

〔資料紹介〕

ユーゴスラビアにおける労働者の
企業自主管理法制の展開 (2)

—1953年の憲法的法律から1971年の63年憲法第3次修正へ—

網 屋 喜 行 編訳

〔解説〕

今回は、1953年1月13日の憲法的法律、1963年4月7日のユーゴスラビア社会主義連邦共和国憲法、1968年12月26日の63年憲法第2次修正及び1971年6月30日の63年憲法第3次修正、における関係条文を紹介する。

ユーゴスラビアの社会主義は、「自主管理」をその特徴としていて、その「自主管理」は、企業における自主管理と地域社会における自主管理とを、柱とする。この2つの自主管理のうちで、企業における自主管理は、前号で紹介した1950年7月2日の法律によって法制化され、本号で紹介する1953年の憲法的法律などを経て、1974年の第4次憲法及び1976年の連合労働法へと展開してゆく。こうした労働者の企業自主管理法制の形成・展開については、折をみて詳説するつもりであるが、今、ざっと、その経過を展望しておく。

1950年7月の「自主管理基本法」が、企業を単位とする自主管理を制度として定着させたのであるが、この企業単位の自主管理制度は、1953年1月の憲法的法律によって、憲法レベルの基本原則に引きあげられた。即ち、同法の第4条第1項は、「生産手段に対する社会的所有、生産者の経済における自主管理及び勤労人民のコミューン、都市、地方における自主管理が、わが国の社会・政治制度の基礎である」と規定し、更に、第6条が、自主管理権の内容を定式化した。次に、1963年4月の63年憲法は、その第9条で、勤労者の自主管理の権利と義務を、憲法的法律の場合よりも詳細に規定して、自主管理権の内容の深化拡大を試みた。と同時に、この63年憲法は、憲法的法律が使用していた

「経済組織」という用語に代えて、「労働組織」という用語を使用した。これは、労働者の自主管理の範囲を、それまでの経済企業から保健・教育といった経済外部部門の組織へと、拡大したものであった。ところで、この63年憲法は、その後、67年、68年及び71年の3回にわたって、修正条項を付け加えられる。この3回の憲法修正のうちで、労働者の企業自主管理制度と大きな関係をもつのが、68年の修正と71年の修正である。68年の第2次修正においては、第15条が、それまで企業長に与えていた権限を、労働者集団に移譲した。また、71年の第3次修正の場合は、その第21条から第23条までの「労働者の修正条項」が重要である。この修正条項は、「労働組織」に先行する概念として、「連合労働基礎組織」という概念を打ち出した。これは、労働者自主管理の基礎を現場に据えることによって、テクノクラートの抬頭による自主管理の形骸化を、阻止しようとしたものである。この修正条項は、また、「拡大再生産領域と社会的資本の流れをコントロールする面で生産者の自主管理権」の拡大を、追求した。実に、自主管理制度のこうした新しい方向が、その後、1974年の第4次憲法と、1976年の「労働者小憲法」と呼ばれる連合労働法によって、体系化されてゆくのである。

Ⅱ. 1953年1月13日の、ユーゴスラビア連邦人民共和国の社会・政治機構の基礎及び連邦権力機関に関する憲法的法律、における関係条文。1)

第4条

生産手段に対する社会的所有、生産者の経済における自主管理及び勤労人民のコミュン・都市、地方における自主管理が、わが国の社会・政治制度の基礎である。

2 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。

3 生産者と勤労人民の自主管理は、法律や勤労人民の代表機関である人民議会・人民委員会の諸決定が、表現している社会的な利益に則して、行使される。

第6条

生産者の経済における自主管理は、なによりも、以下の権利の形をとって、

行使される。即ち、勤労者集団が、直接にまたは労働者評議会や農業協同組合員集会及び自らが選出し解任する他の代表機関を通じて、その経済組織を管理する権利。経済組織が、その経済計画を自主的に設定する権利。経済組織が、その社会的義務の遂行後に、その所得を自主的に処分する権利（なお、組織は、法律によって、一定の最低限所得を保障される）。経済組織が、その所得の枠内で、勤労者の賃金を決定する権利（なお、勤労者は、法律によって、経済企業社会資金の中から、最低賃金の保障をうける）。生産者が、社会的な必要の充足のために控除する基金の大きさを、生産者会議における代表者を通じて、決定し、またこうした基金の利用について決定を行う権利。

