

## 資 料

## ユーゴスラビアのストライキ法

網 屋 喜 行

## 〔解 説〕

1989年9月25日、私は、早稲田大学比較法研究所で、「社会主義国におけるストライキ権立法の動向」と題する公開講演を行った。その後、この講演をふまえて、まず、90年1月、「ソ連のストライキ法について—解説と訳—」を、「法律時報」に発表し、次いで、91年2月、「資料・ハンガリーのストライキ法」を本学の紀要第41号に発表した。そして、今回発表するのが、「資料・ユーゴスラビアのストライキ法」である。紹介する資料4点は、要するに、1988年の「企業法」及び翌89年の「労働関係基本権法」によって失効した1976年の「連合労働法」におけるストライキ条項である。現在、ユーゴスラビアでは、資料Ⅳの88年連邦憲法修正第28条を承けて、「ストライキ法」が、連邦法のレベルと共和国法のレベルで準備中であって、近々、その採択が予定されている。従って、こうしたストライキ法については、次の機会に紹介することとしたい。

さて、ユーゴスラビアは、従来、対外的には、非同盟・中立の路線を追求しつつ、対内的には、「自主管理」を特徴とする社会主義の建設に取り組んできた。しかし、今や、このユニークな社会主義国も、他の東ヨーロッパ諸国と同様に、重大な岐路に立っている。即ち、40年の歴史をもつ「労働者の企業自主管理制度」は、以下の如く、終止符が打たれたのである。そして、そうした動

きは労働法の分野をも把え、現在、労働法の再編成が進行中である。この辺の事情を概観しておく。

1976年の連合労働法は、そもそも、1950年以来の労働者による企業自主管理制度の歩みを集大成しつつ、「企業制度法」の性格と「労働関係法」の性格を兼併していた（拙稿、「ユーゴスラビアにおける企業管理制度と労働法」早稲田法学第61巻3・4号、1986年）。しかし、連合労働法の採用する自主管理体制—職場における自主管理の基本単位を、それまでの労働組織 RO から連合労働基礎組織 OOUR に引き下げ、同時に、この基礎組織を政治システムの基本単位とする—は、74年連邦憲法第14条第2項に根拠を有していたものだから、憲法のこの条項が、未曾有の経済危機の下で、1988年11月、廃止されると、それに伴って、自主管理は、RO を基本単位とすることになった。次いで、同年12月に制定された「企業法 Zakon o preduzećima」第196条によって、「連合労働法の規定にして本法の規定と矛盾するものは、本法施行の日から適用されない」つまり、連合労働法における OOUR を自主管理の基本単位とする諸規定が失効したのである。更に、企業法は、翌89年に改正され、その第196条第1項は、「連合労働法は失効する。但し、第4部『連合労働における労働者の相互的労働関係』及び第6部第2章は、連邦法制定までの間適用される」と規定するに至った。そして遂に、1989年9月28日、「労働関係の基本権に関する法律 Zakon o osnovnim pravima iz radnog odnosa」(全93条)は、第92条で、「連合労働法は失効する」と宣言した。こうして、「企業制度法」と「労働関係法」の両者を兼併していた連合労働法は、「企業法」と「労働関係基本権法」に分裂して、その姿を消した（詳細については、稿を改めたい）。

**資料のⅠ**は、1974年の連邦憲法第47条であって、これは、「通常の方法では処理できない紛争」の処理に関する規定である。「通常の方法では解決できない紛争」とは何か。ストライキのことで、ユーゴスラビアでは、「労働の停止 obustave rada」と呼んでいる。

