

第四章 ロシアにおける労働紛争と法

小森田 秋夫

1. はじめに

旧ソ連において労働紛争とは、法的には、すでに定められた労働条件の適用をめぐる企業管理部と個々の労働者とのあいだで発生する紛争を指していた。そのような紛争については、のちに見るような手続が制度化され、それなりに機能していた。一方、労働条件の新たな設定と変更をめぐる管理部と労働組合とのあいだの紛争については、紛争ならざる「意見の相違」がそれぞれの上級機関のあいだの合意にもとづいて解決されるという簡単な規定が置かれるにとどまり、具体的な手続や、上級機関においても合意が成立しなかった場合の措置については、法は沈黙していた。団体協約という制度も存在していたとはいえ、賃金は中央集権的に決定され、労働時間をはじめとする労働条件も労働法典が（最低基準ではなく）法定労働条件として定めていたから、そもそも団体協約をつうじて具体的な労働条件を定める余地は著しく限られており、したがってその設定・変更をめぐる紛争が発生する可能性も大きくはなかった^(注1)。

市場経済化は、このような枠組みを大きく変えることになる。賃金・労働条件は、団体協約や労働契約という契約的手段を用いて労働関係の当事者によって決定され、法律が定めるのは、当事者による決定が下回ることのできない最低基準という性格のものに転化する。その結果、労働条件の集団的決定をめぐる「集団的労働紛争」という概念が析出され、それにともなって、従来の労働紛争は「個別的労働紛争」として改めてとらえなおされることになる。労働組合は従来、労働者の直接的利益を擁護するとともに生産課題の達成へ向けて労働者を動員するという「二重の機能」をはたすべきものとされ、このことが労働紛争解決手続における労働組合の位置にも反映していたが、利益擁護機能が前面に出される結果、労働紛争（とくに集団的労働紛争）の当事者としての立場に立つことが明確になる。国有企業体制のもとで国家と未分離であった「管理部」は、所有形態のいかんを問わず「使用者」として労働者およびその代表としての労働組合と対峙することになり、国家は、両当事者の利益から相対的に自立した「公益」を代表すべき第三者としてたち現われる。

ロシアも、市場経済を導入した以上、基本的にはこのような道を歩まざるをえない。が、問題はその先にある。第1に、上に素描したような枠組みを前提としたうえで、具体的にどのような紛争解決手続を定めるかについては選択の幅があることは、日本を含め市場経済を採用し

ている諸国における制度の相違が示すとおりである。ロシアは、まだソ連の一部であった80年代の末から労働法制の修正を開始し、2002年12月に新しい労働法典^(注2)を採択した(2003年2月施行)が、そこにおける労働紛争解決手続も、一定の選択の結果として考察する必要がある。第2に、いかなる法制度でも、それが現実の社会においてどのように機能しているのかについての独自の分析を求めるものであるが、労働法の領域においては、このような分析の必要性がとくに大きい。権利の侵害や利害の対立が紛争として顕在化するかどうか、顕在化した紛争の解決が法的なメカニズムに乗るかどうかが、乗ったとして法が有効な解決手段となるかどうかという一連の問題がここではとくに鋭く現われ、それぞれに対して解答が否定的であるとすれば、それはなぜなのかを問う必要がある。第3に、ロシアのように、市場経済への移行を開始してから間がない国については、上記のような基本的枠組みに沿った労働関係を志向しつつも、一方では旧システムの遺産が作用し、他方では新しい枠組みが前提とするはずの社会的実体が未成熟であることが、制度の選択や法の実効性に影響を及ぼす可能性があることを考慮に入れなければならない。紛争の内容や性格そのものが移行期の刻印を帯びる場合もある。

本稿は、これらの課題にただちに答えるものとはなっていないが、以上のような問題意識から、まず個別的労働紛争と集団的労働紛争のそれぞれについて制度的選択の結果を確認し(2および3)、ロシアの移行期に特徴的な紛争類型と考えられる賃金未払いをめぐる紛争に着目して、それに対する法の対応を検討したうえで(4)、最後に、法の実効性にかかわるいくつかの論点を指摘して(5)、研究の第一歩としたい。

2. 個別的労働紛争

(1) 個別的労働紛争解決手続の変化

(a) 71年労働法典

1971年のロシア労働法典は、個別的労働紛争^(注3)の一般的な解決手続として、①各企業に、管理部と産業別労働組合の企業内組織である労組委員会^(注4)の同数の代表によって労働紛争委員会〔комиссия по трудовым спорам、以下KTC〕を組織する、その決定は、双方の合意によってのみ行なわれる、②当事者たる労働者がこの決定に不服な場合、またはKTCが決定の採択に至らなかった場合、紛争は労組委員会によって審理される、③労組委員会の決定に労働者が不服な場合、または管理部がそれを現行法違反とみなす場合、紛争は人民裁判所に始まる通常裁判所の審理に委ねられる、という1957年に築かれた3段階の手続を定めていた^(注5)。①は、労組委員会が労働者の利益を代表して管理部側と対抗するという論理を表現

するものであるが、このような論理に照らせば②は説明がつきにくい。労組委員会が一貫して労働者の利益を代表する立場に立ち、しかもその決定に対して管理部側は違法性を理由としてしか裁判所に提訴することができないとすれば、制度上、紛争は常に労働者側に有利に解決されるように設計されていたことになる。しかし、実際には、労組が労働者側の利益のみを一面的に考慮するものであってはならない（二重の機能）ということを前提に、②が成り立っていたのである。のちに述べるように、管理部が労働者を解雇するためには、一般に労組委員会の同意が必須の条件であった。ここでも、労組が解雇を絶対に許さないという立場に立てば、いかなる理由にせよ解雇はおよそ不可能ということになるが、現実にはそうではなかった。労組委員会が企業側の立場（生産の利益）をも考慮するものであるからこそ、解雇への同意権という強力な権限を法律上与えることが可能だったのである。なお、74年以降、解雇その他の一部の紛争は、①②の手続を経ることなく、直接人民裁判所に提訴することができることになった^(注6)。労組委員会の同意を経ない手続違反の解雇は別として、解雇にはすでに労組が同意を与えていることを考えれば、①②の手続を経る意味は乏しいからである^(注7)。

(b) ペレストロイカ以降の屈折

91年3月、ソ連の個別的労働紛争解決手続法^(注8)が制定された。この法律は、3段階の手続を維持したうえで、KTCの性格を変えた。KTCは「労働集団」の総会（または代表者会議。以下、代表者会議は略す）における過半数の支持をえた者によって構成され、決定も多数決で行なうものとされたのである。

労働集団〔трудовой коллектив〕とは、企業管理部と労働者・職員集団という労働法が前提としてきた区別ではなく、両者を包含した従業員集団としての一体性を表わす概念として、とりわけ自主管理的発想と結びつきながら用いられるようになり、1977年のソ連邦憲法8条に盛り込まれることによって、法律上の概念となったものである^(注9)。その後、「社会主義的自主管理」を掲げた1983年の労働集団法^(注10)を経て、1987年の国有企業法^(注11)が労働集団の総会とその評議会という自主管理的メカニズムを導入し、1990年の企業法^(注12)は、所有形態が多様化することを前提に、所有者と労働集団の同数の代表によって構成される企業評議会の設置を定めた。後者の場合、企業長の雇用は所有者の権限とされているから、労働集団は企業管理部側を除く労働者・職員集団を指しているようにも見えるが、そのことが明確であったわけではない。92年以降に進行した国有企業の私有化の過程では、労働集団が

51%の株式をもついわゆる「第2 ヴァリエント」が国有企業の多くによって選択された^(注13)。ここでは自主管理的理念の付着した労働集団という概念は、労働者・職員集団とのあいだで温情主義的な関係を取り結んできた企業管理者層が、「労働集団」の陰に隠れながら、その名において経営権を掌握するためのイデオロギーとして機能した、と考えられる。このような性格をもつ労働集団概念が、88年に、管理部と労働者・職員集団との区別を前提とするはずの労働法にも持ち込まれていた^(注14)。ここでKTCは、管理部と労働者・職員集団とをそれぞれ代表する組織から、企業全体の機関に転化したように見える。しかし、そうだとすると、KTCの上級審級としての労組委員会という構造が維持されることとの不整合は、従来以上に明白となる。二重機能論のもと、全連邦労働組合中央評議会によって一枚岩的に統合されてきた従来の労働組合は、90年10月に自立的な諸労組の連合体としてのソ連労働組合連盟に改組され、労働者の利益擁護団体としての本来の労働組合に脱皮する道を歩み始めていたからである^(注15)。それだけではない。各企業にひとつだけ存在する労組委員会が労働者・職員集団を代表するという20年代はじめ以来の関係の自明性が崩壊し始めていた。伝統的な労働組合の独占が崩れ、それに対抗するいわゆる「オルタナティブ労組」が姿を現わすとともに、100%近かった労組の組織率が低下し始めていた。その後、新規に設立される私企業を中心に無組合状況が広がることをも展望すれば、労組が単独で第2審を構成するという構造をそのまま維持することはできない。したがって、個別的労働紛争解決手続法は、KTCの決定に不服な当事者（労働者と管理部）に、労組委員会に上訴するか、直接裁判所に上訴するかの選択を委ねざるをえなかったのである。

この91年法に沿ったロシア労働法典の改正がすぐには行なわれなかったため、91年12月にソ連が解体されたあと、いずれに従うべきかをめぐって実務上の混乱が生じた^(注16)。この混乱を收拾したのが、92年9月の労働法典大改正^(注17)の一環として行なわれた労働紛争解決手続の変更である。ここで、KTCの性格については91年法を踏襲しつつ、第2審としての労組委員会が削除され、KTC→裁判所という2段階の手続に整理された。ただし、労働集団という概念に付きまとう不透明さは、ここでも残されていた^(注18)。

