

ドイツ民主共和国における経済計算制の展開

近江谷, 左馬之介

<https://doi.org/10.15017/4403449>

出版情報：経済學研究. 34 (1), pp.1-21, 1968-04-25. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：



ドイツ民主共和国における 経済計算制の展開

近江谷 左馬之介

ドイツ民主共和国（東ドイツ）の新経済制度は、社会主義統一党第六回党大会（六三年）の決議にもとづいて導入された。新経済制度の中心問題は、一言にしていうならば、国民経済の計画化、とくに長期展望計画化と企業あるいは部門の経済計算制ないし経済的、こ体系との有機的関連をみたすことによつて、経済的方法と手段による自律的な推進力をもつ効率的な経済運営の体制をつくり上げる点にあるといつてよいであろう。いいかえれば、国家計画の枠内で、企業あるいは部門の経済計算制の有効な作用をいかに実現するかに問題の焦点が存するのである。

こうした新経済制度の構想は、主として行政的方法にかたよつていたこれまでの経済の指導運営の方式にたいする反省から出発したものであることもよく知られている。だがこのことは、第六回党大会を契機に、突如として、しかもはじめから完成されたものとして、新しい経済体制が出現したことをいみするのではない。

新経済制度の内容をなす個々のエレメントは、五〇年代における経済政策の展開のなかで、工業の指導運営にたいする一連の補正措置をつうじてしだいに構成されてきたのである。もちろん、そうした個々のエレメントが、ひとつの制

度として体系化されるためには、それに応じた理論的現実的諸条件を要したことは否定できないにしても、経済政策の展開のなかで、新経済制度の前提が形成されてきたことも否定しがたい事実なのである。こうした点では、新経済制度は、党の経済政策の転換として導入されたものではなく、むしろこの点では、党の経済政策の連続性こそが強調されなければならないのである。

そこで、ここでは、とくに、その点に焦点を合わせながら、五〇年代における新経済制度の導入にいたる前提としての東ドイツにおける経済計算制の展開を一瞥してみたいと思う。

一

はじめに指摘しておかなければならないのは、経済計算制——それは一般に、貨幣形態において生産のコストとその成果を査定し、その対置をつうじて経済活動を自律的に統制する経済運営の形態とされているが——は、原則的にみにおいては、当初から承認されていたということである。ただ、ここでの出発点をなす四八年当時においては、それは、国有企業の指導機関たる国有企業連合体（VVB）に適用された原則であったのである。

ソ連軍政府による独占企業の没収保管措置が完了して、これら企業の大部分がドイツの国有に移管されたこの当時——ほぼこの頃から、いまなおソ連軍政府の管理下であったとはいえ、四八年の半期計画にみられるように、東ドイツの経済政策もしだいに本格的に組織化せられてくるのであるが——国有部門の管理機構は、経済委員会——部門管理局

——国有企業連合体(VVB)の形をとっていた。このばあい、VVBは法人格をそなえた独立の経済単位であって、対外的には、他のVVBやその他の経済組織と契約をむすび、また、部門にかんしては、傘下企業の利潤と損失とを相殺して、全体として部門の収益性を確保するように、部門全体の経済活動を統制する責任をもっていたのである。逆に、傘下企業の経済運営は、VVBの直接の指導下にあり、その自立性は認められていなかった。すなわち、各企業は、計画課題を一方的にVVBをつうじて受取り、各企業間の直接の接触を欠くままに、企業への生産資材の配分も企業の生産物の引渡しも、すべてVVBによって組織されていたのである。(Vgl. K.H. Jonschke, Die Wirtschaftliche Rechnungsführung, Akademie Verlag, Berlin 1966, S. 23ff.) いかえれば、部門全体に適用されていた経済計算の原則は、VVBの傘下企業にたいする直接の行政的指導とむすびつけられていたのである。

こうした事態は、当時の状況のもとでは、それなりの理由があったのである。戦争の影響やドイツの分裂より生じた困難を克服して、国民経済の再建をはかるには、その主要方向は、いわゆる外延的発展にむかわざるをえなかったし、またそうであるならば、中央集権的な行政的指導方法は避けがたかったのである。一般にいつて、生産は需要を完全に満たす水準にたっしていなかったのだから、経済的でこの作用によって需給の整合をはかるなどということは問題になりえなかった。直接的な割当制による行政的方法が、このばあいの主だった方法であり、個々の企業の経済運営もこれに対応して、指示された生産計画を遂行することに重点がむけられ、個々の企業のコストや収益性にたいする顧慮は、本質的ないみでは存していなかったといつてよいのである。したがつて、VVBに適用された経済計算制の原則といふのも、じっさいには、乏しい生産資源を、厳格な行政的方法で配分し、能率のよい企業の負担において、あらゆる傘下企業を生産の量的拡大に動員するという工業の管理指導方法につながるものだったのである。

