

ソ連邦における労働紛議審理制度(2)

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年—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 …… 以下本号

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

3. 現行の労働紛議審理制度

ま え お き

以上のような社会的状況を背景にして、1957年1月31日付のソ連邦最高会議幹部会令で現行の「労働紛議審理手続にかんする規則」が確認制定されること⁽¹⁾になった。

さて、この新規則を考察する場合最近のソ連邦共産党および政府が強力に実

(1) 「ソ連邦最高会議公報」1957年第4号

施してきた工業建設管理制度の改革，それに伴う労組組織の改組，基層労組と
りわけΦ3MKの権限の著しい拡大強化，また特に労働関係の分野での社会主義
的適法性の遵守のための活動の一層の強化等の一連の政策をはなれて考えるこ
とはできない。1957年12月17日付のソ連邦共産党中央委員会の12月総会の決定
『ソ連邦労組の活動について』は労働法の厳格な遵守にたいする企業・組織指
導者等の責任強化の必要性を特に強調して、「団体協約上の義務を果さず，勞
働立法を系統的に遵守しない経営指導者の責任を強化する必要がある」とのべ
ている。⁽²⁾

新規則は要するに旧制度がこれまで歴史的にもっていた中央集権的な紛議審
理方式を根本的に改正し，基層労組の権限を拡大強化して紛議は発生した企業
内部で直接審理解決するよう審理機能の重心を紛議の発生現場に形式のうえだ
けでなく，實質上も移動させるため特にΦ3MKを労働紛議の實質的な処理機関
たらしめようというのがその改正の主なるねらいでもあったわけである。⁽³⁾（現場
即決主義）。したがって今日では大部分の紛議が殆ど現場で最終的に解決される
ことになっている。

ところで労働紛議は普通個人的（もしくは個別的）性質の紛議（訴訟的紛議）
трудовой спор индивидуального значения と集团的性質の紛議（非訴訟的紛
議）трудовой спор коллективного значения とに類別される。前者は既に
法に規定された労働条件を具体的に個々人に適用するさい企業管理部と個々
の労働者間に発生する紛議であり，例えば不当解雇・転職・復職・賃率の適用

(2) 1957年12月19日付の「ブラウダ」

(3) В. В. Караваев, А. М. Кафтаповская, Р. З. Лившиц : Разрешение тр-
удовых споров (комментарий) Госюриздат. 1960г. стр. 3

なお，今日の労働紛議審理制度の特色については，第27回日本比較法学会総会（1964年
5月31日，6月1日）での部会報告の要旨のなかで簡単にふれておいた。「比較法研究」
1965年 第26号 98—101ページ。

Φ3MK が労働紛議の實質的な処理機関となったということは，そのごの1958年7月15
日付のソ連邦最高会議確認の「Φ3MKの権限にかんする規則」，特に同規則第10条によ
って明かである。この点の考察を別稿で詳論する予定であるが，すでに参考資料として
ア・イ・スタフツェフ「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」を紹介しておいた。「香川大学経済論叢」第36巻 第1号，98—
111ページ。

・補償・超過勤務手当の支払にかんする紛議等がこれに属する。後者は企業管理部とΦ3MK間に発生する紛議であって、当該企業の労働者全体に共通するような労働条件の設定もしくは変更にかんする紛議を云い、団体協約や労働保護協定の締結・変更、新しい賃率の設定等をめぐる紛議がこれである。

現行法上このような労働紛議の類別がされているわけではないが（旧制度は訴訟的性質の紛議と云う法用語をもちいて実際に区別していた。旧規則第21条、1928年12月12日付「PKKにかんする規則」第10・12条参照）、しかしこの区別は現在もなお事実上存在しているし、労働紛議の管轄を決定する上でも今なお有効な概念になっている。⁽⁴⁾ 1957年1月31日制定のこの新規則は、この個人的紛議の審理手続を専ら規定したものであり、本稿が直接考察の対象にするのも、この種の労働紛議の審理制度にかぎられる。⁽⁵⁾