(c) 新労働法典

71年労働法典に代わるべき新しい労働法典起草へ向けての動きは、90年代はじめからすでに始まっていた。93年に最高会議付属立法=比較法研究所臨時作業班が準備した草案は、個別的労働紛争の解決は裁判所によることを原則とする、ただし、長年の伝統と勤労者が裁判

所による保護に訴えることに慣れていないことを考慮して、団体協約によって企業レベルの裁判前手続を設けることも容認する、という考え方を示していた^(注19)。また、94年に公表された政府草案は、個別的労働紛争解決手続を裁判前手続と裁判手続とに分け、前者のための機関として個々の企業の労働集団総会によって選出される「個別的労働紛争審理委員会」と、連邦構成主体の労働機関（労働行政機関）のもとに設置される同名の委員会とを挙げたうえで、裁判前手続を選ぶか直接に裁判所に提訴するかを選択する権利を労働者に与えていた^(注20)。こうして、この時期には、裁判前手続から労組が排除されただけでなく、裁判前手続そのものを相対化する傾向が見られた。

2001年の新労働法典に直接につながる立法過程は、97年に始まる^(注21)。労働省内における議論を経て99年に国家会議（下院）に提出された政府案^(注22)は、解雇事件などを除いて、KTCを義務的な個別的労働紛争審議機関として位置づけている。政府案における選択制から義務制へのこのような変化は、この間に明らかとなった裁判所における訴訟遅延の傾向を踏まえたものであると考えられる。裁判所の負担を重くしないために、まずは企業内での紛争解決を試みるという伝統的手続が再評価されたのであろう。ところが、政府案によれば、KTCは労働者と使用者の同数の代表によって構成され、労働者代表は企業（法案の規定では「組織」）の総会によって選出されるとしつつ、KTCにおける決定は、秘密投票により出席者の単純多数決で行なわれる、とされている。労使対等の構成と多数決による決定という組合せはかつてない構想であり、いかなる論理によるものか、疑問が残る。これに対して、共産党のアヴァリアーニが提出した対案^(注23)は、92年改正の立場を維持し、KTCを労働集団評議会などとともに労働集団の代表機関のひとつとして位置づけていた。99年12月に選出された新国家会議において、政府案に対するもっとも有力な対案となった各派からの8人の議員による案^(注24)も、92年改正型のKTCを前提としつつ、94年の政府草案と同様に、KTCによる解決か裁判所に直接持ち込むかを労働者の選択に委ねた。しかし、両案のあいだの妥協を図るための調整委員会による調整案^(注25)を経て最終的に成立した労働法典においては、政府案の立場が維持されている。改めて整理すれば、次のようになる。

① 個別的労働紛争とは、労働法規範を内容とする法律その他の法令、団体協約・協定、労働契約の適用の問題をめぐる使用者と労働者とのあいだの未調整の意見の相違、を指す。その使用者と以前に労働関係にあった者、労働契約の締結を希望したが拒否された者との紛争をも含む。

② 個別的労働紛争審議機関としてのKTCは、労働者（複数形）および（または）使用

者の発議にもとづき、双方の同数の代表によって組織される。労働者代表は、当該組織の労働者の総会によって選出されるか、または労働者代表機関によって派遣され、事後に総会によって承認される。使用者代表は、組織の長によって任命される。

③労働者が、使用者との直接交渉にあたって、自主的にまたは自己の代表の参加を得て使用者との意見の相違を調整することができない場合、自己の権利の侵害について知ったときまたは知りうべきときから3ヶ月以内に、KTCに申立てることができる。この期間の徒過が正当な事由によるものであるとき、KTCは紛争の本案の解決を行なうことができる。KTCは、申立てのあった日から10暦日以内に紛争を審理しなければならない。

④ KTCは、秘密投票により、出席者の過半数の票によって決定を採択する。KTCの決定は、10日の不服申立て期間が経過したのち3日以内に執行される。所定の期間内に決定が執行されないとき、KTCによって労働者に証明書が交付される。受領から3ヶ月以内に提示された証明書にもとづき、執達吏は強制執行手続によりKTCの決定を執行する。

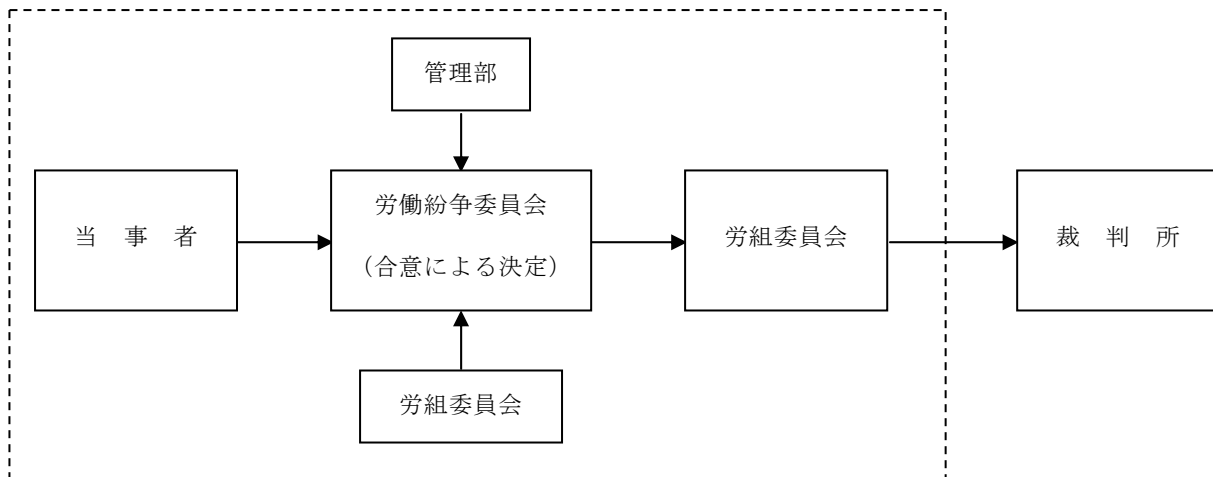
⑤ KTCが10日以内に紛争を審理しないとき、労働者は裁判所に提訴する権利をもつ。また、KTCの決定に対して、労働者および使用者は、決定の写しが交付された日から10日以内に裁判所に不服申立てを行なうことができる。この期間の徒過が正当な事由によるものであるとき、裁判所は紛争の本案の審理を行なうことができる。裁判所における審理は、労働者の利益を擁護する労働組合の申立て、KTCの決定が法律その他の法令に適合しないと判断する検察官の申立てによっても行なわれる。

⑥ (i) 労働者の申立てにもとづく復職、解雇日および解雇理由の変更、余儀なくされた欠勤期間の支払、賃金の低い仕事を遂行した期間の賃金の差額の支払についての紛争、(ii) 使用者の申立てにもとづく労働者が組織に加えた損害の賠償についての紛争、(iii) 採用拒否についての紛争、(iv) 自然人たる使用者のもとで労働契約にもとづいて働いている者の紛争、(v) 差別を受けたと見なす者の紛争は、KTCを経ることなく裁判所において直接に審理される。

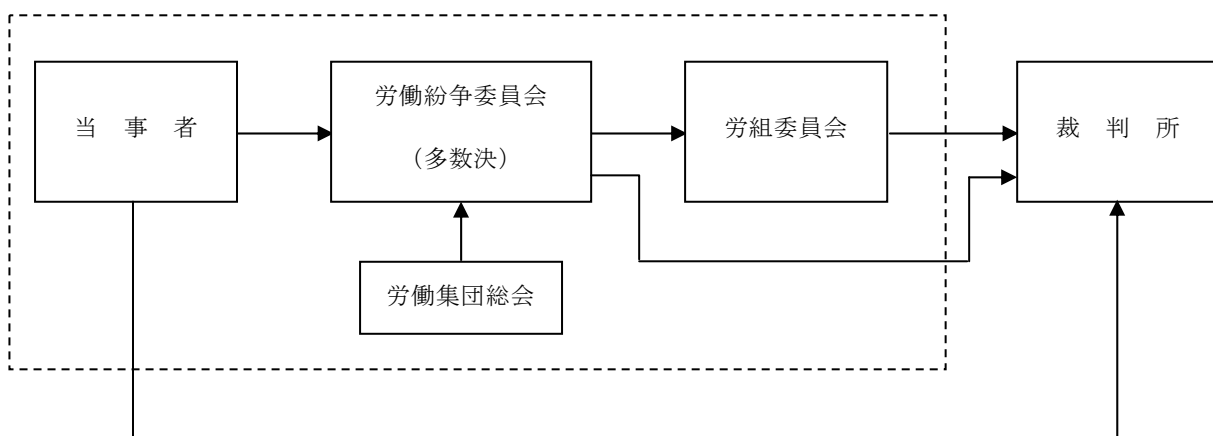
⑦ 労働者は、自己の権利の侵害について知ったときまたは知りうべきであったときから3ヶ月以内に、ただし解雇紛争については、解雇命令の写しが手交された日または労働手帳が引渡された日から1ヶ月以内に、裁判所に申立てることができる。使用者は、労働者が組織に加えた損害を発見した日から1年以内にその賠償について裁判所に申立てることができる。労働者は、国家手数料と裁判費用を免除される。

