

特集：体制変動と労働組合のダイナミズム

権力・市場・企業管理と労働組合 ——体制転換期ポーランドにおける問題構成の変容——

小森田 秋夫

はじめに

「体制変動と労働組合のダイナミズム」という問題は、次のような一連の問いを含んでいる。(1)〈指令的計画経済の担い手としての国有企業が企業長単独責任制の原理のもとで管理されることを前提に、共産党の指導下で「一枚岩」化された労働組合が、管理の客体としての労働者の利益を表出・実現すると同時に生産目的の実現に向けて彼らを動員するという「二重の機能」をもつ〉という、ソ連において造型されたモデルは、ソ連以外の国にどのように移植されたか、そこに何らかの偏差は存在するか、(2) このモデルの機能不全がどのような現象となって顕在化している(した)か、そしてそのことが、一方では、指令的計画経済と企業長単独責任制という経済システムの変化とどのような因果関係において連関し、他方では、共産党の指導という政治システムの原理にどのような変化を生じさせている(させた)か、(3) 労働組合を舞台に生じたこのような変化は、経済システムの質的転換(社会主義的計画経済から資本主義的市場経済へ)および政治システムの質的転換(共産党の指導原理の崩壊)という帰結とどのような脈絡においてつながっていたのか(今後つながる可能性があるのか)、(4) これら2つのシステム転換の双方(またはいずれか一方)が生じたとき、労働組合の機能はどのような変化を被るか。

以上のような問題群からなる「体制変動と労働組合のダイナミズム」というテーマのもとで、(3)の局面において独立自治労働組合『連帯』が登場したポーランドは独特の位置を占めている。ポーランドの体制転換における労働組合問題を理解するためには、『連帯』の登場によって現実のものとなった労組複数主義(一枚岩的労働組合の崩壊)のゆくえ、企業自主管理と労組との関係、1980～81年の第一次『連帯』と1989年以降の第二次『連帯』との異同等の論点を組み入れる必要がある。

本稿においては、ポーランドの独自性を浮き彫りにしつつ、他の諸国との比較のための枠組みとなるような問題整理を試みることにしたい¹。

1. 「一枚岩的労働組合」主義

1) 第1の局面——モデルの移植と独自性

(1) ソ連型労働組合政策＝法制

第2次世界大戦後の「人民ポーランド」政権のもとで、労働者党と社会党との合同によるポーランド統一労働者党の成立（1948年）を合図にソ連型システムの移植の方向が定まると、労働組合政策＝法制においてもいち早くソ連型のそれが導入された。「一枚岩的労働組合」主義に立脚するソ連型の労働組合政策＝法制は、中央集権的に統合された一連の労働組合のみの存在を許容し、その外部に別の労組を組織する可能性を法的に封じたうえで、党の指導を「自発的に」受容するという形式をとったこの公式労組に最大限の数の労働者を組織化すること、そしてこの労組に、労働者の直接的利益擁護と生産計画達成に向けた労働者の動員という二重の機能を担わせること、を特徴とした²。緊張を孕んだこれらの機能は絶えず後者へと傾斜する傾向性を帯び、そこに既存労組に対する労働者の不満が生まれる潜在的な基盤を内在させていた。

ポーランドにおける「一枚岩的労働組合」主義は、49年労働組合法によって法制化された。同法は、労働組合の任務・目的・活動範囲の詳細を「ポーランド労働組合連合」規約に委ねたうえで、産業部門別の組織原則と1事業所1組合の原則を定め、法人格取得の要件としての組合登録はポ労連の最高機関としての労働組合中央評議会〔CRZZ〕が実施するものとした。これは、全体としての労働組合運動を行政的監督から解放し労組の「自治」に委ねるといった論理を通じて、実態としては既存の労組の独占的地位を保証するシステムにほかならなかった³。

(2) 労働者自主管理と労働組合

ソ連とは異なるポーランドの独自性は、「スターリン批判」の波の中で多方面にわたる政策転換をめざした56年の「十月の春」の一環として、労働者自主管理システムの導入が図られたことにある。同年11月の労働者評議会法は、肉体労働者が3分の2を占める労働者評議会が従業員集団の名において全国民的所有の企業を管理し、企業長は労働者評議会に加わりつつ企業の活動を指導するという構造を定めた（企業長の任免権は上級国家機関がもつが、労働者評議会との合意が必要）。そして、労組の事業所評議会は、企業管理機関としての労働者評議会との合意にもとづいて労働問題についての決定に関与するものとして位置づけられたのである。

しかし、このような自主管理システムは、労働者評議会による同幹部会への権限の一部委譲を可能とし、この幹部会に企業長・労組事業所評議会議長・党委員会書記が加わる（幹部会議長を加えた「四角形」の形成）ことを通じて、換骨奪胎されてゆく。とくに労働組合は、労組と労働者評議会という二元的な労働者代表制を従業員集団を分裂させるものとして批判した。こうして58年12月に制定された労働者自主管理法は、自主管理の最高機関としての労働者自主管理評議会を労働者評議会・労組事業所評議会・党事業所委員会のメンバーによって構成するものとし、労働者評議会には労組事業所評議会議長と党委員会書記が加わることによって、中央集権的な原理を代表する党と労組が分権的な原理に立脚するはずの労働者評議会を掌握することを可能にした。その帰結は、労働者評議会の動員的機能の強調である。このようなシステムは、自主管理の

諸環に対して党が完全に影響を及ぼしているという幻想を作りだし、労組に対しては、企業の指導的決定に対して労組が影響を及ぼしているという見せかけを作りだした。また、企業内の社会的組織（労組）と政治的組織（党）と管理部とのあいだには自然な矛盾が現われうるし、現われうるはずだということが繰り返し強調されたにもかかわらず、実際にはこの矛盾を拭い去ることが志向されたのである⁴。

2) 第2の局面——「黙示的な社会契約」の破綻

(1) 「十二月事件」——経済改革と社会的安全とのディレンマ

旧ソ連・東欧において、民主的正統性に瑕疵のある政権が相対的に安定して持続している現象を説明するものとして、社会の側は政治的異議申立てを慎む（党の指導性を承認する、または承認するふりをする）代わりに、権力の側は生活の安定と向上を約束するという双務的関係（「社会契約」）が成立している、とする解釈がある。もちろん、この「社会契約」は黙示的なものであり、一種の擬制である。このような解釈はポーランドについてもそれなりの説明力をもつが、この国においては、歴史的な理由によって政権の正統性がとりわけ脆弱であり、その正統性に挑戦しうる社会的権威をもったカトリック教会が存在し、政権に対する異議申立ての伝統が相対的に強いという特殊な事情が、このような「社会契約」の安定性の程度を条件づけていた。そのような安定性を揺さぶったのが、70年の「十二月事件」である⁵。

事件の発端は、クリスマスを目にした消費者物価の大幅な引上げであった。指令的計画経済を特徴づける政策的な価格体系の手なおしは、効率化へ向けた経済改革の一環であり、その限りで一定の合理性をもつものであった。とはいえ、同意の調達への配慮を欠いた実行は、これに対する大衆的抵抗を呼び起こした（経済改革と社会的安全とのあいだのディレンマの顕在化）。最高指導者（党第一書記）の交替と値上げの撤回による経済問題の先送りに帰着したこの事件は、「黙示的な社会契約」がほころびを見せたことを意味した。だが、街頭行動という非組織的な抵抗とその暴力的抑圧の末に、新指導者が労働者からの信頼を口頭かつ抽象的な形で再調達するという、ある意味で明示化されたとはいえ「契約」内容は白地の、非制度的な解決をもたらしたにとどまった。とはいえ、この過程で、L. ヴァウエンサ（ワレサ）ら10年後に活躍する活動家の萌芽が既存労組の外部に出現することになる。

