

ソ連邦における労働組合の 要求による解雇について

中 村 賢 二 郎

- (1) はじめに
- (2) ロシヤ共和国労働法典第49条の適用の歴史
- (3) 同法典第49条の適用上の諸要件について
 1. 適用の人的範囲
 2. 適用事由
 3. 適用主体
 4. その他の適用上の諸問題
 - イ. ФЗМКの権限にかんする規則第10条との関係
 - ロ. 管理部の発意による労働法典第49条の適用
 - ハ. その他
 5. 労働法典第49条による解雇の異議申立手続
 6. 労働法典第49条による解雇の法的結果
- (4) コセンコ事件をめぐる若干の問題
 1. コセンコ解雇事件の裁判審理の経過
 2. コセンコ解雇事件にかんするソ連邦最高裁総会決定をめぐる論争
- (5) おわりに

(1) はじめに

ソビエト労働法では普通、解雇、すなわち労働契約の解消 прекращение を次の3類型にわけて考察する。労働者のイニシアチブによる解雇、管理部のイニシアチブによる解雇、第3者のイニシアチブによる解雇がこれである。とりわけ第3者のイニシアチブによる解雇はまた労組機関の要求による解雇、裁判判決による解雇、および軍隊召集による解雇にそれぞれわけて説明される。本稿が直接考察の対象とするのは、云うまでもなくこのうちの労組機関の要求による解雇である。

この労働組合の要求による解雇を規定した1922年制定の現行ロシア共和国労働法典第49条は、「あらゆる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、紛争手続によって提訴できる」とし、その紛争手続の具体的規定としては1929年5月13日付のソ連邦労働人民委員部および全連邦労働組合中央評議会の決定「労働組合の要求による解雇について」⁽¹⁾が公布されただけで、現在にいたるも労組機関の解雇要求事由とかその他の具体的適用要件については何ら法律上の規制がない。したがって、労働法典第49条の解雇要求事由とかその対象となる人的範囲などについても労組自身の自主的な決定に委ねられて、むしろそれが一般に広く慣行化していたといえるのである。また49条による被解雇労働者の法的救済手続についてもかならずしも明確にされていたわけではない。

このためあとで考察するように、ソビエト社会主義建設の各発展段階におけるソビエト労働組合の当面する社会的・政治的機能の変化におうじて、これらの諸要件はかなりその内容をかえてきたのである。また今日においても戦後変革された新しい労働法制的なかで49条の法的意味と機能をどのようにとらえなおすべきなのか定説があるわけではなし、むしろソビエト労働法典の重要な研究課題の1つになっている。

しかし、49条はソビエト社会主義建設の初期において実際に企業内のブルジョア分子や反組合的分子の摘発と一掃に重要かつ有効な機能をはたしていたのであるが、今やこれらの諸要因のすでに存在しない共産主義への漸次的移行期においては、ほとんど活用されることもなく、全く空文化し、現段階に応じたその法的意義とか適用要件の究明も何らされることなく看過されていたのである。

筆者の参考にしえた戦後のソビエト労働法の文献資料をみても本問題にかんする研究は他の分野と比較してはなほだ少く、労働法教科書においてもただ数

(1) Постановление Наркомтруда СССР и ВЦСПС от 13 мая 1929г. <Известия НКТ СССР>1929г. no. 24 本<決定>の邦訳は本稿の末尾に掲載する。

行の簡単な形式的説明しかされていない現状である。⁽²⁾

ソ連邦最高裁総会はコセンコ事件にかんする 1958 年 6 月 25 日の決定のなか⁽³⁾で、あいまいにされていたこのような 49 条の適用と解釈に一定の方向づけをあたえた。すなわち、あとでみるように同決定は従来労組の専決事項とされていた 49 条の解雇要求の事由を労働法典第 47 条が規定する管理部のイニシヤチブ⁽⁴⁾による解雇事由に限定するという見解を打出したのである。これは結果的には上級労組機関のこの面でこれまでもっていた権限に一定の枠を入れることになったが、同時にまたそのことによって従来 49 条による被解雇者にはなかった裁判所への提訴権を認めて司法的救済の道を開いたのである。

端的にいうと、この総会決定は企業管理部や労務者にたいして上級労組のもっていた既存の統制権を大幅に縮小するものであり、各方面に多大の反響をよ

(2) Советское трудовое право. изд. Ленинградского университета. 1966 с. 145, Трудовое право, изд. Юридическая литература, Москва. 1966. с. 271—272, Советское трудовое право. изд. Высшая школа. Москва. 1965, с. 152—153, Н. Г. Александров, Советское трудовое право. 1963. с. 218.

(3) <Бюллетень Верховного Суда СССР> 1958г. no. 5

(4) 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傭主の要求によりこれを行うことができる。

- ① 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。
- ② 生産上の理由により 1 ヶ月以上作業を中止する場合。
- ③ 被傭者が作業に不適格なことが判明した場合。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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）
- ⑦ 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。
- ⑧ 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）

びおこしたのである。特に労働法学者の間では、いち早くこの決定の意義や法解釈をめぐる論争が活潑化し、現段階における49条の意味があらためて問われることになる。

しかし、1958年6月25日のこの最高裁総会決定の方向はその直後、すなわち同年7月15日に制定の基層労組の権限拡大を意図した製作所・工場・現地委員会(Φ3MK)の権限にかんする規則との関連において考察する場合特にその意味が鮮明になってくる。^{(4)のイ}

だがこのような問題も次のような段階を迎えることによって、ソビエト労働法学界で本格的に論争されることになる。戦後各法部門における法典化と「立法の基礎」の制定作業の過程でロシア共和国労働法典草案が、つづいて1959年10月に「全連邦ならびに連邦構成共和国の労働立法の基礎」草案が発表されるや、これをめぐって1922年の労働法典制定以来補足修正されてきた労働諸制度を新しい現状に適合するようどのような型で今後のソビエト社会主義労働立法の中核ともなるこれらの労働法典や「基礎」のうちに取り入れるべきか、各労働法制にわたって再検討が試みられた。⁽⁵⁾このような作業のなかで労働法典第49条についてもそれをこれらの新立法のなかへ導入することの可否を直接の契機としてその法的意味や具体的適用要件にかんするかなり詳細な論争が、しかも1958年のコセンコ事件の最高裁総会決定を素材にして展開されてくるのである。

本稿ではこの論争の紹介のまえにまず49条の適用要件の変遷の歴史を考察し、現段階におけるその一般的諸問題を提示しておく。次にコセンコ事件とその最高裁総会決定の内容およびそれをめぐる論争の問題点をのべるなかで、このような決定と論争が現段階でなされねばならなかった諸要因と今日的意

(4)のイ. すなわち、同規則の諸規定のうち、とりわけ第14条の指導的労働者の任免提案権が上級労組のすでもつ49条の解雇請求権とどうかかわりあうのかという問題が出てくる。

(5) この法典化論争については、福島正夫「ソヴェト労働法の発展とその法典化の新段階——ソ同盟ならびに加盟共和国の労働立法の基礎——草案の発表に際して——」『法律時報』第32巻第3号、通巻第360号、2月号、70—82ページ参照。なお同論文の末尾には、1959年10月発表の同基礎草案の邦訳がある。

味を究明する。

(2) ロシヤ共和国労働法典第49条の適用の歴史

ソビエト国家は労組に労働立法順守のための国家的監督や労働保護状態の社会的統制を行う広汎な諸権限と種々の手段をあたえているが、この権限の1つが労働法典第49条である。これにもとづいて、労組は自らの独自の判断によりあらゆる労働契約を解除できるのである。

しかし、49条にはその具体的適用条件や範囲、例えば契約解除の要求のしうる労組機関、適用対象となる労働者の種類・範囲、契約解除の要求事由などについて何ら詳細な規定がない。ただ同条の適用細則として、前述したように1929年5月13日付の決定があるのみで、同規則も異議申立の当事者・その期間等の手続にかんする問題しかふれていない。したがって、このような不完全な規定を組合活動のなかで実際に具体的に適用するにあたって当然発生するものもろの問題は特に重要な意味をもってくる。

49条の適用上の諸問題を紹介するまえに、まずこのような事柄がソ連邦の社会主義建設の各段階でどのように適用されてきたのか、その歴史を探っておく。これらの規範が適用される一般的情况の変化に応じて、法規範の意味内容や社会的機能も実際に変化してきたことが確かにみられる。

あらゆる労働契約の解除を要求する労組の権限が立法手続で確認されたのは、1922年のロシヤ共和国労働法典が最初である。それまでは原則として労働協約によって確認されていたといわれている⁽⁶⁾。

49条がもっとも広く適用されていたのはネップ初期である。しかし当時全連邦労働組合中央評議会と労働人民委員部の一連の指令や解釈は49条の適用範囲や手続および労働契約解除請求権をもつ労組機関の範囲をごく一般的に定義していたにすぎない。この時期には49条は主として国民経済のなかで資本主義的諸関係の強化をたすけ、労働者階級の利益に反するような行動をする者(スト

(6) М. И. Никонов и Е. И. Черенков, Увольнение с работы по требованию профсоюза <Советское государство и право>1958г. no.8 с. 109

破り、反組合的分子など)にたいして適用されていた。

20年代はじめの裁判慣行では労組の要求する解雇はもっとも色々な事由によって理由付けられていたようである。「1925年度民事労働事件にかんするロシア共和国最高裁判所判例集」によると、49条は「自己の職務上の義務の遂行にたいする極端な怠慢や時には犯罪行為」、「管理者の指図にたいする不履行」とか、「非組合員として労組のメンバーから追放する必要な場合の政治的判断」によって解雇するさいに適用されていたとみられる判例がある。⁽⁷⁾

また、49条は非組合員が不労所得をえ、企業での労働を自己の階級的所属をいんべいするカムフラージとして利用しているような場合、労働者や事務職員の間で組合加入に反対するアジテーションを行った労務者にも適用された。同時にまた労働者の生活状態を変化させ、あるいは小作人もしくは徒弟と個人経営者間の契約においてしばしばみられた隷属的性格の労働契約を解除するためにも同条が適用されたといわれている。⁽⁸⁾しかし、非組合員を組合員と交替させるために同条を適用するようなことは、云うまでもなく組合員たることの任意性の原理をおかすことになるので許されなかった。⁽⁹⁾またこの時期に後程問題となる「49条による労働契約の解除は労組の自由裁量権であり、裁判手続によって被解雇者は異議申立できない⁽¹⁰⁾」というテーゼが裁判慣行のなかで形成されてくるのである。

しかし第1次5ケ年計画のはじめになると、すでに49条の適用の実務は急変する。その利用度は著しく少くなる。1929年になるとこの条文の内容を非常に制限した新しい解釈がなされるようになる。この頃のある文献では、次のような解釈がされている。「49条は反組合的分子、すなわち企業内での紛争の場合に一般の労働者大衆に反対する人たち（これは私企業においてたまにみられる）、

(7) <Практика Верховного суда РСФСР по гражданским трудовым делам за 1925 год> под ред. А. М. Стопани, Юриздат. М., 1926, с. 8, 62, 102, 119,

(8) М. И. Никонов и Е. И. Черенков, указ. статья с. 109

(9) см. <Вопросы труда> 1924г. по. 10, с. 156

(10) <Практика Верховного суда РСФСР по гражданским трудовым делам за 1925 год> под ред. А. М. Стопани, Юриздат. М., 1926, с. 8