図1 個別的労働紛争の解決手続

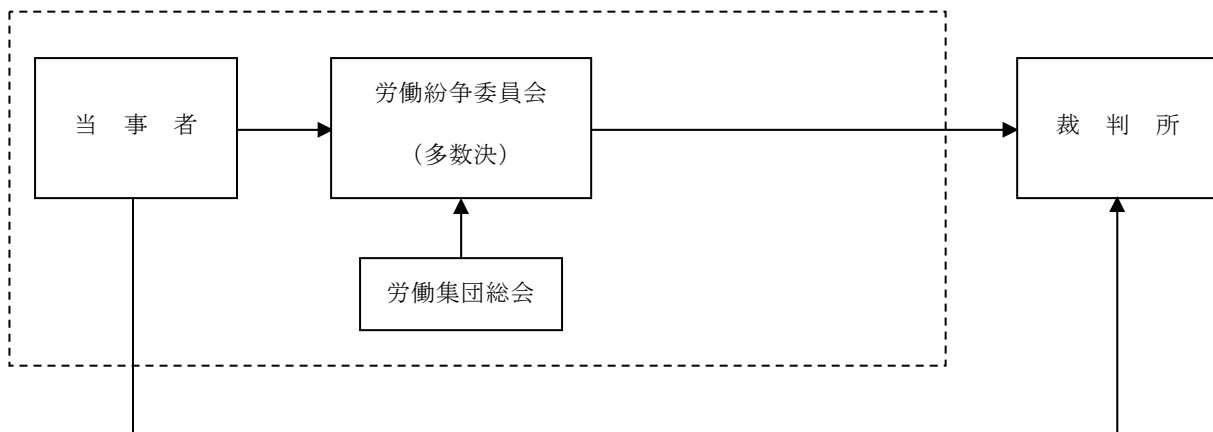
1971年労働法典（点線は、企業内を指す）

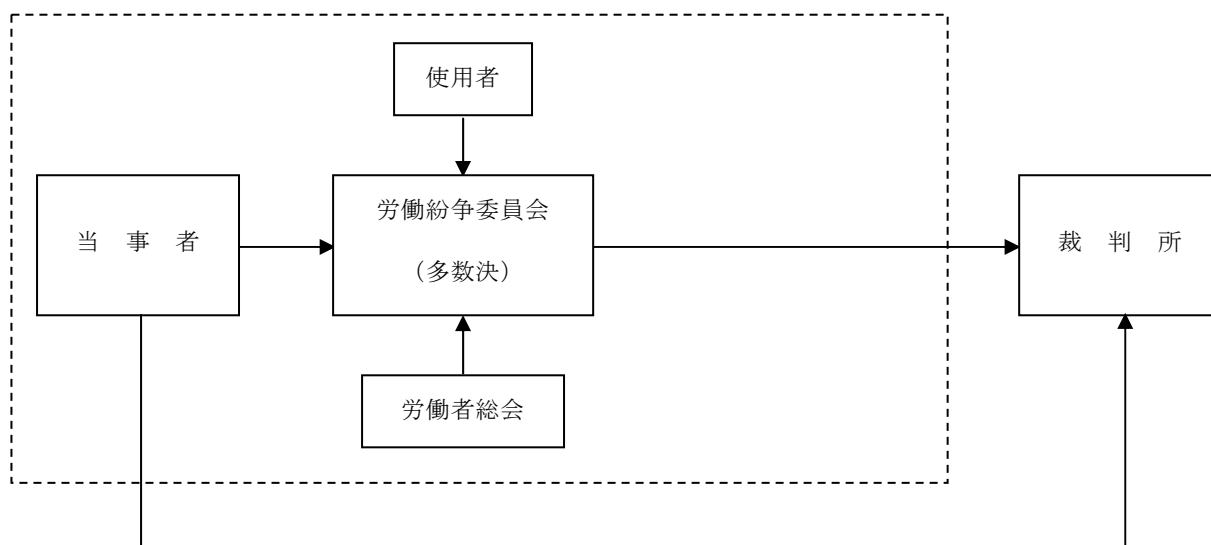


1991年個別的労働紛争解決手続法（ソ連）



1992年改正労働法典





(2) 解雇手続

個別的労働紛争のなかでもっとも重要なもののひとつは、解雇をめぐる紛争である。71年労働法典は、一般の労働者に適用される解雇手続として、6つの法定事由のうちのひとつを充たすことと、労組委員会の事前の同意を得ること、の2点を定めていた。正当事由のうち、企業の解散または人員削減、技能の不足または健康上の理由による仕事への不適合の2つについては、まず労働者の同意を得て配置転換するよう試みなければならないことになっていた。このほか、特定の職種・地位についている労働者について特別の解雇事由が定められていた。裁判所によって解雇不当と認められたときの処理は、原職復帰と余儀なくされた欠勤期間中の賃金の支払い（バックペイ）である。これらの点をめぐって、80年代末以降さまざまな変化が生じた（表1を参照）。

(a) 解雇の法定事由

まず、労働者の配置と解雇についての規制緩和の方向を打ち出した88年2月のソ連最高会議幹部会令^(注26)を受けて労働法典が改正^(注27)され、解雇事由のひとつとして年金年齢（一般的には女性55歳、男性60歳）に達し、完全な年金に対する権利がある場合、がつけ加えられた。また、管理部は、年金年齢に達した労働者に有期の労働契約に移行することを提案することができることとされた（それを拒否すれば、解雇されうることになる）。その結果、年金年齢を理由とする解雇は大量現象となり、しばしば解雇の真の理由を隠す口実とさえなった^(注28)。そこで、ソ連憲法監督委員会は91年4月にこれを違憲とする結論を下したが、裁判

所はそれに従わず、このような解雇を容認していた。そこで、解雇された労働者の申立てにもとづいて事件を審査した憲法裁判所は、92年2月の判決^(注29)において、年齢による差別として違憲と認める判決を下した。これを受けて、年金年齢を理由とする解雇と有期契約への移行の提案についての規定は、同年3月の法律^(注30)によって削除されるに至った。

一方、92年9月の労働法典改正のさいに、正当な理由のない欠勤など労働者の有責な事由についての規定が拡充されるとともに、企業長の労働条件を労働契約によって個別的に定めるという方向が打ち出されたのにもとない、解雇についても個別の契約が定める事由によって行なうことができる、とされた。

法定正当事由を拡大するこのような方向に対しては、そもそも法律で解雇の具体的な正当事由を定めること自体の是非を問う見解も存在する。93年の立法=比較法研究所草案は、裁判所は、解雇の根拠とされた法定事由に該当する事実の有無を確認するだけで、解雇の必要性や合目的性に踏み込んだ判断は行なっていないという批判から、①解雇は「必要性〔необходимость〕」と「妥当性〔обоснованность〕」とを備えたものでなければならない、②妥当性の基準は、具体的な正当事由ではなく、(イ)仕事の削減または仕事の性格の変更をとまなうような、生産と労働の組織技術における変化、(ロ)労働者の側に有責な行為がないにもかかわらず、その労働を利用し続けることが不可能なこと、(ハ)労働者による単発的だが重大な義務違反または系統的な義務違反、という集合的要因の形で示される、③必要性和妥当性の挙証責任は使用者に負わされ、裁判所は、解雇の適法性のみならず合目的性をも審査する、という新しい枠組みを提案していた^(注31)。しかし、新労働法典は、法定正当事由をいっそう詳細に規定するという方法を選択したのである。93年草案が想定するように、裁判所が解雇の合目的性にまで踏み込んで判断するとすれば、裁判所の判断能力が問われてくるが、だからこそここでは労働事件専門の裁判所(労働裁判所)の設置が想定されていた。上記のような新労働法典の選択は、労働裁判所構想が採用されなかったことと相関している面があると言えよう。

(b) 労組の関与の範囲

すでに示唆したように、労働組合が労働者の利益を擁護するという立場を明確にすれば、労組の同意という要件は、およそ解雇を不可能にするものとして機能しかねない。逆に、労組が同意という形で解雇にお墨付きを与えることは、そもそも労組の利益擁護機能に反する、という考え方も成り立つ^(注32)。したがって、同意要件の見直しは、企業側の自由の拡大とい

う観点から見ても、労組の機能の変化という観点から見ても不可避であった。問題は、労組の関与をどこまで縮小するか、である。

まず、88年改正は、労組の同意のない解雇を手続違反として無効としていた従来の固い枠組みを緩め、労組委員会が事後的に審査して追認すれば解雇が正当化されるものとした。次いで、91年5月の法律^(注33)は労組の関与を限定する方向へと大きく踏み出した。これまで一律に労組委員会の同意が要件とされていた解雇事由が、①88年改正以前と同様に労組委員会の事前同意を要するもの（人員削減、年金年齢、職務への不適合、一時的労働不能による連続4ヶ月の不出勤）、②労組委員会の意見の考慮が求められるが、それには拘束されないもの（正当な理由のない欠勤など）、③労組委員会の同意も意見の考慮も不要なもの（企業の解散、不満足な試用の結果、以前にその仕事をしてきた労働者の復帰）に区分されたのである。③として組合員でない労働者を解雇する場合が挙げられたのは、すべての労働者の利益を擁護するという地位を労組が失ないつつある徴候であった。92年9月の改正は、もう一步進んで、正当な理由のない欠勤など労働者が有責な事由については労組の意見の考慮も不要とした。

新労働法典では、このような方向がいっそう徹底されている。労組の同意を要する事由は消え、組織の解散・人員削減、技能の不足による仕事への不適合、正当な理由のない労働義務の繰り返しの不履行という限られた事由について労組の意見の考慮が、しかも組合員の解雇についてのみ求められることになったのである。こうして、解雇紛争をめぐる裁判所の役割は、いっそう決定的なものとなる。ただし、人員削減による解雇（整理解雇）を行なおうとする場合、使用者は遅くとも2ヶ月前までに、大量解雇の場合は3ヶ月前までに書面でその旨を労組機関に通知する義務を負い、大量解雇の基準は部門・地域協定によって定められるなど、別の形で労組が関与する余地も認められている。

