

論 説

イタリア労働法における賃金の 均等待遇原則の展開（２） —同一労働同一賃金原則と私的自治の関係—

大 木 正 俊

序—問題意識と本稿の構成

第１章 イタリアにおける賃金の決定

第２章 イタリアの差別禁止法制（以上第84巻２号）

第３章 賃金均等待遇原則に関する判例および学説の展開

第１節 1989年憲法裁判決以前の状況

第２節 1989年憲法裁判決の内容およびその評価

第３節 1989年憲法裁判決以後の状況

一 判例の動向

- 1 1989年憲法裁判決直後の段階：均等待遇原則肯定例と否定例の分裂（以上本号）

結び

第３章 賃金均等待遇原則に関する判例および学説の展開

本章では、賃金均等待遇原則に関わるイタリアの判例および学説の展開を跡づける。この議論の大きな節目となったのは1989年憲法裁判所103号判決（以下「1989年憲法裁判決」）、1993年破毀院連合部6030号判決ないし6034号判決（以下「1993年破毀院連合判決」）、1996年破毀院連合部4570号判決（以下「1996年破毀院連合部判決」）である。

1989年憲法裁判決以前は、学説上、少数説として、賃金待遇原則を、強

行性をもつ一般原則として認める見解がいくつか示されてはいたが、多数説と判例はそのような立場を認めてこなかった。しかし、同判決は、賃金均等待遇原則を強行的一般原則として認めたとも評価できる内容であったため、賛否両論を含む大きな議論がまきおこった。その後の破毀院判例は、この1989年憲法裁判決の評価をめぐって大きな動揺を見せる。

この破毀院の動揺を解消し、判例の立場を確立しようとしたのが1993年破毀院連合部判決である。そこでは、賃金均等待遇原則は強行的な法規範としては認められないということが示され、1989年憲法裁判決以前の判例の立場を踏襲することが示された。そして、1993年破毀院連合部判決の立場をもう一度確認したのが1996年破毀院連合部判決である。これらの2つの連合部判決により、現在の判例の立場が確立されていった。

このように賃金均等待遇原則をめぐる議論は、1989年憲法裁判決以後に大きな展開をみせることになる。そこで、本章では、賃金均等待遇原則をめぐる議論を、1989年憲法裁判決以前の状況（第1節）、1989年憲法裁判所判決の内容およびその評価（第2節）、1989年憲法裁判所以後の状況（第3節）⁽¹²⁵⁾に区分して整理する。

(125) なお、採用および昇進時の選考に関する事例では、1970年代の後半から誠実（correttezza）の原則を定めた民法典1175条および信義（buona fede）の原則を定めた同1375条を根拠に、使用者に公平義務（obbligi d'imparzialità）を課すことによって、使用者の裁量行為へ一定程度の制限（公平な評価あるいは手続きの適切な履行）を認めた判例法理が確立している（リーディングケースはCass. S.U. 2 novembre 1979, n. 5688 in *Foro it.*, 1979, I, 2548）。もっとも、このような判例法理と均等待遇原則との繋がりほとんど意識されていないかったようである。なお、民法典1175条（1944年9月14日委任立法287号3条2項による改正後）は、「債務者と債権者は誠実の規準にしたがってふるまわなくてはならない。」と規定し、民法典1375条は「契約は信義にしたがって履行されなくてはならない。」と規定している。

第１節 1989年憲法裁判決以前の状況

一 判例の動向

1989年憲法裁判決以前、破毀院の判決のほとんどは賃金均等待遇原則の存在を否定していた。⁽¹²⁶⁾ 賃金均等待遇原則を認めないという判例の立場は強固に確立されていたと評価できよう。しかし、判決を仔細にみると、賃金均等待遇原則が問題となった事案の種類は多岐にわたり、日本で同一労働同一賃金原則を問題にする場合に主として想起される事例（正社員と非典型的労働者の賃金格差）とは異なる事案が多く見受けられる。

この時期の判例にあらわれた事案を大きく分類すると、同一企業内の労働者間での賃金の格差を問題とした事例と、同一企業内での比較をとまわらない賃金格差、つまり他の企業で就労する同一あるいは類似する職務をおこなう労働者の賃金と比較した場合の格差を問題とした事例に分けられる。

さらに、同一企業内の労働者間での賃金の格差を問題とした事例の中では、労働協約に定められた付加的給付等の制度的な不公平さを問題とする事例と労働協約の格付けを問題とする事例が見受けられる。前者に属する事例としては、一定の日付以前に採用された労働者が、勤続手当の支払いにおいて、同一の職務をおこなう他の労働者よりも不利になる労働協約が問題とされた事案⁽¹²⁷⁾（1976年破毀院4177号判決）、深夜勤務担当の電話交換手に対して支払われる深夜勤務に対する割増しの割合が、昼間勤務担当の電話交換手が深夜勤務をした場合の割増しの割合よりも低いことが問題とされた事案⁽¹²⁸⁾（1979年破毀院325号判決）、病気のときに支払われる手当におい

(126) 1989年憲法裁判所判決以前の判例の動向をまとめたものとして、G. RICCI (curato da), *Diritto alla retribuzione*, in B. CARUSO-C. ZOLI-L. ZOPPOLI (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, vol. II, *Repertorio di giurisprudenza*, Jovene, Napoli, 1994, p. 40 ss. また、1997年までの賃金均等待遇原則に関する裁判例を概観する文献として、R. SANTUCCI, *Parità di trattamento, contratto di lavoro e razionalità organizzative*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 25 ss.

(127) Cass. 11 novembre 1976, n. 4177 in *Mass. Giur. Lav.*, 1977, p. 196.

て、同一の職務をしているが資格が異なる労働者間で異なる取扱いがされていた事案 (1985年破毀院513号判決)⁽¹²⁸⁾、一定の学位をもつ者にだけに学位手当が支払われていた事案 (1987年破毀院2853号判決)⁽¹³⁰⁾ などがある。

後者の労働協約上の格付けが問題となった事案としては、協約において従業員の指令権限をもつ役職に与えられるより上位の資格と同等の賃金を求めた事案 (1981年破毀院6708号判決)⁽¹³¹⁾ などが挙げられる。さらに、日本の議論との関係で注目されるものとして、パートタイム労働者が、フルタイムの労働者よりも時間当たりの単価が低い協約上の定め⁽¹³²⁾の違法性が問題となった事案 (1988年破毀院2027号判決)⁽¹³²⁾ がある。

異なる企業に属する労働者間の比較が問題となった事例としては、全国産業別協約に定められた労働条件と個別に締結した労働条件との比較がなされた事案や、類似する職務との比較で、より良い待遇をうけている方と同一の待遇を求めた事案が見受けられる。前者としては、労使間の個別契約で定められた賃金が全国産業別協約で定められた同一職種の賃金よりも低いことの違法性を争った事案 (1969年破毀院1843号判決、1982年破毀院1909号判決)^{(134) (135)} がある。同一企業間であるが、異なる事業場間の比較をして

(128) Cass. 16 gennaio 1979, n. 325, in *Foro it.*, 1979, I, 300.

(129) Cass. 29 gennaio 1985, n. 513, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, II, p. 732.

(130) Cass. 24 marzo 1987, n. 2853, in *Rep. Foro. it.*, 1987, voce *Lavoro (Rapporto)*, n. 1318.

(131) Cass. 17 dicembre 1981, n. 6708, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, II, p. 582.

(132) Cass. 25 febbraio 1988, n. 2027, in *Not. Giurispr. Lav.*, 1988, p. 344.

(133) Cass. 24 maggio 1969, n. 1843, in *Foro it.*, 1969, I, 2185.

(134) Cass. 27 marzo 1982, n. 1909, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, II, p. 475.

