

別表 ロシア連邦労働法典の主な内容

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
差別禁止	<p>「各人は自らの労働権を実現する均等な機会を有する。」、 「何人も労働権およびその自由において制限を受けてはならず」（第3条）と規定。 性別、人種、肌の色、国籍、言語、出自、資金的、社会的および職業的狀態、年齢、居住地、宗教関係、政治的信条、社会的団体への所属あるいは無所属といった労働者の活動の質に関連しない事情により「いかなる特典も享受できない。」とされる。</p>	<p>国籍、信条、社会的身分を理由とする労働条件の差別的取り扱いを禁止するとともに、性別に関しては賃金についての差別的取り扱いの禁止を規定している。（労基法第3条、4条） また、男女雇用機会均等法において、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職、解雇についての差別的取扱いを禁止している。（第5条～8条）</p>	<p>差別に係る要素として、「性別」や「年齢」が掲げられている。</p>	
強制労働禁止	<p>「強制労働は禁止される。」（第4条）と規定。 賃金不払い、保護のない健康に有害な労働履行要求が、強制労働として例示されている。 （兵役や非常事態下での労働は該当しないとも規定。）</p>	<p>精神的・身体的自由を不当に拘束する手段による、労働者の意思に反した労働の強制を禁止している。（労基法第5条）</p>	<p>脅迫の内容となる事項が列挙されているのが特徴的である。（例：労働規律の維持をめざした処罰による脅迫など。）</p>	<p>脅迫の目的の正当性は、強制労働容認の根拠とならないということか？</p>
労働関係の規定	<p>「労働関係とは、労働法規、団体協約、諸協定、労働契約に規定された労働条件が使用者により保障されているもとの、支払いを受けて労働者が労働的機能（ある種の専門性、技能あるいは職能による仕事）を個人的に遂行し、労働内規へ労働者が服従することに関する労使間協定に基づく関係をいう。」（第15条）と規定。</p>	<p>労働者の定義として、事業に使用され、賃金を支払われる者という規定（労基法第9条）等がある。</p>	<p>使用者による労働条件の保障、支払いを受けて労働、使用者の労働規律に従うこと、の3点が挙げられている。</p>	
基本的権利及び義務	<p>労働者（第21条）と使用者（第22条）の基本的権利及び義務が列挙されている。</p>	<p>労働条件は労使が対等の立場で決定すべきものであること、及び労使は労働協約、就業規則、労働契約を遵守し、誠実履行義務を負う旨の規定がある。（労基法第2条）</p>	<p>労働契約を締結する権利と遵守する義務をはじめとして、かなりの項目が列挙されている。</p>	

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
社会的パートナーシップ	<p>「社会的パートナーシップ」の定義がなされるとともに、労使平等などの基本原則が規定されている。(第23条、第24条)</p> <p>社会的パートナーシップの機関として、社会・労働関係調整委員会が組織されることとされ、連邦レベルでは常設のロシア三者協議会(全ロシア労働組合連合、全ロシア使用者連合及び連邦政府で構成。)が組織される。(第35条)</p>	<p>社会的パートナーシップに関する明示的な法律は存在しない。</p> <p>(集団的な)労働紛争を解決するための機関として労働委員会が、労働組合法により設置されている。</p>	<p>「社会的パートナーシップ」の規定そのものが興味深い。</p>	
労使の代表	<p>労働者の代表(労働組合、労働者により選出された者など)(第29条など)、使用者の代表(組織の長、権限を委任された者)(第33条)の規定がおかれている。</p>	<p>労働組合については労働組合法があるが、使用者団体については特段の法律は存在しない。</p>	<p>労基法における企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の規定との関連。</p>	
団体協約	<p>団体協約は、労使により締結される組織(企業など)内における労働問題を調整する法的文書であると規定される(第40条)。協約の有効期間は最長3年(3年以内の延長はできる。)とされている。</p> <p>また、団体交渉の当事者となる労使代表に関する規定がおかれている。その中で、複数の労働組合がある場合の統一代表機関の組織についても規定されている。</p> <p>協約の実行は、当事者のほか社会・労働関係調整委員会等により監視される。</p>	<p>労働組合法第3章に労働協約に関する規定がある。有効期間を定める場合には、最長3年とされている。</p>	<p>組織(企業)所有形態の変更に際して、協約はなお3か月間効力を有するなどの規定がある。</p> <p>必ずしも「排他的代表」ではないが、労働代表に関する規定がある。</p>	
労働契約	<p>労働契約とは、使用者と労働者との合意であり、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者は、労働者に労働(の機会)を提供し、定められた労働条件を保証し、賃金を支払うことを義務づけられる。 ・労働者は、契約により規定された労働上の役割を個人的に果たし、労働内規を遵守することを義務づけられる。 <p>と規定。(第56条)</p> <p>労働契約は、書面でなされる。(第67条)</p>	<p>(「労働法」の中には、「労働契約」の定義規定はない。)</p> <p>民法に、「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労務に服することを約し、相手方がこれにその報酬を与えることを約することにより、その効力を生じる。」旨の規定がある。(第623条第1項)</p> <p>一定の労働条件について書面が交付されなければならないが、それ以外の要式性はない。</p>	<p>労働契約による労働(雇用労働)は、労働を提供することだけではなく、使用者の労働規律に従うことが含まれることを明確にされている。</p>	<p>「労働者」の範囲が広がるか、狭くなるか?</p>

