



# HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	ユーゴスラビア取引法における自主管理協定と契約（1）－理念および規範構造の分析－
Author(s)	伊藤, 知義; IT0, Tomoyoshi
Citation	北大法学論集, 39(1), 1-74
Issue Date	1988-08-10
Doc URL	<a href="https://hdl.handle.net/2115/16620">https://hdl.handle.net/2115/16620</a>
Type	departmental bulletin paper
File Information	39(1)_p1-74.pdf



# ユーゴスラビア取引法における

## 自主管理協定と契約（一）

——理念および規範構造の分析——

伊藤知義

### 目次

#### 序章

#### 第一章 協定取引

##### 第一節 共同事業の特徴

(一) 労働と資産の連合

(二) 共同所得

(三) 共同危険負担

第二節 共同生産協定

【共同生産協定の实例】

(一) 共同生産物の販売

(二) 共同収入の獲得および分配

(三) 連帯の条件と方法

(四) 共同機関

(五) 紛争の処理

(六) 損失の分配 (以上本号)

第二章 契約取引

第三章 協定取引と契約取引の交錯

第四章 取引協定の必要性と契約取引へのその影響

結びに代えて

## 序 章

資本主義社会においても社会主義社会においても、生産活動は分業に基づいて行われる。生産者たる企業は自己の生産物を他の生産者の生産物と交換することによってその必要を満たしていく。

単純かつ図式的に表現すれば、資本主義社会においては、この交換は市場を通じてなされ、その際に契約という法技術が用いられる。ソ連型社会主義社会においては、この交換は原則として国家中央計画当局の定める計画に基づいてなされるが、計画だけで全ての交換関係を規制することはできず、中央当局の定める計画化行為の他に、これを具体化するために企業間で契約が締結される。

これに対し、独自の自主管理社会主義を標榜するユーゴスラビアは、市場経済および計画経済という二つの経済体制をとると原則的には否定し、そのいずれとも異なる第三の道を歩もうとしてきた。この第三の道は、ユーゴスラビアの経済学者たちによって「協議経済 dogovorena ekonomija」と呼ばれている<sup>(1)</sup>。協議経済体制下では、経済関係を規制するのは国家機関でも市場でもなく経済主体自身であり、彼らが協議で相互の関係を定めるとされる。複数の経済主体が相互の経済関係を自分たちの協議によって定めるという点だけをとらえれば、それは、市場経済のもとで認められる私的自治の原則と何も変わらないように見える。しかし、協議経済下の企業は、連帯の精神をもって他の企業と取引を行い、自己の利益のみならず取引相手ならびに社会全体の利益を考慮して行動することを求められており、その点で、自己の利益追求の優先を認める市場経済とは異なる、という説明が与えられている。他方では、中央集権的国家計画が、企業の意思を全く、ないしはほとんどわずかし反映せずに企業活動の大筋を決めるようなこともなく、その点でいわゆるソ連型計画経済とも異なるとされている。

ユーゴスラビアにおける経済建設あるいは広く社会主義建設の根本をなす右のような基本理念は、マルクスの社会主義像を形作る「連合体構想」と多くの共通点を持つものとされ、ユーゴスラビアの立場から言えば、これがもつとも正当な社会主義への道ということになる。

歴史的には、ユーゴスラビアの経済体制は、極めて集権的なソ連型の計画経済も、かなり自由な市場経済とともに経

験しており、現在の自主管理経済体制はこの両経済体制の否定の上に成り立っている<sup>(3)</sup>。

もつとも現代社会にあつては、市場経済も計画経済も純粹な形ではどこにも存在しておらず、これらの名称は、支配的な経済規制方法が市場または計画だということを示しているに過ぎない<sup>(4)</sup>。市場経済においても、当事者が何の制約もなく全く自由に相互の合意のみによつて経済活動を行えるような時代ははるかかなたに過ぎ去り、現在では各種の経済立法をはじめとする行政的・司法的な国家介入があらゆる領域の企業活動に及んでいるといつても過言ではない。計画経済においても、経済成長の行きづまりを打破し生産性を向上させるために、市場経済の要素を計画経済に導入しようという経済改革の動きが各国に広まつており、計画と市場をいかに調和させるかが計画経済の最重要課題となつていゝ。同様に、ユーゴスラビアの協議経済においても、経済主体が相互の経済関係を全て協議によつて規制できると考えられてゐるわけではない。経済関係の規制者として市場および国家（行政）が登場することは当然予想されてゐる。ただ、支配的な規制方法としてあくまでも協議すなわち自主管理が用いられるということである。そこで、協議経済と古典的な二つの経済規制方法（市場および計画）との関係が問題となる。

ユーゴスラビアでも経済運営において計画が作成される。しかし、この計画は党や中央政府が上から各企業に押し付ける「国家計画」によつてではなく、いわゆる「突合せ方式」によつて当事者が作り上げていくものであり、各経済主体や行政機関が相互の「協議」により計画を作成するという仕組みになつてゐる。従つて、ユーゴスラビアの協議経済にも計画の要素は存在するが、それはソ連型の計画とは基本的に異なつたものであり、計画は協議経済の一構成部分であるに過ぎない。協議と対等・同列の規制技術として計画が存在しているわけではない。結局、ユーゴスラビア協議経済にはソ連型の計画は無縁のものだといふことができ、その意味では、協議と計画の関係を特に問題にする必要はない。しかし、市場との関係になると、協議と市場はユーゴスラビア経済を動かす装置としては対等・同列のものといつて

よく、市場経済が現在のユーゴスラビア経済において果たしている役割は極めて大きい。むしろ、市場原理に基づいてなされる経済活動の方が圧倒的に多く、より重要であるといつても言い過ぎではないだろう。いずれにしても、現在のところは協議経済と市場経済はユーゴスラビアにおいて併存している。

従つて、ユーゴスラビアの企業間取引を支える基本原理としてはソ連型の計画を考慮に入れる必要はなく、協議原理と市場原理を考察の対象にすればよいことになる。

ユーゴスラビアにおいても、生産者たる企業は、生産と消費に必要な物質的財貨を全て自ら生産できるわけではなく、特定の種類の使用価値だけを生産する。企業が自己の必要を満たすためには、生産した使用価値を他の生産者か最終消費者に引渡して一定の対価を求めなければならない。その結果、企業の成員たる労働者による共同の労働生産物は、商品交換の媒介で価値として証明され、商品となる。<sup>(6)</sup> かくして、ユーゴスラビアにおいても、企業は商品生産者として活動することになり、そこに市場原理が登場する理由がある。

今日では、ユーゴスラビアのみならず、全ての社会主義国で、多少の差はあれ、商品⇄貨幣関係が存在していることは否定できない。ソ連その他の社会主義国では、経済の計画的性格が強調され、それを商品生産に対立させているにもかかわらず、経済は商品的性格を持ち、物質的富は商品形態で生産されている。社会主義的生産関係のもとでも、「企業は、一定の意味で固有の利益（企業利益）の担い手となり、それぞれにより多くの利潤（企業成績）の獲得を目指し、そのようなものとして相互に一定の競争関係に立つ」<sup>(7)</sup>。もちろん、こうした構造は、全社会的規模での生産・分配・消費の計画化のメカニズムによって制約されるのであるが、個々の企業の利害から独立した国家が法的強制力を持った計画を作成してそれを企業に押し付ける、といったことを原理的に認めていないユーゴスラビア経済にあつては、経済の商品生産的性格、企業の商品生産者の性格は、他の社会主義国よりも一段と強くならざるを得ない。ソ連では、企業の商

品生産者性を国家計画により規制しようとしてきたわけだが、ユーゴスラビアではこれを「協議」によつて修正・調整しようとしてきたのである。

市場経済と協議経済の併存ということを、取引に即してより具体的に表現すれば、契約に基づいてなされる取引と契約以外の法技術に基づいてなされる取引とが併存しているということである。後者の法技術をユーゴスラビアでは「自主管理協定」(以下、単に「協定」とする)と呼ぶ。従つて、ユーゴスラビアでは、契約による取引と協定による取引が共に行われていることになる。<sup>(10)</sup>

契約による取引は契約当事者の合意ならびに債務関係法に従つて行われる。取引の当事者たる企業が自ら使用・処分する生産手段や生産物に対して所有権を持たないという点で、ユーゴスラビアの企業と資本主義経済下の企業とは決定的に異なっているが、商品生産者として商品を生産し、これを市場で貨幣と交換して所得を得るという点で両者には何の違ひもない。ユーゴスラビアでも、企業は自己の判断により自由に取引の相手方を選び、自由に取引内容を決定し、それに基づいて自己の管理する資産を自由に処分する。資本主義法同様、国家機関等の第三者が取引へ介入することは原則としてない。このような自治(＝自主管理)に基づいて行われる取引を規制する法技術が契約である。その意味では、ユーゴスラビア法における契約は、これを資本主義法における契約とほぼ同じものと考えて差し支えない。<sup>(11)</sup>

それでは、これに対し、協定による取引とはどのような形態の取引なのであろうか。

消極的な定義をすれば、協定取引とは市場での交換によらずに行われる取引である。ユーゴスラビアの用語では、これを「労働と資産の連合に基づく共同事業」と呼んでいる。ユーゴスラビアでは、契約取引と並んで、この共同事業が企業の所得獲得方法のひとつとされている。これはユーゴスラビアに固有の所得獲得形態であり、資本主義の法制度にはなじみがない。その実態を明らかにするためには、まず、「労働と資産の連合」という概念がいかなる内容を持つもの

であるのかを知っておく必要がある。単に共同事業というだけなら組合や共同企業体のように資本主義経済においてもごくありふれた形態であり、それとユーゴスラビアの共同事業とを区別する指標が、市場交換とは異なる「労働と資産の連合」に基づくという限定詞だからである。

「労働と資産の連合」とは、ごく単純化して言えば、労働者が自己の労働と生産手段を結合させること、つまり、生産手段を用いて労働者が働くことを意味する。しかし、ユーゴスラビア以外の国でも労働者は常になんらかの生産手段を用いて働いているのだから、これだけでは「労働と資産の連合」は何ら特別な意義は持たない。ユーゴスラビアにおける「労働と資産の連合」を他の国の労働形態から区別する根本的相違は、そこで用いられる生産手段が、私的所有とも国家的所有とも異なる「社会的所有」の客体となつているという点である。つまり、労働者の用いる生産手段が誰のものでもない（誰の排他的所有にも属さない）ため、資本家にしろ国家にしろ、あるいは特定の労働者集団にしろ、生産手段の所有者として登場する者はなく、従つて労働者を搾取する者はおらず、労働の全ての成果を労働者全体が手にすることができるとされている点である。<sup>12)</sup>

このような条件の下で、労働者は生活に必要な物質的手段（消費手段）を労働により確保するために生産手段と結合する方法をおのおの探し求めなければならないが、機械制生産の行われる現代社会にあつては、生産手段は、かなり多数の労働者が共同でこれを利用することが必要である。<sup>13)</sup> それゆえ、労働者は他の労働者とともに一定の生産単位を形成すること、つまり、一定の生産単位に連合することを客観的に強制される。各労働者の「労働」と社会の有する「資産」が生産単位において「連合」（結合）されるのである。この生産単位のうちでもっとも基本となる最小の単位が連合労働基礎組織（OOUR）と呼ばれる団体である。<sup>14)</sup> あえて乱暴な図式を使えば、ひとつの企業を構成する各職場がOOURに当たると考えれば、理解が容易にならう。この各職場は独立した法人であり、自由に使用・処分できる一定の資産を

自己の管理下に置き、自己の責任財産をもって他の法人・自然人と法律行為を行うことのできる権利主体である。従つて、職場は、取引に参加するための三つの法的前提条件、つまり、①法人格、②処分権、③責任財産、という三要件を満たしている。企業が通常はいくつかの職場から成るように、いくつかのOOURが集まって労働組織（RO）を構成する。<sup>(16)</sup>このROが、企業に相当する団体である。<sup>(17)</sup>

「労働と資産の連合」の第一段階は、各職場で労働者が共同で生産手段を用いて労働することから開始される。<sup>(18)</sup>職場に連合した労働者は、生産手段を共同で管理し、生産・分配・交換・消費の全ての重要問題について共同で決定する。しかし、職場はそれぞれ単独では存在することができず、常に他の職場とともに企業の一部を構成しなければならない。そこで、企業内に存在する各職場どうしの関係を定める必要が生じて来る。

企業内の各職場間の関係も「労働と資産の連合」によつて形成される。第一段階として各職場に連合した労働者が、次に、他の職場の労働者と「労働と資産の連合」を行つて作られる団体が企業であるというわけである。<sup>(19)</sup>ひとつの統一的な生産単位である企業をそのようにわざわざ内部単位に分割した上で、さらにそれらの結合体だと構成するのは、そうしなければ企業管理層が企業を支配し、労働者の自己決定権が現実には奪われてしまうという政治的判断によつてい

る。しかし、職場が固有の資産を管理・処分し、他の法主体と取引を行うこともできるということになると、その法的地位は企業の法的地位ときわめて接近することになる。そのようなミニ企業の職場が企業の中にいくつも形成されるということは、企業がその統一性を失ない、いくつかのミニ企業に分割する傾向を内に抱えることにつながる。労働者の自己決定権の確保という政治的要請が、統一的経済主体としての企業の存在および活動を脅かす可能性を引き起こしているのである。

企業が活動を行う場合には、企業内で、つまり職場間で財貨の移動が行われることになる。各職場は独立した法人であるから、この財貨移動は職場間でなされる取引ということになる。それは、企業内取引であり、かつ、職場間取引である。しかし、この取引は、市場原理に基づく契約によつてではなく、協議原理に基づく協定によつて規制される。この観点から企業活動を眺めると、商品・サービスの生産・販売といった企業の営業活動は、各職場の「労働と資産の連合に基づく」共同事業に他ならない。<sup>20)</sup> この共同事業の中で、各職場は企業活動に参加し、それによつて生じた企業所得から応分の分配を受ける。このような企業内の職場間取引が、協定取引の典型例である。<sup>21) 22)</sup>

このような共同事業は、企業内の職場間でも行われるが、同一企業に属さない職場間でも行われる。たとえば、別企業に属する職場どうしても、共同事業を行う際にはあたかも同じ企業に属しているかのように共通の利益を追及するとされるのである。その場合は、その職場間取引は形式的には企業内取引ではないが、実質的には企業内取引と全く同じ利害状況が生じている。それゆえ、それを法的に規制する方法も同じくなる。つまり、当事者となる職場が同一企業に属しているか否かにかかわらず、共同事業の当事者は協定を締結して相互の権利義務関係を定めるのである。<sup>23)</sup>

共同事業の具体的形態としては、①複数の職場がある製品を共同で生産する事業(共同生産)、②複数の職場が共同でサービスを提供する事業(共同サービス)、③製品やサービスの生産に携わる職場と生産物の卸売り・貿易に携わる職場との共同事業(販売生産共同事業)、④一方の職場が資産を出資し他方の職場がこれを使用して活動を行うという事業(出資共同事業)、の四種類が区別されている。

そこで、本稿では、まず、これらの共同事業を行う際に締結される協定の具体例を提示・分析して、その具体的な規範構造を明らかにすることから作業を始める(第一章)。かかる作業を通じて、取引で用いられるユーゴスラビア独自の協定という法技術の内容を具体的に把握することができる。ついで、取引を規制するもう一つの法技術たる契約の規範

説  
論  
構造を第二章で検討する。それにより、ユーゴスラビアの契約法が資本主義契約法と比べていかなる特徴を持っており、どの程度の共通性を有しているかという点が明らかになる。また、ユーゴスラビアにおける契約の規範構造を明らかにすることにより、取引協定と契約との構造的な相違を浮彫にすることができよう。

右に述べたごとく、法人の行う取引には、契約による企業間取引と協定による企業内取引の二種類あるが、両者は相互に全く無関係に併存しているわけではない。企業内取引で生産された商品は、最終的に他の企業（または個人）に売却されなければならない。協定取引の結果は、契約取引に引き継がれて初めて協定当事者に所得をもたらす。協定取引だけでは企業の経済活動は完成しないのである。そのため、協定取引の結果たる製品・サービスを誰かが市場で売却することになる。協定当事者のうちのある職場がこれを行うこともあるし、企業が職場のためにこれを行うこともある。そこで、協定取引と契約取引とが相互に関連を有することになる。

協定に従って、協定外の者に製品・サービスを売却する職場・企業にとつて、自分は売買関係の当事者である。しかし、それ以外の協定当事者はその売買関係の直接の当事者とはならない。それらの職場にとつて、製品・サービスの買主は第三者であり、その取引は第三者との取引になる。そこで、これらの職場の立場から見ると、企業間取引は対第三者取引と呼ばれる。

第三者が企業と取引をする場合には、企業を持つ資産を信用して取引関係に入るわけだが、ユーゴスラビアの特殊性により、企業ではなく企業内部の職場が資産の処分権者となっているため、企業自体はわずかしき資産を持っていない。協定当事者のうちのある職場が第三者と取引する場合も、第三者の当てにできる責任財産がその職場の資産だけなら、それはわずかなものでしかない。第三者の直接の取引相手となる企業または職場が自己の債務を履行せず、それによつて第三者が損害を被つた場合に、その企業（職場）が十分な資産を持っていないければ、第三者は非常に不利な立場に置

