

(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(3)

ベ・ア・シェロモフ草案

中 村 賢二郎

Some Materials on Drafting Works of the New Labour Code
of the Russian Federation in 2002 (3)

Kenjiro Nakamura

目 次

解 説

第1部 改革の諸段階

第2部 新労働法典のもろもろのコンセプト

第1編 総則

第1章 基本原則

第2章 労働関係の主体

第3章 労働集団

第4章 労働組合

第2編 各則

第1章 労働関係の発生・変更・解消

第2章 就職およびその社会的保障

第3章 労働時間

第4章 休憩時間

第5章 労働保護

第6章 賃金

第7章 保障金・補償金支払

第8章 企業労働者にたいする社会・文化・生活サービス

第9章 労働規律

第10章 労働契約当事者の物質的責任

第11章 個人的労働紛争

第12章 集团的労働紛争

第13章 労働立法順守の国家監督と社会的統制

第14章 労働者の社会保障

第3編 各種労働者別の労働規制特則

第1章 各種非国営企業の労働者

第2章 特殊な労働乃至労働条件のもとでの労働者

第3章 特殊な労働契約を締結する労働者の労働

第4章 自由経済圏の就労者の労働

第5章 天候不順の下での就労者の労働

第6章～第10章 労働不能者・年金受給前の者・同受給者・要介護度の
高い労働者の労働

第11章 就学勤労者・勤労学習者の労働

第12章 非常事態発生地での就労者

第3部 新労働法典への道

第4部 重要な段階

(解 説)

本関係資料(3)に掲載の資料の原典は、前回「高松大学紀要」第40号P.89 - 125頁に紹介した関係(2)と同様、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附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的行動 政治的・法的・社会的諸様相」で編集責任者は、エム・クドリュキン、エム・パトリューシェフである。

モスクワ、1999.448 . ISBN 5-901006-98-4

本書の「労働関係と法」編p.7～31に掲載された論稿の原文表題は

である。筆者のベ・ア・シェロモフ氏は労働・社会関係アカデミー教授

である。本稿に邦訳紹介したベ・ア・シェロモフ草案が2002年ロシア連邦労働法典制定過程のなかでどのような役割をし、評価されたかについては、なお検討の余地がある。本稿第3部「新労働法典への道」のなかで「労働法の専門家の目で極めて外国風のロシア連邦労働省の法案」と批判された草案が労働省旧次官ベ・エム・クドリュキンを長とし、同省第1次官エム・ドミトリエフの指揮下で作成されたとされる第2次労働関係改革案(関係資料(2)参照)であるのか否か判定しかねているが、本資料からもペレストロイカ以降の労働立法改革の歩みと共に、政治経済のグローバル化が急速に深化しつつあるなかで、伝統的なロシア法形式のもとで、民営化に向けての新しい労使関係の構築とその法的規制がいかにあるべきかに苦慮した当時の法曹界を代表する立法者たちの若干の問題意識と論点が漸次鮮明になりはじめたのではなかろうか。

(付記) 関係資料(2)「高松大学紀要」第40号p.89、目次資料 およびp.94の1行目の「ソ連邦政府」は「ロシア連邦政府」の誤字である。

なお関係資料(1)(2)は以下のURLで参照できる。

<http://www.takamatsu-u.ac.jp/nlibrary/li-index.html>

労働立法の改革

第1部 改革の諸段階

現行のもろもろの労働に関連する立法は、基本的には労働関係の基盤となる経済がいまだに国家的所有の時期に制定されたものである。その当時、権力構造的にだけでなく、所有主としても国家は、時には刑法規範の助けを借りてまでも、労働関係を厳しく法的に規制していたのである。その典型例は、20分以上遅刻の労働者にたいする刑事責任を規定した1940年6月26日付のソ連邦最高会議幹部会令^注である。こうした違反者を出した企業の指導者自身らも刑事責任を科せられるのではないかと恐れて、当該本人に関する資料を裁判所に提出しなければならなかったのである。^注 こうした労働関係にたいしておこなった上からの厳しい国家規制が、労働実務上のさまざまな要求に答えることを永らく止めてしまっていた。こうした状態は、改革の試みがなされはじめた1980年代においても続いた。労働面で改革がおこなわれた1例は、独立採算性、とりわけ作業班ごとの独立採算制度の導入であったが、^注十分に働いた者程、多くの収入がえられ労働条件もよくなるという本制度の新鮮なアイデアも、作業班とか具体的な個別労働者にふれずして、個々の企業レベルの国家基準を逸脱することは、いかなる場合にも認められないと一律に規定した1971年制度のソ連邦ロシア共和国労働法典第5条によって阻止されるはめになったのである。当該条項は当該立法に違反すればどのような方法をとろうとも、そのような労働契約条件は、労働立法上は労働者・勤務員の状況を悪化させるものであるが故に、無効であるとしていたのである。しかし、当該条項も1988年2月の新改正で、労働立法と較べ労働者の状態を悪化させる労働契約条件のみを無効とすることになったのである。^注 このことのもつ意味とは、国家は集権的方法をもちいて、最低基準の労働条件のみを設定するのであり、同基準をこえる労働条件については、労働協約その他の個別、ローカル法規および個人的な労働契約によって規定できるということである。同じく転職概念も厳しく定義されることになり、1988年2月以前にはソ連邦ロシア連邦共和国労働法典第25条では、何らかの重要な労働条件の変更を伴う転任を転職とみていたが、同条項はそこが改正されて、労働者の労働機能、すなわち専門・資格・職務の変更でも転職とみなすようになったのである。明らかに労働法典第5条の改正が労使双方の利益になり、第25条の改正が企業側のみの利益に役立っていたのである。