しかし、次に集団的紛議について若干ふれておくことにする。今日ではこの種の紛議は1933年の労働人民委員部と労働組合中央評議会の合併以後は、労働組合州委員会 обком профсоюза、労働組合州評議会 облпрофсовет、労働組合中央委員会などの上級労組機関とトラスト、コンビナート、ソフナルホーズや関係各省などの上級経営機関のあいだの直接交渉で解決される慣行になっている。例えば、ソフナルホーズの所轄下の企業ではソフナルホーズと労働組合評議会との間で、労働組合州委員会がある場合には労働組合評議会へ持込むまゝに、労働組合州委員会とトラスト、コンビナートもしくはソフナルホーズ支局の段階で問題を解決することになっている。労働組合評議会は経営諸機関と団体協約を締結し、またそれに関聯した企業管理部と労組間の紛議を最終的に解決する権限をもっている。⁽⁶⁾

(4) А. Е. Пашерстник : Рассмотрение трудовых споров. Юридическая литература. Москва, 1958 стр 24

(5) 新規則第10条は「KTC は企業・施設および組織において、一方の当事者たる労働者・勤務員と他方の当事者たる管理部との間に発生する一切の労働紛議を審理する義務的な初級機関である。……委員会は、労働立法・団体協約・労働契約・内部労働管理規則の適用に関連するその他の紛議を審理する義務的機関である。……」として KTC が個人的紛議の専属審理機関たることを明記している。

(6) 1957年8月17日付ソ連邦労働組合中央評議会幹部会決定確認の「労働組合共和国・地

以上のような現状にたいして、エヌ・グ・アレクサンドロフは理論的にはこのような労組機関と経営機関の間に発生する集団的紛議を審理するには、仲裁機関を設置するのが合理的ではなからうかと提案している。そしてすでに1928年8月29日付のソ連邦中央執行委員会と人民委員会議の決定（ソ連労働政府法律処分集 C3 CCCP 第56号、第495条）では、この種の紛議審理には労働人民委員部の代表者を議長として当該労組機関と経営機関の代表で構成する調停委員会もしくは仲裁裁判所を必要に応じて設置することができるという規定のあったのを想起する必要があると云う。確かにアレクサンドロフの云うように、ΦЗМКの権限強化と同時に企業長の権限が拡大したり、工業管理制度が地域別に再編成されている今日では、地方経営機関と地方労組機関の直接交渉で解決されねばならない問題の範囲が著しく増加の傾向にあるので、このような集団的紛議の調停・仲裁審理手続の法制化が極めて重要⁽⁷⁾になってきている。

ともかく今日のKTCでも、その審理事項からこの集団的紛議にかんするものが一般的に除外されている点は、1933年以後のPKKの場合と同様である。

現在個人的紛議の審理手続を直接規制する法規は、1957年1月31日付制定の「労働紛議審理手続にかんする規則」以外に、この新規則制定に伴う1958年改正の労働法典第16章。この紛議の裁判手続を規定するものとしては労働法典、民事訴訟法典および1957年9月13日付のソ連邦最高裁判所総会決定の「民事労働事件の裁判慣行について」等⁽⁸⁾がある。

なおこれ以外に審理制度のそのごの部分的改正・補足法規として、1959年1

方・州評議会規程」第2章参照。「ソ連邦労働組合中央評議会公報」1957年第16号、1ページ。なおすでに、1947年2月4日付のソ連邦閣僚会議の布令「企業における団体協約の締結について」（1947年2月19日付「イズベスチヤ」）のなかで、「経営団体と労組組織間の団体協約の締結過程で発生する紛議はソ連邦閣僚会議の決定に委ねられる問題を除き、所轄各省の同意にもとづいて全ソ労働組合中央評議会によって解決される」と規定されている。Сборник законодательных актов о труде. Госюриздат, 1959, стр. 447, стр. 30