組合規律の悪意の違反者などと労組が闘うことを保障する目的をもつ。非組合員を組織労働者と代替するための解雇、また農業関係者や同一企業に就労する家族員の一人の解雇、あるいはまた雇用労働を規制した法律や労働協約の条件に違反して雇用された労務者の解雇、選挙権を剝奪された者の解雇などのために49条を適用するのは誤っている。解雇が普通の手続でなしうるのに、49条を適用するのは誤っている⁽¹¹⁾」かくして、すでに1929年には49条の適用は反組合分子（もっぱら私企業の）と闘う場合にかぎられていたのである。

工業における資本主義的要素が一掃されたのちには、49条はきわめて稀にしかな適用されなかった。このようにして1936年のスターリン憲法採択ごには49条の意義は一般に失われていくのである。1938年には国立銀行対チェキーチェフ事件にかんするソ連邦最高裁判所民事裁判合議部の決定があって、これが労組の要求する解雇問題に若干ふれている。しかしこの決定では「本件についてチェキーチェフを解雇する労組機関の決定は何もないし、反対に本件では銀行労務者労働組合中央委員会が1938年5月27日付の決定のなかでチェキーチェフにたいし問題解決のために裁判追訴機関に申立てるよう勧告している」という事実がみられる。この決定以後、後述の1958年のコセンコ事件にかんするソ連邦最高裁総会の決定が出るまでの20年間というもの労働法典49条にかんする裁判慣行は全く発表されていないとエリ・ヤ・ギンツブルグは云う⁽¹²⁾。

1936年憲法採択ご労組自身が49条の適用をやめ、チェキーチェフ事件にみられるように、むしろ労組自身がそれに関する自らの権限を裁判所に移譲するといった消極的態度を生み出すその直接の原因を単に資本主義的要素の一掃と

(11) <Основы трудового законодательства Союза ССР и союзных республик> под ред. В. В. Шмидта, изд. <Вопросы труда> М., 1929, с. 191—192

(12) <Сборник постановлений Пленума и определений Коллегий Верховного суда СССР. 1938 год и первое полугодие 1939г.> Юриздат. М., 1940. с. 175

(13) Л. Я. Гинцбург, Об увольнении по требованию профсоюзов <Советское государство и право> 1959г. no. 12. с. 82

しかし、すでに1949年のソ連邦最高裁民事事件合議部のある決定では「47条に規定しない事由による労務者の解雇」は誤りであることを指摘している。このような最高裁の見解が1958年のコセンコ事件にかんする最高裁総会決定の下地になっていたとも考えられよう。<Судебная практика Верховного суда СССР> 1949г. no. 4. с. 28

か、そのごのソビエト社会主義社会の構造的基盤の急速な変化といった社会的・経済的要因のせいにもみすることはできないであろう。それは1930年代前半のソビエト権力の社会主義法にたいする理解の転換と新しい方向設定の問題、20年代の法における政治的契機の重視から30年代後半の法的安定性への強調、革命的適法性にたいする姿勢の変化といったものと深くかかわりあいをもっていることは云うまでもない。

このような状況を背景として1958年のコセンコ事件にかんする最高裁総会決定のなかで49条の新しい解釈が出るのであるが、ギンツブルグの指摘のように、チェーチェフ事件以後これにかんする裁判慣行が全く発表されていないことが、49条が実際に全く適用されなかったことを意味するか否かは別としても、その法的機能の低滞していたことは確かであろう。これと関連して同条の今後の適用の可能性と合目的性に疑念をもつ法学者の若干いたことも事実であろう。

このようなところから戦後、「以上のことは何ら驚くべきことではない。労働の権利にかんするソ連邦憲法第118条が有効な^{(13)のイ}もつて、任意の労働者の解雇を要求する労組の「自由裁量権」を規定する規範としてかつてのような意味において、労働法典第49条を保持しておくことは正しくないであろう。労働の権利からは直接労働関係の安定性の原則が出てくる。⁽¹⁴⁾」といった社会主義的適法性の順守の視点から49条の労組の自由裁量権にたいし一定の制限と明確化をもとめる意見が出てくる。

しかしまた他方では、そのごも「実際には極めて稀とはいえ、仕事の上で官僚主義的歪曲をし、労働保護や安全技術上の要請を履行しない者にたいして49条が適用されていた」ことを指摘しながらも、「49条がほとんど適用されなくなったのは、このような根拠が失われたからではなく、労組が自らに附与された

(13)のイ ソ連邦憲法第118条「ソ連邦の市民は、労働の権利、すなわち、労働の量と質に応じた支払を伴う保障された仕事をえる権利をもつ。労働の権利は国民経済の社会主義的組織、ソビエト社会生産諸力のたゆみない発展、経済恐慌の可能性の除去および失業の解消によって保障される。」

(14) Л. Я. Гинцбург, Об увольнении по требованию профсоюзов <Советское государство и право> 1959. г. no. 12, с. 82

権限を十分に利用しなかったためである⁽¹⁵⁾という反省のもとに、1958年の「Φ 3MKの権限にかんする規則」に特にみられるような基層労働機関の権限の強化・拡大の傾向のなかで、49条の法的機能の新しい意味づけがとわれることになる。

(3) 同法典第49条の適用上の諸要件について

以上みたように49条が適用されるソビエト社会主義社会の発展の各段階に応じて、この法規の意味や法解釈にもかなりの変化があらわれるのであるが、これは1つには、既にみたように労働組の労働契約解除要求の権利に何ら法典上その他の立法上の制限がなく、その適用範囲の規制が全く労働組自身にまかされていたためである。したがって、この権限を実際上行使するさいに生ずる法律上の諸問題は社会主義建設の各発展段階において労働組自体におわされた政治的課題によって重要な影響をうけ、その意味内容をかえたのはいうまでもない。

ここでは現段階におけるこれらの諸問題をまず次の3事項について紹介する。

1. 適用の人的範囲

労働法典第49条は「あらゆる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、紛争手続によって提訴できる」とのみ規定して、その労働契約や労働者の種類・範囲については何ら具体的にふれていない。49条は普通、勤労者の権利の重大な侵害を許すような指導的労働者に適用されている。この勤労者の権利の重大な侵害とは、具体的には例えば、「安全技術や労働保護規則の不順守、労働者の不当解雇、賃金支給期日や手続の違反、労働時間や休憩時間にかんする立法の違反、婦人や未成年者を重労働に参加させること、管理部による労働協約の系統的不履行、住宅・生活条件の改善にかんする労働者の要求無視、法が労働組にあたえた権限の抑圧もしくは違

(15) М. И. Никонов и Е. И. Черенков, указ. статья. с. 109

反」などがあげられるとされている。⁽¹⁶⁾

主として管理的職員の違反行為が同条の対象となる理由は、責任ある地位の労働者の行為が応々にして労働立法の違反や勤労者の権利の侵害をともないがちであるからであるといわれる。しかし、49条適用の要件としての違法性を上例のような行為に限定しなければならぬ法的理由は何もないのであって、「その職務につけておくことが生産の利益や集団の利益に損害をもたらず場合」というふうに違法性概念を広く解釈すれば当然に幹部でない平の労働者 рядовой работник（例えば系統的に勘定をごまかす企業の会計係、不正な賃率を故意に適用する規準化係員、寄宿舎生活に必要な条件の設置を配慮しない寄宿舎管理人など）も適用対象となりうる⁽¹⁷⁾といった説もある。

したがって、このような見解からすると違法性概念の設定規準如何によって49条の人的適用範囲が決定されることになる。⁽¹⁸⁾

だが一般には労組の要求による解雇は指導的職務の労働者にたいしてのみ行うのが合目的であり、普通の労働者とか平事務員に適用すべきでないというのが通説のようである。49条からは直接このような解釈が出てこないが、労組の

(16) E. Боровская и Р. Лившиц, О расторжении трудового договора по требованию профсоюз <Советская юстиция> 1958, no. 3, с. 41

(17) E. A. Голованова, Увольнение по требованию профсоюзных органов (в порядке обсуждения проекта КЗоТ РСФСР) <Правоведение> 1959. no. 3 с. 105

ガラバーノワは、このような例として、次の事件をあげている。「ペルム市のある学校の印刷所職員が次のような事情により労組委員会に申立てられた。この学校の印刷所にK夫婦がともに就労していた。夫は同印刷所の支配人であり、妻は製本工で夫の直接の監督下にあつて働いていた。同印刷所は小規模で部門別の製本工場もなく、したがってK夫妻が夫の仕事上の指導に従わないため2人の共同作業は仕事に損害をあたえた。2人の間にはしばしば労働時間にかんする争いが生じ、このような鬱積した諸事情が正常な作業を妨げた。いうまでもなく、労組委員会はこのような問題にタッチしなければならない。もし万一K夫妻が同意しないために配転させることができない場合は、労組の州委員会にK夫妻の解雇を申出なければならない。（上例は1922年12月21日付のРСФСР人民委員会議の指令<СУ РСФСР, 1923г. no. 1, ст. 8>違反が解雇事由となっている。同指令は親族もしくは姻戚関係にある者が相互に従属関係にある同一企業の公務につくことを禁止したものである。この場合47条のどの号も適用できない。）」

(18) 「まさに違法の性質が労組の要求によって解雇すべき労働者の範囲を確定する一定の標識になる。」 E. Боровская и Р. Лившиц, указ. статья, с. 42,

慣行はこのような問題の処理の仕方をしている。この説はロシア共和国労働法典草案第32条にも反映されており、また1966年に出版された労働法典のコメントールにも同じような解釈がされている。⁽¹⁹⁾ 49条をФЗМК規則第14条と関連させて解釈する今日の一般的傾向からしてもこのような解釈が支持されているのであろう。⁽²⁰⁾

ある文献ではこれを次のように説明している。「今日 49 条を一般労働者や平事務職員に適用するのは合目的でないし、許すことができないと思う。同条を普通の労働規律違反あるいは社会主義的社会生活規則違反に適用する必要も

(19) Комментарий к законодательству о труде, изд. Юридическая литература, М., 1966. с. 107. また<ソビエト労働組合>誌上のコメントールも同一見解である。<Советские профсоюзы>1965. no 19, с. 46

(20) 「ФЗМК第14条はどのような労働者にたいして上級労組が49条による解雇を要求できる権利をもっているかを間接的にはあるが示している。このような労働者の範囲とは、普通の紛争審理手続にかんする規則の付録第1号の一覧表の公務員にかぎるべきである。」К. Абжанов, Трудовой договор по советскому праву, 1964. с. 171. 1966年の労働法教科書も同一見解である。Трудовое право. изд. Юридическая литература, Москва, 1966. с. 272,

労働紛争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（部長）、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、連邦・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局の部局長。
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働者。
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。
10. その役職がコンクールで交代する芸道家および劇場・合奏団・オーケストラ・合唱団・音楽協会やその他の演奏家団体の創作活動家。(1960年1月9日付ソ連邦最高会議幹部会令で追加)

ないと思う。このような考えは勤労者大衆の教育という労組の主要な課題の要求にもとづいている。この課題は一般労働者および平の事務職員については何も49条を適用しなくとも労組によって首尾よく解決されている。このような見解は全連邦労働組合中央評議会と労組中央委員会の実務によって支持されてい

(21)
る」

たしかに、カ・アブジャーノフも言うように、「どんな場合に労組機関が解雇を要求できるかということは49条からは明らかにされない。49条は労働権の侵害者と労働組合が自己の課題を実現しようとする活動を妨害するような者にたいして向けられる。この条項は勤労者の利益や労組機関の権利の擁護のために重要な原理的な意味をもっていた。それは労働者の権利を圧迫し、恣意をゆるし、労働立法や労働協約に違反する管理部員を解雇する権利を労組にあたえる。まさにこの点において49条の基本的な政治的意味がある。」といえよう。⁽²²⁾

