

1977年ソ連邦憲法における 労働の権利論序説

中 村 賢 二 郎

1

1965年の経済改革を1つの契機としてソ連邦ではあらゆる領域の法制度と法理論が再検討されはじめ今日に至ったことは周知の通りである。労働法部門でも、ソ連邦科学アカデミー国家と法研究所は1969年1月27日より29日まで「経済改革と労働法」をテーマとした討論協議会を主催し、いちはやくこれまでの各個別法制とその法理論にわたって、みなおしをはじめ20項目にわたる今後の検討課題を催告した。¹⁾

しかし、このような各労働法制における法理論の変化のきざしはすでに、むしろそれ以前より漸次進行していたといえる。例えば「各人からはその能力にに応じて、各人へは労働に応じて」という労働における分配の社会主義原則にもとづいて労働をソビエト市民の義務とし、それとの相互関係のなかで労働の権利性をとらえるこれまでの労働の普遍性 *всеобщность труда* 概念にしても、労働の義務はソビエト市民に労働の権利を、すなわちその量と質に応じた労働の支払が保障された就職口をあたえないでは履行できない。社会の全構成員にたいし労働を提供する客観的前提なしに、労働の義務だけをかしても無意味であるし、²⁾ かすことすらできない。したがって、先ず労働の権利を附与することが市民の労働義務の履行のための絶対的に必要な前提となるし、またそうしないとしたらその義務は全く型だけのものに終わってしまう。³⁾ この場合「労働

1) *Хозяйственная реформа и трудовое право, Материалы научной конференции.* изд-во Наука. Москва. 1970.

2) А. С. Пашков и Б. Ф. Хрусталева, *Обязанность трудиться по советскому праву,* изд-во Юридическая литература, Москва. 1970, стр. 8.

3) О. В. Смирнов, *Основные принципы советского трудового права,* изд-во Юридическая литература. 1977, стр. 83.

の義務は各人の能力に応じて活動の種類を自由に選択することを妨げないし、むしろそれを前提とする。市民に労働を受取る権能を保障しないで、労働の法的義務をかすのは論理的でない」、したがって「労働の普遍性の法内容は労働の権利と義務および労働の型態と労働場所を自由に選択する可能性からなる」⁴⁾といったように、労働の義務性とその権利性と密着してとらえられ、さらに職業選択の自由や就職保障と有機的に結びつけられて理解されるようになったのは、最近の労働法理論の新しい動向といえる。そこではすでに労働の普遍性という概念自体も「多義的なものであり、経済的・道徳的・組織的・法的諸関係を含めた多角的カテゴリー」として考えられねばならないようになってきているのである。⁵⁾

さらに、労働法の基本理念のとらえ方の変化の顕著なあらわれの一つが、最近の労働の権利論にもみられる。これをめぐる戦後の論争の系譜のなかでも1960年代はじめに登場したスミルノフ理論は、最近の動向を代表するものである。⁶⁾ 彼によれば、労働の権利をまず主観的権利としてとらえるが、通説⁷⁾が

4) А. С. Пашков и В. И. Семенов и К. П. Уржинский, Законодательство о труде для хозяйственного актива, изд-во Наука и техника, Минск, 1972, стр. 45.

5) Правовые основы научной организации труда, изд-во Юридическая литература, Москва, 1967, стр. 28-29.

6) ソ連における労働の権利をめぐる論争は、ただ単にその法的性格とかその権利構造にかんする問題だけでなく、この論争自体が社会主義社会における権利一般をどのように理解するのかといった当該法学者の研究領域や研究姿勢および問題意識とも深くかかわりをもっている。スミルノフ理論の詳細な分析およびその理論の社会的・今日的意義および理論的矛盾などについては拙稿「ソ連邦における労働権概念の一考察——オ・ヴェ・スミルノフの所説を中心として——」(1)―(2)〈香川大学経済論叢〉第38巻・第6号および同誌第39巻第1号を参照されたし。

7) この問題については現在も論争過程にあるので、通説とは何か自体問われねばならないが、大体次の3説に分類できる。第1説のア・ヴェ・ベネデクトフ、エス・エヌ・ブラートス、ユ・カ・トルストイ等の民法学者の共通の認識は、一般に労働の権利を市民の主観的権利ではなくて、権利能力のなかの一構成要素であり、法事実がある場合に法関係を通して実現されるのであり、普通は法関係の外では考えない。労働法学者のエヌ・ゲ・アレキサンドロフもこれとほぼ同じ立場にたっている。

А. В. Венедиктов, О субъектах социалистических правоотношений 〈Советское государство и право〉 1955 г. №6 стр. 22.

それを権利能力の要素として法関係なのかでとらえるのに対して、法関係を媒介としないでかつまた法事実の有無にかかわらず、直接法規範そのものから発生する絶対権であり、請求権性 характер притязания をもつものであるとみるのである。⁸⁾このような請求権的性格をもつ労働の権利は、その権利主体である労働者が、適当な仕事口の斡旋とか採用を申込んだにも拘らず、その義務的主体となる社会主義諸組織が正当事由なくしてそれを拒否した場合には、国家机关(検事局・就職斡旋機関)のたすけをかりて、その実現をはかるための法的保障が確保されねばならぬのであり、このような現実的可能性があってはじめて、社会主義組織にたいする雇用請求権が現実のものとなるとする。⁹⁾この法理論の意図は、経済改革がもたらす労働市場の動向を意識して、労働者のこの権利の法的保障をより有効にすべく、労働の権利の具体的実現型態としての法関係を個別的に分析し、その権利・義務関係を明確化することで、司法的救済をえられるようなてだてを創りだすことにあったのではないかと思われる。1964年

С. Н. Братусь, Субъекты гражданского права, Госюриздат. 1950 стр. 47
Ю. К. Толстой, К теории правоотношения. изд-во ЛГУ. 1959. стр. 71
Н. Г. Александров, Трудовое правоотношение. М., 1948, стр. 177

第2説は労働の権利を市民の主観的権利とするものであり、第3説はベ・カ・ベギーチェフのような憲法上の労働の権利は国家法上は主観的権利であるが、労働法上は権利能力の要素とする折衷説である。最近この問題は、単なる理論上の意味よりむしろ実践の意味をもつものであり、労働の権利をまず主観的権利としてとらえ、それに司法的保障の裏付けのための訴訟手続上の配慮を重視する見解が若手グループのヴェ・ヴェ・エゴロフや科学アカデミー国家と法研究所の労働法グループのエス・ア・イワノフ、エル・ゼ・リフシツ、ユ・ベ・オルロフスキーなどによって出され、これまでのヤヤスコラの論争より脱皮した理論的成果をあげていることは注目してよい。

