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（３）　－理念および規範構造の分析－
Author(s)	伊藤, 知義; ITO, Tomoyoshi
Citation	北大法学論集, 39(3), 43-97
Issue Date	1988-10-20
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/16635
Type	departmental bulletin paper
File Information	39(3)_p43-97.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

論説

ユーゴスラビア取引法における自主管理協定と契約（三）

――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

【共同生産協定の実例】
（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、第三九巻第一号）
第二章　契約取引
第一節　契約取引の基本的構造
第二節　契約自由の原則とその制限
（一）契約の自由とその一般的制限
（二）契約自由の具体的制限
（三）契約の履行における当事者の自由の制限（以上、第三九巻第二号）
第三章　協定取引と契約取引の交錯
第一節　取引の形態
（一）処分権と取引権限
（二）取引参加の形態
（三）協定をめぐる法律関係と契約をめぐる法律関係
第二節　第三者取引に直接登場しない協定当事者の保証責任
（一）責任財産
（二）保証責任の態様
（三）第三者の保護
（四）求償

（五）保証責任の執行（以上、本号）
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

第三章　協定取引と契約取引の交錯

第一節　取引の形態

（一）　処分権と取引権限

労働者は、社会的資産を用いて労働する権利（これを、仮に「社会的労働権」と呼ぶ）を行使することによって社会的資産を使用・管理・処分する。労働者は、社会的資産の処分権を、商品生産・市場関係という条件のもとで実現し、取引をめぐる法律関係に入らなければならない。[1] かかる条件下で取引を行うために、労働者は法人という形態を取らなければならない。労働者全員が取引に登場することはできないからである。かくして、法人は社会的資産の取引に関して法律行為を行う権限、つまり、労働者が持つ処分権を実現する権限（取引権限）を与えられることになる。[2] 法人のうち始原的な取引権限を持つのは、処分権を持つ労働者が直接連合して形成する職場および職場を持たない単一企業（以下、両者を一括して「職場」と呼ぶ）である。企業や企業連合などの広級組織は、職場のために取引を行う権限を職場が企業等に付与することを協定で認めた場合に限り、取引に登場することができる。[3]

企業や企業連合の取引権限はこれを登記しなければならない。これと取引を行う第三者にとっては、法律関係成立時における企業の登記簿上の記載は、事実に合致しているものと推定される。つまり、登記簿に記載されている取引形態に従って契約を締結した場合には、第三者が善意無過失である限り、すなわち、行為時において登記が真の状態に合致していないことを第三者が知らなかったし、知るべきでもなかった限り(債務関係法二二条二項)、確実に契約通りの法律関係に入ったことになる(連合労働法四五一条三項)。しかし、第三者は、登記主体の自主管理一般規範に何が定められているか、その定めと登記簿の記載が一致しているかどうか、といったことを調査する義務はない。従って、第三者の地位はそれほど厳しいものではない。実際上、第三者に対する抗弁として主張できるのは、登記簿の記載が真の状態と異なっていることを本当は第三者は知っていた、または状況から判断して知るべきであった、ということだけである。

他方、第三者が、登記簿に記載されていない方法で企業と取引しなければならなくなった場合には、かかる取引について職場が特別な権限を企業に与えていない限り、第三者は安全に法律関係を結ぶことはできない。(4)

(1) 処分権は権利ではなく単なる権限に過ぎないとする立場がある(Martin Vedriš: Prava i obveze subjekata udruženog rada u pogledu korištenja, upravljanja i raspolaganja društvenim sredstvima, 》Naša Zakonitost《, 6-7/1977, str.76-77)が、処分権の行使のために取引に登場する職場・企業は権利・義務の主体となり、資本主義法下の所有権者とほとんど同じ法的地位にある。社会的資産の取引が債務関係を通じて行われる場合、職場・企業は処分権の行使に際し、債務関係を結ぶことになる(債務関係法三条一項)。

(2) 職場・企業は労働者の決定に従って処分権を行使しなければならない(債務関係法三条二項)。資産を処分する権利を有しているのは、法人ではなく労働者だからである。取引をめぐる債務関係に入るということは、まさに労働者のこの権利

を実現することであるから、取引についても職場・企業は労働者の決定に従わなければならない。しかし、それは、債務関係に入るたびごとに労働者の決定が必要であり、それがなければ職場・企業の行った法律行為が無効になる、ということではない。但し、法律により労働者の決定につき特別の定めが置かれている場合、債務関係を結ぶために特別の条件が協定によって定められている場合には、労働者の決定が第三者に関わって来る場合もあり得る。しかし、職場・企業が参加する債務関係の数と種類が極めて多いことを考えれば、かかるケースはあくまでも例外的なものとされなければならない。職場・企業は債務関係に入る際に、定款等に従って行動しなければならないが、定款等に反して契約が締結された場合でも、相手方がそれを知っていたか知るべきであったとき、または、債務関係法に特別の定めがあるときを除き、その契約は有効である（債務関係法二二条）(Jaksa Barbić: Organizacija udruženog rada u pravnom prometu, II. izd., Zagreb, 1984, str. 246-248)。

（3）第三者と取引する権限は企業や企業連合に与えることもできるが、権限の付与により、職場は取引する権限を自ら放棄することができるかどうかについては連合労働法に規定はない。連合労働法全体の中で職場に与えられた地位を考えてみれば、これは認めることはできないとされる。処分権について定めた二四四条二項の文言から言っても、権限は広級組織に専属するのではなく、職場と企業に競合的に属する。仕事がその性質上各職場の共同利益に関わらないものであり、それゆえ、その仕事が企業に移転されない場合には、それは自明のことである。従って、職場は「取引権限を企業に移転する」ことができるという表現を用いる経済関係最高裁判所代表会議の定式はこれを受け入れることができないと解されている。職場が取引から排除されるような言い方だからである。職場のために取引に登場する権限を職場が企業に与える、という方がより正確であろう。このような場合に、第三者と取引する権限を職場から完全に奪うことはできない。職場のために第三者との取引に登場する権限を職場が企業に与えた場合でも、職場が自ら第三者との間で行った法律行為の効力はこれを否定することはできないであろう。この場合は、取引権限が企業にも与えられているというだけなのである。つまり、自らの意思によって行為能力の全部または一部（例えば一定の行為についてのみ）を放棄することは法的に不可能なのである。何人も自らの行為能力を否定することはできない。行為能力は法律によってのみこれを剝奪ないし制限することができる（破産手続の開始、自主管理権・社会的所有の一時的社会的保護措置の適用などの場合）(J. Barbić, isto, str. 258-259)。

（4） J. Barbić, isto, str. 285.

（二） 取引参加の形態

企業や企業連合内部の法人格の多重性ゆえに、誰がどのような取引を行うのかという問題は非常に重要である。それにもかかわらず、連合労働法はこの点につき規定を置いていない。一面では、それぞれのレベルの組織（職場や企業や企業連合）が独立した法人として、第三者に対して取引上の権利義務の主体となり得る。他面、これらの組織（例えば、職場）は協定により新たな広級組織（企業や企業連合）を形成することができ、その組織協定の中で取引権限について定めることができる。従って、個々のケースごとにどの組織がいかなる資格で取引に登場するのかを知らなければならない。こういったことに基づいて、誰が誰とどのような法律関係において取引に登場し、その取引によって誰のために権利・義務が発生・変更・消滅するか、どの組織がいかなる権限をもって、いかなる資格で、誰のために取引に登場するかが決まる。[1]

債務に対する責任に関する連合労働法の条項によれば、企業や企業連合に結合（連合）している職場が第三者との取引に登場する形態には次のようなものがある。

（ア） 職場が直接に登場。

（イ） ある職場のために別の職場が登場。

（ウ） ある職場のために企業ないし企業連合が登場。

（ア）　職場が直接に行う取引

職場は独立した法人として、自己の管理する資産に対する処分権を行使し、共同事業とは無関係に当事者として取引に参加できる。かくして職場は、自己の属する企業外の他の職場や他の企業（第三者）と契約を締結して売買や賃貸借・消費貸借といった民事上の法律行為を行う。このような契約取引の際は、同じ企業に属する他の職場や別の企業に属する職場と協定を締結して共同事業を行う場合と同様、職場は自由に取引の相手を選択し、相手方との合意のみによって取引の内容を決定することができる。第三者に対して負った債務については、自己の処分権の及ぶ資産をもって責任を負う。[2] この場合の職場の法的地位は資本主義法下の企業の法的地位ときわめて接近する。職場がミニ企業と呼ばれる所以もそこにある。

（イ）　他の職場のためにある職場が行う取引

共同事業において、ある職場が他の職場のために第三者と取引をする場合、これらの職場の相互関係は、販売生産共同事業の条件を満たしていなければ、①契約によって調整することができる。あるいは、②共同事業協定によっても調整できる。これらの職場が同じ企業に連合していれば、その関係を③連合協定（企業協定などの組織協定）で規制することも可能である。しかし、関係の性質や複雑さのため、そういう例は稀である。企業協定には基本的条項のみを置いて、それを他の協定（ひとつは限らない）で詳しく補足することも可能である。その場合、当事者は取引参加にとり重要な全ての問題を含む法律関係をこれらの補足的協定によって規制する。[3]

他の職場のために第三者と取引を行う組織としては、①自己の利益のために商品・サービスの取引に従事することを基本業務とする取引職場、②共同生産・共同サービスを行う生産組織のうちのひとつの職場、③企業内の共同利益を図

るためにのみ取引業務を行う職場[4]がある。①と②については、取引を行う職場と取引には登場しない職場とが同一企業に属するか否かを問わない。

共同事業のために第三者との取引に登場する職場（取引職場または生産職場。以下、「取引職場」で一括）が締結し得る契約は、国の内外の売買契約、サービスの購入・提供契約、取次契約、代理商契約といったものであるが、どの契約を結ぶかによって契約の当事者は誰かが決まる。基本的には、(1)取引職場が契約当事者となり、自己の名で、但し自己および生産職場の計算で行動する（商品の売買、サービスの流通・依頼）、(2)取引職場が生産職場の名で、但し、自己および生産職場の計算で行動する（代理店契約など）、という二つの場合がある。他に、生産職場と第三者との契約を仲立するが、取引職場自体は、契約当事者としても契約当事者の代理人としても登場しないという場合もある（媒介）。いずれの場合も常に協定当事者のだれかが協定履行のために第三者との契約を結ぶ[5]。

その場合、第三者との取引を行う職場が権利を取得し義務を負担する。しかし、それらの権利・義務は協定の定めに従って他の協定当事者にも移転されなければならない。第三者が瑕疵による抗弁の主張といったことをする相手方はこの職場だけであり、法形式的にはこの職場のみが第三者に対して責任を負う。しかし、そこから生じる結果はこの職場にのみ影響するわけではない。もしそうなら、この職場の地位は他の協定当事者に比して不公平に不利となり、当事者間の共同危険負担原則も当てはまらず、「労働と資産の連合」制度も適用されないことになってしまう。「労働と資産の連合」という結合性を考えれば、経済的には、第三者との法律行為は全て、取引職場のみの計算によってではなく、取引職場と協定を締結している全職場の計算で行われている。法律行為の経済的利益は何らかの形で、協定の定めに従って協定の全当事者に分配され、損失も共同で負担される。これは共同危険負担を伴う共同事業の結果であり、かくして取引職場は協定の全当事者の計算で取引を行う。従って、第三者に対する法形式的な責任主体たる取引職場の後ろには

協定の全当事者が控えている。例えば、瑕疵に基づく抗弁が主張された場合には、協定の他の当事者（関係する生産職場など）も、第三者に対し取引職場の名で関与する必要がある。それらは全て協定から生じる内部関係において処理されなければならない。但し、それは第三者にとっては res inter alios acta であるから、第三者には影響を与えない。第三者を拘束するのは、取引を行う職場と締結した契約だけである。(6)

（ウ）ある職場のために企業ないし企業連合が行う取引

共同事業が企業ないし企業連合（以下、「企業」で一括）内で行われる場合、企業は職場のために第三者との取引に登場することができる。企業が第三者との取引に登場する場合、企業は企業協定によって権限を与えられている（取引権限のない企業はそもそも設立・登記することはできない）。その際、いかなる業務について取引の権限を与えられているのかがはっきりしていなければならない。(7) 企業が第三者との取引に登場する方法には、(1)職場の名と計算で、および、(2)自己の名で、但し職場の計算で、という二種類がある。職場と企業との関係を内部的・自主管理的にどのように定めているかに関わりなく、企業が職場のために行う対第三者取引においては、財産法の原則からは、この二つの場合しかあり得ない。第一の場合には、名宛人となった職場と第三者との間に法律関係が生じ、第二の場合には、自己の名で登場した企業と第三者との間に法律関係が生じる。従って、取引から生じる権利・義務の主体は、前者では職場、後者では職場の名で取引した企業となる。(8)

職場を持つ企業は、企業に連合された資産をめぐって取引を行う場合には、自己の名と自己の計算で取引に登場することもできる。(9) しかし、自己の名と自己の計算で取引するといっても、企業は、職場の連合資産とみなされる資産を処分するに過ぎない。企業は、与えられた権限の範囲内で職場の資産を処分しているだけである。(10) つまり、経済的には常