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
労働契約期間	不特定期間又は5年以内の有期契約。有期労働契約ができる事由が規定されているとともに、労働契約にはその事由が記載される。その他、有期労働については、満了に際してうち切りの申し出がない場合は不特定期間契約として継続する、などの規定がある。(第58条、第59条)	期間を定めないか、期間を定めるときは一定の事業の完了に必要な期間又は3年(特定の職業等については5年)以内の期間に限る。(労基法第14条)	有期契約とできる事由が示されること。(例:代替要員、季節労働、小規模企業など。)	
労働成人	原則は、労働契約は16歳に達した者と締結できるとされている。ただし、普通教育機関にいる場合は15歳、親等の承認があり学業を妨げない軽労働の場合は14歳に達した者とも締結できる。さらに、映画、演劇などの場合は14歳未満でもできるとされる。(第63条)	15歳の最初の3月31日が終了するまでの児童の使用は禁止されている。ただし、一定の事業については13歳以上(映画、演劇は13歳未満も)は一定の条件の下で使用できる。		
労働手帳制度	すべての労働者について、その職歴等を記載した「労働手帳」制度がある。(第66条)採用に際して労働手帳は使用者に預けられ、雇用期間中の労働、報酬などが使用者により証明的に記入される。離職とともに手帳は労働者に返還される。	こうした制度はない。ただし、退職の際に一定の事項についての証明書の交付を使用者に求める制度はある。(労基法第22条)	職歴を証明する機能を果たすので、労働異動に際しては役立つと考えられる。	一方、ソ連時代のなごりという感もある。
試用期間	試用期間は、3か月(組織の代表者等特定の場合は、6か月)以内を限度とする。(第70条)	試用期間に関する明確な法律規定はない。		
労働契約の変更	転勤(労働条件が大きく変わる場合) 転任 転勤(労働条件の大幅な変更があるときに限る。) 転任には、労働者との書面による合意が必要である。(第72条) 重要な条件変更 労働の組織的・技術的事由による使用者発議の条件変更は、労働者が労働上の役割に変更なく働き続けるという条件が必要。労働者が変更合意しない場合は、組織(企業)内の然るべき別の仕事を提供しなければならないこととされる。(第73条)	少なくとも法律上の明文規定はなく、労使自治にゆだねられている。	労働契約の変更につき、かなりの項目・手続きが規定されている。	

