

(研究調査資料)

ロシア連邦における最近の労働法制の新動向にかんする資料集(1)

—ロシアの派遣労働法制度をめぐる新動向について—

中 村 賢二郎

Some Materials on the new Tendency of Labor Law Systems in Russia —On the borrowed labor law system project—

Kenjiro Nakamura

目 次

解説

- 第1章 アンドレ・イサエフ国会労働・社会政策委員会議長による改正労働法典の概説メモ
- 第2章 拡大する人材派遣会社Kelly Servicesモスクワの例—コンサルタント、アンナ・ラリーナ女史の紹介
- 第3章 21世紀における労働法の命運—人材派遣法問題—故法学博士キセリョフ教授の国立大学法学部・経済専門学校合同研究集会での2004年12月30日付の遺言レポート

解 説

本稿は、2006年6月30日改正ロシア連邦労働法典の特性とこれまで検討してきたこの国の新移民法制度の新傾向のそれとの接点を探ろうというかなり大胆な以下の構想のもとに始めた最初の試行作業の1つである。プーチン大統領の新移民戦略については、本紀要第46号23頁以下に既に紹介済みであり、その下で改正実施中の新移民登録手続制度も前号の第47号49-91頁以下に同手続法の邦訳をも含めてその特色を紹介しておいた。(注1)

部分改正とはいえ、改正後の現行労働法典の特色とその意味するものを未だ十二分に検討しきれていないのであるが、その改正点と方向性について今回の法改正の主導責任者である第1章のイサエフ議長による概説メモ(特に派遣業にふれた冒頭部分)でもその若干を知ることができるが、次号以下で更に詳しく検討してみたい。(注2) 人材派遣問題がロシアの法曹界・学会のみならず経済界・労働界・マスコミでもその成果について賛否両論に分かれて厳しい討議がなされている現時点において、「労働法の諸問題」誌上に故キ

セリョフ教授が2004年に発言したレポートを同誌編集部があえて掲載した意図は何であろうか。派遣労働法問題は今やグローバルな関心事となっていて、上掲誌やとりわけ2004年代の「経済と法」誌でも既に毎号のように集中的に取り上げられてきたが、(注3)プラス・マイナスを含めて法曹界や実業界のみならずふたたびロシアでマスコミや巷のホットな話題の1つになっているのは何故か。

最近のロシア政府ならびにマスコミ・世論の動向をみると、現段階でのロシアのこの問題の特徴は、不法移民防止の新移民登録手続制のもとで更に人材派遣システムを活用した移民政策を導入することで一そう有効な移民成果を期待できると構想し、そのための調査研究と世論づくりに意欲的になっているのではないだろうか。ガスト・アルバイターの導入に派遣法を活用して失敗した(偽装請負派遣など)1972年以来既に苦い経験をもつドイツの先例(注4)もあり、ロシア政府が目下どういった型の法的に厳密な人材派遣システム作りを意図しているのか注目しておきたい。現在、国会でも既存の「私的求職・斡旋エージェントについて」法の修正その他悪用防止と労働者の権利保護等これに関する一連の法案審議に集中しているようであるが、その後の詳細な情報は未だに公開されていない。新派遣法がどのような就労方式を合法化し、派遣労働者保護のための規制措置を今後強化するのか。拡大しつづけるロシア特有の闇労働市場に群がる不法移民、不法派遣労働者等の不正規労働者を活用して、ソ連邦崩壊以降急成長した企業主のみならず、世界最大の人材派遣市場をもつロシア連邦内および独立国家共同体諸国圏内への企業進出に意欲的な世界の巨大人材派遣会社にとっても最大の関心事である。第2章のKelly Servicesおよび本号同時掲載の「新移民政策動向と新移民法制資料(4)」に紹介の2006年12月モスクワで開催の第2回国際移民会議の盛会さとそれへの多くの諸外国の巨大人材派遣会社の積極的参加の姿勢にも関心の高さが読み取れるのである。しかし私的派遣会社本来のグローバルな人材供給機能を活用した移民導入政策にも諸々の限度(コマーシャル・ベースでのロシア国内に埋もれている人材のロシア国外への供給機能)のあることも配慮した上での政策転換であると考えておきたい。Kelly Servicesの研究誌にまでこうした自社宣伝を掲載する逞しさを別にしても、同誌読者はモスクワの労働市場での同社の活動実績よりもむしろ人材の国際的流動の実態情報をより詳細に知りたかったのではなかったか。国際情報や国際移動交流手段の簡易化した21世紀では、古典的移民と人材派遣とは条件次第で背反現象する場合もある。

第3章の故人イゴリ・キセリョフ博士は厳しいスターリン時代を切り抜けてきたロシ

ア連邦労働法学会の重鎮であり、とりわけ国際比較労働法学分野でも多くの勝れた業績を残し常に学会をリードしてきた碩学としての21世紀の労働法の命運を予想した遺言には大変重要な含蓄のある内容がある。(注5) 同博士は最後に慎重に結びとして、「要するに、私は労働法が本来もつ主要な2つの機能である保護的機能と生産的機能の現時点での最適な相関関係とは何かという問題を理解しなおさなければならなくなっているのである。はっきり言って21世紀の現実と当為を考慮したそれにふさわしい労働の法的規制の見直しこそが今問題となっている次第です。こうした問題の解決に成功すれば、新しい工業化以降の高度情報化社会にふさわしい労働法の再生とルネッサンスを期待できると思うのであります。」

以上の慎重に言葉を選んで21世紀の労働法のしかるべき方向を極めて抽象的かつまたシンプルに教示した碩学の遺言をどのように受け止め、実践に生かすべきなのか、現場は既に新派遣労働法制の改革の方向に舵を切り、その草案の再検討段階にある。