Б. К. Бегичев, Трудовая правоспособность советских граждан, М, 1972, стр. 111

С. А. Иванов, Ю. П. Орловский, Р. З. Лившиц, Советское трудовое право: вопросы теории, изд-во Наука М., 1978. стр. 66

В. В. Егоров, К развитию права на труд в советском законодательстве <Советское государство и право> 1980 №10, стр. 83-85

8) О. В. Смирнов, Природа и сущность права на труд в СССР. изд-во Юридическая литература, Москва 1964 стр. 18

9) Там же, стр. 41-42 労働の権利の請求権性についてはカ・ベ・ウルジンスキーも同じ見解をとる。К. П. Уржинский, Трудоустройство граждан в СССР, изд-во Юридическая литература. М., 1967 стр. 20

に発刊した「ソ連邦における労働の権利の性格と本質」のなかで展開された労働者の教育をうける権利、実習契約、就職斡旋の法関係等この権利を実質的に保障するための具体的制度のみなおしにかんするスミルノフ提案のいくつかが実施され、他のいくつかは今後の学会の検討事項となっている。

2

就職斡旋機関や個別企業にたいする就職斡旋とか採用要求を、一種の請求権として理論構成することによって、国家にたいし積極的に労働の権利の法的保障を求めようとするこうした法理論的動向があらわれるようになった社会的背景には、1930年代の社会主義的工業化のなかで形成されてきた経済管理システムが1965年以降の一連の経済改革のなかで抜本的に改革されたことと関連することは言うまでもない。そこではこれまでのような行政的統制を緩和して、利潤をテコにした物的刺激方式に経済管理の原則を重点移行して、経営管理面での企業の自主性と権限の大幅な拡大がなされる。労務管理面でも、かつてのような行政的方法や政治的カンパニアだけで、企業内に労働力を確保するようなことはやめて、経済的刺戟の奨励制を導入し、労働者自身が自発的に生産に参加できるよう、自己の能力に最適な職業を選択する自由を保障したいわゆる社会主義的市場の原理がここに導入されたのである。¹⁰⁾

経済改革以後の主要な労働立法である1970年制定のソ連邦労働基本法と、これを下敷にした71年のロシア共和国連邦労働法典の基本的特色のうちの二つを

10) Там же, стр. 91 労働力の徴用制・義務割当制・動員方式をとっていた戦時共産主義期からネップ期へと移行した段階直後の1922年労働法典で、労働の契約性原理がようやく導入され、それ以来現在も維持されてきているというソ連労働法学者の一貫説では、1971年現行労働法典の歴史の意味と社会的機能を見失うおそれがある。現行法の特色については、拙稿「ソ連労働基本法の特色」—海外論潮—〈季刊労働法〉1972年第83号。161—166ページ参照。なお、ソ連でいう任意性の原則が、資本主義社会のそれとは基本的に異なることに注意。例えば「働かざるもの食うべからず」の社会主義的労働の義務原則は同一でも「変ったのは普遍的労働の義務の表明のしかたにすぎない。国の直接労働力配分方式にかわって、労使双方の利害による間接的な労働力の需給規制方式が導入されたのである。労働の普遍性は労働契約を媒介として労働の権利義務と結びつく。全市民は働かねばならないが、同時にそれは仕事の種類・場所を自ら選択する権利をもつということをいみするのである。」R. Livshitz, V. Nikitinsky, An outline of soviet labour law. Progress Publishers. Moscow. 1977 p. 161-162

単的にいうとすれば、かつてのような行政的労働規制方式から自由な権利主体間の契約方式へ、と転換したことである。いわば労働の契約性と、労働の権利実現にさいしての任意性の原則 принцип добровольности при реализации права на труд の強調であり、その際労働契約の法的機能の活用を—そう活発化したことである。¹⁰⁾云うまでもなく、ここでいう労働契約とは、社会主義的所有のもとでの労働関係を前提にした生産手段と労働主体との結合の法的媒介形態としての労働契約カテゴリーであるから、そこでは、全人民的共同所有者グループのメンバーである労働者個人がその自由意思にもとづいて具体的な労働者集団に入りこんで直接社会的生産の担い手となり、労働者集団を通じて社会的生産手段の全人民的所有管理過程へ参加し統制し、そのことによって、また同時に社会的生産物の分配にも参加する関係の法的媒介モメントして労働契約が機能することになる。¹¹⁾ そこでは労働の権利義務も職業選択の自由も共にこの労働契約を媒介項にして実現されるシステムになる。

ここで特に注目されるのは、労働基本法第9条¹²⁾およびロシア共和国労働法典第16条で就職の権利保障の1つの措置として正当事由のない採用拒否の禁止規定を設けているが、これは同時に企業管理部の採用拒否事由の一般原則を確立することで当該企業にとって適格者の選択と不適格労働力の排除事由の正当性と、その権限を明確かつ強化させることによって、企業管理部の経営管理面での自主性を確立させたことになっている。1965年10月制定の社会主義国営生産企業規程によれば、企業長は上部機関の指示した模範構成と模範定員に準じて、当該企業の構成と定員を具体的に決定し(同規程第82条¹³⁾);かつまた従業員を採用・解雇の独自の権限をもっているが、採用についていえば労働組合の

11) 藤田勇「社会主義における国家と民主主義」1975年、大月書店刊。201ページ以下参照。

12) ソ連邦労働基本法第9条

不当な採用拒否はこれを禁止する。

ソ連邦憲法にしたがって、採用にあたり性・人種・民族的所屬と宗教関係を理由に、いかなる直接間接の権利制限あるいは特典の授与もあってはならない。

13) 社会主義国営生産企業規程

第82条〔企業の構成と定員の決定にかんする企業長の権限〕

企業は上部機関により承認される模範構成および模範定員に準じ、定められた手続にしたがって企業の構成と定員を検討のうえ定める。

工場・現地委員会の同意を法規上は必要としていないことが注目される。(同規程第90条¹⁴⁾)。これに対応するものとして、労働者側にも職業および仕事場を選択する自由が当然の権利として保障されることになっていると考えられるのであり、¹⁵⁾ 1977年ソ連邦憲法第40条は、これを適職選択権として法的に保障したまでのことであるが、この自由を憲法上の基本権のうちの一つとして保障した意味については後述する。解雇については工場・現地委員会の同意を必要要件としているとはいえ依然として企業管理部がそのイニシアチブをもち、かつまた採用人事権を把握していることに注意しておく必要がある。