しかし、根本的解決を先送りした矛盾は再燃せざるを得ない。経済改革を回避しつつ西側からの債務とテクノロジーの導入によって高度成長を図るという政策（いわば「改革なき開放」）の結果、70年代前半には一時的なブームがもたらされたものの、70年代末にはマイナス成長と対外債務の蓄積という明確な経済危機に陥る。

この間、76年に起こった「六月事件」は、物価値上げ→労働者の抗議行動→値上げ撤回という「十二月事件」のシナリオを繰り返した。しかし、抗議行動に対する抑圧は労働法を根拠とするもの（解雇）に代わった。他方、抑圧された労働者を救援する知識人の活動が、労働者擁護委員会〔KOR〕などいわゆる「民主的反対派」の半公然の組織化という形で結晶する⁶。やがて、「自由労働組合」をめざす労働者グループも名乗りを上げた。こうした動きに正統性を付与したのが、75年の全欧安保協力会議によるヘルシンキ宣言である。70年代のソ連・東欧では、体制批判の根

拠として「人権」を援用する主体がソ連を含めて各地に登場するが、ポーランドのそれは相対的に強力であった。ポーランド人教皇ヨハネ＝パウロ2世の誕生（78年）と祖国巡礼（79年）も、国民的な規模で社会の意識を覚醒させる役割をはたした。こうして、80年代を迎える時点におけるポーランドは、経済危機が社会の自律化を表現する種々の主体の形成を伴う形で進行する、という状況に直面していたのである⁷。

80年8月、政権側が三たび物価値上げを発表すると、バルト海沿岸地方や南部の炭鉱地帯を中心に、抗議運動が燃え上がった。「十二月事件」と異なるのは、ストライキに立ち上がった労働者側が、弾圧を回避する戦術として、街頭に出るのではなく「工場占拠スト」という形態を採用するとともに、事業所単位の妥協（要求の部分的受入れ）によって運動が収束するのを避けて「事業所間ストライキ委員会〔MKS〕」という形で地域的連帯を組織したこと、そして21項目に及ぶその要求の冒頭に、抗議→撤回という処理の繰り返しに終わらせない保証として「自由な労働組合」の主張を掲げたことであった。こうして、明確な契約条件を掲げた「社会契約」の主体が登場したのである。

2. 「党の指導」原則のもとでの労組複数主義

1) 第1の局面——「明示的な社会契約」と労組複数主義の承認

(1) 「一枚岩的労働組合」の枠内での問題処理の失敗

このような事態に直面した政権側の当初の対応は、特徴的なものであった。

8月19日、CRZZ幹部会は、新労働組合法起草に着手することを決定した。24日の統一労働者党中央委員会総会は、CRZZ議長を政治局員から解任することによって既存労組の最高幹部に責任を取らせたうえで（これを受け、翌日のCRZZ総会は議長を解任する）、ギェレク第一書記は、ストライキ委員会に選出された批判的な活動家たちを「民主的選挙」をつうじて既存の労働組合体系に吸収するという方向を示した。ギェレクによって同年中に全社会的討論に付し国会に提出すべきであるとされた労働組合法案の起草グループは、30日に準備草案の審議を開始し、スト権は承認するが、組織構造については労組の自治に委ねるという方向を打ち出す。「労組の自治」に委ねるとは、従来どおりの産業部門別の構造を維持することを含意するものであった。

しかし、各地のストライキ委員会と政府代表との交渉は、一定の手直しを加えながらも「一枚岩的労働組合」という既存のシステムの枠内で事態を收拾しようとする以上のような方針を乗り越える方向にすでに向かっていた。31日、80年8月の一連の「社会契約」を代表する協定が、グダンスクにおいて締結される⁸。

MKS議長ヴァウエンサと副首相ヤギェルスキとを筆頭署名人とするグダンスク協定は、MKSの21項目要求のひとつひとつについて応答するという形式を踏んだ「明示的な社会契約」にはかならなかった。ここでは、事実の力によって“社会”を代表するものとして現われたMKSが、同年3月に改選されたばかりの、法的正統性をもった社会代表であるはずの国会を脇に置いて、政権側と直接に合意を取り結んだのである⁹。

(2)「明示的な社会契約」としてのグダンスク協定

グダンスク協定の性格は、その政治的側面と経済的側面とに分けて考察する必要がある。

政治的側面において協定は、異議申立てをした労働者たちが、党の指導的役割、生産手段の社会的所有、「国際的同盟体制」（＝ソ連ブロックの一部としてのポーランド）という憲法諸原則¹⁰を再確認することによって政権の正統性を改めて承認することを前提に、「政党の機能をはたさない」（つまりは、党の指導性に政治的に挑戦しない）という条件づきで、既存労組の外部における独立した労働組合の結成とスト権を承認した。ここには、協定の両当事者をそれぞれ義務づける一種の双務的構造が認められる。その背後には、党の指導性と労組の独立性との折り合いをつけるための理論的操作として、「国家」と「社会」とを区別し、党の役割を前者に限定することによって後者（労組はそこに位置づけられる）における党からの独立を根拠づけるとともに、命令を下し服従を求めるものとしての「指導」〔kierować, direct〕と単に進むべき方向を指し示すだけの「嚮導」〔przewodzić, guide〕とを区別し、党の役割の前者から後者への転換を主張する反対派知識人の試みが存在した¹¹。また、労働者側の要求の実現可能性の限度を画するものとして、ソ連のヘゲモニーという地政学的与件が横たわっていることも自覚されていた。

これに対して、経済的側面において協定は、経済改革の基本原則の公表とおおやけの討論、企業の広範な自主性と労働者自主管理機関の管理への実際の参加を定めるとともに、すべての労働者グループの報酬の段階的引き上げ、生計費上昇を補償する基準の策定、食肉の輸出削減と追加輸入による供給改善、最低年金の引き上げ、週休2日制など、労働者の生活要求を列挙した。こうした協定の内容は、基本的には片務的性格を帯びており、成果に時間のかかる改革に責任を負った政府とスト権を武器に約束の実現を迫る労働者との緊張、また、自己限定の論理の働く中央指導部とラディカル化する現場活動家との緊張の芽を胎胚するものであった。

さて、グダンスク協定によって認められた独立した労働組合は、独立自治労組『連帯』の結成（9月）として現実化された。『連帯』規約は、その目的を「労働者の権利、尊厳および利益の保護」と規定することによって「二重機能論」を放棄し、地域支部を基盤とする単一組合という組織構造を選択することによって、産業別労組の連合体という形式をもつ既存労組との区別を明確にした。グダンスク協定によって、政府がCRZZの枠外で新しい労働組合の登録を実現する条件を作り出すことを義務づけられたのを受けて、国会の代行機関である国家評議会はワルシャワ県裁判所への登録という新たな手続を定めた。全体としての労組の「自治」という建前を放棄し、国家（裁判所）が介入することによって、実質的に自治的な労組の結成を可能にするという逆説が生まれたのである。ところが、ワルシャワ県裁判所は、党の指導的役割などを規約本文に追加することによって『連帯』の登録を認めるという決定を下したため、『連帯』が上訴し、最高裁はグダンスク協定の主要部分とILO87号、98号条約を規約に添付するという形で登録を決定するに至った¹²。

一方、新たな事態を迎えてCRZZは、労働組合運動の統一の必要性を訴え、既存の組合構造の内部での再選挙による問題解決を呼びかけた。しかし、CRZZの傘下にあった産業部門別労組が相次いで同じく「独立自治労組」を名乗りつつCRZZから脱退していった結果、CRZZは80年末には自主解散することを余儀なくされる。こうして、1000万近くの組合員を擁する『連帯』、旧CRZZ系の産業部門別労組連合、いずれにも組しない自治労組連盟などが並立する労働組合複数

