

# 東ドイツにおける日常生活世界

—— 作業班の経済的・社会的意味

石井 聡

---

はじめに

1 「労働作業班」

2 「社会主義的労働の作業班」

おわりに

はじめに

本稿は、旧社会主義体制（「社会主義」）がともかくも数十年間存続した要因を検討しようとするものである。こうした課題は、それが崩壊した理由の検討と比べると、我が国ではほとんど関心もたれてこなかった<sup>(1)</sup>。あるいは、存続したのは、それが独裁者を頂点とする全体主義体制であり、秘密警察や強制収容所の恐怖によって民衆が抑圧されていたためであると一面的に理解して事足りりとする傾向 — もちろんそうした側面も体制の一つの特徴であったことは事実であるが — が存在するともいえるだろう<sup>(2)</sup>。だが、20世紀の半分の期間に渡って十数億の人々が実際に生きてきた体制には、「全体主義」だけでは説明できない人々の自律的な諸活動、体制存続につながった諸要因を確認することができるのである。そうした人々の経験をも漏らさず取り上げ客観的な総括をしておくことは、その体制が一つの重要構成部分であった20世紀世界や、その体制にあった地域

---

(1) 体制の崩壊に主要な関心が向けられてきたことは、たとえば旧東独に関する代表的な下記の2著書の表題を見ても明らかであろう。山田徹『東ドイツ・体制崩壊の政治過程』日本評論社、1994年。北村喜義『旧東独の企業システムと鉄鋼業：体制の崩壊と再建の政治経済過程』御茶の水書房、2000年。体制の問題性、崩壊につながる要因については、筆者も企業現場の実態から過去の拙稿で検討してきた。「建国初期東ドイツ造船業の成長とその限界」『土地制度史学』第158号（1998年）、「建国初期「社会主義」国营企業の現実と限界－東ドイツ・造船業における労働生産性向上の低迷－」名古屋大学経済学研究科1999年博士学位論文、「建国初期東ドイツ造船業の技術状況と国際競争力」『経営史学』第36巻1号（2001年）など。そこでは、「社会主義」国の企業現場においては、生産計画の矛盾からくる生産停滞、日常的な原材料・部品供給の遅れと質の悪さ、導入技術使用実態の不十分性、労働者の陶冶と管理における諸問題点などが理由となって「社会主義」企業の生産性が著しく低い水準にあったことを検証し、この点が「社会主義」の崩壊の根本的な原因と思われることを一つの試論として提示した。本稿では、こうした問題性を十分念頭におきながらも、これら問題が存在したにもかかわらず体制がともあれ存続した要因は何だったのかに関して、体制の基底部分である企業現場に視野をおいて検討を試みる。

の現状を理解するために不可欠の作業であるといえよう。さらにそれは、多角的な視野から今後の21世紀社会像を考えるうえでも、意義ある作業と考えられる。なぜなら、計画によって経済が制御されていた異質な社会には、市場を基礎とした社会では観察できない現象、あるいは観察されなくなった現象が数多く存在していたからである。

そうした人々の自律的な諸活動・体制独自の現象が、体制の存続に寄与していたことを指摘するのが、たとえば塩川伸明氏、斎藤哲氏である。塩川氏は、「社会主義」における大衆統合の要因として、理念による動員、近代化・生活水準向上などの実績による正統化に加えて、職の安定・労働規律の弛緩・コネによる「特権」などの「ぬるま湯性」を重視する<sup>(3)</sup>。また斎藤氏は、東ドイツ(Deutsche Demokratische Republik, 以下DDR)体制安定の要因として、失業の可能性がないこと、労働への誇りに媒介された仲間との連帯感などを指摘し、「全体主義」といった理解ではない論点を提示している<sup>(4)</sup>。本稿は、これらの存続要因に、DDRの作業班という、やはり体制独自の性格を有し、労働者の自律的な日常生活に深く関わりをもった組織の実態を検討することで、新たな点を付け加えようとする試みである。

作業班とは、1950年から90年までの40年間、DDRにおける企業管理の最下層部分をなした組織であった。作業班には、時期により2つの形態が存在した。1950年に導入された「労働作業班」(Arbeitsbrigade)と、1959年導入の「社会主義的労働の作業班」(Kollektiv der sozialistische Arbeit)である。この2つの形態は、名称が異なり、かつ後者ではその役割も拡大してゆくが、労働者の日常生活に深く関わっていたという性格は両者に一貫していたといえる。作業班は、ベルリンの壁崩壊直前の1988年には、全部で31万の班に550万人のメンバーを擁し、全就労者の63%、工業労働者では84%が所属していた組織であった<sup>(5)</sup>。すなわち工業労働者を中心とするDDR国民の大部分にとって、その日常生活に根ざした存在が作業班であった。

ドイツにおいては、自国史の一部であるDDR研究は1990年以降非常に盛んな分野である。そのなかで、最初に大きく取り上げられたのは、政治指導部の動向を再現する政治史であった。民衆の日常に注目する傾向が広まったのは、90年代半ばからである。それら経済史・社会史的研究は、政治指導部レベルの動静分析という「上から」の視点だけでは認識できない「下から」見た体制像を提供し、DDRに対する「静止した社会」<sup>(6)</sup>という理解を修正する作業ともなった。またそこからは、旧DDR国民が今日抱く旧体制へのノスタルジーの源を、単なる懐古趣味ではなく、旧体制にお

---

(2) 東独の体制の分析にあたり抑圧組織を重視している研究として、東中野修道『東ドイツ社会主義体制の研究』南窓社、1996年。国家を「刑務所」(171頁)と理解する研究は、かつての体制に親和的すぎる研究とは反対の立場ながら、抑圧のみを重視するというまた一方の極端な理解と思われ、体制の全貌を十分客観的に明らかにできていないように思われる。

(3) 塩川伸明『現存した社会主義』勁草書房、1999年、184-200頁。同書では、崩壊要因の指摘だけでは体制の数十年間の存続が説明できないこと、にもかかわらずとくに社会主義圏崩壊直後には崩壊必然論が大流行したが、そうした議論はバランスを失ったものであることが批判されている(184頁)。

(4) 斎藤哲「DDRの崩壊と1つのドイツの形成－統一ドイツとその課題」木村靖二編『ドイツの歴史』有斐閣、2000年、245-247頁。

(5) *Statistisches Jahrbuch der DDR*, 1990, S.17.

