

それらは、自治管理、あるいは自治管理への試みという風に概括することができ、その実態については次章でのべるとして、ここでは、一例として、フランス国営放送ORTFのストについて簡単にふれておくこととする。

このストは、ORTFの首脳部が、五月上旬の大学および政治に関する諸事件を報道することを拒否したことから発生した。そして、技術者および事務職員を主とする全職員の九〇%が参加し、特に報道記者が積極的に活動した。問題の焦点は、報道の自由であり、政府による報道の政治的歪曲の拒否にあった。そして、政府の支配下にあるORTFの変革が主題となった。このストは、五月、六月にわたるストの中でも最も烈しかったものといわれ、最後には徹底的な弾圧を受けて、百人もの報道記者の懲罰や解雇が行われたのだが、経済問題ではなく、報道の自由、報道に対する国家支配の排除という点で闘われたこと、つまり、事業の社会性が問題とされ、事業内部の権力が問題とされたことは、五月革命の新しいさを象徴した一例である、といえる。

ここには、階級闘争の焦点が単に絶対的な貧困という経済問題だけではなく、別の面にも現われてきていることを如実に物語るものがある。そして、この事実については、自治管理についてのべる次章においても、いくつかの証左が見られることであらう。

第五章 自治管理への出発

この章では、五月革命における自治管理の実態とそこで提起された問題について書きたいが、その前に自治管理とは何かについて簡単に振り返っておきたい。

自治管理とは何か。一口にいえば、それは労働者自身による労働者を解放する手段であり、また労働者が解放された社会における経済の管理の形態でもある。経済は誰によって管理されるべきか、という問には、三つの答がある。一つは、資本主義的私有による。一つは、国家による。一つは、提携した労働者による。第一が自由企業であり、第二が国有化であり、第三が社会化つまり自治管理である。

資本主義的私有を打倒したのちの、経済のあり方については、一般に国有化が考えられている。しかし、それが果して労働者の解放につながるかどうかは疑問である。むしろ、政治権力のみならず経済的権力を手中にした国家、それは資本主義国家以上に怖るべき専制的な性格をもった官僚国家となるのではないか、人間に対する人間の支配は、弱められるどころか強化される、そういう考え方にたつて、国有化とは別に、資本主義的私有を打破したのちの経済の管理を考えようとするも

の、それが自治管理である。

しかし、自治管理は、単に未来の社会における経済管理のあり方を示しているだけではなく、未来社会に到達するために、労働者を教育し成熟させる、何よりの手段としても考えられている。自治管理とは、その言葉からも知られるように、生産企業、農場、サービス機関などを、そこで働いている労働者たちが提携して、労働者の組織を通じて、自主的に管理することであるが、しかし労働者たちが各企業を管理するためには、それに必要な能力を持たなくては、労働者たちが本主に主人になることはできない。その能力は自治管理の過程で育てられる。したがって、自治管理は、労働者が誰にも支配されずに本主に自分たちの主人になる経済管理の型態であるが、同時に労働者たちが誰にも支配されないで本主に自分たちの主人になる、それだけの實力を身につける、一つの学校、一つの訓練の場でもあった。

自治管理について、基本的な理念を与えている思想家はブルードンである。彼は、一八四八年の二月革命の中で自然発生的に生まれた、労働者たちが提携して自分たちでつくった会社の革命的意義に注目し、それによって彼の自治管理の構想を固めている。彼は、次のような自治管理を構想する。

——すべての提携した個人は、産業組織の資産について共同の権利を持つ。

——各労働者は、骨の折れる嫌うべき雑務の分担を引受けねばならない。

——労働者は、彼に百科全書的な教養をもたらず、一連の仕事、知識、等級、職などを順次経験

しなくてはならない。

(ブルードンは、労働者に関係している産業のすべての活動を順次経験させることを強く望んでいる。それは、分業によって労働者がある生産工程の一歯車となることへの、一つの解毒剤と考えられていたし、またすべての部門を労働者が経験することで、企業の管理に全体的な視野を持つことができる、つまり管理者として参加しうる能力を持つことができることを、予想したのである)。