しかし私的派遣エージェントによる派遣労働を合法化し、生産社会の活性化を図ろうとする行政主体と経済界の動向に対する有力な反対意見のあることも紹介しておかなければならない。時間的制約もあり全訳でなく、多様な反対説のごく一部を弁護士兼大学助教授でもあるイリーナ・コスチャン女史(「労働法の諸問題」誌。2006年。第12号。24-28頁)の論稿「派遣労働：合法化による労働者と国家の利害」より冒頭部分と結論部分のみを以下とりあえず引用しておく。

「所謂非正規雇用実務を分析する際において、これらの雇用形態の広がりの中で、それぞれの参加主体のもつ利益が何であるかを区分しておく必要がある。この問題の主体となるのは、先ず法的にも形式的にも雇用主となる私的な雇用代理店частные агентстваであり、次に事実上の雇用主となる利用企業предприятия— пользователь、派遣労働者заемные работникиと国家государствоということになる。私的な雇用代理店と派遣労働者を利用する派遣先企業 それぞれの利益については既に本誌で考察した。本論稿では、非正規雇用形態が合法化されたなかでの派遣労働者と国家の利益を分析するものである。——中略——残念ながら、〈第3者に提供目的で私的就職斡旋企業に雇用される労働者の権利保護に関する連邦法〉草案をその個々の欠点はさておき批評して言えることは、派遣労働者の利益を省みずに基本的には、私的斡旋業者と国家の法的利益のみを追求しているとしかえないのである。派遣労働実施手続を規定しているどの法規も自立した労働者の諸権利と法的利益の保障についてはなんら規定していない。率直に言うと、同連邦法案の

一連の規定は布告的性格の立法でしかない。国家は自らの利益のみを追求して、外国の意向・権力に従属するといった意味での労働の隷属方式に全く無関心であると私は思う。こうした状況に無関心でいられるとしたら、その国家は自らのためにも、モラルが求められる国家としてふさわしいものではない。私は国の生産力の活性化のためにも、派遣労働を適法活用するための立法案作成の際は、常に関係当事国相互の利害も尊重し、また事実上の雇用主と法律上の雇用主双方の権利と法益のバランスを尊重しておこなわねばならないと考えている。」

- (注1) 「ジュリスト」誌2006年12月1日付第1324号。119頁。海外法律情報欄に掲載された岩沢総「ロシアの不法移民取締り罰則強化」は、行政的違法行為法上の解説であり、新移民登録手続法上の問題には触れていない。
- (注2) 300条項以上の部分改正と13条項もの新条文を追加新設した2006年10月2日付公布の新労働法典の特色と今後のロシア労働法學の課題を的確に指摘したモスクワ大学労働法講座主任教授のアレキサンドル・クレノイ博士の論稿（ロシア労働市場の弾力化・活性化と急増する労働移民および派遣法問題）を次号49号で紹介する。
- (注3) これに関連した2004年以降の最近のロシアの派遣労働法関係論稿の雑誌資料
「経済と法」誌。2004年第1号。98-103頁。第2号。52-56頁。第3号。40-48頁。派遣労働の法的規制コンセプト。第9号。22-30頁以下。ア・エフ・ヌルデーノフ：派遣労働：その組織の特性と法的規制の可能性。2004年第10号。21-28頁。エス・ガロビーナ：派遣労働における労働契約の内容。ユ・ハリトーノフ：人材供給契約は如何に締結するのか。エス・ユ・カロビーナ：派遣労働における労働契約の内容。「労働法」誌。2004年第7号。ア・エム・ルシュニコフ、エム・ビ・ルシュニコフ共同執筆：派遣労働・その法的規制の歴史的経験と展望。2005年第6号。7-29頁。ゲ・ユ・コルシューノフ：派遣労働者関係の法的規制。「労働法の諸問題」誌。2006年第6号。39-42頁。アンドレ・シュカードフ：人材供給、その労働諸関係の特殊性。2006年第10号。50-55頁。アレクサンドル・レオーノフ、バレンチナ・スベチカレンコ、エリミラ・チェルカーソワ「第三者に労働を提供する際の労働者の諸権利に関する法案」2006年第12号。24-28頁。イリーナ・コスチャン：派遣労働の合法化による労働者および国家の諸利益等。（「経済と法」誌については、07.06.27.神戸大にて調査）
- (注4) 1980年代後半以降の幾多の文献で参考できるが、大橋範雄「派遣法の弾力化と派遣労働者の保護」法律文化社 1999年刊。主に統一前後のドイツ派遣法の論稿集であるが、未だに基礎研究に参考になる。
- (注5) 同博士の近刊文献として、イ・ヤ・キシリョフ：「全体主義社会の労働法—20世紀の法史より—」モスクワ 2003年刊。ロシア科学アカデミー・社会科学学術情報センター発行。全80頁。その内容：1917-1991年のソビエト期の労働法。1922-1945年のファシズム時代のイタリアの労働法。1933-1945年代同時期のドイツの労働法等を決して過去の遺物と軽視してはならないとする示唆に富んだ独特の視点からの概説パンフである。

第1章 アンドレ・イサエフ国会労働・社会政策委員会議長による 改正労働法典の概説メモ

現行労働法典はその採択時（2001年12月21日付）から約5年間に多くの問題が提出されてきた。行政改革を通して我々は122件もの法律を採択したが、そのうちの大部分が国家予算を伴う労働者に関連した法律改正に関するものであった。その結果、2004年3月付で最高裁判所の総会は、こうした諸々の労働紛争の慣行пракутикаを総括した。（注1）こうしたこともあって、労働立法の見直しが必要になったのである。強調しておきたいことは、新労働法典採択から約5年間経過後良くも悪くも全くコンセプトとしてはなんら変化していないのであるが、それでも一連の改正が必要であったのであって、しかもその改正は個々の人物とか集団（コレクチフ）にとって極めて重要な意味をもっていたのである。ここではこうしたもののうち、とりわけ最も注目すべき改正点に絞って以下解説しておく。

