

(研究調査資料)

2002年ロシア連邦労働法典とその制定をめぐる関係資料(1)

中 村 賢二郎

**Some Materials on Drafting Works of the New Labour Code
of Russian Federation in 2002 (1)**

Kenjiro Nakamura

Abstract

The data is some of materials on the drafting problems of the New Labour Code of Russian Federation in 2002, and making it into Japanese.

目 次

はじめに

資料 モスクワBBC支局記者D・ガリペロビチ女史のレポート

資料 「コメルサント・権力」誌の記事

資料 ロシア連邦労働省法務局長C・パーニン氏のマスコミ関係者との会談

資料 労働・社会発展問題委員会副議長兼労組代表の国会議員A・イサエフ氏との会談
(邦訳) 2002年ロシア連邦労働法典(その1) - 22条まで。

はじめに

わが国ではペレストロイカと社会主義体制崩壊以降のソ連社会の暴力的とも言える政府の市場経済システムの急速な民営化政策のもたらした政治・経済的混乱下のロシアの労働市場と労組活動の現状を法的視点より紹介・分析した研究文献が意外に少ない^注。これは、この領域にかんする最近続々と発表される経済学研究文献数の比較において言えることであるが、多くの比較法研究者の期待と関心の大きさにもかかわらず、殆ど未開拓の研究の空白部分として後継の若い研究者に残されている。ブレジネフ社会主義政権下で1971年制定の労働法典がなぜソ連邦崩壊以降も殆ど毎年の部分修正と個別労働立法で補強されながらも満身創痍のまま、なお30有余年もの間、厳しい民営化の労働関係を規制する中核立法であり続けられたのか。それ自体が1つの重要な研究テーマになりそうである。

本資料集(1)では2002年2月1日付で発効の新ロシア連邦労働法典の全訳(本資料(1)では、第22条までを掲載)と、制定に至るまでの経過ならびに法典編纂作業に直接参加した政府・労組各代表・有識者の若干の意見をインターネット資料・雑誌より収集邦訳したものを紹介掲載した。今回掲載の大部分の見解は為政者側のマスコミその他の集会での報告乃至インタビュー発言を取材したものであるが、短い発言の中からも率直な本音の部分をかいま読み取ることができる貴重な生資料である。なお、今回は新法典制定の基礎作業となった連邦政府の経済改革委員会作成の労働関係改革案(1998年7月)および労働省同法典草案(同年10月)、ロシア独立労組連合の同法典案(同年10月)等を掲載予定である。

まず資料(1)は下院(国家院)第2読会での新労働法典採択日の2001年12月19日とそれに至るまでの日程・採決投票数・労組側の反応等を具体的に記したモスクワBBC支局記者の報告である。出所 <http://vip.lenta.ru/fullstory/2001/12/19/kzot/>

資料(2)は最近もっとも人気のある大衆週刊誌 コメルサント・権力 2002年第1号(1月15日刊)に掲載の新法典の審議経過と審議内容の問題点ならびに労使双方の賛否理由までもジャーナリストの目で要領よくまとめたレポートであるが、とりわけ新法典に反対する側のより具体的論拠となる詳細なレポが欲しいところである。

資料(3)は政府法典編纂責任者であるロシア労働省法務局長パーニン氏の新しい労働関係に関する自信に満ちた率直な発言。しかし、ここでは新法典の中核をなす「社会的パートナーシップ」概念について「労使間の行詰りを排除する意図」でもって導入されたとし

か説明がない。出所 <http://www.chelt.ru/2001/3/codex.3.html>

資料(4)は労組代表の若冠36才の労働問題専門の国会議員で、国会の労働・社会発展問題委員会副議長でもある青年政治家グループ代表の問答集。今回掲載の4稿中最も参考になる資料である。当人は同様なインタビュー方式で法典採択以降も同問題について積極的に発言しており、21世紀のロシア連邦政府の労働問題と労働力政策の動向を探るためにも今後とも注目しておきたい人物の1人である。なお、本発言内容は新法典採択以前の2001年9月のもので、質問(5)の条項番号に若干の齟齬がある。またこの問答集質問(8)の後半部分は年金問題のため割愛した。出所 <http://www.chelt.ru/2001/9/isaev.html>

旧法典と対比した新法典の特色の総括は法典完訳後に後述の予定であるので、ここではそのうちの若干を覚書的に以下列記しておくことにとどめたい。

1. 1971年労働法典・全256条に対して新法典は424条もの詳細な条項の導入・新設。
2. 基本的な労使関係を「社会的共同」(社会的パートナーシップ)の新法概念の導入。(第1条第4号。第23 - 28条等)
3. 民法契約方式に補強された労働契約関係の構想^注。
4. 対等な労使間関係構成からする使用者の団結権の保障。(第2条第8号)
5. ロシアの構造的な経済危機を背景にもつとはいえ、未払い賃金労働を一種の強制労働とみなし禁止し(第4条)、賃金支払遅延規制措置の強化^注。
6. 最賃水準を最低生活費レベルにまで引上げ、関係当局に対し財源確保のための財政措置努力の義務付け。
7. 賃金支払遅延のカバーのためにも第2次就職(アルバイト先)職種にたいする法的保護措置の強化。法定40労働時間制の実効性喪失。
8. 外国人の労働力導入・活用政策を前提にふまえた彼らの権利保障の強化。(第3条、第4条第5号および第11条など)

ロシア連邦政府は2002年度になって外国人に関する法整備を迅速かつ重点的に始めたが、最近の国際的テロ対策のためだけではない。その政策意図は何か^注。その解明をさておきとりあえず、最近の当該立法経過措置のみを以下掲示しておく。

ロシア連邦国籍に関する連邦法(ロシア連邦国籍法、連邦法第62号)2002年4月19日ロシア下院採択。同年5月15日ロシア上院承認。(「ロシア新聞」2002年6月5日号掲載)本邦訳全文はロシア政策動向誌2002年第21巻14号、No.421、7月15日刊のp.17以下に特別資料として掲載。なお同問題の解説・紹介文は同誌同巻10号No.

417, 5月15日刊p.17参照。

ロシア連邦国籍問題審理手続規定

2002年11月14日付大統領令第1325号。

「ロシア新聞」2002年11月19日号p. 5 - 7。掲載。

ロシア連邦内の外国人市民の法的地位に関する連邦法

。2002年2月23日付。および2002年2月23日付のロシア連邦大統領令「移民政策部門の国家行政の完成化」

無国籍の外国人市民にたいする一般的滞在許可の付与に関する規定。2002年11月1日付, ロシア連邦政府決定No.789。

無国籍外国人市民への居住証の付与に関する規定。

同月同日同決定No.794。移民カード規定。同年同月同日付外務省令。(ロシア新聞。2002年11月13日号p.10 - 11)

9. 崩壊以降の生産活動を混乱させた多発するストライキ防止策として設置した三者委員会。新法典のキーワードとなる社会的パートナーシップ制にもとづく新労使関係が効果的に機能するには、少数労組の代表権、団交権をどういった型で活用するかといった重要な問題ともかきなっている。労働協約以上に政府・企業・労組(多数労組)間で締結される一般協定が優先的効力をもつかのような印象を労働者にあたえたとしても生産現場の労働者個人にとっては、こうした三者合意の一般協定は単なるパフォーマンス的な絵空事にしか受止めないのではないか。新労働法典採択と前後して同時に2001年12月20日付で締結された2002年 - 2004年度の三者間の一般協定

2002 - 2004 は新法典の特性をまさに象徴している様な行事に思えるのであるが、これを単なるコーポラチブ的な運用に終らせないよう期待したい。

以上のように国会運営に自信をえた最近のプーチン政権の次から次へと強行する急速な法化政策の意味するものは何か。Robert Sharlet氏の指摘したRule of lawからPolitics of Lawへといった図式の妥当性を考えてみたい^注。

なお、多発する集団的労働紛争事件の迅速な審理のために新法典以外に、これまで労働仲裁裁判所の設置が有識者から提言されていたが、2002年12月29日付の「ロシアの人権」のインターネットによると、独立法律専門協会の地域組織より、A4で20頁の詳細にロシア連邦労働訴訟法典草案が「ミローノフ」法学博士名義で提出されている。労働権侵害に対する迅速かつ公正な司法的処理のための機構改革の努力は今後も続けられる。

付記 ロシア連邦労働省作成の第1次労働法典草案は1999年4月28日付の「ロシア新聞」に掲載され、また労働アカデミー財団による労組草案も提出されたが、同草案の発表個処は不明。なお筆者は2001年6月末にインターネットで下院国会議員ティ・ゲ・アバリアニ氏の同草案を全文コピー（119頁全296条）入手したが、本文で7点もの草案が国会審議に提出されたといわれているうちの1つではあるまいか。なお、现阶段のロシアのあらゆる労働法問題は進行中の年金改革と不可分関係にあるが、今回は省略する。