かれる。第三者がそのような取引を回避しようとするのは当然である。ところが、共同事業の各当事者は、自分たちと取引してくれる第三者を見つけなければ共同事業の成果たる商品売ることができず、事業目的を達成することもできない。そこで、第三者の不安を軽減するために、また、取引を安定化・活性化させるために、契約取引の直接の当事者となっていない職場も、直接当事者となる職場・企業の債務につきさまざまな形で責任を負うことを要請される。従って、対第三者取引において、直接の契約当事者以外の各職場がいかなる責任を負うかという問題は、第三者たる相手方企業にとって重大な利害関係を持つ。その意味で、職場間の関係を定める協定あるいは協定取引が、契約取引と密接な関連を有することになる。

以上のような協定取引と契約取引の交錯という問題を第三章で取扱うことにしよう。この点を明らかにすることにより、ユーゴスラビアの企業間取引の全体像をより鮮明にとらえることができ、資本主義法・ソ連型社会主義法のそれぞれにおける企業間取引と比べた場合の、ユーゴスラビア取引法の特殊性と共通性もはっきりしてくるだろう。

先に述べたごとく、単に共同事業というだけなら資本主義経済においてもごくありふれた形態である。また、資本主義法にも同じ企業グループ内の企業間取引、親会社・子会社間の取引のように、共同の利益を追求企業間で、形式的には相互に緊密な関係のない企業間の取引の場合と同じく契約を結ぶが、実際には訴訟を起こしてまで争う関係にはないという取引も多数存在する。ユーゴスラビアの企業内取引は、これとは法的構造は異なるが、経済的な状況は類似している。だから、ユーゴスラビアでも、わざわざ協定などという特別な法規範を持ち出さずに、資本主義法同様、契約で当事者間の形式的関係を形成することも可能なはずである。<sup>24</sup>「労働と資産の連合」に基づく取引の場合は、なぜ契約を用いてはならないのか。そこでわざわざ協定を持ち出すには強い理由があるはずである。協定の法的性質をめぐる議論を取上げて、そこから協定取引が必要な理由の一端を探り出すことを試みる。

ユーゴスラビアでは、協定は遵守されないという声が比較的よく聞かれる。協議経済が無責任体制の一因であるとも言われている。取引のために締結された協定を当事者が守らないとしたら、それはなぜなのか。その原因が取引協定そのものの中に潜んでいるのか。それとも、どこか別のところに原因があるのか。また、契約による取引ならば当事者は責任をもって自己の債務を履行するのか。第一章で行う協定の具体的規範構造の分析を踏まえながら、こういった問いに解答を与える必要がある。

さらに、ユーゴスラビア経済の中で、協定取引と契約取引はこのまま今のような形で併存していくのか。長期的な経済不振の打開策として、協議経済に一定の修正が加えられる可能性はあるのか。現在問題になっている連合労働法改正の動きともからめて、将来の動向について何らかの見通しを立てて見よう（以上、第四章）。

周知のごとく、ソ連では、ここ数年大々的に経済建て直し政策が推し進められており、その動きが他の社会主義諸国にも波及しつつある。経済分野におけるその政策を一言で表現すれば、計画経済への市場原理の導入ということができる。先に述べたように、計画と市場をいかに調和させるかという点が、問題の核心となっている。ユーゴスラビアの目指して来た道は協議と市場の調和であるから、他の社会主義諸国の動きとは一線を画して来たと評価することができる。しかし、社会主義経済体制下で、企業やそこで働く労働者により大きな自主性や権限を与えた場合にどのような問題が生じるか、いかなる規制方法がどのような効果を持っているか、といった点に関するユーゴスラビアの経験は、企業に対しこれから大幅な権限を与えようとしているソ連その他の社会主義諸国の試みにとつても、多いに参考にすべきものを含んでいるはずである。社会主義国における取引法を研究することに何らかの意味があるとすれば、ユーゴスラビア取引法の研究も、それに一定の貢献をすることができるという点で十分意味を持つ。

また、ユーゴスラビアでも、一向に出口の見えず悪化するばかりの経済危機に直面して、協議経済に多くの問題の潜

んでいることが次第に意識され始め、市場的要素をさらに経済に導入する一方で、ユーゴスラビアが一体となって危機に対処するために、国家（連邦）の果たす役割を重視していこうとする傾向が生じつつあることがうかがわれる。資本主義国では、経済活動に対する国家の介入を緩和しようとする動きもあるものの、市場原理に基づく経済活動に対し国家がさまざまな形で介入する傾向は次第に強くなり、他方、ソ連その他の社会主義国では国家が強力に規制して来た経済活動から国家の過度の介入を排除していこうという傾向が強くなっている。この二つの大きな流れがどのような形で共存していき、最終的にどのような（単数または複数の）経済体制が最適なものとして選択されるのか。かかる重要な問題を考察する際に、独自の第三の方向を提唱・実践して来たユーゴスラビアの選択にいかなる問題点が含まれているか、ユーゴスラビアはその問題点をどのように解決しようとして来たか、果して第三の道がどれだけの実現可能性を有しているか、といった点を明らかにすることは大きな意義を持っている。

本稿は、右のように設定された問題のごく一部に対し、取引法という限られた角度から、しかも責任の問題を中心として接近しようとするものに過ぎないが、わが国におけるユーゴスラビア法の研究業績がきわめて少ない現状を考慮すれば、このような研究にもいくばくかの存在理由を見出すことができよう。

(1) 協議経済という表現は、市場論者が現行の連合労働体制を非難するときを使う用語で、批判されている側が自分たちの肯定する経済体制を表現するとき用いる用語ではないと言われるが（岩田昌征『凡人たちの社会主義』筑摩書房・一九八五年三八頁）、ユーゴスラビアのめざす経済体制を表現する用語としてはなかなか適切なものであり、岩田氏同様、本稿でもこの言葉を用いることとする。

(2) 西村可明『現代社会主義における所有と意思決定』（岩波書店・一九八六年）四八頁以下参照。ユーゴスラビアの経済体制は、生産手段の社会的所有に基づいて労働者が自由に他の労働者と連合してひとつの連合体を作り、その連合体が他の連合

体と連合してさらに大きな連合体を作り、これらの連合体が共同計画を作成して最終的には全国の生産を調整するという方式を指向しているから、明らかにマルクスの「連合体構想」と多くの点で共通するものを持つ（西村・同書五〇～五一頁参照）。また、市場経済と対立する概念としての協議経済は、工場内の労働者ないし労働者集団の個別的利害が工場全体の共通利害に統合されるという特徴を持つ工場内分業を企業の経済活動全般に拡大適用していこうという方向を目指しているから、マルクスが黙示的に示唆したといわれる「一国一工場構想」とも多くの一致点を有していると考えられる（西村・同書五六～五七頁参照）。もともと、マルクスの「一国一工場構想」を実行可能なものとして明示的に提案したレーニンの「一国一工場構想」によれば、国家による法的強制力が必要となり、労働者自主管理が成立する余地もなくなくなるとされる（西村・同書五九～六〇頁）が、それを認めず、あくまでもマルクスの古典的な見解に固執して自己の社会主義体制を作り上げようとして来たところにユーゴスラビアの独自性がある。

(3) ユーゴスラビアの経済体制および企業組織法の歴史的変遷については、マルチネ著／熊田亨訳『五つの共産主義(上)』（岩波新書・一九七二年）一七九頁、岩田昌征「ユーゴスラヴィアにおける計画思想の歴史的変遷」・佐藤経明編『ソ連・東欧諸国の経済改革』（アジア経済研究所・一九七三年）一八〇頁、岩田昌征『労働者自主管理』（新書版）（紀伊国屋書店・一九七四年）第四章、斉藤稔「現代社会主義と経済改革」・東京大学社会科学研究所編『現代社会主義——その多元的諸相』一九七七年二五七頁、ドルロービッチ著／高屋定国・山崎洋訳『試練に立つ自主管理——ユーゴスラビアの経験——』（岩波現代選書・一九八〇年）五四頁～五五頁、小山洋司「ユーゴスラヴィアにおける銀行制度の変遷」『高知論叢（社会科学）』第一六号一九八三年一〇六頁、岩田昌征「現代社会主義の新天地」（日本評論社・一九八三年）一四三頁等参照。

(4) Martin Veditš, *Primedba u Komentaru Zakona o obilgacionim odnosima, II. izd.*, Beograd, 1983, str. 29; NIN, 24. II. 1985, str. 21.

(5) 岩田昌征「ユーゴスラヴィア経済の発展と現状」野々村一雄編『テキストブック・社会主義経済論』（有斐閣・一九八六年）八四頁参照。

(6) M・コラッチ（山崎洋訳）『自主管理の政治経済学』（日本評論社・一九八二年）四一頁。

(7) 藤田勇『社会主義社会論』（東大出版会・一九八〇年）六九頁。

(8) samoupravni sporazum には、「自主管理協約」の訳語が当てられることもあるが（例えば、カルデリ著／山崎洋・那美子

- 訳「自主管理社会主義と非同盟——ユーゴスラヴィアの挑戦——」大月書店・一九七八年二四三頁）、本稿では、より広く用いられている「自主管理協定」の訳を取ることにする。山崎訳では、「協定」の訳語を、*državni dogovor* にあたえて、これを「社会協定」と訳しているが、混同を避けるため、本稿の立場からは *državni dogovor* を「社会契約」と訳す例が見受けられず、これに対しては「社会協約」の訳がふさわしい。なお、*državni dogovor* を「社会契約」と訳す例が見受けられるが（例えば、日本共産党の『世界政治資料』における連合労働法の邦訳）、契約は *dogovor* ではなく *ugovor* であり、*državni ugovor* の語が、有名なルソーの『社会契約論』の訳語として用いられていることから、*državni dogovor* に「社会契約」という訳語を当てない方がよいと思われる。但し、長砂實氏は、「社会契約」の訳を良しとされる（長砂「ユーゴスラビアの社会主義企業」、『社会主義企業の構造・講座経営経済学10』ミネルヴァ書房・一九八四年所収二三四頁・注一）。
- (9) 協定には、①取引に関する協定（取引協定）の他に、②企業等の組織構造に関する協定（企業協定その他の組織協定）および、③労働・資金関係に関する協定（労働協定）がある。取引以外の問題を規制する協定については、後に改めて触れる。
- (10) 企業取引の基本法である連合労働法には、どのような取引に対し契約が用いられ、どのような場合に協定による取引が行われるかについて明確な定めがない（二四三条参照）。しかし、学説により、一応の基準は示されている。社会セクターの法人（これを社会法人と呼ぶ）たる企業と個人セクターの法人（これを民事法人と呼ぶ）・自然人（これらの法主体は、ユーゴスラビアで唯一存在する所有権形態である私的所有権の法主体なので、所有権者と呼ばれる）との間で取引がなされる場合には、社会的所有から私的所有ないし個人所有へ、またはその逆へ所有形態が変更される。その場合は、常に契約が締結される。これに対し、所有形態が変更されない社会セクター企業間の取引の場合は、契約と協定の双方が用いられる。両者の守備範囲に関しては、抽象的には、売買関係のように純粋な財産的法律関係については契約が締結されるが、取引の目的が財産的価値の移転に留まらず、資産連合の行われる自主管理関係の形成をも含んでいる場合には協定が締結される、という違いがある（Vladimir Jovanović: Upravljanje, korišćenje i raspolaganje sredstvima u društvenom vlasništvu, »Privreda i pravo« 7-8 / 1979, str. 133; Dragan Radonjić: Pravno raspolaganje stvarima u društvenoj svojini, Beograd, 1983, str. 67）。両者の守備範囲および相互の関係についての考察が本稿の中心テーマとなる。
- (11) もちろん、これは、ユーゴスラビアの契約法と資本主義国の契約法との間におよそ相違点がないということの意味するわけではない。ユーゴスラビアの契約が私的所有の対立概念たる社会的所有下の物の取引をも規制する法規範であることを考

慮すれば、それは私的所有物の取引のみを規制する資本主義法下の契約とは異なっていると考える方がむしろ自然であろう。しかし、「誰のものであり誰のものでもない」という取引法的には意味のない定義を持つ「社会的所有」とは異なり、企業間の取引で移転される「処分権」の内容は資本主義法下の所有権の内容ときわめて多くの共通点を持っており、社会的所有という大原則を前面に押し出す割には、取引をめぐる企業の法的地位については資本主義法との差異は見かけほど大きくはない。また、協定の法的性質をめぐる議論(第四章第二節参照)において、協定と対比して検討される際に学説の念頭に置かれている契約の特徴も、資本主義法下の契約の特徴と重なる部分が多い。こういった状況および本文中で述べた点を考慮すれば、ユーゴスラビア法における契約と資本主義法における契約とが相互に多くの類似点を有しているという一応の結論を引出すことに一定の根拠があることは疑いない。この問題は第二章でさらに検討する。

(12) ユーゴスラビアの社会的所有については、拙稿「ユーゴスラビアにおける社会的所有と個人労働」『北大法学論集』第三六卷第三号(一九八五年)一〇七四頁以下参照。

(13) コーラツチ・前掲書三〇頁

(14) 連合労働基礎組織 Osnovna Organizacija Udruženog Rada (略して、基礎組織または OOUR) はユーゴスラビア自主管理制度の中核となる最も重要な単位である。労働者は基礎組織において、自己の自主管理権を直接に実現し、自己の経済的・社会的・政治的地位を決定する(憲法一四條二項)。

基礎組織は単独で存在することはできず、常に他の基礎組織と共に労働組織の一部を構成する(連合労働法一四條二項)。労働組織内で、一部の労働者から成る労働者集団の共同労働の成果が市場でまたは労働組織内で価値として独立して表現され、それらの労働者が自己の社会的・経済的権利、その他の自主管理権をその労働者集団において行使できる場合、この労働者集団は自らを基礎組織とする権利および義務を有する(憲法三六條一項、連合労働法一四條一項、三二〇條)。

基礎組織は新たな労働組織創設の過程で、または既に存在する労働組織の中で形成される。労働組織の一部が右の条件を満たしていると考えられる労働者、労働組合、管理機関は基礎組織の設立を発議し、その一部に属する労働者の労働者集会を招集しなければならぬ(連合労働法三二八條一項)。その労働者集会において、関係労働者は基礎組織設立のための条件が満たされているか否かについて検討し、全員投票で基礎組織設立の可否を決定する(同條二項)。基礎組織設立の決定が下された場合、その決定は決定日から八日以内に当該労働組織内の全ての基礎組織に(基礎組織のない労働組織の場合は、関係労働者集会に)通知される(同條三項)。

働者以外の全労働者に)通知される(同法三三〇条一項)。通知を受けた労働者がその決定に不服のある場合は、通知を受けから三〇日以内に、基礎組織設立条件の有無に関する訴えを連合労働裁判所に提起することができる(同条二項)。

新たな基礎組織の設立を決定した労働者を保護するため、右の紛争が解決するまでは、これらの労働者の意思に反してその権利・義務・責任を変更するような措置や決定を行うことはできない(同条三項)。これらの労働者が配転され懲戒処分を受けるといったケースが現実にもあったので、この保護条項は実務上きわめて重要な意義を有する(Slavko Carić: Pravnipoložaj organizacija udruženog rada, Beograd, 1981, str. 158)。

新たな基礎組織の設立の決定は、関係労働者以外の労働者への決定通知から三〇日が経過した時または基礎組織設立条件が存在するという連合労働裁判所の確定判決が出た時に効力を発生する(連合労働法三三二条一項)。設立決定の効力が発生した日より、労働者は、基礎組織における労働の連合に関する協定を締結する能力を獲得する(同条二項)。以後、(一)連合に関する協定が起草・締結され、(二)基礎組織間の資産・権利・義務の分配に関する委員会が設立されて、資産・権利・義務の分配に関する協定が締結され、(三)基礎組織の定款が起草・制定され、(四)臨時経営機関が指名されて経営機関poslovodni organの公募が行われ、(五)管理機関organ upravljanjaが選出され、(六)右の協定・定款以外の自主管理一般規範が制定され、その他の措置が取られる(S. Carić, isto, str. 158)。

- (15) Vladimir Jovanović: Organizacija udruženog rada u pravnom prometu i promene Zakona o udruženom radu, Priveda i pravo (6-8/1987, str. 281).

