

講演

ユーゴスラヴィアにおける労働法の歴史と現状

——労働者の企業自主管理制度との関連で——

網 屋 喜 行

目次

はじめに——ユーゴスラヴィア概観——

I 一九七六年連合労働法における労働者の企業自主管理制度

II ユーゴスラヴィア労働法の歴史

III 連合労働法の概要

IV ソ連労働法との比較にみるユーゴスラヴィア労働法
おわりに——今後の研究計画——

はじめに——ユーゴスラヴィア概観——

私は、一九八二年十月一日から翌八三年九月二十四日まで、

ユーゴスラヴィアにおける労働法の歴史と現状

ユーゴスラヴィア労働法を研究するために、同国の首都ベオグラードに滞在した。この間、専ら、「ベオグラード外国語学校」に通学して、セルビア語の習得に努めつつ、傍ら、ベオグラード大学法学部ヴライコ・ブライチ Vojko Brajić 教授の下で、ユーゴスラヴィア労働法の研究を行った。幸い、初歩的にはあるが、ユーゴスラヴィア労働法を把握することができたので、お招きを受けた・この機会を利用して、ユーゴスラヴィア労働法の歴史と現状について、のべてみることにした。

本論に入る前に、ユーゴスラヴィアについて、多少、概観してみたい。ユーゴスラヴィアの正式の国名は、「ユーゴスラヴィア社会主義連邦共和国 *Socijalistička Federativna Republika*

Jugoslavia」という。人口は、一九八二年現在で、約二二六五万人、面積は二五万六〇〇〇平方キロである。これは、我國の本州と四国を合わせた程度の広さである。さて、ユーゴスラヴィアは多様性に富んだ国で、「七つの国境、六つの共和国、五つの民族、四つの宗教、三つの言語、二つの文字」をもっている。まず、ユーゴスラヴィアは、七つの国々即ちイタリア、オーストリア、ハンガリア、ルーマニア、ブルガリア、ギリシア及びアルバニアと、国境を接している。ユーゴスラヴィアは、六つの共和国と二つの自治州をもっている。六つの共和国とは、スロヴェニア共和国（首都はリュブリャナ）、クロアチア共和国（ザグレブ）、セルビア共和国（ベオグラード）、ボスナ・ヘルツェゴヴィナ共和国（サラエボ）、ツルナ・ゴラ共和国（チトーグラード）そして、マケドニア共和国（スコプリエ）である。故チトー大統領（セルビア語では、「チート」）はクロアチアの出身であり、その右腕であった・故カルデリ氏はスロヴェニアの出身であった。また、元・副大統領のジラス氏は、ツルナ・ゴラの出身である。さて、セルビア共和国は、二つの自治州即ち北部にあるヴォイヴォディナ自治州と南部にあるコソヴォ自治州を、ふくんでいる。前者は、ハンガリア人の自治州で、後者は、アルバニア人の自治州である。ユーゴスラヴィアに居住する主要な民族は、五つ即ちスロヴェニア人、

クロアチア人、セルビア人、モンテグロ人、マケドニア人である。ユーゴスラヴィア人が信仰する宗教は、カトリック教、セルビア正教、イスラム教、ユダヤ教の四つである。ユーゴスラヴィアでは、三つの言語が、主に用いられている。人口の八割弱は、「セルボ・クロアチア語」を喋るが、北部のスロヴェニアでは、「スロヴェニア語」が用いられ、また、南部のマケドニアでは、「マケドニア語」が使われている。こうした三つの言語は、ロシア語・ポーランド語と同じスラヴ語に属している。ユーゴスラヴィアでは、二つの文字つまり「ラテン文字」と「キリル文字」が使われている。ベオグラード及びザグレブの周辺では、セルボ・クロアチア語（これは、ベオグラード側からの呼称で、ザグレブ側は、クロアチア・セルビア語と呼ぶ）が用いられているのであるが、ベオグラードでは、キリル文字が、他方、ザグレブでは、ラテン文字が使われている。キリル文字というのは、ロシア文字と、殆んど同じものである。

ところで、こうした多様性をもつ・ユーゴスラヴィアに、統一国家が成立したのは、一九一八年二月のことであった。これより先、一三八九年から一八六七年までの約五百年間、ベオグラード以南の地域は、オスマン・トルコの支配下におかれていた。他方、ザグレブ以北の地域も、数百年間、オーストリア・ハンガリア帝国の版図に属していたのである。この統一国家

は、間もなく、一九四一年六月、ヒットラー・ドイツの急襲をうけて、たちまち崩壊し、国土は、ドイツなど数ヶ国の占領するところとなった。しかし、ユーゴスラヴィアの人民は、チトーのひきいる共産党の訴えに応えて、対独武力闘争に決起し、四年間に、約一七〇万人の戦死者（当時の人口のほぼ一割）を出しつつも、自力で、民族の独立を回復した。その後、一九四五年一月二十九日、人民共和国を樹立し、社会の社会主義的改造に着手した。現在、ユーゴスラヴィアは、対外的には、非同盟・中立の路線を追求し、対内的には、「自主管理」を特徴とする社会主義の建設に、取り組んでいる。これが、ユーゴスラヴィアの概観である。

Ⅰ 一九七六年連合労働法における労働者の企業自主管理制度

ユーゴスラヴィア社会主義は、「自主管理」をその特徴としており、その「自主管理」は、企業における自主管理と政治における自主管理を柱にしている。さて、この二つの自主管理のうちで、企業における自主管理は、一九五〇年六月の基本法によって法制化され、一九五三年の憲法的法律などを経て、一九七四年の第四次憲法及び一九七六年の連合労働法へと、展開していった。即ち、一九七六年の連合労働法は、一九五〇年に導