今日では、自然人である雇用主は以下の2種のグループに分類される。すなわち、本来の個別企業主と、そうした本来の企業主に属さない雇用主、例えば、労働者を雇用するけれども当該雇用主のためのビジネスをおこなうのではなくて、家内庭師・家庭教師といった他人に個人サービスを提供するための労働者を雇用する雇用主とに分類されるのである。法律は後者のこうした本来の企業主とはいえない雇用主にたいしても本来の自然人である雇用主がこれまで享受してきた全ての法的特典を同様に享受できるものとしたのである。

従来の個別企業主にとっても以下のような改正をおこなっている。今や彼らは自己の雇用する労働者の労働手帳をつけることを義務付けられるが、予め解雇データが記入されているような労働契約を労働者の誰とも締結できるのは、35名以上（商業部門では20名以上）の就労者を抱え込んでいる条件の巨大企業の場合に限られているのである。

有期労働契約締結可能要件も詳細に規定されるようになった。また、雇用主となりうる年齢も一般的には18才と規定され、また労働者として就労関係に編入できる年齢も16才としたのである。新法典には兼業労働者に対する保護規定も強化された。これまでは、兼業労働者は常用労働者の代替として就労していたので容易に解雇されたのであるが、今日では有期労働契約に移行させることができるのは、年金受給年齢者のみとなったのである。

新労働法典の発効と共に、労働契約内容に関する規範も若干改正された。今日ではそこ

に書き込まれる労働契約の内容が就労場所・労働日制等の義務的規定と被用者・雇用主双方の任意希望により文書に書き込まれる補足的規定とに明確に区別して規定されるのである。旧労働法典には労働者側の文書による同意なしには雇用主が一方的に変更できない「本質的労働条件」といった概念があって、裁判で何が契約の本質的条件と考えられるのが争われていたのであるが、今日では正確に明記されることになった。また雇用主の発意による労働者の解雇事由数も簡略化した。雇用主は職務不能乃至健康被害上の不適格事由のみでは労働者を解雇できないのである。かくして、指導者は「労働者の健康状態」概念の悪用はできないのである。

それ以外に更に法典は定員削減乃至技能不足による現職不適格で解雇を行う前に当事者に対して、あらゆる予備の欠員を提示しなければならないと明記しているのである。雇用主は信頼喪失の場合に解雇権をもつとして、労働者に有利な解雇条項に置き換えることにしたのである。今日ではこうした事由による解雇は、過失発覚日より1年経過後に可能になるのである。その他改正の重要点は、試用期間中の採用変更、時間外労働導入手続、医療証明書による業務の交代である。また企業内に労働保護の保障要求の増大による労働条件に対する国家監視委員会制度が導入された。以上以外の多くの変更について即座にはコメントすることはできないので、図書館に行ってこの法典を見てほしいのである。

(注1) 本資料と関連する最重要な2006年12月28日付ロシア連邦最高裁判所総会決定は、<http://www.rg.ru/2006/12/31/postanovlenie-trudovoi.html>参照。なお、最近の労働法典改正と深くかかわる2004年3月17日付ロシア連邦最高裁判所総会決定に関するユ・オルロフスキー氏の詳細な解説は、「経済と法」誌。2004年。第4号。5-21頁参照。

(「ロシア新聞」2006年10月6日号)

第2章 拡大する人材派遣業Kelly Servicesモスクワの例

——アンナ・ラリーナ女史コンサルタントの紹介——

1. はじめに

21世紀初頭における世界経済発展の極めて重要な過程の一つがグローバル化の進展であり、その間に国際共同社会は質的に新段階を迎えた。隔たりがなくなり、人々が流動的になるにつれて、競争が厳しさをましてきた。20世紀末の10年間に世界の労働市場は著しい変化に耐え、今日に至っている。更に地球上のグローバルな変化にも私たちは柔軟に対応し急速に反応することで21世紀の今日のロシアの平安は保たれているのである。

しかし、ここ数年間ロシアの労働市場に各種の非国家的な就職人材斡旋業者組織が活動

するようになって来た。その中には国外で創設され、既に活動実績を持つ企業もある。こうした会社の中に、とりわけ周知されている人材派遣会社がケリー・サービスであり、雑誌「フォーチュン」がリストに掲載する世界の巨大会社500社に及ぶ国際的会社に対して有能な人材を提供している点では、本社は世界のリーダー格なのである。毎年当社は世界の28の諸国に設置する2600の支店を通して70万人を超えるスペシャリストに対し出世の道を開発し、かつまた215,000を上回る会社のための人材選択に成功するよう活動しているのである。本社は1996年度よりロシア国内で活動し、今日ではモスクワ、サンクト・ペテルブルグ、ノブゴロド、サマール、ノボシビルスク、エカテリンブルグに支店を開設している。

また本社は販売・マーケティング・事務管理・金融・会計・人事・情報技術・物流技術コンサルタントサービス・工業企業商業網内の定員補充・人員整理部門の常勤・非常勤職員を含む広範囲にわたるサービスを統括しているのである。

2. 世界の派遣労働——注目すべき実績

ビジネスとしての派遣業は1950年代にアメリカで活動がはじまった。その創業者ビル・ラッセル・ケリー氏が1946年に臨時要員提供会社ケリー・サービスを創設したのである。

1997年ILOは三面雇用関係の合法性を承認した。(ILO 181号条約並びに188号勧告) 今日ではILO加盟国中14カ国が同条約を批准採択している。

今日では臨時職員提供サービス産業は、世界で年平均20乃至30%に成長してきている。Kelly Services社の2003年度の営業実績は7,000名以上の臨時要員を、2004年度は11,000名、2005年度には同年度の最初の9ヶ月間だけで15,000名以上もの人材提供サービスを行った実績を持っている。今日ではアメリカ国内の臨時職員提供市場売り上げ規模は800億、英国375億、独70億各ドルである。EU諸国内の同業会社は年度内で700万名の就職斡旋をしている。フランス国内でも、最近の派遣労働者数の増加率は雇用主の直接雇用労働力テンポよりも13億ドル増えているのである。Kelly Services社の2005年度の14ヶ国でおこなった調査によれば、ヨーロッパ国内の労働人口のうちの44%しか通常契約での就職を続けることを望んでいないという。

