

資料

法学博士 エヌ・ゲ・アレクサンドロフ

「ソ同盟共産党第二〇回大会の決議
からみた労働法の若干の問題」

——「ソヴェト国家と法」誌
一九五六年第三号所載——

Н. Г. Александров : Некоторые вопросы
трудового права в свете решений XX
съезда КПСС.

中村賢二郎訳

ソ同盟共産党第二〇回大会は、ソヴェト人民のまゝに、共産主義社会の将来の建設のもろもろのあたらしい偉大な展望をきりひらいた。第六次五カ年計画における重工業の優先的増大にもついで、国民経済のあらゆる部門のあたらしい、力強い高揚が実現するであろうし、またこれを土台にして、勤労者の物質的福祉や文化水準は、いちじるしく向上する。社会主義的生

アレクサンドロフ「ソ同盟共産党第二〇回大会の決議からみた労働法の若干の問題」

(八五) 八五

産の増大および人民の福祉の向上にかんするあたらしい五カ年計画の課題を遂行する決定的な条件は、労働生産性のあらたな重大な高揚を確保することである。

ソ同盟共産党第二〇回大会は、労働生産性をそ、け、つきよく、あたらしい社会制度の勝利にとって、もつとも大切なものであり、もつとも重要なものである、というヴェ・イ・レーニンの有名な命題にのっとり、技術的進歩、労働組織および生産組織の決定的な改善、労働者が自己の労働の成果に物質的関心をもつというレーニンの原則の確守たる遵守にもついで、労働生産性のたゆみない向上を確保することを課題とした。

ヴェ・イ・レーニンは、労働生産性の向上のためには、労働の高度の組織化が必要である、と教えた。社会の政治的指導をその手に握った労働者階級は、ヴェ・イ・レーニンが指摘した「従来の組織化よりは、もつと高度の労働の組織化……」を實現している。社会主義制度のもとでは、あらゆる国民経済において、たゆみない技術的進歩が行われており、同時に、資本主義にくらべると、より高度の労働の社会的組織形態が發展して

いる。
生産手段の社会主義的所有、および社会主義的生産諸関係にもついで、たゆみない技術的進歩と大衆の創造的な労働の積極性のたえまない発展の客観的、可能性と客観的、必然性とは、自動的に表現されるのではなく、共産党によって指導され、方向づけられる勤労者のあらゆる国家的・社会的組織の積極的

な組織者の活動を必要とする。

ソ同盟共産党第二〇回大会は、共産主義建設にかんするレーニンの教えにしたがって、あらゆる国民経済における一層の技術的進歩にかんする、また社会主義的な社会的労働形態や社会主義的な社会的労働関係の一層の完成化にかんする歴史的に重要な決議を採択した。社会主義的な社会的労働関係の一層の完成化にかんする諸方策は、まず第一に、社会主義競争の一層の発展、先駆的経験の普及、勤労者の共産主義的意識と文化の高揚の分野での党・ソヴェト・経済諸機関・労働組合諸機関の組織的・教育的活動について行われている。

それとともに、社会主義的労働関係の一層の完成化にかんするもっとも重要な経済的・政治的諸方策は、ソヴェト労働立法の改正や整備と密接に関連している。ソヴェト労働立法では、社会主義経済のたゆみない高揚にたいする全勤労者の共通の利益を表示する社会主義的企業の利益は、各勤労者個々の直接的な意味での個人的利益と調和的に結合している。

労働生産性のたゆみない増大が自己目的なのではなく、それは人民の福祉の水準を向上させるための手段にはかならない。生産プランの遂行および超過遂行の利益は、労働保護の一層の改善や休息時間その他の規則を遵守する利益と相対立することはない。共産党およびソヴェト政府は、労働保護や労働者の物質的生活や文化施設の改善にかんする法律を同時に厳格に遵守しながら、国家計画を遂行し、超過遂行することを経済

の指導者に要求している。

共産党は、レーニン主義的な政策を実施しながら、労働生産性の向上での成功に応じて、わが国の社会発展の当該段階において客観的に実行できる労働条件の一層の改善のために、つねにこの成功を利用しようと努めている。党のあらゆる活動の最高のおきてである人民の福祉の倦むことのない配慮は、ソ同盟共産党第二〇回大会によって採択された勤労者の生活水準の一層の向上と労働条件の一層の改善についてのきわめて重要な諸方策の実施にかんする諸決議のうちにも、もっともはっきりあらわれている。この方策の大部分は、労働立法の改正と一層の完成化にかんするものである。

この方策とは、すなわち、労働者・勤務員の賃金の全面的改訂とならんで、低額給与をうけとっている労働者グループの賃金の引上げ、第六次五年計画の期間中に七時間労働日制、あるいは、若干の部門での週五日出勤制（八時間労働日と二日の休息日とからなる）への漸次的移行（一九五七年から開始、休祭日前の労働日の二時間短縮（一九五六年から開始、一六才以上一八才未満の未成年者にたいする六時間労働日制（七時間労働日制にかえて）の復活、低額年金生活者の年金を大幅に増額する年金制度の根本的改善、婦人の労働条件の一層の改善、特に有給の妊娠・出産休暇の強化である。

ソヴェト人民の労働の積極性のあたらしい高揚を惹起させたこのようなきわめて重要な諸方策は、人民の福祉にたいする配

慮、という共産党の全政策の最高原理を表現する共産主義への漸次的移行のもとのソヴェト労働立法の発展の基本線を明示している。

労働者の福祉の一層の向上とその労働条件の改善にかんするもつとも重要な諸方策の実施についての第二〇回党大会の歴史的な決議は、社会の社会主義的発展が、合法的に、人民の物質的福祉と文化水準をたゆみなく向上させる、ということをはつきりと示している。

(1) ヴェ・イ・レーニン、全集、第二七卷、二二七頁参照。

(2) ヴェ・イ・レーニン、全集、第二九卷、三四三頁。

二

法によって規制される社会諸関係の任意の分野において、合法性を強化する必要な前提条件の一つは、共産主義建設の当該領域の発展の現状と見通しに合致し、社会生活のその分野における党の政策をはつきりと表現し、かつ法律の制定を必要とする問題の解決において重要な空白をのこさないような立法的規範が存在していることである。

