

資 料

「労働組合製作所・工場・現地委員会の権限にか
んする規則第10条の適用上の諸問題」

ア・イ・スタッフツェワ

A. И. Ставцева: Вопросы применения ст. 10 положения о правах ФЗМК
 Э. Н. Г. Александров教授編集「ソ同盟共産党第20回—22回大会期間中
 における労働法の新しい発展」1961年・モスクワ大学出版部・所載

中 村 賢 二 郎

社会主義的合法性の強化はソビエト国家を一そう強固にしソビエト民主主義を発展させる重要な前提条件である。

勤労者の福祉にたいする配慮という共産党とソビエト政府の全活動の最高目的をあらわしている社会主義的合法性の主要な課題の一つは、労働者・事務職員のもろもろの労働権とりわけ労働の権利 право на трудの保護である。

労働者・事務職員の労働の権利の保護は、1958年7月15日付のソ同盟最高ソビエト幹部会令で確認された労働組合製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則によってさらに一そう保障されている。

製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第10条^{訳注(1)}によると、企業あるいは施設の管理部の発意によって労働関係を解消するためには法にのべられた理由の存在だけでなく、管理部の行為を十分根拠ありと認める製作所・工場・現地委員会の決定が必要である。

この場合の製作所・工場・現地委員会の活動は個々の労働者・事務職員の利害にふれる管理部の一定の管理行為の認可となってあらわれる。

製作所・工場・現地委員会の監督は、同委員会の同意のない命令を管理部が出せなくなるのだから予防的性質をもつことになる。これによって、管理部はロシア・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典^{訳注(7)}第47条を適用する過程で労働者・事務職員の権利を侵害するおそれを予防できるようになる。

まず最初に実際におきた問題は、労働組合員が25名にみたないために労働組合委員会が選出されていないような組織で働く労働者の解雇はどのように行うべきかという問題であ

る。このような場合管理部は、解雇の問題を組合員25名以下の初級労働組合組織の当面の仕事を行うために選ばれる労働組合オルグ *профорганизатор* (ソ同盟労働組合規約第43条^{訳注(2)})の同意をえることを義務付けられるという意見がある。⁽¹⁾

ある労働者の解雇について製作所・工場・現地委員会の同意がないということは、管理部の発意では労働契約の解除ができないことを意味する。

したがって、当該問題を製作所・工場・現地委員会と予め審議しその同意をえていない管理部の労働者の解雇命令は、法的には意味をもたないと考えなければならない。だから、管理部の不法な解雇命令で解職になった労働者は、ただちに復職になり彼のために強制的欠勤 *вынужденный прогул* 期間中の賃金は当然請求されねばならない。製作所・工場・現地委員会の同意なしに管理部が労働者を解雇した場合、解雇命令そのものが最初から法的に意味をもたないのだから、論理的にはそのような明らかに不法な命令の結果仕事につけなくなった労働者は、裁判所の復職判決後も仕事につけない労働者と同じ権利をもつべきだと考えられる。両者とも事柄の本質は同じである。すなわち、不当に解職になり管理部が仕事につくことを許可しない労働者にとって重要なのは強制的欠勤中の報酬にかんする問題である。⁽²⁾

労働紛議審理手続にかんする規則第40条^{訳注(3)}の保障は、不法解雇ご復職判決が出された労働者だけでなく、明らかに不法で法的に意味をもたない管理部の命令により仕事につけない労働者もまた当然うけられねばならない。このために労働紛議審理手続にかんする規則の第40条は当該条文の政治的・法的意味からして広く解釈することができる。

製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第10条は、労働者の解雇の場合にはかならず製作所・工場・現地委員会の合意をえなければならないという管理部の法的義務を確認することによって、まさに憲法上の労働の権利の保護にたいする国家的監督機能を行う労働組合の権限そのものを拡大しているのである。

すでにのべたように、製作所・工場・現地委員会の同意がないということは労働契約の解除 *распоржение* の可能性を奪うことになる。

それなのに実際には、いまだにしばしば管理部が第10条の要請に違反する場合がみられる。1960年の最近5ヶ月間にロストフスク州の色々な人民裁判所で審議された復職問題に