ユーゴスラヴィアにおける労働法の歴史と現状

入された・労働者の企業自主管理制度の二六年間に亘る展開の歩みを、集大成したもののなのである。この法律は、一九七四年の第四次憲法をふまえて、企業における自主管理を詳細に規定している。そこで、この法律の規定する「連合労働の諸形態」と「労働者による自主管理の遂行」について、明らかにしてみる。

一、連合労働の諸形態

「連合労働」とは何か。「連合労働 *udruženi rad*」とは、労働者が、その労働を、他の労働者の労働及び生産手段と結びつけること即ち労働と資財との結集、である。では、連合労働は、いかなる形態をとるのか。連合労働の形態としては、「連合労働基礎組織」「労働組織」「複合連合労働組織」「自主管理利益共同体」「労働共同体」があり、更に、農民の連合労働、自営業者の連合労働、弁護士などの専門家の連合労働も、規定されている。

1 連合労働基礎組織 (*Osnova Organizacija Udruženog Rada*)

これは、連合労働の基本単位であって、労働者が、自主管理権を行使し決定を下す基礎的な場である（七四年憲法一四条二項・連合労働法一三条二項・一四条・三二〇条以下）。後にのべる・労働組織内で、技術的に一つのまとまりを持ち、独自に

経済計算のできる部分が、この「連合労働基礎組織」として組織される（三二〇条）。こうした基礎組織の形成は、関係労働者の労働者集会における一般投票によって、決定される（三八条・四六三条）が、決定の採択には、過半数の支持を必要とする（四六八条）。なお、基礎組織の形成が否決された場合は、再提案が可能である（四六九条）。

2 労働組織 (Radna Organizacija)

技術的分業関係にある又は利益を共通にしている・複数の基礎組織が、連合して、「労働組織」を形成する（一六条二項・三四六条以下）。この労働組織の形成は、関係基礎組織間の、労働組織への連合に関する自主管理協定の締結によって、行われる（三七一条）。

3 労働共同体 (Radna Zajednica)

「労働共同体」とは、労働組織を構成している諸基礎組織が、共通に関心をよせている・事務とか会計などの業務を行う労働者の集団である（一五条・四〇〇条以下）。こうした労働共同体の形成及び基礎組織との間の労働組織の形成は、いずれも、自主管理協定の締結によって行われる（四〇〇条）。

こうして、労働組織即ち企業は、複数の基礎組織及び労働共同体によって、構成されることになる。例えば、ノヴィ・ベオグラードに本社をもち、連邦各地に工場・事務所のある「In-

dustrija Mašina i Traktora」は、販売・輸出・設計などの部門を単位にする・一二の基礎組織と、二つの労働共同体をもっている。また、出版労働組織「Prosveta」は、ベオグラードに、一〇個の売店をもっているが、その一つが、「基礎組織」なのである。

4 複合連合労働組織 (Složena Organizacija Udruženog Rada)

「複合連合労働組織」は、労働組織の連合つまり企業連合である（一六条三項・三八二条以下）。この組織の形成も、連合に関する自主管理協定の締結による（三八三条）。

以上の形態の連合労働は、「連合労働組織 Organizacija Udruženog Rada」と総称される。さて、一九八一年現在で、二万九三九の基礎組織、一万三八八八の基礎組織をもたない労働組織、四四五一の基礎組織をもつ労働組織、四〇四の複合組織、五六二四の複合組織の労働共同体が、存在している。(Statistički Kalendar Jugoslavije 1983 str 17)。

5 連合労働のその他の形態

連合労働のその他の形態としては、同一部門の連合労働組織が、分業・市場調査・生産調整などのために形成する「事業共同体 Poslovna Zajednica」（三八八条）、教育・科学・文化・福祉・住宅建設・電力・水利・交通などに関する「自主管理理

益共同体 Samopravne Interesne Zajednice」(三八九条・三九二条)、「銀行 Osnovna Banka」(三九五条四項)、「生命財産保険共同体 Zajednice Osiguranja Imovine i Lica」(三九四条)がある。

6 農民などの連合労働

農民は、農業協同組合又は連合労働組織に結集することができる(憲法六二条・法二七五条以下)。市民的所有にある労働手段を用いて、自主的に個人労働を行う・自営業者は、職人協同組合に結集することができる(憲六五条・法三〇一条以下)。また、芸術・文化・弁護士などの専門活動家は、労働共同体を設立することができる(憲三一条・法一〇〇条以下)。

二、労働者による自主管理の遂行

労働者は、自主管理を、どのように遂行するか。基礎組織の労働者は、労働者集会における一般投票と労働者評議会における代表を通じて、決定を採択し、こうした決定を、事業管理機関に執行させるのである。また、自主管理の特別形態として、「自主管理労働者の監督機関」がある。

1 決定の採択

労働者は、「労働者集会での一般投票 referendum」を通じて、決定を採択する(四六二条)。基礎組織への労働者の労働の結集・基礎組織の労働組織への連合・基礎組織等の内規・基

ユーゴスラヴィアにおける労働法の歴史と現状

礎組織の計画の概要・資財を労働者の所得に配分する根拠・基準などは、こうした一般投票によって決定される(四六三条)。労働者は、基礎組織の活動と事業についての管理責任をもつ機関として、「労働者評議会 Radnički Savet」を形成する(憲九九条・法四九〇条)〔但し、労働者数が三〇人に満たない基礎組織は、労働者評議会を形成せず、そこでは、全労働者が、労働者評議会の機能を遂行する(四九〇条二項)〕。この労働者評議会が、事業政策の定式化・基礎組織の計画の採択・事業政策と基礎組織の計画を履行するための措置の確定などを、行なう(憲一〇〇条、法四九五条)。評議会のメンバー(五十一名)は、個々の基礎組織の労働者の社会的構成(職種・資格・男女・年令等)に、対応したものでなければならない(四九一条)。さて、労働者評議会は、「執行機関 Izvršni Organ」をもつ(四九八条)。この執行機関は、計画の提案、労働者評議会の決定の事業管理機関による執行に対する監督などについて、権限をもつ(五〇〇条)。執行機関のメンバーは、評議会のメンバー及び基礎組織のその他の労働者のなかから、選出される(四九九条)。労働者評議会及びその執行機関のメンバーの任期は、二年以下であって、二期をこえる連続選出はない(憲一〇二条・法四九二条・四九三条・四九九条)。これは、テクノクラート化予防のためである。また、後にのべる事業管理機関のメンバ