49条を平事務職員に悪用した適例がまさにコセンコ事件なのである。いずれにせよ、労働法典第49条により労組機関の解雇要求しうる人的範囲を明文化しておくことの必要性が一般にいわれている。⁽²³⁾

2. 適用事由

49条適用の人的範囲も要するに労務者のどのような行為を違法とするかによって自ら決定するのであるが、同条は労組機関が解雇を要求できる作為・不作為概念を何ら明記していない。文献ではよく「49条の対象となる労務者とは<当人が職務についていることが、何らかの理由により労働組合員の利益に反するような者>」とか、それが適用されるのは「当人が生産にとどまることが生産の利益に、したがってまた組合員の利益に反するような場合」としているが、⁽²⁴⁾

(21) М. И. Никонов и Е. И. Черенков, указ. статья, с. 110

(22) К. Абжанов, указ. работа, с. 171

(23) 例えば, Е. А. Голованова, Прекращение трудового договора, 1966. с. 157

(24) М. И. Никонов и Е. И. Черенков, указ. статья, с. 110, なおユ・オルロフスキーは49条の適用要件を次のようにいう。「同条適用の実践によると、当該労組機関

このような定義はあまりにも一般的・抽象的であり、誤った解釈をまねきやすい。

「労働組合員の利益に反する」ような行為は色々列挙できよう。例えばまえにもあげたように、自己の作為もしくは不作為によって労働者・事務職員の利益を無視し、現行労働立法に違反し、労働協約を系統的に履行しなくなり、労働者の生産・生活上の諸条件の改善にしかるべき配慮をせず、生産の安全技術の状態に無責任な態度をとり、労組機関の要求を無視するような管理部の経営労務者の行為などもそれにかぞえることができる。

しかしまた、以上のような職務上の行為ではなくて、「組合費不払、公的に委ねられた仕事の履行拒否、グループ内でのあるまじき行為」などをもって直ちに「組合員の利益に反する」行為として労組が解雇を要求することはできない。このような場合は社会的制裁をもちうべきであり、49条はむしろ勤務あるいは職務上の違反に限定して適用すべきであるという説もある。⁽²⁰⁾

またロシア共和国労働法典のあるコメンタルでは、49条を労働者の生活サービス⁽²¹⁾を職務とする工場の食堂労働者や守衛に適用できるとのべているが、このような法解釈にたいして「49条の適用範囲をこのような生活サービスを職とする人に限るのは、労組の利益を狭く解釈することになり、同条の適用の実際において労組機関を誤って指導することになる。現状では労組員や労組機関の利益を生活利益といったものだけに限ることなく、全体としてもっと広く理解

(地区以上)がこの権限を利用するのは、主として当該労働者を就労させておくことが、生産の利益に反し、さらに企業管理部に労働者解雇の問題を提起するイニシアチブも、またこのような解雇の公式の事由もない場合である。労組機関の要求が労働者解雇の独自の事由となっており、47条の各号によって何ら具体化されないことを指摘しておくことは重要である。」Ю. Орловский, Правовые вопросы подготовки и использования рабочих кадров <Социалистический труд> 1959 no. 11, с. 26

25) Н. Травинин и М. Эдельман, Статья. 49 кодекса законов о труде РСФСР нуждается в конкретизации <Социалистическая законность> 1958. no. 3 с. 61

しかし、この説は、ここでいう職務上の違反もしくは不作為が労働法典第47条の規定するそれらと完全に一致するとは限らないとみる。そして次のような49条前文の修正を提案する。「労働契約は労働者の職務上の作為または不作為が労組の各メンバーの利益に反する場合に、地区以上の労組機関の要求によって解除できる」

すべきである。労組の活動はきわめて多面的であり、労働者・事務職員の集団をして生産上の課題を解決するよう動員することにむけられる。この課題を解決してのみ勤労者とりわけ労組員の生活上の利益を満足させる現実的可能性がある。勤労者の生活サービスにかんする仕事を担当する何らかの労務者が職務上の義務をおこたる場合は、労働法典第47条4号によって解雇できる。管理部がこのような労務者にたいし必要な措置をとらない場合にだけ49条を適用できるといふ批判⁽²⁶⁾が出てくる。

このように49条を適用する場合の違法行為を「組合員の利益に反する行為」と一般的・抽象的に定義しても個別的事例によってそれぞれその解釈内容を異にするから、そのより詳細な考察は判例などを具体的に検討する以外にないが、わが国の現状ではこのような文献資料を参考にすることができない。ただ、コセンコ事件にかんするソ連邦最高裁総会決定とそれをめぐる労働法学者の論争の分析のなかから最近の同条にかんする解釈の論点とか一般的傾向をある程度さぐることができる。それによると、49条の解雇事由を労働法典第47のそれに限定し、49条の解雇事由の独自性・自判性を否認する説から同条の解雇事由をΦЗМК規則第14条のそれに還元するといった説まで多種多様であるが、一般的傾向としては、49条の解雇事由を従来のように労働慣行として放置しておくことなく、何らかの客観的な法的規準にもとづいて、限定し明確化しようという姿勢がみられる。

3. 適用主体

労働法典第49条の補足規定である1929年5月13日の「労働組合の要求による解雇について」には、解雇要求のできるのは地区 район以上の労組機関であると規定している。これはΦЗМКや単なるグループ委員会・労組総会・協議会といった労組機関のこのような要求が何ら企業管理部を法的に拘束しないことを意味する。もしこれらの機関の要求にもとづいて管理部が解雇をした場合、そ

(26) М. И. Никонов и Е. И. Черенков, указ. статья, с.110

の解雇自体違法であり、上級労組機関によって破棄される。

ところが労組州委員会・中央委員会はこの要求の権限をもっているのに、解雇の問題提起だけに終わっている例が屢々ある。1957年8月17日付全連邦労働組合中央評議会幹部会決定確認の「共和国・地方および州労組評議会規則」第2章では、これらの機関が労働立法の違反に責任のある経営指導者やその他の公務員を罷免する提案のできることを規定している。すでに49条でこれらの機関に解雇要求の権限のあることからすれば、この規定自体がおかしいといえる。⁽²⁸⁾

また実際によく現地委員会が49条の要求をする場合がある。Φ3MKはΦ3MK規則第14条により解雇の問題提起ができるが、これは管理部にとり義務的とはなりえない。すなわち、この場合の問題提起は提案としての性質をもつものであって、49条のように管理部を義務付ける要求といった性質のものではない。したがって、この場合49条の予定するような法的効果を管理部に生ぜしめない。このような提案が解雇要求といった性質をもつためには、すなわち管理部にとって義務的となるためには地区以上の労組機関により支持されねばならない。普通は管理部がΦ3MKの意見に従わず、当該労働者も態度をかえないような場合に、地区労組委員会はΦ3MKを支持して49条により解雇を要求するのである。

ところが最近では管理部が49条にもとづいて労働者を解雇する場合、しばしば労組の総会の決議やあるいは現地委員会の決定を引合いに出して行っている事例がよくみられる。⁽²⁹⁾このような解雇は決して合法とはいえないであろう。し

(27) Положение о республиканском, краевом и областном совете профсоюзов <Сборник законодательных актов о труде> Госюриздат. 1959. с. 447

(28) Е. Боровская и Р. Лившиц, указ. статья, с. 42

(29) 管理部が現地委員会の提案によって労働者を解雇する権限をもっていることはΦ3MK14条からも明らかであるが、この場合解雇は「労働法典47条と現行立法の規定する事由にもとづいて行うのであって、49条によって行うのではない」と解釈されている。там же с. 43。<ソビエト労働組合>誌上のコメントールも同じ解釈をしている。「Φ3MK14条と労組要求による解雇を規定した労働法典49条とを同一視してはならぬ。すでにのべたように、Φ3MKが労働者の更迭の問題を提起するのは管理部のイニシアチブによる法律上の労働者解雇事由がある場合にのみできる。(例えば、労働法典第47条4号、1929年10月13日付のソ連邦中央執行委員会と人民委員会議の決定第7条二項)。

かし一方このような事例が現実であり、判例もこれを是認しているといった現状⁽³⁰⁾をどのように説明すべきなのか。これは今日における基層労組機関の法的地位・機能や権限の拡大強化と決して無関係ではありえない。

すでに1930年代には49条の法的機能が停滞し、空文化していたとはいえ、勤労者の要求に官僚主義的態度をとり、系統的に労働立法に違反するような企業指導者にたいして労組は他の制裁手段をとっていた。このような手段の1つが今日のΦ3MK規則第14条に確認されたような権限である。したがって現行のΦ3MKの権限にかんする規則第14条の理念はこれが制定される以前にすでに一般に広く実施されていたことが指摘⁽³¹⁾されている。

これを法的に確認し、制度化したのが戦後生産・組合活動における下級労組の機能と権限の強化拡大を特に強調した1957年12月17日付のソ連邦共産党中央委員会12月総会の決定「ソ連邦労働組合の活動について」とその発展である1958年1月の全連邦労働組合中央評議会第9回総会の決定「共産党中央委員会

Φ3MK14条とちがって、49条は労働契約解除の独自の事由である。49条による解雇は地区以上の労組機関のみが行える。Φ3MK・労組グループ・コレクテフ総会はこの権利をもっていない。〈Советские профсоюзы〉1965. no. 19. c. 46, Φ3MK14条の適用事由を49条でなく、47条の解雇事由に限定しようとする考え方の基礎には、事件の司法的審理を可能にしようという姿勢がうかがえる。

⁽³⁰⁾ 例えば次のような事例がある。「モスクワ市裁判所民事裁判合議部はある事件の審理のさいに、組合総会の決定にもとづいた49条による労働者の解雇を正当とした人民裁判所の判決を有効とした。同裁判所合議部は〈事件の具体的資料や1929年5月13日付ソ連邦労働人民委員部および全連邦労働組合中央評議会決定公布18年も経過した今日の労組の構造変化や新審理規則の制定を考慮すると、1929年の同決定第1条の違反をもって、直ちに判決を取消す事由とはなりえない〉と指摘した。この裁判判決にたいし、次のような批判が出ている。「このような論拠には賛成できない。いくら労組構造が変化し、新紛争審理規則が制定されたからといって、法違反を正当化することはできない。労組の地区委員会(州委員会)は下級労組機関の活動を直接指導し、コントロールする機関であったし、現在もそうであるからである。49条による解雇は所定の手続によってのみ行うことができるのであり、法を回避することはできない。」

Е. Боровская и Р. Лившиц, О расторжении трудового договора по требованию профсоюз. 〈Советская юстиция〉1958 no. 3, c. 43.

⁽³¹⁾ ギンツブルグは、1956—1958年の全連邦労働組合中央評議会の一連の決定のなかに、すでにこのような実例があると指摘している。例えば、〈Бюллетень ВЦСПС〉1956. no. 3, c. 15—16, 1957, no. 2, c. 6 1958no. 19, c. 6—7, 1958, no. 21122, c. 24など。

Л. Я. Гинцбург, Об увольнении по требованию профсоюзов〈Советское государство и право〉1959. no. 12, c. 84

の12月総会の決議にともなう労働組合の課題について」に照応して制定された1958年7月15日ソ連邦最高会議幹部会幹部会令確認の「Φ3MKの権限にかんする規則」である。とりわけ同規則第14条は第10条とともに、今日の基層労働組合の権限拡大強化にもっとも重要な法的根拠をあたえるものである。

同規則第14条は次のように規定する。「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」いわば同規則第14条は今や労働法典第49条の現代版としての意味をもち、また現にそのように機能しているのである。新聞は同条がΦ3MKのみならず、労組州委員会によっても直接適用されていることを報道している。⁽⁸²⁾

しかし、労働法典第49条の機能停滞が事実としてもそれが現行立法として有効なかがり、当然これら両条文の相互関係といった法解釈上また適用上の問題が出てこざるをえない。両条文がそれぞれ制定された社会的条件はいうにおよばず、その法的機能や目的においてかならずしも同一次元で考えてよいものか否かそれ自体問題であろう。しかし、この問題の今日の解釈は、Φ3MKの指導的労働者の任免の提案が実行されない場合49条で上級労組が解雇要求を行うといった、いわば49条をΦ3MK14条の補足規定としてみるという立場をとっている。⁽⁸³⁾したがって、この場合問題の49条の解雇事由は当然Φ3MK14条の事由に限定さ

(82) 例えばИ. Рудаков, По требованию профсоюзного актива, <Труд> от 8 апреля 1959г., М. Баратынц, Уволен..... <по непригодности><Труд> от 30 октября 1959г.