(1) 1960年12月15日付の「トルード」紙。

(2) エヌ・グ・アレクサンドロフ「ソビエト民主主義の発展と労働法の諸問題」<ソビエト国家と法>誌, 1961年第3号参照。

かんれんした裁判判例を総括してみると、解雇された労働者・事務職員総数のうち49%は製作所・工場・現地委員会の同意なしに解雇されていることが明らかとなった。

同様な事実はクラスノヤルスク市・モスクワ市およびノボシビリスクの各国民経済会議の企業、コミ国民経済会議の石炭工業、スターリングラード・ペロゴルスキー州執行委員会と国民経済会議管下の施設および組織の企業、およびその他の多くの企業にもみられる。

ときたま管理部はすでに解雇命令を出したあとで勤務者の解雇について製作所・工場・現地委員会の形式的な同意をうる場合があるが、これまた同様に大変な法違反である。

製作所・工場・現地委員会もまた多くの場合に労働の権利の保護促進に十分なことをしていない。⁽³⁾

ここ数年に共産党の配慮で労働組合組織の指導者要員は著しく強化されてきた。労働組合の労働者は一般に労働法をそれを犯そうとする個々の官僚主義者から進んで護ろうとする戦闘的な精神的な人々である。だが労働組合のなかには法の要請にではなく若干の高慢な管理者の恣意に拍子をあわせようとする人々が絶えない。例えばパフビスネフスク軽重機具工場の企業長は労働者の新採用のさいに大工の同志セミーノフを定員縮少のために製作所・工場・現地委員会の同意の上で解雇した。事件は裁判所に持ち込まれた。検事局の公訴によって被解雇者の告訴状は労働者・事務職員の出席する企業の労働者クラブ室で審議された。そこで証人尋問の結果、大工セミーノフの解雇事件の裏面が判明した。すなわち、管理部は経営上の色々な欠点を批判するような不穏な人物から免れたかったし、おそらく工場委員会とても管理部との関係を悪くしたくはなかった。裁判は同志セミーノフを復職させた。⁽⁴⁾

1959年中で自己の権利の司法上の救済をもとめてきた労働者・事務職員中の約半数がロシア・ソビエト連邦社会主義共和国の各人民裁判所によって復職した。

製作所・工場・現地委員会の認可なしに労働者の解雇を行うことの全面的禁止は、それが管理部の発意により行われる場合には、あらゆる労働者・事務職員にまで及ぶ。たしかに製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第10条は職種によってそれぞれ異った解雇手続を規定してはいない。したがって、その職種が労働紛議審理手続にかんする規則の附録第1号^{訳註(4)}に示されている労働者の解雇のさいにも、それが法的な労働関係にある企業

(3) 「社会主義的合法性」誌1960年第6号。1960年4月5日付の「プラウダ」紙。1960年3月19日付および1960年2月28日付の「トルード」紙。1960年5月17日付のロシア・ソビエト連邦社会主義共和国閣僚会議の決定。

(4) 1960年6月16日付の「トルード」紙。

あるいは施設の管理部の発意により行われる場合は製作所・工場・現地委員会の同意が必要になる。たとえば職長 *мастер цеха* の任命は工場委員会の意見を考慮して工場の企業長がこれを行うのである。(規則第14条) 工場の企業長は予め工場委員会に職長の職から更迭する予定者のあることを通知しておく。それ故当該労働者の解雇問題が生ずると、工場委員会もまた、企業長が合法的な解雇事由をもっているかどうかを点検し、かつまた管理部のこの権限行使を認可すべきか否かといった問題を解決しなければならない。企業もしくは施設の管理部ではなく上級機関の命令により(しかも製作所・工場・現地委員会の同意なしに) 目録に示された(附録第1号) 職種に任命されまた解雇される労働者だけがこの例外になる。競争試験で採用されたため一定期間中は選出されない労働者や被選挙労働者の解雇は製作所・工場・現地委員会の同意なしに行われる。

だが、その職種が労働紛議審理手続にかんする規則の附録第1号に示されているすべての労働者の解雇には製作所・工場・現地委員会の同意を必要としないというイ・エス・ドボルニコフの考へ⁽⁵⁾には賛成できない。イ・エス・ドボルニコフは製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第10条の労働者の解雇手続と労働紛議審理手続とを何らの根拠もなく同一視するために、同規則第10条を狭く解釈している。

