

## 特集：体制変動と労働組合のダイナミズム

---

### ロシアの労働組合 ——新たな動向とその背景——

武井 寛

#### はじめに

当初は、社会的パートナーシップという概念装置の下で、ロシアにおけるコーポラティズム的労使関係制度がどのような展開を見せているのかを俯瞰する予定であった。しかし、この概念の下に展開している現実が実際の労使関係にあまり影響を与えていないように思われたので、より現場に即した分析を紹介し、ロシアの労働組合をめぐる現状の一端を垣間見ることにしたい。

#### 1 労働組合組織の現状

まずは、組合組織の全体的な現状を概観しておこう。

##### (1) СНГ諸国レベル

労働組合総連盟（Всеобщая конфедерация профсоюзов [ВКП]）のデータによれば、組合の組織人員は1990年10月時点で1億4100万人、1997年9月時点で8500万人、2001年1月時点で6100万人、2005年では5300万人となっている<sup>1</sup>。

##### (2) ロシア国内レベルにおける労組連合体の状態

###### ①ロシア独立労組連合（Федерация Независимых Профсоюзов России [ФНПР]）

ソ連時代の公式組合たる全ソ労評（ВЦСПС）の流れをくむ組織（幹部は横滑り）である。加入組合が41、協力関係にある組合が5、この46組合で約2800万人を組織している。ФНПРはロシアにおける全組織組合員数のほぼ95%を占めるといふ<sup>2</sup>（なお、96年時点では約5000万人を組織していた）。2001年の新しい労働法典制定時には政府と組んで制定を推進した。

###### ②ソツプロフ（Соцпроф）

ソ連解体前に全ソ労評に対抗する組合として設立された。現在約157万人を組織し、72組合が加入しているとされる。2001年労働法典制定時には同法の制定に反対したが、2008年大統領選挙ではメドベージェフを支持した。

### ③全ロシア労働連合（Всероссийская Конфедерация труда [ВКТ]）

95年8月に結成された。最近では、4組合（ロシアレベル）と3組合（地域横断的レベル）を組織、地域組織等は50以上とされる。組合員総数は不明である。2010年5月15日（第7回臨時大会）、解散して下記のКТРに合流することを決定した。

### ④ロシア労働連合（Конфедерация труда России [КТР]）

1995年4月に交通運輸（航空含む）関係労組および独立鉱山労組等により結成された。ソツプロフも結成に関与したが組織には加わらなかった。同年夏には、独立鉱山労組が脱退し、ソツプロフとともにВКТ結成に加わった。2001年新労働法典の採択には反対の立場をとっていた。組織している組合員総数は不明である。

全体として組合員数は減少傾向にあるとあってよいであろう。他方、ФНПР以外の組合組織の離合集散は複雑である。以上簡単に整理した全国的連合組織の他に、КТР等と協働関係にある地域連合「労働の保護」が存在するが、この組織は2004年航空管制労組その他とロシア労働組合連合（Федерация Профсоюзов России [ФПР]）を構成していたところ、2009年から10年にかけて上記②③④の統一の動きが生じたが、②抜きで2010年9月にロシア労組同盟（Союз Профсоюзов России [СПР]）が結成され、この組織はФПРと合流する予定であるという。

### (3) 組合員数減少の原因

組合員数減少の原因については、以下のような点が指摘されている<sup>3</sup>。①ФНПРは使用者側に立っていると現場レベルでは認識されていること、②多国籍企業（外国資本）の進出（2005年以降活発化）による職場組織の変化に伴って企業別組合が結成され（フォード、ネスル、コカコーラ）、結果として産業別組織人員の減少となっていること、③ФНПРへの帰属意識の欠如（自動的に組合員になっていたために職場移動で離脱するとの趣旨であろうと思われる）、④労組幹部による組合財産の詐欺的奪取が行われ、信頼を失っていること（ФНПРはВЦСПСから1991年に1500の施設〔ホテルや、サナトリウム、休息の家等〕を引き継いだが、現在残っているのは500から600といわれる）。⑤組合そのものへの信頼の欠如（職場で労働者の利益や権利を守っているのは誰かとのアンケートに労働組合と答えたのは5%だという）。

