

ソ連・東欧の経済改革と企業連合

西 村 可 明

I

ソ連における企業連合形成の一連の動きは、リヴォフで2つの企業連合が結成された1961年に始まるといわれている。その後企業連合は65年9月のコスイギン報告で承認され、ついで71年の第24回党大会で大会指令として決定され、さらには73年のソ連邦共産党中央委員会・ソ連邦閣僚会議決定『工業管理の改善に関する若干の措置について』およびソ連邦閣僚会議決定『全連邦ならびに連邦加盟共和国工業連合一般規程』(以下『工業連合一般規程』と略す)、74年の同『生産合同(コンビナート)規程』において、制度的に一応確立されるに至った。また東欧諸国でもこのような動きが1950年代末から60年代初にかけて始まったことは周知の事実であり、それ故ソ連・東欧諸国における企業連合形成過程は1960年前後に開始されたと要約することができよう。

ところでこの60年前後という時期は、ソ連・東欧諸国で国民経済の集権的管理制度から分権的管理制度への移行が模索されはじめた時期に一致する。また経済改革の実施と関連して企業連合形成の動きが活発化したという事実も後に見る通りである。これらの事実からも推測されるように、企業連合と経済改革とのあいだには密接な関連が存在するようであり、したがってまた、現在の企業連合の問題を集権的管理制度から分権的管理制度への移行期という歴史的枠組の中で考察してみることにも一つの積極的意味があるように思われる。

ソ連では、このような動きを背景にして、企業連合に関する議論が様々な視角からなされているが、多くの論者が企業連合を経済改革の発展として論じており、その否定として評価する潮流を見出すことは困難である。一見したところでは、

この点に関してコンセンサスが成立しているようにも見える。だが他方では、企業連合を経済改革の基本目標の放棄と評価する西側研究者も知られており¹⁾、両者の関係の評価をめぐって正反対の見解が存在している。またソ連内部の議論も、企業連合の必要性を主張する論理にまで深く立入って考察してみると、そこには深刻な意見対立が伏在しているようであり、両者の関係はそれほど単純ではないように思われる。

そこでこの論文では、工業における企業連合創設の目的を明らかにし、企業連合と経済改革との関連を検討することにしたい。

II

企業連合と経済改革との関連を検討しようとするばあい、企業連合(объединение предприятий)という概念で総括されているものの範囲を全体的に把握しておかなければならないが、そのためには少なくともソ連・東欧諸国の現状を概観する必要がある²⁾。

50年代初頭の集権化にさいして企業連合が解体されたり企業の細分化がおこなわれた東ドイツ、ポーランド、チェコスロヴァキアなどでは、58年になると再び企業連合が設置されはじめた。東ドイツでは、この年に廃止された工業省管理局にかわる中間管理機関として71の「人民企業連合」(VVB)が形成された。これは自立企業によって構成される法人であり、とくに63年以降「ホズラスチョート」に移されたが、実際には当該亜部門の行政管理機関としての性格が強い。また67年以降は、科学と生産との結合、生産の集積・専

1) Alice G. Gorlin, 文献 [31] p. 526.

2) この節の論述は、[2], [6], [7], [17], [20], [21], [30], およびとくに [13] に依拠した。

門化・協業化を促進し、再生産の全局面をにないうる経営単位を創出する目的で、既存企業の再編による国民経済基礎単位としての「コンビナート」の形成が進行している。

ポーランドもほぼ同様の経過をたどっており、58年には163の工業管理局にかわって、自立企業から成る121の「ホズラスチョート」的企業連合が設置され³⁾、66年以降ホズラスチョートの要素の拡大がはかられているが、依然として行政管理機関としての性格が強い。また既存企業再編による「コンビナート」の創出もおこなわれ、70年には、65の工業企業が法人格と経営上の自立性を喪失して13の「コンビナート」に統合された。

チェコスロヴァキアでは、58年に管理局の廃止とともに、1417の企業にもとづいて383の生産・経営単位が創出されたが、このうち316は「大規模化企業」、67は企業連合であった。後者のうち、指導的企業も支部企業も自立企業であるバリエーションは、両者間の利害対立がもとで廃止された。さらに65～66年にかけて、生産・経営単位の一層の大規模化のために、17の「コンツェルン」と73の「トラスト」が設置されたが、前者は、自立性を喪失した工場の垂直的統合によって形成される大規模企業であり、後者は、ホズラスチョートの自立性を有する法人企業の水平的統合の形態であって、省と自立企業との中間環となっている。

ブルガリアでは、1964年に「国家経済機関」と呼ばれる3つの企業連合が創設され、70年には70に達した。これは、自己の包摂する自立企業を主として経済的手段(物質的刺戟ファンド、社会・文化・住宅建設ファンド、発展ならびに技術改善ファンド等)によって指導する管理機関であった。また企業の経営上の自立性が拡大強化されていた65～70年にかけては、企業や「国家経済機関」が自己資金を統合し共同事業を遂行するために契約によって結成する自由加盟組合も現われた。しかし、70年11月以降、「国家経済機関」

の「完全な経営単位化」が言われ、その新規程が制定された結果、国民経済管理の基礎単位が「国家経済機関」に一本化され、これを構成する企業は、ブルガリア最大級の企業でも法人格を失い内部ホズラスチョートにおかれることになって、経営上の自立性が大巾に制限されることになった。これは、企業連合を通じた再集権化の顕著な例である。71年現在、64の「国家経済機関」が工業生産の殆んどすべてを包摂し、各機関は最大90、最小7～8、平均27の企業を包摂している。

ハンガリーでは、63年～64年の工業管理の再編過程で、企業統合による「大規模化企業」の創設がおこなわれた結果、工業企業数は約40%減少した。当初管理局の地方機関として設置された「トラスト」の性格もこの過程で変化し、中間管理機関という規定が明示的にはなされなくなり、経営単位としての側面が強調されるようになった。67年の政府決定『国有企業について』では、その目的が企業の効率的発展とその経営活動の改善にあると規定されている。ハンガリーにはこの他に、経済改革実施後に広まったタイプとして、契約制にもとづく企業連合ならびに出資金制にもとづく「共同企業」が存在する。

ソ連のばあい、『工業連合一般規程』ならびに『生産合同規程』に示されるように、基本的には国民経済の基礎単位としての「生産合同」と管理の中間環としての「工業連合」との2種類しか存在しない。

このようにソ連・東欧諸国の企業連合を概観してくると、現在企業連合と呼ばれているものにはおよそ次の3つのタイプが包摂されていることがわかる。すなわち第1のタイプは、東ドイツやポーランドの「コンビナート」、チェコスロヴァキアの「大規模化企業」および「コンツェルン」、ハンガリーの「大規模化企業」、ソ連の「生産合同」などのように、国民経済の基礎単位として設置される企業連合であり、再生産の全局面に関して責任をにないうる企業の創出を目的とする。第2のタイプは、東ドイツの「人民企業連合」、これに類似したポーランドの企業連合、ソ連の「工業連合」、などのように、省と企業との間に位置

3) グリニスキーの数字。エフスチグネーエフによると191—141となっている。

する中間管理機関としての企業連合であり、経営体的要素をもつ点で工業管理局とは異なる。第3のタイプは、チェコスロヴァキアやブルガリアで一時期存在し、ハンガリーにおいて広範に形成されている契約制または出資金制にもとづく企業連合である⁴⁾。