立法的規範は、「ソヴェト権力の初期、レーニンの生存中、およびかれの死後数年間に、マルクス・レーニン主義の思想に照応し、わが党の綱領に正しく反映されたプロレタリア的な社会主義的合法性の基礎に照応して急速に発展した」という、ソ同盟共産党第二〇回大会の演説でア・イ・ミコヤンがのべた命題は、労働立法の分野では、特別な意義をもっていることを認

めなければならない。

労働法典は、ソヴェト権力によって、その存在の初期（一九一八年）に採択された最初の法典のうちの一つであった。一九一九年に第八回党大会で採択されたロシヤ共産党（ボルシェヴィキ）の綱領のなかでは、この法典に大きな注意が払われた。

この綱領のなかでは、一九一八年のソヴェト労働法典の歴史的意義が、深く特徴づけられている。綱領は、「プロレタリアート独裁の樹立によってはじめて、労働保護の分野における社会主義政党的最低限綱領を完全に実現する可能性が作りだされた」と指摘している。さらに、綱領のなかでは、ソヴェト権力が立法秩序のなかで実施し、かつ労働法典のなかで認証したのも、すなわち、成年労働者には八時間労働日制、地下労働や健康に有害な労働に従事している労働者、および未成年者には六時間労働日制、全勤労働者には毎週四二時間の統一的休養、子供および一六才以下の年少者の労働の禁止、全期間中全賃金が保障され、無料の医療および治療をうける産前八週間産後八週間の妊産婦の労働からの解放などが指示されている。

党の綱領のなかでは、すでにその当時、若干の点において、ソヴェト権力が、労働保護の分野で最低限綱領の先をあゆみ、年次有給休暇等々といったもろの法的保障を労働者のために確立していたことが指摘されている。それと同時に、党の綱領のなかでは、労働生産性の全般的強化にもついた労働日の一層の短縮という課題が宣言されていた。

ソヴェト権力が成立してから五年目の一九二二年に、二度目の労働法典が採択された。ヴェ・イ・レーニンは、一九二二年一月三十一日の全露中央執行委員会の会議で、一九二二年の労働法典を特徴づけて、「あらゆる国家が労働者階級にむかつて武装している時に、われわれが、たとえば、八時間労働日制といった労働立法の基礎を強固に確立する法典をもって登場するということ、ソヴェト権力の巨大な成果である」とのべた。

労働条件を生産性の増大につれてたゆみなく改善する、というレーニンの綱領を実現して、ソ同盟中央執行委員会は、ソヴェト権力の一〇週年記念に捧げられたその宣言書のなかで、工業企業の七時間労働日制への漸次的移行を予定した。一九二七年のソ同盟中央執行委員会の記念宣言の実施中に、生産企業の労働者が、賃金の引下げなしに、八時間労働日制から七時間労働日制へと漸次的に移行していったことは周知のとおりである。

一九二九年から、工業および市の施設では、毎週五日目に休日をとる五日週間制（間断なく操業している企業において）、あるいは毎週六日目に休日をとる六日週間制（一九三一年から不連続週間制に移った企業および施設において）といった短縮労働週間制が実施された。それとともに、勤労者の成長してきた社会主義的自覚と積極的生産活動にもとづいて、不誠実な労働者にたいする法的斗争の措置が強化された（企業財産に加えられる損害にたいする物的責任が加重され、労働者が正当な理

由なくして三日、後には一日欠勤した場合、解雇できることが規定された。同時に、社会主義競争の前衛分子に、各種の特恵や特典が規定された（たとえば、一時的労働不能者にたいする手当の比率にかんして）。

全同盟の労働立法の法令から生じるそれぞれの修正が、各同盟構成共和国の労働法典に持込まれた（法典の個々の条文のあらたな改訂とか法典の附則といったかたちで）。

しかし、その後、ソ同盟法務省および各同盟構成共和国法務省の労働立法の法典化の事業は、実際には、中止されてしまった。ソ同盟や各同盟構成共和国の立法機関には、一九三六年以後に公布された全同盟の規範から生じたものもろの必要な修正を労働法典や全同盟の法令に加える提案は、持込まれなかった。同時に、労働問題や賃金問題を管轄する中央国家机关が、一九五五年まで存在していなかったために（一九三三年の労働人民委員部の廃止後）、各同盟構成共和国の労働法典の更新について、各同盟構成共和国のあいだで、経験を調整したり、交換しあったりする仕事は、組織されなかった。ソ同盟憲法第一四第二条二〇項の「労働立法の基本原則を定めること」という規定にしたがった全同盟の労働立法の法典化にかんする事業もまた完成しなかった。

しかもこの際考慮に入れなければならないことは、全同盟の立法は、現行の各同盟構成共和国の労働立法がすでに編纂されてから発生したので、その法令のうちには、その解決が実質的

には「労働立法の基本原則」の制定になるような多くの問題についての規範を含んでいないことである。たとえば、労働契約 *трудовой договор* の締結および解除、労働保護、保障 *гарантии* および補償 *компенсации* といった基本的問題は、各同盟構成共和国の規範によって規制されているのであって、全同盟の法令により規制されるのではない。したがって、労働立法の原則を単一の法令のかたちで制定することは、現行の全同盟的立法を法典化する問題だけではなく、現行の各同盟構成共和国の立法を一般化するであろうようなあたらしい全同盟的法規範の創造の問題でもある。

同盟構成共和国の各法典は、一九三六年以後に制定された全同盟的立法を反映していないという理由からばかりでなく、また多くの条文の書き方が、わが国の社会主義建設によって生じた深刻な社会的、経済的改革を反映していないために、多くの点で、陳腐になってしまっている、ということを指摘しなければならぬ。たとえば、多くの条文には、私的雇傭者とか失業者等々についてのべられている。この法典のなかには、もろもろの国家机关の現在の機構もまた反映されていない。すなわち多くの条文は、すでに廃止されている労働人民委員部や、そのもとに設置された仲裁裁判所や調停委員会の地方機関についてのべている。