1は、労働者評議会・その執行機関に選出されることはできない（憲一〇二条・法四九三条・四九九条）。

2 事業管理機関による決定の執行

各々の基礎組織は、単独制又は合議制の「事業管理機関 Po. slovodni Organ」をもつ（五〇三条）。この事業管理機関が、基礎組織の事業の管理、労働過程の組織調整、労働者の直接的決定及び労働者評議会・執行機関の決定の執行などを、行なう（五一三条）。事業管理機関は、基礎組織の労働者評議会が、指名し解任するのであるが、労働者評議会による指名は、基礎組織の代表、労働組合の代表、社会共同体の代表から成る選考委員会の、公募による候補者選考を基礎にした・指名の提案にもとづいて、行われる（五〇四条）。任期は四年以下であるが、再選も可能である。

3 自主管理労働者の監督機関

各基礎組織には、「自主管理労働者の監督機関 Organ Samouprave Radničke Kontrole」が、形成される。この機関は、労働者・管理の諸機関・執行機関が行なった決定の履行などについて、監督を行なうものである（五五六条）。この機関のメンバーは、基礎組織の労働者によって、選出・罷免される（五五八条）。事業管理機関のメンバーは、この監督機関の構成員になることはできない（五六三条）。

以上は、基礎組織における、労働者の自主管理遂行の仕組であるが、これは、それ以外の連合労働組織にも、ほぼあてはまるのである。

II ユーゴスラヴィア労働法の歴史

社会主義ユーゴスラヴィアにおける労働法の歴史は、ブライチ教授によると、一九四一年六月にはじまる「第一期」、一九四四年一〇月のベオグラード解放以降の「第二期」、一九五〇年にはじまる「第三期」、そして、一九七一年以降の「第四期」に、区分することができる。労働法のこうした歴史をたどることとは、労働者による企業自主管理制度の形成・展開をたどることになるが、こうした観点で労働法史を扱えた場合、一九五〇年以降現在に至る「第三期」と「第四期」が、重要な意味をもつ。そこで、そうした二つの時期に焦点をあわせて、ユーゴスラヴィア労働法史を概観してみる。

一、社会主義ユーゴスラヴィアにおける労働法史の「第三期」は、一九五〇年六月の「労働者集団による、国有経済企業と上級経済連合の管理に関する基本法 Osnovni Zakon o upravljanju državnim privrednim preduzećima i višim privrednim udruženjima od strane radnih kolektiva」の制定とともに、はじまった。工場などの企業は、この基本法によっ

て、労働者集団が、労働者評議会と管理委員会を通じて、管理することになった。これは、一九四六年の国家経済企業基本法が導入していた・ソ連型の工業企業管理システム即ち国家が企業長を通じて国有企業を管理するシステムを、根本的に変更するものであって、ユーゴスラヴィアにおける企業の労働者自主管理制度の形成を意味していた。この基本法の採択は、チトーが同法採択のさいの演説でのべたように、まさに、一九四六年の「生産手段国有化法の採択後における最も重要な歴史的行為」であった。では、何故、この時期に、労働者による企業自主管理制度が導入されたのか。ユーゴスラヴィア共産党は、一九四八年六月、スターリンによって、コミンフォルムから除名されたが、それを契機に、それまでのソ連型経済システムの再検討を開始し、同党は、マルクス主義の古典に依拠しつつ、同時に、自国の解放闘争の経験をふまえて、労働者による企業自主管理制度の導入を決意していった。カルデリは、この間の事情を、次のように回想している。「長い共同の議論（コミンフォルムによる除名に関する引用者）の末、われわれが得た結論は、ある二つの要素、すなわち二つの原因がここで主役を演じたということ、そして将来も同じか、あるいはさらに大きな悪い役割を演じることになりかねないということであった」「わが国社会においては、われわれはまず、はじめの二つの要因

ユーゴスラヴィアにおける労働法の歴史と現状

（共産党の墮落、労働者階級の大衆が権力から分離してしまつたこと引用者）に結びついた問題を集中的に解決しなければならぬことがはっきりとした。かくして、ここに自主管理の理想が蘇る。それは、難しいことでも新しいことでもなかった。なぜなら、それはすでに人民解放闘争の中で生まれていたからである。人民解放闘争の中に打ち樹てられた人民樹力は、実はすべてこれ自主管理だったのである」「全党がこの方向に進路をとった」「自主管理をする労働者階級は、国家権力と経済権力のあらゆる桎梏に決定的な影響力を行使しなければならない」「チトーは、この提案（一九四九年春のある日、カルデリなどのユーゴ共産党政治局の何人かが、チトーに、自主管理を社会体制として組み立てることなどを提案した引用者）に賛成したばかりでなく、自主管理こそが社会主義の唯一可能な道なのだと考えた。彼は出発点を、『土地は農民に、工場は労働者に』というマルクス主義以前からの旧い労働者のスローガンに置いた」「全自主管理体制の基礎をなすものとして、われわれは、労働者評議会法を準備することに決めた」「一九五〇年、労働者評議会法が採択された」（カルデリ回想記、山崎那美子訳）。このようにして、一九五〇年の基本法が採択されたのであるが、これより先、一九四九年一月に、政府代表と労働組合代表とが連署した「国家経済企業の労働者評議会設立とその活動に関する