に職場の計算で行動しているのであり、取引はまさに企業内の職場のために行われている。企業の行う法律行為は、経済的には全て職場の所得に反映するのである。[11] 企業のかかる取引により獲得された資産も職場の連合資産となる。職場または職場を持たない企業のみが所得獲得の主体となり得るからである。従って、企業が「自己の名と自己の計算で」取引するというのは、より正確には、「自己の名で、但し、そこに連合する全職場の計算で」取引すると表現されるべきである。但し、企業が連合資産に関して自己の名と自己の計算で（実際は全職場の計算で）取引する場合は、企業が自己の名で、但し特定の職場の計算で取引する場合とは区別される。企業は、連合資産に関しては特定の職場のための取引を行うことはできない。[12][13] この区別は、いずれかの職場が自己の責任の名目で企業の債務を弁済した後の求償問題を考察する際にも重要となる。

共同事業のための「労働と資産の連合」およびその成果を実現するための第三者取引につき、共同事業の当事者が同一企業に属するか否かを問わず、次のごとき特徴が見られる。

(1) 法的取引の面から見ると、二つの法律関係が区別される。一つは協定当事者間の法律関係であり、もう一つは第三者と締結された契約に基づいて生じる法律関係である。

(2) 協定当事者の誰がどのような形で第三者と取引するかは協定で定める。第三者との法律関係が協定当事者間の財産関係にどのように反映するかも定めなければならない。

(3) 協定当事者の内部関係に第三者は無関係である。但し、第三者と取引を行う職場の背後に誰が控えているか、第三者が行う取引における安全性がそれによって十分確保されているか、といった点で、協定が第三者の利害に関わることもあり得る。他の協定当事者は必要があれば、債務関係法上のあらゆる形態の保証を第三者に与えることが

できる。[14]

そこで、次に、協定をめぐる法律関係と契約をめぐる法律関係がどのように関連しているかにつき検討する。

（1）職場・企業について、誰がどのような取引を行うのかということについて、連合労働法は詳細な定めを置いていない。それゆえ、処分権に関する条項と取引における職場・企業の責任に関する条項から、誰がどのような取引を行うのかということについての結論を引きださなければならない。これは、法の欠缺と言ってよいだろう。法律のあちこちに散在するいくつかの条文から取引登場形態についての法規範を間接的に引き出すというやり方は望ましくないとされる。結論がさまざまに分かれ、法的安定性が害される恐れがあるからである。現在のところは、取引形態に関する事項は、当事者の自治と判例の評価に委ねられている。そこで、判例・学説の果たす役割が極めて重要なものとなる（Jakša Barbić: Organizacija udružênog rada u pravnom prometu, II. izd., Zagreb, 1984, str. 246, 249-250）。

（2）職場は、協定その他の自主管理規範によって、自己の債務に対する責任を免れる旨の定めを置くことはできない（Mihajlo Velimirović: Privredno pravo organizacija udružênog rada, Sarajevo, 1982, str. 99）。

（3）J. Barbić, op. cit., str. 265.

（4）これは、連合労働法四〇三条に定められた特殊な職場である。この職場は、自己の所属する企業およびその企業内の他の職場の名で契約をすることはできるが、自己の名と計算で取引をすることはできない。また、企業内の他の職場の同意がなければ企業から離脱することも許されない。通常の職場の場合はそのような制限はない（J. Barbić, isto, str. 262-263）。

（5）その際、第三者と契約を結ぶ取引職場は、共同事業のためでない売買を行う場合、つまり通常の売買契約を締結する場合と同じように市場で行動する。取引職場が共同事業という形で他の職場と長期的な取引関係を持ち、危険を共同で負担しなければならないという事情は、取引職場が第三者と行う法律行為の性質には影響しない（J. Barbić, isto, str. 271-272）。

（6）J. Barbić, isto, str. 272-273, 278.

(7) 企業の取引権限を決定する際に、職場の自治をきわめて広く認めることが取引の安全を害する可能性がある。取引権限の有無は登記によって確認できるはずであるが、それにもかかわらず、訴訟において、当事者適格 legitimacija の欠缺を理由とした抗弁がしばしば出されているという (J. Barbić. isto, str. 285)。それにより、企業という形式的枠組を利用して、職場は債務に対する責任を免れることができるのである。企業の中に職場というミニ企業をつくったことが、取引の安全に対しこのように好ましからざる影響を与えている。かかる事態を避けるためには、企業債務に対し職場が常に連帯責任を負うようなシステムを作り上げる必要がある。その点については、第二節で論じる。

(8) J. Barbić, isto, str. 283-284. 企業は特定の職場のために、自己の名で但しその職場の計算で第三者と取引することができるが、企業内の全職場のための取引を行うとき以外は、特定の職場の名と計算で契約を結んだ方がよいとされる(Martin Vedriš: Prava u pogledu upravljanja, korištenja i raspolaganja društvenim sredstvima i imovinska odgovornost društvenih-pravnih osoba. »Naša Zakonitost«, 5／1976, str. 37)。

(9) 企業内の全職場のための取引であっても、企業が「自己の名と計算で」取引することは認められないとする学説も有力なようである。(M. Vedriš, isto, str. 37)。

(10) その意味では、職場と異なり、企業は「自己の」資産は有しておらず、ただ、職場が企業に連合（出資）した資産を管理しているだけである。企業レベルで存在する共同収入・共同所得は単なる簿記上の分類に過ぎず、収入・所得は職場において確定・分配される（Vladimir Jovanović: Organizacija udruženog rada u pravnom prometu i promene Zakona udruženom radu, »Privreda i pravo«, 6-8／1987, str. 281)。

(11) Bogoje Marijanović: Imovinska odgovornost organizacija udruženog rada, »Pravni život«, 4／1975, str. 113.

(12) J. Barbić, op. cit., str. 288-289.

(13) 企業内の全職場の共同利益に関わる業務で企業に移転されたものについては、業務を行うために第三者と法律関係を結ぶ必要があるときは、たとえ登記されていない業務についてでもあっても、企業はいつも「自己の名、自己の計算で」で取引をする権利がある、という立場もある (J. Barbić, isto, str. 289)。

(14) J. Barbić, isto, str. 275.

（三）　協定をめぐる法律関係と契約をめぐる法律関係

共同事業に関連してその当事者が締結する契約には、当事者が相互に結ぶものと当事者が第三者と結ぶものとの二種類がある。協定と契約が相互にどのような影響を与えるかという点につき、協定当事者間の契約と第三者との契約では大きな違いがある。ここで検討されるのは、第三者と締結する契約と協定との関係である。

協定と契約の関係についての明文の定めは、債務関係法六条に置かれている。[1] 当事者間で締結する契約と協定との関係について定める一項が、「協定に従って」契約を締結しなければならないとしているのに対し、第三者と締結する契約と協定との関係について定める二項は、「協定を考慮して」契約を締結しなければならないとしているに留まる。そこで、一項違反の契約と異なり、協定に反して第三者と締結された契約は、協定とは独立して有効であると解釈されている。協定違反の契約の効果について定める同法一一八条[2]の規定も、六条についてのこのような理解に基づいて解釈されている。

一一八条一項は、協定履行のために締結された契約は協定に合致していなければならないと定めるが、その契約が協定当事者間の契約か第三者との契約かについては特に言及していない。しかし、六条の理解としては、協定・契約間で調整義務が生じるのは協定当事者間で契約を締結した場合だけであるから、つまり第三者との関係では調整義務はないから、ここでも協定当事者間の契約を問題としていると解される。また、一一八条一項の文理解釈からも同じ結論が導き出される。「協定当事者が契約を結ぶとき」という表現で、当事者が複数、契約が単数になっているということは、協定当事者（二人以上）が第三者とではなく相互に結ぶ契約が念頭に置かれていることを示すものと考えられているのである。この違いは協定当事者が第三者と締結する契約の法的効果を考察する際にきわめて重要である。[3] なぜなら、この

解釈によれば、一一八条の規定は、第三者と締結する契約と協定の関係には適用されず、協定に反して第三者となされた契約も法的効力を失わないことになるからである。(4)

例えば、自己の名と特定人の計算で第三者と契約する権限を持つ協定当事者（例えば、取引職場）が、契約締結の際に協定の定める権限に反して行動した場合は、その取引職場は協定上の義務に違反しており、他の協定当事者に対し責任を負う。しかし、この取引職場がこのようにして自己の名で第三者と締結する契約は有効であり、内部関係において他の当事者がこれを協定履行に際して行った法律行為として受け入れないことがあったとしても、それとはかかわりなくこの取引職場を拘束する。従って、第三者は、契約の相手方と他の協定当事者との間で締結される協定には拘束されない。しかし、逆に、他の協定当事者も協定の一当事者と第三者との間で締結された契約には拘束されない。協定の法的運命は契約の法的運命に従わないし、その逆もない。問題となっているのは、附従的な法律関係ではなく、独立した法律関係だからである。(5)(6)(7)

（1）債務関係法六条は次のように規定している。

一項　相互の間で締結した自主管理協定を履行するために債務関係を結ぶ社会法人は、その自主管理協定に従って行動しなければならない。

二項　債務関係を結ぶ際に、社会法人は、他人と締結した自主管理協定・社会協約およびこれらの自主管理協定・社会協約により引受けた義務の履行責任を考慮しなければならない。

（2）債務関係法一一八条は次のように規定している。

一項　自主管理協定の当事者が協定の履行のために契約を締結する場合は、契約はその自主管理協定に合致していなければならない。

二項　前項の規定に反する場合は、自主管理協定の各当事者は、自身が契約の当事者でなくとも、かかる契約を自主管理協定に合致させるか、それができなければ、契約の一部または全部を取消すことを請求することができる。

（3）Jakša Barbić: Organizacija udruženog rada u pravnom prometu, II. izd., Zagreb, 1984, str. 275-276.

（4）但し、第三者となした契約に対しても一一八条が適用されるという説も有力なようである（Martin Vedriš: Komentar Zakona o obligacionim odnosima, II. izd., I deo, Beograd, 1983, str. 374）。しかし、一一八条が適用されてもされなくても、つまり、協定当事者が契約を取り消せても取り消せなくても、取引職場以外の協定当事者がその契約には拘束されないと解釈される点は変わらない。だが、第三者にとっては、一一八条が対第三者契約にも適用されて協定違反を理由に契約を取り消されれば不測の損害を被る恐れがあり、その意味では、一一八条非適用説の方が第三者をより保護すると言えよう。

（5）従って、取引を行う協定当事者が他の協定当事者（単数または複数）の名で第三者の前に登場したときは、第三者は、他の協定当事者がこの当事者にかかる行為を行う権限を与えたか否かを、自己の安全のために確認しなければならない。もしも取引を行う協定当事者にかかる権限がなかったなら、契約は有効には締結されない。つまり、他の協定当事者はこれによって権利・義務を取得することはない（但し、後に他の当事者がこれを追認した場合は別である）。その場合、第三者は契約締結のために登場した協定当事者に損害賠償を請求できるだけである（J. Barbić, isto, str. 276-277）。

（6）協定当事者間で結ばれる契約と協定との関係には、債務関係法一一八条の規定が適用される。契約自治に対し法律が制限を定める場合（例えば、債務関係法一〇条）は、それに反して締結された契約は当然無効となる（同法一〇三条）が、協定の内容に反する契約に対しては、それほど厳しいサンクションは定められていない（J. Barbić, isto, str. 267）。その場合に、契約は無効とはならず、契約の効力は協定当事者の意思によって、①協定と一致するように修正を求められるか、それが不可能であれば、②全部または協定に合致しない条項のみが取消される。このようにして、当事者の処分自由の原則とこの原則の制限から通常生じる結果との間の妥協が図られる（M. Vedriš, op. cit., str. 370-371）。但し、一一八条一項の文言を忠実に解釈して、協定に反する契約またはその一部の条項は当然無効となるという説もある（Boris Vizner: Komentar Zakona o obligacionim odnosima, Zagreb, 1978, str. 484-485）。

いずれにしても、この場合は、契約は協定の枠内でのみ効力を有し、協定に対して劣後することになる（Slobodan Per-

ović: Komentar Zakona o obligacionim odnosima, Kragujevac, 1980, str. 384)。

(7) なお、協定当事者たる職場は、独立した法人として、協定の執行とは関わりない契約を相互に結ぶことができる。共同事業当事者間にはさまざまな関係が形成されており、その全てが共同事業に基づくものである必要はない。それゆえ、共同事業のための「労働と資産の連合」の範囲外で契約を締結することは、当事者の完全な自治に委ねられている。取引の当事者が同じであっても、これはこれまで述べて来た協定による共同事業とは区別される。但し、協定当事者間で、加工または最終消費で利用するために商品の売買が行われる場合（連合労働法六三条）は、協定による共同事業の場合と似た法律関係が生じる。しかし、そこでは、この職場のために同一企業内の他の職場が第三者と取引することはない。第三者との取引に登場するのは、最終製品を生産して自己の名、自己の計算で法律関係に入る職場である。もちろん、この職場のために企業が取引に登場することは可能であるが、その場合も、この職場に自己の生産物を内部売買で販売した職場のために企業が登場することはない。そこでの当事者間の連帯・協力の度合いは、「労働と資産の連合」がなされる協定取引に比べると低い。そこには、共同所得も共同危険負担もない。危険は全て、最終製品を売る職場のみが負担する。ただ、価格の義務的調整および価格決定基準の共同協議により、危険は幾分か小さくなっている。しかし、それによって、この法律関係が協定関係とは異なる売買契約関係たる性質を失なうわけではない（J. Barbić op. cit., str. 266, 282-283)。