## 2 労組組織内部における変化（現場と上部との離反傾向）とその要因<sup>4</sup>

### (1) 財政問題

社会保険と監督機能が国家へと移転（93年～94年）したことにより、組合財政の財源が減少した。それとともに、上部組織の財源は基層組織からの上納金のみとなった。労組の基層組織は、90年代終わりまでに、組合費のうち80～90%を手元に残すようになった。これに対し、ФНПРは大会で上部組織への上納金割合を少なくとも50%にするという提案をしたが、ことごとく否定された。2001年時点で、企業レベルに残される組合費の割合は58%～88%、平均して69%である。

## (2) 基層組織の法人格取得

社会団体に関する一連の法律の施行により、すべての労組基層組織は法人格を取得することになった。産業別組合の規約も法に沿って改められ、基層組織は自立した法主体となるか否かの選択権をもつこととなり、その際、基層組織の規約上の義務と当該組織の権利とが衝突するような事態が生じた。

たとえば、「アヴィスマ」株式会社の労組委員会に対して産別組織から組合費を支払うよう求める訴訟は、裁判所によって棄却されている。その理由は、規約上の関係は民法関係ではないので、基層組織が法人格を有する場合には、それは仲裁裁判所の管轄ではなく、規約に沿って解決されるべき問題であるというものであった。総じて、大きな基層組織は独立性を強め、小さなそれは上部組織への依存を強める傾向にあり、それは組合費の上納率を示す次の表で確かめることができる。

従業員数	50人以下	51~100	101~500	501~1000	1000人超
上納率	35.1	34.2	31.3	29.3	26.6

## (3) 団体交渉の個別化

所有形態の違い、財政状況の違いから、団体協約を締結する際には、個々の企業の特異性を考慮せざるを得なくなっている。

## (4) 地方権力と労組との関係——ソビエトモデルの復活傾向（モスクワの場合）

一般的傾向は以上のようなものであるが、モスクワはやや特殊である。モスクワではエリート（財政、生産、権力）の癒着があり、すべての社会・労働問題は政治レベルで解決される。組合幹部は、この政治エリートの構成員となっている。そして、その財政力（首都の労働者の賃金は相対的に高額）と政治力を背景に、モスクワの労組幹部は管理の中央集権化を成功裏に復活させた。多くの地域では労働組合は地方権力へ圧力をかけるためにさまざまな行動を組織するが、モスクワでは、末端組合員は市労組委員会の指導のもと、市長とその政治活動を支持する大衆行動に参加する。この点は、モスクワと他の地域との組合行動に際立った違いをもたらしている。

### 3 集団的労働紛争と労働組合

#### (1) ストライキ件数の推移とその意味

公式統計上のストライキ件数その他は以下のようにになっている<sup>5</sup>。

年	発生企業数	参加者数		労働損失数（人数×日数）	
		総数（千人）	一企業平均	総数（千人）	一企業平均
1990	260	99.5	383	207.7	799
1991	1755	237.7	135	2314.2	1319
1992	6273	357.6	57	1893.3	302
1993	264	120.2	455	236.8	897
1994	514	155.3	302	755.1	1469
1995	8856	489.4	55	1367.0	154
1996	8278	663.9	80	4009.4	484
1997	17007	887.3	52	6000.5	353
1998	11162	530.8	48	2881.5	258
1999	7285	238.4	33	1827.2	251
2000	817	30.9	37	236.4	289
2001	291	13.0	45	47.1	162
2002	80	3.9	48	29.1	364
2003	67	5.7	86	29.5	440
2004	5933	195.5	33	210.9	36
2005	2575	84.6	33	85.9	33
2006	8	1.2	149	9.8	1231
2007	7	2.9	413	20.5	2922
2008	4	1.9	480	29.1	7270
2009	1	9	—	110	—

