

# 自主管理と計画

——ユーゴスラビアにおける制度と機能——

津田直則

## 序

市場メカニズムを前提とした分権型社会主義と全面的な自主管理の双方が結びついた社会では、国家の計画というのはどのような形態や特徴をとるだろうか。いいかえれば、自主管理社会主義のもとでは計画と市場はどのように結合しえるだろうか。ユーゴスラビアでは、1970年代中ばにおける改革によって、他に例を見ない独特の制度によって計画と市場が関係づけられることになった。ここではこの計画と市場の媒介になっている制度を、「交渉と合意の制度」あるいは簡単に「交渉制度」と名づけよう。そこで以下の分析は、ユーゴスラビアの体制の支柱を構成している自主管理、市場、計画、交渉の四つの制度の相互関係を機能論的に検討することを内容としている。I—1では計画と交渉の制度の仕組みを説明する。I—2では、改革が実施された背景や考え方の変化を検討する。I—3では、改革された制度が目ざしていた目標に対して現実はどうであったかを問題にする。IIでは、自主管理、市場、計画、交渉の制度の相互関係から生ずる問題を検討する。

## I 計画、交渉、自主管理

### I—1 計画と交渉の制度

ユーゴスラビアにおける現在の計画制度は、国家の役割や性格に関する考え方と自主管理に関する考え方の双方が歴史的に変化してたどりついた独特

の制度である。社会のすみずみにまで至る自主管理の徹底化とともに、国家は、次第にその意思決定に関する権限を下位のレベル（共和国，地方自治体，企業など）に移行させ，1970年代中ばには，制度上は連邦政府が独自に決定できる問題は，極めて限定されるようになった。この分権化と並行して導入されたのが，マイクロ計画までを含む計画制度と意思決定の交渉制度である。この計画制度と交渉制度は互いに密接に結びついているが，これらの制度はまた自主管理の制度とも結びついている。<sup>1)</sup>

ユーゴスラビアでは5ヶ年計画が基本である。これを実現するものとして年次計画がある。計画制度と交渉制度のつながりは，交渉を通じて計画に関係する基本的な問題の利害が調整されていくという点にある。交渉内容に合意が成立すればそれは「協定」として文書化され，当事者により署名され，公表される。協定は国のさまざまなレベルで結ばれるが，その取り扱う対象やそれにかかわる主体の相違に応じて「自主管理協定」(self-management agreement)と「社会協定」(social agreement)<sup>2)</sup>に分けられる。前者は企業その他の自主管理組織のような下位レベルで，後者は連邦や共和国などの上位レベルで結ばれる協定である。

まず，これらの協定について述べよう。自主管理協定で交渉に関係してくる主体としては，企業，その下部単位の「基礎労働組織」(basic organization of associated labour)，労働組合，政府機関，経済会議所<sup>3)</sup>(chamber

1) 1974年の新憲法，1976年の連合労働法 (Associated Labour Act)，社会計画法 (Social Plan Law) が新しい制度への移行を決定した。以下の計画と交渉に関する議論には次の文献を参考にした。E. Kardelj [5]，Lj. Madžar [7]，D. D. Milenkovič [9]，N. Pašić [13]，S. Pejovich [14]，M. Schrenk et al. [16]，R. Stojanović [20]，L. Tyson [21]，M. Sindić [17]。

2) 自主管理協定は samoupravni sporazumi，社会協定は društveni dogovori で，正式には社会協定の方は「社会契約」(social compact) と訳すべきであるが，実質的内容を考えてここでは「協定」(agreement) で統一する。

3) 経済会議所は全ての産業の代表から構成され，それ自体，自主管理組織で情報交換機能を果たす。連邦レベルで一つ，共和国レベルで八つの経済会議所が存在するが，共和国国内でも必要な場合には設けられる。

of the economy) などがある。交渉の対象となる問題に応じて主体の組合わせは変わるが、中心となる主体は基礎労働組織である。基礎労働組織は企業内の独立の意思決定単位で、生産、投資、所得分配などに関して決定権を有する最小の自主管理組織である。複数の基礎労働組織から構成された労働組織 (work organization)、複数の労働組織から構成された複合労働組織 (compnsit organization) などは必要に応じて自主管理協定を結ぶ。<sup>4)</sup>

これらの組織相互の間で交渉の対象となる問題は、例えば当事者の共同の利益に関する投資事業を計画した場合の資源 (資金、労働力など) のプールの問題、原料や半製品の安定した供給の問題、公共財 (科学的調査や文化的サービス等) の供給に関する問題、マーケティングの問題等である。交渉を通じて合意をみた問題については協定が調印される。こうしてできあがった自主管理協定は、後に見るように「自主管理計画」の骨格になる。調印された協定には履行の義務が伴うが、この義務を負うのは署名した当事者のみである。もし協定内容が履行されないならば損失をうけた当事者は「連合労働法廷」(court of associated labour) で補償を請求できる。自主管理協定の有効期間は対象によって変わるが、5ヶ年計画が基本であることからこれに制約される場合が多い。

自主管理協定が比較的少数の主体や対象を規制しているのに対して、もう一方の社会協定の方はより広い視野をもち多くの主体に影響する問題を扱っている。社会協定の内容は一方で国のマクロ計画の目標などの重要な変数に関係する問題、例えば、経済発展の優先部門の選択や雇用政策に関する問題、あるいは公共財の供給量の問題などを扱うが、他方で企業レベルの所得

---

4) これら基礎労働組織、労働組織、複合労働組織のうちどれがいわゆる「企業」であるのかはいちがいに言えない。どれもが企業になりえる。ちなみに、ユーゴスラビア最大の自動車生産企業であるザスタバでは、34の基礎労働組織 (例えば、車輪製造部門がその一つ)、11の労働組織 (例えば、乗用車生産部門がその一つであり、この乗用車生産部門はその内部に18の基礎労働組織を有する) からなっている。したがって、ザスタバでは複合労働組織がいわゆる企業であろう。