(135) これらの事案では、個別契約によって定められた賃金が、全国産業別協約においてほぼ同一職務をおこなう労働者に対して支払われる賃金よりも低いことの違法性が主張された事案である。同一企業内の労働者間での異別待遇の問題というよりは、労働協約の一般的拘束力や憲法36条を用いた「公正な賃金」法理 (本稿第1章第3節参照) との関係がより密接な部類の問題である。もっとも、後述するように賃金均等待遇原則に関わる憲法36条説の一部は他の企業に従属する労働者との間でも賃金均等待遇原則が認められるべきとの主張をしており、このような説に依拠す

いることからこの類型に入る事案として、ある事業所で締結された労働協約によって定められた（有利な）労働条件が他の事業所の同一職務の労働者にも適用されるのかが争われた事案（1988年破毀院4011号判決⁽¹³⁶⁾）がある。後者としては、私立学校の教員が、公立学校の教員に支給されているのと同額の賃金を受ける権利を主張した事案（1976年破毀院125号判決⁽¹³⁷⁾）がある。

これらのいずれの事例においても賃金均等待遇原則は否定されており、そこにおける判決の議論は以下のように要約することができる。

「イタリア法には、私的労働関係において、使用者に対して同一の職務を遂行した労働者の間で賃金の均等待遇を実現させる強行的で、直接的に効力をもつ実定法上の原則は存在しない⁽¹³⁸⁾」、また、「このような原則は、法律上も、（イタリア法に受容された）EC法および国際法上もそれを支持するものはない。とりわけ、憲法36条（本条は私人間での比較の可能性を排除しつつ、賃金の比例性と十分性の基準を定めるにとどまる）からも憲法3条（本条は法律の前での市民の平等を定めるだけで、まさしく私的労働関係のような私人間の関係の領域については定めていない）からも、憲法規範上、強行法規による規制構造上、保障された最低賃金を除いては導き出すことはできない⁽¹³⁹⁾」。

ればこれらの事案も賃金均等待遇原則の問題となる（本節二 1（三）を参照）。

(136) Cass. 11 giugno 1988, n. 4011, in *Not. Giurispr. Lav.*, 1988, p. 792.

(137) Cass. 14 gennaio 1976, n. 125, in *Giust. Civ.*, 1976, I, p. 536.

(138) Cass. 24 marzo 1987, n. 2853, in *Orient. Giuris. Lav.*, 1987, p. 400.

(139) Cass. 11 giugno 1988, n. 4011, cit. nella nota (137). なお、同旨をいう判決として、本文中で示した判決の他に、Cass. 16 dicembre 1978, n. 6029, in *Orient. Giur. Lav.*, 1979, p. 61; Cass. 10 maggio 1980, n. 5541, in *Foro it.*, 1982, I, 243; Cass. 22 ottobre 1980, n. 5678, in *Foro it.*, 1982, I, 243; Cass. 3 settembre 1981, n. 5032, in *Rep. Foro. it.*, 1981, voce *Lavoro (Rapporto)*, n. 1134; Cass. 8 novembre 1983, n. 6600, in *Rep. Foro. it.*, 1983, voce *Lavoro (Rapporto)*, n. 1540; Cass. 16 dicembre 1985, n. 6392, in *Not. Giurispr. Lav.*, 1986, p. 600; Cass. 27 aprile 1987, n. 4078, in *Rep. Foro. it.*, 1987, voce *Lavoro (Rapporto)*, n. 1330; Cass. 15 giugno 1988, n. 4070, in *Rep. Foro. it.*, 1988, voce *Lavoro (Rapporto)*, n. 791; Cass. 17

このように、破毀院判決のほとんどは、賃金均等待遇原則を否定するものであったが、救済を肯定した判決もあった。⁽¹⁴⁰⁾ 1981年破毀院判決2031号では、労働の量と質に比例し、自身と家族に自由で尊厳ある生活を保障するのに十分な報酬をうける権利を労働者に保障した憲法36条のうち、賃金は労働の量と質に比例するという「賃金の比例性の原則」を根拠に均等待遇原則を認めている。しかし、救済を肯定している破毀院判決はこれ1つのみで、裁判例の流れの中では孤立した存在であった。

下級審判決も多くは均等待遇原則を否定していたが、⁽¹⁴¹⁾ 均等待遇原則を肯定するものもいくつか見受けられる。⁽¹⁴²⁾ コゼンツァ法務裁判所1982年1月21日判決⁽¹⁴³⁾は、同一の資格と職務にあり、同一の仕事をする労働者のうち、学位を有している労働者のみに使用者が付加的な手当を支給していた事案において、⁽¹⁴⁴⁾ 憲法3条は私人間に適用することが可能であると述べて、強行的な性質をもつ均等待遇原則は労働関係においても認められるとした。同判

ottobre 1988, n. 5649, in *Rep. Foro. it.*, 1988, voce *Lavoro (Rapporto)*, n. 790.

(140) Cass. 8 aprile 1981, n. 2031 in *Lav. 80*, 1981, p. 886.

(141) たとえば, Pret. Napoli 20 novembre 1987, in *Dir. Prat. Lav.*, 1988, p. 1448; Pret. Campobasso, 23 ottobre 1987, in *Not. Giur. Lav.*, 1988, p. 319; Trib. Catania 11 aprile 1986, in *Dir. Prat. Lav.*, 1986, p. 2424. など.

(142) 集团的労働紛争については1970年、個別的労働紛争については1973年から1998年までの期間は、イタリアにおいて労働裁判の第一審は原則として単独審の法務裁判所 (Pretura) が、第二審は合議制の地方裁判所 (Tribunale) が管轄していた。第二審で出された判決に関して、法律問題については破毀院 (Corte di Cassazione) に上訴することができる。この点について、森征一「司法・軍事・警察」馬場康雄＝岡沢憲美編『イタリアの政治』(早稲田大学出版部、1999年) 66頁以下。

なお、1998年の司法制度改革によって、法務裁判所は廃止され、第一審は、単独制が認められるようになった地方裁判所 (民事訴訟法典413条参照) が、第二審は控訴院 (Corte d'Appello) が管轄することとなった。破毀院に対する上訴はこれまでどおり可能である。ただし、本論文で扱う判例はそのほとんどが1998年の司法改革以前のものであるため、旧制度下での手続を経た判決である。イタリアの労働紛争処理手続の変遷および現在の制度概要について、大内・前掲注 (13) 233頁。

(143) Pret. Cosenza 21 gennaio 1982, in *Foro it.*, 1983, I, 1171.

(144) 憲法3条の私人間適用をめぐる議論については、注 (72) を参照。

決によれば、使用者が契約上同一の地位にある労働者に対して恣意的な差別をおこなうことはこの均等待遇原則に違反し、さらに使用者の行為が恣意的であるか否かは、具体的に行なわれた職務のみから判断される。つまり、具体的な職務以外の年功、熟練度および能率といった要素は賃金格差の合理的な理由にはならない。

そして、当該事案については、「学位手当」を受領している労働者もそうでない労働者も同一の職務をおこなっているの、学位を有するか否かを採用条件としなかった以上、「学位手当」を付与する使用者の行為は賃金に関する一般原則としての均等待遇原則に違反し、学位を保有しない労働者に不利益を与えるものと判示して、学位を保有しない労働者にも付加的な手当の支給を認めた。救済にあたっては、強行規範⁽¹⁴⁵⁾によって無効な約款が代替される場合について定めた民法典1419条2項を適用して、強行的規範たる均等待遇原則違反となる行為によって不利益をうけた労働者は、優遇された労働者と同一の契約上の権利を有することを認めている。

二 学説の状況

学説の多くも判例と同じく、賃金均等待遇原則を否定していた。しかし、一部の論者からは、均等待遇原則が認められることが積極的に主張されている。これらの学説（救済肯定説）の議論では、均等待遇原則を認めるための根拠や適用範囲において詳細な議論がなされている。以下では、救済肯定説として4つの学説を取り上げたのち、救済否定説の議論を紹介

(145) 同条1項は「たとえ契約当事者が無効によって侵害された契約内容の一部がなければその契約が締結できなかったであろうという結果になる場合でも、契約の部分的無効あるいは一つの条項の無効は契約全体の無効をもたらず」と規定して、契約の一部無効は契約全体の無効をもたらずという原則を示す。その原則の例外として、同条2項は「無効な条項が強行規定によって代替される場合には、一つの条項の無効は契約の無効をともしない」と規定する。本判決は、均等待遇原則が強行規定たる性質を持つため契約条項は同原則によって代置されるとの旨を判示している。

する。

1 救済肯定説

(一) 共同体説：共同体的な労使関係を前提に均等待遇原則を認める説

イタリアでは、1950年代末まで平等の問題はもっぱら公法の領域のみで研究されており、私法の領域において平等の問題が議論されることはなかった。私人間における均等待遇原則の問題を論じたのは、ピエトロ・レシーニョ (Pietro RESCIGNO)⁽¹⁴⁶⁾ がはじめてである。

レシーニョは、ドイツの平等取扱原則に関する学説の大きな影響⁽¹⁴⁷⁾のもと、労働者の共同体への帰属を根拠に均等待遇原則を認める議論を展開した。すなわち、「均等（待遇）は、配分的正義の実現であるが、それは、概して、多くの人が共同体への参加した結果であ⁽¹⁴⁸⁾」るから、労働関係にお

(146) P. RESCIGNO, *Il principio di eguaglianza nel diritto privato in Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1959, p. 1515 ss., e ora in *Persona e comunità*, il Mulino, Bologna, 1966, parte quarta, p. 335 ss; *Ancora sul principio di eguaglianza nel diritto privato in Foro it.*, 1960, I, 660., e ora in *Persona e comunità cit.*, p. 362 ss.