3

最近、就職斡旋制度¹⁶⁾の運営が改善され法的にも完備されつつあるとはい

企業長は現行法規にもとづき、賃金ファンド、おなじく定員表による平均賃金の限度内において、職務給表にしたがい、技術職員および職員の賃金額を承認し、また変更する。

企業長によって承認された定員、賃金定額、おなじく管理費の予算は、財務機関に登録するを要しない。

14) 同第90条〔企業長の責任と権限〕

企業長は企業の全作業を組織し、企業の状態と活動にたいして全責任をおう。

企業長は委任状なしで企業の名において行動し、すべての施設と組織において企業を代表し、法律にしたがって企業の財産と資金を管理し、契約をむすび、委任状を交付し、銀行に企業の決済勘定とその他の勘定をひらく。

企業長は自己の権限の範囲内で企業に命令をくだし、労働法規にしたがって従業員を採用し、また解雇し、企業従業員にたいして奨励措置を適用し、また処罰をくわえる。

管理部の発意による従業員の解雇は、労働組合の工場・地域(現地)委員会の同意によって発効する。

ただし、企業長の採用権限の範囲内とは何をいうか法規的にも事実的にも究明しておく必要がある。例えば採用計画策定プロセスで労組とか労働集団(ソ連憲法第8条)の参加がどこまでみとめられ、どこまで企業長の意見決定を拘束できるのか等。

15) Н. Г. Александров, Социальное значение основ законодательство о труде. <Социалистический труд> 1971г. № 2, стр. 19

16) 現在ソ連邦の公共的な就職斡旋システムの主たるものとして5種類ある。(1) ソ連労働基本法第80条の規定する普通教育・職業・技術教育施設を卒業した青年ならびに満18才未満の者の就職予約(割当)制度。(2) 大学・中等専門教育施設卒業の青年専門家の計画的就職配分制度(少くとも3年間指定された企業で就労の義務をおう)(3) 人口密度の低い極東・極北地域の開発や季節労働のための組織的募集制度 оргнабор, (4)

え、依然としてこうした就職斡旋機関をへない企業自身のいわゆる自主募集による雇用率は新規被雇者数の70~80%を占めている現状であるといわれている。経済改革以後、企業利潤のうちから積立てられる報償ファンドからの支給分¹⁷⁾いかんで企業間の実質的労働条件の格差が目立つようになると、次の2つの現象が生ずる。1つは今日問題の労働者側の動きであり、企業間をよりよい労働条件を求めて浮動する労働者群による流動化現象であり、他の1つは企業側の対応としてこうした社会的背景を前提に、その労働力の合理的利用と生産性向上をはかって、労働者を企業内に定着させるためのさまざまな対策をあみ出さざるをえないということである。例えば、賃金制度に勤続給を導入するとか、さらにボーナス査定にも勤続年限を加味するなどの年功給制の導入。¹⁸⁾また企業内教育だけでなく、働きながら企業外でも技術教育を受講できる機会を勤務条件として制度的に保障し、技能資格の向上とそれにみあった昇給の可能性を企業内でもつくり出すといった措置がとられるようになってくる。¹⁹⁾ 企業ご

コムソモールなどの社会団体の呼びかけで未開発地域に短期間必要な労働力を供給する社会的アピールによる общественный призыв による大衆的就職。(5) 身体障害者、服役経験者などの就職困難者のための就職斡旋制度がある。

17) 社会主義国営生産企業規程第96条〔労働秩序の維持, 福祉活動〕

企業管理部は労働組合の工場・地域委員会と共同で、模範規則にしたがって労働内規をさだめる。また、企業ファンドおよび労働者と職員のその他の奨励ファンドの資金の使途予算を承認し、前記のファンドから賞与と一時的な援助とをあたえる。また、企業所属の住宅面積、おなじく企業に管理を委託されているその他の住宅面積を配分する。

18) ソ連邦労働基本法第38条〔賃金制度〕第4項 賃金制度に加えて、年間の業績に応じて企業または団体がえた利潤を財源とするファンドからの労働者および職員の報酬を定めることができる。

この報酬の額は、労働者または職員の労働の成果および企業または団体におけるその者の勤続期間を考慮して決められる。

19) 労働立法上の保障規定は後述するとして、ここではとりあえず社会主義国営生産企業規程上、従業員が技能資格向上のための保障規定を参考までにあげておく。

第19条〔企業財産の教育施設にたいする無料提供〕

企業は、企業従業員がまなんでいる労働者(および農民)の青年学校、夜間(および交替制)職業・技術学校および資格向上講習会にたいして、また企業付属の工場・高等工業学校および中学職業学校にたいして、教育目的のための場所と教育用の実験室および研究室に必要な設備、器具、工具および材料とを無料で提供することができ、そのさい電力と燃料の供給をふくみ、場所の修理と運営を保障する。

とに積立てられる報償ファンドを通じて、労働者の個人所得が増加するとすると、企業の業務成績に関心が高まってくるし、また一方年令給的性格を加味した勤続給的・年功重視の賃金制の導入が、さらに同一企業内への定着化の傾向を生み出すことになる。²⁰⁾

流動性現象が企業の生産計画を攪乱する最大のネックの一つになっており、

企業は高等および中等専門教育施設にたいして、機械・工作機械・器具および設備の見本、おなじく展覧会での展示のおわった展示品などで教育目的に利用できるものを無償で供与できる。

第36条〔従業員教育〕

企業は、ソ連邦および加盟共和国の法規にしたがい、直接に生産の場における新しい労働者要員の養成、新職種にたいする労働者の教育、および労働者の生産技能資格の系統的引上げを保障する。この目的のため、個人別および班単位の教育のほか、企業において生産・技術講習会、先進的労働方法の研究のための学校などが組織される。

生産からはなれることなく教育施設で勉学中の従業員にたいして、企業は勉学と作業とが両立するに必要な条件をつくり、現行法規にさだめられた特典をかれらにあたえる。

第37条〔教育施設にたいする協力〕

企業は、企業従業員がまなんでいる労働者（および農民）の青年学校、夜間（および交替制）職業・技術学校および資格向上講習会にたいしてできるかぎりの協力をおこなう。企業は中等の普通科学学校の生徒、また高等および中等の専門教育施設の学生と生徒の生産教育のために必要な条件を保障する。また企業は現行法規にしたがい、高等および中等の専門教育施設および職業・技術学校にたいして、作業の場所および学生（および生徒）の入替えにかんする役職を委任する。

第88条〔作業員の教育施設への派遣と奨学金の供与〕

企業は、先進的な労働者と職員をかれらの希望により教育のため高等教育施設や中等職業学校におくり、さらに学校卒業後はかれらを学校におくった企業にもどるといふ誓約書を当該従業員が提出することを条件として、現行法規にしたがい、かれらに割増奨学金をあたえる権限をもつ。割増奨学金を保障されて教育のため高等教育施設や中等職業学校におくられる候補者の選考は、企業内の社会組織と共同でおこなう。