3. 派遣労働とビジネス——その需要の増大理由——

会社が派遣労働者を利用する理由は以下の3点である。

1. 会社の行うもろもろの特別企画。

企業内の新生産システム導入企画の広告・展示等に役立つ。例えば最近多くの会社が国際基準にもとづいたビジネスに移行している今日、AXAPTAあるいはSAPといったERPシステムを採用導入し、社内にその成果を得るためにはその移行準備期にある社内の全部局に新たな協力者の補充のため。

2. 生産ピーク

例えば、秋とか正月前の繁忙期にチョコレート製造工場は生産数量拡大のために、特に同時期の臨時要員補充のため。

3. 同僚の休暇・疾病

例えば、突然の秘書の病欠等で臨時職員の代用・臨時職員の補充のため。

以上のような場合の補充要員の募集提供サービス・エイジェントの機能拡大のみならず、埋もれている人材発掘機能もある。

4. 労働関係の三面性と臨時労働を優先活用する理由

(1) 極度の時間節約になる。

人事課職員は要員の募集・面接・就労斡旋とかその他給料・基金を税務署に報告するとかに必要な各種の手続を省略できる。我々の資料によると、社員1乃至9名のごく小規模会社でも週平均7人分、50乃至90名の中規模の会社なら同じく週23名分の時間の節約になるといわれている。

(2) 大きな効果。

測りえない程の大規模な審査済みの求職志願者基地を管理している人材エイジェント側は、いつでも一時的な人材不足問題の迅速な解決に対処することを保障している。かくして、当社の顧客のうちの68%は派遣労働の利用は極めて金銭上の節約になると確信している。小ビジネス管理会社SBAの調査資料によると、人材・賃金計算・管理に要する年平均支出総額は500人以下の規模の会社では、職員1名につき5,000ドル、500人以上の会社では、3,400ドルであることからすると、かなり重要な問題となるのである。

(3) 人材エイジェントはあらゆる義務を代行する。

適時の賃金支払い・休暇・医療の支払い・年金・社会保険金の計算等に関する一切の業務を責任を持って代行する。かくしてエイジェントは解雇・生産関連の不祥事等の一切のリスクを背負うのである。

5. 派遣労働と人の関係について重要なことは、選択の自由が保障されている点にある。

派遣労働の人気のそれが求める人のなかで確実に急上昇している理由は、その候補者の

信頼度の上昇とも関係している。そして最も重要なことは、ロシアおよび全世界の人のメンタルと生活価値観の漸進的な変化とも関係している。

6. 求職候補者のための臨時的仕事の優位

求職者のうちにはもろもろの異なる理由からして、常勤就労のできない一定のしかもかなりの多くの人たちが存在するようになった。このうちには学生・若い主婦・何らかの身体不自由な人たちが含まれる。かくして、毎年常勤就労を望まないこうした候補者数が増大しているのである。

(1) 職業選択の自由。

臨時就労者は就労先会社・仕事の種類・就労時間および期間の自主的選択等ができ就労方法を自由にプランすることもできる。彼らはどんな会社にも就労し、労働条件を比較し、どんな仕事が本人にふさわしいかを見極められるのである。学生にとっても働きながら学習できるチャンスとなり、若い主婦にとっても就労と育児を共用できる。

(2) より広範な求職が可能になる。

臨時的職場として想定される仕事の種類は以下の様にさまざまである。

さまざまな空席の管理事務（秘書・通訳・部局の助手）、金融事務（基本資金の会計係・予備レポート・売買予想・在庫計算の各係・会計助手）マーケティング・販売係（プロモーター・マーチャンダイジング・通商代理人）生産活動人（仲仕・包装係・計器測定人・倉庫係）その他多種の作業人。

7. 社会的保障

エイジェントより派遣されて会社の代行者として臨時就労する職員にも、専らもろもろのしっかりとした社会保障がある。エイジェントは労働立法が要請する全規定に従って契約を締結し、あらゆる税務控除を受け、医療保障も受けられる。

Kelly Services社のそれを含む労働市場の最近の研究によれば、社会における生活価値は常時変化しているといわれている。人々は特定の雇用主にこだわらないことを好むFreelancerとしての就労スタイルを好むようになると、ますます慎重に自己の生活設計をしたがるようになり、自らの趣味の場所を家庭内に、暇つぶしのための、かつまた自己完成のための場所を残しておこうとするのである。従って、このために雇用主はいうに及ばず、求職者の側からも今後一層派遣労働に対する需要の増大がはっきりと予測できるのである。（「労働法の諸問題」誌。2006年第6号。p.37-38）

第3章 21世紀における労働法の命運—人材派遣法問題—

—故法学博士イゴール・キーセレフ教授の国立大学法学部・経済専門学校合同研究集会での2004年12月30日の遺言レポート

私は本レポートで労働法適用実務上のもろもろの具体的な内容の分析を計画しているのではないのであります。こうした具体的な問題なら文献にかなり詳細かつ要領よく紹介されていることを諸君の多くが熟知しておられると思います。本日は私たち研究者がともすれば忘れていたより一般的な問題、すなわち21世紀における労働法問題の命運に関する問題とこれからやってくる10年間に迎えるであろう私たちの労働立法の進展の方向性に関する問題について考えてみたいのであります。

