

資 料

ロシア労働法・環境法の現況

—第3回比研・モスクワ大学法学部共同シンポジウムより—

直 川 誠 蔵

第3回比研・モスクワ大学法学部共同シンポジウムは、1994年10月モスクワ大学において実施された。双方の報告者および報告テーマは以下に示すとおりである：

A. D. ザイキン教授「ロシア労働法の対象、方法および体系」

V. V. ペトロフ教授「環境の有害な作用によって人の健康に加えられた損害の賠償の法的諸形態」

中山和久教授 "The characteristics of the Japanese labour law and its problems"

牛山 積教授 "Theoretical problems on relief system for injury caused by environmental pollution and the influence of pollution trial on environmental policy-making"

環境法にあてられたシンポジウムの当日、たまたまペトロフ教授の急病により、モスクワ大学側からは急遽かわりにオソーキン教授の「環境保護立法の裁判所による適用について—元ソ連最高裁判事としての体験を通じて—」と題する報告が行われた。しかしペトロフ教授の報告テーマそのものは事前に日本側シンポジウム参加者に配布されていた。

両法部門ともシンポジウムの場において活発かつ興味深い質疑応答・意見交換が行われた。とくに、労働法部門では中山報告についてのロシア側の質問が数多く出され、ついに予定された時間内ではロシアの現段階の新労働法制をめぐる日本側の質問を扱いきれず、後日文書の形で返答するという事になった。待ち望んでいたその返事（きわめて詳細なもの）をわれわれは年あけて95年4月に受け取ることが出来た。

以上のような次第であるので、ここでは、第一部としてザイキン、ペトロフ

両教授の報告テーゼ（原文ロシア語）の全文をまず紹介し、第2部として中山教授の新ロシア労働法制をめぐる質問の答（原文は同じくロシア語）を一括して紹介したい。（なお、中山教授への返答とともに、マルチェンコ教授およびオソーキン教授から貴重な論文・資料の送付を受けたが、これらについては別に紹介の機会を得たい。）

市場経済をめざす新ロシアの法制度の現状を知る上で何らかの参考になりうれば幸いである。

ロシア文の翻訳については、早大法研研究生および法学部学生諸君有志の熱心な協力をもとにして仕上ることができた。担当者の氏名はそれぞれの箇所に示してあるとおりであるが、訳文に関する責任はすべて直川が負うべきものであることはいうまでもない。訳出の基本方針としては、原文を最大限尊重し疑問の点もしばらくそのままとした。

なお、中山、牛山報告（英文）は、比較法研究所の刊行にかかる "Waseda Bulletin of Comparative Law" Vol. 13 に掲載されている。

—第1部—

A. D. ザイキン（モスクワ大学法学部
労働法講座主任教授）

“ロシア労働法の対象，方法および体系” （報告のテーゼ）

1. ロシア労働法は，その他のロシア法の部門と同じように，法律部門としてのその独立性を特徴づける二つの標識を持っている。そのような標識であるのは規制の対象，つまり法によって規範化され，確立され，保護される同種の社会関係の範囲であり，また規制の方法，つまり国家が法規範の所与の総体にもとづき，それを用いて労働法的関係の主体である人々の，国家にとって必要な

行動を確保するその特殊な方法である。

2. 労働法の対象は、労働者の労働関係およびこれに密接に結び付いているその他の社会関係である。

労働法の対象である労働関係は以下の特色を持っている：

- a) その関係への参加者の企業、施設、団体の労働集団への加入、それら企業等の就業内規への従属；
- b) 事前に定められた一定の職務の、労働者による遂行；
- c) 一定の労働時間において所定の労働基準量を遂行する労働者の義務；
- d) 有償的性質を持っていること。

労働関係に密接に結び付いているその他の社会関係としては、以下のものがある：

- * 市民と就職斡旋機関との間；
- * 労働組合と使用者との間；
- * 労働安全監督機関と企業、施設、団体の管理部との間；
- * 労働契約の当事者と労働紛争解決機関との間など。

3. ロシア連邦労働法典第1条によれば、労働法は全ての労働者の労働関係を規制する。これは、ロシアの市場関係への移行および生産用具と生産手段の所有形態の多様性に関連して、ロシアの労働法規範が国有、市有、協同組合有、賃貸借的、株式的および私有である企業、施設、団体における全ての労働者に適用されるということを意味する。

4. 労働法の方法は以下の四つの要素から成り立つ：

- a) 労働法的関係およびそれに結び付いているその他の法的関係の主体の共通の法律上の地位；
- b) 法的関係の発生、変更、消滅の根拠；
- c) 法的関係の主体の権利および義務を決定する手続；
- d) 権利の保護および義務の履行の確保の方法。

労働法主体の共通の法律上の地位の特徴は、労働法的関係におけるその主体の相互関係が、法律上の平等と従属との組み合わせという原則に基づいている、ということに現われる。労働者と使用者とはお互いに独立、自由、同権のパートナー（相手方）として労働関係に入り込む。

平等は、労働法的関係に加入するかしないかの問題の解決における等しい可能性に現われている。そしてその労働法的関係の発生根拠は参加者の自由な意思表示なのである。

最後に、労働法的関係の参加者の平等は、権利と義務の双方向的な分配に現われている。

それと同時に、労働法的関係の当事者の平等は企業、施設、団体の就業内規の遵守に結び付いた従属と組み合わせられる。このような従属は労働過程の指導者と実行者との結び付きなしでは実現不可能な協同作業の性質から出てくる。

労働法の方法の第二の要素は労働法的関係の発生、変更、消滅の根拠の独自性と結び付いている。労働法的関係の発生の主要な根拠は労働契約であって、この契約は労働者が自分自身の判断によって職場と職業を選ぶことを可能にする(もちろん、使用者の承諾を考慮に入れて)。このように、労働法的関係の発生は、通例、個別契約の原理に基づいている。

労働法的関係の変更も、通例、その当事者双方の合意に基づいている。

労働法的関係の消滅はその当事者の合意によってもまた当事者のそれぞれの発意によっても生じうる。

労働法の方法における第三の要素は、労働法的関係の主体の権利と義務の確定の特徴に現われる。この特徴は、第一に、労働組合および労働集団が労働法的関係の内容形成に参加すること、および第二に、中央規制と地域的規制が組み合わせられることにある。この場合、われわれの経済が市場関係へ移行しつつある状況の中で、このような労働関係規制の組み合わせは急変したということ強調しなければならない。現在、労働関係の中央規制は、通例、最小限の法的保証を定める勧告的な性質を持った規範を含んでいるのであり、地域的規制は、地域的な規範的アクト(その職場の就業内規、団体協約、賞与規定など)によって労働関係の様々な面に関わる数多い問題を具体的に解決し、また労働関係の領域における最小限の法的保証の水準を高めている。

労働法の方法における第四の要素は、労働権の保護および義務の履行の確保の方式の特殊性にある。労働法の規範は、労働者の労働権の保護を使命とする機関の設置を規定している。このような機関は労働紛争委員会である。労働法的関係の当事者の義務の履行を保障するために、労働法規範は規律責任および物質的責任の措置を定めている。

5. 労働法は複雑な内的構成をもった統一ある体系を形成する、相互に結び付いた法規範の総体である。

労働法の体系は、整序された不可分の一体に結合された法規範の結合体であり、その不可分の一体は相対的に独立的であるとともに相互に結び付いた法的制度への同時的內部分割を伴っている。そのうえに、法的制度は法規範として

まとまっているその同一性（共通性）の程度にしたがって労働法の主要な二つの部門に分けられる。すなわち、労働法の総則および各則である。

労働法の総則は全般的な意義を持つ制度の規範を含んでいる。総則に属する法規は次の通りである。すなわち、規制の目的および課題を定める規範、労働法により規制される関係の範囲、その関係の主体構成、労働者の基本的な労働の権利および義務、労働組合および労働集団の権利に関する規範および労働関係の法的規制の団体協約的形式に関する規範。

労働法の各則部分は特殊な制度を含んでいる。それに属する制度としては労働契約、就職斡旋、労働時間および休憩時間、賃金、労働標準化、保証および賠償、労働安全、労働規律、労働法的関係の当事者の物質的責任、労働紛争の審理、労働立法の遵守に関する監督および管理、およびその他の若干の制度がある。

〔ビストラ・ストイチェヴァ（法研院生）訳〕

V. V. ペトロフ(モスクワ大学法学部環境法・ 土地法講座主任教授)

“環境の有害な作用によって人の健康に 加えられた損害の賠償の法的諸形態”