る指令 *Uputstvo o osnivanju i radu radničkih saveta državnih privrednih preduzeća* (三部・一六条) が発せられ、この指令が、国家経済企業への労働者評議会の設立を打ち出した。もっとも、この労働者評議会の行なった決定に、企業長が不同意の場合、労働者評議会の措置は、国家の企業指導機関である AOR の裁定があるまでは、企業長を拘束することができない (一一条) ことになっていたから、労働者評議会は、労働者の自主管理機関というより、労働者の経営参加機関とでもいふべきものではあった。しかし、それにも拘らず、この指令は、「ユーゴスラヴィアにおける労働者自主管理の発達史上の最初の成文化された文書」(岩田昌征氏) と、評価できるのである。この指令にもとづいて、労働者評議会の選挙が、二一五の企業で実施されたが、最初の労働者評議会は、アドリア海沿岸のスプリット港郊外の町ソリンにある「プルヴォボラツ」セメント工場で、組織された。こうした労働者評議会は、半年後には、八〇〇の企業に存在するに至るのである。ところで、この基本法は、いかなる内容の、労働者の企業自主管理制度を導入したのか。工場・鉱山・交通企業・運輸企業・商業企業・農業企業・林業企業・公営企業及びその他の国有経済企業においては、労働者集団が、企業の基本計画と決算の承認などについて権限をも、「労働者評議会 *Radnički Savet*」(一五名～一

二〇名の代議員、任期一年)を選出し (二条)、この労働者評議회가、企業の基本計画案の準備などに関する権限をも、企業管理委員会 *Upravni Odbor Preduzeća* (三名～十一名の委員、任期一年) を、選出する (四条)。他方、「企業長 *Direktor*」は、企業の作業過程を組織し、更に、計画と企業活動の遂行に対する直接的統制を行う権限を有していた (三六条) が、企業連合管理委員会又は公的機関によって、任命される (八条) ことになっていった。こうして、一九五〇年の八月から一〇月にかけて、九七万四九三二名の労働者・職員が働いている六三一九の企業で、労働者評議会の第一回選挙が実施され、一五万五一六六名がそのメンバーとなった。

二、一九五三年一月、一九四五年の建国以来、二番目の憲法 (「第一次憲法」は一九四六年一月の制定) が、「憲法的法律 *Ustavni Zakon*」の名称で制定された。この憲法は、経済における生産者の自主管理を憲法上のカテゴリーに高める (四条) とともに、勤労者集団の、経済組織を管理する権利、所得を自由に処分する権利などを、承認した (六条)。こうした規定が、労働法を変更し制定する必要性をもたらした。

三、一九五七年二月、「労働関係法 *Zakon o radnim odnosima*」(四二〇条) 及び「公務員法 *Zakon o javnim službenicima*」(四四三条) が、制定された。これは、自主管理制

度の導入以後における、労働法に与つての最重要事件であつた。社会主義ユーゴスラヴィアにおける、最初の労働法典となつた・この労働関係法の第一部（一条〜二三条）は、工場労働者だけでなく、事務職員にも適用された。この法律は、労働を行ふ一切の者を、「労働者」と定義づけた（一六条）。また、この法律は、労働者集団による労働関係の規制に言及してゐた。即ち、労働者と経済組織（企業）との間の労働関係は、両者の合意にもとづいて確立される（一三一条）が、労働者を雇用する決定は、労働者評議会の行ふところであつた（一三八条）。労働者評議会は、更に、「雇用規則」「報酬規則」を制定する権限を認められていた（三四六条・三五六条）。こうした・労働者集団による労働関係の規制は、後にのべる自主管理立法のはじまりを意味してゐた。なお、この法律は、自営業者の下で働く労働者の、労働契約（三八七条）及び団体協約（三七八条以下）による規制についても、規定してゐた。

四、一九六三年四月、「第三次憲法」が制定された。この憲法は、前文で、生産手段の社会的所有、賃労働関係の廃止、労働者自主管理等の基本的原理をうたいあげた。また、本文では、労働者の自主管理に関する権利・義務が詳細に規定された（九条）。それ故、この憲法は、「自主管理憲法」と呼ばれた。この憲法は、「労働組織」という概念を使用することで、自主

管理の妥当範囲を、従来の経済組織から非経済組織へと拡大した。また、この憲法は、自主管理権の内容を、「資本主義企業の資本家・経営者の有する管理権・経営権に匹敵するもの」（岩田氏）にまで、深化・拡大したのであつた。勤労者は、こうした自主管理権を、「憲法・法律・命令に則つて、労働者評議会・管理委員会・企業長に、委託した」（九〇条）。ところで、企業長は、五〇年の基本法では、労働者集団の選出するところではなかつたが、この憲法の九三条によつて、労働者評議会が任命することになった。

五、一九六五年の「労働関係基本法 Osnovni zakon o radnim odnosima」（一五〇条）は、六三年憲法の労働関係条項を、一層詳細に規定した。とりわけ注目すべきは、従来の「労働関係」という概念に代えて、「相互的労働関係」という概念を導入したことである。この概念は、六三年憲法一〇条の「労働組織において、勤労者集団のメンバーとして労働する勤労者は、相互に労働関係を設定する」を受けたものであつて、一九七六年連合労働法の一六一条に連なつてゆく。

六、労働法史の「第四期」は、一九七一年における「六三年憲法の第三次修正」で、はじまつた。この修正のなかで、労働法に与つて特に重要なのが、「労働者修正条項」（二一条〜二三条）であつた。そこでは、「連合労働基礎組織」という概念が、

