

# ユーゴスラヴィアにおける企業管理制度と労働法

網 屋 喜 行

## 目 次

- はじめに—ユーゴスラヴィアにおける企業管理制度と労働法との関係
- 一 企業の国家管理制度と労働法
  - 二 企業の労働者自主管理制度の「形成」と労働法
  - 三 企業の労働者自主管理制度の「展開」と労働法
    - 1 展開の第一局面と労働法
    - 2 展開の第二局面と労働法（以上本号）
    - 3 展開の第三局面と労働法
    - 4 展開の第四局面と労働法
    - 5 展開の第五局面と労働法
  - 四 一九七六年の連合労働法における労働者自主管理制度と労働関係  
おわりに—ソ連労働法との比較におけるユーゴスラヴィア労働法

## はじめに—ユーゴスラヴィアにおける企業管理制度と労働法との関係

ユーゴスラヴィア社会主義は、周知のように、「自主管理」をその特徴としているが、その自主管理は、「企業」における自主管理と「政治」における自主管理を柱にしている。この二つの自主管理のうちで、企業における自主管理は、一九五〇年六月の「労働者企業自主管理基本法」によって導入されたものである。つまり、社会主義ユーゴスラヴィアにおける国有企業の管理制度は、一九五〇年を境に、一九四五年以来の「国家による管理」から、「労働者による自主管理」に転換を遂げたのであった。この労働者による企業自主管理制度は、その後、展開のいくつかの局面を経て今日に至ったが、現在では、一九七六年の連合労働法によって、詳細に規定されている。従って、一九五〇年を起点とする二六年間は、形成された・労働者による企業自主管理制度が、展開を見せた歲月であった。と同時に、この二六年は、労働法が、「国家管理」型労働法から、「自主管理」型労働法に改造を加えられていった歲月でもあった。即ち、労働法もまた、企業管理制度の変貌に伴って、変化・展開を遂げていったのである。そこで、本稿では、ユーゴスラヴィア労働法と企業管理制度との関連を追求してみる。なお、私は、ユーゴスラヴィア労働法史について、小論を既に二つ発表している<sup>①</sup>ので、本稿を以って、「最終見解」としたい。また、本稿を、故野村平爾先生門下の大先輩であられる島田信義教授に、還暦の御祝いとして、献呈することができるのは、私にとって、この上もない喜びであり、名譽でもある。

## 一 企業の国家管理制度と労働法

一九四五年五月、ナチス・ドイツの降伏によって、一九四一年六月以来の対ドイツ民族解放戦争に勝利を得たユーゴスラヴィア人民は、国家権力を掌握して、生産手段の社会化と経済の社会主義的改造に着手する。その際、ユーゴスラヴィアは、当時における唯一の社会主義国家であった・ソ連が採用していた「企業の国家管理制度」を、導入した。「企業の国家管理制度」とは、国家が、その任命する企業長を通じて、指導・管理下にある国有企業の経営を行うシステムのことである。この章では、そうした企業の国家管理制度と労働法との関連についてのべる。

一九四五年六月、「労働者代表法」(全一七条)が制定された(同年一〇月、修正)。この法律は、社会主義的国有化を「準備する過渡的方策としての労働者統制」<sup>(2)</sup>を「認証」<sup>(3)</sup>するものであって、企業の国家管理制度は、この法律によって、その第一歩を踏み出したのである。さて、「労働者代表 radnički povolenik」というのは、最小限五名の労働者・被用者 nameštenik・職員 službenik を雇用する一切の私的企業・協同組合企業・国有企業などに設置される(二条)労働者などの「法律上の代表者」(二条)であって、そうした企業で働く労働者などが、直接的秘密投票によって選出した(四条)。この労働者代表は、「人民権力・企業管理機関及び労働組合と、恒常的な関係をもち」(二条)つつ、「労働者の社会的・経済的利益を擁護すること(団体協約に関する交渉に参加するなど)生産の増進を援助すること」(三条)を、その任務としていた。従って、企業の所有者・支配人が、労働者代表の任務遂行を妨害すると、三ヶ月未満の強制労働などの刑罰に処せられた(一条)。他方、権限を乱用した労働者代表も罰せられた(二二

条）。

次いで、一九四六年七月、「国有経済企業基本法」（全七一一条）が制定されて、この法律は、「企業の国家管理」方式を採用した。国有経済企業の業務は、国家機関の任命する「企業長」が直接に管理を行う（三四条）のであるが、全国的意義をもつすべての国有企業は、連邦政府の企業管理機関である「行政的実務的指導部 Administrativno Operativno Rukovodstvo」の管理下におかれた（二三条）のである。即ち、AORが、生産計画・投資計画・労働計画を作成し、かつ、そうした計画の枠内で、企業の課題を決定した。AORは、また、企業の業務全体に関する指示を發し、企業業務に対する監督を行った。更に、AORは、企業長の行った指示・決定を、否認・廃止・変更・停止することができた（二四条）。こうして、企業長は、AORの指示・決定・命令及び指令に則って、企業の管理を行う（三六条）、企業の管理に関して、AORのみに責任を負担した（四〇条）であった。他方、労働者・職員を採用・配置・解雇する権限は、企業長に属して（三九条）、すべての労働者と職員は、企業内における自己の業務について、企業長に責任を負っていた（四一条）。

ところで、企業の国有化つまり生産手段の社会化は、既に解放戦争中に、部分的に行われていたのであるが、一九四六年一二月の「私的経済企業国有化法」（全三四条）が、鉱山産業以下輸送産業に至る四二の産業分野に存在している・全国的及び共和国的意義をもつ一切の私的経済企業を、補償（八条）と引きかえに国有化して、国有財産に移行させた（一条）。また、映画館など一一の分野における企業も、一九四八年四月の「前記法律の修正法」（全五条）によって、同様の措置を受けた。このようにして、ユーゴスラヴィアでは、手工業と農業を除く一切の私的経済企業

が、国有化されて国有経済企業となり、一九四六年の「国有経済企業基本法」の適用を受けることになった。つまり、ユーゴスラヴィアにおける「企業の国家管理制度」は、こうした経過をたどって確立されたのである。