ロシア連邦憲法によれば、各人は好適な環境に対する権利ならびに人の生命および健康に及ぼされた環境の否定的作用（自然的または人為的）に起因する損害の賠償を受ける権利を持つ。

人のエコロジック的権利を規定する憲法のこれらの諸規定は、ロシアの以下のような現行立法においていっそう具体化されている：民法典（459条）；ロシアの連邦的諸法律「自然環境の保護について」、「住民の衛生・防疫の福祉について」（5条）；「市民の健康保護に関する」ロシア連邦立法の基礎（1条）。

市民の健康にたいする損害の賠償に関するエコロジック的諸関係において中心的位置を占めているのは、「自然環境の保護に関する」ロシアの法律である。ここには、健康で好適な自然環境にたいする市民の権利をテーマとする特別の章があり、そのなかで自然環境の分野における市民および自然保護社会団体の権限が定められている。これらの諸権利の実現の国家の側からの保障として、同法は、市民のエコロジック的権利の侵害に起因する損害の賠償に関する、市民、その代表者、検事の訴えを審理する権利を裁判所に与えることとする規範を定めている。

同法は、損害賠償の法的基礎—損害の概念、損害の構成要件、損害賠償の根拠および損害賠償の諸形態—をさだめている。

I 環境に起因する、健康にたいする損害の概念および構成要件

環境の有害な作用に起因する、生命および健康に対する損害は、身体[organism]の生命維持機能の完全なもしくは部分的な喪失において表現される。現存する分類に従えば、自然環境に対する損害が自然利用者にたいする損害の惹起

と結びついているとき、それは経済的損害とみなされ、自然のエコロジー・システムによって惹起されるときは、エコロジー的損害とみなされる。人の生命および健康にたいする損害はエコロジー的損害の一部であるが、しかし独立の意義を持つ。したがってそれは人（ひと）的〔anthropological〕損害となづけられる。

人の健康にたいする損害の発生根拠は、環境の有害な作用である。それらはその発生の仕方によって自然的なものと人に起因するもの〔anthropogenic〕とがある。

人に損害を與える自然的プロセスは、そのように普通考えられているように、人によって誘因を與えられるのであるにしても、自然世界の運動法則を反映している。ここに発生する市民と国家との間の関係の特殊性のために、損害の補償は通例、政府の特殊な決定にもとづいて解決される。ロシアでは、非常事態・自然災害の結果除去に関する特別の省が設置され、自然現象の結果として必要となる住民にたいする援助の、あらゆる組織的・物質的問題がこの省の仕事となっている。

人に起因する行為は、自然環境に発する、人の健康にたいする損害の基本的発生源である。それは、環境汚染、環境における騒音・振動・放射能の基準超過、人の生活の外部環境における有害な物理的・生物学的プロセスの存在である。

ロシアの立法においては、損害の完全賠償の原則が作用している。人の健康に即していえば、貨幣形態で表現されうる、あらゆる損失・欠損・損耗（**потери, убытки, ущерб**）の賠償取立を意味しうる。ことに、“自然環境保護に関する法律”の第89条によれば、取立らるべき損害に入るものは、治療および健康回復のための出費、労働能力の喪失と結びついた物質的損失の補償のための出費、その他の損害—余儀なくされた新住所への移転、失われた職業活動の可能性—である。同法は、引き起こされた損害の構成部分として、環境の好ましくない影響によってよびおこされた精神的変調、また同様にエコロジー的権利侵害によって引き起こされた精神的損害の賠償請求の可能性を除外していない。

損害賠償に関する判決を下すための根拠となるのは、次の相互に結びついた状況の存在である：損害惹起の事実および損害の原因者の行為（適法なものしくは不適法な）と到来した結果との間の因果関係。

損害惹起の事実は然るべき形で医療機関によって、また因果関係の事実は医事的・社会的鑑定によって、確認される。この鑑定は市民の社会的保護措置の

システムの医事的・社会的機関によって実施される。またこの鑑定は市民の申し出によって、また同様に市民の同意ある場合裁判所、検事局、仲裁裁判所、エコロジー機関および衛生・防疫的管理もしくは監視機関の申し立てによって実施される。医事的・社会的鑑定の結果については、裁判所に不服申立てがなされる。

ロシアの現行立法には、環境の好ましくない作用に起因する損害の市民にたいする賠償の3つの形態が定められている：訴訟手続、行政手続および保険。

II 訴訟手続における市民の健康にたいする損害の賠償

この手続は、ロシア民法典の規範によって規制され、「自然環境保護に関する法律」(第89条)によって具体化されている。この手続が訴訟手続と名付けられるのは、損害の賠償が裁判所の判決によって実現され、社会団体の訴訟にあっては仲裁裁判所の判決によって実現されるからである。

ロシア民法典および「自然環境保護に関する法律」によれば、裁判所における訴の提起は、被害者市民もしくはその法定代理人による損害の発生に関する訴状の提出によって行われる。被害者の利益のために、訴は検事、社会团体、国家的エコロジー・コントロール機関、国家的衛生・防疫監督機関が提起しうる。市民(1人もしくは複数の市民)の健康にたいする損害の賠償に関する判決は、損害惹起に関する資料および医学的・社会的鑑定の結果にもとづいて下される。

被害者のために請求された損害額の支払は、一時に、または医師の診断において示された再検査の時点までもしくは終身にわたり毎月の支払という方法によって行われる。双方の合意により、損害の金銭的賠償は全部または一部現物による賠償(治療の現実的可能性の提供)に代えることができる。

好適ではない外部環境の状態によって引き起こされた市民の健康にたいする損害の賠償は、民事的法関係である。それは、加害者が企業の管理部であり、市民が当該企業の従業員である場合のような、労働法関係と区別しなければならない。後者は、労働立法の枠内において検討がなされる。

市民にたいする、環境に起因する損害の賠償に関する民事的法関係においては、経済的損害と並んでエコロジー的損害も姿を現わす。しかしながら、エコロジー的特質の存在も、こういった関係の本質に変更を加えはするものの、これを民法の枠内にひきとどめている。このような事情のために、広範に民法的

規制手段、ことに、加害者の可分責任、連帯責任等を適用することができる。

所与の民事的法関係のエコロジー的特性については、「自然環境保護に関する法律」が示す2つのケースが証明している。市、地区、地域に同一タイプの企業があまりにも多数あるため、具体的な故意過失ある加害源泉が存在しない場合、裁判所は賠償資金を予算外的なエコロジー・ファンドから取立るとの判決を下す。裁判所にこのような権限を與えているのは、「ロシア所有法」第30条、および「自然保護に関する法律」（第21条、89条）である。もうひとつのケースも前記の法関係に関連している：市民または社会団体、検事は、もしも具体的な汚染源に関する正確な情報を有しない場合、環境および自然資源保護省（略称、自然省）にたいし、環境汚染によって引き起こされた損害の賠償に関する訴を提起することができる。この場合、損害金額の取立は同様にエコロジー・ファンドからということになっている。ここには矛盾は存在しない。エコロジー・ファンドは、主として、有害物質の許容範囲内の、また許容範囲を越える放出、埋立にたいする企業の支払金によって設立されている。同ファンドは、市、地区、州、道（クライ）、共和国の環境保護機関、代表制権力機関のコントロールのもとにあり、自然環境保護および自然保護立法違反によって引き起こされた損害の賠償という目的のために支出される。

損害賠償に関する規範が存在するにも関わらず、ロシアの裁判所におけるその適用の実践はその発展の程度がきわめて弱い。基本的な欠陥は、環境汚染と発生した損害およびその結果とのあいだの因果関係にかんする医学的鑑定の実施方法のきちんとした研究が不在であるということである。通常の損害を慰謝料の取立をもって代えるという裁判実践（日本において行われているような）は、わが国の裁判システムにおいて知られてはいない。

III 市民の健康に対する損害賠償の行政手続

この手続は、有害な作用の発生源に関して疑問の余地がない場合の、人々の大量発病のケースにおいて適用される。

ロシアにおける行政法的損害賠償手続は、その領土の汚染の程度による領域のゾーニング（zoning）にもとづいて適用される。つまり、高度汚染ゾーン、極度高汚染ゾーン、エコロジー的非常事態ゾーン、エコロジー的災害ゾーンが区分される。あれこれの領域がどのゾーンに属するかの決定は、考案された指標システムによるエコロジー的鑑定結果にもとづいてなされる。この決定を行

う権限は、ロシア「自然省」のもとにある。エコロジー的災害ゾーンおよびエコロジー的非常事態ゾーンにかんする決定は、「自然省」の下す結論にしたがってロシア政府がこれを行う。