それまでの「労働組織」という概念に先行するものとして、導入された。これは、企業規模の拡大とテクノクラートの抬頭による労働者自主管理の形骸化を阻止するために、労働者自主管理の基礎を、従来よりもより小さな単位即ち現場に、据えようとするものであった。この連合労働基礎組織は、連合労働の基礎的形態であって、労働者は、この組織において、相互の労働関係を直接かつ平等に秩序づけ、自己の労働の条件と成果について決定を行い、相互関係を自主管理立法を通じて規制する（二二条）ことになった。こうして、七一年の憲法修正は、生産企業内での労働者の自主管理を強化したのであるが、同時に、生産者の自主管理権を拡大するために、流通・金融にもメスを入れ（二二条、更に、生産企業労働者の意思を、教育・科学・文化・保険といった経済外の分野へも、より直接的に反映させようとした。

七、一九七四年二月、「第四次憲法」（四〇六条）が制定された。これは、七一年の憲法修正条項が目指した方向を、推進し体系化するものであった。つまり、この憲法は、物質的生産の分野からはじまって、流通・金融の分野を経て、教育・科学・文化・保健などの分野に至る自主管理と、コミュニケーションなどの社会政治共同体における自主管理とを、極めて詳細に規定していた。

八、一九七六年十一月、労働法を第四次憲法に一致させるた

めに、「連合労働法 Zakon o udruženom radu」が採択された。この法律は、次のような構成をとっている。第一部〓基本規定（一条〓四四条）。第二部〓連合労働労働者間の社会・経済関係（四五条〓三一九条）。第三部〓自主管理にもとづく連合労働の組織化（三二〇条〓四六〇条）。第四部〓連合労働者による自主管理の遂行（四六一〇条〓四六六条）。第五部〓罰則（六四七条〓六五九条）。第六部〓経過規定・付則（六六〇条〓六七一条）。なお、この法律の採択に先立って、連邦議会の連邦院は、準備草案を公開討論に委ねた。準備草案は、二〇七ケ条の修正と三二ケ条の追加を、受けた。こうした公開討論をふまえて、連合労働法の最終草案が作成されたのである。

連合労働法の採択後、六つの共和国と二つの自治州は、一九七七年から七八年にかけて、それぞれ、「労働関係法」を制定した。

注

以上の記述は、主として、ブライチ教授の分析にもとづいているが、岩田昌征・山崎那美子両氏の研究にも、大きく負っている。なお、「一九五〇年の基本法」以下の諸法律の詳細については、私の旧稿「ユーゴスラヴィアにおける労働者の企業自主管理法制の展開」（１）（２）〔鹿児島県立短期大学「商経論

叢」第二八号・第二九号、所収」を、参照して頂きたい。

III 連合労働法の概要

連合労働法の構成及び連合労働法における労働者の企業自主管理制度については、既にのべたので、ここでは、労働法の法源、労働関係の確立と終結、労働紛争の解決、労働組合の役割といった問題について、とりあげてみる。

一、労働法の法源

労働法の法源としては、国内的起源をもつものと、国際的起源のものがある。国内的起源をもつ法源とは、憲法・法律及び自主管理立法のことである。他方、国際的起源の法源とは、ILO条約などである。以下、国内的起源の法源について、説明を行なう。

1 憲法 (ustavni zakon)

連邦憲法・六共和国の憲法及び二自治州の憲法の労働関係条項が、労働法の法源である。例えば、一九七四年の連邦憲法（前文、基本原則I～X、六部四〇六条）は、労働の権利（一五九条）・労働の自由・雇傭における平等（一六〇条）などを規定している。更に、この憲法は、基本原則のIIIで、労働とその成果が人間の物質的・社会的地位の基礎であること、労働者の連合労働基礎組織を組織する権利等を規定している。これら

が、労働法の法源となる。ところで、すべての法律と自主管理立法は、憲法に合致しなければならない（二〇六条）。法律・自主管理立法の合憲性審査は、憲法裁判所の管轄に属している（二〇五条）。

2 法律 (zakon)

これには、連邦レベルの法律と共和国・自治州レベルの法律がある。連邦レベルの法律としては、一九七六年の連合労働法及びそれに関連する法律（例えば、一九八〇年の「連合労働組織の形成と解体に関する法律」）があるが、連合労働法は、連合労働に関する基本法である。この連合労働法をうけて、各共和国と自治州は、それぞれの「労働関係法」を制定した。即ち、一九七七年に、ボスナ・ヘルツェゴヴィナ共和国、ツルナゴラ共和国、マケドニア共和国、スロヴェニア共和国、セルビア共和国、ヴォイヴォディナ自治州、コソボ自治州で、一九七八年には、クロアチア共和国で、「労働関係法」が制定されたのである。これらの労働関係法は、関係共和国・自治州の特殊性をふまえて、連合労働法を、より一層ふえんしている。

3 自主管理立法 (samoupravni opšti akti)

これは、労働法の法源としては、最も重要であり、かつ最も数が多いといわれている。自主管理立法は、「社会契約」「自主管理協定」及び「その他の自主管理立法」という形式で存在し

ていて、こうした自主管理立法によって、「労働者およびその他の勤労人民は、自主管理の基礎のうえに、その相互関係を規制し、利益を調整し、広汎な社会的意味ある関係を規制する」(七四年連邦憲法一二〇条)のである。

① 社会契約 (društveni dogovori)

これは、「コミューン (opština) ・共和国・連邦などの「社会政治共同体 društveno-politička zajednica」を一方の当事者とし、これと、連合労働組織・労働組合その他の「社会政治組織 društveno-politička organizacija」などとの間で、締結される(憲一二四条、連合労働法二七条三項)。それ故、これは、関与する労働者の点からみると、最も範囲の広い自主管理立法なのである。社会契約は、労働法の領域では、「所得の分配および個人的報酬と集団的消費のための資財の配分、国内・国外における雇用政策」などを規制・調整するために、締結される(法五七九条)。