では、労働法は、このような「企業の国家管理」の下で、いかなる状態にあったのか。

まず、一九四六年一月の、第一次憲法である「連邦人民共和国憲法」(全二三九条)は、第一部第四章「市民の権利と義務」に、労働法に関する多数の条項をもっていた。即ち、経済的搾取から防衛する目的で団結する勤労人民に対する国家の保護。賃労働者に対する団結権の保障・労働日の制限・年次有給休暇請求権の保障・労働条件の規制・居住環境と社会保険への配慮による国家の保護。未成年労働者および妊娠前後の婦人労働者に対する特別の保護。すべての市民の労働の義務。公職就任におけるすべての市民の平等。男子と同一の労働を行う婦人の、男子と同一の賃金を受けとる権利。傷病兵に対する「ふさわしい生活」の保障等である。

次に、一九四六年一〇月六日の法律(一九四一年四月六日以前に制定された法規範と敵の占領期間中に制定された法規範の、失効に関する法律)が、「民族解放戦争以前の労働法とそれ以後の労働法との関連を、公式に切断」<sup>(4)</sup>して旧規範の原則的不適用を打ち出した。

さて、この時期の労働法規範で、法律の形式をとっていたものは、極く少数であって、大多数は、連邦政府の命令という形式をとっていた。こうした政府命令のうちで、注目の必要があるのは、一九四八年九月の「労働関係の設立と終了に関する大統領命令 uredba」(全三六条)である。書面又は口頭による「労働契約 ugovor o radu」が、個別労働者などと、使用者(国有企業・協同組合企業・私企業など)との間に、労働関係を成立させた。つまり、労

働契約が、労働関係の成立原因であった。労働契約は、「期間の定めのあるもの」またはその「定めのないもの」であって、労働者は、労働契約によって、「契約の定める賃金を取得するために、一定の時間、所定の使用者の下で、所定の労働を履行する」義務を負担した。労働関係は、契約上の期間の経過・契約上の仕事の完了・解約告知・解雇など八つの理由で、終了した。また、この命令は、「団体協約 kolektivni ugovor」についても規定していた。即ち「労働契約は、個別労働者・労働者グループ……と締結することができる。または、労働組合組織を通して、労働者集団全体との団体協約として、締結することもできる」「団体協約が締結された場合、すべての労働者（被用者）は、仕事に参加することによって、団体協約に参加するものとみなされる」（二条）。この理解しにくい規定の意味について、バルティチ教授は、次のようにのべている。「……この規定は、我が国の新しい労働立法が、団体協約について規定をした第一回でもあった。……団体協約は、この規定により、労働契約の代りに、締結することが可能であった。また、団体協約が存在する場合には、労働契約は不必要であった。しかし、その規定は、そうした解釈を提起することはできない。労働契約は、法的に見ると、団体協約とは全く別物である。これらは、二つの別々の法概念である。この規定が表現しようとしているのは、労働条件が、個別的労働契約によって明示されるだけではなくて、団体協約によっても、一般的・非人称的な方法で明示されるということ、かくて、その場合には、団体協約が、労働を条件づけるという点で、労働契約にとって代わる、しかし、労働契約は、労働関係設立の基礎として、どの場合にも、団体協約に先んじて、存在しなければならぬということなのである」<sup>(5)</sup>。つまり、この規定は、団体協約の労働契約に優先する効力即ち規範的効力を、明らかにしているものであったといえよう。なお、一切の労働契約と団体協約

は、締結の日から起算して五日以内に、所定の機関に登録されるべきことになっていた。

翌四九年二月、前記命令の第一二条にもとづいて、「労働契約の内容と締結方法に関する労働大臣命令 pravilnik」(全一八条)が発せられた。この命令は、「明示的労働契約が内容とすべき事項」として、契約当事者の表示(使用者と労働者) 契約当事者の相互的義務(労働者が常に履行すべき義務の特定・契約の存続期間の特定) 労働者の義務(所定の労働を個別的に履行するなど) 使用者の義務(労働者が契約上の労働を常に履行できるように配慮する・賃金の支払・労働と生活のための、契約上の条件を労働者に保障する)を、挙げていた。他方、「現行法と矛盾する規定」は、労働契約の内容とすることはできず、また、恒常的な時間外労働・時間外労働に対する報酬の不請求・年次休暇の不利利用を、労働者に義務づけることは、禁止されていた。次に、「労働契約の種類と締結方法」の項目では、六種類の労働契約(書面労働契約・口頭労働契約・黙示的労働契約・試用契約・個別的労働契約及び労働者集団との労働契約)を指摘し、期間の定めのある個別的労働契約・季節労働者との労働契約・年少者との労働契約などについては、書面方式を要求していた。

なお、労働者と職員を採用・配置・解雇する権限は、前述の「国有経済企業基本法」によって、企業長に帰属していた。即ち、「企業長は、規則に従って、労働者を採用し配転しかつ解雇する、また、AORの権限に属していない場合に限り、職員についてのその他の決定を行い、職員の採用につき決定を行う」(三九条)となっていたのである。

## 二 企業の労働者自主管理制度の「形成」と労働法

ユーゴスラヴィアの企業管理制度は、一九五〇年六月の「労働者企業自主管理基本法」の制定を契機に、一九四五年以来の「国家管理」から、「労働者の自主管理」に転換した。ここでは、一九五〇年法による「企業の労働者自主管理制度」の形成と、労働法との関連について、のべてみる。

一九四八年六月、ソ連による解放以来の執拗な内政干渉と闘ってきたユーゴスラヴィア共産党は、コミンフォルムからの除名を契機に、それまでのソ連型経済システムの再検討に着手し、マルクス主義の古典に依拠しつつ同時に自国の解放闘争の経験をふまえて、労働者による企業自主管理制度の導入を決意していった。この間の事情を、カルデリは、次のように回想している。「われわれが、最初の二つの要因（共産党の墮落・労働者階級大衆の権力からの分離<sup>6</sup>引用者）と特に結びついている・われわれの社会にあるこうした問題の解決に、集中しなければならぬことが明らかになった。こうして、自主管理の理想が、再び復活した」「自主管理を行う労働者階級は、国家権力と経済権力のあらゆる挺子に対して、決定的影響をもたなければならない」「われわれは、労働者評議会に関する法律を、全自主管理制度の基礎として、準備することを決定した<sup>6</sup>」。