(147) ドイツにおける平等取扱原則を詳しく紹介、分析した邦語文献として蛭名典子「ドイツ労働法における平等取扱原則（一）～（三）」立命館法学260号（1998年）42頁・同261号（1998年）160頁・同262号（1998年）143頁がある。

(148) レシーニョは主にフーク (HUECK) の論説 (HUECK, *Der Grundsatz der gleichmässigen Behandlung im Privatrecht*, München u. Berlin, 1959.) とライゼル (RAISER) の論説 (RAISER, *Der Gleichheitsgrundsatz im Privatrecht, in Zeitschrift für das ges. Handelsrecht*, CXI, 1947, p. 75.) を参考にして論を展開している。ただし、レシーニョ自身は、自説はドイツの学説をそのまま導入したものではなく、それを修正したものであると述べる。たとえば彼は、均等待遇原則が認められる根拠を企業の内外にある共同体に労働者が属していることにもとめている。また、労働関係は交換的な契約であり共同体的な労使関係観をとらないことも明言している。この点では、労働者が企業という一つの共同体に属することを根拠とするドイツの学説と彼の学説は異なっている。しかしながら、後の学説はほぼ一致して彼の説を共同体的な労使関係観に依拠していると評価している。Cfr. P. RESCIGNO, *Persona e comunità cit.* nella nota (146), p. 376; per. es. L. ISEN-BURG, *Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1984, p. 7 ss.

いては、同原則の根拠は、労働者が企業の内外にある共同体（企業、労働組合など）に属していることにもとめられる。⁽¹⁵⁰⁾

ここで示された共同体説では、均等待遇原則が適用されるためには、労働関係がすでに成立していること、および労働者が同一の使用者のもとで労働を給付していることが要件となる。⁽¹⁵¹⁾この要件を満たした場合、使用者は同一企業にいる同一格付けの労働者を「恣意的に差別してはならない」義務を負う。⁽¹⁵²⁾

もっとも、この共同体説がいう均等待遇原則が適用される範囲はそれほど広くはない。なぜなら、共同体説では契約の自由の妥当する場が広く認められており、それゆえ均等待遇原則を適用することによって契約あるいは労働協約に対して制限を課すことは、非常に限定された範囲内でしか認められないと考えていたからである。⁽¹⁵³⁾それゆえ、共同体説に依拠したとしても、契約当事者間の合意によって労働条件に格差をつけることは、原則として違法とはならない。⁽¹⁵⁴⁾

唯一、契約によって定められた待遇の格差が違法とされるのは、たとえば、他の労働者には非常に厳しい条件が課されているのに一人の労働者の

(149) P. RESCIGNO, *Persona e comunità* cit. nella nota (146), p. 351.

(150) 集团的、合理的、没個性的な近代の世界観が背景として存在しているようである。P. RESCIGNO, *Persona e comunità* cit. nella nota (146), ibidem.

(151) つまり、均等待遇原則が問題となるのは使用者からの付加的給付や解雇などの労働条件についてであり、採用の平等についてはここでは除外されている。

(152) P. RESCIGNO, *Persona e comunità* cit. nella nota (146), pp. 344-345.

(153) P. RESCIGNO, *Persona e comunità* cit. nella nota (146), p. 344. 「恣意的に」という表現からもうかがえるように、レシーニョは全ての格差が違法であると考えたわけではなく、「ことがらの性質上根拠がないもの、つまり恣意的なもの」のみが排除されると考えていた。：Cfr. P. RESCIGNO, *Persona e comunità* cit. nella nota (146), p. 356.

(154) レシーニョは、均等待遇（差別禁止）を定める規定の多くは、契約自由が均等待遇（差別禁止）よりも優越することを前提とした文言を使用していることを一つの根拠としている。cfr. P. RESCIGNO, *Persona e comunità* cit. nella nota (146), p. 359.

みにそれが免除されているなど、他の労働者に損害が起これる場合だけ⁽¹⁵⁵⁾である。したがって、共同体説によれば、こと労働関係における賃金条件に関する限り、均等待遇原則は主に使用者が自らの裁量によって労働者に⁽¹⁵⁶⁾付加的な給付をしたときに問題となる。

均等待遇原則違反の効果は以下になる。第一に、使用者のしたがった基準が均等待遇原則に違反する場合には、その基準の無効、および無効な基準の修正あるいは損害賠償である。第二に、使用者の行為自体が均等原則違反である場合には、行為の無効⁽¹⁵⁷⁾（ただし、追認や一部無効の余地がある）、不平等状態の修正である。

(二) 人格権（尊厳）説：労働者の尊厳を根拠に均等待遇原則を認める説

共同体説が示された後、共同体説に疑問を呈して、労働者の人格権によって均等待遇原則を根拠付ける議論が提示された。

この人格権（尊厳）説⁽¹⁵⁸⁾では、共同体が様々な形である中で、一体どの共同体が均等待遇原則適用の前提となる共同体であるかを決するための指標が曖昧であることから、共同体説をとることはできないとして、代わりに⁽¹⁵⁹⁾人格権に基づいて均等待遇原則を根拠付けようとする。

人格権（尊厳）説が、均等待遇原則の根拠とするのは法律の前の平等を⁽¹⁶⁰⁾定めた憲法 3 条および私的経済活動の自由とその一般的制限を定めた 41 条

(155) P. RESCIGNO, *Persona e comunità* cit. nella nota (146), ivi.

(156) cfr. P. RESCIGNO, *Persona e comunità* cit. nella nota (146), p. 371.

(157) P. RESCIGNO, *Persona e comunità* cit. nella nota (146), p. 377.

(158) 代表的論者は、ズムラッリア (SMURAGLIA) である。C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967, p. 345 ss.

(159) C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore di lavoro* cit. nella nota (158), pp. 350-351.

(160) 41 条

経済的で私的な活動は自由である。

私的経済行為は、社会的利益に反して、または人間の安全、自由、尊厳を害する方法で、営んではならない。

である。同説によれば、憲法３条の私人間適用は否定されるが、憲法的価値は私人間に影響をおよぼすため、憲法３条および41条からは、私人間においても労働者の人格権⁽¹⁶¹⁾を侵害してはならないという原則として均等待遇原則が認められる。つまり、人格権（尊厳）説では私的自治の一般的制約である尊厳を侵害する行為であるがゆえに均等待遇が要請されると考えられている⁽¹⁶²⁾。もっとも、あらゆる異別待遇が禁止されているというわけではない。なぜなら、それは私的自治への過剰な介入となるからである。均等待遇原則は「合理性を持たない根拠によって契約の条件に格差をつけない義務」と解され、このように解されるからこそ私的自治と併存が可能だと説明される⁽¹⁶³⁾。

均等待遇原則が具体的な実現される場面では、民法典2087条と1375条⁽¹⁶⁴⁾⁽¹⁶⁵⁾を用いることが主張されている。具体的には、使用者は2087条から労働者の個人的領域たる精神的人格（personalità morale）を保護するのに必要な措置をとる義務を負う。そして、均等待遇原則は労働者の人格権を保護するので、客観的に正当な根拠なく使用者が差別行為をした場合には、使用者のその行為は労働者自身の尊厳を侵害することになり、民法典2087条違反

公的及び私的な経済活動が社会的な目的に向けられ整備されるように法律は適切な綱領および規制をさだめる。

(161) ズムラッリアは、人格権（personalità）という言葉を用いているが、その根底には憲法41条の文言にある「尊厳（dignità）」があると考えている。それゆえ、本稿では、彼の説を人格権（尊厳）説と表記する。

(162) C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore di lavoro* cit. nella nota (158), p. 345 ss.