(16) 労働組織Radna Organizacija(略してRO)は共通利益のために結合した労働者から成る独立した自主管理組織であり、労働者は労働組織内で基礎組織を形成し、またはこれを形成せずに労働組織内で直接結合する。労働者は、労働組織において、共同活動計画を立て、それに基づいて労働と資産を連合し、共同活動における相互関係、所得分配基準などを定め、相互連帯の原則に基づいて自己の経済的・社会的安定を確保する(連合労働法一六条二項)。このようにして組織される労働組織が企業間取引の中心単位となる。

労働組織は、経済活動を行うものと経済以外の社会活動を行うものの二種類に分けられる(同法三四七条一項)。前者の経済労働組織に含まれるのは、生産労働組織、サービス労働組織、交通労働組織、農業労働組織、商業労働組織、貿易労働組織などであり、通常、企業と呼ばれているのはこれらの組織である。他方、後者の非経済労働組織の例としては、保健労働

組織、教育労働組織、科学労働組織といったものがあり、これらの組織は、通常、病院、学校、研究所、施設、センターなどと呼ばれる (Slavko Carić : Pravni položaj organizacija udruženog rada, Beograd, 1981 str. 172 参照)。経済労働組織も非経済労働組織も共に協定の主体となるが、本稿で取り扱う企業間取引に登場するのは主に前者の経済労働組織である。

労働組織は、創設 *osnivanje* 行為と設立 *konstituisanje* 行為という二つの段階を経て成立する。

労働組織は、その創設に社会的・経済的正当性があり、かつ、創設者が労働組織の創設および事業開始に必要な資産を提供できる場合にのみ、これを創設することができる(同法三五四条一項、三五一一条一項)。労働組織を創設できるのは、連合労働組織、自主管理利益共同体、地域共同体、社会政治共同体(行政機関)その他の社会法人である(同法三四九条)が、例外的に勤労者および民事法人が労働組織を創設できる場合もある(同法三五〇条一項)。但し、外国貿易、卸売、仲立、商品検査、寄託、運送取扱、武器の生産・流通、印刷その他の法定の活動を行う労働組織は、社会法人のみがこれを創設できる(同条一項)。創設者は、創設手続にはいる前に創設の社会的・経済的正当性(収益可能性、創設資産・原材料・要員の確保、事業内容、製品の処分方法、立地条件など)について検討し、法定の組織・機関の意見を聴かなければならない(同法三五三条、三五四条)。創設および事業開始に必要な資産は、創設者が自己財産からまたは融資を受けて(銀行その他の金融機関と融資契約を結んで)これを提供する。創設される労働組織がこの資産を返済する義務を負わない場合もある (Tovan Slavnić : Privredno pravo, Beograd, 1982, str. 50)。

創設行為 *akt o osnivanju* は労働組織創設における最初の法律行為 *pravna radnja* である。創設行為には、創設者の名称、労働組織の名称、所在地、業務内容、資産額、出资方式、出資の返還義務の有無、創設中の労働組織の債務に対する創設者の責任、臨時経営機関の名称・権限、その他の関連事項が定められる(同法三五七条)。創設行為を裁判所に登記することにより、創設中の労働組織は制限された権利能力および行為能力を獲得する。それに基づいて、創設中の労働組織は創設に関連した契約を締結し、その他の法律行為を行うことができる(同法三五九条一項)。かくして、創設中の労働組織は、社屋を建設し、設備を購入し、要員を確保するといった準備を進めていく。創設者は、創設中の労働組織の債務について責任を負う一方で、その活動に対して一定の条件(例えば、契約の締結には創設者の事前の同意を要するなど)を課することができる(同法三六三条)。

労働組織の設立手続は、労働組織の創設手続が終了し、新労働組織を構成する基礎組織設立の決定が下され、基礎組織に

における労働の連合に関する協定が締結され、基礎組織の定款が制定され、基礎組織の労働者評議会が選出された後に開始される（同法三六八条一項）。設立手続は（一）労働組織への基礎組織の連合に関する協定の締結、（二）労働者評議会その他の管理機関の選出、（三）経営機関の職務を執行する者の指名、という経過を経て進み（同法三七一条）、裁判所へ登記をもって終了する。新たな法人がそこで誕生する（J. Slavnić, isto, str.55）。

(17) 但し、ROには、内部に独立した法人たるOOURを持たないものも数多く存在する。この種のRO（単一RO）の法的構造はOOURと同じものとして解されているが、OOURと異なり単一ROは単独で存在することができるから、これは資本主義法下の「企業」とほとんど同じと考えてよい。

(18) その際、労働者間で、「基礎組織における労働者の労働の連合に関する協定」が締結される。注（14）参照。

(19) その際、職場間で、「労働組織への連合に関する協定」が締結される。注（16）参照。

(20) 単一ROである企業の内部には、法人たるOOUR（職場）は存在しないから、法的な意味での企業内取引も存在しない。従って、その企業活動は、各職場の「労働と資産の連合に基づく」共同事業とはならない。

(21) これとほぼ同様の取引関係がSOOR（次注参照）と呼ばれる企業連合内の各企業間でも生じる。企業内協定取引では、取引の主体は職場である。職場は企業内の独立した団体であるから、この取引は職場間取引でありかつ企業取引である。従って、これを企業間取引ということはできない。これに対し、企業連合内の協定取引は、まさに企業間取引である。その点で、両者には大きな違いがあるように見えるが、それは本質的な違いではない。協定取引たる企業間取引を行う場合の企業の経済的立場は、企業連合内の取引であるということにより、契約取引の当事者として市場原理に基づいて活動する場合は全く異っているからである。

(22) 連合労働複合組織 *Stožerna Organizacija Udruženog Rada*（略して、複合組織またはSOOR）は、労働組織の連合により形成され、次の三つのタイプに区分される（連合労働法三三二条）（Jovan Slavnić : *Privredno pravo*, Beograd, 1982, str.55-56）。

第一のタイプは、原材料の確保から生産物の販売までの一行程の各段階の労働組織が相互に結合するもので、例えば、ある労働組織が原料を生産し、別の労働組織がエネルギーを提供し、第三の労働組織が原料を加工して半製品を作り、または部品を作り、第四の労働組織が半製品または部品から完成品を作り、第五の労働組織がこれを輸送し、出来上った製品やサー

ピスを第六の労働組織が売る、といった形を取る。ここでの各労働組織間の財やサービスの交換を市場における交換とせず、ひとつの団体内部での財・サービスの移動とする仕組が複合組織なのである。

第二のタイプは、基本的に同種の製品を作り、またはサービスを行う労働組織がいくつかが相互に結合して形成される（例えば、皮製品生産労働組織どうしや建設労働組織どうし）。但し、その結合によって、より進んだ科学技術が導入され、各労働組織の専門化および生産性の向上が可能となる場合でなければ、この複合組織の形成は認められない。

第三のタイプは、異なった製品を作り、また異なったサービスを行う労働組織が、共同所得その他の共同利益を得るために相互に結合して、統一的な商品・サービスの提供を行うものである。例えば、農業労働組織（食製品の生産）、ホテル業労働組織（旅行者の宿泊）、交通労働組織（旅行者の輸送）、旅行業労働組織（旅行者の観光プログラムの作成・手配）が複合組織に結合して、観光という統一サービスの提供を行う主体として市場に登場する場合がその一例である。ここでも、各労働組織間では市場原理は排除されている。

学説では、第一のタイプを垂直的結合、第二のタイプを水平的結合、第三のタイプを混合結合と呼ぶことが多い（Slawko Carić: *Pravni položaj organizacija udruženog rada, Beograd, 1981, str. 184.*）

右のいずれの場合も、複合組織の活動は、個々の労働組織の活動がばらばらに機械的に集合したものではない。それは共同の目的を追求する一貫した継続的共同活動である。

既にある複合組織に連合している労働組織であっても、別の複合組織に連合することができる。但し、労働組織への連合に関する自主管理協定、複合組織への連合に関する自主管理協定がこれを禁じている場合はその限りではない（連合労働法三二―三五項）。

自主管理実務では、基礎組織も複合組織に直接連合できるかということがしばしば問題となっている（かつてはそれは明文で認められていた）。現行の連合労働法によれば、基礎組織は労働組織を通じてしか複合組織に連合することはできず、直接の連合は認められない。但し、上述のごとく、労働組織は複数の複合組織に連合できるから、この方法によって、労働組織の一部分を成す基礎組織は自己の要求を満たすことができる（S. Carić, *isto, str. 184.*）

複合組織への連合に関する自主管理協定によって、別の労働組織が当該複合組織に新たに結合することを禁止できるかという点も問題になっている。これについてはさまざまな見解が対立しているが、判例は自主管理協定による新規参入の禁

止を是認している (J. Slavnić, op. cit., str. 57-58)。肯定説によれば、複合組織は任意の連合体であるから、市場での独占的なないし優越的地位の獲得を目的とするものでない限り、かかる条項の有効性は認められるべきであるとされる (S. Carić, isto, str. 184-185)。

複合組織に連合できるのは、経済労働組織だけではない。科学研究、職員教育、保健その他の業務に携わる労働組織 (非経済労働組織) および農業協同組合も複合組織に連合することができる (同法三八二条三項、四項)。

(23) 共同事業は必ずしも企業内取引に限定されないため、協定取引イコール企業内取引と見るのは正確ではない。例えば、企業連合 (SOUR) 内の協定取引は企業内取引ではなく、形式的には企業間取引である。ここでは、協定取引イコール企業間取引となってしまう。だから、協定取引がいずれにしても一定の利害共同体内部の取引活動であることに着目して、これを内部取引と呼ぶ方が適切である。

逆に、契約取引イコール企業間取引と見ることも不正確である。その公式によれば、企業連合内取引も契約取引になつてしまふし、職場も法人として、企業とは関係なく契約による取引を行うことができるので、契約取引イコール職場間取引ともなり得るからである。だから、契約取引が一定の利害共同体を想定しない取引であり、内部取引でないことに着目して、これを外部取引と呼ぶ方が適切である。

しかし、内部取引にせよ外部取引にせよ、われわれにはなじみのない概念であり、ひとつの法主体が、ある場合には内部取引の当事者として、別の場合には外部取引の当事者として登場するということのようにきわめて錯綜した状況になっているので、各場合を網羅的に取り上げて論じていくと、その複雑さに眩惑されてユーゴスラビア取引法の構造を理解することが非常に困難になる。そこで、本稿では、同一企業に属しているか否かにかかわらず職場が当事者となる内部取引をもつて協定取引を代表させ、これを企業内取引と呼ぶことにする。他方、職場または企業が当事者となる外部取引をもつて契約取引を代表させ、これを企業間取引と呼ぶことにする。そうすると、企業内取引・企業間取引という場合の「企業」は RO だけではなく利害共同体である経済主体一般を意味することになり、「企業」本来の用語法からはかなりずれてしまうことになるが、それでユーゴスラビア法の理解が少しでも容易になるのであれば、その「ずれ」は許容されるであらう。

(24) 実際には、共同事業をめぐる問題の一部を契約によつて規制することは初めから法により予定されているし、特定の種類を除く共同事業は、これを全て契約によつて規制できると考える立場もある (cf. Jaksša Barbić: Organizacija udruženog

rada u pravnom prometu, II. izd., Zagreb, 1984, str. 265)。一部分にしても共同事業を契約で規制できるということになれば、問題は契約取引と協定取引の区別・関係にはなく、外部取引と内部取引の区別・関係にあるということにならう。

## 第一章 協定取引

### 第一節 共同事業の特徴

共同事業を行う当事者は、共同事業のための労働と資産の連合に関する協定（共同事業協定）を締結する。共同事業が企業内で行われる場合は、当事者が、かかる協定を別個に結ばずに、企業への連合に関する協定（企業協定）その他の組織協定によってこの問題を規制することもあり得る。<sup>(1)</sup> 共同事業が同一企業内で行われるか否かを問わず、共同で所得を獲得し、共同で危険を負担するという点が共同事業の本質的な特徴であり、これが、共同事業を売買などの債務法関係から区別する基準となる。<sup>(2)</sup> 共同事業の本質は、これにより商品・貨幣関係および信用関係を、さらには価値法則を段階的に克服するといふ点にあるといわれている。<sup>(3)</sup>

共同事業協定の当事者は、職場および職場を持たない企業（単一企業）である（以下では、両者を一括して「職場」とする<sup>(4)</sup>）。職場の労働者は、共同事業のための資産と労働の連合を行うか否かを決定する主体ではあるが、協定の当事者として個々の労働者が登場するわけではない。ただ、労働者自主管理の原則により、労働と資産の連合を含むあらゆる決定は常に労働者の意思に基づいていなければならない。連合労働法六八条、八一一条等で労働者が協定による共同事業の決定主体として言及されていることは、このような意味で理解する必要がある。<sup>(5)</sup>

共同事業協定の本質的特徴は次の点にある。①労働と資産を連合して共同事業が行われること、②共同事業により所

得(共同収入または共同所得)が生まれること、③当事者が危険を共同で負担すること。<sup>(6)</sup>

(1) 共同事業協定は、企業協定その他の組織協定と根本的に異なっているとされる。もつとも重要な相違はその内容にあるが、その他にも、法的性質、複雑さ、拘束力、義務性などの点にも違いがある。共通点もあるが、違いは著しい(Veljko Vučić: Samoupravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 7-8)。

労働組織、複合組織、銀行、保険共同体などへの連合に関する協定(組織協定)の基本的特徴は、これらの協定により右の組織が設立されるという点にある。

労働と資産を連合するという点では、共同事業協定と組織協定との間に差異はない。しかし、組織協定の第一の目的は、労働と資産の連合による共同事業を行って共同所得を得ることではなく、広級の組織へ連合してさまざまな共同利益を追求することである。共同所得の獲得は共同利益の一つに過ぎない。組織協定の条項の大部分は組織の法的構造に関するものである。しかし、それらの条項と並んで、この協定は資産の連合、その目的、共同所得の算出・分配方法に関する条項も含んでいる。その限りで、この協定は共同事業協定と共通点を有している(V. Vučić, isto, str. 9-10)。労働と資産の連合という一つの法律関係のみを規制している点をとらえて、共同事業協定が単純協定 *istorodni samoupravni sporazumi* に分類されるのに対し、複数の法律関係を規制する組織協定は混合協定 *mešoviti samoupravni sporazumi* に分類される(V. Vučić, isto, str. 14)。

共同事業協定は純粹の取引協定 *poslovni samoupravni sporazumi* であり、労働と資産の連合にとつては、組織協定よりもはるかに弾力的で適切な法技術である。共同事業協定は、当事者たる職場につき、その所在地がどこか、いかなる企業に連合しているかに関わりなく、全ユーゴスラビアの職場が統一ユーゴスラビア市場において労働と資産を自由に移動・連合することは可能にする。この点で、共同事業協定は何者にも代えがたい地位を有している。広級組織への連合に関する協定が自主管理組織法 *samoupravno statusno pravo* として発展しているのに対し、共同事業協定は自主管理取引法 *samo-  
upravno poslovno pravo* として発展していると言われる(V. Vučić, isto, str. 10-11)。

(2) 共同事業をめぐる関係は、常に協定によって規制されるとして、これを「協定法律関係」と呼べるとする立場もある (Vladimir Horvat: Pravno-ekonomska obilježja samoupravnih sporazuma o stjecanju dohotka udjelom u zajednički ostvarenom dohotku, » Naša zakonitost «, 6-7/1977, str. 128)。

(3) V. Horvat, isto, str. 129.

(4) 職場は、自らが連合している企業その他の広級組織を通じて、他の職場と労働と資産を連合して共同事業を行い、共同所得の相応部分の分配を受けることもできる (連合労働法六五条二項)。その場合は、職場ではなく職場を持つ企業その他の広級組織が共同事業協定の当事者となる。それができるのは、企業協定等において、職場の労働者が、その労働と資産を他の企業内の職場と連合し得ることを定めている場合のみである。企業が共同事業協定の当事者であっても、そこから生じる権利義務は常に職場の計算で当事者に帰属する。また、各職場の権利・義務・責任は個別的に定まっていなければならない。各職場の労働者が共同事業協定を受け入れていなければならない (V. Vučetić, op. cit., str. 20, 45)。

(5) V. Vučetić, isto, str. 43-45.

