

第三章 2001年新労働法典

武井 寛

はじめに

2001年新労働法典（以下、新労働法典という）の制定過程の概略については、森下報告で触れられることになっているので、ここでは、第一に、新旧労働法典の違いについて法案の段階（94年政府案、99年政府案、2001年合意案）を追っておおまかに確認し、第二に、新労働法典制定後に提起されているいくつかの論点にふれるにとどまることを、最初にとわっておかなければならない。

ただ一点、はじめに指摘しておきたいのは、歴史的な観点からこの新労働法典をみた場合、その制定それ自体は「社会主義」から資本主義への過程における労働法の整備という面をもつが、他方、そのことは専制時代からロシア革命への過程における労働法の整備——もつとも、この場合主要には理論的なものということになるが——との資本主義化に呼応するという意味での類似性を（どの程度語りうるかの問題はそれとして意識しなければならないが）もっているということである。ロシアでもこんにち、改めて（初めて？^{（注1）}）革命前の労働法の（理論的）動向が注目されつつある^{（注2）}。それはまた、ネップの時期に制定された1922年労働法典の評価にもかかわってくると思われる。そのことを意識しつつ、とりあえずは現在の状況のおおまかなスケッチを試みることにしたい。

1. 新旧労働法典の異同一概略

(1) 前史

ロシアの歴史上、労働に関する法律で「法典」の名が冠されるものは、2001年労働法典以前に3つ存在する（1918年、1922年、1971年。その他、革命以前には個別分野の法令をまとめた工業労働規則〔1913年〕が存在した）。したがって、2001年ロシア労働法典はロシア史上4番目の労働に関する総合的な法律である。

形式面からのみ観察すれば、1922年法典がロシア史上もつとも長命を保った法典ということになるが、実質上は個別の政府決定等がそれに置き換わっていた（ないし補充していた）とみてよいと思われる。それらの諸規定を整備しつつ、総合的な法典として制定されたのが1971年法典である^{（注3）}。71年法典は新労働法典が制定されるまでの間に何回かの改正を経ているが、その大きなものは、ペレストロイカの開始後1988年に行われた改正と1992年の改正である。

(2) 1971年労働法典

新労働法典が制定される前、1971年労働法典の章だては以下のようになっていた。

第1章	総 則
第2章	団体協約
第3章	労働契約（コントラクト）
第3章のA	雇用保障。労働権の実現
第4章	労働時間
第5章	休息时间
第6章	賃 金
第7章	労働量の基準設定および出来高
第8章	保障および補償
第9章	労働規律
第10章	安 全
第11章	女性労働
第12章	若年労働
第13章	教育を受けながら働く労働者の特典
第14章	労働紛争
第15章	労働組合。労働者の企業参加
第15章のA	労働集団
第16章	国家社会保険
第17章	労働法の監督と点検
第18章	個別カテゴリーの労働者の労働規整の特殊性

このうち「第3章のA－雇用保障」および「第15章のA－労働集団」は、1988年の労働法典改正により新たに付け加えられた章である。これらは、ペレストロイカの過程において、失業の存在が公認されたこと、そして、企業の労働者集団による自主管理の方向が目指されたこと、の反映であった。ただし、「15章のA」は、1992年に行われた大規模な労働法典の改正のなかで、同章に存在していた8ヶ条のうち、7つの条項が削除され、わずかに形式的な条を一つ残すだけになっていた。これは、歴史的にみれば、92年段階における改革のベクトルが、社会主義の枠内でのそれから資本主義へのそれへとおおきく転換しつつあった（ないし、した）ことの証しでもある。

また、第3章が「労働契約（コントラクト）」という名称になったのも92年改正によってであるが、それは、この時期、使用者によって労使間の労働契約（*трудоу договор*）が集団的に有期契約に転換させられる事態が生じ、それら有期契約が「労働のコントラクト（*трудоу*

контракт)』と呼ばれた実態を反映している^(注4)。

(3) 新労働法典

新労働法典全体は、6部14編424条から構成される。部、編および章だては以下のようになっている。

第1部	第1編	総則
		第1章 労働法の基本原則
		第2章 労働関係、労働関係の当事者、労働関係の成立原因
第2部	第2編	労働分野における社会的パートナーシップ
		第3章 基本概念
		第4章 労働者および使用者の代表
		第5章 社会的パートナーシップの機関
		第6章 団体交渉
		第7章 団体協約および協定
		第8章 組織の管理への労働者参加
		第9章 社会的パートナーシップ当事者の責任
第3部	第3編	労働契約
		第10章 総則
		第11章 労働契約の締結
		第12章 労働契約の変更
		第13章 労働契約の解約
		第14章 労働者の個人情報保護
	第4編	労働時間
		第15章 総則
		第16章 労働時間制度
	第5編	休息时间
		第17章 総則
		第18章 就労の停止。休日および祝日
		第19章 休暇
	第6編	賃金および労働量の基準設定
		第20章 総則
		第21章 賃金
		第22章 労働量の基準設定
	第7編	保障および補償
		第23章 総則
		第24章 出張および転勤の際の保障