労働法典規定の事由による労働者の解雇の正当性と合目的性の問題について製作所・工場・現地委員会が行う審議を、労働紛議の審議と同一なものと考えerことはできない。労働紛議の場合は、問題は管理部がその権限内で労働立法を正しく適用するかどうかということである。解雇の場合は、管理部は労働立法の適用について製作所・工場・現地委員会の同意をえるのである。

いかながら、この問題については実際はしばしばイ・エス・ドボルニコフの解釈どおりに行われている。現在の慣行をかえて現行法通りにすることが必要である。

最近附録第1号の職種にあり労働組合委員会の非専従委員である労働者の解雇問題は実際に適法に解決されている。そのような労働者の解雇は普通の手続、すなわち製作所・工場・現地委員会の同意をえて行われている。

例えば、職場主任 *начальник цеха* の K は欠勤したので、工場の支配人は彼を免職にせねばならないと考えた。だが彼は工場委員会の非専従委員である。製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則⁽⁵⁾第17条では製作所・工場・現地委員会委員は工場委員会の同意

(5) 1958年8月14日付の「トルード」紙、1959年第2号の「社会主義的合法性」誌(69ページ)に同じような意見がのべられている。

なしには企業もしくは施設から解雇されないと規定している。同規則第17条が何らの例外規定をもたない以上職場主任Kの解雇は工場委員会の同意による以外には行うことができない。(6)

製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第10条は管理部の発意による労務者の一般の解雇手続の例外を何ら規定していない。したがって、労働組合の集会の決議により労務者の解雇問題を解決するさいにも特に製作所・工場・現地委員会の同意が必要である。労働組合の集会 профсоюзное собрание が製作所・工場・現地委員会の代りをすることはできない。この場合でも製作所・工場・現地委員会は当該個々の労務者の解雇事由の有無を点検する。(7)

小売価格の違反や商品の品質のごまかし、買手の誤算等々をそのまま容認していた労務者の解雇問題を商業組織の指導者に提出する権限が国家商業監督局の諸機関にあたえられている。このような権限は他の若干の国家機関にもあたえられている。

このような場合に労務者の解雇のさいに製作所・工場・現地委員会の同意が必要か否かという問題が発生する。実際にはこの問題は色々に解決されている。労働法関係の当事者でない国家組織の提案による労務者の解雇もまた製作所・工場・現地委員会の同意によってはじめて可能であると考えられる。

製作所・工場・現地委員会による労務者の解雇の認可は、その解雇が管理部の発意により行われる場合はその理由の如何にかかわらずあらゆる解雇の場合に必要な。すなわち解雇理由にかかわらず管理部はその命令を出す前に製作所・工場・現地委員会に労務者の解雇の訴えとこの問題に関連するあらゆる資料を提出しなければならない。例えば、定員縮少もしくは労務者が作業に適格でないことが判明した場合に本人が他の作業への移動 перевод на другую работу を拒否したとすれば、その労務者が他の作業への移動を拒否したということだけでロシア・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第47条規定の理由なしには本人を解雇できないことを忘れてはならない。この唯一の例外は労務者を企業もしくは施設と共に他の地域に移転 перемещение させる場合である。

この移動を拒否した労務者はロシア・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第37条により解雇される。だがこの場合にも製作所・工場・現地委員会の同意だけは必要である。

(6) 1960年12月15日付の「トルード」紙。

(7) これについては1959年第8号の「社会主義労働」誌所載(187ページ)のア・カフタンスカヤ、エル・リフシツ「読者の質疑応答」欄参照。

現行法によると定員縮少のため解雇される労働者・事務職員は、本人の同意ある場合は管理部により同種の作業が行われている他の企業に移動させることができる。管理部が他の作業に労働者を移動させるあらゆる手段をつくしたことが確認されてのちはじめて製作所・工場・現地委員会は定員縮少による労働者の解雇に同意しなければならないということとはこれより出てくる。⁽⁸⁾不適格性による解雇の認可をあたえる場合にも製作所・工場・現地委員会はこのような原則によって指導されねばならない。