(6) V. Vučetić, isto, str. 15. 参照。

## (一) 労働と資産の連合

共同事業のうちの自己の担当部分を行うのにいかなる種類・いかなる等級の労働 (作業) が必要か、どれだけの作業時間が必要か、いつまでに作業を終えるべきかといった事項は、いかなる財またはサービスを共同事業の対象とするかによって変わる。共同事業を行う職場の労働者は、共同事業協定に従って、一定の種類、等級、量の労働を一定期間連合する義務を負う<sup>(1)</sup>。

ここで連合される資産は、共同生産物の生産・販売、共同サービスの実行、販売生産共同事業での商品の生産・販売に必要な資産および出資共同事業で提供される資産をいう。それは社会的所有下の資産であり、物・権利・金銭の形を

取り、その種類や範囲は共同事業の性質、当事者の必要・利益に応じて定められる。共同事業の当事者がそれぞれ異なる目的のためにいかなる種類の資産をどれだけ連合するか、連合の条件・方法・期間はどうかといった問題は、共同事業協定がこれを定める。

共同生産、共同サービスのために連合される資産は、第一に、生産やサービス提供に必要な物（流動資産、固定資産）である。原材料・エネルギーなどの流動資産は、生産やサービス実行の過程で消費された範囲でその価値が新たな製品またはサービスに全て移転する。固定資産の場合は、価値の一部のみが移転する。以上の点は、販売生産共同事業の場合にも当てはまる。しかし、共同事業に連合される資産は物だけではない。物の他に、金銭も連合する必要がある。商品を生産し、サービスを実行し、取引を行うために金銭が必要とされるほかに、市場調査、共同危険負担、財産権の獲得などのためにも金銭を連合することができる。

職場は連合する資産に対して処分権を有していなければならぬ。但し、連合することによって資産の本来の目的を變えることは許されない。例えば、共同消費資産や準備資産を共同事業用の生産設備導入のために連合することはできない。<sup>(2)</sup>

(ア) 共同生産

共同生産・販売には、①最終製品に必要な部品・部分の生産と最終製品の販売、②最終製品の生産行程の各段階における中間製品の生産と最終製品の販売、の二種類がある。

①の場合、各職場は正確に定められた製品の各部分を生産し、それを組み合わせてその製品を作り上げる。組み合わされる部品・部分の数だけの職場が共同生産に参加することがこの共同事業の前提となっているが、一つの生産者がい

くつかの部品を生産することもあり得るし、共同事業の当事者以外の生産者（第三者）から売買によつて必要な部品の一部を取得することもあり得るから、これは絶対的な条件ではない。例えば、自動車の共同生産者が、必要な自動車部品全体の四分の三を労働と資産の連合に基づいて自分達の手で生産し、残りの四分の一を第三者から購入して自動車を完成させるといったケースもあり得る。この場合、第三者から部品を購入してこれを共同生産に使用したとしても、その部品を自己の名と計算において購入した職場がこれを自己の資産として連合したものとみなされる限り、共同事業の成立は妨げられない。<sup>(3)</sup>②の場合も、製品完成までに必要な技術的な生産行程の数と共同生産に参加する職場の数が一致する必要はない。一つの職場が複数の生産行程を処理することもあり得るからである。

各職場が生産した部品を組み合わせて、あるいは、未完成品を段階的に加工して最終的に製品を完成させただけでは共同事業は終わらない。この完成製品を販売して代金の支払を受けることにより、はじめて共同収入が生まれる。この共同収入の獲得が、共同生産の最終的・基本的目的なのである。

しかし、①の場合も②の場合も、生産の最終段階を担当する職場が自らは共同生産物の販売を行わず、製品の販売のために、取引に携わる職場と独自に共同事業協定を締結してこれに販売を任せるといふケースも考えられる。<sup>(4)</sup>

#### (イ) 共同サービス

共同サービスとは、複数の職場が共同して行うサービスで、例えば、商品（貨物）の共同運送などもその一つである。ある商品を、複数の運送組織が共同して運送し（道路運送と鉄道運送、道路運送と空輸、道路運送と海上運送、道路運送と鉄道運送と海上運送など）、その際、各運送組織が共同運送のために労働と資産を連合していれば、それは前述の第一のタイプの共同生産に対応する共同サービスである。貨物の受取、運送、引渡を段階的に別々の職場が行うのであれ

ば、それは前述の第二のタイプの共同生産に対応する段階的共同サービスとなる。<sup>(5)</sup>

(ウ) 販売生産共同事業

商品の生産はその販売のために行われる。商品の生産および販売には二種類の労働が必要である。一つは生産のための労働、もう一つは販売のための労働である。生産を行う職場（生産職場）が自己の製品を自ら販売する場合には、その商品の生産および販売に必要な労働が二種類とも商品に体化 *otloviti* されている。だが、生産職場が専ら生産にしか携わらず、取引に携わる職場（取引職場）が共同事業に基づいてその商品の販売を引受ける場合には、生産に必要な労働を生産職場の労働者が連合し、右の製品の販売に必要な労働を取引職場の労働者が連合することになる。<sup>(6)</sup>

後者の場合に、商品の販売・取引を卸売りや外国貿易に携わる取引組織が担当する場合には、販売生産共同事業という特別な形態の共同事業が行われる。共同生産、共同サービスのための共同事業協定は全て任意のものであるが、右の取引組織が営業活動を行う場合は、必ず生産組織と共同しなければならぬ。<sup>(7)</sup> つまり、卸売り・外国貿易に携わる職場は、同じ商業業務に携わる職場とだけで企業を形成したり、生産組織との取引を契約だけで行ったりすることが禁止されているのである。<sup>(8)</sup>

取引職場が小売業に携わる組織である場合には、生産職場と取引職場との間では、必ずしもこの協定を締結する必要はない。

販売生産共同事業では、生産組織が作った製品を取引組織が受けとって販売するという形で共同事業が行われるが、その逆に、生産に必要な原材料・設備・部品を取引組織が輸入して生産組織に供給するという業務もこの共同事業に含まれる。<sup>(9)</sup>

## (エ) 出資共同事業

右の三つのタイプの共同事業と異なり、出資共同事業では、労働を連合するのは一つの職場だけであり、他の職場は資産のみを連合する。つまり、一つの職場が自己資産のほかに他の職場から資産の提供を受けて仕事をし、そこで得た収入を共同所得として、資産を提供した職場との間で分配する<sup>(10)</sup>。出資共同事業においては、出資を受けた職場がその資産を用いて事業を行うこと、つまり、商品を生産・販売し、またサービスを実行することが共同事業の内容となる。

出資する職場の労働者は、その資産がどのような目的（新たな製品の開発、生産ライン追加による生産拡大、設備の更新、設備の新規導入など）で使用されるかを決定することができるから、実際に生産を行うのが一つの職場だけであっても、それは共同事業たる性質を失わない<sup>(11)</sup>。

出資共同事業は、事業の主体・形態・対象・目的の点で、他の共同事業と著しく異なっている<sup>(12)</sup>。

- (1) Veljko Vučić: Samoupravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 16.
- (2) V. Vučić, isto, str. 18-19.
- (3) その場合、第三者との取引は契約によって行われる。第三者との法律関係には共同収入も共同危険負担もなく、それはもちろんこのよう共同事業ではない。
- (4) V. Vučić, isto, str. 20-21.
- (5) (6) V. Vučić, isto, str. 17.
- (7) そのために、「財およびサービスの取引に携わる連合労働組織と生産連合労働組織との間の強制的労働資産連合に関する法律」(販売生産強制共同事業法)(SL SFRJ 66/1980)という特別法も制定されている。
- (8) その意味で、販売生産共同事業協定は強制協定である。だが、強制協定はあくまでも例外的な存在であり、また、一旦締

結された後は、強制協定と任意協定との実際的な違いはさほど大きくない (V. Vučević, op. cit., str. 13)。

(9) V. Vučević, isto, str. 21-22.

(10) この場合に、資産のみを提供する職場は現在労働 *tekući rad* (現在における人間の生物エネルギーの消費をいう。現在労働の結果、社会の必要を満たすための財が生じる。cf. Nenad Nikolić: *Popularni ekonomski rječnik*, II. izd., Sarajevo, 1982, str. 203) は連合していない。しかし、提供される社会的資産は当該職場の労働者および社会の過去労働 *minuli rad* (過去における人間労働で財に体化されたもの。職場における所得の蓄積部分とも理解される。個人所得(賃金)のための資産分配の基礎となる。cf. N. Nikolić, isto, str. 203) に他ならないのだから、この場合にもやはり全当事者の労働が連合され *у складу са њим* (V. Vučević, op. cit., str. 18)。

(11) V. Vučević, isto, str. 22.

(12) V. Vučević, isto, str. 25-27.

## (二) 共同所得

共同所得の獲得が共同事業の基本目的である。共同所得を生み出さない法律行為は共同事業協定とはみなされない<sup>(1)</sup>。出資共同事業以外の共同事業から得られる共同所得は共同収入と呼ばれる<sup>(2)</sup>。もつとも単純に表現すれば、共同収入とは共同生産物または共同サービスの販売代金である。

共同事業の当事者は、共同収入の相応部分を受け取る権利(収入参加権)を有している。その額は、各当事者が収入の実現に貢献した度合いに応じて変わるが、その基準は共同事業協定によって定められる(連合労働法六六条)。共同収入の分配基準としては、実務上さまざまなものが見られるが、ある研究によれば、それは市場価格(外部価格)に基づく分配と内部価格または固定比率に基づく分配という二つの基本的タイプに分けられる。

共同収入の分配基準として市場価格を用いることは、各当事者が生産に要した費用をそのまま自己の分配額として請

求する事態の発生や特定の当事者に対する差別的分配を妨げるという点では好ましい。しかし、市場価格への行政的介入があれば、一旦分配基準を定めてもこれを再検討しなければならなくなる恐れがあり、行政介入がなければないで、市場価格は変動しやすいから当事者間の継続的關係の形成が困難になる。そういう点では市場価格を分配基準とするのは好ましくないとされる。

これに対し、内部価格によって共同収入を分配すれば、共同生産の対象と同一のまたは類似の製品やサービスの市場価格の長期的変動に対応した価格に基づいて分配を行えるから、より好ましいとされる。連合労働法も市場価格の長期的変動を考慮して分配基準価格を定めることを求めている（六九条三項）。内部価格を決めるためには、標準原材料費、減価償却費率決定基準、社会的必要労働量その他の要素を確定して共同収入実現に対する貢献度を測定することが重要である。この貢献度は、当事者がその担当部分の業務を行うのに客観的に必要な現在労働量および過去労働量に応じて決まる。生産に必要な現在労働、過去労働の量は、当事者が協議によってこれを決めることができる<sup>(3)</sup>。

(1) Vejiško Vučetić : Samoupravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 23.

(2) 共同事業の成果を販売して得られる対価を共同所得と呼ぶが、この広義の共同所得は、その形成過程の違いによって、共同収入と狭義の共同所得に区分される（連合労働法六七条一項）。

狭義の共同所得とは、一方の職場が資産を提供し、他方の職場がこれを使って業務を行う、といった形態でなされる出資共同事業から生じる所得を指す（同法六七条三項）。共同生産物または共同サービスの販売によって生じる共同収入とは異なり、共同所得は、出資を受けた職場が出資された資産を使って行った事業で得た収入から原材料費、最低減価償却費および在庫としての一時的負担額を控除して算出する。

銀行その他の金融機関において、複数の職場その他の自主管理組織・共同体が共同で生み出す所得も狭義の共同所得である。

出資された資産を使用して事業を行った職場の労働者だけが現在労働による共同所得（狭義）の実現に関与している。従って、共同所得のうち現在労働に基づく部分は全てこの職場に帰属する。他方、資産のみを連合（出資）した職場には過去労働に基づく部分が帰属する（同法八二条二項）。現実には事業を行った職場の労働者が、現在労働に加えて一定の社会的資産をも連合した場合には、過去労働に基づく部分に対しても分配を受ける権利を有する。過去労働に基づく共同所得部分とは、出資資産の元本価値プラス資産運用に対する補償である（同法八四条）。

但し、期限の定めなく出資共同事業に参加して、無期限にその一部の分配を受けるといふことは認められない（同法八三条）。共同所得分配請求権は、協定の定める一定期間経過後に消滅する（同法八一条二項五号、八五条一項）。

(c) V. Vučić, op. cit., str. 24-25.

### (二) 共同危険負担

共同危険負担は共同事業協定の重要な特徴の一つである。財およびサービスの取引に関する法律行為で共同危険負担に関する定めのないものは協定とはみなされない（連合労働法五八七条二項）。

「危険」とは、一定の物を滅失・毀損し、特定の者の特定の義務の履行を不可能にするなどの損害を生ぜしめる可能性のある何らかの出来事の発生をいう。共同事業では、商品やサービスの生産および販売の過程において、①生産や取引に必要な資金が調達できない、請求された代金の支払ができない、売掛代金が回収できない、会計上の計算を誤った、内外の金融政策が変化したが、といった取引上・金融上の危険や、②機械や設備が故障または毀損または滅失した、原材料に不備があった、といった技術的な危険が生じ得る。危険およびそれによる損害が生じた場合には、それが、偶発事故・不可抗力その他の事情により当事者の意思とは無関係に生じたのか、それとも当事者の過失ある行為により生じた

のか、という点が重要な問題となる。後者の場合ならば、当事者は危険の発生につき責を負う(同法六〇六条四項)(但し、これは自己の過失により賠償責任を負うという当然のことを言っているだけで、特に危険負担と言うまでもない)。

共同事業の当事者たる職場が共同で負担する危険は、共同事業に際して生じ得る全ての危険ではなく、協定により当事者が共同で負担すると定めた危険だけである。共同事業に影響を与える可能性のある危険はそれ以外にも存在するが、それらの危険は当事者は共同では負担しない。自己の過失によりこれを生ぜしめた各職場が個別にその危険を負担する。

共同生産、共同サービスにおいて、当事者が共同で負担する危険が生じるのはどんな場合か、どんな基準で危険を負担し、共同危険負担の財源をどのように確保するか、といった問題は協定によりこれを定める。販売生産共同事業については、危険が生じ得る基本的場合を法律が定めているが、その範囲内でどの危険を共同で負担するかは当事者に委ねられており、法定の場合以外にも共同で危険を負担することを協定で定めることができる。出資共同事業でも、協定によって共同危険負担について規制するが、出資した資産の返還請求権または資産運用に対する補償請求権を放棄した職場は危険を負担しないということ協定によって定めることができる(同法八五条六項)。

共同事業当事者の活動とは無関係に生じた危険は、全当事者が協定の定めた割合に従ってこれを負担する。その際、危険負担のための金銭支出が、連合された共同の資産からなされることもあり得る。また、特定の当事者のみが責を負うべき危険であっても、当該当事者がこれを負担できないことにより共同事業自体がより大きな損害を被ることのないように、かかる危険をも共同で負担すべく資産を確保しておくことも認められる。<sup>(1)</sup>

(1) Veljko Vučetić: Samopravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 27-29.

## 第二節 共同生産協定

四種類の共同事業のうち、本稿では共同生産を取り上げて、その具体的規範構造を提示・分析することにした。

共同生産協定によって規制されるのは、労働と資産の連合、共同生産物の生産、共同生産物の販売、その他、共同生産に直接関わる全ての問題である。<sup>(1)</sup>

企業内で共同生産が行われる場合、当事者の相互関係は、①企業協定によって規制されるか、②企業協定と共同事業協定によって規制される。労働者がそのどちらを選ぶかは、右の関係がどの程度複雑か、どの程度の範囲に及ぶかによって変わる。共同生産をめぐる相互関係を全て組織協定で規制できるのであれば、それとは別に共同生産協定を結ぶ必要はないが、それが複雑で広範囲に及ぶ企業では、共同生産に関する協定が別に締結される。

同一企業内で行われる共同生産には次のような場合がある。

- (一) 企業内の全職場が一定の物を共同生産してそれを販売する。
- (二) 企業内の全職場ではなく一部の複数職場が、一定の物を共同生産してそれを販売し、残りの職場は共同生産を行わない。
- (三) 企業内の一部の複数職場が、一定の物を共同生産してそれを販売する一方、残りの複数職場が別の物を共同生産してそれを販売する。
- (四) 企業内の一部の複数職場が、一定の物を共同生産してそれを販売し、別の複数職場も別の物を共同生産してそれを販売し、残りの職場は独自に一定の物を生産する。

右に列挙した各場合のうち、(一)の場合は、共同生産をめぐる関係は企業協定によって規制することができる。それ

以外の(二)から(四)までのケースでは、共同生産のための労働と資産の連合に関する個別の協定が各職場間で締結される。

同一企業に属していない複数の職場は、①広級組織(企業連合など)内の自己の企業を通じて、または、②広級組織内で直接に、もしくは、③どの組織にも連合せずに直接に、共同生産を行うことができる。ここでも、広級組織に連合する複数の職場が共同生産を行う場合(①と②のケース)、その関係を広級組織への連合協定によって規制できるのか、それとも共同生産に関する個別の協定を締結しなければならないのかという問題が生じる。原材料生産、エネルギー供給、原料・半製品・部品加工、完成品販売といった生産販売行程の各段階を各組織が分担するために形成された企業連合その他の広級組織の中で、全職場が参加して行う共同生産であれば、組織協定によって当事者間の関係を規制することができるとが<sup>②</sup>。それ以外の場合には、共同生産に関する個別の協定が当事者間で締結される<sup>③</sup>。

共同生産協定の内容に関しては、連合労働法六八条に定めがある。そこに定められているのは例示条項であるが、共同生産協定は必ずそれらの条項を含んでいなければならない。但し、ひとつの共同生産協定で基本的な事項だけを定め、個別の問題についてはそれぞれ別の共同生産協定を締結して規制することも可能である。当事者はそれ以外にも相互利益に関わる事項を協定の中に定めることができる<sup>③</sup>。

以下、かなり長くなるが、共同生産協定の実例を挙げて、その内容を分析する。

(1) 複数の職場が共同で段階生産または部品生産を行う場合に、必ずこれを協定の規制する共同生産として行わなければならないかという問題がある。連合労働法にはこれに関する明文の定めはない。しかし、それは職場の労働者の権利であつて義務ではな<sup>④</sup> (*Vejiko Vučetić : Samoupravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i*

zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 163) から、「労働と資産の連合」という形を取らずに、契約を締結して共同生産を行うことも可能であると考えられる。

- (2) V. Vučićić, isto, str. 154-157。但し、組織協定によって共同生産に関する事項を規制することが可能ではあっても、これらの組織内で共同生産を行う場合には、原則として共同生産に関する個別の協定が締結される (V. Vučićić, isto, str. 155)。
- (3) V. Vučićić, isto, str. 157。

### 【共同生産協定の実例】

ベオグラードの企業A所属の職場「トリグラフ」、企業B所属の職場「ヴェレビット」、企業C所属の職場「マイエヴィツツァ」、企業D所属の職場「アヴァーラ」、企業E所属の職場「フィナリスト」は、次の協定を締結する。

