

(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 (2)

— 1998年 7 月の政府経済改革委員会の第 2 次労働関係改革案・
同年10月の労働省の法典案メモ・独立労組連合の決定など —

中 村 賢二郎

Some Materials on Drafting Works of the New Labour Code of the Russian Federation in 2002 (2)

Kenjiro Nakamura

Abstract

The Article is to present some of materials on the drafting problems of the New Labour Code of the Russian Federation in 2002.

目 次

はじめに

資料 目次・解説

資料 1998年 7 月22日付のソ連邦政府の経済改革委員会作成の第 2 次労働関係改革案。
ロシア連邦における労働関係改革コンセプト (第 2 次草案)

資料 1998年10月 2 日付のロシア連邦社会政策・労働省のロシア連邦労働法典草案に関する覚書

資料 1998年10月21日付のロシア独立労働組合連合の総協議会執行委員会の決定「ロシア連邦労働法典ならびに労働者の諸労働に関する諸権利の法的擁護完全化措置について」

はじめに

本資料(2)に掲載の資料 - の原典は、すべてモスクワのウクライナ共和国エディトリアル社より1999年に刊行されたロシア科学アカデミー付属比較政治学研究所編集の資料集「現代ロシアにおける労働諸関係と集団の行動—政治的・法的・社会的諸様相—」で編集責任者は、А.М.カツバ、П.М.クドリューキン、С.В.パトリューシェフである。
Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты. Отв. ред. А.М.Кацва, П.М.Кудюкин, С.В.Патрушев. М: Эдиториал УРСС, 1999. - 448с. ISBN 5-901006-98-4

本書は、2002年ロシア連邦新労働法典制定に至るまでのソ連邦崩壊以降のロシアの政治・社会・労働諸関係と労働諸立法改革問題の研究には不可欠の448頁にも及ぶ貴重な資料集の一つで資料 はすべて労働関係改革資料篇p.281以下の集録文献である。^注

先ず資料 の第2次労働関係改革案について述べると、その作成に至るまでの経緯および作成作業参加者名については、既に後述の解説の項で詳細に説明されている。

新労働法典編纂の基本構想となる第1次労働関係改革案は既に 経済の諸問題 誌1998年第2号p.73 - 82に発表され周知されているが^注、多数の有識者の参加をえて折角精緻に検討された1998年7月22日付の本邦訳第2次労働関係改革案がなぜボツになり、1998年10月付の新労働法典草案の発表までの間の法制化作業のなかでどのような点に改正が加えられ労働行政当局の政治戦略上の変化があったのか、無視できない今後の検討課題の1つである。いずれにせよ、新労働法典制定の背後にはとりわけこれまで公表されることのなかった第2次改革案のこうした社会主義期とその崩壊以降のロシアの従来手つかずにいた不透明な闇の労働市場にたいする客観的かつ意欲的な重厚な本研究調査の成果が継承され寄与していることだけは確認できる。新労働法典は制定時から既に「過渡期の法典」といわれており、^注 もうすでに2002年新労働法典の改正・補足案準備・作成作業が下院の三者委員会で進行中である。^注 本資料は新法典が適用されるロシアの現今の労働関係の実態にたいするロシア人研究者の鋭い問題意識と為政者の政策意図をさぐる貴重な素材を提供している。そういう意味では、ロシア労働法制史研究上も不可欠の第一級資料として後世に残すべくあえて本書にのせた編集者の意図は十二分に理解できる。

資料 ロシア連邦労働省の労働法典草案覚書では、法典草案編纂の主要な力点が、21世紀のロシアの新市場経済のなかで 労働法本来のもつ生産的機能と権利擁護の機能の接点、および規範的規制と契約的規制の調和的接点をどこに求めるべきか。とりわけ ソ連邦崩

壊後多発したストライキを抑止し、労使関係の正常化のためには複雑な諸労組間の諸権利の整合的規制などに力点がおかれるべきこと③諸制度改革が困窮する今日のロシアの国家財政を圧迫することのない程度のものでなければならないことが強調されている。なお、末尾の同草案に対する政府行政主体、経営主体、代表労組の賛否評価の紹介が特に参考になる。

資料⑦のロシア最大の独立労組連合の決定では今回の労働法典草案に反対するいくつかの理由が詳しく列挙されているが、労使の社会的平和を目標にした社会的共同というコンセプトに基づく労使関係の形成と安定化が、どの程度今日の社会主義の残渣の多いロシア労働市場の活性化の起動力となりうるのか若干の危惧がある。

注① なお本書の末尾p.436-446に、研究者にはまたとない貴重な詳細な参考文献目録がある。

同出版社のインターネットは、<http://urss.isa.ac.ru>およびurss@urss.isa.ac.ru。

なお同社の1999年度の出版物には以下のものがある。

Трудовые конфликты в Советской России 1918-1929 гг. Под ред. Ю. И. Кирьянова и др.

Социальные конфликты в современной России. Под ред. Е. И. Степанова.

И. А. Гундаров. Парадоксы российских реформ.

Р. В. Рывкина, Л. Я. Косале. Социология прехода к рынку в России.

М. М. Назаров. Массовая коммуникация в современном мире: методология анализа и практика исследований.

В. Г. Хорос. Гражданское общество: мировой опыт и проблемы России.

А. С. Панарин. Российская интеллигенция в мировых войнах и революциях XX века.

Е. Б. Бреева. Дети в современном обществе.

О. М. Здравомыслова, М. Ю. Арумянян. Российская семья на европейском фоне.

М. А. Дерябина. От кризиса к росту (опыт стран с переходной экономикой).

Российский Дальний Восток и Северо-Восточная Азия (проблемы экономического сотрудничества). Под ред. М. Л. Тцмаренко.

И. Ставинский. Капитализм сегодня и капитализм завтра.

А. Л. Андреев. Политический спектр России.

В. Н. Лексин, А. Н. Швецов. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития.

О. Е. Николаева, Т. В. Шишкова. Управленческий учет.

В. Дараган. Игра на бирже.

注② 本改革案の表題はОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (проект)

第1次改革案はロシア連邦労働省の要望により労働調査専門家基金“эльф”が作成したものであり、作成者集団には、本稿で紹介する1998年7月の政府経済改革委員会の第2次労働関係改革案作成にも参加のд. ю. н. И. Зенкин, С. Хабилов, П. Кудюкин. の名前がすでにある。

第1次改革案は、1998年1月18日付で、ロシア連邦政府経済改革委員会Комисси по экономической

реформе правительства РФの承認した労働関係改革提案に基づいて作成されたとの脚注があるが、同改革委員会の労働関係改革提案の基本テーゼがいかなるものであったかは不明である。なおまた第2次改革案が第3次案すなわち新労働法典案という法型態のなかでどのように修正されてもり込まれたかについても資料不足で検討していない。

注 Комментарий к трудовому кодексу РФ. Под редакцией профессора В.И.Шкатуллы изд. НОРМА. 2003 г. X1

注 法規範上の矛盾・不正確点を除去し、不統一な解釈の可能性をなくすために連邦国会は、2003年6月20日付で「ロシア連邦労働法典の改正・修正に関する連邦法案」（連邦法no.329663-3）を採択。目下政・労・使・3者委員会で、改正・修正点についての諸提案を検討中。なかでも、賃金支払遅延と直結する法典第142条「労働者が受取るべき賃金の支払期日と金額を順守すべき使用者の責任」問題は、2003年10月1日より実施の月額450ルーブルを600ルーブルに値上げする最賃法問題と共に衆目されている。中央労組紙 Солидарность 2003年7月第25号（415）付録の労組法律新聞欄2ページ以下参照。詳細はwww.solidarnost.orgなお、第142条問題については 労働法律旬報 no.1547 - 2003. 3 .10.p.13海外労働事情（15）ロシア、武井寛「ロシア新労働法典の制定」参照。

資料 目次

解 説

序 説

第 1 章 労働市場および労働関係の現状

第 2 章 改革の方向

ヨーロッパ・モデル

アングロサクソン・モデル

中国モデル

第 3 章 労働関係の改革とそれと関連する部門の改変

第 1 節 税制改革

第 2 節 年金改革

第 3 節 公営住宅政策

第 4 節 予算・財政政策改革

第 5 節 職業教育改革

第 6 節 公務員制度改革

第 7 節 共同管理方式の改革

第 8 節 国有財産管理システムの改革

第 4 章 労働法の改革

第 1 節 総則

第 2 節 集団的労働関係

第 3 節 労働契約

第 4 節 保障と補償

第 5 節 市民の労働諸権利の擁護

第 6 節 特別労働裁判所

第 7 節 市民の労働権擁護問題に関する社会団体の支援

第 8 節 市民の就職活動への情報提供支援

第 9 節 社会的共同と労働組合の強化支援

第 5 章 就職斡旋規制

第 6 章 賃金支払いと所得政策の規制

第 7 章 労働保護

以上

資料 1998年7月22日付のソ連邦政府の経済改革委員会作成の第2次労働関係改革案。
—ロシア連邦における労働関係改革コンセプト（草案）—

Концепция Реформы Трудовых Отношений в Российской Федерации (Проект)

（解 説）

労働立法改革に関する討議が活発になったのは、1997年末からである。その討議のなかで以下の資料中にみられるような3つの基本的見解が形成されたのである。「労働関係改革コンセプト」の準備作業を主導したのは、ごく最近までB・チェルノムイルジン政府のスタッフとそれにつづくC・キリエンコ政府の急進改革派の砦оплотом радикальных реформаторовといわれていたロシア連邦政府の経済改革委員会であった。同草案は1998年7月22日にロシア連邦労働省の諮問会議において審議され、仕上げにとりかかったが、実のところはやわらかく承認されなかったчто на самом деле означало мягкую форму отклонения。そこで、本コンセプト草案に下記の草案参加者グループの作成した資料として公表されることになった。