る経験そのもののなかにも求めようとする見方が現れてきている。そうした研究の中心に位置する対象が、作業班である。ロエスラー（Roesler, J.）、ヒュブナー（Hübner, P.）、ゾルト（Soldt, R.）、ライヒェル（Reichel, T.）らによって、労働者の生活に根ざした作業班の実態が、一次資料を用いて続々と解明されつつある<sup>(7)</sup>。これらの研究は、労働者ミリューに注目することで、西ドイツ社会を基準とした歴史理解を相対化しようとする最近のドイツの学界の流れにも対応している<sup>(8)</sup>。そして作業班研究の成果を受けて、ヴァイマル共和国から西ドイツへ続く歴史のなかでは消えていった伝統的な労働者コミュニティが、DDRでは存在し続けたという見解が打ち出されてきている<sup>(9)</sup>。ただし現状では、なにゆえDDRでは残存したのか、その要因に関しては、政府による工業重視政策とサービス部門の発展の放棄、工業労働者の社会的な特別待遇など、主として政策的要因が指摘されるにとどまっている段階である。

以下では、作業班とはいかなる組織であったのか、作業班はどのような経済的・社会的意味をもつ存在だったのかについて、それが体制の存続に果たした役割という側面に注目しながら検討していくこととする。そのさい、一部ドイツ連邦文書館所蔵の一次資料も用いつつ、主要にはドイツにおける最近の研究に依拠して議論を進めていく。こうした本稿に研究史的な意義があるとするならば、第一に、我が国ではこれまでほとんど明らかにされてこなかった作業班の実態から、体制の存続要因を検討すること<sup>(10)</sup>、第二に、ドイツの先行研究から得られる多様な情報を整理し、作業班の

(6) Meuschel, Sigrid, Überlegungen zu einer Herrschafts- und Gesellschaftsgeschichte der DDR, in: *Geschichte und Gesellschaft*, 19 (1993), S.6.

(7) Roesler, Jörg, *Inszenierung oder Selbstgestaltungswille? Zur Geschichte der Brigadebewegung in der DDR während der 50er Jahre*, Berlin 1994; ders., Die Produktionsbrigaden in der Industrie der DDR. Zentrum der Arbeitswelt?, in: Kaelble/Kocka/Zwahr (Hrsg.), *Sozialgeschichte der DDR*, Stuttgart 1994; ders., Gewerkschaften und Brigadebewegung in der DDR, in: *Beiträge zur Geschichte der Arbeiterbewegung*, 38 (1996) ; ders., Probleme des Brigadealltags. Arbeitsverhältnisse und Arbeitsklima in volkseigenen Betrieben 1950-1989, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 38(1997); ders., Die Rolle des Brigadiers bei der Konfliktregulierung zwischen Arbeitsbrigaden und der Werkleitung, in: Hübner, P./Tenfelde, K. (Hrsg.), *Arbeiter in der SBZ-DDR*, Essen 1999 ; Hübner, Peter, *Konsens, Konflikt und Kompromiß. Soziale Arbeiterinteressen und Sozialpolitik in der SBZ/DDR 1945-1970*, Berlin 1995; Soldt, Rüdiger, Zum Beispiel Schwarzepumpe: Arbeiterbrigaden in der DDR, in: *Geschichte und Gesellschaft*, 24 (1998); Reichel, Thomas, "Jugoslawische Verhältnisse" ? - Die "Brigaden der sozialistischen Arbeit" und die "Syndikalismus" - Affäre (1959-1962) , in: Lindenberger, Thomas (Hrsg.), *Herrschaft und Eigen-Sinn in der Diktatur*, Köln 1999.

(8) 相馬保夫「ドイツ労働史・労働運動史研究」『大原社会問題研究所雑誌』No.512（2001）、10-11頁。労働者ミリューとは、「労働者の労働と生活の全体をとりまく場、そこでの生活やコミュニケーションのあり方、組織との関係などに関連する包括的な概念」である。

(9) たとえば, Ritter, Gerhard A., Die DDR in der deutschen Geschichte, in: *Vierteljahrshefte zur Zeitgeschichte*, 50 (2002), S.193; Hübner, P./Tenfelde, K. (Hrsg.), *a.a.O.*, S.31; Hübner, *a.a.O.*, S.244.

(10) 我が国で作業班を部分的にも取り上げている研究としては、星乃治彦『社会主義と民衆』大月書店、1998年、159-164頁、拙稿「建国初期東ドイツ造船業における労働生産性向上の限界－労働者の陶冶および管理の面から－」『経営史学』第33巻3号（1998年）、38-39頁、長倉高行, Die Innenwelt der Betriebe in der DDR, gesellschaftliche Funktion der Brigade, 武蔵大学2001年度修士論文。

経済的・社会的意味について一つのまとまった像を提示すること、第三に、DDRにおいて作業班という形で労働者コミュニティが残った要因について、西ドイツとの比較のなかから、作業班の実態そのもののなかから明らかにしようと試みることであり、であろうと考えている。なお作業班は、先に掲げた数値からもうかがえるが、工業以外の産業や労働者以外の職員層へはさほど広がりを見せなかった<sup>(11)</sup>。それゆえ本稿では、対象を工業の生産労働者の状況に限定して考察することとする。対象時期は1950年代から60年代前半が主となるが、必要に応じてそれ以降の状況にも触れていきたい。

## 1 「労働作業班」

DDR地域では、すでに1947年秋からソ連の「突撃班」を模範とした組織として作業班の導入が開始されていた。49年末には、繊維産業を中心とする多くは若者の1万3000人の労働者が、そうした組織に組み込まれて働いていた。それら作業班では、作業の質の向上のために「進歩的な作業経験」について議論し、機械の停止に対処する措置などについて取り決めていた。模範とされたソ連の「突撃班」が、まさにそうした作業の質の向上を目指すための組織であった<sup>(12)</sup>。

作業班が工業全体に広がったのは、1950年以降であった。同年3月、ドイツ社会主義統一党 (Sozialistische Einheitspartei Deutschlands, 以下SED)・政府の意向のもと、自由ドイツ労働組合同盟 (Freier Deutscher Gewerkschaftsbund, 以下FDGB) の指導部が、「作業班は人民所有企業で可能な限り多数組織されねばならない」として、その本格的導入を決議した。これが「労働作業班」キャンペーンの始まりであった。この本格的導入の背景には、翌51年から第一次五ヵ年計画を開始するにあたり、生産計画目標達成のための諸方策を強化しておこうという政府の意図があった。よってその導入目的は、大きくは次のような二点におかれた。一つは、作業班を労働者のイデオロギイ的教育の単位とすること。もう一つは、生産の最小の単位、社会主義的競争の単位として、生産の集権的な管理を進めることであった<sup>(13)</sup>。

