

第一章 体制転換と労働法制

森下 敏男

ソ連邦崩壊後のロシアの社会法制のうち、労働法制の転換の論理と過程について以下報告したい。

1. 体制転換期の労働法制の変動

(1) 体制転換と労働法の位置

2001年12月、ロシア連邦の新しい労働法典が成立した。旧労働法典は、社会主義時代の1971年に制定されたものである。

新労働法典の下院における審議の過程では、労働法典は憲法典に次ぐ重要法であるという指摘があった。一般的には労働法は、一国の法体系の中で憲法に次ぐ重要な位置を占めているわけではない。しかし社会主義が「労働者中心の社会の建設」を目的とする社会であったとすれば、確かにその崩壊後の社会の変動は、労働法の上に最も明確なかたちで表現されることが予想される。とはいえ、各法領域を比較してみると、ロシア労働法の転換は、それほどドラマティックであったわけではない。

体制転換によって、法の内容が最も根底的に変化したのは、権力関係を反映する憲法と、所有関係を反映する民法、土地法などの分野である。他方で社会体制との関連性が相対的に希薄である家族法典にはそれほど変化はみられないし、刑法典も、一部の分野（経済犯罪など）を除けば変化は少ない。これらに比べて労働法は、確かに大きな変化がみられるとはいえ、意外に旧法との連続性も強い。それはソビエト社会が、「労働者の解放」と「雇用関係の否定」を指導原理としながらも、現実には資本主義社会と同じ構造の「雇用」関係（国営企業と労働者の関係）を作り上げていたからである。まずこの点から見ていこう。

(2) ソビエト時代の労働法関係の基本構造

社会主義時代のソビエト労働法においては、「雇用」概念は否定されていた。マルクスによれば、雇用とは「労働力商品」の売買契約であり、そこでは必然的に労働者の「疎外」と「搾取」が生まれる。他方でソビエト体制においては、労働者は生産手段の所有者であると同時に生産者であるから、そこには雇用関係は存在し得ない。労働者の経済活動は、自ら所有する財

産で生産を行う農民、手工業者などの自営業と同じ構造をもつ（マルクスが『資本論』の中で、社会主義下において「個人的所有が復活する」と語ったのはそのためである）。ただ社会主義下の労働者のそれは、いわば「集团的」自営業である点が異なることになる。とはいっても、全社会的規模での「集团的」自営業の現実態をイメージすることは難しい。実際ソビエト体制下の所有・生産関係も、企業を所有する国家（企業管理部として現象）と無産の労働者の間の雇用関係によって構成されていた。ただ、タテマエとしては、「雇用」関係の存在は否定されていたのである。

このような社会主義的な労働関係の特質は、次の三つの側面に表現されていた。

① 労働力の計画的配置

必要なところに必要な労働者が計画的・組織的に配置されたから、「職業選択の自由」は制限されたが、失業者は原則的に存在しなかった。新卒者の職場は組織的に配分されたが、現場の労働者の流動性は高く、その意味では職業選択の自由が全くなかったわけではない。それでも低賃金と人海戦術的作業方法のため、労働者に対する企業の需要は高く、失業者は生じない経済構造になっていた。憲法上、労働は権利であると同時に義務とされていた。労働忌避者を強制的に就業させる法令も、1971年までは存在した。それ以後は、刑法典の「寄生的生活（自ら労働せず、他人に寄生して生活しているという意味）の罪」（1960年ロシア共和国刑法典第209条）による規制が存在しただけである（1991年廃止）。

② 労働者の経営参加

労働者は、国家を媒介として、国営企業の所有者でもあったから、企業の管理・運営の主体であるはずであった。しかしロシア革命後の1920年の労働組合論争を経て、労働者が直接企業を支配する自主管理型の企業経営方式は否定され、企業はその管理部と労働者層の二元的構成をとることになった。そして労働者は労働組合を通して、間接的に企業管理に関与することとなった。労働組合は事実上単一全員加盟で準国家機関となり、社会保険業務、労働安全規則監視業務を行い、労働紛争解決の準裁判機関としても機能した。労働組合は、共産党組織、企業管理部と共に三位一体の体制をとり、いわゆる行政的・指令的メカニズムの一翼を担っており、企業管理部に対抗して労働者の利益を代表するための組織ではなかった。労働者は企業の主人であるというタテマエから、それと矛盾する団体交渉権、争議権（ストライキ権）は認められなかった。

③ 労働者の保護

2001年の労働法典の制定過程では、ソビエト時代の旧労働法典（1971年）は、労働者の保護が過剰であるという前提で論議が進んでいる。しかしソビエト時代の労働者が恵まれた条件下にあったかといえば、答えは単純ではない。確かに労働法典の条文の上では労働条件はよかったが、現実はそうではなかったことが、ペレストロイカ以後はしばしば指摘されてきた。1971年の労働法典は、その目的として労働者の保護よりも、まず「労働生産性の増大、社会的生産の効率性の向上」（第1条）を掲げていたし、長時間労働や女性の重労働・夜勤等、労働法違反の現象が日常的に存在していた。週休2日制は空文化し、8時間労働制はしばしば14時間労働制に、週41時間労働制はしばしば60時間労働制に変わっていたといわれる。もともとロシア人男性の平均寿命は60歳前後と低いが、鉱山労働者の場合は、労働条件が劣悪なため、平均寿命はさらに10歳も低かったという。また労働者の賃金水準は低く、当時のソ連の労働者搾取率（国民総生産から賃金総額を引いた数字を、国民総生産で除した比率）は、西欧諸国に比べてはるかに高かったことが指摘されている。西欧諸国ではこの数字は20%から40%であるが、ソ連はペレストロイカ期でも60%程度であった^(注1)。

