

(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関する資料集 (2)

—2006年6月30日付改正の新労働法典の若干の特色について—

中 村 賢二郎

Some Materials on the new Tendency of Labor Law Systems in Russia (2)

—On the Some Characteristics of the revised Russian Labor Code on 2006—

Kenjiro Nakamura

目 次

解説

第1章 ロモノーソフ名称・モスクワ大学労働法講座主任 アレキサンドル・クレノイ教授の論説。

- 第1節 はじめに
- 第2節 改正条項について
- 第3節 新労働法典の方向
 - 1. 労働の弾力化問題
 - 2. 労働移民問題
 - 3. 有期労働契約制度
 - 4. 労働派遣制度

解 説

労働派遣制度の制定をめぐるロシア社会内の新動向を紹介した資料集(1)(本「紀要」第48号。P.89-107に掲載済)に引き続き、本稿では比較労働法制研究者のみならず、世界のロシア問題研究有識者が注目する崩壊以降、プーチン政権下で急成長してきた今日のロシア経済発展の法的基盤を支えてきた重要な法的インフラのうちの1つである労働基本法規2006年6月30日付改正労働法典(部分改正とはいえ)の特色を見ることにした。本稿で邦訳紹介するモスクワ大学法学部労働法講座主任の新進気鋭のアレクサンドル・クレノイ教授の論文(注1)は、今回の新ロシア労働法典の複雑な部分改正点のもろもろの特徴

を第2節で詳細に説明後、更に第3節以下において今日のロシア労働市場が抱えるワーキング・プワ-の発生源ともなる派遣労働・有期労働契約制度・労働移民等の様々な問題性と今後のそれらに対する法的規制に必要な方向性に関して4項目にまとめて具体的に解明したものである。同論旨はロシア法制研究者のみならずロシア経済・市場・移民問題研究者にも示唆的な内容であり、とりわけ今回の新改正労働法典の基本的労働契約原理がそもそもILOのいう「労働分野の更なる弾力化гибкость」乃至労働市場の「労働力の流動性текучестьの促進」の基本政策に基づいて、法政策的観点から言い換えると特に労働契約の有期性原則といったグローバル・スタンダードにたって今日的な労働法典の改正がおこなわれたとするクレノイ教授の解釈は、同法典改正の特徴に触れたその他の諸論稿（注2）の中でもユニークでかつ適正な内容になっており、あえて取り上げてみた次第である。

顧みると、筆者の記憶によれば、体制崩壊よりもっと以前の1970年代前後からロシア労働法学会でも既に労働力の自発性乃至流動性概念を研究軸にした論稿が一部に出版されていたが、こうした方法論は当時のソ連邦の政治・社会体制下では到底当時の労働法学会の主流とはなり得なかったのである。（注3）しかし、わが国では村上範明氏の1979年発表の文献があり、その後ペレストロイカ期のソ連邦の労働市場を真正面から同様な方法論を用いて本格的に分析した大津定美氏の著書の発刊へと続くのであるが、筆者もこうした視点からの小論稿を及ばずながらそれ以前の1973年に既に発表したことがある。ただし、ペレストロイカ以前と以降当時の各論者のその解明意図とその手法の違いの確認作業をしておくことも今後のロシア労働問題研究者の重要な仕事の中のひとつではないだろうか。その手がかりとなる参考論稿の一部を以下に掲載しておいた。（注4）

なお、本クレノイ論稿には個別法規改正趣旨の具体的な説明不足乃至1部重要条項番号の誤記も発見された（注5）。また参考基礎資料として、同法典の新旧条項全文を全誌に掲載して、比較参照しやすく編集した労働法専門誌「労働法」2006年8号のあることも紹介しておきたい。今回の改正労働法典施行以降も、部分改正が続行している現実（注6）これまでのロシア労働市場を支えてきた現場の社会基盤の急速な変容によるものと判断せざるをえないのである。このような現実を十二分に理解しておくためにも、今回のロシア連邦労働法典の大改正の意味するものの立法史的位置付けとかその方向性を正確に把握しておくには、ここで再度本2002年労働法典制定期の論争点とか立法作業状況を省みておくことも重要ではなからうか。ソ連邦崩壊以降のロシア労働法典改革の動向について、プーチン政権期のものとして森下敏男教授を主査とした平成14年度外務省委託研究報告書

「プーチン政権におけるロシア社会労働法制の改革」p.109が既に出版されており、これまで公開されていなかったこうした貴重な調査報告書も今日では外務省アドレスのインターネットで容易に読み取れるようになった。なおまた、それ以前の1998年当時から2001年労働法典制定に向けて当時の各政治勢力がどのような角度からどのような問題を改革しようとしていたのか政府部内およびロシア独立労組連合総協議会執行委員会の決定・社会政策労働省の草案メモ、当時の「コメルサント」紙の記事、および当時から既に労働法典制定に関して重責にあったイサエフ発言等を収録した拙訳もあることを参考に紹介しておきたい。(注7) なお、2007年4月25日付「ロシア新聞」連邦版は、国会内の労働・社会政策委員会イサエフ委員長の序文と最近までの改正新法規も記したベ・クリコフ教授編集の労働法コメンタール改訂版予告。<http://www.rg.ru/2007/04/25/trud.html>本「労働立法のニューアンス」と題するわずか2枚のレポートは改正同法典の要点を簡潔にとらえて参考になる。

今回の有期労働契約法制化を主とした2006年改正ロシア連邦労働法典の特色をたとえ1980年代後半に始まる世界的潮流の中のロシア版と受け止めたとしても、こうした規制方式が社会主義体制崩壊後に構築されたロシア式の伝統的労働法制の真の「革命ないし進化」となる社会的成果をもたらしうるのか否かを適切に判断するためには、この国の労働人口の減少化とそれに変わる労働移民の急増といった国内・国際社会と政治環境が急変する中で、本法制改革の主導者であり代弁者でもあるイサエフ国会内労働・社会政策委員会議長の描く21世紀のしかるべきロシア労働法制の構想とその実効性を今後とも継続して根気よく追求していくしかない。