しかし、この統計数字を見る場合には注意が必要であると指摘されている<sup>6</sup>。すなわち、①ストライキの開始と終了は「労働集団総会での過半数の決議」があったときと見なされていること（2006年からはこの枠組みにおさまらない紛争は統計数字に算入されなくなったという<sup>7</sup>が、同年の激減はこのことが大きな影響を与えていると思われる）、②統計の元となる情報は使用者から得られたものであること、③ストライキなしでストライキ効果を与える個別的紛争の姿をまとった形態の紛争（「順法闘争（*работа по правилам*）」や個別的労務拒否権<sup>8</sup>を用いた闘争）は統計に現れてこないこと、④裁判所で違法の決定が出るまでに実力行動（ストライキ）を行い勝利を収める闘争の存在は数字に出てこないことによって、見かけ上のストライキが少なく表れるからである。

他方、独立した研究機関独自の調査によれば、2008年において、少なくとも106の紛争があったとされている（そのうち26件は個別的な労務提供拒否〔集団的に組織されたそれ〕であった<sup>9</sup>）。2009年については、270の紛争が存在し、そのうち少なくとも106件は労務の停止を伴っているという<sup>10</sup>。

## (2) 紛争の波の特徴

以上を踏まえて、Козинаは集团的労働紛争の波を4段階に分けて特徴づけている。第一段階は90年代である。91年～92年は実質賃金が大幅に低下した時期（価格の自由化）であり、主な発生部門は予算で運営されていた部門であった。95年～98年は工業部門（とくに炭鉱）が90年レベルの紛争を維持するとともに、予算部門での賃金未払いがピークを迎える時期でもあった。教員や保健関係労働者のストライキは多くの場合、1日くらいの短期のものであった（背後に控えていたのは、前者の場合オルタナティブ労組、後者の場合ФНПРであった）。

第二段階は世紀の境目である。この時期、抗議行動は急速に減少する。背景事情としては、経済が一定程度好転したこと、政治レジームが強権化したこと（「レールの上に座っている者は座ったままにしておけ」——プーチン）、2001年の新労働法典制定、翌年の施行により、ストライキ手続が厳格化され、労働者は手続を無視するか他の抗議行動をとるようになった。

第三段階は、2004年～2005年であり、これを彼女は「新しいストライキの波」と呼んでいる。いわゆる「法律 No.122」の施行（バスの無料乗車など年金生活者や障害者への各種優遇措置を現金支給に置きかえる施策）への抗議としての性格をもつものである。この抗議行動は、生活関連公共料金（特に住宅）の値上げ、予算部門労働者（бюджетник）の給与決定・支払権限の地方移譲なども加わり、その中心は予算部門労働者が担っていたという。この時期の運動は、「自然発生的な抗議行動からストライキへの移行」という形態をとっており、労組の影響は少ないと評価されている。

第四段階は、その後から現在までの時期である。ここには、これまでと質的に異なった様相が見て取れるという。すなわち、比較的経営の良好な企業（特に外資系多国籍企業）における「賃上げ」を求めるストライキが発生しており、コカコーラ、ハイネケン、そしてフォード自動車<sup>11</sup>等の有名企業のほか、国内産業でも、石油産業、港湾、郵便事業、АвтоВАЗ、鉄道等でストライキが発生しているのであるが、これらのストライキは、過去の防衛的なストライキとは異なった「攻勢的なストライキ」<sup>12</sup>と呼ばれている。

その特徴は以下のようにまとめられている。賃上げ要求が株主配当が大きいことへの抗議の意図を含んだ「利益配分要求」であること、さらに賃金構造の転換（固定給を変動給を上回るものへ）を求めるものでもあること（これは賃金のソビエト的構造からの転換要求という社会的意味をもつ——クレジットを組むための安定収入）、要求の相手方が政治権力から個々の企業そのものへと重点移動していること、下から組織されたものであること（産別組織やナショナルセンターからの指令ではない、さらにいえば、伝統的組合が不在であることにより、要求を押しつける「邪魔者がいない」ために、そうなっている）、行動の担い手が、若くて活動的であること（管理者層〔現場で働いていないいわば組合官僚〕が入っていない）。