(83) エヌ・ゲ・アレクサンドロフは両条文の関聯性を次のようにいう。「現状では労働法典第49条はΦ3MK 14条と直接関連している。すなわち、14条はΦ3MKが公務員の更迭もしくは規律罰を課す問題を提起する場合の人の範囲（企業の指導的労働者）やその行為の性質（官僚主義、遅延、労働立法もしくは労働協約の違反）を明記している。したがって、上級労組機関（地区以上）は49条を適用して、当該経営管理機関を義務付ける具体的な個々の公務員との労働契約解除の要求を出すことができる。」

Н. Г. Александров, Развитие советской демократии и некоторые вопросы трудового права <Советское государство и право> 1961. no. 3, с. 48

れることになる。⁽³⁴⁾

だが以上のような法解釈をとる者のなかにも現段階における基層労組機関の機能の重要性と権限強化の必要性を考慮して、Φ3MKにこそ49条と同一の権限を付与すべきであると主張するものがある。これについてイ・ア・ガラバーノフは次のようにのべている。「この点からすると現行労働法典第49条の文章のほうがロシア共和国労働法典草案第32条よりより適切である。というのはそれには労組の要求による一切の労働契約解除の可能性が規定されているからである。

労働法典草案32条には解雇要求は州以上の労組機関ができるとあるが、私はΦ3MKも上級労組機関と同様、指導的労務者だけでなく一切の労務者・事務職員の解雇を問題提起できると考える。同時に労組組織や機関の意義がますます増大していることを考えると、法を犯し労働者・事務職員の労働権を抑圧するような者の解雇を要求する権限をΦ3MKに付与するのが合目的だと思ふ。⁽³⁵⁾」

社会主義の発展に応じて工業・建設の管理機構がますます新しい進歩的型態をとるにつれて、労組構造も変化しつつある現段階において、労働法典49条の適用手続も変化してきた。1929年5月13日付の例の決定では地区以上の労組機関によって労務者の解雇要求ができるとされているが、今日では実際には労組

(34) この解釈はΦ3MK14条の適用事由を労働法典47条の事由のわく内にとらえるといった註29の説に発展して、結局49条を47条の範囲内で適用することにもなる。

(35) このあとつづいて、ガラバーノフは次のような提案をする。「したがって、労働法典には、労組の要求による解雇にかんして次のような条文草案を設けることができよう。<労働者を就労させておくことが企業・施設・組織あるいはこの従業員の利益に反する場合は、一切の労働契約をΦ3MKおよび上級労組機関の要求によって解除できる。労組機関の要求する解雇は労働者が労働協約の条件を履行せず、労働立法に違反した場合、また法律に規定した何らかの解雇事由が存在する場合にもおこなうことができる。(註釈)解雇要求にたいする異議申立は労働者あるいは企業・施設・組織の管理部によって上級労組機関に10日の間になすことができ、上級労組機関の決定が最終的となり、そのごは解雇の異議申立ができない。>」

Е. А. Голованова, Увольнение по требованию профсоюзных органов <Правоведение> 1959. no. 3 с. 105

また別の論者はいう。「私見によれば、Φ3MKの活動水準が著しく改善されつつあるのだから、それに企業の特別登録者名簿にある公務員の労働契約解除の請求権をあたえてはどうだろうかと思う。」М. И. Никонов и Е. И. Черенков, указ. статья,

の州・地方・共和国協議会が49条による解雇問題に最終的決定権をもっているようである。ロシア共和国労働法典草案第32条にも解雇要求は州以上の労組機関ができると規定し、また「ソ連邦および各連邦構成共和国の労働立法の基礎」草案をめぐる討論のなかでも同じような提案がなされている。⁽³⁶⁾

4. その他の適用上の諸問題

イ Φ3MKの権限にかんする規則第10条との関係

今日の基層労組の権限強化に法的基礎をあたえたものにΦ3MK規則第14条とならんで同規則第10条がある。同条は「労働者および事務職員はΦ3MK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。……」⁽³⁷⁾と規定し、Φ3MKの同意を管理部による解雇の絶対的要件とし、管理部の一方的な労働契約の解除を禁止し、不当解雇を未然に防止しようというわけである。

Φ3MKが管理部の解雇認可の申請を審理する場合、その解雇の合法性を形式的に点検するだけでなく、管理部が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。したがって、労働法典第47条の管理部の解雇事由にもと

(36) 「労組の要求による解雇は官僚主義や労働立法の違反者と闘う有効な手段である。したがって<基礎>には労働契約の解除を要求する労組(州以上)の権利を規定しなければならない」В. М. Догатов, Я. И. Давидович, А. М. Кузнецов, Ф. М. Левиант, А. С. Пашков, К проекту основ законодательства о труде союза ССР и союзных республик. <Советское государство и право>1959г. no.11, с. 93

(37) Φ3MK規則第10条 労働者・事務職員はΦ3MK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。
Φ3MK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う権利をもつ。
Φ3MK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, Профиздат—1964 стр. 194

ずく解雇であってもΦ3MKが解雇を認可しない場合もある。^{(37)の1}同規則10条はそういう意味において、Φ3MKに自由裁量権をあたえたのである。今日法はこのような権限をΦ3MK以外の労組機関にあたえていない。地区や州労組機関にはこの権限がない。またΦ3MKが解雇を否認した場合、管理部は裁判手続で争うことができないとされている。(ただし、Φ3MKの同意による被解雇者は労働紛議委員会KTC・Φ3MKをへずに直接人民裁判所へ提訴できる⁽³⁸⁾)。以上のように、解雇同意権によって今日のΦ3MKの権限は従来とは質的に拡大強化されることになったのである。

ところでこのように強化されたΦ3MKの権限を拡張解釈して、49条の労組の要求による労務者の解雇の場合もΦ3MKの同意が必要であるといったヤ・ヤノフスキーの説がある。しかしΦ3MK規則第10条は管理部のイニシアチブで行われる解雇にたいするΦ3MKの同意権を規定するものである。49条の場合は地区以上の労組のイニシアチブによる解雇要求であり、それはΦ3MKをも法的に義務付けるのであるからΦ3MKの同意は全く必要としない。ヤノフスキーのように、このような要求がΦ3MKの承認をえた場合にのみ法的効力をもつとすれば、この要求自体が実は有名無実なものになってしまうだろう。この場合、上級労組委員会がそれを望んでもΦ3MKが常に労務者の解雇に同意することにはならず、Φ3MKが反対に上級労組の解雇要求の合法性と正当性を点検することになるからである。このようにΦ3MK規則第10条を解釈すると、上級労組が下級労組のコントロールをうけることになり、49条本来の法的意味も機能も失われてしまうのである。

Φ3MKが解雇同意権の行使において一定の自由裁量権をもつというのは、管理部のイニシアチブによる解雇の場合であって、以上のようなΦ3MK規則10条の拘子定規な解釈は現行法上無理である。しかし、このようなヤノフスキー

(37)のイ ア・イ・スタフツェワ、「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」エヌ・ゲ・アレクサンドロフ教授編<ソ連邦共産党第20—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。拙訳<香川大学経済論叢>第36巻第1号105ページ参照。

(38) 1959年1月27日付最高会議幹部会令。

説の法解釈上の論理的矛盾にもかかわらずその意図するところには、基層労組の権限強化と組合官僚主義のチェックと同時に49条による被解雇労働者の司法的救済が若干なりとも関係しているように考えられる。⁽³⁹⁾

ロ 管理部の発意による労働法典第49条の適用

労組があらかじめ種々の社会的制裁をもちいて労働者当人や管理部門および上級管理機関にたいし違反を取除くよう注意したのに、この措置が何ら実際に効果を奏せず、かつ労働者当人を留任させておくことが組合員の利益や企業集団の利益に反すると判断した場合にはじめて労組は49条によって契約解除を要求する法的根拠をもつのである。実際には労組が違反を指摘すると、労働者当人に万一警告に従わねば49条を適用することを予告しているようである。このような意味において49条は労組自身のもつ非常手段である。またその権限の行使が労組自身の裁量に委ねられているため、労組の独自の判断にもとづいてなされるべき事柄である。

しかるに「管理部門が労働法典第47条を回避して労組と一緒に49条を適用しているが、これはもっとも広く行われている危険な誤りである。残念ながら、このようなケースが相当屢々あるが全く許せない。これは勤労者の利益の擁護者としての労組機関の信用をおとすことになる」⁽⁴⁰⁾と指摘されてるような49条立法主旨に全く反した誤った適用事例が実際にあるようである。例えば、「モスクワ市ソビエト執行委員会自動車駐車場第3総合病院管理部門のイニシアチブ

(39) 「労働法典49条より、労組の要求で労働契約が解除される労働者の復職紛議の審理管轄の問題が実際に出てくる。1958年のФЗМК規則では、ФЗМКの同意なしに労働者を解雇できぬとある。この規則からして、労組の要求する労働者の解雇もФЗМКの同意ある場合のみ行うことができるのである。これと関連して、被解雇労働者は普通の裁判手続で解雇の適法性をあらそう権利をもっている。このような見解は、コセンコ事件についてのソ連邦最高裁総会の決定から出てくる。」Я. Яновский, Прокурорский надзор по гражданским трудовым делам <Социалистическая законность> 1958. no. 9, c. 32

なお、拙稿「ソ連邦における労働紛議審理制度(4)」<香川大学経済論叢>第38巻、第4号、37ページ参照

(40) Е. Боровская и Р. Лившиц, указ. статья, с. 42

でもって、医療労務者労組地区委員会は本人の就労態度がわるいという事由で保健所薬局員の解雇を要求した。これによって管理部は49条にもとづいて本人との労働契約を解除した。1956年1月31日付の全連邦労働組合中央評議会事務局の決定でもって、薬局員の解雇は誤りであるとされ、本件にかんする労組州および中央委員会幹部会の決定は一切破棄された。全連邦労働組合中央評議会事務局の会議は49条による本人の解雇はその必要性がない。本人には内部労働管理規則による措置が適用できるのであり、本人が自己の行為を改めない場合は労働法典第47条4号によって解雇できると指摘している⁽⁴¹⁾」

以上の事例は、49条による労働契約の解除のイニシアチブを明らかに管理部がとっている場合であるが、すでに1924年の全連邦労働組合中央評議会の決定は、このような49条の誤った適用の許されないことを指示している。

そこで労働法典第49条の適用にさいして、次のことが考慮されねばならないといわれる。「49条によって何らかの労務者との労働関係を解消せよとの労組の要求は労働組合の利害からでたものでなければならぬし、そのような要求をする必要性とか合目的性を客観的に証明できるような事情がなければならぬ。同時にまた、管理部に当該労務者を解雇するイニシアチブや形式的な事由が存在していないことが明らかにされねばならない⁽⁴²⁾」すなわち、労組の要求と云った形式的根拠だけでなく、むしろこのような要求の真の根拠となる必要性、合目的性の有無とか「労働組合の利益」の配慮が問題となるのである。