なお、本文第1・第2節の正確な理解には複雑な現行関連労働立法の精通を必要とするが、第3節以下は労働力の流動性・弾力性の欠如を労働移民とか問題の多い派遣労働で補足するよりも、完璧かつ効果的な有期労働契約法制の実施を前提にした就労権法制保障がより一層「国民的利益」になると解くクレノイ教授の論旨はわが国の新労働契約法のその成果を今後検証するためにも傾聴に値する。

(注1) 本論稿は、「労働法の諸問題」誌。2006年。第9号。p.4～11に掲載。

露語表題は、Александр Куренной; Обновление трудового законодательства: Революция или эволюция? クレノイ教授は「市場への道に立つ労働法」1997年刊の著者でもある。

(注2) 本掲載論稿以外に、1. ニーナ・プリリアントワ「労働法典の若干の新追加条項について」<労働法の諸問題>2006年第5号。p.6-10。2. カンテミル・グソフ「労働法学の立場からみたロシア労働立法完成化の若干の諸問題」<労働法の諸問題>2006年第6号。p.6-9。3. ビャチェスラフ・オベツ「ロシア連邦労働法の革新」<労働法の諸問題>2006年第6号 p.10-14。4. アントン・アニシーモフ「ロシア連邦労働法典一般規則の改正」<労働

法の諸問題>2007年。第6号。p.2-12。5. ユ・オルロフスキー、「労働立法改革の新段階」
<経済と法>2006年第8号 p.3-12。6. ラフィク・ナデーエフ、「新労働立法」、<経済と
法>2006年第10号。p.84-87。7. ゲ・エス・スカチコフ、「新しい労働立法」、<ロシア司
法>2006年。第7号。p.33-35 等がある。

- (注3) 自発性の原則については、カ・ベ・ウルジンスキー「ソ連邦における市民の就職」法律図書
出版所。1967年刊。モスクワ。70-72頁。およびア・エス・パシコフ、ヴェ・イ・セミョーノフ、
カ・ベ・ウルジンスキー共著「労働立法」1972年。ミンスク、科学と技術社刊。130頁参照。
- (注4) 村上範明「現代ソ連の労働力流動について」東京大学「経済学研究」第22号。1979年10月刊。
p.31-43。および拙稿1。「ソ連における最近の労働力流動性研究について—その法的アプ
ローチ—」アジア経済研究所。「アジア経済」第14巻。第7号。1973年7月刊。p.45-75。拙
稿2。「ソ連の最近の労働立法—労働移動抑止に関する1979年12月決定をめぐって—」日本
労働法学会誌59号「不安定雇用をめぐる法律問題—派遣労働者問題を中心に—」<外国勞
働法研究>1982年刊。p.139-152。同拙稿では労働の契約性を以下のように解釈していた。
「社会主義経済が指令型計画管理方式をとる限り、労働力もまたある程度の計画的な配置と
管理の下に置かれることは避けがたい。戦時中の刑事罰による職場離脱禁止措置を全廃し、
1956年4月以降の経済改革を経て、労働の契約性、別の表現をすれば労働の自発性を建前
とした1972年の労働基本法採択以降は、2週間前の予告さえあれば任意（希望）退職の自
由が大幅に認められるようになる。こうした現行法制の下で、経済的に高い労働条件
とより快適な生活環境を求めて、職場を浮動する青年労働者の数が急増し、これがやがて
職場の労働規律と安定した労働関係を壊し、結果として国の労働生産性全般の低下を招く
重要な要因の1つになる。」139頁。および大津定美著「現代ソ連の労働市場」日本評論社。
1988年刊等の1980年代の同氏のその他の発表論稿も貴重である。
- (注5) クレノイ論稿原文掲載の「労働法の諸問題」誌。2006年。第9号。5頁中段下のCT.24 は
ct. 26の誤記ではないのか？
- (注6) 新労働法典施行後の度重なる改正点の調査には、以下のアドレス参照。
例えば、2007年10月1日付改正の労働法典第222条は、[http://www.rg.ru/2007/10/03/
trudkodeks-izmenenia-dok.html](http://www.rg.ru/2007/10/03/trudkodeks-izmenenia-dok.html) また新改正労働法典の全文は[http://www.rg.ru/2006/07/07/
trud-dok.html](http://www.rg.ru/2006/07/07/trud-dok.html) なお新期限付労働契約制度の解説は[http://www.rg.ru/2006/05/30/rabota.
html](http://www.rg.ru/2006/05/30/rabota.html)参照されたし。
- (注7) 「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）「高松大学紀要」第39号。
p.119-151。（平成15年2月刊）および同上関係資料（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等は「同
紀要」第40号。p.89-125。（平成15年9月刊）以上の資料は、以下のアドレスで参照できる。
<http://www.takamatsu-u.ac.jp/library/06-gakunaishupan/kiyo/journal.htm>
- (付記) 次号本資料集（3）以降は、「ロシア問題通信」として[http://www.pikara.ne.jp/
k-nakamura](http://www.pikara.ne.jp/k-nakamura)に掲載する。

第1章 ロモノソフ名称・モスクワ大学労働法講座主任・法学博士

アレキサンドル・クレノイ教授の論説

「労働法典の改正；それは革命なのか・進化なのか。」

第1節 はじめに

労働関係者・労働法専門家たちが永らく待望していた行事がおこなわれた。2006年6月30日付で、ロシア連邦大統領が「ソビエト社会主義連邦共和国の規範的法令のロシア連邦内無効およびロシア連邦法の若干の法規定の失効に関する連邦労働法典改正法」に2006年6月30日付で署名したのである。改正労働法典は公布後90日、即ち2006年10月2日付で発効することになった。マスコミは特に今回300条以上を改正し、13条項もの新条文を新設した量的な事柄に注目して報道したが、こうした事柄に不案内な一般の読者はこのような数値にショックを受けたかもしれない。現行労働法典全424条のうちの文意上と編集上の改訂を同列に評価して良いものだろうか。例えば、旧労働法典よりも正確に約40ヶ所で「初級選出労組機関выборный орган первичной профсоюзной организации」といった新用語を新法典で使うようにした。また9条項にわたり、「書付け」が「領収書の下に」、「医療証明」が「医療検査」とか「診察」に表現を改めたりしたのであるが、こうした改訂の効果を正しく評価するためには、一定の時間をおくとか、裁判を含めた法律適用実務の集積がないとできないのである。その変化を急いで分析しても正確なことは何も云えないのではなかろうか。大切なことは、そうした改訂・編集作業が適切かつ的確におこなわれたか否かといった点ではなかろうか。