一九四九年一二月、政府代表と労働組合代表は、「国有経済企業における労働者評議会の設立と活動に関する指示」（三部一六条）に連署して、国有経済企業における「労働者評議会 radnički savet」の設立を打ち出した。労働者評議会が、毎年、年度初めに、当該企業の全労働者・事務職員の集会において、秘密投票により選出される（II〜5）

ことになった。労働者評議会設立の目的は、「労働者が、経済の管理と経済的統制の実行に直接に参加するという・憲法上の原則を完全に実現するため」であり、また、「労働者を、経済上の課題遂行の闘いへ、一層積極的に関与させるため」であった(Ⅰ〜Ⅰ)。労働者評議会は、「企業の経済計画についての提案の検討」など一一項目の権限を認められていた(Ⅰ〜3)。また、この評議会の議長が、企業長との合意にもとづいて、企業の日常業務を決定する(Ⅲ〜9)ことになっていた。しかし、この指示は、労働者評議会と企業長との関係について、次のように規定していた。「労働者評議会の成立は、企業経営における企業長の意義を減少させるものではない。企業長の、企業活動の直接的な指導に関する権限・義務及び責任は、労働者評議会の設立によって、いかなる変更も受けない」(Ⅱ〜2)。また、「企業長は、労働者評議会が行なった決定・措置を、企業を直接に管理するさい、考慮に入れなければならない」<sup>(7)</sup>。しかし、労働者評議会の決定もしくは措置に不同意の場合には、その旨を前記のAORに通知すると、「労働者評議会は、労働者の自主管理機関というよりは、経営参加機関とでもいうべきものであった。しかし、この指示は、「ユーゴスラヴィアにおける労働者の自主管理の発達史上の最初の成文化された文書」<sup>(7)</sup>との評価を得ている。労働者評議会の選挙が、二一五の主要な経済企業で実施され、半年後には、労働者評議会は、五二〇の企業に存在するに至った。

さて、こうした性格の労働者評議会を、意思決定権をもつものに成長転化させたのが、一九五〇年六月の「国有経済企業及び上級経済連合の、労働者集団による管理基本法」(全五〇条)であった。この法律の第一条は、次のように

規定していた。「工場・鉱山・交通企業・運輸企業・商業企業・農業企業・林業企業・公営企業及びその他の国有経済企業は、労働者集団が、社会共同体の名において、社会経済計画の枠内で、かつ、法律その他の法規範の承認する権利及び義務に基いて、人民全体の財産として、管理を行う。労働者集団は、こうした管理を、労働者評議会と管理委員会及び多数の経済企業を連合している上級経済連合の労働者評議会と管理委員会を通して、行う。つまり、「労働者の企業自主管理制度」が、この基本法によって形成され、工場などの国有経済企業では、労働者集団が、企業の基本計画と最終決算の承認などについて権限をもつ（二三条）「労働者評議会」（一五〜二〇名、任期一年）（二〇条）を、選出・解任し（二条）、この労働者評議会が、企業基本計画を提案する等の権限をもつ（二七条）「企業管理委員会」（三〜二一名、任期一年）（二五条）を、選出・解任する（四条）。他方、上級経済連合の管理委員会または国家の然るべき機関が任命する（八条）「企業長」が、「法律その他の規範・企業管理委員会の決定・国家の然るべき機関並びに管理委員会及び上級経済連合企業長の指示・命令を遵守しつつ、企業の作業過程を組織し、また、計画の遂行と企業活動を直接に管理する」（三六条）こととなったのである。このような企業管理制度は、一九四五年以来の「国家による管理」制度を根本的に変更するものであって、ユーゴスラヴィア特有の「労働者による企業自主管理」制度の発足を意味していた。チトーは、この法律の意義について、同法採択のさい、以下のように語った。「…この法律は、人民議会在、生産手段の国有化法の採択後に行う・最も重要な歴史的行為であるだろう。国家が生産手段をその手中に握ったとはいえ、『工場を労働者へ』という労働運動の行動スローガンは、まだ実現していない。何故なら、『工場を労働者へ、土地を農民へ』というスローガンは、単なる抽象的な宣伝スローガンではなくて、深い内容のある意味

をもつスローガンであるからである。：工場・企業などを、労働者集団による管理に委ねようとする・我々のこの法律は、わが国における社会主義建設の発展の論理的帰結なのである。」<sup>(8)</sup>。こうして、一九五〇年の八月から一〇月にかけて、九七万四九三二名の労働者・職員が働いている六三一九の企業で労働者評議会の第一回選挙が実施され、一四万九〇四五名がそのメンバーとなった。

さて、この基本法は、労働法の観点に立つと、以下の三点に注意をしておく必要がある。第一、労働者による企業の自主管理は、「経済企業」にその範囲を限定して、実施されていた。次は、企業長の任免権の所在である。労働者評議会または企業管理委員会は、企業長の罷免を提案することができたとはいえ、企業長の任免権は、上級経済連合もしくは国家の然るべき機関に帰属していた（八条）のである。それ故、「企業長は、企業管理委員会・上級経済連合の管理委員会その長及び国家の然るべき機関に対して、その職務について責任を負う」（九条）ことになっていった。第三に、労働者及び事務職員の採用・配置・解雇の権限は、企業長の掌握するところであった。「企業長は、特定の規範が別途に定めていない限り、労働者を雇用し、事務職員を任命する。また、労働者と企業との間の労働関係について、決定を行う。企業長は、労働者及び事務職員の解雇に関して、決定を行う。但し、こうした権限が、一般的規範によって、企業内の第三者に委譲されている場合は、この限りではない。労働者及び事務職員は、解雇もしくは他の任務への配置転換に関する・いかなる決定にも反対の場合には、最終決定を行った企業管理委員会に対し、異議を申し立てることができる」（三八条）。「企業長は、労働者及び事務職員を他の職務に配置し、その者の義務を定める。労働者及び事務職員は、企業における自己の労働につき、企業長に対して責任を負う」（三九条）。こうして、