- 1．ロシア連邦労働・社会発展省第一次官、経済学博士エム・ドミトリエフ（主席）
М. Дмитриев
- 2．ペルム地区人権擁護センター長イ・アベルキエフИ. Аверкиев
- 3．ロシア連邦国会内ロシア連邦共産党会派の顧問ヴェ・アキモフВ. Акимов
- 4．全ロシア対外貿易アカデミー教授、法学博士、イ・ゼンキンИ. Зенкин
- 5．労働調査鑑定人財団総裁・ロシア科学アカデミー付属比較政治学研究所ペ・ク
デューキンП. Кудюкин
- 6．ロシア科学アカデミー経済研究所経済学博士エス・ミシヒーナС. Мисихина
- 7．ロシア労働組合連合СОЦПРОФの書記デ・セミョーノフД. Семенов
- 8．労働調査鑑定人財団幹部エス・ハビロフС. Хабиров
- 9．モスクワ弁護士会会員エム・シェポバーロフМ. Шеповалов
- 10．ロシア連邦政府付属立法・比較法研究所法学博士テ・カルシューノフ（参考助言者
として参加）Т. Коршунов

以上は、1998年7月当時の役職名である。

以下紹介するコンセプトは、あらゆる社会部門改革のうちの1部門として審議された労働法を含む労働関係改革の革新的な見解を徹底的に逐次記述したものであるが、同時にこ

れを新自由主義的なコンセプトとし規定するのも適切ではない。というわけは、本立案者グループ内には自由主義者でありマネタリストのエム・ドミトリエフ氏以外にも、社会民主主義者でありインスティチュートナリストинституционалистのイ・アベルキンやベ・クドリユキン、はたまたロシア連邦共産党КПРФ代表のベ・アキモフ氏も参加していたのであるから。

序 説

ロシアで実施されている社会・経済改革は労働関係部門を含むあらゆる社会生活領域の急進的な改善をもたらした。これまでの中央集権的な国家規制の領域が思い切って削減されることになった。企業は従業員の賃金・労働条件・労働保護・定員数・労働組織・ノルマといったあらゆる問題を自主的に決定しはじめたのに、労働関係部門を規律する基本的な規範的法令は1971年に採択したロシア連邦労働法典しかなかった。1992年9月におこなわれた補足・改正にも労働法典の基本構想にふれるものではなかった。その後の1992—1997年度間に採択された労働関係領域にふれたものもろの新しい法律——「労働協約・労働協定に関する法律」、「集团的労働紛争審理手続に関する法律」、「労働組合およびその権利と活動の保障に関する法律」といった集团的労働関係の領域、あるいは「労働保護に関係するロシア連邦立法の基礎」といった特別の労働問題を規制した法律——といえども労働関係の基礎をなす個人的雇用関係отношения индивидуального наймаの改革については殆ど手をつけずにいたのである。労働関係が現実刻々と変化しているのに、これまでのいくつかの古い労働法体系の要素を保持しつづけることは、ロシアの今日の市場経済生成にとって重大な障害となり、多くの否定的な結果をもたらすのである。

第1章 労働市場および労働関係の現状

労働市場の現状の特色を一言で述べると高度の不透明性прозрачностьであり、そこにはもろもろの闇の手続が潜在し、優勢である。先ずこの点を具体的に説明すると、就労・不就労構造の問題であり、第2次就労を含む未登録就労者水準の高さと、完全・部分的失業者の闇就労者も潜在失業者となっているのである。（1997年度の失業手当受給者数600万人、不完全労働時間制の就労者数350万）賃金支払分野でも計上通りの賃金支払遅延と、公の申請書通りに現金払いがなされていないとか現物支給式の賃金払いといった否定的現象も生じている。（例えば企業生産品による全額乃至一部賃金払い制、企業施設を利用し

た不測の労役の可能性の付与・大部分の賃金払いを銀行預金・保険金払いで代替する方式など)

労働関係と成文法のズレが次第に生ずるようになったためにこれが労働者の社会保障水準を低下させる原因となって、やがて彼らの適法な権利擁護の可能性を低下させた。労働保護の面でも、生産現場での不慮の事故の登録や調査を使用者が隠蔽するようになった。労働保護に関する国家監督局госинспектор по охране трудаの1997年度の報告によると、登録隠蔽事故件数約1,600件中、死亡事故は190件であった。労働関係部門でのこうした事故発生には、以下のような若干の要因が関係している。まず第1に、非公認の経済関係が一般的に普及するにつれて、無規制の就労が拡大傾向にある。第2に、既存の労働立法システムはかなり高水準の労働者の権利擁護を規定しているので、現今の新しい社会・経済条件にミス・マッチである。労働立法違反にたいする実効力のある制裁措置を実施していない状況下では、同違反は経済的制約からして避けられないでいる。労働監督局は1997年度に、220万件労働者の労働権侵害事件を検挙し、同年度に裁判所は130万件以上の労働紛争訴訟事件を審理した。要するに、高水準の労働関連費用(所得税プラス予算外控除基金)を課することが経済の登録セクターに隠された労働関係の発生を抑止するための強力な物質的刺戟になるのである。こうした場合の労働者側からの反対は、その地位の構造的弱性以外に労働関係形成への物質的関心の欠如(彼らのこうした物質的関心は専ら年金保障制度の改正の場合である)からして事実上は殆どみられないのである。現行労働立法が労働関係面で否定的に影響している事例は、失業手当支給をうけられないでいる潜在失業者の増大である。彼らの増大する原因の1つは、労働者の大量解雇の際に支払いに必要な金額が企業倒産の瀬戸ぎわにあって使用者の財政能力を超えるものであるが故に、社会保障立法の要求する措置を厳しく履行できない点にある。

改革開始期には、大部分の労働能力のある市民が、自らの仕事の範囲とかその反対給付される受取所得金額も確認できないままに街頭に出て商いをするとか、召使・仲介サービス活動といった非公式部門の仕事に就いていた。改革初期には次のような労働資源の再配分がおこなわれていた。1992年度以降2,350万人の工業部門就労者のうちの1,160万人が同部門以外の次のような活動部門へ移動し就労したのである。その部門とは、先ず自営業、非公式の就労、あるいは民営化手続をとらないで設立された経済団体、所属会員が相互に債権をもちあう合資組合、個人企業家などの経営する商業部門である。

新興の民営経営セクターでは、特に労働法規を順守する状況にはなかった。同セクター

の全被用就労者数は約3,000万人であった。同セクターの賃金水準は予算計上組織とかその他の民営化された企業のそれに比べ、平均してかなりの高額でかつ賃金支払い遅延も少ないが、同時に同セクターの特徴は、非公式（法的に限定されないか、不完全か）労働関係とか、労使間の口頭契約がほとんどで、かつまたかなりの金額の脱税と予算外の社会ファンドよりの支払が顕著であり、このような事態が就労者の法的・社会的保障水準を低下させているのである。（任意解雇にたいする不防備・労働契約の不履行・労働時間・休憩時間・労働保護にかんする現行法規違反を事由にした労働権侵害を裁判所に控訴ができないとか、社会保障上の補償を受けられないとか）

ロシア経済には、予算を計上する民営化組織に適用される成文労働法 *писанное трудовое право*（その多くが順守されていないが）と新興商業セクターに適用されている慣習法 *обычное право* という2つの法制度が実際にはできあがっていて、これらが労働関係を規制しているのである。労働領域におけるこうした多くの潜在部分をこれ以上拡大させないためにも、できるだけ登録式の就職を増加させるための決定が必要になっている。

局地的・部門別レベルの古くなってしまった労働関係システムの数多くの要素や行政・団体の仕切りを維持しつづけてきたことが、更に住宅市場の未熟さとも関連して労働資源の流動性を不十分なものにし、極端な分節的な労働市場を形成することになったのである。企業内部に、まだ部門別・地域別間にでも最低と平均の賃金額に、また最低賃金水準と最低生活費間にも法外な格差（最低と最高賃金額の格差は1対26）が生ずるようになったのもこうしたことがもたらした結果の1つである。深刻な問題になっているのは、予算面での賃金水準の低減化である。すなわち、1997年度の労働者の1ヶ月平均賃金内で保健・教育・文化にあてられる支払水準を工業部門のそれと比較するとそれぞれ57%・53%・50%であった。しかるに前年度の1996年度の同水準は65%・59%・54%である。1990年代のはじめ頃から較べると、実質賃金は半減以上めりしているのである。住民の全金銭所得に占める賃金の割合はさらに縮小した。また賃金よりの支出に占める債務弁済額が累積しつづけて、1998年2月1日現在、賃金関連の総債務金額はデノミを考慮しても54,499,000,000ルーブルに達した。その債務の大部分は、（賃金支払に予定していた資金の高利率の銀行・保険会社への投資流用金および自社株を従業員に買わせることによる賃金未払分）経営者の不誠実な行為によるものである。

大部分の経済部門の企業での労働条件・労働安全状態の悪化が顕著になっており、そのために最近5年間で130万の労働者が労災事故で苦しんだ。職業病の罹患率が増加し、1997

年度に、職業病患者と認定された者は、1993年度よりも14%も増加している。工業部門就労者総数に占める有害かつ危険な労働条件の生産現場従業員数の割合は、1991年度から1995年度にかけて、18%から42.3%へと増加した。労働条件・労働保護面の状況悪化をもたらした原因を複雑な経済状況のせいだけにすることはできないのであり、新しい経済・労働関係にふさわしい国の労働保護管理システムが、これまでに設置されてこなかったことにもある。これまでの行政主導型の労働保護管理方式では、使用者をしてより高度の労働安全水準を達成させるように、かつまた労働者をして安全技術の順守をうながすような経済メカニズムにとりかわることがなかったのである。

第2章 改革の方向

現今の世界で展開されている各種の労働関係規制モデルのうちで、ロシア労働市場問題にてらしてみても最も意味のある以下の3類型を選択することができる。

1. ヨーロッパ・モデル（大陸型）

この特色は、高水準の労働者のための権利擁護、現存の労働者の地位維持のための厳格な労働規範化と厳しい部門別（地域的部門別の）賃率規制、ならびに高水準の最低賃金制を立法化し、比較的にかなりの賃金差額を設定することにみられる。このモデルはとりわけ、極めてひどい高度の失業者を出した（EU諸国はOPEC諸国よりも平均して高度の失業率であるが）大恐慌をもくぐり抜けてきた。

2. アングロサクソン・モデル（英国・米国、オーストラリア、ニュージーランド）

このモデルの特色は、労働法と民法の接合を試みて使用者の採用解雇の自由を容易にし、部門別あるいは地域別ではなくて企業・商社レベルの労働協約を優位させ、労働力の流動化を計り、法定最賃金制を一定限度活用することで賃金格差を設けるところにある。（米国では、年収50万ドル以下の企業には最賃制の適用がなく、英国では1997年に労働党政権に移行する以前には法定最賃制がなかった）このモデルは多くの新しい職場をダイナミックに創出し、失業者を少なくして経済成長のテンポを高める一方で被用者の所得格差を一そう強め、低技能労働者の賃金水準を相対的に低下させることになる。