1988年2月4日付の幹部会令は、まさにある種の労働立法改革の前兆であったのである。

多元的経済制度への移行のもとで、労働立法改革問題が特に現実性をおびてきたのである。ロシア共和国連邦最高会議が多元的所有型態の下で、勤労者の利益と生産の客観的諸要求にふさわしいロシア連邦の新しい立法草案の作成基準を正式にみとめたのは、1991年4月19日付の決定である。^注 ロシア連邦共和国閣僚会議は、1991年10月26日付の大統領令で、ロシア独立労組連合・その他の共和国機関・労働連合協議会の参加をえて、ロシア連邦最高会議で審議するための労働法典草案を準備するよう委託された。^注 同大統領令は、同時に現行労働法の補足・改正法案も作成するよう指示されていたので、法典草案の準備には、かなりの時間を要した。したがって、労働立法の完成には、先ず戦略戦術的課題を決定することが重要な問題となったのである。

その第1課題は、先ず1992年9月25日付の法律採択によって決定された。^注 同法律は以下の課題を科した。

(1) まず、1980年代から1990年代に採択した労働法令を法典化することを課題とした。これについては例えば、1991年 - 1992年間におこなわれた法改正と関連して労働法典第14章の労働紛争が新しく全面改正されることになった。(2) 次に公認された国際法規範による労働法典の改正をし、同法典第2条に労働者の基本的な労働の権利・義務に関する改正がもち込まれた。同法典第17条第2項に厳しい規制をうけながらも有期労働契約締結の可能性が導入され、同法典第135条に列挙する一連の懲戒処分事項より低賃金労働への配転乃至降格処分を削除した。(3) 法典に国内の政治・社会状況からみて、必要な一連の改正をした。^注 例えば、ソ連邦ロシア社会主義共和国労働法典はロシア連邦労働法典と名称を変え、社会主義の勝利・搾取の一扫および国民の完全雇用を告げる前文を削除し、とりわけ法典全文に使用していた労働者および勤務員といった用語を労働者に変更した。なかでも1992年9月25日付の法改正で特に注目すべきことは、労働契約 と雇用契約 という法概念を同一視した点である。これにより例えば法典第3章の第15条の労働契約は雇用契約でもあるという二重の意味の名称をもつことになったのである。これによって、雇用契約は労働契約の特殊な形態であり、有期労働契約の特殊形態でもあるという1980年代おわり頃の考え方を立法者は否認することになったのである。

1992年9月25日付の法律は、多元的経済への移行下の労働立法構築の第1歩となった。同法は、2年乃至3年後にはじまる新労働法典採択のために必要な労働法典の改正をおこなったことになったのである。労働法典のような重要な法律案作成準備には、新法典に盛り込むコンセプトをあらかじめ検討しておくことが必要となり、この作業に研究者と多くの

1章基本規則には労働立法の課題、その効力範囲、主なる労働関係規制方式と規制原理を規定する。多様な経済システムへの移行の下で、労働法典が規制しなければならない関係とは、その所有・経営形態の別をとわず、個々の市民としても活躍する企業・施設・組織（やがて企業として成長する）で賃労働者として就労するあらゆる人間の労働関係。法律の範囲内で協同組合企業（生産協同組合、合資会社、アルテリ、賃貸借企業など）の組合員である市民の労働関係および就職斡旋、労働紛争審理その他の労働と密着した関係である。

労働法典のコンセプトとして、以下の事項が要請される。ロシア連邦全域にたいする連邦法の優位を確認する。ロシア連邦労働立法とその連邦構成体の労働立法との相互関係を規定し、各構成国には民族・地理・天候その他の特殊性を配慮して労働立法に補足・修正をおこなう権限をもつ。ロシア労働法とロシアが批准したILOの条約の人権に関するもろもろの国際条約ならびにその他の国際法上の規定との相互関係を規定する。ロシア連邦の国家権力関係と監督行政機関の労働部門での法創造的権限の区分を明確にしておく。一般原則としては、労働者の労働の権利・義務を規定した規範的法令は、法律によって規定しておかねばならない。連邦国家行政管理の最高機関にこうした規範的法令の採択権限が付与されるのは、当該国家権力機関からの直接の委託があった場合に限られる。労働関係の参加者に活動・選択の自由の余地をのこさないような大多数の命令的規範は、地方的な法創造や個人的契約規制を拡大する自由裁量の規範にとり替えねばならない。労働法典規範には労働者に提供する次のような最低水準の保障を確認規定しなければならない。すなわち、最長継続労働時間と最低の継続休憩時間、最低基本賃金額、各種の割増・未払い賃金・保障および補償・分割払いの最低額がこれである。同水準は地方的な法規範や労働に関する個別具体的な契約のなかで、引上げることができる。現行立法よりも労働者の状態を悪化させるような地方的な法規範や労働契約条件は無効とみなされねばならない。

雇用主・労働者・国家相互の利益を配慮する協力（トリパルテズム）を確認しなければならない。

本章には、労働関係の法規制の際、次の4つの最も重要な法原理を規定確認しなければならない。1．強制労働の禁止。すなわち、刑事罰を厳しく適用して仕事を強制することの禁止。2．労働関係内での何らかの差別待遇の排除。3．労働関係面での権利乱用の禁止（民法にも同一規定あり）。4．法の類推解釈の禁止（現行労働法典にはその必要がしばしばある場合でも同禁止規定は皆無）

