

ネップ期後半の労働市場

木 村 雅 則

序

ネップ期の社会は異質な社会的階層がモザイク様に重ね合わされた非整合的なコングロマリットであった。活断層のズレは社会的激動の震源となり、強引な統合化に繋がっていく。危うい非平衡性の世界に入り込んでいたのである。

そうした非整合性が最も端的に現れたのが労働市場であった。ネップ期半ば以降における一応は順調な経済復興と共に雇用労働者数も大幅に増大する。第1表や第2表に見られるように、大工業に限れば雇用労働者数は1926/27年度には戦前水準に達した。だが工業労働者の雇用数の急激な増大と平行して失業者数も増大していた。しかも労組員の優先

第1表 ソ連邦の被用者

	1924 / 25年度	1925 / 26年度	1926 / 27年度
労働者	3,080.2	3,780.4	3,956.2
うち工業	2,066.2	2,609.3	2,727.3
運輸	658.4	776.2	807.0
官庁	345.6	382.0	407.5
商業	10.0	12.9	14.4
職 員	2,424.6	2,779.2	2,953.3
うち工業	265.8	299.6	303.0
運輸	325.7	384.0	399.3
官庁	1,473.1	1,630.2	1,733.8
商業	360.0	465.4	517.2
農林労働者	1,653.1	1,918.5	2,012.2
建設(季節労働者)	605.1	750.0	960.1
水運(季節労働者)	110.0	126.2	132.1
被用者計	7,873.0	9,354.4	10,013.9

(単位：千人)

出典：Voprosy Truda, 1927年, 10, p. 10 - 12

(2004年11月30日受理。)

第2表 被用者 戦前との比較

	1897年	1913年	1922 / 23年度	1923 / 24年度
農業労働者	2 236	2 890	1 100	1 300
大工業	1 652	2 776	1 658	1 812
うち労働者			1 445	1 615
職員			213	197
小工業	550	905	300	335
建設	280		146	216
商業	302		306	407
運輸	529	955	1 090	1 078
公務員			1 501	1 643
その他			533	597
計	8 402	13 000	6 634	7 388

(単位：千人)

注記：

1. ここで小工業はクスターリ、手工業を指す。なおクスターリ工業全体の就業者は1925年、約260万人(うち農村部は200万人)と推計されている(Voprosy Truda, 1928年, 6, p. 20)。家族就業者が多い。
 2. 戦前のデータはソ連邦の領土内。統計上比較可能な項目のみ挙げた。
 3. その他は使用人、分類困難な日雇い労働者など。
- 出典：Vestnik Truda, 1925年, 3, p. 54 - 67。B.Gukhman 論文より。

第3表 失業者数(年平均, 千人)

	被用者	登録失業者数	うち組合員	労組員失業者	農業労働者除く
1925 / 26年度	8 188	1 017	485	1 085	931
1926 / 27年度	8 884	1 242	687	1 504	1 250
1927 / 28年度	9 208	1 290	867	1 873	1 535
1928 / 29年度	9 563				

注記：被用者は農業労働者除く。1928 / 29年度は計画数値。

出典：Kontrol'nye tsifry narodnogo khoziaistva na 1928/1929 god, M., 1929, p. 149, 156-7, 160

的雇用方針が打ち出されているにも拘らず、組合員失業者が増えているのである[第3表]。奇妙なことに生産指数の動向と失業者数はほぼ同じ方向に変動した。両者の相関関係は非常に強く、後者が1ヶ月ほどのタイムラグを伴って前者を追う。ことに26年以降、その傾向が顕著である(但し、工業有資格労働者については1927 / 28年度以降は生産指数の増大と失業の減少が対応している)[第4表, 第1, 2, 3図]。これは一見したところ説明困難な背理である。何故、かかる現象が生ずるのか。ここにはネップ期労働市場の構造的特殊性が内在している。

また職業紹介所の改革を始とする労働市場の機構的整備によって労働力の需要・供給のマッチングが図られたにも拘らず、縁故採用は相変わらず蔓延り続けた。これはロシア・ソヴェト体制特有のいわば生理反応とも思える。

同様の不整合は一方での労働力余剰と、他方での労働力不足の並存である。これは単に無資格労働者の過剰と有資格労働者の不足のことではない。熟練労働者や技師などの専門家もまた過剰と不足が並存していた。こうした機能不全は労働市場の構造的歪みに起因する。

第4表 国営工業生産指数，雇用労働者数，失業者数

	生産指数 (1923/24年 度の月平均生 産量 = 100)	製 造 高 (百万ルー プ 戦前価格)	国営大工業 労働者数 (千人，月末)	登録失業者数 (千人，月末)	うち工業グ ループ失業者 (主に有資格) (月末)	登録失業者数 (70職業紹介 所のデータ)
1923年10月	95.9	120.8	1,039			
11月	91.6	116.1	1,187			
12月	86.4	114.9	1,206			755
1924年1月	88.2	120.4	1,204			778
2月	97.5	127.5	1,205			809
3月	97.0	124.7	1,202			839
4月	98.3	122.7	1,187			873
5月	102.0	127.3	1,194			867
6月	105.6	124.9	1,226			823
7月	102.4	122.4	1,228			680
8月	110.4	130.4	1,284			615
9月	131.7	157.7	1,380	738		473
10月	148.5	184.5	1,399	699		448
11月	136.4	176.5	1,405	778		499
12月	144.5	193.8	1,414	768		492
1925年1月	148.2	197.9	1,431	665		426
2月	153.8	202.8	1,450	674		432
3月	160.0	213.7	1,465	750		481
4月	154.0	210.0	1,451	863		553
5月	155.5	213.3	1,489	959		615
6月	169.5	220.0	1,545	958		614
7月	153.8	204.9	1,597	872		559
8月	170.0	223.2	1,654	900		577
9月	201.2	264.0	1,727	897		575
10月	225.6	281.8	1,801	955		612
11月	209.1	271.5	1,645	947		607
1925年12月	217.4	294.9	1,888	951	171	
1926年1月	215.2	285.1	1,913	988	181	
2月	226.4	297.6	1,938	1,006	189	
3月	240.0	314.8	1,955	1,057	198	
4月	247.2	321.7	1,905	1,071	205	
5月	216.1	284.6	1,886	1,114	218	
6月	236.0	290.4	1,909	1,066	218	
7月	211.5	270.3	1,901	1,030	217	
8月	237.7	309.5	1,926	1,024	219	
9月	267.2	346.8	1,941	1,071	231	
10月	279.2	350.1	1,966	1,164	250	
11月	287.6	357.8	1,976	1,254	269	
12月	286.8	369.3	1,997	1,311	279	
1927年1月	269.6	347.9	2,017	1,350	293	
2月	281.7	352.3	2,025	1,407	301	
3月	298.0	371.6	2,025	1,478	318	
4月	279.5	351.6	1,988	1,420	307	
5月	282.9	369.8	1,994	1,363	297	

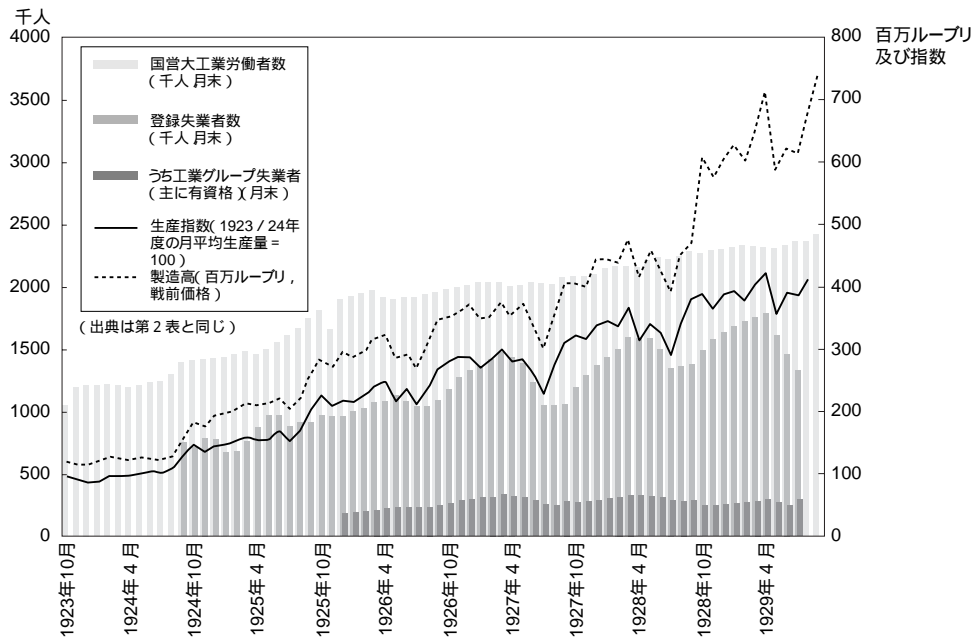
6月	261.4	331.1	2,022	1,217	274
7月	228.2	300.5	2,011	1,038	237
8月	276.0	349.2	2,004	1,025	232
9月	309.7	404.5	2,059	1,041	266
10月	321.5	403.9	2,066	1,178	252
11月	315.1	399.1	2,073	1,268	262
12月	337.5	443.4	2,086	1,353	270
1928年 1月	344.3	443.7	2,129	1,420	288
2月	336.0	438.3	2,143	1,483	297
3月	364.9	472.9	2,148	1,576	314
4月	313.1	418.0	2,144	1,598	314
5月	339.7	455.7	2,191	1,571	304
6月	325.8	429.4	2,219	1,481	294
7月	289.6	392.4	2,204	1,334	269
8月	340.6	452.8	2,228	1,345	266
9月	379.4	472.1	2,273	1,364	272
10月	387.9	603.5	2,258	1,475	226
11月	364.2	577.2	2,271	1,561	231
12月	386.4	602.5	2,285	1,616	237
1929年 1月	392.7	623.8	2,300	1,667	246
2月	376.6	604.7	2,315	1,704	255
3月	403.0	646.6	2,308	1,741	264
4月	421.3	704.8	2,301	1,773	278
5月	355.2	589.8	2,290	1,594	252
6月	389.6	619.8	2,316	1,448	234
7月	385.7	613.6	2,338	1,311	280
8月	410.4	677.0	2,346		
9月		742.1	2,402		

出典：Ekonomicheskii biulleten' kon'iunkturnovo instituta, 1925 - 29年，各号より（1928年 5 - 6より Biulleten' kon'iunkturnovo instituta に改称）。労働者数は国営工業の操業企業就業者数。29年 6 - 8月のデータは月平均。失業者数については Voprosy Truda, 1925年， 3， p. 21, 1928年各号のデータで補完。

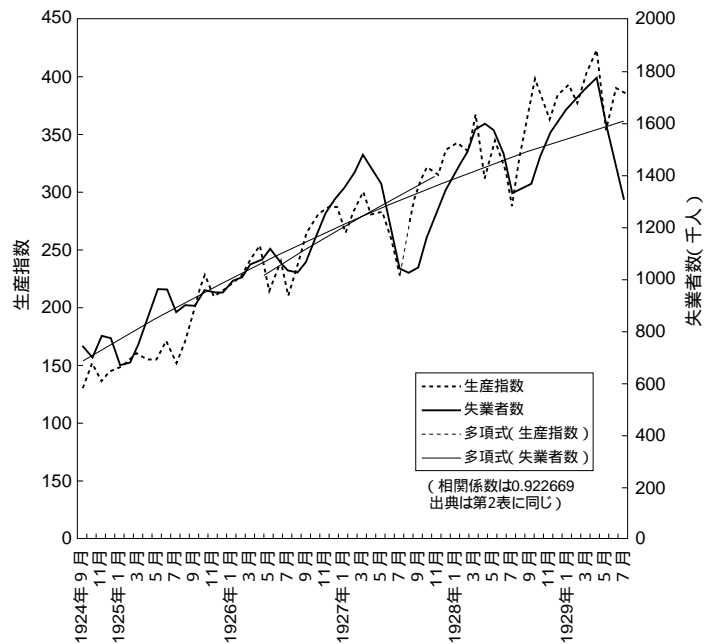
《注記》

1. 生産指数は55品目の物理量に基づき工業部門の構成比率で加重した相乗平均値により計算したもの（Ekonomicheskii biulleten' kon'iunkturnovo instituta, 1926年， 2， p. 12 - 15）。単純な集計値よりも生産動向をより良く反映するという。
 2. 戦前価格による国営工業製造高は最高国民経済会議・中央統計部のデータ。29年9月のデータは Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1929年10月23， 245, 11月26日， 272で補足。
 3. 失業者数は24年7月以降、急減しているが、これは職業紹介所改組と再登録によるもの。多くの『似非』失業者が登録を解除された。また25年11月までは70職業紹介所のデータ。1925 / 26年度は256職業紹介所のデータ。それ以降は281職業紹介所のデータ。70職業紹介所のデータでは1924 / 25年度平均516千人，1925 / 26年度の8ヶ月平均659千人（Ekonomicheskii biulleten' kon'iunkturnovo instituta, 1927年， 1， p. 9）。従って、総数は50%以上多くなっている。更に1927年7月より、登録義務のある求職者は別項目で計上されるようになった。これは主に新規求職者である。この表では失業者数に加えてある（Voprosy Truda, 1928年， 1， 第3表の注記）。なお、月初のデータは前月末のデータとして扱った。
- グラフ作成に際しては連続性を持たせるために、24年9月から25年11月の失業者数は70職業紹介所のデータに1.56の係数を乗じた数字とした。正確なデータではないが、24年10月1日の総登録失業者数は約73万人，25年1月1日は約80万人，25年4月1日は約90万人と推定されているから、ほぼ照応する（Voprosy Truda, 1925年， 5 - 6， p. 13）。データは Voprosy Truda 誌で補充。
4. 資料により数値の異なる場合は新しい数値に従った。さほど大きな誤差はない。

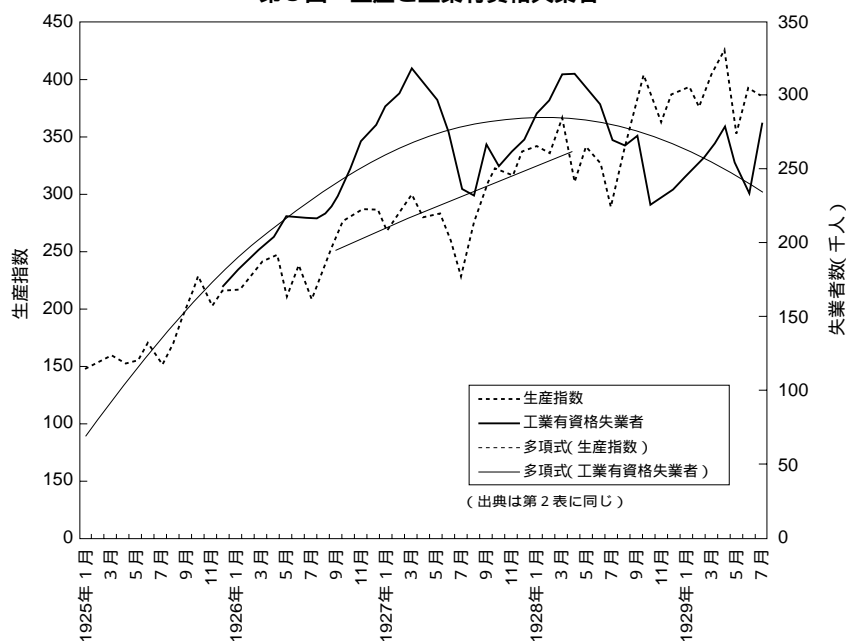
第1図 国営工業生産，労働者，失業者



第2図 生産と失業者



第3図 生産と工業有資格失業者



いま一つの顕著な特徴は異常な労働力の流動性の高さである。その主たる要因は臨時雇用の多用であり、一部は労働者の主体的要因＝定着性の欠如である。そのことはソヴェト体制の階級的基盤をなす熟練労働者の弱体化の表とも裏ともなっていた。単に彼らが管理者として登用されていったという問題だけではないのである。

更に近代化の象徴ともいえるテーラー主義やフォード的大量生産方式が部分的に移植され、それに伴い速成的労働力養成が政策的にも拡げられていくが、その性急な導入は伝統的な労働様式や養成方法との摩擦や軋轢を生み出し、いわば生体的な拒絶反応を引き起こしていた。これもまたグロテスクな整合化に繋がっていく。

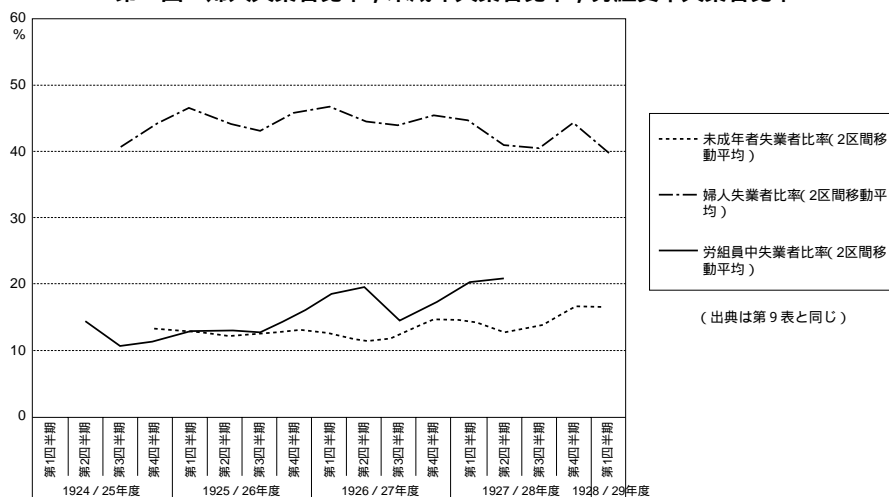
そして何よりも圧倒的な失業圧力はソヴェト体制の直面した最大の問題であった。その深刻さはネップ期社会の断層のズレを引き起

こした主因となったことは疑いない。実際、1923/24年度の被用者約700万人に対し、1924年7月初めに職業紹介所に登録された者だけで失業者は優に130万人を超えた¹⁾。潜在的失業者を加えれば膨大な数になる。とりわけ若年失業者は深刻であった。20年代を通して未成年者失業者は登録失業者の10数パーセントであったが、実状はそれ以上に悲惨であった。1923年センサスによると就学もせず、就職もしない14～17歳の都市人口は100万人を超えた。他に孤児がロシア共和国だけで約30万人を数え(うち少なくとも12万5千人は国家の援助を必要としている)、子供の家で養育されているものが25万人近くいる(うち14歳未満が6万5千人)。更に規模はさほど大きくはないとはいえ、季節労働者その他として農村から都市に入り込んだ者がいる(調査漏れになり易い²⁾)。18歳から24歳までの失業者も多い。26年1月1日のデータ

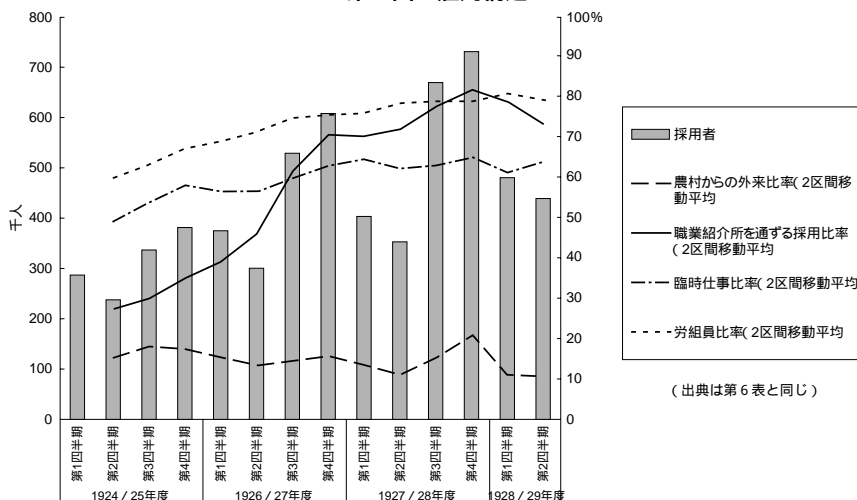
では失業者中21歳以下は約30%を占め、24歳以下でみれば約45%である（工業に限れば約40%でやや少ない。工場学校などで教育を受けているためである）[第5，6表]。婦人失業者も一貫して登録失業者中の比重が高かった。登録失業者中の労組員の比重は高くはないが、実際の労組員失業者はずっと多い[第9表，第2図]。彼らは必ずしも職業紹介所に登録されていなかった³⁾。第3表に見られるようにネップ期後半に急増している。労組

員失業率が20%を超えることもあった。そのうち失業期間が1年を超える沈殿の失業者は27年11月の調査で26%近い（2年超も10%を超える）[第7，8表]。彼等とはともかくも利益表出の組織をもち、一定の法的保護を受けうる集団ではあったとはいえ、その基盤は必ずしも強固ではなかった。こうしたことを背景に階層間の亀裂，分断化が進んだのである。

第4図 婦人失業者比率，未成年失業者比率，労組員中失業者比率



第5図 雇用構造



第5表 失業者の年齢構成（％％）

	1926年1月1日			
	ロシア共和国 40県都	モスクワ	レニングラード	ハリコフ
調査失業者数	223千人	106千人	71千人	27千人
うち18歳未満（％）	10.0	9.4	10.3	15.5
18～21歳	20.5	21.5	14.8	23.0
22～24歳	13.9	13.8	10.6	14.8
25～29歳	16.9	17.6	18.7	17.8
30～34歳	11.5	11.8	14.2	10.0
35～39歳	9.8	10.1	11.8	7.1
40～49歳	11.6	11.9	15.2	7.7
50歳以上	5.8	3.9	4.7	4.0

	1926年8月1日				1927年11月
	レニングラード				全連邦
調査失業者数	106千人	うち有資格労働者	職員	雑役工	労組員失業者
うち18歳未満（％）					2.3
18～21歳	26.4	16.3	23.2	44.6	34.6
22～24歳					
25～29歳	26.7	19.3	23.1	17.6	20.5
30～34歳	26.1	34.8	29.0	23.0	23.2
35～39歳					
40～49歳	16.0	21.6	17.0	12.2	13.4
50歳以上	4.8	7.0	7.7	2.6	5.7

第6表 工場労働者の就業者と失業者の年齢構成（ソ連邦1926年センサス）

	就業者	失業者
総数（千人）	2,291	427
うち18歳未満（％）	5.7	4.6％
18 - 19歳	8.9	10.4％
20 - 24歳	21.0	23.3％
25 - 29歳	17.7	17.4％
30 - 39歳	23.7	22.0％
40 - 49歳	15.5	13.7％
50歳以上	7.5	8.5％

第7表 失業期間

	11都市	モスクワ職業紹介所		
失業期間（％）	1926年	1926年10月1日	27年9 - 10月	
				うち婦人
3ヶ月以下	39.9	62.4	45.0	38.3
3～6ヶ月	27.2			
6ヶ月～9ヶ月	17.0	19.3	25.4	25.6
9ヶ月～1年	8.8			
1～2年	4.1	12.3	21.8	25.3
2年超	3.0	6.0	7.8	10.8

	労組員失業者				
失業期間（％）	1925年10月	27年10 - 11月			
		21労組(標本調査)	うち24歳未満	25 - 39歳	40歳以上
3ヶ月以下	37.8	57.0	62.5	53.8	53.7
3～6ヶ月	15.0				
6ヶ月～9ヶ月	9.4	16.6	17.0	16.5	16.4
9ヶ月～1年	9.5				
1～2年	16.4	16.1	15.0	17.0	15.8
2年超	11.9	10.3	5.5	12.7	14.1
平均失業期間(月)	9.7ヶ月				
うち製造業	8.9ヶ月	男7.4ヶ月, 女12.4ヶ月			

第8表 製造業失業者の資格と経験年数と失業期間（27年10 - 11月調査）

		男 子		婦 人	
資格（自己の労組）	年齢グループ	平均経験年数	平均失業期間(月)	平均経験年数	平均失業期間(月)
有資格労働者	24歳未満	10.1年	7.3	8.5年	11.5
	25～39歳		8.3		14.8
	40歳以上		9.4		16.2
	平均		8.3		13.9
半資格労働者	24歳未満	5.1年	6.1	5.5年	9.7
	25～39歳		6.9		13.5
	40歳以上		7.6		14.0
	平均		6.7		12.0
無資格労働者	24歳未満	2.6年	6.7	3.4年	9.0
	25～39歳		5.7		11.9
	40歳以上		6.6		13.6
	平均		6.5		10.4

注記：40県都にはモスクワ及びレニングラードは含まれない。

出典：Statistika truda, 1926年, 4 - 5, p. 19; 11 - 12, p. 16; 1928年, 3 - 4, p. 4; 11 - 12, p. 21, 24 - 26: Voprosy Truda, 1926年, 11, p. 98; 1927年, 11, p. 21; 1928年, 4, p. 110: センサスのデータについては Vas'kina L.I. Rabochii klass SSSR nakanune sotsialisticheskoi industrializatsii. M., 1981, p. 97, 178

第9表 労働力雇用

	1924 / 25年度			1925 / 26年度				1926 / 27年度				1927 / 28年度				1928 / 29年度	
	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期	第1 四半期	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期	第1 四半期	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期	第1 四半期	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期	第1 四半期	第2 四半期
A 求職者																	
1 当期内登録求職者総数(千人)		300.0	477.0	426.0	688.7	667.2	846.0	748.5	876.7	834.4	987.1	868.7	971.1	843.6	1,176.8	987.0	
2 本来の失業者数									664.6	617.7	830.5	732.4	832.4	701.0	1,012.3	790.3	
うち有資格工業労働者									135.7	133.4	131.7	127.8	142.6	135.0	151.6	147.1	
有資格建設労働者									67.5	85.4	222.2	155.5	121.4	126.3	297.1	172.6	
精神労働者									181.3	159.1	167.6	176.4	206.9	158.4	160.2	159.2	
無資格労働者									206.6	188.9	235.6	223.8	283.1	235.7	310.6	253.7	
農村部からの外来(本来の失業者中比率%)	14.0%	15.4	16.7		19.4%	21.0%	28.7%	20.5%					12.0%	19.0	34.8	27.9	
3 登録義務求職者									212.1	216.7	156.6	136.3	138.7	139.6	164.5	196.7	
4 労組員比率(登録失業者数中比率%)									59.2%	54.7	62.3	64.2	71.6	67.8	65.9	60.3	
B 求人																	
1 求人総数(当期内)(千人)		173.6	282.8	353.5	521.6	388.9	528.8	575.3	537.3	558.3	1,150.0	1,252.7	920.5	794.8	1,571.8	1,693.7	
うち有資格工業労働者									70.1	81.9	135.4	173.6	133.4	129.9	172.2	214.6	
有資格建設労働者									48.2	49.7	280.0	280.3	116.7	80.7	368.6	390.9	
精神労働者									107.2	124.0	182.8	193.1	193.7	188.1	258.6	286.5	
無資格労働者									203.0	217.8	400.9	499.6	345.1	282.0	538.1	593.7	
臨時仕事(求人総数中比率%)		70%			71.2%	73.6%	73.2%	78.0%	77.8%	77.7%	76.8	80.0	78.4	78.5	79.9	84.1	
2 求人倍率		0.58	0.59	0.83	0.76	0.58	0.63	0.77	0.61	0.67	1.17	1.44	0.95	0.94	1.34	1.72	
うち臨時仕事									0.48	0.52	0.90	1.15	0.74	0.74	1.07	1.44	
C 仕事への派遣																	
1 当期内仕事への派遣総数	170.2	280.9	323.2					521.2	549.9	1,119.3	1,173.7	896.0	791.8	1,568.4	1,633.5		
うち労組員比率%								72.9%	77.3	79.0	75.0	79.8	82.4	82.1	76.9		
D 失業者数(期末)																	
1 職業紹介所登録期末失業者総数(千人)	876.7	1,100.0	920.4 (1,055.5)	951.7	1,056.5	1,065.5	1,070.8	1,310.5	1,477.9	1,216.9	1,041.1	1,352.4	1,576.4	1,481.2	1,364.6	1,616.2	
2 本来の失業者数			587.1	639.7	695.3	701.6	706.6	927.6	1,055.7	912.5	811.4	1,088.9	1,274.4	1,152.7	1,015.3	1,243.4	
うち有資格工業労働者	28.9%	21.9%	142.2	139.4	159.3	168.1	182.7	212.6	239.0	201.5	164.5	202.1	226.2	216.4	206.5	236.7	
有資格建設労働者			35.1	48.8	72.7	79.2	32.3	71.0	96.8	77.7	41.0	98.6	148.9	139.5	66.4	125.5	
精神労働者	29.0%	25.1%	182.3	168.2	180.9	159.1	193.1	249.3	283.8	260.6	261.7	322.2	352.1	319.2	317.8	319.2	
無資格労働者	26.6%	44.4%	482.4	503.5	568.7	574.5	586.1	303.2	335.9	302.1	278.6	368.3	440.6	399.1	346.7	463.5	
農村部からの外来(失業者中比率%)												9.5%	12.5	15.1	11.3	7.6%	
3 登録義務求職者								382.9	422.1	304.5	229.8	263.9	302.0	328.5	349.3	372.8	
4 労組員比率(登録失業者数中比率%)			45.5	49.3%	47.6%	47.7%	48.1%	53.7%	53.8	57.6	62.6	68.4	68.4	63.6	61.0	64.2%	
5 婦人失業者比率(%)	39.2%	40.6%	47.5%	45.3%	43.3%	42.7%	48.5%	44.8%	43.8	43.8	46.8	42.2	39.4	41.2	47.1	32.2%	
6 未成年失業者比率(%)			13.2%	12.4	12.1%	12.5%	13.5%	11.6%	11.0	13.2	16.2	12.6	12.5	14.4	18.3	14.7%	
7 労組員失業者数(千人)			993	1,029	1,183	1,154	1,218										
8 労組員失業率(%)	14.3		10.7%	12.4	13.5%	12.5	13.0%	17.3%	19.5		14.4	19.6	20.7				
うち製造業労組(%)	14.6		8.9%	11.6	9.5%	11.6					12.5	13.4	14.6				

E 採用(労働人民委員部の県都、 州都、管区都毎のデータ)																	
1 当期内採用数(千人)				285.9	236.8	336.2	381.8	373.5	296.7	527.4	606.4	400.6	350.3	667.8	728.3	477.7	434.3
うち工場制工業				169.9	177.3	179.5	177.6	156.1	124.2	200.2	252.5	178.2	166.5	254.7		205.5	170.8
うち有資格工業労働者				53.9	38.7	41.5	52.3										
ソヴェト商業職員				48.2	38.8	43.2	44.7										
無資格労働者				114.7	102.5	128.3	145.4										
2 内訳																	
a 採用者中臨時仕事の比率 (%)			48.1~ 57.1%	45.3	52.6	56.0	59.8	53.5	59.2	60.1	65.1	63.4	60.8	64.8		60.7	66.8
b 労組員の比率(%)				59.8	59.7	67.0	67.8	70.5	72.0	77.4	73.9	77.8	79.0	78.6		80.7	77.2
c 農村部からの外来者の比率(%)				12.0	18.1	18.0	17.0	13.5	13.1	15.4	15.0	11.4	10.0	20.3		10.5	10.6
3 職業紹介所を通ずる採用比率(%)				27.2	27.4	32.2	38.0	40.2	51.8	70.7	70.5	69.9	73.8	81.1	82.0	75.1	71.1
うち a 臨時仕事比率(%)				51.3%	60.4%	62.6%	67.4%	60.7	62.8	62.3	68.5	66.3	64.0	66.1		66.1	69.5
b 労組員比率(%)			62.2~ 71.8%	66.9%	66.3%	73.7%	75.2%	77.3	79.2	82.9	80.0	83.4	83.3	82.8	82.2	83.7	83.4
c 農村部からの外来者比率 (%)			9.0~ 12.1%	7.5%	6.9%	10.9%	9.0%	7.1	4.4	11.3	11.0	7.0	6.1	17.8	18.3	8.4	5.6
d 工場制工業への採用者中職 業紹介所を通ずる採用比率(%)				36.6%	40.4%	45.4%	44.2%	57.4%	71.3	77.7	80.6	81.8	83.3	87.3		83.0	81.3

注記：

1. 1924 / 25年度のデータは連邦70都市。無資格者は雑役工のみのデータ。1924 / 25年度第1四半期 - 第3四半期のみ失業者の構成を比率で表わした。但し、失業者総数は労働人民委員部・統計部の全連邦データ (Voprosy Truda, 1926年, 2, p. 18 - 21)。1924 / 25年度第4四半期の採用データは Trud, 1926年11月25日, 273

2. 1925 / 26年度のデータは256職業紹介所。採用データはロシア共和国の県都、管区都のみ (出典: Statistika truda)。なお1927 / 28年度第4四半期の数字は推計値 (求人数に第1四半期から第3四半期までの採用数 / 求人数の平均比率0.43を乗じて計算)

3. 本来の失業者とは雇用されて働いた経験のある者。

4. 登録義務求職者とは学卒者、除隊者など新規求職者 (1927年3月27日の労働人民委員部決定, 第1, 2条に規定されたもの)。但し、1925 / 26年度については失業者の職種別区分は本来の失業者と登録義務求職者を合わせたデータである。登録義務求職者のうち約60%は未成年者である (28年9月)。

5. 一部期末データは次期首のデータ。

出典: Voprosy Truda, 1927 - 1929年, 各号, Statistika truda, 1925年, 9, p. 9, 1926年, 2, p. 9, 4 - 5, p. 20, 11 - 12, p. 14 - 15, 1928年, 1 - 2, p. 23, Trud v SSSR, Statisticheskii spravocnik za 1924 - 1925g. M., 1926, p. 42 - 7 など。

労組員失業者については Ekonomicheskii biulleten' kon'iunkturnovo instituta 各号: Voprosy Truda, 1926年, 12, p. 9, Pravda, 1927年3月10日, 57: Trud, 1927年8月27日, 194; 8月28日, 195: Izvestiia, 1926年9月30日, 225 (労組員失業者は必ずしも職業紹介所に登録されていない)

◀ 註 ▶

- 1) Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 13
- 2) Voprosy Truda, 1926年, 8 - 9, p. 40.
ウクライナの15職業紹介所の25年7月1日のデータでは登録未成年失業者のうち労働者の子弟は56.9%, 職員の子弟は11.1%, 孤児(子供の家の被養育者)が17.3%, その他14.7%であった(ibid.).
26年1月1日の6大職業紹介所のデータでは未成年失業者のうち孤児が21.8%, 親が被用者である者が48.1%, 親が被用者でない者が8.3%, 失業者の子弟が16.2%, 年金生活者及び障害者の子弟が5.6%であった. 26年10月15日のモスクワのデータでは未成年失業者のうち孤児が26.1%, 親が被用者である者が51.3%, 親が被用者でない者が6.3%, 失業者の子弟が11.8%, 年金生活者の子弟が2.1%, 障害者の子弟が2.3%であった(Voprosy Truda, 1927年, 8 - 9, p. 213 - 4).
- 3) 労組員失業者の50%超は登録されない(Pravda, 1926年9月30日, 225). 26年10月の労組機関決定までは登録は任意であった. その後, 登録が義務付けられると共に組合員失業者が職業紹介所に流入した(Ekonomicheskaja zhizn', 1927年10月12日, 233).
- 4) Kontrol'nye tsifry narodnogo khoziaistva na 1928/1929 god, p. 159. 但し, 登録に出頭しない『幽霊失業者』も10 - 15%いる.

雇用の自由化と職業紹介所改組

まずは経済復興が軌道に乗り始めた1924年以降の労働市場機構の変容を考察してみよう。

ネップ導入後、職業紹介所が復活し、原則として雇用は職業紹介所を通して行うことが義務づけられていた¹⁾。だが現実には指名求人や事後的登録の雇用が多く、形式上、手続きのみがそれを通して行われた〔第7表〕。しかも実態はデータよりも悪い。蓋し、能動的な斡旋と受動的な取引との区分の基準は曖昧であったため職業紹介所は後者の比率を過少に示して自己の活動を幾分粉飾した²⁾。従ってほとんど本来の職業斡旋機能を果たしえなかった。経済機関はそれを通して必要な労働力を確保出来なかった³⁾、また必ずしも本当に職を求めている者が職業紹介所に登録されているわけではなかった。そこで24年夏より労働市場の機構改革が試みられた⁴⁾。

改革の眼目は有名無実化していた職業紹介所を通ずる雇用義務原則を廃止し、一定程度雇用を自由化すると共に、失業者の登録を厳格化し、主に有資格労働者（経験年数の長い雑役工も含み）を残し、他方、企業には登録失業者から選別するより広範な権限を与えることである⁵⁾。要するに職業紹介所の活動範囲を整理してその労働力斡旋機能を効率化しようとした⁶⁾。実際には多くの職種でかなり前からその義務は廃止されていた。24年7月17日の労働人民委員部決定により2週間以内の臨時仕事で有資格労働を要しないものについては企業独自の雇用権が与えられ、7月18日の労働人民委員部決定によりその時点までに就いた仕事の基本給が現行賃率表の6等級以上である場合は全ての職種の有資格労働者について職業紹介所を通ずる雇用義務は廃止された。同年7月にはレニングラード職業紹介

所が実験的に全ての労働力カテゴリーに対し職業紹介所を通ずる雇用義務を廃止する試みもあった⁷⁾。

改革の先鞭をつけたのはレニングラード県労組評の働き手である〔金属工業の比重が高く、有資格労働力の需要が多い。発端は労組の自己防衛か？〕。労組にとって職業紹介所を通ずる雇用義務や順番による仕事への派遣は必ずしも彼らの利益を護るものではなかった。「順番方式は労使双方にとって不都合である。農村から戻ったあらゆる資格の古参労働者は職業紹介所に登録されず、従って仕事に派遣されない。順番の者は資格が低いか、仕事の条件に合わない者である」⁸⁾。「有資格労働者は失業者全体の波に翻弄されて、彼らを待つ仕事に就くことができない。この事情が多く失業者をして職業紹介所から遠のかせ、別の道で仕事を得ようとさせるのである」⁹⁾。

彼らは職業紹介所の課題は純粋な仲介であって、最も資格の高い労働力カードを選び出すべきである、と考えた。そうした観点から職業紹介所に登録される職種の目録を作成し（15セクツィア319職種）、さらに一定の経験年数を要求した（有資格労働者は男子5年、女子3年。雑役工は男子7年、女子5年。これは後に有資格労働者は3年、雑役工は5年以上に短縮される）。求職者のうち第2グループ（勤労経験がないか少ない者）は承認された職種表に従い新たに資格を取得すべきことが定められた。第1グループ（上記）は職種表に従い、事後的登録による仕事への派遣が認められた。但しこれは労組の合意を必要とする。工場委員会ないし職場委員会のヴィザなしには許可されない。

また職業紹介所に登録されていない者が事後的登録で派遣された場合は住民委員会の証明書（その人物が商人、クスターリまたは共

同所有者ではない旨の証明)を要する。もしその人物が何らかの不労所得があったり、兼職していることが判明すれば雇用契約は解約される。

職業紹介所の職種表に入らぬ職種については斡旋ビューローを設置する。外来者も同様に登録され、仕事に派遣されるが、資格鑑定や相応のセクツィアの新規資格取得を要する¹⁰⁾。

レニングラード職業紹介所は24年7月5日より一時、失業者の登録を停止し、特別鑑定点検委員会(労組セクツィア代表と鑑定専門家から構成)が失業者に一定の検定試験を課したうえで再登録を行い、不合格者は登録を解除された。その結果、職業紹介所には実際に高い資格または経験を持った者のみが残った¹¹⁾。第7表に見られるように7月初めに13万人以上いた登録失業者は8月初めには約2万人に減少した。技能資格再認定は更に継続され、再び2万人を超えるのは25年春である。新規登録者も厳選され、毎月の新規登録は当初、数千人に留まった。25年3月にやっと1万人を上回る。

やや行き過ぎもあったようだが¹²⁾、こうして失業者の厳格な資格認定と再登録が行われた。規模は大幅に縮小されたとはいえ、一方での産業が必要とする人材と他方での一定の能力をもち働く意欲のある真正の求職者をマッチングするという職業紹介所本来の機能を果たそうと意図した。文字通り『量は少なくとも質のよいものを』のスローガンを実践しようとしたのである。実際、改革前には職業紹介所を通して仕事に派遣された失業者のうち半数は不適格として戻されたが、改革直後の24年8-9月には数は少ないとはいえ計画方式(事後的登録でなく職業紹介所が経済機関の求人に基づいて求職者のうちから選別して送る)で派遣された者の90%以上は採用

された。とりわけ金属セクツィアでは企業が送り返してきたのは1-2ケースに過ぎなかった¹³⁾。

このレニングラードの経験に踏まえて連邦労働人民委員部コレギアの24年10月初めの連邦共和国労働人民委員部への回章において労働市場機構の任意斡旋サービスへの漸次的移行方針を示した¹⁴⁾。

24年10月下旬に開催された職業紹介所働き手協議会では意見が分かれた。一部の者は職業紹介所を通ずる雇用義務廃止に疑義を表明した。他の者は改革のテンポが遅いと労働人民委員部を難詰した。登録失業者の『第2グループ』(経験の少ない者)を全面的に登録解除することの妥当性や職業紹介所外の雇用取引の事後的登録義務についても多くの論議が交わされた。コムソモール中央委員会代表などは従来の方を支持した。彼等は自由化に伴う未成年枠ノルマの不遵守を懸念したのである。この問題は根が深く後々まで尾を引く¹⁵⁾。

党中央も改革方針に傾く。11月末、党中央委員会及び中央統制委員会は労農監督人民委員部労働セクツィアの行ったレニングラード職業紹介所の調査結果に基づいて職業紹介所を通ずる雇用義務原則の廃止を可能と認めた。但し、事後的登録義務や雇用に対するコントロールは維持する。また斡旋所網組織化の独占権は労働人民委員部が保持する¹⁶⁾。

25年1月2日の中央執行委員会幹部会決定『労働力雇用方式』は最終的に職業紹介所を通ずる雇用義務を廃止した¹⁷⁾。但し、連邦労働人民委員部に対し失業者の一部カテゴリーについてはもっぱら職業紹介所を通して雇用する義務を定める権限を付与した¹⁸⁾。

更に労働人民委員部は25年1月中旬、全ソ労働組合中央評議会に報告書を提出し、斡旋機関には失業者が仕事を探し、経済機関が必

要な労働力を探すのを助成する機能のみを付与することを提案した¹⁹⁾。

これを受け同月下旬の労組中央委員会協議会（於全ソ労働組合中央評議会）は職業紹介所改組を25年5月1日までにを行うことを了承し、次のような決定を行った。労組付属の労働斡旋ビューローは職業紹介所が存在しないか、あるいは失業者の当該グループにサービスできない所でのみ設立されうる。その場合、労組の斡旋活動は労働人民委員部交付の規則に則り、相応の労組と県職業紹介所との協定方式で行われる。但し、有資格労働者の職業紹介所へのいかなる登録制限も廃止されるべきである。制限は無資格の失業者に対してのみ残す。それも斡旋機能への移行期に限定する。除隊者や大学修了者は制限なく登録されるべきである。また多くの都市で職業紹介所は失業者から派遣先企業の工場委員会のヴィザを要求しているが、そうした方式は廃止する必要がある。労働力雇用についての労組と経済機関の相互関係はもっぱら団体協約や特別協定の方式で調節されうる。事後的登録は記録のために維持されるべきである²⁰⁾。

全ソ労働組合中央評議会幹部会は25年2月3日、最終的に労働人民委員部テーゼを採択した。事後的登録義務、雇用斡旋の労働人民委員部機関（職業紹介所）独占を認め、特定の働き手のカテゴリーについては労働人民委員部に義務的雇用を定める権限が与えられるものとした。但し、高資格、政治的、個人的ないし物質的に信任を要する職務に招聘される者は除く²¹⁾。

それに留まらず2月中旬には労働人民委員部コレギア会議は次のような方針を定めた。事後的登録についても以前の統制的性格を払拭するため、個々の雇用取引を逐一登録する義務は廃止し、一定期間に行われた取引をリストとして登録する。斡旋サービスの有料

制は廃止し、特殊な委託や特定のカテゴリー（芸術、医療、教育）のみ有料とする。職業紹介所の指導のため労組と経済機関の等数代表方式の委員会を設置する。メンバーは県執行委員会と県労評が承認し、一般的指導は労働部が行う²²⁾。全ソ労働組合中央評議会も現行の個人的登録を月次採用名簿提出義務に代える労働人民委員部決定に合意した²³⁾。6月中旬開催の全連邦職業紹介所長協議会はそれを追認した²⁴⁾。Ia. ギンジンの些か大袈裟な表現を借りれば、これによって「任意性原則に基づく職業斡旋の活動を妨げる全ての強制性のモーメントを最終的に根絶した」²⁵⁾。

更に職業紹介所の能動的斡旋活動の強化が打ち出される。例えば、25年2月下旬に労働人民委員部はその地方組織へ求人サーチ活動のためエージェントを設けることを指示した。すでにモスクワやサマラでは労組の助力を得て、職業紹介所が経済機関と空ポストの情報提供、経済機関との労働力供給契約について交渉していた²⁶⁾。ともかくもこうして労働市場自由化とその調節の試みが開始された。

モスクワにおける労働市場再編モイニシアチヴを採ったのは労組である。24年9月中旬及び12月上旬のモスクワ県労評・労働経済部における協議会（労組、職業紹介所セクツィア、大工場の代表参加）や11月初めの第6回モスクワ県労組大会は職業紹介所改革方針を支持した²⁷⁾。