分配や価格設定の原則，あるいは特定の自主管理協定を結ぶための原則などについても規定する。

このような諸問題の利害の国家的調整も，指令的な意思決定ではなく交渉による合意を前提としている。交渉に関係していくる主体は社会協定では，連邦，共和国，自治州，地域共同体（local communities），労働組合，経済会議所，自主管理利益共同体（self-management communities of interest）などである。<sup>5)</sup> 交渉する問題の内容に応じて協定の調印に参加する主体の組合せも変わってくる。連邦政府対共和国政府や共和国政府相互などの協定が社会協定の中核となる。

合意による意思決定が前提であり，連邦政府は制度上は国家の政策目標や手段に関する方針を共和国やより下位レベルに一方向的に強制することはできない。しかし，社会協定には法的拘束力はなく，協定内容を履行しなかった場合の罰則は，政治的，道徳的な圧力の可能性だけである。<sup>6)</sup> また義務が生じるのは署名した当事者だけである。だから特定の共和国がすべての共和国に規制を及ぼすような協定は作成できない。またある共和国政府がある社会協定に署名したからといって，その共和国の企業や基礎労働組織はそれに法的に拘束されるわけではない。

以上の自主管理協定および社会協定と計画との関係を次に示そう。協定を基礎に計画が作成される。自主管理協定には「自主管理計画」（self-management plan）が対応し，社会協定には「社会計画」（social plan）が対応して

5) 共和国は六つ（セルビア，クロアチア，スロヴェニア，ボスニア・ヘルツェゴヴィナ，モンテネグロ，マケドニア），自治州は二つ（ヴォイヴォディナ，コソボ）からなる。

「地域共同体」とは労働者や市民の居住地域における自主管理組織。この地域共同体の集まりがコミュンとなる。「自主管理利益共同体」とは，教育，文化，科学，医療などの社会サービスの供給にかかわる自主管理組織で，サービスの供給側だけでなく需要側の代表もメンバーである。

6) 連合労働法第582条には，「社会協定から生ずる義務を履行しなかった場合，社会協定へのメンバーは社会的，政治的に責任がある」と書かれているだけで罰則の規定はない。

The Associated Labour Act [1] p. 352.

いる。自主管理計画はマイクロ計画、社会計画はマクロ計画である。各計画の中で協定はいわば骨格である。協定を基礎にして計画を作成するといっても、協定は計画内容に関係した協定であり、協定を結ぶための交渉に入る前から基礎労働組織や企業あるいは共和国や連邦などは、各自の基本方針が盛り込まれた「概要計画」(outline plan)を持っている。各主体はこの概要計画をもって交渉に望むのである。つまり、交渉を通じての自主管理協定および社会協定の締結は計画の第1段階を構成し、ここでは種々のレベルの概要計画相互の利害が調和される。第2段階では現実の自主管理計画および社会計画が作成される。論理的にはこの第2段階では交渉の余地は存在しないといえる。ただ下位レベルの計画は、上位レベルの協定や政策のガイドラインの制約を考慮して作成されねばならない。作成された計画は社会の各レベルの組織の決定機関で承認を受けることになる。

情報の流れの主要な方向は、上の計画の第一段階と第二段階では異なっている。第一段階では、計画化の時間表や経済政策の一般的ガイドラインなどの情報は、連邦レベルからより低いレベルと流れる。第二段階では、計画内容の情報は逆に下位から上位のレベルへと流れる。

社会計画の作成手順を時間表にそって追ってみると次のようになる。連邦政府執行委員会の提案に基づき連邦議会は、執行委員会が合意を終えた社会計画案を議会に提出しなければならない最終の日取りを決める。また議会は計画期間中にとられるべき主要な経済政策について見解を表明する。執行委員会は、計画の基本方針に関する社会協定の締結ならびに社会計画の作成のための時間表を、各共和国や自治州の執行委員会と協議してつくる。この時間表の作成には労働組合連合(confederation of trade union)および経済会議所も加わる。

連邦執行委員会は連邦議会での討議の材料として、国内経済および海外の現状と予測を基礎にして、「中期発展への一般的プログラム」(general program for future mid-term development)を提案する。これは将来発展に関

する優先順位を選択を含んでいる。前に述べたように、連邦、共和国、自治州などの間で締結される社会協定はこれらの優先順位を交渉を通じて決定するとともに、また下位レベルの自主管理組織が従うべき種々の義務についても規定する。これらの社会協定は、それが関係する連邦、共和国、自治州などの決定機関としての議会で承認されて後、署名され効力を発生させる。

社会計画の草案はこのようにして利害が調整されながら出来上がっていくが、もし最初に連邦議会によって決められた期間内に交渉による合意が完了しなければ、連邦執行委員会は議会に対し合意に失敗した理由を述べ、当面とるべき手段に関しての立法を要請することになる。

ミクロレベルの自主管理組織の計画作成のプロセスは次のようである。まず基礎労働組織や労働組織あるいは複合労働組織などの企業に関係した自主管理組織が計画の骨子となる概要計画を作成する。これらの概要計画の中では、基礎労働組織の作成する概要計画が土台であり出発点である。必要な統計や制約条件に関する情報は上位レベルから流れてくる。一方で各自主管理組織は他の自主管理組織や政治機関との間で、前にあげたような計画内容に関する共通の問題について利害を調整する。合意すれば協定が作成される。これらの自主管理組織の計画相互の斉合性や調和をはかるために、計画案は各共和国内に存在する産業別の連合体（すべての企業を代表する）に送られ、つぎにすべての産業別連合体の代表によって構成される経済会議所に送られる。このようにして共和国別の産業計画や地域計画が作成されていく。計画の収束は産業から地域へと移行していく。また上の産業別連合体や経済会議所ではマクロの社会計画とミクロの自主管理計画の相互調整も行っている。