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
労働契約の変更 (つづき)	<p>生産上の必要による一時転勤 生産上の必要により、一ヶ月内に限り、契約にない仕事に一時的に転勤させることができる。その際、賃金は低下させてはならない。(第74条)</p> <p>組織(企業)の再編等 組織の再編に際しては、労働者の合意に基づき(労働者が拒否しない限り)労働関係は継続するとされる。(第75条)</p> <p>使用者による就業拒否 アルコール、薬物の影響下にあるとき、所定(法定)の訓練、医療検診などを受けないとき等、一定の場合には使用者は就労を拒否しなければならない。(第76条)</p>	<p>企業分割についてのみ、労働関係の承継が法定されている。(会社分割に伴う労働契約承継法第3条)</p> <p>一定の業務について就業制限が設けられている(安全衛生法第61条等)が、労働者の状態に着目した規定ではない。</p>		
労働契約の解除	<p>労働契約が終了する場合は、当事者間の合意、契約期間の満了を始めとして、11項目規定されている。(第77条)</p> <p>このうち使用者の発意による契約終了(解雇)ができる場合が列挙規定されており、また整理解雇については他に転職させられない場合に認められるとされる。(第81条)</p> <p>解雇するときは、2か月(大量解雇は3か月)前までに労働組合に書面で通知しあけなければならない。解雇はその意見を考慮して行われる。(第82条)</p>	<p>解雇には、社会通念上合理的な理由が必要であること、解雇に当たっては少なくとも30日前に予告しなければならないこととされている。(労基法第18条の2、第20条)</p>	<p>解雇事由が、限定列挙されているのは注目される。</p> <p>我が国では労使自治にまかされている解雇の労組への事前通告制が、法定されている。</p>	
労働者個人情報の保護	<p>労働者の個人情報の処理に関し、使用者は守るべき事項が列挙されている。(第86条、第88条など)</p>	<p>特になし。</p>		
労働時間	<p>通常の労働時間は、週に40時間を超えることはできないとされる。(第91条)</p> <p>18歳未満の者、障害者、有害・危険業務従事者等については、これより短い労働時間(週、日単位)が規定されている。(第92条、第94条)</p>	<p>法定労働時間は、週40時間、1日8時間となっている。(労基法第32条)</p> <p>種々の変形労働時間制あり。</p>		<p>このほか、変形制など労働時間制度に関する規定がある。(第100条~105条)</p>

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
深夜労働	深夜労働は、午後 10 時から翌午前 6 時までとされる。妊娠中の女性、18 歳未満の労働者（例外あり。）などは、深夜労働は禁止される。（第 96 条）	深夜労働は、午後 10 時から翌午前 5 時までとされる。（労基法第 37 条）18 歳未満の年少者（例外あり。）及び妊産婦（請求した場合は）、深夜労働は禁止されている。		
使用者発意での超過労働	一般的な超過労働は、労働者の書面による合意を得て、労働組合の意見を考慮して行われる。2 日で 4 時間、年 120 時間が上限とされる。妊産婦、年少者には原則認められない。（第 99 条） 超過労働は、最初の 2 時間は 1.5 倍以上、それ以降は 2 倍の支払いを受ける。具体的には、団体協約等で決定される。（第 152 条）	時間外労働は、過半労働者代表との書面による協定、行政官庁への届け出を経て認められる。時間労働の上限は、告示により定められる。（現在年 360 時間など）（労基法第 36 条） 時間外労働には、割増賃金が支払われる。（通常 25%）		
休息時間	通常の休憩時間のほか、拘束されない時間、休日、祝日、休暇などを含めて「休息時間」と定義されている。 ・休憩・食事時間は、1 労働日に 30 分以上 2 時間以内 ・労働時間にカウントされる暖房・休憩特別休息 ・休日は週に 2 日又は 1 日 休日労働は、2 倍以上の支払いを受ける。 ・祝日は、年に 11 日（うち 2 日連続が 2 回） 休日、祝日労働には、超過労働と同様の規定あり。 ・年休は、基本有休が 28 暦日（途中の休日等も含まれる趣旨。）危険有害業務、極北での労働などには追加有休の規定がある。6 か月の勤続で権利が付与される。 年休は、労働者の代表機関の意見を考慮して使用者が定める計画表（順番表）に従い連続して与えられることが原則である。分割する場合でも 14 暦日連続休暇が必ずなければならない。ただし、労働者の書面による届け出により、いわゆる買い上げできるとされている。（第 106 条～128 条）	労基法では、原則的に次のようになっている。（第 34 条以下） ・労働時間が 6 時間（8 時間）を超える場合は、45 分（1 時間）の休憩。 ・休日は、毎週 1 回以上。 休日労働には、割増賃金が支払われる。（通常 25%） ・年休は、6 か月勤続で 10 労働日から 6 年 6 月以上勤続で 20 労働日まで段階的に増加。最大は 20 労働日。 祝日は、国民の祝日法で規定されている。	祝日が労働法典に規定されている。 週に 42 時間を超える連続した休息（休日）が確保されるべきとの規定がある。 クリスマスは 1 月 7 日。	