注 武井寛「ロシアにおける労使関係システムの現在」ロシア研究 No.27同「ロシアにおける労働と法の一断面」社会体制と法 第3号。2002・5刊は崩壊以降のロシア連邦の労働法制を真摯に研究した最近の力作であり、大変参考にさせていただいた。

注 ロシア連邦政府付あ比較法学立法研究所編の労働法典コメントール（2000年モスクワ、コンタクト社発行）の編集責任者「オルロフスキー博士」もその序文で「本法典の特色は労使の利害のバランスをはかるために、民法の助けをかりて契約方式で労働関係の問題を規制するところにある」とした。

注 賃金支払遅延問題の参考文献として、武田友加「移行初期ロシアにおける不平等の固定化と貧困 賃金支払遅延と第2雇用」「スラブ研究」No.47をあげておく。

注 2002年10月22 - 24日にかけて、キャンパスプラザ京都を会場に、日口極東学術交流会と北東アジアにおける国際労働移動研究会共催で、第18回日口極東学術シンポジウムが開催された。23本の報告中、J.A. ザイオンチコフスカヤ女史（ロシア科学アカデミー生産力配置研究所部長）の「中国人労働の対露マイグレーションの展望」B.ゲリプラス（モスクワ大学アジア・アフリカ諸国学院教授）の「ロシアへの中国人労働移民の新しい段階」堀江典生（富山大）の「シベリアの帰還移民」雲和広（香川大）「ロシアにおける労働力移動と地域経済：原因と効果」岩下明裕（北大スラブ研究所）の「中口国境における経済と外交：接触地点の現場検証」が注目された。構造的なロシア人人口不足が外国人移民導入のための法整備を要請する重要な要因である。

注 Robert Sharlet, Putin and the Politics of Law in Russia.
Post-Soviet Affairs 2001. No. 17. July-Sept. p. 195 - 234

資料 新労働法典採択寸前の政治状況。モスクワBBC支局記者のダニエラ・ガリペロビチ
チ 女史の2001年12月19日付（19時10分・49秒発）のレポ。表題「政府は

新労働法典の制定を急ぎ、代議員等は落着いている」

ロシア国会の第2読会は、採択賛成者数283名、反対者数125名、保留者数2名で労働法典草案を採択した。同第2読会は既に国会の集積した基本文書を詳細に修正検討するための最後のチャンスであることもあって、同審議は延々と続いた。国会のオブザーバの多くは、合意までに数ヶ月を費やした原案はおそらく更に修正はされないだろうと言及していたが、これまでに修正を求めていた発言者の多くは、原則的には同法典案の批判者であったが、審議延長をのぞんでいた。一方、労働法典採択を積極的に推進してきたロシア政府にしてみれば、時間的要因が重要であった。すなわち、内閣としては12月21日までは第3読会で法案を採択し、新年前には同法典を発効させたいと希望していたからである。

法典原案者は、労働関係を市場社会に適合したものに於て、ロシア憲法のロシアは「社会的国家」であるという規定を考慮した法典でなければならないと構想していた。そこで同法典は、特に強制労働の禁止と同時にタイムリーでない賃金不払いの場合、労働者は自らの労働義務履行を継続する必要のないことも規定にもり込んでいる。また週40時間制、労働契約締結手続を詳細に規定し、ストライキ権と労働紛争処理手続を確認した。

同法典案を支持した統一派の代議員の1人オレグ・コバレフ氏は、同法典は「企業生活の憲法」であると称賛し、各地方からも賛同の手紙が届いていると紹介した。しかし、関係者のすべてが同法典案に賛同していたわけではなく、とりわけロシア独立労組連合に所属しない、いわゆる独立労組は同法典案に反対した。そこでは、労働紛争処理手続規定には、各委員会の労組側委員代表について平等制ではなくて、比例代表制が採用されている点が問題になった。後者の制度になると、少数労組はその代表権がロシア独立労組連合と同等に取扱われないおそれがあるからである。この点については航空管制官の労組と社会的労組および擁護派連盟

の代表者も審議の前日に同様な発言をした。しかし、投票日当日には、国会建物の周辺にはなんのピケ・集会も開かれなかったのは、当日の最悪の寒波のせいとされている。しかし、労組連盟の各勢力の側からの抗議行動があることも大多数のオブザーバは予知していた。予想通り、クレムリンに忠実な大多数の代議員、すなわち

国会議員は法典を支持したのである。政府は今週末までに、労働法典案の国会通過をあまり急ぎたくないことが判明したので、最終の第3読会は金曜日になりそうである。

資料 週刊誌 コメルサント・ヴラスチ 2002年第1号(1月15日刊)掲載の新労働法典の紹介記事より。

表題「新労働法典登場」 副題：ロシア連邦共和国新労働法典。その内容は資本主義的とも社会主義的ともいいようがない。むしろ左翼政党が盛んに主張する西欧で流行の社会的パートナーシップ理論の産物である。

1. 経過

連邦政府は労働関係を規制する新法典が緊急に必要なになっていることを昨年のはじめに表明していた。労働社会開発相のアレクサンドル・ポチノク がしばしば発言していたように、ロシア経済にとって「新しい発展メカニズム」が必要であった。彼は新しい労働法典もこうした発展メカニズムの1つになるとし、2001年末迄に政府当局がそれを入手できると予定していた。政府もまた新労働法典草案を作成して国会の審議に持込んだが、すでに国会には6件もの新労働法典草案が審議中であり、なおも持込まれる草案数が増加するという状況もあって、事態は錯綜していた。政府の作成した法典草案の見解は、現行1971年労働法典とは異なったものを提案していたので、とうてい諸労組側には受入れ難い内容のものであった。政府と労組側の見解の相違は労働部門の法律規定分野でも重要な問題となった。このために国会に提出された6草案のうちの政府案と労組案が重要な検討の対象になった。重要な争点は企業内での労組の役割に関するものであった。特に労組側は労働者の雇用・解雇問題と生産管理に関して労組の決定的な発言権を守ろうとしたが、こうした労組側の見解に政府は同意しなかった。勿論、妥協点が探られたが、長期間それも成功しなかった。

労働側の代表者であり、国会の労働社会政策委員会の副議長であるアンドレイ・イサエフ は係争中のいくつかの修正点について同意し、とりあえず現行の労働法典

に修正を加え、かつ新法典草案制定作業を続行することを提案したが、政府はこれに満足しなかった。しかし、提出中の草案のすべてを審議し、そのうちの最良の案を選択すれば良いではないかというアレクサンドル・ポチノク労働相の政府提案も、アンドレ・イサエフの言葉を借りれば、「政府案の基本構想の修正が必要である」との見解をもつ労組側の満足するところとはなりえなかったのである。

法案作成作業が進行しはじめたのは、政府・労組・使用者の各代表者の参加する3者委員会
の発足後であった。当初は人事問題の決定に労組側が関与することを認めたくなかった政府代表者も新労働法典の採択をなおも長期にわたり阻止されるのではないかと心配もあって、譲歩せざるをえなくなったのである。こうした3者委員会の努力の結果、妥協的な新労働法典が遂に制定されることになったのである。国会の春季会期の第1読会では、既に7件もの労働法典草案が提出されていたけれども、国会では政府と独立労組の合意した法典案が採択されるであろうことは明らかであった。そして若干の修正を加えた後、新年度直前になってやっと予定通り何とか新労働法典が最終的に採択されるはこびとなったのである。

2. マクシム・チェルニゴフスキー

氏の解説

立法者はこれまでも労働立法をもちいて、誤魔化しのないように労働者と使用者相互の利益の調整を計ろうとしたが、旧労働法典下では極めて誠意のない労働者の解雇すら困難であったし、不真面目な使用者から誠実な労働者の権利を護れなかったのである。裁判所は被解雇労働者のうち十中八九を復職させ、解雇手続中に犯した小さな違反を理由に強制的欠勤
期間中の賃金の支払を義務付けた。同時に、これに対して企業側も本件に関する賃金の支払遅延
責任を負わなかったのである。したがって、企業長としては、遅延なく賃金を支給するよりも、民法上の契約にもとづいて契約相手に支払いをすませ、賃金を支払っておくの方がより有利であったわけである。新しい労働法典は不適格な労働者のこうした解雇手続について、より詳細な規定を設け、使用者の手続ミスを防止しており、かつまだ支払遅延の場合の支払い方法を明記している。