このような工業の管理指導方式は、四九／五〇年の二ヶ年計画をつうじて続けられていた。

だが、社会主義への移行の完了を目標として、第一次五ヶ年計画（五一／五五年）が開始された頃には、これまでの工業管理指導方式の欠陥も露呈されていた。それは、需要におうじた品目や品質の要請がみたされないとすることはひとまずおいても、生産計画は遂行ないし超過遂行されても、財務計画はみたされないといい、なによりもよくあらわれていたのである。

たとえば、五一年の財政政策会議における報告によると、「工業の生産プログラムは、第一四半期には一〇五%、第二四半期には一〇七%と成功裡に遂行されたのにもかかわらず、工業諸省は、国家財政にたいするその義務をみたさなかった。国有工業の利潤、企業税、および流動資産の納付額は、一九五一年の前期には、予定額の八〇%をみたしたにすぎない」(Ebeda, S. 26) だったのである。

その理由として同じ報告のなかで、各工業省や部門管理局の管轄下にある産業部門の原価低減課題の遂行がまちまちで、いくつかの工業部門では、課題の遂行がはたされなかったばかりか、むしろ、部分的には原価が上昇していたことがあげられている。要するに、企業にたいする直接の指導機関たるVVBは、傘下企業の生産計画の遂行にかんしては強力なる行政的措置によってこれを統制しうるにしても、個々の企業の原価低減や収益性の増大については充分なる規制力をもちえず、その結果として部門全体としての収益性の確保をも困難としていたということである。

他方で、第一次五ヶ年計画の重点課題のひとつは産業の再編成、とくに重化学工業の確立にあり、そのための巨額な投資資金の源泉として、工業部門の蓄積力を高めることが要請されていた。第一次五ヶ年計画の課題の解決と関連してこれまでの工業管理と指導体制の手直しが、それゆえに、日程にのぼったのである。

この方向にむけての最初の企ては、社会主義統一党第六回中央委総会（五一年六月）の決定に決められた。その決議のなかで「収益性を確保し、また、向上させるために、国有企業の指導のあらたな形態が発展されなければならない」ことが確認され、「そのための決定的な第一歩は、各企業における経済計算制の原則の根本的適用であり、全般的な契約制度の導入、ならびに、マルクによる国有経済の統制のいっせいの発展である」（Institut für Marxismus-Leninismus, *Geschichte der Deutschen Arbeiterbewegung*, Band, VII, Dietz Verlag, Berlin 1966, S. 377）とこう基本方針がうたされたのである。すなわち、第六回中央委総会の決定の中心問題は、独立の経済単位としての企業の自立的地位を確定し、経済計算制の原則の適用を、これまでのVVBから企業のレベルに移すことにおかれていたといつてよい。こうした方針に関連して、五一、五二年をつうじて一連の重要な措置がとられたのである。

まず、「国有経済の企業における経済計算制の導入のための措置にかんする法令」（五二年三月）において、「国有企業は、国民経済計画にもとずき、国有経済のための諸規定によって編成される企業計画の枠内で、経済計算制の原則によって作業しなければならない」と企業にたいする経済計算制の適用があきらかにされ、これに応じて、「自立的に経済活動をおこない、自己責任において決算する権利と義務」があたえられた。そして、この自立性の裏付けとして「国有企業にたいしては設備および流動手段に必要なフォードが賦与」（Jonuscheit, a. a. O. s. 29）され、国有資産の法的担い手としての法人格があたえられたのである。

企業の自立性が、経済計算制の原則の適用と関連して承認せられるにともない、工業管理上の組織的変更も必要とな

った。まず、これまで国有企業の指導機関であり、同時に傘下企業の全体を代表する独立の経済単位であったVVBは解散せられることになった。VVBの解散について、中央指導機関の改編もなされた。

これまでの工業省は、重機械、機械、軽工業の三つの専門工業省に分化され、これらの各工業省のもとに、部門別に編成された部門管理局がおかれ、部門管理局は、大企業あるいは国民経済的に重要ないをもつ国有企業の直接の指導機関となった。爾余の企業の指導機関としては、国有企業管理局があらたに設置されることとなった。これらの管理局はいずれも、以前のVVBのように法人格をそなえた独立の経済単位としての指導機関ではなく、中央指導機関と企業とをむすぶ管理行政上の中間指導機関の性格をもつものである。

各州の管理下にあったVVBも同じく解散され、その傘下の国有企業は、国民経済的意義に応じて、部門管理局か国有企業管理局かのおいづれかの管理下に編入されることになった (Vgl. Ebenda S. 31)。要するに、中央指導機関の企業にたいする関係は、VVBの解散にともない中間の管理局を媒介としながらも管理行政上より密接となったのであるから、企業の独立の経済単位としての自立化の反面、中央の管理指導体制はむしろ強化せられたといえるのである。