	第25章	国家的または社会的義務の履行の際の保障および補償
	第26章	教育を受けながら働く労働者の保障および補償
	第27章	労働契約の解約に関連した労働者の保障および補償
	第28章	その他の保障および補償
第8編		労働の秩序。労働規律
	第29章	総 則
	第30章	労働規律
第9編		職業訓練、再訓練、資格向上
	第31章	総 則
	第32章	教育訓練契約
第10編		労働の保護
	第33章	総 則
	第34章	労働保護の要請
	第35章	労働保護の機関
	第36章	労働保護への労働者の権利保障
第11編		労働契約当事者の物的責任
	第37章	総 則
	第38章	使用者の労働者に対する物的責任
	第39章	労働者の物的責任
第4部	第12編	個別カテゴリーの労働者の労働規整の特殊性
	第40章	総 則
	第41章	女性および家庭責任をもつ者
	第42章	18歳未満労働者
	第43章	組織の長および協議執行機関構成メンバー
	第44章	兼職者
	第45章	2ヶ月未満の有期契約労働者
	第46章	季節労働者
	第47章	交代勤務労働者
	第48章	個人営業主の下で働く労働者
	第49章	家内労働者
	第50章	極北および極北類似地域で働く者
	第51章	交通労働者
	第52章	教育労働者
	第53章	国外の国家機関で働く労働者
	第54章	宗教組織で働く労働者
	第55章	その他のカテゴリー
第5部	第13編	労働権の保障。労働紛争の解決。労働法違反の責任
	第56章	総 則
	第57章	国家による監督と点検

第58章	労働組合による労働権の保護
第59章	労働者自身による保護
第60章	個別的労働紛争の審理
第61章	集団的労働紛争の審理
第62章	労働法違反の責任

第6部 第14編 雑則

全体の構成は、労働関係の基本概念を出発点として、集団的労働関係、個別的労働関係、特殊なカテゴリーの個別的労働関係、そして紛争解決等となっている。これを71年法と比較すると、労働集団および社会保険に関する諸規定がなくなっている。前者は、自主管理の単位としての労働集団の消失、後者は、社会保険からの労組の関与が基本的にはなくなったことを意味している。

また、労働契約（コントラクト）という用語がなくなり、純粋に労働契約という用語におちついている。個人情報保護の章が設けられている点はグローバルなレベルにおける動向の今日的状況を映すものであろう。

各編の冒頭は基本的に「総則」となっているが、第2編だけは「基本概念」とされている。これはおそらく、集団的労働関係に関する法律群、すなわち労働組合法、団体協約法、集団的労働紛争解決手続法などに散在している概念を統一する意味で置かれたのであろうと考えられる。立法・比較法研究所のコンメンタールでは、これにより「社会的パートナーシップの法的な定義が初めて与えられた」と指摘されている^(注5)。

第1章「労働法の基本原則」では、本法の目的として「市民の労働に関する権利と自由の国家的保証」、「快適な労働条件の創造」となると、「労働者と使用者の権利と利益の保護」（傍点引用者）があげられている（1条）が、現在のところ実務上重要だと考えられるのは、労働分野における差別を一般的に規定する3条と強制労働の禁止を規定する4条であろう。特に後者は、後に述べるように、賃金遅配をめぐる紛争解決にあたり、しばしば引用される規定である。そこには禁止される強制労働として、「定められた賃金支払期限を守らないことまたはその全額を支払わないこと」が含まれているからである。この条項はILO95号条約（賃金の保護に関する条約—1949年）を踏まえたものであると説明されている^(注6)が、ILO条約との関係については今後の課題としておきたい（ちなみに現在のところ日本はILO95号条約未批准）。

2. 新労働法典制定をめぐるいくつかの論点

(1) 有期労働契約

(a) 71年労働法典

もともと71年法典は、「3年を超えない期間の定め」をもつ労働契約の締結のありうることを規定していただけであった。それが、92年改正により、「仕事の性質」、「仕事の遂行条件」、「労働者の利益」の観点から期間の定めのない労働契約の締結が不可能な場合または「法令に直接の定めがあるとき」に限って有期労働契約が締結できるとして、その一般的な拡大を抑制する方向を打ち出したのである（他方では上限期間を5年に延長している）。この規定は、確かに有期労働契約の無制約な拡大に一定の歯止めをかける役割を果たしたようである。たとえば、次のような事例が報道されている——期間満了を理由に雇止めされた女性労働者が当該雇止めの無効を裁判所に訴えたところ、使用者側は、事業を立ち上げたばかりで「困難な形成途上」にあるので有期契約を締結せざるを得ないという主張を行った。これについて裁判所は、法は有期労働契約の許される場合を限定列挙しており、使用者側の主張する「事業の困難な形成途上」というのはそれにあたらないとして、労働者側の訴えを認めた^(注7)。

(b) 新労働法典まで

1994年に公表された新労働法典の政府案は、有期労働契約が締結可能な理由を「仕事の性質または条件」により無期労働契約が締結できない場合に限っており、この点では92年改正の線を基本的に維持していた。ただし、有期労働契約の期間については、「少なくとも1年」として下限を定める一方、上限を定めていなかった。

その後1999年に公表された政府案では、期間の上限が5年に戻され、より具体的に「仕事の性質または条件」により有期労働契約が許容される場合が列挙されることになる。それは以下の10の場合である。