(163) C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore di lavoro* cit. nella nota (158), pp. 347-351, pp. 354-368.

(164) 2087条は、「企業家は企業の活動（esercizio dell'impresa）において、労働の特殊性、経験および技術に応じて労務供給者の身体的完全性（integrità fisica）と精神的人格（personalità morale）を保護するのに必要な手段をとる義務を負う。」と定める。

(165) 1375条は信義ののちとした契約の遂行を定めた条文である。条文については、前掲・注（125）を参照。

が成立する。⁽¹⁶⁶⁾

また、1375条から、同一状況にある労働者間で客観的な正当性を欠く使用者の差別行為は、信義および誠実の原則に違反し、1375条違反が成立する。ここでは、1375条は、均等待遇原則を根拠づけるものとしてではなく均等待遇原則を実現する手段として活用されている。⁽¹⁶⁷⁾ なお、ズムラッリアは均等待遇原則違反の場合の救済については何も述べていない。これら2つの条文の文言上からは、いずれの規定に違反した場合であっても使用者は債務不履行責任を問われることになるだろうと推測されるが、そうであったとしても、その効果としていかなる救済措置が考えられているのかは不明である。⁽¹⁶⁸⁾

(三) 憲法36条説：憲法36条を根拠に均等待遇原則を認める説

憲法36条説は、労働者は自らの労働の量と質に比例し、自身と家族に自由で尊厳ある生活を保障するのに十分な報酬を得る権利をもつと定めた憲法36条⁽¹⁶⁹⁾を根拠に、賃金については均等待遇原則を認めることができると主張する。⁽¹⁷⁰⁾ 代表的論者であるパゼッティは、女性労働者および年少労働者の

(166) C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore di lavoro* cit. nella nota (158), p. 351 ss.

(167) C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore di lavoro* cit. nella nota (158), p. 351 ss. spec. p. 353.

(168) C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore di lavoro* cit. nella nota (158), pp. 351-354.

(169) 36条が、判例上、労働者に最低限の賃金を得る私法上の権利を保障し、実質上全国産業別協約に部分的ながらも一般的拘束力を与える役割を果たしていること（「公正な賃金」の法理）については、本稿第1章第3節で扱っている。なお、条文は第1章第2節で取り上げている。

(170) 主たる論者はパゼッティ（PASETTI）およびトレウ（TREU）である。G. PASETTI, *Parità di trattamento e autonomia privata*, CEDAM, Padova, 1970, p. 151 ss.; T. TREU, *Sub Art. 36 Cost.*, in *Commentario della Costituzione*, a cura di G. BRANCA, *Rapporti economici, artt. 35-40*, Zanichelli-II Foro Italiano, Bologna-Roma, 1979, p. 72 ss. 以下では、パゼッティの説を中心に同説を紹介す

同一労働に対する賃金の平等を規定した憲法37条⁽¹⁷¹⁾の適用範囲を一般化した条文として憲法36条を理解する。つまり、一般法と特別法に類似した関係として憲法36条と37条の関係を捉える。そこから、憲法36条に規定された労働の量と質に対する賃金の比例性とは、使用者は同一労働に対して同一の賃金を支払わなければならない義務があることを定めたものであると解される⁽¹⁷²⁾。つまり、憲法36条の「賃金の比例性の原則」が賃金に関する均等待遇原則を含意しているとの考えである。

このとき、使用者は自らの裁量によって同一の労働をおこなう労働者に対する賃金に格差をつけてはならない義務を負う⁽¹⁷³⁾。ただし、賃金を平等にすることが企業の利益に反する場合、格差をつけられた労働者の不利益が軽微な場合、企業の利益という観点からその格差を正当化できる場合には賃金差別とはならないと解される⁽¹⁷⁴⁾。なぜならば、労働契約は一般的な契約関係とは異なり労使が使用者の利益に向かって一定程度協調することが認められる関係だからである⁽¹⁷⁵⁾。

る。トレウの議論には必要に応じて触れる。

(171) 37条は判例・学説上直接適用を認められている（本稿第2章第1節を参照）。

条文は前掲・注（73）を参照。

(172) G. PASETTI, *op. cit.* nella nota (170), p. 189. もし36条をそのように解さないとしたら、憲法37条の適用によって男女労働者間の賃金の差別は救済されるのに男性労働者間の賃金の格差は救済されないという「逆転現象」が起きてしまうとバゼッティは指摘する。トレウも同趣旨であろう。Cfr. T. TREU, *op. cit.* nella nota (170), p. 89.

(173) G. PASETTI, *op. cit.* nella nota (170), p. 173.

(174) G. PASETTI, *op. cit.* nella nota (170), p. 191.

(175) そのように労使が一定程度協調する関係として労働契約を把握する根拠としては、企業者に関する民法典2082条、労働者の転職に関する2103条1項、労務提供者の注意義務に関する2104条1項、忠実義務に関する2105条、休養時期に関する2109条2項、および労働者が企業の管理に協力する権利について定めた憲法46条が挙げられている（G. PASETTI, *op. cit.* nella nota (170), p. 173.）。なお、憲法46条は、「労働の社会的および経済的向上のために、そして生産の要請と協調しつつ、共和国は、法律で定める方式と限度の中で、企業の経営に参加する労働者の権利を承認する。」と定めている。

この均等待遇原則は、賃金について、同一企業に属する労働者間を比較して適用される。また同原則は賞与、特別手当、休日手当などの使用者の裁量的な付加的給付には適用されないが、使用者が裁量で決めた賃金条件⁽¹⁷⁶⁾および個別的契約あるいは労働協約で定められた条件には適用される。均等待遇原則に違反した場合には、民法典1339条が適用され、格差ある賃金を定めた契約中の賃金に関する規定は統一的に憲法36条の定める労働の量と質に比例した正当な賃金条件に置き換えられる。⁽¹⁷⁸⁾

(176) G. PASETTI, *op. cit.* nella nota (170), p. 179-183. ただし、トレウは当該産業部門にある他の使用者のもとで働く労働者との比較もおこなうべきであると主張する。その理由としては、その部門において通常適用される賃金は、36条の労働の量と質に比例した賃金とみることができることが挙げられている。これは全国レベルの産業部門別協約が当該部門の基本給 (minimo tabellare) を定めているという事情を考慮したものであろう。T. TREU, *op. cit.* nella nota (170), p. 92.

(177) 1339条は「法律（あるいは協働規範によって）課された条項、財産あるいは役務の代価は、当事者によって定められたこれとは異なる条項に代える場合であっても、法律上当然に契約の中に挿入される。」と定める。

(178) G. PASETTI, *op. cit.* nella nota (170), p. 322-337. トレウも効果面で結論を同じくする。もっともトレウは、裁判官は契約内容を修正して賃金を労働の量と質に比例したものに統一できると述べるのみで、民法典1339条などの実定法上の根拠は提示していない。T. TREU, *op. cit.* nella nota (170), p. 90-93.

なお、この場合に、どの賃金条件に統一されるかが問題となる。民法典1339条を適用して憲法36条に定める賃金条件を統一する場合には、労働者間で各々異なる賃金条件が定められている中で、どのような賃金条件が労働の量と質に比例したものなのかを決定しなくてはならない。パゼッティは基本的には労働者のうちの多数派の賃金条件に統一するべきであるとしながらも、多数派の方が賃金が低い場合には通常はそのような解釈をとるべきでないと述べる。さらに優遇されている労働者と不利益をうけた労働者の数が同じ場合や、一人だけ優遇された場合などには単純に多数派の条件に統一ことはできず、どのような賃金条件で統一するのか決定するのは難しい問題であると述べる。トレウも同趣旨だろう。ただし、トレウの場合は同一産業部門であれば、他の使用者に雇用される労働者の労働条件との比較も考慮できるという立場をとっているので、統一される賃金条件の決定には当該産業部門の標準的な労働条件も考慮されることになる。G. PASETTI, *op. cit.* nella nota (170), p. 195-199; T. TREU, *op. cit.* nella nota (170), *ivi*.