彼女は、総括的評価として、次のように述べている。「このようなオルタナティブ労組が多国籍企業で形成されたのも驚くに当たらない。そこでは、若くて、活動的で、有能な、酒をあまり飲まない者が採用されているから」<sup>13</sup>。

## 4 労働組合をめぐる法の動向

### (1) 労働法典の制定（2001年12月30日）とその改正（2006年）

前述したように、労働法典の制定（2001年）により、ストライキ開始手続が厳格化された。すなわち、調停・仲裁前置の煩瑣な手続を経なければ違法と評価されることになった。また、そもそも事業場の過半数以上の賛成がないとストライキができない（労組単独で過半数を組織していないとできない）点、「住民生活の保障（обеспечение жизнедеятельности населения）」を脅かすストライキは違法という一般条項<sup>14</sup>による制約もあった。2006年の改定では、ストライキ開始決定の日にちに通りに開始されない場合には手続きを最初からふたたびやり直さなければならない条項が追加されている。

ストライキ手続が煩雑・厳格である<sup>15</sup>ため、違法とされるストライキが増加し、他方、直接世論に訴えるハンストが増加するという状況が生み出されているが、ハンストでさえ裁判所により違法とされる事態が生じている。たとえば、2003年1月18日ノヴォシビルスク州裁判所幹部会は、検察官により提起された航空管制官のハンストとして行われた抵抗活動は違法との申立を容認したオブスク市裁判所の決定に対する控訴を棄却している。その理由は、それが悪意ある権利行使（шикана）（ロシア民法典第10条）であることに求められている<sup>16</sup>。

### (2) 2009年11月3日の憲法裁判所決定

労働法典374条1項は、同法典81条2、3、5項に基づいて行われる解雇につき、組織やその下部組織（部以上またはそれと同等の組織）において選挙で選出された労働組合の合議制機関の長（またはその代行者）であって、通常業務を免除されていない者については、通常解雇手続に加えて、対応する上級の被選出労働組合機関の事前の同意があるときにかぎり許されると定めている。本件で問題となったのは、労働法典81条5項（懲戒処分歴のある労働者が複数回にわたり相当の理由なく職務を履行しなかった場合には解雇が許される）に基づく解雇にも上級組合機関の事前同意を求める法典374条1項の合憲性である<sup>17</sup>。

憲法裁判所は、「この規定は、労働組合構成機関の労働者であって通常業務を免除されていない労働者に対し、他の労働者に比べていわれなき優越的地位を与えるものであり、権利濫用の可能性を作り出す」ので、法の下での平等を定めた憲法19条に反するとした。

2003年12月4日の憲法裁判所決定は、整理解雇（81条2項）に際して同様の事前同意を求めることについては、憲法30条1項（団結権）、ILO87号条約、98号条約、135号条約等を引用しながら、その合憲性を認めていることを念頭におけば、次のようにいうことができると思われる。すなわち、ロシア憲法裁判所は、解雇の際の人選基準の妥当性に関連する限りで、組合役員を保護を規定する労働法典374条1項の合憲性を認める立場を採用したと考えられ、この観点からすれば、法典81条3項（職務不適格者の解雇）についても事案が憲法裁判所にあげられれば、早晚違憲決定が出される可能性があるのではないかと。