以下では、第1および第2タイプの特徴については、主としてソ連の企業連合の検討を通じて考察し、第3タイプについてはハンガリーの企業連合を簡単に紹介することにする。

III

国民経済の基礎単位としての企業連合はソ連の規程で「生産合同」⁵⁾(производственное объединение)と呼ばれているが、これには構成上の特徴からみて基本的に2つのバリエーションが存在する。

第1は、統合される企業中最も先進的な大規模企業が中核企業として、後進的な小規模企業が支部として編入され、中核企業の管理部が連合全体の管理にあたるもので、これには『生産合同規程』が適用される。5ヶ年計画・年度計画作成、調達・販売、財務、上級機関との結びつきなど管理機能の大部分、生産発展ファンドならびに社会・文化・住宅建設ファンドの大部分、物質的奨励ファンドの一部分が中核企業の管理部に集中される。支部は管理部を保持するけれども法人格は喪失し、合同名で一定の契約を結んだり、ゴスパンクなどに当座勘定を開設したり、従業員を採用・解雇したりするなど経営上の一定の自立性を付与されるにとどまる。このばあい、諸生産単位が統合によって単一管理下におかれる結果、生産の再配分を通じて専門化と集積を計画的に推進することも、また集中された資源によってこれを財政面・人材面から保障することも容易になる。

「生産合同」の1例としては、ウクライナ共和国の西部3州に散在する7つの企業をもとに1961

第1表 《プログレス》における機械化水準の変化と
技師・技手職員数

	統合前の技師・技手職員数	機械化水準	
		統合前	統合後
リヴォフ第3工場	151人	78%	85%
ストルイ工場	17	50	85
ルーツク工場	22	27	85
チェレボヴリヤ工場	15	45	85
ボリスラフ工場	13	12	85

出所: Н. Е. Дрогичинский, «Организация управления промышленностью и планирования на современном этапе». М. 1965, с. 50~51.

年に創設されたリヴォフの製靴合同《プログレス》をあげることができる。ここでは、リヴォフの先進的製靴企業が中核企業に、労働生産性がこの企業の43~78%にしか達しなかった他の小企業が支部に転化された。統合前には、全企業が部品から完成品までを生産する閉鎖的製造工程を備えていたが、統合後の生産構造の改善によって、中核企業は生産技術上の準備、靴底部品の切断・加工、靴表の裁断・裁縫に専門化し、全支部は中核企業の供給する材料から特定種類の靴を完成する作業に専門化することになった。61年から69年までの間に支部は半ば家内工業的な小企業から最新の設備をもつ近代的工場に成長し、靴の生産高は同一生産面積のもとで380万足から1020万足に、販売高は2.5倍に、利潤量は3倍に、労働生産性は55%、賃金は38%だけ増加した。中核企業となったリヴォフ第3工場およびその他4工場の統合前の技師・技手職員数、統合にともなう機械化水準の変化は第1表の通りである。また、《プログレス》の創設によって結局自立企業数が6減少したことはいうまでもない⁷⁾。

第2のバリエーションは、全統合企業が法人格ならびに経営上の自立性を喪失し、職場や職区の地位に転化される結果、中核企業も支部も存在しなくなるばあいで、管理機能は新たに組織される管理部にすべて集中される。このバリエーションの例とし

4) 厳密にいうと、国有企業と私企業とのあいだで技術政策の統一をはかるために東ドイツ、ポーランドで組織されている企業連合が無視されているなど、この分類は便宜的で不十分なものである。

5) ここでは、企業の合同による新企業の形成というこのタイプの内容を汲んで「生産合同」と訳出した。

6) [25] c. 44, [12] c. 183, [8] c. 50~1.

7) ドロギチンスキーは[8]で《プログレス》が5つの自立企業から形成されたとのべており、他の論者たとえばリヴォフのЛ. Шевчикらと異なっている。このくい違いの内容は明らかでないから、場合によっては削減される自立企業数が4ということもありうる。

第2表 《Ломо》における生産構造の変化

	統合前	1970.1.1.
工場数	4	1
職場数	58	41
生産的職場	46	33
補助的職場	12	8
従業員数別		
100 人未満	7	0
300 人 "	29	12
500 人 "	11	14
500 人以上	11	15
専門化した職場	7	32
職区数	216	156
専門化した職区	34	122
部局数	61	36
新設部局	0	16
補助労働者の労働者総数に占める割合(%)	38.6	34
専門化した職場や職区に従事する労働者の労働者総数に占める割合(%)	25.4	69.8

出所: А. Л. Думачев, «Хозрасчетные объединения в промышленности» Ленинград, 1972, с. 42

ては、1962年にレニングラード市内の4つの大規模先進企業の合同によって創設されたレニングラード光学機械合同《ロモ》(《Ломо》)をあげることができる。統合にともなう生産構造の変化は第2表の通りである。これから明らかなように、職場総数が58から41に減少したにもかかわらず、専門化した職場の数は7から32に、すなわち12%から78%に増加し、職区総数も216から156に減少したのに対して専門化した職区の数に逆に34から122に、すなわち16%から78%に増加した。このように専門化水準が高まった結果、労働生産性の年平均増加率は統合前の6%から71年の15%に増加したといわれ、また部局数が16の新設にもかかわらず61から36に減少したことにも見られるように、管理部局のパラレリズムが解消された結果、管理職員数は6%減少したといわれる。さらに、統合によって4台の電子計算機をもつ計算センターの設置が可能になり、自動生産管理システムが導入された結果、年間約50万ループリの節約を得たともいわれている。最後に、合同の結果自立企業数が3減少したことはいうまでもないであろう。

以上2つの例からも、「生産合同」設置の目的が生産の専門化および集積の水準を引上げ、資源

の集中的利用を可能にし、最新設備の導入を促進し、企業管理職員を削減し、上級管理機関の管理対象となる企業数を減少させる点にあることは、容易に看取されるところと思われる。ソ連では、これら2つのバリエーションのうち前者の方が圧倒的多数を占めている。また両者の混合形態も存在するようである⁹⁾。

次に「生産合同」の設立状況であるが、それは61年以降漸次増加し、65年9月末には672となり、一説によると66年半には1200を越えたともいわれるが、第3表にも示されるように、69年には510にまで減少した。しかしこの数はその後

第3表 生産合同数の増減

	生産合同数	包摂企業数
1962 年 1.1	2	—
1963 年 1.1	53	—
1964 年 1.1	375	1728
9.1	486	—
1965 年 4.	592	2672
9.末	672	—
1969 年 6.1	510	2211
1970 年 1.10	608	2564
1972 年 1.1	879	3655
1973 年 1.1	1101	4433
1974 年 1.1	1425	5808
1975 年 1.1	1715	6721

- 出所: 1) 《Экономическая газета》 No. 31, июль, 1975, 2) 《Совершенствование системы внутрифирменного управления》 Москва, 1972, с. 28, 3) 《Производственные объединения в СССР》 Москва, 1967, с. 4, 4) 《Производственные объединения》 Москва, 1971, с. 44, 5) 《Совершенствование механизма хозяйствования в условиях развитого социализма》 Москва, 1975, с. 32, 6) 《Хозяйственная реформа и развитие экономической теории》 Москва, 1970, с. 10, 7) 《Народное хозяйство СССР в 1972 г.》 Москва, 1973, с. 159, 8) 《Народное хозяйство СССР в 1973 г.》 Москва, 1974, с. 203 より作成。

備考: 1) —は不明。2) 上の1)によると、1974年1月7日現在で生産合同数1541, 包摂企業数6084になっている。3) 64年1月1日の生産合同数は、文献(3)によると375であるが(2)によると351となっている。4) 62年, 63年, 64年9月1日, 65年9月末の数字は文献(2), 65年4月の数字は文献(6), 69年は文献(4), 70年, 72年, 73年, 75年は文献(1), 73年は文献(7), 74年は文献(8)からとった。

増加に転じ、とくに71年の第24回党大会の大会指令で企業連合設置が強調されてからは、一見し

8) [12] с. 183, [19] с. 50.