また労働法典のかなりの部分が、各種のカテゴリーの労働者の労使関係の規制にあてられている。こうした意味で特徴的なのは、私人に雇用される労働者にかんする条項である。女中
はかなり一般的な社会層を形成していて、彼女たちの利害についても配慮が必要になってきているのである。また例えば、家内経営を補佐する者を雇用する使用者は、

文書による契約をかわし、地方自治体に届け出なければならないのである。こうすることによって、当該労働者は法律上年金保障その他のもろもろの社会的特典を保障されることになるのである。高額賃金受給者の会社トップ・マネジャー（指導者とその代理人、特別編成組織のリーダー）がもろもろのひどい労働権を侵害した場合は処罰されるという既存の多くの判例を新労働法典は有効にしている。企業所有者の交代の際には、新しい経営者は補足事由なしに公然と全上層幹部を交替させることができるのである。

新法典はまた会社活動にたいする労組の介入の可能性を制限している。組合員数が企業従業員の半数以下の場合、選出された組合機関が従業員たちを代表できるのは、彼らが組合にたいして代表権を付与した場合に限られるのである。この場合の従業員のもつ権利の幅は、組合機関の組合員資格とは無関係である。このことは、言うまでもなく、今日の労組の威力をそこなうことになる。新労働法典は基本的に多くの社会主義国家で、当然のことがらとしてみなされてきた独占のある部分（すなわち、カルテル協定でもって組合員の雇用条件を経営者にたいして強要していた特定部門の従業員のカルテル）を一掃しようとしている。そうすることが、労働市場での自由競争を確保できるのである。もっとも現今の労組は労働資源市場にたいする影響力を事実上失っている。社会主義時代には、労組は国の政治や自らが管理していた社会保障ファンドの分配にもっと大きく関与していたのである。それよりもっと労働市場に影響力をもったわけは、経営者にたいして、賃金ファンドにたいするありとあらゆる減税策を活用させるための非常識な課税政策にあった。その結果、使用者は大衆好みの方法でもって労働契約（コントラクト）の締結を回避し、あるいはそこに労働者の実質賃金額を映し出せなくしたのである。こうなると、労働紛争が生じてても、労働者はこれまで賃金を封書のままで支給されていたため賃金額を証明できなかったのである。

新法典の立法者は、使用者に労働契約の締結を義務付けて、この問題を片付けようと努めているが、契約の中に実質賃金を反映させることに成功するのは、これを契機に労働者と使用者双方が本当の賃金総額をそっくり支払われねばならないことを本当に納得した場合なのである。

3. 賛否両論

A. 労働法典立法者の1人である経済開発通商省第1次官ミハイル・ドミトリエフの発言。

私等が用意した本労働法典は全く合理的に作られていると思う。同法典は勿論、過渡的なものであり、近々中にいくつかの適当な修正をほどこす必要があります。新労働法典の長所は企業経営が困難になった場合には、使用者がこれまでよりも労働者を解雇しやすくした点であります。今日使用者に解決を迫られる主要な問題は、企業収益の問題もあって生産・専門部門等の構造改革上難問が生じた場合、労働者を解雇するか否かということである。解雇問題の最終決定権が労組ではなくて使用者に付與された事は大きな成果である。とはいっても、労組とは十分な談合の必要がある。また新労働法典が使用者は労働者とは唯一労働協約締結権をもつ

との規定を設けたこともまたかなり重要な意味がある。この問題について新法典は旧法典よりもかなり詳細な規定を設けている。

B．国会労働・社会政策委員会副議長アンドレイ・イサエフの賛成論。

短期間で準備し、妥協にもとづいたこうした重要な法文書が完全なものではありえないが、今のところ本法典は労働分野の現状の改善にとって重要な法規範であると思う。多くの面がかつてのソビエト法の構造を引継いでいるが、これもやむをえない。というのも、労働関係は、それ以外の社会関係の形態よりも保守的であるからである。これが10年間に蓄積されてきた伝統なのである。例えば、就職しながら大学夜間部に通学する労働者にたいしては試験期間中受験休暇を付與しなければならないことを多くの人たちが知っていても、こうしたことを緊急に法改正で対処することに批判が出ることもある。したがって、法には一定の継承性を保持する必要があるのである。新法典はこれについて市場の現実に配慮している。まずはじめに、自然人としての使用者の労働の規制からはじめるのである。私たちは労働という事実関係を民法的性格の契約によって構想するとすればどうなるのかといった問題とか、賃金の遅配問題についても新法のなかで答えているのである。これは一歩前進ではないのだろうか。

C．国会議員オレグ・シャインの反対論。

政府寄りの新労働法典は労働関係の規制緩和化に傾いており、その結果労働者は自らの利益を裁判所でも検事局でも、またその他の方法をもちいても貫徹できにくくしている。これに関連して、3年前に発生した賃金遅配について国が何の対策もこうしようとしなかったために、しばしば支配人が殺人未遂事件にまき込まれた事件を思い出すことができる。採択された新労働法典には、これまで賃金労働者の保護のために機能してきたすべての法規範の殆どが一掃されている。例えば、有期契約の領域

が拡大し、今日では全産業にまで及び、年金受給年齢者、大多数の専門労働者も事実上これに含まれることになった。更に正当解雇事由の幅も拡大した。新法典によれば、どうしても随意に規定できる学校規則の違反を理由に教師を解雇できるのである。更に労働者団体の権利をもかなり損なっている。組合結成の自由は事実上消えふせ、労組のスト権も一掃されてしまった。

資料 ロシア労働省法務局長パーニンの新労働法典草案に関する発言

新労働法典の採択はチェルノムイジン政府の12の事業のうちの1つであり、昨年度の大統領の連邦議会への書簡のなかでも、課題の1つとなっていた。しかしそのご事態は質的にも量的にも変化した。すなわち、今日では議会には既に5件もの同草案が提出されたのである。1月末には、ロシア労働省法務局長セルゲイ・パーニン氏が労働法典の政府草案の説明のためにマスコミの代表と会談したが、以下はその際の演説の一部である。

1. 敵ではなく、パートナーである。

労働立法改革の討議の出発点でよく問題になるのは、使用者は労働者の敵であり、その他位を利用して、労働者を脆かせ、隷属させようとするものだというテーゼである。これは全く誤っている。私たちの考える民営化のもとでの労働関係とは、こうした全く妥協の余地のない対立状態に基づいて構想することはできない。政府の考えている労働法典草案はまさにこの労使相互間の行詰りを排除することを意図するものである。草案を注意深く読めば、現行労働法と比較しても労働者に関する規則の改悪は事実上ないし、むしろある分野では特典や保障が強化されているともいえるのではないか。政府草案を退けようとして、世間に草案中の一部について客観性を欠いた解説がなされている。議会や労働省に、政府は反国民的な法典を制定しようとしているとした怒りをこめた労働集団の意見を述べた労組団体からの多くの手紙が届いている。私が各種団体の労働者との対話でわかった事は、次のような結論である。労組の職員が労働者に対して、政府案は反国民的なものだと宣伝しているのである。「貴方がたは政府案を読んだことがありますか」との私の質問に対して聴衆は何の返答もないのです。

労働法は過去・現在・将来とも常に妥協の立法であることを考慮し、事実を隠匿することなく、先ず各条項を相互に専門的に検証しながら論じなければならない。反国民的であるなどといった根拠のない非難は対話の良いやり方ではない。そんなことでは、冷静に労働立法の改革を断行できないし、社会的パートナーとしての民営化した関係モデルを創造できない。

2. 権利と責任

市場の現実には、労組の機能までも変える。今日では、その機能は現実には保護的性格をもっているが、とりわけそのことと労組のもつ労働者の代表機関としての力とを明確に区別しなければならない。私は労組が組織体内に権力的権限を事実上保持しているということとは
社会主義の痕跡機能
だと思ふ。いうまでもなく労組があえて自らの役割を軽視し国家の意のままに動くことがないのと同様に、企業活動の経済的・社会的成果に対する責任が使用者側にあること、つまり使用者がそれに決定を下さねばならない立場にあるという事実を無視することも正しくないのである。もし労組がその組織機能としての基本的問題（これについては労働協約で決められるが）の解決を引受けなければ、例えば解雇というような問題について使用者と義務的に協議する権限を取得することはできないのである。私等の草案は、次のような構想に立っている。すなわち、使用者は労働者の利害に関するあらゆる問題について労組代表と協議する義務を負うが、最終決定を下す権利は使用者側にあるのである。こうした方式の実施こそが、活力ある労組の形成を助け、組織・地域・国家レベルでの勤労者の権利のために現実的に闘うことを助けることになるのではあるまいか。

