

ソ連邦における労働紛議審理制度 (4)

中村賢二郎

はしがき

1. 労働紛議審理制度の形成過程
2. 旧規則下の紛議審理制度
 - (1) ネット時代の紛議審理制度 (1922—1933年 6月)
 - (2) ソ連邦労働人民委員部とソ連邦労働組合中央評議会の合併以後の紛議審理制度 (1933年 6月—1957年 1月) ……以上第37巻第2・3号掲載
3. 現行の労働紛議審理制度

まえおき

- (1) 労働紛議の審理機関
- (2) KTCによる紛議審理
 - イ 構成
 - ロ 権限
 - ハ 異議申立・審理期間
 - ニ 活動手続
 - ホ 執行手続 ……以上第38巻第1・2号掲載
- (3) ФЗМКによる紛議審理
 - はじめに
 - イ 構成
 - ロ 審理事項
 - ハ 異議申立・審理期間
 - ニ 審理手続
 - ホ 執行手続 ……以上第38巻第3号掲載
- (4) ФЗМК規則第10条の適用上の諸問題 ……以下本号
 - はじめに
 - イ ФЗМКの権限移譲の問題
 - ロ 第10条の人的適用範囲の問題
 - ハ 解雇命令の法的効力の問題

(4) ФЗМК規則第10条の適用上の諸問題

はじめに

ソビエト国家を共産主義の社会的自治へ漸次的に移行させようといういわゆ

る全人民国家理論の最も重要な条件の1つに国のあらゆる仕事の管理に勤労者大衆を広範に動員し、また社会団体をして国家や経済・文化の建設作業に積極的に参加させる問題がある。今日、国家機関が従来おこなっていた機能のある種のもは社会組織、就中労働組合に漸次移譲されつつある。

現在、ΦЗМКが以下みるような国家機能を若干代行しているが、これはΦЗМКの活動の社会的性質の影響をうけて国家機能それ自体にある種の変化をあたえていると同時に、これはまた労組委員会に国家機関としての機能を付与することによって社会機関としての労組委員会の活動様式にも色々な変化をあたえているといわれている⁽¹⁾。

1958年7月15日付のソ連邦最高会議幹部会幹部会令により確認された「ΦЗМКの権限にかんする規則」はすでに述べたように、労働紛議の審理面においてもΦЗМКの権限を大幅に拡大することによって、労働関係における社会主義的適法性の監督を強化したが、個別的な労働の権利の擁護の点では同規則第10条はΦЗМКのいわゆる解雇同意権を規定することによって一層それを保障した。

すなわち、同規則第10条の「労働者・事務職員はΦЗМКの同意なしには管理部の発意によって企業・施設・組織より解雇されない。……」という規定の意味は、管理部のイニシアチブによる解雇には解雇の合法的事由（労働法典第37条・47条等⁽³⁷⁾）のほかにかんする当該管理部の解雇という措置を正当と認めるΦЗМКの決定が必要な要件になるということである。

(1) В. И. Скобелкин: Правовое значение постановлений ΦЗМК <Вопросы трудового права на современном этапе> издательство московского университета. 1964г. стр. 178

(2) ΦЗМКの権限にかんする規則第10条 労働者・事務職員はΦЗМК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。

ΦЗМК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・事務職員の異議申立を審理する。その場合同委員会は労働紛議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なう権利をもつ。

ΦЗМКは作業による不具その他の健康損傷によって労働者・事務職員に加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, проф-издат—1964 стр. 194

ア・イ・スタッフウェアはこの場合のΦ3MKの同意を「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」であるとみる。⁽³⁾したがって、労働者の解雇についてΦ3MKの認可のない場合管理部の発意だけでは労働契約の解除ができないわけである。

これによって管理部としては、そのイニシアチブによる一連の解雇事由を列挙した労働法典第47条を勝手に準用する権限を剥奪されたことになり、解雇の必要ある場合には先ずΦ3MKの同意を求めることになる。Φ3MKの同意のない解雇は労働者個人の労働の権利だけでなく、Φ3MKの権利の侵害であり、同時に社会主義的適法性の重大な違反であるので、この場合被解雇労働者は裁判所で問題を本質的に審理することなしに、直ちに復職になる。したがって、このΦ3MKの権限は云うまでもなく不当解雇にたいする予防的性質 предупредительный характерをもっているとも考えられよう。⁽⁴⁾

このようにΦ3MK規則第10条は、労働者の解雇の場合には必ずΦ3MKの同意をえなければならないという法的義務を管理部にかすことによって、まさにソ連邦憲法上の労働の権利の保障にたいする国家的監督機能を代行する労組の権限それ自体を強化したのである。同条の今日的意味についてはソビエト社会主義法制の全体としての発展の方向、およびそのなかで労働法が受持つ社会的・法的機能といった視点よりすると実践的にも理論的にもかなり重要な諸問題を含んでいるが、本稿ではこの10条の解釈・適用に際して論ぜられている若干の問題点を紹介することにとどめる。

そのまえに先ず、Φ3MKの具体的な解雇同意手続についてふれておく。

(3) А. И. Ставцева: Вопросы Применения ст. 10 положения о правах Φ3MK <Новое в развитии трудового права в период между XX и XXI съездами КПСС> под редакцией проф. Н. Г. Александров. なお本論文の拙訳「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」<香川大学経済論叢>第36巻第1号、98ページ参照のこと。

(4) Ф. М. Левиант, А. С. Пашков: Роль советских профсоюзов в укреплении законности в области трудовых отношений <Вопросы трудового, колхозного и земельного права> Ученые записки No. 274—Серия юридических наук. выпуск II.—издательство ленинградского университета. 1959 стр. 59

Φ3MKによる解雇の同意はΦ3MKという合議体が行なうのであってΦ3MKの議長の個人的意思のみで認可した管理部の解雇命令は無効である。したがって、このΦ3MKの同意にも他の場合と同様に労組規約第21条に規定の定足数 $\frac{2}{3}$ のΦ3MK委員の出席する公開の正式のΦ3MKの会議で採択した決定⁽⁵⁾というかたちをとることが必要とされる。