(ア) 一時的な代替労働

(イ) 季節的な労働

(ウ) 災害や事故を防止するための一時的な労働

(エ) 事業の通常の活動範囲を超える労働（修繕、機械の備え付け等）

(オ) 一時的な生産拡大やサービスの提供であることが明確な労働

(カ) 研修および職業訓練に直接関連した労働

(キ) 健康上の理由で一時的な労働しかできないと医師により指示された労働者の労働

- (ク) 期限付であることが明らかな労働
- (ケ) 選出された代表権力機関の活動と直接関連する労働
- (コ) 公共の仕事 (общественные работы)

新労働法典の最終的な下敷きとなった合意案は、以上の10の場合を整理した上で、さらにいくつかの場合を付け加えたが、それは以下のようになっている。

- ① 一時的な代替労働
- ② 一時的な (2ヶ月未満の) 労働、季節的な労働
- ③ 極北地域における労働
- ④ 災害や事故の防止およびその事後対処のための一時的な労働
- ⑤ 50人未満の小規模企業 (小売・生活サービス業は30人未満) および個人営業
- ⑥ 事業の通常の活動範囲を超える労働 (修繕、機械の備え付け等) および一時的な (2年未満の) 生産拡大やサービスの提供であることが明確な労働
- ⑦ 期限付であることが明らかなものとして設立された組織における労働、期限付であることが明らかな労働 (期限が明示されていないものも含む)
- ⑧ 研修および職業訓練に直接関連した労働
- ⑨ 同一組織における兼職
- ⑩ 年金年齢到達者および健康上の理由で一時的な労働しかできないと医師により指示された労働者の労働
- ⑪ 劇場、テレビ・ビデオ製作、マスコミ、職業スポーツ等にかかわる創造的労働
- ⑫ 公募に基づき期限付の労働契約を締結した学術研究者
- ⑬ 俸給を伴う期限付の職に選出された者および選出された代表権力機関の活動と直接関連する労働
- ⑭ 組織の長、その代理および会計部長 (組織・所有形態の如何を問わない)
- ⑮ 住民の就労サービス機関によって一時的な労働を斡旋された者 (公共の仕事を含む)
- ⑯ その他連邦法の規定する場合

③、⑤、⑨、⑪、⑫、⑭が全く新たに追加されたものである。特に、従業員数および業務によりその範囲を画そうとする⑤に注目したい。この点については、第一読会通過時そのままであり、極めて多くの労働者を対象とすることになるとして、その存在について疑問も

呈されていたところである^(注8)。

その他は政府案の内容を拡充するものであるが、⑩の年金年齢到達者についても、1992年2月4日の憲法裁判所判決（年金年齢到達者の解雇を許容する労働法典条項を憲法違反とする）の観点から疑問が呈されていたところである^(注9)。

なお、相当の理由のない有期労働契約は無期労働契約とみなされるという規定がこの段階で付け加えられている。

(c) 新労働法典

採択された新労働法典では、上記の各号に加えて、国外で働く者、全日制の学校に通う者が新たに加えられ、さらに⑦が二つの号に分けられ、全体で結局19となった。

⑤については、一般的な従業員数は50人未満から40人未満へと変更され、小売・生活サービス業もまた30人未満から25人未満へと変更された。

また、⑥の期間が短縮され、1年未満とされた。

相当の理由のない有期労働契約は無期労働契約とみなされるという規定はそのまま残されている。

(2) 時間外労働

(a) 71年労働法典

時間外労働について71年労働法典では、時間外労働は原則として禁止されるとの大前提のもとに、労働組合の同意がある場合に限り許されるとしつつ、時間外労働が許される場合（女性・年少者には基本的に例外なしに禁止される）を限定列挙するという形になっていた。限定列挙されていた例外は以下の5つである。

- ① 祖国の防衛、生産における危機、危険もしくは破損の防止に必要な作業を遂行し、またはこれらの結果を遅滞なく除去する場合
- ② 水道、ガス供給、暖房、照明、排水、運輸、通信について公共の利益のため必要な作業を行い、これらの正常な作動の偶然または予期しない混乱を除去する場合
- ③ 所定労働時間内における作業の完了が技術的理由で不可能であることが判明したものであって、開始した作業を中止すれば、国家または集団の財産を損壊または喪失するおそれがあり、これを完了する必要がある場合
- ④ 機械等の修理等をしなければ多数の労働者の作業が中断されることになる場合

⑤ 同僚労働者が欠勤し、その作業が中断できない性質のものである場合

時間外労働の上限は、連続する2労働日につき4時間、年間で合計120時間以内とされていた。

(b) 新労働法典まで

94年政府案では、時間外労働は原則として禁止されるとの規定はなく（女性・年少者については他の条項で禁止。障害者については医師の診断書が必要）、時間外労働の事由についても列挙されていない。時間外労働が許容される要件として、従業員代表機関の同意および労働者本人の同意があげられている。また、上限時間については、年間合計120時間は同じであるが、有害・重労働の場合は連続する2労働日で2時間、その他については連続する2労働日で4時間となっていた。