こうした状況は、30年間効力を持ち続けてきた旧労働法典に代って採択された2001年労働法典の時と若干良く似ているのである。その後の約数年間、労働法の専門家たちは新法典の採択の必要性を言い続け、主要な学術関係者がそれに代るいろいろな法案を策定準備し、人材サービスの法律家や専門部局もある期待をもって新労働法典の採択を期待していたのであるが、同時にそうしたものがなくとも特別困りはしなかったということにもなるのである。

新労働法典は多くの点で旧法典の規制構造とメカニズムを継承しており、その点では別に奇異なものは何もない。例えば、労働に関しては、民法上の関係とは異なった労働関係

の規制にかんする確固とした和解手続を新設したので、「和解が覆ることはない」と言っ
て良いのである。とわいえ、極めて本質的な変化が労働問題の規制方法にも及んできて
いるのである。社会保護法規はさておき、市場経済への移行の下で労働法は若干アクセ
ントを変え、労働法の目的は市民の労働権と自由を国家が保障し労働者と雇用主との友好的な
労働条件および権利の保護と利益を確立ことにあるとしたのである。労働立法の基本的な
課題とは、労働関係双方の利益・国家の利益との最適の合意をえたいうえて、労働関係なら
びにそれと直接関連するその他一連の関係を法的に規制することなのである。

改訂作業が難行していた総則のうちのある部分（新労働法典で除かれた）が削除された
ことは、新労働法典にプラスになっている。その削除部分が法典の中の法典の機能をして
いたからである。それでも改正に10年という短期間にもかかわらず、法的にみてあまりに
も多くの条項を規定することになってしまったのである。新法典発効後も、立法者には更
に明文化の必要が生じたのであるが、しかし今回の法典の改訂部分は基本的なものではな
いし、明確にするための改訂であるために見送られ、その代わりこうした法典の条項に関
しては審議の結果について後でマスコミに対しコメントすることで同意を得ることにな
ったのである。

こうした不祥事の原因のひとつは、関係委員会に全ロシア労組労働者代表と全ロシア連
盟の経営者代表およびロシア連邦政府代表がそれぞれ委員として参加していたためであ
る。彼らはいかなる法文の改訂・採択についてもコンセンサス（合意）原則に立っておこ
なった。即ち、国会ではその編纂の改訂作業については全社会パートナー全員による統一
した合意によってのみおこなうといった原則に立つとの合意が成立していたからである
。このようなやり方では緊迫した問題が解決できないことは明らかである。確かにこう
したことは法律の書き方としては、更にこれ以上適切なメカニズムはなかったのである
が。とはいえ、「より良いことは、良いことの敵」でもあり、「革命的」手法がないからと
いって、それ自体がよろしくないと言っわけでもないことに気付かねばならないのであ
る。

第2節 改正条項について

簡潔な型で、しかも断片的に労働法典にいくつかの改正がなされたといっても、これら
がそれぞれの関連条項に引用されると重要な条項であるとみなすことができる改訂であっ

たりするのである。先ず第一章総則に持ち込まれたいくつかの重要な改正点は以下のようなものであった。

先ず、第1条で連邦法に規定する義務的社会保険関係を直ちに労働関係と関連させて規定した点であるが、それによって何らかの新たな内容が発生したというわけではない。社会保険の問題は常に事実上労働関係と密接に関連をもち、労働者の義務的社会保険を受ける権利の保障は、本来的には労働関係およびそれと直接関連するその他の関係の主要な法的規制原則のうちにも含まれるのである。(第2条)新法は労働分野の差別禁止(第3条)を家計基準にも補足し、差別問題の審査権限を連邦労働監督局から専ら裁判所の専決事項に委譲したのである。(旧法は二者択一)いわば法典改正で、同監督局の従来¹⁾の所轄権限が一般的に縮小したと見てよいのである。

更に労働立法および労働法規範内容をなすその他の法規体系も明確になったのである。第5条第9項は、ロシア連邦各主体の採択した法令に対して明確な規定を設けたのである。これまでの編集ではロシア連邦主体の法律(ならびにこうしたレベルで採択されたあらゆるその他の法令)はロシア連邦大統領令およびロシア連邦政府の決定とか連邦執行権力機関の規範的法令よりも法的効力が低いのであったが、新労働法典では労働立法に関するロシア連邦主体の法律は、労働法典ならびにその他の連邦法に違反してはならないと規定するだけである。そしてロシア連邦各主体の執行権力機関の規範的法令は、これまでと同様に労働法典その他の連邦法、ロシア連邦法、ロシア大統領令、ロシア連邦政府決定および連邦執行権力機関の規範的法令に違反してはならないと規定している。

新労働法典は各地方の規範的法令もまた労働関係を法的に規制する重要な機能に付いて規定している。そして特定の状況の下では、こうした法令を採択する場合には、雇用主・労働者の代表機関が存在している場合は、その意見を配慮しておこなうとある。

その他同法典は裁判判例が労働法の法源とか労働法規範の内容となる法令として明確に認めていたわけではないのであるが、今回は特に2004年3月17日付のロシア連邦最高裁判所総会の周知の決定「ロシア連邦裁判所によるロシア連邦労働法典の適用について」(注8)のなかの多くの条項が本法典を改訂する内容の基になったと理解されていることに注目しなければならないのである。即ち、本法典第11条第4項は労働者の雇用労働関係については労働立法が民法に優先して適用されるとする原則を規定しているのである。また立法者は社会パートナー制という用語に代えて地域別レベルмежрегиональный уровеньと²⁾いった用語を補足して地域間水準の重要性を強調したのである。(第26条 諸社会パート