3. 中国モデル

このモデルの特色は、国営企業セクターの労働関係を厳しく規制しそこで働く労働者に対する社会的保護度は相対的に高い一方で、私営・特許企業にたいする法的規制が全く抜けおちているところにある。農業生産と余剰労働力の優れた潜在力がこの国の経済成長を

助け就職口を創造させる力強い原動力になると共に、政府当局は急激な構造改革をすることなしに、国家経済にかなりの役割を占めている非能率的な国家セクターを漸進的に改革できるのである。このモデルが確かな効力をもつためには、専ら剰余人口が労働市場に絶えず供給され、労働運動の発展を阻止する強力な権力万能の政治体制の下での産業化が上昇段階にあることが必要である。

今日のロシアの労働関係の現実はいくつかの点で中国モデルに類似している。とはいえ高度に経済発展した工業国に本モデルがふさわしくないのは前節で指摘しておいたようなロシアの労働市場の否定的状況からしても明らかに同様である。他の2つのモデルのいずれたりとも完全な型でロシア国内で実施することはできない。しかし、そのうちのヨーロッパ・モデルについては、経済構造改革中のために国内総生産力が縮小し、国の民主的な制度の未熟と低い労働文化水準の下で、このモデルを今後完全実施するための必要な国の財政的・行政的資源がなくとも、ロシア人にとっては労働関係の社会擁護に慣れ親しんできた重要なメカニズムであるので、最大限活用されてよい。

労働関係を経済的合目的性の見地より規制し、競争力のある労働市場を発展させるためのもろもろの法的前提条件を創造しようとするアングロサクソン・モデルには、経済危機を脱出する課題に大いにこたえるものである。他方一般的にいつてロシア人労働者は、よりよい賃金とよりよい労働条件を求め法律に従って厳しい競争に1人で参加する程積極的に責任をもって自由に活動し、かつそうした事への知識をもっていない。ロシア人労働者のこうした弱点の克服に必要とするものが、やっとなつてくられようとしている。増大する社会的緊張を回避するためには、もろもろの事態を十分考慮する必要がある。上述の2つの西欧モデルは、ロシアでは今になってやっと労働共同体をつくらうとしているのに、既にこうした段階をとった昔に通過してしまった生産・法・社会的思想伝達文化を基盤にして発生したモデルであつたし、現在も現存してなおそうしたモデルとして有効に機能をしているのである。

ロシア連邦における労働関係の改革は、この国の経済構造を先ず改革して、経済成長の促進に役立つような高度の労働市場の流動化をつくり出す一方で、登録就労度をあげ、生産現場での社会的労働条件を規律し、労働生産性向上に即応した賃金支払増を保障する方向のものでなければならない。労働関係を整理・合理化し、使用者に労働力の雇用・解雇条件決定の際の裁量の自由を多く付与する措置をとらせるためには、国家からと同時に労働者側からの積極的な政治的・道徳的・法的支持をえなければならないのである。した

がって、例えば、長期失業者や街頭の企業でフリーターとして働く若者のような社会的保護をうけてこなかったカテゴリーの労働者に対しても、これを助成するための国家による失業対策がとられなければならないのである。更にこれ以外にも、労働諸権利を法的に保護するために効果のあるメカニズムを設置するとか、国家が労働組合その他の社会的保護団体とか権利擁護団体を支援し、法知識の啓蒙とか労働者が労働市場に適合しやすくするための国家プログラムを作成するといった労働者と失業者を組織的・法的に支援するためのもろもろの方式が最大限広く活用されねばならないのである。

労働関係改革の戦略目標は、ロシアに民営化された効果的な労働市場を創出して、使用者に対してはその必要とする技能労働力を能率よく確保し、労働者に対しては、十分な賃金と妥当な労働条件の仕事を保障することにある。こうした目標を達成するための前提条件として、以下の7つの課題を解決しなければならない。

- 1．労働者のもつ公正な賃金取得権・不当解雇回避権 право на защиту от необоснованного увольнения

スト権 право на забастовку 等の基本的諸権利を厳しく順守しながら、経営のなかで労働資源を効果的に配分活用するために労働立法を改正する。

- 2．企業レベルで社会的パートナーシップ制度を展開する。
- 3．効果的な労働紛争メカニズムを設置する。

労働者のもつもろもろの労働権や社会権に関する問題の司法的解決を未然に防止しうるようなメカニズムを完全し、その効果をあげる。特別労働裁判制度を設置し、労働権の非国家的保護とか自主擁護システムを発展させるための国家による支援。

- 4．賃金問題・労働条件を規制するための個別契約・労働協約機能を向上させる。
- 5．賃金のもつ再生産的・刺激的・規制的功能を高め、賃金規制のための市場的メカニズムを開発助成する。
- 6．失業者に対する国家の支援措置を合理化する。失業者の新しい職場探索期間乃至就職斡旋の可能性の最も少ない失業者にたいする助成期間を短縮して、職安部局の権限を集権化する。
- 7．使用者に対しては、勤務中の傷害率を下げ、また職業病や勤務中の罹患率を努めて下げるべく、かつまた労働者に対しては、安全技術の順守を促すような経済メカニズムの設定を通じて労働安全管理システムを改革する。

以上のような改革を成功に導くには、国家機関による積極的説得・啓蒙活動が必要とな

る。就職・労働権擁護問題を公報方式で市民に知らせて協力してもらうためにふさわしいプログラムづくりを国家が策定し実施することが必要となる。

労働関係の改革の結果、以下の事項が促進されるであろう。

- 1．経済市場の変化に応じた労働関係の弾力化と順応化の増進 увеличению гибкости трудовых отношений, их адаптивности к изменениям экономической конъюнктуры
- 2．労働力の領域別・部門別・職業別流動性の向上
- 3．非公式労働関係の漸進的除去
- 4．登録就労領域の拡大
- 5．長期間雇主のいない失業者の削減
- 6．登録セクター所定賃金水準の昇額と国民所得に占める同比重の増大
- 7．予算内セクター従業員の賃金水準の予算外セクター従業員の同水準への漸次的接近
- 8．所得税徴収と予算外社会ファンド控除水準の向上
- 9．勤務時間中の傷害と職業病の減少化
- 10．労働者の基本的労働権・社会権の実際に即した擁護強化
- 11．労働組合運動の強化
- 12．労働生産性の向上
- 13．経済成長の起源となる経済の構造的ペレストロイカ
- 14．労働紛争を集团的労働紛争の方向で法的に律することで、社会的緊張を沈静化する。
общему снижению социальной напряженности, переводу трудовых конфликтов в правовое русло коллективных трудовых споров

第3章 労働関係の改革とそれと関連する部門の改変

労働関係改革は、そのために必要な隣接部門の改革を並行して実施することによってのみ成功する。

第1節 税制改革

税負担を広く軽減することが経済関係の発展を刺激し、これが労働関係にも積極的な機能をする。この課題は特に、資本と労働にたいする課税の均等化である。現在、労働にたいする極端な課税%（勤労所得税＋社会ファンドに控除額を含めて）が資本（利潤）課税%の約倍以上にも達している。これが闇の労働関係の拡大 развитие неформальных трудовых отношений を刺激し、生産現場から経済的にみても公正とは認めがたい労働力の活性化を

奪っているのである。

第2節 年金改革

労働関係改革は年金改革と密接に関係する。労働者の勤労所得と労働年金と積立資金供給%（個人別算定によるчерез персонифицированный учет）とを直接うまく調整し，調和のとれた年金制度の確立が，労働者にたいし自らの労働関係について公正な手続をとらせ，自らの純賃金収入金額のすべてを最大限登録させることになる。有害労働条件に指定されると，使用者の追加負担する保険支払金で運営している職業年金から期限前に年金が支給されることになるというシステムの下では，使用者が労働条件の改善と有害作業件数の削減に努める経済的刺戟になる。

第3節 公営住宅政策

労働力の地域間流動性を高める問題は，多くの点で公営住宅改革の実施方法と関係している。本当に実用的でしかも安価な幅広い住宅市場づくりをはじめするには，先ず登記の度に賄賂поборのいる住居選択を不当に制限してきた昔ながらの許可制度пропискаを撤廃して，新しい賃貸住宅市場システムの開発が必要である。また持ち家・賃貸・公営および個人住宅開発のための経済的諸条件の整備，とりわけ大量に移民を受入れ誘致する地域には，短期と長期の貸付枠を設けて，公営・民営の宅地建設を奨励する貸付融資制度の開発が必要である。

第4節 予算・財政政策改革

社会的保護部門・公共サービス部門（とりわけ予算を計上して運営されるセクターに所属する労働者のうちの80%が教育・保健部門で働いているが）の予算財政改革を見積り財政方式から「金銭は学生・患者のために支出されるべきである」とする原則に基づいて実際に投下したサービスを基準にした財政支出原則に切替えによって，予算運営・非予算運営部門にそれぞれ所属する労働者間の賃金水準の格差とか賃金支払い遅延問題проблема разрывов в уровнях оплаты работников бюджетного и внебюджетного секторов и задержек с выплатами заработной платыの解決を可能にする。こうしたメカニズムの定着化が人事政策や賃金問題について教育・保健組織それぞれの自律性самостоятельностьを基本的に拡大させることになる。

第5節 職業教育改革

労働関係領域の改革は職業教育領域の改革と密着している。この領域の主要な問題は，労働市場の要請と要員養成組織間のズレが大きくなってきている点にある。教育に関する

国家財政は、これについての市場の要請に応ずることなく、従来通り教育施設の供給に向けられているが、このことが要員養成構造とそれにたいする労働市場の要請との間に現存する亀裂を生み、また労働市場での不均衡を強め、国の一般的就職%を低下させている。今日発生しているこの不均衡を取除くには、職業教育面で必要な構造的進歩を実現するための行政措置とならんで、まず労働市場側の要望にこたえて、その目標達成を強化するための財政組織構造をつくり替えねばならない。特にそのためには、「金銭は学習者のために使用する」という規範的財政原則に立ったメカニズムの開発と非国家的財源への教育機関の参入拡大が前提されてもよい。