99年政府案では、71年労働法典におけると同様の限定列挙が復活する。上限時間についても71年法と同様である。ただし、手続要件から労働者集団の関与ははずされ、労働者個人の同意を要件とするのみである。

合意案では、やや異なった規定の仕方となっている。限定列挙の部分（内容は71年法と同様）と一般的な場合とを分け、前者については労働者個人の同意があれば時間外労働をさせることができ、後者については単なる同意ではなく「書面による同意」に加えて、「従業員代表機関の意見」を考慮することが要件とされ、労働者集団の関与が復活している。とはいえ、列挙されている場合以外についても、上記要件を満たせば、使用者は労働者に時間外労働をさせることが可能であるということになる。上限時間については、71年法典と同様である。

(c) 新労働法典

採択された新労働法典では、時間外労働を許容する列挙事由とそれ以外の一般的なものに分ける方式、そして上限時間はそのままであるが、手続要件がやや変更されている。すなわち、列挙されている事由の存在する場合には、使用者は労働者個人の「書面による同意」を得れば時間外労働をさせることができ、それ以外の事由の場合には、労働者個人の「書面による同意」と「労働組合の被選出機関の意見」を考慮することとされた。労働者個人の書面による同意がすべての時間外労働に必要とされたことになる。

労働者集団の関与について、99年政府案が「従業員代表機関」としていたのに対し、採択

された法典では「労働組合の被選出機関」となっている点は、ロシア独立労組連合の意向が反映されたものである。

(3) 解雇手続への労働組合の関与

(a) 71年労働法典

もともと71年労働法典では、労働組合（正確には「労働組合工場委員会」。のちに労働組合委員会と改称される）の同意のない解雇は全面的に禁止されていたのであるが、80年代末から90年代はじめにかけて、労働組合の解雇手続への関与を減少させる動きが顕著になる。92年改正では、解雇に関する労働組合の事前同意が必要とされる事由が人員削減、職務不適格および一時的労働能力喪失による連続4ヶ月の欠勤に限定された。

(b) 新労働法典まで

94年政府案では、この方向が徹底されている。一般の労働者の解雇について、労働組合の関与は一切規定されていない。労組役員を含む「従業員代表機関の構成員」の解雇について、当該機関の事前同意が必要とされると定めるのみである。

99年政府案では、団体交渉の担当者となった労働者の解雇について、「従業員代表機関」の事前同意がなければ許されないとする。また、同様に集団的労働紛争の解決手続に携わる労働組合代表者等につき、当該代表権限を与えた機関の事前同意がなければ許されないとしている。基本的に94年政府案と同じままである。ただし、労組役員の解雇に対する労組の一般的な関与については何も規定がない。

合意案では、①人員削減、②職務不適格、③懲戒処分を受けた者が、相当の理由なく職務不履行を繰り返した場合の解雇について組合の関与が規定されているが、一般の労働者と組合員とで別の手続が定められている。すなわち、非組合員の場合には選出された労働組合機関に対し2ヶ月前まで（集団的な解雇の場合には3ヶ月前まで）に書面で通知することが義務づけられているにすぎないのに対し、組合員の場合には組合からの「理由の示された意見（мотивированное мнение）」を考慮することが義務づけられている。後者の手続は、使用者から組合に通知がなされてから7労働日の間に組合は使用者に理由の示された意見を書面により提出し、それが組合の不同意の意見表明の場合には、それから3労働日以内に連邦労働監督制度の下にあるしかるべき国家労働監督に必要な文書をそえて、当該書面のコピーを提出するという仕組みになっている。また、この段階では労組役員の解雇に対する労働組合

の事前同意条項が復活している。ただし、上部組合組織の同意であり、当該役員を選出した当の組合組織ではない。上部組合がない場合は通常の組合員の解雇手続と同様になる。

なお、組合役員の解雇について組合が関与しうることを定めた71年法典の規定は、新労働法典が施行される直前（2002年1月24日）に、連邦憲法裁判所において、「解雇の必要性を根拠づける事情や非違行為の程度」が解雇の正当性をめぐる紛争の場合には考慮されなければならないこと、裁判所ではなく当事者の一方の利益のみを代表するものによって解雇理由の当否が左右されることになるとして、憲法違反であるとされている^{（注10）}。

（c）新労働法典

新労働法典では、組合の関与する解雇事由の内容および一般の労働者の解雇については合意案と同様であるが、組合員の解雇手続についてやや異なった仕組みが設けられている。使用者が組合からの「理由の示された意見」を考慮しなければならない点は同一であるが、組合が解雇に不同意の場合の手続が異なっている。組合が組合員の解雇に同意しない場合には、まず3労働日以内に組合は使用者またはその代理人と協議（консультация）を行う（その結果は記録にまとめられる）。協議の結果合意に達しない場合、使用者は、組合に解雇を通知した日から10労働日以内に最終決定を下すことができる。この決定は国家労働監督に不服申立てが可能である。不服申立てを受けてから10日以内に労働監督はこの問題を審査し、それが違法であると認定した場合には、使用者に対し復職の命令を出す。これらの手続は労使双方から裁判所への提訴の権利を奪うものではない。使用者は、組合の意見が示されてから遅くとも1ヶ月以内に解雇を行うことができる。