信用喪失あるいは欠勤による解雇の場合にも、労働契約の締結の定期・不定期また労働者・事務職員の採用された作業が常時的・季節的あるいは臨時的なものであるかどうかにかかわらず、管理部の発意による労働者の解雇には製作所・工場・現場委員会の同意が必要である。例えば、ロシア・ソビエト連邦社会主義共和国最高裁判所民事事件裁判合議部はタンボフスク州裁判所幹部会の決定を取消して、1930年12月6日付のソ同盟労働人民委員部の決定にのべた理由による物質材 *материальные ценности* 取扱いの仕事に従事する労働者の解雇には製作所・工場・現地委員会の同意を予め必要としないという州裁判所の論証の誤りを指適した。⁽⁹⁾

同時に、契約期限の満了もしくは約定作業の完了により労働契約が消滅 *прекращение* する場合は製作所・工場・現地委員会の同意をえる必要はないというア・エム・カフタノフスキーの説には賛成である。このような場合作業の性質が臨時的なものか、季節的のものか、あるいは期限付のものであるかは採用時にあらかじめきまっているものであり、企業あるいは施設の管理部は命令を出し法関係を解消することによってロシア・ソビエト連邦社会主義共和国の労働法典第44条の(ロ)および^{訳註(9)}(イ)の規定通り労働契約の条件を履行するのである。

期限付の労働契約で働く同じ労働者が契約期限満了前にロシア・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第47条により解雇される場合は、一般原則が効力をもち、その者の解雇に

(8) これについては「ソ同盟共産党第21回大会の決議からみた労働法」ソ同盟科学アカデミー出版所、モスクワ、1960年218ページ参照。

(9) 1959年9月4日付のロシア・ソビエト連邦社会主義共和国最高裁判所民事事件裁判合議部判決No. 13—13—9—пр. 40。

本例および以後本論文のなかで引用される色々な実例は論文集「1959年度の民事事件にかんする裁判慣行の科学的な主観」国立法律図書館出版所1960年からのものである。

は製作所・工場・現地委員会の同意が必要になる。

解雇に同意を与える権限が製作所・工場・現地委員会の議長個人にはなく合議機関である労働組合委員会に与えられていることは、製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第10条から明らかである。したがって、工場委員会あるいは現地委員会の議長のみにより認可された企業、施設の管理部の命令に基づいて行われた労務者の解雇は、同規則第10条に違反した解雇として審理されねばならない。

これによりモスクワ市ソビエト地区人民裁判所がバプロフの復職事件を審理して、彼の解雇を独自に認可した現地委員会議長の行為の違法性を部分判決で指適したのは正しい。

労働組合規約によれば、解雇問題は製作所・工場・現地委員会の会議でその委員の3/4以上の出席のもとで審議されなければならないことになっている。

実際には労務者の解雇の認可の問題を裁決する製作所・工場・現地委員会の会議には普通関係労務者が召喚される。だが現行法には、労働者もしくは事務職員の解雇問題を製作所・工場・現地委員会が管理部に同意する場合、その委員会の会議に当該労務者がかならず出席する必要があるという規定はない。

実際には、製作所・工場・現地委員会の会議では管理部、製作所・工場・現地委員会の委員、下級労働組合委員会 *низовое профбүро* の意見と被解雇労務者の抗弁が聴取される。必要ある場合には、証人の証言が聴取される。

製作所・工場・現地委員会の裁決は投票によって行われ議事録に記録される。

製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則のなかに同委員会による労働者あるいは事務職員の解雇問題にかんする同意手続規定がないので、そのため実際には法的調整を要する一連の問題が発生している。

現在管理部の解雇申請にたいする製作所・工場・現地委員会の審議期間の問題が明確になっていない。実際にはある製作所・工場・現地委員会ではこのような申請を原則として2週間に一回召集される例会で審議し、他の委員会では申請がなされた日から7日以内に審議している。

製作所・工場・現地委員会は労務者の申請を7日以内に審議することを義務付けられていることからしても、明らかに管理部の申請の審議にも同一期間が設けらるべきである。

製作所・工場・現地委員会が解雇に同意した場合には、その裁決のなかに同解雇が行われる期間を指示する。同委員会が上の期間を指示しなかった場合、解雇は同委員会がそ

れに同意した日から1ヶ月以内のみ行うことができると規定するのが正しいと思う。⁽¹⁰⁾

製作所・工場・現地委員会が同意を与えるということによって、法的根拠のある場合は企業もしくは施設の指導者に解雇を行う権限ができるということだけであって、何もそれによって解雇を義務付けられるわけではない。特に、ロシア・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第17条⁽¹¹⁾による労働者の解雇に同委員会が同意したのちでも、指導者は懲戒処分という他の措置に限ることも可能である。