第6節 公務員制度改革

公務員制度改革が重要な役割をはたす理由は、これが労働市場の重要なセグメント（分節）になることだけではなく、改革の運命は多くの点で国家公務員制の有効性いかににかかっているからである。今日の国家公務員は、実際のところ、労働市場の正常な活動の外側におかれていて、本来の実行力を失っており、その活動は緩慢である。その原因は必要な要員の選抜が困難な程のあまりに低賃金であるために常時賄賂の誘いにのりやすく、しかも雇用関係が硬直しているためである。国家機関の給料支出の比重をあげずに国家公員の賃金水準を上げる（定員削減）ためには、財政支出条件と組織原則の変更が必要である。（均衡算定方式の導入、国家施設の仕事量に応じた予算財政支出制への漸進的移行、一般出版物に情報公開を義務付けた公開コンクール型の採用・昇進メカニズムへの移行など）

第7節 共同管理方式の改革

共同管理方式の効果をあげることも、また、労働領域の状況の規律に役立つであろう。実力のある所有主がいないと、支配人の多くが賃金未払いその他の労働者の権利を乱用して、私腹をこやすことがある。例えば破産手続をおこたってそうした実行力のある所有者が登場することだけで、企業支配人の勝手気儘を基本的に規制でき企業従業員のみならず、企業所有主の利益をそこなえなくなるのである。

第8節 国有財産管理システムの改革

予算運営部門および国家と提携をもつ株式会社従業員の状況の改善は、国有財産管理機構の改革に依存するところが多い。政府および国営企業とその傘下の組織・法的形態をとる企業の国有債権にたいする管理メカニズムを強化する必要がある。国営企業と地方自治体運営企業双方の指導者の賃金にたいする国の規制強化措置を採択し、また契約制度を使って企業の財政経営活動の成果と支払賃金額を厳しく連結させる方式を確立しなければ

ならない。国の関与する株式会社内において国家が代表して市民の労働諸権利を優先的に順守・擁護するための効果的な法・組織的手続の策定をなるべく短期間に完了しなければならない。

第4章 労働法の改革

以下の理由によって、これまで継承してきた労働法は、労働市場の現状と労働関係の進展に否定的な影響をしている。

1. 現行労働法は、労働者のためにおこなう保障・手当に関する財政的負担の大部分を使用者に科していた。
2. 労働者の採用・解雇問題について極めて柔軟性を欠いていた。
3. 労働法典を含む労働立法は大抵の場合、直効力がなく、準法律的の подзаконная 機能しかしていない。労働立法の一部改正措置とりわけ、1992年9月実施の労働法典の補足・修正（「ロシア連邦就労斡旋法」О занятости населения в РФ「労働協約・協定法」О коллективных договорах и соглашениях 集团的労働紛争処理法 О порядке разрешения коллективных трудовых споров など）は労働立法の体系性をこわし、相互矛盾をきたした。したがって、労働関係改革の主要な課題の1つは、労働法を改革して先ず、立法的な規範的法令体系と労働関係にたいする規範的・契約的規制メカニズムを創出することにある。

その際、今日の労働市場のもつ極端な多元性 сегментированный характер современного рынка труда を十分に配慮し、そこには色々なレベルの技能をもち、かつまた色々な時代の技術進歩を実体験した労働者のいることも忘れてはならないのである。これまでのような大多数の労働者の利益をそこなわないように配慮して、経済発展や科学技術の進歩への刺戟にならないような画一的な雇用条件を設けてはならないのである。

したがって、これからおこなう労働法改革は、労働関係やその規制メカニズムの弾力化をたかめるようなものでなければならないのである。国家やその他の領域で、自己規制が不十分で効果のない、あるいは社会的に認めがたい結果をもたらすかもしれないとしても、その現実的可能性を信じて、国家規制の現実主義的なレベルのもとでの労働市場の自己規制メカニズムの創造と活性化を重視しなければならない。経済効果をなんらかえりみないで、現存の職場や就労構造のみを守ろうとする受動的な労働立法より、労働力を部門別・地域別に移動し、労働力の質を向上して新しい職場を創造するような労働立法に移行する

必要がある。

Следовательно, реформа трудового права должна быть направлена на повышение гибкости трудовых отношений и механизмов их регулирования. Упор должен быть сделан на создание и стимулирование механизмов саморегулирования на рынке труда при реалистическом уровне государственного регулирования, с учетом реальных возможностей государства и выделением сфер, где саморегулирование оказывается недостаточным, неэффективным или порождающим социально неприемлемые последствия. Требуется переход от пассивного трудового законодательства, консервирующего существующие рабочие места и структуру занятости без учета их экономической эффективности, к трудовому законодательству, поощряющему отраслевую и территориальную мобильность рабочей силы, повышение ее качества и создание новых рабочих мест.

以上のことを考えると、労働関係の規制の重心は、契約的規制に、すなわちいくつかの重要な点において民法的関係とは異った労働関係の構造的不平等から生ずる両法部門の原理的な違いを配慮した民法と労働法の接合に移行しなければならない。

В этих условиях центр тяжести должен быть перемещен на договорное регулирование трудовых отношений, сближение трудового права по ряду существенных аспектов с гражданским (при учете принципиального различия между двумя отраслями права, связанного со структурным неравенством сторон трудовых отношений, в отличие от отношений гражданско-правового характера).

立法にあたえられた課題は、以下のような労働条件や労使双方の権利義務に関する具体的な規範手続や実定法としての意味付け規定を設けることにある。（最低賃金額・労働時間・休憩時間・最高継続労働時間・労働保護要求と基準・特定労働契約禁止要件など）

労働立法をあらたに策定の際には、以下の各節を新設しなければならない。

第1節 総則

労働関係当事者について詳細な規定を設け、労働者の代表者としての役割を具体的に規定し、指揮命令機能、管理監督機能、場合によってはその他の問題について使用者の利益の擁護機能をする労働者という風に役割別に分類しておくことが必要である。

第2節 集团的労働関係

組織の全労務者により選出された代表機関創出の条件を含む労働者代表・使用者代表そ

それぞれのメカニズムを定め、さらに被選出代表機関と労働組合との間の権限の分配を詳細に検討しておく必要がある。仲裁組織の助けをかりて、非労働組合員による労働協約締結メカニズム規定を設けておくことは合目的である。各労組が締結した既存の多種多様な労働協約を整理し、直接あるいは労組員として間接的に労働協約の運用を所属労組機関に委譲した当該労働者のみが協約の適用対象となることを規定すべきである。

第3節 労働契約

労働関係の弾力化をはかるためには、労働契約内容決定の際の両当事者の自由を拡大させる必要がある。労働契約であらかじめ決定しておかねばならない最低限の要件とか、労働契約対象とすべきでない問題、その他両当事者の合意を要する労働契約内容などについても、法律であらかじめ規定しておかねばならない。契約有効期間のいかんをとわず、労働者の基本的権利の尊重を保障するために場合によっては、有期労働契約の活用の可能性を拡大することも合理的である。期限前に有期契約破棄の際には、破棄申立による賠償金支払規定を設けておく。

使用者の発意により労働契約を破棄できる範囲を拡大し、破棄事由とそれに対する異議申立の主な要件を規定しておく。労働者の有害行為のために解雇手当（違約金）の支給されない解雇に限り詳細な解雇事由リストを作成しなければならない。一定の状況下では、労働契約の効力が停止される場合のあることも規定しておかねばならない。

第4節 保障と補償гарантии и компенсации

公的保障金額および補償金額は、その義務のある国家や企業の多くがその経済能力のない場合には、減額される。この場合、何時その補償がうけられるのか、補償責任主体は国家あるいはその他の機関なのか、またそれは何人なのかを明記する必要がある。新労働立法の立案・採択の際、それを現行法規とよりも現状との比較が必要である。なぜなら、法規定と較べて形式上は労働者のおかれている状況が“悪化”しているようにみえても、当人にとっては遙かに法的・社会的保障が実質的に向上している場合があるからである。

専門職あるいは特殊技能をもつ法主体者の労働関係の特則を労働法にいかにもり込むかという独特の課題がのこされている。そのなかには、国家公務員・船員・救助士などの特別職種グループ労務者を適用対象とする特別規範とか、家族扶養義務者や婦人・未成年者労働不能者・失業者などの一連の社会的弱者を保障するための補足規範の策定作業も含まれる。

新しい状況下で特に重視されるのは、労働契約・協約当事者間で決定採択した条件の順

守を保障するための実効性のあるメカニズムをいかに構築するかという問題である。これを実現するために重要となるのは、労働立法順守にたいする管理・監督の実施と、十分に活用されるような労働紛争・労働争議審理制度と手続の設定である。後者の場合には、特別労働裁判制度（以下第6節でのべるような）の開発と、従来労働立法上の規定のなかった権利紛争と利益紛争を区別し、それぞれ特別な方法で解決するような制度の設定が特に重要な意味をもつことになる。

また労働立法の組織（法典化）形態も重要な問題となる。新労働法典の制定でいつも課題になるのが、新労働立法を可能な限り統一的に編成することのむつかしさである。労働法の個別部門別に関連する法律を逐次労働法全書Свод законов о трудеといった型で総括・収録できるかもあわせて審議する必要がある。法典とは違って労働法全書なら、労働法に限らずそれと関連する隣接領域の法規制の境界的な規範的法令も収録できる。労働法典という型ならば、あらゆる労働関係を規制する領域を含めた統一的な立法法令集とはなりえないし、あらゆる立法的その他の規範的法令を収集した法令集になってしまうことを確認しておかねばならない。

第5節 市民の労働諸権利の擁護

国が一般市民の労働権をより効果的に擁護するための措置は、次の基本方針に従ってこれを実施しなければならない。

- 1．労働権の擁護の非司法的メカニズムの完備совершенствование досудебных механизмов защиты трудовых прав
- 2．特別労働裁判所制度の創設。
- 3．市民が自己の労働権を擁護できるチャンスの拡大のための新しい法規範の導入。
- 4．市民の労働権擁護問題を担当する公共組織の支援。
- 5．情報提供による市民の仕事探し・就職斡旋の自衛活動の支援。

一般市民の労働権擁護のための非司法メカニズムが効果をあげるには、労働立法・労働保護順守にたいする国家監督・統制に関する法律の採択を急ぐ必要がある。その必要性については、1994年5月4日付のロシア連邦大統領令、第858号および1995年7月18日付の連邦法第109号で指示した通りである。