(7) Н. Г. Александров: Советское трудовое право. Москва. 1963, стр. 350—351

(8) <Сборник законодательных актов о труде> Госюриздат. 1961. стр. 463

月27日付のソ連最高会議幹部会決定の「Φ3MKの同意のうえて管理部により解雇された者の労働紛議審理手続⁽⁹⁾について」および1960年1月9日付のソ連邦最高会議幹部会令の「労働紛議審理手続に関する規則の改正について」(附録第1号のうち第10項の追加に関するもの)⁽¹⁰⁾等があげられる。

(1) 労働紛議の審理機関

新規則上の労働紛議審理機関は次の3機関である。(第1条)⁽¹¹⁾

- 労働紛議委員会 (大企業の場合は、労働紛議職場委員会と全工場労働紛議委員会) комиссия по трудовым спорам (KTC)
- 製作所・工場・現地委員会 фабричный, заводской, местный. комитет профсоюза (Φ3MK)
- 人民裁判所 народный суд

大多数の個人的労働紛議が以上の3機関で審理されるが、これ以外に新規則も服務手続で上級機関が行う特別な紛議審理手続を規定している。(第33条・34条)

PKK, 調停・仲裁機関および人民裁判所がそれぞれ別個に独立した審理機関としてあり、PKKの義務的な審理事項以外は直接人民裁判所へも提訴できた旧規則とは異って新規則は次のような一元的な審理方式を採用している。すなわ

(9) 「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『Φ3MKの権限について』の規則に照応して、ソ連邦最高会議幹部会は次のことを決定する。

Φ3MKの同意のうえて管理部の発意で解雇された者の労働紛議は労働紛議委員会ならびにΦ3MKに異議申立をせずに直接人民裁判所で審理される。

労務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。」

(10) 「ソ連邦最高会議公報」1960年第2号, 第6項

(11) 新規則の全訳はすでに「香川大学経済論叢」第31巻第5号に発表したが、誤訳やそのこの部分的な改正もあるので新に参考資料として末尾に掲載する。

ち、一切の個人的紛議の義務的初級審であるKTCで問題が解決できない場合、例えばKTCで合意がえられないか(23・27条)、もしくはKTCの裁定に不服な労働者が異議申立をした場合(24条)、紛議は第2審のΦ3MKで審理される(28条)。その決定に不服な労働者、およびその決定が現行法違反と考える管理部は人民裁判所に提訴する(31・32条)といった審理方式を新規則はとっている。したがって特別な場合を除いて、原則としてΦ3MKや人民裁判所は紛議審理の第1審たりえないし、また人民裁判所としてもKTCやΦ3MKの予備審理をへない労働事件を審理する権限はない。⁽¹²⁾

以下新規則の規定する個人的労働紛議の審理機関の構成とその審理手続をみることにする。

(2) KTCによる紛議審理

イ. 構成

KTCは労働組合委員会もしくは労働組合オルグ профорганизатор のあるどのような企業・施設・組織にでも設置され、企業内で発生したあらゆる個人的労働紛議を直接現場で審理する義務的初級機関である。それはΦ3MKと企業管理部の同数の常任代表者で構成する(5条)。労組側の代表は労組委員会の委員のなかからΦ3MKの決定で、また管理部側の代表は企業・施設・組織(職場)の指導者の命令でKTCに派遣される。企業・施設・組織・職場等の指導者は管理部側の委員に、Φ3MKの議長は労組側の委員になることもできる。(6条)

各代表の人数はそれぞれの企業の規模に応じて両当事者間の協定で決定する問題であって別に一定していない。実際には双方から2名、3名、4名ずつ、時には5名位の代表が出る。この被選出委員の任期はΦ3MK委員の任期と同じ1年間である。KTCへの代表委員の選出方法は、普通Φ3MKが改選されて最

(12) В. В. Караваев, А. М. Кафгановская, Р. З. Лившиц: Разрешение трудовых споров (комментарий) Госюриздат. 1960. стр. 32

しかし、Φ3MKの同意のうえ管理部により解雇された者の紛議(1959年1月27日付ソ連邦最高会議幹部会決定)、Φ3MKや労組のない企業の、たとえば軍属や雇傭契約でコルホーズに勤務する労働者の紛議および家事使用人の労働紛議、Φ3MKに勤務する労働者の紛議(1957年9月13日付ソ連邦最高裁判所総会決定および労働法典第169条の2)はΦ3MKをへずに直接人民裁判所で審議される。