2 生産者は、自主管理の権利を、憲法と法律に基いて、社会計画の枠内で行使する。

3 勤労者集団は、自主管理への参加権を経済組織を設立することに基いて、取得する。

第9条

連邦は、その権利と義務に従って、

5 生産者の経済における自主管理と勤労人民のコミュン・都市・地方及び公共施設における自主管理を、保障する。

Ⅲ. 1963年4月7日の、ユーゴスラビア社会主義連邦共和国憲法、
における関係条文²⁾

前文

基本原理

第2部

ユーゴスラビアにおける社会主義制度は、自由で平等な生産者・創造者としての人々の関係に、根拠をもち、人々の労働は、専ら、個人的及び社会的な必要の充足に奉仕する。

それ故、人々の地位と役割についての不可侵の基礎を形成しているのは、以下のものである。即ち、生産手段に対する社会的所有。この社会的所有が、生産手段やその他の労働手段からの人々の疎外を解消することによって、生産や

労働生産物の分配に対する勤労者の自主管理のための条件や経済的發展を社会的に方向づけるための条件を、保障するのである。

歴史的に条件づけられた社会経済的不平等や労働関係における人々の従属を克服するものとしての、労働の解放。この解放を保障するのは、賃労働関係の解消、勤労者の自主管理、生産手段の全面的な發展、社会的必要労働時間の短縮、科学・文化・技術の發展及び教育の恒常的拡大である。

「各人からはその能力に応じて、各人にはその労働に応じて」との原則に則って、また個人的な労働や社会的な労働の物質的基礎の發展を保障して、その他の社会的な必要の充足を促進すべしとの条件に従って、自分の労働や社会の物質的進歩がもたらした成果を利用するという、人々の個人及び労働共同体構成員としての権利。

労働組織における勤労者の自主管理。共通の必要や利害の充足を目的とする・勤労者や労働組織やその他の組織及び社会政治共同体の自由な連合。市民が、社会の發展の方向づけの決定や権力の行使やその他の社会的事項に関する決定の採択に対して、より一層直接に参加することを目的とする、コミューン及びその他の社会政治共同体における自主管理。

民主的な政治関係。この関係が、人々に対して、自分の利益や自主管理権や他の諸権利や相互関係の実現を許容し、かつ、社会生活とりわけでも、自主管理機関や社会政治組織や自分で創設し、それを通して、社会的認識の發展と、自分の活動のための条件及び自分の利益・権利の実現のための条件の拡大とに対して、影響を与える結合への直接的な参加による、人格の發展を、許容するのである。

人々の、法律・義務及び責任における、単一の憲法と法律に則った平等。

勤労者と労働組織との連帯と協力。彼らの利害関係と、生産の發展やその他の社会的な及び個人的な活動の分野における、人々やその社会的共同体の利益に適合する自由な発意。

人々に対する経済的・社会的な保障。

社会経済的制度や政治的制度は、人々のこうした地位から発生して、人々や

社会における人々の役割の実現に対して、奉仕をする。

生産やその他の社会的活動の分野に対する管理形態であって、人々のこうした地位に基礎を置く社会的な諸関係を歪めるものは、独占的な地位に基く官僚制度的な独断と特権という形態のものであれ、また、私有財産的利己主義と分裂主義という形態のものであれ、すべて、人々の個人的な及び社会的利益や、この憲法の規定する社会経済的な体制と、矛盾する。

第6条

ユーゴスラビアの社会・経済組織の基礎は、社会的に所有される生産手段によって実現される・自由な直接労働と、勤労者の、労働組織や社会的共同体における生産と社会的生産物の分配に対する自主管理、とである。

第9条

労働組織における自主管理は、とりわけても、勤労者の以下の権利と義務を内容とする。

- ① 労働組織を、直接にまたは自分達が選んだ管理機関を通じて、管理する。
- ② 生産または他の活動を組織し、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確定する。
- ③ 生産物及びサービスの交換や労働組織の活動に関する他の問題について、決定を行う。
- ④ 社会的に所有する資金の使用や処分についての決定を行い、労働組織や社会的共同体に最大限の効果をもたらすように、それらの資金を、経済的に合目的に利用する。
- ⑤ 労働組織の所得を分配し、その労働の物質的基盤の発展を保障し、所得を勤労者の間に分配し、労働組織の社会的共同体に対する義務を履行する。
- ⑥ 労働組織への勤労者の参加や労働の終結や相互的労働関係に関係をもって他の諸問題について、決定を行ない、労働組織における労働時間を一般的な労働条件に応じて決定し、相互に利害をもっているその他の問題を調整し、内部的統制や労働の公開性を保障する。
- ⑦ 労働条件を一層改善し、労働の保護と休息を組織し、教育のための条件と