第6節 特別労働裁判所Специализированная трудовая юстиция

労働立法を活性化し労働関係に自己規律を強化するためには、先ず発生した紛争や争議を裁判所が効果的に解決できなければならない。現今の普通裁判所には理由あって、こう

した裁判機能を遂行する能力に欠けている。裁判制度内に特別部門を創設すれば改善されるであろうが、全般をみると先ず財政的理由からしてもそれは実現困難である。（現行憲法上の裁判制度に関する財政原理によって、連邦予算の支出を厳しく制限している）更に、ロシア連邦憲法やロシア連邦裁判制度に関する法律にも規定していない特別裁判所の創設がはたして許認可されるかどうかの疑問もある。そうしたことを考慮すると、一連の発展途上国の行政機関にみられるような準司法的な制度の設置の方策をとることも合目的ではなからうか。そのような場合、同制度には、以下のような諸要件が必要になる。

- １．同制度は、両当事者を義務付ける判決を採択する権限のある司法機関（労働紛争審議院 *Палат по трудовым спорам*）でなければならない。
- ２．労働紛争審議院設立手続をかなり簡素化し、その数は広く訴訟関係者が容易に利用しやすいものにしなければならない。
- ３．構成職員には労働紛争審議・解決関与者にふさわしいかなり高レベルの資質者を確保しなければならない。
- ４．同院の審理手続は民事訴訟法典にもとづいて、審理期間を短縮し、普通裁判手続と較べて簡易でなければならない。
- ５．労働紛争に関する経費は、国家財政に依存せず、自主財源でつぐなう。
- ６．市民および機関は、労働紛争審議院の裁定にたいして、普通裁判所に提訴権をもたねばならない。同提訴は以下のメカニズムの助けをえておこなうことができる。
- ７．労働紛争審議院制度は、その権限・構成・運営・財政を規定した連邦法（乃至労働法典の当該章）に従って組織される。
- ８．労働紛争院設置申請手続は、同院代表者として法定の専門有技能資格者である市民がおこない、その設置認定は各地の連邦司法機関がおこなう。この場合、各連邦構成国の同院の設置院数については別に制限しない。
- ９．同院の陪審員は法定手続で規定する労働者・使用者代表である。
- １０．同院の財政運営は、審理事件数によっておこなわれるが、その財源となるものは事件審査料金と参加者の支払う罰金である。また場合によっては、使用者・労組・地方自治体機関の支払う特別ファンドとか任意の寄附でまかなうこともある。
- １１．普通裁判所は、一定期間中に、労働紛争審議院の出した一定数の裁定を破棄できることによってその裁定を評価できることになる。

以上のような準司法的な制度の設置で、普通裁判所は、かなり労働紛争審理活動から解

放されると同時に、同院は労働関係の両当事者が労働契約・労働協約を順守するための自律的監督機関にもなる。

第7節 市民の労働権擁護問題に関する社会団体の支援

ロシア社会に新しい労働関係を創り出し、現今の市場経済を発展させるためには、市民の労働権を擁護してきた労働組合（新設も含めて）やその他の社会諸団体が積極的に社会的意味のある役割をしていることを国家が公式に認定し、さらにそれを政治的にも道義的にも支援することが必要になってきている。こうした見解を政府とこの運動を支えている社会諸団体や権利擁護組織相互間で協議調整して確認しなければならない。この場合の協議事項は、労働者の権利や法的諸利益を擁護するための国家・非国家的制度・措置の内容・その有効性・相互関連性についてである。また次のような問題についても適切に協議する必要がある。すなわち現今の労働市場のもとでの労働関係の傾向性、そうした状況下での国および民間の労働権擁護制度が効果的に活動しているか否か、社会的ストレス発生源を除去するための条件の調整、国家の実施した労働関係改善措置に関する社会的監査・市民主導による社会・労働部門の審議などがそれに該当する。とりわけ、社会監督官のおこなう社会的禁止措置とか、国の統制権の緩和措置についても、労働者の権利や法的利益を擁護する社会組織の協力と国の支援をうけてこれを実施することができる。

第8節 市民の就職活動への情報提供支援

労働関係改革を実施の際には、絶えず教宣啓蒙活動が必要である。その活動の目標は、労働市場の現状とか、これに関するこれまでの国際的な労働市場規制・改革実施事例とか労働立法に関する一般的労働者の法知識を向上させることにある。市民の自衛活動を情報提供により支援する国のプログラムは次の2つの機能をする。1．啓蒙機能であり、新しい状況下で仕事や求職活動の助けとなる社会的な法知識を市民に提供し、自らの権利や法的利益を有効に護るのに必要な技をつけさせるということ。2．政治的機能である。このような国家的プログラムは、労働者からの政治的支持をえる手段となる。国が国民の広汎な層からの支持をえて一致団結することによって、彼らが進行中の改革の実現に積極的に協力することを容易にする。自己の権利・利益擁護の際、労働組合・権利擁護機関・弁護士・労働監督局その他の国家機関の利用を効果あるものにする。

以上の国家プログラムのなかには、権利・義務・それらを規定した規範的法令、それらを順守させるための国営・民営制度に関する最低限必要な知識を伝える情報資料ならびに社会・労働問題解決に必要な行為を逐次数値に示して一般市民に提供する社会・法的紹介

文を含まねばならない。労働に関する諸権利や利益擁護に関する知識は、次のような一般市民が利用しやすい色々な形態で提供されねばならない。

1．大衆刊行物 2．マスコミによる新聞広告 3．電子マスコミの特別番組・新聞の標題 4．国が行政機関・労組・権利擁護諸機関の協力をえて地方で実施する無料の法律相談講座・セミナー・国や一般社会の要望があれば、こうしたプログラムの一部実施をその国のステイタスを守らせながら非営利機関に委託できる。

第9節 社会的共同と労働組合の強化支援

社会的共同Социальное партнерствоこの形式的な宣言だけではなく、それを実現するための形態の問題に移らねばならない。現今の労働組合はその実力不足のために多くの点において、部門別・地域別での形式的合意に留まっている。労働組合は雇用労働者の利益擁護者よりも多くの点で使用者団体に従属し、事実上は国家に対して部門別利益の院外交渉者の活動しかしていない。このような状況下で、協定に参加した大部分の使用者は、同協定が、民法規範に違反するとしてその履行を拒否し、そのために労働協約が効果的に機能するはずの国交レベルでその締結交渉が日常的に劣悪になっているのである。労働協約を締結する企業が減少し、締結した同協約も形式的なものになっていくし、労働協約が労働者の権利と利益を擁護するための道具になっていないのである。

社会的共同と労働関係の労働協約的な規制メカニズムの発展のためには、次のような基本の方針をとらねばならない。労働組合と使用者団体という自主的な責任のある各団体を代表する交渉体の組織化 先ず各組織レベルでの現実的な労働協約規制メカニズムの開発。特に「使用者連合」連邦法を採択して、使用者連合の開発・普及に新しい刺激をあたえと共に、他方では労働組合のおこなう積極的な権利擁護と社会的援護活動を支援するための立法その他の措置が必要である。監督活動をおこなう管理部代表者と一般従業員を同一労組に組織化することを禁止して、企業主からの労働組合の自主性независимость профсоюзов от предпринимателейを保障しなければならない。労働組合活動の妨害行為にたいする刑事責任を復活し、労働契約による組合不加入の約定を一そう厳しく禁止することзапрет на включение в трудовой договор обязательства не вступать в профсоюзもこのような目的にかなっている。労働関係を労働協約によって規制する領域での国家の役割とは、労働協約を締結して協約内に組合加入者・未加入者のそれぞれの労働者グループの利益をより完全に配慮できる法的可能性を拡張する点にある。これが可能になるのは、一組織内に複数の労働協約締結の可能な場合、あるいはあれこれの労組乃至労働者グルー

プにそれぞれ労働協約締結の可能性があって、それらを調停する組織のサービスを利用できる場合である。

組織レベルでの労働協約規制機能のもつであろうもう1つの重要な側面は、労働者が組織のおかれている現状に関する情報を知りやすくなることで、労働協約参加者にとっても経済活動の透明性を向上させることに役立つのである。使用者側が労働協約関係にある相手に正確な情報提供を拒んだ場合にも、組織の義務的監査аудит措置としてこうした事が可能となるのである。

社会的共同は、領域・地域・部門・職域・連邦レベルなどのあらゆるより高いレベルの制度としての型で二者・多者による協議形態（三者委員会трехсторонние комиссии，社会・経済協議会социально-экономические советы等）に発展することも可能である。このようなレベルで採択した決定は、直接その協議に参加しなかった、あるいはその決定の採択に同意しなかった組織には義務的な性質をもちえないのである。

第5章 就職斡旋規制

経済の構造的ペレストロイカを続行するなかで、ロシア労働市場にたいする国家政策の基本目標は、失業を抑止しそれがもたらす社会問題を緩和するために、労働力を効果的に再配分することにある。とり急ぎ長びく停滞した失業者の削減策が特に注目される。これを達成するには、以下の問題を解決しなければならない。

領域間・部門間労働移動の促進

就職斡旋規制水準の向上

失業者にたいする合理的な国家支援策

失業者自身に積極的に求職活動をさせるための刺戟策

就職斡旋機関の効果的活動の向上

経済の構造的ペレストロイカに伴う労働力の効果的再配分、特に停滞した失業者の削減のためには労働力の地域的・部門的移動が必要である。こうした移動を促進するには、自由な移動を阻止しているあらゆる行政上の柵を撤去し、労働者の採用・解雇規則を合理的なものにする必要がある。労働力移動をうながす特に重要なファクターとなるのが、住宅賃借の市場メカニズム開発のための中央集権的な公営住宅政策である。極北地域やそれに隣接する地域からの移民に刺戟になるのが、資金を蓄積している本人に年金受給特典年令に達すると同時に全額を支給する、いわゆる積立原則に基づく年金制度を改革して期限前

支給特典年金制にかえることである。

これまでの無登録就職斡旋制を登録型に切替えることに役立つのは、納税制度を簡素化し、納税期間を緩和するような納税制度への改正とか、労働法や年金保険制度の改正で自らの法律関係がどう変化するかを使用者・労働者双方が関心をもつことになれば、おのずからそうなるのである。失業者に積極的な求職活動を促し、彼らのうちの闇就労を一掃するには、失業手当受給資格の交付手続を一そう厳しくする必要がある。それには以下の合理的措置が必要である。