「共同生産物の生産および販売ならびに共同収入の獲得および分配のための労働と資産の連合に関する協定」<sup>(1)</sup>

### 第一章 総 則

第一条 本協定の当事者は、労働と社会的資産を連合して「共同生産物第一〇号」を生産、販売し、それに基づいて共同収入を獲得、分配することを合意する。

第二条 本協定により、当事者は次の事項に関する相互関係を調整する。

一、共同生産物の生産。

二、共同計画の作成および各自の計画の調整。

三、共同生産物の販売。

四、共同収入の獲得および分配。

五、共同事業に関する決定。

六、共同利益に関わるその他の事項。

## 第二章 共同生産物の生産をめぐる関係

第三条 当事者は、労働と社会的資産を連合して、「共同生産物第一〇号」を生産する。

2 前項の共同生産物は、本協定の定めに従って生産される各部品を組み合わせてこれを完成させる。<sup>(2)</sup>  
第四条 各職場は次のような形で共同生産物の生産に参加する。

一、職場「トリグラフ」は、部品「第一号」、「第二号」、「第三号」を生産する。

二、職場「ヴェレビット」は、部品「第四号」を生産する。

三、職場「マイエヴィツァ」は、部品「第五号」、「第六号」を生産し、両者を合わせて一つの部品にする。

四、職場「アヴァーラ」は、部品「第七号」、「第八号」、「第九号」を生産する。

五、職場「フィナリスト」は、「第一号」から「第九号」までの部品を組み合わせて最終製品「第一〇号」を生産する。<sup>(3)</sup>

第五条 共同事業の最初の年度において、本協定の当事者は二二、〇〇〇個の共同生産物を生産する。

2 職場「トリグラフ」、「ヴェレビット」、「マイエヴィツァ」および「アヴァーラ」は、本協定に定められた単位期間ごとに、前条記載の部品を生産し、組立のために当該部品を職場「フィナリスト」に引渡さなければならぬ。

3 職場「フィナリスト」は、部品を受領して、本協定に定められた単位期間ごとにこれを組み合わせて最終製品を生産しなければならない。

第六条 共同生産物の部品および最終製品は、初年度においては、単位期間ごとに次の割合で生産される。

一月	七〇〇個
二月	八五〇個
三月—一〇月	一、〇〇〇個
十一月	一、一五〇個
十二月	一、三〇〇個

第七条 一九八七年およびそれ以後の年度において、当事者は共同生産物の生産数を恒常的に増加させるために必要な措置を取る。

第八条 共同生産物は、標準的な特徴および第一級の品質を備えていなければならない。

第九条 各職場は、社会的に認められた標準物件費に従って、協議により各部品についての標準物件費を定める。

2 各製品の生産に係る標準物件費は、総生産価格に対して次の比率で定められる。

- 一、部品「第一号」、「第二号」、「第三号」については六〇%
- 二、部品「第四号」については、五八%
- 三、部品「第五号」については、九〇%

四、部品「第六号」については、八一%

五、部品「第七号」、「第八号」、「第九号」については、七五%

3 標準物件費決定に関する資料は本協定に添付される。

第二〇条 減価償却費については、初年度は法定の最低減価償却費率を適用する。

2 次年度以降は、減価償却費率の決定基準を個別に定めることができる。

第二一条 本協定に定められた範囲で共同生産を行うために、各職場は労働および次の額の社会的資産を毎年連合する。

一、職場「トリグラフ」 ○○○○ディナール

二、職場「ヴェレビット」 ○○○○ディナール

三、職場「マイエヴィツツア」 ○○○○ディナール

四、職場「アヴァーラ」 ○○○○ディナール

五、職場「フィナリスト」 ○○○○ディナール

第二二条 前条の資産額には、共同生産物の生産および販売のための流動資産も含まれる。

2 連合される資産総額のうち、共同生産物の生産および販売のために確保される流動資産の額ならびに確保の条件・

方法・期限は、別の協定によって定める。

第二三条 各当事者は、一ヶ月間に生産すべき量の部品を一〇日に一度三分の一ずつ、すなわち月の一〇日までに一度、二〇

日までにもう一度、月末までにさらにもう一度、職場「フィナリスト」に引渡す。

2 前項の期限に遅れてなされた引渡しは全て、生産の停止や適時に組み合わせられなかった部品の在庫増加といった損害を他の当事者に生ぜしめる。

3 第一項に定められた期限内に部品の引渡し義務を履行しなかった職場は、それによって他の当事者に生じた損害を賠償する責に任ずる。但し、義務の履行を不可能にする事由があった場合はその限りでない。

第一四条 各職場は自己の生産物の品質を管理する。

2 第一級の品質を備えていない部品を発見した職場は、職場「フィナリスト」に引渡すべき部品数からその部品を取り除かなければならない。

第一五条 職場「フィナリスト」は、他の職場から部品を受領する際に、本協定に従って、引渡された部品の量と質を確認する権利および義務を有する。

2 職場「フィナリスト」は、部品を納入する職場の代理人の面前で部品の品質を確認した際に品質の劣る部品を発見したならば、その受領を拒否しなければならない。第一級の品質を備えていない部品についてはその処分を納入者に委ね、第一級の部品を自らに引渡すよう納入者に請求しなければならない。

第一六条 各当事者は自己の労働および部品の品質について責を負い、職場「フィナリスト」は最終製品の品質が第一級であることについて責を負う。

第一七条 職場「フィナリスト」への部品引渡しは次の場所で行なわれるものとする。

一、鉄道による引渡し―荷降ろし駅

二、トラックによる引渡し―「フィナリスト」の倉庫

2 職場「フィナリスト」が一定量の部品を生産者の倉庫にて受領することを決定した場合は、前項の例外として、引渡しを生産者の倉庫で行うことができる。

第一八条 運送費用は職場「フィナリスト」の負担とする。

第十九条 職場「フィナリスト」への引渡し以前に偶然に生じた部品の滅失・毀損の危険は当該部品を生産した職場が負担する。引渡しによりかかる危険は「フィナリスト」へ移転する。

2 職場「フィナリスト」の受領遅滞があつた場合は、受領遅滞の時点から前項の危険は「フィナリスト」へ移転する。  
 第二〇条 当事者は、労働生産性の増加、生産費用の軽減、共同生産物の品質向上を実現するために、科学技術上およびその他の労働・生産条件を發展させるべく恒常的に活動する。

### 第三章 共同計画および各計画の調整

第二一条 本協定の当事者は、別の協定を締結してそれぞれの計画を調整しなければならない。

第二二条 計画の調整に関する協定によつて、各当事者の計画の相互調整に関する権利・義務・責任が定められる。

2 前項の協定は本協定の各条項に反することはできない。

3 本協定の存続期間中に、協定締結時よりも多くの製品を生産できると当事者が判断するに至つた場合は、第一項の協定により年間生産個数を一二、〇〇〇個以上に増やすことができる。

4 一二、〇〇〇個以上の製品の生産に関する条項は、これを本協定の条項とみなす。

第二三条 各職場は、本協定および計画調整に関する協定の締結後六〇日以内に、自己の計画をこれらの協定の各条項に一致させなければならない。

2 共同事業の範囲を絶えず拡大させるために必要な活動を行うべく、本協定の当事者はそれぞれの事業発展方針に  
 対し相互に影響を与える。

3 職場のいづれかが、本条に挙げた各協定の各条項に自己の計画を一致させなくても、それによつては、本協定で引き受けた義務は免除されない。また、それによつて他の組織に損害を与えた場合には、その損害を賠償する責に任ずる。

#### 第四章 共同生産物の販売をめぐる関係

第二四条 本協定の当事者は、本協定の各条項に従つて共同生産物の販売方針を決定する。

2 共同生産物販売方針は一年または数年単位で定められる。

3 職場「フィナリスト」は、当該年度および過去における販売経験、市場調査、または、その他の方法で入手した次年度における需要および販売可能性に関する知識に基づいて共同生産物の販売方針を提案する。

4 次年度の共同生産物販売方針の提案は、当該年度の一月三〇日までになされ、他の当事者に通知される。

5 当事者は当該年度の一月二十五日までに次年度の共同生産物販売計画を検討し決定する。

第二五条 本協定の当事者は共同生産物の最低販売価格を定める。

2 前項の価格は、一、〇〇〇、〇〇〇ディナールとする。

3 職場「フィナリスト」（以下、売主と略）は、市場の条件（需要と供給）に応じて共同生産物の価格を決めることができる。但し、その価格は共同生産物一個当たり一、〇〇〇、〇〇〇ディナールを下つてはならない。

4 共同生産物の価格決定に関する資料は本協定に添付される。

第二六条 売主は常に需要の動きを監視し、市場動向を研究し、もつとも条件の良い買主を見つければならない。

2 売主はできるだけ早く共同生産物が売却されるようにあらゆる措置を取らなければならない。

第二七条 もつとも条件の良い買主を選択する際に、売主はもつとも高い価格、もつとも短い支払期限、もつとも確実な支払保証手段を提示する買主に商品を販売しなければならぬ。

2 買主を選択する際に、売主は買主の資力も考慮しなければならない。

第二八条 売主は買主の提供する支払保証手段と引き換えに共同生産物を販売する。

2 売主が前項の規定に反した場合、それによって他の当事者に生じた損害について責を負う。

第二九条 売主は買主の送り状受領から八日の支払期限をもって共同生産物を販売する。買主が送り状よりも後に商品を受け取った場合には、商品受領から八日が支払期限となる。

2 売主が全当事者にとって有益だと判断した場合は、支払期限を最大三〇日まで延長することができる。

第三〇条 共同生産物の販売に際し、代金支払を促進すると売主が判断した場合は、売主は買主との間で三%を超える遅延利息の支払を約定することができる。

第三一条 売主はできるだけ費用と危険が少なくなるような方法で商品を販売するべく配慮する。

2 前項の目的を達するため、売主は自己倉庫渡しで商品を売るように努力する。

3 商品を積み込み、運送する場合には、その費用は買主の負担とする。

第三二条 部品または共同生産物の在庫が六〇日の待機期間を含めて月間総生産数の一〇%未満に納まっていれば、商品の販売が十分に行われているものとみなす。

2 在庫が前項の数値より多い場合には、適当な解決策を検討・発見するために、売主はこれを共同機関に通知しなければならぬ。

第三三条 連合された流動資産が商品販売を行うのに不十分である場合には、当事者の約定により、売主は銀行から流動資産

確保のために信用を受けることができる。

2 信用を受ける前に、売主は共同生産物の販売のための流動資産の額を増やす必要があることを他の当事者に通知しなければならない。他の当事者がその資産を確保できなければ、売主は信用を受けることができる。

3 売主は受けた信用を銀行に返済する。

## 第五章 義務に対する責任と危険負担

第三四条 各職場は、共同生産物の部品の生産に必要な原材料を獲得する際に引き受けた義務について責任を負う。

第三五条 職場「フィナリスト」は、自己の過失により共同収入を獲得できなかったときには、部品を生産する他の職場に対して責任を負う。

第三六条 製品を使用したときに瑕疵が発見された場合には、自己の過失によりその瑕疵を生ぜしめた職場が責任を負う。

2 過失を犯した職場を特定できない場合には、全職場が瑕疵による危険を連帯して負担する。

第三七条 本協定の定める共同事業から生じる危険には次のものがある。

一、計画された量または価格の生産がなされない危険

二、売却済み商品に対する代金支払の全部または一部がなされない危険

2 危険を発生させた職場を特定できる場合にはその職場が危険を負担し、特定できない場合には全職場が連帯して危険を負担する旨を、当事者の合意により定めることができる。

## 第六章 共同収入の獲得と分配

第三八条 売主は共同生産物の販売によって得る共同収入（販売代金）を受領するために社会会計局に仮勘定を開設する権利および義務を負う。

2 前項の仮勘定の開設申請は、本協定締結から八日以内に、売主の所在地を管轄する社会会計局の組織単位に対してこれをなす。<sup>(4)</sup>

第三九条 共同収入は売却された共同生産物の代金徴収により獲得する。

第四〇条 売主は共同生産物の買主に対して送り状を送付しなければならない。送り状には、商品の価格の他に、買主が支払をなすべき仮勘定の番号も記載される。

2 売主は買主が期限内に代金を支払えるように、他にも必要な措置があればそれを講じなければならない。

第四一条 買主が期限内に代金を支払わない場合には、売主は、期限満了から一五日以内に、強制的に代金の支払を受けるのに必要な措置を全て講じなければならない。

第四二条 売主は、第四〇条および第四一条に定められた措置を適時に講じなかった場合、それによって他の当事者に生じた損害を賠償しなければならない。

第四三条 売主は、売却された商品に対する為替および現金による支払代金を全て仮勘定を通じて受け取る。

2 理由のいかんを問わず買主が商品の代金を売主の振替口座に振り込んだ場合には、売主は遅滞なく（遅くとも三日以内に）これを仮勘定に移転しなければならない。

3 売主が前項の義務を期限内に履行しなかった場合、または自己の過失により仮勘定ではなく振替口座の方に代

金を振り込むよう買主に通知した場合、売主はそれによって他の当事者に生じた損害を賠償しなければならない。

第四条 売主は獲得した共同収入を、本協定の定める基準に従い、各当事者の寄与分に応じて分配する。

第五条 当事者は、①各製品の約定価格、②各部品を組み合わせて最終製品を作る作業に対する約定価格、および③共同生産物の販売作業に対する約定価格、が販売代金全額に対してどれだけの比率となるかを約定し、それに基づいて共同収入を分配する。

2 共同収入に対する前項の各約定価格の比率は次のように定める。

一、「第一号」、「第二号」、「第三号」を生産する職場―二七%

二、「第四号」を生産する職場―九%

三、「第五号」、「第六号」を生産し、両者を合わせて一つの部品とする職場―一四%

四、「第七号」、「第八号」、「第九号」を生産する職場―二六%

五、各部品を組み合わせ最終製品を生産し、これを販売する職場―二四%

3 前項の基準決定の際に用いられた資料は本協定に添付され、本協定とともに保存される。

第六条 売主は、仮勘定に払込まれた共同収入の全てを代金受領後直ちに（受領日の翌日か遅くとも受領日の五日以内に）各当事者に同時に仮分配しなければならない。

第七条 売主は、次の期間内に共同収入の本分配を行わなければならない。

―仮分配期間経過後二〇日以内または

―共同収入の獲得年度終了後三〇日以内

第八条 売主が適時に共同収入の仮分配を行わなかった場合、または本協定の定める期間内に本分配を行わなかった場合

には、売主はそれによつて他の当事者に生じた損害を賠償する責に任ずる。

- 第四九条 共同収入のうち市場の例外的好条件の結果獲得した部分は、共同労働の物質的基盤を発展させるため、新たな科学技術を導入して生産過程を改善するため、または共同生産物の品質を向上させるために、当事者がこれを使用する。
- 2 市場の例外的好条件の結果とは、共同収入のうち、共同生産物の予定販売価格の一一〇%を超える部分をいう。
- 3 本協定の当事者は、本条第一項の範囲内で、市場の例外的好条件の結果獲得した部分をどの目的のために使用するかを毎年個別に約定する。

第五〇条 共同収入の獲得と分配は法令に従い帳簿に記載される。

2 共同生産物の販売に携わる組織は共同事業に関する簿記を正確に行わなければならない。

3 本協定の当事者は、共同事業および共同収入の獲得・分配に関する帳簿を閲覧する権利を持つ。

第五一条 当事者は定期的に簿記を行い、共同事業について記帳する。

2 当事者は、それぞれの帳簿のうち共同事業に関する部分を定期的に、少なくとも年に一度比較する。

3 職場「フィナリスト」は、共同事業に関する自己の帳簿を他の職場が閲覧できるようにしなければならない。

#### 第七章 共同事業に関するそれぞれの立場の調整、決定および紛争解決方法

第五二条 当事者は共同事業に関するそれぞれの立場を協議により、つまり、共同機関、各ディレクター、および各管理機関を通じて調整する。

第五三条 性質上経営機関の職務範囲に属する事項についての各当事者の立場の調整は、各ディレクターが平等に共同して

これを行う。

第五四条 性質上労働者評議会の職務範囲に属する事項についての各当事者の立場の調整は、共同機関の提案により各労働者評議会が共同してこれを行う。

第五五条 本協定により当事者は、共同利益に関わる業務を行う共同機関を設置し、その構成、代表委員の選出方法・地位・権利・義務・責任および解任方法を定める。

第五六条 共同機関は五人のメンバーからなる。

2 共同機関のメンバーは本協定の当事者たる各職場の労働者の代表委員である。

3 各職場の労働者は共同機関のメンバーを一人ずつ選出する。

第五七条 共同機関の代表委員は、各当事者の自主管理一般規範の定める方法により二年の任期で選出される。

第五八条 共同機関には議長を置く。

2 議長の任期は一年とし、各職場から五年に一度これを選出する。

3 議長の選出順序は次のようにする。

一年目―職場「アヴァーラ」の代表委員

二年目―職場「フィナリスト」の代表委員

三年目―職場「マイエヴィツァ」の代表委員

四年目―職場「トリグラフ」の代表委員

五年目―職場「ヴェレビット」の代表委員

第五九条 共同機関は次の業務を行う。

―本協定の各条項の履行を監督し、履行阻害要因の除去措置を各職場に提案する。

―共同生産物の生産・販売の条件を検討し、その改善を提案する。

―計画の調整に関する協定の基本要項を提案する。

―同種の製品の生産成果を追跡・分析し、労働生産性の増加、生産・販売費用の軽減、共同生産物の品質向上のために、科学技術の成果を利用することを提案する。

―費用基準を分析し、その変更を提案する。

―共同生産物の価格を分析し、市場におけるその動きを追跡する。

―共同収入の獲得と分配の問題点を追跡し、その改善のための措置を講ずることを提案する。

第六〇条 その性質上、労働者評議会が、または個別的意思表示により労働者が決定できると共同機関が判断した問題については、それをめぐる立場の調整を労働者評議会または労働者に提案する。