労働者の企業自主管理制度の形成段階における企業長の地位と権限は、国家管理制度期における企業長のそれに極めて類似していたのであった。

とはいえ、一九五二年四月の「経済企業の労働者と事務職員の労働関係を解約する手続に関する大統領命令」（全一六条）は、企業長の権限に一定の制約を加えた。この命令は、「経済企業・経済連合・社会組織及び独立採算制の経済施設（経済企業と総称）に雇用されている・労働者と事務職員に対する解約告知」を、規律の対象としていた。「一切の解約告知は、理由を附し、かつ書面で通告されなければならない」かった。経済組織は、一定の場合即ち「仕事及び予算の量の減少のために、労働者と事務職員の過半数に対して、解約告知を同時に行う意図をもってしている場合」及び「個々の婦人、一〇年以上在職している個々の労働者もしくは事務職員、個々の戦争傷害者と労働傷害者に対して、解約告知を行う意図をもってしている場合」には、事前に、そのことについて、労働組合地方（都市）評議会と、合意を形成しなければならなかった。また、自己に対する解約告知に反対の労働者と事務職員は、前述の場合を除いて、解約告知通告の日から八日以内に、地方（都市）仲裁委員会に、異議を申し立てることができたのである。

### 三 企業の労働者自主管理制度の「展開」と労働法

一九五〇年六月の「労働者企業自主管理基本法」によって形成された・労働者企業自主管理制度は、その水平的かつ垂直的展開を、まず、憲法のレベルで、五回に亘って遂げる（一九五三年・一九六三年・一九六八年・一九七一年・一九七四年）。他方、こうした憲法レベルにおける自主管理制度の展開が、一連の「企業制度法」（一九五三年・一九六五年・

一九七三年)を媒介項として、「労働関係法」に作用し(一九五七年・一九六五年・一九七三年)、「国家管理」型労働法の「自主管理」型労働法への改造をもたらした。こうした「憲法↓企業制度法↓労働関係法」というメカニズムを通して行われた・自主管理制度二六年の歩みは、一九七六年の連合労働法によって集大成されるに至ったのである(この法律は、「企業制度法」の性格と「労働関係法」の性格を、兼併している)。従って、自主管理制度の水平的かつ垂直的な展開と労働法との関連は、五つの局面に区分して、跡づけることが可能である。即ち、第一局面は、一九五三年の「憲法的法律」↓同年の「企業と商社の設立に関する命令」↓一九五七年の「労働関係法」、第二局面は、一九六三年の「憲法」↓一九六五年の「施設基本法」「企業基本法」↓同年の「労働関係基本法」、第三局面は、一九六八年の「憲法修正」↓一九七〇年の「労働関係基本法の修正」、第四局面は、一九七一年の「憲法修正」↓一九七三年の「連合労働組織創業法」↓同年の「連合労働内労働者相互関係法」、そして、第五局面は、一九七四年の「憲法」↓一九七六年の「連合労働法」である。この章では、第一局面から、第五局面の前段である一九七四年の憲法に至る・自主管理制度の展開と労働法との関連について、のべ、一九七六年の連合労働法については、次章に譲ることとする。

## 1

「企業の労働者自主管理制度」展開の第一局面は、一九五三年一月、「憲法的法律」の名称を与えられた第二次憲法(全一一五条)の制定ではじまった。この憲法第四条は、「生産手段に対する社会的所有・経済における生産者の

自主管理及びコミュニケーション・都市そして地域における勤労者の自主管理は、我国の社会・政治制度の基礎を形成している。勤労人民の、教育・文化及び社会的サービスの分野における自主管理は、「保障される」と規定し、更に、「生産者と勤労者の自主管理は、勤労人民の代表機関である人民議会及び人民委員会の、法律及びその他の決定に表現されている社会の共通の利益との調和の中で、実現される」と、規定していた。また、この憲法第六条は、次のように規定していた。「経済における生産者の自主管理は、経済組織を、直接にまた労働者評議会……を通して管理する労働者集団の権利の中に、…自主的に生産計画を定める経済組織の権利の中に、社会的義務の遂行後に、自主的に組織の収入を分配する経済組織の権利の中に、収入の枠内で、勤労者の賃金を決定する経済組織の権利の中に、専ら存在している。生産者は、自主管理権を、憲法と法律に基いて、しかも、社会計画の枠内で、実現する。労働者集団は、自主管理権を、経済組織を設立することによって、取得する」。経済における生産者の自主管理は、このようにして、憲法上の根拠を与えられたのであって、こうした規定が、それまでの労働法規範を変更し、新しい規範を制定する必要性を発生させた。

次いで、一九五三年一月、「企業と商社 *radnja* の設立に関する大統領命令」（全一〇四条）が制定された。「企業もしくは商社」（企業と総括）とは、所定の経済的活動の恒常的・独立的遂行を、専ら、業務の対象としている一切の組織のことであって、この命令は、第4章で、「企業諸規則」について規定していた。各企業は、「企業規則」と「賃金規則」をもたなければならず、企業規則は、労働者評議会が、草案を、予め、労働者集団構成員の批判的検討に委ねた上で、制定した。企業規則の一三項目に亘る必要的記載事項のうちで、大多数は、労働関係に関するもので

あつて、「労働者評議会の、権利・義務、委員数及び定期的に会合をもつ期間に関する規定」「管理委員会の、権利・義務、委員の構成・数、会議における決議の制定方法とその実施方法に関する規定」「企業長の権利・義務・及び資格」「企業の技術幹部及びその他の専門幹部の権利・義務及び資格」「企業の、セクション及び作業単位に対する関係及びセクションと作業単位における労働者集団の権利・義務」「労働関係に参加する及び労働関係を終了する・方法に関する規定及び労働関係に関する決定を定めるための授權に関する規定」「労働者の職務もしくは作業への配置及び経済組織内部における移動に関する規定」「労働者の、企業に対する権利・義務、休暇と欠勤・労働における保護に関する規定、物的責任に関する規定、異議申し立て権に関する規定」及び「経済計画・賃金規則及び決算を定めるための手続」が、その例である。こうした企業規則については、企業の創設許可を与えた人民委員会が、承認権をもつていた。また、この命令の第8章は、「企業長の任命と変更」について規定していた。企業長の「任命」に関しては、企業の所在地を管轄している人民委員会が、特別委員会（構成員の3分の1は、企業長を任命しようとしている企業の労働者評議会のメンバーである）を任命する。この委員会が、公開競争を実施し、その結果に基づいて、企業長の任命に関して決定を行う。これに対して、人民委員会は、任命の決定を行った。なお、競争が不成功の場合には、人民委員会が、企業長を任命した。こうした任命方式は、一九六三年の憲法によって、公開競争にもとづく・労働者評議会による任命方式に、発展させられてゆく。さて、企業の労働者評議会は、企業長が、その職務の執行にさいして、規範を遵守しないまたは規範に反した行動を行うなど三つの場合には、人民委員会に対して、企業長の「変更」を提案することができた。人民委員会は、特別委員会を編成して、企業長の業務について、または、変更すべき条件