これゆえ、ソヴェト労働立法の改正や整備は、ソ同盟共産党第二〇回大会によって指摘された労働条件の一層の改善にかん

するもつとも重要な諸方策と関連して必要なばかりでなく、カ・イェ・ウオロシロフが、「ソ同盟共産党第二〇回大会の演説」のなかで指摘したように、「同盟構成共和国の現行労働法典は、ずっと以前に制定されたものであって、多くの補足がほどこされたにもかかわらず、こんにちでは、その間にわが国家におこった社会的、経済的変化を反映していないから、なおさら……」その必要がある。

「労働立法の基本原則」を総括的な単行法令のかたちで制定することについて、そのような法令の準備の完成がおくれたのは、エヌ・エス・フルシチョフの報告のなかで指摘されたように、そのころ、「戦争の危険がつよくなり、のちには、ヒトラー・ドイツがわが祖国に背信的な攻撃をしかけてきたので、われわれは、しばらく、これらの措置の継続をさしひかえなければならなくなった」（これらの措置とは、短縮労働日制への漸次的移行その他が考えられている——エヌ・ゲ・アレクサンドロフ）という事情もまた大きな原因であったと私は考える。

すなわち、国際情勢がソ同盟にとって、まったく予想しがたい雲行をはらむようになったところのヨーロッパにはじまりつつあった第二次世界大戦の諸条件においてこそ、ソヴェト国家は、八時間労働日制（七時間労働日制にかえて）等々を復活させる一九四〇年六月二六日付の幹部会令のような法令を公布しはじめたことをよぎなくされたのであった。たとえば、一九四〇年一月一九日付の幹部会令などのような労働立法にかんす

るその他の一連の類似の法令の公布もまた、われわれの見地からすれば、戦前、戦時の複雑な情勢と難局によって理由づけられるのである。

ソヴェト労働法の発展は、結局、ソヴェト経済の発展の内的な合法性によって規定されるのであるが、それと同時に、国際情勢の影響もこうむらざるをえないということを考慮に入れなければならぬ。帝国主義諸国の侵略グループの陰謀を警戒し、国の防衛力を一層強化するために必要な措置をとる必要性および祖国戦争とその結果の一掃に伴うもろもろの難局といったものが、資本主義制度にたいする社会主義制度の決定的優越から生ずる勤労者の権利の高度の保障と確保を広範囲に労働立法のなかで確認することを阻止し、かつおくらせていた事実なのである。

第二〇回党大会によって確認された七時間労働日制、年金の引上げ、等々にかんする決議は、国際的緊張の緩和を欲しない帝国主義グループの側からの脅威にもかかわらず、社会主義国家が過去の戦争によってもたらされた難局の克服に成功し、かつての経済の発展において達成された成功を土台にして、一層労働条件を根本的に改善するあたらしい綱領の実現にとりかかる能力のあることを明示するものにはかならない。ソ同盟共産党第二〇回大会の決議は、労働生産性のたゆみない増大にもとづいて、労働条件を一層改善するというソヴェト労働立法の発展の総路線を明確にしている。

この路線は、すでに一九五六年三月八日付の「労働者、勤務員の休祭日前日の労働時間の短縮について」、および一九五六年三月二六日付の「妊娠・出産休暇の期間の延長について」といったソ同盟最高ソヴェト幹部会の幹部会令や、さらに最近採択されたその他の一連の法令のうちに具体的にあらわれた。もしも、国際情勢が邪魔しなければ、今後も若干の特典範囲の縮小が漸次的に廃止され、また戦前戦時の情勢により生じた一企業から他企業への転職にかんする若干の制限も取除かれるであろう。

それとともに、第二〇回党大会により指定された労働条件の一層の改善にかんする一連の重要な方策は、戦前とくらべて物質的、法的保障の水準をあらたに向上させる方向にむかっている。すなわち、年金制度の根本的改善、低賃金労働者の賃金の引上げがそれである。年金制度の改善は、人民の福祉の向上に大いに貢献している。低賃金労働者の賃金の引上げは、労働の支払を、七年制と一〇年制の学校を卒業した人員で毎年補充される労働者階級の成長しつつある一般的教養と資質に照応せしめるものである。

ソ同盟共産党第二〇回大会により確認された、労働および賃金の規準化の調整、および労働条件の一層の改善にかんする諸方策は、社会主義経済の発展とソヴェト人民の福祉水準の向上におけるソ同盟の歴史的な成功を法的に反映すべきものである。全同盟的な「労働立法の基本原則」のあたらしい草案の作成

のための指導原理である。

全同盟的労働立法の法典化の事業と同時に、各同盟構成共和国の労働法典の改正がなされなければならない。たとえば、ロシア・ソヴェト連邦社会主義共和国の労働法典の多くの条文は陳腐になったという理由で、法律出版社が一九三八年以来法典の出版をやめてしまったといったような状態は、全く許しがたいといわなければならない。このために、なお有効であり、遅滞なく実施されなければならないこの法典の条文をも企業の労働者に熟知させることが困難になっている。このような状態は、立法に十分通じていないための労働紛議 *Трудовой спор* や社会主義的合法性の違反といった不自然な現象をもたらす。

各同盟構成共和国の労働法典を存続させると同時に改正する必要性は、うたがいのよちがないと思われる。このことは、すでに実施された、また現に実施されつつある同盟構成共和国の権限の拡大にかんする方策と関連して特に強調することが重要である。ソ同盟閣僚会議およびソ同盟法務省附属のそれぞれの機関は、労働立法の法典化の分野で、各同盟構成共和国の機関相互の経験の交換と活動の調整を組織しなければならない。

第二〇回党大会にたいするソ同盟共産党中央委員会の報告のなかで指摘されたように、同盟構成共和国の権限の拡大は、集中的な計画化という原則の必要性を排除するものではない。労働条件の法的規制のもろもろの根本問題の解決におけるこのよくな必要な集中化は、労働立法の全同盟の基本原則を制定する