現行法にはΦ3MKで労働者・事務職員の解雇の認可の問題を決定する場合、同会議に関係労働者が必ず出席する必要があるという規定は別にはないが、実際には労組規約第2条e項⁽⁶⁾の労組機関が当該労働者自身にかんする問題を審議する際には本人が個人的に、それに参加する権利があるという規定にもとずいて普通関係労働者が召喚されている。また同会議では管理部・Φ3MK委員・下級労組委員会の意見と関係労働者の抗弁が聴取され、また必要ある場合には証人の証言も聴取されるようである。⁽⁷⁾Φ3MKのこの決定は他の場合におけると同様、投票により採択され議事録に記録される。

以上がΦ3MKの同意の決定の採択手続であるが、第10条が同意手続にかんする詳細な規定を欠いているため実際の解釈・適用面でかなり重要な問題が生じており、今後の法的規制が待たれている。

イ. Φ3MKの権限移譲の問題

解雇にかんするΦ3MKの決定は他のどのような機関の決定によっても代替することができない。まず上級労組機関の決定といえどもこれに代ることができない。⁽⁸⁾

(5) 拙訳、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」(論文集「ソ連邦共産党第21回党大会の決議からみた労働法」1960年、ソ連邦科学アカデミー出版社)＜香川大学経済論叢＞第37巻第4号、97ページ参照。

(6) ソ連邦労組規約第2条e項「労働組合員は自己の活動や行動が審理される組合集会、労組委員会、労組協議会に個人的に参加する権利をもつ」Справочник профсоюзного работника. профиздат. 1964, стр. 146
К, Абжанов: Трудовой договор по советскому праву. издательство <Юридическая литература> Москва. 1964 стр. 154

(7) 拙訳:前掲スタッフツェワ論文、104ページ参照。

(8) 例えば、ラトビア共和国最高裁判所幹部会はカフエ<リラ>対チルクリンの復職事件にかんする1959年5月7日付の決定のなかで、チルクリンは労組合同委員会の同意をえ

上級労組機関の決定が下級労組機関を常に拘束するという一般原則は、特に管理部のイニシアチブによる解雇の認可の場合には適用されない。⁽⁹⁾

法はΦЗМК以外のどのような労組機関にも労働者の解雇にたいする同意権をあたえていない。したがって地区や州の労組機関にもこのような権限はない。裁判所といえどもΦЗМКの活動にたいする監督権はないので、ΦЗМКに代って管理部の解雇に同意をあたえることはできない。⁽¹⁰⁾同志裁判所の決定で労働者の解雇が要請される場合にもΦЗМКの同意が必要である。⁽¹¹⁾

また労組の集会 профсоюзное собрание がΦЗМКの代りをすることもでき

たトラストの解雇命令で解雇になったが、この解雇はΦЗМК規則第10条に違反すると指示している。Рассмотрение трудовых споров в суде—в вопросах и ответах (Юридические консультации для населения) изд. <Юридическая литература> Москва. 1963. стр. 17, Г. М. Яменфельд: Прием и увольнение работников государственной торговли, Госторгиздат. 1962, стр. 66—7

- (9) К Абжанов: Трудовой договор по советскому праву. изд. <Юридическая литература> Москва. 1964, стр. 148

既述したように労働条件の設定の問題（非訴訟的・集団的紛議）について管理部とΦЗМКの合意がえられない場合は、上級経営機関と上級労組機関の協議で解決されるに対して、労働条件の適用の問題（訴訟的・個人的紛議）については、これら上級機関で審理されないことになっている。従って、個人的労働紛議にかんするΦЗМКの決定を旧制度のように労組の上級機関や労組評議会といえども取消せない。換言すれば、これら上級機関が取消すことのできないΦЗМКの決定とは、それらの機関の介入を排除している個人的紛議にかんする決定であり、ΦЗМК規則の規定する権限にもとづいたその他のΦЗМКの決定を上級労組機関が取消せるのは云うまでもない。

- (10) К. А. Бжанов: 前掲書 148—9

- (11) その理由として、ΦЗМК規則第10条は管理部のイニシアチブによる労働者・事務職員
の解雇の一般手続の例外を規定してはいない。この場合もΦЗМКは管理部の個々の労働
者の解雇の法的事由の有無を調査する。なぜなら、解雇の根拠になるのは同志裁判所の
決定ではなく、企業もしくは施設の管理部の命令であるからだ」要するに同志裁判所は
ΦЗМКに解雇の提案はできるが労働者の解雇権をもっていない。А. И. Ставцева
: Вопросы трудового права в судебной практике <Научный комментарий су-
дебной практики по гражданским делам за 1959 год> Госторгиздат. 1960
стр. 6 および А. Кафтановская, Р. Лившиц: Ответы на вопросы читателей
<Социалистический труд> 1959 г. No. 8, стр. 137.

Г. М. Яменфельд: Прием и увольнение работников государственной торговли. Го-сударственной издательство торговой литературы, Москва. 1962. стр. 67
拙訳: イ・ヤ・ミヤル前掲論文, 98ページ参照。なお、同志裁判所の要請でΦЗМКの同意
をえた管理部の解雇にたいする労働者の異議申立は他と同じく直接人民裁判所に行う。
А. И. Ставцева: Трудовые споры, непосредственно подведомственные судам,
<Советская юстиция> 1965 г. сентябрь No. 17, стр. 7—8

ない。この集会の決議によって労働者の解雇問題を処理しようとする場合もΦ3MKの同意が必要である。これと関連して労働組合員が15名以下のため、Φ3MKを組織することもできない企業(例えば商店・市場・食堂・工事場等)の労働者の解雇手続をどのようにすべきかと云った問題が実際に生じている。このような場合しばしば管理部が個別的に処理しているような違法な事例もみられるので、事件の処理の遅延を一掃するためにもΦ3MKの権限を最下級の労組機関である労組オルグにまで拡大して、その同意をえるようにすればよいといった意見もある。⁽¹²⁾(後述)

またこれと関連して、解雇を含めた労働条件にかんする問題の審理の権限を労組職場委員会にも移譲すべきではないかという論争がある。

プレミアの配当、時間外労働の遂行、管理部のイニシアチブによる職場労務者の解雇、休暇表の確認、宅地面積の配分、新しい出来高ノルマの設定や現行ノルマの改訂など本来Φ3MKの権限に属する問題の決定を特に大企業の場合、職場委員会に移譲する必要が生じてきている。現に大企業では既にこれらの問題を職場委員会と職場管理部の協議のうで処理しているようである。⁽¹³⁾