第二節　第三者取引に直接登場しない協定当事者の保証責任

前節で述べたように、共同事業の成果を市場で実現するために、特定の職場または企業が共同事業当事者のために第三者との取引に登場する。この職場ないし企業の取引行動の背後には常に共同事業協定の当事者たる職場が控えている。取引の相手方となる第三者にとっては、第三者と直接取引する職場ないし企業の債務に対しこれらの職場がいかなる責任を負うかが重大な関心事となる。取引を行う職場・企業の資産額が取引額に比べて著しく小さいことが少なくなく、

第三者が取引上の損害を被っても、直接の取引相手からは十分な補償を受けられない可能性が高いからである。第三者はこのような取引上の危険を避けるために、第三者取引に登場しない共同事業当事者が、何らかの形で第三者取引の当事者の責任を担保することを求める。もちろん、このような担保がなされなくても第三者取引は有効に行われ得るが、第三者はそのような取引は避けようとする。そこで、協定当事者としても、取引の信用性を高め取引の相手を確保するために、直接の取引担当者が第三者に負った債務につき一定の責任を負うことが必要になる。協定の各当事者が、そのような場合にいかなる種類および範囲の責任を負うかということは、共同事業協定によって定められる。そこで、ここでも協定と契約が交錯することになる。

（一）責任財産

（ア）資産の種類

第三者取引の直接当事者にせよ、他の職場・企業にせよ、責任を負うためにはその引き当て財産を持っていなければならない。職場や企業が管理する資産は物（動産、不動産）、金銭（貨幣、手形、小切手、その他の有価証券）、財産権（特許権、請求権など）であり、連合労働から生じる生産物および所得もこれに含まれる（連合労働法二六五条、二二七条）。これらの資産は、いくつかの種類に区分される。

① 固定資産

固定資産とは、一年以上の長期に渡って、新たな生産物に自己の価値を徐々に移転していく資産を指し、減価償却の対象となる（同法二二八条一項、二項）。具体的には、機械・輸送手段などの設備、工場・事務所などの建物、果樹園・

葡萄園・畑などの農地、自家消費用以外の家畜、工業所有権・用役権などの権利、設立投資資金などの金銭がこれに含まれる。

② 流動資産

流動資産とは、一度の使用により、自己の価値を全て新たな生産物に移転する資産を指す。固定資産同様、有体物のみならず金銭および権利も流動資産となる(同法二二八条三項)。具体的には、原材料、未完成品、完成品、これらの物の取得のための金銭およびこれらの物についての第三者に対する請求権などが含まれる。(1)

③ 準備資産

職場の業務を安定化し、職場を構成する労働者を物質的・社会的に保障するために形成される金銭資産が準備資産である。この資金は次の用途でこれを用いることができる。業務上の赤字の補塡。職場内で一定の仕事が不要になった場合、職場の業績が著しく悪化した場合および職場に対し会社更生手続が取られた場合の労働者の再教育および再就職。自然災害から生じた損害の塡補。職場が保証した債務の弁済。事務労働を行う労働者の賃金・共同消費のために職場が支払う金銭の不足分の塡補。固定資産が使用不能になり、または無償で譲渡され、または安い値段で売却された場合の、まだ減価償却されていない価値の補償。職場の資産に生じた損害のうち保険で塡補されない部分の塡補。

職場の通常の債務の支払い、賃金の一時前払および会社更生に関して、準備資産を一時的に流用することはできるが、流用分は準備資産に返還しなくてはならない。(2)

④ 共同消費(福利厚生)資産

職場の業務外の必要を満たすため、および、労働者の共同利益を満たすために、職場の純所得から積み立てられる資産が共同消費資産である。例えば、労働者の住居の建設や建設資金の融資、企業内での給食、従業員用の宿泊施設やス

ポーツ施設の建設、奨学金などの教育・文化助成に用いられる。共同消費資産の額は、原則として職場が自由にこれを定めることができる。労働者は他の職場の労働者とともに、共通の共同消費資産を作ることもできる。

以上の資産に対し職場が処分権を行使し得る範囲は、資産の種類によって異なる。例えば、完成品すなわち商品については、その性質上、職場は原則としてこれを自由に処分する権利を有するが、固定資産の場合は処分権の行使が制限されることが多い。[3] 共同消費資産についても固定資産と同様の制限があり、[4] 準備資産に至っては原則として処分はできない。[5]

（イ） 責任財産となる資産

職場が処分し得る資産であっても、その全てが責任財産となるわけではない。法律により執行が禁止されている資産は責任財産から除外される。執行手続法によれば、取引禁止物、鉱物資源、その他の自然資源は執行の対象とはなり得ない（一八八条）。その他、人民防衛・国家安全保障・社会自主防衛に必要な武器、およびその生産に必要な原材料・半製品（一九〇条）、経済活動・科学研究のために用いられる農地・森林・山地・事務所で活動を行うために必要なもの（一九一条一～三項）も執行の対象からは除外される。共同消費資産も、その資産を用いた業務や資産の購入・維持・使用に関する債務を除く債務については、執行対象とはならない（一八九条）。一ヶ月の生産活動に必要な原材料、債務者たる組織の活動に必要なその他の固定資産・流動資産も執行対象から除外される（二〇〇条）。但し、債務者に対し破産手続が開始された場合には、債務者の全資産が破産財団に入り、差押え禁止は無効になる。債務者の活動を続けるために保護を与える必要がなくなるからである。[6]

法人の責任財産は、その財産につき法人が直接の処分権を有しているもの、つまり、法人の直接の処分権の対象となっ

ているものである。それが、法律により始原的に認められたものか(職場、単一企業)、法律上直接処分権を有する者から与えられた権限に基づくか(職場を持つ企業や企業連合)は問わない。責任財産となるのは、自己の管理下にある資産だけではない。他人の管理下にある資産であっても、それに対する処分権を保持している場合には、いかなる法的根拠に基づいて資産がその他人の下にあるかを問わず、それは責任財産となる。他人に賃貸された資産、他人に寄託された資産、売買代金完済まで処分権留保により私人に信用販売された資産などがそれに該当する。これとは逆に、自己の管理下にある資産であっても、それに対する処分権を獲得していない場合は、責任財産とならない。売買代金完済まで所有権留保の条件で私人から購入した資産などがそれである。(7)

資産に対する処分権を他人に与えた場合は、その資産は責任財産から除外される。例えば、共同事業のために、他の職場に連合(出資)された資産は、出資法人の責任財産とはならない。連合された資産に対しては、出資法人は処分権を保持することができないからである。(8) 但し、出資を受けた法人に対する出資法人の請求権、例えば、資産運用に対する補償請求権、出資資産返還請求権などは、出資法人の債権者がこれを差押えることができる。(9)

(ウ)　振替口座の金銭

前述のように金銭も法人の責任財産となる。法人の金銭は、社会会計局の振替口座に預けられている。従って、法人の債権者はその口座にある金銭を差押えることができる。しかし、ここでひとつ留意すべき点がある。それは、企業内の職場が、自己の振替口座を通じてではなく、企業の振替口座を通じて総収入を実現することを決定した場合である(連合労働法一四六条二～四項)。その場合、職場はもはや自己の振替口座を持つことはできず、職場の全ての業務は企業の振替口座を通じて行われる。職場のこのような所得獲得方法は、一九八三年の連合労働法改正によって初めて可能となっ

たものだが、その場合には、企業に処分権が賦与された連合資産（出資資産）以外の職場の固有資金も企業の振替口座に入り、その金銭も企業の責任財産となる。企業自身の債務に対する執行も、この振替口座に対して行うことができる。[10]

（1）ある資産がどちらに属するかはっきりしない場合には、一年以上使用される物は固定資産で一年未満なら流動資産とするとか、一定額以下の価値しかない物は流動資産とするというように、使用期間の長さや価格で区分される。この区分が職場・企業の裁量に委ねられる品目もある。

（2）法律により、職場がその純所得から準備資産として積み立てるべき最低額が定められている。その額は、職場がなす業務の性質および危険度に応じて変わる。但し、職場は任意に法定額を超える額を準備資産として積み立てることができる。

労働者は職場の準備資産を他の職場の準備資産と結合して、企業、企業連合に共同準備資産を形成することができる。共同準備資産の用途は、職場の準備資産の用途と同じである。

（3）特に個人や民事法人を相手方とする取引では制限が厳しい。例えば、生産手段たる固定資産を社会的所有から分離して個人または民事法人に無償で譲渡することはできない（連合労働法二四七条）。個人・民事法人に対しては、明文の定めがある場合にこれを賃貸することができるだけである。農地の譲渡についても、社会法人間では、無償でまたは有償で（但し、投下資本額を上限とする）自由に農地を譲渡することができる（同法二四八条二項）のに対し、個人・民事法人に対しては、別の土地と交換する場合のみ農地の譲渡は可能である（例外的に三ヘクタールまでその売却が認められることがある）（Jovan Slavnić: Privredno Pravo, Beograd, 1982, str. 138）。

（4）例えば、従業員用の宿泊施設は個人・民事法人に譲渡することはできず、法定の場合に有償または無償で一時的に貸与できるだけである（J. Slavnić, isto, str. 139）。

（5）Jakša Barbić: Organizacija udruženog rada u pravnom prometu, II. izd., Zagreb, 1984, str. 314.

（7）なお、社会法人間では、連邦法で別段の定めがない限り、信用販売の場合も処分権の留保はできない（債務関係法五四〇

条四項)。

(8) 他方、共同事業のために他の法人から出資された資産は、出資を受けた法人の責任財産となる。この法人が、出資資産に対する処分権を獲得するからである。

(9) J. Barbić, op. cit., str. 311-312.

(10) J. Barbić, isto, str. 309. 職場が企業の振替口座を通じて総収入を獲得し資産を処分する場合も、職場はこれによって自ら契約を締結することは妨げられない。職場の口座がすでに存在しないため、単に支払が、職場の口座を通じてではなく企業の口座を通じて行われるというに過ぎない。いかなる方法で支払がなされるかということと、法律関係を結ぶこととは別である。企業口座の利用を可能にする連合労働法改正がなされる前には、企業は、自己の名で但し職場の計算で契約を締結することができた。現在でもそれは可能であるが、かかる契約に基づく支払は企業の口座を通じて行われる。かかる企業口座においては、そこに職場が有する内部口座に日々の変化は全て表示され、職場の総収入を確定・分配し資産を処分するという労働者の権利は保障されている (J. Barbić. isto, str. 259-260)。

(二) 保証責任の態様

(ア) 保証責任の類型

他者の債務に対する保証責任に言及している連合労働法の条項によれば、その責任は二つの基準によりいくつかの類型に区別される。責任はその種類に応じて連帯責任と補充責任に区分され、その範囲に応じて無限責任と有限責任とに区分される。そこで、①無限連帯責任、②無限補充責任、③有限連帯責任、④有限補充責任の四つの組み合わせが生じる。さらに、特殊な有限責任類型として、連合労働法が単に有限責任と呼んでいる⑤出資限度責任がある。

しかし、連合労働法は債務に対する責任の種類および範囲についての体系的な区分をどこでも行っていない。単に有

限責任・無限責任および連帯責任・補充責任の区別を示しているだけである。自己の債務または他者の債務について法人がいかに責任を負うかについて定めている条項もあるが、それは例外的である。もちろん、責任規制についても自治の原則が当てはまるから、それでもおかしくはないのだが、立法技術的な面からは、連合労働法に散らばる関連条項から責任についての一般原則を引き出すのではなく、責任の個別的な種類と範囲につき一箇所で体系的に明確な定めを置く方が望ましいと主張されている。なぜなら、連合労働法の一般的な定めだけでは、実際に責任を問う際に生じる数多くの実務的な問題に対処することはできないからである。そこで、連合労働の特殊性に抵触しない範囲で、債務法の原則を適用する必要が生じる。債務関係法には、法人の責任の種類を定めた明文の条項はないが、その条項のうちのいくつか、特に連帯債務（債務関係法四一四～四二四条）および保証に関する条項（同法九九七～一〇一九条）は、連合労働法の定める連帯責任・補充責任を実際に問う際に適用することが可能である。これらの条項は特定債務に対する責任に適用される条項であるが、他の法人の債務に対する一般的責任（不特定債務に対する責任）にも、事柄の性質上許される限り、類推適用されるべきであるとされる。なぜなら、ユーゴスラビア法にあっては、実際のところ、これらの条項が、協定に基づく責任について適用できる唯一のものだからである。連合労働法に詳細な定めがないため、債務関係法の類推適用が実務における唯一の方法となる。(1)

連帯責任と補充責任は、支払の順序という点でしか区別されない。連帯責任の場合は、債権者は、主債務者、連帯責任者のいずれに対しても債務の履行を請求することができるが、(2) 補充責任の場合には、主債務者から満足を受けられなかったときに限り、補充責任者の債務の履行を請求することができる。しかし、一旦、責任が発生してしまえば（補充責任者への請求に必要な条件が満たされれば）、両責任には違いはなく、責任を負う法人の法的地位も同じである。両責任間には、請求順序以上の大きな違いは設けられていないのである。ところが、有限責任と無限責任の区別は責任の範

囲にあり、第三者にとっては保証責任が有限か無限かという点は、きわめて重要な意味を持っている。そこで、ここでは主に、無限責任と有限責任の違いに着目して論じることにしよう。