アレクサンドロフ「ソ同盟共産党第二〇回大会の決議からみた労働法の若干の問題」

(一九一) 九一

ことよって保証される。ソ同盟憲法第一四条第二〇項は、ほかならぬ「労働立法の基本原則の制定」をソ同盟の管轄権限のうちに入れていた。したがって全同盟的な総括的労働法令は、ほかならぬ「労働立法の基本原則」こそ制定すべきであって、各同盟構成共和国の労働法典にとりかわるべきではない。

三

ソヴェト労働法学は、ソヴェト労働立法の整備に重要な役割を演じることが要請されている。

経済的側面からのみならず、法的側面からする労働問題の科学的分析が、労働の組織化、労働および賃金の規準化の分野での大きな欠点の除去にかんして党が設定した課題の水準に立っていないことを認めなければならない。

労働法学者によって達成された積極的成果は、たとえば、全同盟法学研究所の労働法部門により準備された現行労働立法のコメンタールといったような労働法にかんする教科書や参考書の発行の面で若干みられるにすぎない。教科書や学術書・実用書の著者によって、法の適用の実際の研究、および全労働法規範群のうちから実際に有効な規範を選択するといったことについての一定の仕事がなされた。労働法の講義要綱や教科書において、労働立法の多かれ少なかれしっかりとした学說的体系化が行われた。この分野では、労働法の法律文献は、たしかに労働立法の適用について、活動家に一定の援助をあたえた。

労働立法の一層の発展と完成化にかんする科学的諸問題の研究については、どうかという点については、法学者の学問的業績は、きわめて不十分な状態にある。

ソヴェト労働法の個々の問題について、一九五五年度に出版された書物は、そのなかで、老大な規範的資料が集成され、体系化され、かつまたその適用の実際が解明されているかぎりでは、たしかに興味あるものである。³⁴⁾しかし、これらの書物のなかでは、立法の完成化と整備にかんする、詳細な提案がなされていない。反対に、大部分の書物は、労働法のパンフレットと同様に、労働立法は一層の完成化と整備を必要としないかのように書かれている。一般的にいつて労働法の書物では、労働立法の発展の見通しにかんする問題は解明されていない。³⁵⁾

労働法の文献では、原則として、社会主義体制の発展の内的合法則性に照応する法律的規範と、何らかの一次的難局によって生じ、この難局の克服にしたがって当然廃止されねばならぬ規範との正確な区別がなされていない。この後者のカテゴリーの規範については、そういう条件が存在する場合には、それらの規範を廃止するという問題の提起が時宜になつたものになるような経済的、政治的および文化的な諸条件が蓄積されているか否かということにかんする研究が行われていない。

たとえば、ヨーロッパではじまつた第二次世界大戦とソ同盟にたいする直接の脅威のもとで、ある種の専門技師や熟練労働者をソ同盟の閣僚の指令によって他企業へ義務的に転職させる

一九四〇年一月一九日付の幹部会令が公布された。³⁶⁾この幹部会令は、戦前わが国の東部地方に配置された工場や建設場の幹部要員を確保するのに大きな役割を演じた。

戦後の時期についていえば、このような幹部会令を現行法令のうちこのこしておくのが合目的か否かを審議する必要があるに大分前から生じていた。エヌ・エス・フルシチョフがソ同盟共産党第二〇回大会の報告で伝えているように、ソ同盟共産党中央委員会の呼びかけにおうじて、未墾地と長期休閑地の開拓に三五万のソヴェト愛国者が自発的に出かけていった。エヌ・エス・フルシチョフは、第二〇回大会の名において、党の呼びかけにおうじてあたらしい土地の開拓に積極的に参加している男女のコムソモール員、農学者、技師、技手——あらゆる愛国者にたいし、熱烈な感謝の意を表した。同様に、一九五三年には、さらにソ同盟共産党中央委員会の九月総会のおびかけにこたえて、工業からエム・テ・エスの仕事へと二万三〇〇〇人の技師と技手が自発的に移って行ったことも周知のことである。このような事実が存在する以上、一九四〇年一月一九日付の幹部会令の廃止にかんする問題を提起することは、十分根拠のあることであり、この幹部会令を、社会主義的労働法に本来固有のものであるかのように、そうした法令のなかに入れておくことは全然根拠がない。

婦人の労働条件の分野での特典の問題を取上げてみよう。ソ同盟共産党第二〇回大会は、婦人労働者の労働条件や生活条件

を全力をつくして改善し、母性にたいして種々の補足的な特典を規定するよう指令を出した。

婦人労働者の労働条件を一層改善する線にそつて、労働立法のうちで認証しなければならぬものもろの具体的措置にかんする問題は、ずっと前から労働法の文獻で研究されなければならぬはずであつた。とりわけ、法律の文獻では、現在の婦人の労働条件の問題は、これ以上改善の余地がないかのように説明されていた。このような缺点を、労働法の文獻は、労働保護の法的組織化のより広汎な問題の解明の分野においてももつてゐる。

ソ同盟共産党第二〇回大会は、労働保護 охрана труда および安全技術 техника безопасности の一層の改善を確保する指令をだした。このような指令の遂行は、特に労働保護にたいする監督の強化と、どのような重大な労働保護違反の一つといえどもその違反者に責任をとらせずにはおかないといつた状態を作りだすことを前提としている。

ところが、一九五五年八月一日付の全ソ同盟労働組合中央評議会の総会および一九五五年十一月二十九日付の全ソ同盟労働組合中央評議会の幹部会の最近の決議で特に指摘されたように、多くの企業で安全技術や工場衛生にかんする規則が常習的におかされており、労働組合の技術監督官 технический инспектор は、生産における労働保護や安全技術の状態を十分監督していないし、またかれにあたられた権限を十二分に行

使していない。

労働保護の法的問題を研究している法学者の当面の責務は、それを実施することが、労働保護の違反を撲滅することをたすけるような実践的な提案を研究することである。たとえば、労働関係における合法性の遵守にたいして國家的監督を行う特別労働検察局 специальная трудовая прокуратура を全検察体系のなかに復活させる問題の研究や審議は、合法性の遵守にたいする検事の監督強化にかんする党の指令と一致するだろう。法的労働監督部 правовая инспекция труда 制度の復活案もまた、真剣な考慮にあたいする問題である。