これについてエフ・エム・レビアントは就中管理部のイニシアチブによる労務者の解雇の正当性を決定する権限を労組職場委員会にあたえることによって、職場の意見や生産状況や当該労務者の資質を十分考慮できるようになるで

(12) 拙訳:スタフツェワ前掲論文,102ページ参照。Г.М.Яменфельд:前掲書стр. 66,なおアブジャノフも「組合の総会で労働員の解雇に同意することができるという説は、Φ3MK規則からは出てこない。このような機能は総会にはふさわしくない」としている。К. Абжанов:前掲書стр. 154

(13) 1960年12月15日付「トルード」紙。Ф.М.Леванг:Об укреплении законности в области трудовых отношений<Вопросы трудового права на современном этапе> издательство московского университета.1964. стр. 199
А.И.Ставцева:Расширение прав профсоюзных организаций и их роль в улучшении условий труда и быта рабочих и служащих <Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС> издательство. академии наук СССР, Москва 1960. стр.27

なお、アブジャノフは「Φ3MKのない小企業・施設の労働者は労働組の同意なしに管理部によって解雇される」と考える。К. Абжанов 前掲書149ページの脚注

(14) А.И.Ставцева:Расширение прав профсоюзных организаций и их роль в улучшении условий труда и быта рабочих и служащих. 1960. стр. 226

ある。ФЗМКはしばしば多数の管理部からの申立を審理することをよぎなくされている。このことは特に管理部からの解雇の申立の審理についても云えることであるが、この場合問題が公式のФЗМКの会議で審理されずしばしば所謂労働者の手続で в рабочем порядке 処理されている。したがって、ФЗМКが自己のもつ権限をその下級労組機関に移譲する権限にかんする問題を立法手続で規定しておく必要があるとのべている。⁽¹⁵⁾

事実、ФЗМК規則には職場委員会の権限にかんする規定がない。しかし、普通それはФЗМКが任意に設定しているようである（例えば、休暇利用日時・手続・順番制、労組オルグの転任など）。

これに対して、ヴェ・イ・スコベルキン⁽¹⁶⁾は解雇問題の審理を職場委員会に移譲する考えには賛成できないとして、次のようにのべている。「1959年1月27日付のソ連邦最高会議幹部会の決定は『ФЗМКの同意のうえ解雇された労働者は直接人民裁判所へ復職の訴訟を提起する権限をもつ』とある。これからすると、管理部が職場委員会の同意だけで労働者を不当解雇した場合、当該労働者としては上訴ができなくなる。なぜなら、人民裁判所はФЗМКの決定の抄本がない

(15) Ф. М. Левиант: Об укреплении законности в области трудовых отношений <Вопросы трудового права на современном этапе> издательство московского университета 1964. стр. 199

なお、レビヤントのこの説は既に職場 КТС も労働紛議審理手続にかんする規則第10条の2項で解雇問題をその審理事項にしていた（ただし、同規則第25条で定員縮少による解雇は除外）のが、そのФЗМК規則第10条によりその審理が事実上ФЗМКに集中したことと関係している。すなわち、大企業の場合迅速かつ適切な審理のためにもある種の問題についてはФЗМК規則のわく内で職場労組に委ねた方がより合理的ではないかという意見と解する。

(16) スコベルキンはその移譲説の支持者として次の3名をあげる。А. Ключев, А. Лапай: О правах комитета профсоюза. Донецк. 1960. стр. 30, 48, В. Никитинский: Права цехового комитета. <Охрана труда и социальное страхование> 1961. No. 9. стр. 34

(16)の1 「ФЗМКの同意のうえ管理部の発意で解雇された者の労働紛議審理手続について」（ソ連邦最高会議公報、1959年1月29日付、第5号（937）第53項）
「1958年7月15日付ソ連邦最高会議幹部会令確認の『ФЗМКの権限について』の規則に照應して、ソ連邦最高会議幹部会は次のことを決定する。ФЗМКの同意のうえ管理部の発意で解雇された者の労働紛議は КТСならびに ФЗМКに異議申立をせずに直接人民裁判所で審理される。労働者は不当解雇および復職にかんする申立を解雇命令が出された日から1ヶ月以内に人民裁判所に行うことができる」

と訴訟を受理する権限がないからである」これが解雇問題を職場委員会の審理に移すことの正当でない第1の理由である。

次に第2の理由は定員縮少・作業不適格・信用喪失による解雇などの若干の問題の解決に職場委員会が同意することもできよう。しかし、同じ問題がΦ3MKに持込まれた場合、Φ3MKは全企業のあらゆる能力を大局の見地より考慮して解雇に同意せず、当該労務者を他の職務に配転するよう管理部に提案することもできるではないか。したがって、重要な解雇問題については、職場委員会の活動範囲や審理能力からしても同委員会の審理事項にして適格な判断と措置が期待できるとは考えられない。そして、どのような問題を職場委員会との協議事項にするかは企業管理部とΦ3MKとの事前協議によってあらかじめ決定しておくべきである。協議事項となった問題については職場管理部と労組職場委員会で協議されるところ。

このスコベルキンの説は先に紹介したレピアントとは対照的であるが、ともかくこういった問題について一定の慣例を設定するためには、Φ3MK規則の適用にさいして労組職場委員会の権限を成文化しておく必要性を強調する点については両者とも同じである。

なお、この場合も、スコベルキンは、法規で直接Φ3MKの審理とされている問題（例えば、労働紛議の審理などの）、職場委員会の活動範囲をこえた問題（例、未成年者の採用等）や企業全体の状況・能力を配慮する必要のあるような問題（例、所定の休日の延長期間の決定等）、また時間外労働や休日の労働、職場委員会・Φ3MKの委員の配転や懲戒処分および上述の労働者・事務職員の解雇といった直接労務者の労働権擁護のための現行法の適用の問題等は職場委員会の審理の権限外に属する性質の問題であるとして⁽¹⁷⁾いる。

ロ．第10条の人的適用範囲の問題

次にΦ3MK規則第10条の適用される労務者の範囲について、その解釈にかな

⁽¹⁷⁾ В. И. Скобелкин : Правовое значение постановлений ФЗМК <Вопросы трудового права на современном этапе> издательство московского университета. 1964. стр. 183—4