3. 新労働法典と過渡期経済

「臨時に優る恒常なし」という諺にもあるように、過渡期がいつまでも長く続くか、今日誰一人予測できない。それがまだ3・4年続くとしても今の多様な所有形態のもとでの労働関係にふさわしい立法が必要になってきている。問題は国家が唯一の使用者であった1971年労働法典の古衣をまといつづけることをよぎなくされた生産現場の人たちのことである。次のような意見がそこで出てくる。すなわち、私たちは過渡期に生きているとしても、労働組合権保護法、労働協約・協定法

といった現行法の規制のわく内にあまんじておれるので、せいぜい使用者連合法

とか雇用・解雇法

の採択だけで

十分ではないかと。しかし、後者ばかりはそのような名称をつけたとしても、それは労働法の基本制度である労働契約にかかわらざるをえない問題をふくむ立法であるだけにことは重要である。けだし、これをめぐっても論争がある。1つの法部門という限られた関係だけを対象にした法律は、実はしばしば相互に矛盾することが多くある。1つの法領域内には3乃至4つの法律が効力をもち相互で複雑に重層をなして存在しているからである。法律には隔々まで論理性と整合性が要求されるのである。したがって、労働法もこれに応じて、そのすべてのシステムがそれぞれそのようにかつ同一言語で規定されていなければならないのである。

4. 労働者の利益

草案の各種労働者の労働規制規定中、とりわけ女子については、現行労働法の保障を下まわっているのではないかとの批判を重視したい。これについては、次のようにみてほしい。欧州諸国の立法ならびにILO条約をみると次のような興味深い動向を認めている。すなわち、立法および法実務共に労働市場での競争力向上のために女子にも男子と平等なチャンスを与える方向に動いているのである。われわれが従来法違反としてきた無条件の禁止、例えば女子を派遣業務とか、特定の仕事には就労させないといった禁止行為は労働関係上の差別行為以外の何ものでもないとしたのである。このような禁止規定を労働立法に残しておれば、女子の経済差別が深化することになる。従ってわれわれは、女子労働の規制方法を改め、派遣に応じるか否かを彼女自身で選択する可能性

を彼女たちにあたえなければならないのである。しかも法律文書には「同意をえて許される」という用語が追加されることになったのである。

現行法は不良品を出した労働者の賃金をその責のいかんに拘わらず低く査定し、基本給の3分の2に減給されることがあるが、新法典はその件につき責のない者は減俸しないという正当な評価をしている。何人も気付かないでいるが、労働者の現状を基本的に改善するこれに似た修正点新法典には少くないのである。繰返していうが、政府案にあらたに導入した保障とか補償制度を詳細に検討してもらおうと、現行労働法典の方が既に労働者の味方なっていないことが解ると思う。

5. 解雇の難易度

政府草案の反対者は、正当な解雇事由件数の拡大を指摘しているが、こうした意見にも同意いたしかねる。そのわけを以下説明する。現行労働法第33条には8件、更に第254条には4件の正当解雇事由を規定しているし、それ以外に国家機密法でも同じ規定がある。新法案はこれらすべてを便宜上1条文内に整理しなおしたうえで、現行法にはない根拠となる2件の正当解雇事由を補足しただけである。

問題は、組織の指導者とその次席（会計主任等）がその組織に重大な損害をあたえた場合の解雇についてである。これについては何の新しい規定も設けられていない。かつては指導者の労働を規制するための特別法が採択されていたし、これについて国会議員の賛同をえていた。また労組自身がロビー活動をした結果、解雇事由が追加されたこともあった。私は安全技術規則違反が事故・災害・死亡の原因となるとか、その恐れを発生させた場合は解雇されてよいと思っている。こうした事で紛争になるだろうか。私たちのこうした補足提案は合理的な意味の枠内でのものであり、十分な法的根拠になると思う。

資料 新労働法典案に関する国会議員アンドレイ・イサエフ の発言。

労働問題のベテラン、若冠36才の国会議員で青年政治家集団 第3の波

の代表でもあるアンドレイ・イサエフ氏は、組合活動で磨かれた合理性・妥協性と社会的正義への鋭い感覚をかねそなえた私共の政治家のなかでもたぐい稀な人物として、その発言は最近益々注目されるようになってきた。今秋の国会の第2読会では大規模な改革を断行するためのいくつかの重要法案が提出審議されたが、労働法典提案およびそれと関連する賃金・年金法案もそのうちの1つであった。国会の今後の討議の第2ラウンドにのぞんで、どのような予備知識をもっておればよいのか。立案者と政府間にどのような原則的な意見の相違点があるのか、こうしたあれこれの問題について国会の労働・社会発展問題委員会の副議長

アンドレイ・イサエフ氏が以下のような質疑応答に答えている。

質問(1) アンドレイ・コンスタチノビチさん。貴方は新労働法典の採択を急ぐ必要はないと明言しておりましたのに、半年後にそれとまるで正反対のことを言っておられますが、何が貴方をそう変えさせたのですか。

実はこの年のはじめ頃には、勤労者したがって労働組合の到底容認できないような極端に自由主義的な法案を提示してきた政府とは対立していました。疲れきった討議のはてに、多数意見に従って市場経済の現実への考慮と同時に労働関係をきびしく規制して労働者の権利の擁護に配慮した法典案が両当事者の合意をえて成立したのです。労働者と使用者の利益（しかも前者の権利を主として擁護した）に答えた草案作成に成功すると直ちに国会に提案することが決議されたのであります。調整委員会 のわれわれ委員が、その間に多くの修正を加えていなかったとしたら、やっとのことでえられた折角の妥協点も壊れていたのではないのでしょうか。例えば最終段階まで最賃法や遅配賃金保障法

といった最重要なこの2法案に反対をとんでいた政府代表者がこの折角達成した合意を撤回しないように私たちは努力したのであります。

質問(2) 調整委員会での作業中に、政府・使用者双方の極めて強い圧力で労組側はやむをえず若干譲歩をよぎなくしたときありますが、どの点についてですか。

労組・政府・使用者共に法典作成の交渉中に少しづつ妥協して、ある部分の要求を取り下げることもあろうかと思ひ少しは過大な要求をしてきましたが、その結果これら社会的パートナーの三者すべてが各自の要求項目について若干づつ譲歩せざるをえなくなった。私もあまり重要でない部分については修正に同意しましたが、原則的な事柄を歪めることはしなかった。討議の際に錯綜した事態を冷静に分析して、私共の若干の譲歩が不当と思った場合には、第2読会で何らかの訂正をよぎなくされるのであります。例えば、有期労働契約の締結ができる根拠となる枠の拡大要求には私どもは反対し、その枠の制限に固執しましたが、今となっては、この枠について明文を設けることが重要かつ必要であることが明らかになったのであります。

私としては、とりわけ年長の年金生活者やマスコミ関係の創造性のある働き手との有期労働契約の締結を容認する例外的法規を是非制定してほしいのであります。そうしないと労働能力を十二分に持ちあわせている年金労働者やジャーナリストを差別することになるからです。また年金受給年齢に達した人でも無期契約の枠内で継続して就労できると思いますので、退職後も一定期間はそこで働く意志のある年金生活者に関しても色々な規定を

設けることができると思っています。ただし編集主任は別扱いにしても有期契約に移行後のジャーナリストを同様に取扱うとすればそれは理屈にあわないと思います。

従業員は50名まで、通商・生活関連企業の場合は30名まで有期契約の締結を容認する現行規定を修正する必要があります。同数値は過大に見積もられていて、1.5から2倍引き下げねばならない。の有期労働契約締結労働者数の客観的限度については合意をえることができました。まだ従業員数50名規模の企業では、労働手帳上は無期限に全従業員が就労できることになりました。

秋の会期には、労働者解雇の際、労組組織の見解をどの程度考慮に入れるかを明確にさせる問題が提出されることになりましょうが、労組側としては、労働監督局乃至裁判所の決定・判決の受理以前に解雇訴訟を阻止する権利がなくてはなりません。更にせっかく合意をえていたのに使用者側の反対で、削除になった労働者を生産に参加させ、利潤の分け前を受取れるようにした政府案のなかの規定等を復活させたいのであります。しかし、使用者側は、これは民法規定に違反すると反対するのです。これについて問題は、企業経営の金融・経済的視点ではなくて、社会的視点が重要だと思えます。ここで民法規定の違反を持ち出すのは間違っているのではないのでしょうか。現行法上も、更に労働者側は代表協議権をもちいて集団的管理機関に参加できるのでありますから。