25年1月中旬にはモスクワ職業紹介所委員会が雇用斡旋への移行を決定した。一部職種は斡旋ビューローとして分離する。失業者は登録前に口頭及び実地の専門鑑定を受ける。パスしない失業者は補助労働者及びサービス業ビューローに移される。雇用取引の事後的登録は労働者、職員の常勤仕事及び2週間以上の臨時仕事への採用に際し維持され

る²⁸⁾。その翌々日にモスクワソヴェト幹部会はモスクワ及び郡部の職業紹介所の活動を任意職業斡旋に移すことを決定した²⁹⁾。地方にも改革は広がる³⁰⁾。

こうして職業紹介所改組は24年7月から始まったが、成果が出始めるのは25年後半である。この改革のとりあえずの総括をしておこう。

何よりも職業紹介所に登録された失業者の資格再認定が職業紹介所の斡旋方式への移行にとって大きな意義をもっていた。まずは失業者のうちいわゆる『第2グループ』、つまり勤労経験の少ない者を登録から外し、職種も限定した。

レニングラードでは25年2月半ばまでは240の職種のみ登録が行われた。有資格労働者については専門鑑定をパスしたうえ、3年以上の経験のある者を登録し、雑役工は5年以上の経験のある者に限った。すでに見たようにそれによって、登録失業者は激減した。

2月後半より県労組評の決定に従って登録職種は700まで引上げられた。更に有資格労働者に対しては勤労経験の要件は廃止され、雑役工は2年に引下げられた³¹⁾。この結果、4月初めには登録失業者は2万8千人を超えた。

P. リンはレニングラード職業紹介所における再登録を次のようにまとめている。25年3月初めに1万6千人の失業者が登録されていたが、これは高資格グループの『上澄み』で、補助労働者や事務職はいない。4万8千人の無資格失業者（一部は有資格者も含み）は職業紹介所ではなく労組に登録された。労組斡旋ビューローに登録されていた労組員失業者の資格は不明のままである。双方の失業者を機械的に統合することは労働力選別の最良の手段としての労働斡旋方式を損なう。

認定は専門鑑定委員会を通して行われた。

3月15日現在、2万人強が鑑定を受けた。6万4千人の失業者のうち職業紹介所に登録されていた1万6千人は認定済みである。ほかに労組に登録されていた1万3千人の雑役工及びほぼ7千人の水増し労組リストの『幽霊メンバー』は鑑定を要しない。このグループの一部は仕事に就きながら労組の失業者登録を解除手続きしなかったり、レニングラードを離れたりした者である。金属労組の場合、鑑定委員会は経験の長い労働者から成り、鑑定委員会の労働者が機械操作の簡単な課題を課す。

3月16日までにテストを受けた1万人の金属労働者や木工労働者のうち60%は不合格であった。しかも不合格者の90%は戦時の労働者で、残りはブリガードの仕事のみに従事し、班長や組長の監督のもとで働いていた。登録されていた『旋盤工』の仕事なるものが戦時に散弾箱に凹みをつけることだけだった。別の『旋盤工』は砲弾の頭部を切り取るだけの仕事をしていて、800人の『旋盤工』の鑑定を行って適格だったのは220人に過ぎなかった。残りは雑役工セクツィアに送られた。1,000人の『金属加工工』のうち最も多いのは200人のみであった。残りは戦時の〔俄か〕金属加工工（狭い範囲の組み立て）であった。電気工とされた1,500人のうち役に立つのはわずか150人に過ぎなかった。『電気工』の大部分は電気工事の素人である。

鑑定に呼ばれた金属労働者や木工労働者のうち平均40%ほどは出頭しない。他所へ行った者、病気や死亡した者、仕事に就いた者もいるが、多くはテスト回避者、合格の見込みなしと分かっている者である。

ソヴェト商業職員の場合、ことに失業者の登録上の職種との不相応は大きい。3月15日までに3,346人が鑑定されたが、鑑定委員会

は1,233人をより低い職種に移した。85人はテストに合格せず、すでにいずれかの機関で働いていたのは242人であった。レニングラードソヴェト商業職員労組だけで860人の経理系の失業者がいる。だがそのうち経験のあるのは7人に過ぎない。『会計係り』も少なからずは事務員が記録係りに降格された。商業グループでも販売員の約30%は仕事の知識なく、雑役工セクツィアに送られた。他のグループも似たような状況である。

全体として（金属と木工を除き）13の幹旋ビューローについて3月15日までに14,149人が鑑定を受けた。うち降格されたのが4,630人、当該生産と無関係として除外されたのが2,136人である。出頭した金属及び木工の失業者のうち20%は就職していた。他の幹旋ビューローでは働いていたのは72人である。職を得ても失業者は労組に登録解除の手続きに行かない³²⁾。

資格鑑定には奇妙な伝統もあった。金属加工工場では新たに就業する有資格労働者は課題に従って、その従事する専門とは関係のない何らかの小物を作らねばならない。それで合否を決める。だが『テスト』に合格しなかった者でも多くは別の所では中級及び上級の等級で働く³³⁾。

別の資料でみると、24年11月1日から25年3月21日までに幹旋ビューローが行った失業者の資格点検に出頭したのは約2万4千人である。うち何らかの原因で専門鑑定を許可されなかったのが1,400人いる。約2,500人はすでに幹旋ビューローに登録済み既就職者及び失業者である。2万人以上が専門鑑定を受け、うち申請された職種で合格したのは10,039人である。より低い資格で合格したのは5,748人、別の職種での鑑定に移されたのが140人、不合格が4,180人であった。但し、合格者のうち幹旋ビューローに登録したのは

7,830人に留まった。つまり全ての職種に登録したわけではない〔職種の重複？〕。こうして20%以上が不合格で、30%以上が低い等級に降格された。なお、除隊者は約5千人が登録されていたが、446人に減った。うち250人は肉体労働には不適格であった。彼らの大部分はその後、仕事を得ている³⁴⁾。

モスクワでは25年1 - 3月中に10,851人の資格点検が行われた。うち3,718人（34.3%）は実地テストを行い7,063人（65.7%）は専門鑑定委員会が点検した。点検の結果、失業者の申請による職種で合格したのは6,526人（59.8%）、降格2,992人（27.8%）、無資格に移されたのは1,333人（12.4%）である³⁵⁾。

24年には44都市で1年間の1,327千人の求職者のうち鑑定を受けたのは失業者の6.7%に過ぎなかったから、この面ではかなりの進展があった、という³⁶⁾。

職業紹介所の求人への対応も改善された。モスクワ職業紹介所の場合、25年3月には金属、繊維、皮革、食品の各セクツィアでは求人の充足は比較的順調に進行した。求人の即日50.2%充足し、2日目24.4%、3日目12.6%、5.1%は4日目から7日目に充足した。求人の7.7%は破棄された。迅速化しただけでなく、質的にも向上した。職業紹介所が送った失業者のうち呈示した要件に不相応の故に経済機関が受入れなかったのは3 - 4%に過ぎなかった。

また従来はばらばらに失業者が職業紹介所を訪れていたが、モスクワやレニングラードなどでは選別のため特別通知により失業者を召喚する方式に変わった。更には職業紹介所の活動指導のため経営者代表も職業紹介所委員会に積極的に参加するようになった。

再登録の結果、一時、半減した登録失業者も1925年に入って漸次、増大していった〔第

7, 8 表]. 25 年 2 月 20 日の労働人民委員部
回章により定められた登録制限は廃止され、
雇用されて働いたことがないか経験が少ない
無資格失業者の登録は制限されるが、労組員
の登録はほとんど制限がなくなった³⁷⁾。

このように職業紹介所の機構はかなり整備
されたとはいえ、実際には労働市場を有効に
機能させることは困難であった。レニング
グラードでは改革後、経営者たちは彼らが得た
労働者の『自由』雇用の権利を広範に享受しよ
うとした。経営側は職業紹介所を信頼せず、
それに頼らず労働力を確保しようとした³⁸⁾。
第 7 表に見られるように職業紹介所を通さぬ
事後的登録による雇用（登録されていない者
を個人的求人で雇い、その後に登録する）が
急増した。無論、そうした雇用は縁故が多
く、労組員の比率は低い。この改革の推移は
労組の思惑とは大きく食い違ったのである。

そこで労組は自らの利益を守るために自己
の組合員の優先的雇用を厳しく要求し始め
た。全ての団体協約において優先的雇用に関
する条項を入れることを義務付けるように
なった。

これは経営者の不満を呼び起こした。労働
者が優れた資格を持っていたとしても労組員でない
ために採用できないし、また彼が仕事に就く
までは組合員として受入れられない、という
不条理に陥る、と主張した³⁹⁾。

そこで県労組評は妥協の途を選んだ。労組
のコントロールの下で、その時点で企業に必
要である限り、20%までは非組合員の高資格
労働者を雇う権利を与えることを決定した
（但し労組のヴィザを要する）。

職業紹介所もまた自己の斡旋活動の改善を
試みた。登録失業者の資格の調査を行うと共
に彼らの一部を試用のため企業に派遣した。

こうして改革は工業にとりより優良な労働

力の選別の可能性を与えた。だが職業紹介所
が少なくとも労働力の主要部分は計画的方
式で労働力を企業に派遣する（職業紹介所が企
業の求人に応じて求職者を送る）という最重
要課題は到底果たされたとはいえない。大部
分の雇用は職業紹介所の外や工場の門前で、
またマスチュールや労働者の知己を通して行
われていた⁴⁰⁾。

無論、一定の成果はあるが、全体としてみ
れば 25 年前半でも計画方式で職業紹介所が経
済機関の求人により派遣したのは 40% 程度に
留まった。グループ別に見ると、1924 / 25 年
度第 1 四半期、有資格労働者について計画求
人による派遣は 18.6% であった。精神労働者
は 20.6%、雑役工は 53.1% である。第 2 四半
期にはそれぞれ 36.7%、50.4%、54.3% に上
昇するが、なお多くはない。残りは事後的登
録により採用された。計画求人では組合員比
率は 75 ~ 90% だが、事後的登録方式では 40%
未満である⁴¹⁾。[第 10 表]

モスクワでも経営側は職業紹介所を避ける
傾向が強い。第 10 表に見られるように 1924 /
25 年度第 1 四半期には事後的登録方式の比率
は求人中 70 ~ 80% である。しかも改組後、採
用された者の圧倒的大部分は非組合員であっ
た⁴²⁾。1924 / 25 年度第 2 四半期に 57,186 人が
採用され、うち 11,161 人（19.5%）のみが職
業紹介所を通して採用された。残りの 46,025
人（80.5%）は経済機関により独自に採用さ
れた。

職業紹介所を通さず採用された労働者の
23.5% は被用経験がなく、5 年未満の経験の
者は 23% である（全職種平均）。合わせて経
験の少ない者は 46.5% になる。グループ別で
はその比率は製造業 35.3%、運輸通信 57%、
非製造業 48%、雑役工 64.5% である。他方、
25 年 1 - 3 月に職業紹介所に登録された失業
者のうち 5 年以上の経験をもつ者は 49.8% い

第10表 レニングラード職業紹介所の活動

	登録失業者数(千人)				登録失業者内訳(千人)			新規登録者数(千人)	仕事への派遣			モスクワ職業紹介所 求人に対する事後登録の比率(%)
	総数 (月初)	うち有資格工業及び建設労働者	精神労働者	雑役工	未成年者	労組員	除隊者		総数 (千人)	うち計画求人(%)	事後登録(%)	
1924年5月											21.1	29.5
6月											23.3	32.8
7月	137.0					[33%]					64.6	39.8
8月	20.3					10.8 (53%)		0.2	28.3		88.8	61.8
9月	14.0					7.9 (57%)		1.6	22.4		86.7	68.8
10月	13.7	4.7	3	3.9				2.6	月平均 22.1		74.4	75.2
11月								2.1			75.7	76.8
12月	14.8							2.8			69.5	80.2
1925年1月	13.3	4.4	2.3	3.7	0.9	7.1	0.8	5.6	17.8	42.0	58.0	80.5
2月	14.1				1.3	7.6	0.7	7.1	21.8	35.6	64.4	
3月	16.3				1.8	9.3	0.4	18.8	25.0	38.3	61.7	
4月	28.2	8.8	4.7	7.9	2.7	19.8	0.6		30.2	45.0	55.0	
5月	44.3				3.1	33.5	0.7		39.4	35.6	65.4	
6月	52.6				3.2	40.0	0.7		32.3	39.6	60.4	
7月	54.4	14.4	14.6	17.6	3.8	40.0	0.6					

注記：24年の事後登録の比率は求人数に対する比率。

出典：Trud, 1925年4月29日, 96; 9月14日, 209; 9月27日, 220; Voprosy Truda, 1925年, 3, p. 23; 1925年, 5-6, p. 11; 1925年, 9, p. 129

第11表 職業紹介所(70都市)の登録失業者

	登録失業者	内 訳 (%)			労組員 比率
		工業労働者	精神労働者	雑役工	
1924年7月1日	1,340千人	26.4	30.7	28.3	38.8
1924年11月1日	725千人	28.2	33	23.4	56.3
1925年1月1日	800千人	29.1	31.9	31.9	60.1
1925年4月1日	900千人				

(出典：Voprosy Truda, 1925年, 3-6, p. 13)

る。また職業紹介所を通して就職する場合、労組員の比重はモスクワで57.8%であるが、職業紹介所を通さない場合は26.8%に過ぎない。

地方職業紹介所を含めた70都市の見込みデータでは職業紹介所を通して採用されたのは25年2月48%、3月52%である。事後登録で採用された者のうち労組員は2月26.4%、3月40.6%である。但し、職業紹介所により充足された求人の70%は臨時ないし短期の仕事である。また数字は事後登録及び本人が送った採用データのみに基づく。

使用者は必ずしも雇用について労働機関に通知しない。ことに2週間未満の臨時仕事の場合そうである（これは7月17日の労働人民委員部決定ではなお事後登録を要しない）。

い）。また事後登録のデータは実際の就職数を示すが、職業紹介所のデータはそうではない。蓋し、送った者が全て採用されたわけではないからである。

概して経済機関はなお職業紹介所に対し消極的である。職業紹介所を通して充足できるにも拘らず求人のかかりは職業紹介所を回避して行われる⁴³⁾。経営者は「困った時だけ職業紹介所のサービスに頼る」(Z.モホフ⁴⁴⁾。

このように改組は労働力の需給調整という面では思うような成果は挙げられなかった。「職業紹介所は依然として機械的登録のモーメントが支配的である」⁴⁵⁾。その原因は経済機関の雇用行動の特殊性、労組の対応及び職業紹介所の機能的欠陥にある。

＜ 註 ＞

- 1) 戦時共産主義期の全般的労働義務・労働配分システムのもとでは労働者、職員は各機関、企業に配属され、許可なしには移動できなかったが、ネップ期に入って雇用契約制が導入されると共に職業紹介所は再び労働力斡旋機関として機能し始める。(Voprosty Truda, 1927年, 10, p. 108).
- 2) Trud, 1926年11月14日, 264
- 3) 改組前も一応、一定限度内で使用者の労働力選別への参加は認められていた。

但し、23年末の労働人民委員部回章は慎重に、充分な理由がある場合にのみ、使用者の参加を認めた。また転勤その他の場合で10人以上の労働者、職員グループの求人について認めた。そうした制限はあったが、それなりの成果はあった。タムボフ、ウラルなどでは職業紹介所の回避は減少し、無駄な派遣も減った。

しかし選別の新しいシステムは順番原則とは相容れない。使用者側は『知合いを押し込む』。「大部分の使用者は順番とは係わりなく労働者を選別しようとする」(サラトフ)

24年6月24日労働人民委員部回章『労働

力選別における使用者の参加権拡張について』は必要とする労働力の数や資格と係わりなく全てのケースで参加権を付与した。

サラトフ、ヴォログダ、スモレンスクなどの職業紹介所は使用者の参加は目に見えた成果があると確認しているが、イヴァノヴォ-ヴォズネセンスク、カザンなどの都市では使用者は広範に事後登録の直接雇用の権利を行使した(Voprosty Truda, 1925年, 5 - 6, p. 26 - 28)。

- 4) ネップ期前半の労働市場の状況及び改革の経緯については木村雅則『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2章参照。

- 5) Trud, 1924年8月2日, 174など。

- 6) 改革前の失業者の資格鑑定は次のようであった。

21年6月11日の労働人民委員部『労働部専門鑑定委員会』規程は専門鑑定や実地テストを行う委員会を各県、郡に設置することを定めた。これは赤軍に徴用される労働者職員の職種や専門を正確に認定するためである。これが23年の労働人民委員部訓令の元になった。

21, 22年には専門鑑定組織化は広がりを見せず、その後各労組で専門鑑定は行われる。23年の訓令では求職が一つまたは少数の職種に集中する場合にはそれらの鑑定は職業紹介所にて行い、他の職種は労組で行う。資金不足のため職業紹介所での常設鑑定委員会の創設はままならなかったが、それでも23年末以降ことに24年には失業者の資格認定は一定の前進をみた。24年上半期は地方で専門鑑定や実地テストの組織化が進んだ。多くの地方では専門鑑定は使用者による失業者の『不適格』判定の正当性を確かめるという意義があった。使用者や管理部の恣意を排しようというのである。だが多くの都市で専門鑑定は機械的に行われた。モスクワ職業紹介所の24年5月の調査によると、鑑定がきちんと行われているセクツィア（通信）では不適格による受け入れ拒否は0.9%であり、うまくいっていないセクツィア（金属）では31.6%であった。

24年には鑑定は主に労組で行われた。登録され仕事に派遣される者のセクツィア長による直接の点検方法がかなり広がった。資金不足のため様々な鑑定の方法が考案された。ウラルでは使用者へのアンケート方式が採られた。失業者を臨時仕事に送る際に使用者にそこで働いた失業者の資格に関する所見を添付の質問表に記入してもらうのである。これを次にこの失業者を仕事に派遣する場合に参考にする。こうしたシステムは他の多くの都市でも採用された。24年には初めて国家財政により失業者の鑑定のための資金が交付された。ロシア共和国では25千ルーブリが8大都市に割当てられた。

実地テストについても整備されるようになった。23年8月には最高国民経済会議の全ての工業企業、トラスト、県国民経済会議への企業における失業者の実地テスト実施助成に関する命令が發布された。

24年には失業者コレクティブの発展と関連してモスクワだけで労働コレクティブは1千人の実地テストを行った。24年の調査資料によるとコレクティブの43%は未成年者に学習の機会を与えている。だがなお大衆的規模で実地テストを実施してはいな

い。企業が協力的でない（場所、資材の提供など）。

この点で先鞭をつけたのはレニングラード職業紹介所であり、専門鑑定キャビネットを創設し、機械などを集め、生産現場に近い状況を作り出した（Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 21 - 26）。

- 7) Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 11
- 8) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年5月10日, 105
- 9) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245（『赤いトレウゴリニク』工場・工場委員会議長）
- 10) Trud, 1924年9月26日, 219. とはいえレニングラードですら労組の働き手の一部は当初、改組の本質を充分理解できなかったようだ。例えば、『トレウゴリニク』工場では改組の頃に労組に登録されていた失業者の職業紹介所を通さない採用を巡って紛争が起き、問題は県労組評に持ち込まれた。ここでは何ら『紛争』はありえない、管理部と労組が当該の労働者たちに仕事を与えることを望めば、誰も妨げることは出来ないことを説明するのに丸1時間掛かった（Trud, 1924年10月4日, 226）。
- 11) Trud, 1924年9月14日, 209; 9月27日, 220
- 12) 登録を解除された第2グループの失業者の中にはかなり経験のある高資格者もまじっていた。また雑役工に対し定められた必要経験年数は過度に長く、そのため登録されたのは38~45歳の労働者だけであった（Trud, 1924年9月26日, 219）。
- 13) op.cit.
- 14) Trud, 1924年10月4日, 226
- 15) Trud, 1924年10月28日, 246
- 16) Trud, 1924年11月30日, 273
- 17) SZ, 1925年, 2 - 15
- 18) Trud, 1925年2月17日, 39
- 19) Trud, 1925年1月20日, 16
- 20) Trud, 1925年1月24日, 19
- 21) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年2月4日, 28
- 22) Trud, 1925年2月12日, 35: cf. Pravda, 1925年2月10日, 33. 職業紹介所の新規程については Torgovo-promyshlennaja

- gazeta, 1925年2月28日, 49
- 23) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年3月12日, 59
- 24) Voprosy Truda, 1925年, 7 - 8, p. 274 - 284: Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年6月11日, 130. 但し, 地方の代表者は事後的登録義務廃止に反対した.
- 25) Pravda, 1925年6月19日, 137
- 26) Trud, 1925年2月26日, 47. サマラの職業紹介所は25年4月にすでにそうした契約を29締結していた (Trud, 1925年4月10日, 82).
- 27) Trud, 1924年9月16日, 210; 1924年11月2日, 251; 12月11日, 282
- 28) Trud, 1925年1月16日, 13
- 29) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年1月18日, 15
- 30) キエフ, ペルミ, サラトフなどについて同様の改組の報告がある (Trud, 1924年11月6日, 254; 10月12日, 233; 12月11日, 282; 1925年1月13日, 10; 2月1日, 26など).
- 31) Trud, 1925年4月29日, 96
- 32) Voprosy Truda, 1925年, 4, p. 152 - 7. 縫製労働者は3月15日までに1,543人が鑑定を受けた。働いているのは14人である。401人は委員会によってふるい落とされた。245人の縫製労働者はより低い職種に降格された。食品労働者では142人のうち22人が不合格とされ, 24人は降格された。59人は働いている。繊維労働者でテストを受けた226人のうち不合格36人であり, 4人は働いている。皮革労働者では395人の労働者が鑑定を受け, 76人は実地テストに合格しなかった。36人は働いていた。降格されたのは1人である。
- 建設労働者では3,452人がテストを受けたが, 登録資格に合わず, 降格されたのは実に3,047人もいる。292人は雑役工セク

ツィアに送られた。地方交通労組では鑑定を受けた1,649人のうち500人は地方交通労働者から除外された。264人はすでに働いている。水運労働者では鑑定を受けた1,083人のうち44人の『陸上交通労働者』は除外された。49人は働いている。公営事業労働者では299人のうち157人が不合格である。

教育労働者で資格審査を受けた680人のうち『不適格教員』その他は252人であった。医療労働者では1,080人が篩いかけられ合格者は862人である。しかし218人は医療衛生と何ら関係なかった。

- 33) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年11月21日, 266
- 34) Trud, 1925年4月29日, 96. 別のデータでは24年9月1日から25年4月12日までに2,8613人が専門鑑定を受けた。うち申請の職種により合格したのは15,659人 (54.7%), 降格7,414人 (25.9%), 不合格5,273人 (18.4%), 別の職種で鑑定を受けるのが179人 (0.6%) である。食品, タバコ労働者, 販売員, 一部は繊維労働者が直接, 生産現場でテストを受ける (Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 11 - 12).
- 35) Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 11. 1924 / 25年度上半期にモスクワ職業紹介所のほぼ全てのセクツィアでかなりの失業者の資格鑑定を行った。14,339人が鑑定を受け, うち申請された資格で合格したのは8,942人, 降格は3,556人であった (Voprosy Truda, 1925年, 12, p. 171).
- 36) Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 11 - 12.

24年後半には斡旋サービス有料化と共に専門鑑定委員会が増強され, 比較的大きな資金が職業紹介所に入ったため全ての職種の専門家を委員会に加えることが出来た。正確なデータではないがロシア共和国

	鑑定を受けた者	合格	降格	別の職種へ移る	不合格	昇格	不明
ソヴェト職員	37,929	23,868 (62.9%)	9,674 (25.5%)	214 (0.6%)	2,131 (5.6%)	42 (0.1%)	2,000 (5.3%)
その他職種	44,643	33,275 (74.6%)	7,585 (17.0%)	141 (0.3%)	1,715 (3.8%)	7 (0.0%)	1,920 (4.3%)
計	82,572	57,143 (69.2%)	17,259 (20.9%)	355 (0.4%)	3,846 (4.7%)	49 (0.1%)	3,920 (5.7%)

45県都での失業者専門鑑定結果は次のようである。

合格率は後の時期と比べて比較的高いが、多くの都市で鑑定に出頭しない失業者も多い。トゥーラやサラトフでは75 - 80%になる。それはかなりの失業者大衆が登録に際し、より高い資格を記入したことにもよる。一部都市（モスクワ、サラトフ）では鑑定に際し、ことにソヴェト職員について政治意識の試験も行った。それが出頭しない原因にもなったという。

モスクワでは一つの四半期だけで10,363人が鑑定委員会による鑑定を受けた。ソヴェト職員は30%強である。金属労働者は458人、繊維516人、縫製1,803人、地方交通1,710人、皮革392人、食品516人等々。ここでは教員、食品、通信、給食、医師、歯科医について常設専門鑑定委員会がある。レニングラードでは24年7月から11,938人が鑑定委員会の鑑定を受けた。うち合格は6,461人である。ソヴェト職員では合格率は約30%、金属では約50%であった（Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 21 - 6）。

37) Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 12 - 14. モスクワでは25年1 - 3月に登録された53,845人のうち32%は農村出身者である。この時期、ことに3月は農村出身の求職者が増大した。主に建設労働者（3月に2,591人登録）である。

38) Trud, 1925年1月27日, 21

39) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年5月10日, 105: Trud, 1924年10月4日, 226

40) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年5月10日, 105: Trud, 1924年10月4日, 226

41) Voprosy Truda, 1925年, 7 - 8, p. 209: Trud, 1925年1月27日, 21; 6月

2日, 123

42) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年4月3日, 76: Trud, 1925年3月24日, 67; 4月17日, 88

43) Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 11 - 15 (P. ザボドフスキー論文): Trud, 1925年5月28日, 120

地方の例を挙げておこう。

サラトフでは25年初め、圧倒的に事後的登録方式が多いが、経済機関はそれを非組合員及び資格の低い働き手を雇うために利用した。経営者の『身内』を受入れようとする志向は強い。ヤロスラヴリでは当初、斡旋ビューローは順調に活動しており、経済機関は頻繁にビューローを訪れた。しかし次いではそれから『離れ』、より広範に自由雇用の権利を行使し始めた。それらは指名求人を重視している。ビューローの仕事の80%は名簿の登録という形式的機能である。トゥーラの職業紹介所では25年1月、求人中56%は事後的登録による雇用であり、14%は指名求人であった。これらは縁故である。しばしば経済組織は丁度、職業紹介所から除かれたエレメントを採用する（Trud, 1925年3月5日, 53; 6月2日, 123）。ルィピンスク斡旋ビューローは成立した取引の手続きのみを行う。失業者たちはビューローがお役人的で消極的である、と貶す。『誰某の鼻屑でちゃんとした仕事に就けるのに何だって組合員でなきゃいけないんだ。斡旋ビューローは紙切れに署名するだけだし、労組にはいづれ知らされるだろう』（Trud, 1925年3月28日, 71）、と囁く。

44) Trud, 1926年11月14日, 264

45) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年11月26日, 270

企業の雇用行動

ネップ期の企業の雇用行動は何よりも短期的視野やリスク及び摩擦回避の予備的動機によって特徴づけられる。

職業紹介所を通ずる雇用義務廃止後、企業

は独自に雇用を行うようになる。

20年代半ばには大部分の企業では労働力の雇用は人事部長、職場長、マスチェール及び総務部長が行っていた¹⁾。1928年3月の全ソ労働組合中央評議会幹部会の会議でも、人事の不透明さが指摘されている。曰く「企業に

は採用，解雇の責任者がいない．通常はマスケールが採用する．しばしば上司には通知されない²⁾．

採用の手続きは中々に面倒である．ズラトウストフ工場群（南部ウラル）の例をとってみよう．各工場の管理部には労働力登録配分課がある．職場長は一定の書式に従ってそこに申請書を出す．申請書には必要とする労働者の資格，数，賃率等級を記す．これら申請に基づいて管理部は職業紹介所に求人を出す．

職業紹介所はそれぞれの工場に失業者を派遣する．管理部は申請書に従い職場毎に労働力を配分するが，申請は必ずしも充足されない．数は充足されたとしてもその時に職場に必要な労働者ではない．大部分の場合，提供されるのは専門的労働者の代わりに雑役工であり，男子の代わりに婦人労働者である．もっとも労働者は適当な仕事が見つかるまで職場を渡り歩くことが多い．仕事が見つければ彼らは職場から採用書類を受取り，それを持って医療管理委員会の所に行く．委員会は週に3回以下しか活動していないが，医師が書類に記入した後，労働者は職場に戻り，必要事項を記入してもらい，再び管理部に行き，そこで個人用書類を受取ってから採用命令書が出され，職場に登録される．登録後，管理部は労働者手帳と労働者番号札を交付し，それを持って労働者は仕事に出る．上級資格の労働者に対しては（金属加工工，旋盤工など）当該職務への適性や申告された賃率等級と合致するかどうかを調べるため2週間の試用期間が定められている．そうした煩雑さは技術者通信員が労働者の不満に理解を示すほどである³⁾．

第9表及び第5図にみられるように職業紹介所を通ずる採用比率は低い．1925/26年度には30%前後であった．その後，比率は急激

に高まるが今度は職業紹介所自身がインフォーマルな人的関係の網の目に嵌っていく．他は『自由』労働市場，『門前』，縁故その他によって行われた⁴⁾．臨時採用の比重は異常に高く50～60%を超える．組織的労働者を避ける傾向もある．1925/26年度でも採用中労組員比率は60～70%に留まった．雇用側はたとえ資格は不充分であっても非組織的労働力を求める傾向がある⁵⁾．農村からの外来者は10～20%である．そのかなりは以前の工場労働者である⁶⁾．もっとも農村からの外来者は統計上，職業紹介所への登録までの滞在期間が3ヶ月以下であるため，3ヶ月超の滞在者は含まれない．だから幾分過小評価となる⁷⁾．

幾つかの企業の新規採用の有り様は次のようである．

オレホヴォ - ズーエヴォ綿トラスト

1924/25年度第4四半期～1925/26年度第1四半期の新規労働者採用計画は4,463人であったが，実際には4,736人を採用した（うち基幹部門で4,475人，補助部門で217人，間接部門で44人が働く）．新規労働者の主要部分はオレホヴォ - ズーエヴォの古参労働者の家族成員であり，過半数は婦人である．トラストは職業紹介所から約2千人の労働者を工場実習に受け入れ，年末には現場で働かせた⁸⁾．

モスクワラシャトラスト

1924/25年度第4四半期～1925/26年度第1四半期の新規労働者採用計画は252人であったが，実際には1511人を採用した（第4四半期に1450人，第1四半期に61人．うち85～90%は生産部門で働き，残りは補助及び間接部門で働く）．大幅な採用計画超過は外国製設備〔資本集約型で大きな製造能力をもつ〕の到着が遅れたためである．生産計画はその到着を見込んで作成されていたため，高

い市況のもと計画を壊さないようにトラストの3工場を3交代制で操業せざるを得ず、そのために計画外で約900人の新規労働者を必要とした。他の工場も古い設備でも引上げられた計画に遅れないように労働者を増員した。

社会構成からするとほとんどの新規労働者は以前、近傍の工場で働いていた農民である。古参の働き手の家族が極めて多く、ほぼ半数は婦人である⁹⁾。

赤いプレスネン綿トラスト

1924 / 25年度後半にトラストは『フベリョート』工場を新規操業した。そのため長く仕事を止めていた近在の農民で古参の職工であった者を募集した。一部のみ他の工場から職工を移した。1925 / 26年度第1四半期のトラストの新規労働者採用は約1,600人である。うち生産的労働者は約1,300人である。新規労働者の大部分は1924 / 25年度後半に生産の大幅拡張が行われた時にトラストが募集した者である¹⁰⁾。

エゴリエフ - ラーメンスコエ綿トラスト

1924 / 25年度第4四半期～1925 / 26年度第1四半期の新規労働者採用計画は3,582人であったが、採用数はそれを下回って2,824人に留まった。うち生産部門は92%、残りは補助、間接部門である。多くの工場は労働力不足に苦しみ、新たに稼働予定の設備のための補助材料もなかった。

採用された労働者のほとんどは近在農村の農民である。全ての有資格カードルは前年半ばに農村から生産に引き入れられた。この2つの四半期に採用されたのは主に農業経営と繋がりのある無資格労働者である。大部分の場合、経営は親類の手に託された。それと関連して穀物収穫期の第4四半期には無断欠勤が増大した。新規労働者の規律はかなり低い。自己の農業経営への愛着は非常に強い。

近郊の農村ではこのところ新築が目立つが、現金収入の増加による、農村との繋がりのある者の中には村に帰る口実を作るため故意に軽度の怪我をするケースがある¹¹⁾。

モスクワ綿トラスト

1924 / 25年度下半期及び1925 / 26年度第1四半期の新規労働者の募集は約4千人であった。有資格労働者不足のため生産的労働者として約25%は無資格者を集めた。75%は資格をもつが、長く仕事から離れていたために能力は低下していた¹²⁾。

中央紙トラスト

1924 / 25年度第4四半期～1925 / 26年度第1四半期に新規労働者を300人採用した。生産計画では労働者増員を予定していなかったが、設備の劣化と予備的な有資格カードル形成の必要性からトラストは増員せざるを得なかった。新規労働者の約70%は生産部門に、残りは補助、間接部門に採用された。新規労働者のほとんどは近在の農村出身者である。規律も高くない。概してトラストの工場では独立の農業と結びついた労働者が多い。農繁期には労働能力を喪失しない程度の軽い怪我が増える(10月には22%)。これは休暇を得るための故意行為が多い。他に出産または障害の場合に保険基金から扶助を得るという特殊な目的をもって就職するケースもあった¹³⁾。

モスクワ機械トラスト

1925 / 26年度第1四半期には労働者500人、補助労働者19人、職員155人を増員した。ことに職員は計画を大幅に超過した。これは大規模な生産合理化活動、新しい記帳システム導入及び年次報告書作成のためである。新規労働者のうち初めて農村から引き入れられた者は10%以下である。地方に所在するK工場ですら農村出身者の比率は高くない。新規採用労働者のうち約80%は労組員である。

冶金工場では労組員は50%程度であるが、純粹の機械製造工場では高資格の労働者を必要として100%労組員を採用した¹⁴⁾。

国営非鉄トラスト

トラストの工場では新規労働者の募集はほとんど行わない。蓋し、工場管理部は新業務年度への移行に際し、拡張された生産計画遂行のために夏期に雇った季節労働者を常雇いに移した。1924/25年度第2四半期及び第3四半期の間に労働者は2千人増員した(うち生産的労働者は1,300人)。1925/26年度第1四半期には生産的労働者は1千人の増員である。第1四半期の労働者数は計画を5%超過した。

新規労働者の大部分は半資格労働者であり、かなりは生産経験も長い。工場、ことに『赤いヴィボルジェツ』工場ではそれまで失業していたために多くの有資格労働者が雑役工として働くこともあった。生産拡大と共に彼らをより責任ある仕事に異動し、新規労働者は責任の低い仕事に就けられた。トラストの全労働者のほぼ50%が就業するコリチュギノ工場では現地の事情のため労働者は大部分、農村と切れていない¹⁵⁾。

ドネツ石炭トラスト

1925/26年度の採炭拡大に備え、労働力を確保せねばならなかった。まずは職業紹介所を通して募集の措置を採ったが、多くは独自に調達せねばならない。何よりも以前にドンバスで働いていたが解雇したか、何らかの理由で離職した何万人もの労働者を呼び戻す必要があった。そのために炭坑に戻ることを望む古参坑夫に旅費を支給するなどの多くの非常措置を採った。更にエージェントを各地に労働力雇用のため派遣し、労働者に前渡を支給することもある。G 鉱山管理部はクルスク、オリョールその他の県に代表者を送って、10月下旬までに約600人を集めた。だが

そのうち130人は戻るか、他の工場に移った。やってきた者の90%は炭坑で働いた経験がなく、雑役しかさせられない。『募集した者』の中にはガス坑でランプが消えた時に仲間にマッチを借り、火をつけようとした者がいた。また、鉱山管理部は住宅を手当できず、多くの者が野宿した。彼らは朝には霧散した。有資格労働者は自前で養成せざるを得ない。アルテリに未成年者を付けて作業の過程で資格を修得する、といったことが必要となる¹⁶⁾。

繊維工業の企業

27年における7時間労働日と3交代制導入に伴う労働者の追加募集は次のようなルールで行われた。まず未成年枠のうち年長組 neperostki (18~23才) を正規スタッフに移す。次に労働密度強化導入後、余剰となった隣接企業の労働者から募集する。第3に工場地域に親と同居している労働者の子弟を採用する。それでも不足する場合は職業紹介所から組合員失業者を採用する。有資格労働者を必要とする場合、経営者は年長組の教育を引き受けねばならない。教育は社会保険の資金で行う。第1等級の給与に足りない分は経営者が補う。年長組が正規労働者になった分のポストは工場で働く従業員の未成年子弟から補充する¹⁷⁾。

以上をまとめてみると採用者のかなりは労働者の家族成員である。臨時採用の場合も以前働いていた者の再雇用が多い。特に繊維工業では農村との結びつきが強く、それに伴い労働規律の低さなどの問題が生ずる。金属工業では農村出身者は少なく、有資格の労組員比率が高い。有資格労働者の確保のため企業自身がOJTで内部養成を行う。

更に設備老朽化や予備的要因のため概して余分に労働者を雇用する傾向がある。例え

ば、織物工業では1924 - 25年にかなりの余剰労働力を抱えていた。ことに補助及び間接要員が多い。コストロマ亜麻工場合同の第1工場の間接要員は戦前の4.5倍であった。粗羊毛M工場は全ての労働者グループについて必要人員を34%超過していたという¹⁸⁾。

1926年にモスクワ工業には2千人以上の冗員がいるといわれた(モスクワ農産物加工トラストは1千人、混紡トラストは400人、等)。新規労働者の過度の抱え込みが原因であるが、生産合理化、労働密度強化などの結果でもある¹⁹⁾。つまり合理化によって生じた冗員を抱え込んでいる場合がある。

石油工業では26年までの3年間の資本投資によって操業油井の68%が機械化された(戦前は3%)。だがそれは必ずしも労働力節約には繋がらない。戦前には油井当たり人員は8人であったが、かえって10人に増えた(アメリカでは0.1~0.2人)。掘削油井当たり人員も多く31.7人である(アメリカでは8~9人)。

石炭工業では採炭機械化は17.5%でイギリスとほぼ同じ水準であるが、労働者当たり採炭量はイギリスの53%に留まる(自然条件や労働基準の差を考慮しても70%程度のはずだが)。これは主に組織のあり方の問題である²⁰⁾。

商工業連合ソヴェトの経営者会議での最高国民経済会議・労働経済部長I.クラヴァーリ報告によると1925/26年度工業には40万人以上の新規労働者が流入したが、うち9万5千人は経営者がノルマを超えて雇用した分である。新規労働者の大部分は農村出の無資格者である²¹⁾。

こうした予備的動機に基づく労働力の抱え込み傾向に対しては上部機関からの強い削減圧力が加わる。

より具体的に企業の雇用行動の特徴を見てみよう。

まずは職業紹介所の計画的斡旋を通さない工場のいわゆる『門前』雇用が多い。『門前』雇用においては労組員の比率は低く、縁故採用が多い。マステールないし企業管理部の誰かの推薦により採用されるのである²²⁾。工場管理部のマステールや班長(ブリガジール)、下級管理者は同郷人や自己の同郷人の知己などを採用する²³⁾。門前雇用の方が経験的に見て労働者が役に立つかどうかを見分けやすいともいう²⁴⁾。

職業紹介所を通さない雇用が多いのは必ずしも職業紹介所の欠陥によるものではない。1924/25年度第2四半期には職業紹介所は雇用主の求人は大部分、2日間のうちに処理できたし、職業紹介所が送った者のうち資格不適格の故に送り返されたのは3-5%以下である。職業紹介所による選別は改善されていることを示す。だが実際に送り返されるのは15-20%もいる。そのかなりは単に経済機関が求人を出していないが、すでに労働者を外部で雇っているためである²⁵⁾。

雇用主側が職業紹介所を避けるのは一部は自らスタッフの予備を確保しようとするためである。実際、削減されたソヴェト職員から成る失業者の予備軍が形成されている。調査によるとそうした予備軍は働き手の総数の15-20%にもなる。職員が必要となるとそれら機関は職業紹介所ではなく、自己の予備軍から雇う。これは職場委員会へ通知し、その支援のもと行われる。他に『自前の職業紹介所』を作り、失業者の派遣に従事している組織もある²⁶⁾。

地方でも同様に経済機関が人員整理によって以前にそこから解雇された失業者の登録を抑えようとする現象がなお残る。これらカードを人員が不足する時に補充する予備とす

る²⁷⁾。

仕事の緊急性も大きな要因である。「わが国の企業では欠勤が多く、しばしば全く予期せずに人手が必要となることがある。その場合、『寄宿人』、門前雇用、知己はそこから必要な労働力を引き出すレザーブとなる」。このように「縁故主義の根は深い」²⁸⁾。

身内や知己への『信書』の慣習が根付き、どんな仕事も、ごく単純な仕事ですら『信書』なしには得られない²⁹⁾。かなり多くの人々は書付によりいわゆる非合法的指名求人方式で処理される。概して『『選抜』と『縁故』の境界はつけ難い所がある』(I. レズニコフ³⁰⁾。

工場の縁故主義のゆえに有資格者を排除することもある。例えば、『エレクトロ・シーラ』工場ではかつて鑑定を受け、優れたマスケール、有資格の旋盤工、金属加工工と認定された150人の労働者を不適格として採用しなかった³¹⁾。

住宅問題の影響もある。例えば、トリョフゴルナヤ織物工場やダニエロフ工場その他では労働者の過半は工場宿舎に住む。彼らの中には何らかの理由で解雇された失業者や仕事の定まらない未成年者、年長組があり、家計を助けるため少しでも喜んで働く労働者の妻がいる。先の農村の要素も都市に幸せを求めにきたり、仕事を探しに來た縁戚者であり、工場宿舎の知人の所に住む。いわゆる『余所者』の失業者を職業紹介所を通して雇うより自己の縁戚者(子弟や妻その他)と一緒に寝泊りしたり、農村からそこにやってきた知己を必死で採用させようとする。『余所者』排除の方法は極めて多彩である。工場での試験で被験者に低い評価を出すとか働くのが不可能となるような条件を出す、等々。職業紹介所から専門鑑定のために送られてきた失業者の資格を定める際に、それ自体は良い評価を

出しても、そうした労働者がこの工場に残ろうとでも言うならば低い評価を受取るといったケースもある。調べてみるとこの矛盾は『余所者』を追い出し、身内を入れるために生ずる。この『身内』の扱いも必ずしも損得抜きというわけではない。例によって舞台にはしばしば饗応や単純な賄賂が登場することが多い³²⁾。

『赤いトレウゴリニク』工場(レニングラード)では26年春に工場が建設活動の拡張と関連して大量の季節労働者を必要とした時に管理・技術者は彼らを工場の門前で、一部は縁故で採用した。職業紹介所には数万人の建設労働者がいるにも拘らず、自由採用方式は機械労働者、鉄道労働者、とりわけ有資格オーバーシューズ工に対しても適用された。

26年秋に工場では職員や補助労働者、主に建設労働者の25%削減に際し、管理・技術者の側が彼らを生産部門に移すことにより『身内』を囲い込もうとする志向がここそこでみられた。工場委員会は職場労組ビューローと共に抵抗を試みたが、マスケールだけで2千人近くもいるこの巨大工場では力は弱い³³⁾。

また工場内部で職場毎、製作所毎の労働者の配転が行われ、労働力が調整される。いわば工場内労働市場が形成されていた。団体協約によるといわゆる労働者の内部採用、解雇についての管理部の命令には工場委員会は干渉する権限をもたない。縁故主義や種々の追従その他の不健全な現象が蔓延る土壌はきわめて広い³⁴⁾。

コジツキー名称ラジオ・電信工場(レニングラード)の工場委員会議長の言によると、工場長、その補佐、技師は工場委員会のヴィザなしに、時には通知さえせずに労働者を採用した。工場委員会は労組全権委員から誰某が仕事に就くということを知った。労働力は

街角や工場の門前で募集し、何より縁故で採用することが多い。しばしば非組合員が仕事に就く。

26年夏に職員の人員整理が行われたが、縁故により非組合員が残り、同じ資格の組合員は解雇された。それに伴い深刻な紛争が発生している。その後、状況は幾分改善された。労働者の採用解雇は労働基準部 normirovanie の管轄となった。求人はこの部によって工場委員会に伝えられ、工場委員会は職業紹介所や党地区委に問い合わせる。党地区委はあれこれの特別の資格の労働力が要求される時にはしばしば工場に救いの手を差し伸べる。往々職業紹介所には工場に必要な労働力がいない(例えば、フライス工)。工場委員会はそれを知る労働者の援けを借りねばならない[縁故?]³⁵⁾。

マルタ名称造船工場では有資格労働者、主に溶接工、切断工は縁故や工場の門での採用が行われている。職業紹介所は工場に必要な資格の労働者を供給しない。補助労働者はおっぱら職業紹介所を通して採用する。縁故主義や周旋その他の現象との闘いは難しい。管理部の誰かが『血縁者か姻戚者』を押し込もうと思えば工場委員会が気の付かないように按配する。管理部の『詭計』が発覚した時、工場委員会は候補者を否認してこれに報いた³⁶⁾。