このように「上から」<sup>(14)</sup>導入が目指された組織であったにもかかわらず、作業班は労働者からの反発を受けることなく、そこに所属する労働者の数は比較的順調に増加していった。1950年末にはすでに66万3000人が作業班に組織されていたとされるが、導入開始1年後の51年3月には、工業部門従業員の30.7%が作業班に属し、同年の第IV四半期になると53.1%へとさらに増加していた。DDRの重要産業であった造船業の例を表1に見ると<sup>(15)</sup>、ヴァルネミュンデ造船所の96%を筆頭に、概ね3分の2以上の労働者が作業班に所属していたことが分かる。56年末には全工業で137万5139人 (ベルリンを除く) が作業班に参加し、工業労働者では5割が参加していた<sup>(16)</sup>。各産業・企業に

(11) Roesler, Produktionsbrigaden, S.148f.

(12) Ebenda, S.144; ders, Gewerkschaften und Brigadebewegung in der DDR, S.8; Hübner, a.a.O., S.214.

(13) Roesler, Produktionsbrigaden, S.144; Hübner, a.a.O., S.214f.

(14) Soldt, R. a.a.O., S.88. ゾルトは“von oben”という語を繰り返し使用している。

(15) DDR工業における造船業の重要性については、拙稿「建国初期東ドイツ造船業の成長とその限界」18-19頁、「建国初期東ドイツ造船業の技術状況と国際競争力」2頁。

(16) Roesler, Produktionsbrigade, S.144; ders, Probleme des Brigadealltags, S.5; Hübner, a.a.O., S.215, 217.

より組織率に多少のばらつきはあるものの、作業班は早い時期から労働者にかなり浸透した存在となっていたということができよう。

1作業班の人数は、たとえばDDRの代表的企業の一つであったヴァルネミュンデ造船所（Warnowwerft Warnemünde）では、1954年に平均12名であった。うち1名が班長（Brigadier）であった。企業において作業班の一つ上の管理組織であり職長（Meister）によって統括された作業区（Gewerk）が同造船所では21～41名の間で構成されたとされているので、作業区は作業班2～4程度からなっていたと推測できる<sup>(17)</sup>。表1が示すように53年の各造船所でも1作業班平均はおおよそ10人前後であり、工業全体でも、53年末に平均10.8名、56年には12.8名であったとされ、班はおおよそ10人強で構成されていたことが分かる。この十数名という人数は作業班の維持に最適な規模であった。班員数が5人程度では作業班長の数が多くなりすぎて、班長へ与えられる割増賃金額がかさんでしまう。他方人数が20人を超えると、班長が班員をまとめきれなくなるという問題が発生したからである<sup>(18)</sup>。なおこの規模はのちの形態である「社会主義的労働の作業班」の時期になっても大きく変化することがなかった。作業班の平均人数は、1965年に16人、1973年に17人で、1988年までこの平均人数は変わらなかった<sup>(19)</sup>。

表1 4大造船所における作業班の動向

造船所	作業班数		作業班への参加労働者数		全労働者中の作業班参加者の割合(%)	一作業班平均人数
	1952年	1953年	1952年	1953年		
ヴァルネミュンデ	371	466	3339	4947	96	10.6
ヴィスマール	250	335	2008	3066	66	9.2
シュトラルズント	246	278	2620	3510	—	12.6
ネプトゥーン	—	278	—	5016	87	18.0

データは各年末のもの。

(出所) BAP, DG3, Nr.3856.

労働者が作業班へ参加するかどうかは、自らの意志で決定できた。上記の作業班の組織率を示す数値からも明らかのように、班への参加をためらう労働者は少なかった。参加をためらっている者は、多数者に説得されるか、班の結成のない他の作業現場へ移動した。班は、毎年工場指導部・工場労組指導部との間で協約を結ぶことになっており、1年の期限つきの存在で翌年には新たに編成されることになっていた。だが、協約の有効期限は自然と延長され、作業班はそのまま存続していくことが普通だった。班員に欠員ができると、新たな班員候補者は、班員の選挙により参加が決定された<sup>(20)</sup>。これらから、作業班は、ほぼメンバーが固定された状態で存続していったと考えられる。

作業班を管理するのが、作業班長であった。班長は、公式には職長により指名されることになっていた。だが、実際は、1950年化学工場シュヴァルツハイデ（Schwarzheide）において「それぞれの作業班が、自ら班長を選んだ」といわれ、またブランデンブルクの人絹工場で「従業員が自分

(17) Bundesarchiv, Abteilung Potsdam (以下、BAP), DE1, Nr.14643, Bl.184.

(18) Roesler, Produktionsbrigade, S.150.

(19) Statistisches Jahrbuch der DDR 1966, S.75; 1978, S.105; 1988, S.134.

(20) Roesler, Produktionsbrigade, S.147; ders, Probleme des Brigadealltags, S.5; Soldt, aa.O., S.91.

で作業班長を選んだ」と報告されているように、通常、班長は班員自身の選挙によって選ばれたのち、工程指導者や職長と班との間の非公式の談合の結果任命されていた<sup>(21)</sup>。班長は、他の班員より高い賃金等級の者であるケースももちろんあったが、多くの場合は一般班員と同じ賃金等級に属しており、一定の管理業務のために時間を費やすことに対して20%の割増賃金を受け取っていた<sup>(22)</sup>。このことから、班長には、班員と比べ熟練度が上であるといった労働者としての技能からだけではなく、いわゆる「人望」のある者が選ばれていたことが推測される。