カ・イェ・ウォロネーロフは、ソ同盟共産党第二〇回大会の演説のなかで、「社会主義的合法性を強化するためには、市民の申請と苦情の吟味について、わが國家機関の運営の改善が痛切に要求されている。… 勤労者の申請にたいする官僚的な態度とだんこ手をきり、申立人の公正な要求を審査し、満足させる仕事を改善する必要がある」と指摘している。

これと関連して、今まで、企業管理部 административная инспекция の行為や評価紛議委員会 Р.К. — распено, чно-конфликтная комиссия の決定にたいする勤労者の訴願審理手続にあらわれたきわめて変則的な状態の一掃に努める能力のなかつた労働法学者を大いに批難しなければならぬ。周知のように、一九二八年八月二十九日付のソ同盟中央執行委員会および人民委員會議の決定により確認された労働争議の調査

停・仲裁審理および裁判審理にかんする規則 *Правило о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов* にしたがえば、勤労者は企業管理部とのたいていの種類の労働紛議については、直接、裁判所に提訴することはできないのであつて、まず評価紛議委員会に管理部の不正な行為を提訴しなければならぬのである。もし評価紛議委員会が勤労者の正当な主張をいれないような決定を下したとしても、現行の規則によれば、評価紛議委員会の決定が監督手続によつて *в порядке наказа* 破棄されるまでは、裁判所は勤労者の申立を審理する権限をもっていない。

一九二八年八月二九日付のソ同盟中央執行委員会および人民委員会議の決定の採択の時期には、評価紛議委員会の活動を監督する地区労働監督官 *районная инспектор труда* の制度が存在していた。したがつて、評価紛議委員会の決定に不服な勤労者は、この決定を作業現地の地区労働監督官に訴えることができた。しかし、その後、労働人民委員部 *наркопруд* の廃止にしたがつて地区労働監督部も廃止され、評価紛議委員会の活動にたいする監督の任務は、労働組合の州委員会 *обком* と中央委員会に移譲された。たいていの企業が、州の中心部に配置されていないし、そのうえ、すべての労働組合が各州の中心部に州委員会をもつていたわけではないので、多くの勤労者は作業現地の裁判所へ提訴するために、時には労働者の作業現地や居住地から数百軒、数千軒もはなれた労働組合中央委員会

へあらかじめ評価紛議委員会の決定にたいする異議申立をしなければならぬといつた変則的な状態が生じた。このような場合に生ずる不可避的な遅滞はいうまでもないことながら、本質的にいつても、労働組合の中央委員会の機関の活動家は、それぞれの異議申立を現地へいっていちいち点検したり、当事者を召喚したりなどができず、まったくの形式的な異議申立の審理にとどまることをよぎなくされているのが普通であることを指摘しなければならぬ。

労働関係の分野において社会主義的合法性を一層強化し、労働事件にかんする勤労者の異議申立の審理の遅滞や形式主義を除去し、市民の労働権の保護をなお一層強化するという課題からみると、労働紛議の審理手続は、改正の必要があると思われる。管理部との労働紛議にかんする評価紛議委員会の決定に不服な勤労者には、自己の労働権を擁護するために、裁判所に提訴する権利が与えられなければならない。解雇とか他の作業への転職といったような勤労者の特に基本的な生活上の利益にふれる重要なカテゴリーの労働事件にかんしては、一九二八年八月二九日付のソ同盟中央執行委員会および人民委員会議の決定により確認された規則第一四条の規定する評価紛議委員会を通りこして、直接裁判所へ異議申立をする権利が労働者に与えられねばならないと思う。(勤労者は、労働法典第四七条一項、二項、五項、七項および八項による解雇の場合には、ただちにこのような権利を行使する)。このような市民の労働権の裁判

上の擁護の拡大は、社会主義的合法性を強化し、市民の権利の保護を強化する党の指令に源を発している。同時に、このことは、市民の労働権の擁護をソ同盟の裁判の基本的課題としてあげている一九三八年の現行裁判所構成法にも合致するであろう。

以上のべたもろもろの例は、労働法の文献に、労働立法のことも重要な制度の発展の見通しの科学的分析が缺けていることを示すものである。このことは、労働法学が共産主義建設の実践からはなはだしくたちおかれていることを証明するものにはかならない。

この非難は、単純なものと考へてはならない。学者たちが、企業の労働関係の法的規制の実際に通じていないとか、労働立法の完成化という仕事を要請されている施設の事業にいずれにせよ関係をもっていないといったようなことが問題なのでは全然ない。反対に、私の知るかぎりでは、労働法の研究者の大部分は自己の計画テーマとか学位論文を準備するさいに、多かれ少なれか多数の事実資料を蒐集している。

問題は、この事実資料がしばしば単に記述的にあつかわれていくだけで、批判的にはあつかわれていないという点にある。それは、社会主義的労働や社会主義的合法性にかんするマルクス・レーニン主義の学説からの、また労働問題についての共産党のことも重要な決議の見地からの深い科学的分析をうけていない。同時に、労働および労働立法にかんするマルクス・レ

ーニン主義の諸命題は、わが国の共産主義建設や人民民主主義諸国の社会主義建設の具体的諸条件のもとにおける労働の社会主義的組織化の発展の実践からはなれて、労働法の労作の序論でしばしば教条主義的にのべられているにすぎない。

労働法学者たちの本質的な缺点是、彼らが労働経済の問題をほとんど研究せず、また労働生理学の資料に通じていないということにある。この学科（いかなながら、今までのところ放置状態にある）からはなれて、労働の社会主義的組織化の法的问题の、みのある研究はとても考えられない。

このような本質的な缺点の結果、労働法にかんするもろもろの学問的労作は、各省、官庁および企業の指導者が、そこに発生した労働問題や賃金問題を解決するたすけには少しもなっていない。

労働法学者の研究グループから、法務省やその他の機関に持込まれた立法論からする *de lege ferenda* 若干の提案は、このような理由からして、決して十分に考えぬかれた、また十分根拠のある性質のものではない。たとえば、ある報告書では、仕事に採用する場合の予備試験は、一般義務的なものにすべきであつて、任意的なものであつてはならないといった提案が、労働立法における必要な修正にかんする第一の主要な案として提出された。この提案者たちは、この提案によつて、就職するあらゆるソ同盟市民の資格に疑いをかけているとは考へていない。