とはいっても、なおも当時の労働者は、ある意味では確かに恵まれていた。それは労働規律が乱れ、労働者は仕事をさぼり、のんびりと勝手気ままに振る舞うことが放任されていたという意味においてである。1971年の労働法典第1条は、社会主義下においては「労働が生活の第一の欲求になる」というマルクスの言葉を引用している。もしそうであれば、労働者は働くのが楽しくてしょうがなく、むしろ長時間労働を望むはずだと言えるかもしれない。しかし現実のソ連の労働者は、働くのがイヤでイヤでしょうがないと思っているようにしか見えなかった。そのような状態は、労働者自身にとっても不幸であったろう。社会主義時代に労働者の権利が保障されていたということは、言い換えれば、労働者の放埒と退廃、低水準ではあるがぬるま湯のような安逸の生活が保証されていたということに他ならなかった。

(3) 労働法関係の基本構造の転換

上に見たソビエト時代の労働法関係の基本構造の3つの側面のうち、①と②については、ソ連邦崩壊後の早い時期に、基本的には転換を終わっている。この点についてまず概略を述べよう。

① 労働力の計画的配置から雇用契約の容認へ

ソ連邦崩壊直前の1990年3月のソ連の所有法は、「市民所有」（事実上の私的所有）を認めるとともに、所有者が市民と「労働利用」契約を締結することを認めた（第1条）。これはソビエト体制がそれまで否定してきた雇用契約の容認に他ならない。同年12月のロシア共和国の所有法は、「私的所有」を容認すると同時に、同じく市民との「労働利用」契約を認めた（第4条）。このロシアの所有法や、90年6月のソ連邦の企業法には、断片的なかたちではあるが、「雇用」（ナヨーム）の語が用いられている。さらに同年12月のロシア共和国の「企業・企業活動法」では、企業家の権利として、「労働者を雇用し、解雇する」（第16条）という表現が正面から登場する。以後学術論文や議会の討論では「雇用」、「雇用労働者」といった表現は日常的に用いられるようになっていく。ただし、「雇用」＝「搾取」という否定的ニュアンスがあるこの言葉が、法律の条文の上で正面から用いられることは少ない。

次に、職業選択の自由については、先の90年のロシア所有法には、市民には「自らの労働能力の排他的処分権が帰属する」（第4条）という表現が登場する。1991年1月のソ連邦の住民就業法、および同年4月のロシアの住民就業法は、職業選択の自由を認めると同時に、そこに当然生じる失業者のための対策（失業保険制度）を定めた。同年9月のソ連の人権宣言や、同年11月のロシアの人権宣言も、職業選択の自由を宣言した。1993年のロシア連邦憲法は、「労働の自由」という概念を用いて、これらを総括した。「労働の自由」の中には、「自らの労働能力の自由な処分権」（働かない自由を含むことになる）、「職業選択の自由」、「強制労働の禁止」が含まれる。他方で社会主義時代に存在した「労働の義務」の規定は、憲法から姿を消した。

また1992年の労働法典の改正により、「使用者」（ラボタダーチェリ）および「労働者」（ラボートニック）概念が、一般的な表現として用いられるようになった。社会主義時代末期まで「使用者」概念は存在せず、また「労働者」については「労働者・職員」（ラボーチー・スルージャシー）と表現されていた。また同改正では、労働契約の「契約」の語として、従来から用いられていたロシア語の「ダガボール」と合わせて、外来語の「コントラクト」が頻繁に用いられている。従来の「ダガボール」が国定の契約というニュアンスを帯びてしまったため、自由な契約を意味するために「コントラクト」が用いられたのである。したがってこの語が労働契約について用いられた場合は、「雇用」契約のニュアンスをもっていた。もっとも体制転換過程で愛用されたこの語は、転換後はその役割を終えたかの如く、法律の条文では用いられなくなる。

ともかくこのようにして雇用契約が容認され、労使の対抗的關係が形成されていくことになる。

② 労働組合の国家からの自立と当事者性の獲得

ペレストロイカの時期には、実際に大規模なストライキが発生し始めていた。そのため、労働者の集団的活動の問題としては、まずストライキの問題が緊急の解決課題となった。1989年のソ連邦の集団的労働紛争解決手続法（1991年のソ連邦の同名の法、1995年のロシア連邦の同名の法も同じ）は、労働者の団体交渉権やストライキ権を条件付で容認した。1991年のソ連の人権宣言、1993年のロシア憲法も同じである。

1990年のソ連邦の労働組合法は、労組の結成の自由を認め、複数の労組が併存する状態を容認した。労組は国家から自立すべきものとされ、それまで有していた準国家的機能の多くを失った。1996年のロシアの労組法も同様である。それに先だって、1992年の労働法典の改正では、労組の国政・企業経営への参加権に関する一連の条項が削除または修正された。労組は、準裁判機能としての紛争解決機能も失った。