(c) バックペイの範囲

解雇が違法と認められたとき、原職復帰とともに余儀なくされた欠勤期間中の平均賃金が支払われる。ただし、71年労働法典では支払いの対象となる期間は3ヶ月に限定されていた。この期間は、91年のソ連の法律^(注34)によって1年に延長され、92年9月改正のさいに労働法典にもその旨の改正が加えられたものの、裁判の長期化によってこのような限定によって被る労働者の不利益は顕著なものとなっていた。こうして、2年から12年ものあいだ欠勤を余儀なくされた9人の労働者の申立てを受けた憲法裁判所は、93年1月、違憲判決^(注35)を

下した。にもかかわらず、議会は法改正を行わず、裁判実務も不変であったため、95年6月、憲法裁判所は93年判決の立場を確認する決定を改めて行なった。その結果、ようやく97年3月になって労働法典が改正^(注36)され、欠勤の全期間に対して平均賃金が支払われることになった。同時に、裁判所は、違法に解雇された労働者の請求にもとづき、道徳的損害に対する金銭補償〔慰謝料〕の支払いを命ずることもできることになった。このような規定は、新労働法典でも受け継がれている。

(d) 解決方法の弾力化

解雇された労働者は、解雇を不当としつつも原職復帰は望まないことがありうる。紛争が長期化すればするほど、原職復帰に望みをつなぐよりも、新しい職場に移る方を選ぶ可能性も高まる。原職復帰とバックペイという解決方法は、このような状況に対応することができない^(注37)。そこで、92年9月の労働法典改正は、裁判所は、労働者の請求にもとづき、バックペイの支払いを命ずるとともに、解雇理由を自己都合退職に変更するという判決を下すことができるようにした。このような規定も、新労働法典に受け継がれている。

表1 解雇事由の変遷

71年労働法典	88年改正	92年改正	01年労働法典
(1) 企業の解散、人員・定員の削減【労組委員会の事前同意】	(1) 企業の解散、人員・定員の削減【事後同意も可】	(1) 企業の解散、人員・定員の削減【解散の場合を除き労組委員会の事前同意】	(1) 組織の解散または自然人たる使用者の活動中止 (2) 組織の労働者の人員・定員の削減【労組に通知／組合員について労組の意見考慮】
	(1-1) 年金年齢への到達【事後同意も可】	92年3月法により削除	
(2) 技能の不足または健康上の理由による仕事への不適合【労組委員会の事前同意】	(2) 技能の不足または健康上の理由による仕事への不適合【事後同意も可】	(2) 技能の不足または健康上の理由による仕事への不適合【労組委員会の事前同意】	(3) a. 健康状態、b. 不十分な技能の結果としての、従事している職務または遂行している仕事への不適合【b. 組合員について労組の意見考慮／資格審査委員会への労組参加】
			(4) 組織の財産所有者の交替（組織の長、その代理、経理主任について）

71年労働法典	88年改正	92年改正	01年労働法典
(3) 労働契約・就業規則にもとづく義務の正当な理由のない系統的な不履行（懲戒処分をすでに受けているとき）【労組委員会の事前同意】	(3) 労働契約・就業規則にもとづく義務の正当な理由のない系統的な不履行（懲戒処分をすでに受けているとき）【事後同意も可】	(3) 労働契約・就業規則にもとづく義務の正当な理由のない系統的な不履行（懲戒処分をすでに受けているとき）	(5) 正当な理由のない労働義務の繰り返しの不履行（懲戒処分を受けているとき）【組合員について労組の意見考慮】
(4) 正当な理由のない欠勤（酩酊状態での出勤を含む）【労組委員会の事前同意】	(4) 正当な理由のない欠勤（酩酊状態での出勤を含む）【事後同意も可】	(4) 正当な理由のない欠勤（1労働日のあいだの3時間を超える職場での不在を含む） (7) 酩酊状態、麻薬その他の麻酔性飲料を服用した状態での出勤 (8) 法的効力を生じた裁判所の判決または懲戒処分を適用する権限をもつ機関の決定によって確定された、職場における国有財産・社会財産の（小規模なものを含む）不法領得	(6) 労働義務の一度かぎりの重大な違反、a. 欠勤（1労働日のあいだの正当な理由のない連続4時間を超える職場での不在）、b. アルコール、麻薬その他の麻酔性飲料を服用した状態での出勤、c. 労働義務の遂行と関連して知りえた法律によって保護される秘密（国家秘密、商業秘密、職務秘密その他）の漏洩、d. 法的効力を生じた裁判所の判決または懲戒処分を適用する権限をもつ機関の決定によって確定された、職場における他人の財産の（小規模なものを含む）不法領得、その逸失、故意の滅失または毀損、e. 労働者による労働保護にかんする規則の違反で、その違反が重大な帰結（労働災害、事故、大災害）をもたらし、またはこのような帰結の発生の現実の恐れを故意に作りだしたとき
(5) 一時的労働不能による連続4ヶ月を超える欠勤【労組委員会の事前同意】	(5) 一時的労働不能による連続4ヶ月を超える欠勤【事後同意も可】	(5) 一時的労働不能による連続4ヶ月を超える欠勤【労組委員会の事前同意】	医療的判断による完全な労働不能の認定
(6) 以前にその仕事に従事していた労働者の復帰【労組委員会の事前同意】	(6) 以前にその仕事に従事していた労働者の復帰【事後同意も可】	(6) 以前にその仕事に従事していた労働者の復帰	以前にその仕事に従事していた労働者の、国家監督局または裁判所の決定による復帰
金銭的または商品的価値を直接に扱う労働者による有責な行為の実行で、その行為が管理部による労働者への信頼の喪失の根拠となる場合	金銭的または商品的価値を直接に扱う労働者による有責な行為の実行で、その行為が管理部による労働者への信頼の喪失の根拠となる場合	金銭的または商品的価値を直接に扱う労働者による有責な行為の実行で、その行為が管理部による労働者への信頼の喪失の根拠となる場合	(7) 金銭的または商品的価値を直接に扱う労働者による有責な行為の実行で、その行為が使用者による労働者への信頼の喪失の根拠となる場合
教育的機能を遂行する労働者による、当該の仕事の継続と両立しえない非道徳的行為の実行	教育的機能を遂行する労働者による、当該の仕事の継続と両立しえない非道徳的行為の実行	教育的機能を遂行する労働者による、当該の仕事の継続と両立しえない非道徳的行為の実行	(8) 教育的機能を遂行する労働者による、当該の仕事の継続と両立しえない非道徳的行為の実行

71年労働法典	88年改正	92年改正	01年労働法典
			(9) 財産の保全、その正しくない利用または組織の財産へのその他の損害をもたらした組織（支所、代表部）の長、その代理および経理主任による根拠のない決定の採択
服属関係において規律責任を負う労働者による労働義務の一度かぎりの重大な違反	服属関係において規律責任を負う労働者による労働義務の一度かぎりの重大な違反	組織（支所、代表部）の長、その代理による労働義務の一度かぎりの重大な違反	(10) 組織（支所、代表部）の長、その代理による自らの労働義務の一度かぎりの重大な違反
			(11) 労働契約の締結にさいしての偽造文書または故意に虚偽の情報の使用者への提出
			(12) 国家秘密へのアクセスの中止で、遂行している仕事が国家秘密へのアクセスを必要としている場合
		企業の長と締結した契約によって定められている場合	(13) 組織の長、組織の合議制執行機関の成員との労働契約によって定められている場合
			(14) 本法典およびその他の連邦法律によって定められた場合

3. 集団的労働紛争

(1) ストライキの発生と集団的労働紛争の法制化

1980～81年のポーランドで、ストライキ権を法制化する動き^(注38)が進行していたとき、ソ連の指導的労働法学者は、「ポーランドでは正当な動きである、なぜならストライキが現実には起っている以上、法的に対応する必要があるから。ソ連ではストライキは存在せず、法的対応の必要もない」と語っていた^(注39)。その後数年を経てペレストロイカが始まり、そのさなかの89年の夏、炭鉱労働者の大規模なストライキが勃発した。ソ連においても、法的対応の現実的必要性が生じたのである。

炭鉱ストが起ると、政治改革の結果として生まれた新生ソ連最高会議は、早くも同年10月に、調停委員会〔примирительная комиссия〕・労働仲裁委員会〔трудовой арбитраж〕・ストライキという3段階からなる手続を定めた集団的労働紛争解決手続法^(注40)を制定した。この法律は、基本的な枠組みは維持しつつ部分的に修正を加える形で、91年5月に全面改正^(注41)された。この法律のもとで、ストの違法性をめぐる訴訟がしばしば発生したが、そのうちのひとつである民間航空におけるストをめぐる、憲法裁判所が91年法の一部条項を違憲とする判決を下している。事件は次のようなものであった。

ロシア連邦乗務員組合第3回大会が、航空運輸局・運輸省・政府・国家会議に対する一連の要求（航空予算問題など）を掲げて1994年5月18日に乗務員の全ロシア的ストライキを宣言した。ヴォログダ航空会社の乗務員集団の総会はこれを支持し、調停委員会・労働仲裁委員会の設置を経ることなくストを実施した。これに対して、運輸検事がストの違法確認を求めて裁判所に提訴し、裁判所はこれを認めた。被告側は上訴したが、94年8月、ロシア最高裁民事部は次のような理由で上訴を棄却した。