社会計画法のもとでは5年の中期計画が基本的、義務的計画で、年次計画はそれを実現するためのものである。双方とも自主管理協定および社会協定を基礎にしている。10年の長期計画も存在するが、これは義務的ではなくその作成には協定の締結は必要ではない。

## I-2 制度の背景と特質

以上で述べたような1970年代のユーゴスラビアの計画制度はどのような背景のもとで現れたのか簡単に見よう。<sup>7)</sup>

1950年代から進められていた各種の分権化の改革は1965年にさらに新たな分権化を旨とした改革を生み、国家の指令的性格の削減、企業の自立性の強化、自主管理の推進、市場メカニズムの重視といった方向が打ち出された。具体的な改革としては例えば、連邦政府の投資ファンドの縮小、企業への税の削減による留保の増大、銀行による投資の融資制度の拡大、輸入の自由化や価格統制の緩和などがあげられる。

この1965年改革が目標としたのは、高い経済成長率による国の近代化、そのための国際競争力や労働生産性の引き上げ、自主管理の強化などであった。政治的には、ユーゴスラビア国内における民族間の対立を緩和するために、連邦の投資ファンドによる共和国間への投資配分を、市場の中立的なメカニズムで配分する方向に変えることもねらっていたと考えられる。

しかしこの1965年の経済改革はほとんど失敗した。この失敗が1970年代の新たな改革を生んだといえるだろう。企業の自主管理は経営者や一部のエリートによって支配され、労働者の意思決定への参加は形骸化した。自主管理の推進のために必要であった企業の自立化も、企業が銀行に強く依存したために拘束を受けた。流動性危機、大きな負債、投資資金不足などがその原因であった。また、経済活動への政治の介入が資金配分の効率を妨げていた。共和国やコミューンは地域内の企業を保護し、効率の悪い企業と良い企業を政治的に合併させていた。また資本移動は地域間の障壁のために妨げられた。市場メカニズムへの依存の強化は各種の不平等を生み拡大させた。産業間の所得格差は拡大し、金融機関や貿易・卸売・小売業などで経済力の集中が発生した。さらに、経済政策の無力が不効率や格差に手を貸した。たえず価格

---

7) 以下の点については次の文献を参照。E. Comisso [3], Lj. Madžar [7], D. D. Milenkovich [9], S. Pejovich [14], M. Schrenk et al. [16], L. D. Tyson [21], Lj. Sirc [19].

統制が行われたために構造的不均衡が生じ、ボトルネックや国際収支悪化をもたらした。財政政策は全くなく最低賃金政策は不効率企業を増大させた。最後に、共和国間の経済力格差の拡大は政策に関する民族的な対立を激化させた。為替相場や金融政策、価格政策等に関する共和国間の意見の不一致は1970年代始めには極度に高まっていた。

1970年代における計画や自主管理に関する制度改革を以上のような歴史的背景の中で眺めるならば、これら動機やねらいあるいは目標などが明瞭になるだろう。1974年の新憲法、1976年の連合労働法や社会計画法によって生まれた新たな計画と自主管理の制度の基礎にある思想は、約10年間の間に次のような点で1965年改革当時の考え方から変化してしまった。

第一に、1965年には市場メカニズムは中立的で効率的とみなされ、経済発展にとって支配的なメカニズムとみなされていた。しかし今やそれは神聖なものではなくなり、計画によって修正されなければ種々の形で所得格差や不効率をもたらすものと考えられている。自主管理計画および社会計画はこの市場メカニズムの制御のために導入されたといえる。<sup>8)</sup>

第二は、国家と党ならびに政治組織の役割に関する考えが修正された。連邦政府によって独自に決定しえる問題の領域は1965年の改革で大きく制限されたが、1970年代にはさらに縮小された。連邦政府が共和国とは独立に決定しえる問題として残っているのは、憲法で規定された防衛、外交、外国との

8) 1974年の党大会決議および前年の準備綱領には、この市場に対する考え方の変化がはっきりと明記されている。「憲法の修正案が成立するまでは市場の物神性が存在した。・・・市場はすべての問題を自動的に、もしくはほとんど自動的に解決すべきであった。しかし見逃されていたのは、市場は生産における社会的関係を反映しなければならないということである」(共産主義者同盟第10回大会準備綱領より：1973年) M. Korać [6] p. 20. 「自主管理、労働と資源の連合と統合、自主管理協定、社会協定、計画のそれぞれの推進は、自主管理をする連合労働が商品生産の法則を制御することを可能にさせるとともに、社会が市場の趨勢を意識的に適切に導き、修正することを可能にさせる。かようにして社会経済的発展ないし諸関係にみられる盲目的諸力の活動から生じる不利な結果の可能性を削減しえる。」(共産主義者同盟第10回大会決議の一部：1974年) B. Bošković and D. Dašić ed. [2] p. 339.



経済関係、社会主義制度の維持の領域だけである。金融政策、外国貿易、為替相場、価格統制、社会計画、後進地域の援助、取引税率、連邦予算のそれぞれの問題に関しては、連邦政府は共和国や自治州との協議が必要となった。合意が得られない場合には緊急の立法処置をとる手続きが定められている。

しかし、政治組織の変化には別の働きがあった。自主管理の強化とともに相対的に国家の権限は下位のレベルに移され、指令による決定から交渉を通じての合意による決定へと移行したとはいえ、企業やその内部の基礎労働組織のレベルでは政治組織の権限が1970年代に逆に強化された。特に党（共産主義者同盟）および労働組合は従来の企業活動への非干渉主義をすて、意思決定の分権化が対立や手づまり状態を生じたような場合は積極的に活動することになっている。