1977年ソ連憲法以来用いられるようになった「労働集団」概念は、労使の対抗関係を否定し、企業の管理者層を含む全従業員を包括する概念であり、ペレストロイカの一時期には、当時の「社会主義的自治」の理念に適合的な概念として愛用された。1988年の改正で、労働法典にも、労働集団に関する一連の条項が導入された。企業幹部が労働集団の選挙によって選ばれた時期もある。しかし92年の労働法典改正では、労働集団に関する規定群のほとんどが削除された。

こうして労働組合は国家から、そして共産党から分離され、労働者の利益擁護組織として純化されていく。このような過程をとおして、ソ連崩壊後の比較的早い時期に、①②の問題については、体制転換は実現されたのである。では③はどうか。

③ 労働者の保護の問題

社会主義からの体制転換とは、労働者の保護を剥奪することを意味するのであろうか。ペレストロイカの一時期にはそのような政策が採られたこともある。1986年や88年の労働法典の改正では、解雇事由が拡大され、職場財産の窃盗（通常の窃盗と異なり、労働者には、職場の財産は自分たちの財産という意識があり、罪悪感は薄かった）や年金年令到達が追加された（後者は後に、それを違憲とする憲法裁判所判決がでた）。これは当時、飲酒規制や、

不労所得との闘いなど、一連の規律強化政策が採られたことに対応していた。

しかしソ連邦崩壊後の一連の労働法典の改正を見ると、労働条件の点ではむしろ労働者の権利を拡大する方向に向かっている。例えば、1992年の労働法典改正では、有給休暇は15日から24日へと延長された。また母子家庭の母に与えられていた一連の特典（超過勤務・夜勤の制限、追加休暇の供与など）を、父子家庭の父へも与えた。1999年の労働法典改正でも、子や病人を世話している労働者の保護を拡大した。これら労働者の保護の拡大は、社会主義への道に向かっ逆戻りしてきたことを意味するのであろうか。

これは必ずしもそうではない。このような改正には、ロシアの後れを取り戻すものもあったし、政権への支持を取り付けるための人気取り政策の意味もあった。また後述のネオリベラリズムにおいても、ハンディキャップのある者に一定の保護を与えることは、公平な競争を実現するための前提として必要な政策であった。また社会主義下よりも労働者の条件を悪化させることが市場経済であるというのでは、市場経済の優位性を誇ることもできなくなる。問題は次の点にあった。

まず第一に、ソビエト時代の労働規律の乱れは、目に余るものがあった。労働者は勤務時間中に姿を消し（買い物にでも行っているのであろう）、いつ帰ってくるか分からない。昼食時間中に酒を飲み、午後はもう仕事にならない。このような労働規律の乱れは、直接労働法典のどこかの条項に依拠しているというわけではないが、全体として労働者は自由放任されすぎており、その改革が必要であった。

第二に、労働法典のもつ意味がソビエト時代とそれ以後で変わったことである。ソ連は法治国家ではなく、法律はそのとおりに実行されていたわけではない。例えば、常に争点となってきた労働者の解雇に対する労組の同意権の問題について見てみよう。1971年の労働法典では、労働者の解雇には、労組委員会の同意が必要であった。これは労働者の権利を大いに保護しているように見えるが、現実にはそれほどでもなかった。当時は労組自体が行政的・指令的システムの一翼であったから、むしろこの制度が形骸化していることが問題となっていたのである。しかし体制が転換し、労使の対抗的關係が形成され、また曲がりなりにも法治国家となり、労働者の権利主張も高まってきた条件の下では、労組に解雇同意権を与えることは、労使關係の均衡を著しく崩してしまうことになる。このように、社会主義の下では十分な効果をもっていなかった条項が、法治国家の下では巨大な意義を獲得してきた例は多い（ソ連憲法が定めながらも空文化していたソ連邦からの脱退権が、ソ連時代の末期には具体的意味を獲得したように）。社会主義時代には絵に描いた餅に過ぎなかった労働法典が、

社会主義の崩壊によって現実化するという皮肉な結果になったのである。

このような事情のため、1971年の労働法典は市場経済に適合せず、ロシア新体制にとって不適合なものとなっていた。それは「市場の大海の中の社会主義の島」であった。既述のように、①②の問題はソ連邦崩壊後間もない時期に基本的には解決済みであったから、新労働法典制定の必要性は、主として、未解決の③の問題の解決にあった。新法典制定過程での主たる争点も、この③の問題にあったのである。

2. 新労働法典の立法過程

(1) 新労働法典をめぐる諸前提

1971年の旧労働法典は、ソビエト体制崩壊後どのように扱われていたのであろうか。新生ロシアにおいて、旧労働法典が曲がりなりにも適用されていたのは、国营企業および私有化された旧国有企業だけであった。これらは大企業が多い。それに対して新しく生まれた私企業（中小企業が多い）では、旧労働法典は事実上適用されていなかった（1998年の統計では、これら私企業で働く労働者数は約3000万人という）。もちろん旧法典は私企業にも適用されるべきなのであるが、私企業家達は、それが元々国营企業を前提としたものであることを口実に、その適用を拒んだのである。またそれは労働者の保護に厚かったから、私企業にはその負担を担いきれないという現実もあった。