ハ そ の 他

生命や健康に有害であり、危険な労働条件におかれている未成年労働者の利益を考慮して、そのために労組が労働契約の解除を要求する場合が実際によくある。このような要求は原則として特に組合の代表としての組合の技術監督官が出している。これは未成年者の労働条件を規定した労働保護法規にもとづいた要求すなわち、労働立法を順守せよという要求であり、労働法典第49条の組

(41) М. И. Никонов и Е. И. Черенков, указ. статья, с. 110—111

(42) там же, с. 111

合独自の要求とは性質を異にする。したがって、このような労働契約解除の要求を⁽⁴³⁾49条の適用だと考えることはできないとされている。

5. 労働法典第49条による解雇の異議申立手続

49条による解雇の要求があった場合、管理部が労組の要求を受理した時から労働契約は解除になるのであり、管理部としては不当解雇に責任をおわない。ただし、この解雇要求について再審の申立があった場合は上級労組機関がその要求を承認する裁定を下したあとで解雇が行われる。

1929年5月13日付のソ連邦労働人民委員部および全連邦労働組合中央評議会決定「労働組合の要求による解雇について」第3条は解雇要求の出た場合の管理部の権限を次のように規定している。「労務者の解雇にかんする労働組合の要求に同意しない雇主は、要求をうけた日から7日以内にこれより生じた労働組合との紛争を一般手続によって調停委員会もしくは仲裁裁判所の審理に託すことができる。調停委員会で紛争が解決されない場合、雇主は調停委員会で紛争審理の結果の報告をうけた日から7日以内に仲裁裁判所に託すことができる。」この条文の規定する紛争審理機関は改廃されずで存在しないので再検討の必要があるが、今日では管理部は労組の解雇要求を受理してから7日以内に上級労組機関に異議申立の権利もっている。また労組によって解雇要求のなされた労務者も通知を受理してから7日以内に上級労組機関に異議申立の権利をもち、「この機関の裁定が最終的となる」(第4条)。

今日49条による解雇事件が裁判機関の管轄事項となりうるや否やといった論争は直接この条項の法解釈に端をはって、労働法典49条の施行細則である1929年5月13日付の同決定の内容をたんなる解雇請求にたいする異議申立手続とみるか、それとも解雇そのものの異議申立手続とみるかといった重要な訴訟手続上の問題にまで発展していく。同時にこれはまた49条による被解雇労務者の労働権をいかにして司法上保護するかといった問題のみならず、従来野放し

(43) там же, с. 111

にされていた上級労組の解雇請求権をいかにして司法審査のもとにおくかといった政策の問題とも関連する。この問題が最近もっともクローズ・アップされたのがコセンコ事件にかんする最高裁總會決定をめぐる一連の論争においてであるが、これらの問題点についてはこの論争の紹介のなかであらためて述べることにする。

6. 労働法典第49条による解雇の法的結果

49条による労組の要求というのは管理部には義務的なものとなり、無条件に履行しなければならない。これを回避した管理部の労務者は規律上の責任をとわれ、故意の場合はロシア共和国刑法典第137条⁽⁴⁴⁾によって刑事手続による刑事責任をとわれる。

また管理部は労組が解雇を要求した場合、労務者を解雇するかわりに、当人を転職させるか、もしくは希望による解雇 увольнение по собственному желанию (依願退職) という形式をとらせることがある。このような型での労務者の罷免に労組が不満の場合には、この管理部の命令を取消すよう問題提起して、49条で解雇する権利をもっている。

49条による解雇は不当という上級労組機関の決定が出て労組の解雇要求が取消された場合、労務者は前の職務に復職する権利をもち、また管理部も当人を復職させる義務をおう。しかし、管理部がこれを拒否した場合49条による解雇を不当とした上級労組の決定をどのように、また誰が実施しなければならぬかといった問題が生ずる。1957年1月31日制定の労働紛議審理手続にかんする規則はこの問題に直接ふれていない。労組の要求による被解雇労務者はこの解雇自体についてはそれをKTCに異議申立てできない。この紛議は本質的には労務者と管理部間に生じたものではなく、労務者と彼の解雇を要求した労組間のそれであるからである。

(44) ロシア共和国刑法典第137条(労働組合の合法的な権利の侵害)「労働組合およびその機関の合法的な活動の妨害は、1年までの期間の矯正労働、100ルーブルまでの罰金、または職務追放をもって処罰される。」

解雇要求が上級労組機関によって取消された場合、本質的な解雇紛議はすでに消滅したのであり、事件の実際の解決の問題だけがのこる。49条による解雇の根拠となっているものは労組機関の要求であり、これが取消されたということは実はこのような要求の、したがって解雇そのものの根拠が失われたことを意味するからである。管理部門が当人を復職させる義務をおうのは労務者の明白な復職の権利から出てくる。

49条による解雇の異議申立手続を規定した1929年5月13日付の決定第5条は、「労働組合の要求による労務者の解雇は労働組合の要求の再審の申立が許される7日以後にのみ行うことができる。このような申立があった場合解雇は当該機関が解雇の要求を承認する裁定をしたさいにのみ行われる。」として、労組の要求に異議申立がなされた場合、上級労組がそれを審理するまで解雇しないことを規定している。

しかし、労組の解雇要求が取消されたのに労務者がすでに解雇になり管理部門が復職を拒否した場合どのような救済をうけるのか問題となる。普通このような紛議はKTC・Φ3MK・人裁で審理されるようである。例えば、次のような事例がある。「ある鉄道従業員学校の女教師Bが地区鉄道従業員組合の要求によってロシア共和国労働法典第49条で解雇になった。Bの申立によって鉄道運輸労働者労組中央委員会は地区鉄道従業員組合の決定を49条の不当な適用であるとして取消した。管理部門はBの復職を拒否した。そこでBはKTC・現地委員会つづいて人民裁判所へと申立をした。モスクワ州カシルスク地区第2区人民裁判所は49条による解雇は上級労組に異議申立できるという裁定をして審理を中止した。モスクワ州裁判所裁合議部は人民裁判所の裁定に同意せず、事件の本質的審理を再開した。モスクワ州裁判所幹部会は1957年12月13日に同合議部の決定を取消し、人民裁判所の論拠をくりかえした。このさい1929年5月13日の決定を引合いに出した。⁽⁴⁵⁾」

以上のB事件は1929年の決定第5条の規定に違反して、上級労組への異議申

(45) Е. Боровская и Р. Лившиц, указ. статья, с. 43

立中に管理部が早急に解雇した事件とも考えられるが、これについて次のような判例批評が出ている。「人民裁判所の裁定もモスクワ州裁判所幹部会の決定もともに誤っている。1929年の決定第4条は労組による労務者の解雇要求にたいする異議申立手続を規定したものであり、管理部の行為にたいする申立手続ではない。同条は労組と労務者の間の紛議にかんするものであり、この種の紛議はKTC・Φ3MKや裁判所では審理されない。B事件にかんする労組の解雇要求はすでに（上級労組により）取消されたのであり、Bが裁判所に提訴したのは管理部の行為についてであって、労組機関のそれではない。したがって、労働紛議審理手続にかんする規則第10条・第11条⁽⁴⁶⁾によれば、裁判機関が事件の審理

(46) 労働紛議審理手続にかんする規則第10条

労働紛議委員会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・事務職員と、他方の当事者たる管理部とのあいだ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。それには次の問題にかんする紛議が含まれる。

1. 定められた出来高ノルマと評価基準の適用、および出来高ノルマの遂行を保障する労働条件の適用
2. 解雇または他の仕事への移動
3. 空過時間と不合格品にたいする支払
4. ことなる等級の作業を行った場合の支払
5. 出来高制作業命令による未完作業にたいする支払
6. 作業から離脱をよぎなくされた時間にたいする支払
7. 時間外労働にたいする支払
8. 労働支払体系に規定された労働者に支払わらるべき割増金を受取る権利とその額
9. 出来高ノルマを遂行しなかった場合の支払
10. 試用期間中の支払額
11. 未利用の休暇にたいする金銭補償の支払
12. 作業服、特別給食の支給、および必要な場合にそれにかわる金銭補償の支払
13. 企業・施設・組織に加えられた物質的損害の控除
14. 解雇手当の支払

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。ただし第11条に列記した問題にかんする紛議は除かれる。

同規則第11条

労働紛議委員会は次の問題に関する紛議を審理できない。

1. 附録第1号所定の職務に従事する労務者の解雇、復職、他の仕事への移動、および彼らにたいする懲戒処分⁽⁴⁷⁾の賦課
2. 規律規定の効力が適用される者にたいする懲戒処分⁽⁴⁸⁾の賦課
3. 職員固定給、賃金率の確定
4. 定員の変更

を中止したのは誤っている。労組の解雇要求が取消された場合、労働者の解雇の根拠が消滅したのであるから無条件に復職になると考える。⁽⁴⁷⁾

復職の権利と関連して労働者には強制的休職期間中の（ただし、20日以内の）賃金請求権がある。⁽⁴⁸⁾この金額は他のあらゆる復職の場合と同様、本人の働いていた組織が支払う。というのはこの場合、労組には物質的責任がないからである。

労働法典第90条⁽⁴⁹⁾は同法典第49条による被解雇労働者には退職手当を受取る権利がないと規定している。1955年2月5日付の全連邦労働組合中央評議会幹部会決定確認の国家社会保険手当の指定および支払手続規則第128条は49条による被解雇者には連続的労働歴が維持されるとの規定は何もない。また賃金の追加分あるいは定年ごの一時手当を受取る権利を付与する労働歴も中断される。⁽⁵⁰⁾このように49条のもたらす法的制裁はかなりきびしいものである。

したがって、以上のような49条による被解雇労働者の法的結果にかんする諸問題を処理するさいには、「労組の要求といった形式的根拠だけでなく、このような要求の根拠となる動機（要因）」もあわせて考慮しなければならないという重要な指摘があることに注意しておきたい。⁽⁵¹⁾

5. 国家社会保険による手当金と年金指定のための労働歴、この手当金と年金額の算定、現行法所定の特典や特恵をあたえるための労働歴の算定
6. 住宅の提供と配分、および労働者の生活上の必要の充足

なお、本規則の全訳は＜香川大学経済論叢＞第31巻第5号、115—122ページ参照

- (47) E. Боровская и Р. Лившиц, указ. статья. с. 43
- (48) п. 20 постановления Пленума Верховного суда СССР от 13 сентября 1957г. <Бюллетень Верховного Суда СССР>1957, no. 5, с. 22
- (49) ロシヤ共和国労働法典第90条
第47条4号、5号、6号、7号および第49条規定の事由によって労働契約が解除される場合、ならびに第46条の所定手続により被傭者自身の志望によって契約を解消する場合、被傭者にたいして退職手当は支払われない。
- (50) п. 7 Инструкции ВЦСПС и Министерства финансов СССР, утвержденной постановлением Совета Министров СССР от 28 января 1949г. (СП СССР, 1949, no. 3, ст. 24)
- (51) М. И. Никонов и Е. И. Черенков, указ. статья, с. 112

(4) コセンコ事件をめぐる若干の問題

以上述べてきた労働法典第49条の適用上の諸問題の概説からも明らかにされたように、個々の適用要件にかんする法解釈にはかなり異論があって、特に定説があるというわけでもない。とりわけ、解雇事由や異議申立手続といった重要な要件についてそれがいえる。