第1編第2章労働関係の主体（現行労働法典にはそうした規定なし）ここで言う労働関係の主体とは、それ相当の権利・義務をもち、それぞれの行為に自己責任を負うことのできる能力がある関係者として理解される。個々の労働関係の主体とは、その所有形態のいかに拘らず活動をおこなう現場企業の個別市民と雇用主を意味するのである。労働関係の主体である市民の法的地位を規定する際には、先ず第1に人間のもつ権利と自由に関する人権憲章の規定を考慮してなされねばならない。（第23条）すなわち、なに人も先ず生産・創造活動にたいし自己能力を發揮できることを前提にして、労働をその成果にたいする権利と労働選択・拒否の自由権、めぐまれた労働条件を選択する権利と国家が保障する最低賃金を受取る権利、失業から保護される権利が保障されねばならない。また何人も差別されることなく、同等な労働に対し同等な報酬を受取る権利をもっている。勤労者は自己の経済的・社会的利益を守るための権利、団体交渉権およびスト権をもっている。法定年令に達したいかなる市民も等しく労働の権利を所有している。市民のもつ個々の専門能力に応じて働く権利を剥奪できるのは、法の規定する場合と期間しか許されない。労働の権利をもつ市民は、自主的に労働関係に参入し、個人的に自己のもつ権利・義務をはたすのであるが、この原則の例外は、法律で定められた場合のみ許される。この個所では、国内に長期在住する外国人市民および市民権をもたない人たちの労働の権利についても規定しておかねばならない。

労働集団（第1編第3章）と労働組合（第1編第4章）雇用主もまた集团的労働関係の主体である。なお労働集団も権利主体として、大部分の労働規制と関係をもっているので労働法典の特則でなくて、その総則に加えるべきである。したがって、労働集団条項には、以下の事項を入れる必要がある。労働集団概念には、同集団の活動に労働参加するすべての労働者だけでなく、協同組合組織の構成員を基盤とする労働関係をも含めなければならないのである。それと同時に企業内労働集団概念と被雇用労働集団概念とを区別しておく

必要がある。企業内の労働集団、すなわちその構成単位である分隊と生産班のそれぞれの権限を区別する（ ）

。労働集団が企業管理に参加する基本方針（組織型態）を決定する。労働集団がその権限を現実に行使できるようにするための法的保障を定めておく。本章ではまた、労働集団の一般総会（協議会）の権限、同集団の選出代表機関（集会・会議）の権限をもまた決定しておかねばならない。

現行労働法典は第15章 労働組合の企業・施設・組織への労働者・勤務員の参加 のなかで労働組合の権限について規定しているが、労組は管理機能をおこなうべきではないのであるから、労組のもつ権利に関する規範は全体としてみると労働関係規制原則の意味し方もたない。これについては、「労働組合」と称する条項を設けて、法典の総則に入れておくのがよい。

労働組合とは、自己の労働の権利、その他の社会・経済的権利と利益を擁護するために労働者に対してそれにふさわしい仕事口を創造するための独立した社会組織として定義されてきたが、多元主義的労働運動の下では、労組は自らの組合員のみ利益を代表するものであるが、その信頼によっては組合員以外の利益をも代表することができる。およそ労働組合というものは、1つの組合組織で労働者と雇用主双方の権利を代表することはできないのである。1企業内に多数組合と少数組合といった2つ乃至それ以上の労組のある場合は、労働集団はそのうちのいずれの労組に当該労働集団の一般的利益を代表委任させるかを決定することができるのである。労組は勤務者の利益を代表して、これらの利益を明らかにし、形にして表現し、擁護するのである。

労働法典には、労働組合が勤労者の利益を代表するために必要な以下の基本的諸権利を規定確認しておかねばならない。その権利とは、法案作成参加権、雇用主と交渉をおこなう権利、協約締結および集団的労働紛争終結権、ストライキを組織し実施する権利、裁判による勤労者の利益擁護権その他である。この場合、労働組合としてふさわしくない異質の機能とか権力的機能から漸次自由にならなければならないのである。また労働組合が組織活動をおこなうためのしかるべき条件を創造する雇用主の義務を規定確認しておかねばならない。労働法典の規定する労働組合の諸権利の保障レベルのアップについては、それぞれの職場における契約方式でもできる。

第2編 各則

第2編各則には「労働関係の発生・変更・解消」

の章をはじめに設け、同章には新しい根拠に基いて一連の原則的な問題を決定しておく。およそ労働関係は、周知のように当事者の双方が自由意思により締結する労働契約にもとづいて発生するのが原則である。しかし、個別的には、協同組合企業のメンバーとなり役職に選任乃至任命されるなどと同時に労働契約が締結される場合もあるので、これについても労働法典で規定しておく必要がある。次に、労働契約上の基本的

条件と補足的条件とを明確に区別しておかねばならない。まず基本的条件とは労働者の労働機能・労働場所（企業およびその機構上の部署）仕事開始日時・労働契約の種類とその有効期間・賃金条件に関する契約である。労働契約の補足的（任意的）条件とは、法律上規定のない何らかの労働・生活問題に関連した事項に関するものである。労働契約上の条件は、労働法典に規定のある場合を除いて、一方的手続で変更することはできない。

有期労働契約 は労働者の活用できる法的保障水準を低下させる。すなわち、労働者は自己依頼により勝手に労働契約を解消できず、契約期間満了となると理由なしに解雇されるのである。この件については、有期労働契約の締結は「勤労者の当面の仕事の性格乃至その遂行条件乃至彼らの利益を十分考慮したうえで、本労働関係を不特定期間に設定できない場合に限り」可能となるというILOの条約第166勧告を十分配慮しなければならない。フランスでの実施例を参考にして、有期労働契約の締結できるあらゆる場合を列挙することによっても、こうした問題を解決できる。有期労働契約が極めて多く締結・利用されている現今を考えると、こうした制限規定が特別の現実味をもって迫ってくるのである。

採用の保障規定には、特に本人の仕事の資質以外にもろもろの状況だけで採用を拒否することはできないことを強調しておく必要がある。採用時に雇用主が労働者に請求できる書類の一覧表とこの規則違反にたいする使用者責任 を労働法典に規定しておく必要がある。市民が請求すれば、雇用主は採用拒否事由を文書にして本人に通知する義務がある。市民は違法な採用拒否を裁判所に提訴できる。ただし、本規定は親族の共同経営する職場は除くという意味あいにおいて、国営・自治体企業にしか適用してはならない。