第六一条 共同機関は、商品の質および量、共同収入の獲得および分配に関する各当事者の立場を調整する。

2 前項の場合、各当事者の立場は代表委員全員の合意によって調整される。

第六二条 共同事業をめぐる権利の行使および義務の履行に関して個々の当事者間で紛争が生じた場合、第一に、その当事者間の協議で紛争の解決がはかられる。

2 紛争当事者の各経営機関が協議によつて紛争を解決できなかったが、これを各労働者評議会に持つていくのはふさわしくないと各経営機関が判断した場合、紛争の解決を仲裁機関に委ねることができる。

第六三条 当事者は、本協定の各条項を履行する際に生じる業務上の紛争を解決するために仲裁機関を設置することができる。

第六四条 仲裁機関は、紛争の当事者たる各職場がそれぞれ一人ずつ選定する仲裁人と一人の首席仲裁人から構成される。

2 仲裁人は各職場の労働者評議会が各紛争事案ごとにこれを指名する。

3 仲裁機関の首席仲裁人は仲裁人がこれを選出する。

4 首席仲裁人の選出につき仲裁人間で合意が整わないときは、仲裁人の提案により共同機関がこれを指名する。

第六五条 仲裁機関は本協定の履行の際に生じる業務上の紛争を解決する。

第六六条 仲裁機関は多数決により仲裁判断を下す。

第六七条 仲裁機関の組織、権限および仲裁手続は、別の協定によつてこれを定める。

2 前項の協定は、本協定の各当事者の労働者評議会が共同してこれを締結する。

## 第八章 協定の存続期間および解約方法

第六八条 本協定の存続期間は五年とする。

2 前項の期間満了の遅くとも六カ月以前に、当事者は本協定の存続期間延長について協議する。

3 いずれの当事者も本協定の新たな有効期間を定める手続を開始しない場合には、本協定はさらに五年間存続するものとみなす。

4 前項の更新期間満了の六カ月以前に新たな有効期間を定める手続が開始されない場合には、本協定は五年の更新期間の満了により解約されたものとみなす。

第六九条 当事者は協議によりいつでも本協定を解約することができる。

第七〇条 いずれの当事者も他の当事者に対し書面による解約の意思表示をすることにより本協定から脱退することができる。但し、この意思表示は遅くとも脱退の日より一年以上前になさなければならない。

2 脱退までの間、脱退予定当事者は本協定から生じる全ての義務を履行しなければならない。

第七一条 前条の規定に反して本協定から脱退した当事者は、それにより他の当事者に生じた損害を賠償する責に任ずる。

## 第九章 附 則

第七二条 本協定の正本は一〇部作成され、各当事者が二部ずつ所持する。

第七三条 本協定は一九八六年二月二日にベオグラードで締結され、一九八七年一月一日から施行される。

職場 「トリグラフ」	サイン
職場 「ヴェレビット」	サイン
職場 「マイエヴィツツア」	サイン
職場 「アヴァーラ」	サイン
職場 「フィナリスト」	サイン

(一) 本例は、Veljko Vucetić : Samoupravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 335.以下を参考にされている協定例に若干手を加えて作成した。

(2) 「共同生産物第一〇号」とは例として仮に挙げた物であり、実際には存在しない。複数の職場の生産する複数の部品を組み合わせる作られる製品ならでもこれに当てはまる。その際、一つの職場が複数の部品を生産することも可能である。この協定例では、九個の部品からなる製品を四つの職場が生産し、第五の職場がそれらの部品を組み合わせる製品を作り、これを販売するというケースを想定している。本協定では、全ての職場が五つの異なった企業に所属しているが、そのうちのいくつか、または全てが一つの企業に所属しているという場合ももちろんあり得る。

(3) 各基礎組織の名称、各部品の名称も架空のものである。  
(4) 仮勘定の開設申請には、本協定のうち仮勘定開設権に関する条項を抜粋して添付される。

以上が、共同生産協定の実例である。次に、これを念頭において、協定の特徴をいくつかり上げて分析してみよう。

### (一) 共同生産物の販売

共同生産物は市場において貨幣と交換される。それが商品生産の基本目的である。共同生産の場合も同様である。共同生産物の販売は、それを直接流通に置く職場の問題ではなく、共同生産に参加する全職場の問題である。どのように商品を販売し、どのように代金を受け取るかによって、共同収入の大きさ、すなわち各職場の所得の大きさが決まる。そこで、できるだけはやくできるだけよい条件で商品が売れることが全当事者にとって大きな関心事となる。そのため、共同生産の当事者は協定によって共同生産物の販売方針を共同で定める。<sup>①</sup>

共同生産協定によって、誰がどのような方法で商品の販売を行うかが定められる。どの当事者も共同生産物の販売を行うことができる。共同生産物の販売方法としては、①生産を行う職場、すなわち、段階生産の最終段階を担当する職場または各部品を組み合わせる製品を作る職場が自ら製品を販売する方法、②各職場が連合している同一の企業・企業

連合内の共同商業部門を通じて販売する方法、③卸売や輸出入に携わる商業連合組織と長期・短期に提携してこの組織を通じて販売する方法、といった方法がある。共同生産の当事者はこのうちのどの方法でも選ぶことができるし、複数の方法を併用することも認められる。誰が直接に販売を行うかにかかわらず、当事者は販売の方法、条件および期限について協定で定める必要がある。

共同生産の最終段階を担当する職場がその生産物を販売する場合、例えば、二つの職場がある商品を共同で生産し、同一企業内の第三の職場（取引職場）がこの商品を販売するというケースでは、その職場と共同生産に参加する他の職場との間の権利義務を協定で定める必要がある。共同生産物を販売する職場は、価格、支払期限その他の点でもっとも有利な条件で、しかもできるだけ早くその生産物を販売する義務を負う。共同生産物の販売を企業・企業連合を通じて行う場合には、共同生産物の販売に関するこれらの組織の義務を定める必要がある。その場合、共同生産物の販売が当事者の共同利益となること、および、販売は共同商業部門（労働共同体または職場）を通じて行われることが各組織への連合協定によって定められる。共同生産物の販売が、生産組織と長期的に提携している卸売組織を通じて行われる場合には、販売生産共同事業協定によって両者の関係が規制される。生産組織と卸売組織の提携が一時的なものである場合には、両者の関係を契約で規制することもできるが、その契約の内容は、当該卸売組織が長期的に提携している他の生産組織との間で結んでいる販売生産共同事業協定に合致したものでなければならぬ。

(1) Vejiko Vučić : Samoupravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 177-178.

(2) V. Vučić, isto, str. 171, 177, 180-181, 184.

(二) 共同収入の獲得および分配

共同収入は共同生産物の販売の結果として発生するが、共同生産物の販売をめぐる関係と共同収入の獲得をめぐる関係とは必ずしも同一ではない。従って、共同生産物の販売関係とは別個独立に共同収入の獲得、確定、分配といった問題を共同生産協定によって規制する必要がある<sup>(1)</sup>。

(ア) 共同収入の獲得をめぐる関係

共同収入を得るためには、単に共同生産物が販売されるだけでは不十分であり、販売された物の代金が支払われなければならぬ。つまり、払込収入 *naplaćeni prihod* (共同生産の場合なら払込共同収入) が問題なのである。「総収入および所得に関する法律」(総収入所得法) 一条によれば、払込収入とは、総収入の決済期満了日までに社会会計局<sup>(3)</sup>または郵便局の振替口座になされた為替または現金による支払をいう<sup>(4)</sup>。払込共同収入は、まず共同生産物を売却した職場の仮勘定に入り、そこから、共同生産に参加した各職場に分配される。共同生産物の代金を受け取った職場の仮勘定から、各職場の振替口座に共同収入分配分が振り替えられることにより、各職場の収入が払込まれたこととなる。代金の受取には企業の振替口座を用いることもできる(連合労働法一四六条二項、総収入所得法五二条二項)が、いずれにしても受取は仮勘定を通じて行われる(総収入所得法五二条一項)。従って、協定により、共同生産物を販売する組織に対し、販売代金を受け取るために仮勘定を開設する義務が課せられる。

共同生産物を販売する組織は、当該組織が単独で生産した製品を販売する場合と同じように行動することは許されず、適時に代金の支払がなされるべくさまざまな措置を講じる義務を負う。もし、共同生産物が無資力の者に販売されたな

ら、販売を行った組織だけではなく、共同生産に参加した全当事者がそれによって損害を被る。長期間に渡って代金支払を請求しない場合も同様である(但し、販売組織の責任を確定できるならばその組織のみが損害を負担すべきであるから、通常は他の当事者には損害は生じない)。協定によって販売組織に課せられる義務としては、右に述べたもののほか、①資力がありもつとも条件の良い買主を選ぶこと、②支払保証手段を受け取ること、③適時に代金を取り立て、通常の支払期限の満了後一定期間内に強制的代金取立に必要な措置を取ること、がある。これらの義務に対応して、他の当事者は、共同収入分配分の請求権、義務の不履行により生じた損害の賠償請求権などの権利を持つ。<sup>(5)</sup>

#### (イ) 共同収入の分配

共同生産協定を締結する際には、共同収入を分配する基準を決定しなければならない。それは当事者が協議で定めた価格でも良いし、それ以外の基準でも当事者間の相互関係を十分正確に反映していると考えられるものであれば良い。価格を分配基準とする場合は、段階生産の各作業段階または部品生産の各部品の価格を協定で定める。例えば、三つの職場が各段階を担当して最終商品を生産するという共同生産において、各作業段階の価格が、五〇ディナール、三〇ディナール、二〇ディナールというように定められたなら、最終商品の価格は一〇〇ディナールで、その価格に占める各職場の価格割合は五〇・三〇・二〇となる。商品の実際の販売価格が一〇〇ディナールとならない場合にも、その代金はこの比率に応じて各職場に分配される。協議価格以外のものを分配基準とする場合には、客観的で正確な分配を保証する基準を用いなければならない。個々の作業段階で連合された労働と資産の価値も基準の一つになり得る。

共同収入は、労働生産性を高め、社会的資産使用の合理性・効率性を高め、事業費用を軽減させるような基準によって分配されなければならない(連合労働法六九条一項)。従って、その基準は長期間<sup>(6)</sup>にわたる共同生産を対象に設定され

る(同条二項)。価格を分配基準とする場合は、共同生産物と同一のまたは類似の製品の市場価格の長期的変動を考慮して価格を決定しなければならない(同条三項)。

共同収入を獲得した組織は、共同生産に参加した各当事者にその全額を分配しなければならない(同法七〇条一項)。共同収入は発生後直ちに全当事者に対し同時に仮分配される(同条二項)。共同収入を仮に分配する場合には、共同収入が払込まれた翌日に、または遅くとも払込から五日以内に、共同生産参加者に仮分配分が支払われる(総収入所得法五四条二項)。共同収入の本分配は協定に定めた期間内に行われる。但し、その期間は仮分配期間経過後二〇日以内または共同収入の発生年度終了後三〇日以内でなければならない(同法五五条一項)。販売組織が共同収入を各当事者に分配しなかった場合、または右の規定に反して分配した場合は、経済犯罪を犯したものとして罰金が科せられる(連合労働法六四八条一項一号、総収入所得法一一五条一項二号)。

販売組織の仮勘定からの資金の移転は、販売組織の指示により社会会計局が行う。社会会計局が仮勘定開設者からの指示なしに勝手に資金を移転することはない。但し、当事者が社会会計局と契約を結んで、予め定められた基準に従って資金を仮勘定から各当事者へ移転する権限を社会会計局に与えるべきことが共同生産協定で定められている場合はこの限りでない。<sup>(7)</sup>

但し、共同事業を行う各職場が同一企業内にあって、企業の振替口座を通じて事業を行うことを決定した場合は、各職場は自己の固有の振替口座を持たないから、仮勘定の開設、仮勘定を通じて共同収入実現といったことはなされない。<sup>(8)</sup>

(一) Vejko Vucetić : Samoupravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 185.

- (2) SL SFRJ 72/1986.
- (3) 社会会計局については、小山洋司「ユーゴスラヴィアの経済安定化長期プログラムと労働組織の役割」社会主義経営学学会編『社会主義経営論—理論と現実—』（法律文化社・一九八六年）所収・二六八頁注一三参照。
- (4) 手形、小切手、消費者ローン、信用状などによる支払も含まれる（同法一二条）。
- (5) V. Vučetić, isto, str. 186-187. 共同収入のどの部分が、市場における例外的好条件の結果発生したものとされるのかについて協定で定めておく必要がある。例えば、実際の販売価格が約定された価格より高かった場合の差額、あるいは、販売価格から費用・減価償却費および一定の所得額を控除した額などを右の例外的収入とすることが考えられる。共同生産の当事者は、この例外的収入を当事者間で分配して各当事者に使用方法を委ねることもできるし、場合によっては共同労働の基礎を發展させるための共同資産として使用することもできる（V. Vučetić, isto, str. 192-193.）。
- (6) 中期計画と一致させる（Veliko Vučetić: Komentar Zakona o udruženom radu, Zagreb, 1982, str. 87）といわれるから、五年が目安となる（社会計画法九条二項参照）。なお、販売生産強制共同事業では、共同事業は原則として五年以上継続する（販売生産強制共同事業法一四條二項）。
- (7) V. Vučetić, op. cit., u (1), str. 188-190.
- (8) Jakaš Barbjić: Organizacija udruženog rada u pravnom prometu, II. izd., Zagreb, 1984, str. 278.）

### (三) 連帯の条件と方法

共同生産協定によって、①労働者の労働安全・社会保障の確保、②赤字の補填、③共同生産に参加している職場の更生、のための各職場の連帯の条件と方法が定められる（連合労働法六八条三項四号）。

職場の労働者は、労働および事業を安定させ、物質的・社会的安全を自ら確保するため、所得を分配する際にその一部を計画に従って留保する（同法五七条一項二号）。また、全ての労働者にはその物質的・社会的安全を確保するだけの

最低個人所得が保証されている（同法一三二条一項）。職場の労働者が自主管理一般規範に定められた個人所得のための資産を確保できないとき、協定で定めた労働基盤拡大のための資産を確保できないとき、事業継続に必要な業績を上げられないときは、これらの状況を改善するための措置を講じなければならない（同法一五二条一項）。赤字経営に陥った職場の労働者は、連合協定に従って、組織更生のための措置を取らなければならない（同法一五四条二項）。

共同生産に参加する組織のいずれかが右のごとき窮境に陥ったとき、他の当事者は相互連帯の原則に基づいてその組織に経済的援助、その他の援助を与える。当事者は、いかなる条件・方法でこの援助を与えるべきかについての条項を共同生産協定中に置かなければならない。経済的援助には、窮境から脱出するのに必要な資産を提供すること他に、窮境にある組織が他の共同生産当事者に対して負っている義務の履行を猶予する、あるいは当該組織が第三者に対し負担している義務をこれに代わって清算するといった方法もある。連帯の条件・方法は、共同生産における当事者相互の結合程度および各当事者の経済力に応じて当事者が自由に定める。<sup>(1)</sup>

(一) Veljko Vučić: Samoupravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 193-194.