ここで、ユーゴスラビアにおける自主管理社会主義の理論的創始者のひとり

であるE. カルデリの見解を紹介しておく。

「自主管理の実現における重要な問題は、連合労働つまり連合労働組織における、通常の方法では解決できない紛争を解決することである。憲法上も、労働組合が、連合労働組織内で発生する一定の紛争を解決することとなっている。我が国では、ストライキは制度として承認されていないが、その理由は、唯単に、ストライキを制度的に承認すると、そうした制度自体が、労働者自身が決定を行うという権利と矛盾するからに他ならない。しかし、それにも拘らず、我が国には、所定の状態又は決定に反対する労働者の独特の示威運動である労働の停止が存在している。そうした紛争が発生するのは、自主管理関係の展開が微弱であったり、誰でもが解決できない特別に大きな困難が集中していたり、所定の契約と合意が破棄されたり、または、連合労働の所得への社会の圧迫が大きい場合である。つまり、基本的な自主管理関係が、一定程度、侵害されている場合をのぞけば、ストライキのなかに表現されている階級的衝突の経済的形式が問題なのではなく、労働者が、集団が、若干の自らの問題及び要求を解決する状態にはないという事実に対して、満足していないという現象が問題なのである。この点、労働者は正しくもありうるし、あるいは間違っていることもありうる。しかし、社会は、こうした行動を違法なものと宣言することはできないし、また、そうした行動を、労働者評議会と労働者の集団あるいは特定のグループとの間の正常な方法として、承認することもできない。わが制度の論理は、まず、労働組合が紛争を解決しようと努力するか、あるいは、紛争が、自主管理裁判所つまり連合労働裁判所に移送されるかである。しかし、労働者が、裁判所の見解または決定を考慮せず、所定の決定を只只承認しようとししない場合には、政治的行動自体が問題を解決しうることは明らかである」(E.Kardelj, Slobodni Udruženi Rad—Brionske Diskusije—P307～P308 Radnička Štampa 1978)

**資料のⅡ**は、1976年連合労働法のストライキ条項で、これらの条文は、前記の憲法第47条に対応している。

条文番号の後の括弧内に示したものは、「連合労働法草案 Nacrt Zakona o udruženog Radu」におけるストライキ条項の条文番号である。内容上、両者の間に全く差異はなく、あるのは微細な差異のみである。それについては各条文中に明示しておいた。

ところで、連合労働法は、「労働紛争」をどのようなシステムで処理しようとするのか。つまり、労働紛争を解決する「通常の方法」とは何か。

「労働紛争は、連合労働裁判所・憲法裁判所および通常裁判所において、処理されている。

まず、連合労働における個別的紛争及び集团的紛争は、1974年憲法によって、『連合労働裁判所 sud udruženi rada』が処理する（226条）。即ち、労働者などは、自己の権利を侵害するような決定に対して、基礎組織の管理機関・労働者評議会による再審査を受けた後30日以内に、基礎組織の所在地を管轄する連合労働裁判所に提訴することができる。職業的裁判官およびパートタイマーの裁判官である労働者から編成されている、連合労働裁判所は、裁判についての一般的な又は特別の手續に則って、事実の認定を行い、決定を下す。労働者は、裁判所の決定に不服がある場合、決定後15日以内に、共和国、自治州にある連合労働裁判所の最高裁判所に控訴することができる。控訴理由は、事実誤認・法令適用の誤りなどに限定されている。控訴が行われると、第一審の決定は発効しない。控訴審の判決に対しては、上告することができない。これは、連邦レベルには、連合労働裁判所が設置されていないためである。なお、判決の名宛人は、当該基礎組織の事業管理機関である。

さて、労働者は、自主管理立法が憲法に一致しないと考えるときは、『憲法裁判所 ustavni sudovi』に提訴することができる。憲法裁判所は、法律と一切の法規範についての合憲性審査権をもっていて（憲205条）、連邦レベルと共和国もしくは自治州レベルに、設置されている。

