

ロシアにおける労働と法の一断面

武井 寛

はじめに

この小論は、昨年の社会体制と法研究会のテーマ「体制転換過程および転換後の市民生活と法」に関連して行った「労働分野（ロシア）からのコメント」をもとにしている。そこでは、コメントという性格上首尾一貫した議論をすることはできなかった。そこで、その後の事態の進展をふまえて一応のまとまりをもつものを書こうと意図したが、結局、断片的なモノログにならざるをえなかった。したがって、まとまりのないメモランダムにすぎないものとなってしまったことを、自戒とともに断りしておきたい。

1 体制転換と労働——いくつかの指標から

(1) 所有形態と労働者

まず、92年から最近にいたるまでの所有形態別の被雇用労働者数の推移を確認しておこう。

表1から明らかなおり、社会的セクターで働く労働者数の減少が顕著であり、98年には私有セクターで働く労働者数と社会的セクターで働く労働者数の比重が逆転している。したがって、この局面における体制転換はほぼ成し遂げられたといえる。後述する新しい労働法典の制定は、このような社会的実態を背景としている。

表1 所有形態別年平均被用者数比率の推移 (単位：%)

年	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
国家・地方自治体	68.9	53.0	44.70	42.1	42.0	40.1	38.10	37.10
社会团体（組織）	0.8	0.9	0.7	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7
私有	19.5	28.1	33.0	34.4	35.6	39.9	43.2	45.3
混合	10.5	17.60	21.1	22.2	21.00	18.3	16.4	15.0
合弁・外国企業	0.3	0.4	0.5	0.6	0.8	1.1	1.6	2.0

出典：Россия в цифрах, Госкомстат России, 2000

(2) 失業者数の推移

次に、失業統計をみておこう。

表2 失業者数の推移

(単位：1000人)

年	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
ILO方式による失業者数	3877	4304	5702	6711	6732	8058	8876	9069	7530	6408
登録失業者数	577	835	1636	2327	2506	1998	1929	1263	1070	1050

出典：Россия в цифрах, Госкомстат России, 2000. なお、2000年と2001年の数字は国家統計委員会の公式WEBサイト [http://www.gks.ru] からのものであり、それに合わせるため99年以前の数字も小数点以下を切り捨ててある

マクロレベルでの雇用情勢は改善の兆しが見られるが、その内実が問題となっている⁽¹⁾。たとえば女性の失業問題である。表には書かれていないが、1999年における登録失業者数のうち女性は69.7%をしめる。また、産業構造の再編にともなって、高い技能をもつ労働者の不足が伝えられている⁽²⁾。さらに、民営職業紹介事業の拡大と規制のあり方も議論となっている⁽³⁾。雇用情勢の改善を反映してか、雇用政策に関する2002年度連邦予算は前年の350万ルーブルから250万ルーブルに削減されたという⁽⁴⁾。

(3) 労働紛争

表3 ストライキと損失日数の推移

年	企業数	参加者数 (単位：1000人)	損失日数 (単位：1000人・日)
1992	6273	357.6	1893.3
1993	264	120.2	236.8
1994	514	155.3	755.1
1995	8856	489.4	1367.0
1996	8278	663.9	4009.4
1997	17007	887.3	6000.5
1998	11162	530.8	2881.5
1999	7285	238.4	1827.2
2000	925	35.0	236.1
2001	300	13.3	26.2

出典：Россия в цифрах, Госкомстат России, 2000.
 なお、2000年と2001年の数字は国家統計委員会の公式WEBサイト [http://www.gks.ru] からのものであり、小数点以下二桁を切り捨ててある

みられるように、最近のストライキ件数の減少はきわめて顕著である。労働・社会発展省は、この原因を賃金遅配・未払いという事態の減少⁽⁵⁾に求めているようであるが、異論も存在する。たとえば、ストライキ件数の減少の原因として考えられるのは、一つは法律上のストライキ手続きの煩雑さであり、もう一つは集团的労働紛争の個別的労働紛争への「転化」、すなわち、個人でたたかう形態の増大（組合があてにならないからか）は必ずしも明らかではない）であるとの指摘が

ある⁶⁾。運動論の観点からは、モスクワ大学のブズガーリン教授が、労働者の抵抗運動が、ストライキ闘争から所有関係の変更をめざす方向（労働者の自主管理）へと、再度転換したのだと主張している⁷⁾。