あれこれの領域をそれぞれのエコロジー的危険ゾーンに指定することは、そのゾーンにおける活動をあらゆる国家機関からの特別の監視とコントロールのもとにおくことを意味する。またそれと共に、復旧作業の実施、自然資源の復元にかんする積極的な仕事を前提とする。個々の地域の実例によってさまざまな特典がさだめられる：エコロジー手当の支給、エコロジー的有害性にたいする各種の割り増し支払、エコロジー的に危険な場所で働く人に対する年金支給年齢の引き下げなど。ここでその財源になっているのは、市、地区、州、道(クライ) および共和国のエコロジー・ファンドである。

最後に第3の、市民の健康に対する環境からの損害の賠償形態であるのは、保険による損害賠償である。「自然省」およびロシア保険機関は、ロシア政府の委嘱により、任意のエコロジー保険にかんする規範的約款を作成した。この場合保険契約者(страхователь)として現れるのは、企業、施設、団体である。保険の目的は、保険契約者の民事責任リスクである。保険事故の発生は、被害を受けた市民に対する、保険契約によって定められた保険金額の給付を前提とする。保険給付額は、当事者によって定められる。その額は発生した損害の額をその内に含んでいなければならない。

市民の健康に対する損害賠償のこの形態は、環境のエコロジー的健全化のもっとも展望のある形態に属する。

1994・4・19

〔直川誠蔵訳〕

—第2部—

M.N.マルチェンコ（モスクワ大学法学部
国家・法理論講座主任教授）

“中山教授への返答”

1. ロシアには失業に関する統計があるか

ロシアには失業に関する統計がある。1994年11月1日時点でのロシアの失業者数は、不完全就労者を含めて970万人に達する（「労働」新聞1994年11月30日付より）。

2. ロシアの労働者の要求には、今日、どのようなものがあるのか

現在、ロシアの労働者の要求や課題には以下のものがある。（1）賃金の適時な支払い（2）賃上げ（3）大量失業防止策の国家による実施（雇用の急激な減少の防止）。

3. 最低賃金は誰によって、どのようにして決定されるのか

賃金の最低額はロシア連邦の法律によって定められる。その額は生活に必要な最低額を考慮しなければならない。物価の変動に応じた最低賃金額の変動（インデクサーツィア）はロシア連邦大統領令をもとに実施される。

4. どのような規範的法令があるか

諸個人の労働関係を規律する基本的な規範的法令は、1971年に制定され、その後改正と追加を伴ったロシア連邦労働法典である。

労働法典に対する最近の本質的改正は、1992年9月25日付のロシア連邦法律によってもたらされた。

労働法典には以下の事柄に関する規範が含まれる。労働契約（契約の締結、変更および解約）、労働時間、休憩時間、労働規律、労働保護、女子・年少者の労働の法的規制の特殊性、労働紛争、労働組合、国家社会保険、労働立法遵守の監督とコントロール。1992年4月19日付「ロシア連邦における住民の就業に関する法律」は重要な意義を持っている。そこには市民の労働の権利の保障に

関する規定が含まれ、雇用の分野における基本的政策方針、失業している市民の法的地位およびその他が決定されている。

5. 年少者の労働関係の規制の特殊性について

この問題に関する基本的規定は、まさに「年少者の労働」と題される労働法典第12章に含まれる。

労働法典第173条によると通常16才に満たない者の雇用は認められない。しかし例外的な場合に労働組合委員会の同意によって15才に達した者の採用が可能である。

年少者を生産労働にむけて養成するために、普通教育学校、職業＝技術学校および中等専門学校の生徒を、両親の一方またはそれに代わる者の同意によって、14才に達した後に学習時間以外の時間に健康を害さず、教育課程を侵害しない軽度の労働に従事する目的で就労させることが認められている。

未成年（18才未満の者）は労働法関係において成年者と同権であり、一方、労働保護、労働時間、休暇およびその他の若干の労働条件の分野では特典を有する。

例えば、18才未満の者を重労働および有害または危険な条件を伴った労働ならびに地下労働に従事させることは労働法典によって禁止されている。

18才未満のすべての年少者は、あらかじめ健康診断を受けた後でないと労働に採用されず、さらに就労の後も18才に達するまで毎年健康診断の受診が義務となっている。

18才未満の労働者のために、労働時間の短縮が定められている。すなわち：

1. 16才以上18才未満の労働者——週36時間以下。

2. 15才以上16才未満または休暇期間中に労働に従事する14才以上15才未満の生徒——週24時間以下。

学年を通じて学習時間以外の時間に労働に従事する生徒の労働時間は、該当する年齢の者に定められている基準の半分をこえることができない。

その際、18才未満の労働者に対する賃金は、毎日の労働時間が短縮されているにもかかわらず、短縮されていない同じカテゴリーの労働者と同一の額が支払われる。

18才未満の者は夜間労働および時間外労働ならびに休日労働に従事させられない。

18才未満の労働者には年次休暇が、夏期あるいは希望による任意のその他の季節に長期にわたる休暇として与えられる。

未成年者の労働の権利の実現の補足的な保障が法律によって規定されている。例えば普通教育学校および職業・技術学校を卒業した年少者、ならびに18才未満のその他の者を労働および職業教育に採用するための一定の採用枠を企業に対して定めることができる。就労及び職業教育を受けるために、採用枠をめざして送り込まれた年少者の採用を拒否することは禁じられる。そういった採用の拒否を裁判手続に従って不服申立をすることが可能である。

労働法典は18才未満の労働者の解雇に一定の制限を定めている。

管理部の発議による18才に満たない労働者の解雇は、地区または市の未成年者問題委員会の同意ある場合にのみ許容される。その際、（例えば労働者の人員あるいは定員の削減といった）何らかの根拠による未成年者の解雇は例外的な場合にのみ、また義務的就職斡旋を伴ってのみ許容される。

労働法は、労働と学校教育とを両立させている労働者のための多大な特典をも規定している。すなわち彼らには短縮労働時間が定められ、試験期間には有給休暇が与えられ、学年末試験の受験や卒業論文審査をうけるために通信教育施設のある場所への交通費が部分的に支払われる。

6. 労働時間の規制

労働法典は週間最大労働時間を40時間と定めている（4章）。

個々の労働者の部類に対して週労働時間の短縮が定められている。

- ・ 未成年者—24時間から36時間まで
- ・ 有害な過重な労働条件を伴う労働に従事する者—週36時間以下
- ・ 教師および医師—別途法令で定める。

時間外労働はロシア連邦労働法典によって規定された例外的な場合に限って許容される。時間外労働は労働組合委員会の許可がある場合に限り実施することができる。妊娠中の女子および3才以下の子供を有する女性、18才未満の労働者およびその他の若干の部類の労働者には時間外労働が認められない。

労働法典によると時間外労働は、各人につき、2日間連続で4時間および年120時間を越えてはならない。しかし実際にはこの規定の違反はひん繁に生じている。

労働法典は連続休暇の最小限を24日と定めている。

7. 国家公務員の規定

公務員に対しては、法律で定められた例外を除き、原則として労働法が適用される。例えば、1993年12月22日付けの大統領令によって制定された「連邦国家公務に関する規程」は国家公務員に対し兼職の制限を定め、ストライキに参

加することを禁止し、国家公務員の責任を定め、また一定の特典（退職年金や追加休暇等々）を規定している。

8. 将来の計画——法律草案について

現在、ロシア連邦の法律「集団的労働紛争について」が採択途上にある。新労働法典草案が作成され全人民討議のために公表されている。

労働組合についての法律の採択が計画されている。

9. 労働組合はソビエト・システムの時代から変化したか

ロシアで生じている変化と関連して、労働組合もまた著しく変化した。そのことは労働組合の活動のあらゆる側面にわたり、またなによりもまずその基本的機能に関わっている。以前には、労働組合が国家から全権委任された（委譲された）多くの機能を果たしていた——例えば国家的社会保険を管理し、個人的な労働紛争の解決に参加する等——とするならば、現在は主眼は自己の主要な役目すなわち勤労者の権利と合法的利益の保護にある。現在、義務的参加制度は存在しない。とはいえ、労働組合に結集している労働者の総数は約85%となっている。以前労働組合が、組織の見地においていちじるしく集権化されていたとすれば、現在はそれが存在せず、大半が労働組合やその統合体の古い組織の形態から独立している。このことは、しばしば若干の複数労働組合を有する実際の企業レベルにもあてはまることである。労働組合およびストライキに対する労働者の態度は各企業または地域の具体的状況によって違ってくる。全体としてスト運動はロシアでは強力な発展をみせなかった。労働組合運動の法的基礎は、1990年に採択された「労働組合、その権利およびその活動の保障に関する法律」および1992年9月25日現在のロシア連邦労働法典の諸規範である。労働組合の権利に対する侵害に関して、ロシアの立法は様々な形態の責任、役職者との関係で主に行政責任（高額の罰金）や懲戒処分を規定している。