こうした「労働作業班」が導入され増加していった結果、1950～51年にかけて企業現場での作業能率が向上した事実が、FDGBの報告で指摘されている。たとえば、マンスフェルダー鉱区では、作業班の導入によって一作業直の能率が1.76立方メートルから1.91立方メートルへと上昇し、「作業班の労働があまりに積極的に展開しているので、すでに戦前の能率は上回られている」といわれていた。電気モーター工場ヴェルニンゲローデ（Werningerode）では、「ある作業班が、1ヵ月間でノルマ達成率を97.7%から127.5%へと上昇させた」<sup>(23)</sup>。FDGBの報告によれば、こうした能率向上は以下のような要因からもたらされたものであった。作業班が結成され、労働者が自分で作業班長を選挙で選ぶなど班は自主的な動きをとるようになり、のちに見るように班長の権限が拡大されていったために、労働者間の団結が強化されることとなった。この団結の強化から、作業班の各員が、自らの能率だけでなく班全体の能率に対する責任感を持つようになった。人民所有企業ザナ・シュトルーヴェ（Sana Struve）では、作業班の導入によって、労働者間で「欠点のない質の高い作業をとる意識が達成された」。そして「作業班では、班員それぞれが進歩的な作業方法を教え合うような相互の援助関係が生まれた」<sup>(24)</sup>。かかる能率向上は、導入期の一時的熱狂という要因も含んだものであったと思われるが、DDR全体を見ても、1950～51年には経済は一定の成長をとげ、工業生産を戦前水準の約8割程度まで回復している。その理由としては、軍からの帰還者と東方諸地域からの追放民による労働力の質・量ともの回復、49～50年の二ヵ年計画による投資・資材の集中的投入、東欧諸国との経済関係の強化などをあげうるが<sup>(25)</sup>、社会主義的競争や出来高給制度とともに、作業班による一定の寄与も一つの理由として考えられるだろう。

このような作業班内の団結を通じての能率向上の一背景ともなったと考えられるのだが、作業班導入によって生じた注目すべき事態の一つに、作業班の行動にかなり自主的なものが生まれ、班長の権限が拡大されていった事実があげられる。プレミアム賃金の分配や製品の質の検査、そしてとりわけ労働ノルマの決定といった職長の管理下にあるべきとされた事項が、次第に作業班長の権限へと移動していったのである。1950、51年には以下のような事例が指摘されている。化学工場プレムニッツ（Prennitz）をはじめとするいくつかの企業では、作業班長を職長の代理に据えようという動きがなされた。人民所有企業ザナ・シュトルーヴェでは、「労働者は彼らの作業能率、製

(21) Hübner, *a.a.O.*, S.216; Roesler, *Inszenierung*, S.14; ders, Probleme des Brigadealltags, S.5.

(22) Roesler, Produktionsbrigade, S.150; ders, *Inszenierung*, S.14; Hübner, *a.a.O.*, S.216.

(23) Roesler, *Inszenierung*, S.19.

(24) *Ebenda*.

(25) 拙稿「1953年6月17日労働者蜂起の経済的背景－東ドイツにおける労働生産性向上政策とその限界－」『経済科学』（名古屋大学経済学部）、第43巻2号（1995年）、58頁。

品の質を自分たちで評価している」。ポツダムのある列車修理工場では、工場長が作業班と次のような契約を結んでいた。「G5車両の製作のノルマは、51年5月1日まで有効であり、その時点まで工場指導部の方から変更することはできない。ノルマの変更は、作業班の自由意志による引き上げによつてのみ可能である」<sup>26)</sup>。こうして、かつては職長や工場指導部などが決定していた事項に対して、多くの作業班が影響を及ぼすことができるようになった。とくに重要事項である労働ノルマは、各企業で作業班長と職長・企業指導部との非公式の交渉によつて決められることが普通になっていった<sup>27)</sup>。

こうした「非合法」な状況を憂慮したSED・政府は、1952年に、「技術的に基礎づけられたノルマ」（企業の部責任者の指導下で、労働者の最高能率と平均能率の中間に設定される）の導入（5月に「人民所有企業またはそれと同等な企業における技術的に基礎づけられたノルマの作成と採用の方針」との法令を公布）や、職長が従来から与えられている権限の再確認（6月に「人民所有企業またはそれと同等な企業における職長の権利と義務に関する法令」を公布）を行い、作業班の自主的な動きを制限しようとした。しかし、それは成功しなかった。54年のヴァルネミュンデ造船所では、「工程指導部から直接作業班へ命令が出されるなど、職長の知らないうちに命令が下されている」とされるなど<sup>28)</sup>、職長の立場は微妙なままであった。ノルマ問題に関しても状況は変わらなかった。「技術的に基礎づけられたノルマ」の導入が目指されたあとも、多くのノルマは「融通の利く」ノルマであり続けた。そうした状況のなか、DDRは、52年秋から経済危機を迎え、食料不足、工業生産停滞といった事態が生じる<sup>29)</sup>。それへの対処としてSED中央委員会が出したのが、53年5月の「労働ノルマの最低平均10%の引き上げ命令」であった。この命令に反発した労働者が全国で起こしたのが6月17日蜂起であったが、この蜂起は、ノルマ設定問題に関する一つの画期となった。蜂起以降、SED指導部は体制の不安定化を恐れ、ノルマ問題は企業レベルで決定されるべしという方針を堅持するようになる。企業指導部も、強行なノルマ設定により現場の不満を生むよりは、労働者側とりわけ作業班長との交渉によつてノルマを設定した方が、生産管理上好都合であることを学んでいた<sup>30)</sup>。こうして、作業班長を労働者側の利害代表者として、交渉によつてノルマを設定する仕組みが各企業で非公式ながら定着した。交渉においては、作業班側も、労働者の収入増を可能としつつ、他方で企業の賃金コストが度を超えて大きくならない程度の水準にノルマを設定するよう妥協した。そして作業班長が、班員の関心に従って、職長の暗黙の了解のもとでノルマ達成率を記入することが一般化した。造船業では、労働者の平均ノルマ達成率が1952年には124%、

26) Roesler, Probleme des Brigadealltags, S.7.

27) Roesler, *Inszenierung*, S.15 ; ders, Produktionsbrigade, S.157; Hübner, a.a.O., S.220; Soldt, a.a.O., S.96-101.

28) BAP, DE1, Nr.14643, Bl.179.