初の会議で選ぶことになっている。管理部側の代表委員は、管理部の命令で派遣される。ところが実際には法に違反して労組委員会の委員でないものが労働者側の代表に選出されたり、管理部側の代表に職場主任の代理とか平職員が出たりしている例が少なくないようである。⁽¹³⁾

労働組合の職場委員会のある大企業では労働紛議職場委員会 *цеховая комиссия по трудовым спорам* が設置され、その上に全工場労働紛議委員会 *обще-заводская комиссия по трудовым спорам* が組織される。(5条) 両委員会とも同一の組織原則にもとづいて組織され活動するが審理事項は若干異っている(25条)。なおソ連邦労働組合格約第47条は組合員15名以上の初級労組にФЗМК、15名以下の労組に労働組合オルグを設置すると規定している。したがって、ФЗМКのない小企業でのКТСの場合は労働組合の組織者 *про-форг* と企業の指導者で構成され(7条)、その裁定に不服な労働者は直接10日以内に人民裁判所へ提訴できる(24条)。КТСは労組と管理部の共同審理機関であり、その裁定は双方の合意によって採択される(19条)。

ロ. 権 限

КТСは服務手続で審理される紛議(33条)等の新規則第11条に規定される問題⁽¹⁵⁾、ФЗМКの同意のうえ管理部により解雇された者の紛議、家事使用人やФЗМКに勤務する労働者の紛議、ФЗМКや労組のない企業の労働者の紛議等⁽¹²⁾を除くと、労働者と管理部間に発生するあらゆる労働紛議を審理する権限をもっている。以上のような特殊な紛議を除くと、КТСは一切の個人的性質の労働紛議を審理する義務的な初級審理機関であるから(10条)、КТСをへずに紛議を第2審・第3審であるФЗМКや人民裁判所に直接持込むわけにはいかない。この点は特に旧制度と異なる新規則の特色といえる。(後述)

(13) В. И. Смолярчук: Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. Москва. 1962. стр. 26—29

(14) Справочник профсоюзного работника. Профиздат. 1964. стр. 158

(15) エヌ・グ・アレクサンドロフは新規則第11条が列挙するКТСの審議対象とならない紛議とは、個人的性質の紛議といえないもの乃至一般的意味での労働紛議とはいえないものであるから勿論КТСでは審議できないと述べている。この点は後で詳述する。

Н. Г. Александров: Советское трудовое право. 1963. стр. 352

職場 KTC の審理手続および権限は全工場 KTC のそれとほぼ同一であるが、ただ当該職場外の作業への移動と定員縮少による解雇にかんする紛議の審理は全工場 KTC のみの権限に属し、職場 KTC では審理できない (25条)。しかし、1959年1月27日付のソ連邦最高会議幹部会の決定で、Φ3MKの同意をえた管理部による解雇に関するあらゆる紛議は、KTC・Φ3MKを通らずに直接人民裁判所で審理することになったので、この第25条の定員縮少による解雇問題にかんする規定はすでに法的効力を失っている。また職場 KTC はその職場管理部のみならず、その上部にある全企業管理部と関係のある労働紛議をも審理する⁽¹⁶⁾。

全工場 KTC は職場 KTC で審理されたあらゆる紛議について、①労組職場委員会と職場管理部の代表者の間で合意がえられない場合。②労働者が双方の代表の合意により採択された職場 KTC の裁定に不満で異議申立をした場合に審理する権限をもつ。KTC、Φ3MK いずれにたいする異議申立も当該労働者のみが行うことができ管理部はできない⁽¹⁷⁾ (15・23・24・26・27条)。

ところが実際には Φ3MK へ労働者が異議申立しないのに、管理部の要請だけで KTC の裁定を Φ3MK が取消している事例がしばしばあるようである。例えば、ロスリヤチンスキー製材工場の労働委員会は管理部の申立で労働者クリヤーフの現場復帰にかんする KTC の裁定を取消している。このような事例