ナ水準類型。本論稿原文の24条は誤記。注5参照) 個別具体的レベル(即ち、地域別レベル)において、雇用主の従業員が労組メンバーである場合、その利益代表となるのは初級労働組合組織およびその機関であることも明記したのである。(第30条) また新労働法典では労働協約を労働者が代表して雇用主との間で締結される社会・労働関係を規制する法律行為であると定義し、同協約は組織内および個別企業においても締結できることを強調しているのである。(第40条) 地域レベル以上で締結される同協定の効力を規定した第48条が特に重要な問題となった。その際問題となるのは、こうした協約に同意できない雇い主についてである。労働分野に関する国家政策や法的規制の策定機能を担当する連邦執行機関の指導者はこうした雇い主に対して合意を促す権限を持っているが、雇い主がそれを拒否した場合には、当該連邦機関の指導者は、同雇用主の代表と当該雇用主の従業員で結成する初級労組被選出機関の代表者双方とが協議するよう勧告する権限をもっているのである。すなわち、雇用主代表、労働者代表および協議会双方代表は、以上の協議会に参加することを義務付けられるのである。しかし、労働法典には協議の結果雇用主側が合意しなかった場合には、その後どういった措置をとるのかについてなんら規定していないのであって、従って今日では協議の結果に不満な雇い主に対して強制的にそれを適用することはできないのが現状である。この点改正前の第48条と比べてもより柔軟かつ公正な規定になっている。(第48条) と云うことは、一定の条件の下で今後就職しようとする労働者個人にとっては、労働法典総則規定の効力が益々重要度を増すことになってくるからである。したがって、このために労働契約の基本的制度をなすその締結・変更および破棄を規定するもろもろの規範でも基本的にそれを規制することになるからである。

重要な改正は労働契約の内容を決定する第57条であって、旧労働法典の労働契約の「本質的諸条件」существенные условияに代えて「義務的諸条件」обязательные условияという概念を導入したのである。これによって労働契約の本質的諸条件の内容が変わったのではなく、具体的状況のもとにおいて両当事者間で決定する労働諸条件が変わったのである。(第74条) 同時にこのことにより従来の労働契約の具体的構成部分をなす労働者にとり最も重要な仕事場の地位が義務的諸条件のうちから削除されることになったのである。このためにどの組織のどのような地位に配属させるのかといった組織上の配属・地位とか、あるいは職場・就労場所等の確定条件は、今や追加的乃至随意的факультативнымиに決定される条件になってしまったのである。すなわち、新労働法典は労働契約の有期性原則に立つことで、労働の性格・条件の如何を問わずに労働契約者双

方の合意さえあれば有期契約срочный трудовой договорの締結が可能であるとしているのである。(第59条)

労働契約問題に関連した章では以下の新しい2条を追加している。

第60条の1の兼業работа по совместительству および第60条の2の兼職совмещение профессийがこれである。本制度は極めて有益な措置であるにもかかわらず、実は雇用主も労働者も兼任・兼職の本質を十分理解しないで、こうした形態の被用者のための労働賃金や就労休憩時間・特典・保障・補償給付を軽減するための制度に過ぎないと考える人もいるのである。これは全くの誤解に過ぎないのである。兼業者たちは不完全労働時間制の下で働くために、雇用主たちはこうした種類の労働者に注目しているに過ぎないのである。

法典第12章の労働契約の変更の規定にかなり重要な改訂がなされた。以下同条の改定と既存の規定方式が他の条項に移動し新条項として設けられたことに注目したいが、本質的には実際になんら変化していないことに注目しておきたい。とはいえ、以下のように追加条項を規定したことは重要である。

両当事者は文章で合意の上、当該労働者が一時的に1年間当該雇用主の下の他の仕事に移動し、かつまた一時的に欠員となった労働者の代役をおこなうために移動した場合は、法律に従って当該労働者が本職に就くまではその仕事場が保障されることになる。ただし、移動期間終了までに当該労働者に前職が与えられない場合とか、本人がその前職の提供を求めず現在の職場で働く場合には、これまでの一時的移動に関する合意の条件は効力を失い、本移動は恒常性を持つことになるのである。(第72条の2) 以上のようなかなり独特な法解釈は、労働関係の安定性を重視する問題と関係しているのである。今日では、雇用主はこうした多くの場合に従業員に対して他の仕事場を提供する義務を負っているのであるが、現在では雇用主の関係するあらゆる部所ではなくて、当該地域に存在する範囲内での空仕事の提供の要求にこたえる義務しかないと考えられているのである。こうした提供義務が労働協約・協定・労働契約に規定されていた場合には、雇用主には他の地域の空席提供義務までも生じるのである。そして第76条は労働者解雇問題に関する以下のような重要な追加条項を新設したのである。その条件とは、1. 規範的該当法令に基づいてライセンス、運送手段管理権、武器所持権、その他の特権が2ヶ月間差し止めになったために、労働契約上の義務を当該労働者本人がみずから履行できない場合。2. 本人の健康状態なら就労しうる雇用主の下にある他の業務(空席、乃至本人のそれと同格の職席、下級

の空席乃至低賃金の仕事等)への移籍を書面で同意しなかった場合である。

こうした改革の手法は全く正当である。何故ならこうした方法で、運転手、その他の同種の労働者の機器管理技術ライセンス乃至これと相当の労務資格を剥奪された人物の場合に常時生じる厄介な問題の解決にも役立つからである。こうした手法は両当事者双方の意思とは無関係な事情に基づいた労働契約の解消問題について規定した第83条においても同様にとられるのである。例えば、労働契約上の資格剥奪処分とかその他行政罰を科せられて労働者が労働契約上の義務を履行できない場合とか、ライセンス、運転免許資格、武器所持資格その他の特権を2ヶ月以上行使停止処分を受けた場合のように、このために当該労働者が労働契約上の義務の履行ができずその結果契約解消になった場合があげられる。