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
賃金	<p>最低賃金：連邦法により定められ、それは労働可能者の最低生活費を下回ることはできないとされる。(第133条)</p> <p>賃金の決定：純粹民間企業の賃金は、団体協約、協約、企業の局所的規範的文書、労働契約により決定される。労働契約で定められる賃金は、法、団体協約、協約を下回ることとはできないとされている。(135条)</p> <p>支払方式：明細を文書(支払用紙)で示し、直接、現金又は銀行口座への振込により、2週間おきに1度以上の頻度で支払われるとされる。なお、休暇期間の支払は、休暇開始の3日前までに支払われる。(第137条)</p> <p>賃金から控除できるものは法定される。控除額は、20%(特例50%)を超えることはできない。(第138条)</p> <p>特定の労働者の増額：重労働、危険有害業務、特別な気候条件地域での労働については、賃金が増額されるとされる。(第147条、148条)</p> <p>(休業手当)：使用者の過失による職務不履行は、平均賃金が支払われ、労使に無関係の事由による職務不履行は基準賃金額の3分の2以上が支払われる。(第155条)</p> <p>出張、転職：出張、転勤時における出費補填等の規定が設けられている。(第166条、167条)</p>	<p>最低賃金は、最低賃金法に基づき設定される。その額は、同種の労働者の賃金、生計費などが考慮されるとされている。</p> <p>法令、労働協約、就業規則、労働契約の優先順位が定められている。(労基法第92条、93条)</p> <p>賃金は、通貨(又は口座振込)で、直接に、法定又は労使協定による控除を除き全額を、1月1回以上の定期に支払わなければならないとされる。(労基法第24条)</p> <p>使用者の責めによる休業は、6割以上の休業手当が支払われる。(労基法第26条)</p>		
退職手当	<p>企業の解散や人員整理に伴う解雇に際しては、平均月額退職手当が支払われる。次の職が見つからない場合は、2か月分まで(例外的に3か月分まで)平均賃金額が支払われる。ただし、健康上の理由がある場合などは、退職手当は2週間分となる。(第178条)</p>	<p>退職金は、法定されていない。(公務員を除く。)</p>		
解雇予告等	<p>定員削減をする際には、労働者の職能に応じた企業内の別の欠員ある職を提供しなければならいとされる。</p> <p>解雇は、その2か月前までに通知されなければならない。書面による合意があれば、2か月分の平均賃金を支払うことで事前の通告は要しない。(第180条)</p>	<p>解雇の事前通告は、30日前とされている。(労基法第20条)</p>	<p>解雇時の代替職の提供義務の法定。</p>	