9) なお『生産合同規程』では、政府の許可をえて特別の管理機関を設置する「生産合同」の存在も認められている(同規程17条参照)。

たところ順調に増加しているように見える。企業連合は、74年1月1日現在で1425に達し、工業生産物販売高の14.5%、利潤の14.3%、工業・生産職員の16.5%を占め¹⁰⁾、さらにその数は75年1月1日現在で1715に達している。

部門別「生産合同」数は第4表の通りであるが、軽工業、食料品工業、伐採・木材加工工業、建設資材工業などでとびぬけて多い点が現在の特徴となっている。

「生産合同」の包摂企業数は、75年1月1日現在で6721に達したが、このうち自立企業の占める割合は第5表の通り約60%でかなり高い。この点はソ連の企業連合の顕著な特徴である。このため多くの中核企業が連合参加の他の自立企業に対して、上級管理機関としての権限をもつ結果になっている。このような状況から明らかなように、ソ連の企業連合(第1タイプ)は事実上第1タイプと第2タイプとの混合形態となっているばかりが多く、したがって第1に、『工業管理の改善に関する若干の措置について』の中で規定された工業管理機構の2環制(省—「生産合同」)が実際は3環制(省—「生産合同」—自立企業)に、3環制(省—「工業連合」—「生産合同」)が4環制になっており、その設置は管理の環の削減に必ずしも役立っていない。第2に、多くの企業連合は、中核企業が自立企業の上級管理機関を兼ねる点で、

第4表 部門別生産合同数

	1973.1.1	1974.1.1
総 数	1101	1425
化学工業	15	19
重機械動力機械運輸機械製作	9	7
電気機械工業	32	34
化学石油機械製作	18	18
オートメーション機械制御システム製作	9	15
自動車工業	7	7
トラクター・農業機械製作	11	14
軽工業食品工業家庭用品工業用機械製作	13	15
伐採・木材加工工業	93	101
軽工業	301	320
食料品工業	176	250
肉乳製品工業	27	28
建設資材工業	—	112

出所:《Народное хозяйство СССР в 1972 г.》с. 159.

《Народное хозяйство СССР в 1973 г.》с. 203.

備考: 1973年の建設資材工業は不明。

10) [24] с. 119.

第5表 生産合同包摂企業の構成

	生産合同数	包摂企業数 a	自立企業数 b	$\frac{b}{a}(\%)$	非自立企業数 c	$\frac{c}{a}(\%)$
1969.6.1	510	2211	1356	61	855	39
1974.1.1	1425	5808	3295	57	2513	43

Лагуткин, В. М., ред., «Производственные объединения» М., 1971, с. 44 ならびに Дрогичинский, Н. Е., ред., «Совершенствование механизма хозяйствования в условиях развитого социализма», М., 1975, с. 32 より作成。

利害対立がもとで廃止されたチェコスロヴァキアの企業連合と同様の不安定要素を包含している、といえよう。

以上のように企業連合結成の動きが必しも順調でなく、また連合内部で自立企業の占める比重が高い原因としては、次の4点を考えることができる。

第1は、工業省およびグラフキの抵抗である。企業連合数が一時期減少したのは、65年の工業管理機構の改革によって復活した工業省およびグラフキが企業連合を形づくっている企業を自己の管轄下におこうとして奪いあったためそれが解体された結果である。また党機関によって提案された企業統合案も、同一部門内のばあいでさえ省の保守主義、ときにはあからさまな反抗に直面しており、省間のばあいには一層困難な状況にあって、「生産合同」設置の推進は、工業省ではなく主として各級党機関の多大な組織活動に負うところが大きいといわれている。

このような具体例としては、白ロシア党機関によって提案された《白ロシアトラクター合同》の構想をあげることができる。それはミンスクトラクター工場(MT3)と他の7つのトラクター部品製造企業から「生産合同」を組織するというものであったが、8つの企業が異なる4つのグラフキに所属していたため、省がこれに反対し、わずかにMT3の既存の2支部と、ポブルイスクのトラクター部品企業とから「生産合同」を組織するにとどめ、しかもグラフキの存在基盤を強化するために、ミンスクギャー製造企業の用具製作職場を自立企業に改編した。このばあい、自立企業数が少しも減らないどころか逆に1つふえたことはいうまでもない¹¹⁾。

また、レニングラードのカーテンレース企業とカーテン絹レース企業との統合が成立しなかった理由もグラフキの反対にあったといわれる。すなわち、前者の生産高 500 万ルーブリのうち 460 万ルーブリが後者に納入される粗布であるため、両者が合同すると販売高が 460 万ルーブリ減少することになり、グラフキは自己の活動指標が著しく悪化するのでこれに反対したといわれている¹²⁾。

第2は、企業指導者の抵抗である。企業長が「生産合同」一般には賛成、自己企業の関連するそれには反対の態度をとり、「生産合同」編入後も自立企業の地位を保持したがるのには、経済的理由と、「心理的障害」と呼ばれているものの2つがある。経済的理由というのは、企業長から支部長への格下にとまなう俸給の減少に対する不満のことである。「心理的障害」の内容には、支部長に格下されると、これまで自分の判断で解決できた問題について今度は総支配人の指示への服従を義務づけられることに対する心理的抵抗の他に、企業長として都会まで出かけて行き、ときには省の大臣と面会したり、あるいはまた地方の諸会議の幹部会に出席したりするなどの光栄に浴する機会を失うことに対する不満も含まれており、この克服は非常に困難だといわれている¹³⁾。

第3は、州行政機関の抵抗である。すなわち、ある州の企業が他の州の中核企業に吸収される形で「生産合同」を結成して法人格を失うばあい、当該州行政機関がこの企業から州予算へ控除される収入を失うことになるのを恐れてその結成に反対するケースがこれにあたる¹⁴⁾。

第4は、地方党機関が企業を自己の影響下に置こうとして「生産合同」の設立に反対するばあいで、省の復活後レニングラードのそれからプスコ

フ、ノヴゴロドの企業が多数自立企業に復帰したのはこのためであったといわれている¹⁵⁾。

その他、企業連合設置の権限が上級管理機関にあるため、企業の技術・経済的状况をよく理解しないまま一片の命令によってそれが設置されることもあり、これが企業の実質的統合を妨げる原因となるケースや、企業の実質的統合のためには統合企業の固定ファンドをとりかえることが必要ならばあいが少くないが、そのための新しい機械や設備が不足しているケースも指摘されている¹⁶⁾。

以上の阻害要因の対策としては、管理職員の俸給制度の手直し、地方財政の補償制度の導入などの具体的措置とともに、次の決定が重要だと思われる。すなわち企業連合創設活動の強化を要請した第24回党大会の大会指令とグラフキの廃止を決定した73年3月2日付ソ連邦共産党中央委員会・閣僚会議決定『工業管理の改善に関する若干の措置について』がそれである。これらは党機構ならびに行政機構の両面から阻害要因の影響を除去するのに有効と思われるが、とくに後者は、各工業省に対して6ヶ月以内に第1および第2タイプの企業連合の創設計画を含む『部門管理基本構成』案を作成し、閣僚会議の承認をうけることを義務づけており、これによって省の保守主義や抵抗を克服する意図があることは明らかであろう。

企業連合創設の今後の動向を予測するうえで閣僚会議によって承認された『部門管理基本構成』が1つの参考になるが、石炭工業省のばあい現在20ある「生産合同」を約50にふやし、自立企業数は2070から400～500に減らす予定であり¹⁷⁾、伐採・木材加工工業のばあい282の「生産合同」が組織され、752の自立企業・機関、69の中間管理機関が解消される予定であり¹⁸⁾、縫製品工業のばあい75～76年に178の「生産合同」が組織され、中小規模の企業は354から140に削減される予定であり¹⁹⁾、肉乳加工工業のばあい、現在約

11) 《Известия》18/XI 1972, с. 2.