第三は、自主管理に関する考え方である。1970年代の特徴は、企業レベルの自主管理が再検討され、労働者と組織の意思決定の結びつきを一層緊密にしたということであろう。1965年改革では労働者の意思決定機構は企業レベルでの労働者評議会であったが、1974年の新憲法では、企業がその下部単位の基礎労働組織に分割できる場合には、各基礎労働組織が意思決定の基本的単位となる。労働者が基礎労働組織を形成しえるか否かは、その組織の活動の成果が市場価値ないし企業内の価値（トランスファー価格）によって独自に表現しえるか否かという点に基準がおかれている。各基礎労働組織は自らの労働者評議会、資産、所得を有している。企業所得というものは全く存在しない。このような自主管理組織の改革の背後には、1965年の改革以降の企業における自主管理が、事実上は企業の経営者やエリートなどの一部のトップクラスによる決定権の掌握へと変質していた現実があった。

1970年代には自主管理は社会サービス部門へと拡張された。教育、科学、文化、医療といった公共財に関係する部門には「自主管理利益共同体」(self-management communities of interest) が形成された。そこでの意思決定にかかわるメンバーとしては、サービスの供給側の関係者のみならず需

要者側も含まれている。したがってサービス生産に携わる労働者、政府の各レベルの代表、市民、労働組合、基礎労働組織の連合体の代表などがこの共同体を構成する。この共同体において上の各種サービスの最適な供給が合意にもとづき決定される。

以上のような新たな特質をもったユーゴスラビアの社会主義は、制度的にみれば、市場メカニズム、自主管理、交渉、計画という四つの大きな柱をもっていることがわかる。これらの制度が相互に融合して一つの体制を形成した時、それはいかなる能力を発揮しえるだろうか。この体制の長所と考えられるものをあげてみよう。第一はその民主主義的性格である。労働者が意思決定に参加しえるように組織の単位はできる限り細分化され、基礎労働組織が考え出された。計画は上からの強制ではなく、下からの選好が反映された性格をもっている。下位レベルの基礎労働組織も上位レベルの連邦政府も、それぞれ独自の計画をもって交渉に臨む。また自主管理利益共同体の組織は、消費者の声を社会サービスの供給に反映させることを可能にし、官僚的決定の弊害から開放しえる。

次に考えられることは、マクロやミクロの計画の骨組みになっている社会協定や自主管理協定は、将来の行動に関する相互調整を含んだものであるから、市場メカニズムによる事後的調整では得られない動態的利益を期待することができる。また、資本主義社会における指示的計画に比較するならば、ここでの計画は、上位レベルや下位レベルの協定によって支えられているという意味で一層、計画らしい性格を備えている。

協定を基礎にした計画の長所は、市場メカニズムが及ばない事前的調整の分野のみでなく、市場メカニズムが作用しない社会サービス（公共財）の分野でも発揮しえる。前に述べた自主管理利益共同体は社会サービスの需要側と供給側の交渉機構であると考えられる。このように、交渉制度は市場メカニズムから欠落した分野の問題も、指令的でない方法で計画化しえる点が特質といえる。

反対に、このような1970年代の自主管理と計画の制度がうまく機能できるかどうか、現実を検討するまでもなく指摘できる問題点をあげることができるだろう。まず、制度のコトスの問題が考えられる。労働者をできる限り意思決定に参加させるという自主管理制度に付随するコストが考えられるし、交渉を通じて国や地域や産業の目標や手段を決定するという交渉制度のコストも問題になる。利害対立は時間をかければ解決でき、合意に到達できるという保障は必ずしもない。またたとえ合意が得られ、協定が締結されても、それが確実に実行されるという保障があるかどうかは次の問題である。前に述べたように、協定が守られない場合の法的罰則規定はないから、たとえ計画が技術的に斉合的であっても計画目標が実現できるかどうかの疑問が残る。ユーゴスラビアにおける計画と自主管理の制度はどのような形で実際に機能してきたかを次にみよう。

### I-3 現実

1970年代の新たな制度の体系はそれなりのメリットを発揮させた点もあった。連邦レベルでの国の目標に関し協定を締結できるようになったし、連邦や共和国レベルの政策手段にもある程度、合意が得られるようになった。国の経済成長率は、同程度の発展段階にある諸国の中では従来と同様にトップクラスであった(表1参照)。しかしそれにもかかわらず、新たな制度は多くの分野で問題をかかえていた。事実相互の相対的重要度は考えずに問題点を整理してみよう。

表1 経済成長率の国際比較 (1960—1980)

国	総国内生産物の成長率 (実質)		
	1960—70	1970—76	1975—80
ユーゴスラビア	6.8%	6.3%	5.6%
ギリシャ	6.9	5.2	4.4
スペイン	7.3	5.4	2.2
ポルトガル	6.3	5.2	5.2
トルコ	6.0	7.2	2.8
イスラエル	8.5	5.4	—

出所 1960—76: L. Tyson [18], 1975—80: OECD [10].

利害の対立から生じる種々の問題がある。国の計画目標を決めるためには、連邦、共和国、自治州の間で利害を調整せねばならない。しかし民族問題ならびに経済発展の地域格差の双方が生み出している連邦、共和国レベルの歴史的な対立問題は、交渉過程を長びかせるとともに、場合によっては交渉を通じて結ばれた協定を時期遅れのものにしてしまう。

例えば、1976—80年の社会計画では、連邦政府と共和国レベルとの間で17の基礎的な社会協定を結ぶ必要があった。16は各産業の将来の発展にかかわる。残りの一つは外国からの借款による投資資金の配分に関する。前にみたように計画の作成前に協定は完了していなければならないが、現実には、17の協定のうち五つは1976年末に締結され、1977年中に七つが決まり、計画期間の中ばにあたる1978年の5月になってもまだ二つの協定は合意に達しなかった。各共和国や自治州のレベルにおいても同様の協定が締結されねばならないが、共和国レベルの協定の若干は連邦レベルの協定を待たねばならない。そのために共和国レベルの協定が一層、遅れるという状況が生じた。<sup>9)</sup>