（四）労務結合説：企業内労使関係を一体のものとして把握する説

共同体的な労使関係観はとらないが同一企業内での労働者の協働という側面を強調する独特の労使関係観に立脚し、そこから民法典1175条の誠実の原則により均等待遇原則を根拠づけたのが労務結合説⁽¹⁷⁹⁾である。

労務結合説によれば、労使関係を共同体説のように共同体的あるいは連带的に把握することはできず、かといって、通説のように労働契約を単純に「労働者」対「使用者」という一対一の交換的な契約関係と考えると労働者間での比較を前提とする均等待遇原則を直接には導けないとされる。そのような認識のもと、労務結合説は、一対一の交換的な契約関係という労働契約観を維持しながらも労働のエネルギーが企業内において連結されるという観点から労使関係の構造を把握し、この労使関係観を基礎に均等待遇原則⁽¹⁸⁰⁾を根拠付けている。

このような構造の下では、ある労働者の提供した労務は、協働者たる同一企業内の他の労働者の提供した労務とそれぞれ補完しあって企業全体の活動に寄与する役割を果たすものとして捉えられる。このようにして労務結合説は、労働関係を交換的な契約関係ととらえる立場を維持しながらも、労働者の提供した労務を同一企業にいる他の労働者との関係の中で捉えれば、労働関係に一般的原则としての均等待遇原則⁽¹⁸¹⁾があると主張するこ

(179) L. ANGIELLO, *La parità di trattamento nei rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979.

(180) つまり、労務結合説は、共同体説がとる共同体的な労使関係観と尊厳説および憲法36条説がとる通説的な一対一の通常の契約関係という労使関係観の中間に位置する労使関係観に立脚している。同説の代表的論者であるアンジェッロ（ANGIELLO）は、自らの主張する労使関係構造は、企業を生産という一つの目的のために労働者が協力する場であると捉えていたフランスのいわゆる企業制度論と同一であると説明している。L. ANGIELLO, *La parità di trattamento* cit. nella nota (179), p. 100 ss. なお、フランスの企業制度論については、さしあたり山口俊夫『フランス法概説 下』（有斐閣、2006年）471頁以下および三井正信「戦後フランスにおける労働契約衰退論についての一考察——企業制度論と労働契約——（一）（二）」法学論叢125巻4号（1989年）31頁・同126巻2号（1989年）55頁を参照。

(181) 労務結合説は、ある労働者の労務提供を同一企業にいる他の労働者の労務との

とは可能であると主張する。⁽¹⁸²⁾

具体的な均等待遇原則の適用は以下のとおりである。まず、誠実の原則にしたがった債務の履行を規定した民法典1175条を根拠とした信義則上の義務の中には、⁽¹⁸³⁾ 一対一の労働関係を越えた企業内での使用者と労働者全体の関係を対象とした義務を認めることができる。つまり、信義則上の義務として、使用者は労働者それぞれの労働が同一ではないと事後的に客観的に評価できるような正当な事由なくして、特に上乗せ賃金に関して、労働者を異なって取り扱ってはならない義務を負う。また、もっぱら使用者の裁量によって決定され、客観的に正当な理由がない一部の労働者への賃金の付与は違法となる。⁽¹⁸⁴⁾

2 救済否定説

上記のように、(特に) 賃金に関する均等待遇原則を理論的に構築しようとする試みが学説の一部からはみられたが、学界内の多数は、均等待遇原則の存在を否定的に捉えていた。⁽¹⁸⁵⁾ 否定説は、平等原則を定めた憲法 3 条

関連づけることを均等待遇原則の前提としているので、その論理的帰結として、均等待遇原則の適用範囲は同一企業内の労働者間の関係に限定される。L. ANGIELLO, *La parità di trattamento* cit. nella nota (179), p. 103 ss. また, idem, *La retribuzione. Commentario al Codice Civile*, diretto da Schlesinger, Giuffrè, 2 ed., Milano, 2003, p. 66. も参照。

(182) L. ANGIELLO, *La parità di trattamento* cit. nella nota (179), pp. 99-100.

(183) 民法典1175条の文言については、前掲・注 (125) を参照。

(184) L. ANGIELLO, *La parità di trattamento* cit. nella nota (179), pp. 137-138. ここでは上乗せ賃金について特に言及されているが、これは労働協約の格付けに応じて決定される基本給については、労使自治への配慮から均等待遇原則は及ばないという趣旨であろう。上乗せ賃金と基本給については本稿第 1 章第 2 節三を参照。

(185) このような立場に立つものとして、たとえば、U. ROMAGNOLI, *Recensione a Novara, Il contratto collettivo aziendale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.* 1965, II, pp. 1164-1166; L. MONTUSCHI, *I limiti legali nella conclusione del contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, p. 13; G. PERA, *Diritto del lavoro*, CEDAM, terza ed., Padova, 1984; L. ISENBURG, *op. cit.*, p. 132ss. L. RIVA SANSEVERINO, *Lavoro nell'impresa*, seconda ed., 1970, p. 409 ss. Cfr. L. VENTURA, *Il principio*

は私人間には適用されないし、憲法36条は労働者個人に対して労働の量と質に比例した賃金を保障しているのであって他の労働者との比較を予定していない。また、その他いかなる法規範からも賃金に関して一般的な均等待遇原則を認めることはできない、と述べる。

これらの否定説は、簡単な検討がされている程度あり否定説の立場から本格的な論理展開がされているものは見当たらない。また、どの場面でこの問題が論じられていたかを見ると、憲法36条を用いた「公正な賃金」の法理との関係で論じているもの⁽¹⁸⁶⁾、企業協約に関する研究の中で述べられているもの⁽¹⁸⁷⁾、および差別禁止法制の研究の中で触れられているものがある⁽¹⁸⁸⁾。これらの救済否定説の議論の中心は、労働協約（その中心として全国産業別協約が想定されていたと考えられる）に対する規制の一つとして均等待遇原則が認められるかであり、そこでは労使自治を尊重し、労使による自由な労働条件の決定がされるべきとの主張がなされている。個別契約や使用者の裁量による一方的な労働条件の決定の場合について論じられることはあまりなく、その意味では救済肯定説と必ずしも議論が噛み合っていたわけではなかった。

第２節 1989年憲法裁判所判決の内容およびその評価

一 1989年憲法裁判所判決の内容

前節で見てきたように、判例は、ほぼ一致して、イタリアに均等待遇原則があることを否定してきた。また、学説上均等待遇原則を認めようとする理論的営みがおこなわれたが、多数説は労使自治による労働協約を通じた自由な労働条件決定を尊重するという立場から同原則を否定してきた。

di eguaglianza nel diritto del lavoro, Giuffrè, Milano, 1979, p. 38.

(186) G. PERA, *op. cit.* nella nota (185). など。

(187) L. RIVA SANSEVERINO, *op. cit.* nella nota (185), p. 409 ss. など。

(188) U. ROMAGNOLI, *Recensione a Novara cit.* nella nota (185), pp. 1164-1166. など。

1980年代の後半この問題に関する議論は小康状態にあったと評価できる。しかし、このような判例および学説の状況を大きくゆるがす判決が現れた。それが1989年3月9日憲法裁判所判決103号⁽¹⁸⁹⁾である。ここでは、まずその事案の概要と判旨を確認する。

1 事案の概要

自動車会社である被告会社に雇用されている原告労働者らは1979年7月16日に締結された全国金属機械産業協約の第3級の資格(categoria)⁽¹⁹⁰⁾にあった。原告労働者のうちの4人は彼らより上級の第4級の資格を持つ労働者に割り当てられていた任務に携わっていた。残りの1人も第4級の労働者とは同一の任務に携わっていたわけではないが、3級よりも上級の資格をもつ人を含む複数の資格をもった人々がいる作業集団に属していた。原告労働者らは、被告会社に対して、第4級の資格に対応した格付けにあることの確認あるいは第4級への昇級を請求した。

この民事訴訟において、ナポリ法務裁判所の裁判官は、民法典2086条⁽¹⁹¹⁾、2087条⁽¹⁹²⁾、2095条⁽¹⁹³⁾、2099条⁽¹⁹⁴⁾、2103条⁽¹⁹⁵⁾は、使用者が、同一の部門に所属し、か

(189) Corte Cost. 9 marzo 1989, n. 103, in *Foro it.*, 1989, I, 2105.