② 自主管理協定 (samoupravni sporazumi)

これは、連合労働組織などの労働者が、相互に締結するものである(憲一二一条・法二七条二項)。こうした自主管理協定のなかで、最も重要なのが、「基礎組織への労働者の結集に関する協定」(法五八六条)であって、これは、基礎組織の労働者の過半数が、労働者集会の一般投票で支持を表明した場合

に、採択されたものとみなされる(法四六八条)。これに対して、「労働組織もしくは複合組織への結集に関する協定」(五八六条)は、基礎的なものではなく、二次的な協定である。この他に、「計画の概要の確定、社会的分業と社会的再生産における利益の調整、所得分配の根拠と基準の確定、労働の自由な交換における関係の調整、連合労働者の相互的關係の調整」といった目的などでも、締結される(同上)が、これらの協定は、前記の結集に関する協定と一致しなければならないのである。

③ その他の自主管理立法 (drugi samoupravni opšti akti)

これは、上述の結集協定に依拠したものであって、例えば、基礎組織の内規 statut (三三七条)、労働組織の内規 (三七四条、複合組織の内規 (三八五条) などである。基礎組織の内規は、「労働者評議会、その執行機関・事業管理機関の、構成・選出・罷免・活動範囲」などについて、規定する(三三七条)。

ところで、こうした自主管理立法は、憲法への適合性、法律・社会主義社会の道徳諸原則に反しないことが、要求されている(五七五条)。なお、この自主管理立法については、その法的性質に関する論争(契約説・規範説・折衷説)が存在していて、その論争は、さながら、我国における労働協約の法的性質論争を、ほうふつさせるものがある。

「連合労働裁判所の判決」は、時折、第二次的な法源として位置づけられている。また、私的セクターの労働関係においては、「団体協約」が、関係自営業者と労働者を、規制している。

二、労働関係の確立と終結

ユーゴスラヴィアの労働法及びその理論によると、労働関係は、主として、連合労働における労働者間の関係を指すものと考られている。また、自営業者とその被用者との間の関係も、労働関係なのである。しかし、前者の労働関係と後者の労働関係とは、法的性格の大きな違いが存在している。

1 連合労働者の労働関係

この関係は、もはや、ある者が他の者を雇用する関係ではなくて、すべての者が互に労働関係を結ぶ「相互的労働関係」として、扱えられている。即ち、連合労働法一六一条は、次のように規定している。「本法律のもとで、連合労働者の労働関係とは、基礎組織または労働共同体の労働者が、社会的資財を用いて労働する自己の権利を行使するにあたり、社会的資財を用いておこなう共同した労働において確立する相互関係で、法律にしたがい、個々人と集団の権利・義務・責任を確定する自主管理法令によって規制する相互関係を意味するものと、理解される。本条第一項にいう労働関係は、また、法律にしたがい、連合労働の契約組織・農業協同組合その他の協同組合・労働と

資財のその他の結集形態における、相互の労働関係をも意味するものと、理解される」。こうした扱え方は、一九六三年憲法一〇条以来のものである。

さて、一五才に達して、おおむね健康な者は誰でも、自由、対等にかつ同等の条件のもとで、法律と自主管理法の規定する方法に従って、基礎組織の労働者と労働関係を確立することができる（一六七条）のであるが、こうした相互的労働関係の確立には、労働者評議会の決定と労働者の申し立てとが、必要である。即ち、まず、労働者評議会が、広告または公募による選考の呼びかけに応じた候補者のなかの特定の者と、労働関係を確立することを決定する（一七〇条）。次に、その労働者が、基礎組織への労働者の労働の結集に関する自主管理法協定・労働関係を規制する自主管理法及び組織内規について知らされて、かつ同意している旨を書面で申し立てると、この労働者和其他の労働者との労働関係が確立したとみなされることになる（一七三条）。こうして確立する労働関係は、通常、期間の定めのない関係である（一七四条）。労働関係は、労働者の申し立て・労働者と労働者評議会との間の合意・労働者の職務遂行の拒否などによって、終結する（二二一条）。なお、労働関係は、一定の場合、法律の強制力によって、終結させられることがある（二二六条）。

2 自営業者とその被用者との間の労働関係

一九七四年憲法は、市民的に所有する生産手段を用いて、自立的に個人労働を行う「自営業」について、その営業の自由を保障している（一六四条）。ユーゴスラヴィアでは、一九四六年末までに、全ての工業は、零細な地方工業を除いて、国有化され、また、四八年前半までには、小規模の工商業も国有化されたのであるが、農業と手工業は、こうした国有化の例外となった。それ故、金属加工・理髪・自動車修理・タクシーなどの業種では、圧倒的に自営業者が多い。こうした自営業者は、法律の指示する範囲で、労働者を雇用することができる（三四条）。例えば、セルビア共和国の場合、家族以外に、五人まで雇用することができる。この自営業者と被用者との間の労働関係は、労働契約にもとづく雇用関係なのである。「労働契約 *ugovor o radu*」は、雇用期間・仕事と労働場所の特定・労働時間・収入などについて、規定しなければならない。この労働契約は、関係労働組合と経済会議所（一七条）との間で締結される「団体協約 *kollektivni ugovor*」と、一致することが要求されている。このようにして、労働契約と団体協約は、ユーゴスラヴィア労働法においては、私的セクターのみにかかわる制度となっている。なお、自営業部門で雇用されている労働者は、約五〇万人で、全国の労働者総数の約一〇％である。