また、社会協定で計画の目標が決まったとしても、それを実現する場合に各共和国や地域、コミュンなどでかなりの自由裁量が残されている。多くの社会協定は一般的な広い規定にとどまっていることが多いからである。そのために同じ社会協定から全く異なった自主管理協定や政策がでてくることになる。例えば、個人所得に関する社会協定は、企業が労働者の個人所得を企業や産業の成果と結合することを規定するが、どのようにするかまでは詳細に規定しえない。また、所得への課税についての社会協定は、その税率や方法については共和国や自治州に委ねたために地域間で差異が生じ、異なった共和国税は地域間の資本移動を妨げた。<sup>10)</sup>

9) Lj. Madžar [7] p. 421. 1976—80年社会計画が連邦議会で承認されたのは1976年7月だった。これに対して1981—85年計画は1981年3月に承認された。しかし約40の問題に関する連邦、共和国間の合意はできていなかった。S. Medenica [8] p. 3—4, F. Singleton and B. Carter [18] p. 166.

10) E. T. Comisso [3] p. 199.

次に、連邦や共和国などの上位レベルの選好と、企業や基礎労働組織などの下位レベルの選好の対立や時間的視野の相違から発生する問題があげられる。

所得分配の問題の例をあげよう。社会協定では個人所得の成長率を労働生産性と企業付加価値のそれぞれの成長率に結びつける原則を採用してきた。これは個人所得のインフレ的成長を抑制すること、および企業の総所得に占める投資目的のための留保の割合を上昇させることを目的としていた。しかしこの目的は双方とも達成できなかった。所得分配に関する自主管理協定は社会協定で規定された内容を満たさなかったか、満たしたとしても現実には無視されてしまった。それは、自主管理協定を結んだ当事者にとってそうすることが有利であったのと、社会協定や自主管理協定を履行しない場合でも法的罰則はなかったからである。<sup>11)</sup>

上位レベルの選好が下位レベルにとって不利な場合に、上位レベルの選好が無視される例は他にも多くみられる。例えば、社会協定の履行が下位レベルにとって資金の支出に関係してくる場合である。チェコスロバキアで働くユーゴスラビアの労働者の医療費をチェコ政府が支払うかわりに、ユーゴスラビアに観光に来たチェコの旅行者の医療費はユーゴスラビアが負担するという取り決めがなされた。費用の総額からすればユーゴスラビアにとって有利であったが、医療費は共和国やそれより下位のレベルの収入でまかなわれていたために、実際に治療にあたるコミューンはそれを望まなかった。<sup>12)</sup>

別の例をあげよう。共和国政府が経済発展の優先部門や産業政策を作り、企業や労働者に刺激を与えて行動を促しても、長期の観点から合理的と思われる政策が個々の企業にとって有利であることは必ずしもいえない。1976—80年の社会計画における産業発展の優先順位からすれば、複数企業による共同投資の方向は、商業部門と生産部門あるいは製造業部門と原料部門といっ

11) Lj. Madžar [7] pp. 418—420, L. Tyson [21] pp. 10—11.

12) E. T. Comisso [3] p. 198.

た垂直的關係にある部門間で行うのが望まれていたが、今日の自主管理協定による共同投資はむしろ水平的方向に発展しており、生産物や地域の線によって独占を形成している。<sup>13)</sup>

政府の選好に下位レベルが従わない場合には、しばしば政治的圧力が自主管理協定を結ばせるように働いた。前に述べたように、党や労働組合などの政治組織が下位レベルの自主管理組織の中で活動し始めたことがこの圧力を強いものになっている。セルビアにおける家庭用品の生産者達は長期的観点からすれば、共同で製品の規格や投資に関する協定を結ぶことが望ましかった。この部門は設備の稼働率の低さ、小規模、過度の多様化、重複投資などのために低い収益率によって特徴づけられていたからである。しかし生産者達は急激で大きな変化を好まず、1974年には合意に失敗した。最後に政府と党による政治的な圧力で1976年に自主管理協定が締結された。同じ頃ベオグラードにおいても、金属製品の製造業者間で党その他の政治機関の指導のもとに自主管理協定が結ばれている。<sup>14)</sup>

企業は本質的には生産的な実体であり、自己の利益を中心に考えるという点は軽視することはできない。中期計画を作成することが制度的に決まれば、作ることは作るが、それが企業や基礎労働組織の目標と矛盾したり犠牲を強いる場合には、無視したり抵抗することになる。教育、科学、文化、医療といった社会的サービスの最適な供給のために設けられた自主管理利益共同体においても、企業が自らの資源を自己の影響の及ばないような組織のために使って計画することに消極的であったために、社会サービスの供給側が主導的に計画を作成する形になり、社会サービスの無統制な成長をもたらすインフレ圧力の原因となった。<sup>15)</sup>

最後に、企業内の意思決定を基礎労働組織のレベルまで分権化したことか

13) L. Tyson [21] pp. 17—18.

14) E. T. Comisso [3] p. 200, L. Tyson [21] p. 18.

15) E. T. Comisso [3] p. 205.