——職務は選挙によって与えられ、規則は提携者の同意による。

——報酬は、職務の性質、能力の有無、責任の範囲に應ずる。すべての提携者は、その業務に應じて利益を配分される。

——各人は、意のままに提携組織から離れること、服務期間の決済をさせること、諸権利を清算させること、は自由である。

——提携した労働者たちは、彼らの指導者、技師、建築家、会計を選ぶ。

ブルードンは、こうした自治管理された企業を経済単位として、それらを地区ごとに、地方ごとに、国ごとに連合させた、新しい社会のあり方を考える。それを彼は、農・工連合と呼んでいるが、この自治管理が成功するかどうかに、労働者の未来がかかっている、とブルードンは予想する。それが可能だということなら、人類には新しい世界が開かれる、しかし、それが不可能ということなら、労働者にとって、この地上の世界には少しも希望がない、ということになる、とブルードンは断言しているが、それはいかにも的確な確認である、と思われる。労働者たちが、誰かに管

理や支配を委せるというのではなく、労働者たちが自分で管理する、それを可能とする自分たちの能力と社会的条件を作りださないとすれば、労働者たちは依然として何ものかに従属し支配されるものとしてとどまらなくてはならない。

そこに労働者を真に解放するものとしての自治管理の重要な意義が見られるが、自治管理と五月革命とを関連して考えてみると、五月革命はその可能性を明示した、とはいえないものの、その可能性を問いただした、そして、自治管理という問題を、現実のものとして一般化した、とはいえるであろう。

これまで、五月革命の中での直接民主主義的な性格については、いろいろとのべてきた。つまり、自分たちの生活にかかわってくるものについて、誰かに決定を委任するのではなく、大衆が自分で決定しようとする傾向が、さまざまな面で見られたことについてのべたが、そういう傾向は必然的に経済の管理を自分たちで行なおうとする問題、自治管理の問題を前面に引きだした。そして、多くの討論の場で自治管理が問題になり、工場を占拠したストライキ中の労働者に対して、学生たちから、単に占拠するだけではなくて、君たち自身で企業を運営しろという呼びかけがしきりと行なわれた。それに反して、企業を国有化しろ、という要求は五月革命の過程では見られなかった。この事実は銘記すべきことである、と思われる。

五月革命の中で、現実には、広汎に自治管理が実施されたわけではないが、単なる経済要求を越えて、労働者による企業の管理という、未来を目指すいくつかの先駆的な動きは確かに存在した。そ

の事例を、I・C・Oというグループが発行した、「フランスにおけるゼネラル・ストライキ」という文書から拾ってみることにする。

まず、フランス第二の保険会社である、フランス・ジェネラル保険について、次のようにのべられている。

ここでのストライキは五月二十日に実施されたが、その三日前、十七日には、従業員中の下層の少数者が、三月二十二日運動と提携して、明確な遠慮のない言葉で管理の問題を提起したピラを、グループ各社の中でまいた。その要旨は次のようなものであった。

