

書評

碓井敏正『日本共産党への提言』（花伝社）

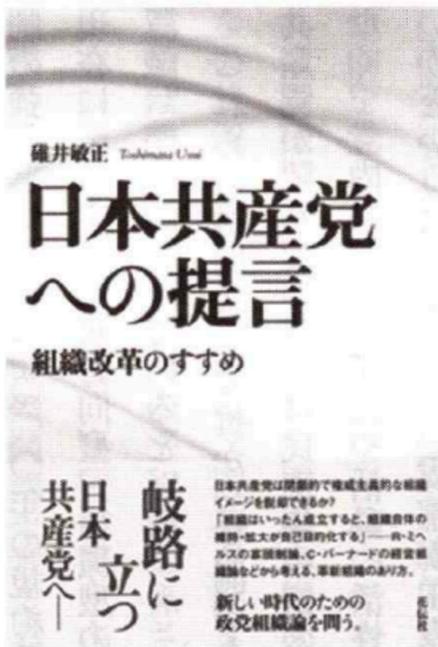
「組織慣性」と「集団浅慮」から解明

西川伸一

Nishikawa Shin-ich

日本共産党は二〇二二年七月一二日付『しんぶん赤旗』に、中央委員会常任幹部会による二〇二二年参院選の選挙総括「参議院選挙の結果について」を掲載した。比例代表選挙での獲得議席を三年前の一一議席から九議席へ減らしたことについて、「常任幹部会として、こうした結果になったことに対して、責任を深く痛感しています」と記されている。私はこれを「二〇二二年の選挙総括は常幹が責任を自覚し、それを「他者」に転嫁していない」と肯定的に受け止めた（西川伸一『「保守」政治がなぜ長く続くのか？ プラス映画評』ロゴス、二〇二三年、一八七頁）。

ところが、共産党は今年に入って二名の党員



花伝社 2023年

を相次いで除名処分にした。いずれも著書で「党首公選」を主張している。結局なにも変わっていないのかと私は深いため息をついた。勢い余って二月六日に「小学校の学級委員も選挙で選ぶと思うけど、共産党ではそれも許されないのね。無謬（共産党が好きな言葉）の党中央（だれのこと？）にたてつくことは、党中央による「真理の独占」に反するということなのか。永田町ならぬ代々木の論理でしかない」とツイートした（「共産党が好きな言葉」は事実誤認でした）。すると、一八件の「いいね」がついて（いつもなら五件もつけばいいほう）リツイートが七回された。ただし返信が一件あり、「この問題、ちゃんと知ってます？」と書かれていた。共産党の関係者か支持者だろう。生半可な情報をもとにいい加減なことを書くなという含意だと受け止めた。翌々日には「久々にらしさを見せてる 共産党」と川柳でからかわれた（二月八日付『朝日新聞』「朝日川柳」欄）。

本書は経営学や経営組織論の学問蓄積を引きながら、共産党の「らしさ」を組織の観点から

解明していく。なぜ組織に注目するかといえば、有権者は支持政党を決める際にその政党が掲げる政策だけを指標にするわけではないからだ。政党組織のあり方も重要な選択材料になる。人は他人を「何を言っているか」ではなく、「何を言っているか」で判断するのに似ている。そこでのキーワードは組織慣性と集団浅慮である。「いったん成立した組織は、みずからのあり方を維持しようとする傾向（これを組織慣性と呼ぶ）がある」。川柳にあるように、除名処分問題は共産党の閉鎖的で権威主義的な組織体質を国民に再認識させた。なぜ権威主義的体質を帯びるのか。その根底には民主主義的中央集権制（本書では「民主集中制」という組織原則がある。「民主主義」は形容詞にすぎない。それでも「民主的な議論」が尽くされていればよいが、著者は懐疑的である。民主集中制は自由な意見交換を欠いた「幹部による統制・支配の道具」になってはいまいかと危惧する。

せっかく本誌にこの欄を書かせていただいたので、本誌第三〇号（二〇二三年六月）に本誌の村岡到編集長が『「民主集中制」はどこへ？』を発表していることを付言しておこう。