29) ここでは実証は困難だが、政府が52年に作業班の自主性へ一定の制限を加えようとしたことが、作業班で働く労働者の意欲へ負の影響を及ぼしたことも、工業生産停滞の一因として指摘できるであろう。

30) Roesler, Produktionsbrigade, S.157. こうした状況の発生が可能であるのは、計画経済下の企業の目的が、市場経済におけるそれとは本質的に異なっていたためである。それはたとえば、企業は生産能力よりも低い水準にある生産計画を達成すればよかった、といった状況と関わるものであるが、詳しくは拙稿「建国初期東ドイツ造船業における労働生産性向上の限界」44頁。

53年には127%だったが、54年には137%へと上昇している。6月17日事件をへて、交渉を通じての労働者のノルマに対する影響力が一段と強化されたことをうかがわせる。工業全体では、1956年の人民所有企業の平均ノルマ達成率が136%、61年には160%であった<sup>(31)</sup>。

このように、作業班は、とくにノルマ問題を中心として労働者の利害代表的な組織と化した。DDRでは1950年頃から労働組合であるFDGBがSEDの下部組織化しており、事実上労働者の利害代表組織は存在しなくなっていた。その同じ時期に登場したのが作業班であり、労働者は作業班が利害代表機能を果たすようになることに期待を寄せた。この期待感は、実際に班による一定の自主性の発揮が可能であったことと相まって、作業班への参加者が急速に増加していった要因となったと考えられる。6月17日蜂起において、労働者は「上から」導入された措置に対しては、出来高賃金や模範労働者運動・競争運動などほとんどのものについて廃止を要求したが、同じく「上から」導入された作業班の解体だけは要求していない<sup>(32)</sup>。この蜂起では、労働者は自由選挙やノルマ引き上げ命令撤回とともに、公式な利害代表組織の形成を要求したのだが、それは蜂起後、公式には認められなかったものの、作業班の利害代表機能のいっそうの強化へとつながった。

このことをより長期的な視点で見れば、作業班の存在が、企業内の紛争を未然に防ぎ、ひいては社会的な不満をある程度抑える役割を果たしていたことが考えられよう。事実、のちの「社会主義的労働の作業班」の時期になっても、作業班の自主性・利害代表機能は発揮され続けていた。1960年のFDGBの報告では、作業班がプレミアム支払いの条件や大学へ研修のために派遣する班員を独自に決定したり、班長が工場指導部会議に投票権をもって参加したりする例が指摘されている<sup>(33)</sup>。ノルマ設定に関しても、状況に変化はなかった。1960年代初頭のガス・エネルギーコンビナート・シュヴァルツェ・プンペ（Schwarze Pumpe）では、作業班とコンビナート指導部の間の議論でノルマの設定水準が話し合われていた。職長やノルマ設定を管轄する技師が、新たな厳格なノルマを作業班に課すことは困難だった。「柔軟な」ノルマによって作業が続けられ、作業班のノルマ達成率が190%以上となることもあった<sup>(34)</sup>。このような「柔軟な」ノルマに対しては、政府が、1961年にベルリンの壁を建設し住民の西側への逃亡を心配する必要のなくなった新経済システム（1963年）の導入期に、一時的に、「技術的に基礎づけられたノルマ」の作成を強化しようとする動きをみせた。だが、60年代半ばからはノルマ設定は再度「非中央化」し、89年までノルマ設定における作業班の役割は変わらなかった<sup>(35)</sup>。このように、一定の利害代表機能を備えた作業班の存在により、労働者はある程度自分たちの希望を通すことが可能となっていたのである。

こうした作業班によるノルマ交渉・自主性は、計画経済における生産現場の一般的な状況を考慮すると、それなりに合理性をもっていたということもできる。計画経済下においては、生産計画のたび重なる変更、原材料・部品供給の遅れや質の悪さ、電力供給の不安定さなど、労働者の努力の

(31) BAP, DG3, Nr.1691, Bl.29; Roesler, Probleme des Brigadealltags, S.8; ders, Produktionsbrigade, S.157

(32) Roesler, *Inszenierung*, S.27.

(33) Roesler, Produktionsbrigade, S.150.

(34) Soldt, a.a.O., S.96-98.

(35) Hübner, P., Balance des Ungleichgewichts. Zum Verhältnis von Arbeiterinteressen und SED-Herrschaft, in: *Geschichte und Gesellschaft*, 19 (1993), S.27; Roesler, Produktionsbrigade, S.163.

みでは解消しえない生産妨害ファクターが数多く存在していた。1963, 64年のFDGBの分析によれば、「労働組織における欠陥, 劣悪な管理, リズムなき生産工程は, (中略) 作業班の発展, 労働の喜び, 社会的・文化的な生活への参加にとって非常に不都合なもの」であり、「多くの作業班が, この困難に直面している」。同じ時期のツェマーグ・ツァイツ (Zemag Zeitz) 機械工場の労働者による報告でも、「我々は, 工場指導部が前提条件を揃えさせてくれれば, やりたいことを何でもできる」と必要な質を満たした原材料の準備がなされないことが問題にされ、「資本主義ではすべてがより良くいつている。そこでは豊富な資材と補充交換部品が存在する。なぜ我々は計画経済体制にいるのに, うまくいかないのだろうか」と不満が述べられている<sup>36</sup>。こうした生産の隘路が前提条件として存在するなかでは, その時々状況に応じた交渉によって「適切」な水準にノルマを設定する仕組みは, 労働者の不満の緩和のためには有効な手段となりえたといえるだろう。だからこそ, 前述のように, 交渉を容認した方が企業指導部にとっても生産管理上好都合だと判断されていたのである。また, 交渉により設定されたノルマの水準は, 上記のように労働者の収入増を可能としつつ, 他方で企業の賃金コストが度をを超えて大きくならない程度にであったが, このことは, まったく高くないが極端に低くもない労働者の能率を一貫して確保させることにつながっていたと考えられる。本章で見てきた作業班による自主性発揮, ノルマ交渉という実態は, 決して政府が「上から」意図的に作り上げたものではなかった。それらは, 一つには, 計画経済に通有の特徴である企業管理の一般的弛緩状況のなかで発生した事態であろうが<sup>37</sup>, それらを容認した方が, 管理の弛緩のなかで一応の水準の生産を確保したり, 生産の隘路に対する労働者の不満を緩和するのに好都合でもあったために生じた事態であった。作業班は, もちろん市場経済的な観点からすれば非効率な組織であった。だが, 計画経済システム下では, 企業管理・生産管理上それなりに合理的な機能を果たした組織であったとも考えられるのである。