(190) ここでは第2章で紹介した3つの職務分類基準のうちの「qualifica (等級)」の意味で、categoria という用語が用いられている。この2つの用語が実務上しばしば逆の意味で用いられることについては大内・前掲注(13)95頁の注(156)を参照。

(191) 2086条(企業の運営と階層)

企業家(imprenditore)は企業の長であり、協働者(collaboratori)は階層的に彼に従属する。

(192) 2087条は、使用者に対して、労務供給者の身体的完全性と精神的人格を保護する義務を課した条文である。条文については前掲・注(164)を参照。

(193) 2095条(労務供給者の分類)

従属的労務供給者は管理職(dirigenti)、中間的管理職(quadri)、職員(impiegati)、工具(operai)に分類される。(1985年法律190号1条によって本項のように改正された)

特別法あるいは協働的規範は、生産のそれぞれの部門と企業の個別の構造に関し

つ同一の職務をおこなう従業員に対して、異なる賃金等級もしくは資格で賃金を支払うことを認める限りにおいて、憲法41条2項に違反した違憲の疑いがあるとして、1986年11月18日の命令⁽¹⁹⁶⁾とともに、この問題を憲法裁判所⁽¹⁹⁷⁾へと移送した。

て、上記の分類への加入の要件を定める。

(194) 2099条（賃金）

労務供給者の賃金は時間（a tempo）もしくは出来高（a cottimo）に応じて定めることができ、協働的規範によって定められた基準において、一定の様式とともに、労務が遂行された場所で通用している条件において支払われなければならない。

労使間の合意がない場合には、賃金は、必要な場合には職能組合の意見を考慮に入れて、裁判官によって決定される。

労務供給者は、利益もしくは生産分配制によって、あるいは手数料もしくは現物の給付によっても、全部もしくは部分的に賃金をうけとることができる。

(195) 2103条（労働者の職務）

労務供給者に対しては、そのことのために採用された職務もしくはその後取得したより上位の等級に対応する職務に、またはいかなる賃金の減少もなく、実際に最終的におこなわれたものと同等の職務が確保されなくてはならない。上位の職務への配置の場合には労務供給者はその昇進した活動に相応する待遇を請求する権利を有し、かつその配置は、それが地位の保持に対する権利を持って採用された労務供給者に代わるものとしておこなわれたものでないときは、労働協約によって定められた期間の後、かついかなる場合にも3か月を超えない期間の後、確定的なものとなる。労務供給者は立証された技術的、組織的および生産的な理由によらない限り、ある生産的単位から他の生産単位に転ぜられることはできない。

これに反するいかなる契約も無効である。

(196) Ordinanza emessa il 18 novembre 1986 dal pretore di Napoli (G. U. n. 37 del 14.9.1988 I° Serie speciale).

(197) イタリアの憲法裁判制度では、普通裁判所あるいは行政裁判所で係属している訴訟において、訴訟当事者および検察官（procuratore）が当該事件において適用される法令の合憲性を問題にした場合か訴訟の解決には憲法判断が必要であると考えた場合に憲法裁判所（Corte Costituzionale）に対してその憲法適合性について判断を求めることができる。また裁判官も、職権において当該法令の合憲性についての判断を憲法裁判所に提起できる。個人や私的団体は基本的には、具体的事件と関係なく抽象的に憲法裁判所に違憲審査を請求することはできない。ようするに、イタリアの憲法裁判制度はアメリカおよび日本のように事件性を要件とする司法審査制度とドイツのように抽象的規範統制を目的とする憲法裁判所制度との中間形態

同命令によれば、以下のような理由で違憲の疑いがあるとされている。

従来判例による上記民法典各条の解釈によれば、使用者が同一の職務を行なっている労働者に異なる賃金を支払っても、そのこと自体は違法でない。しかしながら、上記民法典各条は、その限りにおいて憲法41条2項に違反する可能性がある。

なぜなら、憲法41条2項が闡明する「人間の尊厳」尊重の原則は、使用者と企業において雇用される労働者の関係においても適用されるからである。この原則の具体的内容は、社会に存在する道徳的価値および政治的価値、とりわけイタリア国家の首脳によって示された国内規範上および国際規範上の意思を基準として決定されなくてはならない。第二次世界大戦後の（イタリアが共同歩調をとっている）国際社会において、同一労働同一賃金原則が順次承認されていることに疑いはない。それは、(a) 1948年世界人権宣言22条、(b) 1962年ILO117号条約14条1号、(c) 世界人権規約A規約7条に示されている。その上、EC法においては差別禁止という一般原則の存在が承認されてきている。これらの諸規定とイタリア共和国憲法2条、3条、10条、11条、35条ならびに民法典1175条および1366条⁽¹⁹⁸⁾を一体として考えた場合、労働者の尊厳を尊重することには、企業の部門内において同一の職務に対しては、同一の経済的待遇が保障されること、あるいは少なくとも賃金格付けについて同一の等級 (livello) が保障されることが含まれているとみる事が可能である。

2 判旨

判決は法務裁判官が抱いた違憲の疑いをしりぞけ、上記各条は合憲であると結論づけた。しかし、その一方で、同判決は、判決理由の中で、均等

にあるといえる。憲法裁判所の性格については、内藤光博「イタリア憲法の特質と憲法裁判制度」専修大学法学研究所所報18号（1999年）21頁以下を参照。

(198) 1366条（契約の信義誠実にしたがった解釈）

契約は、信義誠実にしたがって解釈されなくてはならない。

待遇原則について以下のように述べる（引用中にある脚注はいずれも引用者による注である）。やや長文になるが、本判決の特徴はその曖昧さにあると考えられるので、以下では判決文をそのまま引用する。

（前略）

組合の権限の発現であるような労働協約は交渉と折衝の成果と結果であり、市場の一定の状況においては、労働者と企業家（imprenditori）の対立する利益の合致点、一致点、調整点たる規整となる。

全ての当事者にとって、そして労使にとっても、憲法の規定を尊重する義務は現在も効力を有する。これらの規定は、一般的には、労働の保護（憲法⁽¹⁹⁹⁾35条）を保障し、労働者の倫理および職業能力の向上を保障し、賃金と労働の量および質の間の比例性と、いずれの場合でも、労働者自身およびその家族に対して自由と尊厳の存在が保障されるための賃金の十分性を保障する。また、より詳細には、労働者の均等な社会的尊厳を保障し、性、人種、言語、宗教に基づいた差別行為は禁止されること（憲法3条）を規定する（不均等待遇および異別待遇でも、それが正当であり、いずれにせよ合理的である場合に限っては、許容され、存続を許されるのではあるが）。

女性労働者には、男性労働者と同じの権利および同一の職務に対する同一の報酬を保障しなくてはならない。年少者は、同一の職務に対して、同一の報酬を求める権利をもつ（憲法37条）。

社会的な尊厳の保護と労働分野における差別の禁止という憲法原則は1970年5月20日法律300号（労働者憲章法）の中に条文の形で組み込まれた。

〔労働者憲章法〕15条および16条は労働者の採用、労働組織の編成および使用者の側による労働関係の管理、そして特に資格（qualifica）および職務（mansioni）の割り当てにおいて明文で、多数者に有利な待遇を含む、差別行為の禁止を定める。

使用者は労働者に対して損害と不利益、すなわち経済的、職業的、社会的

(199) 35条

共和国は全ての形態の労働を保護する。

共和国は労働者の育成および職業能力の向上に配慮する。

共和国は労働権を擁護し、規制することを目的とした国際的合意および国際組織を振興し、支援する。

共和国は公共の利益のために法律によって定められた義務を除いて、移民の自由を承認し、外国におけるイタリア人の労働を保護する。

利益への損害、特にキャリアにも相対的な能力の評価にも関係する職業能力の向上に関する利益への損害を生み出す可能性のある行為をすることを控えなくてはならない。

労働者がその保有者であるそれらの利益一切は企業の外の領域でも保護される。つまり、経済職業的利益のみならず個人的利益および社会的利益も保護されるのである。

労働者の社会的尊厳は、集团的利益の自主的保護という組織の目標を追求する組合の自由および組合活動の権利の領域のみならず、労働者の精神的および市民的人格の発展を目的とする自由権の領域でも差別から保護される。尊厳は絶対的意味においても、相対的な意味、つまり従属的労働の供給者として市民が占める社会的および職業的地位に関する意味においても理解される。