賃金支払いとか研修中の労働者の保障付与に関連した各条項についても、活発に討議されました。ロシア産業家企業家同盟代表者はこれに反対しましたが、就学労務者のための通学旅費と受験期間中の受験休暇の奪還に成功しました。また賃払期日・解雇時の会計ミス違反の際には、中央銀行の再融資率の300分の1を下らない賃金を当該労働者に支払わねばならぬよう主張した。さらに15日間使用者が賃金遅配をした場合、当該労働者側の仕事を打切れる権利についても討議した。私はこの猶予期間は最適と思っているのに、使用者側はそれの倍の延長を要求してきた。ひとことでいうと、意見のくい違いが充満していました。これまでに私も労組側は約50件の修正案を作成、また政府・使用者集団のロシア産業家企業家連盟

そして国会の私たちの仲間からも多くの修正案が提出されました。これは悲惨な状況では決してなかったのです。法案の調整のはじめには、相互に深い溝があったようですが、妥協が計られ、今やこれからはじまる作業のもう一つの基礎がつ

くられました。これを契機に無条件に新労働法典の採択につなげねばならないと思います。

質問(3) 労働大臣ア・ポチノーク氏は、最低賃金額

を最高の予算額 2 兆 7000 億ルーブルをもちいて最低生活費

水準にまで引上げるとの労働法典案の条項は、今後 5 年以内でもそれを実現させることは困難であるので、この条項の削除あるいは修正を考えているようですが、そうすると本件についての貴方の立場は明らかに極めてきびしいものとなり、この件についてあらたな対立が生じて、第 2 読会は決裂するはめになりませんか。

そんなことにはなりません。これを規定した条項は第 131 条以外に第 414 条がありまして、そこには本条項の実施期日・手続についてまた最低賃金額の段階的向上にかんする規定を設けております。幸いにして本条項に関しては既に国会の第 1 読会でも採択済なのです。また問題が生じれば、労働大臣も協議の席に就いて、公平な案をつくりあげるものと考えます。2002 年末までに本法律を採択した場合には、最低賃金額は最低生活費の 60%、2003 年度には 100% にならねばなりません。政府が異議をとなえているわけは、最低額と最低生活費とのドッキングを 5 年間延長しようと考えているからではないですか。しかし、1 年間にではなくて、5 年間にという計算期間というのは今迄にないのではないかと。それよりも、毎年 20% づつ予算から據出する方法なら実施されやすくなる。私たちは政府のこうしたやり方には反対ですし、問題の根本的な解決に固執したいのであります。

質問(4) それでも貴方を理由もなしに譲歩し、勤労者の利益を明渡す資本家役人だと、とりわけ共産党員が強く非難しておりますが。

共産主義者は依然「窮すれば通ず」をモットーに行動しております。彼らは新労働法典のなかに国家社会主義の痕跡器官をうめ込んで階級斗争を煽動するための場の確保に努めております。ところが基本的には、彼らは調整委員会内で自己の見解を主張することを止め、当初から労働者グループの指導者であったロシア連邦共産党の代表者ロマノフ氏は、その理由も告げずに同委員会をいきなりボイコットしたのであります。今になって陣地明渡しのポーズをとるとは!!これは一言でいうと、狡猾以外の何ものでもありません。労働者の権利擁護の視点でみると、これであらゆる問題が事実

上完全に解決したことになります。政府・使用者は賃金・解雇・労働時間・休暇といった問題について労働者側に大きく譲歩しました。今日われわれはまるで週56時間制のもとで働く義務があると思っているが、生産現場でどんな事故や総動員警報等がでようとも、予めその必要要件の規定のない限り、使用者は週16時間迄しか労働者を超過勤務させることができないのであります。しかし、合意をえて作成された新労働法典案では、超過勤務時間が1年間に120時間に制限されています。すなわち、新草案では1週間の実質残業時間は2.5時間を超えてはならないことになっています。これは使用者側には不利な残業時間制であります。というのも、2時間残業には1.5倍、それを越えると2倍の残業賃金を支払わねばならなくなるからであります。

現行労働法典は妊婦および18才以下の若年者の夜間交替勤務、加重残業就労、派遣就労を認可していません。これに対して政府草案では、「労働者の文書による合意をえて許すことができる」という規定を設けて、これららの制限を撤廃した。共産党の代表がその策定に参画したともいわれている第8草案もまたこれと同じ内容の規定をしています。ただし同草案では、3才にみえない幼児をもつ女性に関しては、当該女性にかんする医師の診断書と仕事を拒否できる権利のあることを本人に説明済であるとの文書を必ず添付した上で、更に本人自筆の文書による承諾がある場合にのみ労働法に記載した仕事に就職できるとしています。第1読会が採択した新労働法典は、そうした型の仕事に就くか否か、派遣の仕事に就くか否かの自己決定権なるものを労働者自身に認め、更に使用者にたいしてもそうした権利を本人に文書で説明することを義務付けています。新労働法典が発行すれば、こうした口頭による説明時代は終りを告げます。次に労働法は特に何を規制対象にするのかについて議論が紛糾しました。労働関係だけなのか、それともそれと直接関係するものをも対象とするのか。私は後者を支持する。本労働法典草案でも労働者の社会保障に関する権利に関しても規定しているからである。また本草案は労働者を性・種族・民族・宗教・政治的信念・組合所属いかんによる差別禁止についてもふれています。

労働者の責任についても厳しく問題にしています。例えば、高価な施設あるいは用具の破損にたいする労働者の責任規定については、現行法は物質的責任として設定していたものを新法典案では財産上の責任ではなくて賃金の枠内だけで問責することにしました。また労組の要求による指導的労働者の解雇に関する現行法の規定を残し、労働集団（労働組合）の代表機関の提起した同処罰要求を審議し、

その結論を明文回答することを使用者に義務付けました。指摘事実が実証された場合、使用者は解雇を含むもろもろの懲戒処分をおこなう義務を負わされるのであります。次に使用者は労組にたいして労働協約の規定通り、施設、オフィス・オートメーション機器 その他のものを提供する義務を負い、万一こうした労働協約の締結がない場合は、交渉が行われ、労働法上使用者は十分な労組活動ができる最低限度の基本的条件の提供を義務付けられたのであります。

新法典案には、労働契約 上のあらゆる保護措置が継承されています。契約当事者のいずれからも異議申立のない限り、契約は締結されたものとみなされ、5日間契約が有効となる。あらかじめ、同有期契約に異議がないと直ちに無期契約とみなされる。有期契約期間終了後も当事者のいずれからも異議申立のない場合は、契約はそのまま自動的に無期契約となる。つぎに新労働法典は国際条約違反規定を一掃しました。例えば、4ヶ月以上の病欠を解雇事由とする規定を削除しました。それでは何が解雇事由になるのか。無断欠勤、アルコール・毒物・麻酔により酩酊状態での出勤、現場での他人の所有物の窃盗、自責事故・災害の場合がそれに該当します。現職不適格についての条項を明記し、健康上の不適格と労働者代表が義務的に参加する資格審査委員会のテストの結果確認される不適格という2条件を明記しました。ロシア連邦独立労組も働く人たちの利益を裏切ることがあると確認する人といえども、事実を少しでも歪曲できないでありましよう。

質問(5) 新労働法典にはロシア独立労組連合

がともかく全ロシアレベルの労組としての独占的地位をもつと規定しておりますが、これによってそれ以外のオルタナティブ労組や中小の労組連盟

などは労働協約締結権とかその他の権利を失うことになるのでしょうか。

労働法典のどこにロシア独立労組連合に未加盟労組の権限を制限するような規定がありますか。さらに、大体労組連合 のことに関しては何もふれていません。というのも、わが国には小規模なものを入れるとかなり多くのロシア独立労働連合に未加盟の全ロシア規模の労組運動体が実在しているからです。そのうちの例えば、ロシア独立労組連合に未加盟の全ロシア労働連盟 やロシア労働同盟 は一連の問題について、それぞれ異なった見解をもち

ながらも三者委員会の活動に積極的に参加して政府・使用者とも色々と協定締結活動等をしております。労働組合には社会労組派 と擁護労組派 という分派があって、ロシア独立労組連合とは以下の2点でそれぞれ意見を異にしております。先ず第1点は、使用者と経営管理運営の協議決定の際、労働者の多数を代表する多数労組に優先権を認めるか否かという点についてであります。民主的な社会では、多数派がそれを握るのが一般的である。原則としては、これが了承されていても、残念ながら日常的にこの通りにいかないのです。したがって、互助労組と中小労組連盟の場合は、これについて企業内・地域内・国内の組合員数で優劣を決めるといった方法に統一しています。これにたいしてロシア独立労組連合の場合は、それができないので、例えば社会労組派の多い職場では任意にまかせるとか、末端組織に一任しています。擁護労組派も自らの判断でより確信のおける方にゆだねるといった方法をとっているのであります。私が進言したいのは、リーダーが少なくとも会合だけはもち、それぞれの具体的な組合活動を熱心におこなえば、もっと人気が出てくるのではないかと言うことでもあります。第2の最も重要な問題は、組合相互間に統一がなくて、1企業内に数件の労働協約が存在しているという問題であります。新労働法典では、労働協約はその適用をうける内部管理規則