ロシアの労働組合の諸団体は世界労働組合連盟(WFTU)の活動に参加している。

10. 労働立法遵守に対する監督およびコントロール機関のシステム

労働立法遵守に対する監督およびコントロール機関のシステムは、1994年9月1日現在、ロシア連邦労働法典の別個の章(17章)において規定されている。労働に関する法律およびその他の法令の遵守に対する、また労働の保護に関する国家的監督およびコントロールは、ロシア連邦労働省付属連邦労働監督局(略称ロストルードインスペクツィア)およびその管轄下にある共和国、道(クライ)、州、連邦的意義を有する都市、自治州、自治区、自治管区、地区および市の労働局によって実行される。

個別の工業部門および若干の客体における労働の安全実施に関する規則の遵守に対する国家的監督は、（労働保護に関する国家監督局と並んで）特別の全権機関、すなわち各種の連邦的監督機関（ロシア鉱山技術監督局、ロシア原子監督局、ロシア衛生・防疫監督局）によって実施される。

労働および労働得護に関する法律およびその他の法令の正確かつ一様な執行に対する、最高位の国家監督は、ロシア連邦検事総長およびその管轄下にある検事によって実施される。

企業における、労働に関する法律およびその他の法令の遵守ならびに労働契約に対する社会的コントロールは、労働者代表機関（労働組合およびその他の労働者全権代表機関）によって実施される。

労働立法および労働保護に関する規則への違反、労働保護に関する団体協約および協定についての義務の不履行、または労働組合活動の妨害という点で有責な雇用者および役職者は連邦的諸法律によって定められた手続で責任（懲戒責任、物的責任、行政責任、刑事責任）を負う（ロシア連邦労働法典249条、1993年8月6日付「労働保護に関するロシア連邦立法原則」26条）。

11. 女子労働

ロシア連邦憲法第19条によれば男子および女子は同等な権利および自由ならびにその実現のための同等な可能性を有する。女子の同権を実質的に保障する目的でロシア連邦労働法典（第11章）は働く女子の為に、女子の身体的特性、家庭における社会的役割、および母性と関連した女子労働のより高度な保護を考慮した付加的な特別規範を定めている。

働く女性の労働を保護する規範には、重労働および特殊な理由により有害または危険な条件を伴った労働における女子労働を禁止する規範や、仕事の交替に際して重い物を持ち上げたり運んだりするする場合の許容重量（日に10キロ以下の物を2回まで）を定める規範や、労働および休憩の最も好適なレジームを規定する規範がある。

母性と関連した女子の労働保護に関する規範には、雇用および賃金の支給に際しての高度な保障、妊娠している女性および3才以下の子供を有する女性、14才以下の子供を一人で育てる母親、あるいは16才以下の身体障害の子供を有する母親を、雇用者の意向で解雇することの禁止についての規範がある（労働法典第170条）。

このグループの規範にはさらに、労働条件の緩和を定める規範、すなわち夜間労働、時間外労働および出張派遣の禁止の規範（労働法典第162、163条）、母

性と関連した追加の特典、すなわち妊娠および出産休暇（産前70日および産後70日）、双子やそれ以上の子供を出産する場合(110日)、育児休暇、労働および休憩の適切なレジームの導入（不完全労働日による労働、スライド式就業日程表による労働、在宅就労）およびその他の特典がある。

〔渋谷健次郎（法研院生）訳〕

M. N. マルチェンコ（前出）

“東京から迎えた教授への返答”

1. ロシア連邦における社会保障システムは、ここ数年の間に 変化したか？

連邦構成諸共和国にかわる主権的諸国家の形成を招いた、社会における政治的変動によって、社会的領域の管理を旧共和国レベルに移転させることがもたらされた。独立国家共同体創設の合意文書では住民の社会的保護について合意された政策を実行することが規定された。現在この政策は、人権の保護および最低限度の社会保障の実現を目的としつつ社会保障の個別の形態または労働能力のない市民の個別のカテゴリーにかかわって主権的諸国家が二国間または多国間の協定を締結するという手段によって実現されつつある。

特に、独立国家共同体 (CIS) 参加国によって調印された最も重要な協定の中には次のようなものが挙げられる：年金保障分野での独立国家共同体参加国の市民の権利保障について(92年3月13日付)；社会的意義のある非商業的支払いに関する市民への送金手続について(94年9月9日付)；チェルノブイリおよびその他の放射能による惨事および事故、ならびに核実験の結果として、放射能

の作用を受けた市民の社会的保護および健康保持について(94年9月9日付)；社会的手当での支給，子を持つ家庭への補償金支給および養育費の分野における市民の権利の保障について(94年9月9日付)；労災，職業病または労働義務遂行に関連するその他の健康被害によって労働者に対して引き起こされた損害の補償をうける権利の相互承認について（94年9月9日付）。

例として市民の年金保障の問題が国家間の水準でどのように解決されるのかを検討してみよう。92年3月13日の協定によれば協定に調印した国からロシア連邦に移住した市民に年金を指定するに際して，92年3月13日までに旧ソ連領において，またその日付以降は協定の参加国の領土において取得された労働歴が考慮される。年金は，90年11月20日に制定された法律「ロシア・ソビエト連邦社会主義共和国における年金について」第99条ないし第104条に従って，労働期間の賃金（所得）から算出される。もし協定調印国において独自の通貨が導入されている場合，賃金（所得）の額は，年金受給申請日にロシア連邦中央銀行所定のその時点での外貨のルーブルへの換算という方法によって決定される。

協定調印国のいずれかで年金を受け取っていた市民が移住した際，年金は以前の居住地における年金給付停止月の翌月から指定されるが，しかしその支給期間はロシア領における居住地の登録の月または定められた規則にのっとった難民もしくは強制移住者としての認定の月までの六ヵ月以内である。

現在の政治的状況においては，難民の社会的保護に関する協定を締結し，移民労働者に対し労働および社会保障の分野での保証を与えることもまた重要である。

1993年のロシア連邦憲法によって定められた新しい経済システムは，労働能力のない市民の全面的な社会的保護の総合的システムを形成することを要求している。

そうしたシステムの創出は融資方法の転換から始まった。社会的危険の到来の際の年金および手当での支給にあてるために資金を蓄積する四つの予算外ファンドが形成された。すなわち，ロシア連邦年金ファンド，ロシア連邦住民雇用国家ファンド，ロシア連邦社会保険ファンド，強制医療保険ファンドである。

ロシア連邦年金ファンドには以下のような納付金があてられる。すなわちあらゆる根拠に基く加算労賃の比率でいうと，企業，公共機関（施設）および団体という雇用者は28%，コルホーズ，ソフホーズおよび農産物の生産に従事する企業という雇用者は20.6%を納付する。また個人農，個人的勤労活動に従事する市民，弁護士，私立探偵および個人警備員はその収入の5%を納付する。

障害者および年金受給者の社会団体もしくはそれらの団体の所有下にあり、それらの団体の定款上の目的実現のために設立された企業は納付金の支払いを免除される。

契約にもとづいて労働する市民の、ロシア連邦年金をファンドへの保険料納付は労賃の1%に定められている。

ロシア連邦年金ファンドには資金の一部が連邦構成共和国の予算から毎年支出される。

予算外社会保障ファンドに対して雇用者の支払うべき納付金の額は一年ごとに定められる。

国家の中央のファンドの予算では最低水準のすべての合理的な需要を満たすのに十分な、社会的に保障された最小限の保障が与えられるにすぎない。そのような保障の最小限には金銭の支給や現物による支援、また法律に従い一定の具体的なカテゴリーの市民に与えられるサービスおよび特典も含まれる。

社会的に必要な不可欠な保障水準の給付をひきうけるものとして国家の中央ファンドがあるが、この水準をこえる保障をひきうけるものとして、市民の追加的な社会保険のために設けられる国家的非中央集権的、非国家的、私的のファンドがある。