第二の重要な措置は、契約制度の全般的導入である。五一年二月の「全般的契約制度の導入にかんする法令」において、「国有経済およびこれに類する経済の相互の計画的な供給および支払義務は、具体的な契約的基礎のうえにおける」「契約上負う義務にたいする違反は、処罰せられる」(Ebenda S. 32) ことが規定せられた。そして、全般的契約制度の導入との関連において、中央ならびに州政府のもとに契約審判所が、専門工業省と工業管理局には契約仲裁機関が設置されることとなった。

経済契約は、その内容からすれば、供給量、品目、品質、価格、供給期日、支払条件など商品引渡しの際の諸条件とともに

に、契約違反のさいの違約金を規定するのであるが (Vgl. Ebenda S. 33)、国家計画の枠内で、経済計算制の適用によって自律的に経済運営をおこなう企業間の社会的関連を、商品経済的な契約によって確保するものであり、逆にいうならば、企業の自律性にたいする企業間相互の關係による社会的な統制にほかならないのである。

さらに、経済計算制の導入にもなつて、企業には、企業計画の一部としての財務計画の作成や国有経済の会計制度の指針に応じた記帳と会計報告が義務づけられたことはいふまでもないが、それと同時に、上級諸機関とのあいだに直接的な財務關係がむすばれるようになった。企業は、企業税、取引税、營業税を直接に地域財務局に納入するようになり、また、純利潤を部門管理局ないし国有企業管理局に納入することが義務づけられたのである。欠損企業のばあいはその欠損補助金をこれらの管理局から受取るわけであるが (Vgl. Ebenda S. 33 ff.)、いずれにしても、これまでのように、VVBをとおして全体としての傘下企業が国家財政にたいして財務上の責任をはたすのとは異つて、個々の企業が直接の責任をもつようになったのであり、いいかえれば、個々の企業の経済活動にたいする財務面からの国家的規制が打ちだされたといふるのである。

また、VVBの解散にともなつて、企業間の取引にともなう支払決済にもあらたな規制が導入されるようになった。五二年七月の「銀行取立手続の導入にかんする法令」がそれであり、この規制によつて、企業の口座設定が義務づけられるとともに、商品供給やその他の給付にともなう企業間の直接の現金受払いは五〇〇〇マルク (のちには五〇〇〇マルク) 以上の額については銀行による取立業務を媒介としなければならなくなつた。 (Vgl. Ebenda S. 34) こうして、企業にたいする銀行の「マルクによる統制」の一般的基礎が、取立業務の導入によつてつくり出されたのである。

物質的刺戟の措置も、企業に導入された。五二年の企業長フォンドの形成と充用にかんする法令がそれである。この

法令によると、利潤を、また、欠損企業のばあいは計画された原価低減によってえられる節約分を源資として、各企業に企業長フォンドが形成される。そのさい、企業長フォンドは、その充用目的から二つの種類にわかれる。フォンドIは、従業員個人ないし集団の生活条件の改善にあてられる資金で、賃金・俸給総額の一・五%の相当額の繰入金よりなる。フォンドIIは、従業員の改善提案の報償化や、社会主義競争の組織化にむけられる資金であり、その繰入額は賃金・俸給総額の一%である。フォンドIIの一〇%は、工業省ないし工業管理局の中央フォンドに繰入れられ、一企業の枠をこゆるいみをもつ重要な発見や改善提案の報償化に用いられることになっていた。(Vgl. Ependa S. 41)

五二年の企業長フォンドは、フォンドへの繰入れが、企業の作業成果とかわりなく、賃金・俸給の一定率に固定化されている点で、のちにみるように、重要な欠陥をもっている。だが、党幹部会第一回総会(四八年)いろいろのこれまでの報償化措置が概括的なものとどまっていたのとくらべるならば(Vgl. F. Oelssner, 20 Jahre Wirtschaftspolitik, Akademie Verlag, Berlin 1966, S. 23)、物質的関心性にかんする措置は、この時期にいちぢるしく体系化せられたといえるのである。

他方、この時期には、従業員の改善提案を包括する活動家計画が社会主義競争の展開と関連して各企業で作成せられるようになり、また、五一年二月の法令によって、企業計画の遂行を主要任務とする企業労働協約が各企業単位でむすばれるようになった。企業の自立化と同時に、従業員集団の企業経営への参加を促進する措置がとられたのであり、報償化措置の体系化もまた、こうした関連のなかですすめられたのである。

企業への経済計算制の原則の適用を中心とする一連の措置は、このようにすめられたのであるが、第一次五ヶ年計画の遂行の過程で、経済運営上の欠陥が、いまなお十分に克服せられていないことがあきらかとなった。

それは、たとえば、五四年の原価低減計画は五〇%しか達成されず、国有企業の二七%は、欠損企業であるということにあらわれていた。この結果、国有部門の蓄積は国家財政計画の規定する額にたつせず、原料・エネルギーおよび化学工業の投資計画はとんざをきたしたし、工業生産の成長率は、むしろこの期間に低下するという事態をもたらしたのであった。(Vgl. Parteihochschule "Karl Marx", 20 Jahre SED, Dietz Verlag Berlin 1966, S. 179 ff.)