#### (四) 共同機関

複数の職場が、特定の企業に連合せずに共同生産を行い、そのために労働と資産を連合する場合、共同利益に関する業務を行う共同機関を設置することができる（連合労働法五四一条一項）。この共同機関は、企業の管理機関とは異なる。同一の企業に連合している複数の職場が共同生産を行う場合は、右の共同機関は設置しない。共同生産に関する業務は

労働者評議会が行うからである。企業連合の場合も事情は同じである。また、この共同機関は任意で設置される機関であり、当事者が必ず設置しなければならないものではない。共同機関を設置しない場合は、他の機関がこの業務を行うか、別の方法で業務が遂行される。共同機関は、共同生産に参加する各職場の労働者の代表委員によって構成される。共同機関は、その設置を定めた協定の認める範囲内でのみ活動することができる。共同機関も労働者評議会も自主管理機関であるという点では一致しており、労働者評議会の代表委員に関する規定は共同機関の代表委員にも適用される(同法四八三条一項<sup>(1)</sup>)。

共同機関の職務に何が含まれるかについては法律に規定はない。従って、この点についても、共同生産の当事者が具体的な条件および必要に応じて協定に定めを置くことになる。共同機関の職務範囲に含まれる業務としては、協定の履行を監督すること、協定の履行について各当事者の管理機関に提案することなどがある<sup>(2)</sup>。

共同機関は会議を開いて活動し、決定を下す。代表委員は選出母体の労働者の指示に従って活動する。決定をする際に、いかなる問題について代表委員全員の合意が必要で、いかなる問題について別の決定方法が取られるかは協定によってこれを定めなければならない。いかなる場合にいかなる手続で代表委員を解任することができるかという問題についても同様である<sup>(3)</sup>。

(1) Vejiko Vučić : Samopravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 197-198. 共同機関の代表委員は、法律または協定で別段の定めを置かない限り、企業の労働者評議会の代表委員と同じ権利・義務・責任を有する(連合労働法四八三条一項)。選出母体たる組織の労働者に対する代表委員の権利・義務・責任は当該組織の定款によって定められる(同条二項)。職場の財産的義務に関わる問題なら

びに定款および協定の定めるその他の問題について代表委員が決定する場合には、選出母体の組織の労働者または労働者評議会がその問題に対して取った立場に従って投票する義務を代表委員は負う(同法四七七条一項)。各職場から合意を得る方法、つまり、決定案を準備し、それを確定し、合意を得るためにこれを各職場に送付し、各職場の合意を得、決定を下すという一連の手続を当事者は協定中に定めなければならない。(V. Vučić, isto, str. 198-199; Isto: Komentar Zakona o udružnom radu, Zagreb, 1982, str. 647)

共同機関の代表委員の総数、共同機関の構成、各職場の代表委員選出数は、共同生産協定によって定められる。代表委員の総数は共同生産に参加する職場の数に応じて決められる。共同機関は管理機関ではないから、労働者評議会の代表委員の最低必要数に関する法律条項は適用されない。しかし、各当事者の参加権・決定権を確保するために、原則として、各職場から最低一人の代表委員が選出されるように共同機関の代表委員総数を定める必要がある。但し、多数(例えば数十)の職場が共同生産に参加するようなケースにもこの原則を適用すると問題が生ずる可能性がある。つまり、共同機関はその性質上、迅速かつ効率的に活動し決定し得る構造を有していなければならない。しかし、共同機関の構成メンバーが五〇人にも一〇〇人にもなれば、そのような活動を期待することは明らかに無理である。それほど多くの職場が一つの共同生産に参加する場合は相対的には少ないが、そういうケースが生じ、当事者が共同機関の迅速・効率的な活動を望むならば、同一の企業に属する複数の職場から一人の代表委員を選出するという方法を取ることも認められる。その場合、一人の代表委員が複数の職場を代表することになり、その限りで右の原則は修正される(V. Vučić, op. cit., Samoupravni sporazumi..., str. 199)。

(2) より、具体的に言えば、(一)協定の履行、労働と資産の連合および共同生産物の生産・販売に関する義務の履行、共同収入の獲得および分配を監督すること、(二)協定の履行、共同事業の発展、製品の質の向上、費用の軽減その他の活動に対する障害の除去を各当事者の管理機関に提案すること、(三)共同生産に関する各当事者の立場の相違を調整すること、(四)協定に定められた方法で一定期間内に解決できなかった紛争について各当事者の管理機関に通知すること、(五)法律および協定の定める方法および手続に従い、協定の定める当座の共同業務につき決定を下すこと、(六)共同計画の実施状況および共同計画の基礎に関する協定中の定められた各当事者の計画相互調整義務の履行状況を監督・分析すること、(七)段階生産・部品生産の各過程における物件費の新標準を提案するための研究を組織すること、(八)生産過程改善のための労働生産性の

研究を組織すること、(九)正当な危険分配を行う際に考慮される重要な事実を確定すること、その他、共同利益に関わる業務を行うことが、その職務範囲に入る。

(c) V. Vučić, isto, str. 200-201.

### (五) 紛争の処理

#### (ア) 共同生産をめぐる立場の調整

共同生産に関係するある問題について各当事者の立場が異なっている場合、それらの立場を調整し、争いのある問題について合意に達する必要があるが生じる。立場の調整は、共同機関を通じても行われるが、それ以外にもいろいろ方法がある。特定の問題については、その調整を各経営機関に委ねることもできる。立場の相違が生じた状況を検討し、一定の事実が存在していることを確認する必要がある場合には、その問題に関する専門共同委員会を設置しこれに調整を任せることもできる。労働と資産の連合に直接関わる問題の場合は、労働者評議会または労働者自身の決定により立場の相違を調整することもできる。どの方法が取られるかは個々のケースの具体的状況に応じて変わるが、協定によって、状況に応じた複数の調整方法を定めておくことも妨げない。また、立場の相違を常に共同機関を通じて調整するとの定めを置くことも、常に共同機関以外の方法による定めを置くことも、ともに可能である。

問題の性質上、経営機関だけでなく調整ができるというケースも多い。そのような場合には、共同機関に立場を説明したり、会議を招集して討議を行ったりして立場の相違を調整する必要はない。もちろん、争われている問題が経営機関の職務範囲外のものであれば、経営機関に調整権限はない。但し、立場の調整に関する経営機関の職務範囲は、一定限度内で協定によって拡張することができる。従って、共同生産協定を締結する際には、いかなる方法で共同生産を

めぐる立場の相違を調整するのか、つまり、共同機関、共同委員会、経営機関、労働者評議会または労働者の全員投票のうち、どの機関が調整を行うのかを定めておかなければならない。また、調整の手続も定めておく必要がある。<sup>(1)</sup>

（イ） 紛争の解決方法

当事者は、協定の履行に際して生じた紛争を仲裁その他の方法で解決すべきことを協定中に定めることができる（連合労働法五七八条一項）。この原則は共同生産協定にも適用される。同条二項によれば、仲裁その他の紛争解決方法が協定によって定められていない場合には、連合労働裁判所が当該紛争を解決する。従って、仲裁判断の取消などが問題になる例外的場合を除き、仲裁その他の紛争解決方法が協定によって定められている場合には、連合労働裁判所は管轄権を持たない。当事者は協定を締結する際に、①仲裁<sup>2</sup>、②その他の方法<sup>3</sup>、③連合労働裁判所、のうちから紛争解決方法を選択する。但し、仲裁もその他の方法も取らない場合には、連合労働裁判所に紛争の解決が委ねられるのは明らかであり、あえてこの点につき協定で言及する必要はないかという問題がある。しかし、少なくとも、どこの連合労働裁判所を管轄裁判所とするかについては合意しておく意味がある。<sup>(4)</sup>

(1) Vajko Vučić: Samoupravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 195-196.

(2) 共同生産の当事者が紛争を仲裁によって解決しようとする場合、単にその旨を協定に規定するだけでは不十分であり、仲裁機関の構成、仲裁機関の権限、仲裁の手続についても協定の中で定めておく必要がある。

(a) 仲裁機関の構成

仲裁機関の構成をどのようにするかは、これを常設機関とするか臨時機関とするかによって変わる。仲裁機関を常設機関とするならば、各職場はそれぞれ一定人数の仲裁人を予め選出しておかなければならず、首席仲裁人 *predsednik arbitražna* の指名方法についても約定しておく必要がある。その中から各紛争事案ごとに仲裁委員会 *arbitražno veće* が設置され、仲裁人 (仲裁委員) が仲裁委員長を選定する。仲裁人が仲裁委員長を選定できない場合は、首席仲裁人が仲裁委員会を主宰するか仲裁委員長を指名する。常設機関としては仲裁機関を置かず、紛争が生じる度に仲裁機関を設置するとの定めがなされている場合には、臨時仲裁機関の設置手続についても規定を置いておくだけでよい。いずれの場合も、仲裁機関が迅速かつ効率的に活動し得るためには、紛争当事者の利害が確実に反映されるだけの数の仲裁人が仲裁機関を構成し、首席仲裁人 (または仲裁委員長) が選定されていなければならない。仲裁によって解決されるのは協定上の義務の履行に関する紛争であり、通常それは二当事者間の紛争である。かかる場合は、両当事者が仲裁人を一人ずつ指名し、二人の仲裁人が首席仲裁人 (または仲裁委員長) を選定する。仲裁人がこれを選定しない場合は別に定める手続でこれを選定する。

結局、仲裁に関しては次の事項を協定で定めなければならない。(一)常設仲裁機関、臨時仲裁機関のいずれを設けるのか、(二)常設仲裁機関を設けるなら、各職場が何人の仲裁人を指名し、どのように首席仲裁人を指名し、仲裁委員会をどのように構成し、誰が仲裁委員会・仲裁委員・仲裁委員長を指名するのが、(三)臨時仲裁機関を設けるなら、どのように仲裁人および首席仲裁人を指名するのか。

常設仲裁機関を設ける場合、各職場が指名する仲裁人の数は一人ないし二人には限られない。さまざまな分野の専門家をその中に含めることができる。誰を仲裁委員会の仲裁人 (仲裁委員) に指名するかは、紛争がいかなるもので紛争解決にいかなる専門家が必要かに応じて変わる。臨時仲裁機関の場合は、具体的紛争事案ごとに仲裁人を指名する。仲裁機関を常設とするか臨時とするかを決定する際には、当該共同生産の性質から見てどの程度紛争が生じ易いか、つまり、頻繁に紛争が生じるのか例外的にのみ生じるのかを判断しなければならない。仲裁機関の構成を決める際も同様である。紛争が生じる可能性が小さければ、常設仲裁機関を置く必要はないし仲裁人の数も少なくしてよい。

#### (b) 仲裁機関の権限

仲裁機関が解決できるのは当事者間の全ての紛争ではなく、協定の履行に際して生じた紛争だけである。また、協定の履行に際して生じた紛争を全て仲裁の対象とするのではない場合は、いかなる紛争を仲裁の対象にするかについての詳しい規定

を協定中に置く必要がある。仲裁の対象となるのは、例えば、共同生産物の生産・販売に関する紛争、共同収入の分配に関する紛争といったものである。その場合、①生産に関しては、中間製品や部品の引渡しを遅滞したとき、引渡し量、引渡し地、品質などが約定通りでなかったとき、②販売に関しては、販売方法に違背があったとき、必要な市場調査を怠ったとき、資力のない買主を選択したとき、③分配に関しては、定められた基準に従って分配しなかったとき、共同収入の一部しか分配しなかったとき、分配を遅滞したとき、などに生じる紛争が仲裁の対象となる。当然のことながら、共同生産の当事者と第三者との間で生じる紛争については仲裁機関の管轄は及ばない。

(c) 仲裁の手続

仲裁の手続に関する事項を全て共同生産協定で規制すれば、関連条文が余りにも多くなり、協定全体の内容が複雑で分かりにくくなる。従って、それは不必要でありまた不可能でもある。しかし、仲裁に関する基本的条項は共同生産協定に定めおかなければならない。この基本的条項に基づいて仲裁手続を規制する個別の規範がさらに制定される。その際、誰がその規範を制定するかが問題となる。仲裁手続の重要性に鑑みれば、これを仲裁機関や共同機関に委ねることはできない。労働者自身が直接これを制定しないまでも、せめて各当事者の管理機関がこれを制定するのが望ましい(V. Vučić, isto, str. 202-204)。

(3) 仲裁以外の紛争解決方法としては、①紛争当事者間で協議する、②紛争事案ごとに共同委員会を設置する、③共同機関に委ねる、④共同生産の各当事者の経営機関に委ねる(業務遂行、労働過程の組織・調整に関する紛争の場合)、⑤共同生産の各当事者の管理機関に委ねる(特に、労働と資産の連合、共同収入の確定・分配当事者に関する紛争の場合)、といったものがある(V. Vučić, isto, str. 203, 205)。

(4) V. Vučić, isto, str. 201-202.

## (六) 損失の分配

## (ア) 共同危険負担

共同生産における危険としては、商品の運送の不履行または不完全履行によって生じる危険、商品の品質の悪さによって生じる危険、商品の滅失・毀損によって生じる危険、売却済みの商品の代金支払不能によって生じる危険といったものがある。もちろん、危険類型がこれで全て網羅されているわけではなく、他にも当事者に損害を生ぜしめる出来事は存在する。

共同生産の当事者は協定によって危険負担方法を定めなければならない。危険の負担とは当事者に生じた損害の分配に他ならない。損害が発生しないならば危険負担もない。損害をどのように分配するかも具体的事情に応じて変わる。損害を生ぜしめた出来事の発生につき責を負う者が特定されていれば、当然その者が危険を負担する。責を負うべき者を特定できないとき、またはその出来事を予防することが客観的に見て不可能であったときは、協定に定められた基準に従って全当事者が危険を負担する。当事者は、具体的事情に応じてもつとも公平に危険の効果が分散されるような基準を発見し、これを協定に規定する。もちろん、危険が発生した事業期間中に連合された労働と資産の価値に比例してこれを分配するという方法も可能である。

危険負担とは、単に損害分配額を計算することを意味するわけではなく、分配額を相互に支払うことを要求する。従って、その支払い義務の履行期および履行方法を協定で定める必要がある。当事者は危険負担の資金を確保するために共同危険資金を形成することもできる。<sup>1)</sup>

なお、債務関係法の危険負担に関する条項は、共同事業には適用されない。かかる契約法上の規定によれば、誰にも

過失がない場合でも、一当事者のみが危険を負担することになり、それは共同事業の趣旨に反するからである。<sup>(2)</sup>

(イ) 協定当事者間の損害賠償責任

共同危険負担は、危険なしい損失の発生につきどの当事者にも過失がなかった場合に機能する。いずれかの当事者(加害者)が自己の過失によりその義務を履行できず、そのため他の当事者に損害が生じた場合には、加害者がそれを賠償しなければならぬ。損害賠償につき協定に定めがないとき、または不十分な定めしかなるときには、連合労働法および債務関係法の一定の条項が適用ないし準用される。<sup>(3)</sup> 協定当事者は連帯の精神に基づいて相互の関係を調整するはずであるが、義務の不履行に対する当事者の責任に関する規範構造は、連帯の精神の希薄な契約取引の場合と形式的にはほとんど変わらない。この点では、相互の利害が対立していないか、利害が対立しているとしてもそれを超えるさらに大きな共通利害によって結ばれているという協定取引当事者の相互関係は責任構造には反映されておらず、契約取引に対する協定取引の独自性を見出すことはできない。

(a) 共同事業協定上の義務

共同事業等の経済的事業に関する協定が定める義務とは、一定の資産を与えること (cavante)、<sup>(4)</sup> 一定の労働を投入すること (作為)、一定の行為をしないこと (不作為) または一定の事実を甘受することなどである。義務の種類、範囲、履行要件などは当事者が自由に定めることができる。<sup>(4)</sup> これらの義務と契約上の義務との間には大きな違いはない。但し、共同事業協定から生じる権利義務の範囲は契約の場合よりもずっと広いとされる。<sup>(5)</sup> 共同事業協定の主たる義務は、具体的には、労働と資産の連合に関する義務、共同事業の運営に関する義務、共同収入・共同所得の獲得・分配に関する義務

務、共同危険負担に関する義務および当事者のその他の財産的な義務である。

協定はその当事者を拘束する(憲法一一六条)。当然のことながら、協定上の義務は履行されるために協定中に定められる。当事者は協定の定める通りにその義務を履行しなければならない。<sup>(6)</sup>協定の当事者は、協定により引き受けた義務を、法律がその義務を定めた場合と同様に履行しなければならず、協定に定められた時期に、協定の定める方法で義務を履行しない場合には、法律または協定の定めた法的不利益を甘受しなければならぬ。その意味では、協定は契約と同様に当事者にとっては法律である。義務を履行するか否かが当事者の任意に委ねられているような協定を締結することには意味はない。<sup>(7)</sup>一般に協定は締結されるだけで実効性を持たないことが多いと言われているが、協定が契約に比べて弱法的効果しか持たないという主張は受け入れられないという見解もある。協定は当事者の合意による規範であり、合意に基づく他の規範(もちろん契約もこれに含まれる)と同じ法的効力を有していなければならない。<sup>(8)(9)</sup>共同事業協定の場合も契約の場合と同様、その各条項は定められている通りに履行されなければならないからである。<sup>(8)(9)</sup>従って、協定の一事業者がその義務を任意に履行しない場合には、他の当事者は、損害の賠償ではなく義務の強制的履行を求めることもできると考えられる。<sup>(10)</sup>

#### (b) 損害賠償

共同事業協定の当事者は、協定上の財産的義務の不履行、遅滞履行、履行不能、協定の解約、協定の無効により損害を被ることがある。損害を生ぜしめた当事者はこれを賠償しなければならないが、連合労働法は賠償責任があることを定めるのみで、損害、責任の要件、賠償の範囲などの問題については沈黙している(六〇四条一項)。そこで、債務不履行、遅滞履行に基づく損害賠償をめぐる債務関係法の条項が、協定により当事者が引き受けた財産的義務の不履行に対

しても類推適用されるかという問題が生じる。だが、協定により当事者が引き受けた財産的義務の不履行によつて生じた損害の賠償に対して、契約法の原則が適用される旨の定めが連合労働法にないからといって、債務関係法の類推適用が不可能であるということにはならない。損害発生に基づいて生じた関係は、当事者か仲裁機関か連合労働裁判所のいずれかが解決しなければならぬのであり、その際、これまでの法体系には知られていない新たな損害概念が持ち出されるようなことは考えられない。従つて、右の問題に対しては、契約上の債務不履行に関する債務関係法の各条項を類推適用することが必要になる。<sup>(11)</sup> そのため、協定上の義務違反に対する法的サンクションは、契約上の債務違反に対する法的サンクションとほとんど同じものにならざるを得ない。<sup>(12)</sup> 催告にもかかわらず当事者が財産的義務を履行しないために協定が解約された場合はもちろん、解約に至らずとも履行が遅れたことにより損害が生じた場合にも、当事者はそれにより生じた損害を賠償しなければならない。共同事業の当事者は、協定中に違約金の定めを置くこともできる。<sup>(13)</sup>