(16) В. В. Караваев, А. М. Кафтановская, Р. З. Лившиц : Разрешение трудовых споров (Комментарий) Госюриздат 1960. стр. 94

(17) Н. Г. Александров : Советское трудовое право. Москва, 1963. стр. 352. стр. 357

В. Караваев他 : Разрешение трудовых споров (Комментарий) 1960. стр. 50, 91
 管理部の異議申立ができない理由として、アレクサンドロフは管理部側は当該労働者と異って紛議の当事者であるだけでなく、労組側と同等の資格で裁定を下した KTC の構成員でもあるからだとし、審理の参加者としての法的地位に力点を置いている。コメントールでは、管理部の代表者は KTC で労組代表者側の提案に同意するか否かを自由意志で決定したのだから、KTC の裁定は管理部自身をも拘束するので異議申立はできない。労働者は KTC の委員でもないし、KTC の採択した裁定には本来同意権をもたぬから異議申立ができるとし、当事者の自由意志に力点を置いて考えている。いずれにせよ KTC の裁定が管理部側の代表の同意をえて下されたものであるからという点において同じである。

が生ずる背景には1958年7月15日付の「Φ3MKの権限にかんする規則」に法文化された今日のΦ3MKの権限強化の運用の適正化の問題が関連して考えられよう。以上のように既に合意のうえ採択されたKTCの決定を管理部側の一方的な提案でΦ3MKが取消した場合には、人民裁判所が当該労働者の異議申立⁽¹⁸⁾を受け受理するのは云うまでもない。

ところで、KTCが労働紛議の義務的初級審理機関であるということは、何も労働者がKTC以外に異議申立の方法をもたないという意味ではない。労働者はそれ以外にも関係上級機関とか関係公務員（例えば、検事局もしくは検事等）に異議申立をすることができるのであり、その申立を受けた機関は慎重審議のうえ適切な決定を下す義務がある（後述）。したがって、KTCが義務的な紛議審理機関であるということの意味は、既述のようにあらかじめKTCやΦ3MKを通らずには当該紛議が裁判所の審理の対象とはなりえないということでもある。

実際に、労働紛議の所轄をめぐって管理部とΦ3MKの間に意見の相違が生じた場合、管理部がKTCの審理に参加しない事例がよくある。このような場合、Φ3MKは上級労組や経営機関のたすけをかりて、それに参加するよう色々な措置をとっているようである。⁽¹⁹⁾

ハ. 異議申立・審理期間

新規則は、職場KTC→全工場KTC、全工場KTC→Φ3MK、Φ3MK→人民裁判所の各々の上訴期間は同じく10日以内と規定している（23条、24条、26条、27条、31条、32条）。しかし初級審であるKTCへの労働者の異議申立期間について別に規定がない。

このように異議申立の有効期間が初級審理機関であるKTCにのみ明文化されていないのは新規則の特色の1つである。異議申立は何時でも無期限になし⁽²⁰⁾

(18) Рассмотрение трудовых споров в суде (в вопросах и ответах) Москва, 1963, изд. Юридическая литература, стр. 40

(19) А. Е. Пашерстник : Рассмотрение трудовых споров. 1958. стр. 33

(20) В. И. Смолярчук : Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. Москва. 1962. стр. 40

うるとも考えられよう。しかし新規則第21条には金銭上の要求にかんする紛議の場合、異議申立をする期間 KTC は支払われるべき額を労働者に支給する裁定を行う（ただしその期間は3ヶ月以内）。また利用されなかった休暇の補償にかんする問題については、遑って2労働年度（極北地区は3労働年度）をこえてはならないという規定があるので、異議申立の有効期間が間接的にはあるが規定されたものともみられる。⁽²¹⁾従って非金銭的紛議については別段申立期間の制限がないことになる。いずれにせよ以上のように新規則が21条というあいまいな型でしか異議申立の期間を明文化しなかったため、今日もなお理論上も実務上も一つの論争点となっている。⁽²²⁾