が存在しているか否かについて、調査を実施させる。変更の決定は、こうした調査をふまえて、人民委員会が行ったのである。

さて、労働法はいかなる状況にあったのか。一九五七年二月、「労働関係法」と「公勤務法」（全四三条）が制定された。両法の制定は、「自主管理導入後の労働法にとって、最も重要な要素」であって、「この法律によって、ユーゴスラヴィア労働法の最初の法典化が実現した」<sup>(9)</sup>のである。

「労働関係法」は、以下の構成をとっていた。第一部、労働関係に関する一般規定。第一章基本的規定（一条～一六条）第二章労働関係に由来する基本的権利（一七条～二五条）第三章共通規定（二六条～二三三条）。第二部、経済組織における労働関係。第一章原則的規定（二二四条～二二七条）第二章労働関係の設立（二二八条～一五八条）第三章一時的労働関係（二五九条～一六四条）第四章労働時間（一六五条～一八二条）第五章個人的収入と補償（一八三条～二二八条）第六章休暇と休日（二二九条～二四八条）第七章労働に対する保護（二四九条～二六二条）第八章労働規律（二六三条～三一四条）第九章労働関係の終了（三一五条～三四四条）第一〇章経済組織の規則（三四五条～三七三条）。第三部、本法第二部の規定の、社会組織内における労働者への適用（三七四条～三七六条）第四部、本法の、私的雇用者の下にいる労働者への適用（三七七条～三九〇条）。第五部、罰則（三九一条～四〇〇条）。第六部、経過規定と失効規定（四〇一条～四二〇条）。

まず、この法律の第一部は、労働者だけではなくて、事務職員に適用され、労働関係に在るすべての者が、「労働者 radnik」と定義づけられた（一六条）。「こうして、この法律は、すべての被用者の労働関係を、統一的に規制す

る・最初のしかも重要な第一歩を、つくり出したのである」<sup>(9)</sup>。

この法律は、労働関係の労働者集団による規制について、「労働者集団が、労働関係の設定と終了に関して、また、労働者の個人的地位についてのその他の問題に関して、自主的に決定を行う」(一二六条二項)と、規定していた。従って、「労働者の採用に関する決定は、労働者評議会―労働者評議会が選出されていない場合には、労働者集団全体―が行う」(一三八条一項)こととなった。このように、労働者評議会が、労働者の採用権を掌握したことは、「国有経済企業基本法」及び「自主管理基本法」が認めていた企業長の労働者採用権を、「労働者による企業自主管理」の観点から、否定するものであって、パシッチ教授のいうように、「労働者のもつ自主管理権の強化にとっては、極めて重要な<sup>(11)</sup>事件であった。

さて、この法律は、労働者と経済組織との間に労働関係を成立させる原因を、「契約 *ugovor*」という用語ではなくて、「合意 *sporazum*」という用語で表現していた。即ち、一三二条は、「労働関係は、労働者と経済組織との間で締結される『合意』にもとづいて、成立する」(二重括弧引用者)と、規定していたのである。こうした用語の変更について、ブラゴエフ教授は、次のようにのべている。「この立法が、『契約』という用語を、『合意』という用語で取りかえたことは、偶然になされたのではない。当時の考え方によると、契約によって設立されるのは、利益を同じくしていない二当事者間の関係であった。労働者の利益と組織全体の利益とが合致している、言いかえれば、敵対的性格を失っている・自主管理的労働組織の枠内における労働関係は、そのような契約的方法を用いて設立する必要はなく、むしろ、労働が自由であること及び労働者と労働組織との自由な決定について、宣言を提起する必要がある

た。他方、様々な利益の間の、合意・約束・譲歩は、全く存在していなかった。それ故、一九五七年の立法は、ユーゴスラヴィアの経済と社会の中で、展開している新しい諸条件に対応するものとして、『合意』という用語を採用したのである<sup>(12)</sup>。

労働者評議会は、「労働関係規則」（三四六条）及び「賃金規則」（三五六条）を、制定する権限を認められていた。前者の必要的記載事項は、「労働関係の設立、労働者の職務への配置・労働時間、休暇と欠勤、物的責任、労働規律、労働における保護、婦人・未成年者・傷害者への特別保護、労働関係の終了、異議申し立ての権利、労働関係について決定を行うための授權」であり（三四五条）、他方、後者は、「職務・時間・日・週もしくは月によって定められる賃金の条項、労働者の個人的収入を確定するための・その他の賃金条項、熟練にもとづくノルマもしくは労働に関する基本的規定、労働中断時間に対する個人的収入の補償に関する規定、個人的収入の計算・支払・前払に関する規定、特別報酬及びその額に関する規定」などを、必要的記載事項としていた（三六一条）。労働者評議会が制定するこうした規則は、前記一九五三年命令における「企業規則」「賃金規則」の発展形態であり、かつ、一九七一年における「六三年憲法の第三次修正」によって導入された「自主管理立法」の端初的形態とでもいべきものであった。

この法律の第四部は、「私的雇用者」の下における労働契約について、規定していた。即ち、「労働者と私的雇用者との間の労働関係は、本法の規定及びその他の規範との調和の中で、団体協約により規制を受ける」（三七七条）のであった。「団体協約」とは、労働組合の機関と、対応する経済会議所との間の書面による合意（三七八年）であって、「労働関係の設立、労働時間、賃金と補償、労働における保護とりわけ労働関係にいる婦人・未成年者・傷害者に対

する特別の保護、労働関係を終了する根拠と方法、団体協約の存続期間」などを、必要的記載事項としていた（三七九条）。団体協約は、期間を定めて締結され（三八〇条一項）、当事者たる私的雇用者の下で雇用されているすべての労働者を拘束した（三八三条）。他方、こうした団体協約の枠内で、労働者と私的雇用者が、労働契約を締結した（三八七条一項）。しかし、団体協約が定めているものよりは不利な、労働条件・権利及び義務を、労働契約によって合意することはできず、労働契約が、そうした不利な規定をふくんでいる場合には、団体協約の規定にとって代わられた（三八七条二項）。こうして、この法律は、「団体協約」と「労働契約」の適用範囲を、既に、私的雇用者と労働者との労働関係に、限定していたのである。なお、一九六一年四月、この法律の「整理したテキスト *prečišćeni tekst*」（全三八〇条）が制定された。