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
労災補償規定	業務上の事故、職業病に対する補償が規定されている。(第184条)(詳細は、連邦法による。)	労基法第8章に災害補償が規定されている。(実質は、労災補償法に。)		
労働規律	労働規律とは、本法典、その他の法、団体協約、協定、労働契約、組織の局所的規範的文書に従い定められた行動原則への全労働者の義務的な従属のことで規定されている。 労働規律は、労働内規により定められる。労働内規は、企業に労働者代表機関の意見を考慮して、使用者が定める。(第189条、190条) 褒賞、懲戒処分について規定が設けられている。(懲戒は、訓告、戒告、解雇。労働者の文書による説明(弁明)、1か月以内に処分など。)(第191条~194条)	10人以上の事業所においては、就業規則を作成しなければならないとされる。就業規則は、過半労働者の代表の意見を聞いて作成される。(監督機関への届け出義務あり。)(労基法第89条、90条)	労働規律への従属が、労働者性の一つの要件と規定されていること。	
職業訓練	従業員の訓練に関する使用者の権利・義務、労働者の権利が規定されている。(第196条、197条) 使用者による訓練(求職者を対象にしたものを含む。)は、訓練契約を締結することにより行われる。(第198条) 訓練期間中は、最低賃金以上の手当が支払われ(第204条)労働法が適用される(第205条)などの規定がある。	職業能力開発促進法により、職業訓練、技能評価等に関して規定されている。		
労働保護	労働保護とは、労働過程において労働者の生命・健康を保護する体系であると規定されている。(第209条) 労働保護基準・手続きは、連邦法、連邦構成主体の法などにより定められる。(第211条) 使用者には、安全な労働条件・労働保護の義務が課され、保障すべき事項が列挙されている(労働保護の要請に合致した労働条件、医療検診の実施など22項目)(第212条) 労働者の義務についても規定されている。(第214条) 労働保護のための機関として、100人以上規模の企業においては労働保護に関する専門職がおかれる。(第217条)	労働安全衛生法により、職場における労働者の安全・健康の確保、快適な職場環境の形成促進が図られている。 安衛法第4章(危険・健康障害防止措置) 安衛法66条(健康診断) 安衛法第4条(労働者の協力義務) 安衛法第3章(安全衛生管理体制)		

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
労働保護(つづき)	<p>労使により労働保護委員会の設置が規定されている。(第218条)</p> <p>労働保護に一致した職場、義務的社会保険、危険性発生時の就労拒否など、安全・衛生に関する労働者の権利が列挙されている。(第219条)</p> <p>生産中の事故に際しての使用者の義務が列挙されている(例:一次医療、原状保存、関係機関への連絡など)(第228条)</p>		<p>一般教育における労働保護教育を国家が支援するとの規定がある。(第225条)</p>	
労働契約当事者の物的責任	<p>労使が、過失によりそれぞれ他方に生じさせた損害の補償について規定される。(第232条)</p> <p>使用者の責任としては、労働者の労働可能性を不法に剥奪した場合(主に逸失賃金)労働者の財産への損害、賃金支払い遅延(遅延利息:1日当たり中央銀行再融資利率300分の1以上)及び労働者への精神的損害が規定されている。(第234条~237条)</p> <p>労働者の責任としては、使用者に与えた直接の実質的損害について補償する責任を持つ。(第238条)損害は、平均月額を上限とされる。ただし、故意によるもの、飲酒・薬物によるもの、裁判で認定された違法行為によるもの等の場合は、全額責任を負う。(第241条~243条)</p>	<p>労基法第16条に賠償予定の禁止規定があるほかは、労働法には特に規定がないので、民法等の一般的規定で規整される。</p>		
個別カテゴリー労働者に関する労働規制 女性	<p><u>一般</u>:重労働、有害・危険業務、地下での労働、一定以上の重量物の手による運搬に女性を就けることは禁止される。(第253条)</p> <p><u>妊娠中の女性</u>:医学的見地及びその女性の申し出により、就労基準の引き下げや、他の職務へ配転が、平均賃金を維持したまま行われる。</p> <p><u>1歳半未満の子供をもつ女性</u>:申し出により、平均賃金を維持したまま、他の職務へ配転される。(第254条)</p>	<p>労基法において女性に関する特則が規定されている。</p>		