## 2 「社会主義的労働の作業班」

1950年代後半, SED・政府指導部は, 「労働作業班」の自主性を批判し始める。50年代半ば, 経済学関係の出版物のなかで, 「作業班設立という新たな社会的課題はしばしば過度に強調されすぎた」と初めて公に批判され, 作業班の数を制限すべきことが強調されるようになった。自由意志によって存在し「技術的な正当性」をもたない作業班は解体されるべきであり, 作業班には「生産工程の厳密な組織と管理および経済性の視点」が不可欠であるとされた<sup>38</sup>。この時期, 58年7月のSED第5回党大会において「社会主義的攻勢」が決議され, 61年までに消費の面で西ドイツに「追いつき, 追い越す」ことが目標に設定されていた。SED・政府は, 作業班の自主的な活動の余地が広がりすぎて, より高い生産量を達成するためには問題が大きくなったと判断したのである。そこ

<sup>36</sup> *Neues Deutschland*, 11.11.1957; Roesler, *Inszenierung*, S.62f. 生産計画の過度の変更, 原材料・部品供給の遅れや質の悪さの事例と原因については, 拙稿「建国初期東ドイツ造船業の成長とその限界」25-28頁。

<sup>37</sup> 計画経済において一般に企業管理が弛緩してしまう, あるいは弛緩せざるをえない要因については, 注30の拙稿を参照。

<sup>38</sup> Roesler, *Inszenierung*, S.28.

で58年後半には、「上から」の作業班の管理強化策が具体化する。作業班運動の再編成がFDGBの課題とされ、同年12月にFDGB中央指導部は、「社会主義的労働の作業班」の称号を獲得する運動組織化の全権を委任された。こうして、59年から新しい形態の作業班の導入が開始される<sup>39)</sup>。

「社会主義的労働の作業班」は、SED5回党大会において書記長ウルブリヒト（Ulbricht, Walter）が発表した「社会主義的労働の十箇条」に基づいて、三つのメルクマールによって特徴づけられるとされていた。それは、①生産における特別な能率を遂行する、②班員は、たえず視野を拡大し、専門的、世界観的、あるいはその他の知識を向上させる義務を負う、③班員は、「社会主義的労働の十箇条」に基づいて日々の生活において社会主義的態度をとる義務がある、といった内容であった。「班員は社会主義的に労働し、学習し、生活しなければならない」。そのために、職場を越えた「集団的生活」の必要性が叫ばれ、班の活動が、労働だけでなく余暇の分野にまで拡大されたのである<sup>40)</sup>。その目指すところは「上から」の生活全般の管理による労働者管理の強化にあったとはいえ、それまでは企業現場における生産遂行の末端組織にすぎなかった作業班が、より広い役割を与えられるようになった。そしてその新たな役割が、結果として労働者の日常生活における作業班の意味をいっそう大きなものとするようになる。

新しい形態の作業班においてとられるようになった方策の一つが、「社会主義的労働の作業班」の班員には、一定の物質的優遇措置が講ぜられるようになったことである。これは物質的優遇の供与によって、「労働作業班」より能率が高く班員の知識や「社会主義的労働の態度」も充実したものであるはずの「社会主義的労働の作業班」の結成・増加を促し、全体の能率向上を狙った措置であった。「社会主義的労働の作業班」の班員は、プレミアム、企業の福利厚生の利用権、劇場の券などの供与を其他従業員より優先的に受けることができるようになった。大学へ派遣される機会もより多く得られた。これら優遇措置の採用が影響して、「社会主義的労働の作業班」への再編成が目指された時期には、作業班員から補助労働者や「サボリ屋（Bummelanten）」を排除しようとする動きも一部で見られた。また、多くの「青年作業班」が特別に結成され、他の作業班よりも教育や質的向上に重きがおかれ、収入や地位の上昇を狙う青年層の能率増進に貢献した<sup>41)</sup>。だが、1959年7月のFDGB会議で、同議長レーマン（Lehmann, Otto）が「作業班運動は、今日たまたも数だけの追求の傾向が支配的である」と嘆き、8月のSED中央委員会党組織部局の報告でも「多くの作業班の結成は形式的である」と批判されるなど、新たな形態の作業班の導入は、大半の作業班の内実に本質的な変化を生むものとはなりえなかった<sup>42)</sup>。

物質的優遇措置のうちプレミアム賃金は、各班員へ分配後一定額が作業班の金庫に納められ、班の行事（後述するような「作業班の夕べ」や遠足など）のために利用されていた。企業の福利厚生施設の優先利用権は、労働者にとって魅力的だった。たとえばシュベト（Schwedt）石油化学コンビナートの敷地内には「外来病院、薬局、幼稚園、販売所、文化施設、プールがあった。町のなかには、コンビナートが外国人用宿舎を設け、3住居付きの訓練所や、近郊レクリエーションセンター、

39) Reichel, aa.O., S.47.

40) Roesler, *Inszenierung*, S.31f; ders. *Produktionsbrigade*, S.145.

41) Ebenda, S.148.

42) Roesler, *Inszenierung*, S.40f.

大きなボート・カヌーコースがあった。バルト海とエルツ山脈には休暇施設もあった」<sup>(43)</sup>。ベルリンの人民化学（Volkschemie）には、「2つの幼稚園、1つの託児所がある。班員がわずかのお金で家族とともに利用できたり、作業班がそこで時々週末を過ごすような多くの休暇施設もある。2つのスポーツ共同体、1体育館、1ボーリングのレーン、サウナ。企業の文化施設では作業班が休暇中の催しを開いたり、客員の先生が来てくれる多くのサークルがあった。ここでは就業後焼き物を作ったり、織物を織ったり、読書したりできた」<sup>(44)</sup>。また「社会主義的労働の作業班」に所属している女性労働者は、託児所や幼稚園の利用で優遇を受けられた。前述したように、作業班の形態替えによっても班の内実に本質的な変化がなかったことから、これら優遇により期待された全体的な能率向上がもたらされたとは考え難いが、労働者にとっては作業班を通じての日常生活がいっそう意味を有するようになったのは確かであった。