個人的及び社会的な生活水準の向上のための条件とを、保障する。

- ⑧ 労働組織の一部が別個の組織に分離したり、あるいは労働組織が他の労働組織と合同し連合することについて、決定を行う。

2 社会政治共同体における勤労者は、自主管理によって、経済的社会的な発展の方向づけについての問題や、社会的生産物の分配に関する問題や共通の利害をもつその他の諸問題を、解決する。

3 特別の社会的利害をもっている事項に対する、労働組織の管理は、利害関係のある市民や利害関係のある組織や政治的共同体も参加することができる。

4 勤労者の社会的及び経済的地位の同等性を保障するために、法律と命令が、国家機関や社会的政治組織あるいは連合体で働く勤労者の自主管理権を、こうした機関や組織の活動上の性格に則して定める。

5 勤労者は、統一的な社会経済制度の中で、憲法・法律・命令に従って、自主管理を行い、その活動に対して責任を負う。

6 勤労者の自主管理権を侵害する法令は、いかなるものであれ、憲法違反である。

第10条

労働組織において、勤労者集団のメンバーとして労働する勤労者は、相互に労働関係を設定する。彼等は、平等の自主管理権をもつ。

第19条

労働組織は、労働を合理的に分配して、共通の利害をもつ諸問題についての活動を行うために、合同をして、業務上の連合体となることができる。

2 労働組織は、生産やその他の分野の活動を改善したり、相互に協力したり、共通の利害をもつその他の諸問題を検討し解決するためにも、合同をすることができる。

3 連合労働組織に対する管理は、連合労働組織の中にいる勤労者が行う自主管理の原理に、立脚する。

4 労働組織は、活動を助長し発展させるために、資金をプールし、共同の活動と業務についての別途の協定を結ぶことができる。

第71条

勤労人民のみが、権力を保持し、社会的事項について管理を行う。

2 市民は、選挙人集会で直接に、またはレフェレンダムや、労働組織やコミュニティやその他の社会政治共同体におけるその他の直接的な決定採択の方法で、自立管理を実施し、あるいは自分達が、勤労者の組織及びその他の自主管理組織の管理機関や社会政治共同体の代表機関に、選出するその代表者を通じて、自主管理を実施する。

第90条

勤労者は、労働組織における管理を実施するさい、憲法・法律・命令に則って、一定の管理権を、労働組織の諸機関即ち労働者評議会や管理委員会や企業長もしくはその他の同等の機関に、委託する。管理についての特別の監督機関や専門機関等は、法律・命令に則って、労働組織の中に設立することができる。

2 特別な社会的利害をもっている活動や任務を行う労働組織の場合、利害関係のある市民や利害関係をもつ組織・社会共同体の代表者が、法律に則って、労働組織の管理機関のメンバーとしてあるいは、法律・命令の定めるその他の方法で、所定の事項の管理に参加する。

3 労働共同体のメンバーによって選出された管理機関だけが、労働の組織化やそのような労働組織における所得の分配についての問題を、決定する。所得の分配についての一般的な条件や基準は、法律によって定めることができる、また、所得の分配に関する個別的な規定や特別の社会的利害をもつ労働過程の問題に関する規定に対して、一定の労働組織の所定の管理機関やその他の組織や国家機関が行なう同意は、法律によって定めることができる。

第91条

労働組織は、憲法と法律に則って、労働組織内の諸関係を調整する・規則やその他の共通規準を、定める。

2 内部組織、管理機関の権限と義務、労働単位の地位とこうした単位に対する勤労者の管理権、労働関係及びその他の内部的な関係、業務執行の手続、及び労働組織における管理や組織の活動にとって意義をもつその他の諸問題は、

規則によって定める。労働組織の個別的な部分が、実務上もつ、一定の独立性は、規則によって定めることができる。

3 労働組織の規則は、最終的に採択する前に、コミューン議会の検討を受ける。法律は、所定の労働組織の規則が、共和国議会又はその他の社会政治共同体の検討を受けるべき旨を、定めることができる。