（4）労働組合と従業員集団との関係

（a）71年労働法典

企業を人的に構成する従業員集団（労働集団 [трудовой коллектив]）と労働組合との関係がそれとして問題となってくるのは、80年代以降のことである。すでに多少触れたところであるが、当初、それは企業における自主管理の担い手として位置づけられていた。そのような文脈の中で、1983年制定の労働集団法を受けて88年に改正された労働法典は、新たに労働集団の章を設けたのであった。

しかし、80年代末以降に頻発したストライキは、官制化した労働組合ではなく、自発的な労働者集団がその原動力となっていたので、ストライキの主体は労働集団なのか組合なのか、

団体協約の締結主体はどちらなのかという形で、問題は別の様相を見せることになる。この問題は、集団的労働紛争解決手続法、団体協約法の制定や改正をめぐって、議論のなされたところであるが、労働組合と従業員集団の関係については必ずしも整序された状態ではなかった^(注11)。

(b) 新労働法典まで

94年政府案では、団体協約法や集団的労働紛争解決手続法等が制定されていたこともあり、両者の関係についてはほとんど触れられていないが、混沌とした状況がうかがわれる。すなわち、労働者の利益代表として「労働組合またはその他の労働者団体」があげられ、集団的労働紛争として「…に関する使用者と企業の労働集団の意見の不一致」という定義が与えられている。集団的労働紛争の定義が以上のようなものであるので、この案では、ストライキの主体も労働組合ではなく、労働集団としてとらえられている。

この労働集団という名前そのものは、99年政府案では姿を消している。ただし、完全に消えたわけではなく、名前を変えて残っているということができる。この案では、「労働者の利益代表」に関する定義規定が存在するが、そこでは、労働者の利益代表として、労働組合の基層組織、労働組合および労働組合の連合体とならんで、「労働者によって権限を与えられたその他の社会的自主活動の機関（*иные уполномоченные работниками органы общественной самодеятельности*）」が掲げられている。この聞き慣れない用語は、95年の団体協約法改正により「従業員代表」の説明概念として導入されたものであるが、それが99年政府案に反映しているわけである。要するに職場における多元的な利益の表出ルートとして、労働組合以外の労働者の自主的な集団にも法的な認証を与えているものである。したがって、団体協約の労働者側当事者は、労働組合ではなく「組織の労働者（複数）」だということになる（この場合、「組織」とは企業組織ないし事業場を指す概念である）。

合意案では、労働者の利益代表としては労働組合一本に絞りこもうという方向がうかがえる。もともと、労働組合以外に「労働者によって選出されるその他の代表」も労働者代表として措定されてはいる。ただし、後者の労働者は主要には非組合員をさす意味で用いられていると考えられる。というのも、組合員でない労働者は基層労働組合組織に団体交渉や団体協約の締結に関する権限を委ねることができ、基層労働組合組織が存在しない場合および労働組合が存在していても過半数を組織していない場合には、従業員総会（代表者会議）において自己の利益を既存の労働組合組織または「その他の代表」に委ねることができるとされ

ているからである。そして、団体協約の労働者側当事者は、「労働者代表 (работники в лице их представителей)」という用語でまとめられている。

(c) 新労働法典

採択された労働法典では、合意案からの変更は基本的にないといってよい。ただ、労働組合以外の労働者代表につき、「この法典の定める場合において労働者によって選出されるその他の代表」という形で、枠づけを与えているだけである。したがって、企業内における労働組合と従業員代表との関係については、なお論争的な問題として残っていることになる。

3. 新労働法典制定後の状況

(1) 142条をめぐって

ロシアでは現在も賃金の遅配（未払い）が社会問題となっているが、これに対応すべく設けられたのが賃金遅配に対する使用者の責任^(注12)を規定している142条である。「労働者に支払うべき賃金およびその他の金員の支払い期限を守らないことに対する使用者の責任」と題されたこの条は、1項で、賃金遅配に対してはこの労働法典およびその他の連邦法により使用者は責任を負うことを一般的に規定したあと、2項で、次のように規定している。

「賃金支払いの遅れが15日を超える場合、労働者は、書面により使用者に通知した上で、支払いの遅れた全額が支払われるまでの全期間にわたり、労務を停止することができる。」

このあとには、非常事態等、本条の適用が除外される場合が列挙されている。

問題は、このような権利を労働者が行使した場合、当該就労停止期間中の賃金がどうなるかであるが、それについて労働法典は何も規定していない。そこで、この条項の解釈をめぐり、裁判所の間でも見解の相違が生まれているのである。

カレリア共和国における事例^(注13)をみてみよう。

賃金遅配を理由として労務を停止した労働者が、当該不就労期間中の賃金が支払われなかったことにつき、使用者の責に帰すべき事由による休業（操業停止 [простой]）の場合、使用者は平均賃金の3分の2以上を支払わねばならないとの規定（157条）にもとづき、当該期間中の平均賃金の3分の2を請求した事案において、ペトロザヴォツク市裁判所は、142条の不就労について平均賃金の3分の2の支払いは規定されていないこと、使用者の責に帰すべき事由による休業とは経済的、技術的および組織的な性格をもつ事由による就労の一時停止を意味し、したがって就労が客観的に不可能であるという要素が必要であるところ、当該労働者の従事し