三、労働紛争の解決

労働紛争は、連合労働裁判所・憲法裁判所および通常裁判所において、処理されている。

まず、連合労働における個別的紛争及び集团的紛争は、一九七四年憲法によって、「連合労働裁判所 *sud udruženog rada*」が、処理する（二二六条）。即ち、労働者などは、自己の権利を侵害するような決定に対して、基礎組織の管理機関・労働者評議会による再審査を受けた後、三〇日以内に、基礎組織の所在地を管轄する連合労働裁判所に提訴することができる。職業的裁判官およびパートタイムの裁判官である労働者から編成されている・連合労働裁判所は、裁判についての一般的又は特別の手續に則って、事実の認定を行い、決定を下す。労働者は、裁判所の決定に不服がある場合、決定後一五日以内に、共和国、自治州にある連合労働裁判所の最高裁判所に、控訴することができる。控訴理由は、事実誤認、法令適用の誤りなどに限定されている。控訴が行われると、第一審の決定は発効しない。控訴審の判決に対しては、上告することができない。これは、連邦レベルには、連合労働裁判所が設置されていないためである。なお、判決の名宛人は、当該基礎組織の事業管理機関である。

さて、労働者は、自主管理立法が憲法に一致しないと考える

ときは、「憲法裁判所 ustavni sudovi」に提訴することができる。憲法裁判所は、法律と一切の法規範についての合憲性審査権をもっている（憲二〇五条）、連邦レベルと共和国もしくは自治州レベルに、設置されている。

私的セクターにおける自営業者と労働者間の紛争は、「通常裁判所 redovni sudovi」が処理する（憲二二一条）。一九七四年憲法の制定以前は、通常裁判所が一切の労働紛争を処理していたのである。通常裁判所は、連邦レベルと、共和国もしくは自治州レベルに設置されている。

各コミュニティには、「自主管理社会弁護士 društveni pravobranilac samoupravljanja」という独立機関が、設置されている（憲一三一条）。この機関は、労働者の自主管理権を保護するために、措置を講じ、法的救済を行う任務を与えられている。この機関は、前にのべた連合労働裁判所への提訴権をもっている。

ところで、憲法四七条は、「通常の方法では解決できない紛争」の処理について、規定している。連合労働法も、これに対応する規定をもっている（六三六条〜六四〇条）。労働者は、そうした紛争が発生した場合、関係する労働組合組織に、自分の要求を提出する権利と義務をもっている。これをうけて、当該労働組合組織は、紛争解決の手続を開始するとともに、然る

べき連合労働組織の管理機関又は社会政治共同体の機関と協力して、紛争解決の措置をとらなければならない。では、「通常の方法では解決できない紛争」とは何か。ストライキのことである（もつとも、ユーゴスラヴィアでは、「労働の停止 obustave rada」と呼んでいる）。「赤旗」一九八三年一月二八日号の伝えるところでは、昨一九八三年、ユーゴスラヴィア全土で、一七四件のストライキがあつて、一万三五〇七名の労働者が参加した。ストライキの継続時間は、平均五時間五〇分であつた。参加労働者数は増えているものの、発生件数は、八〇年代になって減っているという。ストライキの原因は、給与の低さ七四件、給与支払いの遅れ二四件、給与の計算違い二二件、労働条件の不満一八件などである。なお、ネツツァ・ヨヴァノフが、一九七九年に、「ユーゴスラヴィアにおける労働者のストライキ——一九五八年〜一九六九年——」という著書を發表して、ストライキの統計的整理と実証的考察を試みた。

四、連合労働における労働組合の役割

労働者は、一九四六年の憲法以来、労働組合への加入権を認められている。現在、大多数の労働者は労働組合に加入しており、労働組合の基礎組織が、連合労働基礎組織を単位に設けられている。労働組合の全国組織としては、「ユーゴスラヴィア労働組合同盟 Savez Sindikata Jugoslavija」（一九八〇

年現在で五三九万名)がある。これは、共和国もしくは自治州単位の労働組合組織および六つの産業別組織から、構成されている。憲法は、こうした労働組合に対して、自主管理に関連する権利を保障し(一二二条)、他方、それにもとづいて、連合労働法が、詳細な規定をおいている。労働組合のそうした自主管理権は、次の四つを内容としている。

1 自主管理的規制への参加に関して

労働組合は、社会契約の締結権をもっている(五七九条)。労働組合は、自主管理協定締結のイニシヤティブをとり(五八九条)、その締結を提案することができる(五九〇条)。即ち、労働組合は、「連合労働者の労働関係の規制を目的とする自主管理協定または所得の分配と個人所得への資財配分のための根拠・基準の確定を目的とする自主管理協定」の締結に、参加するのである(同上)。また、労働組合は、締結された自主管理協定が、憲法の定める・労働者の自主管理権と社会経済関係を侵害すると考える場合には、その再検討を提案する権利をもっている(五九六条)。

2 自主管理権問題の決定への参加に関して

労働組合は、連合労働組織が、労働者の自主管理権および労働者と連合労働組織の物質的地位・利益に関係する問題の決定を行う場合、こうした問題の検討に参加し、要求を提起するこ

とができる(三六条一項)。

3 労働者権の保護手続への参加に関して

連合労働者は、自分の利益が侵害された場合、自主管理機関などに、自分の権利の保護を求める権利がある(一二〇条)。労働者が権利の保護を求める請願を行うと、基礎組織の関係機関は、そうした請願について決定を下すのであるが、決定を下す前に、予め、関係労働組合組織の意見を聞かなければならない(一二三条)。この場合、労働組合は、労働者の要請にもとづいてまたはその同意をえて、その労働者の代理人となることができる(同上)

4 生産手段の社会的所有に対する社会的保護への参加に関して

社会的資財を用いて労働する権利・社会的所有に基礎をおくその他の権利の、行使が妨害または制限をうけた場合、社会的所有に対する保護が講じられることになっている(六一一条)、そうした場合、基礎組織の労働組合は、連合労働組織に対して、社会的保護の暫定措置―事業管理機関の交代・労働者評議会の解散など(六二二条)―をとるように、提唱することができる(六二三条)