定期的に、三ヶ月に一回よりもひんばんに、国家年金の指数化が実施される。指数化の実施は自動的に行なわれるのではなく、連邦の諸法律あるいはロシア連邦大統領令に基づいてなされる。特に老令最低年金の額は次のように指数化されていた。93年2月1日から——月額4275ルーブル（93年1月15日付のロシア連邦の法律）、93年5月1日から——8122ルーブル（93年4月15日付のロシア連邦の法律）、93年8月1日から——14620ルーブル（93年7月14日付のロシア連邦最高会議決定）、95年5月1日から——19000ルーブル（94年5月5日付のロシア連邦の法律）、94年8月1日から——21850ルーブル（94年8月3日付の大統領令）、94年9月1日から——24700ルーブル（94年9月1日付の大統領令）、94年10月1日から——28700ルーブル、94年11月1日から——34440ルーブル（94年10月31日付の法律）。

経済的危機と高テンポのインフレによって、恵まれない市民に社会的保護を供与するシステムを形成するプロセスの活性化が喚起された。しかし国家予算の不足により、金銭支払いの増加のみによっては彼らの需要を満たすことができない。従って、目下、この課題は現物形態の保障やサービスの拡大を通して、またそれらが無償あるいは有利に供与するという方法によって解決がはかられ

ている。ロシア連邦大統領令「1992年における住民への社会的援助に関する追加的方策について」によって、緊急を要する社会的援助の地域機構や、主に現物形態やサービスおよび特典形式によって労働能力がなかったり所得が低かったりする市民に援助を供与する、共和国および地域の住民への社会的支援ファンドが設立された。

恵まれない市民に対しては、食料の値上げに応じた特別手当やアパートおよび共同住宅の屋賃上昇に応じた保障が与えられる。

現在、恵まれない市民の権利および最低生活費の維持に関する国家機関の義務を定めた、国家的最低生活費に関するロシア連邦の法律が最終審議段階にある。

2. 医療保険システム

1991年6月28日付の「医療保険に関する法律」に従い、93年1月1日からロシア連邦において医療保険の新しいシステムが導入された。

医療保険は二つの形態、すなわち強制加入および任意加入によって実現される。

強制加入の医療保険はロシア連邦の住民に共通であり、市民に対する医療および医薬品援助の供与の範囲と条件を保障する、強制加入医療保険プログラムに従って実現される。

任意加入の医療保険は任意加入保険プログラムに基づいて実現され、強制加入保険プログラムで定められている以上の追加的医療サービスまたはその他のサービスを市民に供与することを保障する。それは団体の保険と個人の保険とが可能である。

医療保険の主体となるのは、市民、保険契約者、医療保険機関、医療施設である。

強制医療保険の場合における保険契約者すなわち保険料納入者であるのは、非労働住民についてはロシア連邦を構成する共和国の閣僚会議、道（クライ）、州、自治管区および自治州の国家的管理機関、各地方の行政機関であり、労働住民については雇用者である。自営業の市民は個人的手続に従って保険料を納入する。

医療保険機関となるのは、医療保険を実現し医療保険に従事する権限のライセンスを有する法人である。

医療施設となるのは、ライセンスを有し、様々な医療サービスを提供するあらゆる形態の医療施設である。

医療保険は保険契約者と医療保険機関との間の契約に立脚して実現されるが、その契約に従い保険契約者は納付金を支払う義務があり、また医療保険機関は、強制加入あるいは任意加入医療保険プログラムに従って一定の範囲および質をそなえた医療援助およびその他のサービスを被保険者に供与することを財政的に確保する義務を負う。強制加入医療保険契約の締結を保険契約者が忌避した場合、その契約者は裁判手続によって保険納付金に相当する罰金を科せられる。医療保険契約が締結されている各市民は医療保険証を受け取る。

また、医療保険機関は、医療機関と、一定の範囲および質をそなえた医療サービスを具体的な期間被保険者である市民に供与することについての契約を結ぶ。医療施設が契約条件を侵害した場合、医療保険機関は医療サービスの供与に関する支出を部分的にあるいは完全に保障しなくてもよい。

医療保険機関は、医療保険契約の条件の不履行について、被保険者側に対して法的小および物的責任を負う。

3. 失業保険

失業保険は「ロシアソビエト連邦社会主義共和国における住民の雇用についての法律」(91年4月18日付)に従って実現される。

国家は、仕事を失ったり、また初めて仕事を探したり、あるいは長い中断の後、仕事を再開しようとする市民に以下のような保障を行う：

——企業の閉鎖や従業員の人員または定員削減に関連して解雇された者に対する補償の供与

——職業訓練、技能資格の再訓練または資格向上期間における奨学金の支給

——失業手当の支給

——有給の社会的労働への参加の可能性

——就職斡旋機関の提案による、他の地方への自発的移住に関連する支出の補償

失業手当では、定められた手続に従って失業者とみなされた市民に支給される。手当てを受給する権利は、市民の就職斡旋機関への申出の時点から11日以内に始まって再就職まで継続する。支給期間は通常12カ月を越えることはできない(年金受給直前の年齢の者については24カ月)。手当ては月に少なくとも二

回以上再登録に来ることを条件に、二回以上支給される。

手当てを受ける権利は、市民が失業の開始に先立つ12カ月の間に、完全就業時間の条件下で12週間以上の賃金労働を有していた場合に発生する。

手当ての支給額は次の通りである。すなわち、最初の3カ月は最終職場の平均月収（3カ月分）の75%、次の4カ月は60%、それ以降は45%であるが、すべての場合にロシア連邦の法律で定められた最低賃金を下回ってはならず、また平均月収を上回ってはならない。失業者のもとに労働能力のない被扶養者がいる場合、手当ての額は各被扶養者につき10%増しになるが最高額を上回ってはならない。初めて仕事を探す市民や長い中断の後に再就職を望む市民に対しては、手当ては最低賃金額に定められる。

手当ての支給は次のような場合、就職斡旋機関によって3カ月間まで延期または停止されうる：

——就職斡旋機関への通知なしに、完全就業日をもたない臨時労働に失業者が就職した場合

——失業者による、登録および再登録条件の違反があった場合。

手当ての額は次のような場合、1カ月間まで25%削減されうる：

——就職斡旋機関の指示があってから3日を経ても雇用者との就職の交渉に正当な理由もなく欠席した場合

——正当な理由もなく、就職指令書の受け取りのための就職斡旋機関への出頭を拒否した場合。

手当ての支給は次のような場合3カ月以下の期間延期されうる：

——しかるべき仕事の二つの選択肢を失業者が拒否した場合

——労働規律に違反したりその他の故意過失ある行為によって解雇された場合

——就職斡旋機関への通知なしに失業者の普段の居住地を長期間（1カ月を超える期間）離れた場合。

手当ての支給は次のような場合停止される：

——失業者が就職した場合

——職業訓練が終了した場合

——詐欺的方法によって手当てを受け取った場合

——自由剥奪というかたちで有罪を宣告された場合

——年金の指定を受けた場合。

〔波谷健次郎（前出）訳〕

I. K. ドミートリエヴァ(モスクワ大学法学部
労働法講座教授)

“中山教授への回答”
——団体労働関係の調整——

- A) 団体交渉及び団体協約締結に対する権利
- B) ストライキに対する権利
- C) 団体労働争議の解決に関する規則及びシステム

A) 団体交渉及び団体協約締結に対する権利

ロシア連邦労働法7条は、団体協約の概念を企業、施設、組織における雇用者と労働者間の労働的、社会経済的および職業的關係を規律する法的アクトとして法的効力を認めている。

まさにこの7条において、団体協約の作成と締結の手続は、ロシア連邦の法律「団体協約及び協定について」によって規律されている、ということが示されている。

前述の法律「団体協約及び協定について」(1992年3月11日採択)においては、団体協約の作成、締結及び改正に関する交渉の実施に対する権利をもっているのは、この協約の両当事者のうちの任意の一方である、ということが定められている。団体交渉を始める側は、もう一方に交渉の開始についての文書による通知を差し向ける。そのような通知を受け取った側は、7日以内に交渉を始めることが義務づけられる。雇用者を代表する人々には、交渉への参加の回避に対して、規定された期間(7日間)の満了の後に、毎日の労働報酬の最低金額の10倍の額までの範囲において罰金というかたちで責任が定められている。罰金は、裁判手続によって科せられる。