レニングラードのエンゲルス工場やイリイチ工場その他では少なからぬ『家族的巢窟』が創られ、非組合員を採用している。他方、失業者の中には同等の資格の働き手が何万人もいる。経営者は職業紹介所から送られてきた労働者を調べて、不合格とした上で、必要な労働者を外部で探した。他の都市にも手を広げる³⁷⁾。

職員の採用は縁故主義の傾向が一層強い。

25年10月から26年4月までに工業において

職業紹介所を通して採用された労働者・職員は月により雇用された者の30~39%であるが、職員に限っては14.2%~19.7%に留まった。職員は管理部にとって人選をより詳細に慎重に行わねばならない理由があった。幹部職員だけでなく、下級職員についてもそうである。何よりも人となりを知りうる信頼できる人物でなければならなかった(与えられた課題をこなすには時に非合法的行動も含めた柔軟な対応が必要となる)。それ故、労働者以上に縁故主義が蔓延しやすい。その結果、失業者のなかで職員はかなり沈殿的存在となる³⁸⁾。

251の機関、企業(その勤務員がソヴェト商業職員労組モスクワ県支部加盟している組織のみ)の新規採用データ(労働人民委員部決定に基づき毎月、労働部に送られてくる報告)によると、26年春に毎月新規採用される約3千人(うち2,200人は常用、800人は臨時採用)のうち斡旋所を通して採用されるのは12.3%のみである。とりわけ常用職員は9.8%にすぎない。88%近くは非組織的募集、つまり『門前採用』である。彼らが斡旋所に失業者として登録されていたかどうかは不明である。『闇斡旋所』のような存在も見逃すことは出来ない。経営者は斡旋ビューローには充分な資格の働き手がないというが、下級職員(文書係り、室内掃除係など)ですら斡旋所を通して採用したのは15.2%に留まる。雑役労働者も70%は外部からの採用である³⁹⁾。

職業紹介所の活動の不備の故に止む得ず企業が自力で労働力を確保せざるを得ない面もある。

『ヴォロクノ』綿紡績工場では工場委員会議長によると工場管理部が工場委員会と完全にコンタクトをとって採用・解雇を行っている

たが、職業紹介所には有資格労働者が不足しており、戦時中に生産から離れた者を工場の門で募集した⁴⁰⁾。

『鎌と槌』工場（モスクワ）では〔26年のある時期〕職業紹介所を通して34人が採用されたが、紹介所から送られてきた者の大部分は翌日には逃亡した。労働条件が厳しく、仕事への適応も難しく、また雑役工の給与も低かったためである。脱走者の1人は、ここでは給与は月35ルーブリだが、職業紹介所では働かなくとも、22ルーブリ得られると嘯いた。職業紹介所は必ずしも必要な労働者を送ることが出来ない。工場管理部はより頑健で真に仕事を求める本物の『失業者』を自分で探さねばならなかった⁴¹⁾。

『赤いプチロフ』工場（レニングラード）の技師によると、この工場の人事課はこれまで労働者を資格すら考慮せずに『門前』で採用してきたが、『遅滞なく』仕事をするために止む無くそうしたという。職業紹介所に申し込んでも埒が明かない。待ち切れずに有資格労働者を『門前』に求める。期限に引渡さねばならぬ仕事があり、必要な資格の労働者を確保せねばならない。職業紹介所から送られてくる労働者は最低限の要件も充たしえない。経営者は職業紹介所には高資格の旋盤工も鋳工もないし、鍛冶工も器具製作工もない、と嘆く。仮に高資格旋盤工がいたとしても、機械製造工場の要求は充足できない。それには特別の正確さが必要とされるからである。この工場は企業内労働力養成に力を注いできた。ここには予備資格コースがあり、雑役工に3 - 4等級の資格を与える。より高い資格のコースもあり、6等級以上の資格を与える。更に夜間労働者テフニクム（4年制で広範なカリキュラムをもつ）も用意され、技手や技師補佐を養成する。技術学習サークルもまた労働者教育に一定の役割を果た

す⁴²⁾。

縁故採用がそれなりの意義を持つ面もある。何よりも工場の安定した活動の継続という面から見た場合、当該工場の子孫労働者の子弟を優先して雇うのは必ずしも不合理な事ではあるまい。ロストフ・ナ・ドヌー〔の鉄道〕中央製作所（従業員は4千人超）に関する記事は語る。「しばしば労働者は事務所やことに工場委員会に対し自分の息子、娘、兄弟を職場に採用するよう懇願する。彼らは製作所で何十年も働き、自分の子もそこで仕事を学ぶことを望む」。「これは縁故主義といえるだろうか？」と、この記事の労働者通信員は反問し、「そうではない。このことは濫用でもなく損失でもない。誠実な働き手の団結力のあるカードルとなるのだ」と自答した⁴³⁾。

いま一つの重大な企業の雇用活動の特徴は臨時採用を多用である。「臨時雇用は極めて広範な現象である。労働者はしばらくの間を置いて数ヶ月ずつ働く」⁴⁴⁾。

27年初めのモスクワの企業の調査によると職業紹介所の斡旋活動において給与の低い臨時労働への派遣が多くなっている。『グジョン』工場では臨時労働者の求人は90%が職業紹介所を通して充足される。常用労働者についてみると10%に過ぎない。職業紹介所の活動について評価を与えた35企業のうち17は肯定的評価をしている。18はその活動を非難している。派遣の遅れ、派遣された労働力の資格不足、派遣された労働者が与えられた仕事を拒否することが多い、といった点である。だが必ずしも職業紹介所だけの問題ではない。影響の大きいのは失業圧力である。失業者の大量は直接、雇用主の所へ行かざるを得ない。この大量には無論、非組織的農民的要素が圧倒的である⁴⁵⁾。

27年夏にモスクワ職業紹介所の行った求人調査によっても非常にしばしば『臨時』仕事 that 実際は常用的仕事になっている。雇用主は臨時労働者を解雇して直ぐに新規の労働者を採用し、再び臨時仕事に就ける。こうして『無期限 臨時』労働者となる。解雇も必ずしも合理的でなく、充分検討もされていない。形だけは緊急性を示すために経済機関が人員削減後、直ちに労働部に超過勤務の要請を行うこともある⁴⁶⁾。

モスクワ県労組評の調査によるとモスクワの企業の多くが常用的仕事に対し臨時労働者を雇用している。臨時労働者の解雇の際、あらゆる種類の補償が不要となるためである⁴⁷⁾。「解雇者への退職手当支払いを避けるため種々の常用的仕事を人為的に臨時的仕事の範疇に入れる」⁴⁸⁾。

職業紹介所によっては求人の80%が臨時雇用である。現行の雇用手続きを回避するために行うこともある。「経済機関は失業者の質的構成が高くないためまずは試用として臨時仕事に就け、その後に常用とするかを定める。その懸念にはもっともな所もあるが、それは職業紹介所の仕事を妨げる」⁴⁹⁾。

ローザールクセンブルグ名称紡織工場（ウラジミール県）では工場管理部が非組合員で全く仕事を知らない者を仕事に就け、そして日も浅いうちに解雇するといったケースがよくある。彼らの能力は低く、1ヶ月経っても仕事を覚えず、ノルマを30%も果たせず、マスチェールを嘆かせる。工場委員会はこうしたことには無力である⁵⁰⁾。

『プロボドニク』化学工場（モスクワ）の工場管理部は26年秋、化学労組に対して120名の人員削減を提起してきた。1925/26年度の生産計画は既に遂行済みで、削減されるのは主に非生産的労働者であるという。ところが工場管理部は労働者の削減と同時に職業紹

介所の失業者アルテリメンバーを臨時仕事に採用していることが判明した。常用労働者よりも賃金が低いためである。化学労組モスクワ県支部は大幅な人員削減に反対し、42人についてのみ削減に合意した⁵¹⁾。

モンセエンコ名称第1綿紡績工場（モスクワ県のオレホヴォ - ズーエヴォ工場群）は概して、職業紹介所を通さず大部分の労働者を採用する。管理部は職業紹介所には高資格労働者はいないためその外で採用せざるをえないというが、職業紹介所には充分な有資格労働者がいる。低資格労働者はどうかといえ、彼らも職業紹介所を通さず採用する。管理部によれば彼らは自分では2、3等級の仕事にはいかない。彼らは職業紹介所や労組から月15 - 20ルーブリの失業扶助を受取る。これは2等級の給与に等しい。労働者を臨時に1ヶ月期限で採用し、その期限が終わると更に1ヶ月更新する、といったことが非常に多い。こうしたことを2年ないしそれ以上続けるケースもある。2、3年連続して働いても常用労働者には算入されない⁵²⁾。

だが、そうした外部からの臨時雇用の多用は生産にとってマイナス面も大きい。例えば、製粉機械製造トラスト・カリーニン名称第1工場は必要な有資格労働者（金属加工工、旋盤工その他）については通常、職業紹介所に求人を出す。無資格労働者については事情が異なる。工場管理部は何故か常用の雑役工を雇わない。2週間のみ雇い、次いで解雇し、新しい者を雇う。けれども工場には取扱いに特別の熟練と慎重さを要する大型で重量の鋳造物がある。例えば、軟らかい金属（亜鉛）で製造される穀物篩い分け機は不慣れな新入労働者が職場内移動を粗雑に行うためしばしば損なわれる。彼らは時間通り工場に資材を届けられないため、時々、有資格労働者の手空きが生ずる⁵³⁾。

『赤い職工』工場では25年中に生産を拡張し、労働者と見習いを募集した。当初は経験のある都市在住の婦人労働者を募集した。次に農村から出てきた職工、紡績工を募集した。更に労働力需要増から資格に欠ける婦人労働者を『門前で』雇う。労働力不足のため様々な問題が生じる。労働者が欠勤すると未経験の女工が精紡機に付く。新入りはすぐ機械を汚し、それらを掃除のために止めねばならない。また工場の副マスケールのうち古参はわずかである。以前ならば機械の段取りは1 - 3時間で済んだが、現在は新人の副マスケールはこの段取りにしばしば1 - 2日も『浪費する』。こうしたカードルを補充するため特別コースが組織された⁵⁴⁾。

こうした点から企業が解雇を出来るだけ避け、雇用安定を図ることもある。

『鎌と槌』工場(モスクワ)ではエネルギーの石油から石炭への転換によって一時的にマルチン鋼炉を休止した。それに伴い労働者の一部は仕事を失った。工場組織は仕事のなくなったほとんど全ての労働者を仕事量の増えていた運輸に回した。2 - 3ヵ月後には鋼炉の操業が再開され、運輸部門に移された労働者は全て元の職場に戻った。

徴兵は職場の活動にはほとんど影響はない。若者が有資格の職務に就いていることはまずなかった。工場管理部は労働者や職員の幾分膨れ上がった人員の整理に赤軍への徴募を利用した⁵⁵⁾。

ロストフ・ナ・ドヌー[の鉄道]の中央製作所も解雇も基本的には避ける。貨車部門では計画の部分的縮小の時、有資格労働者のわずかなメンバーを一時的に低い職務に移したことがあった⁵⁶⁾。

ボゴロド - シェルコーヴィ綿トラストの工場は1925 / 26年度初め、資格の低い新規労働者を採用したことが一因となって不良品率が

上昇した。一部工場は彼らが仕事を充分こなせないことを惧れて必要より多く予備を含めて採用した。冗員問題が発生し、調査委員会が設置され、1,940人が余剰と判明した(1926年4月1日、労働者、職員は3万5千人)。採られた対策はまず労働力の自然減を余剰労働力でカバーし、次いで他の部署に配転する。そうした手段が不可能な場合のみ解雇した。解雇に際しては間接要員や作業員を削減した。その結果、前年度より生産的労働者の比率が上昇した⁵⁷⁾。

トリョフゴルナヤ織物工場(モスクワ)では月に数十人の労働者、主に有資格労働者を採用する。一部は職業紹介所を通して行う。残りは外部から採用する。主に職業紹介所にはいない製版師である。従業員約8千人のうち非組合員は50人程度である。

この工場では生産合理化や労働強化で人員整理が必要となった時に、工場管理部は労働者を削減せず、他の職場に移し、その自然減を補充することにした。26年8月の自然減54名に対し配転は38人、9月の自然減58名に対し配転は54名であった⁵⁸⁾。

加えて労働コスト削減圧力のもとで超過勤務が広がりをもせたこともある。25年春のモスクワの43企業の調査によると超過勤務は常態化している。技術的条件からして必要性があるかどうかには拘らず、実施されている。

『鎌と槌』工場では従業員の65%が超過勤務を行い、総計数万時間にもなる。《AMO》工場では職員の1人当たり超過勤務は月8時間である。トリョフゴルナヤ織物工場では1人当たり月23時間である、等々。これは職業紹介所の活動を妨げるエレメントの一つとなった⁵⁹⁾。

こうして経済機関は一方で内部蓄積強化の要請の下、合理化、節約を迫られつつ、他方で生産課題の実現のため予備的要素も含めて

一定の労働力を確保し、且つまた労働者との摩擦抵抗の少ない関係を維持せねばならなかった。その状況において従業員の基幹部分には縁故中心に長期雇用のカードルを据え、

周辺部分には低コストの非正規雇用者を配置するというのがとりあえずの企業の労働政策であった。そのことは労働者階層の弱い環へのしわ寄せを余儀なくしたのである。

≪ 註 ≫

- 1) Trud, 1926年10月3日, 228; 1927年6月23日, 139
- 2) Trud, 1928年3月17日: Pravda, 1928年3月17日
- 3) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 4) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 5) Trud, 1925年5月28日, 120
- 6) 24年のデータでは職業紹介所に農村から流入した者の約70%は旧工場労働者であった (Trud, 1924年10月25日, 244)。
- 7) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年10月12日, 233
- 8) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年2月7日, 31
- 9) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年2月6日, 30. 但し Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年2月9日, 32によると新規採用は211人にすぎない。その90%は以前に工場で働いていた者であり、大部分は農村とのつながりを失っているという。
- 10) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年2月7日, 31
- 11) op.cit.
- 12) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年2月11日, 34
- 13) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年2月9日, 32
- 14) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年2月6日, 30
- 15) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年2月11日, 34
- 16) Pravda, 1925年8月21日, 189; 10月28日, 247: Ekonomicheskaja zhizn', 1925年10月26日, 237
- 17) Trud, 1928年1月12日, 10
- 18) Dostizheniia i nedochety tekstil'noi promyshlennosti. M., 1926, p. 193 - 4
- 19) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年1月19日, 15: Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年1月19日, 15: Trud, 1927年1月19日, 15
- 20) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年4月1日, 73
- 21) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月2日, 227. ウクライナ工業も冗員を抱えていた。1928年に南部鉄鋼トラストの労働者数は計画を6.9%超過し、石炭化学トラストは5.7%超え、ウクライナ農業機械トラストは1千人の余剰人員があった、等 (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年6月23日, 144)
- 22) Trud, 1925年12月24日, 294
- 23) Pravda, 1926年9月30日, 225
- 24) Trud, 1926年8月1日, 175
- 25) Trud, 1925年4月17日, 88 (4月16日のモスクワ県労組評幹部会会議における報告より)
- 26) Trud, 1925年3月24日, 67 (3月下旬のモスクワ県労組評幹部会会議における職業紹介所セクツィア報告より)
- 27) Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 15
- 28) Trud, 1927年1月28日, 22
- 29) Trud, 1926年10月13日, 236
- 30) Trud, 1924年10月4日, 226
- 31) Voprosy Truda, 1925年, 4, p. 154
- 32) Trud, 1927年1月28日, 22
- 33) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 34) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 35) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 36) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 37) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月28日,

- 249
- 38) Pravda, 1926年7月20日, 164
- 39) Trud, 1926年6月27日, 145
- 40) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 41) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 42) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月28日, 249
- 43) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年11月3日, 254. 同じ企業でしばしば3~4名の家族が働く(Trud, 1925年5月26日, 118).
- 44) Trud, 1926年11月2日, 253
- 45) Trud, 1927年1月28日, 22
- 46) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年7月14日, 157
- 47) Trud, 1928年1月21日, 18; 1月31日, 26
- 48) Pravda, 1927年1月20日, 16. ドンウーゴリの鉱山でも同様である(Trud, 1927年7月15日, 158).
- 49) Voprosy Truda, 1928年, 7-8, p. 8
- 50) Trud, 1925年12月16日, 287

労組の対応

ネップ期における労組は二重的存在である。一方では労働者大衆の利益表出・擁護組織であると共他方では統治機構の一翼を担っていた。それ故、労組はアンビヴァレントな態度を余儀なくされることもある。『労働者階級全体の利益』は容易に国家意思に同化されうる。そのことは個々の労働者集団の利益と全体的利益との齟齬を強め、それらの利害調整を難しくする。従って労組上部と下部、中央と地方ではその意識や行動においてかなりのズレが生じうる。上部組織は基本的には労使融和的、協調的であるが、それも一定の限度内である。下部は対立と協調または馴れ合いが相半ばする。しばしば両極端の対照的偏向も現れた。

労組は『雇用自由化』に伴い労組員の利益

- 51) Trud, 1926年9月15日, 212
- 52) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年11月3日, 254
- 53) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 54) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年6月20日, 140
- 55) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 56) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年11月3日, 254. 工場では26年8月に109人が採用され、103人が解雇されたが職場間の配置転換も50人いる。9月には208人が採用された。うち労組員は144人、農民は47人、除隊者は11人、未成年者が11人である。
- 57) Kratkii otchet pravleniia Bogorodsko-Shchelkovskogo tresta khlopchato-bumazhnykh fabrik. O deiatel'nosti za 1925-26g. i perspektivakh na 1926-27g. M., 1926, p. 6-11
- 58) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年11月3日, 254
- 59) Trud, 1925年4月17日, 88

を守るために採用に際し労組の影響力を保障する方策を考えた。「全ソ労働組合中央評議会や労働人民委員部は既に雇用経験のある失業者の利益を守り、職業紹介所の活動を改善する多くの措置を考えている」(A. アニクスト)¹⁾。

まずは24年の職業紹介所改組後、レニングラード県労組評は全ての労組に対し、団体協約には労組員の優先的雇用を規定する条項を含めることを指令した。実際に更新された全ての団体協約にはこの条項が加えられた。経営側からの反論もとりあえずはなかった。

更に金属労組では労組員は申請書に工場委員会のヴィザがある場合のみ仕事に就き、職業紹介所の登録することができる(事後的登録)、工場委員会は全ての採用者について地区委に報告する、非組合員は申請書に労組のヴィザがある場合にのみ登録されうる²⁾、と

いった方針が確認された。

続いてモスクワ県労組評も労働者、職員の雇用への労組の参加、影響力を強化するため同様に団体協約に経済機関に斡旋機関登録の労組員失業者を優先的に採用することを義務づける条項を入れるよう各労組組織に提案した。非組合員の雇用は労組県支部の合意によってのみ許可される、工場委員会は全ての非組合員の採用について報告する、労組県支部や郡労組評は斡旋機関に対し生産計画や目標の労働力補充、削減に関する部分及び空ポストについて報告する、失業者の実地試験に参加することなどを求めた。

但し、工場委員会は団体協約で定められた雇用条件や手続きの経済機関による履行を監視する権限は留保しつつも経済機関の労働力への申請の査証は行ふべきではない〔経営権の侵害？⁷⁾〕。

とはいえ労組の積極的な活動がなければそうした方針は空文化する。

労組中央と下部の間にはかなりの温度差がある。地方や下部労組の戸惑いも隠せない。一部労組は転換に対して適応できないと感じているか、あるいは予め経済機関の雇用に際し、働きかける仕事を避けようとして団体協約にもっぱら職業紹介所を通して雇う義務を規定する条項を加えようとする。これは使用者側に職業紹介所における自由な選別権がある以上、組合員の優先的な雇用は実現できない⁴⁾。

労組の対応には両極端の『偏向』がある。一方では労組組織は非組合員の雇用との闘いを『消極的抵抗政策』に留める。「全てのいかがわしい行動や縁故主義の目に余る事実も、経営者には何のお咎めもない。労組自身が縁故主義と闘わないだけでなく、非常にしばしばそれをまったく大目に見る。団体協約更新の際に一部労組員は組合員を優先的に採

用することを企業に義務づける条項を除くことを主張する。『労働』工場では工場委員会総会は経営者が団体協約に違反して採用した商人の子息の組合加入を決定した」(ウラジミル⁵⁾)。

「我々の工場委員会は採用、解雇問題に充分な関心を向けない。我々は経営者を身内びいきといって非難するが、時には我々自身が身内びいきを黙認している。工場委員会議長が親戚縁者を工場に入れるためにしばしば工場長に口利きをする」(繊維労組モスクワ県代表者会議での県支部活動報告より⁶⁾)。

「腹藏なく言えば、労組の働き手は彼らの所に失業者がやってくると非常に焦燥感を覚え、苛立ち、拳句は彼らを敬遠する」(G. メリニチャンスキー⁷⁾)。

他方で工場委員会が企業管理部の活動に直接、介入することがある。労組中央委員会は「採用や解雇は管理部の仕事である。工場委員会の役割は採用や解雇の際の正当事由のある異議申し立てに限定される」⁸⁾と戒めた。

一部地方、ことにレニングラード、カザン、ニジニ・ノヴゴロドでは上級労組機関の決定に反して現地労組が直接的斡旋機能を果たそうとしたことがある。早々にレニングラード県労組評はそうした逸脱行為と闘う方針を決めた。タートル労組評やニジニ・ノヴゴロド県労組評もそれに続いた⁹⁾。

A. イサエフは労組による斡旋を次のように批判した。

「しばしば労組下級細胞は当該労組の失業メンバーを自分の所に登録し、自己の企業に就職させようとしている。あたかも国家の職業斡旋とパラレルに労組の斡旋が作り出される」。「資本主義国では労組の斡旋も労働者の利益を守るために意義があるが、ソ連邦では雇用の自由が労働条件を悪化する恐れはない」。「ネップと共に職業紹介所管理部の形態

のみが変る。労働人民委員部は全ソ労働組合中央評議会と合意のうえ職業紹介所委員会に労組代表のほかに経済機関代表も含めた。但し、職業紹介所が完全に労働市場を掌握するまでは、また組合員を犠牲にした非組合員の採用や縁故主義と戦うためには労組の斡旋も残りうる。「わが国では国家職業斡旋が最も労働市場調節面の政策の正しさを保証する。なお多くの欠陥があるにせよ、分散的且つ手工業的な労組の斡旋よりも優位性がある」¹⁰⁾。

各労組の下に斡旋ビューローを設置しようとする試みは25年2月の全ソ労働組合中央評議会召集の労組中央委員会協議会で却下された。これは斡旋機能を分散化させるものと考えられた¹¹⁾。

だがその直後、改めて労組の斡旋機能への強い関与を求める見解が出された。

『トルード』紙の論文でA.カッツは団体協約に組合員の優先的雇用の条項を入れても労組の積極的活動がなければ実現出来ない、労組が斡旋機能を果たすことは認められなくとも全ての失業組合員の厳格な登録は行うべきであると主張した¹²⁾。この主張は反響を呼んだ。クシュナレフはこれを却下された労組付属斡旋ビューロー案の『蒸し返し』だと批判した¹³⁾。

他方、工場委員会や職場委員会の雇用コントロールの弱さを指摘する声も多い¹⁴⁾。

Z.モホフによれば改組後、使用者側が様々な理由で頑なに斡旋機関や労組を避け、職業紹介所には有資格労働力が十分にいるのに主に非組織的労働者を雇うのは全国的現象となっていた。しかもより詳細に分析すると職業紹介所による派遣は臨時や給与の低い仕事が多く、反対に事後的登録方式の場合はより長期の給与条件の良い仕事が多い。外来者、主に農村出身者の採用比率も増えつつあった。

労組のこうした傾向との闘いはなお自然発生的である。その原初的形態は工場委員会や職場委員会のいわゆる『ヴィザ』であった。一部労組（ソヴェト職員、繊維その他）は下級労組組織による雇用取引の事前のサンクションの考えを実施するようになった。団体協約には組合員の優先的雇用の条項を入れるようになった。しかしそれらは実際の措置を伴わなければ紙上に留まる。

だからといって労組による厳格な失業者登録の提案（A.カッツ）は労組からの積極的職業斡旋を意味する。経営者が計画求人を経営紹介所に出しても労組が自分の失業者がいるからといって異議申し立てを行うとすれば（25年1月2日のレニングラード県労組評幹部会プロトコールより）、労組は斡旋ビューローに転化することになる。モスクワ県労組評幹部会でも同様の発言があった。「職業紹介所は現時点では成り行き任せである。経営者は彼らが望む者を得られる」。発言者は「職業紹介所の独占か、しからずんば労組への労働力配分移譲か」、といきり立った。これはいささか過激すぎる。

そこでモホフは職業斡旋機関と労組が共同で職業紹介所機構・機能強化に努めることを提案した¹⁵⁾。

25年8月7日付け全ソ労働組合中央評議会回状『雇用斡旋面での労組の課題』は改めて労組による斡旋を否定すると共に本来の労組の仕事に力を注ぐべきことを訴えた¹⁶⁾。

この時期には労組上部組織は概ね労使協調路線を進む。一部では一定比率で非組合員の採用を許容する妥協的決定を行った（レニングラードでは20%）¹⁷⁾。25年6月のレニングラード県労組評幹部会は企業における労働者雇用の65%は職業紹介所を通さない現実に踏まえ資格や労組在籍と係わりなく全ての失業者を職業紹介所へ登録することを許容し

た¹⁸⁾。ヤロスラヴリでも県労組評のイニシアチヴで経営者、労組、県労働部代表者の協議会が開催され、経済機関による職業紹介所の利用拡大、組合員の優先的雇用、職業紹介所による労働力選別精密化を合意した¹⁹⁾。

更に26年1月、モスクワ県労組評幹部会は非組合員の就職に関する重要決定を採択した。その大要は次のようである。有資格労働者の採用に際し資格が同等の場合は組合員に優先権が与えられるが、生産拡張の際に労組は新規労働者を拒絶することは出来ない。職業紹介所に無資格の労組員の登録がない場合は非組合員の採用を妨げてはならない。労組はまた旧労組員（正当な理由で労組との結びつきを失った古参の有資格労働者及び職員）の採用に反対してはならない。家族の多い者、困窮の寡婦、高等教育機関修了者の非組合員の就職も妨げてはならない。赤軍除隊者、赤軍召集者の妻、初めて職に就こうとする未成年者、年長組の就職も助成すべきである。既に職に就いている非組合員の労働者、職員は就業期間が短くとも定められた試用期間を経た者は労組によって解職されてはならず、労組定款に従い一般的基準で組合に受入れられるべきである。但し、労組は就職に際し、事前のコントロールを弱めてはならない。そして末尾で再度、全ての労組員は就職に際し、同等の権利を有することを確認した²⁰⁾。これは労組が生産や非組合員の利益を配慮して、譲歩した決定といってよいが、それだけではない。組合員の優先的雇用が労働者にとって自分の子弟が労組員でないために雇われず、雇われていないために組合員になれないというジレンマに陥っていたこととも関連する²¹⁾。

とはいえその後も、労組員の優先的雇用の問題は熾り続ける。

26年4月、全ソ労働組合中央評議会是一部

職業紹介所が失業者を仕事に派遣する場合、家族状況に重きを置くことを批判し、彼らの資格や、仕事への適性に応じて選別する雇用方針を強調した²²⁾。

26年9月上旬、金属及び電機工場で新規雇用が増大しているにも拘らず非組合員を職業紹介所を通さず雇用している事態に直面して、金属労組中央委員会幹部会は金属総管理局に対し経済機関に雇用条件（組合員の優先的雇入れ）遵守を指示する要請を行った。それと同時に地区委に対し、工場委員会の雇用コントロールを強め、雇用規則の違反に対しては工場委員会メンバー、工場管理部の責任を問うこと、雇用状況の調査を行うことを勧告した。加えて失業者が提供された仕事を拒否する場合、労組の扶助を止めることを提案した²³⁾。

26年9月29日の全ソ労働組合中央評議会幹部会でG.メリニチャンスキーは団体協約における労組員の優先的雇用の条項が空文化している現状に改めて警告を発した。工場委員会も労組本部もそうであるが、雇用の時点では監視していない。非組合員が企業で2 - 3ヶ月働いてから紛争が生ずることが多い。既に仕事についている者は排除すべきではない。採用の時点で労組員の優先的雇用に主張すべきであり、場合によっては経営者の責任を問うべきである、と訴えた²⁴⁾。

労組はほとんどの団体協約で必ず、全ての労働者、職員を職業紹介所を通して雇用するという条項を含めただけでなく、この条項の遂行を企業などで特別に選任された雇用全権委員を通して監視し、契約違反者の責任を問うのである。労働力の誤った雇用における責任者を労組から除名するケースもあったという²⁵⁾。

その後、ロシア共和国労働人民委員部の発起でモスクワソヴェト労働セクツィアのス

タッフによりモスクワ市及び郡の53企業の雇用状況の調査が行われ、また最高国民経済会議や労働人民委員部の代表から成る委員会が同じ目的で幾つかの大企業を調査した。27年1月に発表された調査資料によると多くの企業ではまだ古い団体協約で労働力の雇用は工場委員会と合意する義務が規定されていた（『デュカート』工場など）。他の多くの企業では雇用の行為そのものも個々の候補者も雇用の時点までに工場委員会と調整されていた（『ディナモ』工場など）。ウラジミール・イリイチ名称工場や『プロレタリア独裁』工場その他では雇用コントロールは良好であり、工場委員会は非組合員の採用や公然と職業紹介所を避ける場合などは候補者への異議申し立てを行う。

けれども労組は必ずしも全ての工場で雇用問題に充分な関心を向けてはいない。労働力の雇用、解雇に全く無関心な工場委員会もあれば（ヴォルガ・オカ木材トラストの製材工場）、「労働力雇用の事実をたまたま知る」だけの工場委員会もある（『アルメニヤ』印刷所）。電機工場VTUでは「工場委員会の雇用への参加は純粹に形式的」であり、契約に雇用を工場委員会と合意する旨の条項があるに留まり、有名無実化している。『ヤヴァ』工場の管理部は雇用について3日以内に工場委員会に書面で通知する。ここでは職業紹介所を通ずる雇用は2 - 3%に過ぎないのだから、工場委員会や職場委員会の役割はこうした書付の受取りに限定される。労組下部組織が雇用問題に充分な関心を向けていない他の工場でも同様の状況である。そうした企業では採用者中、労組員の比率は当然にも低い。ドニエプロペトロフスクでは南部鉄鋼トラストのみが工場委員会や金属労組地区委の圧力でビューローなしに雇用しないことに合意していた²⁶⁾。

ソヴェト商業職員については職業紹介所を通ずる求人は元々少なく、所によってはネグリジブルであった。例えば、『グジヨン』工場では工業労働者は求人の30%が職業紹介所を通して行われるが、職員は1%強に過ぎない²⁷⁾。しかし26年秋の団体協約更新カンパニアでソヴェト商業職員労組モスクワ県支部は全ての採用は職業紹介所を通してのみ行うという条項を含めた結果、26年2月には12.3%に過ぎなかった職業紹介所を通ずる採用比率は27年2月には52.1%に上昇した²⁸⁾。

こうした労組の働きかけもあって状況は改善した。労組員の優先的派遣の方針強化によって派遣中、労組員比率は上昇した²⁹⁾。例えば、モスクワ県とイヴァノヴォ・ヴォズネセンスク県ではかなりの成果が見られた。15企業（4万6千人の労働者）の27年4月～9月のデータによるとこの間、1万人当り退職者は903人、新規採用は1,214人であった。半年間の退職者は全労働者、職員の約9%、新規採用は約12%になる。流動性が高いのは夏期に工場で季節的な修理活動が行われたためである。これら企業では新規採用について工場委員会との意見対立のケースは2.7%に留まった。他の全てのケースでは採用は工場委員会に事前に通知し、了承され、完全な合意のうえ行われた。工場委員会の意見に反して採用されたのは1,214件中3件のみである。職業紹介所を通さない且つ非組合員の採用はほとんどなくなった。

採用のうち非組合員は22.7%である。非組合員は原則として第1に死亡した労働者の未亡人、以前には組合員ではなかったが、職を与えるのが望ましかった場合、第2に労働者家族の未成年者で、年齢からして始めて就職し、従って組合員であったことはない場合、第3に赤軍からの動員解除者、第4に職業紹介所には非組合員しかいないような職種、資

格の場合、第5に農村からの季節労働者、ことに修理・建設活動の時期に採用された者、に限られた³⁰⁾。

実際、第9表や第5図に見られるように1926/27年度後半から職業紹介所を通ずる採用比率は急激に上昇した。ことに工業については顕著である。採用中労組員比率も1925/26年度上半期には60%を切っていたのが、1926/27年度下半期以降、80%に近づく。

とはいえ労組員の失業問題の深刻さは一方向に解消されなかった。しかも採用中臨時仕事の比重が高かったのである。

27年には労組員の失業者が依然、増大を続けていることを背景に（ことに27年末から28年春にかけて労組員失業率は20%に急上昇している）、組合員の優先的雇用や労組による職業斡旋の問題が再燃する³¹⁾。今度は25年2月の協議会とは風向きが一変していた。

27年6月10日の全ソ労働組合中央評議会における労組中央委員会・賃率・経済部長及び組織部長協議会は労組員失業者の登録と仕事への派遣問題を検討した。この協議会でフィンは労働人民委員部の斡旋機関がない所での労組連合組織の特別労働ビューロー設立案を提示した。この提案を巡っては激しい論議が展開された。

一部労組中央委員会代表は斡旋の仕事は労働機関の機能であり、労組の機能ではないと主張し、職業紹介所や通信所網の拡張を提起した。但し、国家はそのため多くの資金を計上できないとすれば、労組が自己資金の一部を提供する必要があると述べた。しかしこの提案は協議会では共感を得られず、労組は労組員の組織なのだから彼らのことを配慮し、必要な所では斡旋機能を拒否すべきではない、という見解が大勢を占めた。一部の参加者はそれら地域で組合員失業者と非組合員

との間に敵対が生ずることに懸念を表明したが、組合員が非組合員に対して大きな特惠を受けることは当然であり、だからこそ労組に組織されるのだとして退けられた。

協議会は全ソ労働組合中央評議会幹部会に対し職業紹介所や通信所網の拡張を労働人民委員部に提起するよう要請すると共にそれらが組織されていない所では労組が組合員について斡旋機能を引き受けることを認めた。労組員失業者の登録は相応の労組で行われ、仕事への派遣は労組連合組織に設立される労働ビューローが責任をもって行う³²⁾。

28年初めにモスクワ県労組評がモスクワの企業を調査した結果、経済機関の多くが本来、常用労働者の仕事に対し、臨時労働者を広範に採用していることが判明した。臨時労働者の解雇の場合、あらゆる種類の補償が不要となるからである。モスクワ県労組評幹部会は各労組に対し、常用的性格の仕事遂行する臨時労働者の解雇に際し、正規労働者のために定められた全ての補償を遵守すること、また臨時雇用の濫用に対し経済機関を提訴すべきことを勧告した³³⁾。

28年夏に全ソ労働組合中央評議会が作成した法案は労働者、職員の雇用、解雇面における工場委員会及び職場委員会の権限拡大を意図していた。法案によると雇用主はあらゆる働き手の新規採用について工場委員会に通知せねばならない。工場委員会が3日以内にあれこれの働き手に対し異議を申し立てれば雇用主はその者を仕事に留めることは出来ない。雇用主及び被用者は異議申し立てに対する抗告を相応の上級労組に行うことが出来る。7日以内にこの控告について回答がなければ工場委員会の異議申し立ては破棄される。更に法案は常用だけでなく臨時の働き手の雇用も工場委員会と合意することを義務づけていた³⁴⁾。

こうした労組員の利益の強調はまた他の階層との、とりわけ非組合員、若年失業者との敵対関係を醸成することにもなる。これは先の協議会で強く懸念されていたことであった。

解雇面での労組の対応を見ておこう。

ネップ期にはやや特異ではあるが、労使協調主義を基調としていたから解雇は原則として労組との事前の合意に基づき行われた。

ドンバスにおける24年の大量的人員削減の経緯は次のようである。24年8月末に16,098人の人員整理案が提起された。9月に開催されたドネツ石炭トラストの幹部職員大会（鉱業労組ドネツ県支部参加）は生産計画を詳細に検討したうえに、2万5千人から3万人の人員削減と炭坑の集中の必要性を確認した。それによってのみ採炭量や原価を承認された計画の枠内に収めることができる、という。31の炭坑を閉鎖し、約2万5千人の労働者を解雇することを決めた。

鉱業労組側は10月末に臨時代表者会議を開催し、大量失業の緩和や失業者への援助などの対応策を練った。そこに流れる基調トーンは鉱業労働者の基幹プロレタリア・カードルを如何に護るかということであった。

そのために次のような措置が考えられた。まずもって非組合員を削減する。次いで季節的及び臨時労働者を削減する。また労働力の最も弱い環たる未成年者及び婦人を大量失業から保護する多くの特例が定められた。未成年者比率が既定枠より低い鉱山管理部では未成年者の削減は行わない。婦人労働者の比率は11月1日時点のそれが維持される、等。職員や技術者に対しては厳格な定員が決められた。技手はより資格が高く、経験のある働き手が残し、削減された技手は下級管理・技術職で任用される（作業班長、作業時間測定員

その他）。

全ての鉱山で労働者のために週42時間の休みを完全実施する。それはノーマルな労働生産性や製品原価を損なうことなく有資格労働者の失業を幾分緩和するであろう。解雇された労働者への手当支給のためドネツ石炭トラストは現場に約141万ルーブリを送金する（労働者1人当たり60ルーブリ）。解雇者の人選、労働者の地域間移動の手続きについては経済組織及び労組代表の地区協議会で決める。そのためにドンバスは5地区に分割される。

人員削減の全ての作業は11月5日に完了する。解雇された労働者及びその家族には移動の際の特恵的運賃が適用される。ドンバスの〔炭鉱以外の〕全ての経済組織や労組組織にはいずれかの工業部門が生産を拡大する場合には解雇された鉱業労働者を外来労働者に優先して雇入れることを提起する。ドンバスへの求職者流入を防ぐため労組連合組織を通して他の労働者地域にその大量失業を報知する³⁵⁾。こうした措置によって失業及びそれに伴う諸困難を緩和しようとした。

労組は当然にも解雇を出来るだけ回避しようとする。

26年3月、モスクワの印刷業は紙や燃料の危機と関連して大部分の企業が平均10%の人員整理を行うことになった。印刷労組モスクワ県支部は人員削減の代わりに労働者への期限前夏期休暇を与えるなどの措置を採った。モスクワ印刷トラストを始めとする一部経済機関とはこの点で合意した。それに伴いクリムでは通常より1ヶ月早く労組休息の家を開業した³⁶⁾。

だが夏にはそうした回避策では対応し切れなくなった。緊縮政策に伴い印刷物の報告も止めざるを得ず、出版計画の縮小幅は40%から60%に上げられた。人員削減は避けられ

ない事態となり、モスクワのほとんど全ての印刷企業に及んだ。国立印刷局第1工場は600人（計算係、印刷工、植字工、補助労働者）を、モスクワ印刷トラストの印刷所もやはり600人の削減を余儀なくされた。多くの小企業も10～20%の削減を予定していた。

印刷労組県支部は増大する失業への対応策として既述の期限前休暇や追加休暇を実施すると共に解雇が不可避な場合は最大限、有資格労働者を残留するよう働きかけた。加えて失業者への援助を強化した³⁷⁾。

26年夏、ズーボヴォ繊維工場管理部は原料不足のため400人の労働者削減を決定した。だが繊維労組モスクワ県支部が調査してみると、工場には原料がある。特殊な種類の紡糸（横糸）が若干不足していただけだった。県支部は400人の削減は認めず、労組中央委員会を通して最高国民経済会議・国营工業管理局に対し早急に株式会社『ロシア商品』から必要な横糸を出荷するよう要請した。それと同時に労組は工場の経営活動の調査をしかるべき機関に提起した³⁸⁾。

26年9月にはモスクワ市の多くの化学企業で人員整理の波が広がった。大部分の場合、経済機関が「倭約体制と関連して」新経済年度を必要最低限度の労働力数で始めようとしたからである。化学労組モスクワ県支部は人員整理問題の審議に実際に参加し、削減数を大幅に縮小することが出来た。例えば、『プロボドニク』工場は128人の削減予定を42人に、『ジェルベネフ』工場は90人を27人にそれぞれ減らしえた。労組は削減予定の労働者の一部を他工場に移すことを主張したのである。中には出鱈目な削減案もあった。ミシェロンスキー工場の管理部は労組に対し100人の人員削減を提案してきたが、反対すると直ちに15人に減らしてきた。最後には人員整理しなくともやっていけると認めた³⁹⁾。

下部労組機関も労働力削減に抵抗し、時々はそのことで経済機関と衝突するが、しばしば一定の成果を得ている。例えば、絹トラストや Tsupvoz その他の一部企業で労組の主張により余剰労働者を資格替えしたり、別の仕事に移したり、超過勤務を減らしたり、より長期の休暇を導入したり、工場からの自然減で空いた職務への新規採用を抑えた。ここそこで短縮労働週が導入されている⁴⁰⁾。

プレスネン・ラカー染料工場（モスクワ）ではラカー染料トラストには確固たる生産計画がなく、また工場製品が季節的であるため滞貨が生じた。1926 / 27年度の生産計画は30%縮小された。一部部門では45%縮小された。そのため人員整理が必要となった。430人の労働者のうち87人と職員20人が削減されることになった。労働者たちは人員削減を避けるために週6日制から5日制にすることを決めた。10人の職員は労働者に移され、残り10人はトラストが他の工場に配転する。労働週を1日短縮すれば、107人の労働者の削減を免れる⁴¹⁾。ワークシェアリングの実施である。

他の企業への配置換えに際しては有資格労働者が優先権をもち、また組合員であることも考慮された。これは一部は労組の圧力によって実行された。多くの場合より低い資格の仕事に移る労働者にはしばらく従来の給与が保証される⁴²⁾。

削減が避けられない場合には労組は労働者の物質的狀態を考慮して人選する。解雇者の人選はいわば生活保障ルールに従って行われる。モスクワ縫製労組の失業者会議で県支部議長は人員削減の際、家族中働いている者の数を考慮する、と述べた。

第3プロフィンテルン大会名称工場のマスケールは嘆く。労組や評価・紛争委員会は人員削減の際、労働者の家族状況のみに基づ

き資格を考慮しない。マスチュールの異議申し立てにも拘らず彼の職場の40人のうち10人の優秀な労働者が解雇された、という⁴³⁾。

職員も同様である。

26年9月中旬に開催されたソヴェト商業職組・賃率・経済協議会は人員整理の決定は団体協約に基づき管理部が労組と合意して行うことを決定した(削減の方法も削減さるべき職務も含め)。小規模な人員削減は職場委員会と合意のうえ行う。労組が人員整理が不適当であり、労働保全ノルマの違反が不可避であると認めるならば、上級機関に管理部の削減決定の見直しを提起できる。削減対象の人选に際しては、より高資格の働き手、物質的に困窮している者、勤続年数が長い者を優先的に残留させる。管理部の削減個人リスト作成や調整には職場委員会は参加すべきではない[労組が恨みを買わないため?]。評価・紛争委員会の労働者メンバーは管理部が特定の人物を積極的な社会的活動の故に解雇リストに加えないよう万全の注意を払うべきである。また解雇を不服とする労働者に替えて別の候補をリストに加えることがあってはならない⁴⁴⁾。

27年4月～9月のモスクワ県とイヴァノヴォ・ヴォズネSENSK県の15企業(4万6千人の労働者)のデータによると半年間の退職は全労働者、職員の約9%である。

退職事由は自己都合、季節的仕事の終了、整理解雇、一般の解雇などである。圧倒的大部分の場合、解雇は工場委員会と事前に合意された。解雇のうち7%は工場委員会と対立があったが、結局、解雇の99 $\frac{3}{4}$ %は管理部と工場委員会の間で合意されるか、または管理部には工場委員会の要求の履行を義務づける紛争処理機関及び上級機関の決定により行われた。

採用解雇に関する対立の全てのケースのう

ち35%は対立の生じた後、紛争処理機関及び上級機関に持ち込まれることなく、工場委員会の言い分に従って解決された。こうした場合、管理部は自己の見解を撤回し、その行為を正した(不当解雇者を復職させるか不当に採用された者を解雇した)。残り65%は工場委員会が紛争処理機関及び上級機関に持ち込み、その $\frac{6}{7}$ は労働側勝訴である。他の地域では状況はもっと悪いであろう、という⁴⁵⁾。

M. シュリコフは解雇ルールを凡そ次のようにまとめている。

労働者、職員の解雇は通常、3つの段階を経る。まずは削減されるべき職務、職種を定める。次いで残留する優先権を享受する労働者、職員のカテゴリーを定める。最後に[解雇対象の]個人リストを作成し、彼らに解雇命令を出す。

全ソ労働組合中央評議会作成の模範団体協約第10条によると人員削減、事業縮小、企業解散は労組の参加の下、決定される。直接には労組の初級機関である工場委員会が審議に参加する。企業または各種機関の管理部はある期間に削減されるべき職務、職種及びその人員数を工場委員会、職場委員会に通知する。状況に応じて工場委員会は単独でこの問題を審議し、決定する(解雇者が少ない場合)。あるいは工場の労働者、職員総会や代議員会で検討する。必要な場合は上部機関(労組管区または県支部・本部会)の意見を求める。採択された決定に基づき工場委員会は管理部に対し予定される人員整理に関する自己の見解を伝える。工場委員会と管理部の間に合意の得られない時は問題は上級経済機関及び労組機関により決定される。以上が人員削減問題審議の第1段階である。これは重大な原則的問題であり、時には政治的意義をもつため、狭い実務的機関である評価・紛争委員会には持ち込まれない。この段階では問題は直