そのため新設私企業の労働関係は、無法状態に近いものとなっていた。ある場合には、それは労働法ではなく、民法によって規制されていた。企業家は労働者と民法の規定する「請負」契約や「委任」契約を結ぶか、あるいは全く契約を結んでいなかった。紛争が生じた場合、裁判所は試行錯誤的に、あるいは民法を適用し、あるいは裁判官の「賢慮」により、あるいは「慣習」に依拠していたが、そのため混乱した状況が続いていた。

本来労働関係は「無期限」が原則であり、特別の事情がなければ労働者の解雇は許されない。しかし、例えば請負契約は有期契約であり、一つの仕事が終了すればその関係は完了する。新設私企業の労働関係の多くは、このような民法的な「有期契約」であった。このような契約は、企業側からすれば、必要なときに必要なだけの労働力が確保でき、好都合であった。しかし労働者は、契約期限がくれば失業することになり、その身分は極めて不安定となる。

1998年から2000年までのロシア連邦人権オンブズマンの統計によれば、同オンブズマンへの訴えのうち、労働関係に起因するものは10-14%である。2000年についてその内訳を見ると、不当解雇が35.0%、賃金不払いが21.7%、労働災害が10.2%となっている。また人権オンブズ

マンは、有期契約という労働法典の知らない契約（実際には旧労働法典にも規定はあるが、それは例外とみなされていた）が例外ではなく通常の現象になっていることを指摘し、新労働法典によるその規制を呼びかけている。

このような状況の下で、労働関係の当事者・関係者達は、新労働法典についてどのような姿勢をとっていたのであろうか。まず政府や改革派勢力は、新法典の立法化に積極的であった。タテマエ上は、事実上旧労働法典の規制の外におかれている私企業を、新労働法典の規制の下に置くことによって、労働条件の劣悪な私企業労働者の権利を守るべきことが主張されたが、同時に、ホンネのレベルでは、旧法典の社会主義的性格の残滓を一掃したいという思惑もあった。他方で、ソ連時代の全連邦労働組合中央評議会に結集していた労組をロシア・レベルで統合・再編した独立労組連合^(注2)や、共産党などの左派勢力は、当初は新法典の立法化に消極的であった。彼らから見れば、条文上労働者に有利な旧法典を維持する方が得策と考えられたからである。使用者側も概して新法典の制定には消極的であった。新企業家達は、旧法典が事実上適用されていない現状に満足していたからである。また彼らはあまり組織されていないため、まとまった行動をとれなかったという面もある。他方で大企業を代表する産業家・企業家同盟（ボリスキー議長）は、独立労組連合と共同歩調をとっている。この点では、旧国営企業の労使幹部が馴れ合っているという印象もある（後述の「労働同盟」に関する記述参照）。しかし政府が本格的に新法典の立法化を推進するようになると、独立労組連合や左派勢力も、それに対抗して対案を準備することになる。

（2）新労働法典の成立

ソ連邦下の1991年4月、当時のロシア最高会議は、新労働法典制定の準備を指示する決定を採択している。それを受けて同年5月に、エリツィン大統領は、政府に新労働法典の起草を委任した。その後若干の草案が策定されたが、まとまったものとしては、1994年の政府案があり、これは「ロシア新聞」紙上その他に公表された。しかしこの案は評判が悪く、その後立法作業は停滞する。

現在に直接つながる立法作業が開始されるのは、1997年である。同年スイスエフ副首相兼労働相が新労働法案の作成を指示し、労働省第一次官ドミトリエフのまとめた案と、同省次官パーロフのまとめた案が政府内で検討された。両者ともネオリベラリズム的な内容であったが、特にその傾向の強い前者を避け、後者が一応是認された。翌1998年には、労働省内で、ドミトリエフ案、パーニン（労働省法制局長）案、クジューキン（労働研究専門基金エリフ理事長）

案が検討された。パーニン案はバーロフ案を継承するもので、比較的穏当なものであったが、他の二案はネオリベリズムの色彩が強かった。結局パーニン案を基礎にした政府案が1999年に確定し、公表された。それに対抗して共産党下院議員のアバリアーニの案、ヤブロコ派の下院議員ゴロフの案も提出された。前者は社会主義的な「労働集団」に権限を集中するといった内容であり、後者は政府案に近いものであった。独立労組連合も他派の下院議員と共同で8議員案をまとめた。

8議員案は旧法典を出発点に労働者の権利保護を重視した内容であり、独立労組連合と共産党が主導権をとったが、そのメンバーには、共産党から右派勢力同盟まで多彩な顔ぶれが含まれている。8議員とその所属会派は次のとおりである。イサーエフ（祖国・全ロシア）、サイキン（共産党）、イワノフ（人民代議員）、ヤルキン（人民代議員）、ミルゾーエフ（右派勢力同盟）、グレベンニコフ（祖国・全ロシア）、リャザンスキー（祖国・全ロシア）、ルキヤノフ（共産党、かつての最高会議議長）。そのうちリーダーとなったイサーエフは、独立労組連合の書記であり、下院の労働・社会政策委員会の副委員長でもあった。また会派横断的な政治組織「労働同盟」（元ソ連邦第一副首相のシェルバコフ、独立労組連合議長シマコフ、産業家・企業家同盟総裁ボリスキーなどが創設し、1995年の下院選挙に候補者を立てたが、比例選挙で1.55%しか得票できなかった）のリーダーでもあった。