12) [19] с. 40—41, [11] с. 101.

13) [12] с. 111—12. [19] с. 42. 《Экономическая газета》No. 34. август, 1975によると、ヤロスラフスカヤ州の先進的「生産合同」《アフトデーゼル》では、一部の経営者が「自立性の喪失」に対する「心理的障害」を克服していないために生産の専門化と集積に反対しつづけていると、州党委員会書記のВ. И.波波フは遺憾の意を表明している。

14) [19] с. 42.

15) [11] с. 102.

16) [12] с. 112, [23] с. 31—34.

17) 《Экономическая газета》No. 22, май, 1975, с. 4.

18) 《Экономическая газета》No. 38. сентябрь, 1975, с. 6.

6600の企業のうちその半数以上が自立企業であるが、75～76年のあいだに約1000の自立企業が自立性を喪失して「生産合同」の内部単位に転化され、215の「生産合同」が組織される予定であり²⁰⁾、また、セルロース・製紙工業のばあいだと企業数は224から58に縮小される予定だといわれている²¹⁾。

これらの部門では御覧の通り企業数をかなり削減することが予定されており、仮にこれと同程度のことが他部門でも計画されているとすれば、企業連合創設計画が予定通り実施されたばあい、全体で相当数の自立企業の減少と企業連合数の急増がおこなわれることになる。それはともかく、この計画が閣僚会議承認後は省を拘束するものであること、『生産合同規程』もすでに制定されていることなどを考慮すると、その設立のための主体的努力は今後一段と強化されると予想される。

IV

1960年代初頭にこのように《プログレス》や《ロモ》などの創設をもって開始された企業連合(第1タイプ)の発展過程は、その歴史的前提である工業企業体系ならびに工業管理機構の内包する問題点の克服という課題をになって推進されているとみなすことができるが、この問題点は多分次の3点に要約されよう。

第1は企業の生産構造上の問題である。ソ連の工業企業は、生産の集積水準がかなり高い反面専門化水準は著しく低いという特徴をもっている²²⁾。たとえば専門化水準が他部門よりかなり高いといわれている機械製作工業においてさえ、部品別専門化企業は機械製作企業の17%強であり、製造工程別専門化企業は1.8%にすぎず、部品、半製

品などの専門化した集中生産の割合は機械製作部門生産高のわずか1.5%にほかならない²³⁾。

このような高水準の集積と低水準の専門化の併存というソ連企業の特徴を別の角度から言えば、各企業が部品、半製品の生産および完成品の仕上げはもちろん、道具などの補助的生産や修理業務まで一切合切を自分で遂行するという意味で「多部門的性格」(《Универсальный характер》)をもつということに他ならない。また、「多部門的性格」は大小を問わず広範な企業に見られる特徴であり、それ故ユニヴァーサルである。

このように大多数の企業が「多部門的性格」をもつため各種生産が多数の企業に分散されるばあい、各企業の職場や職区レベルでみると集積水準が非常に低くなることは明らかである。ソ連で大規模企業が最適規模はもとより最小限必要な規模にさえ到達しない個々の内部単位をかかえこみ、これが効率を引下げているばあいが少なくないといわれ、また小規模企業の大多数が機械化水準の低い後進企業でその労働生産性は大企業にくらべ著しく低いといわれるのもこのためである²⁴⁾。この典型例としてしばしば引合に出されるのは、「語り草」となって久しいが一向に解決されていない鑄造製品の問題である。この問題は、鑄造品が機械製作諸部門の共通品目であって集中した大規模生産が可能であるにもかかわらず、当該部門企業の圧倒的多数が自身の鑄造所(職場、職区)をもって小規模生産を自分でおこなっている結果、機械化水準と労働生産性が不当に引下げられるという点にある。たとえば、鉄鑄造職場3086のうち54.6%を占める1685の職場は、鑄造鉄製品の5%弱を生産しているにすぎず、非鉄合金の鑄造所のうち70%はそれぞれ年間100トン以下しか生産せず、その生産高合計は全生産高の8%弱にしかない。銑鉄鑄造のばあい、年生産高100

19) 《Экономическая газета》 No. 33, август, 1975, с. 2.

20) 《Экономическая газета》 No. 41, октябрь, 1975, с. 7.

21) [9] с. 42.

22) 工業における1企業当平均従業員数は、ソ連(1963年)565人、アメリカ(58年)48人、イギリス(61年)45人、西ドイツ(63年)83人、フランス(62年)18人、日本(63年)17人といわれる([15] с. 50)。

23) [1] с. 202—3.

24) ソ連工業において労働者数200人以下の企業は60(73)年に企業総数の63.6(54.6)%, 総生産高の15(10.1)%, 労働者数の13.1(8.7)%, 工業固定生産fond年平均価値の10.7(6.9)%を占めた(《Народное хозяйство СССР в 1973г.》 Москва, 1974, с. 244—5)。

第6表 機械製作部門の大量消費資材企業あたり
平均生産高

	単位	自家消費用に 生産する企業	他企業用にも 生産する企業	生産の最 適規模
鉄鉄鑄造製品	千トン	2.3	4.7	20—30
銅鉄鑄造製品	"	0.8	7.4	25—30
打抜製品	"	1.4	7.0	15—25
金属製ボルト・ピン	"	0.2	0.6	10
プラスチック製品	"	39.0	90.0	600
減速装置	千機	1.0	3.3	10
鎖	千m	1.0	31.0	500

出所:《Эффективность хозяйственных объединений》с. 56 この原表は Самборский, Г. И. 《Автоматизация и специализация в промышленности СССР》м. 1964. с. 194.

備考: 数字は年間生産高を示す。ただし何年度かは不明。

トン以下の企業の1トン当り原価が平均350ルーブリ、労働者1人当生産高が平均10トンであるのに対して、年生産高5万トン以上の企業の値はそれぞれ125ルーブリ、92トンであり、後者は前者よりも原価の点で64%低く労働生産性の点で9.2倍高い。また鋼鉄鑄造のばあいも後者は前者よりも原価の点で90%低く労働生産性の点で20倍高い。さらに機械製作部門の大量消費資材の1企業当平均生産規模と最適規模との関係をみると第6表の通りである。

しかし、ソ連経済が新しい発展段階に入るにつれて、企業のこのような生産構造が問題にされるようになる。一方では労働力不足のため内包的発展の要素が外延的発展の要素に劣らぬ重要性をもち始め、また60年代初頭の売れない消費財の大量滞貨現象にも見られるように質的発展を軽視したまま量的拡大を追求することが不可能になってきた結果、既存企業の工場や設備の近代化、技術改善の必要性が切迫し始め、他方では、重工業部門の創設と戦後復興の終了にともないソ連工業の部門体系がととのい、その総合的発展が可能になった結果、広範な既存企業の設備更新と新規基本建設との最適結合の可能性が生じてきた。この結果、既存企業の生産構造改善の問題が現実的なものとして提起されるようになり、その解決促進方法として一躍脚光を浴びるようになったのが企業連合なのである。