現行法では当事者の合意による試用制度 といっても、本来は雇用主の利益のみを考慮した規定であるので、本制度は労働契約当事者の平等原則に反するものである。こうしたことを考えると、労働者は試用期間中に使用者にたいし事前の予告なしに労働契約を破棄する権利をもっている。

転職 とは、労働契約上の何らかの労働条件に変更を伴う移動をいう。法律上の何らかの規定がない以上は、両当事者の合意なしにそれを変更できない。労働者が締結した不特定期間の労働契約を破棄する場合は、2週間前に管理部に予告しなければならない。現行労働法典第29条は、労働契約の破棄ができる事由のすべてを明記していない。そこで以下のように当事者の発意によらない破棄事由

を補足しなければならない。 企業破産と企業整理， 国営企業に勤務する個別従業員が一定年令に達した場合， 従前の就労者の復職による労働契約の破棄 両親のいずれか乃至事実上の養育者の要望により14～15才の労働者の労働契約の破棄 法律により権限を付与された機関と公務員の要求。使用者側の発意による労働契約破棄事由項目には，更に以下の3項目を追加し簡素化することを提案する。 人員数・定員の縮小，労働条件の変更などによる生産・労働組織の改変， 労働能力やしかるべき資格の喪失等による労働者の有責職務への不適合， 労働者の重大・系統的労働義務違反。

法律にあらかじめ規定する場合を除き，雇用者の発意による労働契約の破棄を許さないという労働法典第35条の規定を今後も維持しつづけるが，同時に労組の同意を要しない周到な労働者解雇目録を再録しておかねばならない。労働法典には最近の解雇手当金額を規定しておかねばならないが，同金額は本人の当該企業での労働歴に準じて規定するのが合理的である。法典第2編第2章 就職およびその社会的保障 では就職・失業市民・適職・不適職といった概念を明確に定義し，就職に関する市民のもつ権利とかその保障を規定して，住民のための国の就職支援基金と就職斡旋機関の機能を明確にしておく必要がある。とりわけ，元雇用主が住民の就職保障に協力することを明記しておかねばならない。

第2編第3章 労働時間 の項目には，週40時間を超えてはならないとする最長週労働時間数のみを明記しておく。休日前・祭日前の最長の継続労働時間乃至これらの日の交代労働で短縮される最低時間数を明記する必要がある。こうした具体的な継続労働時間数を確定するには，それぞれの経済的可能性を考慮して，企業内の内部管理規則に規定しておかねばならない。週5日労働制，週6日労働制，総労働時間の換算制，伸縮自在な弾力的な労働時間制などといった労働時間制については，各企業が自主的に決定しなければならない。雇用主は，個々の労働者の合意をえて彼等に課した仕事を期限前に遂行した場合には継続労働時間を短縮する権限をもつ。管理部が従業員に時間外労働とか休日労働をさせる権限をもつ例外的規定（法典第54条・第63条）は維持しておかねばならない。同じく雇用主が個別労働者の合意をえさえすればその他の場合にも，時間外労働とか休日労働が認められねばならない。こうした方式をとる場合には，当該労働にたいする報酬形態や金額の問題を決めておかねばならない。報償金額については，法定賃金以下に設定することができないし，法的にそれぞれ禁止されている未成年者などを時間外労働に使用することも許されない。第2編第4章 休憩時間 の条項には，労働者に最低の週休・年次の休息権

の活用を保障する最低限の保障水準を規定しておかねばならない。労働者の休息時間数は個別企業ごとの経済的可能性を考慮して決定し、個別の規則で規定しておかねばならない。法典には、休憩の日時を減少させないよう現行の祭日の一覧表を再検討し、休日と祭日が重複する場合には、代替休日を設定しておかねばならない。年次有給休暇については、週6日制を基準に、24日間（4週間）以上とし、休暇条件ならびに同申請手続についてもあらかじめ法典に規定を設けておく。また労働者の部分的休暇活用権とか解雇につながる休暇活用権についても規定しておく。労働者の無給休暇の際に必ずおこなう必要のある申請手続についても法典に規定しておくのが合理的である。

第2編第5章 労働保護 の項目には、次の事項を規定しておく。労使双方の労働保護面での権利義務規定を設ける。この領域での労働者の権利保障、安全・労働保護管理、労働安全に関するもろもろの基本的規定と科学的保障問題、労働安全や労働保護に関する一般労働者・専門家・同管理当局にたいする要求事項。

第2編第6章 賃金 の各条項を検討作成の際には、以下の事項を挿入しておかねばならない。つまり 企業が賃金資金として使用可能な金額決定の自主性、 予算財政で運営する施設・組織各従業員の職務の質量による賃金等格付けの必要性、 賃金体系の設定・追加金・割増金・ボーナス等の刺戟的賃金額とか各種労働者数相互のつりあいとは別にした労働者構成・定員数を企業が独自に決定する権利を規定しておかねばならない。本章には特に賃金支払条件設定に関する労働協約の機能について規定しておかねばならない。また労働年令にみあった当該労働者が消費する物品やサービス価格にふさわしい最低賃金率を設定しておかねばならない。国家は最低月額賃金率を下らない金額の賃金を労働者に保障しなければならない。こうした保障のできない企業は破産者となり、一掃される。所有主の代表者と部門別労組は協議して賃金率と等級相互関係を自主的に決定する。企業は、労働協約のなかでこうした指数を拡大する方向で具体化する権限をもつ。国家は残業、規定外労働を補償する最低の追加・割増賃金額を規定する。また本節の検討作成の際に以下の国際人権条約やILOの賃金問題に関する条約や勧告などの国際条約規範についても配慮しなければならない。経済・社会・文化的権利に関する国際条約第7条。1949年の賃金保護に関する第95号条約および1951年の同等の価値のある労働にたいする平等な報酬にかんする第100号条約。賃金支払保護にかんする第85号勧告。