労働立法の一層の発展と完成化の緊急な諸問題の科学研究

のかわりに、わざとらしいスコラ的な議論によって問題を混乱させないかぎり、この本質上実際には何らうたがいの余地がないし、理論的にも明瞭である問題にかんして討論を行うことが時折提案されている。

たとえば、すべての労働能力ある市民の義務であり名譽ある責務である労働、労働の権利、労働におうじた支払という社会主義の原則等々は、社会主義的労働のあらゆる組織形態にとって共通の統一的原理であることは、周知のことである。しかし、労働法とコルホーズ法が、二つの異った法部門であることもまた周知のことである。

もちろん、社会主義的な労働の法的組織化の一般原理は、コルホーズ内部の労働関係にも適用されるが、しかし労働立法は全体としても、そのうちのいかなる一部も、コルホーズにおけるコルホーズ員の労働には適用されなかつたし、現在も適用されていないのであり、コルホーズ員の労働は、もっぱら、コルホーズ的、社会主義的所有の特殊性に依じて、農業アルテリ定款の規範やその発展として公布される政府の決定や、またコルホーズ内部の自治法令によって規制されている。

コルホーズ的・社会主義所有を土台にして形成される（土地にたいする国家的所有のもとで）コルホーズ内部の諸関係は、財産関係、労働関係および組織関係の不可分の統一体である。不可分の統一体にあるコルホーズ員とコルホーズの間のこれらのあらゆる関係は、コルホーズの組合員たることにかんする法

律関係のうちに統一的な法的表現をえている。コルホーズ労働の法律関係、すなわち、これは独立の法律関係ではなくて、コルホーズの組合員たることにかんする統一された、ただし複雑な法律関係の不可分の（しかししもつとも重要な）構成部分である。コルホーズ員の労働の権利と義務は、アルテリの事業の共同管理やコルホーズの生産物の分配に参加するかれの権利、および住宅附属地 *привязанная усадьба* にたいする権利などと不可分に結びついている。「コルホーズは、協同組合経営である。そこでは、すべてのコルホーズ員が主人であり、完全な権利をもつ農業アルテリの成員である。かれらは、みずから自分たちのあいだに仕事を配分する」

勤労個人農経営から統合された大規模な社会主義的協同組合経営への移行の特殊性によって制約されるコルホーズ関係という社会諸関係のうちの特殊な、しかもきわめて重要な分野の存在こそ、コルホーズ法といったソヴェト法の特殊部門の創設をうながし、それに照応してコルホーズ法という学科と教科を分化せしめたのである。

コルホーズ員の労働にかんする規範は、農業アルテル定款のなかに存在しており、また上述のような原則的な考え方からしても当然そのなかに含まれなければならないというのに、この規範を労働法典、あるいは労働立法の基本原則¹⁾のなかに入れるべきか否かといった「問題」の提起は、たとえ討論のかたちであるにせよ、実践と社会主義経済学の命題を完全に忘却した

場合にはじめて可能なのである。法典化にあつたつての労働法規範とコルホーズ法規範の混同は、害毒以外の何ものをも実践にもたらさないであらう。

つまり、結局のところ、かつてある権威ある批評家が、しかもある権威ある機関紙で、コルホーズ法の存在を無視しような、かつまた、労働法 *trudovoe pravo* (コルホーズ法) ならん、存在する法部門) とコルホーズの組合員たることの法律関係においてもまた表現される労働権 *trudovoie pravo* とを明らかに混同したような意見をちよいとのかべたというだけのことから、このような明白な問題に紛糾を申込みつづけてはならない。

コルホーズに労働法を「適用」したり、あるいは、労働法のなかにコルホーズにおける労働の組織や労働の支払いを規制する規範を含める提案の誤謬は、一九五六年三月一日に公布された「農業アルテリ定款、およびコルホーズ生産の組織やアルテリの事業の管理におけるコルホーズ員の自発性の一層の発展について」というソ同盟共産党中央委員会およびソ同盟閣僚会議の決定にてらしてみると、特にはつきりとあらわれる。共産党およびソヴェト政府は、コルホーズの地方的な具体的諸条件を考慮して農業アルテリ定款の個々の規定を自分自身で補正し、修正することをコルホーズに勧告することによって、コルホーズ民主主義の強化について全力をつくして配慮している。

最近、コルホーズ法の分野において、地方的規範、すなわち、

アレクサンドロフ「ソ同盟共産党第二〇回大会の決議からみた労働法の若干の問題」

コルホーズ自身により作られ、国家の登記という行為による裁可の効果として、法的性格をえる個々のコルホーズの定款の意義が増大している。コルホーズにおけるコルホーズ員の労働を規制する規範を、アルテリのあらゆる事業の管理においてコルホーズ員の創意を認証する規範の一般的体系から除くことはできない。

実践から遊離した、頭のなかだけで考えた「問題」のたてかた(たとえ討論のかたちであるにせよ)のかわりに、労働立法における重大な空白をおぎなうたすけになるような問題をより一層集中的に研究すべきである。

たとえば、社会主義競争の参加者の奨励や生産への先駆的経験の導入の組織といった第一次的に重要な問題、あるいは、生産における熟練の向上にかんする労働者の権利・義務についての問題を取上げよう。今のところ、このような重要な諸問題にかんして、立法規範どころか、政府の総括的決定もない。これらの問題は、各工業部門や各省の各種の決定の個々の規定やまた中央官庁の多数の法令によって規制されている。これらの問題の規制においても、第二〇回党大会で賃金を規制する法令について明らかにされたのと同様の不約合がみられることは、あやしむにたりない。

賃金調整の問題、労働生産性の向上にたいする労働者の個人的な物質的関心の原則を最もよく実施する問題、こういった問題は、法的観点からではなくて、まず第一に経済的な観点から解