私的セクターにおける自営業者と労働者の紛争は、『通常裁判所 redovni sudovi』が処理する（憲221条）。1974年の憲法制定以前は、通常裁判所が

一切の労働紛争を処理していたのである。通常裁判所は、連邦レベルと、共和国もしくは自治州レベルに設置されている。

各コミューンには、『自主管理社会弁護士 društveni pravobranilac samoupravljanja』という独立機関が、設置されている（憲131条）。この機関は、労働者の自主管理権を保護するために、措置を講じ、法的救済を行う任務を与えられている。この機関は、前にのべた連合労働裁判所への提訴権をもっている」（拙稿「ユーゴスラヴィアにおける労働法の歴史と現状—労働者の企業自主管理制度との関連で—」 早稲田大学比較法研究所「比較法学」第18巻第1号，P188～P189，1984年）

ここで、「ストライキ統計」を示しておく。

年 次	件 数	参 加 者 数	
1958年	23	不明	①
1959年	150	不明	②
1960年	102	不明	③
1961年	130	不明	④
1962年	不明	不明	⑤
1963年	213	不明	⑥
1964年	271	約11,000	⑦
1965年	231	約9,000	⑧
1966年	152	不明	⑨
1967年	118	16,762	⑩
1968年	148	19,206	⑪
1969年1月～8月	138	21,629	⑫
1969年9月～1979年	不明	不明	
1980年	253	13,507	⑬
1981年	216	13,504	⑭
1982年	174	10,992	⑮
1983年	313	21,766	⑯
1984年～1985年	不明	不明	
1986年1月～6月	383	38,474	⑰
1987年	1570	365,000	⑱
1988年1月～8月	1002	211,367	⑲

## 典拠

①～⑫ 週刊誌「START」1984年8月25日号P28。なお、1958年から1960年8月につき、N. Jovanov は、1906件、77,596人とする（Radnički Štrajkovi u SFRJ, P137, Zapis, 1979）

⑬～⑰ 私が、1984年9月18日、ユーゴスラビア労働総同盟（SSJ）で調査した数字

⑱ 「赤旗」1987年1月12日号

⑲ 私が、1988年9月26日、SSJで調査した数字

資料のⅢは、1987年の「連合労働法改正・補足法」におけるストライキ条項である。

新旧二つのストライキ条項についての対照表を掲げてみる。

〔旧規定〕		〔新規定〕
第636条		
第1項	} →	第620条
第2項		
第637条	→	第621条
第638条		
第1項	} →	第622条
第2項		
		第623条
第639条	} →	第624条
第640条		

なお、ユーゴスラビア労働総同盟は、1987年の春、ストライキ条項に関する独自の案を発表して、組合員及び労働組合諸組織に討議を呼びかけていた。この提案について、小山洋司氏は、「その内容は、『労働停止』という表現を正式に用いながら、労働停止には誰一人責任を負わないという状況をなくし、紛争

の解決における労働組合の役割と責任を強め労働組合の積極的関与のもとで紛争を効率的に解決することをねらったもの」(「日ソ経済調査資料」第660号 P 38, 1987年11月)と指摘している。

**資料のⅣ**は、1988年の連邦憲法修正第28条であって、ストライキ権を規定している。この規定を承けて、連邦と各共和国は、「ストライキ法」を準備中である。セルビア共和国の場合、本年の3月26日に採択が予定されていたが、結局、採択は後日にもちこされるに至った。

## Ⅰ. 1974年連邦憲法第47条

紛争が、連合労働組織において、組織の個別部門の労働者の間で、あるいは労働者と組織の機関との間で、あるいは組織の労働者と社会政治共同体の機関との間で発生し、通常の方法では解決できない場合、労働者は、発生した紛争に関する自らの要求を、労働組合組織に対し、提出する権利と義務を有する。

労働組合組織は、労働者の要求にもとづいて、あるいは自らの発意で、発生した紛争を解決するための手続を開始し、また、その手続においては、連合労働組織の然るべき管理機関あるいは社会政治共同体の機関と協同で、紛争発生の原因となった問題を解決するための規準と措置を定める権利と義務を有する。