（イ）企業債務に対する職場の保証責任

（a）無限責任

企業が取引を行う場合、それは常に内部の各職場の計算で行われる。その取引によって利益を得るのは企業ではなく各職場なのだから、取引から生じる損失についてもこれを各職場が負担するのが筋であろう。職場は、第三者に対する自己の取引能力を強化するために企業に連合し、取引権限を企業に賦与するのである。[4] 企業内で実現される共同利益、資産に関する権利状況を考慮すれば、企業の債務に職場が責任を負うことは必要である。それによって、取引における企業の地位は強化される。これは、企業の法的地位にとってもっとも重要な要素のひとつであるといってよい。しかし、旧法が、協定で特に定めのない限り企業の債務に対して職場は無限連帯責任を負うと規定していた[5]のと異なり、現行の連合労働法は、職場が企業の債務に責任を負うか否かを当事者の自治に委ね（同法二五四条一項）、協定で責任の形態に関する条項を置かなかった場合に適用される補足的な解決法を定めていない。[6] かかる条文が存在しないため、責任の形態を協定で定めることが非常に重要になる。

企業協定は、企業に連合する全職場が企業の債務に対してどんな責任を負うのかについての条項を含んでいなければならない。連合労働法三七二条一項はかかる条項が連合協定の構成部分であると定めており、協定に定めがない場合の補足的解決は定められていないから、責任は協定で規定されていなければならない。[7] それは裁判所の立場でもある。裁判所の見解によれば、責任に関する条項を含んでいない企業協定はその限度で欠缺があるとみなされ、裁判所はかかる

企業の設立登記を受理してはならず、登記申請を差し戻して、この点について協定を補足させなければならない。一定期間内に補足がなされない場合は、裁判所は登記の申請を受理してはならない(8)。連合協定によって定められた責任の種類と範囲は、企業の名称に附記されなければならない（同法四二〇条）。それにより、企業の法的状況が法的取引を行う第三者に明らかになる。企業内の職場全てに同じ種類・範囲の責任を定める必要はなく、企業債務に対する各職場の責任が異なっていても構わない。但し、それを協定で定めて登記しなければならない(9)。

職場の責任を有限とすると、それが十分な効果を持たない場合や、実際には無用のものとなる場合もあり得る。かかる場合、職場の責任の効果は、企業債務に対する責任が全くない場合と多かれ少なかれ同じになる。職場が第三者との取引で企業を利用するのに、それに応じた責任をもって企業を背後から十分に支えないということは、法的取引における安全の原則に反する。この危険は、企業に連合された資産が責任限度となっている場合（出資限度責任）に特に大きい。出資限度責任は、企業の債務に対する職場の責任の最低限度に過ぎず、法的安全の要求を満足させるものではない。

そこで、責任の種類が定められたときは、責任の範囲を制限する旨の特別な合意のない限り無限責任となると解釈されるべきであると考えられている。従って、連合協定その他の協定により、責任の範囲について言及せずに、ある社会法人が他の社会法人の債務に連帯してまたは補充的に責任を負うことを定めたときは、それは無限責任とみなされるべきこととなる。責任の範囲についての定めが協定に置かれていなくても、制限する旨の定めがない限り全ての責任を無限責任とみなすという立場を取れば、裁判所の仕事を容易にし、協定の必要的記載事項の欠缺を理由とする不必要な申請差戻しもなくせる。その場合、裁判所は、協定に定められた種類での無限責任を登記することができる。かかる登記は有効であり、第三者に対して通常の登記と同じ効力を有する(10)。経済活動に関して法人間で締結される契約から生じた債務に対する保証は、特約なき限り連帯保証となり、連帯保証人は主債務者と同様、無限に責任を負うという債務関係法

一〇〇四条四項の類推適用によっても、このような解釈は正当化できるとされる。

企業協定により引き受けられ登記された職場の保証責任は、企業の全ての債務をカバーする（但し、企業の活動範囲外の業務により生じた債務は責任の範囲外となる）。つまり、内部の職場は、誰の計算で企業が義務を負ったかにかかわらず、企業の全ての債務について責任を負うことになる。[11] 一定の職場の計算で義務が生じたことが、具体的法律行為により明らかな場合でも、それは変わらない。どの職場の計算で企業が債務を負ったかを第三者が知っている場合でも、各職場は登記された通りの責任を第三者に対して負わなければならない。特定の職場の計算で債務が負担・弁済されたという事情は、後に行われる職場間の求償の際に考慮されるだけである。[12] 従って、企業内の一部の職場だけが行う共同事業のために企業が第三者との間で締結した契約上の債務に対して、その共同事業に参加していない職場も保証責任を負うことになる。

先に述べたごとく、協定上の保証責任には、債務関係法の条項が類推適用されるわけだが、契約をめぐる法律関係と協定をめぐる法律関係は別個独立のものと考えられているので、債務法上の連帯債務・保証債務と協定上の連帯責任・補充責任とには当然相違点も存在する。例えば、特定債務を保証する連帯保証と異なり、協定による連帯責任は債務者たる法人の不特定債務[13]を保証し、また、裁判所に登記される（組織協定以外の協定によって引き受けられた責任を除く）。従って、責任関係は、債権者・連帯責任者間の法律行為によってではなく、連帯責任者の一般的保証責任の対象となる主債務が債権者・主債務者間に生じたということによって発生する。主債務者と連帯責任者との間には継続的な関係が存在し、そこから連帯責任者の保証責任が生じる。[14] それゆえ、債務関係法の関連条項は、かかる連帯責任の性質が許す範囲でのみ適用されるべきであるとされる。[15] 補充責任についても同様である。[16][17][18]

（b）有限責任

連合労働法の定める「有限責任」には二種類ある。共に、他者の債務に対する保証責任であるが、ひとつは責任の範囲に、もうひとつは責任の種類に関するものである。前者には連帯責任と補充責任があり、処分権の及ぶ全資産をもって責任を負うが、それは債務者の債務の一部しか保証しない。後者は、企業債務に対する職場の有限責任の特殊例であり、職場は処分権の及ぶ全資産をもって責任を負うのではなく、企業に連合（出資）した資産の範囲内でのみ企業の債務を保証する。それゆえ、ここではこの責任を「出資限度責任」と呼ぶ。[19]

（b－a）有限の連帯責任・補充責任

有限の連帯責任・補充責任は企業協定その他の協定に基づいて発生するが、企業協定等の連合協定に基づく場合には登記される。有限であっても、これは連帯責任・補充責任たる性質を失わないが、協定が定め、登記された限りでその範囲が縮減される。その制限を第三者に主張するためには、明快・正確に登記がなされていなければならない。登記の日より第三者に対する登記の効力が発生する（連合労働法四五一条二項）。有限責任の登記がなされていなくとも、登記簿の記載が真実と異なることを債権者が知っていたといった特段の事情があれば、有限責任の効力を第三者（債権者）に主張できる（債務関係法二二条二項、連合労働法四五一条三項）。

主債務者のひとつの債務について、定められた制限額の支払をすることにより、連帯責任者または補充責任者の保証責任は消滅する。しかし、それはその債務についてだけであって、たとえ同一債務者に対するものであっても、別に債務が存在するならば、ある債務に対して責任を果たしたことを理由に、別の債務に対する責任を免れることはできない。責任の制限は各個の債務ごとに対物的になされており、債権者ごとに対人的になされているわけではないからである。

主債務者の債務総額に対する一部絶対額を責任限度とするよりも、個別債務ごとに限度を設定する方が第三者の保護により役立つ。債務総額に対する限度を設定した場合には、債権者は、限度額のうちどれだけが残っているのか、自分の取引にどれだけの安全性があるのかといったことを知ることができない。登記簿上の記載からは、それらの情報を得ることはできないからである。登記簿から知ることができるのは一般的に設定された制限だけであり、個々のケースでそれがどうなっているかはわからない。債務総額に対する限度を設定する方法では、登記に基づき保証責任を負う職場の責任負担額がどれだけ残っているのかを確実に計算することはできないので、第三者は常に一定の危険を覚悟して取引に入ることになる。そうなると、責任制限に関する登記は第三者の危険を少なくはするが、除去しないことになろう。そこで、経済裁判関係各最高裁判所の代表大会において、責任限度額は、個別債務ごとに設定されるとの決定がなされている。[20][21]

職場の保証責任の制限は、職場が企業の振替口座を通じて業務を行う場合には無用のものとなる。債権者は、職場の責任制限とは無関係に、企業に対する請求権を企業口座の資産から満足させることができる。職場の責任制限は、責任の追及が職場に対してなされたときにのみ意味があるからである。企業は債務者として無制限に責任を負うのだから、債権者は有限責任しか負わない職場に訴訟を提訴してそこから生じる危険にわざわざ身をさらす必要はない。[22]

(b—b)　出資限度責任

有限責任には、内部組織が広級組織に連合した資産の範囲でのみ責任を負うという責任制限も含まれる（連合労働法四二〇条二項）[23]。この有限責任は、協定に明文の定めが置かれ、それが登記された場合にのみ成立する。[24]この責任の限度は、連帯責任・補充責任の有限責任について前述の経済裁判関係各最高裁判所が取った見解とは逆に、広級組織の全債

務（債務総額）に対して設定される。従って、登記簿上の記載から、どれだけの資産が限度内の資産であるかが明らかでなければならない。そこで、連合協定でその資産の額を定めることが必要となる。

つまり、共同の業務・利益を実現するために職場が企業に金銭その他の資産をどれだけ連合（出資）するかを連合協定で確定する必要がある。しかし、たとえ出資額が確定され、それが登記簿に記載されていても、特定の時点において、どれだけの額が責任財産として「消費」され、どれだけの額が出資された本来の目的[25]のために使用されたか、そしてどれだけの額が責任財産として残っているかを知ることはできない。使用された資産を補充しなければならないという規定はないのである[26]。第三者にとってはこの出資限度責任はきわめて不十分な保証責任である[27]。特に、登記簿に記載された出資額が小さければ小さいほど第三者の安全性も小さい。実際には、裁判所は、出資額さえ記載せずに単に出資限度責任である旨の登記申請でもこれを受理することもあり、法的安全性は保障されていない[28]。

出資限度責任においては、被告適格に関して特別な問題が生じる。連合労働法の文言に従えば、責任を負うのは職場であり、職場が被告適格を有することになる。ところで、財産的責任に関する訴訟の被告となるのは責任財産に対して処分権を有する者である。そこで、もし出資資産に対する処分権が企業に賦与されているならば企業のみが被告となり、それに対する処分権を依然として職場が持っているならば職場のみが被告となる。誰が被告となるかがはっきりしていなければ、第三者は責任追及において非常に不利な立場に置かれる。そこで、処分権の帰属に関する裁判所の決定に基づいて、この場合は企業が被告適格を有すると解されている[29]。

企業が出資資産のみをもって責任を負い、それ以外に職場の責任が伴わない出資限度責任のような取引形態は、企業はもっぱら自らに連合した職場のために取引活動を行うのであり、企業の行為イコール職場の行為であるという、ユーゴスラビア企業法体系から逸脱するものである。そのような取引により、取引の法的安定性は著しく阻害される。そこ

で、連合労働法を改正して出資限度責任を連合労働法から削除し、法的安定を確保する必要があるとの提言がなされている。[30]

職場が企業口座を通じて取引業務を行っている場合には、有限の連帯責任・補充責任の場合と同様、出資限度責任の定めを置いても無意味である。債権者は企業の口座から請求の満足を受けることができるからである。ここで、債権者は職場に対し訴えを提起する必要はない。この場合も、出資限度責任の定めを置き、これを登記することはできるが、それは意味のない行為である。[31]

（ウ）　職場の債務に対する他の職場の保証責任

（a）　同一企業内の職場間

職場の債務については、企業協定の定めに従って、同一企業内の他の職場も保証責任を負う（連合労働法二五五条）。いわゆる水平責任と呼ばれる職場間の相互責任である。同法三七二条によれば、企業協定の中には取引に関する職場相互の責任に関する条項が含まれる。しかし、同法の他の条項と考え併せてみれば、職場間の相互責任が必ず協定中に置かれていなければならないわけではない。[32]従って、それに関する条項が協定中に置かれていないことを理由に職場の登記を拒否することはできないだろう。この点では、企業の債務に対する職場の保証責任の場合とは区別する必要がある。従って、職場間の相互責任は義務的なものではなく、職場は、企業協定に定めがあり、それが登記されている場合に限り、企業内の他の職場の債務につき責任を負う。ひとつの職場の債務につき、複数の職場がそれぞれ異なった責任を負う旨を定めることもでき、特定の職場が責任を負わない旨の定めを置くこともできる。[33]企業内の複数の職場が共同事業を行い、ひとつの職場が共同事業の他の当事者のために第三者との取引に登場する場合に、そのようにして他の職場が

保証責任を負う可能性が生じる。

但し、職場の相互責任に関する企業協定の定めがいかなるものであれ、各職場が企業の振替口座を通じて総収入を獲得することを決定しており、各職場がそれぞれの支払のために、企業の振替口座内の内部口座の資産額を超える部分も使用できると定められている場合には、実際には職場が他の職場の責務につき必ず責任を負うことになる。職場の内部口座の資産額を超える債務の支払は企業口座からは行われない旨の定めが置かれている場合には、右のような事態は生じない。[34]