主義が現実のものとなったのである。

(3)『連帯』の二重性

ところで、この時期の『連帯』（89年以降に再生する『連帯』との対比で言えば第一次『連帯』）について論じるさい、狭義と広義のそれを区別しておく必要がある。

狭義の『連帯』とは、グダンスク協定およびやがて制定されるべき新労働組合法にもとづいて活動する、メンバーシップにもとづいた組織としての独立自治労組『連帯』である。政権側が直接的に承認したのは、このような労組としての『連帯』に他ならなかった。

ところが、労組としての『連帯』の公認は、『連帯』労組の名の下に、または『連帯』労組の成立・公認によって拮げられた事実上の政治的自由によって支えられて、さまざま目的をもった運動や組織を生み出した。例えば、独立自治労組『連帯』司法活動家全国調整委員会は、形式上は『連帯』労組の下に設けられたものであるが、その目的は司法改革であり、「独立自治労組『連帯』市民立法発議センター」¹³を生み出して改革案の立案にあたった。農民は、『連帯』労組とは別に個人農民『連帯』を、学生は独立学生同盟を結成した。ポーランド＝ジャーナリスト協会のように、既存の組織が独立性を高めた例もある。これら全体が、非定型な社会＝政治運動としての『連帯』（広義の『連帯』）を構成した。『連帯』のこのような二重構造は、グダンスク協定が統一労働者党からの自律性をもった新政党の結成を含意する政治的多元主義を否定したうえで労組複数主義を公認したことにより、労組としての『連帯』の周囲の社会＝政治運動の形で政治的多元性が表現されざるをえなかったこと（またそれが可能であったこと）を意味している。これは、政治的多元主義に代位する社会的多元主義とも言うべきものであった。

(4)国有企業二法と労働組合法案

さて、グダンスク協定は、前述したように、企業の広範な自主性と労働者自主管理機関の管理への実際の参加を定めていた。これを具体化したのが、81年9月の国有企業二法——国有企業法および国有企業従業員集団自主管理法——である。すでに述べたように、労働者自主管理の構想は56年に具体化され、やがて形骸化されていった歴史をもつ。国有企業二法は、次のように、四半世紀前のこの経験を大きく乗り越えるものとなっている。第1に、国有企業の活動原理として「3つのS」、すなわち自主性〔samodzielność〕・資金自己調達〔samofinansowanie〕・自主管理〔samorządność〕が掲げられ、自主管理と企業の自主性の拡大とが不可分のものとされた。ただし、体制原理に触れる所有制度に直接手を触れることは回避されている。第2に、従業員総会・従業員評議会・企業長の3者が国有企業の機関として位置づけられ、企業管理上の権限はこれらの機関によって分有されるものとされた。すなわち、従業員総会は定款・利益分配・長期計画などについて決定し、従業員評議会は年次計画・投資・合併と分割・就業規則などについて決定し、企業長は経常的管理を担当する。第3に、企業長は、国民経済上の重要企業および公益企業においては設立機関（省または県知事）が、その他の企業においては従業員評議会が、いずれも競争選抜をつうじて任命するが、任命権をもたない側は異議申立て権をもち、最終的には裁判所が決定する。第4に、企業長は従業員評議会の会議には参加するが、それへの被選出権はもたず、それ

それぞれの機関は一定の場合に相手側の決定を停止させることによって、相互チェックの関係に立つものとされた。さらに、「企業内において活動する政治団体または組合組織において指導的職務を遂行している企業の従業員は、企業従業員評議会幹部会の構成員となることはできない」とされ、かつての「四角形」のような形での癒着構造の形成を回避するものとされている。

従業員自主管理は、従業員集団が企業管理に対する責任を所有者の代理人たる企業長と分有することを意味する。したがって、二重機能論から脱却した『連帯』労組は、この論点にコミットすることには当初慎重であった。積極的に動いたのは、「シェーナ^{ネットワーク}」と呼ばれる大企業の『連帯』労組組織の連合体である。やがて、政府側の国有企業法案に対して「社会企業法」案が社会案として対置され、議会外において妥協案の模索が行なわれた。企業長人事をめぐる上記のような規定は、そのような妥協の帰結である。

なお、自主管理運動には同床異夢の性格が随伴していたことも指摘しておこう。そこには、従業員自主管理を企業長管理の国有企業に^{あるべき}企業モデルとして追求する潮流のほかにも、所有制改革（すなわち私有化）を提起することが政治的理由でまだできないという前提のもとで、企業の脱国家化を図るための一階梯として自主管理を評価する一部のリベラル派も加わっていたのである¹⁴。

一方、政府案と社会案とが対抗¹⁵した国有企業二法とは異なり、労働組合法案の方は、国家評議会によって設置された『連帯』労組代表を含む起草グループのもとで単一の法案を準備するという形がとられた。その経過については別稿に譲るが、最終的には、81年12月5日づけで国会の委員会案が採択され、同月15日の国会に上程される運びとなっていた。国有企業二法と同様に、労働組合法案もまた妥協の産物であったことを、起草グループを率いた憲法学者S. ザヴァツキは次のように説明している。

「ある人びとにとって、それは長年にわたって慣れ親しんできた『伝道ベルト』としての労働組合からあまりに隔たっており、したがってあまりにラディカルなものである。他方、労働組合ではなく新しい社会運動を、あるいは政党をすら望んでいる他の人びとにとっては、この法案はあまりに保守的であり、あまりに『窮屈なコルセット』を労働組合に強いるものとなっている。また、法案において造型されている労働組合モデルは決して一面的なモデルではない。すなわち、法案は『伝導〔ベルト〕的＝生産的モデル』を『消費的＝権利主張的モデル』に代えることを提案しているのではない。確かに、長い間認められてきた『共同管理機能の優位』という考えが労働組合の地位を低め、その活動を見かけ倒しのものにしてきたという経験から、また国家の性格の変化が『官僚主義的＝テクノクラートの現象』の発生する可能性を永久に消し去ってしまうものではないという経験から、社会主義国家においても労働組合の利益擁護機能に優越的意義が付与されなければならない、という立場にわれわれは立脚した。だが、法案は、新しい労働組合の活動範囲はもっぱら国民所得の分配の領域であるべきであって生産の領域であるべきではない、という見解には組みしていない。労働組合は社会全体の共同の財産である社会化された生産施設に対する共同の責任を回避することはできないのである」（1981年6月。傍点——小森田）¹⁶。

しかし、「長時間にわたる異例に綿密で全面的な、完全な代表性と社会的協議という条件のもとで行なわれた立法作業の成果」であり、政府側と労組側のいずれもがその要求を完全には実現できなかったにもかかわらず、「忍耐強い対話と合意の結果として達成された妥協のすべての当事者を満足させるものであった」¹⁷と称えられた12月5日の法案は、国会における妥協的解決への動きと並行して水面下で密かに準備され、12月13日に突如導入された戒厳令によって葬り去られたのである。