なお、労働組合組織率は50%を一応超えているようである⁸⁾。

総じて、労使関係は外見的には安定しつつある様相を見せているということが出来るが、そのことが職場に問題がないことを意味するわけでないことはいうまでもない。たとえば、やや古いが、裁判所に提起された民事訴訟事件は1993年時点で約180万件、そのうち労働事件が約94000件であったのに対し、1998年には前者が約480万件となり、そのうち労働事件が約150万件であったとのデータがある⁹⁾。労働事件の中身も、マクドナルドにおける組合敵視事件¹⁰⁾、有期労働契約の更新拒絶¹¹⁾、営業譲渡過程における解雇¹²⁾など、およそ日本で考えられる労働紛争のあらゆる形態が現れている。

2 新たな労働法典の制定

ロシアが本格的に資本主義へ転換し始めてから、新たな労働法典の制定が課題となっており、いくつかの草案が公表されていた。政府内では98年頃から具体的な案をつきあわせる形で立法の動きが活発化し、99年4月28日、政府作成の労働法典草案がロシア新聞に公表された。この後も議会にはさらにいくつかの案が提案され、2000年末段階では政府案に加えて、ロシア独立労組連合の案や議員提案のものを合わせて五つの法案が提出されていた。

明けて2001年には新たな動きが出て、新労働法典制定への動きが加速する。下院において調停案（согласительный проект）作成のための作業グループが設置されることになったのである。この作業グループの選定および作業グループ内での動きについては、政府とロシア独立労組連合との間に密約が存在していたのではないかと疑念が呈されている¹³⁾が、同年7月5日、妥協の産物としての調停案が下院の第一読会を通過し、12月21日には最終的に採択された¹⁴⁾。

主な対立軸ないし論争軸となっていた問題、すなわち、①有期労働契約、②時間外労働、③解雇手続における労組の関与、④従業員集団と労働組合との関係について、採択された法律がどうなっているかを簡単に整理しておこう。

まず、有期労働契約の問題であるが、有期労働契約が許される事業ないし対象は一応限定列挙されている。しかし、限定列挙とはいうものの、19種類存在し（19番目は「その他連邦法の規定する場合」となっている）、とくにその5番目にあげられている、40人以下の小規模事業（小売業、生活サービス業の場合は25人以下）は批判の大きいところである。

時間外労働については、その条件と上限が主要な問題であったが、前者につき五つの場合（国家防衛や非常時、公共事業、使用者の財産を損ったり人の健康や生命に危険のあるとき、相当な数の労働者の労働を中断させるような修理その他の一時的な作業、中断を許さない業務において交代労働者が現れない場合）には労働組合や従業員集団の関与は規定されておらず、個別の「労働者の書面による同意」を条件として許容され、その他の場合には、労働組合の被選出機関の意見を考慮し個別の「労働者の書面による同意」を条件として許容される。上限については、連続する2日間で4時間を超えることはできず、年間で120時間を超えることはできないとされている。

解雇（とくに被選出組合機関を構成する幹部労働者の解雇）手続きへの労働組合の関与の問題は、後述する憲法裁判所決定との関係も問題となるが、一応次のようになっている。通常の労働者の場合は、法律上の労働組合の関与はまったく規定されていないといってよい。わずかに、整理解雇がなされる場合、二ヶ月以上前に（大量の人員整理の場合には三ヶ月前に）それを労働組合に知らせる使用者の義務が規定されているにすぎない。組合機関の構成員たる組合員の場合は、上記に加えて、能力不足および相当の理由なき労働義務違反のときに「被選出組合機関の理由が示された意見を考慮して」行われると規定されている。もちろん団体協約で別の解雇手続きを定めることはできるが、法律上規定されている労働組合の関与はこれだけである。したがって、組合役員に解雇に労働組合の同意を必要としていたこれまでのあり方から決定的に決別したことになる。とはいえ、組合役員に解雇に組合の同意を必要とする旧労働法典の規定および労働組合法の規定は、新労働法典の施行（2002年2月1日）を前に、2002年1月24日の憲法裁判所の決定により無効とされていたのであるが（これについては後述）。