ソ連邦最高裁総会は1958年6月25日のコセンコ事件にかんする決定のなかで、このような未解決の問題について戦後はじめて司法当局の公式見解を発表することによって、49条の解釈に一定の方向付けをあたえた。この公式見解が発表になるや、当時進行中であった労働法典草案や〈労働立法の基礎〉の立案作業とも関連して、これをめぐって労働法学者や実務家の間でかなり活発な法解釈上の論争が展開されたことについては前述した。

ここでは先ず、コセンコ解雇事件なるものの裁判の全過程の概要と本件にかんするソ連邦最高裁総会決定の内容を紹介し、次に同決定をめぐって生じた論争の要点をすでに考察した49条の適用上の諸問題との関連において整理し、今日のソビエト法におけるこのような論争の現代的意味を探ることとする。

1. コセンコ解雇事件の裁判審理の経過

ところで本件の資料は1958年の「社会主義適法性」誌第10号の〈適法性順守監督にかんするソ連邦検事局の実務〉欄に収録されたコセンコ解雇事件の裁判過程の概要⁽⁵²⁾にもとづいており、したがってその事実関係については原判決によって認定されたものからしかえられず、各審級における判決理由の詳細についても不明な個所がある。また論争の素材となった1958年6月25日付の最高裁総会決定の判旨の具体的内容もその収録された1958年の「ソ連邦最高裁判所通

(52) —1957年1月31日付ソ連邦最高会議幹部会幹部会令確認の労働紛議審理手続規則は労組要求により解雇された労務者の解雇を裁判所で争うことを制限していない— Из практики прокуратуры СССР по надзору за соблюдением законности. <Социалистическая законность>1958, no. 10, c. 92

報」第5号を手にしていないので十分検討できない。しかしこれらの要旨については以下紹介する本件の裁判審理過程の概要や、最高裁総会決定をめぐる論争のなかではば理解できるであろう。

コセンコ解雇事件の裁判過程の概要はおよそ次のようである。

「タシケント労働予備軍工業技術学校の司書コセンコは同校の共同宿舎規則 норма поведения в общежитии の違反を理由に解雇になった。彼女の労働手帳には労働法典第47条4号⁽⁴⁾による解雇と記載された。労働紛議委員会KTCと現地委員会ФЗМКはコセンコの解雇に同意しなかった。タシケント市レーニン地区第1区人民裁判所は原告の解雇を不当として彼女を復職させた。この事件審理において次のことが判明した。彼女は自己の義務に誠実で、仕事上どんな処罰も叱責もうけていない。夫との不和による共同宿舎での彼女の行為が解雇事由ではないということ。人民裁判所の判決はコセンコの解雇の原因は、彼女が管理部の不当な行為を民警に訴えたことにあると述べている。タシケント州裁判所の裁判合議部は人民裁判所の判決を有効とした。ウズベク共和国の最高裁裁判長の異議申立により、同最高裁裁判合議部は人民裁判所の判決および州裁判所裁判合議部の決定を、コセンコの解雇は労組機関の決定にしたがって行われたものであり、裁判所はこの解雇に異議申立できるものかどうか検討してみなければならないとの理由でもって取消した。事件は人民裁判所に再審すべく差戻された。

ウズベク共和国最高裁裁判長の異議申立により同最高裁幹部会は事件を審理し、コセンコは労働法典第49条によって、すなわち労働組合の要求によって解雇になったのであり、この解雇に異議申立できるのは上級労組機関にたいしてであってその決定が最終的となることを理由に本件の管轄裁判所でないことをみとめた。同幹部会は本件にかんする従来は一切の判決および決定を取消し、当該紛議が裁判所の管轄に属さないとして裁判手続による審理を中止した。

ソ連邦検事総長はソ連邦最高裁総会に異議申立をしてウズベク共和国の最高裁幹部会の決定および同裁判所民事事件裁判合議部の決定を取消し、コセンコの復職の訴えをみとめたタシケント市レーニン地区第1区人民裁判所の判決を

有効とするよう問題を提起した。

同総会は次のような理由により、この申立をみとめた。当該紛議が裁判所の管轄でないとするウズベク共和国最高裁幹部会の決定の結論は誤っており、1957年1月31日付ソ連邦最高会議幹部会幹部会令確認の労働紛議審理手続規則に違反する。同規則は労組機関の要求による労働者の解雇にかんする紛議解決に何ら例外を設けていない。1929年5月13日付のソ連邦労働人民委員部および全連邦労働組合中央評議会決定「労働組合の要求による解雇について」を引用しても、当該労働紛議が裁判所の管轄でないという結論を裏書することにはならない。というのは同決定第4条によってその裁定が最終的となる上級労組機関に異議申立てできるのは労働組合のイニシアチブでなされた解雇それ自体についてではなく、解雇要求についてであるから。労働組合の要求による労働者との労働契約の解除の要因となるのは労働法典上の諸事由である。したがって、被解雇労働者の労働手帳には同法典第49条ではなく、第47条の該当号が引用されねばならない。コセンコは労働規律に違反したわけではない。したがって、彼女の解雇が労働法典第47条4号によるというのは理由にならない。

ソ連邦最高裁総会はソ連邦検事総長の異議申立をみとめて、ウズベク共和国最高裁幹部会の決定および同裁判所民事裁判合議部の決定を取消し、コセンコの復職の訴えをみとめたタシケント市レーニン地区第1区人民裁判所の判決を有効とした。」

2. コセンコ解雇事件にかんするソ連邦最高裁総会 決定をめぐる論争

以上がタシケント工業技術学校対コセンコの復職訴訟事件の裁判審理の経過である。長い間裁判慣行では労組の要求で解雇になった労働者の復職訴訟事件は、ウズベク共和国最高裁の見解でもみられるように裁判審理の対象となりえないと考えられていたし、またこのような解釈を大抵の文献が支持していた。⁽⁵³⁾

53) 例えばE. Боровская и Р. Лившиц, указ. статья, с. 42—43

しかるに1958年6月25日のソ連邦最高裁総会は同事件にかんする決定のなかで、労組の要求による解雇は労働法典等47条所定の事由によってのみ行われるのであり、したがって解雇に不服な労務者は普通の紛議審理手続で裁判所に提訴できると指示したのである。このような最高裁総会の見解は従来の通説をくつがえすだけでなく、企業内の反組合分子や官僚主義的分子にたいする制裁手段として1922年以来労働法典第49条により専ら労組自体にあたえられていた権限を大幅に制限するものであり、革命以来生成し定着してきた労働慣行を無視するものとして労働法学者・実務家の間で同決定の解釈をめぐる活潑な論争を惹起したのである。

しかしこの論争はすでにのべたように労働法典草案や「労働立法の基礎」の制定作業のなかで行われたという时期的制約もあってか、コセンコ事件といった個別的訴訟問題とは別に専ら従来あいまいにされていた労働法典第49条の適用要件と1929年5月13日付の決定の法的性格にかんするソ連邦最高裁総会の解釈自体を中心に争われたところにその特色がある。49条の具体的適用要件にかんする最高裁総会決定の公式解釈の実践的意味が、むしろコセンコ事件の裁判過程にみられるような49条の誤った適用による被解雇労務者の労働権の司法的救済を意図したところにあるとすれば、こうした具体的訴訟問題を捨象した総会決定それ自体をめぐる論争からは労組の既得権の防衛以外に何ら建設的な成果を期待できない。ともあれ、ここでは何よりもまずソ連邦最高裁総会決定をめぐる展開されたもろもろの論争を要約して紹介してみたい。

ところで本論争は49条の労組の要求による解雇を裁判手続であらそいうるかといったきわめて実践的課題を直接の契機として、まず労働法典第49条それ自身が労組の要求する独自の解雇事由となりうるやという問題が提起される。すでにみたように、これについて最高裁総会は要するに、①労働法典第49条は独自の解雇事由とはなりえない。②同条による被解雇者の復職紛議は裁判機関でなされるという決定を下したのであるが、このような解釈にたいしてもろもろの重要な反対意見が続出した。

まず第1点について、これらの反対意見は最高裁総会決定の次のような結論

に反駁する。⁽⁵⁴⁾「労働法典所定の諸事由が労組の要求する労務者の労働契約解除の根拠となりうるものであり、したがって被解雇労務者の労働手帳には労働法典第49条ではなく第47条の該当する号が引用されねばならない」。⁽⁵⁵⁾反対意見の論拠を以下列挙する。

1. 労働法典第49条にも1929年5月13日付の決定にも労組要求による解雇事由を全く規定していない。また最高裁総会決定が示すように、労組の要求による解雇は労働法典第47条所定の事由のいずれか一つによってのみ行いうると、どの法律も云っていない。法律が管理部に解雇権をみとめたのは労働法典第47条の事由以外にもある（例えば、労働法典第37条⁽⁵⁶⁾の解雇とか、操業中、休業中の炭坑での安全技術や労働保護規則違反による解雇・服務手続による規律上の責任のある公務員の個人的労働規律違反による解雇など）のであり、したがって最高裁総会がなぜ解雇要求にかんする労組機関の活動を労働法典第47条のわく内だけにしぼるのか理解に苦しむ。

2. 労組の解雇請求権の行使を労働法典第47条所定の事由に限定することは労組の権限の狭小化し、勤労者集団やひいては国家利益に反するような行動をとる公務員を解雇要求する可能性を奪うことになりはしまいか。47条のどの号も労働立法違反あるいは勤労者の諸権利の侵害を公務員の解雇事由としてはいない。これにたいして労働法典第49条では以上のような場合や、これに類似

(54) ここでは主として、イエ・ア・ガラバーノワの反論を中心に紹介する。

Е. А. Голованова, Прекращение трудового договора. изд. Юридическая литература, М., 1966. с.151以下。なお本書の書評は<Советская юстиция> 1967. no. 13, с.30 его же, Увольнение по требованию профсоюзных органов — в порядке обсуждения проекта КЗот РСФСР — <Правоведение> 1959. no. 3, с.102以下。

(55) <Бюллетень Верховного Суда СССР>1958, no. 5, с.8—9

(56) ロシヤ・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第37条

被傭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、いづれの場合にも被傭者には第89条により退職手当が支給される。

するような場合にも解雇要求ができる。⁽⁵⁷⁾

労組機関の権限が特に拡大の傾向にある今日最高裁総会決定のような49条の法解釈はΦ3MK規則第14条の主旨とも矛盾することになる。同条によれば、労組委員会は必要とあれば労働協約上の義務を履行せず、官僚主義を發揮し事務の遅延を放置し、労働立法に違反するような指導的労務者の交替を当該機関に提起すると規定している。現在Φ3MKですらこのような権限をもっているのにその上級の組織にあたる地区以上の労組機関がこれをもたぬわけがない。事実、以上のような事由が上級労組機関のイニシアチブによる解雇事由にもなっていることを労組の慣行がしめしているのである。

3. 労働法典第47条による解雇は管理部のイニシアチブでなされるから解雇まえにΦ3MKの同意が必要になる(Φ3MKの権限にかんする規則第10条)。最高裁総会決定の解釈からすると既に指摘したように(③の4のイ)上級労組機関が下級労組のコントロールをうけることになるので組織論上もおかしいし、49条本来の法的機能を喪失させる結果になる。

4. つぎに現行諸立法を分析すると、労働法典第49条を独自の解雇事由として取扱っているが故に最高裁総会の決定はこの点でも現行法に違反している。

例えば、すでにのべたように(③の6)、労働法典第90条は49条により解雇された労務者には退職手当を受取る権利のないことを規定している(註④参照)。また1949年1月28日付のソ連邦閣僚会議確認の全連邦労働組合中央評議会およ