接，管理部と労組機関の間で決定される。

次の段階は残留の優先権をもつ者のカテゴリーの問題である。団体協約の大部分はこれらグループを予め定めている。先の模範団体協約第10条によると人員削減や生産縮小の際，資格が同等であれば，まず非組合員を解雇し，年少の子供または他の被扶養者をもつ婦人は他の条件が同じであれば，残留の優先権が与えられる。

工場委員会は人員削減について同意を与える場合，どのグループを先に解雇するか，どのグループが残留の優先権を持つかを管理部に通知せねばならない。この問題も評価 - 紛争委員会の審理対象とはなりえない。管理部と労組機関が共同で決めるべき事柄である。

これらの決定に基づいて解雇さるべき個人リストが作成される。これは管理部の権利・義務であり，労組にはそのリスト作成を評価 - 紛争委員会に持ち込んで変更する権限はない。もし労働者，職員が管理部によって不当に解雇リストに加えられたと考える時は，評価 - 紛争委員会に申告書を出す。評価 - 紛争委員会はこの問題を紛争処理の方法で審理する。それによって労働者，職員を管理部の恣意から守ることが出来る⁴⁶⁾。

だが解雇ルールを巡っては26年末頃から対立が深まる。労働人民委員部は労働力解雇，削減の手続きの変更案を作成した。それによると解雇は全て事前の労組との調整を経て行う。超過勤務や臨時雇への置き換え〔臨時労働者を雇って常用労働者に替える〕による人員削減は禁ずる。同じ経済機関の別の企業で労働力を必要としている時の解雇，人員削減も禁止する。これはかなり労組寄りといつてよい。

最高国民経済会議はこれに全面的な反対を表明し，解雇や人員削減手続きは〔法的措置でなく〕団体協約により調節されるべきだと

主張した。交通人民委員部はこれを常用の有資格労働者，職員にのみ適用すること，また労組との事前調整ではなく，労組への解雇予告義務に留め，解雇・人員削減の時期や手続きのみ協議事項とすることを提案した⁴⁷⁾。

その後の労働法典改正（27年4 - 8月に改正。一部はそれ以前に改正）は労働者には厳しい内容のものになった。例えば，解雇要件についてみると従来は団体協約上の義務や内規の違反が繰り返される場合に被用者を解雇できたが，場合によっては最初の違反で解雇できるようになった。また従来は正当な理由なく3日超続けて，あるいは1ヶ月に6日を超えて欠勤すると解雇できたが，月に3日以上は無断欠勤で解雇事由となりえた。加えて内規の常習的不履行による解雇は評価 - 紛争委員会の決定によってのみ行いえたのが評価 - 紛争委員会の事前承認なしでも解雇しうようになった。

更に季節労働者に関しては使用者にはより広汎な権利が与えられ，シーズンが過ぎれば予告なく退職手当なしに解雇できるようになった。期限の定めなき臨時労働者は1日前の予告と1日分の給与を支払って解雇できる。超過勤務も広範に適用できるようになった⁴⁸⁾。

経営側に随分有利な法改正といえよう。他方，生産合理化を円滑に進めるために合理化による解雇者に対する優遇措置が法制化された⁴⁹⁾。

労組側も反撃した。全ソ労働組合中央評議会作成の法案は労働者，職員の雇用，解雇面における工場及び職場委員会の権限拡大を求めた。廃止される職務ないし仕事の種類のリストについて雇用主は工場委員会と合意せねばならない（職務の廃止が政府決定により決められた場合を除き）。雇用主は解雇者リストを工場委員会に解雇の3週間前に通知し，

2週間前に公示せねばならない。他の全ての解雇のケースについて（人員整理によらない）工場委員会に3日前に通知されねばならない。この手続きの違反は労働法違反として責任に問われる。工場委員会の存在しない所ではそれに代わる機関 労組全権委員その他

が相応の権限をもつ⁵⁰⁾。

こうして経営側と労組、労働人民委員部との対立が深まる⁵¹⁾。だがこの頃には労組は労働者大衆の利益擁護組織としての抵抗力を失っていく⁵²⁾。ネップ期の労使協調的体制は終焉を迎えつつあった。

＜ 註 ＞

- 1) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年1月25日, 19
- 2) Trud, 1924年10月4日, 226
- 3) Trud, 1925年2月8日, 32
- 4) Trud, 1925年2月14日, 37
- 5) Trud, 1926年11月2日, 253
- 6) Trud, 1926年5月9日, 105
- 7) Pravda, 1926年9月30日, 225
- 8) Trud, 1925年7月4日, 150
- 9) Voprosy Truda, 1925年, 5 - 6, p. 15
- 10) Voprosy Truda, 1925年, 7 - 8, p. 33 - 41
- 11) Trud, 1925年2月14日, 37; 2月24日, 45
- 12) Trud, 1925年2月14日, 37
- 13) Trud, 1925年2月24日, 45
- 14) Trud, 1925年2月27日, 48; Izvestiia, 1925年4月15日, 85など。ソヴェト商業職員労組では職場委員会がむしろ縁故採用を助長しているという。除隊者で物質的狀態が他より劣悪で、しかも資格の高い者を解雇したり、単身婦人を解雇し、それらを評価 紛争委員会の労働者メンバーが承認する (Trud, 1926年11月10日, 260)。
- 15) Trud, 1925年2月24日, 45。実際、経営者が非組合員を雇い、工場委員会が承認しない、組合員は順番を待っており、採用されなかった労働者は労組を罵る、といったことがあった (繊維労組モスクワ県代表者会議の討議より) (Trud, 1925年6月2日, 123)。
- 16) Voprosy Truda, 1925年, 10, p. 29
- 17) Trud, 1925年2月24日, 45
- 18) Trud, 1925年6月23日, 140
- 19) Trud, 1925年11月1日, 251
- 20) Trud, 1926年1月8日, 6

- 21) トムスキーは26年6月の全ソ労働組合中央評議会第4回総会で述べる。「親が真正のプロレタリアートであれば、彼等の子弟も我々にとって外在的エレメントではない。彼らを仕事に就けないのはナンセンスである」 (Izvestiia, 1926年6月10日, 132)。
- 22) Trud, 1926年4月28日, 97
- 23) Trud, 1926年9月8日, 206; 10月3日, 228; Izvestiia, 1926年9月8日, 206
- 24) Pravda, 1926年9月30日, 225; Izvestiia, 1926年9月30日, 225
- 25) Voprosy Truda, 1927年, 8 - 9, p. 222
- 26) Trud, 1926年8月1日, 175
- 27) Trud, 1927年1月28日, 22
- 28) Trud, 1927年5月11日, 104
- 29) Pravda, 1927年1月20日, 16
- 30) Pravda, 1928年1月31日, 26
- 31) Pravda, 1927年3月10日, 57
- 32) Trud, 1927年6月11日, 130
- 33) Trud, 1928年1月21日, 18; 1月31日, 26。ドンバスでは鉱山管理部が自己都合で退職した労働者について3ヶ月は同じ管理部の他の炭坑で採用しない。これは生産にとり不利益なより良い労働条件を求める労働者の移動を予防する意図がある。言い換えれば経済機関からの一時的ボイコットである。鉱業労組全ウクライナ委員会はこうした管理部の行動を止めさせたことがあった (Trud, 1927年2月24日, 45)。
- 34) Trud, 1928年7月5日, 154
- 35) Trud, 1924年11月21日, 265
- 36) Trud, 1926年3月31日, 73
- 37) Trud, 1926年8月5日, 178
- 38) Trud, 1926年7月30日, 173
- 39) Trud, 1926年9月25日, 221
- 40) Trud, 1927年11月29日, 272

- 41) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月23日, 245
- 42) Trud, 1927年8月6日, 177
- 43) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年6月6日, 129. 木材工業の団体協約では年少の子をもつ, 又は労働能力のない家族を扶養する婦人は優先的に仕事に残される, 妊娠5ヵ月以後の婦人労働者は解雇されない, といった条項があった (Trud, 1925年5月8日, 103, 6月5日, 126, 6月25日, 142など).
- 44) Trud, 1926年9月21日, 217
- 45) Pravda, 1928年1月31日, 26
- 46) Trud, 1926年9月16日, 213. なおゲンデロフ等は労組の現場組織も積極的にリスト作成に参加すべきだと主張している (Trud, 1926年8月15日, 196など). シュリコフはそうした見解は工場委員会の機能と管理部の機能を混同するものだと批判した. 最高国民経済会議労働部作成の労働法典改正案も解雇は評価 紛争委員会でなく, 労組と管理部の事前の合意によって行うことを規定している (Ekonomicheskaja zhizn', 1926年6月1日, 124).
- 47) Trud, 1926年12月31日, 302
- 48) Voprosy Truda, 1927年, 10, p. 12 - 17. 更に労働者の怠慢による不良品への支払い条件, 器物破損に対する民事責任, 逮捕者に対する給与支払いなども厳しくなった.
- 49) 1927年5月31日の人民委員会議法令, 同年6月20日の労働人民委員部決定及び28年5月10日の労働人民委員部決定により退職手

当増額などが定められた (Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年6月5日, 125; Trud, 1927年9月29日, 222; 9月30日, 223; 1928年1月25日, 21; 5月16日, 112).

- 50) Trud, 1928年7月5日, 154
- 51) 労働人民委員部に対して労働人民委員部はあたかも労組の一つの部に転化している, 労働人民委員部は労組の民警だ, といった類の非難があったようだ. それには次のように反論した. 労働人民委員部はソヴェト権力機関である. だが同時にその活動で, ことに労働市場調節面では労組と緊密に結びついている. 職業紹介所委員会には経済機関や労組の代表者が加わりその活動を指導する. 職業紹介所の長やセクツィア長は, 時々はその他の幹部職員も労組が任命または選出する. だから労組は職業紹介所の活動に対し責任を免れることは出来ない (Voprosy Truda, 1928年, 7 - 8, p. 10).
- 52) Chase, William J., Workers, society, and the Soviet state: labor and life in Moscow, 1918-1929, University of Illinois Press, 1987, Langsam, David E., Pressure group politics in Nep Russia: the case of the trade unions, Princeton University Microfilms International, 1974, Conquest Robert (ed.), Industrial workers in the U.S.S.R. New York, 1967, 下斗米伸夫『ソビエト政治と労働組合』, 東大出版会, 1982年など参照.

・改組後の職業紹介所の活動

職業紹介所の機構改革とその問題点を見てみよう.

職業紹介所の機構は大幅に縮小された. 第12表にみられるように1924年初めから25年初めにかけて職業紹介所は50%減少し, 通信所も半減した. スタッフも30%近く減った. 増え始めるのは26年末である. 財政的基盤も脆弱であった. 1923 / 24年度に労働人民委員部

の資金によって維持されたのは勤務員の60%強に過ぎなかった. 他は保険基金, 労組及び地方執行委員会の資金による. 労働環境も劣悪であった. 給与は低く, 衛生状態も悪い. 人手が足りないため, 仕事量が多い. そのためスタッフは定着せず, その異動は激しく, 経験も少ない. 24年には所長や課長は年に3 ~ 6回替わった. 1925 / 26年度でも同様であった. 職業紹介所幹部の経験年数は23年には80%近くが3年未満であった (しかも1年

未満が50%以上)。24年には改善するがそれでも3年未満が70%近い。26年1月半ばですらさほど変化はない。25年初めのデータでは幹部の40%は労組活動の経験がなかった。教育水準は高等教育が約3%、中等教育が15%であり、残りは初等教育か独学であった。党員は80%を占め、労働者出身は60%近いが、専門的知識は乏しく、加えて専門鑑定のための資金にも事欠いた¹⁾。

労組も紹介所の働き手の選別にたいし極めて関心が低い。ニジニ・ノヴゴロドやミンスクの紹介所の調査によるとある者がただ失業者だという理由だけで職業紹介所のセクツィア長に任命された。その適性にはまったく関心がない。また勤務員が何らかの過失を犯し、矯正のためにより厳しい仕事つまり職業紹介所に送られるといったケースがあった。

職業紹介所委員会に対して労組も経済機関も関心が低い。委員会は職業紹介所の活動を監督するために設けられたが、モスクワのような都市ですら機能していない。彼らの代表は通常、その会議に出席しない²⁾。

この状況で斡旋活動を行うことがいかに困難であるかは想像に難くない。それでも既に見たように失業者の専門鑑定や企業の求人充足に一定の成果はあった。不十分ながらも積極的な斡旋活動にも乗り出した。経済機関に職業紹介所のサービスの書簡を出して、情報を交換したり、労働力提供の契約を締結する。そのためにエージェントや職業紹介所全権委員を設けた所もある。経済機関や労組との協議会をもち職業紹介所を通ずる組織的雇用を促した³⁾。

1925/26年度にはモスクワ職業紹介所は経済合同や企業毎に2,000超の書簡を送った。それにより登録失業者の資格などの情報を与え、職業紹介所に求人を出すことを提案する。更に各セクツィア長やエージェントは400超の企業や諸組織を訪問し、労働力提供の協定の交渉を行った。その結果、108企業とそうした契約を締結しえた(上半期⁴⁾)。経営側からの求人も26年1月の1万人台から5月以降には倍増した⁵⁾。

その後も努力は続く。1926/27年度には労

第12表 職業紹介所の機構

	職業紹介所	通信所	スタッフ(人)
1918年	318		
1923年前半			1662
1924年1月1日	149	148	1281
1925年1月1日	99	64	1001
1926年1月1日	174		1034
10月1日	88(152)	28(47)	(1662)
12月1日	94	44	
1927年7月1日	94(177)	53(73)	
10月1日	(240)	(1890)	
1928年10月1日	(276)		

注記：ロシア共和国のデータ。()内は連邦のデータ。28年の数字は承認済みのデータ。なお農村部の通信所は26年に全連邦で682、27年には929ある。(Voprosy Truda, 1928年, 2, p. 46)。

出典：Voprosy Truda, 1925年, 10, p. 23; 1926年, 4, p. 65; 1928年, 3, p. 34; 1929年, 3 - 4, p. 92; Trud, 1926年9月26日, 26

働きの需要量を明らかにし、また雇用の実態を点検するためにモスクワ職業紹介所の働き手は600の企業や機関を訪れ、調査した。

更に職業紹介所は専門鑑定キャビネットを設置して労働力の資格認定を改善した。半年間で2万5千人の失業者が審査され、うち6千人が不合格となった。その設置までは求人に対し職業紹介所が送った失業者の資格が提示された要件に合わず採用されなかったケースが多かったが、1926年10月から27年4月までに職業紹介所が送った13万8千人のうち資格のミスマッチにより不採用となったのは132人に過ぎなかった⁶⁾。こうした努力の結果、1926/27年度以降、職業紹介所を通ずる雇用は大幅に増えた〔第6表、第5図〕。1925/26年度上半期にモスクワ職業紹介所を通ずる雇用は新規採用数の27%であったが、27年6月には83%となった。一応、縁故主義や『門前』雇用との戦いは成果があった、といえる⁷⁾。

だがネップ期の職業紹介所は依然、市場機構としては機能不全であった。モスクワ職業紹介所・金属セクツィアの調査資料によると26年4月に求人件数486のうち充足されたのは71.4%に過ぎず、未充足は28.6%もあった。必要な資格の失業者が登録されていないこともあるが、それにしても未充足が多過ぎる。

同セクツィアは661人の失業者が送ったが、そのうち就職できたのは52.5% (347人) に留まった。だから求人1件に対し平均1.43人を送り、就職できた者1人に対し1.92人を送ったことになる。

就職できなかった理由は次のようである。

使用者の要求に対し派遣者の資格がミスマッチ	36.67%
必要がなくなったため使用者が拒否	11.46%
派遣者の健康状態が悪い	4.78%
賃金が低いため失業者が拒否	11.77%
住居がないため失業者が拒否	0.95%
職場が遠すぎるため失業者が拒否	8.61%
その他、不明	25.90%
	100%

については紹介所、使用者いずれかに原因がある。前者の仕事が遅く、使用者が痺れを切らして、独自に採用したりする。使用者が求人の設定された期限を待たず雇用する場合が多い。職業カードや求人カードの記入が不十分なことが多く、求人に対し候補者の選別が充分できない。求人の有効期限も35%しか記入されていなかった。賃金が低いため失業者が拒否するケースのかなりは求人カードに『賃金基準』が記入されていないためである (42%⁸⁾)。

～ のケースのように失業者自身が仕事を拒否することも多かった。例えば、皮革工場に送られた失業者は仕事が厳しく、湿気が多いため、そこから逃げ出したりした。これは斡旋ビューローの活動の不備にもよる。労働力の正しく速やかな選別の可能性を与えるシステムが出来上がっていない⁹⁾。仕事を獲得する為でなく、特典や扶助をえるためにのみ登録している『失業者』がいる。彼らは大体において職業紹介所の提案した仕事を受入れない¹⁰⁾。また職業紹介所にはかつて働いたことがなく、自分の本当の社会的身分を隠蔽するために登録している者がなお多い¹¹⁾。

26年10月から27年4月までモスクワ職業紹介所では約2,000の仕事拒否のケースがあった。うち800は常用の仕事であった。また1,700は労組員である¹²⁾。職業紹介所が仕事の拒否者に対してリベラル過ぎると非難され

たこともある。半年間で〔27年度前半、全連邦?〕仕事を拒否した6,750人のうち登録解除されたのは700人に留まった¹³⁾。労組や政府はこれに対し厳しい態度を採るようになる。全ソ労働組合中央評議会幹部会、モスクワ県労組評幹部会及び全連邦労組大会の決定（26年12月）や27年3月初めの人民委員会議決定は正当な理由なく提供された仕事を拒否した者には扶助及び登録を解除する方針を打ち出した。その結果、失業者が仕事を拒否するケースは減った¹⁴⁾。使用者側の都合で採用されなかったケースも減った（26年10月には800人であったのが、27年3月には350人）¹⁵⁾。

レニングラードでも27年2月1日までに雑役工セクツィアには7千人の『幽霊失業者』が判明し、再登録後、登録失業者数は30%減少した¹⁶⁾。

だがそれも必ずしも十分な効果を上げなかった。モスクワ職業紹介所は失業者の一部グループの点検の為に27年7月と8月初めに失業者再登録の抜き打ち的な出頭を求めた。出頭した者には仕事を提案し、仕事を拒否した者には登録及び扶助を解除したにも拘らず、仕事を拒否するものはなお多かった。7月と8月だけで仕事を拒否し登録を解除された者は5,000人にのぼり、次に拒否すれば解除すると警告した者は4,000人に上った¹⁷⁾。

失業者が多いのに求人が充足されない。その理由は一部職種の労働者の不足にある。例えば、高資格旋盤工、リベット工、紡績工その他である。だから失業者が多いのに工場間の労働者の引抜がある。建設労働者ではレンガ石積職人、左官その他が不足し、シーズンから現在まで建設事務所間の様々な形の引抜がおこなわれてきた。それだけでなく職業紹介所に充分いる職種の求人ですら充足されないことがある。また程度は異にすれ農村と結びついた大量の失業者がいる。求人不充足

が最も多いのは7 - 8月だが（約15%の不充足）、そのかなりは建設労働者の求人不充足である。この時期に農作業が集中する¹⁸⁾。

縁故主義も遣り口がより巧妙になっただけで一向に衰えない。縁故主義を助長する基本的悪弊は通常、求人が職業紹介所に前触れなく出されることである（モスクワ県労組評における協議会での発言 職業紹介所出席）。職業紹介所は求人を充足できず、そのことがまた企業に採用上フリーハンドを与える¹⁹⁾。

モスクワではしばしば経営者は職業紹介所を回避し、知り合いを就職させる為に職業紹介所が求人を行うにはあまりに短い期間を設定したり、当該資格には関連のない能力を申請書に記入したり、仕事には全く不相応な給与を提示する²⁰⁾。だから形式上は職業紹介所からの採用を希望しても本質上は縁故採用である。例えば、月収30ルーブリの掃除夫を求人するが、その条件は養蜂業、鍛冶、指物業の知識があり15年以上の経験のある医師で必ず全ての言語と簿記を知っていること、または必要な場合は医療を施すことの出来る簿記係、等々となる。これは隠された縁故主義そのものである²¹⁾。

レニングラードでも一部経営者は職業紹介所にいわゆる『特別誘え』personal'shchikの要求（一般にはまず見出しえないような特殊な人材を求める）を出すようになった。職業紹介所は必ずしもそうした求人を充たすことが出来ないため知己、縁故によるか『門前』で募集する²²⁾。

地方も珍妙さでは全く引けをとらない。『牛乳料理を知る掃除夫』、『指圧の低いタイプスト』、『ドイツ語とフランス語を知る売り子』、『馬もちの会計係り』など（サラトフなど）枚挙に暇がない²³⁾。

官公庁などは工業よりもずっと多く縁故や『門前』雇用に頼る。1926 / 27年度に入って

工業は新規労働者の80～90%は職業紹介所を通して雇用したのに、官公庁は依然50%に留まっていた²⁴⁾。

モスクワ職業紹介所における幾つかのそうした事実をみておこう。

最高国民経済会議計画経済管理局庶務部長マカロフは28年1月30日にクラスノプレスネンスキー地区紹介所の未成年雑役工セクツィアに臨時仕事のため第1等級のタイピストの求人を出した。だがタイピストの求人はソヴェト商業職員セクツィアに出されるべきであり、また最高国民経済会議はクラスノプレスネンスキー地区ではなく、ロゴジュスク・シモノフスキー地区に所在し、しかも求人は通常、計画経済管理局庶務部ではなく、最高国民経済会議庶務部が出すはずにも拘らず、クラスノプレスネンスキー地区紹介所未成年セクツィア長は自ら派遣証明書を書き、ニキーチン氏を仕事に送った。Nの兄弟が最高国民経済会議で働いており、後はお決まりの通りである。タイピストビューロー長の評価ではなんら経験がないにも拘らず、Nはその後も最高国民経済会議で常勤のタイピストとして働いている。

28年1月17日、ザモスクヴァレツキー・ソヴェトの住宅トラストは『電機と会計の知識のある上級庭番』の求人を出した。求人は[何故か]鉄道労働者セクツィアに出された。鉄道労働者セクツィアは庭番を扱っていないにも拘らず、B氏を仕事に送った。彼は車掌として登録されていた。彼は現在、庭番の仕事にも電気工事にも何ら関係はないが、事実上トラストの管理者である²⁵⁾。

最高国民経済会議のクストルグは紹介所に『会計事務経理係り』の求人を出した。紹介所は失業者Tを送ったが、働き手は必ずフランス語と英語を習得していなければならないと言って採用しなかった。求人にはその規

定はなかった。紹介所が外国語を知っている別の失業者Tsを送ったが、クストルグは『経験15年超』という追加要求を出してきた。紹介所はそうした失業者を探し出し、送ったが、管理部はその働き手を送り返し、『すでに自分で選り出した』と通知してきた。労組の異議申し立てに対し、クストルグの経理部長は『事情が分からないため、4日後に送ってくるように要請する』と答えた。4日後にクストルグの事務係りは再び送られてきた失業者の派遣証明書に『経理の必要性はない』と書いてきた。クストルグ管理部は失業者や紹介所に対するかかる非礼について責任を問われてはいない²⁶⁾。

そればかりか今度は職業紹介所自身が縁故主義の温床となる。

例えば、古参の労組活動家でレニングラード職業紹介所・繊維、縫製、皮革合同セクツィア長は大量の失業者を経験や登録状況とは係わりなく、それぞれについて賄賂をとって繊維工場に送った²⁷⁾。

モスクワ職業紹介所でも同様の事件が発覚している。例えば、食品労働者セクツィア勤務員が失業者から30ルーブリを受取り、学生セクツィア長とつるんで、ある大学の警備員職への派遣証明書を出すといった具合である。現金がない場合は現物を出す。ソヴェト商業職員セクツィア長は75ルーブリの『手数料』の代わりに失業者から食器戸棚を受取った。印刷労働者セクツィアの勤務員は車掌Kの仲介で鉄道管理部人事部長と組み、職業紹介所の偽の派遣証明書で鉄道の種々の課に何人もK推薦の者を送った。しかも共謀者の多くは党员であった²⁸⁾。

28年初め頃から職権濫用が摘発されるようになった。ロシア共和国では点検の結果、所長、セクツィア長を含み178人が解任された。ウクライナ共和国では63人が解任され

た。うち縁故採用や不適任のため35人が解任され、13人が職権濫用、8人が態度粗暴であった。なかには婦人失業者に同棲を強要した者もある²⁹⁾。職業紹介所でのフリーガンや失業者の無規律も目に余るようになった³⁰⁾。

更にいわゆる『上からの縁故主義』がある。市ソヴェト、労組や党機関その他の幹部からの書付によって仕事に派遣するやり方である。望むものには書付を出す。11千人の失業者が登録されているある職業紹介所に1,500もの書付が寄せられたことがある。

ニジニ・ノヴゴロドではある検事が次のようなメモを書いてきた。「順番をまたず仕事に派遣されたい。派遣先への執行書の写しを検事たる当方に送られたい」。職業紹介所には検事、更生施設、社会保障その他の組織からの強い圧力がかかる。未亡人または社会的更生者を優先して派遣せよといった要請、孤児、寡婦を優先するといった勧告がくる。V. シュミットは職業紹介所は社会的厄災の矯正機関ではない、と嘆く³¹⁾。

職業紹介所は時々、党、労組、ソヴェトの幹部から特定の人物を仕事に派遣する要求や『書付』で息が詰まりそうになる。レニングラードでは雑役工セクツィアだけで1ヶ月にそうした要求や『書付』が1,400を超える。様々な諸組織が職業紹介所を慈善組織のように見做している。社会保障機関、検事局、孤児院、県執行委員会の様々な部課が頻繁に障害者、孤児院の被養育者、孤児、寡婦その他

に仕事を与えるように要求してくる³²⁾。レニングラード囚人支援委員会は刑期を終えて出所した者の就職要請をしてきた。ニジニ・ノヴゴロド県執行委員会メンバーは2ヶ月の休暇をとる時に自分の女中をその間、順番なしに仕事に就けることを要請してきた³³⁾。無論、職業紹介所の働き手はそうした懇請を受入れる権限はもたないのだが、事はそう簡単ではない。「かかる不正常をなくすのは全ての党、労組、ソヴェト組織、何よりも検事局や労農監督人民委員部機関からの容赦ない闘いによってのみ可能であるが、これまでの所それは極めて弱い³⁴⁾」。

「職業紹介所の活動を損なう最大の悪弊は大物の書付である。誰某を優先的に仕事に就けるように要請する」。こうした風潮は28年初めから大きな広がりを見せた。

労働人民委員部は職業紹介所に対しそうした要請の受け入れを禁止する指示を出したが、現地の幹部の圧力の下、そうした指示は揉み消される³⁵⁾。

こうして表面上職業紹介所を通ずる採用比率が高まったにも拘らず、水面下では縁故主義が繁茂していた。このように当時の労働市場はかなりの程度、濃密な人的ネットワークを市場形態で形式的に包摂したものとなっていた。それと同時にこうした人的コネクションによる人材確保はある意味では市場の機能不全のもとで生じる一種の適応機制でもあった。

＜ 註 ＞

- 1) Voprosy Truda, 1925年, 10, p. 23 - 29; 1926年, 4, p. 65 - 6; 1928年, 3, p. 34 - 5; Vestnik Truda, 1925年, 7, p. 65; Trud, 1926年 6月24日, 142; 1926年 9月26日, 26
- 2) Voprosy Truda, 1928年, 7 - 8, p. 8
職業紹介所委員会は労組と使用者の代表

- から構成され、職業紹介所の活動を指導するために設立されたが、双方とも消極的であった。改組後、委員会の意義は高まったが、その活動は不活発であった (Voprosy Truda, 1925年, 7 - 8, p. 226 - 7; 1926年, 8 - 9, p. 194 - 7)。
- 3) Voprosy Truda, 1925年, 10, p. 30 -

32. 一部だがモスクワやサマラではそうした労働力供給契約が締結された (Trud, 1925年 2月26日, 47; 1925年 4月10日, 82).
- 4) Trud, 1926年10月9日, 233. 別の資料では1925/26年度に95企業と労働力派遣の特別協定を締結した, という (Voprosy Truda, 1926年, 12, p. 98).
- 5) Trud, 1926年10月9日, 233: Pravda, 1926年10月21日, 243
- 6) Voprosy Truda, 1927年, 8 - 9, p. 222 - 3
- 7) Pravda, 1927年9月17日, 212
- 8) Voprosy Truda, 1927年, 4, p. 26 - 35. 1924/25年度下半期にはモスクワ職業紹介所では求人の平均70%が充足された (Trud, 1925年10月30日, 249).
- 9) Trud, 1926年11月2日, 253
- 10) Trud, 1927年9月29日, 222
- 11) Voprosy Truda, 1927年, 1, p. 55. これは「失業者という身分にしがみつく」『失業の特異なインフレーション』と呼ばれた (Trud, 1928年7月5日, 154).
- 12) Voprosy Truda, 1927年, 8 - 9, p. 223
- 13) Trud, 1927年7月2日, 147. 特に技師や医師などの精神労働で職業紹介所提案の仕事を拒否するケースが多い (Voprosy Truda, 1927年, 1, p. 55).
- 14) Voprosy Truda, 1927年, 8 - 9, p. 223: Ekonomicheskaja zhizn', 1927年3月4日, 52: Pravda, 1927年3月4日, 52. 27年7月のモスクワ総会も提供された仕事の故無き拒否との戦い強化, モスクワ外で仕事を見出しうる失業者カテゴリーを他の地域へ移動する活動の強化, 他の県からの失業者流入減の措置を採ることを中央機関に問題提起すべきことを決議した (Trud, 1927年7月14日, 157).
- 15) Voprosy Truda, 1927年, 7 - 8, p. 223
- 16) Trud, 1927年2月5日, 29
- 17) Trud, 1927年9月29日, 222: Pravda, 1927年9月17日, 212. 27年8月1日のモスクワ職業紹介所の登録失業者は135千人であり, 他に労働コレクティブや公共事業で一時的に働く失業者が25千人登録されていた. 135千人のうち雇用経験の無いものは36千人 (うち19千人未成年者), 生産的労働者は27千人が登録され, うち17千人は有資格労働者であった. 動員解除者は約2千人である (Pravda, 1927年9月17日, 212).
- 18) Trud, 1927年9月29日, 222
- 19) Trud, 1928年7月5日, 154
- 20) Trud, 1927年9月29日, 222
- 21) Trud, 1927年7月14日, 157. 他に『ギリシャ語を知るタイプスト』, 『マホガニー指物師の警備員』といった例がある (Pravda, 1928年6月2日, 127).
- 22) Trud, 1927年2月5日, 29
- 23) Trud, 1928年5月6日, 104. 『トルード』紙はこうした世相の風刺画を載せている. その極めつけは『ハエから象を作れる経理係り』, 『足跡を消せる (証拠を隠滅できる) 出納係り』である (Trud, 1928年5月10日, 107).
- 24) Trud, 1927年7月2日, 147
- 25) Trud, 1928年5月12日, 109
- 26) Trud, 1928年5月13日, 110
- 27) Izvestiia, 1928年1月7日, 6. 一回につき10~50ルーブリをとり, 短期間で約1,800ルーブリを得たという. 10年の禁錮及び5年間の公民権剥奪の有罪判決を受けた.
- 28) Trud, 1928年4月8日, 84; 1928年5月6日, 104
- 29) Voprosy Truda, 1929年, 3 - 4, p. 96 - 7. 白ロシアでは23人が解任されたが, これは職員の65%にあたる.
- 30) Voprosy Truda, 1928年, 7 - 8, p. 9. 28年春, モスクワ犯罪捜査局は民警と共同で15人のフーリガンを逮捕した. うち14人は職業紹介所登録の労組員であった (Trud, 1928年5月11日, 108).
- 31) Voprosy Truda, 1928年, 7 - 8, p. 9 - 10
- 32) Pravda, 1928年6月2日, 127
- 33) Voprosy Truda, 1928年, 9, p. 110: Trud, 1928年5月18日, 114
- 34) Pravda, 1928年6月2日, 127
- 35) Voprosy Truda, 1928年, 9, p. 110: Trud, 1928年5月18日, 114

雇用と解雇のコントロール強化

労働市場における転換期は27年である。その頃から労働市場へのコントロールが強化され始める。

まずは縁故主義との闘いである。27年3月初め司法人民委員部は検事局に対し、雇用の際の縁故主義や職業紹介所を通ずる雇用に関する団体協約の条項に違反した使用者の刑事責任を問い、また未成年卒の違反や除隊者に仕事を与えることを定めた中央執行委員会決定の違反の責任も問うよう提案した¹⁾。

同月のロシア共和国人民委員会議決定は労働人民委員部に対し求人に応じて送られた労働力の不当な拒否について雇用主の責任を問うこと、雇用の際の縁故主義について責任を問う手続きの検討、超過勤務との闘いの強化を求めた。また最高国民経済会議に対し不足する労働力を適宜公表する責任を負うこと、ゴスプラン、最高国民経済会議、労働人民委員部には不足する労働力カードルの需要を算定し、彼らの養成方法を検討することを求めた²⁾。

やはり3月初め連邦人民委員会議は職業紹介所の活動整序の決定を行った。まず現行の失業者登録システムの改組し、労働経験をもつ真正の失業者、労働者・職員の子弟の未成年者、中高等の専門学校修了者のみを登録する。季節労働者については別途簡素化された登録を行う。正当な理由なく提案された仕事を拒否した場合、たとえ自己の専門ではなくとも、仕事が可能である限り、また失業者コレクティブ乃至公共事業の提案された仕事を拒否した場合、単身の失業者で、ことに精神労働の働き手が別の土地での仕事を拒否した場合、及び家族が少なく勤務地での住居が提供されている時に移転を拒否した場合は職業紹介所での登録及び扶助を解除される。この

法令公布と関連して労働人民委員部が失業者の間での労働規律向上の措置を採ることを求めた³⁾。3月17日の労働人民委員部での主要職業紹介所長協議会も現行失業者登録システムの見直しを追認した⁴⁾。

労組中央も同様の強硬姿勢をみせた。27年5月、全ソ労働組合中央評議会幹部会は全ての労組に対し次のように勧告した。組合員失業者の職業紹介所への登録義務を徹底し、定期的に名簿に記入すること、正当な理由なく定められた期限に登録しない場合は組合脱退と見做す。また職業紹介所提案の仕事を拒否した場合、及び単身者や家族の少ない者で住居が用意されているにも拘らず他所への移転を拒否した場合は組合の扶助を解除する。拒否が3度繰り返されれば組合を除名する⁵⁾。この失業者再登録は27年9-10月に実施され、84.5%が出頭した⁶⁾。

こうした登録制限、刷新は職業紹介所が何よりも工業に有資格の規律ある労働者を供給するという課題に集中することを意図していた。「職業紹介所は慈善組織ではない。工業に必要な労働力の配分に従事すべきである」(A. シュミット)⁷⁾。「労働人民委員部機関の課題は被用経験のある者及び社会的構成からして彼らに近い者つまり労働者の子弟を優先的に工業に吸収することである」(S. タラソフ)⁸⁾。

28年には党統制委も関与するようになる。28年5月に党モスクワ統制委・幹部会はモスクワ職業紹介所の活動調査に基づいてその働き手の職権濫用、官僚主義、手続渋滞、縁故主義を根絶するため次のような具体的措置を提案した。モスクワ労働部がモスクワソヴェト労働セクツィアや労組と共に労働力採用の系統的点検を行う。企業や諸組織の人事担当者は労働者採用解雇の規則遵守に対する完全な責任を負う。職業紹介所が正しく求人を履

行するために企業や諸組織は原則としてその3日前には求人を出す。仕事への派遣の際、有資格労働セクツィアでは資格、組合員資格、職業紹介所での登録期間、次いで物質の状態を考慮する。雑役工及び未成年者セクツィアではまずもって労組所属、物質の状態を考慮する。候補者の仕事への派遣の最終選考はもっぱら職業紹介所セクツィア長が行う。党モスクワ委員会に対し企業での労働力採用の点検に党細胞が積極的に参加することを提起し、またモスクワ職業紹介所のメンバーを点検して最大限、労働者化することを提案する⁹⁾。

労組中央や労働人民委員部も労組と労働機関の働き手による職業紹介所の活動に対する社会的コントロールや職業紹介所幹部の定着の必要性を訴えている¹⁰⁾。

28年6月にはロシア共和国労働人民委員部コレギアが労働市場部に対し縁故主義と闘うためその責任者をその職位や社会的地位に係わりなく訴追できるよう労農監督人民委員部や検察庁に全面協力を求める指示を出した。また全露中央執行委員会や人民委員会に対し職業紹介所の場所に関する地方執行委員会の非協力の責任を問うことや予算措置の義務付けを要請した。更にコレギアは労農監督人民委員部に対し職業紹介所のスタッフや給与の見直しを要請した¹¹⁾。

他方で、国民経済における労働力の記録や配分に労働人民委員部機関が積極的に参加するようになった。その嚆矢となったのが27年3月4日付け中央執行委員会及び人民委員会議法令である。この法令は建設や季節労働のための大量的及び集团的労働力募集は労働人民委員部機関と締結された特別協定に基づいてのみ行うことを定めた¹²⁾。

この法令の成立の経緯は次のようである。まず26年10月に労働人民委員部が大量的労働

力募集の契約による調節案を提出する¹³⁾。27年2月25日の建設労組中央委員会総会で労働人民委員部代表 Ia. ギンジン は農村からの労働力流入を組織的チャネルに引き入れるため、労働力需要を3月1日までに確定し、労働人民委員部が経済機関と職業紹介所を通ずる労働者の雇用契約を締結すべきことが労働人民委員部、建設労組と Gosplan の間で合意された、と報告した¹⁴⁾。3月初めには人民委員会議が労働集約的な資本活動、建設活動を行うための大量的及び集团的労働力採用は私企業も含め労働人民委員部機関と事前に締結される特別協定に基づいてのみ行いうることを確認した¹⁵⁾。翌々日には人民委員会議の報告を受けて中央執行委員会がそれを追認した¹⁶⁾。更に3月17日の労働人民委員部・協議会は労働市場の調節のため連邦共和国労働人民委員部付属季節的労働市場調節特別課と職業紹介所付属募集ビューローの設置を提案した¹⁷⁾。

A. イサエフはこうした政策を「労働市場の計画的調節への決定的転換を意味する」と高く評価した。「それまで企業の労働力補充は大部分の場合、経済機関により独自に行われてきた。この法令は自由雇用の原則と職業紹介所を通ずる雇用の原則とを結びつける」ものである。職業紹介所が一定期間に必要な資格の労働力を与えられるならば、職業紹介所を通して雇用せねばならない。職業紹介所が求人を充足できない場合に限り、経済機関に自己裁量の雇用の権利が与えられる。こうした企業への労働力供給契約システムは最も弾力的である。なかでも季節的労働市場は最も調節が難しい。この市場は極めて非組織的であり、伝統やうわさが大きな役割を果たす。経済機関もしばしばあれこれの地域で無責任な募集を行っていた。こうした労働市場を調節する上でこの法令は大きな意義があ

り、全ての大経済組織は季節的労働者をもっぱら共和国労働人民委員部ないし職業紹介所との協定方式で募集することになった。

ロシア共和国では契約はもっぱら職業紹介所と経済機関の間で締結された。ウクライナでは共和国的意義の経済機関は直接、労働人民委員部と契約または協定を締結する。ウクライナでは労働力募集の地域割当が実施された。割当てられた地域以外に募集に来た経済機関の代表が逮捕されるケースもあり、経済機関自身が違反者の弾圧措置適用を求めることもあったが、概ね経済機関には好評であった¹⁸⁾。

更に労働人民委員部と最高国民経済会議の地方機関への指令は経済機関が今後の労働力需要見込み及びそれへの申請を必ず定められた期間に提出することを義務付けた¹⁹⁾。商工業連合評議会は雇用主側が契約調印後、1ヶ月以内にその労働力需要の四半期目標計画を提出するという模範契約案を作成した²⁰⁾。

農村からの出稼ぎは戦前には多い時で年5～6百万人に達した(1917年は270万人)。一旦落ち込んだ後、ネップ期後半には戦前水準

に近づく²¹⁾。[第13表]27年のシーズンにはこうした労働力供給契約や協定は600超が締結され、130万人が派遣された。1927/28年度上半期には37大職業紹介所で847契約(1,200企業超)が締結された²²⁾。

とはいえ契約システムは必ずしも円滑には機能しない。建設活動の最盛期は農繁期と重なるため労働力確保は難しい。建設コンヴェンツィア(建設組織の一種のカルテル)は職業紹介所が前年、求人の50%しか充足し得なかったため不信感をもっている。建設コントラも遂行される仕事について正確な情報を知らず、必要な労働者数を示しえない。そうしたことを背景に建設組織と職業紹介所の間に紛争が発生した。モスクワの最大の建設組織である『モスストロイ』はモスクワ職業紹介所と必要な労働力全ての雇用契約の締結に同意を表明したが、厳しい条件を付した。もし48時間以内に職業紹介所が要求されたグループの労働者を供給できなければ、『モスストロイ』は独自に調達する権利をもつ。また『モスストロイ』は既知の4千人の労働者の指名リストを作成し、彼らを確保する権利

第13表 季節的労働市場

	総 数 (千人)	内 訳				
		農業労働者	建設労働者	林業	泥炭	雑役工
1923/24年度	1,672	215	237	196	82	512
1924/25年度	2,788	584	445	126	65	1,021
1925/26年度	3,285	355	557	555	86	746
1926/27年度	3,145	340	582	579	123	665
1927/28年度	3,889	499	776	879	116	672

注記：農村からの出稼ぎ労働者数。正確な数字ではない。また一部共和国を除く。1927/28年度のデータは見込み。D.Rodionは1926/27年度的全連邦の季節労働者の実数を400万人から450万人と推計している(Trud, 1927年4月3日, 75)。別のデータでは500万人と推定(Ekonomicheskaja zhizn', 1927年4月17日, 87)。

内訳は主要な職種のみ。農業はビート栽培など。林業は伐採、輸送含む。他は鉱工業、手工業、運輸、漁業など。ソコロフの数字はやや多い。1927/28年度が3,963千人、1928/29年度には4,343千人である。20年代後半に工業に就業したのは8.4%で、主に小工業である。

出典：Voprosy Truda, 1928年, 2, p. 45; 1929年, 9, p. 141; Sokolov A.K. Rabochii klass i revoliutsionnye izmeneniia v sotsial'noi strukture obshchestva. M., 1987. p. 156

を要求した²³⁾。事実上、契約の換骨奪胎である。職業紹介所が受入れられる条件ではなかった。経済機関の労働力供給者としての労働人民委員部やソヴェトの機関への不信はなおなくなっていないのである。

実際、労働人民委員部機関による労働力供給において面倒なことや不快なことも多かったようだ。例えば、木材伐採労働者の供給契約を労働人民委員部と締結したが経験・情報不足から役に立たない労働者を送るか適応し得ないような条件の仕事に送ってきたことがある。

しかし改善の兆しもみられた。27年3月から4月初めに、モスクワに5万人超の季節的建設労働者が押し寄せ（経済機関と締結された契約により集められた以外に）、しかも大部分は無資格労働者でモスクワはそれだけの数を吸収できなかった。そこで紹介所の仕事を軽くするため〔労働人民委員部は〕故郷に帰ることを希望する全員に無料乗車券を与えた²⁴⁾〔臨機応変に労働市場を調節できると言いたいようだ〕。

こうした季節的労働市場の調節に加えて、職業紹介所による仕事への派遣手続きの改善も試みられた。まずは28年5月10日のモスクワ県労組評幹部会は派遣順序を明確化しようとした。その決定によるとまずもって失業者の資格と使用者の求人要件とのマッチングを記録する。それに基づき組合員を優先的に派遣する。労組員失業者に相応の資格の者がいない時は非組合員を派遣する。その際、物質的に困窮している者、赤軍兵士の妻、寡婦、年長組を優先する。他の条件にして同じであれば家族に稼得者がいない者、失業期間の長い失業者を優先する。孤児院の被養育者で、未成年の限界年齢（18歳）に達した者は仕事への派遣に際し労組員と同等の権利を持つ²⁵⁾。

6月29日の職業紹介所召集のモスクワ労組協議会では各失業者が毎月、職業紹介所に出席する現行システムの見直しが審議された。そのシステムは混雑現象やフリーガンなどの問題を引き起こすだけでなく、縁故採用や贈収賄の温床となっていた。そこで出席方式を呼出し状方式に変えることが提案された。協議会是一部セクツィアや緊急求人を除き呼出し方式を採用することを決定した²⁶⁾。実際、党モスクワ統制委員会の決定に基づきモスクワ職業紹介所は通知書で失業者を呼び出して仕事に派遣する方式に移行した²⁷⁾。

ロシア共和国人民委員会議も職業紹介所の活動の改善策の1つとして失業者を通知書で呼び出す方式を採用した。これは行列をなくし、フリーガン対策にもなる²⁸⁾。但し、このシステムの欠陥は公開性の欠如である。そのために仕事への派遣についてあらゆる悪用の能力が生ずる。だからまたそれを除去するために労組や労働セクツィアによる社会的コントロールが要請された²⁹⁾。

更に28年7月初めのモスクワ県労組評での協議会（職業紹介所代表出席）では労働力雇用手続きに関する企業や諸組織が職業紹介所と締結すべき模範協定案が検討された。団体協約による職業紹介所を通ずる雇用義務に加えて協定は企業が当該業務年度の労働力需要の目標計画をその供給の予定期限を添えて提出することを規定している。この計画は協定調印の際に提出される。一般計画の他に企業は各月の1日と15日にあれこれの職種や資格の必要労働者数の2週間確定申請を職業紹介所に提出する。