周知のように使用者の一方的変更権 (jus variandi) は限定されている。一方で、まさに憲法41条という憲法規範によって、使用者の経済活動に関する権限はまったくの自由裁量によって行使されてはならず、もちろん恣意的にも行使されてはならない。そうではなく、その権限は法体系の諸原則と一貫した立場によって支持されなくてはならない。そして、特に、使用者はその権限を社会的有用性と対立をおこすか、あるいは安全、自由、人間の尊厳に損害をあたえるように行使してはならない。

さらに、言及されている諸規範は様々な国際的な法令および条約に含まれた原則の実現でもある。つまりそれは、1955年8月4日法律848号によって批准された世界人権宣言の実現でもある。その宣言によると、いかなる人も、差別なしに、同一の労務に対して同一の賃金を求める権利をもつ。また、それは1962年6月22日のILO条約⁽²⁰⁰⁾の実現でもある。この条約は1966年7月13日法律657号(14条)によって批准された。その条約によると、締約国の社会政策の目的の一つは人種、肌の色、性、信条、伝統的集団への参加もしくは組合への加入に基づいたあらゆる差別を排除するものでなくてはならない。また、このことは、特に賃率(これは同一の生産工程および同一事業内における「同一労働に対する同一賃金」という原則に適合して定められなくてはならない)に関して特別に配慮され、そのような目的の検証に当たっては、上述の差別によって生じる全ての賃金の差異を減じるために、実用性のあるあらゆる手段を採用し、賃金がより少なく支給されている労働者の経済的待遇を向上させる義務が付け加わる。

(200) ILO 117号条約のことを指している。

類似した原則はニューヨークで1966年12月16日ないし19日に採択された社会的、経済的および文化的権利に関する国際規約にも含まれる。この条約をイタリアは1977年10月25日法律881号によって批准した。この条約によると労働者は、一切区別されることなく、価値が等しい労働について同等の賃金および均等の報酬を保障されなくてはならない。

裁判官には、実際に行われた職務に基づいて、賃金区分もしくは賃金等級に対応した労働者の格付けを検証することおよび監督することが委ねられており、それは、法律、労働協約、企業協約によって定められた規定を遵守し、上述の憲法の規定および（すでに述べたように正式に批准された条約および国際法規に含まれる原則にも基礎を置いている）われわれの現行の法体系によって一般的に認められた原則に配慮しつつなされる。裁判官は、労働者自らが権利をもつ賃金区分もしくは賃金等級においてその労働者に属する格付けを受け取るように、必要な審査のための措置を講じなくてはならない。また、裁判官は多かれ少なかれ自由意思に基づいた起こりうる過ちを修正する権限を有する。

以上の理由により——当憲法裁判所は、判決理由において述べた意味において、ナポリ法務裁判所から当該命令によって提起された、憲法41条との関係における民法典2086条、2087条、2095条、2099条、2103条の合憲性に関わる疑問には理由がないと宣言する。（後略）

二 憲法裁判所判決に対する評価

1 判決の理解

判決が裁判所の審査権限および修正権限を認めるにいたる論理は曖昧で⁽²⁰¹⁾ある。なぜならば、判決では、労働協約は「労働者と企業家の対立する利

(201) 判決の論理の不明確さは、多くの論者が指摘するところである。この点を指摘するものとして、E. GHERA, *Parità di trattamento e principio di correttezza nel rapporto di lavoro : un nuovo orientamento della Corte costituzionale?*, in *Giur. Cost.*, I, 1989, p. 551; G. PERA, *Sulla parità di trattamento tra i lavoratori*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, II, p. 339; O. MAZZOTTA, *Parità di trattamento ed autonomia collettiva : dal mercato economico al mercato giudiziario*, in *Foro it.*, 1990, I, 2887; P. CHIECO, *Principi costituzionali, non discriminazione e parità di trattamento: recenti sviluppi nella giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, 1989, I, p. 478.

益の合致点、一致点、調整点たる規整」であるといいながらも、その後は多くの憲法上の規定、法律上の差別規定や憲法規定、国際条約上の規定を挙げながら、使用者の権限の行使（特に一方的変更権）が一定の制限のもとにおかれるのにも言及し、裁判官の審査権限および修正権限を認めている。この判決の流れ全体のなかでは各事項の論理的連関が極めて曖昧なままである。また、裁判官が審査および修正の権限をもつとしてもその権限の範囲について判決は何も述べていない。労働協約に関する規制なのか、それとも労働協約の枠組みにしたがって使用者側が労働者にある格付けを割り当てる場合の規制とも言及されていない。そもそも、判決中では民法典上の諸条項の合憲性が問題となっていながら、これら個々の条文に関する検討はまったくなされないまま結論が導かれている⁽²⁰²⁾。「明確性も論理上の合理性ももたないスタイル」と評されるのはそれゆえである。結局、判決の理解は論者の解釈に委ねられることになった⁽²⁰⁴⁾。

本判決のもっとも一般的な理解は以下のようなものである。判決は、差別禁止の規定を重視し、かつ憲法41条によって使用者の権限は労働者の社会的尊厳との関係で一定の制限をうけるとしている。ナポリ法務裁判官が合憲性を問題にしたのも、同一の職務にある労働者に異なる格付けを付与することを許容する民法典上の諸規定が憲法41条2項との関係で問題となるのではないかと考えたからであった。さらに、判決では、裁判官に労働協約上の格付けについて審査および修正の権限があるとの表現をしている。したがって、同判決は、特に賃金について強行的な一般原則としての

などを参照。

(202) この点を指摘するものとして、R. SANTUCCI, *Parità di trattamento, contratto di lavoro* cit. nella nota (126), p. 30.

(203) E. GHERA, *Parità di trattamento e principio di correttezza* cit. nella nota (201), ivi.

(204) 1989年憲法裁判判決が何を示したのかを検討した文献として、L. MENGONI, *Intervento in AA.VV., Parità di trattamento e rapporto di lavoro subordinato*, Assicredito, Roma, 1995, pp. 32-34を参照。

均等待遇原則があることを承認しており、その根拠を憲法41条に規定された人間（労働者）の「尊厳」にもとめていると解される、⁽²⁰⁵⁾ というものである。

また、論者によっては、判決中には使用者の一方的変更権に関する説示も含まれていることから、使用者の一方的変更権に対する制限を判決の中⁽²⁰⁶⁾ に読み込むものもある。この立場に立つ場合、本判決は使用者の一方的変更権についても均等待遇原則を認めたと評価される。

一方で、本判決を従来の判例傾向にのっとった新規性のない判決と評価する立場も存在する。⁽²⁰⁷⁾ ある論者によれば、本判決は、単に、労働者の賃金を求める権利に関して、経済的自由および契約交渉の自由をその社会的見地からの保護とともに検討しつつ、現行の法制度を確認したに過ぎないと⁽²⁰⁸⁾ される。また、別の論者によれば、均等待遇原則という観点ではなく、より一般的な観点からの使用者による裁量権の限界の基準を示したに過ぎない⁽²⁰⁹⁾ とされている。

(205) このように判決を解釈するものとして G. PERA, *Sulla parità* cit. nella nota (201), pp. 396-401; O. MAZZOTTA, *Variazioni su poteri privati, clause generali e parità di trattamento*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.* 1989, p. 583 など。また、次節で取り上げる1990年破毀院判決947号と1990年破毀院判決1888号も参照。

(206) たとえば、L. ANGIELLO, *La parità di trattamento nel diritto del lavoro: una svolta?*, in *Dir. Lav.*, 1989, I, pp. 310. など。

(207) R. SCOGNAMIGLIO, *Considerazioni sulla sentenza n. 103/89 della Corte Costituzionale in tema di parità di trattamento retributivo tra i lavoratori subordinati*, in *Mass. giur. lav.*, 1989, p. 127; G. FERRARO, *Poteri imprenditoriali e clause genrali*, in *Dir. rel. ind.*, 1991, n. 1, p. 159.