と共に、企業内の唯一の最重要な法規範であり、企業にとっては憲法のようなものであります。従って、企業内の全労組がその作成に参加する権利をもち、その組合員数に比例して投票する権利をもっています。新法案では労働協約制度が強化されています。特に同法案第8条（新法典第8条には該当規定なし）によれば、使用者の出したあらゆる業務命令は協約に適合したものでなければならぬと厳しく規定しています。先ず使用者の労働協約締結義務規定を設けています。現行法では団交義務の規定しかないのであります。新法典によると、団交3ヶ月を経ると協約に署名しなければなりません。

交渉決裂の場合も議事録に記録を残さねばなりません。社会労組派は立案参加者に関する提案のなかでこうした権利を各労組に付与するよう主張しましたが、私はこうした提案は労働者の利益と企業発展の目的にそうものではないと思っています。

独自の労働協約締結権を積極的に要求する多くのパイロットや運転手などのエリート的職能労働者の加入した労組とか労働運動のリーダーたちの唯一の目標は、自分たちだけ高給取りの毛布にくるまり、管理部を力づくでねじ伏せ、他人の犠牲を省みずに少数労働者グループのために色々な特惠特典を稼ぎ取ることにあります。

質問(6) 従業員のうちの半数しか加盟しない組合とは一般に使用者は団交しない恐れがないか。

そうした事態をなくするために私たちは少数労組に調整委員会の構成メンバーの枠を設け、個別労働者グループの権利を擁護するための統一的労働協約の適用を考えています。

質問(7) 法案には労働裁判所についてふれていません。法違反事実を確認して、労働紛争を解決しなければならないのは誰ですか。

同制度の重要性についてはいまだに十分審議しておりませんが、客観的にみてもそれは重要です。しかし、財政不足を考慮すると、現状維持しかありません。労働紛争の仲裁については、ロシア労働監督局と民事裁判所がこれにあたることにしておりましたが、一歩前進して、近くモスクワで実験的に45の労働裁判所を開設することになっております。さらに、すべての裁判所に労働問題担当裁判官を配置することを考えております。これによって何十万件もの滞っていた事件審理手続が加速化することになるでしょう。

質問(8) どうみても秋期の国会での年金改革の審議ははなはだ厳しいものになると考えますが、これについての政府と大統領の提案について貴方はどう考えるのですか。

本来連帯責任の原則のもとでできあがった年金制度を麻痺させる程のさしせまった人口危機の現実がこの問題状況を複雑にしています。今後は、手にする年金額が本人の賃金額と実際には無関係に支給されるとなると、いか程になるのか、誰も知らないというのは異常としか言いようがありません。したがって、労働者は闇金の 一掃にも関心をもちなくなっています。私たちは、基礎年金・労働年金・積立年金の3法案について全く賛成です。連邦政府 の同資金管理行政、積立資金の投資、運用審査業務の監査等に関するもろもろの提案については、多くの問題があるのに、これにかんする明快な回答を私たちはもらえていません。(以下略)

ロシア連邦労働法典（その1）

——2001年12月3日付の第197号連邦法——

2001年12月21日付下院（ドゥーマ）採択。同年12月26日付連邦院承認。同年12月30日付，ロシア連邦大統領署名。）

第1編

第1章 総則

第1節 労働立法の基本原則

第1条 労働立法の目的と課題

労働立法の目的は、国家が市民の労働権と自由の保障を確立し、労働者と使用者の良好な労働条件ならびに権利と利益の保護を創造することにある。

労働立法の基本的課題は、労働関係両当事者の利益と国家利益を最適に調和させるために必要な法的条件ならびに労働関係、およびそれと直結する以下の諸関係を法的に規制することである。

- 1．労働組織化と労働管理。
- 2．当該使用者への就職斡旋。
- 3．当該使用者の労働者の職業訓練・再研修資格の向上。
- 4．社会的共同、団体交渉の実施、団体協約および協定の締結。
- 5．法律の規定通りの労働条件決定および労働立法適用の際の労働者と労働組合の参加。
- 6．労働領域における使用者および労働者の物質的責任。
- 7．労働保護立法を含む労働立法順守にかんする管理および労働組合も加えた監督。
- 8．労働紛争の解決。

第2条 労働関係ならびにそれと直結するその他の関係の法的規制の基本原則。

国際法上の公認の諸原理と同規範にもとづき、かつまたロシア連邦憲法にしたがって、以下の事項を労働関係およびそれと直結するその他の関係を法的に規制する際の基本的原

則と認定する。

1. 各人が自由に選択乃至承諾できる労働の権利。自己の労働能力を管理し、職業・職種を選択する権利を含む労働の自由。
2. 労働領域での強制労働と差別の禁止。
3. 失業者の保護と就職斡旋支援。
4. 各労働者に対し安全衛生を保障する公正な労働条件および労働時間制限による休息権を確保し、日常時の休憩と祝祭日休日・年次有給休暇の保障。
5. 労働者の諸権利とチャンスの平等。
6. 自己および家族の人間として値する生存を確保するため連邦法の規定する最低賃金を下らない額の賃金を各労働者にたいし、適時かつ公正な満額支払の保障。
7. 労働生産性・専門別資格・職歴の配慮の際、ならびに職業訓練・再研修・資格向上の実施の際も、一切差別なしに労働者にたいする平等なチャンスの保障。
8. 労働者の労働組合結成の参加権を含む、労働者・使用者の自己のもつ権利と利益を擁護するための団結権の保障。
9. 法律の規定する様式による労働者の組織管理への参加権の保障。
10. 労働関係およびそれと直結する関係にたいする国家的規制と契約的規制の結合。
11. 労働者・使用者、彼らの連合体が労働関係およびそれと直結する関係の契約的規制に参加する権利を含む社会的共同。
12. 労働者が労働義務履行中におこした被害の補償義務。
13. 労働者および使用者の権利確保に関する国家的保障の確立とそれらの権利を順守するための国家による監督・管理の実施。
14. 労使双方が労働者の権利と自由を裁判手続を含めて国家に保護を求める権利の保障。
15. 本法典およびその他の連邦法の手続による個別・集団労働紛争解決権および争議権の保障。
16. 労働契約の両当事者が締結した契約条件を順守する義務、ただしそのなかには労働者に対してその課せられた労働義務を履行し、かつまた使用者の財産に真摯に対処するよう要請する使用者の権利、労働立法と労働法規となるその他の法規を使用者が順守する義務の履行を請求する労働者の権利を含むものとする。
17. 労働立法および労働規範の内容となるその他の法規の順守に労働組合としての統制を行なう労組代表者の権利の保障。

18. 労働活動期間中に自己の成果を擁護する労働者の権利の保障。

19. 労働者の義務的社会保障権の保障。

第3条 労働領域における差別禁止

何人も自己のもつ労働権を実現するための平等なチャンスをもつ。何人も性別・人種・肌色・民族・言語・生れ・財産的社会的職務的地位・年齢・住所・信教・政治的信条・社会団体への加入の是非およびその他当該労働者の専門実務状況と関係して何らかの特別扱いを受けることはない。ただし、連邦法で規定したある種の労働本来の必要から、あるいは国家の社会的法的保護がより必要な労働者については、その者の権利を別扱い・削除・優遇・制限することは差別にはならない。工作上差別扱いされたとした者は、連邦労働監督局にたいする提訴権、あるいは侵害された権利をとりもどすための裁判所への提訴権をもち、物質的損害の補償と道徳的損害の賠償を求めることができる。

第4条 強制労働の禁止

強制労働を禁止する。強制労働とは何らかの刑罰行使の脅威の下で、以下の場合に強制力でもって労働を遂行することをいう。

1. 労働規律を維持するため。
2. ストライキ参加にたいする追責措置として。
3. 経済開発の必要上労働力の動員・活用手段として。
4. 既存の政治・社会あるいは経済体制に反対する政治的見解乃至イデオロギーをもち、あるいはそれを表明したことに対する刑罰として。
5. 人種・社会・民族あるいは宗教上の属性をメルクマールとする差別措置として。

強制労働とは、1. あらかじめ規定された賃金支給期間に違反し、もしくは満額支給のない場合。2. 労働者が集団的乃至個別的保護手段をもたず、仕事が労働者生活あるいは健康を害する恐れのある場合に、使用者がなおも労働義務の履行を要請した場合をいう。