こうして2000年12月の段階で、有力な労働法草案として、政府案と8議員案が揃ったのである。そこで下院には、この二つの案の妥協を図るための協議委員会が設置された。この協議委員会には、下院の各会派代表の外に、政府代表、使用者団体（産業家・企業家同盟）の代表、労組（少数派労組を含む）の代表も参加した。協議委員会の委員長には当初共産党のロマノフ議員が就いたが、すぐにそのポストを放棄し、代わって下院副議長のスリスカ（「統一」派）が就任した。こうして政府案と8議員案を折衷した合意案が作成されることになる。共産党は、8議員案がぎりぎりの譲歩であり、それ以上の妥協は許されないとして、事実上協議委員会から離脱していく。そして共産党のサイキン議員（下院労働・社会政策委員会の委員長）、ルキヤノフ議員と、少数派組合を代表するイワノフ議員は、イワノフ案（サイキン案）と呼ばれる対案を作成した。

2001年7月5日の下院第一読会（通常の法案は3読会制）では、先の合意案の外に、アバリアーニ案、イワノフ案、シェイン（「ロシアの諸地域」派、労働連帯党）案、政府旧案、シェリッシ（ヤブロコ）案、セリバノフ案（右派勢力同盟）の、合計7つの草案が提出された。しかし政府旧案以下の3案は撤回される。シェロモフ（労働・社会関係アカデミー教授）によれ

ば、政府旧案は中道右派的、8議員案は中道左派的、アバリアーニ案とシェイン案が左派的、ゴロフ案は右派的、セリバノフ案は極右的（日本語のニュアンスとは異なり、自由主義的という意味だが）という。中道の左右両派が妥協して合意案を作成し、これは「四角形」と呼ばれる中道4派（「祖国・全ロシア」、「統一」、「人民代議員」、「ロシアの諸地域」と改革派（ヤブロコ、右派勢力同盟）が支持した。他方で左派（共産党、農工議員グループ）と「ロシアの諸地域」の一部は、主としてシェイン案に支持を集中した。

予備投票の結果、合意案は、賛成、反対、保留が288：133：1、アバリアーニ案は、89：124：0、イワノフ案は150：120：1、シェイン案は189：101：0であった。最大の賛成票を得た合意案が正式に投票にかけられ、賛成288、反対117、保留0で可決された。2001年12月19日の下院第二読会でも、賛成283、反対125、保留2で、合意案は可決された。同年12月21日下院の第三読会も、賛成289、反対131、保留0で、合意案を可決し、それは下院を通過した。次いで同年12月26日上院も同案を承認し、同年12月30には大統領がそれに署名した。こうして新労働法典が成立した。

3. 新労働法典の特質

新労働法典の内容については別の論文に委ね、ここではその基本的特徴についてふれる。

(1) 労働法典をめぐる対立の基本構図

新労働法典をめぐるのは、以下の3つの基本的な対抗軸が存在したが、そのうち最も重要なのは②の側面である。

① 社会主義対資本主義

社会主義か資本主義かという選択は、既にロシアにおいて過去のものとなっはいるが、1971年の社会主義的労働法典は修正を重ねながらもなおこの時点まで生きており、共産党だけでなく、最大労組の独立労組連合も、当初は旧法典の維持を主張していた。独立労組連合などが結成した政治団体「労働同盟」も、共産主義イデオロギーとは無縁の団体であったが、個々の政策では共産党と共通性も多く、相互に協力することを宣言していた。エリツィン時代末期の1998年春、同大統領の弾劾問題が生じたとき、独立労組連合は、同大統領の弾劾に賛成する姿勢を示した。独立労組連合は、政治潮流の中では、当時のプリマコフ首相の「祖国・全ロシア」に近かったが、共産党もプリマコフ政府の与党（マスリュコーフ第一副首相

を送り込んでいた)として、強い影響力を行使していた。

このような状況を背景に、当初は新労働法典草案の起草をめぐって、独立労組連合と共産党は協力して8議員案を作成したのである。したがって8議員案には若干の社会主義的要素が残っていた。その後合意案が模索される過程で、共産党は労働法典の制定作業から離脱していくことになるが、同党の支持したアバリアーニ案、イワノフ案、シェイン案には、社会主義的な要素が見られる。

② 社会国家対ネオリベリズム

これが主要な対抗軸である。ソ連が崩壊した当時、将来の社会像をめぐってケインズ型かマネタリスト型かといった議論がロシアに存在した。改革派はマネタリスト的であり、中間派はケインジアン的であった。前者は20世紀末よりグローバリズムの波に乗って世界的に展開しているネオリベリズムの潮流であり、後者はロシア連邦憲法第7条の規定する「社会国家」概念にしばしば依拠した。政府対独立労組連合、新労働法典の政府案対8議員案の関係は、ネオリベリズムと社会国家論の関係に対応していた。またアングロ・サクソン型とヨーロッパ大陸型という対比が行われる場合もあった(法系論における英米法系と大陸法系、コモンローとシビルローにも対応)。