ら発生した諸問題がある。企業における意思決定を一層分権化することから得られる利益としては、第一に、労働者を意思決定に参加させる民主主義の効果、第二に、より少数の労働者で所得を分配することから考えられる労働生産性へのプラスの効果、第三に、大企業における分権化が情報費用を減少させ効率を引き上げる効果などが分析上は考えられる。

しかし、企業を基礎労働組織に分解し、この基礎労働組織の集合としての労働組織やそのまた集合としての複合労働組織を形成したことは、これらの組織の相互関係を規制する細かい法律や規則を作りだした。組織が複雑になったために、会議が増加し、レポートや資料の収集などによる時間の消費が増大し、生産活動へのエネルギーの犠牲を生じた。<sup>16)</sup>

さらに、企業の再編成は、企業内の種々のグループの決定権の掌握をめぐる対立関係を生みだし不安定をつくりだした。起こりえるさまざまなケースの中で二つの典型的な型が興味深い。第一は、企業が十分に分権化する意思がないか、事実上できないために、名目上は基礎労働組織に分割されているが、実質的決定は企業レベルで行われている場合である。これは広範囲に見られ、公けの監視にさらされないような小企業で支配的であろう。第二は、企業が完全に基礎労働組織に移行した場合であり、企業が基礎労働組織の付属物にすぎなくなった時に問題が発生する。企業内で何がどこに属するかをめぐって対立が強まり、基礎労働組織は小企業のごとく行動し、管理的、事務的なスタッフを増やして自らの間接費を増大させる。このような企業ではある部門の生産の拡大が別の部門との調整なしに行われたりすると、企業全体の生産計画が分裂してしまうだろう。<sup>17)</sup>

さて、事実に関するデータを主としてマイナス面を強調する形で整理したが、ここからユーゴスラビアの計画と自主管理の体制に関してどのような評

16) ノーヴはホルバート (Branko Horvat) の文章を引用して、企業レベルの意思決定をさらに分権化したことが効率に悪い影響を及ぼしていると述べている。A. Nove [9] p. 140.

17) E. T. Comisso [3] pp. 202—203.

価ができるだろうか。シルツ (Ljubo Sirc) のようなイデオロギー性の強い反自主管理論<sup>18)</sup>は別にして、コミッソ (Ellen T. Comisso) のように、1970年代の体制は政治機関が下位レベルの自主管理組織まで介入するようになったために経済組織間の緊張を高め、これが政治分野における調整や合意そのものを危うくしているし、政策や諸決定の合理性や可能性をだめになっている、と厳しく評価する者もいる。<sup>19)</sup>そしてこの議論に上で述べたその他のすべてのマイナス面をつけ加えて計画と自主管理の体制を根本から批判することはできる。しかし、タイソン (Laura D' andrea Tyson) がいうように、経済活動の政策的調整を非常に困難にしている制度的な体系そのものが1970年代における国家の安定性に貢献しているという逆説的主張にも十分な根拠がある。<sup>20)</sup>他の東欧諸国とは異なって、利害の対立を吸収する制度的な機構があるために、利害対立は国家の政治的主導権への挑戦という形で現れてこなかったというわけである。自主管理の徹底化をめざした制度改革、それに交渉を通じての合意を原則にした計画制度の試みは、制度のコストの観点では好ましい評価は無理であろうが、マクロ的効率として経済成長率をとれば、ユーゴスラビアの場合、表1で見たように低くないどころか不思議と高い。それに民主主義という評価基準で考えるならば、自主管理制度および交渉制度は、多くの問題をかかえているとはいえ意思決定の民主化と利害の調和に貢献してきたことは疑いない。以下では、自主管理、市場、交渉、計画のそれぞれの制度の相互関係から生じる問題について考えよう。

## II 制度の相互関係

まず、自主管理と市場の制度の組み合わせから生じる一連の問題がある。

18) Lj. Sirc [19].

19) E. T. Comisso [3] pp. 193—194.

20) L. Tyson [21] p. 105. 種々の欠点や問題点をあげた後、それにもかかわらずユーゴスラビアの労働者自主管理は重要で研究に値するという表現をする他の研究者としてノーヴをあげることができる。A. Nove [10] pp. 133—141.



これは理論的には従来、「労働者管理経済の経済理論」というテーマで論じられてきた分野の問題を含む。労働者管理企業は資本主義企業とは企業目的を異にするため、市場メカニズムの枠組の中では資本主義企業とは異なった特有の企業行動を生じ、これが体制の効率や分配に影響する。<sup>21)</sup> ここでの議論と特に関係してくるのは、このような労働者管理企業の特有の行動の中で、それが経済体制の不利な評価につながるような場合の問題である。

例えば、企業所得の分配の問題をとりあげよう。労働者管理の企業が、企業所得のどれだけを個人所得として分配し、どれだけを貯蓄して投資に向けるかを考えた場合、投資よりも個人所得への分配の方をより強く選好する合理的な根拠がいくつかある。第一の個人所得への追加は個人資産を増加させるが、第二の企業資産への投資の方は個人による所有権から切り離されている。投資は生産性の上昇を通じて企業の将来の所得を上昇させ、いずれは将来の個人所得の上昇に貢献するだろうが、企業所得を個人所得に向けるか投資に向けるかどちらでも同等であると労働者に思わせるためには、投資の収益率は異常に高くなければならない。その収益率の高さは期間の長さによって左右されるであろうが、例えば来年に定年を迎えるといった労働者は、個人的な選好としては、どのような収益率であっても設備投資の方を選んだりはしないだろう。したがって一般的には労働者管理企業は資本主義企業よりも企業所得をより少なくしか留保に向けないだろう。投資は資金を外部から借り入れれば実行できる。しかし問題は貯蓄の不足の可能性である。投資活動が活発になればこの体制はインフレーションを引き起こす潜在的可能性をもっている。

次に所得格差の問題があげられる。利潤部分の一部、労働者に分配されているから、効率的企業の労働者と不効率的企業の労働者では、同質労働であっても所得格差が発生している。これは産業間の問題を考える場合に特に無

---

21) 津田 [23].