- 20) 現在勤続年数の差異で国家社会保険給付が異なるのは、一時的障害手当金 пособие по временной нетрудоспособности の場合である。労災あるいは職業病による一時的障害の場合は、勤続年数とか組合員資格の有無にかかわらず、賃金の100%の手当が支給されるにたいして、普通の疾病の場合は、勤続年数8年以上の場合は賃金の100%、8年乃至5年の場合は80%、3年乃至5年の場合は60%、3年未満の場合は50%、といったように社会保険の給付にも年功的要素が加味されている。

Комментарий к законодательству о труде, изд-во Юридическая литература, Москва 1975. стр. 735

Советское трудовое право. изд-во Высшая школа. М., стр. 319

これにたいし以上のようなさまざまな防止策が企業側で真剣にこれまで考えられ実施されていてさえ、流動そのものを防ぎとめることの容易でないことが認識されている。もっとも流動性の評価については、その指標をどのような政策視座のなかでとらえるか論者により見解を異にするのであるが、個別企業レベルでは否定的にとらえられるそれも全国民経済的利益の視点からは、流動によって転出技能労働者個人の労働生産性が従来以上に上がり、流入先企業のそれもまた向上する結果になると同時に流出企業の労務管理体制の改善を促す契機にもなりかねないとすれば、問題なのは流動化現象一般ではなく、ある種の好ましくない流動性 *нежелательная текучесть* が問題となるのではないかと、という視角が重要になってくるのである。流動性は社会主義的な広い社会プランニングの視点から評価されねばならないのであって、これにたいするアプローチも多元的にならざるをえないのである。流動性を行政措置でいくら抑制しても、実際に効果のあがらないことは戦時中希望退職者を刑罰で禁止²¹⁾しても、

21) 例えば、第2次世界大戦中1940年6月26日付ソ連邦最高会議幹部会幹部会令「8時間労働日制・7時間労働週制への移行および企業・営造物からの労働者職員の任意退職の禁止について」は希望退職や無断欠勤を刑罰で禁止(同幹部会令第5条)した。この幹部会令施行以降戦時統制経済下とはいえ、ある種の強制労働的狀況が発生していたことだけは事実である。この規定の邦訳は「ソヴィエト連邦の労働法規集」「法務資料」第305号、1950年刊、157～159ページ参照。

同幹部会令第5条 労働者および勤務員にして国営・協同組合ならびに公営の企業または営造物から任意退職した者は、これを裁判にふし、かつ人民裁判所の判決によって刑期2ヶ月ないし4ヶ月の禁錮に処するものと定める。

正当な理由のない欠勤にたいしては、国営・協同組合ならびに公営の企業および営造物の労働者および勤務員は、裁判にふされ、かつ人民裁判所の判決によって、賃金から25%以内を控除する期間6ヶ月以内の勤務場所における矯正労役によって罰せられるものと定める。

右に関連し、正当な理由のない欠勤にたいする義務的解雇はこれを取消す。

人民裁判所にたいし、本条記載のすべての事件は、5日以内の期間中に審理し、かつ同事件にかんする判決を遅滞なく執行するように提議する。

第6条 企業および営造物から任意退職した者、ならびに正当な理由なくして欠勤した者にたいする告訴の回避については、企業長および営造物長官は、裁判上の責任を追及されるものと定める。

企業長および営造物長官にして企業および営造物から任意退職し、法の網を潜る者を労務に採用した者もまた、裁判上の責任を追及されるものと定める。

それを防止しきれなかった苦い歴史的経験をソ連はもっている。流動性を上から行政的に制限しても、企業管理部が労働者の定着したがるような満足できる労働環境づくりに努力するとはかぎらない。賃上げとか年功的昇給だけが今日の流動性をくいとめるもっとも有効な方策になるとはいえなくなってきている。企業の技術的完成度・労働内容・賃金・住宅・通勤時間・育児施設・人間関係・企業の伝統と将来性といったさまざまなファクターが、労働者の勤労意欲と定着度をたかめる要因になっているとすると、ここで労働経済学的・社会心理学的・統計学的アプローチによる流動原因のより深い究明と、より効果的な対策が個別具体的にたてられねばならなくなってきている、といえるのである。²²⁾ 最近のソ連の具体的・社会学的調査研究はこれについて、さまざまな角度からの調査資料を続々と発表し、政策提言をしている。²³⁾ また法律学の分野でも、労働法規範が労働過程の統制と組織化に有効性を発揮するのにどのような現実的に機能し、またどのように法規範を利用し活用すべきなのか、またそのさいの法的規制の最適モデルとは何か、その規制の結果の予測とその予防は何かといった多少とも予防法学的な、かつまた機能主義的分析を試みるヴェ・イ・ニキーチンスキーをはじめとするいわゆる法的規制論者がこの流動性対策について、それなりの研究成果をあげ、かつまた具体的な提案をしている。²⁴⁾

22) 拙稿「ソ連における最近の労働力流動性研究について——その法的アプローチ——」〈アジア経済〉第14巻第7号、1973年7月15日、45—75ページ参照。アジア経済研究所刊。本論稿は、革命ごの労働力流動性現象にたいするソ連政府のそれぞれの段階での対策にふれ、かつ経済改革ごの新労働立法が、これにどのような対応しているかをみたノートである。

23) 「経済と法」誌および「社会学的調査」誌には、各職場および地域を単位としたかなり詳細な個別・具体的事例の調査報告がしばしば掲載されている。例えば、最近のレポートとして、

Н. Уржинская, Путь к сокращению текучести кадров - из опыта предприятий Калининской области - 'Хозяйство и право' 1980, №8, стр. 32-34.

А. Н. Мальков, В. Д. Пивоваров, Структура текучести кадров на предприятиях нефтяной промышленности, 'Социологические исследования' 1979, №2 стр. 73-81. など。

24) В. И. Никитинский, Эффективность норм трудового права. Юридиздат. Москва 1971

М. В. Молодцов, и В. Г. Сойфер, Стабильность трудовых правоотно-

4

最近就職斡旋機関の活動機能の拡大と権限の強化, そのための当該機関の法制的な整備充実, とりわけ就職斡旋申込者との法関係の解明等が精力的になされておられ、その社会的機能が重視されはじめたのも以上のような背景があるからである。学校側の就職オリエンテーションの強化が、企業内での社会要員部 общественный отдел кадров の役割のみならず、その積極的活用と共に云われはじめたのも、同様な主旨からである。²⁵⁾

技能資格が賃金等級と昇進を決定するきわめて重要な指標となっているソ連社会では、²⁶⁾ 技能教育の強化充実と機会均等こそが仕事をうる権利のみならず、

шений, Юридиздат. Москва 1976.