（b） 同一企業に属さない職場間

同一企業に属さない職場間で共同事業が行われる場合には、共同事業の当事者のうちの特定の職場のみが第三者との取引関係に入る。その職場だけが、共同事業協定に従い、第三者と契約を締結し、自己の名で債務を負担する。その債務は、自己のみならず他の協定当事者の計算においても負担されているのだが、法形式的には取引に直接登場する職場の債務だけが問題となる。この職場は自己の処分し得る全資産をもって、その債務につき第三者に対し責任を負う。しかし、この職場は共同事業から生じる収入の一部についてしか処分権を獲得できないため、収入の多くを共同事業から得ている職場[35]の場合には、第三者との取引額と責任財産額との間に大きな差が生じ、第三者に不測の損害を与える危険性がある。

というのは、次のような事情による。共同事業のために右の職場（取引職場）と第三者が行う契約取引は取引職場の仮勘定を通じてなされるが、仮勘定の資産は取引職場の処分権の対象とならず、執行の対象から除外される。共同事業による収入のうちで責任財産となるのは、法律の定めにより仮分配され、一定期間内に本分配された資産で、取引職場

の振替口座に移転されたものだけである。従って、取引職場の取扱高を見ただけでは、第三者に対する債務につきどれだけの責任財産を有するかについて正確な姿を知ることはできず、これと取引を行う第三者の立場が脅かされる。自己に対する債務を弁済できないかもしれない相手との取引を第三者が避けることにより、取引職場のみならず、共同事業に参加している他の職場も不利な影響を受ける恐れがある。[36] そこで、第三者に対する債務について他の職場も何らかの保証責任を負うことが必要になってくる。

(c) 職場の保証責任の範囲

連合労働法六八条二項七号によれば、共同生産協定には、第三者との取引について各職場がいかなる責任を負うかについての定めが置かれることになっている。販売生産共同事業に関する同法七二条にはそのような定めはないが、第三者との関係については、これを共同生産共同事業と区別する理由はないから、これについても同様の定めが置かれるべきだと解されている。[37] しかし、そのような条項が協定中に置かれた場合に、企業債務に対する責任と同様に、特別な定めがない限り、取引職場の債務に対する他の職場の責任範囲は無限であると解釈されるべきだと考えられているか否かははっきりしない。但し、旧法が、特約なき限り原則として職場は他の職場の債務につき責任を負わないという推定を行っていた[38]のと異なり、現行の連合労働法はそのような推定を認めていない。その点で、現行法は、商品取引の必要性および債権者の安全をより強く考慮していると評価されている。[39] 連合労働法には、有限の連帯責任・補充責任についての明文の定めはひとつもないのだから、職場間の保証責任を含め、法人間の保証責任は特約なき限り原則として無限責任であると断言する立場もある。[40] 第三者と取引する主体が企業であろうと職場であろうと、共同事業のための取引であることに何の違いもないのだから、ひとつの職場が第三者と取引する場合も、他の職場の保証責任は特約なき限り無限

責任と解されるべきだ、との立場の方が論理も整合し、第三者の立場を強化しようという基本的な流れにも一致しよう。このことは、職場間で共同事業協定が締結される場合であろうと、同一企業内の職場が共同事業協定に代えて企業協定によって共同事業を規制する場合であろうと変わらない。

しかし、そのような解釈を取ったとしても、職場の保証責任を有限とする協定を締結することは妨げられず、企業が直接の取引当事者となる場合以上に、責任の裏付けを欠く契約取引が行われる法的可能性が生じているのである。

（1） Jakša Barbić: Organizacija udruženog rada u pravnom prometu, II. izd., Zagreb, 1984, str. 360-361.

（2） Milić S. Simić: Pravna priroda solidarne odgovornosti osnovnih organizacija udruženog rada utvrđene samoupravnim sporazumom o udruživanju, »Samoupravno pravo«, 1／1980, str. 34. その意味では、連帯責任は補充責任に比べ取引の安全により貢献する。債権者は連帯責任者の全員に対し同時に債務全額の履行を請求することもできる。連帯責任者たる各職場間の内部関係を考慮する必要はない（M. S. Simić, isto, str. 35）。

（3） J. Barbić, isto, str. 365. 連合労働法が補充責任の概念に言及しているのは二六四条だけであり、これだけでは補充責任を実際に規制することはできない。そこで、保証に関する債務関係法の規定を類推適用することが必要となる。請求の相手方の選択に関する債権者の権利を除き、連帯責任について述べることが全て補充責任にも当てはまる。

連帯責任の場合と異なり、補充責任の場合は、連合労働法二六四条二項により債務関係法一〇〇四条三項（連帯保証）の適用が排除されており、主債務者に対する履行請求を行って、それが満足されなかった場合に限り、債権者は補充責任者に履行の請求をすることができる。その意味で、補充責任は二次的な責任である。

補充責任者が複数いる場合には、そのいずれかに同時にまたはその全員に履行の請求をすることができる（連合労働法二六四条三項）。

主債務者に対してすでに行った履行請求が満足されなかったことを証明せずに債権者が補充責任者に履行を請求して来たときは、補充責任者はその証明がなされていないことを抗弁として主張することができる。しかし、いかなる場合に履

行請求が満足されなかったとみなされるかという問題は残っている。

かつての裁判所の立場によれば、主債務者に対する訴えを提起して債務名義を得、それに基づき執行をかけたが満足を得られなかった、というときになってやっと債権者は補充責任者に履行請求できるとされていた（連合労働法の草案においても、この立場が取られていたが、法案審議の過程でそれは削除された。cf. Ivica Jankovec: Imovinska odgovornost organizacija udruženog rada, »Privreda i pravo«, 2／1977, str. 21）。ただ、主債務者の振替口座にある金銭に対して執行をかければ足りるのか、不動産を含む主債務者の全資産に執行をかけた後でなければ補充責任者にかかっていけないのかについては争いがあった。

しかし、一九七九年一月二五日に開催された第一一回連邦裁・共和国自治州最高裁・最高軍事法廷共同会議において、債権者の書面による催告後一定期間内に主債務者がその債務を履行しない場合には、債権者は補充責任者に履行を請求できるとの立場が採択され、それまでの判例の立場を大きく変更した。この裁判所共同会議の立場は、債務関係法一〇〇四条一項の類推適用にその根拠を置いている。

補充責任も一旦発生してしまえば連帯責任と同じ機能を果たし、実際には両者に大きな違いはない。右の裁判所共同会議以降、経済実務においては、主債務者に対する訴訟提起前にこれに催告をしないということはほとんどなく、主債務者に訴訟を起こすときには補充責任者に請求するための条件はすでに整っており、両者を同時に訴えることができる場合が多い。かかる立場が取られたことにより、資力のない主債務者を訴えるという無駄なことをする必要もなくなり、補充責任によっても法的取引の安全が強化される。

一定期間内に債務を履行すべきことを債権者が債務者に催告していなくても、債務者に一定の事情があれば、補充責任者に債務の履行を請求できる。主債務者の資産が債務の履行に不十分であることが明らかな場合、または主債務者に対して破産手続が開始された場合がそうである（債務関係法一〇〇四条一項）。明文の定めのあるこれらの場合の他に、主債務者に対して、催告なしに訴訟が提起された場合、裁判外で文書で相殺の意思表示がなされた場合、裁判上の相殺の意思表示がなされた場合、裁判手続を経ずにインヴォイス・手形・小切手に基づいて執行手続が開始された場合（執行手続法二一条）にも、主債務者に対する催告なしに補充責任者に履行を請求できる（J. Barbić, isto, str. 384-386, 389）。

（4）Vladimir Jovanović: Isključenje odgovornosti za obaveze radne organizacije i njen samostalni stečaj, »Privreda i

pravoκ, 9／1975, str. 21.

（5） 一九七三年の「連合労働組織設立・登記法」五五条二項によれば、企業協定に別段の定めがない限り、企業内の全職場は企業債務につき無限連帯責任を負うとされていた（Vladimir Jovanović: Odgovornost organizacija udružênog rada i njihovih delova prema trećim licima, »Samoupravno pravo«, 1／1974, str. 82)。従って、債権者はどの職場に対しても企業債務の履行を請求することができ、債権者の法的地位は非常に安定したものであった(Bogoje Marijanović: Imovinska odgovornost organizacija udružênog rada, »Pravni život«, 4／1975, str. 108)。現行の連合労働法の草案においても、企業債務に対する職場の無限保証責任が定められていた（B. Marijanović, isto, str. 112）が、それは現行法では削除された。

（6） 連合労働法も、組織構造の変更の場合などには、職場が企業債務に対し連帯責任を負うことを義務づけており、その場合は、職場が責任を負うか否か、責任の種類や範囲をどうするか、といった点について当事者は介入できない。しかし、共同事業に関連して企業が負う債務については、そのような法定の責任はない。

（7） I. Jankovec, op. cit., str. 15. 旧法下では、協定に定めのない場合は無限連帯責任となるという補足的定めが置かれていたので、責任に関する定めを協定に置くことは、職場の権利であって義務ではなかった（B. Marijanović, op. cit., str. 107)。

（8） J. Barbić, op. cit., str. 331-332. しかし、取引における企業の権限が、企業債務に対する各職場の保証責任の範囲と一致しているか否かを評価する権限は、裁判所にはない。責任内容を問わず、責任に関する規定が協定中に置かれていさえすれば、企業の設立登記は受理される。だから、取引において第三者が損害を被らないようにするか否かは、すべからく企業内の職場次第であるが、それでは、企業と法律関係を結ぶ者にとっては余りにも保護が不十分である（J. Barbić, isto, str. 334-335)。

（9） かかる場合は、この企業の名称にはr. o.—različita odgovornost（各種責任）という略号が附される。連合協定に従った責任が名称に表記されていない企業の設立登記も裁判所は受理してはならない（J. Barbić, isto, str. 333)。

（10） J. Barbić, isto, str. 334, 399.

（11） 保証責任によってカバーされるのは、主債務者が債権者に対して負っている債務元本額、債権者が請求に要した費用、

遅延利息、違約金、その他、主債務者の履行遅滞または過失により生じた全ての損害である（M. S. Simić, op. cit., str. 33）。

(12) J. Barbić, op. cit., str. 333-334

(13) M. S. Simić, op. cit., str. 32. なお連帯責任・補充責任を負う職場に履行の請求を行う場合には、主債務が金銭債務か物の引渡しか何らかの行為債務かを問わない。そのいずれの場合にも、債権者は保証責任者に対しても履行を請求することができる。しかし、その性質上、債務者のみが履行できる債務である場合（きわめて人的な債務、受忍、認可など）には、罰金の取立が唯一の執行方法である（執行手続法二二五条、二二六条）。従って、その場合には、保証責任者に主債務の履行を請求することもできない。但し、かかる債務の不履行によって主債務が損害賠償債務に転化した場合には、保証責任者にその債務の履行を請求することができる（J. Barbić, op. cit., str. 368-369, 391-392）。

(14) 従って、当事者が責任に関する協定の条項を変更するか、協定を解約するかしない限り、連帯責任者の保証責任は存続する。主債務者のいずれの債権者に対しても保証責任を免れることはできない（M. S. Simić, op. cit., str. 32）。

(15) J. Barbić, op. cit., str. 364.

(16) 連帯責任と補充責任に請求順序の違いしかないというためには、両責任の法的性質が同じでなければならない。しかし、連帯責任に連帯債務の規定を適用（準用ないし類推適用、以下同じ）し、補充責任に保証の規定を適用するとすれば、そうはならない。連帯責任に連帯債務の規定を適用すれば、連帯責任者は他の連帯債務者と共に自己の債務につき責任を負う連帯債務者となってしまう（M. S. Simić, op. cit., str. 30）。しかし、連帯責任者は他者の債務につき責任を負うのだから、かかる法規適用はできない。他方で、連帯責任に連帯保証の規定を適用すれば、債権者は、主債務者・連帯責任者のどちらか、または双方に同時に債務の履行を請求できる（債務関係法一〇〇四条）から、連合労働法二六四条一項の規定と同じ結果になる。連帯責任、補充責任の双方に保証の規定を適用すれば、①両責任とも他者の債務に対する責任であるという点で、これらに基づき発生する債務は、主債務との関係では、二次的なものであり、②一人の連帯責任者が債務を弁済した場合、協定当事者の内部関係に従って、他の全ての連帯責任者および補充責任者に等しく同時に求償することができる、という結果になる。かくして、両責任に保証の規定を適用すれば、両者の違いは、補充責任は主債務者に対し補充的性格を持つのに対し連帯責任はかかる性格を持たない、という点にしかなくなり、適切な結果が得られる（J. Barbić,

op. cit., str. 365)。そうなると、連帯責任は経済法上の保証（債務関係法にいう連帯保証）に対応し、補充責任は債務関係法にいう通常保証に対応することになる（I. Jankovec, op. cit., str. 21; Isto, Privredno pravo, Beograd, 1981, str. 94; Veljko Vučetić: Supsidijarna odgovornost organizacija udruženog rada——pojam, osobine i osnovi nastanka, »Privredno pravni priručnik«, 6／1975, str. 20)。