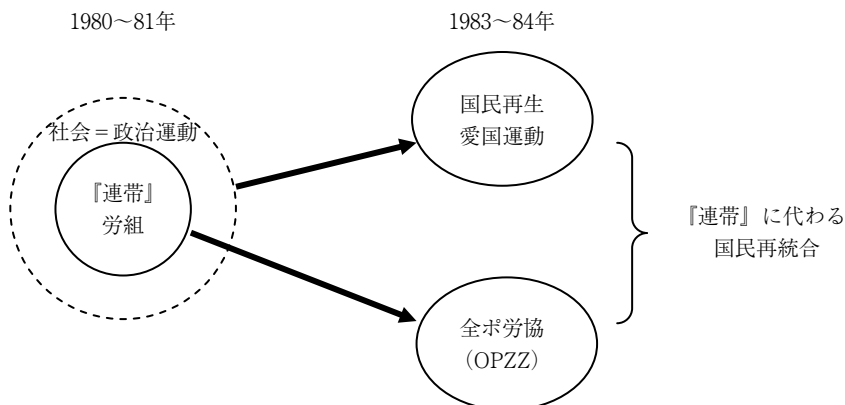
2) 第2の局面——「社会契約」の破綻と労組複数主義の棚上げ

(1) 戒厳令と労働組合・従業員自主管理

戒厳令によってすべての労働組合の活動が停止させられ、ヴァウエンサ以下、数多くの『連帯』幹部・活動家が拘禁された。「社会契約」の破綻を意味するこうした状況のもとで、政権側は労働組合政策の再構築を模索した。そこでは、『連帯』を穏健化したうえで復活させることも選択肢の中に含まれていたが、『連帯』側の応答は得られなかった。結局82年10月に制定された労働組合法は、既存のすべての組合登録を失効させうえて、新法にもとづく労働組合を段階的に——83年1月から事業所組合組織を、84年1月から全国的組合組織を、85年1月から横断的組合組織を——組織するという道を定めたのである。

労働組合法は、労組複数主義を原則としては維持している。しかし、84年12月31日までの「過渡期」においては一事業所一組合とされ、原則の棚上げが図られた。しかも、国家評議会に過渡期を短縮する権限を付与しておきながら、実際には83年の法改正によって棚上げは無期限のものとされた¹⁸。労働組合法によって定められた手順にしたがって労働組合の再建が進められ、全国的な横断的組合組織として全ポーランド労働組合協議会〔OPZZ〕が結成されたのは、84年11月のことである。

以上のような出自のゆえに、OPZZは「官製労組」と評されることが多い。議長のA. ミヨドヴィチは党政治局に席を占めた。OPZZが労組複数主義の反対勢力としてふるまったことは当然である。しかし、労働者の利益擁護を掲げた『連帯』に代わって労働者を再組織する使命を帯びていた以上、「二重機能」論に戻って利益擁護を事実上軽視するようであれば、「官製労組」として



の役割もはたすことはできなかったであろう。ミョドヴィチの位置も、党による労組のコントロールという側面とともに、党内の労組ロビーとして労組の立場（経済的利益擁護）を党の政策に反映させようとした、という側面をも見ておかなければならない¹⁹。

一方、従業員自主管理も、戒厳令布告によっていったん停止させられたものの、徐々に停止が解かれ、法律上自主管理が活動可能な企業の大多数で復活した。68年のチェコスロヴァキアにおける「正常化」とは異なり、戒厳令を主導したヤルゼルスキは、「81年12月以前には戻らないが、80年8月以前にも戻らない」として制御された改革を前に進めようとしたのである。ただし、従業員評議会の影響力にはばらつきがあり、主として電機産業などの大企業が自主管理運動の中核となっていた。

すでに述べたように、従業員自主管理運動には、中央集権的な指令的計画経済モデルに対抗して自主管理的経済モデルを追求する本来の自主管理運動のほかに、市場経済と私的所有にもとづく経済モデルを志向しつつも、それを正面から掲げることのできない政治的条件のもとで、企業を党と国家の支配から解放する脱国家化のための現実的な道として自主管理を位置づける一部のリベラル派も合流していた。それに加えて、『連帯』が非合法化されるという状況のもとで、従業員自主管理は、『連帯』活動家の一部に自立的な組合活動に代替する合法的な場を提供するものともなっていた。このような複雑な性格を帯びながらも、80年代の終わりごろには、従業員集団自主管理活動家協会、全ポーランド従業員自主管理フォーラムといった形で、自主管理派の組織化も進んでいった²⁰。

(2) 「経済改革の第二段階」と危機管理協定

80年代の後半にはいり、政権側は「経済改革の第二段階」を掲げ、国有セクターの改革から踏み出で、多様な所有形態の発展（自治体所有、サービス部門・小規模生産部門の私有化など）、外国との合弁企業の推進、市場の役割の拡大などを打ち出した。このことは、政治的には政府を支持するOPZZがその経済政策に対する批判を強め、逆に政治的には政府に対抗する『連帯』派が政策的には政府と接近するというねじれた関係を生み出すことになる。

そのうえで、87年11月、政権側は経済改革と政治改革についての設問を掲げて国民投票に打って出た。「社会の生活諸条件の明瞭な改善をめざす経済のラディカルな健全化プログラムの完全な実現が、2～3年の困難な急速な変化の時期を経過することを必要とすることを承知のうえで、これを支持するか？」という経済改革についての長い設問は、70年に姿を現わしていた“効率志向の経済改革と社会的安全とのディレンマ”を初めて明示したうえで、政権の信を問うプレビシットとしての性格をもつものであった。結果は66%が賛成であったが、投票率が67%で当時のレフェレンダム法の定める承認の要件（有権者の過半数の賛成）を満たすには至らなかった。

88年に入り、法的には失敗に終わった国民投票について政治的には支持が得られたと解釈した政権が引上げ幅を緩和したうえで価格改定の実施に踏み切ったとき、81年以来の大規模なストライキが春と夏に再燃した。これらのストライキは、『連帯』労組の再合法化の要求をも掲げていた。このような局面において、一種の「危機管理協定」を締結して事態の乗り切りを図るという志向が、政権側とヴァウエンサのもとに結集していた反対派側の双方に生まれる。国民投票とその後

の経過は、経済改革の方向性（“何を”）については双方の立場が接近し、問題が改革を実行すべき政権の政治的信頼性（“誰が”）に絞られてきたことを示したのである。こうして88年9月以降、「円卓会議」の開催に向けた予備交渉が開始され、89年初頭にそれが実を結ぶことになる。

ちなみに、11月30日、OPZZ議長ミョドヴィチと公式には「私人」にすぎなかったヴァウエンサとのテレビ討論が、前者の発意にもとづいて行なわれた。結果はヴァウエンサの勝利であり、政権指導部に『連帯』派との対話と妥協の不可避性を確認させるエピソードとなった。

3) 第3の局面——「交渉による移行」戦略のもとでの労組複数主義の再生

(1) 『連帯』労組の復活とその動員解除

89年2月、それぞれの側にある妥協反対論を退けて、「連立政府側」（統一労働者党と「同盟政党」である統一農民党・民主党）と『連帯』=反対派側（以下、単に『連帯』側）とのあいだで、「円卓会議」が開催され、2ヵ月にわたって公開交渉と幹部同士の秘密交渉とを組み合わせる形で行なわれた交渉の末、合意が達成された。

「円卓会議」合意は、その政治的側面においては、政治的過渡期（次の議会選挙までの5年間²¹⁾）のための枠組みを定めている。政権側の意図は、反対派を少数派として公式の政治システムに組み入れることによって政権の正統性を補強することであった。一方、『連帯』側は、表現の自由や結社の自由を拡大し、この過渡期を利用して市民社会を漸進的に成熟させてゆくことを意図した。経済危機の中で政権を掌握するには準備不足であり、ソ連の出方もなお不透明だったからである。このように、「円卓会議」合意は統一労働者党が「同盟政党」とともに当面政権を掌握し続けることが前提となっていたのであり、この時点では政権交替が合意されていたわけではない。そのうえで『連帯』側にとっての問題は、少数派としての参加が単に政権の正統化に資するだけに終わることのないような条件を獲得することであった。こうして国会における議席配分、新設される上院の選挙制度、同じく新設される大統領の権限という3つの要素を、双方の妥協によっていかに組み合わせるかという問題が、「円卓会議」全体で最大の焦点となったのである。結論として、国会の議席の65%を連立政府側に、35%を「無党派」（『連帯』派はここに立候補できる）に配分する、上院は完全自由選挙、両院合同会議（国民議会）によって選出される大統領は国会解散権などをもつ、という妥協が成立した。