このような事態をひき起した客観的原因について立ちつゝみられることはできないが、少くともここでは戦争やドイツの分裂による「国民経済のさまざまな部門間の不つり合は、いまだ完全に克服されておらず、重化学工業化のため強行的投資がおこなわれていたこの時期には、「本質的には未解決であった原料供給」(Werner Horn, Die Errichtung der Grundlage des Sozialismus in der Industrie der DDR, 1951—55, Dietz Verlag Berlin 1963, S. 278)の問題が、一連の困難をうみだしていたこと、さらに、この時期においても不断に努められていた生活水準の引上げが労働標準化の欠陥とあいまってこの困難を加重にしていた(Vgl. Ebdenda S. 277)ことは指摘しうるであろう。とくに五三年夏の反動的一揆いらひ、五四年後半にかけて重工業の建設計画の一部を繰延べて、生活条件の改善に重点を注がなければならなかった事情(Vgl. W. Berger / O. Reinhold, Zu den wissenschaftlichen Grundlagen des neuen ökonomischen Systems, Dietz Verlag Berlin, 1966, S. 9)も、これを関連してあげられたい。

いづれにせよ、こうした諸事情は、企業経営の面では、原料コストの上昇と、労働生産性をはるかに上回る平均賃金の上昇として反映し、それが原価低減の計画的達成をいちぢるしく困難にしていたのである。五三年二月の中央委の「厳格な節約性のための進撃」の決議のなかで、原料・エネルギーの消費標準量の確定と、賃金の裏づけとなる技術的に基礎づけられた労働標準量の導入があげられた (Vgl. Oelsner, a. a. O. S. 27) のは、このような状態に対抗するための要請であったのである。

だが、ここではむしろつぎの点がより重要である。それは、五二年を中心とする一連の措置にもかかわらず、国家机关や企業の経営指導部のなかには、経営の困難性を客観的な原因にのみ帰着させて、それを克服するために、第六回中央委総会のうちだしていたあらたな作業様式をおしすすめる努力を怠る傾向があったということである (Vgl. Horn, a. a. O. S. 278)。もちろん、このような傾向は、旧来の形式的「行政的指導方式を固執する立場や見解に由来するものであるが、他方では、これまでの措置のなかにも、経済計算制の貫徹の支障となるような欠陥が認められたのである。そこで五四年一月の第二一回中央委は、経済計算制の適用にともなう企業の自立性とそのあらたな作業様式の徹底化をめぐって、これまでの措置にたいするいくつかの改正提案をおこなったのである。

まず、「企業、その従業員、また、指導幹部に、計画課題の遂行にあたりよりすすんだ創意を可能ならしめる」ために「企業の」経済的「作業的自立性」(Walter Ulbricht, Zur Sozialistischen Entwicklung der Volkswirtschaft seit 1945, Dietz Verlag Berlin 1960, S. 443) が確認された。もちろん、五二年以降、企業の自立性は承認せられていたのであるから、ここではむしろ、形式的「行政的な指導による自立性の侵害を除去することともに、自立性を保証するための改正措置が要請されたことが重要なのである。

そのための措置のひとつとして、計画化の簡單化と國民經濟計画指標の節減が提案された。その内容は、計画委員会や工業省が、重要な指標作成に責任を集中する点にあるが、それは他方では、計画化のさいの企業オペレーショナルな自立性と責任を高めるということであり、また、計画指標の遂行にあたって企業の自発性や創意を展開する余地を拡げることをめざしていたのである。事実、これまでの計画は、細目にわたり、あまりにも複雑であったから、企業の自立的運営はそれだけつく拘束されたし、また、あまりにも複雑多岐にわたるがゆえに、計画年度の経過のなかで中間指導機関たる管理局によって変更を加えられるという欠陥さえ往々みられたのである。(Vgl. Eberda S. 441)

第二に、企業間の契約にたいする上級機関の不当な行政的介入や、契約制度そのものを軽んずる傾向が指摘された。たとえば、締結された契約が、上級機関の形式的な処理によって実情にそぐわない変更を加えられたり、はなはだしいばあいには、取消される事例も少なからずあり、さらに、契約違反のさいの罰則規定は、現実にはほとんど適用されていないありさまであったから、社会的統制としての契約制度の機能は、有効に作用しえなかったのである。(Vgl. Eberda S. 444)