視しえなくなってくる。資本集約的な産業では、企業所得の内に多額の資本レントを含んでいる。この部分が労働者の個人所得へ分配されるなら、この産業の労働者の所得は相対的に高くなるのは当然である。同質労働の所得格差の存在は、低い稼得しか得ていない労働者によるキャッチアップ行動を通じて所得インフレを引き起こす可能性もある。資本主義経済では市場メカニズムが賃金率の格差を縮小していくが、労働者管理経済ではこのメカニズムは容易に働かない。労働者の一人当り所得が均等化するのには、抽象的な完全競争の超長期の均衡(企業の技術格差がなく利潤はゼロ)においてのみである。

以上のような分析はそれだけでユーゴスラビアにおける所得分配の現状をすべて説明しえるものでは決してないが、市場メカニズムのもとでの労働者管理あるいは自主管理が意味する機能的特質の一部を説明している。分析上は他にも多くの例をあげることができる。例えば、自主管理制度のもとでは、資本主義の場合に比べて雇用増大効果が小さく、また、企業参入へのインセンティブが弱いために、低開発経済では雇用問題や産業集中の問題を引き起こしやすい可能性がある。<sup>22)</sup>あるいは、企業内における意思決定の責任の問題に関しては、自主管理制度(労働者が組織の決定権を有する)と位階制度(組織の上意下達の仕組み)の本質的矛盾のために、いくら企業を基礎労働組織にまで分権化しても、責任の回避やおしつけあいがある労働者とトップの間で生じるという主張がある。<sup>23)</sup>したがって、このように根本的に制度的な問題点を含む場合には、自主管理制度そのものを改良するか、計画による制御を考えるかしなければならなくなってくる。

次に自主管理と計画の制度の組み合わせにかかわる問題に移ろう。ユーゴスラビアではこの組み合わせは明らかに、自主管理と市場の組み合わせがもたらした欠陥に対する反省から生まれた。社会計画では自主管理組織の所得の分配の原則にまで立ち入り、過度に個人所得に分配させないように規制した

22) 津田 [23] pp. 8—20.

23) L. Tyson [21] pp. 24—25.

り、産業間格差を拡大させないように基準を設けたりしてきた。価格設定に関する原則も恒常的に計画の対象であったのは、産業間の所得格差やインフレーションを規制するためであった。前に述べたように、自主管理と市場メカニズムの組み合わせはインフレーションに結びつきやすい機構をそなえている。

しかし、ユーゴスラビアにおける1970年代の計画の性格は、革命当時の1940年代における計画のように指令的性格のものではなかった。一方で、国家主義・官僚主義の放棄、それを突き詰めた国家廃絶の思想と、他方で、現実の民族間の対立のような政治的問題の双方の調和のために、合意を旨とする政策形成の方式が採用された。しかし計画が交渉や合意を原則にしているということは、計画がその実施に関して計画主体を拘束してはならないということをも必ずしも意味するものではない。問題は、ユーゴスラビアでは計画の拘束性が弱く決められたために、自主管理と市場の組み合わせから発生している多くの問題の制御が十分に行えていないことにある。計画は協定を前提にしており、この協定そのものの法的拘束力が弱く罰則規定を持っていないことが問題であろう。<sup>24)</sup> 前にみたように、所得分配に関する原則のような協定を破ることが社会的に望ましくない結果をもたらす場合でも、自主管理協定を結んだ当事者達は、それを破棄することの方が自己の利益になるのなら、これら協定を無視していくだろう。

議論はすでに交渉と計画の制度の組み合わせに関する問題に少し入り込んでいる。ユーゴスラビアでは交渉と計画の制度は、お互い全く同じではないが、相互に密接に結びついている。それは交渉の対象が政策や計画の内容であるという性格からくる。そして交渉による合意を媒介にして市場と計画が結びついているのがユーゴスラビアにおける体制の特徴といえるだろう。しかしこの点に関する限りは、そのための条件として自主管理も社会主義も必

24) 1970年代の計画制度の創案に大きな貢献をしたカルデリの考えでは、この協定にもっと法的に強い拘束力を持たせる形になっていた。E. Kardelj [5] p. 106.

要ではない。資本主義経済においても市場と計画は交渉や合意を媒介にして結合させることができるだろう。

しかし、ユーゴスラビアでは交渉と計画の制度は、自主管理と市場の組み合わせから生じる種々の問題の影響のために複雑になってしまっている。例えば、社会協定における所得分配の原則にあわせて自主管理組織相互でも所得分配の協定が結ばれるが、ほとんど同一の問題について全国で、さまざまな異なったやり方で、多数の人間が参加して交渉している。<sup>25)</sup> もし交渉と計画の制度を発展させようとするならば、種々の面での改良が要求されるに違いない。計画に関しては、マクロとミクロや産業と地域の情報を齊合的に組み合わせる計画技術の発展が望まれる。交渉の制度に関しては、交渉の対象の再検討、交渉の技術の開発、<sup>26)</sup> 協定の拘束力の強化などが問題となるだろう。これらの問題については交渉制度のコストを十分に考慮する必要がある。

自主管理と交渉制度の共通点は、どちらも意思決定の民主化と関係していることである。自主管理制度を全国的に徹底化しようとするれば、論理的には国家の政策決定の民主化の問題につきあたる。<sup>27)</sup> したがって、国家レベルの意思決定を、一党独裁の前提があるとはいえ連邦と共和国あるいは共和国相互の合意をめざす交渉制度に委ねたことは、制度的には民主主義で一貫させる方向にすすんだといえる。しかし問題は、民主主義と効率とを両立させることはそう簡単ではないということだろう。これまでに述べたように、現状

25) 大学の教授の給与の決定はその学部の自主管理協定によって決まるが、全国の学部でそれぞれ異なった方式で決められていく。マジャーはその不効率を指摘している。

Lj. Madžar [7] p. 417.

26) 誰と交渉するか、いかなる手順で交渉するかという問題は十分、検討に値する問題であることがマジャーやストヤノヴィチの議論からうかがえる。Lj. Madžar [7] p. 417, R. Stojanović [20] pp. 32—34.

27) 例えば、マルコヴィチ (Mikailo Markovic) は、1970年代の制度改革以前のユーゴスラビアの自主管理体制を、その国家の性格の面から批判していた。E. マンデル [22] 下巻 p. 90—94.