「社会主義的労働の作業班」において班がもつようになった新たな役割としては、上記の事例にも一部見られたが、班を通じての班員への余暇活動の提供もあげられる。これは、そもそも労働者が「社会主義的に学習し、生活する」ため、「社会主義的道德」を身につけて生産上昇に貢献するために導入されたものであったが、現実には余暇行事も政府の意図とは別の意味で労働者にとって重要性をもつものになっていく。余暇活動の内容は、作業班による旅行、遠足、「作業班の午後」や「作業班の夕べ」の開催であった。「作業班の午後」や「作業班の夕べ」では、観劇や映画鑑賞、作家の朗読会、読書会等が企画された。これには作業班の全班員が平等に参加でき、作業班長も「平等のなかの第一位」であった。作業班が提供するこうした行事は、多くの労働者にとってそれがなかったら経験できなかった余暇の時間であった。DDR地域の重要工業地帯といえる「化学の三角地帯」ロイナ、ヴォルフエン、ビターフェルトや、繊維産業が伝統的に盛んな地域である西ザクセンやラウジッツといった地域ですら、労働者の一部は周辺の小さな村から働きに出てきていた。そんな彼らにとっては、観劇や作家の朗読会などは、まったく生まれて初めての経験だった<sup>(45)</sup>。そしてこれらの催しには、班員の家族も招かれた。これは労働者の配偶者、子供、親兄弟も「社会主義的人間の形成プロセス」に参加すべきという公式目的に従ったものであった。「作業班の夕べ」などは、まれに「サボリ屋」について家族の目の前で糾弾するという抑圧手段的に利用されるケースもあったが、より重要なのは、作業班の各種催しによって、他の班員とともに、観劇や映画鑑賞、旅行や遠足へ家族揃って出かけられる機会が提供されたことであった。これらは、家族ぐるみでの班員同士の付き合いを深めることのできる場となっていたのである<sup>(46)</sup>。

こうして労働の場であるだけでなく、余暇とも深く関わる場となった作業班は、労働者の人間関係の基盤となり、相互の家族も含めたコミュニケーションの場となっていた。班では、誕生日は

(43) Roesler, Produktionsbrigade, S.161.

(44) Rottenburg, Richard, Der Sozialismus braucht den ganzen Menschen, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 4/20 (1991), S.309.

(45) ここで作業班が担った役割は、ナチ期の歓喜力行団が体制への民衆統合に担った役割と類似性をもつように思われる。歓喜力行団については、ナチ期の日常生活に着目した、山本秀行『ナチズムの記憶 日常生活からみた第三帝国』山川出版社、1995年、148-167頁。

(46) Roesler, Produktionsbrigade, S.153, 162.

皆でお祝いをする。一緒に目的地を決めずぶらっと小旅行に出かける。宴会も開く。仕事にも一緒に酒を飲む。病気になった班員の所へは定期的にお見舞いに行く。班員の家族が亡くなると班で集めた「香典」を渡していた<sup>(47)</sup>。「消費財を買う行列には班の代表が並び仲間の分まで買ってくる、子供が病気になると仕事を代わってくれる、労働時間中に散髪に行ったり、飲みに行ったり『さぼる』ときも助け合う」ことが日常だった<sup>(48)</sup>。班内には仲間意識が醸成され、班は気の合う者同士のグループとなった。1959年、ロストックの電力プラント製造企業SABのある作業班では、班長に執拗に反抗する一人の班員がいた。その班員は班内で孤立しており、班の総意によって彼を「やっかい払い」することにした。労働部も班の意見を採り入れ、その班員の班からの除名を容認した。逆に、班内で人気のある班員が工場指導部の命令によって60年1月から他の工程へ移されることになった。班長は、工場の会議において工場指導部に真っ向から反論した。「このまま当該班員が他工程へ移動させられたら、彼も班も困難な状況に陥るでしょう」と。この移動の件は、結局班長の意見が採り入れられ、移動はなくなったのである<sup>(49)</sup>。こうした気の合う仲間内では、工場食堂の食事のまずさ、消費財供給や保育所の不足などに関する愚痴をこぼしあったり、さらには政治的議論も比較的自由にできた。1968年に実施されたカール・マルクス・シュタットの5企業でのアンケートによれば、政治問題について最も議論しやすい場として、半数以上の民衆が「職場の共同作業チームの中」と答えている。そして97%の回答者が、作業班には満足だと感じていた<sup>(50)</sup>。

このようにDDRの工業労働者の日常生活世界には、作業班を通じて濃密な人間関係・相互の助け合いの場ができ上がっていた。そしてこのコミュニティの存在から、労働者にとって一種の「いごちの良さ」が生まれ、ひいては体制の存続へとつながっていたことが考えられるのである。

労働者コミュニティは、ヴァイマル期までのドイツには伝統的に存在したものであった。都市ではホワイトカラーの居住区とは別の地区に労働者街があった。そこでは狭いアパートで共同に食事をしたり、井戸端会議をするといった「家庭生活の半公然化」が見られた。仕事が終わると飲み交わすことのできる酒場もあった。他の階層と比べ貧しい生活をしているという労働者の不満を緩和しつつ相互の連帯感を高めたのが、労働運動組織が提供した余暇の文化活動であった。だが、こうしたコミュニティは第二次大戦後の西ドイツでは消滅していった。すでにヴァイマル期の大都市大衆文化の浸透により個人主義的な私生活優位の考えが進み始めていたが、戦後の経済成長に伴う労働者の所得の急増により、家庭生活の個別化がいっそう進展したためである。一戸建ての家やより立派なアパートに住める者が多くなり、労働者街は消滅し、住居はプライベートな空間となっていた。ラジオやテレビなどのメディアの発達、モータリゼーションの進行も、この個別化を促進した。余暇の多様化・個別化も進んだ。その結果、労働運動団体が仲介していた余暇活動は、労働者の不満そのものが薄れていったこととも相まって不要となったのである<sup>(51)</sup>。これに対してDDRは、西ドイツとはまったく違った条件の下にあった。第一に、西側にはあった所得の急増、メディ

(47) Soldt, a.a.O., S.106.

(48) 星乃治彦, 前掲書, 162頁。

(49) Roesler, Die Rolle des Brigadiers bei der Konfliktregulierung, S.419.

(50) Soldt, a.a.O., S.94; 星乃治彦, 前掲書, 163, 165頁。

(51) Steinbach, Peter, Das Ende der Arbeiterkultur, in: *Zeitgeschichte*, 19 (1992), S.83-87.