労働者の名において団体交渉を実施する権利が、しかるべき機関(例えば、企業や組織における選挙制労働組合委員会)によって代表される労働組合に与

えられている。労働者は交渉の実施の権利を、別の彼らが全権を委任した代表機関にも与えることが出来る。

雇用者は自らの裁量で、その代表者の数および具体的な候補者、ならびに彼らの権限を決める。

当事者双方の代表が全権を有することは、団体協約の締結の原則の一つとして認められている（法律4条）。団交の手続きは、法律「団体協約及び協定について」に従って当事者双方の相互協定によって定められる。手続きは次のことを含んでいる：委員会のメンバー及び交渉参加者の決定、期間、実施の場所および交渉の日程、当事者双方の提案の提出および検討の手続、決定採択の手続。当事者双方はその代表者に団体交渉の手続きを作り上げ、確定することを依頼でき、またはその手続きは団体協約もしくは議事録によって予め規定されうる。

当事者双方の代表者および専門家（もし、彼らが専門委員または斡旋員として参加させられているならば）には、以下の保障が与えられる：1. 交渉の間、しかし一年のうちで三カ月以下の期間、本務労働が免除される 2. この期間（三カ月以内）平均賃金が維持される 3. 交渉への参加と関連する費用は補償される（法律9条）。まさにこの法律の条文によって労働者の代表者には次の追加的な保障が規定されている：彼らに代表権を委任した機関の事前の合意なしで、管理部のイニシアチブによって団体交渉の実施のあいだ、彼らが懲戒処分に付されたり、別の仕事へ転職させられたり、別の職場へ転任させられたり、または解雇されたりすることはない。例えば、もし労働集団の総会（大会）が代表として労働者を選出したなら、上記諸措置の実施への事前の同意を与えるのは労働集団の総会（大会）でなければならない。

団体交渉の過程で、合意の達成を妨げる意思の対立または不測の事態が起こりうる。「団体協約及び協定について」の法律にはこれらの対立または不測の事態の克服の様々な方法が見込まれている。もしも合意の障害となっているのが、両者に無関係な一定の事情であるならば、議事録が作成され、そこにはこれらの事情の除去に必要な手段についての両者の最終的に定式化された提案が盛り込まれる。この他、議事録には交渉の再開の具体的な期間が反映される（法律7条5項）。意見の不一致の調整には、当事者双方は以下の順序で調停の手続を利用する（法律8条）。意見の不一致にかんするしかるべき議事録の作成ののちに、当事者双方は三日の間に協議を実施し、自らのメンバーの中から調停委員会を組織し、同委員会において同意が達成されないばあいには当事者双方の協定によって選ばれた斡旋員に申立てを行う。調停委員会及び斡旋員の仕事のた

めに七日間までの期間が定められている。この期間のあいだに、上記委員会および幹旋員は意見の不一致にかんする議事録を検討し、その他の文書（国家的または商業上の秘密であるもの以外）を調査し、専門委員やその他のスペシャリストの意見を聴取することが出来、紛争の要点に沿った勧告を行わなければならない。委員会の勧告は、全員の一致を基礎にして採択されるのであり、投票による多数決によってではない。幹旋員も同様に七日の期間で紛争の要点に沿った勧告を行う。上記の調停機関の勧告は、もし当事者双方がその内容に賛成ならば、彼らによって履行される。不賛成の際にはストライキの組織と実施が許されている。ストライキ実施の手続はストライキについての個別の問題を取扱う別の法律の諸規範によって規律される。

このように、団体協約の締結には団体交渉が先行するが、それは必須の段階であり、一定の手続の枠内で進行する。

「団体協約及び協定について」の法律（10条）からわかることは、団体協約の締結の必要性についての決定の採択の権利をもっているのは、全権を与えられた機関によって代表された労働組合、労働者によって全権委任されたその他の代表機関、または直接に労働集団の総会（大会）であるということである。

団体協約の当事者として現れるのは、すでに語られたように、労働組合あるいは労働者によって全権委任されたその他の機関で代表された労働者および直接に雇用者、または雇用者によって全権委任されたその代表者である。

当事者双方には、自主的に団体協約の内容を決める権利が与えられている。この協約の内容として理解されているのは、当事者双方によって合意された条項（規定）であり、それらは当該企業または機関における労働関係、社会経済的、職業的関係を規制するものである。

団体協約の条項は、次の三種類に分類されている：1. 規範的条項（当事者双方の権限の範囲内において彼らによって定められ、当該企業または機関の労働者たちにのみ適用されるローカルな法規範） 2. 債務的条項——それらは当事者双方の相互の義務に触れており、例えば物価の上昇、情報の水準を基礎とする賃金支払のメカニズム、団体協約によって定められる指標の遂行または就業、作業場所の確保等の問題 3. 情報的条項——これは当事者の折衝によって作り上げられるものではなく、所与の企業または組織の労働の規制においてしばしば遭遇する諸問題をめぐる現行立法規範が収録されるものである。

団体協約の草案（団体交渉の結果、両者の代表の合意が達せられた草案）は企業または組織の内部単位において審議される。その後この草案は、労働者た

ちのコメント、提案及び追加を考慮にいられて仕上げられる。

仕上げられた草案は、労働集団の総会（大会）によって確定され、労働者の側からは彼らの代表機関、例えば企業の労働組合委員長および雇用者によって署名される。団体協約への署名行為はこの協約が法的効力をもつことを確認するのである。法律においては、団体協約の通告的登録のみが規定されており、それは労働省のしかるべき機関によって実施される（12条）。

団体協約は、一年以上三年までの期間で締結されうる。協約の効力、その修正および追加の手続は団体協約の履行に対するコントロール、協約の違反と不履行に対する責任と同様に法律で予め規定されている（14—16条、26—27条）。

ロシアにおける市場経済及び労働市場の形成への移行の現代的条件において、団体協約はますます大きな意義を獲得しつつある。

団体交渉過程と団体協約の締結は、労働者達、彼らの代表制機関（労働組合）及び雇用者たちの間で真の社会パートナー的な同権関係を確立することを可能にしている。

「団体協約及び協定について」の法律は、協約の両者に同じ程度でお互いの利益を考慮し、協的自体の締結のために協定、交渉といったの方法によって局面打開の出口を探すことを認めている。

ロシアの立法におけるこれらの諸問題の規制は、国際労働機関（ILO）の条約および勧告に一致しているが、ロシア連邦において形成されつつある社会パートナー的システムは、今後の独自の発展を要求している。言及された法律では、特別な章（4章）が協定の締結に費やされており、その協定は一定の職業部門、地区の労働者たちにとっての労働条件、就業及び社会保障を確立する義務を包含する法的文書とみなされている（法律2条2項）。協定はその内容と参加者の範囲によって、団体協約とは異なっている。協定は様々なレベルで締結される：

1. 全ロシア労働組合連合または労働者たちによって全権委任されたその他の全ロシアの代表制機関、全ロシア雇用者連合及びロシア連邦政府間といった連邦のレベルにおいて
2. 連邦主体としての共和国のレベルでは、照応する三種の参加者が現れるであろう：共和国労働組合連合、労働者たちによって全権委任されたその他の共和国的代表機関、共和国雇用者連合および共和国政府
3. 部門または職業的レベルにおいては照応する労働組合（全ロシア、地域間、その他の照応する労働組合）、雇用者たち（彼らの連合）及び労働省が登場する
4. 地方のレベルでは、協定参加者となりうるのは照応する労働組合（それらの地方連合）、労働者たちによって全権委任されたその他の代表機関（例えば、

都市の同盟罷業委員会)、雇用者たち(彼らの連合体)及び執行権力機関(照応する地方の行政機関)である。協定の締結に先行するのは、団体協約の際と同様に、同様の手続で実施される団体交渉である。(1)

執行権力機関(政府、地域行政機関)は協定の準備と締結に第三者の資格で参加できるので、この場合三者の協力(「三者主義」の原則)について語るべきなのであり、社会的パートナーシップについて語るべきではない。

その効力が具体的な企業に及ぶ団体協約と異なっており、協定の締結に際しては各部門、各地方、または個々の職業グループ全体の労働者たちの利益が考慮される。協定は地方的な規制のアクトではなく、労働関係の中央集権化された規制の要素である。労働についての規範的法的アクトのヒエラルヒーでは、協定は法律の下位に立つアクトとして労働立法に対して従属的地位を占める。

法律「団体協約及び協定について」(3条)では、立法と団体協約(協定)、労働契約(コントラクト)との相互関係が定められている。立法に応じて締結された団体協約および協定の条項は、それらが適用される企業にとって拘束力をもつ。もし、これらの条項が法令に比して労働者たちの状況を悪化させるなら、それらは効力をもたない。法令、団体協約および協定に比較して労働者たちの状況を悪化させる条項を労働契約(コントラクト)に加えることは、同様に禁じられている。