ところで、企業連合が統合企業間の生産の再配分と安定した内部流通を通じて専門化と集積を促進できることは、《プログレス》や《ロモ》の例

にも見たように明らかである。しかし企業の「多部門的性格」の克服自体は、もっぱら企業連合という形態でしか実施できないものではないし、自立企業の前提上では不可能というわけでもない。それにもかかわらず、ソ連においてこの克服がもっぱら企業連合という形態を通して追求されてきたのは、「多部門的性格」の重要な原因である中央集権的資材・機械補給制度が経済改革後も旧態依然として存続しているという事情によると思われる²⁶⁾。この点についてドナエフは企業連合の創設なしには、専門化の深化は緩慢なものになり陳腐化した生産組織はきわめて長期にわたり存続するだろうとのべ、その理由として、企業連合における内部流通の安定性と対比して現行資材・機械補給制度の欠陥を指摘している^{27, 28)}。つまり、不安定な企業間流通のもとでの専門化によって生じる生産のとぎれとその損失を、企業間流通の不安定性はそのままにして回避しようとするれば、企業の専門化を放棄するかそれとも専門化する関連企業を統合して内部流通におきかえるかするより他ないということである。

それ故企業連合は「多部門的性格」をその原因の1つである集権的資材・機械補給制度を存続させたままその枠内で解消しようとするものであり、したがってその解消が企業連合という一定の枠内に制限されることは不可避である。企業連合規模でも部品別に専門化した生産単位の生産設備が最小限必要な規模でさえ利用されえないばあいが指摘されるのもこのためであり²⁹⁾、換言すれば、各企業レベルで問題にされてきた「多部門的性格」が今度は企業連合のレベルで再度問題化せざるをえないのである。だからラキツキーがのべたように³⁰⁾、企業連合は、専門化を深化させる客観的必

25) [19] c. 63.

26) 「多部門的性格」の原因としてはその他に、1)完成品生産可能工場を限られた資源のもとで最短期間のうちに建設する必要があった点、2)技術水準の高い機械設備が不足していた点をあげることができる。

27) [12] c. 115.

28) 現行資材・機械補給制度の詳細な検討は『経済研究』No. 1, 1973年掲載の岡・宮鍋・竹浪論文を参照。

29) [19] c. 58.

要性と有効な経済契約連関の欠如のもとでの専門化企業の不安定性とのあいだの矛盾をある程度回避することはできても、根本的に解決することにはならないのである。

第1タイプの企業連合が解決すべき第2の問題は、経済改革が与えた権限にくらべ小規模企業の有する権限遂行能力が過小だという点にある。

経済改革によって企業権限が拡大され、再生産における生産局面だけでなく、需要の研究、内外の科学・技術発展の調査、企画設計、実験、新技術導入、新製品開発、調達・販売などの諸局面までもが企業権限の範囲内に多少とも包摂されるようになり、この活動の費用が企業自身の負担となったこと、とくに、技術改良、機械化、自動化などを自主的に推進するための財政的保障として企業に生産発展ファンドが設置されたこと、企業活動の指令指標ならびに評価指標として利潤、販売高、収益性が設定され、この指標とリンクさせる形で生産発展ファンド、物質的奨励ファンド、社会・文化・住宅建設・ファンドが設置されたことなどは周知の通りである。

しかしまた、法律上の可能性は必ずしも経済的可能性を意味しないということもソ連の現実のようである。というのは、集権的管理制度のもとで長期にわたって生産の遂行以外の大部分の機能を上級管理機関によって掌握され、いわば萎縮させられてきた企業には、法律上の権限を突然付与されても、その遂行に必要な熟練要員も機構も準備されていないからであり、また大半の小規模企業のばあい生産発展ファンドや社会・文化・住宅建設ファンド額が微小なため、新設備購入資金や住宅建設資金などとして利用できないことがしばしばあるからである³⁰⁾。

そこで、企業統合によって多数の企業に分散している人材、資金を集中し、その合理的利用を可

能にすることによって、経済改革が付与した権限を遂行できる経営体を創出しようとする動きがでてくる。このような意味の企業連合は、それが集権的管理制度のもとで形成された弱体企業に権限遂行上必要な経済的基礎を与えるかぎりでは、経済改革にとって積極的意味をもつことは明らかであろう。だが他方では、企業統合による国民経済基礎単位の大規模化ということには、内部単位化にともなう既存企業の権限の喪失という側面も含まれており、1970年以降のブルガリアにおけるように最大級の企業やコンビナートまでが内部単位化され自立性を制限されるようでは、企業連合がむしろ再集権化の道具になる危険性をはらんでいるように思われる³²⁾。

ところで、企業連合のこの第2の必要性は、ラキツキーのような改革論者によっても、ドロギチンスキーやエリョーミンのようないわば現状維持派によっても異口同音に主張されているところであり、一見するとこの点にかぎっては見解が一致しているかに見える。だが結論だけでなくそれを導出する論理にまで注目してみると、事情は外観とはかなり異なるようである。というのは、技術進歩の問題は企業を自立した商品生産者として規定する立場からみた個別企業では解決できないという観点から、企業連合を「自立した商品生産者」の限界の証左として把握するエリョーミンと³³⁾、現代の条件のもとで完全ホズラスチョートしたがって自立した商品生産者の特徴をもちうるのは企業連合だけだとみるザラソフや、企業連合を完全ホズラスチョートの単位とみなすラキツキー、ビルマン等とのあいだには³⁴⁾、深刻な見解の対立が横たわっているからである。両者の対立が、

32) 中間管理機関として出発した「国家経済機関」を基礎単位化したブルガリアと異なって、ソ連のばあい中間環としての「工業連合」と基礎単位としての「生産合同」とが区別され、基礎単位も企業と「生産合同」との二本立になっており、企業連合を通じる再集権化の動きは今までのところブルガリアほど顕著にはあらわれていないように思われる。

33) [14] c. 94. 彼のばあい「自立した商品生産者」の概念とソ連で歴史的に形成された現実の企業との混同がみられる。

34) [5] c. 120—4, [22] c. 52, [4] c. 46.

30) [22] c. 44.

31) レニングラードの大半の大企業では生産発展ファンドが固定生産ファンド年平均価値の1—2%にすぎずその役割を果していないといわれ([16] c. 160), また生産発展ファンド資金で老朽設備をとりかえようとする16—25年かかる例が指摘されている([18] c. 64)。

「自立した商品生産者」、「完全ホズラスチョート」の概念に対する消極的態度とこの概念に対する積極的支持との対立にあることは一見して明らかであるが、この違いが実は、現行資材・機械補給制度の維持という後に若干ふれるエリョーミンの主張とラキツキーらのその廃止の主張との対立につながることは、容易に推測されるところである。このように、企業連合の必要性を主張する論理には正反対のアプローチの仕方が内包されていることに注意する必要があるだろう。

第3は管理機構の肥大化の問題である。

ソ連経済の発展にともなう部門数、企業数の増加ならびに経済連関の複雑化は、集権的管理制度のもとで上級管理機関のあつかう情報量ならびにその活動量を増大させる結果、これを担う管理職員数が約1千万人にも及び、また工業管理機構も企業—コンビナート—トラスト—グラフキー省というように多環制をとるようになったが、それにもかかわらず、いわゆる「補給の連鎖反応」や消費財の大量滞貨現象にも示されるように円滑な経済運営が実現できていないという問題、要するに肥大化した管理機構をもってしても情報量と情報処理能力との矛盾が解決されていないという問題をめぐり、改革論者の中から「市場」導入が提案されてきたことは周知の通りである。