ている職務を履行する機会は失われていないとして、請求を棄却している。

これに対し、別の事案につき同共和国コンドポガ市裁判所は、使用者による賃金の遅配が継続している状態で行われる労働は強制労働にあたること、労働法典は賃金遅配に対して行われる労務の停止期間中の賃金支払いについて規定していないが、このような場合における不就業は使用者の責に帰すべき事由による休業であり、157条に基づき少なくとも3分の2以上の平均賃金を支払わねばならないとの主張に対し、これを認めている。

両事件ともカレリア共和国最高裁判所に上告されたが、それぞれにつき共和国最高裁民事部（異なる裁判長が担当）は原審判決を維持している。このように、同様の事案につき二つの異なる結論をもつ判決の併存状態が生じているのである。

もう一つ、この問題に関するカレリア共和国ピトキャラント市裁判所の判決文（北ラドガ製紙コンビナート「リヤスケリヤ」労組対北ラドガ製紙コンビナート「リヤスケリヤ」事件）が「ソリダルノスチ」紙に掲載されており、まとまった議論を展開しているので、それを紹介しておきたい^(注14)。

事案の概要は次のとおりである。

製紙コンビナート「リヤスケリヤ」では、2002年4月と5月分の賃金が遅配状態に陥ったので、同社従業員たる原告らが未払分が支払われるまでの間労務を停止したところ、使用者がその間の賃金を支払わないので、原告らが、①使用者の責に帰すべき事由による休業期間に対する支払いとして平均賃金の3分の2、②就労の機会を違法に奪われたことに対する財産的損害として平均賃金の3分の1、③慰謝料としてその間の平均賃金全額を請求した。さらに、裁判への出頭にかかわって、④出廷期間中の賃金および裁判所までの交通費を追加請求している。

判決は原告の請求の大部分を認めている。まず、①については、労働法典4条によれば、強制労働は禁止されること、強制労働には定められた賃金支払期限を守らないことが含まれるとした後、次のように述べてこれを認めている。

「労働法典157条によれば、使用者の責に帰すべき事由による休業期間中は、労働者が書面により使用者に対し休業（不就業のことであると考えられる—引用者）の開始について予告した場合、当該労働者の平均賃金の3分の2を下まわらない額が支払われることになっている。したがって、原告の請求通り、当該休業期間中は平均賃金の3分の2が支払われるべきである。……労働者の行った休業は適法なものであり、そのような休業において使用者に責任があるとするには根拠がある。

被告の違法な行為により原告らの財産権が侵害されたので、企業活動を行うにあたり債務を

履行せず、または債務の本旨に従わざる仕方でこれを履行した者は、債務の本旨に従った履行が不可抗力により不可能であること、すなわち常ならずかつ回避できない事情によるものであることを立証しない限り責任を負うと規定している民法典401条が適用可能である。特に、債務者の相手側の義務違反、履行のために必要な商品の市場における不在、債務者に必要な資金のないことは、このような事情には当たらない。

したがって、休業期間中使用者は、本件のような場合においては、平均賃金の3分の2を下まわらない額を支払わなければならない。」

また、②については、就労の機会が違法に奪われたあらゆる場合において賃金を受領できなかった労働者に対する使用者の賠償義務を定めている労働法典234条に基づいて、平均賃金の3分の1を支払わなければならないとしている。

③については、次のように述べて1人については請求の全額、残りの各人については500ルーブルの慰謝料を認めている。

「月あたりの平均賃金額の慰謝料請求は、部分的にこれを認める。なぜならば、使用者は労働者の強制された労働を用い、労働者を差別したことが裁判で確認されたのであるが、それは労働法典3条により禁止されているからである。労働法典3条は、各人が自己の労働の権利を実現するための等しい権利を定めているが、それは何者にも制約されないものである。……労働法典237条は、具体的な権利侵害の種類を示さずに、使用者の違法な作為または不作為により労働者が受けた精神的損害を、使用者が財産的損失を賠償したか否かにかかわらず、金銭により賠償することを規定している。このことは、労働者が、その労働の権利を侵害され、精神的または肉体的苦痛を被った場合には、例外なくその精神的損害の賠償を求める権利をもっていることを意味する。

労働法典2条は、労働関係の法的規整の原則の一つとして、労働活動の期間中労働者が自己の尊厳を守る権利を規定しているが、それは精神的損害の賠償を求める労働者の権利を意味している。精神的損害の賠償額を決めるにあたって、裁判所は、権利侵害に対する責任の程度、肉体的および精神的な苦痛の性格、精神的損害が引き起こされた実際の状況を考慮する。……裁判において、賃金遅配の際に、リヤスケリヤ市ではなく近郊住宅地に居住する原告には、通勤するのに必要な金銭が支払われず、または、被告の交通手段による送り迎えがなされなかったことが確認された。同様に、すべての従業員には労働可能な状態に人体を保つために必要な食料が保障されなかった。恒常的な空腹とそれにより引き起こされた否定的な肉体的あらわれ（たとえばめまい）は、生存の手段がないことの不可避的な結果であり、疾病状態であると認