決を要する問題である。しかしながら、個々の労働部門における同一職業の、または同じ地方における同一職業の労働者の労働の支払が雑多なやり方でおこなわれているのは、労働の支払いの多くの法律問題—特に累進出来高払制 *Степно-прогрессивная система заработной платы* や割増賃金制 *премиальная система заработной платы* といった賃金制度の適用の場合—もがやはり種々の官庁で各様に解決されている結果である。勤続年数による割増は、時折、労働の量的および質的指標を考慮せずに、機械的に支払われている。色々な賃金制度の実施に関連した法律問題の解決を統一するたすけになるような労働法にかんする労作を、実際の研究を基礎にして、急いで用意する必要がある。たとえば、累進出来高払の加算のために考慮される期間中の生産高ノルマの決定にさいして、どのような時間がかかれるかという問題や、あるいは割増の適用の場合の労働者のいわゆる「賞与の減額」*деперирирование* の法的根拠にかんする問題は、統一的に解決されなければならない。

労働法部門の個々の制度にかんする、また何よりもまず、これまでに必要な立法的表現をえていないようなあたらしい制度（生産における幹部要員の技能の高揚、社会主義競争の発展と先駆的経験の定着化の奨励）にかんする労働法規範の法典化の問題の研究もまた、労働法学者の当面する現下の問題のうちの一つであると思う。

内部労働管理規則 *Правило внутреннего трудового распорядка* とむすびついた問題もまた、科学的研究を必要としている。現行の模範内部労働管理規則は陳腐になっていく。そのうちには、先駆的な労働方法の普及や労働者の発明行為の助成にかんする管理部門の義務が反映されておらず、誠実な労働にたいする奨励にかんする部分がかけておらず、また生産における幹部要員の養成と再教育にかんする問題が規定されていない。

最近、多くの労働法学者が、労働法の部門別の差異 *дифференциация* の研究に非常に注目している。このことは、はなはだよいことである。しかし、このさい、他の側面、すなわちこの差異が、つねに正しいか、またどれほど正しいか、それは社会主義的合法性の単一性の原則、同一労働にたいする同一報酬の原則にどれほど合致しているか、といった問題の解明も怠ってはならない。同等な意義をもつ相異った部門で同一の作業を遂行している労働者が、異った支払いをうけ、かつ異った特典を享受しているばあい、もちろん、それはそれで一種の差異にちがいないが、しかしそれは取除かねばならない差異である。

一連の場合、賃金やその他の労働条件における「差異」は、その問題が立法手続で規制されずに、個々の中央官庁や各省が、その指導する領域に発生するかれこれの一次的な課題について、場合場合に、これらの問題を解決していたことに起因する

ものである。たとえば、今まで、われわれは、多機作業や兼職などにたいする支払方式にかんする一般的な規範をもっていなかった。

合理的な差異を保持しつつ、労働立法を整備するためには、労働法規範の必要な完全化や、異った労働部門における労働の評価や特典の設定のための同一規準の適用が同時に前提とされる、ということを一様に忘れるべきではない。

さらに、当面の課題は、ある問題が、違つた時期に制定され、しばしば互いに抵触している多くの法令により規制されるといつた状態を取除くことができるような法案の研究である。

まず第一に、物的責任、賃金の控除額、平均賃金の算定にかんする規則を簡易化し、統一することが必要であると思われる。たとえば、現在、労働者(勤務員)のきわめて多種の物的責任と四種類の異つた損害賠償徴収手続がある。このうち二種の責任(制限責任と完全責任)と二つの損害賠償徴収手続(裁判手続と若干の制限された場合の行政手続)をのこすことが合目的であると思う。特に、かつて、その実施が公道価格と市場価格とのあいだの著しい不均衡が存在したことによって理由づけられていた、いわゆる加重物的責任 *повышенная материальная ответственность* を廃止する必要がある。と以前から成熟していた。

ソ同盟共産党第二〇回大会では、労働組合の活動における本質的なものもろの欠点が、重大な批判をうけたが、中央委員会

アレクサンドロフ「ソ同盟共産党第二〇回大会の決議からみた労働法の若干の問題」

(九九) 九九

の報告のなかで摘指されたように、労働組合には、戦斗性、創造的熱情、するどき、原則性、およびさしこまれた重要な、根本的な問題、つまり、労働生産性の向上にかんする問題、賃金問題、住宅問題、労働者ならびに勤務者の生活上の要求をみたす問題などを提起する創意性が不足している。労働法の分野にあてはめると、この重大な欠点は、特に、労働組合が、経済機関との合意によって労働条件を設定する面で、労働立法により付与された広汎な諸権利を利用していない点にある。

たとえば、一九五五年一月三〇日付の「一九五六年度の工業企業における生産高ノルマの改正にかんする労働組合組織の課題について」という全ソ同盟労働組合中央評議会書記局の決定では、工場委員会 *заводской* は、生産高ノルマの改正にかんして管理部により詳細に作成された提案や年次計画を審議し、ノルマの改正について進歩的労働者の広汎な参加を保障し、出来高払賃金率の換算の正確性にたいする、またあたらしいノルマの遂行を保障する諸方策の実施等にたいする監督を確立しなければならぬとのべている。しかし、全ソ同盟労働組合中央評議会の決定のなかでは、基本的なこと、すなわち、労働法典第五六条によれば、生産高ノルマは、企業の管理部と当該企業の労働組合機関との協定によって、法的効力を取得するのであって、管理部の一方的な法令によってではない、といったことがのべられていない。さらに全ソ同盟労働組合中央評議会の幹部会は、労働法典第五六条および一九二八年八月二九日付

の規則の第九条と抵触する「評価紛議委員会の活動の改革について」という決議を一九三三年一月二日に採択することによって、この本質上、この問題について社会主義的合法性を自らおかしたのである。

とりわけ、一九三九年一月一日付の「生産高ノルマおよび出来高払賃金率の改正にかんする指令の公布手続について」というソ同盟人民委員会議の決定のなかでは、人民委員（現在の閣僚）は、生産高ノルマの改正にかんする自己の指令を全ソ同盟労働組合中央評議会の書記と協定し、また総管理局長は、それに対応するそれぞれの労働組合中央委員会の議長と協定しなければならぬとはっきりのべている。この決定の趣意から、企業長がそれぞれの労働組合機関と生産高ノルマの改正にかんする指令を協定しなくてもいいということにはならない。反対に、この決定の趣意からは、逆のこと、すなわち、閣僚や総管理局長が生産高ノルマの改正にかんする自己の指令を労働組合と協定する義務があるとすれば、この義務は、企業長にも課せられるということが出てくるのである。