## Ⅱ. 1976年連合労働法のストライキ条項

### 第4部第7章第2節 通常の方法では解決できない紛争の解決

#### 第636条 (草案第614条)

紛争が、連合労働組織の個別部門の労働者の間で、あるいは労働者とその組織の機関との間で、あるいは組織内の労働者と社会政治共同体の機関との間で発生し、通常の方法では解決できない場合、労働者は、その要求を労働組合(草案～労働組合組織)を通して、提起する権利と義務を有する。

紛争が、組織の個別部門の労働者の間で、あるいは労働者と組織の機関との

間で発生した場合、労働組合（労働組合組織）は、労働者の要求にもとづいてあるいは自らの発意で、連合労働組織内の管理機関に対し、手続を開始する。また、紛争が、組織内の労働者と社会政治共同体の機関との間で発生した場合は、労働組合（労働組合組織）は、連合労働組織内の権限ある機関及び社会政治共同体の然るべき機関に対し、手続を開始し、これらの機関と協同で、紛争解決のための規準と措置を定める。

#### **第637条**（草案第615条）

労働者評議会は、労働者の要求にもとづいて、直ちに手続を開始し、手続を早急に終了し、また、その決定を労働者に通知しなければならない。

#### **第638条**（草案第616条）

紛争が、労働及び自主管理の關係に混乱をもたらしかねない、あるいはそうした混乱のため、相当の損害を発生しかねない場合、労働者は、そのことにつき、労働組合（労働組合組織）その他の社会政治組織及び社会政治共同体の議会に通知しなければならない。同時に、労働者は、その代表を指名する。こうした代表は、労働組合の代表、他の社会政治組織の代表及び社会政治共同体の議会の代表と協同で、発生した紛争を解決するための合同委員会を設置する。

発生した紛争を、本条第一項の規定によらずに解決することは、労働義務の違反あるいは自主管理機能の違反とみなされる。

#### **第639条**（草案第617条）

労働者または労働組合（労働組合組織）が、紛争解決の過程と方法に不満である場合、労働組合（労働組合組織）は、然るべき社会政治共同体の議会に対し、労働者の要求を検討するよう要請を行う。

社会政治共同体の議会は、本条第一項の要求を正当なものとみなす場合、紛争が、労働者評議会、執行機関、事業管理機関または特別の権限と義務を有する（管理機能を行使する）他の労働者の、違法な活動または行為にもとづいて発生したときは、労働者の要求にもとづいて、労働者評議会を解散し、執行機関・事業管理機関または特別の権限と義務を有する（管理機能を行使する）他



の労働者を、解任することができる。

#### **第640条 (草案第618条)**

紛争が、社会政治共同体の機関との間で発生した場合、あるいは紛争が、労働者の個人的見解あるいは労働者評議会では解決のできない問題に関連する原因にもとづいて発生した場合、労働者評議会は、権限を有する社会政治共同体の議会に対し、その権限の枠内で、然るべき規範あるいは措置を定めるよう要請を行う。

### **Ⅲ. 1987年連合労働法改正補足法のストライキ条項**

#### **第 4 部第 7 章第 2 節 通常の方法では解決できない紛争の解決**

##### **第620条**

紛争が、連合労働組織の個別部門の労働者の間で、あるいは労働者と組織の機関との間で、あるいは組織内の労働者と社会政治共同体及び自主管理利益共同体の機関との間で発生し、通常の方法では解決できない場合、労働者は、労働組合に通報し、臨時集会の召集を要求する権利と義務を有する。

労働組合が直ちに集会を召集しない場合、労働者は、自ら、集会を組織することができる。

集会が召集され組織される間、労働過程の重要な機能と連合労働組織の活動が、危険にさらされてはならない。

労働者のこうした集会に対しては、労働者評議会の議長、事業管理機関が出席し、また紛争が、組織内の労働者と社会政治体の機関との間で発生した場合には、社会政治共同体の代表と自主管理社会弁護士も出席する。