## 2

労働者の企業自主管理制度は、一九六三年四月の「社会主義連邦共和国憲法」（第三次憲法）の制定によって、展開の第二局面に入った。

この憲法（全二五九条）は、前文で、生産手段の社会的所有・賃労働関係の廃止・労働組織における勤労人民の自主管理等の基本原理を宣言していた。また、本文では、まず、「ユーゴスラヴィアの社会・経済的制度の基礎は、社会的に所有されている生産手段に対する労働の自由な連合であり、労働組織と社会共同体における生産と社会的生産物の分配に対する・勤労人民の自主管理である」と規定し（六条）、更に、労働組織における勤労人民の自主管理に関

する権利と義務を、五三年憲法よりも一層詳細に規定していた（九条）。即ち、「①労働組織を、直接にまたは自分達  
 が選出した機関を通して、管理すること②生産またはその他の活動を組織し、労働組織の発展について配慮し、労働  
 と発展のプランとプログラムを定めること③生産とサービスの交換及び労働組織の業務のその他の問題について、決  
 定を行うこと④社会的手段の使用と処分について決定を行い、労働組織と社会共同体に最大限の効果を与えるよう  
 に、社会的手段を、経済合理的に活用すること⑤労働組織の収入を分配し、労働の物質的基礎の発展を保障し、収入  
 を勤労人民に分配し、社会共同体に対する労働組織の義務を履行すること⑥勤労者の労働組織への採用・勤労者の労  
 働の終了及びその他の相互的労働関係について、決定を行い、労働組織における労働時間を、労働の一般的条件にあ  
 わせて定め、共通の利害をもつその他の問題を調整し、内部の統制と労働の公開性を保障すること⑦労働条件を調  
 整・改善し、労働に対する保護と休暇を組織し、教育と個人的社会水準の向上のための諸条件を保障すること⑧労働  
 組織の部分の、別組織への分離及び労働組織の、他の労働組織との合同・連合について、決定を行うこと」が、こ  
 うした自主管理に関する権利と義務の内容であった。つまり、この憲法は、自主管理権の内容を、「資本主義企業の資  
 本家・経営者の有する管理権・経営権に匹敵する」<sup>(13)</sup>ものにまで、深化・拡大したのであった。

勤労者は、こうした自主管理権を、「…憲法・法律・定款に従って、労働者評議会・管理委員会・企業もしくはそ  
 の対応する機関に、委託した」（九〇条）。また、「労働組織は、憲法及び法律との調和の中で、労働組織における関係  
 を調整する・定款 statute 及びその他の一般的アクトを、制定する」（九一条一項）こととなった。

ところで、六三年憲法は、「労働組織」という概念を使用することで、自主管理の範囲を、従来の経済組織（企

業)から、非経済組織(施設)即ち「特別の社会的利害をもっている活動もしくは業務を行う労働組織」(九〇条二項)へも拡大した。つまり、自主管理が、企業の場合だけではなく、教育・文化及び社会サービスの分野においても、保障されるに至ったのである。これは、自主管理制度の「水平的展開」もしくは「広さにおける発展」ということができよう。この憲法は、更に、自主管理制度の「垂直的もしくは深さにおける展開」をも、もたらしていた。即ち、企業長の任命・解任権の所在について、一大変化が生じたのである。企業長の任命・解任権は、五〇年の自主管理基本法では、上級経済連合管理委員会もしくはは国家の然るべき機関に帰属していた(一九五三年の命令によると、人民委員会が、公開競争にもとづいて任命した)のであるが、この六三年憲法によって、労働者評議会に帰属することになった。即ち、九三条は次のように規定していた。「企業長は、労働者評議会が、公開競争の基礎の上で、競争委員会の提案にもとづいて、法律の定める条件と方法に従って、任命する。競争委員会は、法律が定めている数の、労働組織・コミュニティもしくはその他の社会・政治共同体の代表者で以って、構成される。特別の社会的利益に関する活動を行っている・労働組織の企業長を任命する方法については、法律が、別途に定めることができる。労働組織の企業長は、期間を定めて任命される、また、同一の手続によって再任されることができる。労働者評議会もしくはその他の然るべき機関が、企業長を、任期終了前に、解任することができる条件は、法律で定める」。なお、同条は、企業長の任務についても規定していた。「労働組織の企業長は、労働組織の業務を管理し、労働者評議会及びその他の管理機関の決定を執行し、また、組織を代表する。企業長は、職務において独立して、労働共同体及び労働組織の管理機関に対して、個人的責任を負う。また、労働組織の活動の適法性及び法律の定めている義務の履行に関して

は、社会共同体に対しても責任を負う」のであった。

この憲法は、労働組織で労働を行う労働者間の関係を、それまでの「労働関係」という規定づけに代えて、「相互的労働関係」として把握している。つまり、「労働組織で労働を行う勤労者は、労働共同体の構成員として、相互的労働関係を確立し、自主管理においては平等である」（二〇条）と規定していたのである。ポポヴィチ教授は、こうした概念の採用によって、「賃労働関係の廃止がもたらされた<sup>(14)</sup>」と、のべている。この相互的労働関係の概念は、一九六五年の労働関係基本法などを経て、一九七六年の連合労働法にうけつがれてゆく。

こうして、六三年憲法は、「自主管理憲法」と、呼ばれるに至ったのである。

さて、一九六五年には、「施設基本法」（一月）、「企業基本法」（四月）が、制定された。これら二つの企業制度法は、六三年憲法が打ち出した・自主管理の範囲の、経済組織から非経済組織への拡大を、法律のレベルで、具体化するものであった。この二つの法律について、バロク教授は、次のように書いている。「こうした双子の法律—そういう風と呼ぶことができる—は、問題となっている法的問題の規制において、多数の共通事項、多くの類似性、更には、同一の特徴を備えている<sup>(15)</sup>」

「企業基本法」（全二九九条）は、企業（商業・ホテル・手工業などの活動において創設される商社をふくむ）における労働者の自主管理を規定していた。他方、「施設基本法」（全二二五条）は、「施設」における自主管理について規定したが、「施設 usanova とは、市民と組織との必要及びその他の社会的必要を、共通の利益のために充足する・社会的サービス活動を、恒常的に遂行する労働組織のこと」であり（五条）、こうした施設は、「教育・保育・科学的