4 労働組織による個別的共通規定の義務的な採択と、規則やその他の共通規定の採択についての手続は、法律によって定めることができる。規則やその他の全体としての共通規定やその個別的部分に対して、社会政治共同体の然るべき機関が行なう・確認や同意についての一定の権限は、法律によって定めることができる。

第92条

労働者評議会は、規則やその他の共通規定を定め、労働や労働組織の発展に関するプラン、プログラムを定め、またその他の共通問題について決定を行う。

2 労働者評議会のメンバーは、勤労者が直接に選ぶ。

3 少数のメンバーをもつ労働共同体は、労働者評議会の任務を、直接に行う。

4 管理委員会が、労働組織の業務について、決定を行う。

5 労働組織の管理委員会のメンバーは、労働者評議会又は労働共同体が、選ぶ。法律と規則は、少数のメンバーをもつ労働共同体が、管理委員会の任務をも直接に行いうる旨を定めることができる。

6 労働者評議会のメンバーは、2年の期間を限って、また、管理委員会は、1年の期間を限って選ばれる。

7 何人も、2期連続して労働者評議会に、選ばれてはならない。

8 労働者評議会の半数は、毎年、選ばれる。

第93条

労働組織の企業長は、労働組織の業務に責任を負い、労働者評議会やその他の管理機関の決定を執行し、組織を代表する。企業長は、独立し、職務を執行し、労働者評議会や労働組織の管理機関に対して、個人責任を負い、また、労働組

織の活動の正当性や法律上負わされている義務の履行については、社会政治共同体にも責任を負う。

2 企業長は、選考委員会の提案に基づいて、公開的競争の基礎の上で、法律の定める条件に基づいて、労働者評議会が任命する。選考委員会は、労働共同体やコミュニオンあるいはその他の同等の社会政治共同体の、法律が定める一定数の代表者によって、構成されなければならない。

3 社会的に特別に重要な活動を行っている労働組織の企業長の任命に関する、その他の若干の方法は、法律によって定めることができる。

4 労働組織の企業長は、法律の定める期間を限って任命を受け、また、同一の手續に従って再任されることができる。

5 労働者評議会やその他の構成機関が、任期終了前に企業長を解雇できる条件は、法律によって定めることができる。

IV 1968年12月26日の、63年憲法第2次修正、における関係条文³⁾

第15条

労働組織の勤労者や連合労働組織の構成要素である労働組織の勤労者は、自主管理によって、自分達が直接に手を下して解決を与える問題を、解決し、また、一定の管理機能を、労働者評議会や、労働組織の活動の性質次第ではその他の然るべき管理機関に、委託し、一定の執行機能を、労働者評議会によって選出されてそれに責任を負っている合議制機関や独任制機関に対して、委託する。

労働組織の勤労者は、労働組織の管理機関や連合労働組織の構成部分である労働組織の管理機関を、設立し、そうした機関の権限や機関が任務に従事する期限を定め、こうした機関の選出や交代に関する条件と原則を確定する。

社会的に特別な意義のある活動を行っている労働組織の独任制執行機関の任命や交代についての、特別の手續と方法は、法律によって定めることができる。

この修正条項は、憲法第90条第1項、第92条第4項及至第8項及び第93条の各条文に、とって代わるものである。

V 1971年6月30日の、63年憲法第3次修正、における関係条文⁴⁾

第21条

社会主義的な自主管理の関係は、社会的再生産における勤労者の社会的経済的地位を基礎としている。この地位が勤労者に保障するのは、社会的に所有されている再生産手段を用いて労働を行ったり、また、直接的にしかも連合労働組織内の他の勤労者との権利上の平等性に基づいて、社会的再生産に関するすべての問題を、相互性・連帯性・責任性の上で解決したりすることによって、自分の個人的な物質上・道徳上の利益を実現することであり、また、個人的及び社会的な必要をこうした基礎の上で、より一層完全に充足して、自分の労働能力やその他の創造能力を発展させるために、自分の労働の結果や共通の物質的社会的な進歩の達成物を利用できる権利を実現することである。