労働者は、労働者集会で、その要求と紛争問題を解決するための提案を確定する。

##### **第621条**

労働者評議会は、紛争問題がその権限内にある場合、直ちに、また最も遅くとも6日以内に、労働者の要求につき決定を下し、それを、労働者と労働組合

に通知しなければならない。

労働者評議会は、決定を下す前に、労働組合の見解を入手しなければならない。

労働者評議会が、本条第一項・第二項の規定にもとづいて、決定を下さない場合、労働組合は、労働者の要求にもとづいてあるいは自らの発意にもとづいて、労働者評議会のメンバーの責任を確定するための手続を開始する。

労働者評議会は、決定を下す場合、労働者の要求、通常の方法では紛争が解決できない状況と原因を、調査しなければならない。

### 第622条

紛争が、労働の中断をもたらし、また、そのために、自主管理の関係あるいは技術・生産過程への混乱をもたらした場合、労働組合は、直ちに、発生した紛争を解決するための合同委員会を組織する手続を開始し、進行させる。労働組合が、合同委員会を組織するための手続を開始しない場合、労働者が、委員会を組織する。

本条第一項の紛争が、特別の社会的利益を有する活動または業務を行っている、あるいは兵器と軍隊の装備を生産している連合労働組織の内部で発生した場合、労働者は、臨時集会を召集する前に、社会政治共同体の然るべき機関または、兵器と軍隊の装備を生産する労働について監督を行う機関に対し、その旨通報しなければならない。

委員会は、労働者の代表、労働者評議会の代表と労働組合の代表によって組織される。

紛争が、特別の社会的利益を有する連合労働組織の内部で、あるいはそうした組織内の労働者と社会政治共同体及び自主管理利益共同体の機関、更には労働者の代表、労働者評議会の代表、労働組合の代表との間で発生した場合、社会政治共同体あるいは自主管理利益共同体は、合同委員会へ派遣するその代表を、直ちに決定する。

合同委員会は、労働者の要求を調査し、紛争の原因を判断し、また、直ちに

また最も遅くとも10日以内に、労働者評議会及び社会政治共同体の機関が、その権利・義務及び責任の枠内で講じなければならない措置及び行動について提案を行う。

合同委員会は、個人的また集団的な責任を確定するため、提案を行う。

紛争が、本条第一項の規定する労働の中断をもたらした場合、労働過程の重要な機能と連合労働組織の活動は、危険にさらされてはならない。

### 第623条

労働者評議会は、自主管理立法及び法律にもとづいて、紛争の原因を除去しまた労働者の責任を問うための措置に関する計画が、所定の期間内に労働者評議会に提出されなかった場合、事業管理機関の責任と労働の中断について特別の権限と義務を有する労働者の責任を、合同委員会の提案にもとづいて確定しなければならない。

### 第624条

労働者または労働組合が、紛争解決の過程及び方法に不満である場合、労働組合の権限ある機関は、然るべき社会政治共同体の議会に対し、可能な限り早く、労働者の要求を調査して然るべき措置を講ずるよう要請を行う。

社会政治共同体の議会は、本条第一項の要求を正当なものとしみなす場合、紛争が、労働者評議会、執行機関、事業管理機関及び特別の権限と義務を有する他の労働者の違法な活動または行為にもとづいて発生したときは、労働者の要求にもとづいて、労働者評議会を解散し、執行機関、事業管理機関または特別の権限と義務を有する労働者を、解任することができる。

紛争が、社会政治共同体の機関との間で発生した場合、あるいは紛争が、労働者の個人的見解あるいは労働者評議会では解決のできない問題に関連する原因にもとづいて発生した場合、労働者評議会は、権限を有する社会政治共同体の議会に対して、その権限の枠内で、然るべき規範あるいは措置を定めるよう要請を行う。

#### Ⅳ. 1988年連邦憲法修正第28条

労働者は、連邦法の定める条件に基づいて、ストライキを行う権利を有する。

上記の条項は、ユーゴスラビア社会主義連邦共和国憲法第二部第三章を修正し補足するものである。