ロシア・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第37条および第47条のそれぞれに列挙の労働契約解除事由は、それにふれるような場合には労働者の解雇問題を製作所・工場・現地委員会に提出する権利を企業もしくは施設の管理部にあたえる。しかし同法典第47条に列挙する条件が発生することによって直ちに管理部が解雇を義務付けられるわけではない。

問題はそれぞれの具体的事件において生じうる色々な要素を考慮したうえで解決されねばならない。⁽¹¹⁾このために管理部は個々の労働者の解雇にかんする申請書のなかで詳細に解雇事由をのべ、その結論の目的性を確認させるようなさまざまな論証を行うのである。

管理部からの労働者の解雇認可の申請を審理する場合の製作所・工場・現地委員会の仕事は、その労働者の解雇の合法性を形式的に点検するだけではいけない。同委員会は管理部がある労働者にたいしその解雇権を行使しようとしていることの正当性をも点検するのである。管理部の意図が形式上はロシア・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第17条に違反していないのに製作所・工場・現地委員会が解雇の認可を拒否する場合が実際にしばしば同委員会の活動のなかでみられるのはこのためである。

この実例としてモスクワのある工場で起った事件をあげることができる。労働者ブラソフは正当な理由なしに欠勤した。工場管理部はロシア・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第17条⁽¹²⁾に基いて彼の解雇を決定し関係資料を工場委員会に提出した。工場委員会の会議では、ブラソフは15年間も当工場で勤務していたが、一度も欠勤をしたことがないし、今後労働規律違反を許さないと約束することになった。同委員会委員の大多数は解雇を認めることに反対した。ブラソフは解雇されなかったし、すでに半年同じ工場で立派に

(10) これにかんする詳細は論文集『ソ同盟共産党第21回党大会の決議からみた労働法』ソ同盟科学アカデミー出版所、モスクワ・1960年、216—218ページ所載のイ・ヤ・ミヤル「労働者・事務職員の解雇にたいする製作所・工場・現地委員会の監督の法的諸問題」参照。

(11) これについてはヤ・イ・ダビドビッチ、ベ・エフ・フルスターレフ「労働者・事務職員の採用・移動・解雇」レニングラード大学出版所、1960年、44—62ページ参照。

働いている。

製作所・工場・地委員会以外の他の労働組合機関には、労働者の解雇にたいする同意権はあたえられていない。したがって、地区や州の労働組合機関はこのような権限をもっていない。

現行法によると製作所・工場・現地委員会が解雇の認可を拒否した場合は、上級労働組合機関にも人民裁判所へも提訴できない。管理部が自己と労働者の間に発生した労働紛議にかんする製作所・工場・現地委員会の決定を現行法違反と考へた場合は、労働紛議の解決を人民裁判所に提訴する企業もしくは施設管理部の権限をのべた労働紛議審理手続規則の第32条⁽¹⁰⁾を適用することはできない。何故なら、第一に、この場合の意見の相違は管理部と労働者間に生じたのではなく、製作所・工場・現地委員会と管理部間に生じたものであつて、労働紛議審理手続にかんする規則はこの種の紛議とは全く関係がない。第二に認可拒否にかんする製作所・工場・現地委員会の決定は同委員会の権限にかんする規則に完全に照応してなされたものであり、同規則にはそのような決定にたいする上訴規定がないから。

製作所・工場・現地委員会の同意した管理部の命令によつて解雇された労働者は、復職の訴えを人民裁判所に提訴する権利をもっている。不法解雇の場合には裁判機関は労働者を前の職場に復職させることを義務づけられ、さらに企業もしくは施設の管理部は解雇を正当とみなすような新事由をすでにそれが工場委員会の会議で審議の対象にならなかつた以上復職問題を審議する人民裁判所にあらたに提示できない。