経済改革について「円卓会議」合意は、従業員自主管理の国有企業を含む多元主義的所有構造のもとで、市場関係と競争を発展させ、中央計画化は経済的手段によって実現される経済政策形成に限定するという「新経済秩序」を、もはや「社会主義的」という性格規定抜きに描いている。このように描かれた経済システム像は一定の妥協の結果であるが、注意すべきなのは、保守的な政権側とより急進的な『連帯』側とのあいだの妥協というわけでは必ずしもなく、双方にまたがる形で自主管理志向と私有化志向とが存在していた、ということである²²⁾。市場経済化にともなう痛みについて言えば、集団的解雇にともなう失業²³⁾の発生が想定されるとともに、交渉における焦点となったのは物価上昇に伴い実質賃金をどの程度保障するかという問題であった。独自性を強めようとするOPZZが100%のインデクセーションを主張したのに対して、『連帯』側は80%にとどめる（実質賃金の20%減を容認する）ことを受け入れた。

『連帯』労組の再合法化は、「円卓会議」合意全体の不可欠の構成要素であった。問題は、復活する『連帯』労組が苦痛を伴う経済改革に対する批判＝抵抗勢力にならないようにすることであり、そのために広義の『連帯』派に責任の一端を負わせるということが政治改革についての上記のような合意の含意のひとつであったのである。その意味で、『連帯』労組の復活は、同時にいわばその動員解除をもともなっていたことになる。インデクセーションをめぐる経緯は、その予兆であった。

「円卓会議」合意は、労働組合法改正法を含む7つの法律の制定によってただちに法制化された。4月17日、ワルシャワ県裁判所は改めて『連帯』労組を登録する。こうして、労組複数主義が復活したのである。

(2)選挙と議会をつうずる体制転換

上述したように、「円卓会議」合意は統一労働者党が「同盟政党」とともに当面政権を掌握し続けることが前提となっていた。しかし、合意の実現として実施された議会選挙は、「円卓会議」の当事者のいずれもが想定していなかった急テンポの政権交替を帰結した。そのことは政治システムの質的転換を意味し、その結果として経済システムの質的転換へと向かう道が拓かれたことをも意味した。“選挙と議会をつうずる体制転換”である。その詳細は別稿²⁴に譲り、概略を述べれば次のようになる。

まず、奇しくも中国において天安門事件が発生した6月4日、議席の35%に限定された自由選挙枠を含む国会（下院）の選挙と新設された上院の自由選挙が行なわれ（18日に決選投票）、『連帯』市民委員会が自由選挙議席のほとんどすべてを獲得するという実質的な勝利を収めた²⁵。国会の65%は連立政府側にあらかじめ留保されていたから、議会内の議席配置という観点から見れば「円卓会議」合意のとおり統一労働者党（主導）政権を継続させることは可能なはずであった。しかし、エリート間の政治的妥協と統一労働者党への不信任という市民の意思との乖離が白日のもとに晒されてしまった以上、「円卓会議」合意の想定したとおりの与野党構造をそのまま実現することは困難である。そこで、選挙結果を受けた打開の道が双方の側で模索された結果、『連帯』派による多数派工作を「同盟政党」であった統一農民党・民主党が受け入れることによって『連帯』派の市民議会クラブを中核とする新連立が成立し、最終的にはこれに統一労働者党も加わることによって、『連帯』主導の大連立政府であるマゾヴィエツキ政府が9月に成立することになったのである²⁶。

こうして、「円卓会議」合意の政治的側面が乗り越えられただけではない。マゾヴィエツキが顧問の助言を得て経済改革を主導する副首相兼財務大臣に抜擢した経済学者L. バルツェロヴィチは、国際通貨基金とも協議しつつマクロ経済的安定化・自由化・国有企業私有化を短期間で断行する「ショック療法」を立案し、実行に移してゆく。このことは、従業員自主管理を含む「円卓会議」合意の経済構想の実現に期待をかける『連帯』派内部の社会民主主義的潮流を退け、経済的リベラリズムにもとづく資本主義への急進的移行という特定の戦略を意識的に選択したことを意味した。しかも、転換当初のもっとも困難な時期に、『連帯』系政府の推進する「ショック療法」による打撃（実質賃金の大幅低下や大量失業）に対する不満から政府を守る「傘」の役割

を、『連帯』労組がはたすことになるのである²⁷。

88～89年のめまぐるしい過程を振り返ってみれば、経済改革をめざす政府の政策に対する労働者の反応が政権側と反対派側のエリート間の妥協＝合意を促し、彼らが設計した政治的枠組みのもとで行なわれた議会選挙における市民の意思表示がエリートの設計そのものを突き崩し、結果として成立した新政府は、今度は労働者・市民にとって予期せぬ帰結をもたらす経済改革を断行した、ということになる。これが、『連帯』のもたらした「市民革命」²⁸なるもののダイナミズムであった。

(3)第二次『連帯』の位置

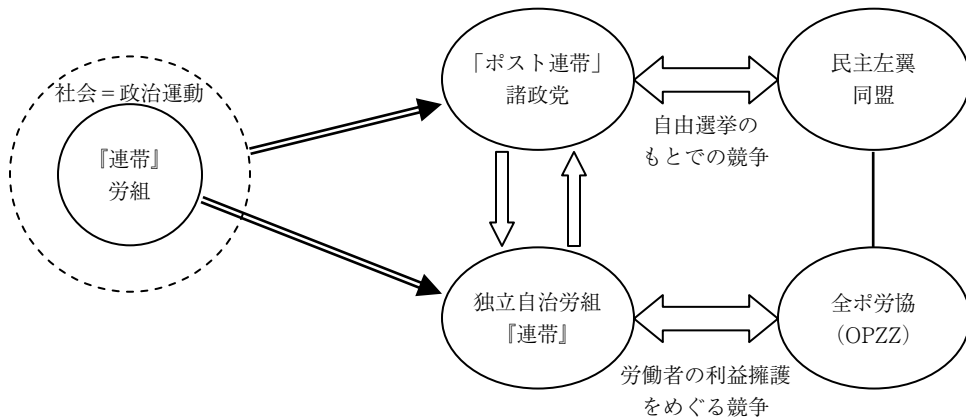
89年に復活した『連帯』（第二次『連帯』）は、80～81年の（第一次）『連帯』と組織的な継承関係にあり、少なくとも最高指導部（ヴァウエンサ議長）においては人的な連続性もある。しかし、両者の存立の政治的前提には大きな違いがあり、したがって、第二次『連帯』の性格は第一次『連帯』のそれとは同じではない。というのは、かつての社会＝政治運動としての『連帯』に相当する要素は、議会選挙の主体としての『連帯』市民委員会、次いで議会会派としての市民議会クラブという形で、『連帯』労組とは区別される『連帯』系の政治主体としていまや明確に分化するに至ったからである。しかも、後者はやがて「ポスト『連帯』政党」と呼ばれる一群の諸政党に解体され、『連帯』労組が広義の『連帯』派として向き合うことのできる一体的な存在であることを止めるのである。

一方、89年の一連の経過をつうじて指導的地位を事実上喪失した統一労働者党は90年1月に解散し、その後継政党としてポーランド共和国社会民主主義〔SdRP〕が姿を現わしてくる。SdRPはOPZZなどととも選挙連合として民主左翼同盟〔SLD〕を結成するが、SLDは99年に同じ名前のままで政党に転化する。

こうして第二次『連帯』は、客観的には、自らを労働組合として純化しつつ、労組複数主義の舞台において労働者の利益擁護をめぐるOPZZと競争する一方、政治的多元主義の一方の担い手となったポスト『連帯』諸党（のいずれか）と何らかの関係を改めて取り結ぶ、という位置に置かれることになったのである。