りのちがいがみられる。これはΦ3MKの同意を解雇要件とする労務者の職種をどの範囲に限定し、またどの範囲にまで拡大すべきかというΦ3MK規則の適用・解釈をめぐる論争のうちでも実践的にも理論的にもかなり重要な問題を含んでいる。ここに現われた解釈のちがいは単なる法解釈学上の意見の相違というよりは、むしろ今日のソビエト労組機構のなかにおけるΦ3MKの政治的・社会的機能の理解の多様性によるものと思われる。

1. 広義説

これはΦ3MKによる解雇の認可はその解雇が管理部のイニシアチブで行われる場合はその理由の如何をとわずあらゆる労務者において必要であるというア・イ・スタッフツェワに代表されるΦ3MKの権限の拡大化を意図するグループの見解である。⁽¹⁸⁾

同女史は先ず、労働紛議審理手続にかんする規則の附録第1号に列挙されている職種の労務者の解雇にはΦ3MKの同意を必要としないという10条の規定を限定的に狭く解釈するイ・エス・ドボルニコフの説(狭義説)⁽¹⁹⁾はそもそもΦ3MKの権限にかんする規則第10条の労務者の解雇手続と労働紛議審理手続とを同一視した結果によるものであると批判して次のように述べる。「労働法典に規定の事由による労務者の解雇の正当性と合法性の問題にかんするΦ3MKの審理を労働紛議の審理と同じ性質のものとは考えることはできない。労働紛議の場合、問題は管理部がその権限内で労働立法を正しく適用したかどうかということである。解雇の場合は管理部が労働立法の適用についてΦ3MKの同意をえるということが問題となる」

現にΦ3MK規則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

(18) 本稿では専らА. И. Ставцеваの次の2論文を中心に広義説の紹介を試みた。

拙訳：前掲スタッフツェワ論文，100—102ページ，および Вопросы трудового права в судебной практике <Научный комментарий судебной практики по гражданским делам за 1959 год> Госюриздат Москва, 1960. стр. 9—10

(19) 1958年8月14日付「トルード」紙参照。なお、同一意見は、次の論文にもみられるとスタッフツェワは述べている。

「管理部のイニシアチブによる労働契約の解除」(相談欄の無署名記事) <Социалистическая законность>1959г. No2. стр. 69

い。したがって、Φ3MKの認可のない労働者の解雇の全面的禁止規定はあらゆる労働者・事務職員に適用される。

これよりして、附録第1号の職種の労働者の解雇の場合でも「それが労働法的関係にある в трудовом правоотношении 企業・施設の 管理部の イニシアチブにより行われる場合には Φ3MK の同意が必要になる。例えば、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 (Φ3MK規則第14条)⁽²⁰⁾。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。したがって、当該労働者の解雇問題が生ずると工場委員会も企業長に合法的な解雇事由があるか否かを点検し、かつまた管理部のこの権限行使を認可すべきか否かの問題を解決しなければならぬ。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 (Φ3MKの同意なしに) 附録第1号の職種に任命され、また解雇される労働者だけがこの例外になる。また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 Φ3MK の同意なしに行われる」。しかし「いかながら、この問題については実際にはしばしばドボルニコフの解釈通り行われている。現在の慣行を改めて現行法通りにする必要がある」とのべている。

2. 狭義説

これは労働紛議審理手続にかんする規則の附録第1号の職種の労働者の解雇には一切 Φ3MK の同意を必要としないと云う通説で、この立場のカ・アブジャノフは上述のスタフツェワの見解を次の2点より批判する。⁽²²⁾

(20) ここで云う労働法関係とは、上級機関による服務手続が適用されない労働者の雇傭関係を云う。この場合労働紛議がしばしば附録第1号の職名一覧表を具体的に適用するさいの勝手な拡張解釈によって生ずる。なお、社会主義社会での労働法的関係とは一体何なのかということ自体が実は問題なのであって、このソビエト労働法学の端緒的問題は、労働法の適用範囲をめぐる伝統的論争とも関係している。

(21) Φ3MKの権限にかんする規則第14条

「Φ3MKは必要ある場合団体協約義務を履行せず、官僚主義を發揮し、事務遅滞を放任し、労働立法に違反する指導的労働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働者を任命するさいにはΦ3MKの意見を考慮して管理部がこれを行う」

(22) К. Абжанов: Трудовой договор по советскому праву. издательство <Юридическая литература> Москва. 1964. стр. 150

「附録第1号の職種の労務者を2分する根拠がわからない。これは現行立法や労働紛議審理規則からは出てこない。Φ3MKがこれらの職種の労務者の復職問題を審理しないかぎりその解雇にかんする管理部の命令を取消すことはできない」とし、また「我々の見解の正当性は、現在失効している労働法典第47条の旧備考⁽²³⁾の適用の実践がこれを間接的に証明している。それによると、労働法典第47条ハ項（作業不適格）によるあらゆる勤労者の契約の解除はPKKの決定による以外には行いえなかったが、同時に採用・解雇の権限をもつ労務者とかその職種が別表に示されるその他の責任労務者の解雇の場合には予め認可を必要としなかった。また彼らの解雇問題はPKKで審理されなかった」したがって、スタッフツェワの如き見解は慣行と一致しないという⁽²⁴⁾。

なお、このほかにΦ3MK規則第10条の適用にさいしてΦ3MKの同意を要する労務者についておよそ次のような問題がある。

① 労組委員会の委員の解雇には普通労働契約の解除の一般規定の順守のほ

23) ロシヤ共和国労働法典第47条(備考)「総ての企業および営造物(私営を含む)において、雇入および解雇の権限を有する者ならびに国営の営造物および企業、協同組合およびその他の公共団体におけるその他の責任ある地位の職員との間の契約解除については、争議手続または裁判手続によって提訴することを得ず、専ら官庁または管理部の服務規律によって上級の機関によって審理される。責任職員の職種表は全連邦的意義を有する国営の営造物および企業については全連邦労働組合中央評議会と協議してソ連邦労働人民委員部がこれを定め、その他の総ての営造物・企業および団体についてはロシヤ共和国労働人民委員部が定める。(1929年3月25日、ロシヤ共和国法令集第26号・274)「法務資料」第305号、13—14ページ