独立労組連合は、共産党との協力関係のうちに作成した8議員案に固執することなく、政府案との間で妥協の道を選ぶ。その背景にはポスト・エリツィンの政治関係の変化もあった。2000年3月の大統領選挙では、独立労組連合は、当初はプリマコフまたはルシコフを支持したが、これらの候補者が立候補を見送る中で、結局プーチン支持の決定を行うのである。こうした流れの中で2001年春には、新労働法典の合意案が成立する。社会国家論とネオリベリズムの妥協が成立したのである。

③ 独立労組連合対少数派労組

これは副次的な論争軸である。合意案では、労使が団体協約を締結する場合、労働者側は統一代表団を結成することになっており、それが不可能な場合は、過半数の労働者を結集する労組が団体協約締結権を有するとされていた。したがってそれは、かつての官製労組の系譜をひき、圧倒的な多数派を擁する独立労組連合に有利であった。それに対して少数派労組は、各労組が独自に使用者側と交渉し、団体協約を締結する権利を要求した。シェイン案はこのような権利を認め、共産党もそのような主張を支持した。しかしこの第③の争点は、第

①、第②の争点と連動してはならず、ネオリベリズム的な草案の中にも、少数派組合の独自の権利を認めるものがあった。

(2) ネオリベリズムと労働法

ロシアに限らず、近年世界の労働法には大きな変化の兆しがある。もともと労働法は、19世紀末以降、社会問題の発生に伴って、民法から派生して生まれたものである。民法は対等な当事者間の関係を平等原理に従って規制するものであるが、使用者と労働者の関係は対等ではない。そのため特別法としての労働法が必要とされたのであり、それは労働者の保護こそをその使命としてきた。しかしネオリベリズムの市場主義は19世紀型自由競争原理の復活という側面があり、労使関係を対等者間の民事的關係に近い関係として捉えようとする。これは労働法の歴史の中で、新しい傾向である。ロシアの新労働法典制定過程でも、以下のような主張がみられた。

① 労働法不要説

一部の論者は、労働法を民法に解消すべきことを主張した。労働者の自立が説かれ、使用者と労働者は対等とみなされる。労働法の特殊の必要性は否定され、民法原理で十分とされる。労働法学者の中では、サンニコワがこのような考え方の代表者である。彼女は、「民主社会においては、民法規範は、人によるその労働能力の実現の真の自由を保障する能力をもつ」という。右派勢力同盟のある議員は、市場志向の民法や経済法の実現を、労働法が抑制していると批判している。

具体的には有期契約の問題が大きな争点であった。通常の「物」と違って労働者は生身の人間であるから、その生活に対する配慮が必要であり、その労働契約は本来無期限契約とされてきた。他方で民法上の契約は、有期契約が通常である。一時期ロシア労働省は「個人労働契約（コントラクト）法」案を準備し、有期契約を一般化しようとした。またロシアでは賃金不払い問題が深刻であるが、これは民法第395条の金銭債務不履行責任規定で解決できるという。労組がもっていた解雇同意権も、大きな争点であったが、それは民法の定める法人役員の権限（法人の定款の定める権限を有し、他のものに制約されない）に違反するから無効であるとされる。独立労組連合のイサーエフもそのような説明をしている。労働法よりも民法が優先するというわけである^(注3)。

②「市場原理に見合った労働法」論

現代のロシアでは、一部を除いて、市場原理は疑うべからざる指導原理となっている。したがって共産党などの法案に対しては、「市場経済に適合していない」と批判するだけで有効な批判とみなされている。労働法の目的としては、伝統的に第一の課題とされてきた「労働者の保護」よりも、あるいはそれと並んで、「企業の生産性」、「企業の競争能力」が重視される。ある論者は、労働者よりも使用者の権利を守る方が重要だという。生産の結果は主として使用者の力量に依存するから、「もし立法者が、経済成長に真に配慮するのであれば、使用者の権利を保護しないわけにはいかない」というのである。

経済の発展に対応した資本の移動に伴って労働力が流動するのは当然であり、したがって有期契約は必然とされる。このような視点は、社会主義時代以来のロシアの労働慣行に対するショック療法という側面もある。労働規律の著しい弛緩と労働意欲の欠如、ぬるま湯のような労働現場を改革するには、厳しい競争原理を取り入れる以外にないのであろうか。ゴントマッヘル（政府官房社会発展局長）は言う－「気分が悪いと電話しただけで、証明もないまま家で1週間寝ていても給料を受け取る。もし会社が悪質な労働者を解雇できないなら、そんな会社は競争に勝てない」。

③「ネオリベリズムが労働者の利益を実現する」説

ドミトリエフ（労働省第一次官）は、ネオリベリズムのサッチャー政権下で失業率が低下したことを強調している。「最も保護された者は競争能力が最低になる」という「法則」も、多くの論者によって指摘されている。これは、一般的には、保護された者はその地位に安住して努力を怠り、自らの能力を発展させる機会を失うということの意味する。と同時に、具体的には、次のような事例が指摘される。例えば、既述のように、1992年や99年の労働法典改正で、母子家庭の母の保護を父子家庭の父にまで広げたが、その結果、企業は父子家庭の父の雇用を回避するようになった。そのため、結局父子家庭の父は不利益を被ったというのである。同様の例は多い。さらに労働者の保護のための規制が、労働者の利益追求を妨げているという批判も聞かれる。例えばポフメルキン下院議員（右派勢力同盟）は、時間外労働を規制する（これも大きな争点であったが）のは悪平等主義であり、もっと働いてもっと稼ぎたい勤勉な労働者は不利益を受けていると批判している。