アの発達、モータリゼーションの進行などの条件が欠け落ちていた。その代わり、一定の収入増は作業班によるノルマ交渉を通じて得ることができ、班員であれば様々な物質的優遇を受けられた。余暇の個別化も遅れたが、その分作業班による余暇の催しが歓迎された。第二に、西側にはなかった条件も存在した。労働組合の党の下部組織化、計画経済における企業管理の一般的弛緩、様々な生産隘路が前提条件となり、利害代表としての作業班の機能が生まれ、定着した。またこの機能、管理の弛緩、余暇活動などが相互に作用して、職場における仲間意識や相互の助け合い精神を醸成させた。そもそも作業班の導入自体が、社会主義イデオロギー教育や社会主義的競争の強化を目的とし、また班による余暇活動の提供とそれへの家族の参加は、「社会主義的人間の形成」のためだとされていた。このように、西ドイツ側にあった条件がなく、なかった条件があったがゆえに、作業班という職場を通じての形で労働者のコミュニティが存続したといえるだろう。つまり、「社会主義」・計画経済システムであったことにより、市場経済下のドイツでは戦後なくなったものがお存在し続けたのである。その市場経済下のドイツではなくなったものの存在が、DDRでは体制存続の大きな要因となっていたわけである。

## おわりに

作業班は、経済的、つまり企業管理・生産管理の上でも、一定の役割を果たした組織であった。作業班の結成は、労働者同士の仲間意識を高め、相互の技能伝達を生むなど、集団としての能率をある程度向上させることに寄与した。作業班は、労働ノルマの設定水準にも関与した。計画経済においては、システムの問題性に起因する様々な生産妨害ファクターが存在しており、そうした条件下では、その時々状況に応じた交渉によって「適切」な水準にノルマを設定する仕組みは、労働者の不満の緩和のために有効な手段となりえていた。また、交渉により設定されたノルマの水準は、高くないが低すぎもしない労働者の能率を一貫して確保させた。こうした作業班による自主性の発揮、ノルマ交渉といった実態は、政府が「上から」意図して作り上げたものではなかった。むしろそれらを容認した方が、企業管理の弛緩のなかで一応の水準の生産を確保したり、生産の隘路に対する労働者の不満を緩和するのに好都合でもあったために非公式に生じた事態であった。作業班は、市場経済的な観点からすれば非効率的な組織であるが、計画経済システムにおいては、それなりに合理的な機能を果たした組織であった。

作業班が有したより重要な意味は、その存在が社会的安定に貢献していた面があったという点であろう。作業班は労働組合に代わって、労働者の利害を一定程度代表する機能を果たし、企業内紛争の抑制に寄与していた。作業班員であると、賃金、劇場の券配布、企業の福利厚生の利用、大学への派遣などで優先権を得られた。福利厚生施設では作業班単位で休暇を過ごすこともあった。プレミアム賃金は、一定額が班の余暇行事のために利用された。その作業班の行事としては、旅行や遠足、映画鑑賞、観劇、読書会などの催しが開かれ、家族も参加することによって、班の仲間同士家族ぐるみの付き合いが広がった。これらの作業班の機能を通じて、仲間意識が育ち、労働者同士・家族同士のコミュニケーションの場が形成された。お互いが助け合い、タブーとされた政治的議論もそこでは可能であるような、濃密な人間関係が出来上がっていたのである。

こうした人間関係のなかで労働者にとって一種の「いごちの良さ」が生まれ、DDRという国家の存続に寄与していたことが指摘できるであろう。それゆえにこそ、最終的に工業労働者の8割以上が作業班に所属していたのだと思われる。もちろん、1989～90年にDDR国民の大半が体制の転換を望んだ事実、つまり作業班の存在が体制の決定的な安定要因とまではなりえていなかったことは忘れてはならない。秘密警察の存在が体制の一部を形作っていたこと、国民に国外旅行や政治参加の自由がなかったことなども事実である<sup>52</sup>。だが、「社会主義」という異質な体制のもとでも、当たり前の人間の生活があったこともまた確かであった。体制がいかなるものであろうとも、そこには彼らの日常生活があり、それは体制の外にいたものが先入観を抱いているような抑圧されただけの毎日ではなかった<sup>53</sup>。そしてDDRの大部分の工業労働者にとっては、その基盤に、作業班という労働者コミュニティ、濃密な人間関係・相互の助け合いの世界が存在していたのである<sup>54</sup>。

作業班は、西ドイツでは消え、DDRにのみ残存した労働者コミュニティであった。それは、DDRには、西ドイツ側にあった労働者所得の急増、メディアやモータリゼーションの進展といった条件が欠如し、西ドイツ側にはなかったイデオロギー教育の必要性、計画経済における企業管理の一般的弛緩、様々な生産隘路といった条件が存在したために残存したものであった。だが、1989～90年にDDR国民が望んだのは、「市場経済下にあるもの」であった。ドイツ統一により作業班は消滅した。ところが統一後市場経済化になると、旧DDR国民は、旧体制へのノスタルジーを感じるようになる。そのノスタルジーの源の一つは、ロesslerによれば、市場経済下にはない作業班における生活である<sup>55</sup>。作業班があるからといって旧体制に戻りたくはない。ただ、今でもあったら良いと思うものが、作業班における濃密な人間関係・相互の助け合いの世界である、ということ、このことは示唆しているのではないだろうか。

(いしい・さとし 愛知県立大学外国語学部非常勤講師)

---

52) ドイツ統一後、秘密警察シュタージの実態が暴かれ、たとえば同じ職場の信頼していた同僚がシュタージの密告者であったなどという事実がセンセーショナルに伝えられた。この抑圧組織と日常生活の関係についてはなお検討の必要があるとはいえ、ここでは以下の点のみ指摘しておきたい。作業班の実態を見る限り、抑圧組織の存在のみクローズアップして体制の実態を十分に語ることはできないこと、近しかった誰々が密告者だったと分かったのがDDR崩壊後だったことは、その事実が明らかでなかったDDR時代には人々の生活に対する秘密警察のプレッシャーは今日想像されるほど大きくはなかったと考えられることである。

53) 1950年代に労働者が、終業後には酒場へダンスに行き、休日には楽器演奏、サッカー、小旅行といった余暇を楽しんでいたことを、労働者へのインタビューによって明らかにしている研究の一例として、Ahbe, T./Hofmann, M., "Eigentlich unsere beste Zeit" Erinnerungen an den DDR-Alltag in verschiedenen Milieus, in: *Politik und Zeitgeschichte*, 17/2002.

54) DDRにおける作業班の実態が、他の「社会主義」国の実態を考察するうえでどこまで適用可能なのかについてここでは検証できないが、他国においても、仲間同士や民衆の間でインフォーマルな連帯、もたれあいが存在した事実については、たとえばチェコスロヴァキアに関する、石川晃弘『くらしのなかの社会主義』青木書店、1977年（とくにⅥ章、225頁など）。

55) Roesler, Produktionsbrigade, S.163.