これに対して現行資材・機械補給制度、計画化制度の存続を説くエリョーミンやドロギチンスキーらは、肥大化した管理機構を企業連合によって改善することを主張する。たとえばドロギチンスキーは、企業の経営上の分離性が過剰な情報を生み、計画化、資金調達、資材・機械補給、計算、報告などの活動の重複を生み出し、管理の自動化を困難にし、管理職員数を増大させるが、「生産合同」が創設されればこの欠陥も解消されるとのべ、エリョーミンもまた国家補給機関が些細な活動から解放されるとのべている³⁵⁾。

たしかに、企業連合の創設は、企業数の削減によって上級管理機関の管理対象数が減少し、企業間流通の内部流通への転化によって補給機関の活

動が軽減され、各企業で併行して遂行される管理業務の集中によって企業の管理職員数が削減されるという意味で、管理機構の肥大化の改善につながることは明らかである³⁶⁾。しかし彼らの見解では、企業連合がこの肥大化をどの程度改善できるのか、たとえば新設による毎年の企業数の増加にはどう対処するのか³⁷⁾、また集権的管理制度のその他の欠陥までも克服できるのかといった問題に対して明確な回答が与えられていない。管理機構の肥大化はそもそも集権的管理制度それ自体に根ざすものである以上、これをそのままにして企業連合を多数つくるだけでは、その根本的解決にはなりえないと思われる。

V

第2タイプの企業連合は、グラフキと呼ばれる工業省の管理局にかわる中間管理機関として設置され、ソ連では「工業連合」と略称されている企業連合である。それ故「工業連合」がグラフキ体制のもつ問題点の解決形態としての役割を期待されていることは明らかである。

ところでグラフキの特徴は、工業省の内部部局として国家財政によって維持され、經常的企業活動の詳細に関する指令の下達権限が付与されている行政管理機関という点にあるが、グラフキが企業の具体的状況を熟知しないままその場かぎりの無責任な指令を出すことがしばしばあるのは周知の事実である。これに対してグラフキによって管理される企業の方は、一定の刺戟制度、とくに管理の経済的方法の適用を拡大した経済改革以降は企業活動の改善による利潤、収益性、販売高指標などの上昇が経済的刺戟フォンドを増加させると

36) 石炭工業省のばあい、約2万1千人の行政管理職員数が削減される予定だといわれている([9] c. 56)。

37) たとえば、67年の新設企業数は847、68年は574、69年は667であり(《Вестник статистики》No. 11, 1970, c. 88—90)、現在毎年700—1000の大規模工業企業の建設が開始されているといわれる(《Экономические науки》No. 2, 1968, c. 3)。また、近年製品の種類が急増しているのにくらべ企業の新設がたちおけているため、企業の専門化水準の維持が困難になっているともいわれている。

35) [10] c. 65, [14] c. 113.

いう刺戟制度のもとにおかれていることも周知の通りである。したがって、実行すれば企業活動の評価指標が悪化するに決まっているような命令を胸をいためることなく下達するグラフキと、企業活動評価指標の改善に利益を感じ努力している企業とのあいだに矛盾が生じざるをえない。そこで企業がグラフキの命令と現実の客観的経済状況とのあいだにさし挟まれて進退きわまり、刺戟制度自体が十分に機能しなくなるという問題が提起されてくる。

この問題の解決にあたって従来の行政的方法を基本的に維持しようとするならば、企業を直接管理する機関に対しては、少なくとも企業の具体的状況を熟知し、企業の利害の理解者として企業と共通の「ホズラスチョート言葉」³⁸⁾をもち、企業の利益を保護するのに必要な諸ファンドをもつことが要請される。グラフキの廃止と「工業連合」の設置はこの要請にこたえる管理機関の形成を目的としたものである。

これを一例をあげて説明するならば、収益性の低い製品の生産拡大指令が上級管理機関から下達され、その遂行によって企業活動評価指標が引下げられるばあい、「工業連合」は企業の具体的状況を考慮して損失が最小になるように課題配分し、その上企業損失は経済的刺戟ファンドへの控除ノルマチーフを引上げて連合集中ファンドから補償するというようなことである。この意味で第2タイプの企業連合は、上級管理機関と企業とのあいだに挿入されたいわば「緩衝装置」³⁹⁾であり、換言すれば、管理の経済的方法と行政的方法とを結合する環であるということができよう⁴⁰⁾。

このタイプの企業連合にはソ連のばあい2つのバリエーションが存在する。第1は、企業から分離された連合管理局と自立企業もしくは「生産合同」から構成されるものであり、第2は、中核企業の管理部が連合全体の管理を兼担し、これと自立企業とから構成されるばあいである。後者は、同じ自立企業でありながら管理機関の権限を与えられ

た中核企業がその特権的地位を利用して管轄下の自立企業を犠牲にするため、両者間に重大な利害対立が生じるという欠陥をもつものであり、そのためチェコスロヴァキアで廃止されたことはすでにのべた通りである。73年の『工業連合一般規程』では第1のバリエーションしか認められていない。

第1の例としては、6企業、4レコード店、7録音スタジオから成る《メロディア》、約30の企業と5「生産合同」を包摂する《ユーグメーベリ》、7電気機械企業、1企画設計機関、2専門設計機関から構成されるリトアニアの《シグマ》を、第2の例としては、36の縫製品企業から成るキエフの《ウクライナ》をあげることができる。よく引合に出される《シグマ》では、連合全体に対し定められたノルマチーフを、連合企業の支配人会議を通じて各企業の状況にそくして配分した結果、1967年のばあい物質的奨励ファンドへの個別的控除ノルマチーフは連合平均から多い方で3倍に、少ない方で1/5倍に、社会・文化・住宅建設ファンドへの個別的控除ノルマチーフは同じく2~3倍と1/3~1/4倍に、生産発展ファンドへの個別的控除ノルマチーフは同じく2~3倍と1/6~1/7倍に乖離したといわれる⁴¹⁾。

ここにあげた例にも示されるように、グラフキが亜部門全体の管理機関であるのに対して、「工業連合」の方は、亜部門に属する企業数が少ないばあいは別として、亜部門の一定地域に属する企業の管理機関であり、したがってグラフキにくらべ企業に近接した管理機関だという特徴をもっている。

「工業連合」の第2の特徴は⁴²⁾、グラフキと異なって「ホズラスチョート」におかれている点にある⁴³⁾。これは、連合が全体として受けとる利潤

41) [22] c. 59.

42) 以下の「工業連合」の特徴は、『工業連合一般規程』にしたがった。

43) ソ連では1967年に一部のグラフキが「ホズラスチョート」に移され企業連合に名称変更されたが、このばあい「ホズラスチョート」の内容はグラフキの維持費を管轄下企業の原価で負担させる点にあった。この変更は、省の定員と賃金ファンド限度額の超過を解消するための組織がえにねらいがあったといわれている([12] c. 238)。

38) [22] c. 57.

39) [22] c. 56.