経済機関による直接、職業紹介所での労働者、職員のグループ及び個人の選別方式については協議会で多くの議論がなされた。實際上、この選別権はしばしば表面的に瑕疵のある労働者、職員の全く不当な採用拒否に転化

することがある。

以上に踏まえ、協議会は次のような決定を行った。これまでの選別方式を止め、企業は職業紹介所と共同で直接、企業での失業者の資格認定に参加する。そのため工場に一定数の場所を確保する。職業紹介所の方は企業に専門鑑定キャビネットでの資格認定につき決議権を与える³⁰⁾。加えて28年8月のロシア共和国労働人民委員部及び法務人民委員部の特別決定は使用者が職業紹介所の送った失業者

を採用拒否した場合、評価 - 紛争委員会に提訴できる権利を与えた。不当な場合は使用者の刑事責任を追及できる³¹⁾。

こうしてともかくも労働市場のコントロールが強化され、「工業への労働力の計画供給」(S. タラソフ)への移行が目指されたのである³²⁾。「我々は再び、労働力の配分方式に戻っている。但し[戦時共産主義期のような強制方式とは]別の方式ではあるが」(V. シュミット)³³⁾。

≪ 註 ≫

- 1) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年3月3日, 51
- 2) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年3月24日, 67
- 3) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年3月4日, 52; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年3月4日, 52; Pravda, 1927年3月4日, 52; Trud, 1927年3月12日, 59. 既に2月には労働人民委員部はそうした決定を地方に伝えた(Trud, 1927年2月19日, 41).
- 4) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年3月20日, 64; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年3月20日, 64; Trud, 1927年3月20日, 64
- 5) Trud, 1927年5月14日, 107; Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年5月14日, 107
- 6) Voprosy Truda, 1928年, 4, p. 109
- 7) Trud, 1927年3月20日, 64. 3月19日の労働人民委員部の協議会での報告より.
- 8) Voprosy Truda, 1928年, 12, p. 28
- 9) Trud, 1928年5月10日, 107
- 10) Trud, 1928年5月8日, 105
- 11) Trud, 1928年6月29日, 149
- 12) Trud, 1927年3月12日, 59
- 13) Trud, 1926年10月20日, 242
- 14) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年2月27日, 48. cf. Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年2月24日, 45
- 15) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年3月3日, 51; Trud, 1927年3月3日, 51
- 16) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年3月5日, 53; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年3月5日, 53; Izvestiia, 1927年3月5日, 53
- 17) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年3月20日, 64; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年3月20日, 64; Trud, 1927年3月20日, 64
- 18) Voprosy Truda, 1927年, 7, p. 9-10; 1928年, 12, p. 28-32. ネップ期には季節労働者への情報提供において労働通信員や通信所網が活動してきた。そこには多くの人民裁判所の働き手、財務監督官、穀物受入れ人その他が入っていた。ウクライナでは地主経営の主事や管理人が加えられた。確かに彼らは地方労働市場を良く知っているが、かつて[戦前]相当、えげつない行いをしていた。彼らは集まってきた出稼ぎ労働者の間を歩き回って棒で背負い袋を探り、袋のパンが空になったのを確かめてから仕事の条件を押付けた、という。地方住民は彼らに対し不信感をもっている以上、通信員機関の権威を落し込めることになる(Trud, 1927年4月3日, 75).
- 19) Voprosy Truda, 1927年, 7, p. 10
- 20) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年6月8日, 127
- 21) Trud, 1927年4月3日, 75
- 22) Voprosy Truda, 1929年, 2, p. 48; 1929年, 3-4, p. 95. 別のデータでは150万人が協定により派遣されたという

(Ekonomicheskaja zhizn', 1928年1月29日, 25). 建設労働者に限って見れば26年のシーズン(3-8月)に281職業紹介所において182千人の求職, 173千人の求人があり, 149千人が仕事に派遣された。この改革後, 職業紹介所を通ずる派遣は4倍近く増え, それぞれ438千人, 634千人, 583千人となった(Voprosy Truda, 1929年, 2, p. 49)。

- 23) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年3月18日, 63
- 24) Voprosy Truda, 1928年, 7-8, p. 4-5 (全ソ労働組合中央評議会総会におけるV.シュミットの報告を元にした論文より)
- 25) Trud, 1928年5月11日, 108: Pravda, 1928年5月11日, 108: Izvestiia, 1928年5月11日, 108
- 26) Trud, 1928年6月30日, 150.
- 27) Trud, 1928年7月12日, 160. N. シェブコフはこの呼出しシステムの間接総括を行った。失業者はこれを概ね好んだ。労働力の選別はより詳細に行われている。また新方式では職業紹介所の活動をコントロールする可能性を生み出した(労組その他の社会的組織からの)。当初はうまくいかないこともある。第1は失業者への郵送の遅れ。第2は職業紹介所に多くの『幽霊

失業者』がいることである。例えば, 食品労働者セクツィアでは通知書で呼び出した40人の失業者のうち出頭したのは2人であった。通知書受取りにサインした失業者の20人が出頭しなかった(通知書は受取り証明つきで送られる)[18人には届かなかった?]。金属労働者セクツィアでは呼び出された150人のうち約50人が職業紹介所に出頭しただけである。他のセクツィアでは書面で通知された『失業者』が現在は働くことが『出来ない』という理由で職業紹介所に仕事に派遣しないように要請してきたケースがある。だからこの方式は職業紹介所から不純分子を除くのを助ける。金属, 印刷, 食品のセクツィアでのみ部分的な求人の未充足が認められるが, 金属セクツィアでは3日で70%が充足された。求人未充足の原因は一部は職業紹介所の活動の技術的欠陥にあり, 経営者の不満も尤もであるが, 『火急的』求人申込みシステムにも少なからず原因がある。

- 28) Ekonomicheskaja zhizn', 1928年7月12日, 160: Trud, 1928年7月12日, 160
- 29) Trud, 1928年7月20日, 167
- 30) Trud, 1928年7月5日, 154
- 31) Trud, 1928年8月19日, 192
- 32) Voprosy Truda, 1928年, 12, p. 28
- 33) Trud, 1927年3月20日, 64

労働力の流動性

ネップ期にはなお2つの大きな問題を抱えていた。一つは労働力の流動性であり, 一つは有資格労働力の不足問題である。

労働力の流動性の高さはネップ期を通じて論議の対象となった(5ヵ年計画期には一層問題は深刻化する¹⁾)。そこでの重要な論点は常用労働者の定着性である。ある者は流動性が高いのは臨時労働者の多いためであって基幹労働者の定着率は高い, と言い, 別の論者は常用労働者自身も流動性が高いと述べた。ここでは労働力の流動性の程度と原因, とりわけ臨時労働者採用拡大の影響, そのこ

との労働者階級にとっての意味を考察してみたい。但し, 定量的な検証は困難である。統計データの問題だけでなく, 流動性の計算方法も統一されていないからである。

ロシアでは戦前も労働者の流動性は高かったようだ。モスクワ疾病基金のデータではモスクワの企業での転職率[入れ替え率]は1916年に85.2%であった。ゴム製の5大金属加工工場では1913年に73.4%であった。ソルモヴォ工場などは1年間の労働者流入は100%を超えた。繊維工業は比較的低く, 工場により12~46%であった²⁾。因みにアメリカの105企業の調査データでは1913~1915年の労働者の年間転職率はほぼ100%である。

200%を超える企業は105のうち11, 100～200%は30, 80～100%は9, 60～80%は21, 40～60%は18, 20～40%は11, 20%未満は5企業であった³⁾。

ネップ期における工業労働者の全体的な流動性は第14表のようである。戦前ロシアや1910年代のアメリカ企業のそれをやや上回る程度である。だがネップ期の労働者・職員の流動性は数字以上に深刻な問題を孕んでいた。

労働力の流動性の概念や計算方法については注意を要する。当時、流動性は一般に一定期間内の採用者数＋退職者数を平均在籍数で除することによって計算されていたが、これは異動と流動性を混同するものである。生産が拡張している時には前者が後者を上回り、生産が縮小している時には逆となるからどれだけ従業員が入れ替わったかを示すには採用者数か退職者数のいずれか少ない数値をとり、在籍数で除する方がベターであろう。但し、それも臨時労働者の割合やその雇用期間の長さによって規定されるため必ずしも正確に流動性を示すものではない⁴⁾。一般的には

流動性は次のような公式で示すことができる。

$$\frac{R(d - u - f) + Cn}{R + C} = t$$

ここでt：年間離職率, R：期首常用労働者在籍数, C：臨時労働者平均在籍数, d：常用労働者退職率, u：退職者未補充率（企業が縮小する場合にのみプラスの値となる）, f：自然減少率, n：臨時労働者の年間平均回転率

従って、臨時労働者の比率が大きく、回転が速いほど流動性は高く、常用労働者の比率が大きく、転職率が低いほど流動性は低い。但しそれらを正確に示すデータはない。大まかな傾向が把握できるに留まる。そうした留保を置いた上で問題の所在を探ってみよう。

当時の労働者の勤続年数の分布や、どの程度、安定的雇用の労働者カードルがいるか、については断片的データしかない〔第15表, 第16表〕。非常に大雑把に言えば労働者の40～50%程度が長期雇用といえようか。有資格労働者は概して流動性は低い。実際、7工業部門の1925/26～27/28のデータによると有

第14表 センサス工業における労働力の入れ替え

	平均労働者数 (千人)	入 職		離 職	
		千人	%%	千人	%%
1921 / 22年度	1228.3	1465.7	110	1404.1	114
1922 / 23年度	1289.9	1628.3	126	1335.5	104
1923 / 24年度	1582.7	1699.9	107	1485.2	94
1924 / 25年度	1797.4	2026.9	113	1662.9	93
1925 / 26年度	2162.4	2400.8	115	2279.5	105
1926 / 27年度	2372.7	2644.4	112	2503.3	105
1928年度	2691.0		100.8		92.4
1929年度	2923.3		122.4		115.2
1930年度	3674.9		176.4		152.4

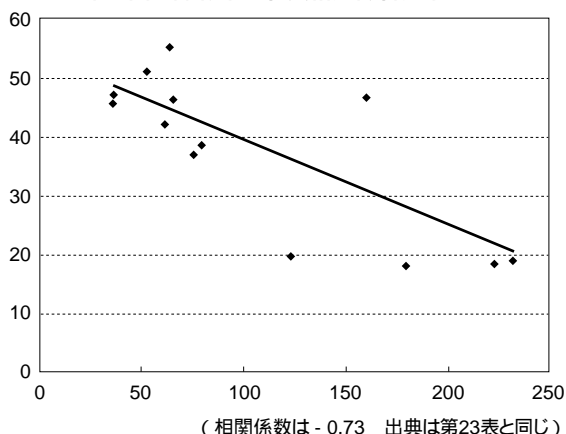
注記：比率は平均労働者数に対するもの

出典：Ekonomicheskoe Obozrenie, 1928年, 2, p. 165; Sotsialisticheskoe stroitel'stvo SSSR, M., 1935, P. XXIII, 504; Filtzer, Donald, Soviet workers and Stalinist industrialization, London, 1986, p. 28, 52

資格労働者比率（在籍者中比率）と流動性の間には明確な負の相関関係がある〔第11図〕。29年についてはセンサスに基づくより包括的なデータがある。部門差があるが、大まかに言って勤続3年以上は労働者の50～70%，6年以上は30～40%を占め、平均勤続

年数は平均6年（部門，地域により4～8年）である。資格が高いほど勤続年数も長い⁵⁾。職員については退職者の在職期間のデータがある。常勤職員で平均20ヶ月であるから、かなり流動性は高い。3年を超えて在職した者は15～18%に留まる。上級職員につ

第11図 離職率と有資格労働者比率



第15表 勤続年数及び社会的構成

勤続年数	北カフカース 地方の工業	『プロレタリアの勝利』工場	『南部鉄鋼』 のリュコフ工場
	1927年5月1日	1927年8月1日	1927 / 28年度
1年未満	10.8%	5%	3年未満27%
1 - 2年	17.2%	45%	
2 - 5年	34.3%	32%	3年以上63%
5年以上	37.7%	18%	

社会的構成	『南部鉄鋼』のジェルジンスキー工場		『南部鉄鋼』の トムスキー工場	『南部鉄鋼』の リーブクネヒト工場
	1927年10月1日	1928年10月1日	1927 / 28年度	1927 / 28年度
農民	52%	44%	15%	40%
富農	0.7	2.1		
若年労働者	34	41	30	60%
カードル労働者(地元)	13%	12%	60%	

注記： は4工場（ドン国営タバコ工場，皮革，セメント，『赤いアクサイ』工場，労働者数7461人）の標本調査。 は26年4月1日時点で労働者は1788人。うち有資格労働者の金属年数。農民とは農村との結びつきのある者。

出典：Ekonomicheskaja zhizn', 1927年8月26日， 193：Trud, 1928年720月日， 167：Iuzhnyi metallogicheskii trest "Iugostal". Itogi deiatel'nosti za 1927-28 operatsionnyi god.Kharikov, 1929, p. 119

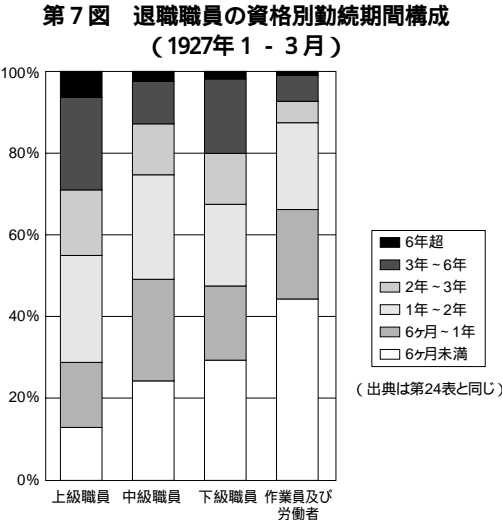
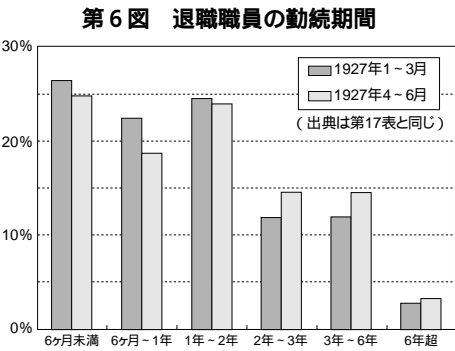
第16表 企業別労働力の流動性

企 業	時 期	従業員グループ	入れ替え率	原 因	備 考
グローズネフチ	1925 / 26年度	常用労働者	48%	労働条件、給与条件	生産に慣れた有資格労働者は定着率が高い
		うち雑役工	262%		
		職員	60%		
		作業員	131%		
ウラル銅トラスト	25年10月～26年 8 月	工場労働者 (建設除く)	65～149%		労働力の30～40%は長期雇用のカードル(生産に慣れた高資格者で、労働条件も比較的良好)
	1926 / 27年度第 1 四半期	工場、鉱山の労働者	42%		
ドネツ石炭トラスト	1925 / 26年度	労働者	142%	住宅事情と他企業との給与格差	恒常的な労働者カードルは40～50%。古参労働者の流動性は低い。但し採炭坑夫の流動性は非常に高い。()内は採炭坑夫
	1926 / 27年度	労働者 (採炭坑夫)	月平均10.4% (16.4%)		
	1927 / 28年度	労働者 (採炭坑夫)	月平均9.1% (14.2%)		
第3綿トラスト	1925 / 26年度	労働者	30%	地域的給与格差、住宅事情	
オレホヴォ-ズーエヴォ綿トラスト	1925 / 26年度	労働者	25%		
ナジェジンスキー工場 (ウラル)	1924 / 25年度	労働者	80%	農作業、住宅不足、労働条件、賃金、厳しい自然条件、原料不足	入れ替わりの60%は季節工
	1925 / 26年度		130%		
	1926 / 27年度第 1～3 四半期	労働者・職員	55%		
モスクワの3金属企業	1926年10月～27年 7 月	有資格労働者	24%	臨時採用の多さ、内規違反、無断欠勤、農村との結びつき、住宅事情、生産合理化による	金属工業では労組員の解雇が多い。
		雑役工	63%		
モスクワの5繊維企業		有資格労働者	34%		
		雑役工	90%		
モスクワの3印刷企業		有資格労働者	65%		
		雑役工	93%		
南部鉄鋼トラスト	1925 / 26年度	労働者	74%	住宅事情、賃金格差	『南部鉄鋼』の鉱山は非常に流動性が高い。1926 / 27年度は217.8%、1927 / 28年度は163.3%。低資格労働者ことに雑役工の流動性が高い
	1926 / 27年度		72%		
	1927 / 28年度		68%		
南部機械トラスト	1925 / 26年度		55%		
	1926 / 27年度		26%		

注記：入れ替え率は特にデータがない場合には採用数と退職数のいずれが少ない数字を在籍数で除して算出した。

出典：Torgovo-promyshlennia gazeta, 1926年12月3日, 279; 1926年9月23日, 218; 1927年2月20日, 42; 1927年5月21日, 113; 1927年8月2日, 173; 1927年11月3日, 252; Ekonomicheskaja zhizn', 1926年6月6日, 129; 1927年1月11日, 8; 1927年9月30日, 223; 1927年11月3日, 252; 1928年1月21日, 18; 1928年5月12日, 109; Trud, 1927年9月27日, 220; 1928年1月15日, 13; Voprosy Truda, 1928年, 4, p.104-8; Vestnik Truda, 1927年, 5 p.137-140; Otchetnye dannye o deiatel'nosti Donuglia v 1926-27 operatsionnom godu. 1928 p.42; Otchet o deiatel'nosti Donuglia v 1927-28 operatsionnom godu. 1930 p.41; Iuzhnyi metallurgicheskii trest "Iugostal". Itogi deiatel'nosti za 1927-28 operatsionnyi god. Kharikov, 1929 p.119

いては相対的に在職期間が長い [第17表，第6図，7図] . 技術者の流動性も高い . 例えば，ドンパスの技師 - 技手は1925 / 26年度に40%が入れ替わった⁶⁾ . 鉱業技術者の標本調査によると一つの職務での平均在職期間は



第17表 退職した常勤職員の勤続期間

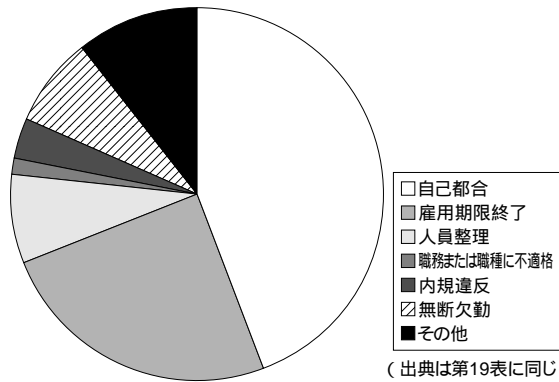
		1926 / 27年度第 2 四半期						
	退職職員 総数	勤続期間 (総数に対する %)						
		6ヶ月未満	6ヶ月～1年	1年～2年	2年～3年	3年～6年	6年超	
全調査組織	2041	26.4	22.4	24.5	11.9	12.0	2.8	
内訳：資格別								
上級職員	363	12.9	16.0	26.2	16.0	22.6	6.3	
中級職員	1185	24.3	24.9	25.5	12.6	10.3	2.4	
下級職員	105	29.5	18.1	20.0	12.4	18.1	1.9	
作業員及び労働者	305	44.4	21.9	21.2	5.2	6.3	1.0	
内訳：退職事由別								
不適任	97	51.5	17.5	21.6	5.2	4.2		
自己都合	411	35.3	24.6	20.7	7.8	9.7	1.9	
人員整理	1179	24.8	21.5	26.5	12.4	11.4	3.4	

1926 / 27年度第3 四半期									
	平均勤続 期間(月)	退職職 員総数	勤続期間(総数に対する %)						平均勤続 期間(月)
			6ヶ月未満	6ヶ月～1年	1年～2年	2年～3年	3年～6年	6年超	
全調査組織	19.2ヶ月	2048	24.8	18.7	24.0	14.6	14.6	3.3	21.9ヶ月
内訳：資格別									
上級職員	28.2	398	12.6	15.6	21.9	20.6	24.6	4.7	29.9
中級職員	18.5	1041	22.1	18.2	26.0	15.6	14.3	3.8	22.5
下級職員	19.5	153	17.6	20.9	28.8	17.0	12.4	3.3	22.7
作業員及び労働者	13.1	407	45.0	22.1	18.2	5.7	8.1	0.9	13.4
内訳：退職事由別									
不適任	9.7	68	47.0	19.1	19.1	7.4	7.4		11.8
自己都合	15.5	525	34.5	24.4	20.5	10.5	9.3	0.8	15.8
人員整理	19.7	915	21.7	18.4	24.3	13.2	17.0	5.4	24.8

注記：調査対象組織は財務部，県裁判所，ゴスバンク，フレバプロダクト，繊維シンジケート，県トルグ，中央労働者協同組合（13の県都及び管区都）.

出典：Statistika truda，1927年， 11 - 12，p. 25

第 8 図 1927 / 28年度退職事由



1.7年である。調査された技術者の70%超は4～10ないしそれ以上の職務を経験したという⁷⁾。

流動性の原因を退職事由のデータから検討してみよう。[第18表，19表・第8図]大きな要因は有期雇用契約による満期退職[短期的雇用]，自己都合退職，人員整理である。内規違反や無断欠勤による者も多い。これは労働規律の低さを示すが，この中には事実上の自己都合も含まれる。

労働者の流動性の高さは通常，彼らの農村との結びつきの強さによって説明される。それによる影響は退職の季節的変動に示される。「多くの企業では退職の原因として農業との結びつきがある。農繁期には農作業に出

かけるのである」(金属工業)。「流動的なのは全ての鉱業労働者ではなく，労働者総数の30～50%を占める可变的部分である。その主たる原因は農業との結びつきである」。だから自己都合退職や内規違反が多い。化学工業でも農業との結びつきの強い補助労働者の多い部門で流動性が高い⁸⁾。ロシア共和国・センサス工業の26年のデータによれば，労働者では農閑期の11月から3月の在籍総数に対する退職者の比率は月平均6%に対し，農繁期の4月から10月は8%であり，作業員がそれぞれ7%，9%である。いずれも農繁期は2ポイント高い。職員についてはそれぞれ4%，5%であるから大きな差ではない⁹⁾。別のデータでは季節変動幅はもっと大きい[第

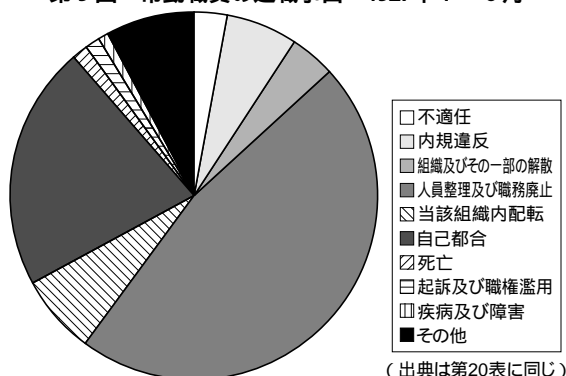
第18表 失業原因

	当期登録 失業者数 (千人)	内訳%				
		人員削減と 企業などの 解散	その他の原因 による退職	除隊	雇用されて働いた 経験なし	22年1月1 日以降雇用 されて働いていない
1923 / 24年度第 2 四半期	782.4	46.6	17.8	2.2	23.4	10.0
第 3 四半期	948.3	44.7	16.8	4.5	26.2	7.8
第 4 四半期	813.2	41.2	28.1	4.2	20.1	6.4
1924 / 25年度第 1 四半期	766.8	61.9	21.7	4.5	10.1	1.8
第 2 四半期	790.3	56.4	21.3	3.6	14.7	4

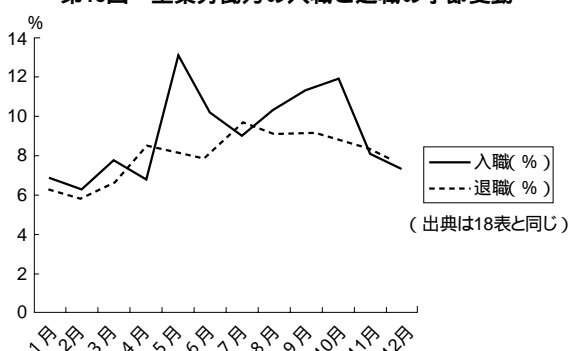
注記：全連邦のデータである。

出典：Voprosy Truda，1925年，10，p. 9 - 12

第9図 常勤職員の退職事由 1927年1 - 6月



第10図 工業労働力の入職と退職の季節変動



22表，第10図]．とはいえ，採用数の季節的変動の方が退職数のそれよりずっと大きいので，一般に言われるほどには農村との結びつきの影響は強くはない¹⁰⁾．

工業部門別にみれば鉱業，木工，食品部門の流動性がことに高い¹¹⁾．[第23表]季節性の強い部門は流動性が高い¹²⁾．臨時労働者の利用が多いからである．臨時雇用は季節的生産以外にも広範に適用された．一般に短期雇用が多ければ，当然にも流動性は高い．在職期間は2～6週間が圧倒的に多い[第24表]．

第12図に見られるように，石炭工業を除けば，採用中臨時労働者比率と労働者の流動性の高さとの間には強い順相関関係がある．数値そのものは正確ではないが臨時雇用の影響の大きさはわかる．石炭工業における流動性

の高さは別の事情がある．ドネツ石炭トラストでは採炭坑夫の間で流動性が高い．1年間に人的構成は3～4回替わる．住宅事情や給与体系や労働基準のバラツキや欠陥が主たる原因である¹³⁾．無資格労働者については農村との結びつきが大きい¹⁴⁾．

地域別にみてみよう．

モスクワではモスクワ県労組評議会がモスクワ国民経済会議や労組県支部と共同で調査した．記録の不備のため予定された30企業のうち13のみ調査された[金属3(リュベレツキー，ポドーリア，『鎌と槌』)，印刷3，メリヤス2，繊維5．労働者総数27千人調査]．これら企業では26年10月10日から27年7月までに12,870人が採用され，7,562人が退社した．30%近くが入れ替わったのであ

第19表 退職事由

	調 査 企業数	従業員数 (期首) (人)	退職者数 (人)	退職事由%							同一合同 内配転 (人)
				自己都合	雇用期限 終了	人員整理	職務また は職種に 不適格	内規違反	無断欠勤	その他	
1926年10月～27年7月 モスクワの工業	13	27,324	6,662								(1926/27年 度のみ%)
うち機械製造	2	8,039	1,801	32.4%	42.5%	11.0%	4.30%	0.1%	9.5%		0.2%
メリヤス	2	2,259	787	22.9%	35.7%	12.8%	1.80%	0.1%	7.5%		19.2%
印刷	3	1,758	772	13.5%	44.9%	13.9%	2.30%	0.8%	8.1%		16.7%
綿加工	5	10,125	1,769	27.2%	51.4%	10.1%	1.30%		7.5%		1.6%
鉄鋼	1	5,143	1,533	21.0%	54.8%	12.7%		0.1%	8.9%		1.9%
1927年8月	104	417,442	18,974	52.5%	22.9	3.4	1.5	2.7	8.2	7.3	804
うち無資格労働者			9,451	51.1%	29.9	2.5	0.6	1.9	6.4	6.2	225
建設労働者			1,793	51.6%	29.2%	4.5%	0.4%	3.2%	5.0%	6.0%	28
ソヴェト商業職員			667	45.7%	24.0%	11.1%	1.8%	2.5%	5.7%	8.4%	23
管理技術者			205	64.4%	5.4%	8.3%	2.0%	7.3%	2.4%	10.2%	40
1927年8月	92			39.0%	33.4%	4.2%	1.4%	12.3%		9.7%	
1927年9月	93	368,071	13,292	32.7%	37.5	6.3	1.1	2.7	8.2	11.5	723
うち無資格労働者			6,495	30.7%	41.2%	4.8%	0.6%	2.7%	7.1%	12.7%	218
建設労働者			1,632	35.1%	46.3%	0.8%	1.0%	0.9%	6.6%	9.3%	15
ソヴェト商業職員			435	34.9%	17.7%	13.1%	3.0%	4.8%	8.0%	16.1%	65
管理技術者			254	50.0%	9.4%	6.7%	3.1%	4.3%	5.9%	20.5%	19
1927/28年度第1四半期	108		60,502	37.3%	28.9	11.8	1.1	2.9	6.9	11.1	3,936
うち無資格労働者		509,961	28,155	35.8%	37.8	8.5	0.6	2.6	7.1	7.6	1,559
建設労働者			8,921	33.8%	43.6%	15.2%	0.2%	1.1%	2.3%	3.8%	186
ソヴェト商業職員			1,993	25.2%	12.6%	35.1%	2.5%	3.0%	2.8%	19.3%	190
管理技術者			1,079	43.2%	5.2%	24.3%	2.4%	5.7%	2.5%	16.7%	132
1927/28年度第2四半期	107	491,172	41,089	41.8%	22.3	11.5	1.7	4.7	9.6	8.4	4,303
うち無資格労働者			18,318	39.2%	7.4	1.2	3.8	3.8	9.6	5.7	1,586
建設労働者			2,815	26.7%	29.5%	29.7%	0.9%	2.7%	6.1%	4.5%	191

ソヴェト商業職員			1 338	26.9%	15.3%	33.3%	3.1%	4.9%	3.8%	12.6%	155
管理技術者			970	42.2%	7.6%	19.7%	2.3%	7.2%	4.8%	16.2%	166
1927 / 28年度第 4 四半期	107	528,705	65,756	46.8%	26.3	2.8	1.2	3.1	7.0	12.8	4,006
うち無資格労働者			30,960	42.6%	34.2	2.0	0.4	2.6	7	11.2	1,556
建設労働者			6,232	46.0%	36.3%	4.9%	0.9%	1.7%	3.4%	6.8%	252
ソヴェト商業職員			1,569	41.3%	21.0%	12.4%	3.3%	4.1%	4.3%	13.7%	141
管理技術者			1,330	62.6%	5.4%	5.5%	2.5%	5.3%	3.6%	15.2%	342
1927 / 28年度	107	509,961	213,062	44.2%	24.8%	7.7%	1.4%	3.5%	7.8%	10.6%	15,269
うち無資格労働者			98,567	41.3%	33.6	5.5	0.9	3.1	7.7	9	6,082
建設労働者			21,055	37.7%	39.2%	12.3%	0.8%	1.6%	3.4%	4.9%	704
ソヴェト商業職員			5,857	31.5%	15.1%	25.3%	2.9%	4.0%	4.4%	16.8%	637
管理技術者			4,384	50.2%	5.9%	14.0%	2.7%	6.1%	3.4%	17.7%	798
1928 / 29年度第 1 四半期		2553.9千人	584.8千人	22.3		46.5		8.5			
うち工業		1228.8千人	192.3千人	26.5		29.4		14			
1928 / 29年度第 2 四半期		2416.0千人	401.3千人	26.1		30.5		13.7			
うち工業		1219.9千人	157.0千人	26.9		29.3		17.8			

注記

1. 退職事由のその他には長期の病気、障害、死亡、派遣などが含まれる。1926年10月～27年7月のモスクワの工業については原資料には人員整理と合理化によるものが別項目になっていたため人員整理に加えた。また配転は退職者に含まれるため、この時期のみ比率で示した。他の時期は退職者とは別の数字である。
 2. 期首従業員に対する退職率は1927 / 28年度第 1 四半期が12.07%、第 2 四半期が8.30%、第 4 四半期が12.27%、年間で41.4%である。
 3. 1927年 8 月 のデータは労働人民委員部のロシア共和国92企業の特別調査 9月のデータと直接、対応する。
 4. 1928 / 29年度は連邦の県都、管区都のデータ。退職事由は常用労働者のデータ。
- 出典：Voprosy Truda, 1927年, 11, p. 174 - 5, 12, p. 174 - 5, 1928年, 4, p. 104 - 108, 10, p. 158 - 160, 1928年, 11, p. 158 - 160, 1929年, 8, p. 51, 11, p. 153 - 158, 9, p. 142 - 3, 11, p. 153 - 158 : Trud, 1927年12月21日, 291

第20表 常勤職員の退職事由（1927年1 - 6月）

	退職者数（解雇事由の情報のある者）	在職者数に対する比率（％）	退職事由（％）									
			不適任	内規違反	組織及びその一部の解散	人員整理及び職務廃止	当該組織内配転	自己都合	死亡	起訴及び職権濫用	疾病及び障害	その他
	4450	14.95	2.9	6.3	4.0	46.9	7	21.5	1.4	1.3	0.9	7.8
うち上級職員	799	14.37	1.4	0.8	1.8	44.3	16.3	19.5	15.9			
中級職員	2428	13.50	3.3	7.6	3.3	46.5	6.5	21.9	10.9			
下級職員	304	15.23	2	4.3	6.2	55.3	4.2	19.1	8.9			
作業員及び労働者	819	23.75	2.6	7.3	7.1	47.7	2	23.7	9.6			

注記：調査対象組織は財務部、県裁判所、ゴスバンク、フレバプロダクト、繊維シンジケート、県トルグ、中央労働者協同組合（13の県都及び管区都）。

出典：Statistika truda，1927年， 11 - 12，p. 23

第21表 労組員失業者の退職事由（1927年11月）

	退職者数（解雇事由の情報のある者）千人	退職事由（％）					
		人員整理	企業（機関）解散	シーズン及び雇用期限終了	長期療養	自己都合	その他
21労組平均	838.7	38.8	11.0	23.1	3.2	12.8	11.1
うち製造業	335.4	47.0	15.6	16.9	2.6	12.1	5.8
建設	83.4	18.4	2.8	51.8	1.6	5.8	19.6
運輸・通信	154.9	48.7	3.8	31.0	1.8	7.4	7.3
職員	146.7	32.1	11.5	20.4	5.7	23.1	7.2

出典：Statistika truda，1928年， 3 - 4，p. 15

第22表 工業労働力異動の季節変動

	入職（％）	退職（％）
1月	6.8	6.3
2月	6.3	5.8
3月	7.7	6.5
4月	6.8	8.5
5月	13.0	8.1
6月	10.2	7.8
7月	9.0	9.8
8月	10.3	9.1
9月	11.3	9.2
10月	11.9	9.0
11月	8.1	8.3
12月	7.3	7.5

注記：センサス工業の1925 - 27年のデータ。月平均労働者数に対する比率

出典：Ekonomicheskoe Obozrenie，1928年， 2，p. 169

る．増加は主に臨時採用による．

流動性が最も高いのは印刷であり労働者総数の70%が採用され，50%退社した．受注高に対応して激しく労働力が増減した．次いで

金属が高くそれぞれ57%と27%であり，繊維は49%と30%であった．

新規採用労働者総数のうち婦人労働者の比率は繊維が増加分の36%，減少分の24%であ

第23表 工業部門別の労働力の流動性

	年次	入職（％）	離職（％）	採用中臨時労働者比率	在籍労働者中有資格者比率
石炭工業	1925 / 26年度	186.8	159.5		46.8
	1926 / 27年度	171.8	159.6	17.1	46.5
	1927 / 28年度	142.8	138.6	15.3	
鉄鋼工業	1925 / 26年度	97.6	79.1		38.7
	1926 / 27年度	85.0	75.1	41.2	37.0
	1927 / 28年度	78.6	74.4	45.3	
金属加工工業	1925 / 26年度	70.2	65.0		46.3
	1926 / 27年度	64.5	61.1	52.8	42.2
	1927 / 28年度	74.3	61.2	52.8	
機械製造工業	1925 / 26年度	69.8	63.0		55.3
	1926 / 27年度	61.0	51.9	52.8	51.1
	1927 / 28年度	63.0	50.4	52.8	
木工工業	1925 / 26年度	247.3	231.7		19.1
	1926 / 27年度	246.0	247.1	65.2	
	1927 / 28年度	230.4	222.7	70.6	18.5
繊維工業	1925 / 26年度	43.0	35.5		45.7
	1926 / 27年度	39.9	35.7	46.2	47.1
	1927 / 28年度	38.9	33.7	49.8	
食品工業	1925 / 26年度	132.1	123.3		19.7
	1926 / 27年度	161.9	160.2	81.7	
	1927 / 28年度	180.0	179.2	84.6	18.1

注記：

- 1．採用・解雇は年次平均労働者数に対する比率（中央統計局データ）
- 2．臨時採用比率は石炭工業については鉱業のデータ，鉄鋼工業については冶金工業のデータで代用した．金属加工，機械製造工業については共通のデータである．繊維工業の有資格労働者比率は綿工業のデータ．

出典：Voprosy Truda, 1929年， 8， p. 50；Statistika truda, 1928年， 1 - 2， p. 18 - 21；1929年， 2 - 3， p. 20， - 29； 4， p. 9 - 10

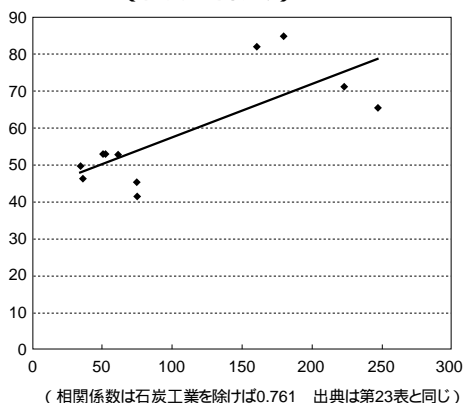
第24表 退職した臨時労働者の就業期間

生産グループ	労働者数	就業期間（％）					
		2週間未満	2～4週間	4～6週間	6～8週間	8～10週間	10週超
機械製造	528	25.4	46.6	16.8	1.7	7.0	2.5
メリヤス生産	251	21.9	21.9	29.1	9.5	6.4	11.2
印刷	311	44.7	23.2	29.6	0.6	0.6	1.3
綿加工	1245	17.3	16.2	56.1	3.7	2.3	4.3
冶金	821	17.2	28.9	46.4	3.5	3.5	0.5

注記：モスクワ工業，1926年10月～1927年7月

出典：Voprosy Truda, 1928年， 4， p. 107

第12図 労働力の流動性と臨時採用比率
(石炭工業除く)



り、金属ではそれぞれ7%、9%、印刷では11%、13%であった。従って繊維では新規採用婦人のうち約3分の1が『定着した』。この期間には労働力の流入は大部分が職業紹介所を通して行なわれ、入社75%が労組員であり、非組織的労働者は入社25%に留まった。うち24%は職業紹介所により送られてくる。農村出身である。

流動性の原因は基本的には工場が自己にとり都合の良い労働者を選別できるため、また休暇、解雇その他に対する補償の費用から開放される、といった理由から雇用上フリーハンドを与えられる臨時労働者を選好したことにある。内規違反、飲酒による欠勤、病気その他の要因も小さくはない。モスクワ労組評議会・労働経済部長ハルラモフは労働力雇用の際、工業の実際の需要を考慮し、計画性を高め、且つ常勤と臨時労働者のより正しい比率を定める必要がある、と総括している¹⁵⁾。

レニングラード工業では27年9月まで[1926/27年度]に企業で120千人超の新規労働者が採用され、約90千人が解雇された。1年で平均労働者数の60%近くが採用され、約45%が解雇される。そのかなりは臨時労働者であるが、常用労働者も流動性は高い。県

労組評議会は金属、繊維、印刷工業での労働力の流動性の標本調査を行った。バルチック工場や『赤いヴィボルグ労働者』のような大工場も含む。金属工場では10ヶ月で2,270人が解雇され、3,421人が新規採用された。繊維工場では約2千人が解雇され、2,300人が採用された。解雇で多いのは自己都合退職であり、金属で解雇者の56%、繊維で46%を占める。その理由は夏に農作業に行くこと、あれこれの企業での厳しい労働条件、同種生産の工場による給与格差(時々、別の工場での高い給与の期待は裏切られ、元の所に戻るのだが)、住居地が工場から遠いこと、新規開業のより良い労働条件の工場への移動その他である。当該工業部門で失業が多いほど、自己都合退職は少ない。

金属労働者では解雇の6%超は人員削減や合理化による。余剰となった高資格労働者の多くは別の工場に速やかに移れることを見込んで、低い給与の仕事に異動するよりも、3ヶ月分の退職手当を受取る方を選ぶ。

役に立たないために企業から解雇されるのは平均、労働者の1%、内規違反は解雇者数の7-12%、障害や死亡によって退出するのは5.1%である。

解雇者の年齢構成をみると30歳から49歳の労働者は自己都合で退職することが多い(解雇の51%)。無断欠勤による解雇は2.1%に過ぎない。若年層では無断欠勤による解雇は成年労働者[30歳以上か?]の2倍ある。だが合理化による労働力削減では成年の比率は若年層の3.5倍もある。革命前には工場は古参労働者を留めておこうとしたが、ネップ期はそうでもない。人員削減では勤続3-5年ないしそれ以上の労働者が多く(7.4%)、1年未満の人が少ない(3.8%)。これは戦前との大きな違いである¹⁶⁾。

ウクライナではウクライナ最高国民経済会

議が全ウクライナ労働組合中央評議会及び労働人民委員部と共に9の工業企業における労働力の流動性の原因を調査した。

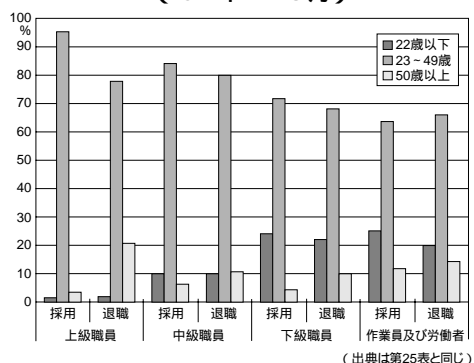
炭鉱では最も入れ替わりが激しい。1926 / 27年度第2四半期ブラフソフスキー鉱山管理部では労働者総数の20%の新規労働者が採用され、18.3%が解雇された。シェルピノフスキー鉱山管理部ではそれぞれ36.9%、51%である。何よりも労働者の社会的性格による。炭坑では自己経営をもつ多くの農民が働き、夏季の農作業期には農村に戻る。

金属工業でも石炭工業ほどではないが、入れ替わりは多い。主に、低賃金の低資格労働者及び11等級超の給与を受取る高資格スペツマスチュールやその補佐で流動性が高い。鍛冶や鋳物部門ではメンバーは最も定着している。退職のうち自己都合によるものは平均、70 - 75%であり、処分は15 - 20%である。自然減は少ない。自己都合退職は厳しい住宅事情、同様の職種の企業間賃金格差、炭坑での厳しい且つ危険な作業が原因である。

農業との結びつきにもよる。また一部はことに家族持ちの場合にそうであるが、子弟の教育問題（一部地域では学校がない）が大きい¹⁷⁾。

28年に入って全ソ労働組合中央評議会は労働人民委員部の協力を得て種々の生産や地域の企業の労働者の流動性の標本調査を行った（労働者総数214.8千人）。調査結果によると26年10月から27年7月の間に従業員総数は11%増加した。新規採用は122,660人（この

第13図 職員の年齢別採用と退職
(1927年1 - 3月)



第25表 年齢別の職員の採用と解雇

		1926 / 27年度第2 四半期				1926 / 27年度第3 四半期			
		総数 (年齢情報のある者)	うち年齢構成 (%)			総数 (年齢情報のある者)	うち年齢構成 (%)		
			22歳以下	23 ~ 49歳	50歳以上		22歳以下	23 ~ 49歳	50歳以上
全調査組織	採用	1205	17.4	76.3	6.3	1123	19.2	74.6	6.2
	退職	1729	12.8	74.5	12.7	1960	13.1	74.7	12.2
	うち人員削減	838	12.2	70.9	16.9	842	11.2	71.1	17.7
資格別内訳									
上級職員	採用	149	1.3	95.3	3.4	200	1.5	91.5	7.0
	退職	345	1.7	77.7	20.6	373	0.5	78.3	21.2
中級職員	採用	703	9.8	84.1	6.1	515	11.3	82.3	6.4
	退職	995	9.7	79.9	10.4	987	9.3	82.2	8.5
下級職員	採用	71	23.9	71.8	4.3	103	11.6	75.8	12.6
	退職	110	21.8	68.2	10.0	155	18.7	67.7	13.6
作業員及び労働者	採用	241	24.9	63.5	11.6	186	32.3	61.8	5.9
	退職	261	19.9	65.9	14.2	389	21.3	64.3	14.4

注記：調査対象組織は財務部、県裁判所、ゴスバンク、フレバプロダクト、繊維シンジケート、県トルグ、中央労働者協同組合（13の県都及び管区都）。

出典：Statistika truda, 1927年, 11 - 12, p. 26

期間の平均在籍数の61.4%)、解雇は95,500人(47.8%)である。

流動性の理由は賃金のばらつき、厳しい住宅事情、労働条件などである。多くの生産部門で自己都合退職は75 - 76%になる。内規違反による解雇も多い。鉱業で12.4%、繊維で12.7%あった。流動性が最も高いのは無資格労働者(金属工業で60%超)であり、有資格労働者もかなり高い(金属工業で30 - 35%、鉱業で36 - 38%)。比較的低いのは半資格労働者である。このようにその資格からして容易に仕事が見つかる労働者か、工業にとり容易に代わりの見つかる無資格労働者の間で流動性が高い。『渡り歩く』のは主にこれら2つの労働者グループである¹⁸⁾。