私はわが国の今後の発展の特徴ともろもろの問題は、以下の2つの大きな要素によって決定すると考えております。その要素とは、1. 経済移行期に特有の社会構造の変化と矛盾（社会学者のいうショック）の発生 2. 世界規模で生じつつある社会の後期産業社会への変化であります。こうした諸要因の同時的総合作用が実際には混合しあって発生し、このことが特に労働市場を急激に変化させるような諸々の危機を発生させ、労働および労働関係の諸領域にも全く新しい状況を生じさせているのであります。今世紀の初頭誤ってソビエト体制という全く特別の生産・社会環境の中で成長してきたわが国の工業化期に造られた伝統的労働法制は、今日の新しい状況の下で今後（将来展望しても）ますます原理的にもふさわしくなくなってきたのであります。

両世紀の境目において、ロシアは新たな構造改革を緊急に行う必要に直面したのであります。ソビエト後の発展の第1段階において、多くの重要な制度改革、法律のあらゆる部門とりわけ最も困難であった労働法に関するいくつかの重要な制度改革が行われました。ソビエト後の労働法典はソビエト以降のロシアの全く異なった望ましい労働関係規制方法を提示したのであります。この新労働法典の採択は、細石が巖となりやがて一般大衆の意識のなかに断ち難く定着してしまったソビエト時代に作られたステレオタイプの労働法規制のヒナ型を克服するためには必要な立法であったのであります。即ち、1971年の労働法典の大部分は既にとくに時代遅れなものになっていたのであります。私たちはこうした過去の遺物を新法典に変えることは必要であったし、必然な事柄であったと考えています。かくしてロシア連邦労働法典がすでに発効しているのでありますが、この多くの新条項を設けた新労働法典ですらも、今日では法律文献によると、これまでに否定的な評価を受けているのであります。辛辣かつ正当な批判の対象となっている箇所的大部分は、新労

働法典には法技術上からみて多くの矛盾・不注意・空白・単純な誤謬があるとか、現行ロシア連邦労働法典は我々のこれまでの歴史のなかでも最悪の代物であると考えたり、また2002年同法典は1971年制定の労働法典と比べてなんら新しいものになっていないという人すらいるのであります。

私はこうした労働法典に対する評価は、個人的には同意できないのであります。労働法の専門家たちが法典内のあれこれの条項等を分析し正確に批評しながらも、彼らのグローバルな評価のなかには同法典のおかれていた当時の現実的環境を考慮に入れていない者もいたのであります。いかなる国家の労働法典たりといえどもたかだかその制定当時の社会勢力の広がり状況を反映する政治的文書に過ぎない、純粹の法律文書といったものでは決してない。市民生活が極度に政治化・分極化し、国会内では専ら政治的・イデオロギー的要素が優位を占め、各政党相互・代議員間でも重要な意見の相違のために社会的な対立が生じていたという当時のわが国の具体的な政治状況の下では、大抵の場合そうした対立を融和するはずの法的形態の作業は押しやられてしまったのである。新労働法典の各法規も細則に至るまで、もろもろの政治勢力による全く信じがたい妥協の産物なのであります。同法典の詳細な検討については、現実にはその可能性も時間もなかったというしかないのであります。同法典は上級指導部局の明確な政治的要望がある限り直ちに採択されたのであります。同法典採択の更なる遅延は許されなかったのであります。将来的には、その適用実務をみて同法典内に不備・欠陥があれば必要な修正・補則・解釈を行うことになっていたのであります。またこうした重要な作業に労働法専門法学者が参加することにもなっていたのであります。

つまり、2004年3月付でロシア連邦最高裁判所総会は、かくして「ロシア連邦裁判所によるロシア連邦労働法典の適用に関する決定」を採択し、国会の労働・社会政策委員会は「ロシア連邦労働法典の改正・補則に関する連邦草案」を準備したのである。こうした立法草案に従って、同労働法典内に100箇所以上の小さな修正・補則・削除がなされることになったのであります。

以下新労働法典の一般的评价に基づいて、私自身の主観的な意見を以下述べておきます。本新法典はそのうちのあらゆる不足箇所を補修し、例えば近似とはいえ今後の経済成長と社会進歩に役立ついくつかの法的条件を構築したのであります。例えば、わが国の従来の労働法規制度の中に一連の原理的に新しい幾つかの法規定を導入したのであります。そのうちの主要な法規はこれまでのようなソビエト式労働法規制システムの惰性をもろも

ろの方針によって排除し、こうした方針を完遂できるような新しい発展のベクトルを立法化したのであります。このベクトルとは、ロシア連邦大統領が最近述べた市場経済・民営化・社会国家といったロシアの今後の歴史的選択原理に基づいた労働関係構築のための新しい原理に立脚したものであります。私は現行労働法典がわが国の歴史のなかで最悪の法典と評価する根拠は何もないと考えている。

現行労働法典をソビエト時代の同法典と比較すると、1922年の労働法典よりも優れた内容であります。ちなみに、1922年労働法典は、ソビエト時代の法規を収集したより優れた法典であり、当時の世界の労働法典としては最も優秀な労働法典のうちのひとつであったと今日でも評価されております。労働法典採択をめぐる戦いは、1918年法典（戦時共産主義法典）に取って代わることが要請されていた1922年法典（ネップ期の法典）の採択めぐって展開された争いを多くの関係のなかで思い出させるだけに注目されて良い。とりわけ、1922年法典と同様に2001年法典をめぐる反対・賛成者相互間の論争の総体が深い感銘を与えるのである。ロシア連邦労働法典は全体的にみて、社会・政治的体制の交代によりわが国内に集積された状況（理念レベルでなくとも、対照的に）を反映しており、歴史的文脈から見ても、わが祖国の労働に対する法規制のあり方を一步前進させた成果ではないかと私は考えております。同法典は当時の移行期のユニークなロシア労働市場が抱えていた自らの危機的現象に対してどのような方法でそれ本来の適応をしてきたかということをもその全てではないが現実的かつ独特な側面から理解させてくれるのであります。このことを確認するためには、2001年はじめ頃の出版された有名な経済学者カペリユシニコフ氏の書物「ロシア労働市場」が良い。ロシア連邦労働法典の長所については、その欠点と共に語るができますが、今私にはその余裕がありません。ここではそれが国際的好評を得ているとしかいえないが、2001年に採択以降一連の諸外国（ルーマニア・リトワニア）に対して大きな影響力を与えている事実がそれを証明しているのであります。