KTCの紛議審理期間は申立受理から5日である（14条）。

なお、KTCは労働者の申立によって審議をはじめるのであり、普通管理部はKTCに申立ができないが、ただ次の場合にのみそれが許されている。すなわち、労働法典第83条の労働者が企業に加えた物質的損害の賃金控除について労働者がこれに不服な場合、管理部はKTCに申立ができる。その申立期間は14日である⁽²³⁾（労働法典83条の2）。

二. 活動手続（第12条—24条）

KTCの審理活動は労働者の申立で開始され、その申立はΦ3MK（もしくは労組職場委員会）が受理する。KTCの会議は普通勤務時間外に開かれ、2・3交代制の企業では関係労務者と証人が出席できるような時間に行われる（17条）。審理は必ず関係労働者の出席のもとで行われる。ただし、関係労働者の書面による欠席審理の希望があるか、もしくはKTCの再度の召喚にもかかわらず正当事由なしに欠席した場合はこの限りでない（15条）。

① Н. Г. Александров : Советское трудовое право, Москва, 1963. стр. 353

② В. В. Караваев他 : Разрешение трудовых споров. 1960. стр. 83—85

③ Сборник законодательных актов о труде, Госюриздат. 1959. стр. 359

В. В. Караваев他 : там же, стр. 49—50 なお、KTCが賃金控除を否認するか、KTCで合意がない場合、管理部にはそれ以上その裁定に異議申立をしたり、Φ3MKに持込む権限は与えられていない。

KTCの議長と書記の職務は、毎回の会議ごとに労組の代表と管理部の代表が交替で行うが、その際同じ会議の議長と書記の職務を一方の代表だけで占めることは許されない。したがって、同じ会議で労組側が書記になると管理部側の代表は議長の職をつとめるということになる(8条)。

会議の最初に関係労働者は一定の委員について忌避の申立ができる。この申立の採否は、それが管理部の代表委員である場合は企業の指導者、労組代表委員である場合はΦ3MKが決定する(18条)。必要とあらばKTCは証人を召喚したり、特定人に技術上・会計上の検査を依頼したり、管理部に關係書類の提出を求める等して同委員会の決定が入念な調査と事件の客観的真相を確認したうえでされるように努力する(16条)。

委員会の裁定が現行法規・訓令・内部労働管理規則・団体協約・労働契約等にもとづいて行われ、いわゆる社会主義的適法性の要請にこたえるものでなければならないことは云うまでもない(19条)。また金銭上の要求についての委員会の裁定には、労働者への支払額を明記することが必要とされる(20条)。

KTCの裁定の採択方法は両当事者の合意によって行われる(19条)。この点Φ3MKの場合単純多数決投票によるのと異⁽²⁴⁾っている。紛議審理の過程では労働者側の統一意見と管理部側のそれとが出され、相互に見解の相違があってその調整が困難な場合は、裁定は出されなくて、ただ議事録にそれぞれの意見を記載して合意のえられなかったことを記入する(22条)。エプシュタインはそれぞれの側内部で統一見解がえられない場合は、意見の対立が一掃されるまで審理を一時中断する必要があるとのべている⁽²⁵⁾。また逆にその内部で統一意見がえられた場合には、投票でKTCの裁定が採択されるわけではないのでKTCに各委員全員が出席する必要はないとアレクサンドロフは云う⁽²⁶⁾。

KTCで両当事者の合意がえられないため裁定を下せない場合、関係労働者

(24) В. В. Караваев他 : Разрешение трудовых споров (Комментарий) 1960. стр. 107, 113

(25) А. Л. Эпштейн : Новый порядок рассмотрения трудовых споров. <Советское государство и право> 1957. No. 7. стр. 56

(26) Н. Г. Александров : Советское трудовое право. Москва. 1963. стр. 355

は10日以内にΦ3MKに異議申立をする(23条)。KTCの裁定に不服な労働者は本人に同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Φ3MKへ異議申立をする(24条)。Φ3MKのない企業のKTCの場合(7条)は、その裁定に不服な労働者は直接人民裁判所へ提訴できる(24条後段)。