第2編第7章 保障金・補償金支払 の条項には、労働者の基本的職務の遂行を妨げた国および公共組織は、原則としてそれに対し補償費用の支払いを義務付けられるとの規定

を設けるのが合理的である。この最低補償金額を法律で規定しておく。企業の場合は、自己資金により増額することができる。第2編第8章 企業労働者にたいする社会文化・生活サービスの条項には、現行法典はこうした条項がなく、大抵の企業は労働者の様々な社会生活上の必要を充足させるための配慮は自らでおこなっていた。新法典の条項は1956年のILO条約第102号の「勤務者の生活サービスについて」勧告をベースにしなければならない。社会文化および生活サービスの具体的形態については労働協約で規定する。第2編第9章 労働規律 では、まず労働者が企業の財産とか管理に参加・関与し、高度の労働生産性を向上させるための条件を創造して、仕事にたいするもろもろの物質的・道徳的な刺戟等を導入することによって、労働規律の順守が確保されることを規定に入れておかねばならない。内部労働管理規律に関連する問題のすべては、企業内の労働集団が承認する部門別規則内で解決するべきである。労働者と管理部の義務については、法律とか部門別内部労働管理規則以外にも、労働契約（雇用契約）のなかでも規定できることを法典内に規定しておくとうかがう。新労働法典には、仕事上の特別の功績にたいするロシア連邦国家のいくつかの重要な功労賞を列記し、国および自治体企業のおこなう報奨にはその受賞者の勤務先の職場の労働集団の意見を考慮し、報奨制度の威信を復活させ、かつまた道義的報奨と物質的報奨がかねそなわらうような規則設定が望ましい。また懲戒処分事項より1957年6月25日付のILO第105号条約に違反する3ヶ月間内の低賃金労働への配転とか、低い地位への更迭規定を削除すべきである。新法典の規定する懲戒処分項目は周到に規定しなければならない。これまで労働規律違反者に追加適用されていた補足的な法的制裁措置のすべてを撤回しなければならない。1件の違反行為については、1件の処分措置しか適用しないことにする。同志裁判所は撤廃するのがよい。

第2編第10章 労働契約当事者の物質的責任 の条項を新設する。現今の社会状況下では、両当事者の物質的責任は特に重要な意味をもっており、同責任規定を統合し、根本的に改正が必要になってきている。本条項を実体的法規範と訴訟的法規範を含む内容の規定にし、責任総則 労働者に対する雇用主責任 雇用主に対する労働者責任を規定して、労使双方の責任を明確にし、かつまた双方の損害賠償責任の範囲とそれに関する手続規定を設ける必要がある。雇用主は労働者の物質的損害に対して完全に賠償義務を負う。労働者の健康被害にたいする損害賠償については特則を設け、更にこれを完全なものにする必要がある。そのための基本条項を労働法典に規定しておくのがよい。人間の権利と自由を宣言した法典第22条と関連して、同じく法典に労働者の道義的損害賠償請求権を明記しな

なければならない。同時に、労働者の要求を充足させるため、裁判所は労働者に支払うための100%の罰金額を、とりあえず地方予算収入として使用者から徴収しなければならない。使用者は労働者より徴収する正確な損害賠償金額と損害発生原因となる違法かつ有責行為を証明しなければならない。労働者の免責となる事態を規定した負責条項を規定しておく必要がある。どんな損害発生時にも、労働者が負担する責任の一定の基本的限度を規定しておいたほうがよい。18才以下の労働者は故意による損害責任しかとわれない。物質的責任はすべてロシア連邦法を根拠にしてとわれるのである。個人乃至作業班としての契約責任を適用する範囲限度を判定し、その加重規制を認めないでおくのがよい。物質的責任が完全に問われるのは、裁判判決で確定した労働者の犯罪行為による損害発生の場合とか、故意による損害発生の場合であることを規定しておくべきである。当事者の同意をえた、分割弁済、同等物譲渡乃至無料の修理による損害賠償も許される。損害徴収は原則として裁判手続でおこなわれる。検察官は、国営乃至公営企業に限りその物質的利益を擁護するために裁判所に提訴する権利をもっている。

第2編第11章 個人的労働紛争 の条項には、特に労働者は紛争解決のために労働紛争委員会か直接裁判所のいずれかに提訴を選択する権利を規定することが望ましい。労働委員会が組合員の利益を擁護しようとしても裁定主体にはなれないし、労働紛争を審査してはならない。ただし、いずれの場合にも、労働紛争審理機関に出て、労働者の利益を代表することはできる。

第2編第12章 集团的労働紛争 の検討のさいには、社会的共同法に指導され、こうした問題の平和的解決を統括したILO文書・資料を活用しなければならない。

第2編第13章 労働立法順守の国家監督および社会統制 の条項では、以下の規範を採用すればよい。 監督統制活動の目的・内容・範囲・形態 監督・統制機関のシステム これらの機関の基本的根拠。本権能をもつ各機関の活動対象は、労働立法順守の監督と統制である。それは使用者の侵害から労働者のもろもろの労働権を擁護するためのものである。例えば、使用者が所定の労働者解雇手続を順守しない場合のように明らかな法違反があった場合に限り、監督・統制機関は労働者の権利を復職させる決定を下せることを規定しなければならない。その他監督・統制機関の実施した審査資料を労働紛争審理機関が考慮する場合もある。国家監督機関は摘発した法違反の除去を法的に義務付ける命令書を出して、その件について有責の公務員に法的責任を問う権限をもっている。とりわけこれらの監督・統制機関と密接に関係するのが、各種の特別監督局である。ロシア連邦労働省は