一般に、上級機関による企業の自立性の侵害は、行政的指導方法そのものに由来するのではなくて、その指導方法のあり方由来するのである。いいかえれば、企業の自立性がどのように拡張しようとも、中央集権的行政的指導はなくなるわけではない。しかし、企業の自立性の承認に対応して、国家機関の行政的指導活動も部門や企業の実情に即したよりオペレーショナルな作業様式に改善せられなければならないのであって、この点は、のちにみるように、いくたの法令によって明確にされるのである (Vgl. 20 Jahre SED, S. 182)。

第三に、經濟運営の財務面からの統制をつよめる提案がなされた。そのひとつは、部門や企業の構造や具体的要求に

応じた会計制度の形態を確定することであり、第二は、財務の責任者たる会計主任の企業長とならぶ重要な地位と権限が承認せられたのである (Vgl. Ulbricht, a. a. O. S. 444 ff.)。

第四に、利潤と償却資金の充用規定の改正が提案された。五二年の規定によって、企業は国家財政と直接の資金関係をもつようになったのであるが、その関係は、企業が利潤を国家財政に納入し、投資と流動ファンド増加分について、国家が財政資金を企業にあたえるという仕組みになっていた。もちろん、国家財政と企業とが資金的つながりをもったかぎりでは、企業の国家財政にたいする義務が明確化せられたといつてよいのであるが、しかし、企業の立場からすれば、このような資金関係のしくみでは、自己取得した利潤にかんしての、したがって利潤計画の遂行についての関心が刺激されることにはならない。そこで、取得した利潤の一部の企業留保を認め、これを企業の拡張再生産に充用することが提案されたのである。 (Vgl. Ebenda, S. 446) ところが、これは、拡張再生産を自己取得した利潤に依存せしめることによって、経済運営の自律性をつよめることがめざされたのである。

償却資金についても、年度末に全額を投資銀行に繰込む方式を廃止して、その一部を企業に留保し、大修繕ファンドと投資ファンドに繰入れることが提案された。このことによって機械の合理的充用と、大修繕コストの低減の刺激が果たえられるのである (Vgl. Ebenda S. 446)。

第五に、個人または従業員集団の物質的関心性の形態である企業長ファンドと賃金に関連する改正措置が提案せられた。まず、前者にかんしては、利潤計画の遂行とはかかわりなく、賃金ファンドにたいする一定の固定率で繰入れをおこなうというこれまでの方式から、利潤計画の遂行に依存せしめる繰入れ方式への改正が提案されたのである (Vgl. Ebenda S. 446)。

賃金にかんしても、その基礎となる労働標準量が、科学的に基礎づけられたものであることが要求された。労働標準量が、労働生産性に対応せず、二〇〇%をはるかに越える超過遂行がまれでないうらう (Vgl. Ebenda S. 451) 実情では、賃金は現実の労働給付に対応したのではなく、作業能率や労働能性の向上にたいする刺激を欠くものとなっていたし、それはまたすでにのべたように、収益性の増大を阻害する重要な原因のひとつでもあったからである。

最後に、「マルクによる統制」のこれまでの欠陥が指摘された。この欠陥は、なによりも、欠損企業がその計画背反の原因を追求しないままに、欠損補助金の交付を国家におおぐという安易な解決方法が通用していたことにあきらかにしめされていた。銀行や財務統制機関の資金規制がじっさいには機能していなかったのである。企業が生産計画を遂行しさえすれば、欠損の発生は黙認せられるという慣例が是正されないままに、事実上通用していたのである。そこで、欠損が発生したばあい、企業が支払難におちいり、計画外信用を求めざるをえないように、資金規制をおこない、計画背反の責任とその原因の除去を強制することが要求せられたのである (Vgl. Ebenda S. 452 ff.)。

このような諸提案にもとづいて、五四年末から五五年にかけて、さまざまな具体的措置がとられた。

計画化の改善や、国民経済の中央国家指導の作業様式の改善にかんする提案は、五四年末に法令ないし決議のかたちで具体化せられ、会計主任の地位と権利義務も五五年の法令によって法的に確定せられた。

企業利潤や償却資金のあらたな充用規定も、五五年の法令によって定められた。それによると、企業は利潤額の二〇%を下らざる額を国家財政に繰入れなければならないが、利潤の一部は、企業長フォンドと投資および流動フォンド増加分にあてるために企業に留保されることとなり、残りの部分は、部門管理局に納付されて、部門内の資金再配分に充当されることとなった。計画を上回の利潤超過分は、企業長フォンドの繰入金、企業税、あるいは、生産賦課金の支払