24) Б. Шеломовもスタッフツェワの著書「不当解雇された労働者・事務職員の復職」А. И. Ставцева: Восстановление на работе неправильно уволенных рабочих и служащих. Госюриздат. М., 1962г. (全128ページ)の書評のなかで同様な指適をしている。「労働紛議審理手続規則附録第1号の責任ある労務者の解雇にもΦ3MKの同意が必要という著書の見解(同書8—9ページ)もまた実践と一致しない。これらの問題のあるものについて著書の見解に理由のあることを否定はしない。これらについて印刷物で広汎な討論がなされればより有益であることは云うまでもない。ただこのような実務参考書でこのような議論をするのは、いささか時宜をえていないような気がする。著書は本書の28ページで附録第1号の労務者の解雇事件を裁判審理に移した方が合理的ではないかという見解を根拠づけている。現行法の完備のための諸提案をこのような実務書でするのは適切とはいえないが、これらの提案の多くには極めて興味があり注目に値する」<Советская юстиция>1962г. No.21. стр. 30

かに上級労組機関の同意が必要とされている⁽²⁵⁾ (労働法典第160条)⁽²⁶⁾。

しかし、附録第1号の職種にあり、かつΦ3MKの非専従委員である労務者の解雇手続について若干の裁判官は同様にΦ3MKのみならず上級労組の同意も必要であると考えていたようであるが、この点について1962年12月29日付のロシア共和国最高裁判所総会の決定第5条で、これらの者については普通の解雇手続⁽²⁷⁾、すなわちΦ3MKの同意だけで行われることになった。

これについてはア・イ・スタッフツェワも1960年12月15日付の「トルード」紙を引用して同じ見解をとる。「例えば、職場主任 начальник цехаのKが欠勤したので工場支配人は彼を免職にしなけれ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。Φ3MKの権限にかんする規則第17条⁽²⁸⁾ではΦ3MK委員は工場委員会の同意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なしには行いえない⁽²⁹⁾」ただし、Φ3MKの非専従の議長の解雇にはΦ3MKだけでなく上級労組機関(地区・市・州・地方・共和国労組委員会)⁽³⁰⁾の同意が必要とされる。

(25) В. И. Смолярчук: Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. Госюриздат. Москва. 1962. стр. 74

(26) 労働法典第160条「専従委員にはその任期終了ご当該企業・施設・組織において従前の仕事、もしくは選出前に遂行していたそれを下らない他の仕事が与えられる。

委員の解雇は労働契約解除にかんする一般規定を順守するほか上級労組機関の同意ある場合にのみ行うことができる」(1958年1月31日付ロシア共和国最高会議幹部会令により改正) Сборник законодательных актов о труде. Госюриздат. 1959. стр. 61

(27) Рассмотрение трудовых споров в суде—в вопросах и ответах—изд. <Юридическая литература> Москва. 1963. стр. 17, 22

(28) Φ3MKの権限にかんする規則第17条「Φ3MKの委員に選出されたために企業・施設・組織における仕事から解放された労働者および事務職員には、その全権終了後、当該企業・施設・組織における従前の仕事(職務)、もしくは賃金の低減をきたさぬ他の仕事(職務)があたえられる。

自己の基本的仕事から解放されないΦ3MK委員会の委員は、労組委員会の同意なしには企業・施設・組織から解雇されたり、他の仕事に移されることはない。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。」

(29) 拙訳: 前掲スタッフツェワ論文101—2ページ。В. Никитинский, А. Ставцева: Каким правами пользуются Φ3MK—справочная книга—, Профиздат. 1964. стр. 240

(30) В. Никитинский, А. Ставцева: 上掲書 стр. 239 および Справочная книга о

② 労働法典第37条・47条による解雇の場合も、労働契約の定期・不定期、また従事する作業の常時的・季節的・臨時的の如何をとわず、管理部のイニシアチブで労務者を解雇する場合にはすべてΦ3MKの同意が必要である。

しかし、契約期限の満了とか約定作業の完了により労働契約が解除されるような場合にはΦ3MKの同意を要しない。このような場合はΦ3MK規則第10条の⁽³¹⁾いうところの管理部のイニシアチブによる解雇とは関係しないからである。

またこのような場合、作業の性質が臨時的か季節的かあるいは期限付であるかは採用時に予め決められているのであって、管理部は命令で法関係を解除することによって労働法典第44条のロ項およびハ項の⁽³²⁾規定通り労働契約の条件を履行することになるから⁽³³⁾でもある。しかし、期限付の労働契約で雇傭されていた労務者が契約期限満了前に管理部のイニシアチブにより解雇される場合はΦ3MKの同意が必要になる。

③ 次に兼職者の解雇にはΦ3MKの同意が必要か否かという問題がある。この場合の解雇手続についてエフ・エム・レビアントとア・エス・パシコフは⁽³⁴⁾普通の労務者の解雇手続同様にΦ3MKの同意が必要と考える⁽³⁵⁾に対してイエ・ア・ガラバーノフは必要なしとする。

профессиональных союзах СССР. Профиздат. 1965. стр. 59

(31) К. Абжанов : Трудовой договор по советскому праву. изд. <Юридическая литература> Москва. 1964. стр. 149, В. И. Смолярчук : Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. Москва. 1962. стр. 74

(32) 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って消滅する。1つの所管官庁または所有者から他の所管官庁または所有者への施設・企業または経営の移転によって労働契約はその効力を失わない。」 Сборник законодательных актов о труде. Госюриздат. 1959. стр. 59

(33) 拙訳:前掲スタッフツェワ論文, 103ページ

(34) Ф. М. Левиант, А. С. Пашков : Роль советских профсоюзов в укреплении законности в области трудовых отношений <Вопросы трудового, колхозного и земельного права> — Ученые записки No. 274, серия юридических наук, выпуск II. — издательство ленинградского университета, 1959. стр. 61

(35) 「兼職者と労働契約を締結する条件の1つは、当該労働者が常時労働している企業・施設と兼職の企業のこの2個の企業の指導者の同意が必要である。兼職の企業の指導者が当該条件で労働をつづけることを望まないなら、つまり兼職について当指導者の同意

これについてカ・アブジャノフは次のようにのべている。「これらの両説はそれぞれ部分的には正しい。この問題の解決には1959年12月10日付のソ連邦閣僚会議決定『職務による兼職の制限』⁽³⁶⁾の規定のうちの兼職者の法的地位の特殊性に関するところを考慮に入れる必要がある。兼職者の労働法関係発生の必須要件は当該労働者が本職としている職場の管理部の兼職の承認である。その際同管理部は生産上必要とあらば何時でもこの承認を取消することができる。労働者の本職の企業管理部が兼職の続行を拒否すれば（兼職の）労働契約は破棄される。この場合当人が兼職をしている企業管理部の意思とは何ら関係なく契約は解除になる。