ただし、現行法の目的からみて、以下の場合には強制労働とはみなさない。

1. 兵役義務、従軍乃至それに代る何らかのボランティア活動に関する法律上の労務。
2. 緊急時、例えば緊急非常事態あるいは宣戦布告、災害乃至その恐れ（火災・洪水・飢餓・地震・強力な流行病乃至伝染病の蔓延）のある下での労働。その他の生活を脅かす場合乃至全住民あるいはその一部住民の通常の生活条件を脅かすような事態の場合。

3. 裁判所の判決執行に際して、法律を順守する責任のある国家機関の監督下で同判決を執行するためにおこなわれる労働。

第5条 労働立法および労働法規の内容となるその他の規範的法令

労働関係およびそれと直結するその他の関係の規制は、ロシア連邦憲法、連邦の憲法的法律に従って、以下の労働保護立法を含めた労働立法および労働法規の内容となるその他の規範的法令 によっておこなわれる。

1. 本法典。
2. その他の連邦的法典。
3. ロシア連邦大統領令。
4. ロシア連邦政府の決定および連邦行政機関の規範的法令。
5. ロシア連邦構成体の憲法（規約）法律、その他の規範的法令。
6. 労働法規に関連した地方自治体の法令および地域の規範的法令。
7. その他の法律に規定する労働法規は本法典に合致するものでなければならない。
8. 労働規範にかんするロシア連邦大統領令は、本法典およびその他の連邦法に違反してはならない。
9. 労働法規に関するロシア連邦政府の決定は、本法典その他の連邦法とロシア連邦大統領令に違反してはならない。
10. 労働法規に関する連邦執行権力機関の規範的法令は、本法典その他の連邦法、ロシア連邦大統領令、ロシア連邦政府の決定に違反してはならない。
11. 労働法規に関するロシア連邦構成国の法律及びその他の規範的法令は、本法典その他の連邦法、ロシア連邦大統領令 , ロシア連邦政府の決定 および連邦執行機関の規範的法令に違反してはならない。
12. 労働法規に関する地方自治体の法令および地方の規範的法令は、本法典その他の連邦法、ロシア連邦大統領令、ロシア連邦政府の決定、連邦執行権力機関の規範的法令、ロシア連邦構成体の法律その他の規範的法令に違反してはならない。

労働法規に関する連邦法・本法典に違反する場合は、本法典が適用される。新たに採択した連邦法が本法典に違反する場合は、当該連邦法は本法典に準じた改正・補足を付けて適用される。

第6条 労働関係とそれに直結するその他の関係領域での連邦国家権力機関とロシア連邦構成国家権力機関との間の権限の分括

以下の事項に関する連邦法およびその他の規範的法令をロシア連邦領土内に義務的に適用させるために採択することは、労働関係ならびにそれと直結するその他の関係部門を管轄する連邦国家権力機関の権限に属する。

1. 労働関係ならびにそれと直結するその他の関係領域に関する国家政策の基本方針。
2. 労働関係ならびにそれと直結する関係を法的に規制するための基本方針。
3. 労働者にたいして国家が保障する労働権・自由・補償（各種労働者にたいする補足的補償を含む）水準。
4. 労働契約の締結・変更・解除手続。
5. 社会的共同（パートナーシップ）の基本方針。団体交渉実施手続，労働協約と協定の締結・改訂手続。
6. 個別的・集団的紛争審理手続。
7. 法律および労働法規範となるその他の規範的法令順守にたいする国家的管理・監督実施の基本方針とその手続。ならびにそれらの管理・監督を実施する連邦国家権力機関の制度と権限。
8. 生産現場の不慮の事故・職業病発生時の審理手続。
9. 国家による労働条件の調査と労働保護の必要な生産現場の検証制度と手続。
10. 労働契約当事者の物質的責任追求手続と条件，ならびに労働義務履行中に発生した労働者の生命・健康被害補償手続。
11. 懲戒処分の要件とその適用手続。労働・労働保護問題に関する国のおこなう統計報告制度，各種労働者別の特別な法的労働規制の実施。

ロシア連邦構成国家権力機関は連邦国家権力機関の権限外の問題についてのみ労働法規範となる法律およびその他の規範的法令を採択する。労働者にたいし既定の連邦法乃至その他のロシア連邦の規範的法令よりも高い水準の労働権と補償をなすことにより予算支出増乃至同収入減が生じた場合は、当該各ロシア連邦構成国の予算によりこれを補償する。ロシア連邦構成国の国家権力機関は連邦法その他ロシア連邦の規範的法令に規定のない問題に関して、労働法規範となる法律およびその他の規範的法令を採択できる。同問題に関して、その後労働法規範となる連邦法乃至ロシア連邦のその他の規範的法令が採択された場合は、ロシア連邦構成国の法律乃至その他の規範的法令は、連邦法乃至その他のロシア

連邦の規範的法令にしたがって適用される。労働規範となるロシア連邦構成国の法律乃至その他の規範的法令が本法典乃至連邦法に違反する場合、あるいは労働者にたいして本法典乃至その他の連邦法の設定する水準より低い労働権乃至補償を規定していた場合は、本法典乃至連邦法が適用される。

第7条 労働法規範に関する地方自治体機関の法令

地方自治体機関は、その権限の範囲内で労働法規範に関する法令を採択する権限をもつ。

第8条 使用者が受入れ労働法規範となる地方的規範的法令

使用者は自らの権限の枠内で、法律その他の規範的法令・労働協約・協定にしたがって、労働法規範となる地方的規範的法令を受入れる。本法典・法律その他の規範的法令の規定のある場合、労働法規範となる地方的規範的法令を受入れる際には、使用者は労働者の代表機関の意見を考慮する。

労働者の代表機関の同意をえて労働規範となる地方的規範的法令の採択については、労働協約・協定に規定しておくことができる。労働立法・労働協約・協定よりも労働者の状態を悪化させるか、もしくは本法典の規定する労働者の代表機関の意見を考慮する手続を順守しないで採択した地方的法規範は無効となる。この場合、労働法規範となる法律乃至その他の規範的法令が適用される。

第9条 契約手続による労働関係およびそれと直結するその他の関係

労働関係およびそれと直結するその他の関係の規制は、労働立法に適合して、労働者および使用者双方による労働協約・協定・労働契約の締結・改訂・補足手続によりおこなうことができる。労働協約・協定・労働契約の内容は、労働立法に規定する労働者の権利および補償水準以下の条件であってはならない。こうした水準以下の条件内容の労働協約・協定乃至契約は無効となる。

第10条 労働法規範となる法律その他の規範的法令と国際法規範

国際法上の公認原則および規範、ならびにロシア連邦憲法に適合したロシア連邦の締結した国際条約は、ロシア連邦の法制の構成要素となる。ロシア連邦が締結した国際条約中

に、労働法規となる法律およびその他の規範的法令の規定とは異なる規定のある場合は、国際条約の規定が適用される。

第11条 労働法規となる法律およびその他の規範的法令の効力

本法典・労働法規となる法律およびその他の規範的法令は、使用者と労働契約を締結したあらゆる労働者にたいして効力をもつ。本法典・労働法規となる法律およびその他規範的法令はその組織的法形態・所有形態のいかんにかかわらず、法人・自然人を含めたロシア連邦領土内の全使用者に適用されねばならない。

裁判手続上労使間の労働関係が事実上民法的性格の契約により規制されると規定している場合には、労働立法法規がそうした関係にも適用される。本法典・労働法規となる法律・その他の規範的法令の規定するもろもろの法規は、連邦法乃至ロシア連邦国際条約に他の規定のない限り、ロシア連邦領土内の市民権をもたない外国市民および彼らが参加して彼らによってつくられた組織ならびに国際組織の外国法人の労働者の労働関係に拡張適用される。

各種の労働者（組織の指導者・兼業労働者・女子労働者・所帯持・扶養義務のある労働者・若年労働者・公務員等）に関する個別労働法規制については、本法典ならびにその他の連邦法で規定する。

本法典・労働法規となる法律およびその他の規範的法令は、本法典規定の手続上使用者乃至その代表者でなくとも、次の者には適用されない。1．兵役義務履行中の軍勤務者。2．当該組織との労働契約締結者を除く組織の重役会・監査会のメンバー。3．民法上の契約にもとづく労働者。4．連邦法の規定するその他の人物。

第12条 労働法規となる法律、その他の規範的法令の時効

労働法規となる法律その他の規範的法令は、本法乃至その他の規範的法令に規定した期日から法律として、あるいはそうした形態の法令を有効ならしめる手続により、その他の規範的法令として有効になる。