第一次『連帯』（1980～81年）

第二次『連帯』（1989年～）



3. 「民主的資本主義」ポーランドにおける労働組合

90年代以降のポーランドは、政治的には議会制民主主義²⁹のもとで、経済的には資本主義的市場経済を急速に導入し定着させるという新たな局面に入る。この局面における労働組合をめぐる問題状況の立ち入った検討は、別個の課題とせざるをえない。ここでは、いくつかの論点を列挙するにとどめたい。

(1)労働組合法制

第1は、労働組合法制である。

新労働組合法は、91年5月、使用者団体法、集团的紛争解決法を合わせた3点セットのひとつとして制定された。労働法典（74年制定。その後繰り返し改正）に含まれている労働協約についての規定と合わせて、資本主義的市場経済に対応すべき集团的労働関係法がこうして形を整えた。体制転換過程の初期に制定されたこの労働組合法の諸規定は、次に述べるような労働組合の組織状況などに照らして妥当なものであるかどうか論じられている³⁰。もっともしばしば取り上げられている問題のひとつは、少なくとも10名の有資格者によって労組を結成することができ、組合活動家は解雇の手続的規制によって守られるという規定が、過剰な労組複数主義（とくに一部の産業における労組の著しい乱立）を招いていること、しかも、事業所レベルにおける代表組合制度が存在しないために、すべての労組が団体交渉の主体として現われ、合意の成立を困難にしているということである³¹。しかし他方で、体制転換によって大量に生まれた零細企業においては10名という要件ですら組合結成にとっての障壁となるだけでなく、とくに私的セクターの使用者は労組に敵対的であり、組合結成の権利が頻繁に侵害されている、という現実も指摘されている。

(2)労働組合の組織状況

そこで第2の問題は、労働組合の組織状況である。

労組の組織率についての厳密な統計数字は存在しない。ポーランドの専門家も依拠する世論調査センターCBOSの調査³²によれば、組織率は91年の28%、2000年の20%、08年の16%と系統的に低下しており、ポーランドはEU加盟諸国の中でもっとも組織率の低い国のひとつとなっている³³。その背景には、所有構造の転換（国有企業の私有化）、産業構造の転換（商業・サービス部門の比重の増大）、企業規模の変化（中小企業の増大）、失業の発生による労使の力関係の変化などの要因がある。そのため、労組の組織状況は、平均的な組織率によってはとらえることのできない著しい多様性を示す結果となっている。98年に7つの産業部門の労働者を対象に実施された調査によれば、伝統的な国有セクターや大企業では労組の状況は比較的安定的に持続しているが、私有化された旧国有セクターでは衰退し、新たに生まれた私的セクターや小企業では労組は拒否されており、ほとんど空白となっている³⁴。上記のCBOS調査によれば、回答者の54%は組合の存在しない事業所において働いていることになる。このような組織状況をもたらした要因としては、欧州全体に多かれ少なかれ共通するもの、体制転換を経験した諸国に共通するもの

ほかに、ポーランドが体制転換諸国の中でも低位の組織率を記録している以上、ポーランド独自の要因をも見いださなければならない。

そのような要因の中に数えることができると考えられるのが、労働組合と政治との関係という第3の問題である。

(3)労働組合と政治

前述したような歴史的経過から見て、『連帯』労組とOPZZとが強度のライバル関係のもとで新たな局面を迎えたことは言うまでもない。このうち、OPZZは当初、旧統一労働者党のポーランド共和国社会民主主義〔SdPI〕を中核とする選挙連合である民主左翼同盟〔SLD〕に加わるという形で、政党政治に直接的に関与した。しかし、その後、SLDが同じ名前のまま政党に転化した(99年)ことによって、もともと組合員の経済的利益重視志向の強い労組として生まれたOPZZの政治とのかかわりは、緩やかなものとなっている。

これに対して、社会=政治運動としての広義の『連帯』の中核として生まれたという出自をもつ『連帯』労組は、そのような“伝統”を背負い続け、動揺を重ねながらもより大きな政治性を示してきた。まず、「ショック療法」導入当初は、資本主義化のもたらす困難が社会的動揺に発展することを抑制する『連帯』系政府の「傘」としての役割をはたしたことはすでに述べたとおりである。次いで、『連帯』系の政治勢力がポスト『連帯』諸党に四分五裂するという状況の中で、初めての完全自由選挙となった91年の議会選挙では『連帯』労組として候補者を立て、著しい小党分立を示した国会において『連帯』議員クラブ(第9会派)として議席を占めた。しかし、SLDによる政権掌握をもたらした93年の議会選挙では、『連帯』議員クラブは議席を失っただけでなく、議会に残ったポスト『連帯』政党は、『連帯』労組とは距離の遠いリベラル派と社会民主主義派のみとなった。このような局面において『連帯』労組は、議会外にとどまった右翼(保守)系³⁵のポスト『連帯』諸党の接着剤としての役割を志向するようになり³⁶、97年の議会選挙を前に『連帯』労組議長クシャクレフスキをリーダーとする政治組織「連帯選挙行動」〔AWS〕が結成される。議会選挙の結果、AWSはバルツェロヴィチと党首とするリベラル派の自由同盟〔UW〕とともに連立政府を構成した。クシャクレフスキは政府には入らず、『連帯』労組議長兼AWS議長として政府=与党の背後で指導する地位に立ちつつ2000年大統領選挙に立候補するが、3位に終わった。当時、国有企業を私有化するさいに締結された社会協定が定めた整理解雇抑制の時限が切れ、リストラが進行した結果、失業率は記録的な水準に達していた(97年12月の10.3%から02年12月の20.0%へ)³⁷。そのような時期に、『連帯』労組の政治化はピークに達したのである³⁸。

このような経験を経て、『連帯』労組はようやく政治への直接的な関与を抑制するとともに、これまで軽視されてきた労働者の組織化という労組固有の活動に力を入れ始めた。象徴的な意味をもったのは、労組不在の私的セクターを代表するスーパーマーケットにおける組織化の努力である³⁹。一方、単一労組である『連帯』労組とは異なって、伝統的な産業部門を基礎とした部門別労組の連合体という組織構造をもつため、労働者の部門間移動や失業という流動化に対応できないでいたOPZZは、99年、単一組織の部門横断的労組として「労働連盟」〔Konfederacja Pracy〕を結成した⁴⁰。2002年には、『連帯』とOPZZとの政治的対抗を嫌って、国鉄、警察官、

郵便局、看護婦・助産婦などの労組を束ねた「労働組合フォーラム [FZZ]」が結成され、第3勢力となっている⁴¹。

ところが、05年の議会選挙と大統領選挙を契機に、ポスト『連帯』政党として共通の出自をもつ「法と公正」[PiS]と市民政綱[PO]という2つの政党のあいだの対抗関係が激しさを増すと、シニャデク議長のもとで『連帯』労組は一方のPiSに寄り添う形で再び政治との直接的結びつきを強めた。このことが労組中央と現場との懸隔を再び抜け、2010年には議長の交替が行なわれるに至っている。

以上のような労働組合の政治性の強さは、コーポラティズムと労働組合という第4の論点にも影を落としている。

(4)コーポラティズムと労働組合

体制転換後の旧東欧諸国は、一様にコーポラティズムの制度化を行なっているが⁴²、ポーランドも例外ではない。憲法20条は、ポーランドの経済体制の基礎を「経済活動の自由、私的所有ならびに社会的パートナーの連帯、対話および協力に立脚した社会的市場経済」と規定しており、「社会的対話」の発展は重要な政策目標となっている⁴³。