以下の職種の市民の失業手当受給権について、その支給金額・期間に全面的・部分的制限を実施する。指導職の国家公務員、非代表職種、企業主、季節的経済部門（農業・森業・漁業）従業者、早期退職市民、特定中断後に仕事を再開した市民、依願退職市民。

失業者の求職活動期間を予め認定しておいて、その後最適の仕事に就職するまでの特定期間をさらに延長する。

失業期間中に特定期間を設定しておき、同期間中に失業者が職業訓練プログラムに参加するとか臨時的就職をした場合に限り、失業者資格を取得できるようにする。

仕事の成果に比例する従来の成果手当から固定手当へ移行する。

農村部で失業手当支給の場合、個人副業経営の有無および地所賃借による収入の有無など失業者本人と家族の資力の有無を実務上考慮することが合理的である。

失業手当の算定には、求職活動実費と関連させ、同手当を常備収入所得に換算することを認めない。将来的には、失業者の家族扶養の必要性を考慮した失業手当支給への移行が正当であろう。資金不足の現状下では、最低の弱者である失業者救済のための就職基金財源に集中したいのである。失業手当支給が社会的効果をあげていない証拠として、この手当にあてられた資金の40%以上が最低生活費の2倍から6.5倍以上の平均所得水準にある家庭主婦の失業者に支給されているという事実からも明らかである。

就職斡旋機関を強化し、市民の求職活動期間を短縮し、使用者の空席補充期間を短縮し、これによって特に長期失業者の増大を抑止しなければならない。就職斡旋機関のこれからの活動の目標は、これまでのような単なる失業者手当の支給から人的資本への投資に重点をしばり、仕事場を支援・創出するための積極的な融資活動へと方向転換する必要がある。すなわち、その活動は、職業オリエンテーションや職能の再教育の組織化であり、きわめて就職斡旋の機会にめぐまれない失業者のためにおこなう社会活動の組織化でなければな

らない。就職斡旋機関の活動の主要な方針とは、以下のような事項でなければならない。

就職斡旋機関を利用しようとする市民や失業者に対して短期間で最適な臨時職や定職探しをするための情報提供や相談に応接する。

とりわけ、長期間仕事をみつけ出せないでいる人たちに対して求職活動方法を教授するプログラムに参加させて、失業者の就職斡旋に協力する。

定職探しの期間中も、臨時職斡旋が可能なサービスを提供する。

職業訓練教育をして、労働市場での失業者の競争力をつける。

定職・臨時職に就けなかった人あるいは再教育コースを選べなかったこうした権利のない人に対しても規則通り乃至適宜に失業者手当を支給する。

あらゆるプログラムがそれぞれの具体的な失業者グループのもつ社会的・心理学的な特徴を考慮し、労働市場の現状にふさわしい明確な目標をもっていなければならない。就職斡旋機関は、現在も進行中の構造的ベレストロイカの現状のなかで、登録失業者数の削減のみならず、失業者登録日時とその就職斡旋期間の短縮にも努めねばならない。

以上の課題解決には、求職者のもつ就職斡旋潜在能力の判定技術を開発する必要がある。低度の同能力失業者グループについての就職斡旋機関のサービス強化に努めねばならない。とりわけ、こうしたグループには、求職方法の学習、職業訓練、もろもろの社会活動などの積極的な再就職対策を優先的に実施する必要がある。相対的にみて高い就職斡旋能力のある失業者には、求職活動に専念できるように１ヶ月から３ヶ月分の失業手当を支給するといった消極的な措置で十分である。低度の同能力の失業者へのサービス提供の際に、特に就職斡旋機関が特に注意することは、都市集辺企業より解雇された長期失業者・青年失業者のような人たちに対してである。こうした都市集辺企業のかつての従業員や青年失業者の再就職の可能性は、外的な社会・経済条件によって厳しく制約されており、彼らの唯一の所得財源は賃金（年金・社会扶助として支給される労働不能者手当とか母子手当は別に）である。こうした場合の青年失業者とか都市集辺企業のかつての従業員たちは、きわめて重要かつ、最も有望な未就労労働力なのである。就職斡旋機関がその後もろもろの公共サービス対策の１つとして、失業問題を取扱うことになり、このことによって、1997年度には専ら公共サービス活動上の課題に転化するきっかけ原因になったとはいえ、失業者問題を止揚するわけにはいかないのである。

緊急に就職斡旋法とそれに基づく法令をしかるべく改正する必要がある。これによって、公共サービス活動は、何らかの原因で労働市場で活躍のチャンスのなかった有能な人材の

ために働く場と能力実現の機会を提供する手段にならねばならないのである。公共サービス活動の枠を拡げて、有資格・技能の教育をうけた人たちのもつ潜在能力を最大限に活用するための形態を多様化しなければならない。近未来に失業者数の増加の恐れのある労働市場を予測して、一方では大量の失業者を許さず、他方では経済の構造的ペレストロイカによる余剰労働力の放出を抑止しないための就職斡旋政策の向上の保障が当面必要になってきている。

第6章 賃金支払いと所得政策の規制

賃金規制と所得政策面での労働関係改革のための戦略目標は、先ず第一に実質賃金額を上げて、賃金のもつ再生産的・刺激的・規制的社会機能を復活することである。賃金は市民の食料品や基本的工業製品の出費を保障するだけでなく、住居費・公営自治体や教育サービスの費用・毎年の休暇をとるための費用となり、また大変な医療・年金保険財源ともなるのである。こうした賃金のもつ目標を達成させるためには、国内の経済状況を広く改善するだけでなく、国が労働賃金部門内にある否定的傾向を抑止して、ВВПや国民の金銭所得のなかの賃金部分の比重をなるべく大きくするよう刺激するための行政措置を積極的におこなうか否かにかかっているのである。これについては、以下のような基本方針の国家政策をこの部門でそれぞれおこなうことができる。

次のようにして、賃金規制の市場メカニズムを発展させる。一般の勤労所得課税を軽減し、利潤課税並に改める。特に個別組織レベルでの賃金問題の労働協約的規制メカニズムを発展させる。労働力の流動性と労働関係の透明度を高めるなど。

予算で運営する団体の見積方式の財政原則から漸次実績に応じた財政原則に移行し、このような自主財政原則を拡大して労働者の賃金問題を処理することによって、予算で運営する部門および非予算運営部門の労働者の賃金水準の格差是正策を採択する。

労働組合を実効力のある権利擁護および賃上げ機関として強化する。

賃金遅延対策活動として国家は、とりあえずこうした問題を処理する法的、経済的メカニズムを創出するための資金調達措置に緊急に取りかかるべきである。同時に、今日既に労働者の賃金取得権保護の十分な挺子となる国家機関である労働監督局Рострудинспекция、検事局、連邦企業破産事件審査局、民事仲裁裁判所がそれぞれ独自の機能を正確かつ適時に実施する必要がある。賃金支払債務者である企業にたいしては、国家が破産宣告を出して未払賃金を企業財産で弁済させる取立処分措置をおこなうようにすることが合理的であ

る。賃金支払いに関して労組と労働者が自らの権利を法的に護れるような可能性を拡大する必要がある。賃金遅配に責任のある公務員や支払能力のある組織の刑事・行政責任を立法であらかじめ規定していなければならない。予算運営領域で、国家が自らの財政力と提供するサービスに応じて行うべき範囲の財政義務を実施する場合に予算運営機関がその財政行為を正当な事由なしに遅延した時には、場合によっては無額面小切手に署名させておくのも良い方法ではないか。株式会社の場合は、賃金未払いは正に企業指導者の背任罪（権利乱用）行為とされ、原則としてそうした場合には企業活動の基本的役割を果す支配人が管理・統制力をなくして団体としての管理ができなくなる。したがって賃金債務問題の解決は、団体管理の改革、実力のある所有主の構成、企業支配権市場の展開とかかわりをもっている。ロシア社会によりやく形成されはじめようとしている労働市場が正常に機能しないと、賃金分野の否定的プロセスの改革も労働市場の安定した成長も保障できないのである。

賃上げを阻害している要因は、経済成長不足だけでなく、賃金ファンドにたいしておこなう過剰な課税・労働力流動不足、圧倒的に多い闇労働関係の存在（公正な賃金交渉の可能な場が限られていることから生じる）賃金水準やその変動に関する労使相互の情報不足（賃金交渉の際の双方の主張の客観性不足）にある。労働協約方式の賃金交渉メカニズムすら十分開発されていない。ロシアの大多数の企業では、一般的にみて、労働協約が締結されていない。万一締結されていても、それは実施されないか、従来の賃払い条件を模倣したものすぎないのである。責任をもつ適格な労働関係の労働協約主体が存在していないために、賃金協約スキムもあまり効果的に作用していない。市場方式の賃金形式システムを効果的に運用するためには、以下のことについて国家が協力する必要がある。

労働力の流動性を向上させる措置。

主として登録方式の就職斡旋をおこなう措置。

労働組合・使用者連合といった集团的労働関係主体の組織化とそれらの効果的な機能化を促進する。また全連邦的な「使用者連合法」を採択する *принятие федерального закона "Об объединениях работодателей"*。

協定対象やそれぞれの協定形態について立法で厳密に区分することで賃金協定枠内に賃金支払規定を完璧なものにする。経済的・行政的その他の社会的制裁費用の支払金額を決定する基準を最低賃金額としないことをあらかじめ規定しておく。最低生活費の変動に応じて新しい最低賃金額の算定制に移行することは、合理的である。予算資金の有効な

活用を保障するためには、予算運営部門の労働者の賃金支給の際、以下のような措置をとるべきである。

全予算運営組織にたいするETCは勧告的なものとする。

ETCおよびすべて定員表にもとづいて運営される組織の予算計画的賃金支払方式を漸次中止して、投下した労力の実績に応じた賃金支払ファンドを自主的に決定する権限を組織に付与する。

要するに、賃金支払いや市民の所得を規定する面での国家政策の基本は、以下のようなものでなければならない。

賃金にたいする課税を漸次的に軽減する。

労働と資本に対する課税の漸次的均等化。

部門別・地域別・法組織上のもろもろの形態の企業各々の諸条件を比較考量して同一労働同一賃金を漸次的に支給する。

予算運営組織の労働者の賃金を非予算運営組織のその賃金水準に近づける。

非公式賃金支給率を縮小する。

賃金支払のうちの協定賃金部分を多くする。

市民の金銭所得構造中の賃金部分を多くする。

総内部生産物中の賃金比重を高める。

第7章 労働保護

これからおこなわれようとする全労働保護管理制度の改革の方法は、好ましくない労働条件下で働く労働者のために特典・補償を付与するこれまでの制度から、使用者を刺戟して作業中の安全・事故災害防止水準をあげるような経済メカニズムに段階的に移行するという手法でおこなおうとするものである。こうした経済的刺戟メカニズム策定措置として、以下のような事項が含まれる。