З. И. Пруц, Р. М. Султанова и М. И. Талалай, Создание постоянных кадров на предприятиях. Профиздат. 1980 Москва. など。

- 25) 最近就職オリエンテーション用, 青年労働者向けまた海外向けの労働法の解説パンフレットがかなりの数出まわっていることが注目される。例えば, В. Г. Варенцова, Трудовые права и обязанности молодого специалиста. 'Советский закон и я' Юридическая литература. Москва. 1977. 本書はマンガを挿入した奇抜なポケット版のパンフレットである。С. Т. Гурьянов, В. В. Секретарюк, Призвание и профессия. 'Наше общество сегодня и завтра'. Политиздат. 1974. Н. С. Максимова, Советское законодательство о труде молодежи. 'Библиотечка наставника' Профиздат 1976. なお海外版としては, Gennadi Pisarevski, Man-power and Jobs ---How the problem is tackled in the Soviet Union. Novosti Press Agency Publishing House. Moscow, on May 16, 1979. R. Livshitz, V. Nikitinsky, An outline of Soviet labour law. Progress Publishers. Moscow. 1977

- 26) ソ連邦労働基本法第37条〔賃金基準の決定。賃金等級表および俸給表の研究〕

賃金の基準は、労働組合の参加をえて国家が定める。

労働者の労働報酬は中央機関の定める賃金等級表（俸給表）にもとづいて支払われる。行われる業務の特定の賃金等級への格付および労働者の技能等級への格付は、企業または団体の管理部が労働組合工場・現地委員会の同意をえて、賃金等級・技能資格便覧にしたがって行う。

職員の労働報酬は、中央機関の定める職務表にもとづいて支払われる。職員の職務給は企業、施設または団体の管理部がその従業員の職および技能資格にもとづいて定める。

重労働もしくは有害な労働条件の業務または劣悪な気候条件の地方の業務にたいしては、労働報酬の加給が定められる。

ソ連邦労働基本法第38条〔賃金制度〕 労働者および職員の労働にたいして、時間払

職業選択の自由実現のための実質的保障につながることは云うまでもない。いかにいけば、教育をうける権利、つまりここでは職場での教育をうける権利の充実が、労働の権利実現のきわめて重要な前提要件となるのであるから、この面での制度的保障が問題となってくるのは論理必然的に考えられることである。1970年7月のソ連邦労働基本法²⁷⁾ および1971年制定のロシア共和国労働法典に代表されるソ連労働立法が、前者の第10章、後者の第13章でそれぞれ働きながら学ぶ労働者および職員の特典を規定し、彼らの専門的な職業技術教育の保障にかんする条項をことこまかく規定をしたことの社会的・法的意味は、きわめて重要である。こうした制度的伝統をもたないわが国では、それは社会主義国に特有の当然の制度とたたづけられて、あまりそれ自体省られなかったが、1974年6月ILO第59回総会で「有給教育休暇条約・勧告」の採択を一つの契機として、学習権保障運動のなかで「有給学習休暇 paid educational leave（就業中労働者が適当な金銭的給付をうけつつ、一定の休暇をとって教育訓練をうけられるような機会を保障する）制度が、わが国の一部では労働者の教育への権利を確定する一種の社会権として理論構成されようとしている今日、ソ連の現行制度運営のより詳細な法学的分析が必要になってきている。²⁸⁾

い制または出来高払い制で賃金が支払われる。

生産計画の遂行および超過遂行、生産の効率および収益性の向上、労働生産性の増大、製品の品質改善ならびに資源の節約にかんする労働者および職員の物質的関心を強化するために、賞与付時間払い制および賞与付出来高払い制を用いることができる。

企業または団体の管理部門は、労働組合工場・現地委員会の同意をえて、時間払いまたは出来高払い制度を確定し、労働者および職員の賞与にかんする規程を承認する。

賃金制度に加えて、年間の業績に応じて、企業または団体がえた利潤を財源とするファンドからの労働者および職員の報酬を定めることができる。この報酬の額は、労働者または職員の労働の成果および企業または団体におけるその者の勤続期間を考慮してきめられる。

27) 1924年憲法（第1条）でも1936年スターリン憲法（第14条）でも労働にかんする基本立法の制定をソ連邦の管轄と定めていたが、1924年からはじまった基本労働立法草案作成作業はいずれも成功しなかった。現行労働基本法の草案は、1959年10月に発表されていたが、諸般の事情のため長期間放置されていたものである。

28) ILOがこの条約を採択後まもなく1975年4月1日付で行政主導型の型ばかりの有給教育休暇制度が雇用保険法第63条の能力開発事業のなかにも、有給教育訓練付休暇奨励給付金制として導入されたが、その運営には再検討するべき問題が多く残されている。

最近、この働きながら学ぶ権利の具体化であり、勤労者の教育の権利と労働の権利の法的媒介型態として実習契約 *ученический договор* を労働契約の一構成要素とみるべきか、それとも独自の契約として法的に理論構成すべきなのかといった論争が実習労働者の法的地位とも関連してなされてきているのも、流動性現象を背景にしてみると、興味のある問題の一つである。²⁹⁾

5

ソ連市民の基本的権利・義務規定について、1936年憲法（25ヶ条項）とはその権利内容・構造ともにより詳細により法理論的にも充実して法構成されていることが1977年ソ連邦憲法（31ヶ条項）の大きな特色の一つとして指摘されている。この点について、とりわけ労働の権利に多少とも関連した一連の憲法規定をみるかぎり、旧憲法とは格段の規定内容の充実がうかがえ、ここにあらためて社会主義社会における市民の基本的権利・義務体系内での労働の権利の包括的・重疊的・論理的意味が再検討されねばならない段階にきていると考える。³⁰⁾ 新憲法におけるこの労働の権利規定の特色については、わが国の新ソ連邦憲法の紹介論稿でも特に指摘されることの少ない部分であるが、³¹⁾ 筆者はソ連

佐藤一子「ILO有給教育休暇条約の成立過程とその理念」〈学習権保障の国際的動向〉日本の社会教育19集、156—172ページ参照。

29) О. В. Смирнов, там же стр. 81-90.