兼職者の行っている仕事に本職の労働者が採用されることも兼職者の解雇理由になる。上記のソ連邦閣僚会議決定には、空席となっているポストを本職の有資格者で充当する可能性がないと云うことが兼職者採用の条件の1つになると述べている。したがって、このような空席に労働者の採用の可能性があるとすることは、管理部が兼職者を解雇する権限を明白にもつということになる。

これよりして、(管理部が重要な職務に兼職を禁止している場合とか、別の労働者を定職に採用する場合には) 兼職者はΦЗМКの同意がなくとも解雇できると考える。法は常に兼職者よりも本職労働者の方を優遇することによっても間接的にこの考えの正しさが認められる。例えば、施設・企業・組織の労働者にたいする免税は兼職者には適用されない。また有給休暇とか未利用休暇の補償の支払は兼職労働には行われぬ」

しかし、労働法典第47条⁽³⁷⁾による兼職者の解雇の場合にはアブジャノフもΦ

がない場合労働契約は解除される。このような兼職者の法的地位の特殊性からして、管理部は労組委員会の同意なしに本人を解雇する権限をもつと云わねばならない。この点違った問題の解決をするФ. М. レビアントとА. С. パシコフには賛成できない。」Е. А. Г. олованова: Распоряжение трудового договора по инициативе администрации. <Правоведение> 1962г. No. 4. стр. 73 なお、コメントールも同一見解である。В. В. Караваев, А. М. Кафтановская, Р. З. Лившиц: Разрешение трудовых споров — Комментарий — 1960, стр. 40

(36) СП СССР. 1959г. No. 20: ст. 64

(37) 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

3MKの同意が必要としている。⁽³⁸⁾

④ なお、ソビエトにおいて解雇が、管理部のイニシアチブや労務者自身の希望による увольнение по собственному желанию⁽³⁹⁾ほかに、直接労働契約関

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) 被傭者が作業に不適格なことが判明した場合。
- (ニ) 被傭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) 被傭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) 被傭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

(38) К. Абжанов : Трудовой договор по советскому праву. изд. <Юридическая литература> Москва. 1964. стр. 151——2

(39) 第2次世界大戦勃発後の特殊な国際情勢のもとで一連の戦時労働体制がしかれたが、その一環としての1940年6月26日付のソ連邦最高会議幹部会令「8時間労働日制、7時間労働週制への移行、および企業ならびに施設からの労働者・事務職員の任意退職の禁止について」は任意退職 самовольный уход с работы や無断欠勤 прогул без уважительных причинを刑罰をもって禁止していた。

これらの戦時労働立法の大部分は終戦後、まもなく廃止されたにも拘らず、上記幹部会令は依然として効力をもちつづけた。任意退職・無断欠勤にたいする裁判上の責任が廃止になったのは、1956年4月25日付のソ連邦最高会議幹部会令によってである。これによって、不定期の労働契約をした労働者・事務職員の自由な希望による退職の権利を規定した、労働法典第46条は完全に復活することになった。現在、退職希望者には2週間前に当該企業管理部に申出ることのみが義務付けられている。

Увольнение по собственному желанию——в вопросах и ответах——(Юридические консультации для населения) изд. <Юридическая литература> Москва. 1964. стр. 7——11.

1940年6月26日付幹部会令については「法務資料」第305号157—9ページ参照のこと。なおこれについては、福島正夫「ソヴェト労働法の発展とその法典化の新段階」<法律時報>第32巻第3号(昭和35年2月号)72ページ、およびН. Г. Александров : Советское трудовое право. Госюриздат. Москва. 1963. стр. 103, 111.

係にない国家機関や社会機関の要請によって行われる場合がある。

すなわち、労組機関（労働法典第49条）⁽⁴⁰⁾、ソ連邦および連邦構成各共和国国家統制委員会、裁判機関は企業管理部にたいし労働者の解雇を要求する権限をもち、また企業の同志裁判所、ΦЗМК、国家商業監督局、ソ連邦財務統制監査局ならびにその地方機関は解雇の提案の権限のみをもっている⁽⁴¹⁾。このような直接労働契約関係の当事者でない機関のイニシアチブによる解雇の場合にΦЗМКの同意が必要なりや否やといった問題がある。（同志裁判所の提案による解雇の場合はすでにのべた⁽¹¹⁾）

例えば、国家商業監督局は小売価格の違反や商品の品質のごまかしや買手の誤算等を容認するよるような労働者の解雇を商業組織の指導者に提案する権限をもっているが、この場合の労働者の解雇にはΦЗМКの同意が必要か否かという問題がある。この問題は様々に処理されているようであるが、スタッフツェフは労働法関係の直接の当事者でない国家機関の提案による労働者の解雇の場合もΦЗМКの同意が必要であると考えている。⁽⁴²⁾

⑤ 組合員数が15名以下のためΦЗМКがなく、労組オルグ профорганизатор (профорг) しかいない企業（例えば商店・市場・食堂・建設区域等）での労働者の解雇の場合にΦЗМК規則第10条が適用されるか否か、適用されるとすればどのように適用されるのかといった問題が生じる。

企業の経営単位が小規模化するにつれて企業管理部対労組機関との権利・義務関係があいまいになり、かつ労働紛議が informal になれあいの所謂労働者の手続で処理される傾向があり適法性の侵反の恐れ十分にあるとすれば、このような末端労組の紛議審理手続こそ緊急に完備する必要が生じてきている。

エフ・エム・レビアントもこのような場合にもΦЗМК規則第10条の解雇手

(40) 労働法典第49条「すべての労働契約は労働組合の要求によっても解除できる。企業主が労働組合の要求に不服なときは紛議手続によって提訴することができる。」Сборник законодательных актов о труде. Госюриздат. 1959. стр. 61

(41) Т. М. Яменфельд: Прием и увольнение работников государственной торговли. Госторгиздат. Москва. 1962. стр. 59