この会社は集団的労働紛争解決手続法12条によってストを禁止された民間航空企業に属する。このような企業の労働集団または労働組合は、法定された調停手続（調停委員会および労働仲裁委員会）を経たうえで、国家の最高の役職者（大統領・首相など）に権利・利益の擁護を求めて訴えることができ、後者は1ヶ月以内に要求について決定をください。同法には、管理部が集団的労働紛争の直接の当事者ではなく、具体的な経済要求が提出されたわけではない場合のストにかんする規定は存在しないが、同法は複数以上の企業にまたがる集団的労働紛争にも適用されることから見て、調停手続が不調に終わったときは国の最高の役職者の手に委ねるといふ同法の定める手続は、抗議行動が中央の権力・行政機関の行為を理由に行なわれる場合にも適用される。原判決が憲法上のストライキ権を制限しているという主張には根拠がない^(注42)。これに対して、ロシア連邦乗務員組合の申立てにもとづいて審査を行なった憲法裁判所は、95年5月の判決^(注43)において、企業や労働者の職務・種類についていかなる区別も行なうことなく、民間航空企業に属しているというだけの理由でストを禁止している集団的労働紛争解決手続法12条は、ストライキ権を定めた憲法37条4項などに反する、と認めた。

95年11月に制定されたロシアの集団的労働紛争解決手続法^(注44)は、憲法裁判所の判決を受けて、違法とされるストライキの範囲について、より限定的な定め方をしている。新労働法典は、おおむねこの95年法の内容を取り入れたものとなっており、次のような手続を定めている。

(2) 新労働法典

① 集団的労働紛争とは、賃金を含む労働条件の設定および変更、団体協約・協定の締結・変更・履行をめぐる、また労働法規範を含むアクトの採択にあたって労働者の被選出代表機関の意見を考慮することを使用者が拒否したことと関連した労働者（およびその代表）と使用者（およびその代表）とのあいだの未調整の意見の相違、を指す。

② 労働者および（または）その代表機関によって提出された要求は、労働者のしかるべき集会（または代表者会議。以下、省略）において承認される。集会は従業員の過半数が出席す

る場合に、成立したものと見なされる。使用者は、要求を受理した日から3労働日以内に、採択された決定について労働者の代表機関に通知する。使用者の代表（使用者団体）は、労働組合の要求を受理した日から1ヶ月以内に、採択された決定について労働組合に通知する。使用者側が労働者側の要求の全部または一部を拒否する決定を通知した日、または上記の期間内に使用者の決定が通知されないときから、集団的労働紛争が開始される。

③ 集団的労働紛争の開始の時から3労働日以内に、紛争当事者の同権の原則にもとづいて調停委員会が設置される。この段階は必ず踏まれる必要がある。紛争は、5労働日以内に審理されなければならない。調停委員会の決定は、両当事者の合意によって採択され、両当事者にとって拘束力をもつ。調停委員会の設置またはその活動への参加を、一方当事者が回避したとき、労働紛争は労働仲裁委員会の審理に委ねられる。

④ 調停委員会による審理が不調に終わり、意見の相違についての議事録が作成されたのち、両当事者は3労働日以内に斡旋人〔посредник〕を招聘することができる。必要な場合は、集団的労働紛争調整局〔Служба по регулированию коллективных трудовых споров〕に斡旋人候補者を推薦するよう申立てることができる。3労働日以内に斡旋人候補者について合意に達することができなかつたときは、労働仲裁委員会の設置に移る。斡旋人の参加する紛争審理手続は、両当事者の合意によって定められる。審理は、招聘の日から7労働日以内に行なわれ、合意された決定の採択または意見の相違についての議事録の作成によって終了する。

⑤ 労働仲裁委員会は、両当事者がその決定を義務的に遂行する旨の書面による協定を結んだときに、調停委員会または斡旋人による紛争の審理が終了した日から3労働日以内に、両当事者および集団的労働紛争調整局によって設置される。審理は、設置の日から5労働日以内に行なわれる。使用者が労働仲裁委員会の設置を回避するとき、およびその勧告の履行を拒否するとき、労働者はストライキの実施に着手することができる。

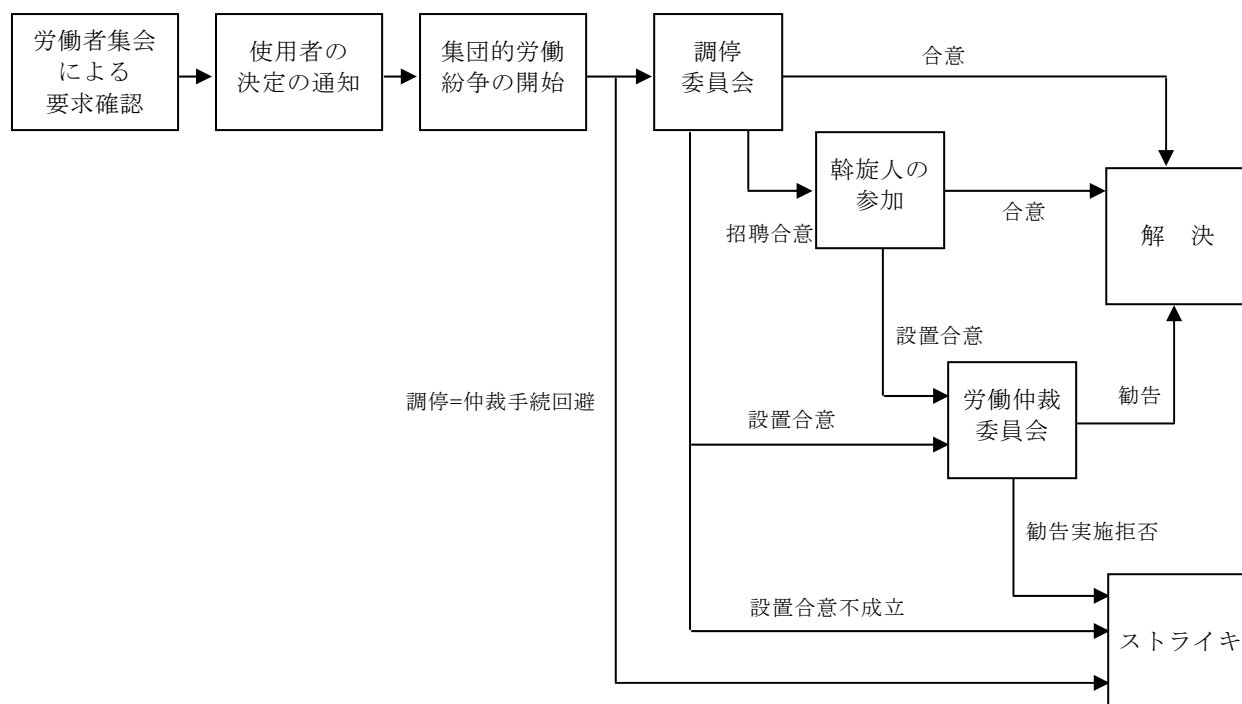
⑥ 調停委員会、斡旋人の参加、労働仲裁委員会による仲裁手続が紛争解決をもたらさず、使用者が仲裁手続を回避し、達成された合意を履行しないとき、労働者またはその代表はストライキの組織に着手する権利をもつ。スト宣言についての決定は、あらかじめ集団的労働紛争の解決の権限を与えられていた労働者代表機関の提案にもとづいて、組織の労働者の集会によって採択される。調停委員会の活動が5労働日を経過したあと、1時間の警告ストを1回だけ宣言することができる。警告ストについては、3労働日前までに書面で使用者に予告しなければならない。

ストライキについては、10労働日前までに書面で使用者に予告しなければならない。

⑦ 違法ストと見なされるのは、(i)戦時状態と非常事態のさいのスト、連邦軍、国家保安、救急=救援、捜索=救援、消防、自然災害・非常事態の予防・解消機関、法秩序維持機関、とくに危険な種類の生産・設備に直接にサービスする組織、救急・緊急医療援助ステーションにおけるスト、(ii)住民の生命活動の保障と関連した組織(エネルギー供給、暖房・熱供給、水供給、ガス供給、航空・鉄道・水上運輸、通信、病院)で、ストライキの実施が国防と国家の安全、人の生命と健康に脅威をもたらす場合、(iii)法定の期間・手続・要件を考慮しない手続違反のスト、である。

ストを違法と認定する判決は、使用者または検察官の申立てにもとづき、州レベルの裁判所によって下される。労働者はストを中止して、遅くともスト指導機関に判決の写しが手交された翌日に仕事に就く義務を負う。また、人の生命・健康に対する直接的な脅威が作りだされる場合、裁判所は、開始されていないストライキを30日まで延期させ、開始されたストライキを同じ期間停止させる権限をもつ。

図2 集団的労働紛争の解決手続



ここで特徴的なことの第1は、労働法典全体の原則として、個別組織（企業等）の枠を超えた地域や部門のレベルで労働者の利益を代表するのは労働組合であるが、組織のレベルで労働者を代表するのは、労働組合または「労働者によって選出される代表」とされており、この原則が集団的労働紛争の場合にも貫かれていることである。組織レベルに労働組合が存在しない場合を考慮したことに加え、80年代末以降のロシアにおけるストライキ運動において、労組とは別のアドホックな組織（ストライキ委員会など）が主導的役割をはたすことがあるという現実を写し取ったものであろう。第2に、ストライキを労働者個人の権利と見る立場が貫かれている。ストへの参加は任意であり、何びとも、ストへの参加または参加の拒否を強制されてはならないとの明文の規定があり、このような強制に対しては制裁が加えられるとされている。反面、裁判所によって違法と認められたあとにストに参加したりストを中止しなかったりすれば、労働者代表機関が責任を負うだけでなく、労働者も労働規律違反に対する懲戒責任を負わされうることになる。第3に、95年法では、斡旋人の人選について合意が成立しなかったときは集団的労働紛争調整局が任命し、労働仲裁委員会への付託も義務的（ただし、勧告の拘束力はそれについて合意のあるときのみ）とされていたが、新労働法典は、いずれも両当事者による合意の成立を条件としており、手続を強制するという要素が弱められている。ただし、ストが禁止・制限されている組織においては、労働仲裁委員会の設置は義務的である。そこで解決しない場合は（勧告実施の拒否がこれにあたるであろう）、10日以内に政府^(注45)が決定を下すものとされている。