С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский, Советское трудовое право: вопросы теории. изд-во Наука. Москва. 1978. стр. 104

Ю. П. Орловский, Труд молодежи в СССР. М. Наука. 1974. стр. 98-104

余談ではあるが、コルホーズ奨学基金でもってコルホーズから推薦されて都市に出た奨学生が、当該コルホーズに帰農しないための訴訟事件が最近生じているといわれる。（教育無料原則を理由に原告コルホーズ側の敗訴）無料教育体制下で育った高等・専門学校卒業生の3年間の義務的実習契約期間の法関係と社会的意味は、青少年の将来の勤労生活を決定する重要な時期だけに、今後の多角的な分析領域としてのこさされている。

30) 社会主義社会における市民の諸権利の体系の特殊な論理構造については、藤田勇「社会主義社会と基本的人権」東京大学社会科学研究所編「基本的人権 I 総論」東大出版会。1969年8月刊。347ページ以下。および小森田秋夫「社会主義のもとでの国営企業管理と労働権——ソ連型構造の「原型」成立過程——」〈比較法研究〉1977年第38号、有斐閣刊。222—231ページの視角が参考になる。

31) 「そこには……また、労働権、休息の権利、男女同権などについても、それらの保障規定が現代生活の要求に見合ったものになっている。同時に注目すべきは、権利と義

における労働市場の流動性現象という深刻な社会的背景から省みるとこの特色の眞の法的・社会的意味を法社会的に究明するに十分価する問題であると考ええる。

新憲法の労働の権利規定の特色を論ずるまえの予備作業として、憲法条項中この権利に直接ふれた規定(基本的規定群)とそれと多少とも関連する規定(補助的規定群)を以下分類しておく。

労働の権利にかんする基本的規定群としては、社会主義的労働の意義とその分配原則を規定した第14条。³²⁾ 労働の権利内容自体を規定したこの権利の基底的規定としての第40条。³³⁾ および第60条の労働の義務・労働規律順守の義務規定がある。³⁴⁾

次に、以上の基本的規定群の実効性を補強し保障する規定群として、社会団体たる労働組合の任務を規定した第7条。³⁵⁾ 労働組合をふくむ社会団体への団

務との結合の原理を謳う59条を媒介として、義務規定も豊富になり、環境保全義務をはじめ一連の新しい義務が規定されていることである。藤田勇『全人民国家』の綱領(『世界週報』時事通信社1977年、6月28日号14ページ。点線は筆者による。

32) 第14条 社会の富、人民と一人ひとりのソビエトの人間の福祉の増大の源泉は、搾取から解放されたソビエト人の労働である。

国家は、「各人は能力に応じて、各人には労働に応じて」という社会主義の原則にしたがって、労働と消費の尺度に対する統制を行う。国家は、課税対象となる所得の税率を定める。

社会における人間の地位を決めるのは、社会的有用労働とその結果である。国家は、物質的刺激と精神的刺激とを結合し、生産革新運動(новаторство)および仕事に対する創造的態度を奨励することによって、労働がソビエトの一人ひとりの人間の第一義的な生活欲求に転化するのを促進する。

33) 第40条 ソ連邦の市民は、労働の権利、すなわち、その量と質に応じかつ国家の定める最低額を下まわらない労働の支払をとまう保証された仕事をうる権利、を有する。この権利は、適性、能力、職業訓練、教育に応じかつ社会的必要を考慮して職業、職種および仕事を選択する権利を含む。

この権利は、社会主義的経済制度、生産諸力の不断の増大、無料の職業教育、労働技能向上および新しい専門の習得ならびに職業指導および職業斡旋の制度の発展によって保障される。

34) 第60条 自らの選んだ社会的に有用な活動の領域における誠実な労働、労働規律の遵守は、労働能力あるすべてのソ連邦市民の義務であり、名誉なことからである。社会的有用労働の忌避は、社会主義社会の原則と両立しない。

35) 第7条 労働組合、全連邦レーニン共産主義青年同盟、協同組合およびその他の社会団体は、それぞれの規約に定める任務にしたがって、国家的および社会的な事項の管理、政治的、経済的および社会的=文化的諸問題の解決に参加する。

結権を規定した第51条。³⁶⁾ 集会・デモ・出版・マスコミ利用をふくむ表現の自由を規定した第50条。³⁷⁾ 新憲法で新設された労働集団 трудовой коллектив にかんする規定の第8条。³⁸⁾ 労働の権利と密着した教育の権利および国の教育政策を規定した第45条と第25条。³⁹⁾ これまた労働の権利と密着してある休息の権利にかんする規定第41条。⁴⁰⁾ 保健にかんする第42条。⁴¹⁾ 労働能力喪失者への社

36) 第51条 共産主義建設の目的にしたがって、ソ連邦の市民は、政治的積極性と自主活動の発展およびその多様な利害関心の充足を促進する社会団体に団結する権利を有する。

社会団体には、それらが規約に定める任務を成功的に遂行するための諸条件が保証される。

37) 第50条 人民の利益にしたがい、社会主義体制を強固にし、発展させる目的で、ソ連邦の市民は、言論、出版、集会、大衆集会、街頭行進および示威行動の自由を保証される。

これらの政治的自由の実現は、勤労者およびその団体への公共の建物、街路および広場の提供、情報の広範な普及、出版物、テレビジョンおよびラジオを利用する可能性、によって保障される。

38) 第8条 労働集団は、国家的および社会的な事項の討議と決定に、生産計画および社会発展計画の策定に、人材の養成と配置に、企業および施設の管理、労働と生活条件の改善、生産の発展ならびに社会的=文化的施策および物質的奨励にあてられた資金の利用の諸問題の討議と決定に、参加する。

労働集団は、社会主義競争を發展させ、先進的な作業方法の普及および労働規律の強化を促進し、集団の成員を共産主義的道徳の精神で教育し、彼らの政治的自覚、文化および職業的技能の向上について配慮する。

39) 第25条 ソ連邦においては、市民の普通教育および職業教育を保障し、青少年の共産主義教育、精神のおよび肉体的な発達に役立ち、青少年を労働と社会的活動にむけて育成する統一的国民教育制度が存在し、たえず改善されている。

第45条 ソ連邦の市民は、教育を受ける権利を有する。

この権利は、あらゆる種類の教育の無料制、青少年の普通中等義務教育の実施、学習と生活および生産との結合を基礎とした職業技術教育、中等専門教育および高等教育の広範な発展、通信教育および夜間教育の発展、生徒および学生に対する国家の奨学金および特典の供与、学校教科書の無料供与、母国語で授業を受けることができること、自己教育のための諸条件の創出、によって保障される。

40) 第41条 ソ連邦の市民は、休息の権利を有する。

この権利は、労働者および職員についての41時間を超えない労働週の設定、一連の職業および作業についての短縮労働日および深夜労働の時間短縮によって、年次有給休暇と毎週の休日の供与によって、また文化=教育施設および保養施設網の拡大、大衆的スポーツ、体育およびツーリズムの發展によって、居住地域における快適な休息の条件および自由時間の合理的利用のためのその他の条件の創出