「学生たちが提案しているのと同様にわれわれは、フランス・ジェネラル保険のグループすべての従業員と管理者層の総会で、次のことを討議することを提案する。

①フランスのジェネラル保険は、現在ここに働いているすべてのものの自治的な管理によって通常のように業務をつづける。

②すべての重役と管理者はその職務から解任される。各部門は、単にその人間的素質と能力とにもとずいて選ばれた一ないし複数の責任者を指名する。

③部門の責任者は次の二つの役割を持つ。

イ、従業員の管理の下での業務の進行を調整すること。

ロ、従業員の管理の下に企業の進行を確保する管理者委員会を、他の部門の責任者たちと組織

すること。

④部門の責任者たちは、常に従業員に対して理解されるようにしなければならないし、指名した人びとによって常に解任されうる。

⑤賃金の階級制は廃止する。各従業員、管理者ないし重役は、一時的に五月の賃金（現在の従業員数によって分けられる賃金総量）の平均である平等な単一の賃金を受けとる。

⑥従業員各個人についての人件書類は、それぞれに返却される。各人は純粋に管理上のものではないものは、そこからとりのぞきうる。

⑦フランス・ジェネラル保険のあらゆる財産と設備とは、全員によって管理される全員の資産となり、各人はあらゆる情況の下でその保全をはかるものとする。

⑧あらゆる脅威に対して、管理委員会の指揮下に志願者からなる自衛グループが、日夜企業の警備にあたる。

五月二十日、新しいピラがまかれたが、それは次の諸点を強調していた。

——過去において社会の奪取がいかに急速に行われたか。

——われわれのあらゆる友を信用するな。われわれ自身しか信用するな。

——ストライキ委員会の選挙。

——先のピラが提案した原理。

——ストライキそれ自身が時代遅れであること。

「ストライキは時代遅れである。他人がわれわれに命令を与えるのを待つのではなく、全員によって選ばれた管理評議会を通じてすべてをわれわれ自身のために再出発させなければならない。その時混乱はどこに起るだろう。それは弾圧や暴力や貧乏や戦争によって、指導者であり特権者である自分たちの財産と利益とを守ろうとする人びとの間である。皆が心を決めることができるのは君が働いているその場においてだ。そしてあらゆる労働者とともに、君が何一つ持っていない世界を皆で打倒し、同時に君がすべてを持ちうる世界を再建するのも、その場においてだ」。

この呼びかけは、実際には呼びかけに終わった。しかし、ストに突入すると、ストライキ委員会の中に、機構の改革と決定への参加についての、小委員会が設置された。この小委員会は、職制の権限と組合の権限とを除去して、労働者の直接代表制を促進しようとする、次のような機構を構想した。

——あらゆる決定は例外なく、下部の階層（十二人の従業員）と一責任者（長代理）によって集団的に行われる。

——合意が成立すれば、決定は執行される。不成立ならば、決定は課長によって主宰される、下部の組織単位に応じて従業員と管理者とが同じ数の代表者をだす、同数委員会に提出される。こ

これらの代表は常任ではなく、解任されうるものであり、討議される問題の性質によって下部から指名される。この委員会は決定権を持たず、ただすべての問題を再検討し、解決策を示唆し、紛争を生じさせた下部の段階へ、決定のためにそれを送りかえす。

——もし紛争が続けば、すべては部長の一票を加えて、多数決で決定する、部における二つの選挙人グループから選ばれた常任代表（任期一年、リコール制）からなる、やはり同数の、部の段階での常任委員会に送られる。ここで決定は強制され、確立される。

これは、構想としてはきわめて大胆なものであった。しかし、結果としては、それを基礎にして、何かを発展させることはできなかった。現実に行なわれたのは、労働者の企業への参加、あるいは、共同管理についてのさまざまな討論の機会をえた、ということにとどまる。そして結局、会社側と労働者側との間で、機構を研究する委員会をつくることが言葉としてとりあげられたにすぎなかった。

同様に成果が定着することはなかったが、現実にもう少し先進的なことが行なわれたのは、ジェネラル無線電信のプレス工場であった。I・C・Oの文書は、次のように伝えている。

五月二十日、職場単位（作業場、事務所、研究所）に形成されていたグループが、まずストライキ委員会を選出した。ついで企業内の階級制の改善を研究した。七十人の技師がこれらの仕事

に参加した。従業員は仕事の面で無能な管理者と部下との関係を裁く「労働者法廷」を開設し、書類にまとめ、代表を通じて経営者に渡した。これらの仕事を要約してCFDTの責任者は次のように語っている。

「労働者の諸委員会とわれわれがその性格を明確なものとした工場委員会は、引き返すことのできない選択の基礎となっている。ストライキ委員会は民主的な企業におけるすべての決定権を持っている。労働者委員会は各職場ごとにおかれる。それは自分たちの労働の中で賃金生活者に直接かわるもの一切（労働の方法、ポストの決定、雇入れ、昇進）を管理した」。

（「ル・モンド」一九六八年九月二日）

ここで編集されまかれたビラは「自治管理への展望の中での企業の民主化」を求めているが、特に「少くとも賃金の年間総額の二％に等しい予算で、労働者による職業養成の管理、昇級の契約施策、労働のポストと権限の決定、職員の配置計画、職業周旋の管理、工場と企業の財政管理」(CFDT機関紙「サンジ」)を要求している。

しかし経営者との討議には出口がなかった。空しい交渉の六日のうち、六月十八日従業員はスト統行を六〇七対三五七で決定した。交渉は管理の問題、特に同数委員会の設置で行きづまったのである。経営者は拒否を正当化するためにそうした機構の非合法性を指摘した。CFDTの代表者たちは、初めに考えられた機関と同じ役割を果たす筈の、しかし多くは期待できない、企業委員会に組入られた小委員会の計画を提出した。