(3) 新労働法典の4つの側面

新労働法典は妥協の産物であるため、様々の要素が混在している。これまで述べてきたことに対応させて整理すれば、それは①社会主義的要素、②社会国家的要素、③ネオリベラリズムの要素、④発展途上型資本主義の要素、の4つにまとめられる。

① 社会主義の残滓

1971年の旧法典からの連続性が感じられる規定は多い。しかしそこに見られる社会主義的要素は、次の②と連続しており、それとカテゴリッシュに区別することはできない。しかし、例えば次のような例は、その経過から考えて、旧法典の残滓である。労働者の解雇に際して、かつては労組委員会の「同意」が必要であったが、新法典でも一部の解雇事由については、解雇に際して労組機関の「意見を考慮に入れ」なければならないことになっている。あるいは—これは冗談でもあるが—、祝日のリスト（ロシアにはわが国の「国民の祝日に関する法律」のようなものはなく、労働法典の中で国民の祝日が規定されている）の中に、未だに10月7日の十月革命記念日が残されている（ただし「十月革命記念日」と並べて「合意と和解の日」という表現も用いられている）。

② 社会国家的側面

独立労組連合のイサーエフは、新法典によって従来の労働者の保護は維持されたと説明しているが、それはある程度当たっている。独立労組連合が最も重視したのは、最低賃金に関する第133条の規定である。それは「最低労働報酬額は、・・・労働能力を有する者の最低生活費以上でなければならない」と定めている。2002年5月現在の法定最低賃金は450ルーブルであり、他方で2002年2月8日の政府決定によれば、最低生活費は1711ルーブルである。最低賃金は最低生活費の4分の1程度なのである。したがって先の条項の実現は難しい。政府はこの条項に反対したが、独立労組連合などは、譲れない一線としてこれに固執し、ついに通したのである。

有給休暇は従来の24日から28暦日に変更されたが、これは労働者にとって有利なのか否か、多くの論議を招いた。従来の24日というのは、日曜日を含めると、休暇は4週間という計算になる。新法典では、日曜日を含めて28日であるから、実質的には変化がないように見える。週休2日制の企業では、むしろ休暇は減ることになりそうである。しかし立法者の説明によれば、28日分の給与が支払われるのであるから、実質4日分増加することになり、これはヨ

ーロッパで最も進んだ水準だという。

その他女性労働者、家族の世話をしている労働者（父子家庭の父など）、若年労働者に対する種々の特典（従来の「特典」という用語は不適當であるとして、単なる「権利」の語に置き換えられたが）は、従来と同様に事細かに規定されている（第41章、42章）。

③ ネオリベラリズム的側面

この点で重要な争点になったのは、既述の有期契約の問題である。結局新労働法典の第59条は、19項目にわたって有期契約を認めた（以前は有期契約については抽象的な規定しかなく、事実上例外的存在とみなされていた）。災害予防工事のような一時的性格の仕事だけでなく、研究者、芸術家、ジャーナリストなどの知識人、企業の指導部なども有期契約が可能である。特に労働者数が40人未満（小売業・日常サービス業の場合は25人未満）の小企業は、有期契約を結ぶことができる。また年金年令到達者についても同じである。年金年令到達を解雇事由とした旧労働法典第33条第1項第1号の1が、憲法裁判所によって違憲と認定されたことがある（既述）ため、独立労組連合だけでなく、大統領代表のコテンコフ、マトビエニコ副首相、ポチノック労働相なども「年金年令到達者」を、有期契約締結可能者のリストから削除するよう求めた。しかしセリバノフ（右派勢力同盟）などは、80歳になっても老人を解雇できず、若者の職場を奪っているとして、削除に反対した。削除案は下院で何度も投票にかけられ、最後は224票の賛成まで得たが、わずか2票たりず、否決となった（可決には下院議員定数の過半数の226票必要）。

必ずしも、ネオリベラリズム的と言うわけではないが、使用者側の利益を代弁した政府の要求が貫かれた部分もかなりある。例えば、使用者が労働者を解雇しうる事由が若干増えている。そのうち特に論議の的となったのは、「法律で保護された秘密（国家機密や企業機密）の漏洩」や、「労働契約の締結に際して、使用者に偽造文書または故意に誤った情報を提供すること」という事由である。特に後者は、使用者が意図的に労働者の弱みに触れるような質問事項を設けるのではないかと危惧が語られたが、政府側が押し切った。

④ 発展途上型資本主義の要素

①と②に共通性があったように、自由競争を重視し、労働者の保護を弱めるという点において、③と④にも共通性はある。ただ野蛮な資本主義をそのまま肯定するような露骨な条項が労働法典にあるはずはなく、後述のように、そのような現実を反映した規定があるという