する特殊な法規制を設定しなければならない。第3編第6章から第10章には、婦人・若年者・勤務不能者・年金受給年令前の者および年金受給年令者すなわち市場経済への移行下で要社会保護度の高い労働者の労働に関する規定を設ける。これらの条項にはILO条約や勧告に関する最近の立法を引用すべきである。労働法典はこうした人たちの最低限度の法的保障を規定に盛り込み労働協約締結やその他地方的な規範的法令の作成の場合に活用しうるような保障水準の向上を勧告する内容のものでなければならない。企業が上記の人たちや次の第3編第11章に規定するような青年学徒の労働活用に関心をよせることを保障するためには、課税優遇制度とかその他の特典を広く採択することが望ましい。第3編第11章 学習勤労者と勤労学習者の労働 の条項には、こうした労働者の労働に関するもろもろの規定を設けなければならない。こうした規定の基本的目標は、こうした人たちが自らの専門能力の向上養成に役立つような物質的なものを含む条件を造り出すためのものである。第3編第12章 非常事態発生地区での就労者の労働 には、こうした地区の就労者の仕事の特殊性を盛り込んだ規定を最新の立法を参考にして設けなければならない。

以上の規定が1990年代はじめに作成された主要なコンセプトであり、こうした基本的なアイデアのすべてを合格済（試用に應えるアイデア）とはいえないにしても、その考え方は現実的であり今日的である。さらにこうしたコンセプトのいくつかは、既に1992年9月25日付のロシア連邦法のなかに立法化されており、かつまたその多くのコンセプトは1998年のロシア労働省の用意した労働法典草案のなかで採用されている。

第3部 新労働法典への道

以上考察したコンセプトは、これまで存在してきた現今の移行期の社会・経済諸関係より発生したものである。このコンセプトに基づいて作成した法典案を1992年6月1日付でロシア最高会議連邦会議の社会政策委員会が提案したが、移行期の現存する諸関係以外にも将来発生する可能性のある諸関係をも規制できるような法規範を法典内に挿入すればよいのではなかないと認められることになり、かくして、同法典案の策定に際して既に発展した市場経済のために労働立法規範を最大限に活用するよう提案されることになったのである。こうした見解は原理的には当時の経済界に普及していたマネタリズムの政策に相応するものであったが、この見解は労働法分野の専門家の多くのもっともな反対を受けざるをえなかったのである。専門家たちは既存の市場関係を規制する規範では移行期の諸関係を規制できないと考え、もしもこうした法典が採択されてもその大部分は実際に適用されな

かったことで周知されている1918年の労働法典と同様の運命をたどるのではないかと考えたのである。そのためには、わが国において確固たる市場関係の発生するまで法典作成・採択を延期すべきだと提案した。換言すると、こうした見解の支持者は要するに、法典を改正する程には新法典を採択する時期ではないと考えたのである。ところが多元経済制度から国家経済への移行期に採択された1922年の労働法典は50年間もの長期にわたり、すなわち現行労働法典が施行とされた1972年4月1日まで効力をもちつづけたのである。労働関係の法的規制の基本台帳となるはずの新法典の早急な作成に反対する人たちの見解が勝利して、そので「ロシア連邦労働立法の基礎」 草案が作成されることになった。作成準備過程で、その内容についてきわめて重要な改正がおこなわれ、その採択にいたるまで一般的審議すらされなかったのである。労働立法改革作業は個別問題について、それぞれ法律を採択し、現行労働法典に一連の法改正をほどこす方法でおこなわれた。こうした方法の結果、法律上の「つぎはぎだらけの古い隙間」が生じ、コンセプトとしての基礎を欠くこととなり、そのため相矛盾し、法としての適用すら難しくなり、労働立法の実施要求を満たせるものではなかった。このために、1995年秋の国会聴聞会で現行労働法典の第1次改正・補足法案にたいし支持がえられなかったのも偶然とはいえなかったのである。第一次労働法典案は既に、1994年の国会議員・国家権力や各企業組織の代表者と労組役員ならびに労働法部門の専門家の参加したロシア連邦商工会議所主催の円卓会議でも基本的に否定的評価をうけていた。^注 移行期の現実に答える労働法典の不在は、労働者のもろもろの権利の擁護にたずさわる裁判所・検事局・労働監督局の活動を困難にした。しかも問題はこれだけではなかったのである。労働関係規制について各法部門からの集中的介入（干渉）がはじまったのである。例えば、労働立法の有効領域から国家公務員や地方公務員が事実上対象除外されることになり、今日では声高に勤務法 といった新しい法部門の発生が云々されるようになったのである。連邦国営企業指導者・国立アカデミー・ポリショイ劇場俳優などの特殊な労働者との労働契約は、特別法に基づいて民法規範で締結されるようになった。新民法典には、例えばロシア連邦民法典第139条「勤務上乃至営業上の機密をもらした労働者の責任」のように、じかに労働者の労働関係を規制し、労働立法と較べて労働者の法的地位をひどく悪化させるような条項が規定されるようになったきた。さらに、労働法規範的な内容条項が多く複雑立法のなかに入入れられるようになった。例えば、1998年9月17日付のロシア連邦法の「伝染病予防免疫法」^注 とか同じく「応急事故処理勤務員・救助隊員資格法」^注 がその適