使用者に労働保護問題に責任をもたせるよう各企業の労働保護水準度別に保険料金額を査定する。労働者の労災・職業病程度に応じた差格社会保険料金の改定制度。

労働者の健康有害程度による企業査定制度。

法人企業にたいする加罰制度。同制度は労働保護問題解決度の低い企業を処罰すると同時に、使用者が労働保護に必要な措置をとるための資金づくりを助成しなければならない。（企業に加算される罰金の大部分は、企業の特別会計に繰入れられ、

その資金は労働保護経費にのみ使用される。労働保護目的に利用される罰金資金が当該企業の課税基金となるわけである）

企業内の労働保護を担当する責任をもちながら、その職務をしかるべく遂行しない職員にたいする罰金制度（同罰金は行政上の枠内で徴収され、その徴収金は、直接予算に加算される。）

労働保護・安全技術規律を順守しない職員にたいする罰金制度。

従業員にたいし罰金処分の対象となるあらゆる違反行為リストを作成しておく。同罰金は企業内の労働保護のための特別会計に算入される。

1998年度から2000年度期間内に新労働保護管理システムに移行しなければならない。このために特に以下の立法・組織上の措置をとる。

連邦労災・職業病労働者保険法、連邦企業査定法などの採択。

多くの旧ソ連邦期・2000年度にもなお有効な労働保護に関する規範・規則・基準の見直し。

（ロシア連邦労働保護立法の基礎）に規定する罰金金額およびその徴収・利用手段に関するもろもろの規範的法令の制定。

企業内の労働保護査定の実施。

中小・大企業内の労働保護規定順守を監督する管理職の復活助成。

労働保護問題の監視・解決にむけての労働組合の役割の向上。

工作中的労働者の生命と健康を保障するためには、次のような具体的措置をあらかじめとらねばならない。早急な安全技術・技能の導入、集团的個人的保護の仕方、設計・建設・改築、客体物の開発、機械・設備の組立、技術的プロセスの研究、生産・労働の組織化の際の労働条件にかんする専門家による鑑定が必要である。こうした管理当局の決定採択の際、労働保護を情報によって確認する自動的システムが将来的に開発されてよい。労働保護部門についての専門的予備知識や学習および資格向上に関する現状を改善するための総合的な対策を今後とも考えねばならない。

資料 1998年10月2日付のロシア連邦労働法典草案に関するロシア連邦社会政策・労働省の覚書

Пояснительная Записка Министерства труда и социальной политики РФ к проекту Трудового кодекса Российской Федерации

(解 説)

ロシア連邦労働省の公式見解は、次のように若干省略した型で「ロシア連邦労働法典草案覚書」のなかで述べられた。同労働法典草案は、1998年10月2日付で連邦政府宛に送致され、1998年12月17日の会議で審議された。労働省としては、労働立法のもつ生産経済的な機能と擁護の機能をいかに接合し、かつ労働関係の専ら規範的な規制と契約的規制に最適な相互関係をいかに発見する必要があるかという構想に基づいて草案づくりを試みた。労働省の見解が妥協的なものになったのも、こうした事情の結果である。

(本 文)

ロシア労働省がロシア連邦労働法典草案作成を準備した根拠は、「1998年度の経済・社会政策分野のロシア連邦政府の12の事業」《Двенадцать дел Правительства Российской Федерации на 1998 год в области экономической и социальной политики》というロシア連邦大統領の委託で指示された労働立法を市場経済の現状に適合させる必要があったためである。1971年採択の現行ロシア連邦労働法典は、国家が事実上唯一の使用者であった時代のかつての経済モデルに立ったものであった限りにおいて、その規定の大部分が現状に適合しなくなっているからである。現行労働法典には、今日の経済では実現不可能なような保障や特典を多く規定しているために、少くとも現在以下の2つの否定的傾向があらわれるようになった。労働法典の完全適用が使用者には経済的に不利であり、現実になわなくなっている限りにおいて、とりわけ商業部門の労働関係は構造的に民法的関係にすり替えられるようになったために、労働者は現行法上の最低限度の保障すら受けられなくなっている。最も形式上は労働法典の保護下にある労働者である婦人・若者・就学就労者・障害就労者などは、実際には今日の労働市場では最も競争力の弱い労働者となり、一般的な取扱い方では労働市場から排除されている。

これに関連して述べるならば、ロシア連邦労働法典草案では、市民や社会の安全の経済的基礎造りをする労働法のもつ生産経済的機能と特に擁護機能の最適な接合を企図したも

のになっている。現行ロシア連邦労働法典と較べて労働法典草案は労働関係の法的（労働協約的・個別的）規制をより広汎に活用する規定になっている。同時に、労働契約の締結・変更・解消問題ならびに労働関係を組織的に規制する際の労働者と労働集団 ТРУДОВЫЙ КОЛЛЕКТИВ の機能的向上問題について労使双方の権利の拡大が提案されている。これについての労働法の課題は、労働にたいする色々な法規制方法をもちいてうまく整合的に接合させることができるとしている。草案は、こうした発想から次のような国家的規制と契約的規制の接合を指示しているのである。

- 1．国内のあらゆる領域に適用を義務付ける手順として、憲法規定をもちいて労働法の各制度ごとにそれぞれの労働権保障の総体を労働立法上に具体的に確認する権利を国家が保持する。
- 2．労働協約レベルでは、労働組織の部門別・地域別・職域別その他の特殊性を確定しながら、労働者の現実的な労働保障水準の向上を保障する。
- 3．個別契約規制を通して、各種労働者の仕事の性格・労働機能の内容を明らかにし、彼らが職務を遂行する際のそれぞれの特殊な事情や色々と応用可能な労働刺戟方法とか労働条件を直接労働者自身が参加して決定する手段とする。

最も複雑で厄介な解決すべき問題の1つは、労働法典草案中に複数労働組合がもつ諸権利をいかに整合的に規定にもり込むかという問題である。現行労働法典では、労働組合のもつ諸権利をただ宣言的に保障しているだけで、実際には生産・労務管理の戦略戦術のあらゆる問題について厳しく介入しあっているのが現状である。しかるに、市場経済の下では、使用者こそが経営上の経済的・社会的成果について責任をもたねばならないのである。こうした場合でも労働者の各代表組織側には使用者の管理上の決定について個人的乃至集团的労働紛争審理機関にたいする異議申立権が保持されているのである。

草案では、あらゆる労働者と専門家、各種労働者にたいして、法的・経済的にみても正当と認められる客観的にみて必要なレベルのもろもろの保障規定が試みられている。とりわけ、新生児をもつ婦人の出張の一律禁止、就学就労者のもつ特典等を廃止し本人の仕事にふさわしいレベルの教育をうけるチャンスをもつ1回限り付与するなどの規定にかえている。また草案は、保障付与が使用者にとり余りにも過剰な重荷になってはならないという発想に立っている。（例えば、国家的乃至社会的義務を履行するために、労働者が仕事から離れることになると、それに応じて国家乃至公共機関が補償をしなくてはならない）また、例えば組織の指導者・兼業者・秘書といった自然人のような各種労働者の労働規制に際し

て現今発生する大部分の問題に関して、各種労働者の職種の特殊別の特則が設けられている。

ロシア連邦労働法典草案の作成に際しては、1992年の「ロシア連邦労働立法の基礎」1995年の「ロシア連邦労働法典改正・補足追加に関する法律」の草案作成の経験ならびに現在国会で審議中の労働問題に関する立法草案の規定も考慮された。現行の「労働協約および協定法」「集団的労働紛争審理手続法」および「ロシア三者委員会法」草案も若干修正して、独立した章を設けて再録した。ロシア連邦労働法典草案は、ロシア連邦主体、連邦執行権力機関、労働組合連合、使用者連合でそれぞれ審議された。ロシア連邦労働・社会発展省には以下のような評価が持込まれた。75のロシア連邦体のうち、24主体は法案に賛成、48主体は意見表明に終る。3主体は否定的評価を下した。連邦執行権力機関の48の内訳は、法案支持は23機関、意見表明に終った機関23、反対は財務省。ロシア法務省Минюст Россииは意見を表明しなかった。ロシア連邦政府付属立法比較法研究所およびロシア連邦検察総局Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации и Генеральной прокуратурой Российской Федерации.は、基本的に肯定的評価を下した。全ロシア使用者連合Общероссийское объединение работодателейは同法案に基本的に賛成したが、労組連合は上述の事情からして否定的評価を述べた。ロシア労働省拡大協議会でも同法案は審議され、賛同をえた。ロシア連邦労働法典草案は提出された多数の意見・提案を考慮した。……本草案の採択の場合には、あらゆるレベルでの予算からの追加資金配分を必要としない……

資料 1998年10月21日付のロシア独立労組連合の総協議会執行委員会の決定「ロシア連邦労働法典ならびに労働者の諸労働に関する諸権利の法的擁護完全化措置について」
Исполком Генерального Совета ФНПР ПОСТАНОВЛЕНИЕ 21 октября 1998г.
О ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И МЕРАХ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

(解 説)

1998年10月21日付のロシア連邦独立労組連合федерация Независимых Профсоюзов России 総協議会執行委員会決定（抜萃）はロシア最大の労組連合の労働立法改革に対する姿勢を表明したものである。本決定では、労働法のもつ擁護的機能に注目し、これについて現行法よりも行政的監督機構の強化が考えられている。またこれと関連して本決定には改革を実施の際の社会諸勢力の最も広汎な参加を保障するための各種の作業手順についても興味ある提案がなされている。

(本 文)