なおKTCの裁定にたいして管理部門が異議申立の権利をもたないことは前述したが、判例も同一見解をとっている。例えば、オロニーチェフ事件の判決のなかでロシア共和国最高裁判所民事合議部は「KTCの裁定は最終的なものであり、その裁定の変更は関係労働者の異議申立によってしか行えない」と述べている⁽²⁷⁾、また同一内容の判決は同じ民事合議部のヤロフ事件においても出されている⁽²⁸⁾。だが、旧制度では労働者のみならず管理部門もまたPKKの決定にたいして上級労働機関に監督手続によって異議申立ができたようである⁽²⁹⁾。

KTCの会議の議事録の写しは3日以内に当該Φ3MKと管理部門にそれぞれ交付され、またその抄本は同じ期間内に関係労働者にも交付されるか郵送される。同じ議事録は他の労働者や勤務員にたいし見えやすい場所に公示する(22条)。KTCにたいする技術上のサービスは企業側が行い、そのための労働者を管理部門は職務命令で任命する(9条)。

なお、1955年4月24日付のソ連邦最高会議幹部会令確認の「ソ連邦における検事監督にかんする規程」第13条・14条⁽³⁰⁾によると、労働者の申立のある場合とか、検事自身が管理部門の行為を違法と認定した場合には、検事はそのような違

(27) <Советская юстиция> 1958г. No.10

(28) <Советская юстиция> 1958г. No.8

(29) 「評価・争議委員会の決定に不服な労働者および企業もしくは施設の指導者は評価・争議委員会の決定に対し監督手続により訴願することができる」山之内一郎訳「ソヴェト労働法」下巻、164ページ

(30) 「ソ連邦における検事監督にかんする規程」

第13条(検事の異議申立) ソ連検事総長およびそれに従属する検事は、違法の命令・訓令・決議・処分・決定その他の行為につき、それを公布した機関またはその上級機関に異議を申し立てる。

検事の異議は、10日間以内に審議される。異議にもとづいて採択された決議は、異議申し立てた検事に通知される。

権限を有する者が、ある者の行政的責任をとう決定を、該当する機関にあたえた場合に、検事の異議申立があったとき、その機関は異議の審理がなされるまで行政罰の執

法な命令を出した機関もしくはその上級機関に異議申立することができる。したがって、検事は違法と考えたKTCの裁定についてΦ3MKに異議申立ができ、さらにΦ3MKの決定を違法と考える場合には人民裁判所に提訴できる。

ホ. 執行手続

KTCの裁定は義務的効力を持ち、どのような機関の承認も必要としない。その裁定に執行期日が記入されていない場合は10日以内に管理部によって執行される(35条)。同一期間内に管理部がKTCの裁定を執行しない場合は、Φ3MKは執行令状としての効力をもつ特別な証書を関係労働者に交付する(36条)。関係労働者としては、このような証書をKTCの会議の議事録の抄本が交付されてから1ヶ月以内に受取る権利をもっている(38条)。

執達吏はΦ3MKが交付して3ヶ月以内に彼に提出された証書にもとづいてKTCの裁定を強制手続で執行する(39条)。管理部が不当解雇や不当転職の復職にかんするKTCの裁定の執行を引延した場合、Φ3MKは不当解雇については当該労働者の強制的休職期間中の賃金、不当転職については賃金差額の支払にかんする決定を行う。この場合、賃金や賃金差額はそれにかんする裁定が出された日からそれが執行される期間中支払われる(40条)。

行を停止する。

第14条(訴願の取扱) 検事は法律の違反にかんする市民の届出および訴願があったときは、それを受理して検討し、法律の定めた期間内にこれらの届出および訴願を検査して侵害された市民の権利を回復し、市民の適法な利益を保護する処置をとらなければならない。「法務資料」第362号

В. В. Караваев 他: Разрешение трудовых споров (Комментарий) 1960. стр. 11, 92.

Н. Г. Александров: Советское трудовое право. 1963. стр. 357