ロシア・ソビエト連邦社会主義共和国最高裁判所民事事件裁判合議部は、1959年5月6日付のプジニンの訴訟判決のなかで、上告審で述べたトラストの被告の論拠は原告の解雇事由として建設委員会の会議でも審議されておらなかつた⁽¹¹⁾1959年12月9日付のトラスト管理人の命令にも示されておらなかつたのだから当該労働者の復職の原判決を破棄する事由にはなりえないと述べた。⁽¹²⁾

管理部の発意による労働者の解雇にたいする製作所・工場・現地委員会の監督によつて労働者の根柢のない解雇はほとんどなくなる。

労働にたいする共産主義的態度を全労働者・事務職員に教育し全勤労者を共産主義社会建設へ参加させることが特別の意義をもつ現状では、企業・施設の管理部は製作所・工場・現地委員会と共同して解雇を未然に防ぐための断乎たる措置をとることを義務付けられ

(10) 1959年5月6日付のロシア・ソビエト連邦社会主義共和国最高裁判所民事事件裁判合議部の判決No. 9—98—r. 9参照。

ている。

実際には共産主義的労働を行っている企業やこのけだかき使命のために斗っている企業では解雇はない。このような企業では製作所・工場・現地委員会は管理部と一体となって後者の発意により労働者の解雇を招くおそれのある原因一掃のための諸方策を予めとっている。両者はやがては生産のオートメ化と機械化とともにその職もしくはその専門がほとんどなくなる運命にある労働者を広汎に再教育している。

労働能力が低下してきた労働者はその同意をえて他の作業に移動させるか、あるいは再教育に送り、そのあとで新しい職務に落着かせる。

労働規律の違反者は解雇しないで再教育を行い、このためには社会的制裁のあらゆる手段を利用する。製作所・工場・現地委員会は労働者の解雇は容易だが、その再教育は骨の折れる仕事だという事実から出発する。したがって、労働規律違反者を解雇する企業もしくは施設の指導者はその違反者を労働者集団から突きはなすことによって自分自身意識すると否にかかわらず良心にさからい、我々の社会主義的道徳に反する大きな過失を犯すことになる。まさに労働者団体のなかにおいてこそ各労働者は社会における自分の位置を自覚し、自己の実践活動の意味や自己の社会的義務を理解するのだ。このために、例えば「トレフゴール織物工場」コンビナートの紡績工等は違反者を労働者集団から解雇しないでその者を再教育する約定を獲得している。⁽¹³⁾

エム・バジェノフは自分の「オムスクストロイ」トラストの共産主義労働作業班について、そこでは「常につまづいた者を助け、彼にしっかりとした労働の手を差延べ、正しい進路に立つことを援助している」と書いている。⁽¹⁴⁾

共産主義労働の企業で行われている労働者・事務職員の解雇を招くおそれのある原因の一掃についての製作所・工場・現地委員会と管理部の以上のような実践はあらゆる企業や施設で広く普及しなければならない。

共産主義建設の発展期において労働者・事務職員の不法解雇の事実とこれ以上妥協してはならない。指導者が製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第10条もしくはロシヤ・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第47条に違反した場合、自己の不法な行為に重大な責任を負うような状況を製作所・工場・現地委員会は作り出さねばならない。どんな不当解雇も非常事件として評価され、世論の入念な審理の対象にならねばならない。

(13) 1961年3月9日付の「トルード」紙。

(14) 1961年3月9日付の「トルード」紙。

訳注(1) 労働組合製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第10条

労働者および事務職員は製作所・工場・現地委員会の同意なしに、管理部の発意で企業・施設・組織より解雇されることはない。

製作所・工場・現地委員会は、企業・施設・組織に組織されている労働紛議委員会の裁定にたいする労働者および事務職員の異議申立を審理する。その場合同委員会は委員会の裁定を有効にするか、もしくはこれを破棄し、労働紛議の本質的な裁定を行う権利をもつ。

製作所・工場・現地委員会は作業と関連する不具その他の健康損傷により労働者および事務職員に与えられた損失の企業・施設・組織による補償にかんする管理部の決定にたいする異議申立をもまた審理する。(1961年10月2日付改訂)

См. Справочник профсоюзного работника. издательство ВЦСПС профиздаг -- 1962 с. 157 なお同規則全文の邦訳は内閣官房内閣調査室編「ソビエト年報」1959年版641ページ以下およびソビエト大使館1958年9月25日発行の「ソビエトの労働組合」の67ページ以下参照。