## むすびにかえて

全体としての組合運動の衰退と個別的なその先鋭化は、それだけを見れば、どこかの国に似ていないこともないといえようか。ひとことでいえば、自律的（自立的）な組合運動の困難さがイメージされる。組合活動に対する法的規制が強いことも確かであろう。他方、労働者派遣がまったく法規制のないなかで蔓延しているようである。旧態的組合にとっても、新しい組合にとっても、労働者派遣への対応が一つの試金石になるように思われる（なお、本年5月20日、国家会議〔ドゥーマ〕第一読会で労働者派遣を制限する法律案が採択されている。最終的にどのような法律となるか、注目したい）。

## 注

- (1) А.К. Лебедев Н.С. Юханов, Современное состояние профсоюзного движения в России. Структуры и технологии / [http://www.psj.ru/saver\\_magazines/detail.php?ID=17100](http://www.psj.ru/saver_magazines/detail.php?ID=17100)
- (2) ФНПР議長Шмаковへのインタビュー（“Российская газета” - Федеральный выпуск №4351 от 26 апреля 2007 г. / <http://www.rg.ru/2007/04/26/shmakov.html>）
- (3) 以下の指摘は次のネット情報による。А.К. Лебедев Н.С. Юханов, Современное состояние профсоюзного движения в России. Структуры и технологии, [http://www.psj.ru/saver\\_magazines/detail.php?ID=17100](http://www.psj.ru/saver_magazines/detail.php?ID=17100)
- (4) 以下の叙述は、基本的に次の論文に基づいている。Козина Ирина Марковна, РОССИЙСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТНОШЕНИЙ ВНУТРИ ТРАДИЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ, Экономическая социология. Т. 3. № 5. ноябрь 2002, с.75.
- (5) 国家統計局公式HPの情報およびИ. М. Козина, Индустриальные конфликты в современной России, Экономическая социология. Т. 10. № 3. Май 2009, с. 22に基づく。
- (6) 以下の指摘は、И. М. Козина（注5）による。
- (7) Петр Бизюков, Какую роль играют трудовые протесты в регулировании трудовых отношений? <http://trudprava.ru/index.php?id=1896>
- (8) 労働法典142条が定めている「賃金遅配が15日を超える場合、労働者は、使用者に書面で通知をしたうえで、未払い総額が支払われるまで労務を停止することができる」との規定に基づく労務提供停止の権利をさす。
- (9) Клеман К. Трудовые конфликты в 2008 г.: рабочее движение на распутье. <http://www.ikd.ru/?q=node/8329>
- (10) Петр Бизюков, «В стране все спокойно»: официально в 2009 году прошла одна забастовка. <http://www.ikd.ru/node/12513>.
- (11) フォードの場合、労組の国際的経験や独立と自立を求めたФНПРとのたたかひのなかで立ちあげられた新しい労働組合の力試しの機会だったとも言われている（И. М. Козина [注5], с.27）
- (12) Соболев Э. ,Социально-трудовые отношения в российской экономике: конфликт интересов или поиск согласия. М. 2007: Институт экономики РАН. (И. М. Козинаからの再引用)

- (13) И. М. Козина (注5), с.30.
- (14) 「グローバリゼーションと社会関係」研究所 (ИГСО) によれば、2008年前2年間で裁判所により適法だと認められたストライキはゼロという。たとえば、「フォード」で行われたストライキは州裁判所により違法とされたが、その理由は労働集団総会のプロトコルに参加者の数が記載されていないことであったという。см.В.Г.Сойфер, Прововое регулирование забастовок нуждается в изменении, трудовое право No.7/2008, с.25
- (15) Петр Бизюков・前掲(注7)は、法定手続の欠陥は、その煩雑さ等にあるのではなく、それが紛争の本質を変えてしまうところにあるのだと指摘する。すなわち、労働者利益を守る闘いから組合の生き残りをかけた闘い(苦勞して法的な正当性を組合側が立証できたとしても、その時点から組合役員・活動家への解雇を含む不利益取扱いが始まる)へと変えてしまうのであると。
- (16) 前掲(注14) В.Г.Сойфер, с.29.
- (17) 労働法典81条2項は整理解雇、同3項は職務不適格者の解雇を定めている。