勤労者のこうした社会的経済的地位を保障するために、勤労者は、連合して労働を行っている連合労働基礎組織においても、また、こうした組織の連合や事務上の協力についてのその他のすべての形態においても、自分の労働に基づいて所得を取得することが、固有の権利として、保障される。更に、勤労者は、社会的再生産に関する諸事項や再生産の資金に対する管理が保障され、また、所得について決定を行うことが保障される。なお、この所得は、共同的社会所得の一部ではあるものの、連合労働や労働手段の多様な連合の形式を通じて、実現される。

いずれかの形式の連合労働や資金の結合によって、取得された所得は、すべて、連合労働基礎組織に帰属する。

連合労働基礎組織が、連合と事務上の協力の結果、共同で取得した所得のうちで、こうした組織の各々に帰属するのは、こうした所得の取得のさいにそれが果たした貢献に一致する部分である。

この部分は、連合労働基礎組織が、そのすべての活動や、また、労働組織の勤労者の、自分の労働に基づく直接の決定やらの結果として、取得する所得の構成部分である。

労働条件や所得の分配に関する諸問題を解決したり、労働に応じた分配の原則及び各人の労働や社会全体の労働生産性の増大に従って、個人的所得を受け

とるといふ・勤労者の権利は、連合労働組織の共通所得によって、物質的に裏づけられる。

2 連合労働基礎組織とは、連合労働の基礎的な種類であつて、この組織において、勤労者は、その労働に基き、相互の労働関係を直接的にまた平等に、調整し、社会的再生産に関する事項やその資金を管理し、所得についての諸問題や社会経済的地位についてのその他の諸問題を、解決するのである。

労働組織（企業・施設等）の小単位であつて、しかも、共同の労働の成果に値段をつけ、それに基づいて自主的に現金に換えることができる・完全な労働単位である小単位の、各々に所属している労働者は、そうした小単位を、連合労働基礎組織として、組織する権利をもつ。

労働組織の構成部分である・連合労働基礎組織の労働者は、連合労働の自分の組織を分割して、それを、法律の定める手続に従つて、連合労働基礎組織として編成する・権利をもつ。

連合労働基礎組織を労働組織の構成部分に編成したり、あるいは、連合労働基礎組織を分離したりすることの結果として、こうした労働組織内のその他の小単位の勤労者の権利が、侵害されてはならない、また、結合された資金に基礎をおく、相互依存的な労働や共同の労働活動から発生する・全体としての労働組織の利益や権利が、侵害されてはならない。その場合、相互的義務も、一方的なやり方で変更されてはならない。

3 所得は、個人的及び共通の需要を充足したり、連合労働の物質的基礎の拡大や労働者の労働能力の向上を計るために、連合労働組織の労働者が、分配する。組織内の労働者の共同労働や共同的社会労働の成果であり、かつ、市場や相互的な協力関係の中や共同労働及び共同活動の多様な形態との関連で、実現をみる所得のうちで、個人的及び社会的な需要の充足のためにその労働者に帰属するのは、彼の労働とその労働がもたらした成功や組織の発展に対する貢献とに、見合つた所得である。

労働に応じた分配の原則に従つて、連合労働組織内の各労働者に帰属するのは、その労働の成果と、彼の全体的な、現在及び過去の労働によって、この組織に

もたらされた業務上の成功や組織の発展に対する個人的貢献とに、見合う個人的所得である。

連合労働組織のなかに、共通の必要のために控除をされる資金の利用についての諸問題を解決するさいには、労働の結果や業務上の成功と連合労働組織の発展に対する貢献が、依存性及び連帯性の原則に従って確立されるその他の根拠や基準と相並んで、根拠や基準となる。

4 連合労働基礎組織の労働者は、所得や個人的所得資金の分配についての根拠と基準を、自主管理協定や社会契約の定める根拠と基準に則って、定める。

労働者が、自主管理協定や社会契約の定める根拠や基準を守らない場合、あるいは、そうした協定や契約が結ばれていない場合、また、分配の結果、労働に応じた分配原則や社会的再生産のノーマルな過程が侵害される場合には、法律は、こうした協定や契約に合致する諸関係を保障するための諸措置や、労働に応じた分配の原則を採り入れる場合における労働者の平等を保障する諸措置を、定めることができる。

5 社会的な労働手段によって実現される連合労働組織内の各勤労者に対しては、労働に基く個人的所得の取得や、社会的確信と安定性を維持する水準を下廻らない規模でのその他の権利の取得が、保障される。個人的所得の水準と上に述べた権利の大きさやそれらを取得する手続は、全体的な、社会的な労働生産性についての共通の水準や勤労者が労働し生活する環境についての共通の水準を考慮した、自主管理協定や社会契約や法律が定める。