4. 賃金未払いを理由とするストライキ

(1) ストライキの発生状況

ロシア国家統計局の発表したストライキ統計によれば、ストライキ件数は1997年をピークとして、1995～99年に高水準を記録したあと、2000～01年、すなわちプーチン政権の登場とともに激減している。1998年までの部門別の統計を見ると、総数の変動に寄与しているのは教育部門であり、手元に数値のない1999年以降についても、この傾向が続いていると推測される。ストライキの少なかったのは1993～94年であるが、この時期にはストの規模（1組織あたりの喪失労働日数）は飛びぬけて大きく、このことは相対的に大きな比重を占めていたのが工業部門であったことと関連していよう。

表2 ストライキの件数と参加者数

年	ストの発生した組織の数	ストに参加した労働者の数		喪失労働日数 (人-日)		1スト参加者平均の喪失日数
		千人	1組織平均	千	1組織平均	
1990	260	99.5	383			2.1
1991	1755	237.7	135			9.7
1992	6273	357.6	57	1893.3	302	5.3
1993	264	120.2	455	236.8	897	2.0
1994	514	155.3	302	755.1	1469	4.9
1995	8856	489.4	55	1367.0	154	2.8
1996	8278	663.9	80	4009.4	484	6.0
1997	17007	887.3	52	6000.5	353	6.8
1998	11162	530.8	48	2881.5	258	5.4
1999	7285	238.4	33	1827.2	251	7.7
2000	817	30.9	37	236.4	289	7.6
2001	291	13.0	45	47.1	162	3.6

Россия в цифрах, Москва, 2000, стр.90; *Россия в цифрах*, Москва, 2002, стр.92; *Труд и занятость в России*, Москва, 1999, стр.224.

ストの発生した組織の数

年	総数	工業	建設	運輸・通信	教育	保健	科学・科学サービス	その他
1990	260	199	10	10	7	6	-	28
1991	1755	324	16	44	1177	173	-	21
1992	6273	63	14	68	4929	943	-	258
1993	264	176	45	13	-	1	3	26
1994	514	209	8	8	279	-	-	10
1995	8856	220	11	25	8555	5	-	40
1996	8278	527	34	28	7396	229	-	64
1997	17007	272	38	84	15610	712	5	286
1998	11162	228	24	34	10586	143	3	144

Труд и занятость в России, Москва, 1999, стр.224.

国家統計局の統計からは、ストライキの原因は明らかにならないが、高水準のストライキの記録された時期には、賃金の未払いという現象が蔓延していたことから、これがストの多発の背景になっていたことが広く認められている。

(2) 未払い賃金の支払いを要求するストライキの法的評価

それでは、未払い賃金の支払いを要求するストライキは、法的には個別的労働紛争なのであ

ろうか、それとも集団的労働紛争なのであろうか。ストライキという集団的な行動形態に着目すれば後者のように見えるが、要求の内容に即して見れば、個々の労働契約にもとづいてすでに発生している賃金支払義務の履行を求めているに過ぎないから、個別的労働紛争であるようにも見える。

まず、「集団的労働紛争」の意味についての法律上の規定を見てみよう。89年の集団的労働紛争解決手続法は、同法の適用対象を「現行労働法令の適用、団体協約および協定の、労働と生活の新しい社会=経済的条件の設定または現行の条件の変更の部分についての条項の締結および履行の問題についての集団的労働紛争」と規定していた（1条）。使用者の賃金支払義務は現行労働法令によって定められているから、不払い賃金の支払いをめぐる集団的紛争も、同法の適用対象となるように見える。ところが、同法の91年改正は「現行法令の適用」という文言を削除してしまった（1条1項）。このことの意味は必ずしも明らかではなかったが、95年の集団的労働紛争解決手続法は、問題の所在を明確にした。すなわち、「（賃金を含む）労働条件の設定および変更、団体協約、社会=労働関係の諸問題についての協定の締結、変更および履行をめぐる労働者と使用者・・・とのあいだの未調整の意見の相違」として集団的労働紛争を定義する一方（2条1項）、「労働者の個別的な労働上の権利の集団的擁護と関連して発生する集団的労働紛争」は同法の対象ではないと明記したのである（1条3項）^{（注46）}。

それでは、裁判所はどのような態度をとったであろうか。ゼリョーノフとシャブリンスキーによれば、96年ごろまで裁判所は、賃金未払いをめぐる紛争について、紛争の対象となっているのが法令によって定められた労働者の権利である点には立ち入ることなく、これを集団的労働紛争として扱い、95年法に定める手続が遵守されたかどうかのみを評価の対象としていた^{（注47）}。確かに、例えば、リペツク=トラクター会社事件についての96年6月の判決で最高裁民事部は、ソツプロフ^{（注48）}組合員の未払い賃金の支払いを求めた同労組のストを、6000人の従業員全体ではなく250人のソツプロフ組合員のみ利益を守ろうとしたこと、および同労組が賃金支払期限を定めていた団体協約の交渉主体ではないことを理由にストを違法とした州裁判所の判決を取消している。最高裁によれば、この場合、全従業員集団に対する賃金未払いを原因とする紛争、すなわち労働条件の変更をめぐる集団的労働紛争が発生しており、その解決には95年法が適用される、というのである。ところが、この線に沿って、バカリスク鉱山管理会社における同様のストを同法に定める手続の違反として違法としたチェリャビンスク州裁判所の判決に対し、96年10月の最高裁民事部判決は、新たな解釈にもとづいてこれを取消すに至った。それによれば、使用者による賃金支払義務は個々の労働契約によって定められたも

のであり、適時に賃金の全額を受け取る労働者の権利は憲法・労働法典によって保護されている。何びとも、労働者に無償で働かせることはできない。したがって、管理部による未払い賃金の支払いを求める要求は、95年法にいうところの「未調整の意見の相違」としての集団的労働紛争ではなく、「個別的な労働上の権利の集団的擁護と関連して発生する集団的労働紛争」であって、同法は適用されない、ということになる。労働省の雑誌『人間と労働』の常連寄稿者であるソロヴィヨーフは、これら2つの最高裁民事部判決を挙げたうえで、前者を支持する立場から同じ最高裁が異なる解釈を行なっていることを批判した。が、ソロヴィヨーフ自身も認めるように、最高裁は、その後も同様な判決を出していったのである^(注49)。97年10月のコミ共和国最高裁判決は、航空管制官労組のストにおいて、未払い賃金の解消のほかには団体協約にかかわるその他の要求が掲げられていたにもかかわらず、ストの原因は未払い賃金問題であったとして、スト違法の確認を求めた運輸検事の申立てを棄却している^(注50)。ロシア連邦最高裁の機関誌に掲載された98年8月1日づけの最高裁裁判実務概観は、97年には、その多くが賃金未払いを原因とするスト関連判決によって終結した事件数が著しく(69.6%)増加したことを指摘したうえで、ヤクーツク鉱山熱供給網の無期限ストの違法確認を求めた管理部の訴えを認めた97年8月のサハ共和国最高裁民事部判決を取消し、「個別的な労働上の権利の集団的擁護と関連して発生する集団的労働紛争」に当たるとする立場から管理部の申立てを棄却した最高裁民事部判決(日付不詳)を引くことによって、最高裁の新しい立場を再確認している。最高裁によれば、このようなストを非合法とすることは、労働者に就労を義務づける一方、賃金未払いという労働義務の履行拒否の原因は取り除かれないということを意味し、ILO条約やロシア憲法によって禁じられている強制労働に当たる、という^(注51)。

最高裁のこのような新解釈を受けて、一部の労組のリーダーは、賃金の支払いを受けていない労働者が個別的に就労拒否を管理部に通告するという戦術を生み出した。ソロヴィヨーフが最高裁批判の根拠のひとつとしたのは、管理部との事前の調整を抜きにしたこのような一方的行動によって、事故や生命・健康への脅威を生み出す可能性がある、という懸念であった^(注52)。最高裁の立場を支持し、この種のストについては法的空白があると見るゼリョーフらも、スト権と権利の制限についての憲法規範を直接適用することによって解決することは望ましくなく、「個別的な労働上の権利の集団的擁護」の条件と形態について独自に立法的解決を与えることが必要だと主張した^(注53)。

新労働法典は、集団的労働紛争については95年法とほぼ同様の定義を与え、「個別的な労働上の権利の集団的擁護」について、直接には触れていない^(注54)。しかし、「15日を超える期間、

賃金支払いが遅延した場合、労働者は、書面で使用者に通知したうえで、労働を停止する権利をもつ」という新しい考え方を盛り込んだうえで、労働停止が許されない場合について、ストが違法とされる場合とほぼ同様の規定を置いている（書面による通知以外の手続は存在しないので、手続違反についての規定はない）。

この労働法典142条2項は、個々の労働者の権利として定められているものの、まさに「個別的な労働上の権利の集団的擁護」の手段としてのストライキを念頭に置いたものと見てよい。実際、新労働法典のもとでもこのようなストライキが行なわれているが、このことが新たな解釈論争を惹き起こしている。トヴェーリ車両建設工場の労働者約100人が、労組委員会の指導のもとで、15日の賃金遅配ののち、16日目に労働を停止した。その結果、その日のうちに遅配が解消されたので、17日には仕事に復帰した。ところが、16日目については賃金が支払われなかったため、労組委員会の働きかけにより18人の労働者がKTCに申立てたが、KTCは請求を認めなかった。そこで、11人の労働者が裁判所に提訴するに至ったのである（注55）。集団的労働紛争を解決する手段としてのストライキについては、使用者に賃金支払義務がないことは法律上明確であるが（労働法典414条4項）、142条2項の場合については明文の規定がなく、裁判所の判断に委ねられている。