以上が、連合労働における労働組合の役割である。なお、労働組合は、私的セクターにおいては、関係経済会議所との間

で、「団体協約」を締結することができる。

IV ソ連労働法との比較にみるユーゴスラヴィア労働法

ここでは、ユーゴスラヴィア労働法とソ連労働法との初步的な比較を、試みたい。

一、ソ連労働法の場合、労働契約と団体協約を、その主要な制度として指摘することができる。「労働契約 *Трудовой договор*」というのは、労働主体と生産手段との間を結合する法的形態であって、個々の労働者と、管理部によって代表される国营企業との間の合意である。労働者は、この労働契約によって、特定の専門技能又は任務を遂行する義務を負い、他方、企業は、賃金支払の義務を負う（一九七〇年の「ソ連邦および連邦構成共和国の労働立法の基礎」八条）。こうして、労働契約の締結が、特定の労働者と企業との間の具体的な法的関係を発生させる根拠である。労働契約の内容を構成しているのは、両当事者の権利・義務を定める諸条項であるが、こうした条項の多くは、労働立法及び団体協約の制約下にある。従って、労働契約の条項が、労働者職員の状態を、共和国の労働法と比較して悪化させる場合及び別の形でこうした法律に矛盾する場合、それらは無効となるのである（五条）。¹⁾ 又、「団体協約 *Коллективный договор*」は、労働組合の工場委員会が、その企業の労働者職員集団を代表して、企業管理部と締結する合意である（六条）。この団体協約は、その企業における労働と賃金問題の基本条項をふくんでいなければならないし、また、労働時間・休息時間・労働報酬・物質的刺激・労働保護に関する基準的性格をもつ規定も、ふくまなければならない。団体協約は、更に、企業管理部と労働者・職員集団との間の相互義務（生産計画の遂行など）、管理部と労働組合工場委員会との間の義務（例えば、労働者・職員の生産管理への参加）を、規定することになっている（七条）。団体協約の各条項は、労働立法に抵触してはならない（一九七一年の「ロシア共和国労働法典」八条四項）。こうした団体協約は、企業のすべての労働者職員に対して、労働組合員であるか否かに関係なく適用されるのである（基礎六条）。

二、さて、ユーゴスラヴィア労働法の場合、労働契約と団体協約は、既にのべたように、私的セクターのみに関わる制度なのである。即ち、自営業者とその被用者だけが、労働契約を締結するのである。また、団体協約は、自営業者と被用者との間の労働関係を規制するにすぎない。こうして、ユーゴスラヴィアでは、労働契約と団体協約は、今や、全ての労働者に関係する制度ではなくて、私的セクターのみを規制する制度となっている

いる。では、自主管理が導入されている社会的セクターの場合、労働関係の設定原因は、一体、何なのか。この点、ブライチ教授は、次のように書いている。「労働契約は、歴史的には、労働関係設定の主要原因であった。現在でも、一連の国々ではそうである。しかし、我国の連合労働における労働関係を創設する場合には、労働契約も、それを類推させるものも、それに類似するものも、一切存在していない」(V. Brajic, Radno Pravo 1983 str 97)。だとすると、労働関係の創設には、何が必要なのか。既にのべたことではあるが、繰り返しておく。まず、基礎組織の労働者評議会が、特定の労働者と労働関係を確立することを、決定しなければならない(一七〇条)。こうした特定の労働者は、広告または公募による選考の呼びかけに応えた候補者のなかから、労働者評議会が選出された者である(一二二条)。次に、その労働者が、労働者評議会に対して、文書による申し立てを提出しなければならないが、その申し立ては、基礎組織への労働者の労働の結果に関する自主管理協定などを承知しており、そうした協定中に規定されている労働者の権利義務を承認したことを、内容とする(一二三条)。連合労働法は、労働者評議会によって選出された労働者が、文書によって、こうした内容の申し立てを提出したときに、労働関係が確立したものとみなしている(同上)。こうして、連合労働

における労働関係の確立には、労働者評議会の決定と労働者による申し立て文書の提出とが、必要なのである。この点、一九五七年の「労働関係法」一三一条は、「労働関係は、労働者と経済組織との間で締結された合意にもとづいて確立される」と、規定していた。これは、前にのべた・ソ連現行法の規定と、極めて酷似している。

三、このようにして、ユーゴスラヴィア労働法をソ連労働法と比較した場合、「労働契約および団体協約の適用範囲の縮小」を、ユーゴスラヴィア労働法の特徴として指摘することができ。こうした特徴は、ユーゴスラヴィアにおける、労働者の企業自主管理制度の展開と、まさに対応するものである。

おわりに—今後の研究計画—

私は、ユーゴスラヴィア労働法の研究に必要と思われる文献を、ベオグラード滞在中に、百数十冊収集し、その全てをもち帰った。それ故、今後数年間は、とりあえず、以下の項目について、研究、調査を進めてみる予定である。「一、ユーゴスラヴィアにおける自主管理社会主義と労働法。二、ユーゴスラヴィア労働法の歴史。三、労働法の法源。四、連合労働法。五、自主管理立法。六、共和国レベルの労働法。七、ユーゴスラヴィアにおける労働契約と団体協約。八、連合労働法の一〇年。

九、他の社会主義諸国の労働法との比較におけるユーゴスラヴィア労働法」。これが、当面の研究調査項目であるが、こうした研究は、何分、セルビア語への習熟を不可欠とする作業であるから、前途は多難である。集中的に取り組んで、研究を完成させようと考えている。

追記

これは、一九八四年一月一四日に、早稲田大学比較法研究所で、講演を行なったさいのテキストに、多少の加筆をほどこしたものである（一九八四・二・二二記）