集団の労働者または彼らの個々のカテゴリーにとって、法令を上廻る、労働上のおよび社会的日常生活上の特典を定める労働条件(団体協約、労働契約における)については、それらは企業のしかるべき条件が存在しさえすれば奨励され、許されている(ロシア連邦労働法5条2項)。

〔大塚 暁(法研院生)訳〕

B) ストライキ権

1993年のロシア連邦憲法によっては、ストライキ権を含む、個人的及び集団的労働紛争の権利が認められた。

-
- (1) 「社会・労働関係の調整に関するロシア三者委員会」の役割も考慮にいれるべきである。それについての規程は、1994年12月1日付のロシア連邦政府の決定第1323号によって承認されている。本委員会は全ロシア労働組合連合、全ロシア雇用者連合、ロシア連邦政府によって組織されている社会的パートナーシップシステムの常時活動する機関である。この委員会の課題には団体交渉の実施、一般協定の準備と締結、意見の不一致の解決、部門別および地方的(特殊)協定の締結の際の照応する三者委員会への協力等々が入っている。

個人的労働紛争の解決手続きは、ロシア連邦労働法典（14章）に規定されている。

集团的労働紛争と、その審議の手続きは、労働法典に規定されておらず、またロシア連邦においては、当該の問題のための特別法は、いまだ採択されていない。集团的労働紛争の解決および労働者によるストライキ権の実現に際しては、1989年10月9日付「集团的労働紛争（争議）の解決手続きに関する」ソビエト連邦法（1991年5月20日付新訂版）の条項が適用される。

ロシア連邦労働法典の4条により、このソ連邦法の規定は、ロシア連邦憲法および立法、ならびにロシア連邦の加盟している国際協定（条約）に矛盾しないかぎり、ロシア連邦の領土において効力を有する。

過去のストライキの過程において生じた状況の分析は、前記ソ連邦法が不十分であり、そこにははっきりとした紛争解決の法的規定がなく、その審理が長期にわたり、手続きが複雑であることなどをしめしている。

現在、ロシア連邦における集团的労働紛争の審理に関する法律のいくつかの選択的草案が準備されている。1994年12月、これらの草案が、ロシア連邦議会の下院（ゴス・ドゥーマ）における審議に付された。間もなく、ロシアの集团的労働紛争に関係する法律を採択するため、下院の採決に付される筈である。

1991年5月20日付の現在でも効力をもつソ連邦法によると、ストライキは、集团的紛争を解決する最後の手段として規定されており、その他の調整的性質の手段が肯定的な結果をもたらさなかった場合に、適用される。その際ストライキとは、企業、組織における、労働の完全な、あるいは部分的な停止（就業拒否、自らの労働義務の不履行）だと理解されている。他の国と同様に、ロシア連邦においても、ストライキ権の及ぶ範囲の問題が存在している。いかにストライキ権が、ロシア連邦における人および市民の基本的な憲法上の権利の中に入っていようと、住民に多少なりとも被害を及ぼすことなしには、絶対的にすべての範疇の労働者に提供されうるわけではない。しかし前出のソ連邦法において、ストライキを実施する者の利益と社会公共の利益とのバランスをはかることの問題が、最良のかたちで解決されているとは限らない。同法12条によると、労働の中止が、人々の生命や健康に脅威を与えるのであれば、集团的労働紛争の解決手段としては、これを認めないこととなっている。そればかりではなく、鉄道その他の交通手段、通信、エネルギーの企業や組織、国防、法秩序および国家の安全の保障などといった課題の遂行を委ねられている国家機関や組織においては、労働の停止は許されない。この規範が、あまりに一般的

な性格であり、その一覧表自体、大まかかつあいまいであり、結果として数多くの労働者がストライキ権を奪われてしまうのは、明らかである。しかし、自らの権利と集団の利益をめざして活発な闘いをするところから、労働組合を引離してしまうのは不可能であり、このことは本法本条にまさに考慮に入れられていた点である。上記の企業や組織の労働集団（または労働組合）は、この法律に規定された調整手続きを遵守した後、自らの法的権利と利益を守るために、連邦大統領または政府首相に申立できる権利がある。また同様に、ロシア連邦を構成する共和国の最高級役職者にも申立できる。彼等はその請求を審査し、1ヵ月以内にしかるべき解決を導き出さなければならない。

ストライキ実施の決定は、労働者集団の会議（大会）において秘密投票によって採択され、所与の集団または労働組合のメンバーの $\frac{2}{3}$ 以上の賛成票があれば、決定とみなされる。何人なりとも、ストライキへの参加や、ストライキに加わることの拒否を強制されえない。

ストライキを指揮するのは、労働集団または労働組合によって全権を委譲された機関である（たとえば、労働組合委員会またはストライキ委員会、同盟罷業委員会など）。

管理部は、事前に書面で、予定されたストライキについて、その始まりの具体的な日付、継続見込期間の予告をうけなければならない。このような予告は、ストライキの開始までの2週間以内になされなければならない。その場合管理部は遅滞なく、供給者、消費者およびその他の関係組織に予定されたストライキについて知らせなければならない。

ストライキを指揮する機関は、法令および1991年5月20日付の前記法律によって規定された権利の範囲内で行動する。この機関の全権は、集団的紛争の当事者双方が、争議の解決についての協定に署名した場合、また同様にストライキが違法と認定された場合、消滅する。

ストライキが違法であると認める判決は、上記法律の9条に従って、ロシア連邦を構成する共和国の最高裁判所、道（クライ）、州（市）の裁判所、ならびに自治州および自治管区の裁判所によって採択され、労働集団または労働組合に通告される。

ストライキが違法であると認定される根拠：

1) 政治的理由、ことに憲法体制の変更、議会の解散要求、国家指導者の辞任要求、または民族および人種の権利の平等の侵害もしくは国境の変更を結果するような要求という理由によるストライキの宣言および実行

2) 集団的紛争の解決手続きを規制する法規違反, またはその組織や実行の手続き上の規則違反 (2～4条, 5条, 7条, 10条, 12条)

ストライキの違法認定の法的結果となるものは, このようなストライキの組織者および参加者の責任である。なぜなら, 彼等の行為は, 懲戒処分が下されるべき労働規律の破壊とみなされるからである。違法なストライキを起こしたことにまたは調停機関の決議の実行の遅滞に責任のある指導者および役職者に対しては, 解雇をも含んだより厳しい懲戒処分が適用される。その行為によって物的損害を被らせた場合, 彼等は物的責任をも問われうる。

労働者のストライキ参加は(違法と認められたものを除いて), 労働規律の破壊とみなされえず, 懲戒責任を伴わない。ストライキに参加する労働者に対する給料は保障されない。この期間は, 労働集団または労働組合が, 任意の納付金および寄附金によるストライキ基金を創設する場合にのみ, 一定の援助を受けられる。

〔藤枝竜也（法学部学生）訳〕

C) 集団的労働紛争の解決手続および解決機関体系

集団的労働紛争(争議)は, 一方において企業, 組織の管理部と, 他方においてこの企業, 組織の労働集団(内部単位の集団)または労働組合との間で生ずる。

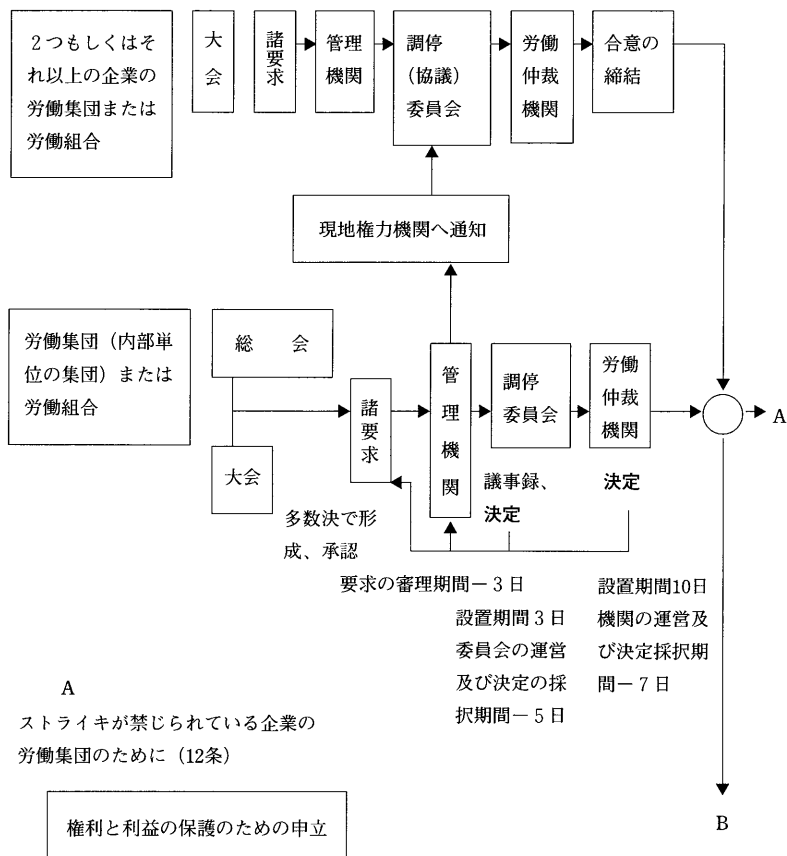
この紛争の両当事者に関する言及は, ロシア連邦労働法典220条に含まれているが, 同条から同様に帰結されることは, 新たな労働条件および生活条件の設定または現在の労働条件および生活条件の変更, 集団協約およびその他の合意の締結や実行の問題について発生するということである。いいかえれば, これらの紛争の対象となるものは, 労働集団(内部単位の集団)や労働組合の全員に共通の要求であり, これらの要求は集団の利益を守ることに向けられているということである。