コーポラティズムの制度化の直接のきっかけとなったのは、『連帯』系のスホツカ政府の労働J. クーロンが推進し、国有企業の私有化をめぐる政労使三者のあいだで調印された「国有企業についての協定」であった⁴⁴。続くSLD政府のもとで、94年には、閣僚会議決議により社会＝経済問題三者委員会が設置された。2001年には三者委員会についての独自の法律が制定され、今日に至っている。同委員会は、「労働者の利益、使用者の利益、公益を調和させるために実施される社会的対話のフォーラム」として「社会的平和の達成と保持の追求」を目的とするものとされ、政府側からは副首相兼経済相・労働＝社会政策相・国庫相・財務相ほか、労組側からは『連帯』、OPZZ、FZZ、使用者側からはポーランド使用者連盟、ポーランド民間使用者連盟「レヴィアタン」、ビジネス＝センター＝クラブ、ポーランド手工業同盟が構成メンバーとなっている。

以上のような三者委員会システムは、とりわけ初期には、『連帯』とOPZZという2大労組とそのときどきの政府との政治的距離によって会議体としての成立自体が困難になるといった事態に直面し、政府の参加しない労組・使用者団体間の自治的対話の弱さなど多くの弱点を抱えながらも、08年の世界経済危機後の時期には、労使の交渉の結果としての危機対策パッケージ [pakiet działań antykryzysowych] が三者委員会における審議を経て法制化される、といった実績も挙げている⁴⁵。「さまざま時期に、アジェンダに現われるさまざまな問題について、連立政権内および政治階級内部における政治勢力のたえず変化する関係という文脈のもとで、コーポラティズムという構成要素はあるいは強化され、あるいは弱められる⁴⁶」という流動的な状況にあるというのが、ポーランドにおける「社会的対話」の20年を総括したJ. ガルダフスキの診断である。

(5)従業員代表制と労働組合

ポーランドにおけるコーポラティズムの弱さの一因は、そこに登場するいわゆる「社会的パートナー」の代表性の低さである。労働組合についていえば、組織率は16%にすぎず、労働者の過

半数は組合のない事業所で働いていることはすでに述べたとおりである。したがって、改めて事業所レベルに立ち戻り、そこにおける労働組合の位置について検討することが必要になる。こうして最後に残るのは、従業員代表制（従業員参加）と労働組合との関係という問題である。それは、国有企業時代の従業員評議会（従業員自主管理）と労働組合との関係⁴⁷というかつての論点が、資本主義的市場経済という異なる前提のもとで姿を変えたものにほかならない。

82年法にもとづく国有企業の従業員評議会〔rada pracownicza〕の地位は、90年代に入って一時的に強化された。従業員評議会が企業長の人事権を掌握し、90年の国有企業私有化法が私有化プロセスにおける従業員評議会の発言権を保障したからである⁴⁸。しかし、国有企業が私有化されれば、従業員評議会は消失する。会社形態となった企業の監査役会に従業員代表が加わるというドイツ型のモデルにも道が拓かれたものの、その実績は芳しいものではなく、旧国有企業以外のすべての会社にこのモデルを拡げる可能性も乏しかった。従業員代表としての地位を事実上独占した労働組合はもちろんのこと、旧従業員評議会に代わるべき新たな従業員代表制を制度化することに対する関心は概して低かった⁴⁹。

このような状況を変えることを余儀なくさせたのは、欧州連合である。EU指令は、まず欧州レベルの多国籍企業に「欧州事業所評議会」を設置することを求め（これを受けて2002年に欧州事業所評議会法を制定）、次いで、従業員への情報提供および協議の実施の一般的枠組み条件を定めることを求めた。この指令にもとづいて06年に制定された「従業員への情報提供と協議についての法律」は、従業員50名以上の企業に、企業規模により3～7名からなる従業員評議会〔rada pracowników〕を設置することを定めた。そのさい、当該使用者のもとに労組がない場合は従業員が委員を選出するが、労組が存在する場合には各労組に少なくとも1名の委員を選出する権利を与えると定めたところ、憲法法廷によって違憲判決が下され（08年7月）⁵⁰、従業員評議会の選出に対する労組の関与を否定する法改正が09年に行なわれて今日に至っている。こうして、労組の存在しない企業においては従業員評議会という形で新たに従業員代表制を整える道が拓かれたことになるが（ただし従業員数50名以上という比較的高い要件が設定されていることに注意）、労組の存在する企業においては、労組と従業員評議会との関係という国有企業時代と類似した問題を改めて生じさせている⁵¹。

おわりに

社会主義圏において初めて「独立自治」なる大衆的労組『連帯』を生んだポーランドにおいて、「民主的資本主義」の構成要素となった今日の労働組合は、逆説的ながら、質的にも量的にも幾多の問題を抱えている。

アメリカの政治学者D. オストは、『連帯』が、経済的性格をもつ問題を、資本主義システム内において妥協によって解決することの可能な、まさに経済的な問題として提起する代わりに、労働者の怒りを「他者」との非和協的なアイデンティティ問題の方向にふり向けてしまったことが『連帯』の敗北の原因であり、その結果、ポーランドにおいては著しくリベラルな資本主義が形成されることになった、と論じている⁵²。こうした見解の当否は別個検討されなければな

いが、ポーランドの資本主義がいかなる性格をもつものとして形成されたのか⁵³を明らかにするうえで、労働組合の分析が不可欠であることはまちがいない。

注

- (1) 本稿においては、筆者のいくつかの旧稿を大幅に利用していることをお断りしておきたい。
- (2) 小森田「団結権—『一枚岩の労働組合』主義のもとでの問題の構造」藤田勇編『社会主義と自由権—ソ連における自由権法制の研究』、法律文化社、1984年を参照。
- (3) 小森田『体制転換と法—ポーランドの道の検証』有信堂、2008年、22～23頁を参照。
- (4) 小森田「労働組合と労働者評議会—現存社会主義における労働の問題への一視角」藤田勇編『権威的秩序と国家』、東京大学出版会、1987年、309～313頁を参照。
- (5) 小森田『体制転換と法』385～387頁を参照。
- (6) 「半公然」というのは、結社法制上の手続を経ていないという意味では非合法組織であるが、主要な活動家は氏名を秘匿することなく活動した、ということの意味する。このような意味での公然性のさきがけとなったのは、76年2月に行なわれた憲法改正を批判する運動であった。
- (7) 政権の周辺では、経済的負担を伴わない形で政権の正統性を再確立する方策を探る必要があることが自覚されていた。法学者たちの長年にわたる行政訴訟制度確立の主張が「法治国家」化の一里塚となった最高行政裁判所の設置（1980年1月）という形で実ったのが、まさにこの時期である（小森田『体制転換と法』165頁を参照）。
- (8) 同上、24～25頁を参照。
- (9) グダンスク協定など一連の社会協定の法的性格をめぐる議論については、J.Kuisz, Charakter prawny porozumień sierpniowych 1980-1981, Warszawa, 2009を参照。
- (10) このうち、「党の指導的役割」および「国際的同盟体制」は、76年の憲法改正によって明文化されたものである。
- (11) 統一労働者党の役割についての憲法の定式は「社会主義建設における社会の嚮導的政治勢力」であったが、グダンスク協定は「国家における指導的役割」と言い替えている。
- (12) これは秘密交渉にもとづく妥協の結果であり、党政治局の事前の承認を経たものであった。歴史的な意味をもつ独立自治労組『連帯』の合法的存在は、裁判官の独立の原則をいわば素どおりする形で確認されたのである（Kuisz, *op. cit.*, s.163-195）。
- (13) 資料集として *Obywatelskie inicjatywy ustawodawcze "Solidarności" 1980-1990*, Warszawa, 2001がある。
- (14) 「ショック療法」の推進者L. パルツェロヴィチや国有企業の私有化を担当したJ. レヴァンドフスキなどがそれぞれである（小森田『体制転換と法』312～313、318頁を参照）。
- (15) 政府案と社会案とが対抗し、議会外における妥協にもとづいて議会が法律を制定したという点では、検閲法（1981年7月）も同様の立法経過をたどった（同上、72～75頁）。
- (16) 同上、31～32頁。
- (17) 同上、34頁。