労働は六月二十一日に、五五一対一五二で再開された。プレスト工場のCFDT代表とパリ本社との話し合いは、工場委員会の中の一小委員会の創設でまとまった。経営代表五人、従業員代表十二人からなるこの小委員会は、企業の機構の刷新を研究することを任務とし、個別的には責任分担、「生産期限」、労働条件を扱うこととしていた。これはただプレスト工場のみに対してとられた措置で、一九六八年末までに「結論」をだすこととなった。

六千人ないし七千人が働いている、サクレエの原子力委員会（CEA）の事例については、次のように報告されている。

ここには同数委員会の「ピラミッド」が設置された。各段階ごとに（課、部、本部）、諮問的な役割を果たす、職場長によって主宰される、職場会議が設置された。職場会議は、十人に一人の代表の割合で、業務の中にみられるあらゆる職種代表を含み、あらゆる組合慣行の枠外で選出された。しかし選挙は一括して行われた。代表は原則としていつでも解任されるものであった。初めは課長（ないし職場長）も職場によって拒むことができるよう要求されていた。しかしこの要求は通らなかった。とはいえ、いくつかの先進的な職場では、職場長への賛否を投票した。そして万場一致による「異議申立て」のいくつかの例はたちまち大騒ぎの的となった。その結果、異議を申立てた人びとは後退して、以前のように振舞わざるをえなかった。

また労資同数の基礎にもとずく、全国委員会がつくられた。しかしこれは、キャスティングボードを握る、政府代表者である、理事長によって主宰されるものであった。この委員会は、原子力委員会の計画と予算と全般的な組織を討議する。同じ仕組がCEAに属するすべてのセンターにみられる。そこにはDAM（軍需局）も含まれている。職場会議とは違って、この委員会は従業員側は組合代表によって独占されていた。（DAMでは、法律による禁止のため組合代表はのぞかれている）。

このCEAの「委員会のピラミッド」は名高いものとなったが、しかし実際の管理の面では結局どんな権限も持たなかった。その唯一の有益性は、職場に情報を伝えることと思われる。しかしその面ですら、可能性はきわめて限られていた。

これらは、自治管理への志向がみられた、二、三の例であるが、ほかにも一時的に労働者が企業の運営をした例、たとえばフランス電力のシュヴィレ・センターでの、ストに入りながら、病院などへの送電の管理を労働者が行なった例とか、共同管理の問題が企業内で提起された例などがいくつあげられるものの、共通していることは、初めはかなり尖鋭的な、つまり資本主義制度の根本にふれる要求なり実践などが行なわれても、結局は問題が企業内の改良に還元され、せいぜい経営者に対して、労働者側の意見を伝える、諮問委員会を作るということで終わっていることである。したがって、五月革命は、自治管理については、それを現実の中で問題として提起したにとどまっ

た、といえる。以上の企業内での試みに対して、地域的な自治管理としては、ナントの例が有名である。それは、I・C・Oの文書によれば、次のようなものであった。

ナントは五月革命に際して、フランスの中で地方段階における組合の管理がもっとも進んでいたと思われる市である。ナンテール学部⁽¹⁾の学生の調査によれば、ここではストライキ中央委員会が主導権を握っていた。少くとも握ろうとしていた。特に食糧補給に関してそうであった。(いずれにせよ大真面目で行われたと思われるという評もあるが)通行証とガソリン券の配給、FOの運転手の協力による輸送の組織、委員会による市役所と車両の自由使用といった処置がとられた。

「経済的にこの上なく悪化した状態にあったストライキ参加者の家族のために、組合組織は彼らに食料品券を配給した。この券は食糧の一定量と等価であった。三才以下の子供ひとりひとりには牛乳の一フラン券が、三才以上のひとりひとりには五〇〇グラムのパン券と一フラン券が配布された」。(F・M・H.)

道路上にはFOの運転手たちが通行止めの柵を設けた。(カーン附近でも同様の柵が設けられたが、これは一日しか続かなかった)。

街の様子は次のようであった。

「労働者の家族の三つの協同組織(AS、APF、UPF)が、ごく近郊の村、シャペルシ

ユル＝エルドルの農民組合と接触を持った。十五人の農民組合員、労働者と学生の代表団を含む集会は、仲介者なしに流通網を組織するために、永続的な関係を確保することを決定した……。

毎朝、組合員は市場に価格を確かめにゆく。開くことを認められた店にはポスターが交付されたが、それには次のようにかかれていた。A住民への食糧補給を考慮して、組合はこの小さな店(大きい店は閉めなければならない)が通常の価格を尊重することを条件にして、店を開くことを認めるV」。