連帯責任に連帯債務の規定を適用し、補充責任に保証規定を適用したとすれば、債務を弁済した連帯責任者は、他人の債務ではなく自己の債務を履行したことになり、他の連帯責任者にしか求償できなくなる。そうすると、ひとつの企業の債務につき、ある職場は連帯責任を、別の職場は補充責任を負ったという場合（例えば、企業が内部の全職場の共同利益となる業務の遂行につき債務を負ったが、ある職場は連帯責任を、別の職場は補充責任を負うという場合）に、協定に特別の定めがない限り、主債務者（企業）に代わって弁済を行った連帯責任者たる職場は、補充責任者たる職場には求償できなくなる。しかし、かかる結果を受け入れることはできないだろう。もっと極端な場合もあり得る。例えば、補充責任しか負わない職場の計算で、但し自己の名で企業が債務を引き受けた場合、連帯責任を負う職場は企業債務を弁済したとしても、債務計算の主体となる職場に対して求償できないことになる。しかし、それは明らかに、主債務者の債務を弁済した連帯責任者・補充責任者は他の連帯責任者・補充責任者にそれぞれの負担分を求償できるとする連合労働法二六四条六項に反し、連合労働法の定める法人間関係の概念にも合致しない。それは、特に、所得獲得をめぐる関係の基本的前提に合致し得ない。以上に対して、両責任に保証規定を適用すれば、それらの困難は避けることができ、内部関係に従って、主債務に責任を負う職場と債務計算の主体となる職場との間で求償を行うことも可能となる（J. Barbić, op. cit., str. 365-366)。

事柄の性質上、他の職場・企業の債務のために連合労働法が定める連帯責任には適用されない保証規定もある。契約による保証債務の発生（九九七条）、書面行為性（九九八条）、保証能力（九九九条）、行為無能力者のための保証もできるとする規定（一〇〇〇条）、将来債務は発生が確実なものに限り保証できるとする規定（一〇〇一条二項）、将来債務の保証は債務発生前なら取消せるという規定（同条三項）、他人の保証債務の保証（二重保証）を認める規定（同条四項）、保証債務が主債務より重くなってはならないとする規定（一〇〇二条一項）、保証契約締結後の利息支払義務に関する規定（同条五項）、書面による催告の抗弁権（一〇〇四条一項）といったものがそれに当たる。また、協定保証は第三者との債務関

係における主債務者法人の地位を強化するためのもので、組織構造に基づく不特定の一般債務を対象とするものであるから、主債務者が期限の利益を失っても保証人は期限内ならばなおこれを主張できるとする規定（一〇〇六条一、主債務者の行った抗弁の放棄や請求の認諾は保証人に対して効力を有しないとする規定（一〇〇九条二項）も適用されない（但し、この条項は協定保証にも適用されるとする主張もある。cf. M. S. Simić, op. cit., str. 34）。主債務者の財産が限定承認相続された場合の保証人の地位に関する定め（一〇〇八条）も職場たる法人間の連帯責任には適用されないし、債権者が期限の到来した債務の履行請求を一定期間以上遅延している場合に保証人が免責されるとする規定（一〇〇一条）も、連帯責任が主債務者の一般債務につき責任を負うという性質を持っていることや、登記に従って第三者に対し効力を持つという点に合致せず、これを連帯責任に適用することはできないと解されている（J. Barbić, op. cit., str. 366-367; M. S. Simić, op. cit., str. 36）。

(17)　連帯責任、補充責任は他人の債務に対する保証責任であるから、主債務に対する附従性を有している。しかし、附従性が緩和される場合もある。例えば、債務関係法一〇〇七条の類推適用により、破産または強制和議により主債務の債務が縮減されても、連帯責任者・補充責任者の債務には影響はなく、連帯責任者・補充責任者は債務の全額につき責任を負わなければならない（二項）。破産・強制和議は、債権者の請求相手方選択権にも影響を与えない。但し、債権者は破産手続において自己の請求権を届出て、責任を負う組織にこれを通知しなければならない。これらの手続を怠ったために右の組織に損害が生じた場合には、債権者はこれについて賠償責任を負う（一項）。従って、主債務者が自己の債権者との間で行った強制和議が、企業協定により保証責任を負う職場の責任額に影響を与えるとする裁判所の考えは、これを受け入れることはできないとされる。債務関係法一〇〇七条の他に、会社更生破産法一五八条一項も、強制和議が保証人の責任に法的効力を及ぼさないことを明文で定めている。従って、債権者が強制和議によって、債務の一部免除や支払猶予を行う場合には、保証責任を負う職場は縮減された債務についてではなく元の債務全額について責任を負う。まさに、強制和議のような場合のために保証責任の存在意義があるとされる（J. Barbić, isto, str. 368, 390-391）。

(18)　連帯責任を負う職場は、主債務者たる企業の主張し得る抗弁のうち、純粋に一身専属的なものを除く全ての抗弁を債権者に対して主張することができる（債務関係法一〇〇九条一項）。債務の不存在、履行期の未到来、債務発生原因たる法律行為の無効、債務の消滅、消滅時効、不完全履行、同時履行の抗弁、相殺の抗弁といった抗弁がそれである。

連帯責任者は自己の固有の抗弁も主張することができる。債務発生時の登記によれば連帯責任を負わない、有限の連帯

責任のみを負う、または一切の責任を負わない、といった抗弁や、債務発生時の登記簿の記載が真実に合致していなかったことを債権者は知っていたか、知るべきであったという抗弁（その場合は、連合労働法四五一条三項により、悪意の第三者は連帯責任者の債務の履行を請求できない）がそれである。固有の消滅時効や相殺の抗弁も主張できる。債権者が担保権を放棄したか過失により失ったため、連帯責任者がこれに代位できなくなった場合にも、担保価値の限度で債務の履行を拒める（債務関係法一〇〇二条一項）。補充責任の場合は、これらの抗弁に加え、催告の抗弁権も主張できる。保証責任の保証対象は主債務者ではなく主債務であるから、主債務者の行為（抗弁権の放棄など）とは無関係に保証責任者は抗弁を主張できる（M. S. Simić, op. cit., str. 33-34; J. Barbić, op. cit., str. 369-370, 397）。

（19）有限責任との関係で、企業債務に職場が一切の責任を負わないというところまで、職場の保証責任の範囲を限定できるかということが問題となり得る。旧法下では、右のような定めを協定中に置いた場合、それは有効で職場は完全に免責されるのか、それとも責任に関する定めが置かれていないとみなして、全職場が無限連帯責任を負うとの法律上の推定が働くのか、ということが議論になった。①法律の文言によれば、協定で定められるのは、職場の責任があるかないかではなく、どのような責任を職場は負うのかという点であること、②職場が保証責任を免れるとなれば、第三者の損失で自主管理権を濫用することにつながること、③企業債務に対して職場が負う責任を超えて、企業に権利義務の主体となり得る権限を与えるのは、取引上の信義誠実の原則に反すること、という三つの理由から、職場の責任を全く排除することはできないとする考えが多数説であった（B. Marijanović, op. cit., str. 110-111; V. Jovanović, op. cit., Isključenje.., str. 21）第二、第三の理由を敷衍すれば、明文の規定があるにもかかわらず、有限責任の存在自体が問題だというところに帰着するのだろうが、その点を措くとすれば、この多数説の論理は現行法にもそのまま当てはまる。従って、現行法の解釈としても、職場の完全無責任は認められないであろう。それは、第三者保護、取引の安定という要請にも合致する。

（20）一九七七年二月一五～一六日に開催された経済裁判関係各最高裁判所の代表大会で採択された立場によれば、連合労働法二六四条にいう有限責任とは、主債務者の各債務につき、一定額または一定割合に制限された責任をいう。これによれば、主債務者の全債務（債務総額）についてその一定額だけに制限された責任を登記することはできない。同じく、責任の負担期間を、例えば、一年間の債務に対する責任だけを負う、というように制限することもできない（なお、Loen Geršković: Društveni dogovori i Samoupravni sporazumi, »Samouravni sporazumi i društveni dogovori«, Beograd, 1975,

str. 8; Andrej Frimerman: Samoupravni sporazum o udruživanju — subjekti, predmet, funkcija, pravna priroda, »Samoupravni sporazumi i društveni dogovori«, Beograd, 1975, str. 176 参照)。一九七八年一一月一三～一四日に開催された同大会では、各債務の一定割合または一定部分に責任を制限するとともに、各債務に対して一定額を超えない限りで責任を負う、というような組み合わせをすることも可能になった。保証責任者の資産の一部だけを主債務者の全債務の責任財産にするということもできない。債務総額に対する限度を設けることになるからである。一定種類の業務から生じる特定の債務の総額に対する限度を設けるのも認められない。制限を設けるならば、特定の債務に対してではなく、各債務に対して設けなければならない。特定債権者に対する債務の総額に対する限度を設けるのも同じ理由から認められない(J. Barbić, op. cit., str. 400)。

(21) かつては、これと逆に、主債務者の債務総額に対する一部絶対額を責任限度とするとの立場が多数説であった。個別債務ごとに限度を設定したのでは、責任の範囲が拡大されて無限責任を定めたのとさほど変わりなくなり、特に有限責任を定めた当事者の意思に合致しないというのがその理由だったようである(B. Marijanović, op. cit., str. 108-109)。その意味では、現在の解釈の方が、第三者の利益保護により留意していると言える。

(22) J. Barbić, op. cit., str. 399-401.

(23) 職場がこの出資限度責任を負う企業は、その商号に o. o. — ograničena odgovornost (有限責任) という標識が附記される。

(24) I. Jankovec, op. cit., Imovinska..., str. 17.

(25) 出資(連合)される資産は固有の目的を持ち、その目的に従って使用されるのであり、責任財産となることのみのために存在するわけではない。従って、出資資産が本来の目的のために使用されてしまい、責任財産としては十分の額が残っていないという危険は現実に存在する。企業の名で但し職場の計算でなされる取引の数・範囲が大きければ大きいほど、その危険も大きい(J. Barbić, isto, str. 404)。

(26) 出資資産を全て差押えられても、企業に対しては破産手続は行われないから、資産を持たずとも企業は依然として法的には存在し続ける。しかし、企業としての活動を行うためには、新たに出資を受ける必要がある。その資産を出資する義務を負うのは、その企業になおも連合している各職場である。だが、ここで問題が生じる。先に債権の一部しか満足を得

られなかった企業債権者は、残余債権を満足させるために、新たに形成された企業資産に対し強制執行をかけることができるだろうか。もし、これが可能ならば、出資限度責任を定めた意味はなくなり、職場は企業の全債務に対して責任を負うことになる。かかる問題は、職場が企業債務につき無限に責任を負うという立場を取れば、そもそも生じない（B. Marijanović, op. cit., str. 118）。

(27) I. Jankovec, op. cit., Imovinska.., str. 17.

(28) 職場が出資額を絶対額で正確に定めていれば、責任財産となる資産を確定するのも容易であり、第三者は登記によりそれを知ることができる。しかし、連合協定により、職場の収入の一定割合を出資すると定めている場合にはどうするか。その場合、出資される資産がどれだけになるかを予め定めるのは難しい。従って、責任財産として債権者が当てにできる資産がどれだけになるかを定めるのも難しくなる。債権者は登記からそれを知ることはできない。もし、毎年、収入から一定額が出資資産に組み込まれる、つまり出資資産が更新されるなら、収入の一定割合を限度額としても、債権者の立場は少しは良くなろう。しかし、いずれにしても、登記を見てもどれだけの責任を当てにできるかは常に不明である。出資資産に関する事項は職場の意思に全てが委ねられ、専ら当事者自治の原則により規制される。もちろん、他の保証責任の場合でも、どれだけの資産を責任財産として当てにできるかということは分からない。しかし、その場合は債務者の全資産が責任財産となるから、取引において通常負うべき危険の範囲を超えてはいない。資産の一部だけが責任財産となる場合とこれとを同視することはできない。従って、出資限度責任の限度額は、収入の一定割合でではなく絶対額で決定され、しかも常に一定額が維持されるように補充されるべきであるとされる（J. Barbić, op. cit., str. 401-402）。

(29) 広級組織への処分権賦与に関する連合労働法二四四条二項では、これは職場の権利とされている。この規定を厳格に適用すれば、職場は出資資産に対する処分権を必ずしも企業に与える必要はなく、これをなお維持することができる。それが経済関係において連合労働法が認める当事者自治の原則にも合致しよう。しかし、そうすると、出資限度責任の追及に際し非常なる困難が生じる可能性がある。ところが、一九八〇年一一月六～七日に開催された経済裁判関係各最高裁判所の代表大会では、職場は企業の処分権の対象となる出資資産の額を連合協定により確定しなければならないとされ、これが職場の義務に高められたのである。企業が出資資産に対して処分権を有するならば、企業のみが責任訴訟における被告となり得る。資産を出資した職場は被告とはなり得ない。連合労働法四二〇条四項は責任を負うのは職場であると定めて

いるが、職場は、出資資産に対する処分権を企業に与え、企業が出資資産をもって責任を負うことができるようにすることで、自らの責任を果たしたとみなすべきであるとされたのである。これにより、出資限度責任を何らかの形で企業自身の責任とみなすこともできる。企業は出資資産用の振替口座を持ち、企業に対する判決はその資産に対して執行される(J. Barbić, isto, str. 402-404)。

(30) J. Barbić, isto, str. 404-405.

(31) J. Barbić, isto, str. 405.

(32) I. Jankovec, op. cit., Imovinska..., str. 15. 職場の債務について、同一企業内の他の職場も保証責任を負う場合には、その旨を前者の商号中に表記すべしとする四二一条、職場に一定の事由が生じたら他の職場の連帯責任・補充責任による保証のない限り、解散手続を開始するという三四三条二項の規定などからも、職場の相互保証責任のない場合を立法者が予定していることが分かる。

(33) J. Barbić, op. cit., str. 321-322.

(34) J. Barbić, isto, str. 322-323.