それゆえに, これらの紛争はさらに, 「利害の衝突」とも呼ばれる。それは, 団体交渉という方法によって, また同様に社会的パートナーシップを基礎とした紛争解決の, 確立された調整手続きの枠内において, 審理される。

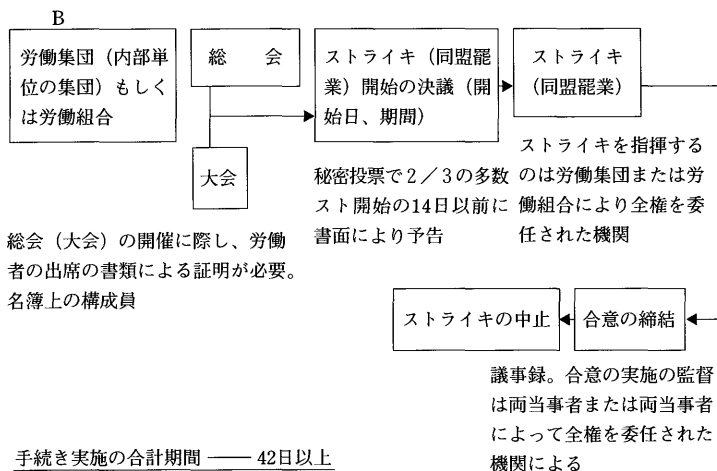
ロシア連邦においては, 集団的労働紛争の解決手続きは, 労働法典によって規制されていない。ロシアの法律がないということとかわかってロシアの領土において効力を有しているのは, 1989年10月9日付「集団的労働紛争(争議)の解決手続きに関する」ソビエト連邦の法律(1991年5月20日付ソビエト連邦

集团的労働紛争の解決手続き：調整機関の仕組みならびにストライキの組織および実施の手続き

(1991年 5 月20日付新訂版ソ連邦法律による)

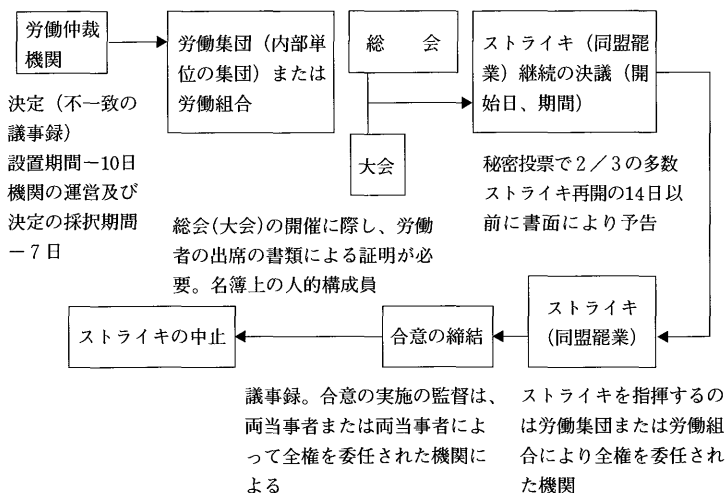


大統領、共和国の最高級役職者へ、決定の採択期間— 1 か月



ストライキの継続

ストライキの継続が必要な場合、手続きは労働仲裁機関の設置から行われる（5、7、10及び12条）。この場合、手続きの実施期間は、31日以上増加する。



法律の新訂版)である。本法1条において、管理部および労働集団又は労働組合と並んで、集団的労働紛争の当事者として挙げられているものは、2つもしくはそれ以上の企業、組織の諸労働集団または諸労働組合およびそれらに照応する管理諸機関である。

しかしながら、同法の定める集団的労働紛争の解決手続きは、いかなる当事者間に紛争が発生しようとも同一である(付図参照)。もし、たとえば企業の管理部と労働集団との間に意見の不一致が起されれば、それはその当事者間において解決されうる。不一致が解決されない場合は、企業の労働集団は、総会において単純多数決によって要求を採択し、書面にてそれを管理部に通達することができる。この同じ総会において、労働集団は、労働紛争が発生した際管理部およびその解決に当る機関との交渉において、いかなる代表機関に彼等の利益を代表する権利を委ねるかということに関して決定を採択する。多くの場合、労働集団は、企業や組織の労働組合委員会に、彼らの名で行動する権利を委ねる。管理部は労働集団の要求を検討する義務があり、3日の期間内に、その決定を書面によって通知する義務がある。この決定は労働集団全員に知らせなければならない。

もしも、管理部に対して提起された要求が容認されるならば、不一致が調整されたのであるから、労働紛争は発生せず、争議は根拠を失う。管理部が、この要求に対して拒否の回答を行う場合には、それにより、企業の労働集団(その利益を代表する労働組合委員会)および管理部が当事者となる労働紛争が現出する。

集団的労働紛争解決の調整手続きは、以下の機関における連続した審議を含む。

- 1) 調停委員会
- 2) 労働仲裁機関

調停委員会は、当事者の一方の主導により3日の期間内に設置され、両当事者からの同人数の代表者からなる。委員会の決定は、5日間以内に、両当事者の交渉を先行させたあとでの両当事者の合意によって採択される。決定は、議事録にとりまとめられ、当事者双方にとって強制力をもつ。合意に達しなかった場合、労働仲裁機関が設けられる。労働仲裁機関は、10日の期間内に、現地の執行権力機関の参加のもと、両当事者によって設けられる。各々の争議に関する労働仲裁機関の集団的および個人的構成は、両当事者によって取決められ、労働仲裁機関の議長は、所与の仲裁機関の構成員の中から両当事者によって定

められる。労働仲裁機関の構成員には、集団紛争の両当事者の代表のほかにも、代表制権力機関の代議員、労働組合機関、労働局の代表者および専門委員なども参加することができる。労働仲裁機関の決定はその設置から7日以内に採択されなければならない。集団労働紛争の審理は、両当事者の代表の義務的参加によって、および必要な場合には利害関係のあるその他の機関の代表者の参加のもとに実施される。労働仲裁機関の決定は多数決によって採択される。この決定は、両当事者があらかじめ合意をしているならば、拘束的性格を持ちうる。例の1991年5月20日付の法律によって、ストライキの脅威に対抗して紛争当事者間の合意の探求とその可能性に向けられた、一連の規定が定められている。両当事者の一方なりとも、調停委員会、そしてまた労働仲裁機関の段階における調整手続きへの参加を回避することはできない(2条)。両当事者および調整機関は、集団的労働紛争へと導いた原因および債務の除去のために、あらゆる可能性を用いる義務がある(6条)。

調停委員会および労働仲裁機関が、集団的労働紛争を解決できなかった場合、書面によってその原因が、労働集団または労働組合に知らされる。この場合、労働集団または労働組合は（誰が労働紛争を発議し、この紛争の当事者となっているかに応じて）彼等の提起した要求を満たすために、ストライキを含む、法律によって規定されたその他のあらゆる手段を用いることができる。

この集団的労働紛争の解決手続きは、1992年3月11日付「団体協約および協定に関する」ロシアの法律(8条)における、団体交渉の過程での意見の不一致を調整するために特別に設けられた手続きと混同すべきではない。上記の特別な手続きは、前者の「団体協約」の項において検討したところである。

〔藤枝竜也（前出）訳〕