(42) 拙訳:前掲スタッフツェフ論文. 102ページ。拙訳:前掲ミヤル論文. 78ページ
Г. М. Яменфельд:前掲書. стр. 67

続が完全に適用される、しかるに、実際には解雇問題が管理部だけで処理されており、このようなことは重大な違法行為として審理されねばならぬと指適する。⁽⁴³⁾

また労組オルグの権限にかんする規定がないからといって、労組委員会の同意や認可を要するような問題を管理部だけで処理することは許されないのであって、Φ3MKの代行をするかぎり労組オルグも多くの点でΦ3MKと同じ権限をもつことになる。例えば、社会主義競争の集計は管理部と労組オルグが共同で行うし、賃率ノルマの改訂は労組オルグの同意のみで行う。また時間外労働の実施や労務者の解雇もその同意ある場合にだけ行うことができると云われている。⁽⁴⁴⁾

(しかし労組オルグにΦ3MK規則が適用されるといってもそのすべてではない。例えば、労組オルグはKTCの一方の当事者(労働紛議審理手続規則第7条)であるので、Φ3MK規則第10条の2項のKTCの決定にたいする労務者の申立の審理ができないのは云うまでもない。したがって、この場合労務者は直接人民裁判所に上訴することは既述した(同紛議審理規則第24条、労働法典第171条⁽⁴⁵⁾)。また労組オルグは社会保障手当の指定(Φ3MK規則第11条⁽⁴⁶⁾)ができない(国家社会保険手当の指定および支給手続に関する規則第116

(43) Ф. М. Левянт: Об укреплении законности в область трудовых отношений <Вопросы трудового права на современном этапе> изд. московского университета. 1964. стр. 199

(44) В. Никитинский, А. Ставцева: Какими правами пользуются Φ3MK (справочная книга) Профиздат. 1964. стр. 235—6 なお、労働組合オルグ(プロフсоюзный организатор(профорг))と労組グループオルグ(профсоюзный групповый организатор(профгруппорг))を混同してはならない。後者は、班・集団・組・区域の労組員にたいするサービス向上のため労組グループの総会で選出される。その解雇はΦ3MKの同意なしには管理部のイニシアチブにより行われたいし、またその配転や懲戒処分も職場委員会あるいはΦ3MKの同意のうえで管理部が行う。(1960年10月28日付全連邦労働組合中央評議会幹部会決定確認の労組グループオルグにかんする規則) なおΦ3MKのない企業・施設でのKTCは労組オルグと企業・施設の指導者で組織される(審理規則第7条)が、万一労組オルグ自身が紛議の当事者であるような時はKTCの構成員にはなりえないので、この場合も直接人裁へ紛議が持込まれることになる。А. Ставцева: Трудовые споры, непосредственно подведомственные судам. <Советская юстиция> 1965г. сентябрь. No. 17. стр. 8

(45) 労働法典第171条「労働紛議の審理にさいして、KTCで両当事者の合意がえられない場合は、関係労務者は、委員会の会議の議事録の抄本が交付された日から10日以内に、紛議解決についてΦ3MKに申立の権利をもつ。

KTCの決定にたいして、関係労務者は同一期間内にΦ3MKへ異議申立ができる。労組オ

(47) 条)。この場合は地区・市もしくはグループ労組委員会が代って行う。

なお、競争試験により採用され一定期間は選抜されない労務者とか、選出機関で有給の職務に従事している被選挙労務者の解雇はΦЗМКの同意なしに行われることについては前述した。

ハ 解雇命令の法的効力の問題

既に述べたように、解雇についてΦЗМКの同意がなければ管理部のイニシアチブでは労働契約の解除ができない。ΦЗМК規則第10条に違反したΦЗМКの同意のない管理部の解雇命令は明らかに管理部の権限を逸脱したものである。したがって、通説は一般にそのような命令を無効(недействительный)の場合、しばしばюридически ничтожный「法的に意味がない」という用語が使用される)として⁽⁴⁸⁾している。

このため、「管理部の違法な解雇命令で解雇された労務者は直ちに復職になり、彼のために強制的欠勤(вынужденный прогул)期間中の賃金が当然に請求されねばならない。ΦЗМКの同意なしに管理部が労務者を解雇した場合、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

ルグと企業・施設・組織の指導者で構成される委員会の労働紛議の決定に労務者が同意しない場合、もしくは同委員会が両当事者の合意がえられない場合は、同一期間内に労働紛議解決の申立を人民裁判所にすることができる」Сборник законодательных актов о труде. Госюриздат: 1959. стр. 369—370

(46) ΦЗМК規則第11条「ΦЗ МКは企業・施設・組織の労働者・事務職員の国家社会保険を実現し、社会保険にかんする手当を指定し、労働者・事務職員にたいする社会保障機関の年金の指定にその代表者を通じて参加し、労働者・事務職員を療養地・保養所および休息の家に送り、労働者・事務職員およびその家族にたいする医療サービス機関を点検する……」Справочник профсоюзного работника. Профиздат. 1964. стр. 194

(47) 国家社会保険手当の指定および支給手続にかんする規則第116条

「本規則の手当は、労働者もしくは事務職員の作業現場(賃金の支給場所)のΦЗМК附属の社会保険委員会により指定される。労組職場委員会に附属する社会保険職場委員会のある企業では、同委員会が手当を指定する。社会保険委員会のない企業および施設での手当は、直接ΦЗМКが指定する。ΦЗМКのない小規模の企業や施設の労働者および事務職員にたいする手当の指定は地区・市もしくはグループ労組委員会がこれを行う」Государственное социальное страхование — Сборник официальных материалов — Профиздат. 1963. стр. 69

(48) Н. Г. Александров: Развитие советской демократии и некоторые вопросы трудового права <Советское государство и право> 1961г. No. 3 стр. 43

な明らかに違法な命令の結果仕事につけなくなった労務者は、裁判所の復職判決 גם 仕事につけない労務者と同じ権利をもつべきであると考える。両者とも其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務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。労働紛議審理手続にかんする規則第40条の保障は不法解雇ご復職判決の出た労務者だけでなく、明らかに不法で法的に意味のない管理部の命令により仕事につけない労務者にも当然あたえられねばならない。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」とア・イ・スタフツェワはのべている。⁽⁴⁹⁾