話を組織慣性に戻す。「組織はいったん成立すると当初の目的を忘れ、組織自体の維持を自

己目的化する傾向」を避けられない。ただ、企業であれば業績が数値となって定期的に明示される。ゆえに市場で生き残るために組織を不断に見直す動機が働く。それが組織慣性を抑止する。業績が悪ければ、社長はじめ経営陣は株主総会で解任を免れない。

もちろん政党も選挙での得票数や獲得議席数で「業績」は確認できる。したがって、政党も組織慣性に陥るのを防ぐ材料に不足はない。自民党は「業績」を直視して、幾度となく党則を改正して「慣性」を戒める努力をしてきた。国政選挙で敗北すれば総裁の首をすげ替えた。「業績」は民意であり、民意を尊重しなければ政権を維持できないからだ。政権維持が自己目的化している自民党にとって、下野は存在理由の否定を意味する。

一方で、著者は「特に宗教団体を含めイデオロギー性の強い組織においては、現実の無視、権威者への過度な服従、また集団浅慮などが生じやすい」と説く。共産党は現行の党規約第二条で「党は、科学的社会主義を理論的な基礎とする。」と謳っているのに、「イデオロギー性の強い組織」にはかならない。「現実の無視」は、選挙に負けても党首が居座ることに象徴されている。その背景には、「前衛党的性格が払しょ

くされたとは言い難い」と著者が指摘する組織体質がある。もちろん共産党は二〇〇〇年の党大会で前衛党規定を党規約から削除した。ただ、月刊の理論政治誌の誌名は『前衛』のまま変更しなかった。この一件は自分たちこそが先覚的で、意識の遅れた人びとを啓発し指導すべきだという「上から目線」の自己規定の残存を傍証しているかのようだ。

これに依拠すれば、選挙に負けたのは自分たちの主張なり政策が誤っていたからではない。訴えを理解できなかった未熟な民意にあるとの結論に行き着く。となれば党首を交代させる理屈は出てこない。民意を尊重しない傲慢さを感じる。自社の商品が売れないのは消費者が愚かだからといって、のさばる社長がいるだろうか。元プロ野球監督の野村克也は「人の評価を決めるのは他人だ。そう思っていないければ、ただの自己満足に過ぎない」と喝破している。政党の評価を決めるのは他人、すなわち有権者なのだ。彼はこうも言う。「自分の評価が正しいと信じ込んでしまえば、自分を甘やかし、低いレベルでの妥協を生む」。

しかし集団浅慮が自己満足を許してしまう。著者は「信じ込んだ人間にいくら事実を突きつけても、素直に受け入れさせることは困難であ

る。特に体系的な教義や理論を身につけた人間に対しては余計にそうである」とたたみかける。

本書の後半では、社会学者のロベルト・ミヘルスが唱えた「寡頭制の鉄則」について解説されている。ミヘルスはドイツ社会民主党を分析した古典的傑作『現代民主主義における政党の社会学』（一九一一年）を著した。著者が紹介するミヘルスの主張の一部は次のとおりである。「党幹部は自分を党全体と同一視し、自分の利害を党の利益と完全に同一視する」。しかもそのような思い込みは、皮肉にも腐敗した国家官僚とは異なり、みずからの清廉さと有能さに対する信念によって強化される」。このミヘルスの警鐘を、上記の民主集中制を組織原則とする共産党は他人事と一笑に付せるのだろうか。

ここまで書いてきて、待てよと筆が止まった。社長を選挙で選ぶ会社はないはずだ。ならば共産党のやり方のほうが理にかなっているのか。「ちゃんと知ってますか？」との問いかけを思い出した。とはいえ、業績が悪ければ社長はやめるはずだ。著者は共産党へ、社会民主主義的な国民政党に脱皮し、大胆な組織改革を断行せよと提言する。党首が選挙敗北の責任を取ること、その第一歩だと私は考える。

(にしかわ・しんいち/明治大学教授)