例である。

今日的な労働法典の欠如が労働法専門家の目で極めて外国風のロシア連邦労働省の法案の出現を助成させてしまったのである。本法案は労働省の旧次官ペ・エム・クドリユキン^注を長とする労働問題調査専門家鑑定基金スタッフを中核とするグループが当時労働省の第1次官エム・エドミトリエフの指揮下で作成したものである。同草案の中核作成者はクドリユキン次官であった。^注週刊紙「パーシェ・プラボ」の記者とのインタビューで、クドリユキン次官はこの草案の多くの問題解決には専ら「労使双方に満足されるように」配慮したと述べている。^{訳者注}どのようにそれがなされたのか、草案をみてみよう。それには個人的労働契約の契約期間は自由に締結できると規定している。このことは有期労働契約内容に広汎な自由な余地をあたえていることを意味している。不定期の労働契約については、契約締結双方に何らかの義務を科すことなしに、いつにても双方が契約を解消できる。使用者の発意による個人的労働契約の解消に関する条項には、その解消事由の規定もない。したがって、使用者は何時にても何の事由なしに労働契約を解消する権利をもつことになる。（ただし、被用者に責任を負わずできない事情の解雇の場合には、解雇手当を本人に支払うことになる。）更に、労働契約の停止、すなわち労使双方が当該契約義務をまぬがれる期限を特定しない一時的労働契約の停止の可能性についても規定しているのである。問題はこうした規定を設けて、はたして労使双方に本当の満足がえられているかである。大抵の問題解決の際に、使用者側にしか十分な満足をあたえていないことは明らかである。ロシアの労働関係規制方式がアングロサクソン・モデル、正確にはニュージーランド・モデルを導入しようというアイデアが草案のコンセプトの基礎をなしていたことが明らかである。わが国の労働法を活性化するために、発達した市場経済国の労働法規範を無批判に導入した理論的締結がこのような次第となったのである。

第4部 重要な段階

ロシア労働社会発展省は、1998年10月はじめにロシア連邦労働法典草案を承認しロシア連邦政府に送致した。かくして、労働立法制定への主要な作業はこれで完遂した。本労働法草案の骨格は以下の通りである。

第1章 総則

第2章 労働関係における社会的共同

第3章 労働契約

第4章 労務管理規則

第5章 労働時間

第6章 休憩時間

第7章 労働賃金と賃金率

第8章 保障と補償

第9章 労働者の職業教育（訓練）

第10章 労働安全・労働衛生・労働保護

第11章 労働契約両当事者の財産上の責任

第12章 労働者の個別カテゴリーによる特別の労働規制

第13章 労働者の諸権利の保障

第1章・第2章を総則に、第3章から第11章までを各則にまとめられる。いいかえると、法典草案は1991年のそれと同様に第1編総則、第2編各則、第3編各種労働者の労働の法規制に関する特則とする。第4編として第13章の労働者の諸権利保障に関するもろもろの規範を入れる。そこでは、労働と労働保護（第42条）個別的・集团的労働紛争審理手続（第43～44条）労働組合による労働者の労働権の保護（第45条）に関する法律およびその他の規範的法令順守にたいする監督・統制についてである。現行労働法典は、周知の通り18章255条であるが、労働法典草案は44章350条以上となる。草案の条項数の増加は労働関係を規制する法の役割の増大という積極的な傾向を証明するものである。なぜなら同関係を規制する準規範的法令が今日特に多くなる傾向にあるからである。こうした傾向は明らかに法的社会国家の理念にそうものではない。法的真空といった「空白個所」の存在

をますます容認してはならない。草案はこうした空白をうずめようと試みているのである。草案ではこれについて社会的共同、労働契約両当事者の財産上の責任、労働者の労働諸権利の擁護条項を規定した新しい構成になっている。ロシア連邦労働法典草案の注釋メモには、ロシア労働省が同草案準備に際して基本的には市場経済の現実にてらして労働立法を作成する必要があると述べている。^{訳者注}ロシア連邦労働省は、現行労働法典には経済的にみて実行しにくいような非現実的な多くの保障・特典を規定しすぎたために少なくとも以下のような2つのよろしくない傾向が生じることになったと指摘している。とりわけ経済商業セクターでは労働法典通りに完全適用すると使用者側が完全に経済的に不利になり、それを実施できないと考えて労働法上の関係がすっかり民法的關係にすりかえられて運用されたために、労働者側は最低限度の保障さえ

も奪われることになってしまった。 婦人・若年者・就学労働者・身障者などの労働法典により公的に保護されている人たち程，労働市場でますます競争力のない弱者となってしまった。

これについては，ロシア連邦労働省は法典案のなかで，人と社会と福祉のための経済的基盤を創造するために生産的・経済的機能と労働立法のもつ保護的機能を最適に融合するよう試みたと言う。また法典案は現行労働法典よりもより広汎に労働関係の契約的（集团的・個別的）規制を活用するような規定を設けている。同時に労働契約の締結・変更・解消問題に関する労働契約・労働協約上の両当事者双方のもつ権利の拡大と組織内の労働関係規制についても労働者と労働コレク 4 フの役割を向上させている。また同法案では国家による規制と契約による規制との相互関係についても以下のように考えている。 国家による規制では，国家には憲法規定とそれを実施するための基本的手続条項とさらに国内のあらゆる領域に義務的に適用される労働法の各制度上のもろもろの労働権を総体として保障するよう労働立法内に確認し，そのための具体的な規定を設ける権利を保持する。 労働協約による規制レベルでは，労働組織の部門別・地域別・職業別その他の特殊性を決定して労働者のもろもろの労働保障水準の向上を保障する。 さらに個別契約による規制とは，労働者自身が直接労働条件の決定に参加して決定する方法であるが，このような方法をとおして，労働機能の性格と内容を正確に把握し，それを遂行する特殊な状況・労働者のもつ専門性と色々な労働刺戟形態などを応用することを可能にしている。

複数の労働組合がもつ諸権利についてどのように規定を設けるかという問題は最も複雑な問題のうちの 1 つである。草案はこの問題について使用者に対し労働者の代表機関と相談（協議）する，できればその意見を配慮する義務を条件としているが，最終的決定・採択権は使用者側にあるとしている。