い、部門管理局への納付金に用いられることが規定された (Vgl. Jonscheit, a. a. O. S. 41)。

償却資金の充用についても、大修繕フォンドの形成と投資フォンドへの繰入れのために、一部は企業内に留保され、残余は、部門管理局に納付されて、部門内の投資資金の再配分に用いられると、いうように改正がなされた (Vgl. Ebernda S. 42)。

物質的関心性の諸形態の手直しもはじめられた。五五年のはじめには、党組織は、労働組合、経営指導部と共同して現行の労働標準量の改訂をおこない、五八〇〇〇の標準量のうち四〇〇〇〇に変更を加えたのである (Vgl. Horn, a. a. O. S. 302)。

企業長フォンドにも、五五年に大巾な改正が加えられた。まず、フォンドの形成じたいが、生産計画、原価低減計画および利潤指標の遂行に依存せしめられるようになった。計画上欠損の発生が承認されている企業のばあいには、計画に規定せられている欠損額を越えないことが、フォンド形成の前提となるのである。

こうした前提諸条件のすべてがみたされたばあい、賃金フォンドの四％相当額が企業長フォンドに繰入れられる。諸条件のひとつでもみたされないと、繰入額は一・五％相当額に削減される。逆に、超過遂行されたさいには、計画を上回る超過利潤額、ないし計画欠損額を下回る額の四五％ないし六〇％が、追加的にフォンドに繰入れられるのである。こうして形成されたフォンドは、特別な業績、とくに改善提案などにたいする報償金、社会的文化的施設や事業、合理化措置のための追加投資、大衆消費財の生産拡張のための投資などに充用されることが規定されたのである (Vgl. Ebernda S. 41 ff.)。

企業長フォンドの形成条件のなかで、利潤指標が中心的地位を確定されておらず、また、繰入額の算定基礎が賃金フ

インドとされている点では、いまだ徹底したものではなかつたが、それにしても物質的報償化が企業の経営業績と関連をもつようになったのであり、利潤や償却資金の充用規定とあいまって、企業の自立性を物質的関心性の側面から保証するための改正措置がとられたということができるのである。

このように、第二回中央委の打出した指針は五四／五五年の法令ないし措置によって具体化せられた。だがそれとならんで重要なことは、これらの措置の貫徹をめざして、党は、経営ならびに企業労働組合の指導部と共同して、広汎な大衆運動を組織しはじめたということである。

四

第二回中央委の決定と、これに関連する国家的措置に対応して、企業内の党組織の活動の内容や方法も変つてきた。党活動の中心にはますます経済的課題がおかれるようになり、経済的領域における党組織の指導的役割がつけられるようになったのである。

党のこの領域における指導性の強化は、はばつぎの三つの点に要約することができる。

まず第一に、党組織は、経済的課題の政治的・思想的内容を従業員集団に解きあかすことならんで、課題の解決方向を部門や職場の実情に即して、具体的に提起し、かつ、個別的に指導することが要求されてきたということである。それとともに、党の基本組織も、末端の職場にいたるまでその影響力をつよめるために、生産の技術的編成に対応する

ように構成されることになった (Vgl. 20 Jahre SED, a. a. O. S. 188)。党の指導性を強化するためには、企業のあらたな作業様式に対応するよりオペレーション的な活動方法と、それにふさわしい組織形態をとることを必須たらしめたのである。

第二に、党の指導性は、第四回党大会 (五四年) いろいろ党規約に採用された経営指導部の活動にたいする統制権の行使というかたちでもつよめられた。この統制権の行使もまた、より具体的にしてオペレーション的な党活動の作業方法とむすびついていたのである。すなわち、企業や企業内部部門の経営指導部の事業報告を形式的に統制するというのではなく、その統制は、経済計算制の適用と国家的措置の貫徹の立場から、企業のとくに遅れた生産部門や職場の状態を具体的に分析し、その欠陥の原因をとりぞく道すじをあきらかにするというかたちでなされるようになったのである (Vgl. EbendaS. 188 ff.)。

第三に、党組織は、労組グループと共同して、第二一回中央委の提起した経済的課題の遂行を目標とする社会主義競争を広汎に組織し、また、企業内の経済会議の準備にとりくみはじめた。

社会主義競争の中心点には、労働生産性の向上、原価の低減、収益性の向上、さらに、品質の改善がおかれたが、これらの諸課題は、企業や職場の実情に即した措置計画に具体化され、それが競争運動の目標にかかげられたのである。こうして、社会主義競争の課題は、目標にたつする道すじとともに提起されるようになったが、それとともに、競争運動は、職場、企業内部部門の従業員集団の共同労働のための主体的条件をうみだしていった。いいかえれば、個人間の競争から「個人から個人への、班から班への、また、個々の職場や部門のあいだの競争」(Ebenda S. 190) というあらたな競争運動の形態が生みだされ、したがって、全企業を包括する大衆運動として組織されていったのである。