会保障規定の第43条。⁴²⁾ 勤労者の住宅権にかんする第44条。⁴³⁾ 男女平等と女性労働の保護規定の第35条。⁴⁴⁾ 労働保護一般と国の労働政策を規定した第21条。⁴⁵⁾ 所得政策規定の第23条。⁴⁶⁾ 国の福祉政策規定の第24条。⁴⁷⁾ 労働者権として最近

によって、保障される。

コルホーズ員の労働時間および休息の長さは、各コルホーズによって定められる。

- 41) 第42条 ソ連邦の市民は、健康保護の権利を有する。

この権利は、国家保健施設によって与えられる無料の専門的医療、市民の治療および健康増進のための施設網の拡大、安全技術および産業衛生の発展と改善、広範な予防措置の実施、環境の健全化のための措置、学習および労働教育と結びついていない児童労働の禁止を含む成長期の世代の健康についての特別の配慮、病気の予防、罹病率の引下げおよび市民の長命の活力にみちた生活の保障をめざす科学研究の展開、によって保障される。

- 42) 第43条 ソ連邦の市民は、老齡、疾病、労働能力の全部または一部の喪失ならびに扶養者喪失のさいに物質的保障を受ける権利を有する。

この権利は、労働者、職員およびコルホーズ員の社会保険、一時的労働不能のさいの手当、国家およびコルホーズの負担による老齡年金、身体障害年金、扶養者喪失による年金の支給、労働能力を一部喪失した市民の職業斡旋、高齢者と身体障害者にかんする配慮、その他の社会保障の諸形態、によって保証される。

- 43) 第44条 ソ連邦の市民は、住宅を取得する権利を有する。

この権利は、國家的および社会的住宅ファンドの拡張と保全、協同組合および個人による住宅建設の助成、設備の整った住宅の建設プログラムの実現に応じて供与される住居の、社会的統制のもとでの公正な配分、ならびに低廉な家賃および公共サービス料金、によって保障される。ソ連邦の市民は、供与された住宅を大切に取り扱いなければならない。

- 44) 第35条 婦人と男子は、ソ連邦においては平等の権利を有する。

これらの権利の実現は、教育および職業訓練、労働、労働に対する報酬および昇進、社会的=政治的および文化的活動において婦人に男子と平等の機会を与えることによって、また婦人の労働と健康の保護のための特別の措置をとることによって、婦人が労働と母性とを結合するのを可能にする諸条件を創りだすことによって、妊婦と母親に有給休暇およびその他の特典を与え、幼児をもつ婦人の労働時間を一步一步短縮することを含む母と子の法的保護ならびに物質的および精神的援助によって保障される。

- 45) 第21条 国家は、労働条件の改善と労働保護、労働の科学的組織について、また、国民経済の全部門における生産過程の総合的な機械化と自動化にもとづく肉体的重労働の縮小および将来におけるその完全な除去について、配慮する。

- 46) 第23条 国家は、労働生産性の向上を基礎として、勤労者の労働に対する支払の水準および実質所得を引き上げる方針を確固として実施する。

ソビエト人の欲求をより完全に充足させるために、社会的消費ファンドが設けら

重視される経営参加権と批判・提案権を規定した第48条と第49条。⁴⁸⁾ 国家機関・社会機関への不服申立権と損害賠償請求権を規定した第58条。⁴⁹⁾ 最後に司法的救済権を規定した57条⁵⁰⁾などの補助的規定群をあげることができる。

労働の権利が社会主義社会における市民の基本的権利・義務体系のうちの論理的中核的権利であり、基底的权利であると考えられる場合、先の基本的規定群が以上あげた諸々の補強的・保障的規定群によってどのように法理論的にかつまた制度的に相互保障されるのか、その多様かつ、有機的な規範的相互関係の具体分析がこれからの検討課題となってくる。

れる。国家は、社会団体および労働集団の広範な参加をえて、このファンドの増大と公正な配分を保障する。

47) 第24条 ソ連邦においては、保健、社会保障、商業および公共給食、生活サービスおよび公共事業の国家的諸制度が機能し、発展している。

国家は、住民に対するサービスのあらゆる領域における協同組合およびその他の社会団体の活動を奨励する。国家は、大衆の体育およびスポーツの発展を促進する。

48) 第48条 ソ連邦の市民は、国家的および社会的事項の管理、法律および全国的、地方的意義をもつ決定の審議と採択に参加する権利を有する。

この権利は、人民代議員ソビエトおよびその他の選挙制国家機関を選挙し、またそれらに選挙され、全人民討議と全人民投票、人民統制、国家機関および社会団体ならびに社会的自主活動機関の活動、労働集団の集会および居住地の集会に参加する可能性、によって保障される。

第49条 ソ連邦のすべての市民は、国家機関および社会団体に対し、その活動の改善に関する提案を行い、その仕事の欠陥を批判する権利を有する。

公務員は、定められた期間内に、市民の提案および申し立てを審理し、それらに回答を与え、必要な措置をとる義務を負う。

批判を理由とする迫害は禁じられる。批判を理由として迫害を行う者は、責任を問われる。

49) 第58条 ソ連邦の市民は、公務員、国家機関および社会的機関の行為に対して不服申立てを行う権利を有する。不服申立ては、法律に定める手続きにより、法律に定める期間内に審理されなければならない。

市民の権利を侵す公務員の行為で、法律に違反し、権限を越えてなされたものに対しては、法律の定める手続きによって裁判所に提訴することができる。

ソ連邦の市民は、国家組織および社会団体ならびに公務員がその職務遂行のさいになした違法行為によって生じた損害の賠償を求める権利を有する。

50) 第57条 個人の尊重、市民の権利および自由の保護は、すべての国家機関、社会団体および公務員の義務である。

紙面上の制約もあって、この労働の権利をめぐるソ連邦憲法上のより具体的な分析の試論は別稿にゆづらざるをえないが、憲法40条の労働の権利内容自体に限定してのべると、同条前段ではその権利の具体的内容としての雇用保障権には適職選択権を⁵¹⁾含むものと解されるが、当面するソ連の労働問題のより有効な現実的考察と解決のためには、それを労働の権利の一構成要素と考えたとしても、なおかつこの2つの権利の、一般的にいつて労働の権利と職業選択の自由との規範的相互関係のより一層の解明こそが追求されてよいのではないか。ILO第122号⁵²⁾条約をまつまでもなく、市民の職業選択の自由の一側面である雇用選択の自由が労働の権利の不可欠の一環として理解されている今日⁵³⁾、社会主義社会での両者の規範的相互関係がどのように考えられるのか興