6 勤労者は、自分の労働を教育・科学・文化・保健の分野や、社会的労働の分野、における諸組織の労働者の労働と、自由に交換することによって、こうした分野における個人的及び社会的な必要を確保する。類似の関係が、上述の分野の労働者に対して、その他の連合労働組織の労働者が、もっているのと同様な社会的経済的地位を、保障する。

社会的活動やサービスの消費の多様な分野における連合労働組織の労働者は、自主管理利益共同体を創設して、自主管理協定や社会契約に基き、相互関係や諸権利・義務を、定める。

勤労者は、所定の個人的及び社会的な需要を充足して、自分の利益を相互性と連帯性の基礎の上で実現するために、消費者の資格で、自主管理利益共同体を創設することができる。その場合、こうした共同体についての社会的及び個別的な取り決めや、共同体のなかで実現をみる社会的及び個人的な権利が、自主管理の基礎の上で、定められる。

利益共同体を形成すべき義務や、利害関係のある労働の分野にいる労働者を組織化し相互に関係づけることに関する原則は、法律によって定めることができる。また、利益共同体の活動資金を供給するために、連帯性や労働者の個人的所有や取り決めを引きうけた相手方の経済的地位やに、払込金を均衡させることに基いて、利益共同体に、払込金を支払うべき義務も、法律上定めることができる。

7 労働の物質的基礎の拡大のため、連合労働組織内に控除されている資金は、社会的再生産のための共通資金の一部であるから、こうした組織や全体としての社会における、労働の物質的基礎の拡大のために、用いることができる。連合労働組織の勤労者は、その利害に応じて、上述の資金を、その組織内で利用することもできるし、あるいは、共同の労働や活動のために、その資金を、その他の諸組織の資金に結びつけることもできる。

法律は、憲法や地方（クライ）の憲法的法律に従って、社会的再生産資金の一部の、処分の一時的制限や、社会的再生産についての所定の不可欠な必要に対する資金の供給のための、こうした資金の一部の結びつけの義務を、定めることができる。

8 特別の経済的困難を経験している連合労働組織に対して、相互性や連帯性の原則に従って、経済援助やその他の援助を与えたり、また、組織改善のための諸措置を、社会的利益にかなっている場合に、講じたりすることが、連合労働組織には、自主管理協定や社会契約の枠内で義務づけられており、他方、社会政治共同体には、憲法の定める権利や義務の枠内で義務づけられている。

連合労働組織は、その組織における労働の必要が、技術的及び経済的な原因によって消滅した場合には、自らの発意に基きまたは自主管理協定の枠内で、

相互性や連帯性の原則に従って、就職のあっせんや職業の転換や勤労者が取得したその他の権利の実現を目的とする諸手段を、確保する。

上述の諸項目中に定められている諸課題履行のための資金結合体の創設に関する・連合労働組織の所定の物質的義務は、法律によって定めることができる。

9 勤労者は、憲法や地方の憲法的法律が定めていて、しかも、社会政治共同体が実現している社会的な必要を充すために、連合労働組織の所得または自分の個人的所得のなかから、法律の定める租税を、控除する。

勤労者の個人的及び社会的な需要及び拡大再生産の必要の充足を、共同的な社会的労働の生産性に関する達成水準やら、経済的可能性及び社会の生産力発展に関する長期的な利益に見合う物質的社会的な発展の必要やらに従って、保障しなければならないという、連合労働組織が社会政治共同体に負っている義務は、その組織の経済能力に対応して、定められる。なお、この義務は、憲法が保障する勤労者の権利を、経済の社会的義務やその組織が達成した労働の成果及び業務上の成功やらに則して、確保するという、連合労働組織の能力にも、依存しているのである。

憲法や地方の憲法的法律の定める権利・義務の枠内にある、社会政治共同体の命令が、連合労働組織の管理している資金の処分の一時的な制限やこうした資金の結合の義務を、定めているその他の一切の場合において、上述の原則は、適用される。

10 法律の定める義務を履行せず、あるいは、その行動によって、社会的な利益を侵害し、または、勤労者の自主管理権を本質的に侵害する・連合労働組織については、一時的な措置を講ずることができる。この措置は、特別の法律によって定められ、また、法律の規定する条件と手続に従う、ものとする。