の自主管理制度は種々の根本的な問題点をかかえているために、理想的には民主主義や平等をめざしているにもかかわらず、現実には格差や不平等が拡がるという矛盾を見せている。しかも、自主管理制度と交渉制度がもたらす「民主主義制度のコスト」は非常に大きい。コスト・ベネフィット的観点からみるならば、ユーゴスラビアの体制にはまだまだ制度のコストを切り下げ、効率の面におけるベネフィットを上昇させる制度的改善の余地が残されているだろう。

最後に交渉と市場および計画と市場の関係から生じる問題を取りあげよう。交渉と市場は互いにオーバーラップしている部分があるが、重なり合わない部分もある。交渉により成立した協定には、例えば企業間での合弁事業のように市場関係を強く反映するものもあるだろう。国の計画目標に関する協定のような場合には、相対的に市場関係から開放された決定をしえるがそれでも現状の市場関係を無視することはできない。とはいえ、将来に関する協定は逆に市場関係を制御し規制していく側面をもつ。その程度は、協定によって決められた目標の強さの程度と、それを達成する能力によって決まるだろう。この交渉または協定による「事前的調整」の側面が、市場を制御する機能を果たすのであるといえる。ここで交渉という言葉に計画という言葉に置きかえれば通常の計画と市場の議論になる。公共財のように市場が存在しないか十分に機能しない分野についても交渉による計画の利点は明白である。

交渉の当事者の側からみれば、交渉が対等の権利で進められる場合には、合意による協定は当事者すべてにとって協定しないよりもベターオフになっているに違いない。協定しない場合には市場関係で結果が決まるから、交渉による協定は市場関係のみの場合よりも当事者にとって望ましい結果を生むことが期待される。<sup>28)</sup> ただ、交渉に参加する当事者は常に対等とは限らない。

28) ヨハンセンは「交渉の不効率」について述べている。これは市場と代替的な制度としての交渉に関してならば妥当するであろうが、補完的の制度を考える場合には必ずしもそうではないであろう。L. Johansen [4].

当事者の相対的な力関係でやむをえず協定を締結することはありえる。前に述べたように、外部からの政治的圧力で自主管理協定が結ばれた事例は多くある。

計画が強い市場が強いかは、最後は計画の拘束性の程度によるだろう。計画の基礎にある協定の法的な規制が弱ければ計画が実現される可能性はそれだけ弱まる。ユーゴスラビアにおける1970年代の体制は、「自主管理と計画」よりも「自主管理と交渉」の方にウエイトがあったと評価しえる。つまり計画の実現よりも意思決定の民主化と合意の方に力点がおかれていたといえるだろう。

#### 参 考 文 献

- [1] *The Associated Labour Act* (Ljubljana: Dopolna Delavska Univerza, 1977).
- [2] Blagoje Bošković and David Dašić ed., *Socialist Self-Management in Yugoslavia, 1950-1980: Documents* (Beograd: Socialist Thought and Practice, 1980).
- [3] Ellen T. Comisso, "Yugoslavia in the 1970's: Self-Management and Bargaining", *Journal of Comparative Economics* 4 (1980), pp. 192-208.
- [2] Leif Johansen, "The Bargaining Society and the Inefficiency of Bargaining", *Kyklos* 32 (1979), pp. 497-522.
- [5] Edvard Kardelj, *Self-Management Planning* (Beograd: Socialist Thought and Practice, 1980).
- [6] Miladin Korać, "Commodity Production in Socialism—Dilemmas and Development", *Socialist Thought and Practice* 16 (1976), pp. 14-23.
- [7] Ljboimir Madžar, "The Role and Effectiveness of Social and Self-

- Management Agreements," *Economic Analysis* 13 (1979), pp. 407-423.
- [ 8 ] Spasoje Medenica, "Basic Targets of the Social Plan of Yugoslavia for 1981-1985", *Yugoslav Survey* 22 (1981), pp. 3-20.
- [ 9 ] Deborah D. Milenkovitch, "The Case of Yugoslavia", *American Economic Review* 67 (1977), pp. 55-60.
- [10] Alec Nove, *The Economics of Feasible Socialism* (London: George Allen & Unwin, 1983).
- [11] OECD, *OECD Economic Surveys: Yugoslavia* (1983).
- [12] Slobodan Ostoić, "Information Aspect of Multi-Level Planning Systems in Self-Management Economy", *Economic Analysis* 13 (1979), pp. 355-365.
- [13] Najdan Pašić, Stanislav Grozdanić, and Milolad Radević ed., *Workers' Management in Yugoslavia: Recent Developments and Trends* (Geneva: International Labour Office, 1982).
- [14] Svetozar Pejovich, "The Yugoslav System of Contractual Self-Management and Its Implications", *Review of Social Economy* 37 (1979), pp. 225-229.
- [15] Stephen R. Sacks, "Divisionalization in Large Yugoslav Enterprises", *Journal of Comparative Economics* 4 (1980), pp. 209-225.
- [16] Martin Schrenk, Cyrus Ardalan, and Nawal A. El Tatawy, *Yugoslavia: Self-Management Socialism and the Challenges of Development* (Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1979),
- [17] Miloš Sindjić, *Planning in Yugoslavia* (Beograd: Socialist Thought and Practice, 1981).
- [18] Fred Singleton and Bernard Carter, *The Economy of Yugoslavia* (London: Croom Helm, 1982).

- [19] Ljubo Sirc, *The Yugoslav Economy Under Self-Management* (London: Macmillan, 1979).
- [20] Radmila Stojanović, "Planning Economic Development in Yugoslavia", *Eastern European Economics* 20 (1981-82), pp. 23-45.
- [21] Laura D'andrea Tyson, *The Yugoslav Economic System and Its Performance in the 1970s* (Berkeley: Institute of International Studies, 1980).
- [22] E. マンデル編『労働者管理，評議会，自主管理』上，下，柘植書房，1973年。
- [23] 津田直則，山本紀徳，鈴木幾多郎，竹浪祥一郎共著『計画と市場』勁草書房1981年。