(ウ) 第三者に対する責任

共同生産の当事者は、共同収入の実現に際して第三者と行う取引でどのように責任を負うかに関する定めを協定に置かなければならない。ここでいう責任には、共同生産に必要な原材料、エネルギー、サービス等を確保する際に職場が債権者(第三者)に負つた義務の履行に関する責任、および、共同生産物の品質や引渡し時期などに関して買主に対して負う責任の両方が含まれる。

企業や企業連合の内部で複数の職場が共同生産を行う場合、これらの組織が自己の名で、但し職場の計算で第三者と取引を行う権利を持つという定めを組織協定の中に置くことができる。その場合、各職場は組織協定に定められた状態で、つまり、連帯してまたは補充的に、および、有限にまたは無限に責任を負う。

共同生産を行う複数の職場が同一の企業・企業連合に属していない場合は、各職場は個別に第三者と取引を行うこともできるし、一つの職場またはいくつかの職場が自己の名で、但し共同生産に参加している各職場の計算で義務を負うこともできる。どの職場も、第三者と取引を行い自己の名と自己の計算で権利を取得し義務を負う場合は、各職場が自己の処分し得る資産をもって義務に対し責任を負う。他方、一つの職場が自己の名で、但し他の職場の計算で取引を行う場合は、自己の名で義務を引き受けた職場に連帯して、他の職場も責任を負うようにすべきであろう。もちろん、補充的責任の定めを置くことも可能である。なお、共同事業のために直接に第三者と取引をする複数の職場は、別段の定めがない限り、原則として第三者に対し連帯責任を負う(債務関係法四一三条参照)。第三者に対する責任の形態は共同生産の当事者の共同利益にもっとも合致するように定められるが、同時に債権者の利益保護も考慮される<sup>16)</sup>。

(1) Veljko Vučić : Samoupravni sporazumi o udruživanju rada i sredstava radi zajedničkog poslovanja i zajedničkog ostvarivanja dohotka, Zagreb, 1981, str. 181-182°

(2) 売買契約による危険負担が適用されると、ある場合には買主のみが危険を負担し(例えば、買主が売買の目的物の引渡を受けた場合、引渡と同時に危険は買主に移転する。買主が受領遅滞に陥っている場合も同様である—債務関係法四五六条一項、四五七条一項)、ある場合には売主のみが危険を負担する(例えば、売買の目的物に瑕疵があるために、買主が契約を解除し、または目的物の交換を請求した場合は、売主のみが危険を負担する—債務関係法四五六条二項)。ここには、危険を共同で負担するという発想は見られない。

(3) 協定上の義務の履行責任の問題は協定一般に関わるものであるが、この問題は経済活動関係を規制対象とする協定、つまり、経済的事業 *privredno poslovanje* に関する当事者の相互の個別的権利義務を定める協定(例えば、生産組織・取引組織の相互関係、価格、共同投資・共同事業のための労働と資産の連合、市場への共同参加、特許権等の使用といった事項に関する協定)においてとくに重要な意義を有してゐる (Andrej Frimernan: *Odgovornost za izvršavanje obveza preuzetih*

samoupravnim sporazumom u oblasti privrednog poslovanja.》Samoupravno pravo (3/1983, str. 43-44)。

憲法一二七条一項は、協定の不履行に対する基本的責任形態として、財産的責任と社会的責任の二つを定めている。そのうち、損害賠償、賠償額の予定、物の返還といった財産的責任は完全な「法的」責任である。財産的責任は、協定上の財産的義務の不履行の際に生じる責任形態であるから、財産的権利・義務を主たる内容とする経済活動分野の協定の場合は、この財産的責任が支配的責任形態となる (A. Primernan, isto, str. 46)。同事業協定も経済活動分野の協定であるから、これらの財産的責任が重要な役割を果たす。

他方、当事者は、協定上の義務の不履行に対する社会的責任についての定めを協定中に置くことができる。社会的責任を問う具体的形態としては、不履行者に対する警告、公的非難、協定脱退勧告などがあり得る。これらの措置の場合、その要件、実行方法、実行手続につき当事者は予め合意しており、あくまでも明確に定められた規範に従って問題が処理される。その意味で、これも「法的」な「自主管理法定的」措置であると考えられる (A. Primernan, isto, str. 50)。

(4) A. Primernan, isto, str. 45; V. Vučetić, op. cit., str. 53。もともと、憲法・法律・社会主義自主管理社会のモラルに反した義務を定めることはできない (連合労働法五九八条一項)。かかる義務が定められれば、その協定は全体として、または部分的に無効となる。無効については、契約法の原則が準用される (同条二項)。また、当事者はその権利・能力・行為能力の範囲内でのみ義務を負うことができる。

(5) V. Vučetić, isto, str. 73。

(6) A. Primernan, op. cit., str. 46。

(7) (8) V. Vučetić, op. cit., str. 72。

(9) もともと、事情の変更により、そこで定められた財産上の義務の履行が著しく困難になった場合には、契約のとときと同様、協定を変更または解約することができる。但し、それは法律または協定の定める場合に限られる (V. Vučetić, isto, str. 72)。財産的義務の履行を著しく困難にする事情変更に基づいて当事者が協定の解約を求め、それが認められた場合、他の当事者はそれによって生じた損害に対する公正賠償 pravilna naknada を当該当事者に請求することができる (連合労働法六〇一条五項)。事情変更を主張する当事者が、協定締結時にそれを予見すべきだった場合またはそれを予防することができた場合、および事情変更が義務の履行期到来後に生じたものである場合は、協定の解約を請求できないから (同法六〇一条三項、

四項)、公正賠償の支払義務は事情変更および損害発生につき過失のない当事者に課せられるものである。公正賠償とは何かについて法律に定めはないが、それは必ずしも損害全額の賠償である必要はない (V. Vučić, isto, str. 147-148)。

(10) 協定の効力に関する重要問題の一つは、義務の不履行があつた場合、権利者は強制的に当該義務の履行を請求できるかという問題である。契約の場合は、債権者は債務不履行、遅滞履行に対し損害賠償を請求し、または契約を解除することができるだけでなく、義務の履行を債務者に請求できる(債務関係法一二四条)。連合労働法には義務の強制的履行に関する明文の定めはないが、協定の場合もそれは認められるものと考えられている。自己の財産的義務を期限内に履行しなかつた当事者に対して、裁判所を通じてその義務の履行を強制させることができないとすれば、協定は完全な法的保護を受けられないことになる。連合労働法六〇二条、六〇四条の定める協定の解約および不履行に対する損害賠償という方法は最終的な保護形態であり、他に取るべき方法がない場合にのみ取られる措置である。解約および財産的義務の不履行に対する損害賠償によって協定を終了してしまうことは、協定を締結する当事者の求めたことではない。かくして、協定の当事者は財産的義務の履行をめぐる紛争を仲裁によって、または連合労働裁判所において(但し、協定に仲裁の定めがないときに限る)解決し、その仲裁判断または判決は強制的に執行することができる。そうすることが当事者の利益により合致する (A. Primerman, op. cit., str. 47; V. Vučić, op. cit., str. 73)。

(11) Ljubiša Milošević : Samoupravni sporazum i ugovor i njihov odnos prema Nacrtu Zakona o udruženom radu, Zbornik radova pravnog fakulteta u Novom Sadu (, 1976, str. 47; Slobodan Perović : Obligaciono pravo, Beograd, 1981, str. 47; V. Vučić, op. cit., str. 141-142.

(12) 協定の当事者が損害賠償請求権を有するのは、次の要件が満たされた場合である。①他の当事者が、協定に定められた種類、範囲、期間、方法で引き受けた財産的義務を履行しなかつたこと、②その不履行により損害を被つたこと、③免責事由がないこと、④義務の不履行と損害の間に因果関係があること、⑤損害賠償請求権を有していることを当事者が立証すること。

(一) 財産的義務の不履行がなければ、不履行による損害も、損害に基づく賠償請求権も発生しない。当事者は、協定で合意した通りに義務を履行しなければならない。例えば、約定された物ではなく類似の物を引渡しても義務を履行したことはならず、また、約定した物であっても約定通りの量でなければ、同じく、義務を履行したことにはならない。義務が不可

分でなく部分的にでも履行されているならば、残余部分の不履行についてのみ当事者は責任を負う。協定に定められた方法通りに、または定められた期限内に義務が履行されなかった場合も、それにより生じた損害に対して当事者は責任を負う。遅滞履行があっても、それにより損害が生じる前に義務が履行されていれば、たとえ損害が発生しても、それと遅滞履行との間には因果関係がないから履行を遅滞した当事者に責任はない。

(二)当事者が損害を被らなければ賠償請求権は発生しない。民法では、いわゆる抽象的損害という概念がある。抽象的損害の額は、商品の引渡し日翌日の引渡し地における市場価格と約定の価格との中間額であり、その賠償を請求する際には買主は実際にどれだけの損害を被ったかを立証する必要はない。しかし、協定上の財産的義務の不履行による損害の場合は、抽象的損害ではなく、被害者が実際に被った具体的損害が問題となる。

損害の概念は債務関係法一五五条に定められている。これに従えば、協定上の財産的義務の不履行により生じる損害は、社会的資産の減少(通常損害)と得べかりし社会的資産の増加分(逸失利益)とに分けられる。

損害額は仲裁により認定する。協定で仲裁に関する定めを置かなかつたときは連合労働裁判所が損害額を認定する。

(三)加害者に免責事由があれば、義務の不履行および損害の発生という要件が満たされていても、賠償請求はできない。いずれの当事者にも責任のない出来事(契約締結後、履行期到来前に発生した出来事で予防することのできなかつたもの)により財産的義務の履行が不能となり、それによって損害が生じた場合に、義務を履行しなかつた当事者は免責されるといふ定めは連合労働法にはないが、その場合に加害者が責任を負うという定めも連合労働法にはない。但し、財産的義務を履行不能にした出来事の発生に対して責任のある当事者は、履行不能により他の当事者に生じた損害を賠償しなければならぬとの定めはあるから(六〇六条四項)、その反対解釈として、当該出来事の発生に責任のない当事者は賠償義務を負わないという結論を出すことができる。

(四)義務の不履行と損害発生との間に直接または間接の因果関係がなければ賠償請求権は発生しない。

(五)協定の当事者の義務の不履行によって損害を被つたと主張する他の当事者は、いかなる損害をどの程度被つたかを立証する負担を負う(V. Vučić, isto, str. 142-144, 146-147)。

(13)当事者が二者しかおらず、解約により協定の効果が消滅した場合はもちろん、協定に三者以上の当事者がいて、義務不履行の当事者を除く残りの当事者間では協定の効果が存続しているという場合(連合労働法六〇三条)にも、賠償義務は生じ

る (V. Vučić, isto, str. 146)。協定が解約された場合、自己の義務の全部または一部をすでに履行している当事者は、協定から排除された当事者に対し既履行分の返還を求めることができる (連合労働法六〇五条二項)。但し、協定の解約については、債務関係法一一一条を類推適用して、協定上の義務のうちの重要でない部分の不履行があつても解約は認めるべきでないという見解もある (A. Frimerman, op. cit., str. 48)。

(14) 遅れて義務を履行した当事者も損害賠償責任を負うかどうかは連合労働法の条項からは必ずしも明らかでない。しかし、連合労働法には、財産的義務を履行しない当事者に対して催告する権利が認められている (六〇二条)。同条は、催告にもかかわらず依然として財産的義務を履行しない当事者との間で協定を解約する権利を他の当事者に与えている。義務の不履行を原因とする協定の解約および損害賠償の請求 (六〇四条二項) が認められるなら、遅れた義務の履行に対しても損害賠償を認めるようにした方が当事者および取引一般の利益にならう。他人に損害を与えた者は、それがその者の過失によらずに生じたことを証明しない限り、これを賠償しなければならぬのである (債務関係法一五四条一項)。もつとも、無過失責任の場合は別である)。この一般原則は法律制度全般に当てはまり、協定の規制する関係にも適用される。結局、協定上の義務を遅れて履行した場合についても、被害者の賠償請求権を認めざるを得ない。また、財産的義務の履行の遅れは他の当事者に莫大な損害を与えることもある。もし、この場合に損害の賠償を請求できないとすれば、協定の当事者には法律の効果が及ばないことになる。従つて、連合労働法六〇四条は、財産的義務の不履行および遅れた義務履行に対して適用されるべきであると考えられる (V. Vučić, op. cit., str. 139-140)。

なお、協定および協定上の財産的義務の無効に関しては明文の規定により契約の無効に関する規定が類推適用される (連合労働法五九八条二項)。債務関係法一〇八条を協定に当てはめれば、無効な協定の締結につき過失のある当事者は、無効により他の当事者に生じた損害を賠償する責を負う。但し、被害者が無効原因の存在を知っていた場合または知るべきであった場合はこの限りでない。

(15) 協定の各当事者は、財産的義務を履行しない当事者が他の当事者に支払うべき一定の賠償額 (違約金 *novčana naknada*) を協定によって予め定めておくことができる (連合労働法六〇四条二項)。財産的義務の不履行に対する賠償額の予定は協定の実効性を強化する手段である。連合労働法は、遅滞履行に対しても賠償額を予定することができるかどうかについては触れていないが、当事者がその旨の定めを置くことを禁止してはいない。

賠償額の予定は財産的義務の不履行に対して定められるものである。ここで、財産的義務とは物ないし権利に関する義務のみをさすのか、それとも金銭支払義務をも含むのかという問題が生じる。民法では、金銭支払義務の不履行に対して一定の金銭（違約罰）の支払を約定することは許されていない（債務関係法二七〇条三項）。その場合、当事者は裁判所を通じて金銭支払請求権を実現し、金銭支払義務の遅滞履行に対しては遅延利息を約定する（同法二七七条）。協定においては金銭支払義務が否かによる区別は十分になされておらず、一定額の金銭支払を対象とする財産的義務の不履行に対しても賠償額を予定することができる。予定される賠償額は協定の当事者が独自にこれを定める。

損害が生じたか否かにかかわらず、財産的義務の不履行の事実があつただけで被害者は予定賠償額支払いを請求することができる。但し、協定で異なる定めをした場合はこの限りでない。財産的義務の不履行により損害が生じた場合、損害額が予定された賠償額と同じかそれよりも小さければ、被害者は予定賠償額の他に損害賠償を求めることはできない。しかし、損害額が予定賠償額よりも大きければ、被害者は予定賠償額に加えて、損害額と予定賠償額との差額についても賠償を求めることができる（連合労働法六〇四条二項）。損害賠償の全額と予定賠償額（違約金）とを併せて獲得できる旨の定めはない（なお、法律上の定めはないが、これとは逆に予定賠償額が損害額よりも大きければ、加害者たる組織は賠償額の引き下げを求めることができると考えられてゐる。cf. Vladimir Jovanović i Budimir Kosutić : Samopravno pravo u pravnom sistemu SFRJ, Beograd, 1981, str. 163 (piše Jovanović) ; Slobodan Perović : Načini prestanka samopravnog sporazuma, Samopravni sporazumi kao pravni akti 《, Beograd, 1977, str. 60; A. Frimerman, op. cit., str. 49》。

予定賠償額支払請求権は、催告にもかかわらず依然として財産的義務を履行しない当事者との間で協定を解約したときからこれを行使することができる。協定を解約したとき以降、約定の財産的義務が履行されないことは明白となるからである。但し、協定によつてこれと異なる定めを置くことはできる。例えば、期限を定めて、その期限の経過後は直ちに予定賠償額を請求できるとの定めを置くこともできる。ただ、その場合、義務を履行していない者は、期限経過後に、予定賠償額を支払う代わりに自己の財産的義務を履行してその支払いを免れることができるかという問題が生じるが、それは可能であると考えられている。協定の目的は、予定賠償額の支払をすることではなくて、協定上の義務を履行することだからである。義務を履行しなかつた者が予定された賠償額を任意に支払わないときには、賠償権利者は裁判所を通じてこれを請求することが出来る（V. Vučić, op. cit., str. 144-146）。

説 (16) V. Vučetić, isto, str. 182-183. なお、この問題は、第三章で詳しく取扱う。

論

\* 本稿脱稿後、連合労働法が改正され(SL SFRJ, II/1988)、共同事業に関する規定も一部変更された。共同事業に関する款の条文数は五分の一に激減し、本号で述べたような詳細な内容規定は姿を消した。しかし、共同事業の事業内容の基本構造に変更はなく、本号第一章の記述は基本的には現在でもなお当てはまるものと考えられる。

## THE HOKKAIDO LAW REVIEW

Vol. XXXIX No. 1

### SUMMARY OF CONTENTS

---

#### Self-management Agreements and Contracts

#### in the Yugoslav Legal Transaction (1)

#### —An Analysis of their Ideas and Normative Structures—

Tomoyoshi Ito\*

#### Introduction

#### I Transaction by Self-management Agreements

##### 1 Features of the Joint-Business

- (1) Association of Labor and Means
- (2) Joint Income
- (3) Joint Bearing of the Risks

##### 2 Self-management Agreement on the Joint Production

[Sample of the Self-management Agreement on the Joint Production]

- (1) Sale of the Joint Products
- (2) Acquisition and Allocation of the Joint Income
- (3) Conditions and Manner of Solidarity
- (4) Joint Organ
- (5) Settlement of the Disputes
- (6) Allocation of the Losses

(to be continued)

---

\*Associate Professor, Faculty of Law, Sapporo Gakuin University