5. おわりに

以上に見てきたような労働紛争解決の法的仕組みは、現在のロシアの現実のなかで、どの程度実効性をもっているのでしょうか。この問題に立ち入った検討を加える余裕はもはや残されていないので、いくつかの論点を指摘して結びとしたい。

まず、労働上の権利の侵害や利害の対立が労働紛争として顕在化したとき、その紛争が法的手続に則って解決されるか、あるいはその解決のために法的手段が用いられるかという点に、どのような要因が作用しているのかという問題がある。

「オルタナティブ労組」の浮沈という観点から90年代における労働運動の流れを概観したビジュコーフ（注56）によれば、鉱山労組、航空管制官労組などをはじめとする「オルタナティブ労組」が活発な活動を展開したものの、組織活動における脆弱性や、労組の伝統的な活動分野である福利厚生から撤退したことに対する労働者の不満などの結果として後退した第1段階（1993～1994年）に続く第2段階（1995～1998年）において、賃金不払い、解雇、企業閉鎖などを背景とする自然発生的ストが、しばしば法的地位の不明なストライキ委員会の指導のもとで多発した（注57）。大衆性と過激性とを特徴とするこのような行動は、制度化されない運動のも

たらず無秩序の危険性^(注58)を明るみに出し、運動の新たな段階をもたらした。第3段階(1998～1999年)の特徴は、労組が法的手段の利用、とくに裁判所への提訴という戦術を重視するようになったことであった、という。実際、労働組合が、経営側に対する反発から手続を無視した行動に走ろうとする現場の労働者の抗議行動を集団的労働紛争の手続に載せるよう働きかけたり、積極的に裁判所を利用したりするという事例が報告されている^(注59)。このように、労使関係のあり方^(注60)ないし労働運動・労働組合の戦術^(注61)が、労働紛争が法的ルールに乗ることを抑制し、または促進する紛争当事者内的な要因となりうる^(注62)。

同時に、労働者側が裁判所を利用するという戦術を採用することを促したものとして、裁判制度のあり方ないし裁判所の判決の動向という外的な要因がある。民事訴訟法典が労働事件における労働組合代表の代理権を認めているのに加えて、95年改正によって執行命令〔судебный приказ〕という簡易手続が導入され、未払い賃金の請求などのために用いることができることになった^(注63)。しかも、未払い賃金をめぐって96年を転機に労働者側に有利な判決の流れが生まれたことをについては、すでに述べたとおりである。勝訴の可能性が高まったことが、裁判所利用を促したのである^(注64)。

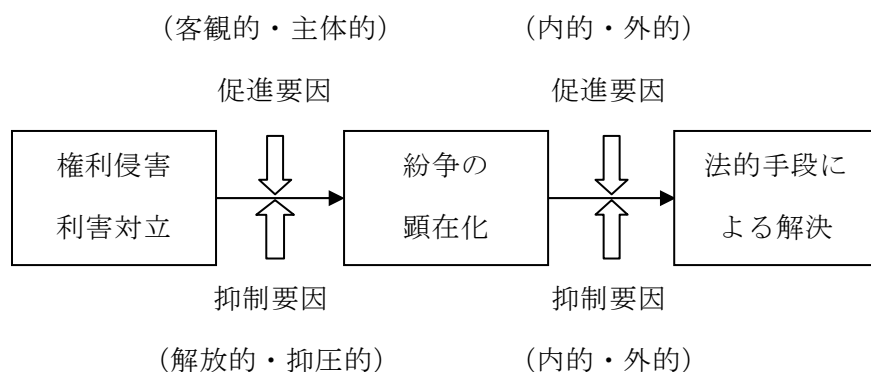
しかし、制度=裁判所という外的要因は、法的手段による解決を抑制する要因でもありうる。訴訟遅延という問題を抱えているからである^(注65)。本稿では取り上げることができなかったが、労働法令の遵守に対する監督を任務とする労働監督局〔инспекция труда〕の活動に対する評価も芳しいものではない^(注66)。そこで、しばしば主張されているのが労働事件専門の裁判所(労働裁判所)^(注67)を設置することによって裁判所の処理能力を高めるという構想である。しかし、財政難も一因となって^(注68)、今のところ実現されていない^(注69)。

以上は、労働上の権利の侵害や利害の対立が労働紛争として顕在化したときの問題であるが、そもそも顕在化するかどうかという点に少なからぬ問題が横たわっている。ここでも、権利侵害や利害対立の深刻さといった客観的要因や、労働者側の権利意識、労組・リーダーの能動性といった主体的要因からなる促進要因を考えることができる。しかし、より注目すべきなのは抑制要因、しかも権利侵害や利害対立を適時・適切に処理することによって紛争を抑制する解放的要因ではなく、それらを未解決のままに沈潜させる抑圧的要因である。この点で、「非合法的労働実践」についてのザスラフスカヤらの分析^(注70)が、興味深い視点を提起している。

ザスラフスカヤらは、自覚された権利侵害の4分の3は労働関係において生じているが、客観的に見て権利侵害が起っていてもそうと自覚していない者も少なくないのはなぜかと問いながら、使用者と労働者とのあいだの「非合法的^(注71)な相互行為」として、①使用者が労働上

の権利を侵害しているが、労働者はおよそ、または好ましくない結果をとまなうことなしには対抗できない主として紛争的・敵対的な相互行為、②使用者と労働者とが国家を犠牲にして一定の利益を得ている主として互恵的な相互行為、③反法律的行為が労働者に直接的利益をもたらし、使用者は低い賃金水準や困難な労働条件の埋め合わせとしてそれを黙認することによって労働者に連帯している連帯的な相互行為、という3つの類型を析出している。より「強い」社会集団は、相互に互恵的な非法的相互行為に入り込んでいる。一方、使用者の圧倒的多数は、自分たち自身が（租税の領域での権利の侵害のように）非法的経済空間で活動せざるをえないがゆえに、そのしわ寄せとして労働者の労働上の権利を侵害せざるをえないのだと考えている。こうして、より「弱い」社会集団である労働者は、使用者の恣意に対する頼りになる制度的・法的対抗手段のないままに、より強い者との紛争的・敵対的相互行為に入りこんでいる。紛争的・敵対的相互行為においては、労働上の権利の遵守に対する国家や労働組合による監督が重要であるが、使用者も労働者も一致して、このような監督は極めて弱体であり、形式的であるかおよそ不在であると判断している^(注72)。こうして、非法的実践は、制度化されつつある経済的・非経済的社会関係のシステムに統合された、絶えず再生産される現象へと転化する過程にあり、それを弱めるためには、複合的なアプローチが必要である、というのが彼女らの主張である。

図3 労働紛争の法的解決をめぐる諸要因



こうして、図3に示したような多様な要因が働かなかで、労働紛争と法をめぐる様相はきわめて多様なものとして現われざるをえない。そのような多様性を直視したうえで、空間的な（部門別・地域別などの）分岐と時間的な変化とを読み取ることが課題となろう。

- 1 このような状況を改めることをめざす改革論について、小森田秋夫「ソ連国営企業における<勤労集団>の法的構造をめぐって——改革論の動向にかんする覚え書」『北大法学論集』30巻1号、1979年、83～86頁を参照。
- 2 *Собрание законодательства Российской Федерации* (далее - *СЗ РФ*), 2002, № 1, Ст.3.
- 3 すでに述べたように、当時は「個別的労働紛争」という概念はなく、単に「労働紛争」と呼ばれていたが、便宜上、個別的労働紛争として叙述する。
- 4 当時は、工場委員会と呼ばれていた。本稿では、労組委員会で統一する。
- 5 ただし、企業長ほかの管理職などの解雇・復職・配置転換・懲戒処分については、①～③の手続は適用されず、所轄の上級機関が紛争解決にあたるものとされていた。
- 6 1974年5月の労働紛争審理手続規程による。
- 7 1980年に裁判所によって審理された復職請求事件は15,700件、そのうち請求が認容されたのは7,700件(認容率49%)であった。1985年は16,600件と6,900件(42%)、1990年は19,100件と10,200件(53%)となっている。労組の同意を経ない手続違反の解雇を度外視すれば、労働者が解雇を不服として提訴した事件の約半分について、裁判所は労組の同意が不当であったと認めたことになる。なお、1980年の労働関係事件総数37,000件のうち圧倒的多数の108,700件は、労働者が企業に与えた損害の賠償にかんする事件となっている。ただし、この種の事件は1990年には54,300件へと半減し、このことが労働関係事件総数をも半減させる原因となっている (*Народное хозяйство РСФСР в 1990 году*, Москва, 1991, стр.297)。
- 8 *Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР* (далее – *ВСНД и ВС СССР*), 1991, № 21, Ст.593.
- 9 詳しくは、小森田・前掲論文、30～45頁を参照。
- 10 *Ведомости Верховного Совета СССР* (далее – *ВВС СССР*), 1993, № 25, Ст.382. 小森田「ソ連における労働集団法の成立——ソ連型『自主管理』をめぐる論争の一掃結」『労働法律旬報』1105、1107号、1984年を参照。
- 11 *ВВС СССР*, 1987, № 26, Ст.385.
- 12 *ВСНД и ВС СССР*, 1990, № 25, Ст.460.
- 13 大江泰一郎「ロシアにおける私有化法制と社会経済過程」『ロシア研究』17号、1993年、162～163、168頁を参照。