ソ連邦の市民は、名誉および尊厳、生命および健康、個人の自由および財産の侵害に対して裁判上の保護をうける権利を有する。

- 51) ここでいう雇用保障権と適職選択権の関係は、フランスのオーリエ教授が労働権を雇用にたいする権利 *le droit à l'emploi* とよりよき雇用にたいする権利 *le droit au meilleur emploi* に向けたのと同じ意味で解してよいが問題が残る。Pierre-Dominique Ollier, *Le Droit du Travail* 1972. p. 529
- 52) ILO第122号条約、「雇用政策にかんする条約」(1964年6月17日ILO第48回総会採択)に基づいて、第122号雇用政策勧告(1964年7月9日採択)は第1条雇用政策の目的2(c)で「人種、皮膚の色・性・宗教・政治的見解・国民的出身または社会的出身のいかんを問わず、自己の適した仕事につくために必要な資格を取得し、かつ、自己の熟練および才能をその仕事で活用するため、各労働者にたいして雇用の選択の自由および可能な限り十分な機会をあたえること」を確保することを雇用政策の目的にしなければならぬとする。
- 53) この点について、次の沼田論文は示唆的である。労働権の「保障を充実しようとするれば、コンピューターを利用する等によって、労働力=労働者を全体的に把握し、計画的な労働市場政策を樹立することが必要である。だが個々の労働者にかかる仕組のなかで一応自由に雇用を選択できる条件を保障しないかぎり、労働権の保障がかえって権利性の喪失として意識せられ、強制労働の性格すら帯びることにもなりかねないのである。---雇用選択の自由は---労働権保障から離脱したところで意識されるような自由の保障ではもはやない。労働権保障をふまえた自由、ないしは労働権の不可分の一環として保障さるべき自由なのである。」「生産的完全雇用の要請は雇用選択の自由の要請—強制労働禁止の要請にさえも—に必ずしも調和しない。わけても疎外された労働ないし従属労働が雇用の内容であり—そこに「生産的」なる条件の危険性もあるが、ここでは立入るまい、---労働の成果は資本に帰属する経済機構の下では原理的にも調和しえないのである。ILOも「調整された経済社会政策のわく内」での調和を期

味のあるところである。適職選択権の行使が労働者個人のよりよき労働条件の実現になるとはいえ、それが同時に流動性要因になるのは言うまでもなことであって、こうした雇用政策上の配慮がなされたうえでなおかつ新規定が基本法に導入されたとすれば、新憲法のもとでソ連邦の労働政策が失業対策から積極的雇用政策へと質的に転換したと解するのは過言と云うべきか、一考を要する問題である。そこでは、すでに完全なる雇用保障と同時に積極的雇用促進要求が表出してきていることを見のがせないのである。なお、なぜ適職選択権が憲法上権利としてあえて法的に確認されねばならなかったかの意味についてもその社会的効果と共に一層の究明が今後必要である。⁵⁴⁾ さらにまた、雇用選択の自由を具体的なものたらしむべく労働者が国家に何らかの措置を要求する権利(就職斡旋請求権)が求職申込不受理や斡旋拒否という行政行為によって実現されない場合の、侵害された労働権にたいする救済措置についても問題が残る。

さらにまた、職業選択の自由を実効あらしめるための雇用情報を知る権利は勿論のこと、職業訓練受講権、学校・社会教育をうける権利(学習権)、いわゆる教育権と労働の権利との規範的相互関係の解明⁵⁵⁾が社会主義労働体制の研究にとってきわめて重要な課題となっていることは過言を要しないであろう。さ

待せざるをえない(条約2条(a))ということになる。この行きづまりのなかで、人間の尊厳に値する労働の権利はどのようにとらえられねばならないだろうか。ILOの苦心もそこに存したと思われる。……」第4章「現在の課題としての労働権思想」中の(2)コンピュータリゼーション下の労働保障。(3)労働権保障における雇用選択の自由。

＜社会法理論の総括＞勁草書房 1975年8月刊、36—38ページ参照。

- 54) ソ連邦憲法第40条労働の権利規定の後段の「…ならびに職業指導および職業斡旋の制度の発展」は、1977年5月24日発表の憲法草案になく、新しく新憲法に挿入された新規定であることからしても、これらの制度の今日重視されていることがわかる。
- 55) 青少年の労働者の労働力政策が職業教育・社会教育政策と不可分一体のものとして考えられているソ連邦において、この規範関係をとくかぎは、ロシア共和国労働法典第12章の青少年の雇用および、つづく第13章の働きながら勉学する労働者の特典等の各条項にもり込まれた一連の規範群(173条—200条、そこには、夜間コース・通信教育コース受講者のための労働時間の短縮、後者の実習のための往復旅費の支給、有給の受験休暇、その他手厚く保護をうけた一連の教育休暇などの規定がある)の詳細な分析にあると考える。

らに、労働組合や最近急速にその社会的・法的機能を高めてきた労働集団を通じての人材養成・配置とか労働条件改善への市民の自主参加権と労働の権利との規範的相互関係についても、いわゆる共同形成権的発想から再検討される段階にきていると考える。なおまた休息の権利、とりわけ余暇権と労働の権利との相互関係についても、検討さるべき多くの問題が今後に残されていることを付言しておく。⁵⁶⁾

56) 諸々の制約のため本稿で十分に論証できなかった部分については、近刊予定の拙稿「現代ソ連の労働権の若干の考察—勤労者学習権によせて—」『社会主義法研究年報 第6号。社会主義のもとでの暮らしと法』昭56年。法律文化社刊を参照されたし。なお、1979年12月13日付ソ連邦共産党中央執行委員会・ソ連邦閣僚会議および全連邦労働中央評議会共同決定「労働規律の一そうの強化と国民経済における労働要員の移動の縮小について」は、23項目にわたる具体的措置を決定したが、とりわけ第14項で同一企業内に男子は25年間、子供をもつ婦人は20年間勤務した者には10乃至20%の老令年金が割増しとなる。また、第16項で不定期契約労働者の退職予告期間を現行の2週間から1ヶ月前に変更。1年に2回正当事由のない任意退職者には、間断なき労働歴 непрерывный трудовой стаж を中断する、との労働移動防止の重要決定をしたが、本稿ではこれにふれなかった。‘Собрание постановлений правительства СССР, 1980 no. 3’ なお、本稿で引用したソ連邦社会主義国営生産企業規程およびソ連邦憲法の条項は、前者は、藤田整訳「経済学雑誌」第55巻第1号、後者は藤田勇訳宮沢編「世界憲法集」第3版岩波文庫によった。