以上を総括すると、ロシア連邦労働法典は労働に対する法規制の発展の達成目標を顕著にし、短く云うと民営化した労働市場形成の進行方向に共通する平和的価値に向けてわが国の労働立法を発展させるために必要ないくつかの前提を設けるためのものなのである。同時に、新法典採択以降を見ると、それによって労働法規制問題の全てを解決するものではなかったことがわかったのである。新法典に寄せられた期待は、数々の客観的・主観的な原因によって成功しなかったと認めざるを得ないのであります。その原因は以下のことにあります。1. 国家規制機構の弱体化と無力化 2. 国家機構の汚職 3. 社会生活上

の犯罪化 4. わが労働組合の無力化・不活発化 5. その他の市民社会機構の未発達
6. 上から下までの法的ニヒリズム。

ロシア連邦労働法典は何とその後の2乃至3年間は労働市場の奇妙な変質のために実効しなかったし、実効力を持ちえなかったのである。その理由は以下の2点にあると考えております。1. 労働市場では、立法およびそのためにあるその他の法的テコの機能が誇大化して活用されるよりも、この市場ではそれよりもっと大きな諸力の方が活動するようになったのであります。要するに、その場を取り仕切ったのはそうした諸力の方なのである。すなわち、法的テコよりも、そうした諸力の方が労働分野や労働諸関係の現場を取り仕切ったのであります。2. とりわけ、今後を展望してみても少なからず重要な状況にあることは、現在進行中のグローバルな民営化移行方式をとれば、はっきり云ってこれまでの伝統的な労働法は危機に陥るのである。にもかかわらず、現行労働法典内には何処を見ても、つまり伝統的タイプの労働法の特徴しか見ることができないのである。問題となるのは、現行労働法典は原則的にはかつての時代遅れの産業化時代固有の方式の労働の法規制しか規定していない点にある。

ところが、労働・労働関係に現れた新しい手続や現象なるものは、19世紀・20世紀の過去の慣行的な法構造の中にはなかったものであり、かつまた積み上げられてきて現に我々の身体の一部となっている法典の中のドグマや原則に反する以上は排除すべきものなのである。ところが何者かに気に入られたり入れなかつたりするこうした新しい手続や現象はなんとますます私たちの社会のなかに益々多く成長してきているのであります。歴史の諸法則は容赦しないものである。現実の労働・労働諸関係領域内に生ずるこうした新しいもろもろの手続きや現象が益々大規模に広がりを見せる一方で、そうした現象を認めてはならない、そうした現象を社会的利益上からして（多種多様なステレオタイプのドグマとは別に）合理的な規制をしようとする動きがあっても、ただただ労働法はそうした現実性から乖離し、労働の法的規制の危機を深化させてしまったのであります。

ところで、私は新しいタイプの労働法の前兆・萌芽・兆候のような動向が今日の労働法規制の中に既に見られるようになってきたと考えているのであります。こうしたもろもろの前兆は多少とも経済のかなり発展した国ならどの国にでも見られるのであり、ロシアもその例外では決してありません。私が今後の労働法の特性と見る労働に対する法的規制のためのイノベーション（新基軸）なるものを一箇条書きの指摘に終わるかもしれないけれども一以下順次明らかにしておきたいのであります。

1. 労働法の対象とその効力範囲、その社会的役割と活動機能・その法的労働規制の変化。労働法の社会的機能のうちには、雇用主と消費者の相互間の利益を配慮するといった要素もある。

2. 柔軟性・多様性を強調した法的労働規制方法も新たに配慮する。

要するに、労働法は益々ミクロ・マクロ経済双方に対して大きな影響を及ぼす用具なのであり、これまで伝統的に理解していたその社会的使命というものを以下のようにより広く理解する必要がある。ミクロ経済については労働法の特別の影響力を考慮して、法的保障乃至人事幹部要員を養成する。マクロ経済においての労働法のなすべき役割は、広い意味での人的資源管理のために同法を活用して労働市場を活性化する。

3. 雇用主の職場・オフィス内に伝統型労働契約、即ち完全労働時間制にもとづく無期労働契約 *атипичный договор* に代って、多種多様な非正規雇用形態（有期契約、不完全労働時間、テレワーク、呼び出し労働契約、臨時労働契約、ボランティア型無償契約、研修型労働契約といった混合型労働契約など）が益々浸透する。

4. その締結時は随意の労働法上の伝統型をとりながらも、締結後は独占的規制下におかれるような色々な雇用関係が労働現場に出現してきているのである。

例えば（1）労働法規範と同時に民法規範によっても複合した諸関係に合法性の認定を求め規制される場合がある。（例えば、人材リース、専門のスポーツマン、商船の海員等）

（2）労働法と行政立法に規制される場合。（例えば、民営業務にも選択従事する国家公務員・外国人市民の労働）ある法律家は、このような事態を「法的物体の変化 *перелив*」と呼んでいるのである。

5. 世界・地域の国際的労働水準の役割がいつそう強化され、その影響で国家レベルの労働法の特性が均等化し、全世界的規模で労働法が統一される。こうした状況のもとでは、とりわけもろもろの労働関係を規制してきたこれまでの国家の無制限な主権が時代遅れなものになる。

6. 国際的・多国籍的・超国家的労働関係並びにそれに付随するもろもろの法的手段、すなわち各国相互間に生ずる労働法に抵触する紛争解決のために締結される国家間のみならず国際間・地域間レベルの国際協力協定が必要になる。