- 14 88年2月のソ連最高会議会部会令 (*ВВС СССР*, 1988, № 6, Ст.95) による労働基本法改正およびそれを受けたロシア最高会議幹部会令 (*ВВС РСФСР*, 1988, № 6, Ст.168) による労働法典改正。
- 15 これに先立ってロシアでは、従来からの労働組合の枠組みのなかで同年3月にロシア独立労連が結成されている。
- 16 小森田「ロシアにおける労働法改革の動向」外務省欧亜局ロシア課『ロシア連邦の立法動向——新国家制度の法的枠組』、1993年、62～63頁を参照。
- 17 *Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР* (далее – *ВСНД и ВС РСФСР*), 1992, № 41, Ст.2254.
- 18 КТСが設置されるのは、従業員15名以上の企業である。КТСが選出されず、または何らかの理由で設置されていない企業で働く労働者は、直接に裁判所に提訴することができることになる。労働法典は、労働集団総会において相対多数の票を獲得し、かつ出席者の過半数の支持を得た者が委員となるとだけ定め、選出手続や委員会的人数・構成については、総会自身の決定に委ねている。
- 19 小森田「ロシアにおける労働法改革の動向」『ロシア研究』 第17号、1993年、149頁を参照。
- 20 *Юридический вестник*, 1994, № 32-33, стр.24.
- 21 新労働法典の制定過程について、詳しくは本報告書の森下敏男論文を参照。
- 22 *Российская газета*, 28-29 апреля 1999;
<http://black.inforis.nnov.su/infobase/www.exe/a/90.new/upload.html?doc=39995> (2000.3.14)
- 23 <http://black.inforis.nnov.su/infobase/www.exe/a/90.new/upload.html?doc=39960> (2000.3.14)
- 24 <http://www.ampos.ru/archiv/zak/15.htm> (2003.1.10)
- 25 <http://www.ampos.ru/archiv/zak/soderg3.htm> (2003.1.10)
- 26 *ВВС СССР*, 1988, № 6, Ст.95.
- 27 *Ведомости Верховного Совета РСФСР* (далее – *ВВС РСФСР*), 1988, № 6, Ст.168.
- 28 См. Эбжеев Б.С. (ответ. ред.), *Комментарий к постановлениям Конституционного Суда Российской Федерации*, том 2, Москва, 2000, стр.584.
- 29 *Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации* (далее – *ВСНД и ВС РФ*), 1992, № 13, Ст.669.
- 30 *ВСНД и ВС РФ*, 1992, № 14, Ст.712.

- 31 小森田「ロシアにおける労働法改革の動向」、147頁を参照。
- 32 同上。
- 33 *ВСНД и ВС СССР*, 1991, № 21, Ст.599.
- 34 *Там же*.
- 35 *ВСНД и ВС РФ*, 1993, № 14, Ст.508.
- 36 *СЗ РФ*, 1997, № 12, Ст.1382.
- 37 同様な問題は、日本においても存在する。菅野和夫『新・雇用社会の法』有斐閣、2002年、72～73年を参照。
- 38 小森田「ポーランド労働組合法成立小史」『法律時報』55巻8～9号、1983年を参照。
- 39 ソ連科学アカデミー国家と法研究所のセミョン=イヴァノフ教授が筆者に対して行なった発言。
- 40 *ВСНД и ВС СССР*, 1989, № 18, Ст.342.
- 41 *ВСНД и ВС СССР*, 1991, № 23, Ст.654.
- 42 *Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации* (далее - *БВС РФ*), № 10, 1994, стр.2-3.
- 43 *СЗ РФ*, 1995, № 21, Ст. 1976.
- 44 *СЗ РФ*, 1995, № 48, Ст. 4557.
- 45 95年法では、大統領とされていた。
- 46 集团的労働紛争の主体についての規定にも変化があるが、ここでは省略する。
- 47 См. М.Ф. Зеленов, И.Г. Шаблинский, Понятие коллективного трудового спора и конституционное право на забастовку, в: А.М. Кацва, П.М. Кудюкин, С.В. Патрушев (отв. ред.), *Трудовые отношения и коллективные действия в современной России*, М., 1999, стр.154.
- 48 いわゆる「オルタナティヴ労組」のひとつ。
- 49 См. А.Соровьев, Судебные решения не должны приводить к двоякому толкованию закона, *Человек и труд*, № 4, 1998, стр.90. これらの判決については、武井寛がソロヴィヨフ論文に依拠してすでに紹介している。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』27号、1998年、27頁を参照。
- 50 См. Зеленов, Шаблинский, указ. статья, стр.154-155.
- 51 См. *БВС РФ*, 1998, № 10, стр.20-21.
- 52 См. Соровьев, указ. статья, стр.12.
- 53 См. Зеленов, Шаблинский, указ. статья, стр.153.

- 54 このことを批判するものとして、Е.Чесовской, Разрешение трудовых споров, *Российская Юстиция*, № 11, 2002, стр. 44.
- 55 См. И снова 142-я..., *Профсоюзная юридическая газета. Приложение к газете "Солидарность"*, № 25, 2002.
- 56 П.В. Бизюков, Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального пространства, *СОЦИС*, № 5, 2001.
- 57 См. А.М.Кацва, Коллективные действия в конце 90-х годов: радикализация методов стачечной борьбы, в: Кацва и другие, *указ. соч.*をも参照。
- 58 この点を強調するものとして、А.Соловьев, РПЛБЖ призывает к забастовке в обход закона. Почему?, *Человек и труд*, № 8, 1998を参照。
- 59 См. Е.Репринцева, Профсоюзы в ситуации невыплат заработной платы, *Человек и труд*, № 9, 2000, стр.75.
- 60 レプリンツェヴァが紹介している事例のひとつでは、経営側も労働者側と協調して、ストをアピール手段として用いている。См. Репринцева, *указ. статья*, стр.74-75.
- 61 使用者側についても、ストに反対する労働者を利用したスト破りの裁判所利用が見られることを指摘するものとして、Обида гражданина Г. В Усть-Илимске изобретен новый способ борьбы с забастовками, *Профсоюзная юридическая газета. Приложение к газете "Солидарность"*, № 17, 2002を参照。
- 62 И.М.Козина, Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах, *СОЦИС*, № 5, 2001.
- 63 連邦検察庁によれば、1996～97年に、賃金や手当の未払いを被った者のために執行命令を下すことを求める1500以上の訴えが裁判所に提起されている（см. Кацва, *указ. статья*, стр.164）。
- 64 ビジューコーフは、経営側と同盟を結んでいた地方権力が、労働者の大衆的行動を前に、支持を失うことを恐れて労働者側の主張を部分的認めるようになったことに裁判所が呼応した、という文脈を示唆している。地方権力が裁判所に対する影響力をもっている、という認識に立っているわけである。См. Бизюков, *указ. статья*, стр.36-37.
- 65 労働組合運動の新聞「ソリダールノスチ」紙の司法記者パンキンは、行列や遅延、怒りっぽい裁判官等々によって特徴づけられる今日のロシアの裁判所は司法のパロディに過ぎないということから、労働者を裁判所に送らなくて済むようにあらゆることをするという組合活動家の発言に理解を示し、裁判にいたる前に紛争を解決する各種の可能性（上役の

- 上級機関、検察庁、地方行政府、労働監督局) について、どの程度それを試みる価値があるかを論じている。См. Д.Панкин, В суд – долго, в Гострудинспекцию – рискованно, *Солидарность*, № 30, 2002.
- 66 См. Т.И.Заславская, М.А.Шабанова, Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России, *СОЦИС*, № 5, 2002, стр.14-15.
- 67 ロシアの1922年労働法典のもとでは、人民裁判官に経済機関と労組の代表各1名を加えた特別労働法廷が、人民裁判所に置かれていた。
- 68 例えば、国家予算と裁判管区の労使による納付金とによって賄う「社会=労働裁判所」(А.Силин, Начинать надо с создания системы трудового правосудия, *Человек и труд*, № 2, 1998)、手数料、参加者からの罰金、使用者・労組・地方自治機関からの納付金と寄付金によって設けられる特別基金によって賄い、決定の一定割合が通常裁判所によって取消されたときは免許取消しを伴う競争的な労働紛争院〔Палаты по трудовым спорам〕(Концепция реформы трудовых отношений в Российской Федерации, в: Кацва и другие, *указ.соч.*などが提案されている。とくに後者は、労働紛争解決の民営化の構想である。
- 69 2001年9月に集团的労働紛争を解決するためのモスクワ労働仲裁裁判所が設置された。モスクワ労連の発議を起点とし、労働省とモスクワ市政府との協定にもとづいて設置されたこの実験的裁判所が注目されるのは、その背景に、モスクワにおける政労使三者協議システムとスト数の減少という実績があるとされているからである。近年とみに重視され、新労働法典においても高い位置づけの与えられている「社会的パートナーシップ」という文脈で紛争解決の手續化を図る試みと位置づけることができる (См. Трудовой арбитражный суд в Москве, *Человек и труд*, № 12, 1991; Трудовой арбитражный суд: во избежание суда, *Солидарность*, № 34, 2001; Завертелось! Трудовой арбитражный суд начал работу, *Профсоюзный Меганполис. Приложение к газете “Солидарность”*, № 36, 2002)。
- 70 Т.И.Заславская, М.А.Шабанова, Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России, *СОЦИС*, № 5, 2002.
- 71 ここでは、制定法規範としての法律と一定の価値を含んだ法とを区別する立場から、非法的实践〔неправовые практики〕と反法律的实践〔противозаконные практики〕とが区別されている。通常は、反法律的实践は非法的实践でもあるが、公式の規範が非法的である場合は、公式には反法律的な行為が社会によって正当で法的な行為と理解されることがありうる。それぞれの社会集団はどのような社会行動が法的であり、非法的であるかについて

の一定の観念をもっており、とくに転換しつつある社会においては、社会集団間のあいだにこの点での深刻な相違が存在するからである。См. там же, стр.5-7.

- 72 監督すべき役人は、非法的実践を弱めるよりも、その広がりから個人的利益を引き出そうとしている（使用者は彼らに非公式に「賃金」=賄賂を支払っている）という。См. там же, стр.14.