11 この修正事項は、ユーゴスラビア社会主義共和国憲法の第11条、第12条第15条第3項及び第15条第2項の各条文に、とって代わるものである。

第22条

勤労者は、企業や公共施設やその他の労働組織や、あるいは、(信用上・金融上の機能や、連合労働基礎の所得を拡大したり、個別的な及び共同的な労働

と活動を完成、発展させたりして、共同的な社会的労働の生産性を向上させたりするための保険機能を、遂行する諸組織を含む) その他の共同労働の形態で、自分の労働及び連合労働基礎組織の社会的再生産資金を、自由に結合させる。

勤労者は、上述の組織内での相互関係を、権利の平等を基礎として、結合に関する自主管理協定に従って、調整する。そのさい、自分の労働に基いて、社会的再生産に関する事項やその資金に対して管理を行ない、また、自分が働いている連合労働基礎組織の所得について、決定を行うという・勤労者の不可譲の権利は、こうした関係のすべてにおいて保障を受ける。

連合労働基礎組織を結合させている組織の、規則やその他の共通規定は、結合に関する自主管理協定に、違反することはできない。

連合労働の、基礎組織とその他の組織は、憲法や法律や社会に関する自主管理協定に基いて所有する・権利や義務の、保持者である。

2 連合労働基礎組織が、労働と資金の結合や、他の組織との業務上の協力の結果として、信用に対する利息の形態やその他の形態で、取得した所得は、連合労働基礎組織が、その共同の活動の結果として取得した所得の構成部分であって、こうした所得の取得における貢献に比例して、その組織の所有物となる。

3 その活動のさいに、他の連合労働組織の結合された資金を利用し、そのことに基いて、所得の分配に関与しうる権利をもっている・連合労働組織は、取得した資金の枠内で、労働者の個人的な及び社会的な需要のための資金や、労働の物質的基礎拡大のための資金を、労働の共通的结果に対する貢献に応じて、保障されなければならない。

労働者の個人的な及び社会的な必要のための資金を分配する基準と、労働の共通的结果に対する貢献を配分する基準は、連邦法の定める資金の結合に関する統一的原則に合致する契約や、もしくは、こうした基準についての自主管理協定及び社会契約によって、定めることができる。

どのような所有権も、あるいは、その他の長期的な権利も、資金を結合したことの結果として、取得されてはならない。

資金を結合したことに基く、他の組織の所得に対する関与の権利は、資金の結合に関する統一的原則や、資金の返還もしくは償還後の契約に従って、消滅する。それは、こうした権利が資金の結合の結果として取得されたものであることを、理由とする。資金の結合に基く・その他の相互的な権利や義務は、契約に従って、実現される。

4 連合労働組織は、社会的再生産の資金を外国に投資したり、あるいは、連邦法の定める条件と枠のなかで、外国人の資金を利用することができる。

連合労働組織に投資をした資金に対する、外国人の権利は、契約締結後の法律やその他の命令によって、縮小させられてはならない。

5 連合労働組織は、労働の物質的基礎の拡大のために、市民の貨幣資金を導入することができるし、また、市民に対しては、こうした資金を返還するだけでなく、利子あるいはその他の任意の形態で、投資資金に対する報酬を、保障することができる。

6 連合労働組織の、相互的金融関係やその他の人々との金融制度の枠内での関係は、連邦法の定める統一的な原則に基いて、調整をうける。

連合労働組織間の相互的金融関係に関する契約や、その他の人々との信用制度の枠内での関係に関する契約は、法律の定める枠内における、信用の利用や返還に関する諸条件から発生する義務を除いては、憲法の定める勤労者の権利を制限するようなその他の義務を、含むことはできない。

7 連合労働組織や利益共同体や社会政治共同体は、その活動の実施拡大のための貨幣資金を蓄積する分野における・共通の利益を充足するために、信用機能や銀行のその他の機能を遂行するための特殊な連合労働組織として、契約締結の方法で、銀行を設立することができる。