草案には各種労働者にあたえられる各特別の保障レベルの規定を設けている。例えば，幼児をもつ婦人の出張禁止を解除するとか，就労労働者にはそれにふさわしいレベルの教育を 1 回限り付与するといった規定などがそれである。また草案は国家的・公共的義務を遂行するために労働を離脱した場合には国家乃至公共機関がそれ相当の補償をしなければならぬという規定を設けている。草案が各種労働者の労働規制の特殊性にかかわりをもつ特別の章（第 12 章）を設けていることについては既述した通りであるが，その内には組織指導者とか組織の執行機関の協議員，18 才以下の若年者，2 ヶ月以下の労働契約を締結

した短期労働者、季節労働者、交替労務者、使用者の下で働く自然人などが含まれている。

草案は現行法の「労働協約・協定法」「集団的労働紛争処理法」および「ロシア3者委員会」

法案を若干修正して独立した章として再録

した。ロシア連邦労働法典草案は、ロシア連邦内の各主体、連邦執行権力機関および労働組合連合で審議された。ロシア連邦労働省は以下のような回答をえた。すなわち、ロシア連邦共和国の75の主体のうち、24主体が草案賛成、48主体は苦情・注文をつけ、3主体が法案に否定的評価を表明した。48の連邦内執行権力機関のうち、23機関が草案賛成、23機関が注文付けに留り、1機関すなわち連邦労働省だけがこれに反対した。ロシア連邦司法省は注文をつけなかった。ロシア独立労働連合は本ロシア連邦労働法典草案に関して独特な立場に立っていた。同連合は労働者のもつもろもろの労働権を立法的に擁護・強化することを主要な課題とする一方で、その方法としては社会的共同に参加する当事者のあらかじめの同意をえられるような労働関係の改革のコンセプトを土台にしてその立法作業を実現することを提案したのである。^{訳者注}同連合は労働法典草案が労働関係の立法的規制に関して多くの問題のある規定をしていると批判し、同時に同草案は現状のもとで就職口の拡大にも生産活動の調整にも何ら役立たずのしるものであると強調した。草案のなかには、仕事の微調整を必要とする労働・就労形態とかそれにはどういった就職希望者が該当するのかについて記述されていない。同じく草案には、使用者の展開する多種多様な組織法上の活動形態の中での働きにたいする特殊な規制方法について、またその労働関係にたいしてはどのような形態の管理機関とかその権限があるのかについて、はたまた労働にたいする地方的な規範的法令採択の形態・内容・手続についても何も規定をしていないのである。草案が規制対象としたのは特定システム関係で成り立っている巨大企業の労働規制であり、中小企業組織で働く労働者の労働権の実現を特に規制してはいないのである。

草案の重要な欠点を以下にあげるとすれば、今日の労働賃金規制に必要な多くの規範が欠如している点である。使用者が支払能力を失い破産した場合の労働権の保障や特殊な労働関係にかんする規定の欠如。労働保護について労働安全、労働衛生・環境、新技術に関する今日国際法上の要請にたいする配慮の欠如。労働者の職務審査と職務上の昇格問題に関する規定の欠如。労働者と使用者のもつ知的所有権問題

に関する規定の欠如、である。

ロシア独立労組連合としては、社会的共同の当事者たちで、提出された法典草案のなか

に、将来のロシア労働立法の基礎となる基本原理を再度あらかじめ決定しておく必要のあ

ることを指摘しておきたいのである。各国相互間の経済的依存性が増大しつつあるなかで、ロシアの労働関係の法的発展をさらに前進させるためには、労働部門で公認された国際的の原則と法を最大限法的に認証する必要がある。新しい労働立法は、労組と使用者双方が相互に協力するという原則で組織された広汎な調査分析活動の成果でなければならない。

注 ソ連邦最高会議公報，1940年7月5日付no.20.モスクワ

注 1946年8月21日付ソ連邦人民委員会議決定。ソ連邦法令集。1940年no.22.第543条。

注 例えば，1983年11月17日付のソ連邦労働省および全ソ連邦労働組合中央委員会書記局決定で認可の工業部門の作業班の独立採算制導入にかんする勧告。ソ連邦労働省通報。1984年no.2

注 1988年2月5日付のロシア共和国連邦最高会議幹部会令 ロシア共和国連邦最高会議公報 1988年no.6.第168条。

注 ロシア連邦人民代議員大会およびロシア連邦最高会議公報 1991年no.17.第506条。

注 同上 1991年no.47.第1661条。

注 同上 1992年no.41.第2254条。

注 これと関連して，1992年9月25日付の法律で1991年の新法典のコンセプトのうちの若干の規定が公認されたが，その主要な規定についてはあとで述べることにする。

注 立法と経済 誌。1991年no.20。

注 の「ロシア連邦労働法典：1歩前進か後退か」 ロシア司法 誌。1994年no.7.

注 1998年9月22日付の「ロシア新聞」

注 ロシア連邦法律集 1995年no.36.第3503条。

注 紙1998年no.4。

訳者注 エム・エ・ドミトリエフとベ・エム・ドリューキン・グループの作成した1998年7月22日付ロシア連邦政府の経営改革委員会作成の第2次労働関係改革案である。ロシア連邦の労働関係改革のコンセプト草案は，「2002年ロシア連邦労働法典とその制定をめぐる関係資料」のうちの資料 に紹介済である。2003年9月刊の「高松大学紀要」第40号94頁以下参照。

訳者注 1998年10月2日付のロシア連邦労働法典草案にかんする連邦労働省の説明文書（覚え書）は，同上関係資料 の「高松大学紀要」2003年no.40.p.118以下参照。

訳者注 独立労働組合連合の立場は，独立労働組合連合のドキュメント同上関係資料 の 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」のなかで明らかにしている。「高松大学紀要」2003年no.40.p.121以下参照。

高松大学紀要

第 41 号

平成16年 2月25日 印刷

平成16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