労働者の流動性の高さの原因は何よりも臨時労働者の広範な採用である。

「臨時労働者が多いのは経済機関が退職手当を節約しようとしたり、企業の成果[コスト削減など]を誇示したいためである。蓋し、報告で示されるのは常用労働者数のみである。また生産計画において無断欠勤、病欠その他の場合の予備労働者を持つ必要性が考慮されていないためである」(1928年3月の金属労組中央委員会幹部会会議での調査報告より)¹⁹⁾。

とりわけ大きな役割を演じているのが、労働力の人為的流動とも言えるものである。多くの経済機関が安い労働力を利用し、いわゆる『諸掛り』を節約しようとするため臨時労働者の利用は不自然な規模となった。その場合どこでも何ヶ月も働く労働者が臨時と見なされ続ける。ここではしばしば公然たる濫用が行われている²⁰⁾。また生産計画において労働力需要を充分正確に計算できないため流動性が高くなる。例えば、ウクライナの金属工業は1925 / 26年度上半期に過度に楽観主義的な計画に基づいて採用を大幅に増やしたが、

下半期には計画の誤算から過剰となった。計画機関は冗員の断乎たる削減を要求し、多くの企業はそれに応じた。だが他方で機械化計画が進展せず、計画遂行のためには増員せざるを得なかった。南部鉄鋼トラストの工場や炭坑は毎月のように数百人から千人規模の増減を繰り返した²¹⁾。

職業紹介所の派遣や直接雇用の70 - 80%ないしそれ以上が臨時仕事である。経営者が臨時雇用を悪用し、特異な「無期限 - 臨時労働者」を抱える。これは常勤に伴う多くの費用や補償を避けるために、同じメンバーの労働者の解雇、採用を繰り返すものである²²⁾。

27年11月の全ソ労働組合中央評議会の協議会では企業管理部が退職手当支払い増大を避けるため有資格労働者を低い等級に移し、無資格労働者は『役に立たぬ者』として解雇し、従って、生産合理化による解雇の場合のあらゆる補償が失われる、といったケースが紹介された²³⁾。

こうした臨時雇用の多用は一見したよりも重大な問題を孕んでいた。実際、企業が一定期間に100の労働者を採用し、同数解雇するとすれば、採用された労働者のうち70ないしそれ以上は臨時仕事で採用され、解雇された者の中では臨時労働者は35 ~ 40に過ぎない。常用労働者の臨時労働者による置き換えが行われているのである。だから「流動性問題は予想以上に常用労働者の基本的カードルに係わっている」(Z. モホフ)²⁴⁾。金属工業では解雇者の中には勤続年数の長い者がかなりいた。例えば、マルギ名称工場では解雇者中3 ~ 5年勤続が30%、5年以上が15.3%いた(1926 / 27年度)²⁵⁾。モスクワの金属工業では1925 / 26年度に1万6千人が解雇され、2万8千人が採用されたが、新規採用者には労組員は5千人しかいなかった。1万人以上が金属労組モスクワ地区委の企業に戻れなかつ

たという²⁶⁾。

「生産は多くの農村出身労働者で補充されている。企業によっては新規採用中、労組員の比率は非常に少ない。労働力の流動性は労組員の農村から来た非組織的労働者による置き換えを促している²⁷⁾。」「新規採用毎に農村出身者を吸収し、それまで働いていた労働者を排除する。これは仕事の一時的な縮小や労働密度強化、部分的機械化、農作業のための休暇などの場合に起こりうる²⁸⁾。こうして労組員の臨時労働者による置き換えが進行していたのである。それ故、28年7月の『トルード』社説は改めて臨時雇用規制のラディカルな措置を要求した²⁹⁾。

他方、高い有資格労働者の流動性は労働力不足を背景にしていた。経験の長い労働者の退職事由では「自己都合」が多い。無断欠勤や内規違反による解雇も厳密に言えばかなりは自己都合に入る。つまり意図的なそれである³⁰⁾。その理由は賃金の工場間、地域間格差、製造ノルマのバラツキ、住宅事情（通勤距離も含め）、子弟のための学校がないといった文化、生活面の条件、また〔労組側からみて〕管理部による内規の恣意的適用といった問題もある³¹⁾。

機械製造工場で高資格労働者が不足した時に優秀な労働者カードルの賃金の低い工場からの漏出が日常的に生じた。例えば、25年6月にプロフィンテルン工場からバネ製造工が、ソルモヴォ工場からは鍛冶工が他の工場に流出した。またモスクワの工場からの工具製造工や優秀な旋盤工の他の工場への移動が見られた³²⁾。

必要な有資格労働力が不足する時にはなりふり構わぬ他企業からの引き抜きも行われる。特別エージェントを有資格労働者の募集のため操業中の企業に派遣するといったこともある。その場合、非常な好条件を提示する

ことも辞さない。例えば、ドンバスのスターリン工場は等級を7から9に上げたり、石炭支給を20ブードから45ブードに増やしたり、良い作業衣で釣って引き抜こうとする。そのことはコストを引上げ、生産を阻害する³³⁾。

なかには労働者の機会主義的行動もある。ドンバスでは団体協約によると同じ勤務地で5ヵ月半働いた労働者は2週間の『法定』休暇の権利をもち、退職の際には未利用休暇に対する補償金と地下労働に対する1ヵ月分の手当を支給される。27年夏ごろにはこの権利の悪用が目につくようになった。労働者は5ヵ月半働いた後、退職を願い出て、上記手当を受取り、次いで別の鉱山管理部に就職する。半年後には同じことを繰り返す。ある炭坑ではそうした退職願が大量に出され、採炭量が大幅に低下したという。かかる『渡り歩き』行動は8月のドネツ石炭トラストの大会でも指摘された³⁴⁾。大量の現象ではなくとも流動性の一原因ではあった³⁵⁾。

これに対しては最高国民経済会議は賃金平準化、生活条件改善（文化含め）、一部工業部門、ことに重工業における恒常的労働者カードルの形成といった対策を考えていた³⁶⁾。

一般的には合理化は流動性の大きな要因となりうる。だが必ずしもそうではない。1926年から27年にかけて合理化が進められるが、それは失業増大には繋がらなかった。余剰労働力は別様に処理された。

第一綿トラストの企業では27年7月1日現在の余剰労働力総数は2,900人であった（労働者総数39千人）。セルプホフの工場ではとくに多い。そのうち1,250人はトラストが他の工場（イヴァノヴォ及びザパルスキー）に移して処理した。このことによりセルプホフの工場は労働密度強化に着手できた。織工

は3織機制、紡績工は3面制に移行した。245人は新資格取得によって工場に残した。

第2亜麻本部では工場の大部分で労働力は過剰であった。27年には平均労働者数は工業計画で定められたノルマを約800人超過していた。27年6月に本部の指示により余剰労働力解消に着手した。その場合、工場は出来るだけ痛みを伴わないように主に労働力の自然減を補充しない方法によった。多くの工場で未成年者は団体協約で規定された6%枠を大幅に超え、8~9%になっている。しかも年長組は別である。その余剰分の解消のため未成年者の募集は停止した。

モスクワラシャトラストは1926/27年度上半期に生産拡張によって余剰労働力のかなりを吸収した。それでも600人超の冗員が残ったが、他の工場への配転により比較的摩擦なく解消している。更に2織機制への全面的移行によって年末には700人の労働者が過剰となるが、トラストは解雇を回避し、自然減を待つ。ウラジミル綿トラストも1,600人を他の工場に移した³⁷⁾。

モスクワ機械トラストでは27年にモスクワ機械トラストの工場では合理化後、600人超が余剰労働者となった。彼らのかなりの部分は同じトラストの他の工場やモスクワ国民経済会議の工場に配転されたが、残りは削減された。ノルマ引下げなどを巡って工場委員会との悶着も生じた。労働力の合理的利用のため採用・解雇の仕事はトラスト・労働経済部に集中された。非鉄トラストでも生産合理化が実施され、余剰労働力が発生したが、とりあえずは自然減未補充で対処した³⁸⁾。

アズネフチの採油所では27年に採油の機械化(ペラー式から深度ポンプ式)により2千人の余剰労働力が形成された。彼等は新しい採油所や拡張される補助企業(機械工場、製作所など)に配転された。

レニングラードの国营電機トラストの企業では余剰労働力は同じトラストの他の企業の間で配分された。例えば電灯工場『スペトラナ』の150人の婦人労働者は配転された。新工場『プロジェクトール』、『トランスフォーマール』の労働者はもっぱら国营電機トラストの他の工場の労働者から補充された³⁹⁾。

モスクワ印刷トラストの企業では印刷所の集中や専門化と関連して543人の余剰労働力が形成されたが、うち447人はトラストの他の企業に再配分された。混紡トラストやビクーニャ織(混紡)トラストの数百人の余剰労働者が再教育や他の企業への配置により利用されている。モスクワの他のトラストでは一般的な生産計画拡大によって合理化は労働力削減を齎さなかった。こうして27年4月~8月、合理化による人員削減は約200人に留まり、その一部は職業紹介所を通して就職した。但し、職員はこの間、モスクワで2500人が削減された⁴⁰⁾。

但し、どこでもうまくいっているわけではない。例えばコストロマの亜麻工場では合理化に伴って形成された632人の余剰労働者は利用されえず、削減されねばならない。そうしたケースも少なくない。多くの場合余剰労働者の他の企業への配転はまったく別の仕事への移動を伴う。技術革新のある所では問題は深刻となる。例えばガラス工場ではリンチ(ビン生産)やフルコの機械導入とともに古い資格は意義を失い全く新しい資格が登場する(機械操作など)。無資格及び有資格の手労働は消え、以前の資格とはまったく異質な新しい有資格労働者の問題が現れる。新しい有資格労働者の数は少なく、残りの労働者大衆は有資格ではなくなり、等級も下がる⁴¹⁾。

ともあれ概してネップ期後半には合理化に伴い生じた余剰労働力は必ずしも労働市場に

排出されなかった。余剰労働力を新規開業企業に移すケースも多い。繊維工業だけでも新たに建設された企業で5千人超を利用し、木材工業及び木工工業でも約2千人を吸収する計画を立てた。無論、住宅問題などの障害はある。他の工場への配転も少なくない。例えば、レニングラード機械製造トラストの一部工場では余剰労働力の配転は、労組組織の参加のもと行われていた。北ヴァトカ鉱業管区の3つの冶金工場の閉鎖により解雇された2千人のうち500人はすぐにキゼロフスキー鉱区に移され、残りは同じ県内及び県外に移されることになった。多くの繊維工場で（例えば、『赤い繊維労働者』）合理化による余剰労働力は同じ企業の生産拡張で吸収された。レニングラード染料トラストの『赤い化学労働者』工場（合理化により50%増産）やモスクワ縫製トラストのある工場も同様（合理化により70%増産）であった。

別の場合には余剰労働力は自然減によって解消する。ことに労働者の流動性の高い工業部門ではそうである。例えば鉱業労組全ウクライナ委員会のデータによるとドンバスでは4月初めに形成された約8千人の余剰労働者は自然流出によって消えていく。この余剰は合理化というよりは労働力雇用と生産の利益の不相応による。これはさして重大な問題ではない。それら労働者は春季に農作業に出かけ、鉱山管理部は新規採用をしない、というだけのことである。ガラス工場や第2亜麻本

部、レニングラード紙トラストの一部企業も同様である。一部企業は余剰となった労働力のうち平均欠勤者数に等しい部分を企業に残す。そうすると生産は欠勤の影響を受けなくて済む。ただ運輸労働者や精神労働者については失業に対処するのが難しい。再教育や労働援助が必要となる⁴²⁾。

職員について俟約カンパニアの過程で人数を隠蔽する工作が行われたこともある。例えば、南部機械トラストのニコラエフスク工場やゴムトラストの『赤いトレウゴリニク』工場ではトラスト本部からの職員比率引下げ指示に対し、職員を労働者に改称することで対処した。逆にトラスト本部自身が職員削減のため職場事務所の仕事がきつくなったため、会計の仕事を知る労働者を現場から引上げて一時、職員とすることを認めた⁴³⁾。

こうして合理化自体は労働力の流動性の大きな要因ではなかった。1926/27年度に合理化が進展したにも拘らず、雇用数は増大した[第1図]。これは常用労働者の臨時労働者への置き換えが行われたと共に他方で工業にとってコアとなる有資格労働者を確保せねばならぬ強い要請があったからである。但し、職員は重大な影響を受けた。27年中に勤続年数の長い職員の退職が増え、また年長者の解雇が増えて若年者の採用が増えた[第21表、第11図参照]。基幹労働者とは些か事情が異なっていた。

＜ 註 ＞

- 1) 塩川伸明、『スターリン体制下の労働者階級』、東大出版会、1985年、第4章参照。
- 2) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年7月28日、169社説: Trud, 1928年6月28日、148
- 3) Voprosy Truda, 1925年、5 - 6, p. 139 - 140; Ekonomicheskoe Obozrenie, 1928年、2, p. 163; Trud, 1927年3月20

日、64

- 4) Vestnik Truda, 1928年、2, p. 58 - 62; Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1928年4月11日、86。C. ヘイマンは従来の（採用数 + 退職数）/ 在籍数による流動性の算術的計算に疑問を呈している。例えば、従業員の90%は変わらず、残り10%が年10回交

代すれば流動性は100%となる。経済的に意義のある計算とすべきである。

ソ連邦の全センサス工業の1926 / 27年度の流動性（中央統計局のデータ）は全ての採用者と退職者を集計すれば、226%であるが、採用者と退職者の少ない方の数字を採れば、109%となる。つまり交代数を考えれば成長企業では交代数は退職者数と一致し、縮小企業では採用者数と一致するからである。月毎で上記の小さい方の数字を採れば、98%となり、企業ごとに小さいほうの数字を採れば78%（見込み）となる。さらに職場内移動（4 - 6%）を考慮すれば、73 - 74%である。

職種構成を考慮すればもっと低い（職種が変る場合）。ソヴェト商業職員労組のデータで見れば、職種で分けない場合、1926 / 27年度第2四半期と第3四半期の流動性は16.0%、同一職種では12.4%（22.5%低下）となる。また通常、流動性統計には季節労働者（建設シーズン）が含まれるが、これを除けば年換算で10%は低下する。

そうした計算から労働者の基本的カードルはさほど流動的ではない、と結論する。これに対しては過少評価だ、というTorgovo-promyshlennaia gazeta 編集部のコメントがある。A.フォーミンも北カフカース地方の企業について季節的要素や内部異動を除いた流動性の計算を行っている。そうすると流動性は70%ほど減少する（Trud, 1928年7月20日, 167）。

- 5) A.G.Rashin, Sostov fabrichno-zavodskogo proletariata SSSR. M., 1930, pp. 76-84, 塩川伸明, 『スターリン体制下の労働者階級』, 324頁。モスクワの企業の有資格労働者の流動性は9 - 10%であった, という（Predpriiatie, 1926, 10, p. 9）。
- 6) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年8月2日, 173
- 7) Trud, 1928年2月10日, 35
- 8) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年3月29日, 75; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年3月29日, 75。1927 / 28年度に『南部鉄鋼』のジェルジンスキー名称工場の労働者の46% ~ 53%が, リープクネ

ヒト工場では労働者の40%が農業との結びつきがあり, 鉱山では労働者の基本的カードルそのものが農村との有機的結びつきを持つ外来的エレメントであった（Iuzhnyi metallugicheskii trest “Iugostal”'. Itogi deiatel'nosti za 1927-28 operatsionnyi god. Kharikov, 1929, p. 119）。

- 9) Trud, 1927年12月21日, 291
- 10) 26年センサスに基づく研究によると都市労働者の88%は農村との繋がりを失っていた（Sokolov A.K.Rabochii klass i revoliutsionnye izmeneniia v sotsial'noi strukture obshchestva. M., 1987. p. 156 - 7）。
- 11) 1921 / 22年度から1926 / 27年度までのセンサス工業のデータでは陶磁器, 塩, 泥炭, 澱粉糖蜜, 木材工業, 鉱業での流動性が高い（Trud, 1928年2月12日, 37）。
- 12) Trud, 1927年12月13日, 284; Ekonomicheskoe Obozrenie, 1928年, 2, p. 167。
- 13) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年1月11日, 8; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年5月22日, 114。ドンバスでも古参労働者の流動性は低いようだ（Vestnik Truda, 1927年, 5, p. 137 - 140）。1920年までに入社した古参労働者については欠勤率も少ない（Biulleten' Donuglia, 1926年, 6, p. 5）。
- 14) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年2月24日, 47; Otchetnye dannye o deiatel'nosti Donuglia v 1926-27 operatsionnom godu. 1928, p. 42。技手の『渡り鳥現象』もある（Vestnik Donuglia, 1926年, 2, p. 5）。
- 15) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年1月21日, 18
- 16) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年1月21日, 18
- 17) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年2月24日, 47; Trud, 1928年1月15日, 13
- 18) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年3月9日, 59; 3月21日, 568; Trud, 1928年2月14日, 38; 3月17日, 65; 3月22日, 69; Pravda, 1928年3月17日, 65

- 19) Ekonomicheskaja zhizn', 1928年 3月29日, 75: Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1928年 3月29日, 75
- 20) Trud, 1928年 2月14日, 38: Pravda, 1927年 1月20日, 16
- 21) Trud, 1927年 4月27日, 93
- 22) Trud, 1927年12月21日, 291
- 23) Trud, 1927年11月29日, 272
- 24) Trud, 1927年12月13日, 284; 1927年12月21日, 291
- 25) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1928年 3月29日, 75
- 26) Trud, 1928年 1月15日, 13
- 27) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1928年 3月 9日, 59.
都市に仕事を探しにやってきた農民の圧倒的 대부분は住む所なく、金もなく、仕事が出来なければ長くは居られない。低賃金でも重労働でも厭わない。他方、企業管理部は彼らを好んで仕事に就ける。彼らの方が都市労働者よりも煩くないし、体力もあるからである(Trud, 1926年12月 1日, 278)。毎年、ロシア共和国の各都市に流入する農民は100万人から130万人になるが、うち定職に就く者は30万人ほどである。ことにモスクワやレニングラードで多い(Ekonomicheskaja zhizn', 1926年12月 3日, 280; Izvestiia, 1926年12月 3日, 280)。
- 28) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年 1月25日, 19
- 29) Trud, 1928年 7月22日, 169。経営者が26年の中央執行委員会決定(臨時労働者の契約期限を1ヶ月から2ヶ月に延長した)を悪用していることを非難し、1ヶ月に戻すことを求めた。
- 30) Trud, 1928年 2月10日, 35。例えば、ウラル冶金工業では流動性が非常に高い

が、30トン高炉の場合、ある工場のノルマは43トンだが、別の工場では86トンであるといった差がある。その結果、同じような職場で、同じ等級の労働者の給与は1.5ルーブリから5ルーブリの差がつく。遅配も原因の一つである。

- 31) Vestnik Truda, 1927年, 5, p. 140。勤続は賃金面でも休暇の長さでも解雇手当についても誘因を与えない(Trud, 1927年 6月23日, 139)。
- 32) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1925年 7月 4日, 150
- 33) Pravda, 1925年10月 7日, ; 11月11日, 257
- 34) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年 8月13日, 183
- 35) G. メリニチャンスキーは労働者が1年間に2度、定期休暇をとることはない、まして鉱業では労働者の大部分は1ヶ月の休暇をとるのだから不可能だという(Pravda, 1928年 3月17日, 65; Trud, 1928年 3月17日, 65)。
- 36) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1928年 2月24日, 47
- 37) Torgovo-promyshlennaja gazeta, 1927年 7月 5日, 149; 7月13日, 156; Trud, 1927年 8月 6日, 177
- 38) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年 7月10日, 154; Trud, 1927年 8月 6日, 177
- 39) Trud, 1927年 8月 6日, 177
- 40) Trud, 1927年11月29日, 272
- 41) Trud, 1927年 8月 6日, 177
- 42) Vestnik Truda, 1927年, 8, p. 36 - 43: Ekonomicheskaja zhizn', 1927年10月 4日, 226; Trud, 1927年 8月 6日, 177
- 43) Voprosy Truda, 1928年, 6, p. 47 - 8

労働力養成

ネップ期工業は膨大な過剰労働人口を抱えながらも有資格労働者の不足は深刻であった。すでに1925年初めには有資格労働力不足の警鐘が出されている¹⁾。先に見たように不

足する職種の労働者の引き抜き合戦すら現出していた。ことに深刻なのは職場マステール、副マステール、班長といった下級技術 - 管理者の不足である。戦前もこうした中間管理職は少なかったが、革命後、かなりは追放されたり、自分から出て行った。生産に

残った者も大部分は老齡化した．新しい講習所や学校があっても工業は長期間待てないし、短期のコースは必ずしも目的を達し得ない．それを修了した者が全く別の職務に就くこともある²⁾．

それ故、有資格労働力の養成は急務の課題となった．

まずはネップ期の労働者教育の有り様や機構を全体として概観しておこう．

第26表、第27表に見られるように様々な労働者教育施設があった．その中核をなすのが革命後、創設された工場学校である³⁾．1924年半ばには全連邦で約970の工場学校を数え（その後整理、統廃合されていく）、7万人超の生徒が学んでいた．生徒の多くはコムソモール員であった⁴⁾．工業部門別に見ると金属、繊維が多い〔第28表〕．

24年末にロシア共和国労農監督人民委員部が行った標本調査によると（19の工場学校と5の専門技術学校）、生徒の社会的構成は労働者72%、農民12.5%、職員13%、その他2.5%であり、うち黨員は1.4%、コムソモール員は34.7%であった⁵⁾．

最高国民経済会議のデータ（27年）では工場学校の生徒（6万5千人）の教育や〔生徒への〕給与のために年33.8百万ルーブリ支出した（それぞれ14.3百万ルーブリと19.5百万ルーブリ）．工場学校で製造した製品の売上げは給与の30~40%をカバーしたという⁶⁾．

レニングラードの工場学校の例を見てみよう．26年には56の工場学校があった．生徒総数は約11千人であり、教員や管理・技術者は2,500人を数えた．教員の圧倒的大部分は有資格マスチェールや現場技師であり、経験年数は長い．但し、現場で働く技師と比し給与格差が大きい（同じ資格、経験年数で40-50%低いという）．2部制が導入されている所もある．皮革、木工、縫製の工場学校では計画的に企業の注文を遂行している（生徒が

第26表 労働者教育施設（1924年）

	ロシア共和国	ウクライナ共和国
工場学校	478(33774人)	288(19500人)
講習所	95	123
職業学校	329(20587人)	126(15582人)
労働者テクニクム	14(3000人)	16(2500人)

注記：() 内は生徒数．ロシア共和国の工場学校は運輸を除く．

出典：Vestnik Truda, 1925年, 2, p. 127 - 8

第28表 主要工業の工場学校（1926年10月1日）

	工場学校数	労働者生徒数(千人)	一校平均
金属工業	146	18.1	124
繊維工業	143	17.2	121
石炭工業	29	3.3	116
石油工業	18	2.0	110
電機工業	11	1.6	147

出典：Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年10月8日, 230

第27表 工業労働者教育施設（中級資格労働力養成）の生徒数

	1925 / 26年度	1926 / 27年度	1927 / 28年度	1928 / 29年度
手工業実習所	17.7	15.7 (2.2)	17.7 (2.1)	23.7 (3.3)
工場学校	76.4	89.1 (14.3)	88.1 (15.0)	95.2 (19.7)
職業学校	39.8	36.1 (5.8)	35.9 (4.7)	37.6 (6.0)
職業講習所（コース）		33.2 (21.5)	37.5 (23.4)	49.0 (31.4)

（千人）

注記：() 内は卒業生

出典：Kontrol'nye tsifry narodnogo khoziaistva na 1928/1929 god, M., 1929, p. 456 - 9

製品を作って売る)。例えば、皮革トラストの学校は日産500足の履物注文を100%遂行し、それを学校の運営費の一部に充てた。金属加工の多くの学校ではNOT方式を導入し、教育技術ビューローを設立した。卒業生の中には優秀な副マスケールがあり、登用マスケールすらいる⁷⁾。

では実際にはどのように工場学校で教育が行われるのか。モスクワの第1履物生産模範工場の場合は次のようである。工場学校の就学期間は4年で、生産重視の中等教育を受ける。毎日、座学4時間、実習4時間の授業があり、2年半で工場の全ての生産過程を経験する。それが修了した後、生徒はグループに分けられ、各職場に配属されて、そこで1年半の専門教育を受ける。1つの生産工程の修得に20～100時間掛かる。生徒にはそれぞれ1人の高資格労働者が付けられ、その持場で教えられる。検定試験後に生徒は次の職場に移る。こうしてマスケールを養成する⁸⁾。

南部ウラルの大工場にある工場学校(25年に4校、生徒数584人)の場合は卒業生は工場毎に配分され、主に6ないし7等級に区分される。成人労働者は彼らを将来の後継者と見做すが、胡散臭い存在と見る者もいる。「我々はじっくり少しずつ仕事を覚えたのに君たちは...すぐにマスケールになりたがる。空中の鶴を捕らえようとしても...うまくはいくまい」⁹⁾。

工場学校入学に際しては学力テストを含む選考が行われた。入学には一定のルールがあった。1926年にモスクワ県労組評は次のような入学の優先順位を定めた。まずは当該企業の未成年卒の者、次がモスクワ国民教育部MONOが選別した孤児院の未成年者、次いで職業紹介所・未成年者セクツィアにより送られてきた者である。但し、当該企業の労働者、職員の子弟は未成年者セクツィアへの事

前登録義務なしに入学委員会に願書を提出できる。優遇措置が採られた。職業紹介所が学校に送る順は失業未成年者、当該企業で雇われて働いたことのある労組員、身寄りのない者、家族の中の唯一の働き手、最後に残りの失業者である。かなりは生活保障のルールといえよう¹⁰⁾。入学者中、労働者の子弟の割合は1925/26年度に87%であったが、1927/28年度には77.3%に低下した。他方、入学希望者に対する入学許可の比率はそれぞれ60.9%、65.1%であった¹¹⁾。25年9月1日現在、工場学校は未成年労働者の57%をカバーしていた。工場学校の卒業生は同じ頃の標本調査によると95%が生産に残った。うち8割は当該工場で働く¹²⁾。

このように工場学校はいわば内部労働市場と外部労働市場の中間形態といえた。

ブリガード学習方式や個人学習方式も広汎に実施された。

戦前には工場労働の学習は通常、見習いから始まった。見習いは本工に付いて補助の仕事から始めて仕事に徐々に慣れ、古参労働者の指導のもと、多くのテストを経てから、自分専用の機械を受取った¹³⁾。革命後にはそうした方式は新たに設立された工場学校制度を補完するものとして位置づけられていた¹⁴⁾。

例えば、鍛冶工の現場での個人学習の場合、最初は雑役工を第2助手として使い、次いで第1助手とし、更に新米の鍛冶工となる。鍛冶工の所で直接、修業した生徒は特別指導員の下、工場で3ヶ月働いた者より速やかに仕事に慣れる¹⁵⁾。

食品労組中央委員会作成の個人学習規程によると学習のコントロールや生徒の正しい利用に対する監督は工場管理部、工場委員会、コムソモール細胞代表から成る委員会が行う。この委員会は評価・紛争委員会と共同で

定期的に学習状況を調査し、修了試験を実施し、生徒の賃率等級を定める。腸詰、マホル力、製粉生産における学習計画によれば期間は36ヶ月（うち休暇は3ヶ月）であり、最初は第1等級にランクされ、徐々に次の等級に移され、学習期間を終え、試験に合格すれば5または6等級にランクされる¹⁶⁾。

戦時の経験からすると労働者自身が親しい者の中から選んだ助手は速く生産のやり方を身に付けた。蓋し、双方がより速やかな養成に利益があったからである¹⁷⁾。労働者の間では自分の子弟を工場的環境の仕事を学ばせようとする傾向がある（アゼルパイジャン石油トラスト¹⁸⁾）。

繊維工業では有資格労働者が生徒の教育を忌避する傾向がある〔子弟でない場合〕。古参の経験ある労働者が必ずしも進んで教育を引き受けない。蓋し、教育の『旧い方法』は現在では合わず、そうした方法の採用は時々、労組やコムソモール組織その他との紛争を齎す¹⁹⁾。

ブリガード教育の例をみてみよう。K. リーブクネヒト名称工場（エカテリノスラフ）では25年初め青年たちの主張により工場委員会の助力を得て、工場管理部は全ての職場及び補助職場において未成年者の見習いブリガードを組織することを認めた。そのやり方は次のようである。1人の経験ある旋盤工に6人の見習いが委ねられ、ブリガジール（班長）は見習いの間に仕事を配分し、その正確な遂行を監督する。そうした教育が6ヶ月続き、見習いがその仕事を習得したならば、別個の独立の台での仕事に移す²⁰⁾。

ほかに様々な労働者の生産サークルがある。基本的には 生産 - 技術サークル、 科学 - 技術サークル、 資格向上サークルの3つのタイプがある。

うち労働者の関心の最も高いのが のタイプである。一部では資格向上サークルが2年制の職業教育コースに転化している。

また常設の職業教育コース（講習所）がある。これは資格を与えたり、向上させたりするものであり、成人労働者の比率が高い。25年に職業教育総管理局に102のコースが登録されており、9,504人が働きながら学ぶ。その年齢構成は18歳未満が14%、18～20歳が27%、20～25歳が27%、25～30歳が20%、30歳超が12%である。ボイラーマン養成所の生徒は31歳以上が過半を占める。中央労働研究所コースには60歳以上の労働者もいた。生徒の75%は工場経験の長い成人労働者である。サラトフ県では技師 - 技手セクツィア連合ビューローのメンバーが無償で教える。但し、失業技師には報酬を出す²¹⁾。

「基本的一般的な教育を受けた旋盤工や火夫は速やかに自分の仕事を把握し、実践経験はあるがに必要な理論的知識は皮相的にしか理解していない者よりずっと〔能力が〕高い」以上、こうしたコースによる再教育も重要となる²²⁾。

夜間労働者学校も大衆の職業技術教育施設であり、ブリガード及び個人教育を受ける者や無資格及び低資格労働者に補足的理論的知識を与える。26年初め、モスクワ県には53校あった（生徒数6千人超²³⁾）。労働者テクニック（夜間もある）は技手など中級技術者を養成する。技術者など専門職は基本的に外部労働市場から供給されるが、企業が技術者も含め従業員の一部を資格向上のため外部のテクニック、職業学校に派遣することもある。

中央労働研究所方式についてやや詳しく触れておこう。

中央労働研究所は金属労組中央委員会書記であったガスチェフが中心となって近代合理主義の象徴とも言うべきテラー主義や

フォード主義を革命後の混沌たるソヴェト経済に移植し、NOT（労働の科学的組織化）を実現するために設立された。その掲げる旗は『いい加減さや曖昧さよさらば。仕事に速さや正確さを。労働の文化やプロレタリアートの新しいあり方をめざして』である。これには「テラー主義のプチブル的歪曲」、 「技術的後進性の受容〔容認〕」、〔中央労働研究所による〕生産指導者の養成は「労働貴族を準備する」ものである、といった原則的批判が浴びせられたが、労農監督人民委員部召集の第2回NOT代表者会議（24年3月）においてその地位を確立した²⁴⁾。

中央労働研究所方式の工場学校への導入の試みは1923年に始まっているが、中央労働研究所方式で教育を受けた工場学校の生徒は（指導員1人当たり平均60人・学校により25～170人）学習後（早ければ2～5ヶ月でも）、作業速度を高め、正確化（平均25%）した。またモスクワで設立された中央労働研究所コース（3ヶ月）を修了した者の多くは、それまでなら資格を持たなかったのに工場では5～6等級で働いた、という²⁵⁾。

その後、この方式は広がっていく。26年初めには中央労働研究所は約1,000人の指導員を各地に派遣し、その方式を250超の工場学校で導入した。

26年2月、労働人民委員部と株式会社《Usttanovka》〔中央労働研究所方式による人材養成（労働者と指導員）及び企業における仕事の目標設定のため24年に設立。主たる出資者、組織者は全ソ労働組合中央評議会の中央労働研究所〕との契約（より正しくは暫定協定〔プロトコル協定〕）を締結し、金属加工工、鍛冶工、旋盤工、フライス工、組立工を短期間で1万人養成することになった。その準備はすでに25年末から始まり、モスクワでコースの拡張や地方支部（基地）開設の予備

交渉に着手していた。契約は5等級以上の生徒を世に出すことを約束し、5等級に認定されない者は、無償で中央労働研究所のコースで補習せねばならない。等級認定そのものは金属総管理局承認の試験により特別鑑定委員会（労働人民委員部代表〔職業紹介所資格鑑定員〕、金属労組代表、工場代表から構成される）が行う。但し中央労働研究所はこれらの委員会で発言権はもたない。

26年11月15日には中央労働研究所コースで1,460人が学んでいた。生徒の進路の追跡調査は難しいが、分かっている限りでは711のケースのうち527は自己の専門に従って就職し、他の一部はより低い資格で、一部はより高い資格で働く。

古参労働者の反感もある。中央労働研究所生徒の資格認定は厳しく、鑑定委員会で不合格とされた（従って5等級に達しない）生徒を試しに中央労働研究所の生徒であることは知らせずに企業での試験に送った所、全てが5及び6等級に認定された。ある企業で3～4等級と認定された中央労働研究所生徒が別の企業では5、6等級に、時には7等級に認定された。工場学校の生徒は2年の実習所での仕事と現場での2年の実習の後に、得られる平均資格は4.9等級である。中央労働研究所生徒は3ヶ月の学習の後に生徒としてではなく、普通の労働者として工場に就職する²⁶⁾。

27年10月1日には中央労働研究所及びその基地により労働者4,133人、生産指導員1,088人が養成された。資格鑑定は特別鑑定委員会が行う。委員会は注文主（職業紹介所専門鑑定カビネット）、相応の生産の労組、生産企業・工場マスチュール、中央労働研究所（発言権をもつ）の代表者からなる。中央労働研究所コース卒業生の等級は大体5～7等級であり、かれらは原則として職業紹介所を通し

て工場に配置される²⁷⁾。

職業紹介所も失業者の再教育を行った。失業者が多いにも拘らず工業企業の需要を充足しえず、必要な専門職不足のためモスクワ職業紹介所は失業者の一部の再教育を実施した。26年にはその発起で1,157人を教育し、27年は4,110人を再教育に送った²⁸⁾。だが必ずしもうまくいかない。ある時、金属加工工や旋盤工が不足したためその養成に力を注いだ。その結果いずれも過剰となった。レニングラードではリベット工が足りないと思われたが、いざ養成して新しいリベット工が卒業した時には不要となった。全体として1925 / 26年度には11,600人が、1926 / 27年度には26,000人が教育及び再教育された（特別コースや労働コレクティブで²⁹⁾）。

ネップ期後半の労働力養成の状況は第29表のようである。

1925 / 26年度については最高国民経済会議・中央統計部の年度中連続的に操業してい

た工業企業における有資格労働力養成の活動状況調査がある。調査対象は1,784の採掘、加工工業の企業である（26年10月1日現在、1,641千人の労働者が就業。これは中央統計部登録の全労働者の89.2%）。

それによると127.2千人の労働者が個人教育、ブリガード教育、工場学校及び予備的資格、資格向上、マステール養成コースの教育を受けていた。調査漏れを考慮すると135千人と見込まれる。26年10月1日の調査企業の労働者総数1,641.2千人（うち成年1,551.7千人）の7.7%である。うち成年は46.7千人、未成年者は80.5千人であった。

成年労働者については資格向上の学習を行うのは総数の3%のみである〔残りは内部昇進〕。従って工業において行われる労働者の職業教育は基本的には未成年者を対象とする。学習コース網は少ない。ことにマステール養成及び再教育コースは工業全体で生徒数約1,000人に留まった。但し1925 / 26年度中、コースに参加する労働者数は46%増

第29表 労働力養成（実績と計画）

	1925 / 26年度		1926 / 27年度 計画（最高国民経済会議）	1927 / 28年度 計画（最高国民経済会議）	5 ヶ年計画 （最高国民経済会議）
	学習している 労働者数 （千人）	%%	養成工業労働 者（千人）	養成工業労働 者（千人）	%%
個人教育	41.2	33.6	20.0	33	23
ブリガード	16.5	12.6			
工場学校	51.7	39.4	15.0	20	23
職業技術学校	18.8	14.4	2.0	8	5
中央労働研究所コース			2.5		10
内部昇進その他			25.5	28	39
計	127.2	100	77.7	89.6	100

注記：1925 / 26年度の数字は養成された労働者数ではない。また調査もれを考慮すると総数は約135千人と推定される。

5 年計画のその他の項目は講習所が10%、成人学習や再教育が29%である。

出典：Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年10月8日， 230：Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年10月3日， 228；1928年2月19日， 43；1928年6月21日， 142；Vestnik Truda, 1926年， 11， p. 110。Cf. Voprosy Truda, 1928年， 3， p. 43

加した（教育を受ける労働者数の伸びは18%に対し）。

調査対象の工場学校は515（生徒数51.7千人）である。大工業の全ての工場学校で労働者生徒数は55 - 56千人と推計される。ブリガード教育は4つの部門に89%が集中している（繊維工業7.0千人、金属5.8千人、印刷1.1千人、化学6千人）。未成年者は個人、ブリガード、工場学校で教育を受ける労働者の主要部分を占める。23歳以上の成年労働者はこれらの教育にはまったく参加せず、18歳から23歳までの年長組は個人教育の38%、ブリガードでは34%、工場学校では14.3%を占める。すべての種類のコース教育では23歳以上が45.4%、未成年者が16.5%である〔残り18 - 23歳？〕。なお1925 / 26年度に工場学校を卒業した労働者が必ずしも生産に入りえなかったという多くの報告がある。主に金属加工工業でそうであった³⁰⁾。これは教育の不備によるものであろうか。

最高国民経済会議の1927 / 28年度工業財務計画によると常用労働者は97.5千人増加し、うち有資格労働者は45.1千人である。その内訳は長期養成が24.1千人、短期養成が20.9千人である。また有資格労働者の自然減の補充に44.5千人が必要であり、うち長期養成が23.8千人、短期養成20.7千人、合わせて89.6千人となる。そのうち約2万人は工場学校、約33千人はブリガード及び個人教育、約8千人は企業や中央労働研究所のコース、残りはより高い資格の仕事への移動、部分的には職業紹介所の工業グループのレザーブより補充する³¹⁾。

5ヵ年計画における新規有資格労働力の需要は607千人である。最高国民経済会議の計画ではうち23%は工場学校、23%は個人及びブリガード教育、10%が中央労働研究所方式、10%が種々のコース（講習所）、5%が

職業学校、残り29%は労働市場から補充して成人学習及び労働力再教育を行う³²⁾。中央労働研究所コースも増えてはいるが依然として労働者養成上、工場学校や個人・ブリガード方式が重きをなす。

部門別、企業別に労働力養成方式をみると第30表のようである。機械製造、電機、化学部門では工場学校の比重が高い。汎用的技能と知識を要する職種が多いのであろう。機械製造部門では比較的広汎な工場学校網があり、主に金属加工工、旋盤工を養成する。鑄造工その他の養成は少ない。冶金部門では工場学校の比重は少ない。炉前工や接合工などは主要職場（溶鉱炉やマルチン鋼炉など）におけるブリガード方式の教育が必要となる³³⁾。

ウクライナの鉱業では鉱業学校が有資格労働者養成の約50%をカバーする（1925 / 26年度の計画）。他に9ヶ月及び4 - 5ヶ月の短期コースが設けられる³⁴⁾。各種コースは個人・ブリガード学習を理論的に補完する役割も果たす。南部鉄鋼トラストで多いのは鉱業部門を抱えるからである。機械、冶金などでは内部昇進制が広範に普及している。

食品、皮革、木工、紙、印刷は個人・ブリガード学習が多い。繊維工業は全体としては個人・ブリガード学習の方が多いが、綿トラストに関しては工場学校が依然、重要な位置を占める。但し、その比重は低下している。ブリガード教育も経験ある指導者が足りないため成果が少ない。若者が労働者の下で見習いとなる旧来の個人学習に頼ることになる。養成に時間の掛かる職種は内部昇進制 *peredvizhka*（低い資格の仕事から高い資格に漸次移していく）を適用する。理論的素養の不足は夜間コースで補う³⁵⁾。

次に個別企業での労働者教育の有り様をや

第30表 部門別労働力養成方式

部 門 及び トラスト名	時 期	養 成 方 法							備 考
		個人教育	ブリガード教育	工場学校	職業技術コース	各種コース	夜間労働者学校	内部昇進	
金属工業	1926 / 27年度	3250		4600	705				最高国民経済会議計画の年間養成予定。職業技術コースの数字は職業学校
電機工業		300		316	147				
鋳業		560		1300					
繊維工業		11735		4430	79				
化学工業		300		452	19				
木工工業		675		400					
皮革工業		1250		257	15				
食品工業		250		201	84				
紙工業		275		238					
『南部鉄鋼トラスト』	1923 / 24年度			1223			冶金部門では採用		
	1926年 5月 1日			2931	1708				職業技術コースは労働者向けとマスケール向けがある。一部中央労働研究所方式のトレーニングも行う。28年には鋳業部門ではブリガード、個人教育は組織されず。
	1927年 1月 1日	1777		3401	3800				
	1927年10月 1日	1894		3725	4621				
	1928年10月 1日	1540		3663	5363				
モスクワ機械トラスト	1924 / 25年度 第 1 四半期	180		350	130			広範に行う。ある工場は従業員の30%。	夜間労働者学校は成人労働者も含む。他に各種コースに派遣。
	1925 / 26年度 第 1 四半期	288		470	180		575	220 (外部からの雇用含)	
	1925 / 26年度 (計画)	341							
	1927 / 28年度	350		580			850		
『ウラルメト』	1926 / 27年度	199		277	15				他の工場への派遣もある。6 ~ 18人
	1927 / 28年度	197		350					
	1928 / 29年度 (計画)	141		410	269				
モスクワ中小型金属製品トラスト	1927年10月 1日	104	67		31		139		
	1928年10月 1日	31	118	179	36		205		
ドネツ石炭トラスト	1925 / 26年度			2352	1575	611			
ボゴロトスク - シェルコーヴィ綿トラスト	1924 / 25年度			1070					残りの未成年枠は1439人。工場学校以外は不明
	1925 / 26年度	729		993			344		副マスケールのための夜間コースもある。
オレホヴォ - ズーエヴォ綿トラスト	1925 / 26年度	*		未成年枠の60%			*		* 40%は個人・ブリガード教育及び夜間労働者学校
第 2 綿トラスト	1925 / 26年度			1490					
	1926 / 27年度	859	580	2010					他に織物 技術学校、中央労働研究所コース、副マスケール養成コースなど
	1927年10月 1日	1296	441	1878	1391				
	1928年10月 1日	996	729	1468	1381				
第 1 綿トラスト	1927 / 28年度	1475		923	1502				
第 3 綿トラスト	1926 / 27年度	1805		2166			581		
	1928年10月 1日	657		2131					
	1928 / 29年度	609		2075	*		*		* 他に下級技術者の資格向上のための夜間労働者学校、職業技術コースなどがある
	1929 / 30年度 (計画)		260	2158	314		*		

カムヴォリトラスト	1924 / 25年度		448	成人労働者向けコースあり			個人・ブリガード教育も行うが工場学校が拡充されれば縮小する。
粗ラシャトラスト	1927 / 28年度	600	513		250		
モスクワ皮革トラスト	1927 / 28年度		300		300		
	1928 / 29年度		300				労働力養成専用にある工場をあてがう。未成年枠のほか200人が学習
モスクワ農産物加工トラスト	1927 / 28年度		97		125		
	1928 / 29年度	394	120		285 * 75		夜間労働者学校は菓子とビール部門のみのデータ。*は個人・ブリガード学習を受ける未成年者のうちそこで学ぶ者
モスクワ印刷トラスト	1924 / 25年度	376	215				年長組を加えると700人以上

注記：トラストのデータは在籍数。年度の数字は平均値。他に技術者や経営者養成コースがある。多くはないが他の学校への派遣もある。内部昇進方法は少なくはないが、明示的データはあまりなかった。

出典：Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月3日, 228:

Otchet Donetskogo Gosudarstvennogo Kamennougol'nogo Tresta o deiatel'nosti za 1925-26 operatsionnyi god. p. -7

Moskovskii mashinostroitel'nyi trest. M., 1926, p. 39-42

Kratkii otchet za 1927-28g. Moskovskogo Mashinotresta i perspektivy na 1928-29 g. M., 1929, p. 8-9

Kamvol'nyi trest v 1924-25 operatsionnom godu. M., 1926, p. 102-110

Kamvol'nyi trest v 1924-25 operatsionnom godu. Otchet pravleniia. M., 1925, p. 136-143

Kratkii otchet pravleniia Orekhobvo-Zuevskogo tresta khlopchato-bumazhnykh fabrik o deiatel'nosti v 1925-26 g. M., 1926, p. 20-21

1 - gosudarstvennyi khlopchato-bumazhnyi trest. Tezisy k dokladu pravleniia na 4 - i shirokoi proizvodstvennoi konferentsii rabochikh o rabote za 1927-28 g. M., 1928, p. 10-11

Kratkii otchet pravleniia 3-go khlopchato-bumazhnogo tresta o rabote za 1926-27 operatsionnom god. p. 15-7

Kratkii otchet pravleniia 3-go khlopchato-bumazhnogo tresta o rabote za 1927-28 operatsionnom god. p. 25-6

Kratkii otchet pravleniia 3-go khlopchato-bumazhnogo tresta o rabote za 1928-29 operatsionnom god. 1929, p. 16-7