これまでのロシア労働法典は、労働契約解消の根拠となりうる一連の厳しい一般原則とその根拠を第77条1条項にしか集約規定していないために、各種労働関係の参加者たちは契約解消の根拠となりうる根拠を具体的に規定するその他の一連の労働法典の条項を参照する術しかなかったのであり、その意味では周到な条項であるとは決して言えないものであった。労働契約解消事由については、労働法典に限らずその他の連邦法のなかにもそれ以外の解消事由を規定することが可能であるからである。

配転拒否者およびそれを拒否した欠勤者の復職事件を審査の際、雇用主は当該配転の合法性を実証する証拠の提示を義務づけられる。(第72条の1、第72条の2、第73条)当該配転が違法と認定された場合には、欠勤による解雇も正当とは認められないので当該労働者は元職に復帰できるのである。同様な措置が労働契約の変更で同契約にない仕事の履行を拒否した労働者の欠勤を理由にした解雇についてもとられねばならないのである。(第72・74条)

立法者は雇用主の主導による一連の労働契約の解除事由(第81条)を全体として維持する一方で、医療診断上に健康状態に基づいた同契約解消の可能性のあることも例外的に認めているのである。(第83条の第5項)かくして今日では、法典第81条第1項の3号のみが診察の結果による労働者の職務不適格乃至労務遂行能力の有無を判定する唯一の根拠とする法規定になっているのである。新労働法典では旧136条規定のように、労働紛争審理機関のみに犯した過失の軽重、犯行時の状況、当該労働者本人の従来品行・労働態度および過失に相当する規律罰金額の審査・決定権限までも付与していないのである。この件に関して、ロシア連邦共和国最高裁判所総会は以下のような決定を下して注意したのである。「何人に対しても、その権利と自由を擁護するための裁判上の保護を保障するロシア

連邦憲法第46条第1項と国際法とりわけ人権宣言第8条、人権および基本的自由擁護条約第6条第1項ならびに市民的および政治的権利に関する国際規約第14条第1項の公正な裁判を受ける権利に相応して国家には公正で権威ある完璧かつ有効な裁判上の擁護権の実現が保障されなければならない」と。

以上のことを考慮し、同時に個人的労働紛争審理機関である裁判所はロシア連邦民事訴訟法第195条第1項に基づいて、規律罰事件乃至復職事件を公正かつ十分な証拠に基づいた判決を下さねばならないのである。かつまた労働者に対して規律罰を科す際には憲法第1条・第2条・第15条・第17・第18・第19条ならびに第54条・第55条に基づいてロシア連邦が遵法国家として認められるように、従って公正性・相応性・適法性・有責性・ヒューマニズムといった規律責任の一般原則に立脚して実施しなければならないのである。加罰に際して雇用主は、当該労働者が規律上の過失を犯した事実を実証できる証拠を含めて本人の犯した過失の重さ、過失実行時の状況、本人の作業態度も含めた証拠を提示しなければならないのである。(2004年3月17日付ロシア連邦共和国最高裁判所総会決定第2号第53条)

以上のような趣旨の規定は、新労働法典のなかにも簡潔に取り入れられて規定されている。例えば、192条第5項には規律罰を科す際には当該過失`проступок`の軽重とその犯行時の状況を考慮して行わねばならないと規定しているのであるが、裁判所が復職事件の審査の際に過失を認定しても、以上のような状況の配慮なしに解雇されてしまった場合の当該提訴を受理しても、このような場合でも法典第192条に基づいて雇用主側に被用者に対し規律罰を科す権限のある限り、裁判所は解雇をそれ以外の罰金措置で代償させる権限はないのである。労働者の欠勤`прогул`を事由にした労働契約解除の正当性問題に関するロシア連邦最高裁判所の見解を述べると、以下のようなになる。こうした解雇がなされうる場合とは、特に期限付労働契約締結者の契約期間中乃至労働契約期限前解除について予告期間経過前に正当な理由なしの解雇について、2004年3月17日付ロシア連邦最高裁判所総会決定第2号の第39条`Г`項で指示を出しているのである。たとえ期限付の労働契約締結者でも正当事由なしに期限経過前に解雇することは、労働法典第81条第1項の6のa号に基づいた労働契約解除事由とはなりえないのである。このような形態の期限前解雇規制は国際法規・ロシア連邦憲法規範で広く公認された原理にもなっていて、労働関係およびそれと直接関連するその他の関係を法的に規制する際の基本原理としてロシア連邦労働法典第2条に確認されている労働の自由の原則に違反するものである。労働の自由とはそのなかにも何人も自由にそれを選び、自由に合意し、自己の持つ特性に応じて仕事を行い、職業と職種

を選択する権利を持つといった意味での労働権がその中に含まれているのである。労働法典第80条第1項は、一般規定の例外を規定しないで、同法典乃至その他の連邦法に別段その期間を設けていない場合には、労働者は2週間以内に文書で雇用主に対し予告して労働契約を破棄する権利を持つと規定を改めたのである。また所定の事由による労働契約の破棄の場合には、その労働契約の形態が有期・無期・不定期の形態の如何をとはないとした。

要するに、労働契約破棄の要件とは以下の4件の場合である。

- (1) 労働者本人が資格剥奪乃至その他行政処分を受けたために、労働契約上の本人の義務履行が不可能になった場合（労働法典第83条第1項の8号）
- (2) 労働者が免許・移送車両運転資格・武器所持件その他の特権を喪失後2ヶ月以上経過し、乃至その活動を休止している場合であって、連邦法およびロシア連邦のその他の規範的法令によって労働者が労働契約上の義務履行不能状況のもとでは労働契約の破棄を招きかねない状況下にある場合（労働法典第83条第1項の9号）
- (3) 国家機密にかかわり、その実施には特別の許可を必要とし、かつまた予め雇用主が労働契約の破棄される一連の事由を予め列挙していた場合（労働法典第81条第1項12号）