訳注(2) ソ同盟労働組合同約第43条(1959年3月27日付ソ同盟労働組合第12回大会確認)

組合員数25名以上の初級労働組合組織は当面の仕事遂行のため製作所・工場・現地委員会および監査委員会を、組合員数25名以下の労働組合組織は労働組合オルグをそれぞれ任期1年で選出する。

製作所・工場・現地委員会および監査委員会の定数は労働組合の総会もしくは代表者会議で定める。

См. Справочник профсоюзного работника. профиздаг--1962 с. 147

訳注(3) 労働紛議審理手続にかんする規則第40条

企業・施設・組織の管理部が、労働紛議委員会の裁定、もしくは不当に解雇され、あるいは不当に転職された労働者の復職にかんする製作所・工場・現地委員会の決定の執行を引きのばした場合には、労働組合の製作所・工場・現地委員会は不当に解雇された労働者にたいする強制的休職期間中の賃金の支給、または不当に転職された労働者にたいする賃金の差額の支払にかんする決定を行う。

この場合には、賃金または賃金の差額は、労働紛議にかんする裁定もしくは決定がなされた日から、裁定もしくは決定が執行される期間中、労働者に支払われる。

本条所定の労働組合の製作所・工場・現地委員会の決定の執行は、労働組合委員会が交付する当該証書(附録第3号)にもとづいて、執達吏により行われる。

なお本規則の全訳は「香川大学経済論叢」第31巻5号115ページ以下を参照のこと。

訳注(4) 労働紛議審理手続にかんする規則の附録第1号

1. 企業、施設、組織、建設局、経営の指導者、その代理および補佐役。

商店、社会給養企業、生活サービス企業、倉庫および販売店の主任(支配人)、その代理(ただし、労働者を使用していない商店、社会給養企業および販売店の主任

は除く)。

2. 技師長、医師長、会計係長(会計係のいないところでは上級の会計係員)、その代理、建築長、機械技師長、電気技師長、およびその他の専門技師長。
3. 職場主任(職場としての資格のある試験所および製作所の)、上級の職長と職長、建設部門の主任および上級の工事監督、企業の個々の部門の主任(支配人)、生産部門および勤務場所の主任、森林コルホーズの林務官。
4. 管理局、省、官庁、同盟・共和国・地方および州クラスの施設のなかの各部局やその他の類似の小部門の指導者、その代理、勤務者代議員管区および市ソビエトの執行委員会の各部門の主任。
5. 編集長およびその代理、編集局の責任ある秘書。
6. 上級学校施設の教授・講師、およびその職務が競争試験によって更迭される学術研究施設の労務者。
7. 検事、検事補、上級の予審判事、予審判事。
8. そのものを選出した機関で有給の職務についている被選出勤務者。
9. 教官、労働組合機関の各部門を管理する監督官。

訳注(5) 労働組合製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第14条

製作所・工場・現地委員会はある場合は団体協約義務を履行せず、官僚主義を發揮し、事務遅滞を放認し、労働立法に違反する指導的労務者の更迭もしくは処罰問題を当該機関に提出する。企業、施設、組織の経営上の指導的職務に労務者を任命するさいには、製作所・工場・現地委員会の意見を考慮して管理部がこれを行う。

訳注(6) 労働組合製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第17条

製作所・工場・現地委員会の委員に選出されたため、企業・施設・組織における作業から解放された労働者・事務職員にはその全権終了ご同一企業・施設・組織において従前の作業(職務)もしくは賃金の低減をきたさぬ他の作業(職務)があたえられる。

自己の基本的作業から解放されない製作所・工場・現地委員会の委員は、労働組合委員会の同意なしには企業・施設・組織から解雇されもしくは他の作業に移動されることはない。また管理部により懲戒処分をうけることもない。

本規定は職場委員会の権限の範囲内において企業の職場委員会にも適用される。

訳注(7) ロシヤ・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第47条(管理部の要求による解雇について) 不定期をもって締結された労働契約の解除ならびに定期契約の期限満了前の解除は、第36条および第37条所定の場合のほかは、次の場合にかぎり雇主の要求によりこれを行うことができる。