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
個別カテゴリー労働者に関する労働規制 女性（つづき）	<p><u>妊娠・出産休暇</u>：暦日で、出産前 70 日（双子以上は、86 日）間、出産後 70 日（難産は 86 日、双子以上は 110 日）で、国家社会保険から手当が支給される。（第 255 条） （新生児を養子縁組した労働者に対しても、出産休暇と同様の休暇が与えられる。（第 257 条））</p> <p><u>授乳時間</u>：1 歳未満の子供を持ち働く女性に対して、3 時間おき以上の頻度で各 30 分（2 人以上の子供がいる場合は、1 時間）以上の有給の授乳時間が与えられる。（第 258 条）</p> <p><u>妊娠中の配慮</u>：妊娠中の女性は、出張、時間外労働等は禁止される。（第 259 条） 妊娠中の女性について、使用者から労働契約を解除することは、企業の解散の場合を除き、認められない。（第 261 条）</p>	<p>労基法により、産前産後の休業が定められている。（第 65 条。産前 6 週間（多胎妊娠は、14 週間）、産後原則 8 週間）</p> <p>1 歳未満の子を育てる女性には、1 日 2 回、各 30 分以上に育児時間を請求できる。（労基法第 67 条）</p> <p>妊娠中、産後 1 年までの女性は、危険有害業務の就業制限、妊娠中の女性の軽易業務への転換が規定されている。（労基法第 64 の 3、第 67 条）</p> <p>産前産後休業中等は解雇禁止。（労基法第 19 条）</p>	母性上の特典は、母親のいない子供を養育する父親等にも適用される。（第 264 条）	
家族義務を持つ者	<p><u>育児休暇</u>：女性の届け出により 3 歳未満の子供につき育児休暇が与えられる。父親等も育児休暇を利用できる。育児休暇期間中は、職場（雇用）は維持され、国家社会保険の受給権を維持したまま短縮した労働時間で、又は自宅で働くこともできる。（第 256 条）</p> <p><u>3 歳未満の子供を持つ場合等</u>：3 歳未満の子供を持つ女性の出張、時間外労働等は、その女性との書面による合意等が必要である。こいれは、傷害のある子供を持つ労働者や看護の必要な家族のいる労働者等にも適用される。（第 259 条）</p> <p>3 歳未満の子供を持つ女性等（片親の父等を含む。）について、使用者から労働契約を解除することは、一定の場合を除き、認められない。（第 261 条）</p>	<p>1 歳未満の子の養育について、育児休業の請求権がある。（育児・介護休業法第 5 条、第 6 条）</p> <p>就学前児童を養育する場合、家族介護をする場合について、時間外労働、深夜業の制限を請求でき、また勤務時間につき配慮がなされる。（育児・介護休業法第 17 条、第 19 条等）</p> <p>家族介護に関し、最長 3 か月の介護休業を請求できる。（育児・介護休業法第 11 条、第 12 条）</p>		
18 歳未満の労働者 （年少労働者）	<u>使用禁止</u> ：重労働、有害・危険業務、地下での労働、一定以上の重量物の手による運搬、心身の発達に有害な労働への使用は禁止される。（第 265 条）	労基法において年少者に関する特則（深夜業・坑内労働の禁止、危険有害業務の制限等）が規定されている。		

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
個別カテゴリー労働者に関する労働規制 年少労働者（つづき）	<p><u>義務的医療診断</u>：就職前及び就職後毎年、義務的医療診断の対象となる。</p> <p><u>有給休暇</u>：本人の都合のよいときに、暦日で 31 日の基本的有休が与えられる。</p> <p><u>出張等</u>：出張、時間外労働等は、映画、演劇等特定の業務を除き、禁止される。（第 268 条）</p> <p><u>解雇規制</u>：企業の解散の場合を除き、解雇には、国家労働監督機関及び未成年権利保護委員会の同意が必要である。（第 269 条）</p>			
組織の長（経営執行者）	<p>組織（企業）の長（経営執行者）に関する規定も置かれている。組織の長との労働契約は、組織の定款又は当事者の合意で定められている期間で締結される、組織の長の物的責任は全額物的責任である、契約が破棄される場合、などの特殊性が規定されている。（第 273 条～281 条）</p>	<p>一般に経営層は、労働法規制の対象外である。</p>		
兼職者	<p>年少者、重労働、有害・危険業務については、原則禁止される。労働契約には、兼職であることを明記しなければならない。（282 条）</p> <p>兼職の労働時間は、1 日 4 時間、1 週 16 時間が上限とされる。（第 284 条）</p> <p>兼職労働者には、本職場と同時に有休が与えられる。（本職場より付与日数が不足する分は、無給。）（第 286 条）</p>		<p>兼職者に関する規定の一般的な必要性。</p>	
2 か月未満の有期労働者	<p>試用期間は認められない。（第 289 条）</p> <p>書面による同意の下で、休日、祝日の労働をさせることができる。（賃金は、2 倍以上）（第 290 条）</p> <p>1 月に 2 日分の有休（又は金銭補償）が与えられる。</p> <p>途中解約は、3 日前までに書面で通知しなければならない。原則として、退職手当が支払われる。（第 292 条）</p>			