人権国際年の1998年に、ロシア独立労組連合は、労働者がもつ労働諸権利の法的保護強化のための大規模な具体的行動プログラムをもって登場した。同プログラムの内容はロシア連邦大統領、ロシア連邦連邦議会федеральное собраниеの国会内に設置された労働者の労働権擁護強化問題担当の国会審議会参加者にたいするメッセージのなかに述べられた。社会・労働問題部門の法案作成作業のいくつかの基本的提案内容は、1998年度 - 1999年度の全ロシア労組連合・全ロシア使用者連合・ロシア連邦政府の一般協定のなかに反映されている。ロシアが最も重要な一連のILO条約を批准するよう要請した労組の多年にわたる執拗なまでの提案が最大の法的成果となって実現した。ヨーロッパ社会憲章Европейской Социальной Хартииといった社会保障分野でのヨーロッパの基本的法文書の批准についての作業が連邦レベルで開始された。ロシア独立労組連合は、労働法典草案の準備を労働者の労働権擁護を立法的に強化するための主要課題として、予め社会的共同の当事者の合意をえるという労働関係形成の新しいコンセプトに基いてその草案を作成することを提案した。連邦労働・社会発展省には、労働立法改革目的・課題、今後の労働法典の構成・基本的内容、その原理的規定や最も基本的法規範に関するもろもろの提案が持込まれた。労組の出したもろもろの提案が学術実践会議・協議会・セミナー・研究所・労働コレクテフ・

労組会議・各種委員会と労働者グループで検討・審議された。労働法典制定問題は労組の発行する新聞・雑誌・マスコミにも公開された。1998年2月3日、4月9日、10月7日の全ロシア労働組合主催の大衆デモの準備やその実行過程やその他の各部門各領域の労働者大衆の意見表明のなかに出たいく百万人もの労働者の具体的諸要求が、ロシア独立労組連合やその所属組合の出した基本的・法的提案のなかに一般的に表現されている。

労働組合の基本的立場と学術上の見解からしても、ロシア労働省が1997年9月から1998年7月にかけて取組んだ第1次労働法典草案を否認せざるをえなくした。その理由は、その作成の基本的方針が、外国での実験に基づいて労働市場の弾力化と、労働者の有期雇用契約制、最低時間給賃払制、偽りの多元的代表制представительский псевдоплюрализмを採用して、労働組合がこれまで維持してきた権利を実質的に制限するものであるからである。1998年6月から同年9月にかけてロシア労働省が用意したもう1つの異なった第2次労働法典草案もまたロシア独立労組連合所属組織の提言と学術機関の判定に基づいて、否定的な評価をうけることになった。本第2次草案は、概念上の根拠があいまいで、かつ内部矛盾があり、労働者の利益や国の労働組織の課題に答えるものではなかった。また現行ロシア連邦労働法典と較べても労働者・労働コレクテフ・労組の権利とその保障レベルを著しく低下させる内容のものであった。また法案規定の多くがロシア連邦憲法・国際労働規範に抵触していた。しかるに労組の異議申立にも拘らず、ロシア労働省諮問機関は、審議された当該ロシア連邦労働法典草案を承認してしまったのである。同時に、ロシア労働省の指導のもとに、労組・使用者連合、国家機関、学術組織の意見・提案を考慮して、当該法案内にいくつかの重要な補足・修正を加えた。1998年10月にはロシア連邦労働・社会発展省は、ロシア連邦労働法典草案をロシア連邦政府の社会・労働関係規制に関するロシア三者委員会で審議するためにロシア連邦政府に提出した。そこで事前審議した後、ロシア連邦連邦会議に提出した。

提出された労働法典草案は全体として、労働諸関係をどのように立法的に規制すればよいのかといった広汎かつ色々な問題をかかえ込んでいたのである。そこには労働規制に関して必要ないくつかの一般原則が書き込まれていたり、この国の現行労働立法のもろもろの伝統的構造が保持・継承されている。同法案は、とりわけ労働関係に社会的共同や内部労働管理規則、労働者の専門技術の学習について必要な新しい章や条項を設け規定している。国家労働監督に関する法規範についても規定している。現行労働立法と異なって、同法典案には特に各種労働者の範囲を拡大し、こうした種類のそれぞれの労働者にたいして

おこなう労働規制の特殊性を確認した上で、具体的にそれぞれの規範を立法レベルで提案している。組織の管理の仕事に労働者が参加するための条項とか、労組が労働者のもつもの労働権を擁護するための条項が特別に審議中の法案のなかに持込まれ、そのために特別に一章が新設導入されたりもした。

しかし、同時に提出された新労働法典案は十分に満足するものとしては評価できないものである。この法典のもっているイデオロギーは、これまでと同じ国家独裁・専断管理イデオロギーであり、労働者の法的擁護を弱め、労働組合活動保障水準を著しく低下させるイデオロギーである。こうした法典では、今日の労働市場状況の下での就職の機会の拡大には役立たず、生産活動をうまく組織できないのではあるまいか。同法典には条件次第でそれぞれ異なった法的規制の取扱い方が必要な就職希望者の仕事や就職斡旋の形態に関する規定がない。また使用者によってそれぞれ異なる組織法的活動形態ごとに即応した特殊な労働規制とか労働関係の管理機関の形態および使用者のそれにたいする権限・決定についても、労働部門での地方的法規範の採択形態・内容手続についても法案にはなにも規定していない。法典は専ら特定の社会・労働関係システムの既に存在している巨大企業だけを対象にしているのであり、例えば商業・共同食堂・サービス業などの中小・個人企業で働く労働者の労働権の実現を特に対象としたものではない。^{訳者注} 同法典案の重要な欠点は、今日的賃金支払制度に是非とも必要となる法規制がない点である。また同法典案には賃金支払の形態・システム・方式・それに関する適法な構造、平均賃金の形態とその算定方法、とりわけ金融経済危機・インフレ時の賃金支払保障・保護の方法に関する規定が皆無である。また同法案には、労働権保障とりわけ使用者が賃金支払能力を喪失するとか破産時の、危険な就労時の労働関係に関する規定も皆無である。労働保護部分に関する法典案のイデオロギーは、労働環境の安全衛生や新技術についていうと、現今の国際的要請水準を上まわるものでは決してない。労働者の職業紹介・職能による昇進問題についても、また労働者と使用者の知的所有権の帰属調整問題についても明確な規定がない。社会保険・年金保障・社会奉仕・社会的保護を含む社会保障問題に関する労働立法上対象となり、また使用者・労働者間の同関係を規制する法規範も同法典案にはないのである。物質的責任を財産上の責任に代替するような提案は、労働者に極めてよろしくない結果をもたらすことになりはしまいか。同時に、法案は労働者のもつ労働権を侵害した使用者やその代理人の責任を強化するどころか、きわめて軽減さえしているのである。

既に指摘したように、本法案に欠けている点は、当該所属官庁の構想したこの法案にた

いする基本方針にあるだけでなく、彼らがこの仕事をする場合に必要なるもろもろの条件にもあるのではなからうか。ロシア連邦労働法典案作成の準備作業は各種国家機関代表者、全ロシア労組連合、全ロシア使用者連合、労働法部門の学者・実務家の参加をえてはじめられたのであるが、新しいロシア労働法典化にむけてなお作業組織化を完全なものにすることが必要である。ここでも本法案は、将来のロシアの労働立法の主要な原理的地位を占める社会的共同の当事者を予め明確に規定しておく必要のあることを再確認している。労働関係改革を優先させてその目的・課題および将来の労働立法の内容と実施のメカニズムを決定するということは、新しいロシアにおいて社会が今後どうするべきかという問題と関係するのであるから、それにふさわしい政治形態の場で慎重審議すべき政治的性格をおびた問題である。

社会的平和 *социальный мир* の問題も、労働立法改革中最も重要な問題の1つである。労働関係の法改革をはじめることになった理由の1つはそれぞれの企業、それぞれの組織で使用者と労働者間の協力をえるには、基本的に社会的平和を維持することが政治的に必要になってきたからでもある。

それぞれの国家間の経済的相互依存関係が緊密になりつつある現今の状況のもとで、ロシアにおいても労働関係を漸進的に法的に開発するためには、すでに今日公認されている以下の国際的原則・権利を立法上採択・認定することが極めて必要になってきている。

労働協約による労働組合活動の自由と眞の労働協約締結権の確認 あらゆる形態の強制労働乃至義務労働の撤廃 眞の年少者労働の禁止 労働・就職上の差別撤廃。

前代未聞の今日の労働関係の乱れ（無規律）を、「つぎはぎだらけの」ロシア連邦労働法典あるいは各種労働者に特化した労働規制だけでもって改めようとしてもできない。これこそ正に、労働法の本来のイデオロギーを変更して、使用者の利益を擁護するために、労働権の制限を撤廃し、有期労働契約を乱用し、労働者とりわけ婦人の法的保障水準を低下させる労働立法の完成を試みるようなものにすぎないのである。賃金支払遅延日数に応じて、ロシア中央銀行が3%貸率額を割引いて支給することもできるとする約定緩和に備えたロシア連邦労働法典の補足改正案は、まさにこうした傾向を示している。

こうしたことで大いに心配なのは、国家公務員法案である。同法案は有期労働契約事例の範囲を拡大して、国家公務員の個別「国家としての使用者」への個人的な従属性を強化し、かつまた労働協約をいわゆる「社会契約」にすりかえることによって、現行労働立法と比較して、労働組合の法的地位の弱体化を提言しているのである。国会の第2読会が労

働者の労働権を法的に擁護するためにと偽って新しい構造をした偽りの集団主義の労働協約法案を採択する可能性を除去できないでいる。

労働立法制定作業というものは、あれこれの労働者グループが集って、半端に、しかも期限付で「不意に計画して」はじめられるべき性質のものではない。労働立法は労働組合と使用者が協力するという原則に立って、国が効果的に組織する大規模な研究と分析作業の成果でなければならない。この作業への参加は、連邦権力執行機関組織センター付属のロシア科学アカデミーの学術研究者、労働組合、使用者連合からなる三者委員会を基盤にしてなされねばならないのである。（2003年2月18日脱稿）

訳者注　最近ロシア科学アカデミ総合社会調査研究所所員テ・オビジョンノワ女史とア・チェブレンコ氏共同執筆の「中小企業の社会労働関係、働く婦人の諸問題」の意欲的な実態調査論文が発表された。書名『新ロシアの婦人—彼女とは？いかに生き？何を志向しているか？』Т.Обыденнова, А.Чепуренко, Социально-трудовые отношения В малом предпринимательстве:Проблемы работающих женщин Женщина новой России:Какая она? Как живет? К чему стремится? РОССПЭН,2002.с.147-162

高 松 大 学 紀 要

第 40 号

平成15年 9 月25日 印刷

平成15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