『フィガロ』紙の通信員も似たような事実を報道している。

「県がもっとも緊急な問題を解決できなかったのも、"組合連合ストライキ委員会"が市役所に陣どった。次第にそれは行政機構と交代した。そして委員会は救急車、パン屋や八百屋のトラックに交通券を交付した。そして商人たちはAこの店は開くことを承認されている。価格は組合の責任の下に永久に統制されるVというCGT、CFDT、FOの署名入りの貼紙をしなければならなかった」。

ナンテール学部の学生の調査については、「部分的であり、不公平」であるという非難が、別の証人からだされている。特にユネフ(全学連)の二人の代表がストライキ中央委員会で重要な役割を果たした、とのべられているのは事実と反するといわれている。実際には彼らの参加を要求した委員会のトロツキストとFOのメンバーは、労働者のみならず農民の他の組合代表によってはっきりと拒否され、学生代表はほんのしばらくの間オブザーバーの形で認められたにすぎな

い。しかしナンテール学部学生の次の報告は、現実を反映したものとして注目してよからう。

「ストライキ中央委員会は、当初中央委員会によって承認されなかった地区委員会とその非難とを警戒していた。実際には地区委員会は、食糧補給の組織においてずっと有効であることを明らかにしていた。それらの行動は組合の行動よりも、ずっと底の深いものであった。生産者からの直結市場の創設から出発して、それらは労働者各地区の政治化の細胞となった」。(ド・カイニエ)

しかし、運動の全般的な退潮とともに、組合にとっての力関係の変化とともに、状況は明確にかわり、ストライキ中央委員会と地区委員会は収拾の対象となっていたのである。

このナントの例については、ナント・コミューンなどと呼ばれて神格化される傾向がある。確かに、ゼネストという事態に対処できなかった無能な県や市役所という既成権力に代って、組合が一時的に地方的自治権力を掌握したこと、大衆的な自治的な流通網が形成されたことは特筆してよいことであろうが、しかし、全面的に高く評価してよいかどうかとなると疑問が残る。というのも、いわば行政機関に組合機構が代ったということであって、ナントの市民の自発的な自治管理が達成された、というのは性格が異なるからである。組合の連合機関である「ストライキ中央委員会は、身近かな必要に取り組もうとする民衆から直接生まれた機関に対した時、それを警戒し、典型的に官僚的なやり方で、社会生活を管理する権力を有する代表性は自分たちが持っている、と主張した」のである。そして「大衆は、資本の権力に従ったのと同じように、一時的な組合権力に従うの

か、それとも大衆は、彼ら自身の闘争と管理の組織(下部委員会、地区委員会など)を介して組合権力と争うか、の二つ」のうち一つの選択に迫られたのであった。したがってナントの例も、すぐれた模範というよりは、越えられるべき過渡的な事例と見るのが至当であろう。

以上の若干の実例を通して、五月革命における自治管理の実態については一応の紹介をしたと考えるが、それらの例や他の事例などを想起してみると、自治管理についてはいくつかの特徴的な問題が浮んでくる。

第一に、自治管理は現行法の下では違法である、ということである。それは、私的所有権を侵害する。労働者の経営参加要求に対しては、法的に違法であるという経営者の指摘が、あちこちで繰り返えされた。そして、学生たちの、占拠した工場を君らの手で動かせという要求に対して、労働者たちは、そんなことをしてみろ、学生たちのデモに対してとは違って、機関銃をぶちこまれる、と答えている例が少なくない。実際、六月に入ってから占拠中の工場の労働再開が警官の実力行使によって行われたことから明らかなように、工場の占拠と労働者によるその管理は、資本主義の根本にふれるもので、したがってそれは、警察や軍という国家の暴力装置の出動を招く怖れがある、逆にいえば、資本主義的私有は、国家の暴力装置によって歴然と守られているという事実、それが五月の過程を通じて確認された。自治管理を貫徹するためには、この問題を回避することはできない。