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
個別カテゴリー労働者に関する労働規制 季節労働者	労働の季節的性格が労働契約に明記されなければならず、試用期間が2週間以内に制限される。(第294条) 有給休暇は、1月につき2日。(第295条) 途中解約は、労働者の側からは3日前、使用者の側からは7日前までに通知されなければならない。使用者からの解雇には、2週間分の退職手当が支給される。(第296条)			
泊まり込み勤務者 (寄宿生活を伴う)	通常通勤できない、人の住まない地域や特殊な自然条件を持つ場所での勤務を、宿泊施設を用意して行わせる労働に関して、規定されている。(第297条)(主に極北地域が想定されている。) 年少者、妊娠中の女性等は、泊まり込み勤務は禁止され、また、宿泊の長さは1か月(特例3か月)を超えてはならない。			
個人使用者の下で働く労働者	主に家事使用人のことと解される。契約は書面により締結され、関係機関に登録することが求められ、所定の保険料を支払わなければならない。労働時間、有休等の条件は、一般の場合を下回ってはならない。契約内容の重大な変更は、14日前までに通知しなければならない。契約の解除の方式は、労働契約で定めることができる。(第303条~309条)	家事使用人については、労基法は適用除外されている。(労基法第116条)		
在宅労働者	在宅労働者が自らの道具や機械を使用する場合は、補償される。(第310条) 在宅労働は、健康を害することなく、労働保護規定に合致する条件でなければならない。(第311条) 契約の破棄の方式は、労働契約で定められる。(第312条)		在宅労働の規定の一般的な必要性。	
極北地方等で働く労働者	極北およびこれと同等の地域で働く労働者に対する特別の労働規制が規定されている。(第313条~327条)			

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
個別カテゴリー労働者に関する労働規制 運輸労働者	<p>輸送手段での移動に直接関係した労働者に関する特別の規制が規定されている。</p> <p>採用に際して、所定の職業訓練と義務的医療検査が課される。(第 328 条)</p> <p>労働時間等に関して、連邦機関により定められる規制を受ける。(第 329 条)</p>	<p>法律段階ではないが、自動車運転者については労働時間等に関する基準が告示されている。</p>		
その他	<p>上記のほか、教育労働者、ロシア連邦外交代表部や領事機関等の在外外交機関で働く労働者、宗教団体の労働者、ロシア連邦軍等で働く労働者、医療労働者、マスコミ、映画・演劇等で働く労働者に関する特別の労働規制が規定されている。(第 332 条～351 条)</p>			
労働者の労働権の保護方法	<p>労働者の労働権及び利益の保護の基本的方法として、労働法規遵守に関する国家の監督、監視、労組による労働者の労働権の保護、労働者による自己自衛、が規定されている。(第 352 条)</p>			
国家による監督、監視	<p>連邦労働基準監督機関が監督・監視を実施する。特定の分野については、邦労働基準監督機関とともに、特別に権限を付与された連邦の監督局が監視を実施する。(第 353 条)</p> <p>連邦労働基準監督局：監督・監視を行う国家機関の統一的中央組織である。(第 354 条) その課題が第 355 条に、権限が第 356 条に列挙されている。</p> <p>国家労働基準監督官：立ち入り、質問、資料取得、調査、所要の指示、一定の場合の操業停止指示、所定の許可、提訴などの権限が列挙されている。(第 357 条) 一方、守秘義務等が規定されている。(第 358 条) また、その独立性が規定されている。(第 359 条)</p> <p>監督官の決定への不服申し立て：上級機関への申し立てあるいは裁判所に提訴できることとされている。(第 361 条)</p>	<p>労基法により労働基準監督機関制度が定められている。</p>		