Otchet o deiatel'nosti vtorogo gosudarstvennogo khlopchato-bumazhnogo tresta za 1926-27 g. M., 1928, p. 25:

Otchet pravleniia vtorogo gosudarstvennogo khlopchato-bumazhnogo tresta za 1927-28 g. M., 1929, p. 54:

Rabota tresta Mospoligraf za 1924-25 g. M., 1926, p. 33:

Otchet. O rabote tresta "Moskosh" za 1928-29 operatsionnyi god. M., 1929, p. 12

Rabota tresta "Moskosh" za 1927-28 operatsionnyi god. M., 1929, p. 12:

Gosudarstvennyi trest grubnykh sukon. Otchetnye dannye o rabote tresta za 1927/28g. M., [1928], p. 54

Deiatel'nost' Mossel'proma v 1927/28 g. M., 1929, p. 13-4

Deiatel'nost' Mossel'proma v 1928/29 godu i perspektivy rabot na 1929/30 god. M., 1929, p. 6

Materialy po rabote Ural'skogo Gorno-metallurgicheskogo Tresta "Uralmet" za pervoe polugodie 1927-28 goda. Sverdlovsk, 1928, p. 60

Otchet pravleniia Bogorodsko-Shchelkovskogo tresta khlopchato-bumazhnykh fabrik. O deiatel'nosti v 1924-25 g. M., 1925, p. 18: Kratkii otchet pravleniia Bogorodsko-Shchelkovskogo tresta khlopchato-bumazhnykh fabrik. O deiatel'nosti za 1925-26 g. i perspektivakh na 1926-27 g. M., 1926, p. 16

Pervii gosudarstvennyi khlopchato-bumazhnyi trest. Tezisy k dokladu pravleniia na 4-i shirokoi proizvodstvennoi konferentsii rabochikh o rabote treste za 1927-28 g. M., 1928, p. 10-11

luzhnyi metallurgicheskii trest "Iugostal". Itogi deiatel'nosti za 1923-24 operatsionnyi god. Kharikov, 1925, p. 203

luzhnyi metallurgicheskii trest "Iugostal". Itogi deiatel'nosti za 1925-26 operatsionnyi god. Kharikov, 1927, p. 49

luzhnyi metallurgicheskii trest "Iugostal". Itogi deiatel'nosti za 1926-27 operatsionnyi god. Kharikov, 1928, p. 92

luzhnyi metallurgicheskii trest "Iugostal". Itogi deiatel'nosti za 1927-28 operatsionnyi god. Kharikov, 1929, p. 128

Kratkii otchet obzor obshchego khoda rabot tresta "Mossredprom" v 1926-27 operatsionnom god. M., 1927, p. 11

Kratkii otchet obzor obshchego khoda rabot tresta "Mossredprom" v 1927-28 operatsionnom god. M., 1929, p. 17, 37-9

や詳しく検討しておこう。上述のことが確認出来る。

《OR》工場（ルガンスクの機関車製造工場）（25年）

生産委員会が検討した自前の有資格労働者養成方式によると全ての雑役工は各マステールに配置され、直接教えてもらう。同時にクラブ室に設計図や略式設計図の学習の短期コースを設ける。2 - 3ヵ月後には理論と実践を習得した有資格労働者カードルが生まれる。

ゴムザ（25年）

工場学校は1,465人を拡充し、職業技術コースは1,500人拡充した。工場学校を通して工作機械運転工、金属加工工、指物師、鋳造工を養成する。ブリガード教育及び個人教育はそれを補完する。ブリガード教育網は25年秋より750人まで拡充した。これにより主に鋳造工、鋳型工、圧延工、鍛冶工などを養成する³⁶⁾。

ペトロフスキー名称金属工場（エカテリノスラフ）（25年）

多くの工場で有資格労働者の養成は実習職場で行われる。この工場では実習職場に600人の未成年者がいる。他に職場毎のブリガード学習や個人学習もあり、工場の青年の70%が参加している。一部生産部門では2年間で資格を得ることが出来る。15~20年も働いてきた古参金属加工工や旋盤工ですら生徒となる。ますます新しいやり方が導入されているからである。

ドンウーゴリ（26年）

トラストには24の鉱業学校があり、未成年者2,450人が学ぶ。各学校には2~3の分科がある（鉱業、機械、電気など）。全体として鉱業学校は未成年者の38%をカバーする。残りは個人教育を受けるか、現場の学習を要しない部門で働く。また成人労働者の資

格向上のため32の職業コースが設立され、約1,500人が学ぶ。ことに外国製コール・カッターを操作できる者を確保するため1925/26年度初め3ヶ月の短期コースを設けた（とりあえず70名）。他に組長のための2つの学校を設立した（70名）。組長のための安全に関する特別短期コースも設ける。職業コースその他では合わせて約4,000人が学習する。それとは別に100人以上の技術者が上級技術コースで学ぶ³⁷⁾。

オレホヴォ - ズーエヴォのニコリスキー工場群（25千人の労働者と技術者を擁す）

工場管理部と繊維労組郡支部が有資格労働力の養成に従事している。1925/26年度前半に工場管理部は失業者のうちから2,000人の有資格労働者を養成した。工場学校には750人の生徒が在籍し、103台の織機が設置され、機械製作所その他もある。織工だけでなく指導員、金属加工工、副マステールなども養成する。他に繊維コースがあり、中学校卒業生が入学する（92人）。これは繊維テクニクムの準備課程となり、テクニカムは工場に下級技術者を送り出す。青年労働者夜間学校（織布と機械のセクツィアをもつ）でも39人が学ぶ。

1926/27年度には工場学校は7年制学校（中学レヴェル）卒業生（16歳以上）を250人受け入れ、青年労働者は150人受入れる。工場学校は2年制に移行することで労組と合意した³⁸⁾。

ドン国営タバコ工場（ロストフ・ナ・ドヌー、従業員4,700人）

高資格労働者養成には別の専門をもつ労働者の再教育と工場学校、個人教育の道がある。26年には工場学校で45人が学び、機械の組立（据付） - 調整工を養成する。個人教育は定められた計画に従って実施し、定期的に生徒の検定を行う。また再教育によって金属

加工工から組立（据付） - 調整工に移す．金属加工工になるには7 - 9ヶ月で済むが，組立（据付） - 調整工は3年超掛かる³⁹⁾．

『ラボーチ』紡織工場（レニングラード）

有資格労働者の不足が激しいため工場学校（生徒数400人）を設立したが，1925 / 26年度の経験からすると粗紡機女工，紡績工，織工などの大量的資格の労働者の養成には3年の学習期間は要しない．また工場の全ての部門を知る必要もない．1926 / 27年度は大量的資格の労働者の養成のため2年コースを設置する．各人の資質や適性に依じて〔全ての分野でなく〕何らかの専門の分野を学ぶ．副マステールの養成のため3年コースの特別クラスを編成する．1年目は教養的性格の授業を受け，後の2年は専門教育を受ける．

工場学校だけでは有資格労働力の需要を充たせないため個人教育の組織化によって必要な資格の速成的養成に頼る．生徒の約50%は工場の労働者の子弟である．残りは職業紹介所から送られてきた．生徒は1ヶ月間，彼らの選んだ専門に従って現場で働き，紡績工や織工の仕事に慣れる．次いで生徒は機械のセット毎に分けられ，そこで労働者の中から選任された常任の指導員の監督下で働く．30人の生徒につき1人の指導員が付く．生徒は最初の一つの機械で働き，その後，受持ち台数を増やしていく．大部分は2台を受け持つが，3台を受け持つ者も多い．但し，生徒の学習は実務偏重である．技術者が忙しく理論的知識を施すのを妨げる．職業紹介所から派遣されてきた者は腰が据わっていない．彼らの多くは半年も働くと現場の単調な仕事に飽き飽きし始め，別の仕事に移してくれるように頼む．たとえ雑役の仕事でも変わるのを望む⁴⁰⁾．

フルンゼ名称工場（モスクワ）（27年）

ロシアの工場では一般に織布マステール

の養成は個人教育方式で行われてきたが，この工場ではコムソモール細胞の提案により副マステール養成のためのプリガード教育が組織された．プリガードには37人が選ばれた．うちコムソモール員は60%，非党員は40%である．4人の未婚女性も含まれていた（従来は女性の織布副マステールは1人もいなかった）．教育期間は8ヶ月で，日に6時間は生産実習を，2時間は実験授業を行う．その後，夜間労働者学校で一般的知識を習得する．

当初，織工や副マステールたちは懐疑的であった．「自分たちは10～15年織工として働いてからマステールとなる．8ヶ月では無理だ」．だが生徒たちが課題をこなしているのを知って，見直すようになった．曰く「これまでは盲目的に学んできた」⁴¹⁾．

レニングラード繊維トラスト

1926年に休止工場を次々と再開したため，紡績工や織布工が極度に不足した．そこでトラストはレニングラード職業紹介所との合意のうえ一部工場が自己のエージェントをイヴァノヴォ - ヴォズネSENSク県やトヴェリ県に派遣し，有資格労働者を募集し，ミュール紡績工などを集めた．ほかに『子供の家』から年長組を受け入れ，労働者の子弟や中学校卒業生も受入れた．ミュール紡績工助手には4～5ヶ月の教育期間が定められ，それ以外の職種は3～4ヶ月と定められた．新入りを教えた労働者にはトラストの資金から賃金を補填した．さらにトラストは県労働部と契約を締結し，他の労組の失業者300人に繊維の仕事を教えることになった．彼らには職業紹介所からの失業扶助支給を続け，また工場は職業紹介所から学習用の原材料その他について幾分の補償を受取る．それらの措置によってある程度は有資格労働者不足を緩和した⁴²⁾．

造船トラストのバルチック工場（27年）

職業紹介所により船組立工，リベット工，空気ドリル工や型付け工などの求人が充足されなかったため高資格労働者を養成するため自前で夜間職業技術学校を設立した．個人教育によっても何人かは養成する⁴³⁾．

1927年には新しい技術の導入や機械化と共に工業は従来とは異なった資格の労働力を要求するようになる．それに伴い労働力養成方法の見直しも求められる．

第2綿トラスト

労働者の脱資格化や複雑な職種の解体が進行している．ことに紡績部門では女工の紡錘4面制への移行と共に幾つかの仕事から解放されそれらは専門の働き手に委譲される．専門の洗浄職が現れている．作業細分化は更に進み，紡績女工の仕事は紡出，洗浄，引き揃え，取り付け，撚り合わせのカテゴリーに分けられる．うち最も資格の高い撚り合わせでも2 - 3ヶ月の教育期間で済む．織布では資格上の大きな変化はないが，織工は補助的な仕事からは解放され，無資格労働者に任せられる⁴⁴⁾．

レニングラード繊維トラスト

合理化に伴い中級，上級資格の労働者の需要は減少した．紡績女工は機械への巻き付けや清掃といった補助的な仕事から解放され，織工も横系の運搬や製品の持ち出しといった仕事から解放され，労働密度が高まった．一部工場では4織機で働く．習得困難な熟練やコツも必要としなくなった⁴⁵⁾．

モスクワ縫製トラスト

流れ作業や新しい機械の導入と共に必要とする労働力は変る．従来は工場では汎用的な資格の裁縫師が必要であった．現在は作業の完全な分業により各労働者は個々の専門化された仕事のみを知る．各作業は迅速に厳格に

定められた時間内に進行する．未成年者の養成は一部は工場学校で，一部はブリガード教育により行われる．原則として狭い資格の単能工を養成する⁴⁶⁾．

レニングラード縫製トラスト

細かな分業により作業は益々単純化され，有資格労働者の需要は減る．ベルトコンベアの導入まではジャケット製作には12の工程があったが，導入後は78工程である．そうした単純化により，多くの工程に無資格者を配置できる．M工場学校では狭い専門のミシン縫製女工その他を養成し始めた．修学期間も3年から2年に短縮された⁴⁷⁾．

レニングラード皮革トラスト

履物工場では生産合理化により生産工程は分割され，極めて単純化された．従来1人の労働者が行っていた編み上げ靴のつり込み（皮革を靴型に合わせて張る）は10工程に分割された．古参労働者は容易に適応し，新人は必要な熟練の習得に時間を要しない．黒く染めたり，艶出しのような単純作業ならば2週間の訓練で足りる⁴⁸⁾．

ゴムザ

高資格の労働者のためにプリャンスク及びソルモヴォ工場に再教育コースを設けた．また設備が入れ替えられ新しい生産方法となったため中位の資格の労働者にも成年労働者向け再教育夜間コースを用意した（約900人）．ゴムザの工場学校では1,270人の未成年者が学ぶが，生産合理化と関連して，いわゆる単位作業システムが導入された．従来は生徒は何らかの複雑な部品について一貫した全ての作業を遂行した．この方式ではタスクは最も単純な作業に分解され，それらが最も適当な工程に適用される．分解されない高い資格を要するタスクは上級生に任せられる⁴⁹⁾．

南部機械トラスト

生産合理化によりトラストの工場での高資

格労働者（8等級以上）の比重は55%から43%に減った。工場学校では修学期間3 - 4年の高資格労働者を養成し、大量的労働者はブリガード方式による。1日に2時間は理論学習を行う⁵⁰⁾。

中央陶磁器トラスト

トラストの各工場には工場学校が存在しており、2つの主要な職種を養成してきた（研磨工と絵入れ工）。だが分業が進み、成型、はめ込み、型どり、打ちつけは別々の労働者が行い、窯への運搬は補助労働者が行うようになり、こうした職種はほとんど必要でなくなった。従来、工場学校は1人の労働者ではなく、10～15人のグループで遂行する仕事を教えてきた。その結果、工場学校を終えた労働者の生産性は工場の平均的労働者よりほぼ60%低い。トラストは最高国民経済会議と共に工場学校の調査を行い、一部職種は6 - 7ヶ月のブリガード - 個人学習で養成すべきことを化学労組中央委員会に提起した。だが労組中央委員会や職業教育総管理局は養成方法の抜本的改革やブリガード - 個人学習への移行に難色を示した。工場学校で養成された労働力はほとんどトラストの工場では利用できず、多くを職業紹介所に送らねばならぬ⁵¹⁾。

ゴムトラスト

工場での生産合理化により有資格労働力の需要は急減した。特にオーバーシューズ職場では1人で行っていた貼り合せは8つの工程に分割され、作業は著しく単純化された。一人前のオーバーシューズ工の養成には6ヶ月の学習期間を要していたが、2 - 3ヶ月で済むようになった⁵²⁾。

弱電気トラスト

合理化の結果、一般には労働者の等級は低下した。電話工場ではベルトコンベアシステムが導入され多くの工程で7等級の労働者を

5等級、場合によっては4等級の労働者に替えた。ベルトコンベアの調整のためにのみ高資格の据付工が必要になる。それに伴い工場学校の再編も必要となる⁵³⁾。

ドネツ石炭トラスト

採炭は機械化され鉱業学校では生徒の20%は機械化向けの教育を行うことを決定した。電気専門は減らす。コールカッター係りは3ヶ月コースで養成できる。鉱業学校を通して供給された有資格労働者はトラストの労働者総数の15%に留まる。鉱業学校は未成年枠の半分しかカバーできず、一部はブリガード教育に頼るが、マスチェールは充分教育に力を注がない⁵⁴⁾。

クズバス石炭トラスト

炭坑でコールカッターが導入されると共に採炭坑夫の代わりに別の資格の労働者が必要となった。炭坑にある学校のカリキュラムは再編し、労働者の再教育のためにドイツから指導員を招聘した。また再教育のための特別コースを設けた。

だが、生産合理化に伴い必要となる労働力は低資格や無資格の労働者だけではない。流れ作業原理の採用や最新設備の導入によって労働者の一部には資格の向上や理論的知識、新たな熟練が要求されるようになる。

イヴァノヴォ - ヴォズネSENSク綿トラストでは一方で自動織機により織布女工の多くの作業は補助的労働者グループに移されたが、一連の機械やプロセスの統合は多面的知識や緻密さ、コツや勘（技能）を要求する。工場学校のそうした要求への対応策として実験的方法を実施したり、2つの学校では中央労働研究所方式を適用した⁵⁵⁾。

第2亜麻本部でも合理化に伴い一部の仕事は単純化されたが、それと共に新しい職も生まれた。例えば、糸巻き機の仕事で糸の準備

は専門の職種（叩いて軟らかくする）に移された。これは糸巻き工よりも高度な資格を要する⁵⁶⁾。

砂糖トラストでは生産合理化により高い資格と製造工程の広い知識をもつ労働者が必要となった。けれども労働者のかなりは実践経験はあっても生産過程そのものはよく理解していない。トラストは有資格労働者の養成のため18の地区工場学校をもつ（生徒数1,200人）。ここで製糖と修理の2つの専門を身に付ける。工場学校の教員スタッフは主に工場の技術者から補充する。生徒は各工場に配置され、砂糖生産期間の最初から終了までそこにいて直接、生産を学ぶ。操業していない時期には工場の製作所で働き、工場の注文を遂行する⁵⁷⁾。

アニリントラストでも労働者の仕事量を増やすためにはその資格を高める必要がある。労働者たちは経験は豊富だが、理論的素養や化学的プロセスの知識はない。D工場では資格向上のための特別夜間コースを設けた。それを終えれば装置を扱えるようになる⁵⁸⁾。

モスクワ機械トラストでは生産合理化や機械化と関連して労働者の平均賃率係数は低下した。有資格労働者が補助的仕事から解放されたため有資格労働力の需要は減った。しかし新しい設備の導入（単純な旋盤からターレット旋盤に代わる）に伴い労働者の一部の再教育が必要となった。彼らをターレット旋盤のある工場へ派遣したり、限界口径や許容範囲を設け、精密加工を行う。高度な要求や精密な工具の取扱いに慣れねばならない⁵⁹⁾。弱電気トラストの場合もベルトコンベアの調整のためには高資格の据付工が必要になる（既述）。

新たな技術の導入や合理化に伴い一方での作業の単純化の進展と共に、他方で別の熟練が要求されるようになる。それゆえ労働力養

成の更なる見直し・再編が要請される。

このように過渡期特有の混乱を伴いつつ、ネップ期の労働力養成システムは内部労働市場と外部労働市場及びそれらの中間形態の混成物となっていた。

労働者教育を巡っては活発な論争が繰り広げられた。

主たる論点は工場学校のあり方、NOT（労働の科学的組織化）方式の位置付け、職業教育の所轄機関の問題である。NOT そのものについては既に大きな論争があった。ここではその教育への適用について論議された。無論、労働者教育の根幹に係わる最重要問題である。

工場学校の欠陥については早くから指摘されている⁶⁰⁾。

24年12月中旬の全連邦労働者教育大会では労働者教育と生産との結びつきが強調された。ガスチェフは現代の工業の基本的特徴を最大限の正確さと速度、大量生産の3つにまとめた。教育の現状はそれに全く応えていない。工場学校は工業の発展に遅れており、NOTを教育に導入することによって学習を合理化せねばならない。中央労働研究所方式は知識ではなく技能を学ぶことである、と述べた。

職業教育総管理局のアニクストはロシア共和国における労働者教育の現状を憂え、工場学校は企業の実習職場にならねばならない、教育に中央労働研究所方式を浸透させる措置を探るべきであると主張した。多くの発言者が中央労働研究所を擁護した⁶¹⁾。工場学校による労働力養成の不充分性から労組中央も中央労働研究所方式を支持した。

25年2月3日の全ソ労働組合中央評議会幹部会はガスチェフの報告を受け、中央労働研究所の活動を了承した⁶²⁾。

25年6月には全ソ労働組合中央評議会が中央労働研究所活動への積極的助成方針を打ち出している。純粹の中央労働研究所方式にせよ、何らかの混合的方式にせよ低コストで短期の養成が必要である、そうした速成的養成が完全な有資格労働者を供給しないとしても、少なくとも生産現場で養成しうる素材は提供できる、と考えた⁶³⁾。

25年夏には官庁連合委員会（労働人民委員シュミット議長）が活動を開始する。委員会は全ソ労働組合中央評議会の発起で設置され、全ソ労働組合中央評議会、労働人民委員部、最高国民経済会議、職業教育総管理局、コムソモール及び中央労働研究所代表から構成された。委員会は工場学校の多くの欠陥（コストが高い、養成に長期間かかる、一般教育課業が多すぎる、など）を確認した上で次のように決定した。職業教育総管理局はその活動において全面的に中央労働研究所方式を利用する。労働力の大量的養成は平均的等級（5 - 6等級）を目標に行う。それは短期で可能である。長期で高コストの工場学校はより高い資格で将来的に生産の下級・中級の『幹部』への登用を見込める労働者を養成する⁶⁴⁾。

金属労組は最も積極的であった。25年8月初め、金属労組中央委員会幹部会は現行工場学校を改組し、余分な理論的科目を減らし、修学期間を短縮し、より広汎に中央労働研究所方式を採用する必要性を認めた。更に大企業における中央労働研究所指導の短期コースの設立すること、及び政府に対して有資格労働力養成の突撃的活動のための資金提供を要請した。他方、ブリガード及び個人学習を最大限拡張することも求めた（ことに高温職場⁶⁵⁾）。こうした方向性で金属総管理局とも基本的に合意する⁶⁶⁾。とはいえ、労組によって見解は異なる。繊維労組中央委員会は中級

資格の労働者養成の基本はブリガード教育とし、個人教育方式の適用は縮小する、工場学校は高資格労働者の養成に適合させるが、一般教育科目は縮小し、実習を増やすことを主張している⁶⁷⁾。紙労組中央委員会は工場学校制度を支持する。ブリガード及び個人教育方式は望ましくないという。化学労組中央委員会は現行工場学校網の維持と資格向上コース開設を必要と考える、等々⁶⁸⁾。

25年8月3日、労働人民委員部の下での協議会（最高国民経済会議、全ソ労働組合中央評議会、コムソモール中央委員会代表参加。議長は労働人民委員部コレギアのギンジン）では連邦労働人民委員部の下に工業のための労働力養成常設中央委員会を設立し、そこに労働力供給の組織化や再教育の事業を集中することを決めた。この委員会は工業グループの失業者の資格を調査するため専門鑑定や実地試験を組織する。ことに不足する職種については中央労働研究所のコースで失業者を再教育する。有資格及び半資格労働者の間での失業をなくす仕事は突撃的方式で実施する。

8月の連邦労働人民委員部の特別回章は連邦共和国労働人民委員部に対し突撃的方式で工業グループの有資格労働力の資格を調査することを勧告した。こうした活動のスローガンは「有資格労働者を1人たりとも職業紹介所に失業者として残すな」、である⁶⁹⁾。

25年8月28日、労働人民委員部における工業への有資格労働力供給問題協議会では職業教育総管理局代表が工場学校の修学期間の4年から3年への短縮、一般教育科目削減を提案した⁷⁰⁾。

経済機関は必ずしも中央労働研究所方式に積極的だったわけではない。25年9月中旬の連邦国営商工業連合ソヴェト・労働経済セクツィア拡大会議では生産内部での個人及びブリガード教育、OJTの重要性が強調された。

また工場学校は計画的有資格労働力再生産の基本的な大衆的形態として確認されると共に、生産との緊密な結びつきが要請された⁷¹⁾。

金属総管理局・労働部は7月末、有資格労働力不足への対応策として 企業に労働力養成コースを設置する、低い資格の労働者を必要とされるより高い資格の候補として登用する(OJT)、工場学校のカリキュラムを実務中心に変更する、農村に疎開した労働者を引き戻す、場合によっては労組や各機関で指導的ポストに就いている者を生産現場に戻す、といった計画を提出した⁷²⁾。それに応じて8月中旬の金属工業代表者会議は工場学校教育の迅速化、簡素化、ブリガード及び個人教育の強化、有資格労働者が未成年者や年長組から自分で選んで助手とする方法、責任あるポストへの内部昇進、勤務時間外での再教育のための短期コース設置などの措置を考えた⁷³⁾。こうした方針は金属総管理局での論議を経て、第7回金属労組大会(25年11月開催)に向けての決議案にも盛り込まれた⁷⁴⁾。

その後も金属労組主導で事態は展開する。25年10月の金属労組中央委員会の会議では中央労働研究所方式の適用を巡って論議が交わされた。レプセ、ブウドニャクらは有資格労働力養成と失業者再教育の基礎として中央労働研究所方式を全面的に支持した。コゼレフはやや慎重で当面、中央労働研究所方式は大中心地に限定すべきであると述べた。職業教育総管理局代表ザイデリらは工場学校には大きな欠陥があり改組が必要だとしても、それらを中央労働研究所に移譲すべきではないと主張した。幹部会は中央労働研究所に生産的教育の直接指導を委ね、手始めに最大の工業センターの主力学校で実施することを決めた⁷⁵⁾。

その決定に基づき金属労組中央委員会は金属総管理局、電気総管理局、最高国民経済会

議・職業技術教育セクツィアと共同で金属トラスト、企業に上述の有資格労働力養成強化のアップीलを行った⁷⁶⁾。

更に労働人民委員部・有資格労働力養成官庁連合委員会の小委員会は10月27日の会議で金属工業のため1万人の有資格働き手を失業者から養成する計画を承認した。労働人民委員部はそうした有資格労働力の養成について中央労働研究所と特別契約を締結することになる。加えて金属総管理局との共同回章で経済機関に対し中央労働研究所コース修了者にポストを用意することを義務付けた⁷⁷⁾。こうした援護を受けて中央労働研究所はその活動を広げた。失業者の再教育を開始すると共に工場学校の実習の直接指導に乗り出す。実習のため金属総管理局との特別契約を結んで大規模な鍛冶工場建設に着手した。繊維工業などでも速習的学習計画作成を始めた⁷⁸⁾。

26年春、最高国民経済会議・職業技術教育ソヴェトや労働経済部及び賃率・ノルマ化ビューロー大会への報告において中央労働研究所は工場学校での最初の学習期間を『基礎課程』として定式化した。つまりどのような専門に進むかとは係わりなく当該職種の基本的能力を形成する時期である。具体的な専門的能力の修得は工場学校での次の学習期間に行う。職業技術教育ソヴェト及び大会はこの基礎形成期を全面的に中央労働研究所コースに移譲することを決定した。その後、これをモスクワ市交通管理局の学校で実施した⁷⁹⁾。

26年1月の人民委員会議・行政・財政委員会の会議は労働人民委員部に中央労働研究所との1万人の失業者の再教育協定の締結を義務づけ、最高国民経済会議には労働人民委員部と共同で計画を作成し、中央労働研究所コースで養成された失業者を適宜、企業に配置することを委任した。人民委員会議はこの決定を承認した⁸⁰⁾。

26年2月23日、最高国民経済会議・総経済管理局コレギアの会議は工業経済評議会の工業への有資格労働力供給及び労働者教育の方法に関する決議を採択し、実地教育への中央労働研究所方式の適用を必要と認めた⁸¹⁾。

26年3月中旬の全ソ労働組合中央評議会第3回総会の中央労働研究所に関する決議は深い満足をもってその成功を確認した⁸²⁾。

26年3月中旬の党中央委員会の労働力養成と教育に関する決定はほぼ先の労働人民委員シュミット議長の官庁連合委員会の方針を追認する。決定によれば、労働力の大量的養成は工場学校と並んで短期コース、中央労働研究所方式のコース、生産現場でのブリガード及び個人教育、失業者の再教育、マスチュール及び古参労働者のためのコースを通して行う。工場学校は広い一般教育科目からは解放され、実用的科目と必要最低限の政治的知識のカリキュラムとすべきである。工場学校は6等級程度の有資格労働力を養成すれば足りる。卒業後に生産現場で7～9等級に高めうる。マスチュールや下級技術者一般を養成するものではない。職業教育総管理局の機関は活動の重点を工業の需要に応じて労働力養成の生産的モーメントに移すべきである。まずもって工場学校の実習・指導員の選抜、再教育を行う。その場合、中央労働研究所の労働力の速成的養成方式を活用し、教育コストの最大限の縮減を図る⁸³⁾。

26年4月7日には職業教育総管理局と中央労働研究所が中央労働研究所方式を教育人民委員部の活動に取り入れ、組織的且つ法的に整備すること、また中央労働研究所が金属工業の工場学校の経営への参加形態について合意した⁸⁴⁾。

更に26年7月27日の人民委員会議・委員会はガスチェフの中央労働研究所の活動及び労働力養成や実地訓練の事業の改革措置に関す

る報告を受け、中央労働研究所に労働力の養成、再教育、実地訓練の事業の改革措置案の作成を委任した。また中央労働研究所案を審議し評価する特別委員会を設けた⁸⁵⁾。

だが、この問題は一筋縄ではない。労組の内部も経済機関の内部も決してまとまっていたわけではなく、擦れ現象も含んだ利害対立が表面化するようになる⁸⁶⁾。実際、この頃から工場学校のあり方や中央労働研究所方式を巡る経済機関、労組、教育人民委員部やコムソモールの間の論争が激しくなる。争点は工場学校の管轄問題、教育内容、修学期間などである。経済機関は工場学校を自らの管轄に置く事を要求し、一般教育科目の縮小と修学期間短縮を求めた。経済機関にとっては職種のミスマッチやコスト要因が大きい。何より工場学校の負担が重かったのである。他方、教育人民委員部側は一般教育を重視し、工場学校の工業機関への移譲に抵抗した⁸⁷⁾。この問題は当時の一般的な教育状況や工場学校の生徒の学力水準の低さと関わっていた⁸⁸⁾。

L. レインベルクは実に率直である。「我々にとり何より重要なのは実際に仕事をこなす有資格の働き手を最も早く養成する方法である。工場学校で相対的に多くの一般教養的知識を身に付けた労働者を養成するのは工業にとっては有資格労働者の流入を何年も待つことになり、工業の発展テンポを遅らせる」。「現在、我々は『有資格の手』と『有資格の頭』とどちらがより重要か、と問われれば、我々には『頭』と『手』を同時に工業に与える時間も資金も足りない以上、『手』だけでも与えるべきだ、と答えねばならない」⁸⁹⁾。

成長テンポ加速と内部蓄積圧力の下、目的達成の最短路線を選ばざるを得ないというのである。

とはいえ目的・手段関係の数ある選択肢のうちどれを選ぶかは経済組織の間でも一致は見ない。26年2月下旬のトラスト代表者会議（コムソモールモスクワ委員会のもと開催）では生産の特殊性を反映してトラストの意見が分かれた。国営電機トラスト、モスクワ農産物加工トラスト、モスクワ皮革トラスト、モスクワ縫製トラストはブリガード及び個人教育方式を最も高く評価した。工場学校は教育期間が長すぎるという。赤いプレスネン綿トラストやオレホヴォ・ズーエヴォ綿トラストはそれに同意し、中級資格の労働力を大量に養成するため工場学校の修学期間を大幅に短縮することを提案した。機械トラストや印刷トラストはこれに反論した。工場学校は高資格の労働を養成すべきであり、中級労働力はブリガードや個人教育を通して養成できる、と述べる。自動車トラストは企業単位の工場学校設置に反対した。負担が重過ぎるうえに卒業生の質が低いからである。これは他の部門に比して仕事に高度の精度が要求されるためであろう。経営者の大部分は維持コストを下げるために工場学校をトラストの下に集中することを主張した。また生産と学校の結びつきを強化し、一般教育科目より実用科目を重視することを求めた⁹⁰⁾。その点ではとりあえず大方の一致をみた。

だが、だからといって中央労働研究所方式を全面的に支持できるわけではない。26年7月初旬の第1回全連邦労働部及び賃率・ノルマ化ビューロー大会では工場学校がどんな人材を養成するか、何を教えるべきか、誰の所轄か、について論争があった。労農監督人民委員部の調査によると企業自身がどんな人材を養成すべきか知らない。工場学校は中級資格の働き手のみを養成するというガスチェフの提案には多くの批判が集まった。同じくガスチェフの中央労働研究所は完全に工場学校

に代わりうる、という見解にはヴォロビエフが激しく攻撃を加えた。工場学校は有資格労働者を養成するだけでなく、階級的原則の雰囲気では若者を訓育する。これは中央労働研究所には不可能である。学習方法の見直しや修学期間の短縮についても、パンキン教授が職業教育上、一般教育の必要性を強調した。書くこと、考えることが大切なのである、と論ず。工場学校の地位も指導機関も不明瞭であり、簡単には解決をみない⁹¹⁾。

労働力養成面でも速成方式は必ずしもうまくいかなかった。生産の要求と合わないケースがある。一時、『中央労働研究所批判』が新聞紙上、ことにTorgovo-promyshlennaia gazeta紙上を賑わせたことがあった⁹²⁾。その意図は必ずしも明確ではないが工業側の苛立ちを示すのであろうか。

中央労働研究所のコースの卒業生の資格、技能が低く、使い物にならず、『半人前』だという批判が相次ぐ⁹³⁾。最高国民経済会議命令（25年7月6日）により中央労働研究所のもとに組織された金属工業企業における工場学校の実習指導員の再教育のための短期コースを終わっても、修了者の大部分は叩き上げで理論的素養に乏しく、メンバーは非均質的であり、期間が短く（約1ヵ月半）理論的及び実践的タスクをこなすには不充分であった。「中央労働研究所の方法はまだ実験段階を出てはいない」と冷評された⁹⁴⁾。

モスクワ職業紹介所は25年10月1日から26年8月15日までに704人の失業者を中央労働研究所コースに送った。349人がそこで再教育を受けたが彼らの大部分は仕事に就いていない。主たる理由は習得した技能が低すぎるからである⁹⁵⁾。

26年9月上旬及び中旬に最高国民経済会議・職業技術教育部は金属工場及び工場学校代表者協議会を召集し、中央労働研究所方式

の中間総括を行った。概ね経営者には不評であった。《AMO》工場やゴムザの工場代表はコースの卒業生はさしたる能力も仕事の理解力もなく、かえって再教育せねばならぬ、と苦言を呈した⁹⁶⁾。軍需工業総管理局、モスクワ機械トラストの代表は、コースの卒業生の多くが中央労働研究所の認定した資格を持ち合わせず、生産実践に適合しないと苛立ちを示し、エゴリエフ・ラーメンスコエ綿トラスト代表はコースでの学習が理想的生産環境を前提として行われ、実状を考慮していないため工場学校修了者の方がずっと使えると断じた。「抽象的理論的知識を詰めこんだ[中央労働研究所]指導員は労働者に接する時、仕事の調整に必要な単純で明快な言葉を見出しえない」と冷ややかである⁹⁷⁾。モスクワ中型機械工業の工場の生産部長は6・7等級と認定された卒業生が全くその能力を持たない、6・7等級ならば仕事において大きな独立性をもち、見本や設計図をみてタスクを把握する能力をもつはずだが、中央労働研究所のコースは全くそうした広汎な能力を養成できない、と突き放す。あるマスケールは「中央労働研究所コースの生徒はしばしば無資格労働者として利用せざるをえなかった」と扱き下ろした。『ボレツ』工場(モスクワ機械トラスト)の技師長は欠陥の原因をその短期性に求めた。短期のコースでは必要な熟練も理論教育も充分得られない、「抽象的な机上の方法では生きた工場の感覚も、工具の知識も何らかの細部の動作も全体としての仕事の遂行能力も与えられない」と難詰した⁹⁸⁾。

「中央労働研究所や株式会社《Usttanovka》[即戦力ある人材養成]の資格認定証は今や中央労働研究所の生徒がそれをもって工場に現れない方が良い札付き身分証明書のようなものになった」とまで言われた⁹⁹⁾。

要は中央労働研究所方式が観念的に設計され、生産の実状と懸け離れていたところにある。現実には中央労働研究所方式がそのまま適用できる生産部面はそう多くはなかったであろう。

だがB.コゼレフは挫けない。「これは新しい試みに往々、伴う問題であるが、中央労働研究所方式の成果を否定するものではない。中央労働研究所の活動を工場の状態に近づけるべきである」¹⁰⁰⁾。

実際、人民委員会議は26年7月27日、ガスチェフの中央労働研究所の活動及び労働力養成や実地訓練の事業の改革措置に関する報告を受け、中央労働研究所に労働力の養成、再教育、実地訓練の事業の改革措置案の作成を委任した。また中央労働研究所案を審議し評価する特別委員会を設けた¹⁰¹⁾。

26年11月30日の人民委員会議・委員会は中央労働研究所方式の幾つかの欠陥(コースへ受入れる生徒の選別が不十分であるとか、養成される資格と生産の要請との不相応など)を認め、中央労働研究所コースの学習期間を延長すると共に教育を生産へ近づけるため、その学習方法をより積極的に工場学校に適用し、工場学校での教育の初期段階における中央労働研究所からの指導を強化する、工場学校の実習や個人、ブリガード教育の指導員養成へ中央労働研究所が参加する、といった決定を行った。また実験的に教育人民委員部との合意により連邦の各地の幾つかの工場学校の実習を中央労働研究所の完全指導に移すことが決定された¹⁰²⁾。

27年1月上旬、ロシア共和国人民委員会議の会議では再び職業教育の管轄を巡って論争が行われた。工業側は工場学校の最高国民経済会議機関への移管を要求し、教育人民委員部側は反対した。ルナチャルスキーは工場学校は生産的教育だけでなく先進的・文化的有

資格労働者を育成する、工場学校の一般教育や政治・啓蒙的教育はもっぱら教育人民委員部の機関により遂行されねばならないと訴えた。人民委員会議は中等初等職業技術教育の改善強化を勧告するに留まった¹⁰³⁾。

27年9月の国営商工業連合ソヴェトでの協議会では最高国民経済会議・労働経済部の労働力養成セクツィア及び職業技術教育セクツィアが労働力再生産5ヵ年計画を提出した。その基本的方向性は工場学校は現行網を残し、個人及びブリガード教育は縮小し、講習所を50%増加するというものであった。協議会は概ねこれを承認した¹⁰⁴⁾。

27年9月末から10月初めの全連邦職業技術教育協議会〔職業教育に関する全連邦経済機関協議会〕でも活発な論議が交わされた。コムソモール中央委員会代表はガスチェフが狭い職業技術的及び経済的アプローチからのみ労働力養成問題を考え、新しい労働者カードルの社会的政治的育成のモーメントが抜け落ちてしていると論難した。ドニエプロペトロフスク及びブリャンスクの工場代表は中央労働研究所方式のコースを修了した若年労働者の能力が低く実際には習得した資格に相応しくないと断罪した。ガスチェフは地方では中央労働研究所方式が歪曲されているためにうまくいっていない、他の企業のデータでは高い質の人材を、工場学校よりはるかに低コストで提供していると反駁した。

クイビシシェフの報告は教育人民委員部の国民教育面の活動がもっと工業のニーズに応えることを要求した。その報告に基づく決議は経済機関が職業技術教育に直接的影響力をもち、その指導は経済機関に集中すべきである、初級職業技術教育の基本形態はあくまで工場学校であるがそれと共に労働者カードル養成面で中央労働研究所方式の適用を強化し、個人及びブリガード教育も強化すべきで

ある、と述べている。やや折衷的といえるか。

ルナチャルスキーやラドチェンコの報告に基づく決議は職業教育の単一のシステムが必要であり、職業技術学校（工場学校）の活動内容は工業の需要に応じてより専門化、差別化すべきことは認めつつ、初等中等教育の水準が低い場合工場学校のカリキュラムに一般教養科目を含める必要性を強調した。

中央労働研究所の活動については一部の発言者から駁論が加えられた。教育は業務のミクロ的要素への分解が最も相応しくない分野である、中央労働研究所の学習方法はわが国に実際にはない生産の理想的状況において適用される、だから中央労働研究所コースの生徒は得た知識を現実には活用できない、というのである¹⁰⁵⁾。この批判は一理ありそうだ。

Ekonomicheskaja zhizn'の社説は協議会の方向性を次のようにまとめた。「教育システムの一元化と並んで総合技術的基盤は維持し、その上に初等、中等、高等職業技術教育を構築する。これは完結的で優れて具体的な生産の専門性を与える」¹⁰⁶⁾。こうして「協議会は中央労働研究所方式を学習合理化、その強化、加速化、組織的改善の重要要因の一つと認め、中央労働研究所の方式作成と養成の実践的活動でのそれらの利用を拡大することを必要と認めた」。とはいえ、「工業と中央労働研究所との有機的結合の方針が完全に明確に定められた」¹⁰⁷⁾とはなお言い難い。

ともあれ以後、最高国民経済会議は何より中央労働研究所の方法論的活動と工業の具体的要求を最大限、結びつけるために種々の工業部門の大トラストと共に中央労働研究所に対し多くの課題を与えた。一種の『システム作成』の注文である。まずは据付工養成のための方式や工場学校の学習計画作成やマスプロ工場での大量的半資格労働者養成のための

据付部門の計画作成，繊維生産の全ての基本的職種への中央労働研究所の方法論的活動適用，繊維工場学校での中央労働研究所方式の浸透，などである．第2の課題は労働力養成施設の活動への中央労働研究所方式の実際の浸透の容易化，組織的整備であり，第3の課題は中央労働研究所の基地やコースでの経済機関の注文による労働力養成である．これは，ことに繊維部門で成果があったようだ．最後に，中央労働研究所と経済機関との恒常的イデオロギー的，組織的相互関係確保である¹⁰⁸⁾．

なお論争は続く．27年秋，未成年卒見直し官庁連合委員会でも工場学校の修学期間や学習内容を巡って論議があった．コムソモールや労組は技術的知識の広汎な授業を主張し，最高国民経済会議は一般的技術的知識は不要であり，技能の習得に集中すべきと考えた．ことにゴム工業小委員会では対立は最も鮮明であった．コムソモールや労組はオーバーシューズ製造女工について2年間の修学期間に固執し，経営者は6ヶ月で済むという．労働人民委員部は間を取る．工場学校は社会的にも技術的にも素養のある労働者を育成するものであることは間違いない．だが他方で2年間は長すぎる．彼らには有機化学の全コースは不要である．最高国民経済会議代表は労働人民委員部の優柔さに苛立ちを隠さない¹⁰⁹⁾．

28年1月末の教育人民委員部コレギアの協議会（最高国民経済会議，全ソ労働組合中央評議会，コムソモール中央委員会及び経営者代表参加）では工業の合理化や改造に伴う有資格労働者養成制度の再構築の問題が審議された．

協議会では2つの基本的見解が登場した．一つは教育人民委員部のそれ（教育人民委員

部の労働者教育部長マノフスキー報告）である．合理化途上工業は労働者に対し一般教養，一般技術，組織 - 生産上のより高められた能力を要求する．工業は高資格，中級技能，大量的職種の3つのカテゴリーの労働者を必要とする．これら3つのタイプの労働者は組織された学校方式で養成さるべきであり，最良の養成形態は学習期間の異なる（それぞれ3年，2 - 3年，2年）工場学校の3つのタイプである．現行の教育人民委員部ラインでの個人 - ブリガード学習は独自の制度としては徐々になくなるであろう．

これに対し最高国民経済会議代表は有資格労働者の最初の2つのカテゴリーは工場学校で養成されるが，3つ目の大量的資格は個人 - ブリガード学習及び中央労働研究所コースを通して養成されるべきであると考えた．労働力の養成は主に生産原則に基づかねばならない．教育人民委員部は工場学校に一般教養の課題を課すがそれは誤りである．個人 - ブリガード学習はより弾力的で全ての多様な職種をカバーする．計画化が容易で，学習期間も短縮され費用も少ない．労働力養成の指導は経済機関つまり最高国民経済会議に集中さるべきであり，教育人民委員部には方法論的指導のみが残される．

教育人民委員部の見解はコムソモール中央委員会が支持し，全ソ労働組合中央評議会もそれに与した．

討議の結果（討議にはA.B.ルナチャルスキー，N.K.クループスカヤ，ガスチェフその他が参加），コレギアは労働者教育部提案を基本的に採択した¹¹⁰⁾．

28年2月初旬の最高国民経済会議における労働力養成問題経営者協議会の基本的論争点はコムソモール代表が提案した2年制工場学校創設及び労働力養成指導方式である．

コムソモール，職業教育総管理局，一部労

組組織は2年制工場学校支持したが、経営者は受入れなかった。そうした学校が半資格労働者の養成を念頭においているのなら、そのためには長い養成期間は要しない。それは基本的に個人・ブリガード学習によって行ないうる。新企業のための労働力養成は現行企業のための養成とは異なる。規格化されたustanovochnyi 養成方式が適用されるべきであり、中央労働研究所の役割が強化されるべきである、と反論した。

協議会はまた工場学校網を2・3万人分拡張するというコムソモールの提案も斥けた。労働力養成の指導方式については管理・組織的指導は経済機関に残すべきであり、教育人民委員部の役割は方法論的指導に留めるという主張を繰り返した¹¹¹⁾。

28年5月の Gosplan 幹部会（議長 G.M. クルジジャノフスキー）において最高国民経済会議の G. セレブレニコフは次のように報告した。

現行の労働力養成システムは発展しつつある工業の要請に適合していないため根本的改革を必要とする。国民教育全体は7年制学校が一般的な総合科学及び社会的教育を与えるように構築されねばならない。工業の具体的な要求に基づいて職業技術教育を行わねばならず、それは経済機関の手に集中すべきである。現行システムは全て経済機関の手に労働力養成を移譲する方向に変えねばならない。

これに対し教育人民委員部代表は反駁する。有資格者労働力養成が工業のニーズに不相応なのは主に労働力養成の計画の欠如による。経済機関はこれまでどんな労働力が必要なのか申請を出していない。

コムソモール中央委員会代表は中央労働研究所方式に噛み付いた。労働力養成問題における中央労働研究所の方針は本質上、我々には異質なイデオロギーを胚胎している。中央

労働研究所はもっぱら職業的能力の植え付けに従事し、政治的及び社会的訓育の問題は切り捨てる。労働者教育の最高国民経済会議への移管は教育人民委員部を解散するものである。