以上の通説にたいしてヴェ・イ・スコベルキンの次のような異説がある。「大抵の者 ΦЗМКの同意のない管理部の命令は法的に意味がないと考えているようだが これは決して正確な言い方ではない。何故なら、管理部の命令は多くの場合、一定の法律効果を伴い、法関係のそれぞれの当事者の権利・義務に影響するからである。例えば、解雇命令の公布によって賃金の支払は停止され、労働者の疾病の場合は一時的労働不能手当を受けられなくなり、もし当人が年金受給者の場合企業は年金の支払を停止する。また、解雇の型態が労働歴を中断させるようなもの場合は他の企業に採用された時の一時的労働不能手当の金額に関係し、かつまた労務者は年金の割増をうける権利を失うことになる。したがって、このような事から考えると、ΦЗМКの同意のない管理部の命令は法的に意味がないというよりも、むしろ違法といった方がより正確である」⁽⁵⁰⁾

(49) 拙訳：前掲スタフツェワ論文、99ページ、および前掲Н. Г. Александров論文стр. 45参照

(50) В. И. Сковелкин : Правовое значение постановлений ФЗМК <Вопросы трудового права на современном этапе> изд. московского университета. 1964. стр. 181—2

なお、彼はΦЗМКの同意のない違法な管理部の命令の執行の転換поворот(Umwandlung)が常に許されるわけではない。また管理部の行為が本質的に正当であっても、次の3つの場合は転換ができないとする。

- ① 賃金として支払われた金銭の還付のように、現行立法が転換を禁止している場合。
- ② 超勤の実施のようにその行為もしくはその結果が、その性質上反復しえない場合。

また、ゲ・ムチノフとヴェ・ニキチンスキーもΦ3MKの同意のない解雇命令は違法であり、被解雇者は無条件に復職になる。法的に意味がないということは事実上意味がないということではない。たとえその法令が法的に意味がなくとも一定の結果を伴いうる（違法な労働関係の発生と解除、違法な賃金やプレミアムを支払等）。Φ3MK規則第10条違反によって不当解雇された労働者の法的利益の補償の問題は（実は解雇以外にもΦ3MKの同意を必要とする問題が同規則に多数あるわけであるから）より一般的な問題の一部分にすぎず、他にも管理部の法的に意味のない行為の法的結果を除去するためのきわめて複雑な紛議が生じうるし、また現に生じているとする。⁽⁵¹⁾

結局、以上の解雇命令の法的効力の問題は単に法技術的に処理されてよい問題ではなくて、何よりも先ずΦ3MKの決定の法的性質の解明からはじめられねばならない。

これと関連してΦ3MKの監督機能は社会的性質をもつのか国家法的性質をもつのか、後者だとすればそれはどの範囲においてなのかと云った重要な問題が出てくる。

これについて、エフ・エム・レビアントおよびア・エス・パシコフはΦ3MK規則によってΦ3MKが管理部の労働立法順守にたいする監督権をもつことに

③ 医療相談委員会BKKの決定に厳格に従って配転になった結核患者の従前の職務へ復帰した場合のようにその転換が勤労者の利益にマイナスに作用するような場合。

51) その具体例に両論者は次のようなものをあげている。「レニングラードの某工場で出来高ノルマと賃率の改訂のさいに、労組委員会が個々の出来高ノルマの引上げ率について反対した。しかるに同工場の管理部は命令で委員会の同意なしに新しいノルマの導入を布告した。労働者の賃金がこのΦ3MKの同意しないノルマで支払われたので、これについて紛議が生じた。この紛議は労働者に有利に解決され、旧ノルマとの賃金の差額が支払われた。この具体的な紛議の解決は全く正当であり、Φ3MKの認可しない新しい出来高率は法的効力をもたず、適用されていない。

また、Φ3MKの同意をえていない超勤や休祭日の就業命令を順守しなかった労働者にたいする懲戒処分にかんする労働紛議が実際にしばしば発生している。違法であり、法的に無意味な管理部の命令に従わなかったことを労働規律違反として審理することはできないと思う。違法な命令を順守しなかった労働者にたいする懲戒処分は取消される」
Г. Муцинов, В. Никитинский : Юридические гарантии прав Φ3MK <Советская юстиция> 1961г. июль, No. 14. стр. 22—3

なったとしながらも、「この監督権をあまり広義に解釈するのは正しくない。同規則は管理部に義務的な指令を与えたり、法違反の場合に独自の制裁権を行使するような権限をΦ3MKに附与してはいない。そのようなことを行うには特別の権限が必要である」。現在Φ3MKの意思が法的効力をもつのは15~16才の未成年者の採用・超勤の許可・労働者の解雇の場合にすぎない。Φ3MKのこのような国家法的監督はその他の社会的監督と異り、一定の領域についてのみ行われる。この領域とは労組の参加なしには管理部が独自に決定できない労働・生活問題に限られるとする。⁽⁵²⁾

国家機関と社会団体の共同で採択される決定が漸次増加の一途をたどりつつある現段階において、これらの決定の法的性質や法的効力の問題の分析が必要になってきていることは云うまでもない。⁽⁵³⁾

なお既にのべたように、訴訟的労働紛議にかんするΦ3MKの決定のように国家的機能を遂行する性質のものについては、すでに規範的法令で上級労組機関の参加をみとめない特別の紛議審理手続があるかぎり、これを上級労組委員会や労組評議会が取消することはできない。

これについてヴェ・イ・スコベルキンは次のように云う。「管理部の何らかの行為にたいして同意をあたえないΦ3MKの決定とか、管理部と〈共同で〉あるいは〈共同決定で〉解決する問題にかんする決定は取消されないと云われているが、これも特別の紛議処理手続がない限り上級の経営機関や労組機関で共同で取消することもできる。上級労組機関は管理部の違法行為（全企業の休日の繰延べ、法の規定外の超勤）を無条件に認可したΦ3MKの決定を取消す権限をもっている。この決定取消によりΦ3MKの認可した行為を実施する管理部の権限はなくなる。管理部がこの取消を不当とみた場合は、管理部対Φ3MKの間の不合意の場合のそれと同じ手続で上級経営・労組間の合意によって処理され

52) Ф. М. Левянт, А. С. Пашков : Роль советских профсоюзов в укреплении законности в области трудовых отношений <Вопросы трудового, колхозного, и земельного права> изд. ленинградского университета, 1959. стр. 58—9

53) Советское административное право—общая часть—Госюриздат. Москва, 1962. стр. 215—218 しかし同書ではこの問題の分析が十分なされているとは云えない。

る。この場合労組からも異議申立ができるのは云うまでもない⁽⁵⁴⁾」

⁽⁵⁴⁾ В. И. Сковелкин : Правовое значение постановлений ФЗМК <Вопросы трудового права на современном этапе> 1964. стр. 182-3