めなければならない。

このような状態において労務を強いることは、安全衛生規則および健康で安全な労働条件への権利（非財産的権利）の侵害である。したがって、そのような状態における不就業は労働者の責に帰すべからざる休業である。使用者の責任により労働者には喪失感、劣等感、引け目、不安感などの精神的な苦痛がもたらされた。」

④についても民事訴訟法典92条および90条を引用して、原告の請求を基本的に認めている。

この条項をめぐる動向は以上のとおりであるが、この問題には、いわば前史がある。賃金遅配をめぐる紛争は90年代半ばにはストライキを引き起こす主要な原因となっていたのであるが、賃金遅配を原因とするストライキについて、当時最高裁は当該ストライキが集团的労働紛争であるかどうかという文脈からいくつかの判決を出していた。それに対応して労働者は、賃金の支払いがなされるまでは労務を停止する「ノーペイ・ノーワーク」戦術を採用したのであった^(注15)。142条は、このような状況を踏まえての立法的解決の一つと期待されていたと思われる。しかし、それがまた新たな立法的解決を要請しているというのが現在の事態であるということになるのか。

このような状況について、2002年11月12日に開催された「労働法およびその適用の改善の諸問題」に関する下院公聴会では、下院労働・社会政策委員会委員長のセリヴァノフが、この法の欠缺にかかわる問題について平均賃金の全額請求を認める案と平均賃金の3分の2の請求を認める案とが提案されていると基調報告で述べている^(注16)。また、そこでは、賃金遅配に対抗して就業しなかった労働者が解雇され、当該解雇が裁判所で適法であるとされた事例も報告されており、本条における「労務の停止」という概念の明確化が必要だとされている。どのような立法的解決が図られるのか注目したい。

(2) 2002年11月公聴会と今後の方向

142条以外についても、個々の問題につき、上記公聴会ではさまざまな指摘がなされている。ただし、個別の条項にまつわる問題については詳細を欠いているので、ここでは、今後の方向性に関する議論を紹介するにとどめておきたい。

以前から問題となっていたことである^(注17)が、この公聴会でも、労働紛争の審理に関する特別な機関の設置と労働訴訟法典の制定が議論となっている。前述のセリヴァノフは、焦眉の問題の解決だけでなく、さらなる労働法発展の戦略的課題を忘れてはならないとして、すでに1997年の政府決定で承認されている労働事件に関する特別な審理機関の設置と労働訴訟法典

の制定をあげ、労働法典の制定によりその客観的な前提が生まれたと述べており、ロシア独立労組連合副議長スリコフもその点を強調している。

しかし、ロシア裁判アカデミー総裁のエルショフは、実体法が第一であり訴訟法は二次的なものであるとして、労働法典が整備されないうちに労働訴訟法典を採択するのは性急にすぎる、新民事訴訟法典がつくられつつある現在労働訴訟法典の対象はいったいどうなるのかとして、この問題について消極的な立場を述べている。彼はまた、すでに現在労働事件に精通した特別の裁判官が存在し、多くの裁判所に配置されているとして、特別裁判所の設置についても否定的である。なお、エルショフは、労働法典改正案に携わる作業グループは議員や役人ではなく学者等の専門家により構成されるべきだと強く主張しており、サンクト・ペテルブルク大学の労働法講座教授のホフロフもそれを支持している。

公聴会では下院委員会、政府および大統領に対する勧告（案）が作成された。

下院の委員会に対する勧告は以下のようになっている。

- ① 現在の諸規定のコンセプトを損なわずに労働法典に存在する矛盾点および不正確さを解消し、複数の解釈の余地を取り除くために、下院における諸会派の代表、社会・労働関係の規整に関する三者委員会の構成メンバー（政府、全ロシア的な使用者団体および全ロシア的な労働組合）からなる、「ロシア労働法典の修正・補足に関する」連邦法の総合的な合意案を準備する作業グループを委員会のもとに設置し、法案のテキストを準備し検討するための専門家グループを設置すること。
- ② 現在までに存在する労働法典の個々の規定の修正および補足に関する法案を、合意案が提示されるまでは下院の審議に付さず、それらが合意案に含めることができるかどうかを検討すること。
- ③ 労働訴訟法典に関する基本構想と法案および労働事件に関する特別な裁判所の段階的な設置についての法案の準備にかかる問題を検討すること。
- ④ 委員会での法案作成作業計画に、個別カテゴリーの労働者の労働（「派遣労働者^(注18)」、小規模事業で働く労働者、所有者でもある労働者、外国人労働者、多国籍企業の労働者その他）の法的規整の特殊性および倒産の場合の労働者の労働の法的規整の特殊性に関する法案の作成を、可能なかぎり含めること。

見られるとおり、作業グループは、学者・専門家が主張した専門家グループではなく、各種利益代表の混成部隊となるようである。ただし、エルショフ等の主張を入れる形で、専門家が側面からサポートする体制となっている。

注目すべきは、さりげない形で派遣労働（だと思われる）の問題が提起されていることである。包括的なものとして構想された労働法典ではあるが、たしかに現在どの国でも一つの大きな問題領域となっている派遣労働に関しては何もふれられていない。ロシアがこの問題に対してどのような回答を用意するのか、動向を注視する必要がある。