(35) 例えば、販売生産強制共同事業法一五条によれば、卸売りや貿易に携わる職場は、その全収入の半分以上を共同事業に基づいて実現しなければならないとされている。但し、実際には、この種の共同事業はこれまでのところ、それほど普及していないので、この問題は真剣に論じられてこなかったという (J. Barbić, isto, str. 325)。

(36) J. Barbić, isto, str. 324-325.

(37) J. Barbić, isto, str. 326-327.

(38) 旧法たる一九七三年の「連合労働組織設立・登記法」五五条三項によれば、企業債務に対する職場の責任の場合とは逆に、企業内のひとつの職場の債務に対しては、他の職場は特約なき限り、保証責任を負わないとされていた (B. Marijanović, op. cit., str. 114; V. Jovanović, op. cit., str. 82)。

(39) I. Jankovec, op. cit., Imovinska..., str. 15.

(40) I. Jankovec, isto, str. 21; Isto, op. cit., Privredno pravo, str. 92.

（三）　第三者の保護

企業債務に対する各職場の責任が限定されていてもよいということによって、第三者の法的安定は非常に侵害されている。共同事業に関連して企業・職場と取引をする第三者にとって残された方法は、職場の保証責任に関する登記簿の記載（これは変更される可能性がある）を調査し、それに基づいて、第三者の利益が十分に保護されていると判断した場合には取引に入る決定をし、保護が不十分であると判断した場合には、契約による保証責任をその代わりとして求める、ということしかない。しかし、それは、迅速な取引を阻害する。

企業が自己の名で取引を行わないならば、もちろん、取引における第三者の利益が危うくなることはないだろう。第三者との取引において企業が職場の名と計算で登場するならば（それは連合協定によって取引参加の形態がいかに定められているかによる）、企業の責任財産がいかに少なくても取引の安全を阻害することはなかろう。また、企業債務に対する職場の無限連帯責任または無限補足責任が定められている場合にも、第三者は企業を構成する全職場の資産を当てにすることができるから、困難な事態は生じない。こういった責任を法令で一般的に定めていれば、本節で検討しなければならない問題の多くはなくなってしまうだろうし、そういう例外的措置は、取引の安全や第三者保護にとり有益なものとなるだろう。しかし、そういったやり方は、責任問題を含む組織法上の問題を自主的に規制するというユーゴスラビア法の原則に反すると考えられている。

連合労働法は、取引当事者の自治を幅広く認めているが、一定の取引方法に対する責任形態を強行法的に定めることも可能であった。そうなれば、取引方法にいくつかの選択肢があっても、法的安全を害することはなかっただろう。しかし、現実には最悪のやり方が選択された。つまり、職場がいかなる形態で取引に登場し、その取引で引き受けた債務

についていかなる形態で責任を負うかを、職場が自らの意思で選択することを連合労働法は認めたのである。

企業債務に対する職場の十分な責任が定められなければ、企業に対する第三者の債務が弁済されない危険性がどれだけ大きいかは、次のような事情を考えれば明らかである。①企業の処分権が及ぶのは連合（出資）資産のみであって、自己の債務に対する責任財産は連合資産だけである。しかし、連合資産は通常はさほど大きくなく、取引は、多くの場合、連合資産の価値を超えて行われる。②企業に対しては破産手続を行うことはできない（会社更生破産法七条一項）。それゆえ、第三者は職場の責任に頼るしか方法がない。(1)

企業債務に対する責任が不十分にしか定められていない状況から第三者を保護するために、いくつかの法的手段が学説で提唱されているが、それらは現行法では不可能なものか、債務者たる企業の性質上ほとんど無用のものであり、きわめて効率的な手段となり得るものでも、判例がまだそれを受け入れていない。

その種の法的手段としては、破産者の法律行為の否認（会社更生破産法一六一条以下）や債権者取消権（債務関係法二八〇～二八五条）が挙げられているが、いずれも第三者を保護する手段としては余り役に立たない。(2)

そこで、学説の一部は、法人格否認の法理による第三者保護を提案している。ヨーロッパ諸国の判例および法令の中には、法人格否認の法理を認めているものも少なくない。その背景には、親会社・子会社といった形式的には複数の法人が経済的には一体であるという評価がある。職場と企業の関係についても、その資産処分をめぐる関係や取引における地位、また、いずれにしても所得は職場の所得として獲得されるという事実を考えれば、同様のことが言える。取引において職場は企業の法人格を利用しているが、経済的利益は全て職場自身が享受している。それに応じて、取引に際して生じる義務を職場が負担することは論理的であろう。

職場が無限（連帯または補充）責任を負えば問題はないが、有限責任しか負わない場合は、企業が処分し得る資産が

十分でない限り、第三者の権利と利益は脅かされる可能性があり、他方で、職場の利益は、企業が別の法人格を有しているという事実と職場が自ら有限責任を定めたということのみをもって、完全に保護される。そこで、職場が企業という別の法人格を利用すること、および、職場から分離された義務を問題とすることが権利の濫用とならないかという重要な疑問が生じる。なぜなら、義務は職場の計算による取引によって生じたのであり、企業を通じた取引によりおそらく職場は大きな利益を得たからである。有限責任を登記しているからといって、この疑問から逃れることはできない。諸外国の裁判所は、登記よりも主体の経済的一体性を重視している。かかる経済的一体性は、企業の名で、但しひとつまたは複数の職場の計算でなされた法律行為において存在するということができる。企業が自己の名で、但し全職場の計算で締結する法律行為においても、企業と全職場の経済的一体性が存するといえる。

具体的ケースにおいて保護に値する第三者の利益を保護し、公正さを保つ必要がある場合に、諸外国の裁判所が、形式的な障害よりも真の状態や必要性を重視していることには、喝采を送るべきであるとの評価が与えられている。その見解によれば、事案の状況により第三者の正当な利益を保護する必要がある場合に、必要な範囲でユーゴスラビアの裁判所が第一歩を踏み出すとすれば、それは望ましいことだとされる。取引における企業の登場からあらゆる利益を引き出す職場が不十分な責任しか負わないという状況は、法人格否認の法理の典型的な教科書事例であるとさえ主張されている。[3]

責任の裏付けのない取引を少なくして、国民経済の円滑な運営を図ろうとする意図をここにも見ることができる。

（1） Jakša Barbić: Organizacija udruženog rada u pravnom prometu, II. izd., Zagreb, 1984, str. 335-336.

（2） 破産者の法律行為の否認は通常の手段ではなく、例外的な状況でのみ取られる手段であるが、対企業債権を保全する手

段としては基本的な前提条件を欠くために、ここで利用することはできない。明文の規定により、職場を持つ企業は、破産手続の対象とはなり得ないからである。

債権者取消権も対企業債権を保全する手段としては実際的な意味はほとんど持たない。弁済期に達した債権を持つ債権者が、債権者を害するために債務者（企業）が行った法律行為を取消すことができるというのが債権者取消権であるが、同法二八〇条二項によれば、債権者の債権実現のための資産の額を不十分にするような債務者（企業）の行為が詐害行為となる。従って、企業債務に対して、協定で定められ登記された職場の保証責任が不十分だということは詐害行為とはならない。それは、債権者取消権行使の前提条件を満たしていない。詐害行為となるのは、債権者を害するに至るような債務者（企業）の作為不作為である。

企業の責任財産はそこに連合された資産であり、その大きさからいっても債権者の請求を満足させることはそもそもできず、取消権によって保全されるべき財産の存在という取消権行使のための基本的な前提条件があるかどうかも疑わしい。債権者の請求を満足させられない理由は、債務者（企業）がそもそも十分な資産を有していないというところにあり、取消されるべき法律行為を行ったというところにはない。自己の名、職場の計算で取引を行う企業は、多額の価値が関わる法律行為を頻繁に行うが、職場の保証責任がなければ、企業は引き受けた義務（それが取消されるべきか否かを問わず）に比べて、ささいな責任財産しか持っていないということを考慮すべきである。取消権行使につき考慮される資産には職場の資産は含まれない。職場は取消されるべき法律行為を行った債務者ではないからである。かくして、取消権もきわめて相対的な意義しか持たない例外的手段であり、企業債務に対する責任の不十分さを解消し得ない（J. Barbić, isto, str. 336-337）。

（3）　J. Barbić, isto, str. 337-339.

（四）　求償

連帯責任者・補充責任者が保証責任を履行した場合（企業口座に職場資産がある場合も含む）、他の債務者に求償することができる。これについては、連合労働法には二六四条六項に簡単な定めがあるだけで、他に関連条文はない。そこで、①いかなる法令を求償訴訟に適用するか、②責任を履行した者は誰に対し、どれだけの額を求償できるか、という重要問題が未解決のまま残されている。(1)

求償については事実上連合労働法に規定がないため、債務法の規定を適用する必要が生じる。但し、そのうちのどの条項が適用できるかは、連帯責任・補充責任に債務関係法を適用する場合と同様、協定当事者間関係の性質に応じて、適切に判断される必要がある。(2)

求償の相手方が誰になるかは、具体的ケースにおいて保証責任の対象となる債務が生じた取引の形態に応じて変わる。求償権行使の相手方は、保証責任を負った組織と主債務者たる組織との内部関係によって決定される。責任の種類を問わず、内部関係に応じてどの責任者も求償の相手方となり得る。求償の点では、連帯責任者と補充責任者は同格である。(3)異なる種類の責任を負う者どうしでは求償ができないとすると、内部関係において唯一責任を負うべき組織に対しても求償ができなくなり兼ねない。

企業が全職場の計算で但し自己の名で職場の共同利益に関わる業務を行った場合も、債務を弁済した職場がいかなる種類の保証責任を負っているかにかかわらず、他の職場全てに求償できなければならない。そうでなければ、単に債権者がいかなる種類の責任を負う者に請求したかという事情のみによって、職場が責任を負担する者としない者とに分かれるという不公平な状況が生じるからである。このように債務に対する責任の種類と職場間の内部関係とは必ずしも一

致するものではなく、内部関係が求償の相手方を定める唯一の基準となる。[4]

内部関係に基づいて、債務関係法の規定により求償が行われ、抗弁の有無[5]や求償できる額が決定される。求償の際に適用される債務関係法の条項を選択するについても、内部関係の性質が決定的な役割を果たす。但し、それらの条項は任意規定であるから、職場は協定等により、これらの条項と異なったやり方で求償の問題を規制することが自由にできる。[6]債務関係法の条項は補充的にのみ適用されるものだからである。[7]

同一企業口座を通じて業務を行う職場間でも、求償は可能である。求償の結果はそれぞれの内部口座において表示される。求償債権者、求償債務者のいずれか一方だけが企業口座を利用する場合も同様である。[8]出資限度責任の場合に、求償をめぐる法律関係は特に複雑な様相を示す。[9][10]

（1）Jakša Barbić: Organizacija udruženog rada u pravnom prometu, II. izd., Zagreb, 1984, str. 405.

（2）例えば、保証人が債権者に支払った金額を、利息と裁判費用も含めて全て債務者に支払請求できるとする債務関係法一〇一三条の規定は、常に適用されるわけではない。契約に基づく保証の場合は、その性質上、求償は主債務者に対してなされるが、協定に基づく連帯責任・補充責任の場合はそうである必要はない（J. Barbić, isto, str. 405-406）。

（3）Milić S. Simić: Pravna priroda solidarne odgovornosti osnovnih organizacija udruženog rada utvrđene samoupravnim sporazumom o udruživanju, »Samoupravno pravo«, 1／1980, str. 36.

（4）J. Barbić, isto, str. 406. 求償について決定的役割を果たすのは、連帯責任・補充責任の発生根拠となる協定等の定める当事者の内部関係である。求償問題は、他者の債務に対し責任を負う者の間の内部事項なので登記されない。従って、裁判所は、求償に関する定めが連合協定にないことを理由に登記を拒否することはできない。また、求償に関する定めを連合協定以外の協定で規制することも可能であるが、求償問題を含め責任に関する事項をひとつの協定で定めておくことが

勧められている。協定等により求償に関する事項が全く定められていないとき、あるいは不十分にしか定められていないときに、初めて連合労働法の適用および債務関係法の類推適用・準用が問題となる。

職場間で求償に関する特別な定めを置いていないときは、内部関係を評価するために、個々のケースの状況、とりわけ、取引登場権限について考察する必要があるとされる。例えば、企業が自己の名で但し特定の職場の計算で債務を負った場合、連帯責任または補充責任に基づいてその債務を弁済した職場は、債務計算の主体となる職場に対する求償権を獲得する。企業が、複数の職場の計算で債務を負った場合は、各職場がどれだけの求償債務を負うのかを定めなければならない。求償債務の分担額を決定できない場合は、債務計算の主体となる各職場がこれを平等に分担する。企業が自己の名で但し内部の全職場の計算で債務を負った場合は、連帯責任または補充責任に基づいてその債務を弁済した職場は、企業を構成する全ての職場に求償を求めることができる。但し、債務を弁済した職場自身も、債務の一部を自ら負担しなければならない。ここで、各職場がどれだけの求償債務を負うのかは、個々のケースに応じて変わるが、例えば、企業への出資額に比例させるという方法も可能である。負担部分が定まらないときは、各職場が均等に負担する（J. Barbić, isto, str. 409-410）。連合労働法の草案においては、明文で同様の解決法が定められていた（Bogoje Marijanović: Imovinska odgovornost organizacija udruženog rada, »Pravni život«, 4/1975, str. 112）。

（5）　債務関係法一〇一六条の準用により、連帯責任または補充責任に基づいて自己の債務を他者に弁済された者、つまり求償債務者は、弁済時において債権者に対抗することのできた全ての事由を保証責任者、つまり求償債権者に対抗することができる。但し、それは主債務者の知らないうちに、債権者に対する弁済がなされた場合に限る。保証責任者が債権者の訴え提起後に債務を支払った場合、主債務者に訴訟に関する通知がなされていれば、または、訴訟告知にもかかわらず主債務者が訴訟に参加していなければ、主債務者は訴訟において債権者に主張できたであろう抗弁を求償債権者に主張することはできない。

連帯責任者または補充責任者が主債務者に通知せずに債務を弁済し、それを知らずに主債務者が債権者に二重に弁済した場合には、連帯責任者・補充責任者は主債務者から賠償を受けることはできないが、支払ったものの返還を債権者に請求できる。また、同じく、連帯責任者または補充責任者が主債務者に通知せずに債務を弁済したが、後に、主債務者が取消ないし相殺によりその債務（主債務）を消滅させた場合には、債務関係法一〇一七条に基づき、債権者に対してのみ支

払ったものの返還を請求できる。主債務者に返還を請求することはできない（J. Barbić, op. cit., str. 410-411）。

（6）M. S. Simić, op. cit., str. 35.