- (18) 87年8月の最高裁労働＝社会保険部判決は、「国内法によって定められた方法で国際法規範が国内法に導入されないかぎり、それは国内法とはならず、したがって裁判所を拘束しない」として、既存労組とは別の労組の登録拒否を容認した (*Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, 1987, nr 12, poz.199)。
- (19) 労組としての『連帯』に対応するのがOPZZであったとすれば、社会＝政治運動としての『連帯』に代わって国民統合を実現すべきものとして83年に組織されたのが国民再生愛国運動〔PRON〕であった。PRONの性格については、小森田『体制転換と法』193～196頁を参照。
- (20) 80年代には、労働組合と従業員自主管理との相互関係をいかにとらえるかが、かつてなく重要な問題として論じられている。例えば、84年1月の国会従業員自主管理問題委員会のガイドライン的「見解」は、従業員自主管理の活動対象は主として経済と企業管理の諸問題であるのに対して、労働組合はその活動を何よりもまず従業員集団の権利と利益の保護に集中するという整理を与えたうえで、それぞれの権限と相互関係について詳細に論じている (*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1984, Nr 3, s.4-10)。その実際がどうであったかについては、実証的な研究を待たなければならない。
- (21) 現在とは異なり当時の国会の任期は5年であるので、別稿（小森田「ポーランドの民主化—プロセス・制度化・課題」羽場久美子・溝端佐登史編『ロシア・拡大EU』ミネルヴァ書房、2011年、136頁）において「4年間」と記述したのは不注意な誤りであった。訂正したい。
- (22) 88年12月の経済活動法によって、雇用制限のない企業設立の自由がすでに承認されていた（小森田『体制転換と法』291～295頁を参照）。
- (23) 正確に言えば、「失業」という言葉は直接には用いられていない。社会＝経済政策とシステム改革についての合意文書においては、雇用削減などを理由とする集団解雇（つまり整理解雇）についての法的規制が必要だとしたうえで、「求職者のための手当」は最後の手段として扱わなければならない、とされている。最後の手段ではあるが、排除はできないという含意である (*Porozumienia Okrągłego Stołu, Warszawa, 6 lutego – 5 kwietnia 1989 r.*, Olsztyn, 1989, s.22)。
- (24) 小森田「社会主義と『政治的多元主義』—ポーランドの選択」長谷川正安他編『講座・革命と法』第2巻『フランス人権宣言と社会主義』、日本評論社、1989年、272～283頁、同「ポーランドの民主化」137～138頁を参照。
- (25) OPZZの候補者が自由選挙枠から立候補する場合もあったが、完敗している。ワルシャワの選挙区の例について、小森田「社会主義と『政治的多元主義』」289、290頁を参照。
- (26) ポーランドにおける政治主体の行動範囲を制約し続けてきたソ連は、この年、ゴルバチョフのもとで自らが政治改革の新たな局面を迎えており、ポーランドにおける変動もこれを容認する態度をとった。
- (27) いっそう逆説的なことに、急進的資本主義化によってもっとも打撃を受けたのは、ほかならぬ『連帯』労組の拠点となっていた造船・炭鉱などの基幹産業であった。
- (28) ポーランド内部においては、「市民革命」という性格づけはほとんど見られない。
- (29) ポーランドの統治システムは典型的には「半大統領制」に属するが、議会内に安定した多数派が形成される限り、議院内閣制的に機能する（小森田「ポーランドの民主化」138～140頁を参照）。

- (30) 08年4月に74年労働法典に代わるべき新労働法典と集団労働法典〔Zbiorowy kodeks pracy〕の草案が労働法典化委員会によってまとめられているが、まだ立法化されるには至っていない。これらの草案は、労働＝社会政策省のウェブサイト (<http://www.mpips.gov.pl>) に掲載されている。
- (31) B.Cudowski, *Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych pracy (de lege lata i de lege ferenda)*, w: A.Wypych-Żywiecka i inni (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk, 2010.
- (32) Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenie praw pracowniczych i “szara strefa” w zatrudnieniu, Centrum Badania Opinii Społecznej, Komunikat z badań, BS/6/2009.
- (33) 経済危機のあと、組織率が上昇している兆候がある (Polacy znów chcą należeć do związków zawodowych, *Gazeta Prawna. pl*, 13.11.2009 (ウェブ版))。
- (34) J.Gardawski i inni, *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*, Warszawa, 1999, s.71-85.
- (35) ポーランドにおけるイデオロギー的政治配置については、小森田「『連帯』の軌跡をとおして読むポーランドのいま」『季論21』創刊号、2008年、50～51頁を参照。
- (36) 同時に、議会内で進められていた新憲法制定作業に、対抗的な「市民草案」を掲げて議会外から関与し、一定の成果を収めた (『世界の憲法集〔第四版〕』有信堂、2009年収録の「ポーランド共和国憲法」についての「解説」を参照)。
- (37) 中央統計局のデータ (http://www.stat.gov.pl/gus/5840_677_PLK_HTML.htm)。
- (38) 1989～2001年の時期について、政治システムにおける『連帯』とOPZZについて論じたものとして、B.Jagusiak, *OPZZ i NSZZ “Solidarność” w systemie politycznym Polski w latach 1989-2001*, Toruń, 2004がある。
- (39) J.Gardawski, *Związki zawodowe na rozdrożu*, Warszawa, 2001, s.213-214.
- (40) 日本の企業別組合が非正規労働者の問題に対応できず、個人加盟の地域労組がその穴を埋めているのと背景は類似している。労働連盟のウェブサイトにおける結成の背景説明を参照 (http://konfederacjapraczy.org.pl/o_nas.html)。
- (41) FZZのウェブサイト (<http://www.fzz.home.pl/>) におけるFZZの歴史についての記述を参照。
- (42) 仙石学「EU－8の社会協議システム」『大原社会問題研究所雑誌』595号、2008年を参照。
- (43) ポーランドにおける「社会的対話」についての包括的な研究書として、J.Gardawski, *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Warszawa, 2009がある。これは、労働＝社会政策省などがスポンサーとなった「社会的対話」についての一連の書物のひとつである。
- (44) 小森田『体制転換と法』359頁を参照。
- (45) 危機対策パッケージをめぐる経緯を含め、「社会的対話」全般については、労働＝社会政策省のウェブサイトの中の“Dialog społeczny”のコーナー (<http://www.dialog.gov.pl/>) を参照。
- (46) J.Gardawski, *Na dwudziestolecie dialogu społecznego w Polsce*, w: Wypych-Żywiecka i inni (red.), *op. cit.*, s.58.
- (47) 80年代後半の時点における筆者の理論的整理の試みについて、小森田「労働組合と労働者評議会」325～328頁を参照。
- (48) 小森田『体制転換と法』32頁を参照。
- (49) J.Wratny, *Perspektywy partycypacji pracowniczej. Stan obecny i kierunki zmian*, w: Wypych-Żywiecka i inni (red.), *op. cit.*, s.230-232.

- (50) K 23/07.
- (51) Wratny, *op. cit.*, s. 234-236.
- (52) D.Ost, *The Defeat of Solidarity. Anger and Politics in Postcommunist Europe*, Cornell University, 2005
(ポーランド語版は、D.Ost, *Kłęsa "Solidarności". Gniew i polityka w postkomunistycznej Polsce*, Warszawa, 2007).
- (53) ポーランド国内では、このような問題設定を行なう論者は限られている。そのひとりである経済学者のT. コヴェリク（80年8月のストライキのさいの知識人顧問のひとり）は、社会民主主義的立場からバルツェロヴィチ路線のもたらしたポーランド資本主義の現実を厳しく批判している（T.Kowalik, *www.Polska Transformacja.pl*, Warszawa, 2009）。