なお、政府に対しては、ソ連時代の法のうちで効力を失う法律や政令のリストの作成、労働法典の制定に伴い必要とされる新しい法令の準備等が、大統領に対しては、労働法典制定に伴い効力を失う大統領令に関する大統領令の作成等が勧告されている。

おわりに

この法律の制定に向けてロビー活動や示威行動を繰り広げ、よかれあしかれ積極的な役割を果たしたのはロシア独立労組連盟である。この組織は、ソ連時代の全ソ労働組合中央評議会の流れをくむという出自をもつが、それだけに労働組合運動内部からの批判もあびやすい。この法律が成立した直後には、少数派労働組合（「労働の保護」やソツプロフ）からは「(新労働法典は) 右寄りすぎる」、「ロシア独立労組連盟は権力に身を売った」という批判を浴びた。また、この法律は、リベラリストからは「労働組合に権利が与えられすぎている」、「ロシア政府はリベラルな価値にしたがっていない」との批判も受けている。「エリフ基金」のクジューキンは、障害者を扶養する労働者等の解雇制限について（おそらく261条のことを意味していると思われる — 同条は妊産婦等の解雇を制限している）市民の平等を規定した憲法に違反するとも主張していると報道されている^(注19)。

記述したいいくつかの論点についての法案段階での変遷に見られるとおり、足して二でわるとまではいえないにしても、この法律の妥協の産物ぶりは疑いえない。前述のホフロフも上記公聴会で、新労働法典の折衷的な性格は疑いないが、それは事実として受け入れなければならぬと述べている。そのうえで彼は、その内容の非論理性、欠缺、法律としてのレベルの低さ、とくに立法技術の稚拙さ、ときにはこれがロシア語かと思えるほどのものがあると手厳しく指摘している。

改正作業がどのようにすすみ、どのようなものとして立ち現われるのか。予定されている議会選挙もからんで、目が離せない状況が続く。だとすれば、この2001年労働法典はなおも極めて過渡的なものといえるのかもしれない。

- 1 筆者がロシア滞在中の1995年に「国家と法研究所」の С.А.Иванов 教授に対して、革命前後に活躍した労働法学者 Лев Семенович Таль (1867-1933) の本を示し、質問したところ、彼はその名前を知らなかった（少なくとも、そのように筆者には印象づけられた）という記憶を鮮明に思い出す。このことは、当時、労働法学においてロシア革命前の事象は未だ理論的にも視野の外であったという一つの事実を示していると思われる。
- 2 たとえば、И.Я.Киселев, Трудовое право России, М., 2001, стр.79 и далее; С.А.Соболев, История становления трудового договора в России. *Государство и право*, №2, 2002, стр.93.
- 3 その前年（1970年）にはソ連邦レベルにおける「基本労働法」が制定されているが、71年法典はその補充および共和国レベルでの具体化でもある。
- 4 「労働契約（コントラクト）」という用語の過渡的な意味については、小森田秋夫「ペレストロイカにおける労働法改革の動向」外務省欧亜局ロシア課『ソ連の新立法動向－法治国家への歩み－』（1992年）127頁、同「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）68～69頁参照。
- 5 Под редакцией Ю.П.Орловского, Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации, М., 2002, стр.71.
- 6 Там же (5).стр.13.
- 7 Павел Денисенко, Процесс “становления” не повод для навязывания срочная контракта, *Солидарность* №34, 2001, стр.9.
- 8 Юрий Соснов, Границы срочного договора, *Ваше право : Документ* №32, 2001, стр.1.
- 9 Там же.(5)
- 10 本件事案の内容については、武井寛「ロシアにおける労働と法の一断面」社会体制と法第3号（2002年）45～46頁参照。
- 11 武井寛「私有化と労働関係法制の転換」藤田勇・杉浦一孝編『体制転換期ロシアの法改革』（1998年）参照。
- 12 賃金遅配については、このほかに行政法違反法典が罰金を、また刑法典が刑罰を科しうることを定めている。
- 13 Аркадий Реутов, Закон - не дышло. Но почему так вышло? Практика применения статьи 142 Трудового кодекса в Карелии, *Профсоюзная юридическая газета (приложение к газете*

- "Солидарность" №39, 2002), стр.3-4.
- 14 Профсоюзная юридическая газета (приложение к газете "Солидарность" № 44, 2002), стр.2.
 - 15 武井寛「ロシアにおける労使関係システムの現在」ロシア研究第27号(1998年) 27頁参照。
 - 16 Трудовой кодекс: изменения назрели — Материалы парламентских слушаний Москва, Государственная Дума Российской Федерации, 12 ноября 2002 года, Профсоюзная юридическая газета (приложение к газете "Солидарность" №43, 2002), стр.1.
 - 17 前掲注(15)、武井、29頁参照。
 - 18 原文ロシア語では *заемные работники* と表記されており、文字どおりに訳せば金銭で貸借される労働者ということになると思われるが、文意から推量して派遣労働者としておいた。
 - 19 以上については、Александр Шершуков, Похоронная команда, *Солидарность*, №4, 2002, стр.1,3.