（7）M. S. Simić, isto, str. 36; J. Barbić, op. cit., str. 407.

（8）J. Barbić, isto, str. 407.

（9）連帯責任、補充責任の場合は、第一に内部関係に従って、補充的に債務関係法を準用して求償問題が解決される。求償の原告適格を有する者は債務を弁済した者であり、被告適格を有する者は債務弁済の計算主体となる組織である。ところが、出資限度責任の場合は、事情はそれほど単純ではない。三つの重要な問題がある。

(1) そもそも求償を請求する余地があるか。

(2) 誰が求償請求の原告適格を有するか。

(3) 誰が求償請求の被告適格を有するか。

連帯責任・補充責任の場合は、①権限を持つ者が他人の債務を弁済した、または、②債務の一部を自己の計算で引き受け、一部を他人の計算で引き受けた、という事実が求償権発生の根拠となる。他人の計算で支出を行ったのだから、支出した分の返還をその他人に請求する権利を得る。しかし、出資限度責任の場合は、企業に連合している職場のどれかが他の職場の債務を弁済するのではない。企業が自らの債務を弁済するのである。法形式的に見れば、債権者に対して債務を弁済するのは債務者自身であり、他人が債務者のために弁済をするのではない。従って、一見すると、求償関係が生じる余地はなさそうである。もし、連合協定や職場間で締結するその他の協定により求償問題が規制されているならば、それが求償請求の根拠になる。しかし、かかる定めがない場合はどう考えるか。

求償について協定に定めのない出資限度責任の場合は、次のように考えるべきであるとされている。企業は自己が処分権を持つ資産をもってかかる債務を弁済することができる。この資産は各職場の出資資産である。ところで、この資産は責任財産となること以外の目的を持っている。資産連合の基本目的は、連合している職場の共同の業務と利益の実現をその資産によって確保することにある。ただ、一旦その目的のために資産が連合されれば、それは責任財産としても機能する。従って、企業が内部の職場の計算で引き受けた債務を弁済するためにその資産を使用したときは、本来の連合目的の実現のためには資産が不足することになる。ここで、事実上自己の債務を弁済してもらった職場に対して求償請求ができ

ないということになれば、企業に出資された資産を本来の目的のために使用することが脅かされる。いずれかの職場の計算で支払われた分を出資資産に返還させるべく求償する根拠はここにある。但し、求償請求の根拠は資産の連合目的が具体的に脅かされていることにはないから、その点を証明する必要はない。

自己の債務を弁済してもらった職場が求償義務を負う法的根拠は二つあり得る。この職場自身が出資した資産分については、協定の定めに従って共同事業のために資産を出資する義務を履行しなかったと構成するのである。実際には、この義務に従ってすでに資産を連合しているのであるが、出資後、その資産を共同目的のために使う代わりに自己のためにのみ消費してしまったのである。他方、責任財産となった資産のうち他の職場が連合した分については、内部の全職場のためにではなく特定の職場の債務の履行のために消費されてしまったということが、求償請求の根拠となる。

求償請求の原告適格を有するのは、自己の計算による債務を弁済された職場を除く、全ての企業内職場である。弁済義務をめぐる内部関係が原告適格を定めるのに決定的な役割を果たす。原告適格を持つ企業内の各職場は、現実に支払われた額に加えて、利息および支払費用の求償もできる。ここでは、原告の負担で目的外に支払われたものを連合（出資）資産に返還することが求められているのである。企業に連合している各職場は、合意で定めた共同の事業を行うために資産を企業に連合する。従って、出資資産が出資の目的に沿って使用されることに正当な利益を有しており、消費された資産が補充されることを求める資格を持つ。原告適格を持つ職場が、出資資産から支払われたものを自己または他の特定の職場に返還せよとの請求を行っても、それは棄却されるべきである。かかる請求についての原告適格は有していないからである。

ある職場の計算で債務が弁済された場合、その職場のみが求償請求の被告適格を持つ。複数の職場の計算で債務が弁済された場合は、それらの全ての職場に求償することができるが、各職場の求償負担額は、それらの職場の内部関係によって決定される。その際、それらの職場は連帯債務者とはみなされない。求償債務者となった職場は、企業が債権者に主張することのできた全ての抗弁を、求償債権者に対して主張することができる。但し、求償債務者が債権者の請求につき知らされていた場合、それにつき訴訟が提起されていたことを知らされていた場合、訴訟告知がなされたが訴訟に参加しなかった場合、および、債権者の支払請求の相手方となる形式上の債務者（企業など）に対し抗弁について求償債務者が通知していなかったために、これを形式上の債務者が主張できなかった場合には、求償債務者は抗弁を求償債権者に対して

主張することはできない（J. Barbić, isto, str. 411-413）。

(10) 但し、後述するように、共同事業の当事者間では、相互の責任を問わないことの方が連帯性の理念からは望ましいものと思われる。従って、協定当事者間の求償もどこまで実効性のあるものなのかは疑わしい。

（五）保証責任の執行

執行は確定判決等の債務名義の名宛人となっている者に対してのみこれを行うことができる（執行手続法一六条）。主債務者に対する債務名義をもって、連帯責任を負う職場に対し執行を行うことはできない。一九七九年一月二五日に開催された第一一回連邦裁・共和国自治州最高裁・最高軍事法廷共同会議においても、債務者が連帯責任者や補充責任者に対して執行できるのは、執行開始前に確定判決等の債務名義を得ている場合に限られることが確認されている。債務名義には債権者の名称、債務の種類・範囲・履行期間と並んで債務者の名称が特定されていなければ執行力を持たないとする執行手続法二〇条の規定、および債務者の法律上の承継人（連帯債務者はこれに含まれない）に限って例外的に債務者に対する債務名義で執行できるとする同法二二条の定め[1]からも同じ結論が得られる[2]。

従って、債権者が連帯責任者（連帯債務者）[3]に執行をかけるためには、これに対して訴訟を提起して債務名義を得ておかなくてはならない。複数の連帯債務者に対してはひとつの債務名義が出され、債権者が申請し債務名義に記された順番に執行を行うことができる（執行手続法二〇三条）[4]。

職場が企業の振替口座を通じて事業活動を行うことを決定した場合も執行をめぐる事情は幾分か異なる。この場合、職場が利用する唯一の口座は企業口座であるから、職場を名宛人とする執行名義をもって、企業口座にある資産に対し

て執行をかけることができる。但し、債権者が請求を満足させることのできる資産の額には違いが生じ得る。企業口座を通じた事業に関する職場間相互の権利・義務・責任を定める協定において、職場の内部口座の資産額を超える企業口座資産に対する処分権が職場に与えられている場合には、企業口座の全資産に対して執行を行うことができる。かかる場合には、企業口座を利用する職場で連帯責任を負う者のいずれに執行をかけても債権者にとっては同じことである。かかる定めが協定に置かれていない場合は、職場の内部口座の資産額までしか執行をかけることはできない。残余の請求については、資産が増えるのを待つか、債務者の他の資産に執行をかけるかしかない。(5)

執行は、まず第一に社会会計局（ＳＤＫ）にある債務者の振替口座および銀行の外貨口座の金銭資産に対して実行される。それ以外の資産に対する執行は、債務者に金銭資産がないことを証明する社会会計局の証明書を提出した場合に限り許可される。その際、まず動産および権利に対して執行がなされ、その後に不動産に対する執行がなされる（執行手続法一九二条）。

金銭資産に対する執行はまず債務者の振替口座に対して行われるが、その口座に十分な資産がない場合には、債務者が特に指定をしない限り、法定の順序で他の口座から満足を受ける（同法二〇四条）。

社会会計局の振替口座に資金がない場合には、次の順序で債務者の動産および権利に対し執行がなされる（同法二一〇条）。

(1) 現金および有価証券。

(2) 販売のための完成品および半製品。

(3) 加工用の材料および半製品、燃料、オイル。但し、債務者の一ヶ月間の生産行程に必要な量を超えるものに限る。

(4) 流動資産に属するその他の資産。但し、債務者の活動に必要でないものに限る。

(5)　特許権その他の権利。

(6)　固定資産に属するその他の資産。但し、債務者の活動に必要でないものに限る。

債務者の一ヶ月間の生産行程に必要な量がどれだけか、債務者の活動に必要なものは何かにつき当事者間に合意を得られない時は、裁判所がこれを定める。

動産および権利に対する執行によってもなお請求を満足させられなかった場合には、執行が禁止ないし制限されているものを除く不動産に執行をかけることができる。不動産に対する執行は執行手続法一四六～一八六条に従ってなされるが、その手続はなかり複雑であり、長期間に及ぶことを余儀なくされる。従って不動産に至るまで主債務者に請求・執行しなければ補充責任者の請求することはできないとするかつての判例の立場に従い、債権者が補充責任者に請求できるようになるまでに数年を要するというケースも実際にはあった。しかも、その後に提起される対補充責任者の訴訟のことを考えると、債権者の請求権が満たされる道は余りにも長く困難なものとなる可能性があった。かかる状況では、経済的観点から見ると、補充責任は債権者の利益を保護するものではなく、債務者を保護するものになってしまう。しかし、右の裁判所共同会議の決定以降、書面による催告を予め主債務者に対して行うことにより、一定期間経過後は主債務者と補充責任者を同時に訴えることが可能となった[6]ため、現在では債権者（＝第三者）の立場はかなり改善されている。その場合には、補充責任者の立場は連帯責任者と同等になるから、連帯責任者に対する執行について述べたことがそのまま補充責任者への執行にも当てはまる[7]。

（1）　債務者の法律上の承継が行われ、債務が他人に移転した場合は事情は別であり、債務名義の名宛人とはなっていないその他人に対して執行を行うことができる。もっともよくあるケースは、組織構造が変更される場合である。変更前の債務

者に対して債務名義を有している場合には、その債務名義に基づいて、新たな債務者（前債務者の承継人）に対し執行をかけることができる。債務名義を得るために新債務者に対し新たに訴訟を提起する必要はない。債権者は、債務が他人に移転したことを公式の文書で証明するだけでよい。しかし、それは前の債務者に代わって新たに債務者となった者について言えることであって、連帯債務者に対する執行には関係のないことである（Jakša Barbić: Organizacija udruženog rada u pravnom prometu, II. izd., Zagreb, 1984, str. 372）。

（2） J. Barbić, isto, str. 371.

（3） 執行手続法では、「債務者」とは請求の相手方または請求を担保する者を指し（一五条三項）、債務関係の債務負担者という実体法上の債務者概念とは異なった意味を持っている。協定による連帯責任者は実体法（民法）上の連帯債務者ではないが、連帯責任に基づく債権者の履行請求の相手方となるから、執行手続法の用語では連帯債務者となる（J. Barbić, isto, str. 371）。

（4） 債権者が、複数の連帯債務者の全部に対してではなくその一部に対してだけ訴訟を提起した場合には、被告としなかった連帯債務者に対しては執行することはできない。この訴訟によって請求の一部または全部の満足を得ることができなかった場合には、先に被告としなかった他の連帯債務者に対して改めて訴えを提起しなければならない。内部に多くの職場を抱える企業の債務に対する職場の責任が争われるような場合には、訴訟手続が遅延し莫大な費用がかかる恐れもあるが、今のところは、それを防ぐ手段はない。しかし、訴訟に参加せず防御の機会を与えられない者に対し執行をかけるわけにはいかないから、それは訴訟法上正当であると解されている（J. Barbić, isto, str. 372）。

（5） J. Barbić, isto, str. 373.

（6） J. Barbić, isto, str. 395, 398.

（7） J. Barbić, isto, str. 398.

Self-management Agreements and Contracts in the Yugoslav Legal Transaction (3)

— An Analysis of their Ideas and Normative Structures —

Tomoyoshi ITO*

III Crossing of the Self-management Agreements and the Contracts in Transaction

1 Forms of Transaction

(1) Right of Disposition and Authority of Transaction

(2) Forms of the Participation into Transaction

(3) Legal Relationship concerning Self-management Agreements and that concerning Contracts

2 Guarantee by the Participants Who Don't Appear Directly in the Transaction

(1) Property of the Legal Person

(2) Forms of the Guarantee

(3) Protection of the Third Party

(4) Recourse

(5) Execution

(To be continued)

*Associate Professor, Faculty of Law, Sapporo Gakuin University