7. いわゆる組合的労働法といったような各地方の自主立法の集約的發展をはずしたことによる自主的労働関係の規制方法の比重の低下。

8. 労働関係の無規制化の傾向は、とりわけ同関係への官僚統制化・部分的国家統制化

を意味している。

9. 労働市場のいくつかの制度改革は、労働法にも重要な影響をあたえることになった。国家は就職斡旋業務の仲介業務一般を独占できなくなってきた。こうした機能は多くの民間エージェントが引き受けるようになり、こうした斡旋企業は就職斡旋仲介業務と並んで以下のような一連の労働市場内の諸関係の規制機能までも行うようになった。人材リクルート・リース、人材探し、経済的事由による被解雇者への再就職斡旋、求職相談等。

以上こうしてみると、これまでの全ての法的労務管理方針の見直しが必要になってくるのであります。

しかし今回は、わが国の人材リース *лизинг персонала* に関する労働法上の規制問題 1 点に絞って以下報告してみたいのである。というのも、この問題の中にこそ今日の移行期に展開される複雑な相矛盾した法的労働規制のためのいくつかの厳しい進路がそのまま反映されているからであります。

まずはじめにここで今日の労働市場の現場を知らない人たちのために、人材リース（派遣）とは何かの用語の説明から始めましょう。いかにして生産組織と労働を合理的に蜜に結合させればよいのかといった労働力利用方式のイノベーション問題が今日とりわけ重要になってきております。このイノベーション問題とは、国家に登録・免許を交付された人材リース代理店 *лизинговое агентство* が他の組織（利用企業）のために必要な労働力の確保機能を代行するものでありますが、発注企業のスタッフとなる労働者の仲介サービスを従来方式ではなくて、当該リース代理店が形式的に雇用者となって、有期乃至無期の労働契約を締結し当該代理店のスタッフとして雇用するのである。要するに、その法的雇用方式とは、当該労働者の労働を当該代理店が直接利用するのではなくて、当該労働者の労働を活用する発注企業側にリース（貸し出す）する型をとるのであります。

特にリース代理会社・派遣労働者・その活用企業といった三面的法律関係にある人材リース実施の現場を経済・社会・法的視点から詳細に分析考察する余裕は私にはありません。ただし、このような労働リースの実施がこれまでの労働法のいくつかのドグマや原則の再検討を必要にさせていることだけを申し上げておきたいのであります。要するにこれは特に分析に値する問題なのであります。そのようにみると、以下列挙する事項は私もこれまで公理と考えてきたいくつかの命題・リース労働を評価するための方針と今後の労働を規制する特別の法的規制の見通しに役立つのではないかと思うのであります。

1. 現時点では、人材派遣労働者数は大衆的な拡大を見せておらず、その数値は世界の

全労働者数値数のうちの4乃至5%に過ぎませんが、その拡大テンポ即ち派遣労働者数の増大は現時点の予想でも数10年後になると、人材派遣は発展諸国の労働資源活用の最も重要なテコになるとされております。

2. 派遣による人材利用は、今日の生産の客観的な諸要請に起因しております。要するに、その効果性・労働生産性の向上・国内および国際市場における各国商品の競争力の向上のために必要不可欠な要件なのであります。

3. 人材派遣は就労拡大および失業緩和のための道具となる。

4. 私は人材派遣制度の適用実施は労働者に対する搾取を拡大強化する可能性を作ることになるとの考え方に賛成であります。なぜなら、労働関係システムのなかに派遣労働者というカテゴリーが設けられると、この種の労働者は労働法上の保護規定や保障を活用できなくなるからであります。

労働法の保護保障規定なるものは、これまでの永い歴史のなかで組み立てられてきた専ら2面的労働関係の下で適用されているのであり、これを3面関係に変える人材リース型に付随して生ずる複雑な労働関係の下で作られたものではない。

社会が発展視して人材リースが普及すれば、そこには全般的にみてリース労働を規制するための社会立法の採択が当然必要になってくるのである。この種の諸立法は西欧諸国はいうに及ばず、中欧・東欧諸国でも今日発効しているのであります。また、こうした諸国の立法の内容も多少とも類似していて、リース労働の規制・派遣労働者の権利保護規定も設けられております。

1997年ILOは「私的就職斡旋代理業に関する第181号条約」を可決した。同条約に対しロシア連邦代表は賛成した。同条約によれば、私的就職斡旋代理店は労働者を雇用し、その履行を監督する第三者に提供目的で労働者雇用サービスを行う権限を持つと規定している。2003年度—2005年度間のロシア労働組合・雇用主連盟・ロシア連邦政府間の一般協定内には同条約の早期の批准を希望することを規定している。ある労働者グループは国会内に労働・社会政策委員会を結成し、第三者にその労働を提供目的で私的就職斡旋代理店が雇用した労働者の諸権利の擁護に関する連邦法のコンセプトについて検討した。このコンセプトのテキストは「経済と法」誌に掲載され、2004年5月には国会の公聴会でも既に諮問審議され、提出法案の全面的賛成から人材リースそのものの禁止提案に至るまで同コンセプトはさまざまな異なる評価を受けたのであります。人材リース・その法的規制に対して反対者の主要な論点のうちの1つは、こうしたかたちのリースはロシア労働法が貢献し

てきたこれまでのシステムに違反するからであるというのであります。こうした主張にも同意できますし、事実そうなのでありますが、しかし私は成長しつつある高度情報化社会の下で労働市場の配置が変わりつつあり、現場と実務のもろもろ要請がもろに映し出される今日の生産・労働現場の新たな現象の弱点をはっきりと捉え調整できないような時代遅れの立法は取り替えねばならないと思います。