第二に、自治管理の要求は、主として組合の枠外から出ていることは注目すべきことである。ナ

ントの例からも知られるように、組合の機構はむしろ、労働者の直接管理、自治管理に反対し、そうした傾向を抑えようとした。労働者を直接代表する組織を抑えて、経営者との取引は俺たちにまかせろ、という態度が示された。組合は、組合という組織とそのヘゲモニーを維持しようとして、労働者の自立的な動きを抑え、労働者の運動を改良主義的な枠内にとどめようとした。これは、フランスのみならず、日本にも共通していることと思われるが、したがって自治管理を達成するには、既成の組合とは別の、資本主義を打倒することを明確に意識した革命的サンジカリズムの組織が、つくられる必要がある。それは単に賃金や労働時間のみではなく、労働の肉体的な内容、企業の社会的役割などを問題にする、将来は企業を管理してゆく組織の原型となる性格のものである。同様に、地域的な問題をとらえて結成され、将来は行政を奪還することを目指す、地域的な革命的大衆組織も考えられなくてはならない。

第三に、労働者の自ら管理する能力が大概の場合欠けていたことをあげなくてはならない。労働者に管理能力がないことは、すでに経験されているスペイン、ユーゴスラヴィア、アルジェリアなどの自治管理の際にも、自治管理のアクセラレーターとしてしばしば指摘されていることで、何らかの形で労働者の自己教育が行なわれなくてはならない。しかし、この自己教育の最良のものは自治管理である、とブルードンはいっているし、確かにそうであろうと考えられる。ここには逆説的な現実があるが、これはどうしても解決しなくてはならない課題である。

第四には、経営者側や組合側が自治管理に敵対し、自治管理など夢物語だといっていたのは当然

なことだとしても、労働者の大多数もまた、自治管理はユートピアにすぎないと受けとっていた事実を指摘しなくてはならない。労働者たちの大半は、企業を自分たちのものだ、自分たちが管理するものだと考えずに、そんな余計なことに頭を使うよりも、できるだけ賃金をもらって、できるだけ時間的に楽ができればそれでいい、と考えているのである。自治管理を樹立するためには、そうした労働者たちに、彼らの受動性を打ち破って、彼ら自身が企業の、社会の主人になれるのだというところ、彼らが現に享受しているよりもっと別の人間らしい生き方が可能であるということ、を、思想的にも、また実感としても示して、起ち上らせる必要がある。それは革命的サンジカリズムの重要な課題の一つである。と同時に、資本主義企業内での革命的サンジカリズムの活動と併行して、実験的な自治管理の運動も進められるべきではないかと考える。

自治管理にはさまざまな問題がある。すでに述べた労働者の自己教育の問題もあるが、参加者の報酬をどうするか、組織を直接民主主義的に運営してゆく上での実際的な慣行をどう育てるか、自治管理企業間の交換をどうするか、競争をどうするか、利潤の追求は絶対的に排除すべきものか、などいろいろな問題があり、それらの問題の解決を革命達成後に残すというのではなく、現在の資本主義体制の枠内という制約はあるにせよ、自主的に提携した人間たちによって、自治管理企業をつくって、その中で自治管理に関する具体的な問題の追及と解決をはかってゆく、そこで資本主義企業とは違った、もっと人間らしい生き方をする場があることを具体的に示してゆく、そういう実験的な、先駆的な運動、それを革命的サンジカリズム運動と併行して進めるべきではないか、とも

私は考えている。

第六章 来るべき革命の戦略

六八年五月は、革命としてはその端緒を示したにすぎなかった。五月の、またそれ以後のデモのスローガンとして繰返し叫ばれたように、それはまだ「単に初まり」でしかなかった。五月革命は、革命を遂行するに足る意識と力とが革命主体に欠けている時、革命は流産せざるをえないことを如実に示した、ともいえる。しかし一面ではまた、五月革命は革命戦略上の重要な問題を提起した。異議申し立ての有効性、前衛の新しい性格、文明そのものの問題化、経済管理の方向として、国有化ではなく自治管理の復権、労働組合、左翼諸党の非革命性の暴露などであるが、それらを通じて、またそれらとともに日本の状況を考え合わせて、来るべき革命の戦略はどのようなものであるべきなのか、それをこの章では考えてみることにしたい。

革命の戦略とは何か、ということについてはいろいろの定義があると考えられるが、ここでは、われわれ被抑圧者大衆はどういう状況にいるのか、その状況の中で何を望んでいるのか、その望みを達成するためには何をなすべきなのか、それらを明らかにする大綱を革命の戦略と見なすことにする。端的に言えば、状況と目標と目標達成の方法を明らかにすることである。そして、状況につ