従業員集団と労働組合との関係については、労働組合のみが労働条件決定に関与する労働者集団とされることになった。たとえば、企業・組織レベルにおける団体協約の締結に関する手続きは次のようになる。職場（法律上の文言は「組織」という用語で統一されている）に二つ以上の労働組合が存在する場合、団体交渉のために統一代表機関（構成は組合員数に比例）がつくられる。この方式で統一代表機関がつくられない場合、過半数を組織する組合があるときはそれが統一代表機関となり、過半数を組織する組合がないときは従業員の総会（または代表者会議）で秘密投票により代表機関を構成する組合が決定される。そして、この代表機関が団体交渉を行い、団体協約を締結する権限を取得することになる。アメリカの排他的交渉代表制度⁽¹⁵⁾ 類似の制度ということができよう。

この新労働法典の制定過程およびその内容の詳細については別に検討の機会をもちたいが、おおざっぱに言えば、1971年制定の旧労働法典がソ連崩壊直後の92年の大改正を経てなお残っていた社会主義時代の残滓（労働契約に関する強度の法的介入および労働組合の強い関与、そして自主管理の機関としての労働集団）が一掃されたとみてよいと思われる。もっとも、クレンノイ教授によれば、新労働法典の条項のうち、60%~70%は旧労働法典条項の繰り返しであるということであるが⁽¹⁶⁾。

3 憲法裁判所違憲決定（2002年1月）

2002年1月24日に出された憲法裁判所の決定は、既述の通り組合役員に解雇に関する組合の関与を定めた法律が憲法違反とされたものであるが、もうひとつ、障害者を扶養する労働者の解雇を禁止する旧労働法典の規定が憲法違反とされたものでもある。以下、やや詳しくこの決定を紹介しよう。

事案の概要はこうである。障害児の父親であるヴァクレンコが相当の理由なく労働義務違反を繰り返して行ったため労働法典33条1項3号にもとづいて解雇され、復職と慰謝料を請求した事案で、ロストフ州ゼルノグラド地区裁判所が、この事件の審理にあたり労働法典170条2項（18歳未満の障害児をもつ労働者の解雇は企業廃止の場合を除いて許されないとする規定）は憲法17

条3項（権利・自由の行使は他人の権利を侵害してはならない）および19条1項（法の下での平等）に適合しないのではないかとし、審理を中止して憲法適合性審査の申立を行ったのが一つ。

もう一つは、クズバス独立燃料労働組合委員長であるノスコフが相当の理由なく欠勤したこと、および職場に酔って現れたため労働法典33条1項4号と7号にもとづいて解雇され、復職を請求した事案で、ケメロボ市中央地区裁判所が、同様に、労働法典235条2項および労働組合法25条3号（組合機関の構成員たる非専従の労働者の解雇は労咳労働組合機関の事前の同意を得た上でなければ解雇できないとする規定）は憲法19条1項および2項（国家の市民への平等保障）に違反し、かつ、同55条（権利および自由を制限することの禁止）に違反するのではないかとし、憲法適合性審査の申立を行ったものである。

憲法裁判所は、問題となっている労働法典および労働組合法の規定にしたがえば、結局「解雇の必要性を根拠づける事情や非違行為の程度にかかわらず」復職させることになってしまうとして、また、特に組合役員の解雇については、非違行為を行った労働者の解雇理由に関する問題は「裁判所ではなく、紛争当事者の一方の利益のみを代表する組合の機関によって行われることになる」として、上記条項は憲法に違反すると決定した。

この決定については、闘争的な組合員をあれやこれやの理由をつけて放逐しようとする使用者に対抗しうる唯一の手段を奪うものであり、組合活動への制約となるのではないかという危惧が組合側から表明されている⁽¹⁷⁾。この問題に限って言えば、ロシアにおける労働訴訟も、訴訟においてどのように労使関係の特殊性が考慮されるべきかという、日本におけると同様の地平に立ったということになるのか。

しかし、この憲法裁判所の決定には見逃せない論点がもう一つある。それは経済活動の自由に関する理解である。同裁判所決定は次のように述べる。経済活動の自由に関する「憲法上の権利は、自主的に効率的な経済活動を行い、財産を合理的に管理することを目的として、自己の責任の下に必要な人事上の決定（選別、配置換え、解雇）を行う具体的な一連の権限が使用者にあることを前提としている。したがって、ありうべき恣意的な解雇を防ぐことを含む、憲法37条の要請する労働権の保障を考慮しながらも、立法者には経済（企業）活動の自由の本質そのものをゆがめるような制限を課す権限はないのである」と。