クルジジャノフスキーは諫め役として立ち現れる。各官庁がその利益を全体の利益に従わせることを望まないためにこうした論争が起こる。全ての技術教育を最高国民経済会議に移管すれば、自己の職業教育総管理局を作ることになり、他の官庁もそれに続く。国民教育の全システムを分散化する。職業教育総管理局の機関に諸官庁や組織の代表が参加し、改組を進めるべきである。主に農民大衆向けの4年制学校と工業就業者大衆向けの7年制学校の改善、合理化が必要であり、最高国民経済会議はそうしたタイプの学校の更なる建設に積極的に参加すべきである。工場学校はうまくいっている。それらの活動では計画及び業務機関の権利・義務が明確に区分されるべきである。

また中央労働研究所の活動の巨大な成果にも拘らず、それは我々に必要な方向性は採っていない。その点でコムソモール代表の主張に同意した¹¹²⁾。折衷的見解といえよう。

この教育方法を巡る論争は大量の若年失業者の存在及び雇用における未成年枠の問題と関連していた。

未成年者の状況は見かけ以上に深刻であった。登録未成年失業者は第9表、第4図のようであるが、実際にはそれよりずっと多い。職業紹介所に登録に行かない者も少なくない¹¹³⁾。

ネップ期に入り、企業はホズラスチョットへの移行に伴い若年者を生産性の低いエレメント、お荷物として排除し始めた¹¹⁴⁾。生産に従事する未成年者の全労働者に対する比率

は1914年初めの10.6%から大幅に低下した¹¹⁵⁾。そのため有資格労働者の自然減のノーマルな補充を行うため立法措置として雇用の未成年枠が定められた(1922年6月9日の全露中央執行委員会決定)。法定比率は工業平均で7%(印刷は10%,金属,繊維は8%,鉱業6%等々)とされたが,実績は24年1月1日に5.5%,25年7月1日,4.8%,25年7月1日,5.0%,26年7月1日,5.4%に留まった¹¹⁶⁾。法定の未成年枠は工業の実際の需要と不相応であった。そこで1927年3月25日の党中央委員会決定は労働人民委員部と最高国民経済会議に対し未成年枠の見直しを勧告した。その場合,全労働者数ではなく有資格労働者数(全体の半数ほど)に対する比率とし,その枠の補充に際しては労働者の子弟を優先することを求めた。同年4月の第4回ソヴェト大会も同様の決議を行った。27年7月12日,人民委員会議は新たな未成年枠導入までの暫定的措置として1927/28年度は工業の未成年枠を30%削減することを決め,これはコムソモール中央委員会総会でも提案された。そうした決定に基づいて労働人民委員部の下に未成年枠見直し官庁連合委員会が設立された。だが,交渉は難航した。27年7月1日の工業平均の未成年者比率実績4.9%に対し,コムソモール中央委員会は約7.2%のヴァリエントを提案し,最高国民経済会議は3.6%を主張した。労働人民委員部案は現状維持路線の4.5%である。鉱業についても最高国民経済会議のヴァリエントは労働者総数の2.8%,労組案は4.7~7.6%,労働人民委員部案は4~5%であった。繊維,化学その他でもそれに劣らぬ食違いがある。また同じ工業部門でも生産分野によって差別化される。金属工業では5つのノルマがあり,電気工業では9つのノルマが定められた¹¹⁷⁾。このノルマは学習ノルマと直接,関連する。現

行制度では未成年枠の労働者の40%は工場学校で学び,学習ブリガードは15%,残りの45%は個人的学習で学ぶことになっているが,実際には20-30%は学習しておらず,補助労働者として使われている。職場毎の配分も不均等であり,過不足が生じた¹¹⁸⁾。学習期間についても工業機関は基本的大量的職種ならば数ヶ月で足りると考え,コムソモール中央委員会は現行の2年(大量的職種)に固執した。労働人民委員部は間を取って1年とする¹¹⁹⁾。工業機関とコムソモールは真っ向から対立した。

更にコムソモール中央委員会は労組中央とも対立を深めるようになる。

28年6月1日の全ソ労働組合中央評議会幹部会会議では中央労働研究所方式を労働力養成の全ての施設で適用すべきであるという提案を巡ってガスチェフや全ソ労働組合中央評議会幹部会員の大部分とコムソモールや教育人民委員部が激しい論戦を繰り広げた。コムソモール中央委員会代表カブルンは工場学校に中央労働研究所方式を導入することに断乎反対した。「ガスチェフの見解は現行の未成年教育枠のシステムを否定する。一般教育科目のカリキュラムを削減して,学習期間を大幅に短縮する。我々は生産過程における中央労働研究所方式を喜んで受入れるが,未成年者の全ての学習を労働能力の習得にのみ限定することは社会主義的教育の高度な形態たる工場学校の意義を全く放棄するものである」。

A.B.ルナチャルスキーも極めて原則的な批判を行う。「ガスチェフ提案は純実務的,経営的側面からしか労働力養成システムの問題を立てていない。学習の中央労働研究所方式はその全精神からして労働者を機械またはその何らかの付属物に転化するものであり,これは疑いなく社会主義社会の市民としての労

働者の理想に反する」。

トムスキーは「こうした問題の立て方に反対する。我々は現時点において与えられた具体的条件のもと、いかに工業に必要な有資格労働者をより良く養成するかという優れて実践的問題に直面している。この問題が共産主義社会における労働者の『未来』の理念型に関するイデオロギー的判断によって曇らされようとしている」。「[広汎な教育は大切だとしても]」紡錘工、粗紡工、金属加工工などを必要としている時に政治教程その他の教育を行う工場学校では養成に3 - 4年掛かる。中央労働研究所方式ならば4ヶ月で済む。我々はまずもって中央労働研究所システムを適用すべきである」。ドガドフ（全ソ労働組合中央評議会）などはコムソモールの見解を『工場学校フェティシズム』と決め付けた。

ギンスブルグは極論を戒めた。どの工業部門も専ら中央労働研究所システムで労働力を養成し、工場学校を廃止するというのは誤りである。現状では中央労働研究所が養成できるのは1年に数千人に留まる。

レブセ、ミハイロフ、アンツェロヴィチ、クラヴァリ（最高国民経済会議）らは新規労働者養成において中央労働研究所の活動は充分、合理的であると認めた¹²⁰⁾。労組中央は中央労働研究所方式を全面的に支持した。

未成年枠についても全ソ労働組合中央評議会、労働人民委員部、最高国民経済会議とコムソモールや教育人民委員部の間に対立した¹²¹⁾。労組の間で意見が一致していたわけではないが¹²²⁾、全ソ労働組合中央評議会幹部会は28年5月18日、労働人民委員部案（現状維持の4.5%）を基本的に採択した¹²³⁾。砂糖、化学、公営事業、通信などの労組中央委員会も全ソ労働組合中央評議会幹部会の方針の支持表明を行った¹²⁴⁾。

28年6月中旬の全連邦労働経済部大会では

コムソモール中央委員会代表が強く未成年枠の拡大を主張したが、発言者の多くは最高国民経済会議提案の未成年者枠を支持した¹²⁵⁾。人民委員会議幹部会はトムスキー提案を採択する¹²⁶⁾。

その後、28年6月28日の政治局決定を経て8月1日の中央執行委員会及び人民委員会議決定は労働人民委員部＝労組中央案を採択した¹²⁷⁾。人民委員会議の定めた未成年枠（14才～17才）は金属工業では4～5.5%、鉱業2～5%、綿工業4.5%等々である。いずれも臨時労働者を除く在籍（有資格）労働者数に対する比率である¹²⁸⁾。

この頃から『トルード』紙と『コムソモールスカヤ・プラウダ』紙の間で激烈な論争が行われる¹²⁹⁾。

『トルード』紙上でV. ローゼンブリウムはコムソモールの『保守主義者』と謗った。工場学校を時代遅れと決め付け、改めて中央労働研究所方式拡大を支持した。工場学校は有資格労働者需要を充たしえないばかりか養成期間が長く高コストである。工場学校では養成に2 - 3年かかるが、中央労働研究所方式では6ヶ月である。工場学校は工業の有資格労働者需要に対し非弾力的である。過度に一般教育科目が多い。金属労組中央委員会やロシア共和国最高国民経済会議職業技術教育部のデータでは生徒1人当たり平均1,800 - 2,000ルーブリを要するが、中央労働研究所方式ならば200ルーブリで済む。特殊な学習やより長い習得期間を必要とし、中央労働研究所方式では今の所カバーできない生産分野は個人 - ブリガード学習で養成する。一般教育は初中等学校で学べばよいし、技術的知識の不足は必要な範囲において夜間労働者学校で補充すればよい。そればかりか「工業指導者は中央労働研究所方式の利用に消極的

だ」と喊けた¹³⁰⁾。

他方、『コムソモールスカヤ - ブラウダ』は最高国民経済会議や労組中央の『狭量な実利主義』を語り、ネップ初期の党ラディカル（原理主義）の論理を踏襲してガスチェフ方式は労働者を『フォードの自動機械』に落とし込める、と断罪した¹³¹⁾。

こうした論争は28年12月の第8回労組大会に持ち込まれる。論争は労組にとって「許容しがたい非同志的トーン」であったようだ¹³²⁾。トムスキーは労組が労働者階級全体の利益を考慮せねばならないにも拘らず、コムソモールは若者の利益だけしか考えていない、と論難した¹³³⁾。これに対しコムソモールは全ソ労働組合中央評議会が「狭い実利主義」に陥り、「若い労働者に対し国家 - 資本主義的アプローチ」をとり、「7万人の未成年者を路頭に迷わす」と反撥した。非難は更に「労組機構の官僚主義的硬直化の徴候がある」とまでトーンアップする¹³⁴⁾。

この対立はコムソモールをして労組を基盤とした党内右派攻撃の先鋒を務めさせる素因にもなるのである。

最高国民経済会議の立場は28年6月中旬の全連邦労働経済部大会における報告に示される。工場学校の指導は全面的に工業機関に移管し、そこに中央労働研究所方式を導入する。労働力養成の基本形態はまずは工場学校であり、長い実習を要する有資格職種を養成する。次いで半資格労働者は職場教育（個人 - ブリガード方式。これは長い学習は必要としないが必ず理論学習を伴う）で養成する。更に中央労働研究所コース、成人労働者資格向上コースで補う¹³⁵⁾。

そうした観点から最高国民経済会議は学習期間短縮を始めとする工場学校の改組を提案する。最高国民経済会議はこの数年間、教育

人民委員部とゴム、陶磁器、繊維工業の半資格職種養成の形態や期間について合意が出来なかった。経済機関の経験に基づけば、この学習期間は長すぎる。生産上の要求とは齟齬する。例えば、ゴム工業のオーバーシューズ工は現在、2年制工場学校で養成されているが、同時にゴムトラストは中央労働研究所方式により5週間で養成している。陶磁器工業では半資格職種は数日から数ヶ月で養成されている。繊維工業の大量的職種である精紡工、粗紡女工、織布工は中央労働研究所が3 - 4ヶ月で完璧に養成する。

最高国民経済会議は28年8月3日、人民委員会に対しこれら工業部門における工場学校の改組を立法的手段によって行うことを要請した。最高国民経済会議は工場学校が上記職種については新規受け入れを行わないことを提案した。本年度、残っている生徒は工場学校のカリキュラムで卒業させる。これら学校への生徒の新規受入れは学習の期間や形態が変更された後にのみ再開されるべきである¹³⁶⁾。

実際に繊維工業などはそうした方向で自ら労働力養成に着手した。例えば、繊維シンジケートは現状では中央労働研究所方式が最良であり、工場学校は副マスケール養成学校に改組し、大量的資格（織工、紡績工）についてはほぼ1年のブリガード学習を制度化すべきであると主張した¹³⁷⁾。更に最高国民経済会議幹部会は労働力養成の管理機能の経済機関への集中のため中高等職業技術教育特別総管理局及び職業技術教育最高ソヴェトの創設を決定した¹³⁸⁾。

その後、5ヵ年計画期の中途に軌道修正が行われる。生産過程の主体的要素たる労働力の養成は机上の計算通りにはいかない。29年6月には最高国民経済会議は工場学校中心の労働力養成方針に転換する¹³⁹⁾。とはいえそ

の時には既にソヴェトロシア社会は後戻りの

利かない濁流に呑み込まれていた。

≪ 註 ≫

- 1) Voprosy Truda, 1925年, 7 - 8, p. 43 - 7
- 2) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年10月9日, 231. 例えば, ヴャズニキで24年に『赤色経営者』コースが設置されたが, 修了者18人のうち1人は工場長に, 別の者は労組の副区長に, 2人は工場長補佐, 等々. 直接的意味では生産現場の下級技術 - 管理職に就いた者は1人もいなかった. 他方, 夜間労働者テフニクムを修了した者が出勤記録係りや雑役工として働くこともある.
- 3) 金属工業では革命初期に, 繊維では1919 - 20年に設立された. 革命期の教育制度の解体状況のもとで自然発生的に形成されたものである (Izvestiia, 1928年2月2日, 28).
- 4) Vestnik Truda, 1925年, 2 p. 127 - 8
- 5) Trud, 1924年12月10日, 281
- 6) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年8月3日, 174. 生徒への給与を巡っては工場学校設立以来, 2つの極端な偏向があったようだ. 一つは労働力養成よりも工場の注文遂行を重視し, 工場学校を手工業的製作所に転化しようという偏向, 一つは生徒への賃金を全く廃止しようという考えである (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年10月30日, 250).
- 7) Trud, 1926年4月6日, 78
- 8) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年3月26日, 69. 金属加工工業の工場学校もほぼ同様である. 入学年令は14 - 16才で, 4年制である. 大部分は2期制をとり, 1日のうち4時間は学座, 4時間は実習である. 1 - 2年生は実習所で, 3 - 4年生は職場で学ぶ. 1年目にはTsIT方式が適用された (旋盤工, 金属加工工) (Predpriatie, 1925, 5, p. 34). 北部化学トラストの工場学校 (機械部門は3年制, 化学部門は4年制) では, 1 - 2年目の22 - 25科目のうち13 - 18科目は自然科学, 国語などの一般教育科目であった. 高学年になると減るがそれでも3 - 7科目の一般教育科目がある (Zhrnar khimicheskoi promyshlennosti,

1925 / 26, 4 - 5, p. 375 - 6)

- 9) Trud, 1925年10月10日, 232
- 10) Trud, 1926年7月2日, 149
- 11) Trud, 1928年5月30日, 124. 学力を重視すれば, 労働者の子弟には不利となる. 4年制学校レヴェルの学力がなかったために入学できなかった労働者の子弟も少なくない.
- 12) 41校のデータ (25年) で619人の卒業生のうち495人は学校が付属している当の企業で働き, 75人は他の企業で働く. 5人は労働者予科に, 6人はテフニクムに進学し, 1人は兵役に就いた (Trud, 1926年4月3日, 76).
27年の繊維工業の工場学校のデータでは卒業生2,387人のうち専門に従って働いているのは84%であり, 12%は繊維工業では働いていない. 4%は進学した (Trud, 1928年5月30日, 124).
- 13) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年9月3日, 200
- 14) 25年1月の最高国民経済会議と全ソ労働組合中央評議会の共同回状によるとブリガード学習や個人学習は工場学校及び地区工場学校 (同じ地区の複数の工場が共同で設立) がない所か, 工場学校では養成が難しい職種か, 有資格労働力需要を充足できない場合に組織される. (Trud, 1925年1月15日, 12).
- 15) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年8月13日, 183
- 16) Trud, 1925年1月9日, 7
- 17) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年9月27日, 221; Trud, 1925年9月23日, 217
- 18) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年4月22日, 91
- 19) Ekonomicheskaja zhizn', 1925年8月19日, 187
- 20) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年6月24日, 142
- 21) Vestnik Truda, 1925年, 7, p. 164 - 8
- 22) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年7月7日, 152

- 23) Trud, 1926年2月13日, 36
- 24) Vestnik Truda, 1927年, 11, p. 88 - 91. 26年10月6日に全ソ労働組合中央評議会幹部会が承認した中央労働研究所規程によるとこれは種々の現代的労働組織化形態, その合理化システム及びプロレタリアートの生産的教育形態を研究する。所長のもとに中央労働研究所ソヴェト, 幹部会, 株式会社《Ustanovka》本部会が置かれる。ソヴェトのメンバーは中央労働研究所幹部会, 全ソ労働組合中央評議会幹部会, 全ソ労働組合中央評議会文化部, 鉱業, 金属労働中央委員会, 労働人民委員部各代表である (Vestnik Truda, 1927年, 11, p. 97 - 102)。
 ガスチェフ自身, 無条件にテラー主義やフォード方式を信奉していたわけではないようだ。「現状では生産合理化についてポスト・テラー, フォード主義の何らかの新しいことを考えるのは困難である」と述べる (Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月1日, 224: Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年10月1日, 224)。また A. ミハイロフは NOT とテラー主義との違いを強調している。「本質の違いは [機械の歯車ではなく] 人間労働の社会的及び組織的優位にある」 (Vestnik Truda, 1927年, 8, p. 59)
- 25) Vestnik Truda, 1925年, 11, p. 96 - 99 (A. ミハイロフ)
- 26) Vestnik Truda, 1926年, 11, p. 55 - 63; 12, p. 52 - 59 (L. ブラギンスキー)
- 27) Vestnik Truda, 1927年, 11, p. 88 - 102
- 28) Pravda, 1927年9月17日, 212
- 29) Voprosy Truda, 1928年, 7 - 8, p. 6
- 30) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年10月8日, 230
- 31) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年2月19日, 43
- 32) Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年6月21日, 142: Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1928年6月21日, 142: Trud, 1928年6月21日, 142
- 33) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1925年7月4日, 150
- 34) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1925年10月2日, 225
- 35) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1925年9月25日, 219; 10月2日, 225: Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年9月29日, 222: Trud, 1925年10月1日, 224
- 36) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1925年9月23日, 217
- 37) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年5月12日, 107
- 38) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年6月4日, 127
- 39) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年8月8日, 180
- 40) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年1月22日, 18
- 41) Trud, 1927年4月20日, 89
- 42) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年7月17日, 160
- 43) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年7月17日, 160
- 44) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月10日, 206
- 45) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月23日, 217
- 46) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月10日, 206
- 47) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月17日, 212
- 48) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月23日, 217
- 49) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月10日, 206
- 50) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月18日, 213
- 51) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月16日, 211
- 52) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月16日, 211
- 53) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月17日, 212
- 54) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月18日, 213
- 55) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月17日, 212
- 56) Torgovo-promyshlennaiia gazeta, 1927年9月27日, 220

- 57) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年9月16日, 211
- 58) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年9月17日, 212
- 59) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年9月27日, 220
- 60) 24年末にロシア共和国労働監督人民委員部は労組, コムソモール, 最高国民経済会議及び職業教育総管理局代表参加のもと19の工場学校と5の専門技術学校を調査し, 教育計画の不統一, 生産学習との結びつきの欠如といった欠陥を指摘した(Trud, 1924年12月10日, 281).
- 61) Trud, 1924年12月17日, 287; 12月18日, 288; 12月23日, 292; Vestnik Truda, 1925年, 2, p. 127 - 131
- 62) Trud, 1925年2月15日, 38
- 63) Trud, 1925年6月23日, 140; 6月24日, 141; Pravda, 1925年6月30日, 146
- 64) Vestnik Truda, 1926年, 12, p. 55
- 65) Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年8月6日, 178; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年8月2日, 175; Trud, 1925年8月4日, 176.
- 66) Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年9月9日, 205; Trud, 1925年9月9日, 205
- 67) Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年8月23日, 191; Trud, 1925年8月25日, 192; 8月27日, 194. 25年9月の繊維労組中央委員会幹部会の会議では労働力の速成的養成への懸念も表明された. 労災や不良品率の上昇が指摘されている(Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年8月23日, 191; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年9月17日, 212; Trud, 1925年8月27日, 194; 9月17日, 212).
- 68) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年8月25日, 192
- 69) Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年8月5日, 177; 8月12日, 182; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年8月6日, 178
- 70) Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年8月29日, 196; Pravda, 1925年8月30日, 197; Trud, 1925年9月1日, 198
- 71) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年9月13日, 209; 9月16日, 211; 10月2日, 225; Trud, 1925年10月1日, 224
- 72) Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年7月31日, 173; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年7月29日, 171; Trud, 1925年7月30日, 172; 7月31日, 173
- 73) Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年8月23日, 191
- 74) Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年9月27日, 221; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年10月3日, 226; Trud, 1925年9月23日, 217. この決議案は大会で基本的に採択された. 決議は有資格労働力の主たる供給源を工場学校, ブリガード, 個人教育, 資格向上の職業技術コース, 中央労働研究所方式のコース, 内部昇進, 下級技術者のためのコース及び夜間労働者テクニックと定めた. 工場学校は6等級までの有資格労働者を養成し, 卒業後に生産現場において7 - 9等級ないしそれ以上に上げる(Trud, 1925年12月2日, 275; Vestnik Truda, 1926年, 1, p. 73 - 4).
- 75) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年10月21日, 241; Trud, 1925年10月21日, 241; 10月27日, 246. B. コゼレフは工場学校の高コスト体質を指摘した. 1924 / 25年度末, 金属加工工業の86工場学校のうち, 4年制は63校, 3年制は23校であるが, 工場学校の教育コストは労働人民委員部のデータでは1924 / 25年度, 410校について生徒1人当たり年203ルーブリ(生徒への賃金は別)である. 最高国民経済会議職業技術教育部データでは生徒1人当たり月平均20ルーブリ(賃金別)であり, 工業にとっては工場学校維持費だけで120万ルーブリ超になる.
- 金属総管理局本部会メンバーのブウドニャクも第7回全連邦金属労組大会で工場学校の現状を批判した. 賃金を含めると生徒1人の教育費は年400ルーブリ(生徒数22,000人とする金属加工工業の工場学校だけで年約9百万ルーブリ)掛かる. 「現行のカリキュラムでは4年必要かもしれないが, 6 - 7等級の労働者養成には無条件で長すぎる」. 労働人民委員部職員ザイツェフが作成した1924 / 25年度の金属工業

の60の工場学校年次報告に基づく報告によれば、生徒の43%は修了しても5等級より下の資格しか得られない。ほとんど雑役工と言っている。

金属労組中央委員会調査資料（約1万人調査）によると工場学校卒業生の大部分は5等級の資格を得る、現場で6等級として働くのは比較的少ない。モスクワの工場学校では（調査数2,000人超）26年1月のデータで4, 5, 6等級の割合は平均18%（80%以上が1, 2, 3等級ということ）。4年制ならば悪くても25%以上は5等級のはずが、実際は8%に過ぎない。その原因は一般教育科目が多すぎること、実習が不十分なこと及び実習のやり方の不備にある。その合理化が必要である（Vestnik Truda, 1926年, 10, p. 47 - 8）。

- 76) Trud, 1925年10月24日, 244; 11月11日, 257; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年11月11日, 257
- 77) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年10月29日, 248.
- 78) Ekonomicheskaiia zhizn', 1925年11月15日, 261; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年11月15日, 261; Trud, 1925年11月14日, 260 翌年2月に金属総管理局はモスクワの《AMO》工場に隣接して『工場=学校』を建設することを決定した（Trud, 1926年2月5日, 29）。
- 79) Vestnik Truda, 1926年, 12, p. 52 - 59. 26年夏には工場学校指導の問題は教育人民委員部コレギアにおいて中央労働研究所の発起で提起され、工場学校における基礎形成期を中央労働研究所が指導することが認められた。秋の間、この指導の具体的形態を巡って交渉が続くことになる。
- 80) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年1月24日, 19; Pravda, 1926年1月24日, 19
- 81) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年2月24日, 45
- 82) Trud, 1926年3月18日, 63
- 83) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年3月27日, 70; Trud, 1926年3月17日, 62
- 84) Vestnik Truda, 1926年, 10, p. 52. 更に最高国民経済会議機関、職業教育総管理

局及び労組は工場学校の修学期間を3年に短縮することを決定し、1926/27年度末には3年制を95 - 6%とする計画を立てたという。

- 85) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年7月30日, 173; Vestnik Truda, 1926年, 10, p. 57
- 86) 労組では全ソ労働組合中央評議会幹部会や金属労組中央委員会が明確な中央労働研究所支持を打ち出しているが（Trud, 1925年11月27日, 271）, 他の労組は必ずしもそうではない。党組織の中ではレニングラード県党委が中央労働研究所方式の短期コース推進を打ち出している（Trud, 1925年12月19日, 290）。
- 87) Pravda, 1925年10月28日, 248; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年11月12日, 258など。
- 88) 本来、工場学校入学者は7年制学校卒業レベルの学力を備えていなければならなかったが、実際には1926/27年度、その要件を充たしていたのは10%強に留まった。大半は初等教育卒業レベルかそれ以下であった。1927/28年度でも30%以上が4年制教育レベル以下であった。7年制修了レベルは14%, 残りは5~6年修学レベルである。そのため一般教育科目が多くならざるをえない（Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年7月12日, 160; Izvestiia, 1928年6月23日, 144; Trud, 1928年5月30日, 124; Vestnik Truda, 1926年, 1, p. 73）。
- 89) Vestnik Truda, 1926年, 1, p. 71 - 76. 但し、将来的には一般教育的知識は無視できない。高コストの工場学校は特定の労働者グループに限定し、意識的で読み書き能力のある技術的資格の労働者のみを養成しようというのである。フォードの工場にも高資格の労働者はいるし、彼らは自前の工場学校タイプの施設で養成される。ブリガードや個人教育も座学で補わなければならない。
- 90) Trud, 1926年2月24日, 45
- 91) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年6月27日, 144; Izvestiia, 1926年7月4日, 151; Trud, 1926年7月4日,

- 92) Torgovo-promyshlennaia gazeta 編集部は中央労働研究所からの反論に対し『反中央労働研究所カンパニア』のつもりはないと弁明している (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年9月23日, 218).
- 93) Ekonomicheskaiia zhizn', 1926年2月28日, 49; Trud, 1926年3月11日, 58
- 94) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年9月27日, 221
- 95) Trud, 1926年8月19日, 189
- 96) Pravda, 1926年9月11日, 209
- 97) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年9月16日, 212
- 98) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年9月18日, 214
- 99) Vestnik Truda, 1926年, 10, p. 55
- 100) Vestnik Truda, 1926年, 10, p. 56
- 101) Vestnik Truda, 1926年, 10, p. 57
- 102) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1926年12月4日, 280; Pravda, 1926年12月4日, 280; Vestnik Truda, 1926年, 12, p. 57; Trud, 1927年4月30日, 96. 実際にも例えば、ウラジミール綿トラストは26年8月に中央労働研究所とその方式による労働力養成の交渉を始め、選別された労働力から紡績女工などを養成する契約を締結した (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年9月22日, 216). 中央労働研究所方式による紡績工の養成については Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月11日, 232; 12月29日, 296
- 103) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年1月8日, 6; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年1月8日, 6; Pravda, 1927年1月8日, 6; Izvestiia, 19年1月8日, 6; Trud, 1927年1月8日, 6;
- 104) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年9月23日, 217. だが一部経営者は工場学校を改善する方策を採る代わりに、性急に工場学校不要論を打ち出した。モスクワでは工場学校への受け入れを止めたり、あからさまに解散を言明したトラストもある (Pravda, 1927年9月25日, 219).
- 105) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月1日, 224; 10月2日, 225; 10月4日,

226; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年10月1日, 224; 10月2日, 225; 10月4日, 226; Pravda, 1927年10月4日, 227. クイビシエフの報告テーゼは Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年9月25日, 219. コムソモール中央委員会メンバーのD. マトヴェーエフも一般的及び専門的基礎教育と係わりなく実習中心の狭い専門的職業技術教育をするわけにはいかないと述べる (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1927年8月3日, 174).

- 106) Ekonomicheskaiia zhizn', 1927年10月5日, 227
- 107) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年1月14日, 12社説
- 108) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年1月14日, 12社説.

最高国民経済会議のG. セレブレニコフは工場学校の制度を批判し、中央労働研究所方式を強く支持した。曰く、多くの工業部門で職業教育のカリキュラムの範囲が広すぎたり、養成期間が長過ぎる。ゴム工業では工場学校でのオーバーシューズ製造女工の学習期間は2年と定められていた。だが職業紹介所を通ずる当座補充の方式では学習は5週間で行なわれる。陶磁器工業その他でも同様である。わが国の工場学校は主に古い技能タイプの労働者を育てるものであり、そこでは正しく新しい労働方法や自分の仕事や生産への積極的な合理化アプローチを培うものではない。工場学校での教育はレベルが高いとは到底言えない。中央労働研究所方式を浸透させるべきである。

わが国の職業技術労働者教育は主に未成年者教育の性格をもつ。26年にそれは最高国民経済会議の工業で約120千人の未成年者及び年長組を抱え、成年労働者は20千人に過ぎなかった。だが工業は若い成年労働者の引き入れ、新しい生産条件への適応を必要としている。成年労働者のための職業技術コースの拡張、彼らの実務教育、再教育、技能資格向上などの措置が必要である。わが国ではどこでも労働者補充とその学習の間に有機的結びつきがなく、多くの

酷い不正常を齎す。例えば、まだ配置されていない工場学校の修了者がいるのに、職業紹介所から労働者を募集している (Ekonomicheskaja zhizn', 1928年2月7日, 32)。

109) Ekonomicheskaja zhizn', 1927年11月2日, 251

110) Ekonomicheskaja zhizn', 1928年2月4日, 30; Izvestiia, 1928年2月2日, 28. N. クループスカヤは幾度となく工場学校から教養科目を外すことに警鐘を鳴らしている。工場学校は「全ての工場の若者にとって文化センターとならねばならない」 (Pravda, 1926年6月15日, 135など)。

他方、最高国民経済会議労働経済部は工場学校の期限前卒業も提案している。7時間労働日への移行する繊維工場へ労働力を確保するため工場学校から18歳に達し、機械操作を独立に行ないうするため充分養成された生徒を期限前に卒業させる。期限前に卒業した生徒の理論的不足分を補うため勤務時間外に工場学校または職業技術学校において短縮されたカリキュラムで学習する。労働監督官と調整したうえで18歳未満の生徒についても期限前卒業がありうる。期限前に卒業する生徒の試験は通常の方式で行なわれる (Ekonomicheskaja zhizn', 1928年2月4日, 30)。

111) Ekonomicheskaja zhizn', 1928年2月4日, 30. G. セレブレニニコフ論文参照 (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年3月15日, 63)。また Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年4月26日, 97社説や Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年5月19日, 115社説が新しいカードルの養成方法について一般教養を重視する教育人民委員部を繰り返し批判している。

28年3月中旬の繊維シンジケート本部会と繊維トラスト代表の拡大会議は中央労働研究所と有資格労働力養成の総体契約締結を決定した。繊維労組中央委員会もそれに異は唱えなかった (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年3月16日, 64; 3月17日, 65)。コムソモールの主張については Komsomol'skaia pravda, 1928年2月1日, 27; 2月2日, 28; 3月20日,

67など

112) Ekonomicheskaja zhizn', 1928年5月24日, 119; Pravda, 1928年5月24日, 119. とくに5月の第8回全連邦コムソモール大会におけるチャプリンのガスチェフ批判は辛辣を極める。「悪しきフォードイズムの讃美者」と断罪する (Komsomol'skaia pravda, 1928年5月9日, 106; 5月10日, 107)。こうした攻撃に対しコムソモール大会で M.L. ルヒモヴィチがガスチェフは多くの点で誤りはあるが、中央労働研究所は国民経済にとって有意義な事業をしていると宥めている (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年5月15日, 111)。

労働力養成の工業機関への移管問題は28年6月中旬の教職員労組中央委員会・協議会でも論議され、コムソモールも含め協議会の大勢はその組織的かつ教育的指導を教育人民委員部に残すことを支持した (Trud, 1928年6月21日, 142)。

113) Pravda, 1926年2月27日, 48

114) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年2月17日, 39

115) Trud, 1924年11月26日, 269. 革命後の彼らへの法的保護 (夜間労働禁止, 労働日短縮等々) が影響している, という。

116) Voprosy Truda, 1927年, 6 - 7, p. 66

117) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年5月9日, 106; 6月10日, 133; 7月22日, 164; Trud, 1927年5月24日, 115; 1928年6月7日, 130; Voprosy Truda, 1928年, 3, p. 38 - 9

118) Voprosy Truda, 1928年, 3, p. 39

119) Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年6月10日, 133; Izvestiia, 1928年6月22日, 143

120) Trud, 1928年6月2日, 127

121) Trud, 1928年6月7日, 130

122) 例えば、繊維労組中央委員会は25年に未成年卒の引上げを主張していた (Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1925年9月17日, 212; Trud, 1925年9月17日, 212)。

123) Trud, 1928年5月19日, 115. 全ソ労働組合中央評議会・労働経済部はむしろコムソモール案を支持していた。だが、指導部

- は労働人民委員部案を支持した。トムスキーはコムソモールの見解を「保守的で視野が狭い」と扱下ろした。
- 124)Trud, 1928年5月19日, 115; 6月15日, 137; 6月17日, 139
- 125)Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年6月17日, 139; Pravda, 1928年6月17日, 139
- 126)Izvestiia, 1928年6月22日, 143. この時点では経営側のノルマは成人労働者の34%, 労働人民委員部提案は4.1%, コムソモール提案は7%であった。
- 127)Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年8月2日, 178; Komsomol'skaia pravda, 1928年8月9日, 183; Rogachevskaia, L.S., Likvidatsiia bezrabotitsy v SSSR, 1917-1930 gg, Moscow, 1973, p. 135 - 6
- 128)Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年7月10日, 158; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年7月10日, 158. ソ連邦中央執行委員会幹部会の承認を経て28年10月1日より施行する。労働人民委員部作成の未成年者枠訓令案はTrud, 1928年8月24日, 196参照。
- 129)労組中央とコムソモールの対立顕在化の発端は前者が「予期せず」労働人民委員部の未成年枠案支持に方針転換したことである(Komsomol'skaia pravda, 1928年5月30日, 124)。こうした論争の経緯については松井康浩, 『ソ連政治秩序と青年組織: コムソモールの実像と青年労働者の社会的相貌1917 - 1929』, 九州大学出版会, 1999年, 第6章, 第1節が詳しい。また塩川伸明, 『ソヴェト社会政策史研究』, 東大出版会, 1991年, 108 - 112頁参照。労働養成論争については下斗米伸夫『ソビエト政治と労働組合』, 第3章第4節参照。
- 130)Trud, 1928年6月14日, 136. ある推計では27年 - 32年に有資格労働者需要は395,172人であるが, その供給源は工場学校24.5%, 個人 - ブリガード学習20.2%, 成人教育[再教育]40.5%, 労働市場(失業者から)14.9%と見込まれていた。工場学校は縮小傾向にあった。ロシア共和国のそれは1925/26年度に399校, 生徒数43,693人であったが, 1926/27年度は345校, 生徒41,541人とむしろ減少している。政府の計画では工場学校は未成年枠の未成年者を100%カバーするはずであったが, 実際には39%しかカバーできない。ウクライナでは27年, 工場学校に約10千人の生徒を受入れた(28年の卒業は4 - 5千人を超えまい)。
- 131)Trud, 1928年6月7日, 130; 6月15日, 137; Komsomol'skaia pravda, 1928年6月16日, 139など。
- 132)Trud, 1928年12月11日, 287; 12月21日, 296
- 133)Trud, 1928年12月14日, 290
- 134)Trud, 1928年12月16日, 292; Komsomol'skaia pravda, 1928年12月16日, 292
- 135)Ekonomicheskaiia zhizn', 1928年6月21日, 142; Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年6月21日, 142; Trud, 1928年6月21日, 142. 全ソ労働組合中央評議会のレインベルグはこれに対し最高国民経済会議の関心は主に若者の職業技術教育に集中しており, 成人労働者の教育が疎かにされている, と批判した。これまでの成人労働者向けコース網拡大に関する決議は空文化しており, 夜間労働者テクニクも拡張されず, 企業における生産サークルへの経済機関からの支援もないと難詰した
- 136)Trud, 1928年8月4日, 180
- 137)Izvestiia, 1928年6月3日, 128; Trud, 1928年6月17日, 139. マスチェールに関しても最高国民経済会議のV. セレブリャコフは従来の手工業的知識や慣行, 伝統, 『秘密』の重視に対して新しいマスチェール像を提示している。いまやマスチェールは「生産過程のオルガナイザー, 指導員であり, 活動の合理的方法を適用する」(Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年6月9日, 132)。
- 138)Torgovo-promyshlennaia gazeta, 1928年7月18日, 165
- 139)Fitzpatrick, Sheila, Education and social mobility in the Soviet Union, 1921-1934, Cambridge University Press, 1979, p. 199

結語

既に見たようにネップ期には工業労働者の雇用数の急激な増大と平行して失業者数も増大していた。そればかりか生産指数の動向と失業者数の間には非常に強い相関関係があった。1926年以降はことに顕著である。その傾向は第1次5ヵ年計画期に入るまで継続する。しかも労組員の優先的雇用方針が打ち出されているにも拘らず、組合員失業者が増えていた。加えてこうした労働力余剰は他方での労働力不足と並存していた。

これまでの考察に基づいてこうした現象の原因について一応の解答を提出しておきたい。

これらの現象の背後には何よりも企業がいつでもそこから労働力を引き出しうる膨大な潜在的失業者層の存在があった。生産が上向きとなると、そうした層が登場し、採用されていく。M. ルビンチクは雇用数と失業者数の並行的増大を次のような要因によって説明した。第1に内戦や飢饉の時期に農村に疎開した有資格労働者の都市への還流過程がまだ終わっていない、第2にクスターリからの有資格労働者の流入がなお続いている、第3に企業間の労働者の移動があり、この移動は職業紹介所への事前登録を要するためうわべの失業者が増加するのである¹⁾。だが第1の還流過程は25年にはほぼ終わっており²⁾、第2、第3の要因もそれほど大きいとは言えない。大きな要因は職業紹介所を通ずる雇用の多くが事実上の縁故採用であったことである。労働力需要が増大すると、採用したい者をまず職業紹介所に失業者として登録し、次いで形式上、職業紹介所を通して採用する³⁾。これは当時の職業紹介所が機能不全であったことを物語っている。もう一つの大きな要因は経営側が臨時採用を拡大して常用労働者に置き換えたことである。だから雇用数が増えているのに失業者も増えた。これは主に経営者が近視眼的な人件費節減策を採ったからである。とりわけ組合員を非組合員に替えようとしたために組合員失業者が急増した。モスクワ職業紹介所・所長によると、1926年に生産合理化や人員削減によって失業者の排出が増大したにも拘らず就業労働者は増えたのは職業紹介所を通さず非組合員たる他地域からの外来者を採用したからである⁴⁾。ある企業が無資格労働者を新規労働者として雇いながら、同時に近隣の同種企業が有資格労働者を放出し、仕事が見つからないといったことも稀でない⁵⁾。有資格労働力ですら1926/27年度に臨時採用が60%を占める。工業グループ有資格労働者の失業者についてみると1925 - 26年には生産拡大は一層の失業者増大を齎した。27年にもやや弱まったが同様の傾向がみられる。こうした状況は1927/28年度まで続く[第3図]。Z. モホフは採用数が増加しても常用労働者は増えない状況を『脆い求人』と呼んだ⁶⁾。それ故、生産の基幹部分を担う職種は引き抜き合戦を演ずるほど不足しているのに、他方で有資格労働力が過剰となる事態が生じたのである。こうした常用労働者の臨時採用による『置換え』は、労組弱体化の重要な要因となった。

労働者に置き換えたことである。だから雇用数が増えているのに失業者も増えた。これは主に経営者が近視眼的な人件費節減策を採ったからである。とりわけ組合員を非組合員に替えようとしたために組合員失業者が急増した。モスクワ職業紹介所・所長によると、1926年に生産合理化や人員削減によって失業者の排出が増大したにも拘らず就業労働者は増えたのは職業紹介所を通さず非組合員たる他地域からの外来者を採用したからである⁴⁾。ある企業が無資格労働者を新規労働者として雇いながら、同時に近隣の同種企業が有資格労働者を放出し、仕事が見つからないといったことも稀でない⁵⁾。有資格労働力ですら1926/27年度に臨時採用が60%を占める。工業グループ有資格労働者の失業者についてみると1925 - 26年には生産拡大は一層の失業者増大を齎した。27年にもやや弱まったが同様の傾向がみられる。こうした状況は1927/28年度まで続く[第3図]。Z. モホフは採用数が増加しても常用労働者は増えない状況を『脆い求人』と呼んだ⁶⁾。それ故、生産の基幹部分を担う職種は引き抜き合戦を演ずるほど不足しているのに、他方で有資格労働力が過剰となる事態が生じたのである。こうした常用労働者の臨時採用による『置換え』は、労組弱体化の重要な要因となった。

労組員の失業状況は厳しい。26年の9の職業紹介所のデータによると(モスクワ及びレニングラードを含み)失業者全体では失業期間が9ヶ月を超える者は43.9%もいるが、勤労経験のない者の間では15.9%しかいない。しかも主に未成年者である。都市失業者の間では失業者の構成は年平均で2.4回入れ替わるが、農村出身者については5.6回である。つまり短期的仕事に就いて頻繁に入れ替わるのである。場当たり的にでも仕事に就けば常用であれば6日後には、臨時仕事であってもも

1ヵ月後には労組に加入できる。その場しのぎの仕事が終わって解雇されても、彼らは組合員証を得て、今度は堂々として都市労働者よりも速やかに仕事を得ることができる⁷⁾。こうして組合員の急増と都市的エレメントの長期的・停滞的失業が並存するのである。労組員中失業者の比率は1927/28年度には20%まで上昇する。

他方、既述のように若年者の失業もまたそれ以上に深刻であった〔序説、第9表、第4図〕。それはまた労組とコムソモールとの対立の素因ともなった。Z. モホフはいささかシニカルに言う。「若者に職がないため年寄りが働かねばならない。年金制度の充実により若返りを進めるべきである⁸⁾」。

この若年失業問題は労働力養成問題とも強く関連していた。閉鎖化・内向化しつつあ

た当時の社会状況のもと「工業化のために内部蓄積を強化する⁹⁾」ことを要求された経済機関は効率性の追求が最もそぐわない且つ有害でもある教育の世界において職業教育施設の費用削減や縮小を図り、『最短で最大限、必要な資格を養成』しようとした¹⁰⁾。これは俟約体制の『渋面』であった¹¹⁾。企業はとりあえず戦力にならぬ未成年者をコストも時間も掛かる工場学校なり講習所なりでじゅくりと養成していく余裕を失っていた。そのことは単に仕事もなく、教育も受けられない若年失業者の大量を生み出すと共に将来に亘り、深く大きな禍根を残した¹²⁾。

こうした若年者の大量失業と非正規雇用の拡大及び教育効率化はネップ期社会における社会階層の分断と非和解的対立を、そして更には粗暴な統合化を促したのである¹³⁾。

＜ 註 ＞

1) Pravda, 1926年10月1日, 226

2) Trud, 1925年4月29日, 96

3) Trud, 1925年11月1日, 251. ヤロスラヴリなどでは経営者が独自に労働者を募集し、次いで彼らを職業紹介所に登録のために送り、その後にスタッフに加えるといったことを行う。

4) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月14日, 237

5) Ekonomicheskaja zhizn', 1926年10月2日, 227

6) Trud, 1928年7月5日, 154

7) Trud, 1926年12月1日, 278

8) Trud, 1928年6月27日, 147. 1927年初めに、未成年者(14~17才)2,477千人のうち、就業もせず教育も受けていない者は、1,375千人を数えた、という(Komsomol'skaia pravda, 1928年5月16日, 112)。

9) Ekonomicheskaja zhizn', 1928年7月8日, 157社説

10) Biulleten' Donuglia, 1926年, 4 p. 13

11) Vestnik Truda, 1926年, 11, p. 111

12) 実際、1928年から1930年にかけて大工業の労働者数は急増したにも拘らず、未成年労働者(16~18歳、工場学校生徒を含む)は増えていない。1928年初めに120.1千人であったのが、29年初めには116.8千人に減少し、30年初めでも127.8千人に留まった。1930年中には激増する(Sotsialisticheskoe stroitel'stvo SSSR. Statisticheskii ezhegodnik. M., 1936, p. 515)。ちなみに別のデータでは工業において未成年枠で働く労働者は1926年初めに133千人、27年初めに139.7千人、28年初めに122.6千人であった(Komsomol'skaia pravda, 1928年11月27日, 275)。いずれにせよネップ期後半は青年層にとって労働面でも教育面でも極めて厳しい状況に置かれていたことは間違いない。

13) トムスキーは当時の労働者階級の基本的階層を次のように分類した。工業その他国民経済部門の指導的部分(専門家)、職員層、大工業の有資格労働者(彼らは革命を先頭で担い、文化的にも高水準で、経済的にも恵まれている)、広汎な古参勞

働者層，新しい労働者層（大部分は農村出身者で何がしか異質な部分），都会で育った若い労働者層，労働者の子弟（革命前の状況を知らず，頭では革命を理解しているが，充分身についているとはいえない）（Trud，1928年12月13日，289）．より正確な分類も可能かもしれないが，ともあれ問題はこれらの階層が閉鎖的・高圧力状況のもと一定の擦れをともないつつ分断化され，亀裂を深めたところにある．

い）（Trud，1928年12月13日，289）．より正確な分類も可能かもしれないが，ともあれ問題はこれらの階層が閉鎖的・高圧力状況のもと一定の擦れをともないつつ分断化され，亀裂を深めたところにある．