40) [33] 302—5頁。

量が連合全体の活動結果に依存して定まり、この枠内で企業別ファンドならびに連合集中ファンドが形成されるという点と、連合管理局が自立バランスをもつ法人として自己の支出を自己の収入によって補填するという点をおもな内容としている。この収入は、管轄下企業からの控除部分(企業の原価に含まれる)と、連合管理局が企業の一定の生産・経営機能を集中的に遂行して獲得する収入部分とからなる。管理局の集中的生産・経営機能には、科学調査、企画・設計、補助的生产、契約締結、決済、予算への納入などがある。

「工業連合」の第3の特徴は、生産発展ファンド、物質的奨励ファンド、社会・文化・住宅建設ファンドなどのような集中ファンドが形成される点である。集中生産発展ファンドは技術改善、専門化、協業化の発展などのための集中投資用資金として支出される。他の2つの集中ファンドは、企業に責任のない原因で、たとえば資材・機械が予定通り配達されないとか、企業が再建期にきたとか、収益性の低い製品の生産拡大指令が下達されたとか、「工業連合」の計画化や指導に欠陥があったとかして、企業活動評価指標が低下し、企業のファンド額が減少するばあいなどに、これを補償するのに支出されたり、あるいはまた連合管理局職員のために支出される。その他科学調査ファンド、輸出品生産発展ファンド、企業から控除した資金で形成される新技術開発ファンド、新技術作製・導入プレミアファンド、大修理用減価償却リザーブ、財政援助供与リザーブなども設置される。

「工業連合」の第4の特徴は、支配人会議の設置にある⁴⁴⁾。これは管轄下企業、機関、「生産合同」の支配人と議長をつとめる「工業連合」長で構成される、連合内部の利害調整機関である。そこでは「工業連合」全体の重要問題、たとえば連合発展の展望計画や当面計画、各企業の活動報告、技術改善および専門化・協業化の発展、価格変更、刺戟ファンド形成ノルマチーフ、集中ファンド利用、生産・経営業務の集中的遂行などの問題が検

討され、会議の決定事項は連合長の命令として実施に移される。ただし連合長と他の構成員とのあいだに意見対立が生じたばあいは、前者の意思決定が優先することになっている。

ところで、連合全体としての最大利潤の追求を含む「工業連合」のこれらの特徴は、それに対して経営体的性格を付与しており、『工業連合一般規程』でその基本性格が「統一的生産・経営複合体」と規定されているのもそのためである。このことから一部の論者のように、グラフィが行政管理機関であるのに対して、「工業連合」は統一的生産・経営複合体であるというような対比もおこなわれている⁴⁵⁾。しかし、この規程の別の箇所では連合管理局が傘下企業および「生産合同」の上級機関として規定されていることにも示されるように、連合管理局は中間管理機関としての位置をも占めている。したがって「工業連合」の基本性格としては、経営体的側面と行政管理機関的側面との二重性を指摘するのが妥当のように思われる。

両側面の相互関係については、規程制定以前のものは大体省の命令の転送点にすぎず後者の側面が支配的であったことが知られているが、制定後の実態は今のところ明らかでない。ただし、ポーランドにおけるこのタイプの企業連合の最近の傾向として行政管理機関的側面の発展が指摘されており、また東ドイツでも省の干渉によって集中ファンド利用が妨げられているばあいが指摘されていることは⁴⁶⁾、この点を考える上で参考になろう。また、工業省の管理方法が従来通りで、緊張した計画の下達、集中ファンド利用に対する干渉などが行なわれれば、企業連合の裁量の余地が狭められ、「緩衝装置」としての機能が十分遂行できないばあいもありうると思われる。

ところで、このような二重性をもつ企業連合はハンガリーには存在しないといわれている⁴⁷⁾。当初省の管理局と同じ権限をもって設置されたトラストがその後変質したことについてはすでにふれた通りであるが、現在では若干部門における小規

45) [3] c. 29, [9] c. 44.

46) [13] c. 51, 54.

47) [30] p. 11, 33, 34, 75, 76.

44) グリンスキーはこれを民主集中制に照応するものと評価している([7] c. 245)。

模企業の生産組織善改善のために集中をはかる組織形態として説明されている。このような説明にしたがえば、二重性をもつ企業連合は集権的管理制度のもとにも分権化の進展したハンガリーにも存在しないことになるが、これは管理の経済的方法が大巾縮小されても行政的方法が大巾縮小されても、その必要性が消滅することのあらわれだと言えることができるかも知れない。しかし仮にそうだとすると、たとえば分権化を基本とするモデルに関してプルスが提案しているように⁴⁸⁾、中央と企業連合とのあいだでは行政的方法が適用されるが後者と企業とのあいだでは経済的方法が適用され、したがって企業連合は経営体的側面しかもたないというような組合せもありうる以上、この二重性をもつ企業連合は行政的方法と経済的方法との結合環としての企業連合の1バリエーションにすぎず、それ故分権化のもとでのこの結合環としての企業連合の不在を結論できないのは当然である。

VI

第3タイプの企業連合が現在も広範に存在しているのはハンガリーだけであり、ブルガリヤやチェコスロヴァキアにおいては再集権化の動きの中でそれが死産に終わった観のあることは最初にのべた通りである。ハンガリーのばあい、契約制の企業連合ならびに出資金制の「共同企業」に関する規定が最初に与えられたのは、経済改革開始前年の1967年5月13日付政府決定『国有企業について』の中でであったが、これに関するより詳細な規程が70年に出されたようである。ここでは67年の政府決定およびその他の文献⁴⁹⁾を参照しつつ、これらの企業連合を簡単に紹介するにとどめたい。

契約制の企業連合は、共通の利益のためにおこなわれる共同活動の調整を目的として、国有企業やその他機関のあいだで契約にもとづいて結成されるが、これには一時的提携にとどまる非組織的なものと、特定の経済活動の調整を目的とする長期的組織的なものとが存在する。後者には、企業などが当該部門省大臣の同意と大蔵大臣の許可を

得て自発的に結成する企業連合(voluntary association)と、同じく契約にもとづくが5年以内という期限をきって当該部門省大臣が特定目的のために結成する義務的企業連合(obligatory association)とがある。前者の指導者は当該大臣の同意をえて参加企業の支配人によって任命されるが後者の指導者は当該大臣によって任命される。1971年には前者が15後者が10あったといわれる⁵⁰⁾、契約制企業連合の役割は、ポノマレーヴァによると⁵¹⁾、参加企業の生産構成、価格政策、労働政策などを調整し、また生産、技術発展、投資、調達、販売などの分野の活動を調整する点にある。なお当該大臣は、社会全体の利益に反する行為がなされるばあいその中止を求め、それでも有害行為が解消されないならば当該企業連合を廃止する権限をもっている。

次に、「共同企業」はそれ自体企業であり法人である。これは67年決定では商業分野に限定されているが、エフスチグネーエフによれば、共同の商業活動、共同投資、共同の科学・技術研究、サービスの共同提供などのために、出資金にもとづいて設立される。設立にあたっては当該部門省大臣の許可と大蔵大臣の同意が必要であり、「共同企業」の設立者は出資金の枠内で「共同企業」の義務に責任を負う。その経営に責任を負うのは支配人会議(各企業・機関から1名)であり、その決定は出資金1万フォリントにつき1票の投票権が与えられる多数決制によっておこなわれる。

「共同企業」の利潤配分は契約により定められ、その欠損は予備ファンド、参加企業の出資金追加、企業の新規加入などにより補填するが、支配人会議は赤字「共同企業」の廃止を決定できる。また「共同企業」財産の10%以上がいずれかの企業に集中したばあい、その解散問題がメンバーによって提案されうる⁵²⁾。

以上が契約制企業連合ならびに「共同企業」の

50) エフスチグネーエフによった。グリニスキーは同年に29存在し約2/3が任意企業連合だったと述べている([7] c. 239)。

51) [21] c. 61—62.

52) [13] c. 49—50.