調査・体育・健康・社会保障・社会福祉と社会福祉といった分野の活動を遂行するために創設された、また、情報・都市計画・家畜植物の保護などの「その他の社会的サービス活動」のためにも、創設することが可能であった(六条)。

「企業」及び「施設」は、「労働共同体の構成員が、直接にまたは一定の管理機能の委託を受けた機関を通して、管理した」(企業法七条、施設法三二条)。こうして、直接的管理及び間接的管理という二つの管理方式が、規定されたのであるが、直接的管理方式は、企業の場合、「一般投票 referendum・労働者集会・直接的管理のその他の特別の形式によって、行使された」(企業法一〇条)。このうち、一般投票は、「企業定款の変更及び企業内にいる勤労者の経済的地位にとって、重要な意味をもつその他の諸問題」を決定するさいに、実施された(六七条)のであるが、こうした直接的管理方式は、五〇年の「基本法」には見られないものであった。なお、この一般投票は、「施設」についても、採用されていた(四七条)。次は、間接的管理方式であるが、「企業の管理機関は、労働者評議会・管理委員会及び企業長」であった(四四条)。この点、「各施設は、企業長もしくはその他の然るべき管理機関を有する」(三五条)と規定されていたので、「その他の然るべき管理機関」即ち評議会・管理委員会、任意機関であった。従って、これらの機関が設置されない場合には、「労働共同体が、管理上の全問題について、集会で、直接に決定を行」った(三三条)のである。

ところで、「勤労者は、企業における内部関係を、定款及びその他の一般的アクトの形式で、規制する」(企業法七条)ことになった。こうした自主立法は、一九五三年の命令における「企業規則」「賃金規則」の発展形態であった。定款の排他的記載事項は、一三項目に及んでいたが、その主なものは、「企業の内部組織」「企業の管理機関とそ

の構成・権利・義務・責任及び機関の相互関係」「企業収入及び個人的収入の配分」「企業基金」「労働関係に関する基本的規定」「企業管理機関に関わる一般的アクト」及び「企業長任命の条件」であった（七九条）。なお、こうした定款は、最終的採択に先立って、コミュニケーション議会の検討に委ねられた」（八〇条）。これに対して、「施設」の場合は、定款が、「市民の必要を充足するための活動を行う方法・条件提供の方法及び市民がそれらを利用する方法」を定め（一一五条）、また、「施設における管理機関、その構成と権限・管理機関の相互関係と労働共同体に対するその責任及び労働共同体における勤労者の自主管理権」は、定款及びその他の一般的アクトが、法律との調和の中で、規律した（五一一条）。

一九六五年四月、「労働関係基本法」が制定された。この法律は、次の構成をとっていた。第一部、基本原則（一二条～一七条）。第二部、労働者の権利と義務。第一章労働者の労働つまり労働組織への参加（一八条～二五条）。第二章労働者の職場への配置（二六条～三五条）。第三章労働組織における労働者の労働時間（三六条～四六条）。第四章労働組織における労働時間の計画（四七条～五七条）。第五章労働者の休暇の長さと組織（五八条～七四条）。第六章個人的収入基金の分配に対する労働者の参加（七五条～八四条）。第七章労働共同体に対する労働者の責任（八五条～九五条）。第八章労働組織における労働者の労働の終了（九六条～一二三条）。第九章労働手帳（一二四条～一二六条）。第一〇章労働者の、労働に対する権利と労働にもとづく権利の実現（一二七条～一二二条）。第十一章特別の規制（一二三条～一三六条）。第三部、罰則（一三七条～一四二条）。第四部、経過規定と失効規定（一四三条～一五〇条）。

まず、「この法律が規定している原則・義務及び権利は、この法律及び他の法律が別途に規定していない限り、労

働組織及びその他の組織・国家機関及び連合 *unduzanje* (以下、「労働組織」と総称) で働くすべての労働者に、適用される」(一七条) こととなった。そうした諸規定のうちで、注目に価するのは、「相互的労働関係」という概念が、従来の「労働関係」という概念に代えて採用されたことであって、第一条は、次のように規定していた。「労働組織における勤労者は、社会的所有に属している労働手段に対する・労働の自由な連合に基礎をおく・自主管理を実現するさい、労働共同体の構成員として、相互的關係を確立し、労働の連合(労働関係)に由来する相互的な権利と義務を、自主的に定める」。これは、六三年憲法の第一〇条を受けていて、一九七六年連合労働法の第一六一条に連なつてゆくものであった。

さて、「一九五七年の労働関係法によると、労働者と社会主義的経済企業との間に労働法的關係を設立する法的根拠は、『合意』であった。もっとも、この合意は、労働力が、原則として、商品ではなく、また、賃労働の形態をもつていなかっただので、労働力の賃貸借契約という性格をもつことができなかつた。それ故、こうした合意は、社会主義的な意味における、労働についての合意と命名された」(二重括弧引引用者、以下も同じ) のであったが、「一九六五年の労働関係基本法は、労働関係の設立に関する合意を放棄して、『労働つまり労働組織に参加すること』という新しい法のメカニズムを導入し」<sup>(17)</sup> いた。そして、「労働即ち労働組織または国家機関もしくは国家の管理機関への参加に関して、我国の新しい労働法は、『労働への採用に関する決定』を規定している。このことは、古い労働関係法が規定していた・労働関係設立の合意が、もはや、定められないことを意味する」<sup>(18)</sup> こととなった。そこで、一九六五年法における「労働即ち労働組織に参加する」ための法のメカニズムについて、畧説してみる。

まず、労働関係を設立するつまり労働に参加する場合の基本原則は、「自発性」であって、「勤労者は、労働つまり労働組織に、自由に参加し、また、自己の意思にもとづいて、そこにおける労働を終了する」（二二条一項）のである。