連合労働組織や利益共同体や社会政治共同体や、銀行に投資をしたその他の社会法人は、銀行の設立契約やこの契約に基いて定められた銀行定款に従って、銀行業務を管理する。

銀行が、その活動の過程の中で取得した資金は、銀行労働者の個人的及び社会的な必要を充足し、その労働の物質的基礎を発展させるための不可決な資金

を、控除した後に、銀行に控資した社会法人間の銀行定款に従って、分配される。

銀行の予備基金は、銀行に投資された資金の一部と、銀行の活動の過程で取得された資金の一部とから構成される。

銀行の所得であって、しかも、配当の必要がある資金は、所得を取得した人の所得としてのみ、その人が、所得のなかから税金を納付する社会政治共同体の命令に従って、またその共同体のために、課税されることができる。

市民の貯金の受け入れに関する銀行の活動や、こうした活動と関連する銀行の権利義務や、預け入れに基くその他の権利（預け入れについての条件つき利息契約を除く）の取得に対する市民の権利は、金融制度の統一的原則に従って、法律により調整される。

8 連合労働組織や利益共同体や社会政治共同体や、保険その他の金融組織に投資をしたその他の社会法人は、こうした組織の管理と資金の処分については、原則として、銀行に投資をした社会法人と同一の権利を、有する。

保険契約を結んだ市民の、業務に対する管理権その他の権利は、法律に従って、定款によって定めることができる。

連合労働組織や利益共同体や社会政治共同体や、連合労働組織に投資をし、所得の取得のために、銀行機能やその他の類似機能を、他の活動と同時に、営んでいるその他の社会法人は、こうした組織の銀行活動の一部として、原則として、銀行に投資をした社会法人と同様の権利を、有する。

商品の交換やサービスの機能を営んでいる連合労働組織の編成及び活動は、連合労働や自主管理や再生産組織及びその他の組織との協力の枠内での実務的政策に対する相互的影響や、損失に対する共同の責任や、物質的基礎の拡大及び再生産と商品取引における労働生産性の向上のための共通の責任や、更には、こうした協力の過程の中で得られる所得への然るべき関与、といった諸原則に則って、調整をうける。

第23条

連合労働基礎組織やその他の組織及び利益共同体の、労働者は、自主管理協

定によって、労働の社会的分割や社会的再生産における相互の利害を調和させ、自分達が、特殊な利益を社会的利益と調和させるための基礎や原理を定め、そして、相互的な権利義務やそれらを実現するための方策を、定める。

自主管理協定は、それを結ぶかあるいはそれに参加した、連合労働組織や利益共同体にとっては、拘束力をもっている。

連合労働組織の基礎組織とその他の組織や利益共同体は、その利益が、他の連合労働組織の自主管理協定によって、侵害されたと判断した場合には、法律の定める手続に従って、その自主管理協定を改訂する手続の申し立てを行うことができる。

連合労働組織、その連合体、利益共同体、社会政治共同体、労働組合、その他の社会政治組織及びその他の自主管理組織は、集团的なまたは共通的な利益を代表している社会経済的な諸関係やその他の諸関係についての自主管理を基礎とする調和や調整を、社会契約によって保障して、実現する。

社会契約は、それに加入している組織や共同体にとっては、拘束力をもっている。

社会政治共同体は、その権利と義務の範囲内で、社会契約が社会的拘束力をもつ旨を、法律やその他の共通規範によって、定めることができる。

3 自主管理協定や社会契約の、締結と履行に関する手続は、公開性及び合意参加者の権利の平等性という原理に、基礎をもっている。

自主管理協定と社会契約は、それらの実現についての諸措置を定め、更に、協定及び契約に参加した者の物質的な社会的義務を定める。

[注]

- 1) これは、Конституция и основные законодательные акты Федеративной народной республики Югославии, издательство «Иностранной литературы» Москва 1956から訳出した。
- 2) これは、Конституции зарубежных социалистических государств Европы, издательство «Прогресс» Москва 1973から、訳出した。但し、第90条第1項、第92条第4項乃至8項及び第93条は、The Constitution of the Socialist Federal Republic of Yugoslavia, Secretariat for Information of the Federal Executive

Council, Beograd 1963から、訳出したものである。

- 3) これは、2) と同じ典拠である。
- 4) これも、2) と同じ典拠である。

〔あしがき〕

今回は、ユーゴスラビアにおける労働者の企業自主管理制度にとって、最初の成文化された文書である・1949年12月23日の、政府代表と労働組合代表が連署した「国家経済企業の労働者評議会設立とその活動に関する指令」及び1950年6月27日のチトー演説を、紹介してみたいと考えている。(1980・8・31)