以上が今日では、労働契約締結双方の意思とかかわりなく同契約の破棄が容認されている場合である。

- (4) 最後に労働契約双方の意思と関係なく契約破棄となる典型は、裁判判決の取消あるいは労働者の復職に関する国の労働基準監督部局の違法採決の取り消しがあったような場合（労働法典第83条第1項の第11号）

立法者は労働契約の解消に関する一般手続を規制する基本的規則をひとまとめにした新条項84条の1を導入したのである。

また新労働法典採択にあたって立法者自身も縛られていた「時間外労働実施の際には、労働者本人の同意なしにはできない」という難問を解決したのであり、第99条では一連の免責条項 *форс-мажорный характер* のある場合には、本人の同意を必要としなくなったのである。また残念ながら、最低賃金制の最低限生活費の均等化については、未だに改善を期待できないでいる。第133条は実行されていない。その代りに求職者のための研修契約 *ученический договор* を実施する際のとてつもない不合理な制度が一掃されて、労働法ではそれを市民の権利として認定するためには、民法にも新規定を設けねばならないとした。現行法ではこの規定は専ら新労働法典第198条に規定しているのである。

また、2005年3月15日付のロシア連邦憲法裁判所の決定に従って、組織の指導者たるものは解雇事件でその責任欠如の場合には、労働契約所定の月額平均賃金の3倍をくだらない賠償金額を支払わねばならないとする規定が労働法典第278条に設けられた。兼職者の就労時間を週16時間に制限するといった法的にも経済的にも今時ナンセンスな規定改正もおこなわれた。こうした職種 of 労働者のために設定された労働時間の幅を半倍すら延長できないのは問題である。

また集团的労働紛争審理・処理問題に関する章に新条項が追加された。労働仲裁裁判所は勧告のみをおこなう単なる諮問機関から集团的労働紛争の両当事者に対して義務的となる裁決を下す重要な権限と責任ある機関に変貌したのである。(第404条その他) 労働者がスト宣言をおこなうために必要な集会の定足数についても緩和したので、そのための手続が簡易になったのである。(第410条その他)

(注8) 2006年12月28日付ロシア連邦最高裁判所総会決定の原文アドレスは、
<http://www.rg/2006/12/31/postanovlenie-trudovoi.html> 参照されたし。

第3節 新労働法典の方向

1. 労働の弾力化問題

以上の一連のことから明らかになったことはといえば、要するにソビエト社会主義共和国連邦時代にはなくて、ロシア連邦共和国でこれまで効力を失っていた立法が甦ってきたことにもなるのである。でもこれは労働法改正の第1段階に過ぎないのである。より詳細な改正ロシア連邦共和国労働法典のコメンタールが特版として近々中に発行されることになっているが、更になお労働部門の法的規制・改正作業が続行されねばならないことは疑いもないことである。筆者はロシアの置かれている現状を見ると、労働分野の更なる弾力化гибкостьが必要であると考えている。民法を根っ子にして登場して以来数十年間、労働法が全和解法制の中でも実践的に今や主導的な法部門として機能してきたことは万人の認めるところである。この労働法的な和解手続は多くの点で自由な市民を雇用労働面で最も効果的に規制する方法として考えられてきたものである。社会の進歩レベルを正確に判定するための重要な1つの基準は、社会諸関係に対する法的規制によって、どのような良い効果をもたらしたか、その如何によって決定されるものであるとしてこれまで考えられてきたのである。

人間の労働権は基本的人権のなかの1つであり、その権利を実現する場合の立法と現場の状況が当該社会の文化性цивилизованностьの指標となるだけでなく、益々もって当該社会の道義性（実現可能性）、経済の有効性にも影響するのである。ロシアの労働関係に対する法的規制の現状を見ると、市場経済への移行期の特徴を反映し経済で実施されてきたあらゆる変化に十分対応し切れていないばかりか、むしろそれを妨げているのである。例えば、市場経済化の進展した先進諸国で既に実施中の同様な本格的規制メカニズムの利用を困難にしているのが現状である。

20世紀と21世紀との境界において、労働法学とその適用実践の中で自らの認識をあらためさせるような新しい色々な問題が見えてきたのである。そのうちのいくつかは労働関係の規制に一定限度の多様化が必要なことを客観的に反映したものであり、そのうちのある種の問題は主観的な性格のものであった。昔からのロシア史特有のかなり長期間厳しい中央集権的な規制の仕方からみても若干引け目を感じさせるこのような労働関係の規制にたいする国家の明らかな関心の低下のもとで、雇用主たちは公式に公布された立法規範の厳格な実施の成り行きにも全く関心を寄せなかったし、こうした風潮とか現象にたいして一般人の誰も注目もせず、全く無関心でありつづけたのであって、いわんやこうした分野の責任は一体誰にあるのかさえも彼らにとっては全くシンボリックなものに過ぎなかったのである。とわいえ、このような現象に注目しないわけにはいかないのである。学術集会の席とか印刷物で討議を続けたり、あるいは立法者だけしか聞けない噂話に震え上がったりするだけで果して良いのだろうか。

わが国の労働法と社会保障法の特徴はそれが適用される領域内に、専門家の調査するところによると、80%をくだらない労働能力を十二分に持った住民の大多数がその国の経済発展の度合いとはなんら関係することなく数えられる点にある。こうした人たちは他に生活資源をなにも持っていない人たちでもある。従って、本人の賃金・労働条件・労働時間・休息时间・精神的安定度との相関関係、即ち広い意味での人間の労働の成果いかんによって直接提供を受け取れる給付の型態・金額・条件といった社会保障にかかわるあらゆる問題が彼らにとって最も重要な社会的ファクターとなり、そのいかんによっては彼らが所属する当該社会を強化することもあれば、逆にその社会発展を破壊することにもなりかねないのである。