このメカニズムの基本的前提は、以下のように規定されていた。「労働共同体は、空席となっているすべてのポスト radno mesto と労働条件を、情報提供に関する公開的手段を用いて、公衆に告知し、かつ、そのことを、労働者雇用サービス機関に連絡しなければならない」（一八条一項）。「空席となったすべてのポストは、一般的及び特別の条件を充足して、労働つまり労働組織における所定の職務に参加しようとする・自己の自由意思を、空席となつているポストに関する公告の定めている期間内に、その指定する方法で、通告をした・すべての労働者にとつて、接近可能である」（一九条一項）。なお、「何人も、労働に参加したいと希望している労働組織を選択する・労働者の自由を、制限することはできない。また、何人も、労働共同体が、労働つまり労働組織への労働者の受け入れについて、本法の定める条件の下で、自主的に決定を行うことを、制限することはできない」（四項）。

空席となつているポストを補充する方法は、競争 konkurs である。「労働組織におけるポストは、通常、競争によつて補充する」（二二条一項）。「定款が、管理職として指定しているポストは、必ず、競争によつて補充する。但し、国家勤務員のポストは、執行委員会が、競争なしに、補充することができる」（二二項）。「その他の職務は、法律・執行委員会命令または労働組織の一般的アクトが、その旨規定している場合は、必ず、競争によつて補充する」（二三項）。また、「競争は、公開のものであり、しかも、情報提供についての公開的手段によつて、公告されなければならない」（二二条一項）。「労働共同体は、競争のための申込を提起できる期限及び競争によつて補充されるポストにおける労働

に關して、労働者が充足すべき条件を、競争に關する公告の中で、指定しなければならぬ」(二項)。「労働共同体は、実施した選択について、競争のすべての参加者に対して、競争に關する公告中に定めてゐる期間内に、通知しなければならぬ。そのさい、競争に關する資料の調査権が、競争参加者にあることを指示する」(二二条三項)。

ところで、競争については、異議の申し立てと告訴が可能であつた。即ち、「競争実施のための所定の手続が侵害されて、しかも、手続の侵害が、候補者の選択に關する決定に、本質的な影響を与えたとか、承認された候補者が、競争によって定められてゐる諸条件を充足してゐないとか、考ふる・すべての競争参加者は、候補者の選択に關する決定が採択された日から八日以内に、異議を申し立てることが出来る」(二二条四項)。他方、「異議申立にもとづいて決定を行う権限をもつてゐる機関が、異議を却下する場合には、そうした決定に不服な競争参加者は、最終的決定通知の日から、もしくは、決定が下されなければならぬ期間満了の日から、三〇日以内に、一般的権限をもつてゐる裁判所に、告訴を行うことができる」(六項)。異議の申し立または告訴の結果、競争に關する手続の違反が存在すると確認された場合には、競争及び候補者の選択に關する決定が、ともに破棄され、他方、選択された候補者が所定の条件を充足してゐないと確認された場合には、後者のみが破棄される(五項・七項)のである。

競争に關する重要事項は、定款の記載事項であつた。「競争を実施して、候補者を選択するための機関及び異議申し立てにもとづいて決定を行うための機関、申込を受理する手続と申込期間、競争にもとづく選択の方法、競争にもとづく選択について、参加者に通知を行う方法と期間及びその他の事項は、労働共同体が、法律に別途の定めがない限り、定款によって、定める」(九項)。

採用決定の労働者に対する通知と労働者の労働への参加については、以下の規定が存在していた。「労働者は、その者が、労働つまり労働組織に採用された旨の労働共同体の決定及びその者が労働に参加しなければならない日付を、書面で通知されなければならない（二三条一項）。「労働者は、労働つまり労働組織におけるポストに参加した日において、労働共同体の平等の構成員となり、義務を負担し、労働に対するまた労働にもとづく権利を取得する」（二四条）。しかし、「労働者が、正当な理由がないのに、所定の日に、労働に参加をしない場合には、労働つまり当該労働組織に参加する意思がないものと、みなされる」（二三条四項）のであった。なお、こうした労働への参加は、原則として、「期間の定めのないもの」であった（二五条一項）。また、特定のポストに従事する労働者については、「試用労働 *probni rad*」の制度を規定していた。

- (1) 拙稿「ユーゴスラヴィアにおける労働法の歴史と現状―労働省の企業自主管理制度との関連で―」、「比較法字」第一八巻第一号（早稲田大学比較法研究所、一九八四年六月）所収。同「ユーゴスラヴィア労働法小史―一九四一〜一九七六年―」、日本労働法学会誌64号（日本労働法学会一九八四年十月）所収。
- (2) 副島種典「社会主義経済の基礎理論」（東洋経済新報社、一九七四年）二二頁。
- (3) ヴィノグラードフ著・副島種典監訳「労働者統制の理論と歴史」（大月書店、一九七四年）二二三頁。
- (4) Dr. N. Tintić: *Radno i socijalno Pravo*, Beograd, 1980, str. 19.
- (5) Dr. Aleksandar Batić: *Radno Pravo FNRJ sveska I*, Beograd, 1953, str. 60~61.
- (6) Edvard Kardelj: *Sećanja Borba pritanje i nezavisnost Nove Jugoslavije 1944~1957*, Beograd, 1980, str. 134~6.
- (7) 岩田昌征「労働者自主管理」（紀伊国屋書店、一九七四年）一四九頁。
- (8) *Samoupravljajnje u Jugoslaviji 1950~1980, Dokumenti razvoja*, Beograd, 1980, str. 67.

- (6)(2) Dr. Vlahko Brajić : Radno Pravo, Beograd, 1983. str. 35.
- (11) Najdan Pasić : From Workers' Self-management to the Self-management Based Organization of Society, Belgrade, 1981. pp. 43.
- (12) Prof. dr. Boriseav Blagoev : Razvitiak samoupravljanja i zakonodavstvo o radu (Teorija i Praksa Samoupravljanja u Jugoslaviji, Beograd, 1972. str. 836.)
- (13) 島田・前掲書一八九頁。
- (14) Teofilo Popović : Radno Pravo, Beograd, 1980. str. 23.
- (15) Institute of Comparative Law : Collection of Yugoslav Laws Volume XIII, Laws of Enterprises and Institutions, Beograd, 1966. pp. 3.
- (16) Dr. A. Baltić i Dr. M. Despotović Osnovni radnog prava Jugoslavije, Beograd, 1968. str. 167.
- (17) Baltić i Despotović : op. cit., str. 188.
- (18) Baltić i Despotović : op. cit., str. 197.

(未完)

【附記】

本稿が、執筆開始時の目論見とは異なり、「未完」に終わったことについて、島田信義教授に心から御詫びを申し上げます。