労働組合機関の活動を活気づけ、経済・文化建設や勤労者の日常的な需要の充足における労働組合の役割を向上させる必要性にかんするソ同盟共産党第二〇回大会の指令は、特に、労働組合が協約によって、生産高ノルマや出来高払賃金率の確立をもふくめた労働条件の設定に参加することを復活し、強化することを前提としていられると思われる。

第二〇回大会にたいするソ同盟共産党中央委員会の報告のなかで、労働組合は、団体協約 *Коллективный договор* の不履行という事実にたいする妥協的態度について、公正な批判をうけている。「ぜひいわねばならないことだが、一般に労働組合は、経営責任者と論争することをやめてしまつて、両者のあいだは平穩無事である。だが仕事の利益のためなら、きまづくなることをおそれる必要は毛頭ない。ときには正當なやりかたで論争することもためになるのだ」とエヌ・エス・フルシチョフは指摘した。

最近実施されている企業管理における過度の集権化の除去にかんする方策や企業長の権限の拡大と関連して、企業長と工場委員会との団体協約やその他の協定によって解決しうる——企業長は、その企業の名において（それぞれの法令のわくなくいで）当該企業の賃金の調整やその他の具体的な労働条件の設定にかんする色々な義務をひきうける全権をゆだねられているのだから——問題の範囲がいちじるしく拡大したということを描指す必要がある。若干の団体協約のうちにある形式主義や図式主義の諸要素を除去しなければならない。

労働立法の遵守にたいする監督についての労働組合の活動は、決定的に改善されねばならない。社会主義的合法性の基本的な配慮は、現在では、社会的所有の保護にあるのであって、その他の何ものにあるのでもない、といった公式の教条主義的繰返し、最近、市民の労働権やその他の権利の保護にたいする注

意を弱める原因となった。市民の権利や市民の法的諸利益の保護の重要性を低める社会主義的合法性の基本的課題のこのような一面的な理解は、第二〇回党大会で非難された個人崇拜のわるい結果のうちの一つである。

第二〇回党大会は、ソ同盟共産党中央委員会により実現されるソヴェトの合法性の強化、およびソヴェト憲法の保証する市民の諸権利の厳格な遵守にかんする措置をすべて確認した。大会は、あらゆる党およびソヴェトの機関に、油断なく合法性の見張りをし、ありとあらゆる不法や専横のあらわれや社会主義的法秩序の違反を決定的にきびしく阻止する義務をおわせた。

ソ同盟共産党第二〇回大会のこの指令の見地からして、労働組合は、いまだに存在する労働者の不法な解雇の事実、不法な時間外労働の実施、労働者の正規の休息の違反、団体協約や労働保護にかんする協定の不履行、安全技術や生産衛生にかんする規則の不遵守を完全に根絶するよう努めなければならない。それと同時に、労働にたいする社会主義的態度の教育にかんする労働組合の活動が改善されなければならない。労働組合組織は、社会主義的労働規律の違反者を社会的に非難する雰囲気強化し、欠勤やその他の懲戒微罪が社会主義経営や労働者の賃金にどれほどの損害をもたらすかを教示することに努めなければならない。この教育的活動は、住宅・生活条件の一層の改善および社会給養の一層の組織化、労働条件の一層の緩和および改善、労働者の資質の向上およびその文化施設の改善にかんす

る配慮とむすびつかなければならない。

社会主義陣営の強化の面での根本的な変化が国際的發展のなかでなされ、ソ同盟における社会主義の建設における成功が人民主義諸国での社会主義建設の重大な達成によっておぎなわれ、社会主義陣営諸国間の平等な権利をもった協力と友好的な相互援助がますます強化されている現在の情勢のもとで、ソ同盟や人民民主主義諸国で集積された労働諸関係の社会主義的法的規則の経験をソヴェトの法律家と人民民主主義諸国の法律家が相互に研究しあうことは、特に大きな意義をもっている。

健全かつ強固な土台のうえに進行しつつある社会主義陣営諸国の経済のたゆまない高揚は、搾取と失業を排除する真に公正な労働秩序の強化と発展を助成するこれらの国の社会主義的労働法の発展のためにも、堅固な地盤である。

(4) イエ・アストラハン、エス・カリンスキー、ア・スタッフツェフ「国民経済へのカドルの計画的保障におけるソヴェト労働法の役割」国立法律図書出版所・モスクワ、一九五五年。

イエ・エヌ・コルシュエノフ、およびア・イエ・クラスノポリスキー「ソヴェト労働法と労働生産性の諸問題」モスクワ・ソ同盟科学アカデミー・一九五五年。

(5) 一九五五年に出版されたア・イエ・パシエルストニク著「全同盟の労働立法の法典化の理論的諸問題」は、労働法の各種の多くの問題にかんして興味ある意見を含んで

いる。しかし、ソ同盟の労働立法の法典化の一般的方向を特徴づける場合に（第五章）、著者は、基本的には、現行立法が当然法典化さるべきであるということから出発しているが、その改正の見通しを考えていない。なるほど、著者は、「こういつたからとて、すでに実際に陳腐になっており、ソヴェト社会の発展の過去の諸段階を反映しているかれこれの法命題の本質的な、時には根本的な改正の必要がないというわけでは決してない」（一七五頁）と釈明しているが、しかし、この問題を詳細に検討していない。

(6) 「ソ同盟最高会議公報」一九四〇年・第四二号参照。

(7) エヌ・エス・フルシチョフ「第二〇回党大会にたいするソ同盟共産党中央委員会報告」国立政治図書出版所・モスクワ・一九五六年・八二頁。

執筆者紹介

植村 福七	香川大学経済学部助教授
山口 宗之	香川大学経済研究所研究嘱託
今川 正	香川大学経済学部講師
中村賢二郎	香川大学経済学部助手