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
労働者による労働権の自衛	労働契約にない労働を拒否し、直接的に労働者の生命・健康を脅かす労働を拒否することができる」と規定されている。(第 379 条) 使用者は、これを妨害し、圧力をかけることは禁止されている。(第 380 条)			
個人的労働紛争の審理	<p>個人的労働紛争とは、その審理機関に提訴された労働者と使用者(以前使用者であった者、又は採用を拒否している者を含む。)との意見の相違と定義されている。(第 381 条)</p> <p>個人的労働紛争は、労働紛争委員会および裁判所で審理されるとされる。(第 382 条)</p> <p>労働紛争委員会：企業において、労使同数の代表により構成される。(費用は使用者が負担。)労働者の代表は、労働者の総会により選出される。(第 384 条)</p> <p>労働紛争委員会への提訴期間は原則として 3 か月以内で、提訴後 10 日以内に審理が開始される。(第 386 条、387 条)労働紛争委員会の決定は、出席委員の秘密投票・単純過半数により採択される。(第 388 条)</p> <p>決定に不服がある場合は、決定の通知を受けた日から 10 日以内に裁判所へ提訴できる。</p> <p>裁判所での審理：労働紛争委員会を経ない提訴期間は、3 か月(解雇の場合は 1 か月)とされる。(第 392 条)労働者は、裁判費用を免除される。(第 393 条)</p> <p>解雇、配置換え紛争：違法な解雇、配置換えは、復職され、欠勤中の平均賃金又は差額の支払いが決定される。(第 394 条)</p>	個別的労働紛争については、同解決促進法が制定された。	企業内の労使委員会による紛争解決。	

項 目	ロシア労働法典	対応する日本の法規内容	興味深い点	備 考
集団的労働紛争の審理	<p> 集団的労働紛争とは、労使（代表）間における労働条件の確定・変更、団体協約の締結等をめぐる調整できかった利害関係の非一致であると定義されている。（第 398 条） 労使は、双方に要求を申し出ることができる。労働側の要求は、労働者集会又は代表者会議において承認されるものとし、労働者集会は過半数の労働者の出席、代表者会議は 3分の2 の代表者の出席があったときに法的効力を有するとされている。（第 399 条） 集団的労働紛争解決 仲裁委員会：紛争発生から 3 労働日以内に、紛争当事者の代表から構成され、5 労働日以内に紛争が審理される。（合意に達しない場合は、へいく。）（第 402 条） 仲裁人による手続き：当事者の合意に基づき招聘した仲裁人の立ち会いの下で紛争が審理される。（第 403 条） 労働仲裁所における審理：仲裁人に関し合意に達しない場合などに、当事者の合意に基づき臨時的機関として、当事者と集団的労働紛争調整機構とにより労働仲裁所が組織される。（第 404 条）集団的労働紛争調整機構は、国家機関である。 以上の仲裁手続きにおける合意は書面にされ、強制力を持つ。（第 408 条） 仲裁手続きで紛争を解決できない、使用者が仲裁手続きを拒否し、またはその合意の実行しない場合に、ストライキの組織に取りかかることができる。（第 409 条） ストライキに関し、労働者集会による決定、警告（予告）、集団的労働紛争調整機構への通知などの手続きが規定されている。（第 410 条） 違法ストライキ：一定の公共機関（軍隊、公安、エネルギー供給、公共輸送、病院など）におけるストライキ、手続き違反のストライキは、違法とされる。（第 413 条） </p>	<p> 労働組合法、労働関係調整法に基づき、労働委員会（地方、中央）による斡旋、調停、仲裁のシステムが用意されている。 </p> <p> 公務員の争議禁止のほか、一定の公益事業について、緊急調整とそのときの争議行為制限などが規定されている。（労調法第 35 条の 2、第 38 条等） </p>		