- (イ) 企業・施設もしくは経営の全部あるいは一部が解散した場合、ならびにその作業を縮小した場合。
- (ロ) 生産上の理由により1ヶ月以上作業を中止する場合。
- (ハ) 被備者が作業に不適格なことが判明した場合。

- (ニ) 被備者が正当の理由なしに契約もしくは内部管理規則によって課せられた義務を系統的に履行しない場合。
- (ホ) 被備者がその作業と直接関連する犯罪を犯しそれが効力を発生した裁判判決で確定した場合、ならびに2ヶ月以上拘禁された場合。
- (ヘ) 正当の理由なしに欠勤した場合。(1958年1月31日付改訂——「ロシヤ・ソビエト連邦社会主義共和国最高ソビエト公報」1958年No. 2)
- (ト) 被備者が一時的労働能力喪失の結果、その喪失のときから2ヶ月を経過しても作業に出席しない場合、ならびに妊娠と出産ごの一時的労働能力喪失の時で第92条所定の4ヶ月間をこえて、なお2ヶ月間引続いて作業に出席しない場合。
- (チ) 労働者もしくは事務職員が法律の規定した手続により従前に従事していた作業に復職した場合。(1958年1月31日付改訂——「ロシヤ・ソビエト連邦社会主義共和国最高ソビエト公報」1958年No. 2)

См. Справочник профсоюзного работника профиздат—1962. с. 185

訳注(8) ロシヤ・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第37条

被備者を一企業から他の企業に移動させもしくは一地域から他の地域に移転させることは、企業あるいは施設とともに移転させる場合でも労働者もしくは事務職員の同意あるときのみこれを行うことができる。同意のないときは両当事者の何れか一方によって労働契約を解除できる。但し、いずれの場合にも被備者には第89条により退職手当が支給される。

第37条の1 生産上必要な場合には(特に空過простойの場合) 国営・協同組合・公営の施設・企業および経営は、同一地域における同一もしくは他の施設・企業または経営の他の作業に1ヶ月以内の期間(空過の場合は空過期間中) 労働者を移動させる権限をもつ。

労働者の移動した作業が従前の作業よりも低賃金の場合は、被移動者に従前の作業の平均賃金が維持される。

正当な理由なしに本条所定の移動を拒否したときは、労働規律違反とみなされる。(1932年6月1日付改訂——ロシヤ・ソビエト連邦社会主義共和国法令集1932年No. 59 262条)

訳注(9) ロシヤ・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第44条

労働契約は(イ)当事者双方の合意(ロ)契約期間の満了(ハ)約定作業の完了(ニ)第46条および第47条の手続による当事者の申出により消滅する。一つの所管官庁もしくは所有主から他の所管官庁もしくは所有主への施設・企業あるいは経営の移転によって労働契約はその効力を失わない。См. Сборник законодательных актов о труде. госюриздат. 1959. с. 59

訳注(10) 労働紛争審理手続にかんする規則第32条

企業・施設・組織の管理部は、労働組合の製作所・工場・現地委員会の行った労働

紛議にかんする決定が、現行立法に抵触すると考える場合には、第31条所定の期間内に人民裁判所へ労働紛議の解決をもとめることができる。

訳注(11) この1959年は前後の文脈からすると理解できない。

(附記) 「ソビエト国家と法」誌1962年第9号137ページ以下の法律文献展望欄に本論文所載のエス・グ・アレクサンドロフ編「ソ同盟共産党第20回—22回大会期間中における労働法の新しい発展」の紹介と各掲載論文の批評が法律アカデミー候補のア・エス・パシコフ、カ・ペ・ウルジンスキーによりなされているが、このなかでア・イ・スタフツェワの本論文は次のように批判されている。

「ア・イ・スタフツェワの論文では製作所・工場・現地委員会の権限にかんする規則第10条の適用上の諸問題が考察され、同条文を狭義に解釈することは理論上なりたないし、また実際にも目的にそわないとのべられている。だが同委員会の権限行使の問題についての著者の立場は一貫していないように思う。ア・イ・スタフツェワは一方では解雇問題にかんする同委員会の権限を労働組合オルグにまで拡大できるとしておきながら、他方では労働組合の集会の決議にもとづく労務者の解雇の場合にも同委員会の認可が必要であるとして労働組合の集会にこのような権限を認めることを拒否している。」同誌139ページ