だけである。

先に、ソ連崩壊後の新社会像をめぐって、ケインズ型かマネタリスト型かというかたちで争点が形成されたと述べたが、もう一つ開発独裁型と呼ぶべきモデルもあった。特にロシアでは、独裁政権の下で経済を発展させたチリの元大統領ピノチェト氏の人気が高く、ロシアのピノチェトを自称した政治家も少なくない（故レーベッジ氏など）。実際ロシア経済の現状は、発展途上国の粗野な資本主義のレベルである。それはロシアの経済力、文化の発展度に規定されているが、ある程度彼らの資本主義・市場経済の観念にも起因している。

社会主義の時代に、資本主義・市場経済は、収奪と欺罔に満ちた弱肉強食の世界、一攫千金をねらう狡賢い投機家達の社会であり、そこではむき出しの醜い欲望が肯定されていると批判的に認識されていた。あるいはイデオロギー的にそのような宣伝・教育がなされていた。したがってロシア人は、資本主義といえば、そのような粗野な資本主義しか知らない。ロシア人にとって体制転換は、そのような野蛮な資本主義の肯定を意味した。社会主義崩壊後ロシアに実現された資本主義が、そのようなものであったのは、この点からも必然であった。したがって、社会国家かそれともネオリベラリズムかといった議論はロシアでは高級すぎるのであって、もっと初歩的なレベルの問題から、取り組んでいかなければならない段階である。

例えば賃金の遅配・不払いの問題である。この問題自体は先進諸国でも存在しうるが、ロシアでは一般的な現象となっていた。新労働法典の起草過程でも、最大の争点の一つであった。結局この問題については、独立労組連合の要求が貫かれた。賃金遅配の場合は、1日につき、中央銀行の金利の300分の1以上の利子を付けて補償しなければならない（第236条）。賃金遅配が15日を超えた場合は、労働者は使用者に文書で通告の上、労働を停止することができる（第142条）。それから労働法典の問題ではないが、1999年の刑法改正で、「賃金・年金等不払罪」（第145条の1）が設けられた。有罪の場合、罰金、「一定の職務への従事禁止」、懲役などの刑罰が科せられるが、懲役の場合最高刑は7年である。

また現物給与の問題も大きな争点となった。企業が現金ではなく、その生産品を給与として支払うものであるが、これも現代ロシアにおいて少なからず現実に行われている現象である。結局新労働法典は、「労働者の文書による要請により」という条件の下で、賃金総額の20%以下であれば現物給与を認めることにした（131条）。ただし武器弾薬、アルコール飲料などの現物給付は、認められないと規定されている。

以上の4つの要素の中で、新労働法典の中心となっているのは、やはり②の社会国家的要素

だと思われる。これは独立労組連合が主張した側面である。新労働法典の元になった合意案について、独立労組連合のシマコフ議長は、自らの勝利を宣言していた。立法過程の中心人物となった同連合のイサーエフ書記も、合意案は「ヨーロッパ社会的な案である」と誇っている。自己宣伝的要素を割り引いて考えると、新労働法典は、独立労組連合にとっては容認しうる内容といえよう。

その点、市場原理に適合的なネオリベリズム的な法典を目指していた政府にとっては、やや不満を残すこととなった。新法典は2002年2月1日から施行されたが、早くも新法典は実現不可能だという意見も登場している。特に実現が困難なのは、既述の最低賃金水準の問題である。新しく生まれた私企業においても、彼らにとって過大と写る新法典の規定する労働者の権利を全面的に実現するには、多くの困難がある。そのため早くも新法典の改正のための準備も始まっている。

ロシアの労働法典を国際標準に近づけることは、中期的目標としては必要なことであるが、生まれ出たばかりのロシア資本主義にそれを期待するには無理がある。ここ当分は、一方で労働者の過保護と、他方で労働者の権利の無視という（内容は異なるが、社会主義時代以来の）二元的構造が続かざるをえないであろう。

－ 注 －

- 1 拙著『ポスト社会主義社会における私的所有の復活』（多賀出版、1997年）第2章第3節の(1)参照。
- 2 独立労組連合は、1990年3月に誕生した。それまでは労組のロシアレベルのナショナルセンターは存在しなかった（ロシア共産党が存在しなかったのと同じである）。それは、全連邦労働組合中央評議会と二重権力のような存在になるからである。ロシア独立労組連合は、州レベルの労組評議会が結集して創設されたが、それは従来の労組が横滑りしただけで、個々の組合員は、知らないうちに、自動的に新労組のメンバーとなっていたわけである。約4500万人の労働者が結集しているという。独立労組連合は、1000以上のホテル、サナトリウム、休息の家、教育施設、スポーツ・文化施設、オフィスなどを旧労組から継承し、数十億ドルの資産を抱えている。ソツプロフなどの少数派労組は、独立労組連合の財産関係の不透明さを批判しているが、他方で独立労組連合は、少数派労組はエリート労組だと批判している。

- 3 一般的な法原則として、「後法は先法を破る」、「特別法は一般法を破る」というのがある。法律同士が矛盾する場合、後から制定された法律は、先に制定された法律に優越し、特別法は一般法に優越することになる。したがって特別法としての労働法や土地法は、一般法としての民法に優越することになる。ところがロシアでは、このような法原則が確立していない。ロシアの民法典、労働法典、土地法典は、それぞれその分野について優越的効力を有すると規定している（新労働法典の場合は第5条）。したがって民法と労働法の規定が矛盾する場合は、解決不可能となるのである。