五年にはいると、党の指導のもとで、各企業に経済会議が組織されはじめた。この経済会議は、企業全体の規模での生産協議会にはかならないのであるが、この会議は、周到な準備の過程をへて開催された。最初に経済会議がひらかれた国有企業「モードゥル」工場の典型的な事例によると、この準備期間中に、まず、三つの作業グループが形成された。労働組織と工業技術の調査班、社会主義競争の組織化と指導、革新者運動の導入、標準労働、労働能性の調査班、経済計算制の遂行にかんする調査班がそれぞれあり、各班はその領域の実態を調査し、調査の結果を改善提案のかたちにとりまとめた。その提案は、企業内党員会議の協議に付されたのち、従業員集団による本会議の全体討論にかけられたのである (Vgl. Ebenda S. 196)。こうした準備をへて、本会議の討論から導きだされた諸課題は、その統一的な遂行を確保するために、党、労組、経営の指導部の手によって措置計画にとりまとめられ、これがまた社会主義競争の目標設定の基礎とされたのである。こうして経済会議は、社会主義競争の広汎な展開とあいまって、大衆の積極的参加を推進力とする企業運営の本質的な方法となつてゆくのである。こうして、五年後半には、社会主義競争は、かつてない規模の展開をみせ、五年をつうじて経済会議の開催数は、四〇〇〇以上にもたつたのであるが、それと同時に競争運動や経済会議の課題のなかで、科学技術的進歩の採用の問題がいよいよ前景にあらわれてきたのである。

五五年六月の第二四回中央委の決定と、それにつづく閣僚会議の「科学技術的進歩の促進のための措置にかんする決議」(七月)のなかで、この頃から高度に工業化した諸国においてその傾向をつよめてきた技術革新の採用に直面して、東ドイツにおいても、「生産の近代化、機械化とオートメーション化、採炭とその加工の技術的水準の引上げ、化学の大規模生産、冶金、機械生産の工業技術の改善、ならびに交易制度と情報技術の改善」(Ebenda S. 215)の目標がかかげられ、この目標に到達するために、国家計画委員会、中央研究技術局、標準化局の側で、研究・技術と標準化

の最重点課題を長期計画化し、また、科学技術カードルの養成の課題がかかげられた。

同年一〇月の第二五回中央委においても、科学技術的進歩の促進が、党指導機関の最重要任務のひとつであることが確認されたのであるが、こうした党の指針は、大衆運動の側においてもあきらかな反映をみたのであった。たとえば、科学者、技術者と労働者のあいだの共同労働は、この頃から積極化しはじめたし、革新者運動の参加人員は、前年度を二七万人も上回り、実現された改善提案や発見の効用額は二六〇万マルクにたつたという(Vgl. Ebenda S. 218)。

もともと、企業の経済運営の自立性は、従業員集団の積極的な経営参加による支持のもとに確立するのであり、あるいは、企業の自主的権限を承認するということは、その根底においては、従業員集団の自発性と創意を完全に展開せしめるという構想に立脚しているといってもよいのであるが、この方向にむかっての前進は、五四/五五年の一連の国家的措置と、大衆的運動の展開に止められたのであった。

こうして、第一次五ヶ年計画の最終年度にあたる五五年において、労働生産性は、平均賃金を上回る上昇を止めし、原価低減計画は、五ヶ年計画の開始いらいはじめて達成され、欠損企業も一七・七%へと減少し、蓄積計画はほぼ計画どおり遂行されるという成果を収めることができた(Vgl. Ebenda S. 200)のであるが、もちろんこのことは、第二一回中央委いらいの一連の措置が、大衆運動に支えられて、経済計算制の充全なる展開を一挙に実現したことではない。経済計算制の貫徹にしても、科学技術的進歩にしても、社会主義経済の発展のおおくの段階をふくむ長期の過程であるというまでもない。ただ、この時期に、新経済制度にむかう方向は、現実に確定せられたのであり、さらに五八年の工業管理機構の改編をもって、新経済制度導入の前提条件もまた一応の完了をみたといえるのである。

「国家機構の作業の完成と簡単化のための法律」（五八年）は、第二一回中央委以降に一定の進展をみた企業経営のあらたな作業様式に対応する上級国家機関の指導活動の改善をめざすものであった。すでにのべたように、五四年末にはそのための最初の措置がとられたのであるが、今回の改善は、国家指導機関の組織的改編をとまなうものであった。