最近になって漸く国家とか法曹界がロシアの法システムの現状分析に着手し、どのようにすればその有効性を高められるのかといった問題に注目し、この問題を「国民的利益」

といったカテゴリーの中でとらえようと試みていることに注目しておきたい。

こうした事柄は無条件に喜ばしいことである。しかし、宣言された利益と立法手続参加者の現実的動機とか行動との間には、しばしば齟齬が生じている場合もあり、国家の利益はその他の利益の犠牲になっているのである。それでも社会・国家・市民の要求を反映する国民的利益национальные интересыこそが法律改革の主要な原動力とならねばならないのである。法律の有効性の判断基準はまさに「法は社会・国家・市民に奉仕しなければならない」という公式の表現としての国民的利益でなければならないのである。特に、社会的領域においては市民権および市民の法的利益は国民的・国家的尺度に優先するものとして解釈する必要がある。

また高度の雇用労働者人口の増大と同時に労働の弾力性もまた国民的利益のうちの1つとして認めねばならないのである。これこそが問題なのであり既に研究レベルはいうに及ばず、立法レベルでも法の運用レベルでも検討されてきているのである。

例えば、ILOは既に20年前から労働の弾力化問題に注目していくつかの提案・勧告を出して、労働面の弾力性と完全雇用・有効雇用問題とはもっとも密接な関連性を持つことを云い続けていたのである。ロシアに一体労働市場がソ連邦時代にあったかとかなかったとかいった問題に関するコピーが最近まで出回っていたのである。こうした学問論争はさておき、ロシア政府は2003年5月6日付の命令で2003年～2005年度の労働市場に関する行動コンセプトを認可し、今日では既に2010年度までのことについて決定を出しているのである。この文書では、労働市場の弾力性の向上・住民の有効就職の開発・就職斡旋行政制度の完成・失業者数減少化のための条件の創出・失業市民に対する社会扶助の保障等に関する住民の就職面での国家政策に向けた国家権力機関の活動のもろもろの基本方針とかの優先順位について規定しているのである。

現時点では就職問題は正式には労働法の対象にはなっていない。(労働法典第1条)就職に関する立法には多くの法規がその中に含まれているのであるが、ロシア法部門では就職權 право занятостиなるものの定義に関して精緻な規定が未だにない。今後クラシクな法科大学とか大学の法学部の教授プランとして検討されねばならない問題になるであろう。(就職問題についてはどの大学の講義科目にもなっていないし、また教科書に掲載もされていない) これからの法律家は社会関係のこの部門について十分な知識を持たねばならないのだろうか。就職についていかなる科学的な専門知識を持つべきなのか。積極的プランとしては特に問題はないとしても、労働立法と就職立法問題は現実には、広範な

まざまな問題領域と交差していて、複合的な決定が必要なのである。

ロシア労働市場に集積された現状から判断すると、この国の今後の発展にも影響をあたえかねない次のような若干の事実注目しなければならないのである。ロシア政府の予測によると、近年労働能力人口の量的低減だけではなく、その質的悪化が生じ、しかも人口のうちの経済的に活躍する住民の老齢化が始まっているといわれているのである。また、ロシア労働市場にとって最も緊迫した問題の1つは、効果のあがらない非効率的な就職 *неэффективная занятость* 問題であり、このような歪な就労形態を黙認していると労働生産性も低下し、同時に、こうなると実は職場内のあちこちに潜在する余計な偽失業者までも経済活動人口数値に数えこんだりして真の失業者数値を公式かつ精緻に把握できなくなり、やがて就労生産比率の低減を招き、その結果ロシアを先進国の外に置くことにもなりかねないのである。

2. 労働移民問題

移民 *миграция* 人口が労働市場に影響力を持つことは云うまでもない。ロシア労働市場の抱える重要な欠点は、あまりにも労働力の流動性が低下 *низкая трудовая мобильность* (текучесть) しすぎている点にある。このことが部門別乃至地域間の自由な労働力の移動を阻止している重要な要因のひとつにもなっているのである。

要するに、これまでの労働法という道具には全くしかるべき法的規制機能ができていなかったということになる。と云うよりは大抵のこれまでの労働法は、そうした現象にまで影響力をもたなかったのである。このような場合には、明らかに複合的なもの見方がぜひとも必要となってくるのである。

移民の受け入れ・整備に関しては、ロシア連邦各主体がそれぞれの地域内の労働市場でロシア市民と均等に活用するための現実的可能性をも配慮しながら組織的・経済的・法的決定をしなければならないのである。移民の増大がロシア人人口の自然減少を部分的に補充している現実もさることながら、ロシアにとっては外国人労働力の導入後も移民が合法的に働ける条件を作るために効果的な規制をおこなう必要にも迫られているという現実も無視できないのである。

同時に他方で、現在の労働市場には約1500万以上もの不法移民 *нелегальная миграция* が存在しているといった重要な事実もある。不法移民はロシア市民の需要のない仕事に就いたり、小売業の下手間をしたり、また他方では闇の世界に出入りして犯罪を

おかすこともある。このような状況からすると、国の労働市場と国益も考慮した外国人労働力利用問題の複合的解決が必要となる。

従って、外国人移民に対しては、何らかの特赦（アムネステア^{амнистия}）の適用もありとする若干の社会科学者の代表者の提案を益々考慮する必要もある。この場合に重要なのは経済的・社会的視点だけでなく、もろもろの法的視点である。

3. 有期労働契約制度

ロシア労働市場に本質的部分を構成しているのは、経済の非公式的部分^{неформальный сектор экономики}から成り立っているという事実を実際に認識させられるのである。その規模は1,000万人乃至2,000万人とも評価される。こうしたセクターが納税とかその他の経済指標にマイナスの影響をあたえているにもかかわらず、こうした問題への法対策が曖昧のまま、この領域が労働法の灰色の部分として放置されているのである。

移行期のロシア経済にとって永遠の問題である小規模ビジネス^{малый бизнес}すなわち競争の激化する市場環境にとって小規模ビジネスのもつ意味の問題について怠け者だけが、何時まで経っても本格的に議論しようとはしない。いうまでもなく、小規模ビジネスは、それに関わる人物等にとり、リスクの高い領域であり、従って、大規模ビジネスと比較して、この領域で働く労働者ならびに雇用主にも何らかの若干の法的保障がある。この保障とは先ず有期労働契約の締結が可能であり、その破棄手続も簡素化しているといった点である。しかしこうした寛大な措置は小規模ビジネスなるがゆえに許されるのである。即ち少数の雇用労働者を雇用する雇用主に対し許されるのであるが、その数値に関しては法律レベルで予め規定していなければならないのである。この場合、組織法上の形式は問題にならないのであって、企業主は法人を組織しなくとも一定数の労働者を任意に就労させることが可能であることは紛れもない事実である。（現行労働法上は、40名以上）しかし、一般の雇用主の場合は、労働法典第59条に基づいて有期労働契約を締結しなければならないのである。