57) このような場合の49条の適用事例の1つとしてガラバーノフは次のような事件をあげている。「コストロムスク・ソフナルホーズのストロマシン工場で未成年労働者の労働保護立法の違反が系統的に行われた。これについてまず第1に工場長に責任があった。1958年2月コストロムスク州労組評議会は工場長ギリヤレフスキーに未成年労働者の労働保護立法違反について注意し、このような違反をやめ、健全かつ安全な生産条件を作り出すよう提案した。工場長は評議会の提案を何一つ受入れず、法違反(18才未満の若年労働者を重労働に参加させ、未成年者に夜間交替制で8時間労働をさせ、短縮労働日の未払金を支給しなかった)をつづけたので、全連邦労働組合中央評議会幹部会は労働立法無視と未成年労働者の労働権の抑圧のかどで工場長ギリヤレフスキーの解雇をコストロムスク・ソフナルホーズに提案した。同ソフナルホーズはストロマシン工場長を解雇した。解雇事由には労働法典第47条ではなく(この場合47条のどの号も適用できない)49条が引用された。このような解雇に正当な事由なしと考えられる根拠があるだろうか。」1958年12月2日付<トルード>紙

びソ連邦財務省の訓令は49条による被解雇者には労働歴が中断されて、賃金の割増金あるいは定年退職ごの一時手当を受取る権利をうしなうと規定している(註⑥参照)。以上のことからしても現行法が労組の要求による解雇を独自の解雇事由にしていることが明らかである。

5. 同じくロシア共和国労働法典草案もまた労組の要求する解雇を規定している。同草案第32条には、労組の要求による労働契約の解除にかんする規定があり、同草案第36条では退職手当の支給されない解雇の事例が列挙されてこのうち第32条の事由による労働契約の解除には退職手当が支給されないと規定している。このことからして労働法典草案でも労組機関の要求する解雇がそれ自身独自の解雇の型態であることを明らかにしている。

さて次に第2点の労組の要求により解雇された労務者の復職紛議の審理管轄にかんする最高裁総会の見解、すなわち同条による被解雇者の復職紛議の審理は裁判機関で行われるという解釈にたいする反対意見の論拠をみてみよう。

1. 労組の要求による被解雇者の復職紛議は裁判所で審理できるというソ連邦最高裁総会決定の論拠の1つは普通の労働紛議審理手続にかんする規則には、このようなカテゴリーの紛議審理の例外規定は何もないではないかというきわめて単純な理由にもとづいている。

しかし、労働紛議委員会の権限を規定した労働法典第169条では、同委員会には労働者・事務職員と管理部間に発生した労働紛議を審理する義務的初級機関であると規定している。労組の要求による解雇の場合は労務者と管理部間の紛議とは云えない。この場合管理部が解雇のイニシアチブをとるのではなく、また管理部自身がしばしば労組委の解雇要求に同意できない場合もあるからである。49条の解雇の場合の紛議の当事者は労務者と労組委員会である。したがって、その紛議は普通の手続ではなくて、上級労組機関で審理される。

2. 労組の要求による被解雇者の復職紛議は裁判所の管轄で審理されるという最高裁総会の判断は要するに、解雇は労働法典第47条の各号によって行われるという点と1929年5月13日付のソ連邦労働人民委員部と全連邦労働組合中央評議会の決定は解雇請求にたいする異議申立手続を規定しているのであ

て、解雇そのものの異議申立手続を規定しているのではないという2点にもとづいているが、いずれにも全く法的根拠がないし、法解釈としても大変な無理がある。

反対意見は労組により解雇請求のなされた当該労務者はこの請求の出た日から7日以内に上級労組に再審の申立ができ、この上級労組の決定が最終的となると規定した1929年5月13日の決定は要するに解雇という事実そのものの異議申立手続を規定したものであり、解雇請求の異議申立手続を規定したのではないと云う。解雇にたいする上級労組の決定が「最終的」であるという言葉の意味は、その決定をいかなる機関もどのような公務員も審理の対象とすることができないということである。

3. このような労組の要求する解雇の異議申立の問題を解決するには、まずこの制度の本質そのものの分析から出発しなおさなければならない。

もし、最高裁総会の決定のように、このような紛議を裁判所の管轄下におき、労務者が裁判所に提訴できるとすれば、この労務者の復職の申立にたいして誰が被告となるのかといった問題が実際に出てくる。慣行ではこのような場合、被告は当該労務者の解雇を要求した労組委員会ではなくて、被解雇労務者が直接労働関係にある企業であるとされている。

だが、民事訴訟法の一般原則からすれば、原告の権利を侵害した者が被告となるのが普通である。この場合企業管理部としては労組の要求によって労務者を解雇したまでのことであるから管理部が労務者の権利を侵害したとは云えない。上級労組委員会の確認した労務者の解雇要求の決定を管理部としては法律上履行する義務を、労務者の解雇命令を出すことを義務付けられるわけである。したがって企業管理部が被告となるのはおかしいといえる。

労組の要求により解雇になった労務者が異議申立をする場合、一般的にいてこれをもって労働紛議とは云えない。労働紛議とは、普通労働法関係の主体者間の紛議を云うのである。この場合労務者は労組機関の決定に同意できないというだけのことである。⁽⁵⁸⁾したがって、最高裁総会決定の労働法典第49条の解

(58) ガラバーノワはソ連邦閣僚会議ソビエト統制委員会による罷免の場合にも同じ問題が

雇を裁判手続で争うことができるという見解は、ヴェ・アンドレーエフも指摘するように、この紛議の当事者は労務者と管理部であるといった全く根拠のない法的フィクションにもとづいており、民事訴訟手続の一般原則からしても誤っているといえる。

以上のような最高裁総会決定の見解にたいする批判を通して反対意見は労働法典第49条による労組の要求する解雇がそれ独自の解雇の型態であり、上級労組機関の解雇の決定が最終的となり、異議申立てできないと結論付けるのである。

以上反対意見の指摘するように最高裁総会決定の見解は多くの点において理論上の矛盾があるが、本決定の元資料をもたぬためそれについてのこれ以上の具体的な法解釈上の検討とか、さらにまた同決定の志向するものについてもこ

考えられると次のように云う。「1957年12月18日付のソ連邦閣僚会議確認のソ連邦閣僚会議ソビエト統制委員会規則(СП СССР. 1957. no. 16, ст. 163)は、政府の決定の履行を失敗させ、国家規律に違反し、遅延と官僚主義を放任するような指導的その他の公務員を免職させる権限をもっている。同委員の要求により解雇された労務者がこれに不服な場合は、ソ連邦閣僚会議にだけ解雇の異議申立をする権利をもち、その決定が最終的となるのである。労働紛議審理手続規則もこの種の紛議の審理を除外するものではないが、このような事由による解雇申立手続は法律にも規定がない。このことからして、このような解雇にも普通の労働紛議審理手続規則が適用されるとは云えない。何故なら、紛議の性格自体が特異なものであるから。」Е. А. Голованова, указ. статья, с. 104

(59) ヴェ・アンドレーエフは最高裁総会の決定を次のように批判している。「ソ連邦最高裁総会の決定は労組機関の労務者の解雇要求による紛議と、解雇自体による紛議の審理手続の区別を試みている。49条による労組の解雇要求の紛議は上級労組機関で審理され、労組の要求する解雇の紛議は管理部と労務者間の紛議であるかぎり一般の労働紛議審理手続で審理される。このような手続の区別は1929年5月13日付の決定の第4条・第5条の誤解から出ている。解雇にかんする紛議発生の場合の当事者となるのは解雇を要求する者とその要求に不満な者とであり、49条の解雇の場合は、労組機関と労務者(もしくは管理部)である。したがって、49条の労務者解雇紛議の当事者は労務者と管理部であるという法的フィクションは全く根拠がない。管理部が労働契約の解除を要求せず、法上の義務を遂行するだけである場合、管理部は当事者たりうるだろうか。労組が49条による解雇紛議の当事者の1人であるかぎり、КТС・ФЗМК・裁判所でこのような紛議を審理することはできない。紛議は上級労組でのみ審理されねばならない。49条を解雇の独自の事由として否認することは、従来法的に確立されていた労組の解雇請求権の否定を意味する。以上のことからして、49条適用の実務における混乱をさけるために1958年6月25日付のコセンコ事件の最高裁総会の決定を現行法通りにする必要がある。」В. Андреев, Постановление, противоречащее трудовому законодательству. <Социалистический труд>1959, no. 2, с. 136—137

れをより詳細に究明することが許されていない。しかし、これらの問題も同決定の評価をめぐる論争における最高裁総会の見解の支持説を個別的に検討するなかで若干明らかになる。これらの支持説の論拠は最高裁総会決定のそれがそうであったと同様に理論的に一貫しないが、これらの不十分な論証を分析するなかで実は最高裁総会が十分表明しなかったその決定の意図を間接的にはあるが解明できるのである。

最高裁総会決定の支持説の意図するところのものは、要するに労働法典49条の解雇要求の異議申立手続を明確にし、裁判機関での審理を可能にすることであると考えられる。その他のあらゆる論拠もこの点にしばられる。したがって、1929年の決定の異議申立手続は労組の解雇要求にかんするものであり、解雇自体にかんするものではないといった同決定そのものの法的性質にかんする支持説の論拠も、要するに「解雇はそれが労組の要求によりなされようとも勤労者より異議申立の権利を奪いとることはできない⁽⁶⁰⁾」という命題に支えられたものと解さねばならない。

以下最高裁総会決定の見解の支持説の紹介を試みることにするが、ソ連邦最高裁裁判官のヴェ・パニューギンも同様なことを云っている。「労組の解雇要求の再審を上級労組に申立てる権利を労働者にあたえたことが解雇の根拠をあらそう権利を労働者から奪うことを意味しない。」そして次いで彼は「こうした見解は1957年1月31日付の法律（労働紛議審理手続にかんする規則）の意味より直接出てくる。現行立法には解雇を労組のイニシアチブで管理部が行った場合の労働紛議審理の例外規定がない。」⁽⁶¹⁾として最高裁総会決定と同様な単純な論拠

(60) Н. Травинин и М. Эдельман, Статья 49 кодекса законов о труде РСФСР нуждается в конкретизации. <Социалистическая законность> 1958. no. 3, с. 62
これに次いで両人は次のように云う。「労働法典策49条による被解雇労働者より労働紛議について提訴権を奪うことは、1957年1月31日付の紛議審理手続規則第10条の2項（註46参照）に違反する。今後の誤用を避けるためには49条の別項に「労組の解雇要求にたいして、被解雇労働者も管理部も7日以内に上級労組に申立て、この決定が最終的となる。本条による解雇の復職紛議は普通の規則で審理される」と補足できる」

(61) В. Панюгин, Постановления, нуждающиеся в пересмотре.
<Социалистическая законность> 1959. no. 5, с. 30

を繰返すのである。

彼によれば上級労組機関は不当解雇労務者の復職の決定をなす権限を本来法律によって与えられてはいない。それはKTC・Φ3MKおよび裁判所がもっていると考えねばならない。この種の紛議はしかし、直接裁判所で審理するのが合目的である。なぜなら今日ではΦ3MKのイニシアチブによって解雇になる場合が多いので、この種の紛議の審理をKTCやΦ3MKで行うべきではないからと云う。彼のこのような見解を支えるものは、要するに今や空文化した労働法典第49条に代替するΦ3MK規則第14条の法的機能の助成とその強調以外の何ものでもない。⁽⁶²⁾