この改革の中心点は、上級国家機関による企業の指導をいわゆる生産点により近づけるということにおかれたのである。このために、二つの重要な改編措置がとられた。

そのひとつは、工業諸省や部門管理局を解散して、中央の計画化と指導の機能を国家計画委員会に統合すると同時に中央管理企業の指導機関として、VVBをふたたび形成したことである。ただし、VVBは、四八年に設置され、五二年に解散をみたさきのVVBとは異って、経済計算制の適用をうける独立の経済単位としての指導機関ではなく、部門にたいするオペレーショナルな行政的指導機関として形成された。

第二に、企業の管理系統が明確にされ、国民経済的に重要ないみをもつ企業は、VVBの管理下に、地域的いみをもつ企業は、県ないし郡評議会の管理下におかれることになった。このことによって、地域管理企業の数は増大したのであるが、同時に、地域所在の中央管理企業の作業の調整や統制にかんする地域国家機関の権限も拡大されたのである。

こうして、中央管理企業は、VVBの直接の指導をうけるほか、地域国家機関による統制もつよめられたのであり、これに應じて、地域国家機関の指導の統一性を確保するために、県評議会には経済会議が、郡評議会には計画委員会が設置されるようになった（Vgl. Jonscheit, a. a. O. S. 46 ff.）。

このような管理機構の改編は、企業の経済運営にたいしても、つぎのようないみで、影響をあたえることになったのである。

まず、企業にあたえられる計画指標が、企業や地域の特殊事情を顧慮した具体的なものとなったというほかに、これまでの工業省やその指示伝達機関としての性格を脱しえなかつた部門管理局の指導とくらべて、VVBの指導は、現場の実態に即したよりオペレーショナルな方法でおこなわれるようになった。たとえば技術的進歩、原料消費標準量の低減、労働生産性の向上、原価の低減、物質的関心性の正しい適用などを、部門内の経験交流や経営の比較分析の方法によって促進する指導がおこなわれるようになったのである。他方で、傘下企業と他のVVBの所属企業、また、地域管理企業との協同関係や地域的調整も、他のVVBや地域国家機関との協力によって確保される道がひらかれ、さらに、傘下企業の設備拡張、建設企画や労働力配分計画などにかんする長期展望も、地域経済会議との協議によって、地域的特殊性の顧慮のもとに確定することも可能となったのである (Vgl. Ebenda S. 48 ff.)。

要するに、五八年の工業管理機構の改編は、一方では、国家計画委員会を中心とする中央国家機関が、原則的諸問題の決定に力を集中し、その遂行を統制する反面、他方では、企業にたいする中央と地方の指導を複合化し、その指導を企業運営の作業様式に対応するオペレーショナルな形態で実施せしめるための機構改革であつたといつてよい。中央集権的指導と、従業員集団の積極的創意を推進力とする民主的な企業運営にふさわしい指導方法との統一がはかられたのであり、それは、工業管理指導上の民主集中制であるといふるのである。このいみでは、とくに第二回中央委員らの経済領域における成果の機構的な確認ともいふるのであり、また、こうしたいみで同時に新経済制度の導入に接続する前提とみなしうるのである。

第六回党大会(六三年)の導入決議にはじまり、四つのVVBの実験的施行を経て、六四年度から新経済制度は全面的に実施されるにいたったのであるが、それにいたるまでには、さらに一連の重要な改革がなされなければならなかったといふまでもない。また、その改革の中心問題が、社会主義経済運営の決定的手段である計画化と、経済計算制で、この有機的関連をいかにして生みだすかにあったことも周知のとおりである。この課題の解決が、企業活動の中心的作業指標として利潤を位置づけ、利潤を中心とする質的な計画指標を媒介として、経営の効率と従業員の物質的関心性を体系化し、そのことによって、社会的要求と個人的利益の一致の原則を完全に実現するという方向にみいだされたこともひとのよく知るところである。この改革に関連する具体的な措置は、五八年の機構改革にとどまることでの考察の範囲外であるが、五二年の企業の経済計算制の適用から、五八年にいたる過程のなかで、経済計算制の個々の経済的、このが、一連の補正措置によってしだいに形成され、経済計算制の統制組織も構築されてゆき、工業管理指導の民主集中制の機構の確立の努力もなされてきたことは認めうるであろう。そして、さらに重要なことは、こうした一連の改革をつうじて、従業員集団の自発的創意による企業の経営と指導にたいする積極的参加が、広汎な大衆運動として展開してきたということである。

すでにくり返しのべたように、新経済制度の本質は、たんなる経済改革ではなく、この経済改革をつうじて社会主義的民主主義を完全に展開する中核体をつくりだそうとする点に求められなければならない。五二年以降の経済政策は、この方向にむかっただの意識的な前進であったといえるのであり、こうしたいみにおいても、はじめのべたように、経済政策の連続性を確認しうるのである。