労働法規となる法律乃至その他の規範的法令は、以下の場合に失効する。

- 1．その有効期間の満了。
- 2．同格乃至上位の法的効力をもつ他の法令の発効。
- 3．同格乃至上位の法的効力をもつ法令によって当該法令の廃棄。（失効の認定）

労働法規範となる法律乃至その他の規範的法令は遡及効がなく、その発効後に発生する関係にのみ適用される。労働法規範の内容となる法律乃至その他の規範的法令の効力は、あらかじめ法が規定する場合にのみ、その発効以前に生じた関係に拡張適用する。この場合、労働法規範となる法律乃至規範的法令の発行以前の関係については、当該法律乃至法令発効後の権利・義務が適用される。

第13条 労働法規範となる法律およびその他の規範的法令の効力領域

労働法規範となる連邦法とその他の規範的法令は、これらの法律およびその他の規範的法令に特段の規定のない限り、ロシア連邦全領域内に発生する労働関係とそれと直結するその他の関係に拡張適用される。労働法規範となるロシア連邦構成国の法律およびその他の規範的法令は、それらのロシア連邦構成国の各領域内に効力をもつ。労働法規範となる地方自治体の法令は、当該地方自治体の領域内で効力をもつ。労働法規範となる各地方組織の規範的法令は、その地方組織内で効力をもつ。

第14条 期間の算定

本法典上の権利・義務が発生する期間は、当該権利・義務の発生する暦年月日にはじまる。本法典上の権利・義務が失効する期日は労働関係の消滅する暦年月日の直後の期日である。年月週の期間は、当該年月週の最終日をもって終了する。暦上の週日期間中には休日も加算される。期日が休日の場合、期日終了日は当日に最も近い労働日とする。

第2節 労働関係、労働関係の当事者、労働関係発生の根拠

第15条 労働関係

労働関係とは、労働者が、労働立法・労働協約・協定・労働契約の規定する労働条件の保障を受け、内部労働管理規則のもとで有償で労働機能（特定の専門・資格・職務）を個人的に遂行するための労働者と使用者間の合意にもとづく関係をいう。

第16条 労働関係発生の根拠

労働関係は本法典にしたがって締結される労働契約にもとづいて労働者と使用者間に発

生ずる。それ以外に法律その他の規範的法令乃至組織定款（規則）の規定する労働契約に基づく労働関係とは、以下の場合の手段によるものがある。

- 1．役職への抜擢（選抜）の場合。
- 2．コンクールによる当該役職への配置替え抜擢の場合。
- 3．役職任命乃至認可の場合。
- 4．特定の分担制による法的権限ある機関への派遣の場合。
- 5．裁判判決による労働契約の締結の場合。
- 6．正式な労働契約締結有無とは別に、使用者乃至その代表者のあらかじめの同意乃至委任をえて事実上就労した場合。

第17条 抜擢（選抜）による労働契約にもとづく労働関係

何らかの職務に抜擢（選抜）された結果、労働契約にもとづいた労働関係が発生するのは、特定の労働機能を労働者が遂行することが抜擢の前提要件になっている場合である。

第18条 コンクール選抜の結果、労働契約にもとづく労働関係

コンクールにより当該職務交替で抜擢された結果、労働契約にもとづく労働関係が発生するのは、あらかじめ法律その他の規範的法令乃至組織定款（規則）にコンクール制で交替する職務とか、コンクール制による選抜手段を規定している場合である。

第19条 職務に任命乃至職種の認定の結果、労働契約にもとづく労働関係

職務に任命乃至職種を認定された結果として労働契約に基づいて労働関係が発生するのは、法律その他の規範的法令乃至組織定款（規程）であらかじめそうした規定を設けている場合に限られる。

第20条 労働関係の当事者

労働関係の当事者は、労働者と使用者である。労働者とは使用者と労働関係にある自然人である。使用者とは労働者と労働関係にある自然人乃至法人（組織）である。連邦法の規定のある場合には、労働契約を締結する権限をもつそれ以外の主体も使用者となることができる。

次の者が労働関係にある使用者の権利・義務を行使する。 1．使用者となる法人。 2．

法人管理機関。3. 法律その他の規範的法令，法人定款と地方の規範的法令で定められた
手続により全権委任された人物。財政上全部乃至部分的であれ労働関係の所有者（施設
長）を設けざるをえなくなった施設の長も法律手続上補足責任を負う。

第21条 労働者の基本的権利・義務

労働者は以下の権利をもつ。

1. 本法典その他の連邦法の規定する手続にもとづく労働契約の締結・変更・解除の権利。
2. 労働契約上の労働の提供。
3. 国定の組織・労働安全基準と労働協約に規定する条件に適合した仕事場の確保。
4. 本人の資格・仕事の複雑性・遂行した業務の質量に準じた賃金の適時・満額支払。
5. 労働者の専門・種類による労働時間の規範的継続と時短ならびに週休・祝祭休日・年次有給休暇の保障。
6. 職場の労働条件と労働保護にかんするいきとどいた情報の受理。
7. 本法典・その他連邦法の規定する方法での職業訓練と再研修・資格昇進。
8. 自己のもつ労働権・自由・法益を擁護するための労働組合を結成・加入権を含めた団結。
9. 本法典・その他の連邦法・労働協約の規定する組織の管理への参加。
10. 自らの代表者を介して団体交渉し，労働協約・協定を締結し，更に同協約・協定の実施情報の聴取。
11. 法律が禁止しないあらゆる方法をつくして自己のもつ労働権・自由および法益の擁護。
12. 本法典その他の連邦法の規定する手続をとおしてスト権を含む個人的・集团的労働紛争の解決。
13. 本法典ならびにその他連邦法の手続により労働義務履行中に労働者のこうむった被害の補償と道義的損害の弁済。
14. 連邦法の規定する場合の義務的社会保障。

労働者は以下の義務を負う。

1. 労働契約上の自己の労働義務の誠実な履行。
2. 組織の内部労働管理規則の順守。

3. 労働規律の順守。
4. 課せられた労働ノルマの遂行。
5. 労働保護および労働安全保障に関する要求の順守。
6. 使用者の所有物および他の労働者への配慮。
7. 生命身体・使用者の財産の安全を脅かす事態発生に対する使用者乃至指導者への直報。

第22条 使用者の基本的権利・義務

使用者は以下の権利をもつ。

1. 本法典およびその他の連邦法の規定する手続・条件にもとづく労働契約の締結・変更・解除。
2. 団体交渉をおこない労働協約の締結。
3. 誠実かつ成果のある仕事をした労働者にたいする奨励。
4. 労働者にたいする労働義務の履行・使用者財産と他の労働者への誠実な対処と組織の内部労働管理規則順守要求。
5. 本法典・その他の連邦法の手続にともづく懲戒責任と物質責任の問責。
6. 地方規範的法令の採択。
7. 自己の利益を代表し、擁護するための使用者団体の結成・参加。

使用者は以下の義務を負う。

1. 法律およびその他の規範的法令、地方の規範的法令、労働協約・協定および労働契約の定めた条件の順守。
2. 労働者にたいする労働契約上の労務の提供。
3. 労働保護・労働衛生の要求に応じた労働と条件の安全な保障。
4. 労働者にたいする労働義務履行に必要な設備・器具・技術文書ならびにその他の用具の保障。
5. 労働者に同価値の労働にたいする同等な賃金支払いの保障。
6. 本法典・労働協約・内部労働管理規則・労働契約の規定上労働者が受取る賃金の満額支給。
7. 本法典に規定した手続による団体交渉の実施と労働協約の締結。
8. 労働者代表にたいする労働協約・協定およびそれらの履行管理に必要な十分かつ信

頼のおける情報の提供。

- 9．国家監査・監督機関の指示に応じ，法律ならびに労働法規範となるその他の規範的
法令違反による罰金の適宜支払い。
- 10．法律，労働法規範となるその他の規範的
法令違反を指摘した労組機関その他労働者
の選出した代表者の報告書を検討し，その除去措置をとり，同措置を同機関とその代
表者への報告。
- 11．本法典その他連邦法および労働協約の規定した方式による組織運営への労働者の参
加を保障するための条件の創造。
- 12．労働者がその労働義務履行のために必要な生活必需品の保障。
- 13．連邦法上の手続による労働者にたいする義務的社会保障の実施。
- 14．労働者がその義務的労働履行中におこした損害を補償し，同時に，本法典・連邦法
およびその他の規範的
法令の規定する手続と条件に基づくその道義的損害の補填。
- 15．本法典・労働法規範となる連邦法およびその他の規範的
法令・労働協約・協定・労働契約の規定したその他の義務の履行。

(2002年11月29日脱稿)

高松大学紀要

第 39 号

平成15年 2月25日 印刷

平成15年 2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