労働法領域の多くの関係について何が正当・不当であるのかの判断基準になるものの欠如が見られるが、こうした現象の最たる重要な原因のひとつになっているのが労働分野における弾力性の欠如 ^{отсутствие гибкости в сфере труда} である。立法当局者側からも雇用主側からも労働法の活動領域の縮小化を要求する動きがあるが、これに反対しないと私たちは依然としてこれまで同様に粗雑で且つまた不法な労働法領域の拡大に甘んじること

になってしまうのである。しかし、こうした要求に実際にはどのように対処すべきなのか、法の弾力化なのか、それともその厳格化なのか。果たして、法の弾力化はそれ自体であらゆる難事を救う万能薬になりうるのだろうか。この問題を現実生活のレベルで分析すると、労働問題の両当事者（雇用主と労働者、この場合問題は雇用主のみだけではないのであるが）は、全く法的規制のロジックを理解していないことが解ってくるのである。そこで判明するのは、労働領域の多様化 *диверсификация в сфере труда*が必要であることである。これについては経済人も法律家も同様に賛同しているのである。しかも現今では既に、プラスにもマイナスにも機能する空間的就職方式 *атипичный форм занятости* の開発が大いに注目されているのである。このような就労方式が更に進展するともなれば、大抵の場合それはこれまで述べてきたような法的な規制の枠外でおこなわれ、ともするとこうした規制原則に違反して実施されるのである。こうした現象に目を閉じてはならない。目を閉じても無駄である。とりわけ、以下の事項の関してはただ認可できるような多様化の合法的な業務形態を探らねばならないのである。

1. 不完全労働時間。2. 有期労働契約（その適用領域の拡大）3. 臨時的労働
4. 民法契約領域の拡大（多くの場合、独自の規範の下でおこなわれる法務・簿記会計監査・法律相談・コンサルタント等）5. 使用・臨時的な労働組織への転職（例、自由業的なグラフィック業）6. 雇用主・労働者双方とも法の乱用を認められないような業務。

4. 労働派遣制度

最近、私的就職斡旋代理業に関するILO第181条 *конвенция МОТ no.181 частных агенствах занятости* の批准問題が再び積極的に審議されるようになった。

この問題について国会公聴会が開かれて、あらゆるレベルの研究者・実務家による会合が頻繁に開催されて審議された。ロシア連邦改正労働法典ならびに労働関係に関するILOの新しい勧告の採択後も、この条約について再び注目されるようになった。

本条約で云う私的就職斡旋代理業とは、国家機関とは別に（とは独立して）労働市場の何らかの斡旋をおこなう自然人乃至法人を指しているのである。しかし、問題はこうした代理業として機能できるか否かは全く問題ではないのである。ロシア連邦政府が就職に関する立法を別に採択以降も、これがなんら支障になっていないのである。更にそうした代理店は存在し続けていて、労働市場で自ら仕事場を探しているロシア市民に対して、もろもろの重要な支援をおこなっているのである。こうした代理店は既に以前から要請にこた

えて均等に仕事場の提供サービスを行ってきているのである。(私的代理店はこうした場合も労働関係の当事者とはならない) また次のようなサービスもおこなっている。雇用主と勤労者の最高の代表組織と協議の上で権限を持つ機関が決定する求職に関するその他のサービス、より具体的な労働場所とかそれに関連する質問に平等・具体的回答ではなく、単なる情報提供サービス、がそれである。

問題はこうした代理業の最大の関心事の1つが派遣労働заемный труд制度の活用なのである。ILO条約では、こうしたサービス提供業者について、以下のような文章で定義している。「第3者の管理下においてそれらにサービスを提供させる目的で労働者を雇用し、第3者が労働課題を設け、かつその遂行を統制できるようにする自然人乃至法人」

このような制度は既に多くの国で既に存在している。ロシアでも今日闇手続で派遣労働メカニズムを利用している工場が既に存在している。更にそのうちのあるものは、民間企業レベルでもおこなわれているのである。しかし、同時に極めて危険なことに、この領域における今日の経済的法的環境のなかで派遣労働者になんら必要な保障もできていないばかりか、むしろ最初からそうしたことを課題とすることもなしに独自の形態をとって運用される極めて由々しい危険も生じているのである。従って、今日のロシア的条件の下で合法派遣労働の可能性の問題を考察しようとしても、この種の労働者のための法的・組織的保障がどの程度までの法的水準に達しているのかすら確認することもできないのである。筆者の考えでは、その保障を今後最低限どの位の預金額が可能で、将来彼らの賃金がどの程度の比率で支給されるのか、とか仕事の分野でのリスクの可能性とその補償金額等で判断するしかない。

しかし、とっていかなる場合にも、派遣労働の領域でもその他の労働関係の分野の他の問題においても、こうした補償があるからといってそれ自体で状況を救うことにはならないのである。そのための重要な条件は、労働関係の領域において監督と統制を実施する特別の国家機関の側からの厳格な統制の必要である。様々の活動領域でのいろいろな労働関係にあわせた法規制が重要だからといっても、それぞれにふさわしい新しい法規制方法を義務的に設ける必要はない。統一的・分割的・中央集権的・地方的・国家的・契約的規制などといった労働法特有の規制方法そのものが、まさにこの法領域特有の法規制の特色を最大限に可能なものにするし、こうした特有性を更に生かして、労働領域の立法の完成化に努めねばならない。

(Zinzheim,07.07/27。了)

高松大学紀要
第 49 号

平成20年 2月25日 印刷

平成20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

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