48) [33] 304頁。

49) 文献[13], [21], [29], [30]を参照。

概要であるが、総じてハンガリーには、「大規模化企業」、「トラスト」、契約制にもとづく様々な企業連合、「共同企業」など多様な形態の企業連合の存在が特徴的である。これらは大体順調に機能しているようであるが、「大規模化企業」の収益性が工業平均値より低いばかりであるという問題、「トラスト」や契約制の企業連合が独占的地位を利用して価格引上をおこなう問題などが、今後の課題として指摘されている。

最後に、ハンガリーの企業連合の形態の多様性にくらべると、「工業連合」と「生産合同」の2形態しか認めていないソ連の企業連合の画一性が明瞭になろう。もっともソ連でも、66年には繊維製品企業が生産発展ファンドで共同の染料工場をもつ構想が提案されているし⁵³⁾、またクヴァシャも小企業の長所をみずに悪とばかりみる「ギガントマニヤ」(「大規模偏執」)に反対しつつ、小企業を国家の直接管理を必要としない協同組合の形態で組織することを提案しているように⁵⁴⁾、企業が協同組合形式で自主的に結成する企業連合という構想がなかったわけではない。しかしこのような形態が制度上殆んど排除されていることはすでに見た通りである。だが、このように画一化された組織形態がはたして現実の経済の多様な要請にこたえうるのかということも疑問の生じるところである。

以上、主としてソ連における企業連合を考察して出てくると思われる1つの結論は、第1ならびに第2タイプの企業連合は、経済改革の発展だとかあるいは逆に経済改革の基本目標の放棄だとか一概にいけないということである。というのは、これらの企業連合それ自体が、一方では、企業の「多部門的性格」、管理機構の肥大化、管理の経済的方法の機能低下など集権的管理制度がもたらす諸弊害を、その根本的改革を回避しつつその枠組の中で軽減ないし緩和する手段としての側面をもっており、同時に他方では、経済改革が付与した企業権限を遂行するうえで必要な経済的基礎を歴史的に形成された弱体企業に補強する方法とし

ての側面をも保有しており、したがって二重性を特徴としているからである。しかし、企業連合(第1タイプ)が個別企業ではもちえなかった力を発揮して、たとえば『生産合同規程』に定められたように需要の変化や内外の科学・技術発展を調査し、品質向上、新製品開発、機械化、自動化などに自主的積極的に取組もうとすれば⁵⁵⁾、技術進歩の分野と調達・販売の分野とが密接不可分なものである以上、取引相手の自主的選択に対する要求が強まるのは当然であり、したがって企業連合体系の形成は、技術進歩の分野における自主的企業活動という分権的要素と現行資材・機械補給制度という集権的要素とのあいだの矛盾を強めるだろうということとはできるかも知れない。

(一橋大学経済研究所)

参 考 文 献

- [1] Аллахвердян, Д. А., ред., 《Хозрасчет и управление》 Москва, 1970.
- [2] Аристов, Г. В., 《Предприятие в системе управления промышленностью европейских стран СЭВ》, Москва, 1975.
- [3] Базарова, Г. В., 《Прибыль и хозрасчет в условиях научно-технического прогресса》 Москва, 1974.
- [4] Бирман, А., К вопросу о полном хозяйственном расчете, 《Экономические науки》 No. 10, 1971.
- [5] Бунич, П. Г., ред., 《Научные основы и практика хозяйственного расчета》 Москва, 1974.
- [6] Величко, П. и Ф. Шевяков, Развитие производственных объединений в промышленности ГДР, 《Вопросы экономики》 No. 7, 1972.
- [7] Глиньский, Б., Производственные и хозяйственные объединения, в кн.: 《Управление социалистическими промышленными объединениями и предприятиями》 Т. 1, Москва, 1974.
- [8] Дрогичинский, Н. Е., 《Организация управления промышленностью и планирования на современном этапе》 Москва, 1965.

55) 『社会主義国有生産企業規程』とくらべた『生産合同規程』の特徴の1つは、技術進歩の分野の権限が前者のばあいせいぜい製造工程変更の権限にとどまり消極的に規定されていたのにくらべて、後者では部門発展の科学・技術予測の作成への参加、内外の科学・技術の成果の調査研究、品質向上、新製品の開発、機械化、自動化などにとりくむように積極的に規定されている点にある。なお、この問題についてはドップの見解([32] 61頁)が参考になる。

53) [12] c. 219.

54) [15] c. 55—56.

- [9] Дрогичинский, Н. Е., ред., «Совершенствование механизма хозяйствования в условиях развитого социализма» Москва, 1975.
- [10] Дрогичинский, Н. Е., Совершенствование организации управления экономикой, «Вопросы экономики» No. 5, 1975.
- [11] Думачев, А. П., «Хозрасчетные объединения в промышленности», Ленинград, 1972.
- [12] Дунаев, Э. П., «Объединения предприятий как Форма обобществления производства», Москва, 1974.
- [13] Евстигнеев, Р. Н., «Новые тенденции в управлении экономикой (из опыта европейских стран (СЭВ))», Москва, 1972.
- [14] Ерёмин, А. М., «Отношения социалистической собственности и экономическое управление» Москва, 1973.
- [15] Кваца, Я. Б., Концентрация производства и мелкая промышленность, в кн.: Л. М. Гатовский и др., ред., «Вопросы оптимального размера предприятий в промышленности СССР» Москва, 1968.
- [16] Колесов, Н. Д., ред., «Предприятие в системе народного хозяйства» Москва, 1972.
- [17] Костромин, А., Комбинаты в промышленности германской демократической республики, «Вопросы экономики» No. 2, 1972.
- [18] Малинин, С. М. и др., ред., «Хозяйственная реформа» Минск, 1971.
- [19] Маркин, А. А., ред., «Эффективность хозяйственных объединений» Ленинград, 1974.
- [20] Мозохина, А. Г., «Органы государственного управления промышленностью в странах—членах СЭВ» Москва, 1972.
- [21] Пономарева, Л. Д., Место и роль предприятия в народном хозяйстве Венгрии, в кн.: «Общественные вопросы экономики и организации промышленности» т. 3, Москва, 1974.
- [22] Ракитский, Б. В., «Формы хозяйственного руководства предприятиями», Москва, 1968.
- [23] Субоцкий, Ю., О развитии объединений в промышленности, «Вопросы экономики» No. 6, 1974.
- [24] Субоцкий, Ю., Объединения и управление промышленностью, «Вопросы экономики» No. 11, 1974.
- [25] Шифрин, М. и Л. Шевчик, Фирмы и объединения как структурные звенья промышленности, «Экономические науки» No. 9, 1970.
- [26] «О некоторых мероприятиях по дальнейшему совершенствованию управления промышленностью», «Экономическая газета», No. 14, апрель, 1973.
- [27] «Общее положение о всесоюзном и республиканском промышленных объединениях», там же.
- [28] «Положение о производственном объединении (комбинате)», «Экономическая газета» No. 18, май, 1974.
- [29] Постановление правительства ВНР от 13 мая 1967 г. «О государственном предприятии», в кн.: Л. С. Мосин, ред., «Новое в планировании и управлении народным хозяйством в ВНР» Москва, 1969.
- [30] Ficzere Lajos, The Socialist State Enterprise, Budapest, 1974.
- [31] Gorlin, A. G., "Socialist Corporations: The Wave of the Future in the USSR?", in Morris Bornstein and Daniel R. Fusteld, ed., *The Soviet Economy*, 1974.
- [32] М. Дзюб 『社会主義計画経済論』, 佐藤経明訳, 合同出版, 1973.
- [33] W. Брус 『社会主義経済の機能モデル』 鶴岡重成訳, 合同出版, 1971.