つぎに49条による解雇は労務者・管理部門間の紛議ではなく、労務者・労組間のそれであるから、その異議申立は普通の紛議審理手続ではなく上級労組機関で審理されるといったいわゆる反対意見の論拠にたいして彼は「労組機関が問題を提起したか否かにかかわらず、管理部が解雇を行うのであるから、以上の論旨には同意できない」といった全く拘り定規な形式的反論におわっていてそれ以上の納得しうる論証がされていない。このような支持説の論拠が反対意見の指摘のように民事訴訟法の一般原則からしても矛盾していることは明らかであろう。にもかかわらず、支持説のもつ現実的意味とその志向は49条による被解雇労務者の不当な労働権の侵害からの司法的救済方法の明確化とその理論化にあるといえよう。

同様な問題意識をもって最高裁総会決定の有力な支持者のひとりであるエリ・ヤ・ギンツブルグは、これを別の観点より試みる。最高裁総会決定の見解にたいする反対意見も支持説も論争の出発点は、要するに労働法典第49条を手

(62) 彼の論旨は権限強化されたΦ3MKの法的機能に似相う現行立法の適用であり、空文化した立法の廃止と法の適用要件の明確化の要求である。「労働法典第49条の適用規則が1929年5月13日の決定であり、同決定は訴訟当事者にかんする問題しかふれていない。同決定第1条は49条の解雇要求を地区以上の労組機関が出せると説明している。ということはグループ委員会・Φ3MKこれに相当するその他の労組機関はこの要求を出せない。このような解釈はΦ3MKといった初級労組機関の増大しつつある機能に決して答えるものではない。Φ3MKには周知のように広汎な権限があたえられている。Φ3MK規則第14条では……」 его же, с. 29,

続法とみるかそれとも実体法とみるかという法の性質にかんする認識論にかかわる問題なのであるが、それは上述の実践論と表裏の関係にあるのである。ギンツブルグはこれを労働法典第47条との関連において次のようにみる。

「労働法典第47条は一連の解雇事由を列挙し、労働者のせめに帰せられない客観的の制度としての一連の法律事実（企業労働の整理あるいは縮小）、ならびに労働者個人と関連する客観的の制度としての一連の法律事実（不適格・労働規律の系統的違反、2ヶ月以上の病疾）を指定している。労働法典第49条は47条とはちがって純粋に手続的性格のものである。そこではいかなる事実についても指定されていない。その決定によって管理部長が解雇しなければならない機関だけを指示している。49条の発展のなかで制定された1929年5月13日付の決定「労組の要求する解雇について」もまた純粋に手続的性格のものである。それは解雇要求を表明する手続を規定し、企業が要求の表明に同意しない場合の管理部長と労組機関の間の紛争審理手続などを規定している。

だが、社会主義的適法性や裁判慣行により労働関係がつくり出された状態を厳格に順守し、解雇といった勤労者にあまりにも重要な問題についての恣意や横暴を許せない状況下では、コセンコ事件における最高裁の決定に示された考え方、すなわち49条を手続規定とする考え方は時代の精神に合致すると思う。⁽⁶⁵⁾」

このように彼においては49条を手続規定とみる認識論よりも、そうみなければならぬという実践論が先ず優先する。

つぎに49条の解雇要求の法的効果について、労組の解雇要求は管理部長に義務的となり、それを法的に拘束するという通説とも彼は異った法解釈をする。「コセンコ事件の最高裁総会決定からは当然次のようなことがいえる。労組の解雇決定はそのような場合には管理部長をして解雇しなければならぬような状況をつくり出す意味をもっているものであり、それ以上の何ものでもない。しかしこのような労組の要求といった状況がある場合にも、解雇は管理部長のイニシアチブで

(65) Л. Я. Гинцбург, Об увольнении по требованию профсоюзов, <Советское государство и право>1959, no. 12, с. 83

行われる。すなわち、労働法典第47条で解雇される。そして普通の労働紛議審理手続により勤労者は異議申立を行うことができる」

労組の解雇要求が「管理部をして解雇せねばならぬような状況を作り出す意味をもっているものであり、それ以上の何ものでもない」という言葉の意味が解雇要求が管理部にとり義務的となりそれを法的に拘束するということなのか、それともΦ3MK規則第14条の云う問題提起の意味をもつにすぎないのかは別にしても、このようなギンツブルグの説にはパニューギンと同様労働法典49条をΦ3MK規則第14条と同次元でとらえ、前者の法的機能の停滞を後者で代用せしめようといった考えがうかがえる。

これは次の彼の発言からも明かである。49条の適用が問題となるのは勤労者の必要にたいして官僚主義的・軽蔑的態度をとり、系統的に労働立法に違反する者の解雇問題が提起された場合であるが、この「問題を解決するには49条の適用は明らかに適当でない。49条の第2パラグラフの条文には官僚主義や労働法違反の問題がしばしば提起される企業指導者の行為について何も規定がない。現行立法は官僚主義と闘うため49条以外の方法をとっている。」Φ3MK規則第14条がそれであり、同条の理念はこれが立法化される以前にすでに広く適用されていたし、また現に同条が労組州委員会によって直接適用されている事実もあるといった彼の指摘や、また「Φ3MK規則第14条は労働法典第49条とは根本的にちがっている。14条は更迭・任命の問題提起だけであり、最終的決定は管理部にある。同条は労務者が裁判所や被解雇者の勤務する上級管理部への復職の異議申立を禁止してはいない」といった彼の説明からもこのことを十分うかがい知ることができるのである。

彼においてもパニューギン同様49条は独自の解雇事由とはなりえないし、労組のイニシアチブで労働契約が解除できる規定はありえないと考える。たしかに、「彼は49条のような規範を否認しているようである。」⁽⁶⁴⁾

(64) E. A. Голованова, указ. работа, с. 157

「コセンコ事件における最高裁総会決定は他の現行労働立法との関聯において現段階における49条の正しい解釈をした。労働立法の基礎にも他の共和国の労働法典にも49条のような内容の条文を入れる必要はない」Л. Я. Гинцбург, указ. статья, с. 85

(5) お わ り に

以上が1958年6月25日のコセンコ解雇事件にかんするソ連邦最高裁総会決定をめぐる論争の概要である。この論争を概観して明らかなように、最高裁総会決定にたいするいわゆる反対意見が同決定をあらゆる側面より検討し、綿密に理論構成されているのと対照的に、支持説は粗雑でしかも総会決定の見解の域をこえず、その反復に終わっている。だが方向としては前者が労組の既得権防衛的なのにたいし、後者は従来の49条の適用の現状に批判的であり、かつ今日のΦ3 M Kの活動機能状況を前提にしてその権限強化を49条の適用面にも反映させようといった姿勢がみられるところにこの論争の1つの特徴があるように思われる。

しかし、いずれにせよすでに指摘した通り、これらの論争がコセンコ解雇事件の問題点を直接その社会的原因、それが生じうる法制度上の欠陥など本事件自体にそくして何ら具体的に究明しないで、最高裁総会決定という型で発表された司法当局の49条にかんする新しい法解釈の次元でしか検討されていないことは不可解であり、むしろ奇妙にすら思えるのである。

ここではこれらの論争が究明しなかったそのような角度からの本事件の問題点をすでに検討した49条の適用要件にかんする諸問題との関連において指摘してみることにする。しかし、前述したとおり各裁判機関での事実審理にかんする具体的参考資料にもとづかず、すでに提示したような審理経過の概要だけからの判断では実は不正確でありむしろ危険ですらある。だが論争が実は意識し、それを前提としながらも具体的に指摘しなかったコセンコ解雇事件の問題点は、すでに討検してきた49条の適用要件にかんする諸問題にてらしてみると特に鮮明になってくる。以下推察されうる問題点を要約してみる。

コセンコ事件の概要によれば、タシケント労働予備軍工業職業技術学校司書コセンコの直接の解雇事由は同校の共同宿舍規則違反である。同規則違反をもって労働法典第47条4号（被傭者が正当な理由なしに契約もしくは内部管理規

則によってさせられた義務を系統的に履行しない場合。註(2)参照)により解雇するのは同条項の適用の誤りであり、その不当な拡張解釈になりはしまいか。

「夫との不和による共同宿舍での彼女の行為」はたとえ具体的にどのような内容の行為であるにせよ、47条4号の解雇事由のしめす違法行為ではない(共同宿舍規則違反は労働規律違反ではない)というのがタシケント市レーニン地区第1区人民裁判所ならびにこの判決を支持するタシケント州裁判所裁判合議部の見解のようである。

人民裁判所はさらに本件の審理過程でコセンコ解雇の真の理由もしくは決定的動機が、コセンコが「管理部の不当な行為を民警に申立をしたことにある」ことを明らかにした。この管理部の不当な行為の内容如何にかかわらず、民警への申立が労働規律違反行為となり47条4号に該当する違法行為にあたるのは当抵考えられない。タシケント州裁判所裁判合議部も人民裁判所と同一見解にたっている。この段階までではコセンコ事件も47条の不当な適用という単なる普通の労働事件にすぎない。

ところが問題はウズヘク共和国最高裁判所の段階でなぜ本件の解雇事由が労働法典第47条4号から49条に変更になったのか、この問題は裁判資料で具体的に検討しなければ判明しないが、コセンコ解雇事件の問題の核心はこの個所にあるように思われる。最高裁総会決定の意図はむしろこのような問題を意識しながらも49条の誤った適用により不当に侵害された労務者の労働権にたいし司法的救済を可能ならしめるような法解釈をあたえることにあったと考える。

この問題を究明する場合、すでに引用したエム・イ・ニコノフ、イェ・イ・チェレンコフの指摘した49条の適用の実務において考慮されねばならぬ事項(註42)を想起することは問題解決の1つの手がかりをあたえることになる。

「49条によって何らかの労務者との労働関係を解消せよとの労組の要求は、労働組合の利害からでたものでなければならぬし、そのような要求をする必要性とか合目的性を客観的に証明できるような事情がなければならぬ。同時に

また管理部側に当該労務者を解雇するイニシアチブや形式的な事由が存在していないことが明らかにされねばならぬ。」

これを本件に関してみる場合、ウズベク共和国最高裁裁判協議部および同幹部会の49条の適用解釈には若干の問題があるように思える。

＜労働組合の要求による解雇について＞

1929年5月13日付 ソ連邦労働人民委員部および全ソ連邦労働組合中央評議会決定

＜ソ連邦労働人民委員部通報＞1929年第24号

第1条 ロシヤ・ソビエト連邦社会主義共和国労働法典第49条およびその他の連邦構成共和国の労働法典の当該条文による解雇の要求は、地区以上の労働組合組織によってのみ行うことができる。グループ委員会、製作所・工場委員会、現地委員会およびその他のそれに該当する労働組合組織はこのような要求をすることができない。

第2条 労働者の解雇にかんする労働組合の要求をうけた雇主は同じ日にこの要求を労働者に通知する義務をおう。

第3条 労働者の解雇にかんする労働組合の要求に同意しない雇主は、要求をうけた日から7日以内に、これにより生じた労働組合との紛争を一般手続によって調停委員会もしくは仲裁裁判所の審理に託すことができる。

調停委員会で紛争が解決されない場合、雇主は調停委員会での紛争審理の結果の報告をうけた日から7日以内に、仲裁裁判所に託すことができる。

第4条 労働組合によって解雇の要求の出された労働者はこの要求の通知をうけた日から7日以内に、上級労組組織にその再審の申立をすることができる。同組織の裁定が最終的окончательныйとなる。労働者の申立は申立の日より7日以内に上級労組機関により審理されねばならない。

第5条 労働組合の要求による労働者の解雇は労働組合の要求の再審の申立が許される7日以内のみ行うことができる。(3条の1項と2項および4条)このような申立があった場合、解雇は当該機関が解雇の要求を承認する裁定をしたさいのみ行われる。

Справочник профсоюзного работника. 1967. Профиздат. с. 208—209,