ここにいう「経済活動の自由の本質」が何を意味するかについて、憲法裁判所の決定は必ずしも明快ではなく、確かに憲法37条にふれてはいるものの、使用者の人事上の権限をそれよりも一段高いところにおいているという印象を受ける。そして、これがロシアにおける現在の一般的状況を象徴するものであるとしたら、その動向にはやはり危惧の念を覚えざるをえない。

おわりに

現在のロシアを労働と法の観点から眺めたとき、労働の場における諸問題が国境を越えたグローバルな問題として現れていることが確認できる（コントラクト・レーバーの問題や企業の組織変更にかかわる労働者の地位その他の問題の拡大）。また、裁判所へ持ち込まれる事件の多さはヨーロッパ諸国のそれに匹敵する。後者の問題は「ロシアとヨーロッパ」という視角からの検討を要請しよう。ロシア社会をどう理解するかという古くて新しい問題であるともいえる⁽¹⁸⁾。

労働者の権利と企業の経済的自由との相克に関する理解をめぐっては、資料が限られているので断定はできないが、憲法裁判所の決定をみるかぎりでは、問題の直接の焦点は異なるとはいえ三菱樹脂事件最高裁判決を想起させる。今後の展開が注目される。

注

- (1) 国家統計委員会によれば、ときに潜在的失業者とみなされることもある、パートタイム労働従事者は99年平均で全労働者の10.1%、強制休暇の下にある労働者は同11.1%であり、毎日は就労しないという意味での不完全雇用の労働者数は98年で110万人だったという。この点については、次を参照。
<http://socpartnership.webzone.ru/Review/review-ru-final.html>
- (2) たとえば、次を参照。В.Иглин, Грамотных работников надо готовить, Ваше право : Документ, №27, 2001 года.
- (3) たとえば、次を参照。А.позднякова, Чем занимаются частные агентства, Ваше право : Документ, №31, 2001 года ; К.то помогает, а кто обманывает, Ваше право : Документ, №38, 2001 года.
- (4) В.Лукьянов, Занятость с перекосом, Ваше право : Документ, №46, 2001 года.
- (5) 確かに、賃金遅配については状況に改善がみられる。これについては、次を参照。В. Варов. Очередей за зарплатой стало меньше, Ваше право : Документ №15, 2001 года.
- (6) 以上の点につき、次を参照。Г.Вареничева, Арифметика вместо анализа, Ваше право, №38, 2001 года.
- (7) См.А.Бузгалин, От забастовок к борьбе за рабочий контроль и деприватизацию, Человек и труд, №2, 2001 года.
- (8) 労働力人口を約7000万人とした場合の数字である。代表的な組合の組織人員数はФНПР（ロシア独立労組連合）が約3900万人、ВКТ（全ロシア労働連合）が約127万人、КТР（ロシア労働連合）が約125万人となっている（<http://www.trud.org>）。
- (9) 前掲注1のURLを参照。
- (10) <http://www.gazeta.ru/kapimak.shtml>
- (11) Д. Панкин, Срочный контракт под прицелом, Солидарность, №43, 2000 года.なお、この記事は次のURLからダウンロードしたものである。<http://www.solidarnost.org/n43/2.htm>
- (12) Д. Панки, Реорганизация или ликвидация? Ваше право, №34, 2001 года
- (13) С.м., А.Иванов, Спектакль под названием "кодекс", Ваше право : Документ, №34, 2001 года ; Цена согласия, Ваше право : Документ №21, 2001 года.イワノフは、政府によるロシア独立労組連合への圧力の一つとして、組合の所有する財産（たとえば、スプートニクホテル、オリンピック総合施設のイズマイロフスキ）没収の脅しがあったのではないかと指摘している。
- (14) 新しい労働法典の名称はТрудовой кодекс, 旧労働法典の名称はКодекс законов о трудеであるが、訳としては両者とも労働法典としておいた。
- (15) アメリカの排他的交渉代表の制度については、さしあたり、中窪裕也『アメリカ労働法』弘文堂（1995年）99頁以下参照。

- (16) Н.Сергунькин, поправки подскажет практика, Ваше право: Документ № 2, 2001 года.
- (17) Д.Панкин, Пахмелье-Альтернативщики чуть не разрушили механизм защиты профлидеров от произвола работодателей, Солидарность, № 3, 2002 года.
- (18) この点、袴田茂樹『現代ロシアを読み解く－社会主義から「中世社会」へ』ちくま新書（2002年）は、副題にもあるとおり、現代ロシアを中世社会であるという。