国会での本コンセプトの審議中に、全くイデオロギーのないいくつかの議論がありました。その一連の発言のなかには、人材リースは労働者階級に対する新たに完全に改良された搾取方法にすぎないと特色付けるものもありました。この種の修辞については、レーニンのテーラ主義に関する論文を思い出すのである。（「科学的な搾取システム」全集第23巻および「テーラ制は人間の機械奴隷化」全集第24巻）（注1）レーニンはこうした論文の中で当時テーラ・フォード・ギルベルトが作り上げた方式のなかに具体化されていた科学的マネジメントの原基について厳しい評価をしたのである。レーニンがこれらの方式を特徴づけるために用いた最もソフトなあだ名は「ブルジョワ的搾取のソフトな蛮行」という表現であった。しかし、レーニンはテーラ・システムのなかに「巨大な科学の進歩」「一連の最も豊富な科学的業績」を見つけ出し、そして結局彼は以下に引用するような重要な結論を引き出したのである。「ソビエト共和国はこうした領域内の科学の拾得物のうちの最も価値あるものを導入しなければならない」と。こうして、その実例がソビエト国内の自動車工場内にフォード式コンベア・システムが導入されることになったのであります。

私は人材リース制度は21世紀のマクロ・ミクロ経済の特性および科学的マネジメントの発展とも深くかかわりを持った人材資源活用のための現代的管理・活用方法の1つであると考えております。この方式を活用すると、もちろん勤労者の搾取を強化するかもしれないことが認められるとしても、この方式を退けることは不合理であり、かつ今後の展望を失うことになりかねないのであります。大多数の国で人材リース規制立法を採択しているのは、こうした労働力搾取規範機能を高めようとする方法の利用を労働法規を用いて制限するための立法対策なのであります。それを何処まで制限できるか否かの可能性については現行法に人材リース規制に関する特別法がないために、実際にロシアでは専ら民法規範によってリース労働関係を規制するしかないのであります。そうすると有利になるのはとりわけ雇用主側であり、人材派遣代理店およびそれを利用する企業側からのもろもろの悪用条件が設定されるようになるのであります。国会で目下審議中の法律の主要目的は、リース労働関係の和解実務とか、とりわけ派遣労働者の諸利益にむけての法整備でありま

す。

締めくくりに際して、私は以下のことに注目してほしいのであります。

今日の開発先進諸国、とりわけ西欧諸国および一部中・東欧諸国では、その方向・内容ともに同一タイプの「社会的近代化」социальная модернизацияと称する改革が実施されている点に注目しておきたいのであります。その細目は別としても、その改革内容のなかには、以下の2つの要素が含まれていると思います。そのうちの1つは、労働にたいする法的規制の融通性（弾力性гибкость）の強化と同時に伝統的な社会的緩衝力と安全装置であります。これらのものが労働諸関係の改革の結果、労働者にとり否定的な要素となる部分を無効にし、少なくとも緩和することに役立つのであります。こうした「社会的近代化」の二重の目的を英語では、flexsecurity（柔軟な保障性）すなわち、労働者の権利と利益に結びついた柔軟な労働に対する法規制と名づけているのであります。たとえ一義的に理解されていた不評な世論の下で、最小限の経費とショックを覚悟して労働関係の改革を実施することが極めて大変面倒な課題であることについては、世界のこれまでの試行を見ても明らかであります。しかしわが国においてもこうしたことを遅かれ早かれ実施することになるのである。どんな良心的動機からしても更なる必要な近代化を無視することは、わが国が経済面で最も発展した国家になることを遅らせ、世界市場でのロシアの商品生産者としての競争力を弱体化させることになりかねないと私は考えるのであります。同時に、勤労者のもろもろの社会保障とか社会的危険から彼らを保護することのビジネスの社会的責任、これら全ては要するに、競争力のある経済および民営化された労働市場が正常に発展するための必要条件なのではないでしょうか。搾取、ビジネスのエゴイスチックな利益、雇用主の私欲をある程度の水準まで認めることを拒否することにもなれば、国民経済の競争力向上問題を解決できないどころか社会的破局のリスクを招き入れかねないのであります。

要するに、私は労働法が本来もつ主要な2つの機能である保護的機能と生産的機能の現時点での最適な相関関係とは何かという問題を理解しなおさねばならなくなっているのである。はっきり言って21世紀の現実と当為を考慮したそれにふさわしい労働の法的規制の見直しこそが今問題となっていると考えている次第です。こうした問題の解決に成功すれば、新しい工業化以降の高度情報化社会にふさわしい労働法の再生とルネッサンスを期待できると思うのであります。（07. 06. 14. 了）（「労働法の諸問題」誌。2006年 第5号。11-16p.）

(注1) レーニンの本発言は、大月書店刊「レーニン全集」第20巻。155-157頁「テラ・システムは機械による人間の奴隷化である」1914年3月13日付刊新聞「プーチ・プルドヴィ」掲載。なお、全集第23巻「科学的な搾取システム」の同書店刊全集巻数は不明。なお、レーニンの移民発言は、同全集内に多く見られる。例。第18巻、移民問題85-97頁。第19巻、資本主義と労働者移民。485-488頁等。(07.06.25.香大図書館調査)

後記

世界の主要国の派遣状況は、社団法人日本人材派遣協会(JSA)サイトで概観できるが、ロシア連邦の情報は皆無。www.jassa.jp/ciett/overseas なお、JSAとciettの組織関係も不明。既にグローバルな派遣市場の拡大と優良な人材争奪戦のなかで、今後ロシアがどのような派遣法制を策定すれば移民政策にもより効果的な成果がえられるのかを配慮して、ここ数年来後発的に派遣プロジェクトがロシア連邦内でも公式に慎重審議されてきたとみるべきではないのか。新移民法制資料(4)に紹介の2006年度内に緊急に2回も開催の国際移民会議も単なる関係者だけのお祭りさわりではなかったはずである。今狙われているのは広大なロシア平原や大都市近郊およびCIS諸国内にねむる巨大な人材資源なのである。

高松大学紀要
第 48 号

平成19年 9月25日 印刷

平成19年 9月28日 発行

編集発行 高 松 大 学
高 松 短 期 大 学
〒761-0194 高松市春日町960番地
TEL (087) 841 - 3255
FAX (087) 841 - 3064

印 刷 株式会社 美巧社
高松市多賀町 1 - 8 - 10
TEL (087) 833 - 5811