(208) R. SCOGNAMIGLIO, *Considerazioni sulla sentenza n. 103/89* cit. nella nota (207), p. 128.

(209) G. FERRARO, *Poteri imprenditoriali* cit. nella nota (207) p. 165. 憲法裁判所は「真の意味での均等待遇原則を判示したのではない。むしろ、主として使用者が負う立証責任の場面において「異別待遇をおこなう使用者の行為の目的が合理的か否かという」行為の目的審査の必要性に関わる使用者の行為を認定あるいは表面化したと評価できる基準を示したものである」と言及されている。

2 判決の意義

本判決が注目を集めたのは、結論としては違憲の疑問を退けつつも、判決中で均等待遇原則を基準とした裁判所による労働契約および労働協約の審査および修正の可能性が示されていたからである。判決理由の後半部分にある「裁判官は、労働者自らが権利をもつ賃金区分もしくは賃金等級においてその労働者に属する格付けを受け取るように、必要な審査のための措置を講じなくてはならない。また、裁判官は多かれ少なかれ自由意思に基づいた起こりうる過ちを修正する権限を有する」との文言を素直に読む限り、憲法裁判所は真っ向からその可能性を認めているようにみえる。

同判決以前の学説においては、労働契約、とくに労働協約に対する裁判所の審査はほとんど不可能であるとの説が大勢を占めていた。⁽²¹⁰⁾ 上に見たように均等待遇原則による私的自治に対する介入理論が通説としては否定されていたのも労働協約の効力に関するこのような学説の立場が反映されていたものと考えられる。また、「全包括性」の原則をめぐる議論において、1980年代に判例が大きな転換をみせたのには、労働協約による賃金の決定をできるだけ自由に認めるとの考慮があったことは第1章で明らかにしたとおりである。この文脈で考えるならば、本判決はこのような学説や判例の態度とは180度異なることを判示している。本判決のこの説示は衝撃をもって迎えられ、多くの批判を生んだ。⁽²¹¹⁾

他方で、使用者の一方的変更権も均等待遇原則の制限に付されることを判示したと理解する立場にたつと、本判決はこのような制約を認めてきた一部の学説の立場を踏襲するものであると同時に、1970年代以降展開された使用者の指揮命令権を制限する立法および（破毀院の）判例上の傾向とも連続性をもつ判決だとも評価される。前章で述べたように、指揮命令権の制限をめぐる議論は、平等原則を労使関係においても機能させることを

(210) この点については、大内・前掲（8）を参照。

(211) 判決に反対する立場として、O. MAZZOTTA, *Variazioni su poteri privati* cit. nella nota (205), p. 583. など。

目的とした学説と密接な関係をもっていた。そこでは使用者の恣意的な行為を排除するために差別の禁止という理念がもち出されている。このような文脈の中で捉えた場合、本判決はこの議論に関わる学説および（破毀院の）判例の主張を憲法裁判所も承認したものとして位置づけられよう。

第３節 1989年憲法裁判所判決以後の状況⁽²¹²⁾

1989年の憲法裁判所判決の後、賃金格差救済の可否に関する判例の立場は大きく揺れた。判例の立場が揺れたこの期間は５つの段階に分けることができる。すなわち、１：「1989年憲法裁判決直後の段階」、２：「1993年破毀院連合部判決」、３：「1993年破毀院連合部判決直後の段階」、４：「1996年破毀院連合部判決」、５：「1996年破毀院連合部判決以降の段階」である。この５段階を経た後の現在では、判例の立場は均等待遇原則の存在を否定するという方向でまとまっているようである。以下ではこの５段階を時系列順に追いかけて判例がどのような足跡をたどったのかを確認し、この時期の学説上の議論も考察する。

一 判例の動向

１ 1989年憲法裁判決直後の段階：均等待遇原則肯定例と否定例の分裂

この段階では、1989年憲法裁判所判決の判示事項にしたがって一般原則としての均等待遇原則を適用し、賃金格差を違法・無効とする判決があらわれている。上記憲法裁判所判決の直後に出された1990年破毀院判決⁽²¹³⁾と1990年破毀院判決1888号⁽²¹⁴⁾がその代表例である。双方とも原告労働

(212) 1989年憲法裁判所判決以後の判例の動向を紹介したものとして、C. GUGLIELMUCCI, *Potere imprenditoriale, dignità dell'uomo lavoratore e parità di trattamento*, in *Dir. lav.*, 1997, I, 25 ss; G. PELLACANI, *La parità di trattamento fra lavoratori nella giurisprudenza della suprema corte dopo il secondo intervento delle sezioni unite* in *Dir. lav.*, 1998, p491ss; S. GIANINO, *Ancora una pronuncia in tema di parità di trattamento dei lavoratori* in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, p. 784. がある。

者は、同一の労働をしているにも関わらず労働協約上の格付けが他の労働者に比べて低いのは違法であると主張しており、労働協約による労働条件の決定が問題とされた事案である⁽²¹⁵⁾。

両判決は、この問題について、憲法41条に規定された目的と合致した正当な事由がある場合を除いては、一般原則としての均等待遇原則が適用されると判示した。このように一般原則としての均等待遇原則を認めた結果、裁判官は不合理な賃金格差を定めた「その個別契約もしくは労働協約を無効にした上で上述の〔均等待遇〕原則を結果的にゆがめている部分を修正する」⁽²¹⁶⁾ことができ、あるいは民法典1374条に規定された「衡平⁽²¹⁷⁾ (equità) は……裁判官による契約の補完、そして裁判官による契約修正権限の行使の根拠となりうる」ので、裁判官は「契約の空白部分を補完して、労務給付の違いを考慮した賃金を上告人（筆者注：原告労働者のことである）に付与する」⁽²¹⁸⁾ことができると述べられている。均等待遇原則を憲法41条と関係づけて理解している点、および裁判官は同原則の違反があった場合に契約を修正できると述べている点からは、これら2つの判決は1989年憲法裁判決を憲法41条を根拠に賃金均等待遇原則を承認したものと解釈し、その立場に従って書かれたものとみることができる。その他の救済肯定例でもおおむね同様の理由から賃金均等待遇原則を認めて

(213) Cass. 8 marzo 1990, n. 1888, in *Riv. it. dir. lav.* 1990, II, p. 799.

(214) Cass. 9 febbraio 1990, n. 947, in *Riv. it. dir. lav.* 1990, II, p. 380.

(215) 1990年破毀院判決947号は、テレビ局の翻訳アナウンサーと通常のアナウンサーの賃金上の地位を同一にする労働協約を定めた事案である。また、1990年破毀院判決1888号は、被告会社で所長 (capo ufficio) の職務につき、「地方事務所の第3級」という労働協約上の地位にある原告労働者が、自らは労働協約上の「監督管理職」の管理職にあると主張した事案である。

(216) Cass. 9 febbraio 1990, n. 947, cit. nella nota (214), p. 389.

(217) 同条は契約の補完 (integrazione) に関して、「契約は、単に契約で表現されているものに関してのみならず、法律にしたがって、または、それが存在しない場合には、慣習 (usi) および衡平 (equità) の原則にしたがって生ずる一切の効果につき、当事者を義務づける」と規定する。

(218) Cass. 8 marzo 1990, n. 1888 cit. nella nota (213), pp. 805-806.

⁽²¹⁹⁾ おり、これらは労働協約による労働条件の決定に関する事案が多い。

もっとも判例は救済肯定でまともっていたわけではない。従来の破毀院の判例傾向と同様の理由から均等待遇原則を否定する破毀院判決も多か⁽²²⁰⁾った。これら救済否定例でも労働協約による労働条件の決定に関する事案が多く見受けられる。

したがって、この時期の救済肯定例と救済否定例の結論の違いは事案の違いでは説明ができない。救済肯定例と救済否定例の混在は、一般原則としての賃金均等待遇原則を認めるのか、認めないのかについて異なる２つの立場が判例上存在していたとみることによってはじめて説明がつくのである。

【本稿は、科学研究費補助金（若手 B）20730043の助成をうけて行った研究の成果の一部である。】

(219) 他に均等待遇原則の存在を肯定する立場に立つものとして、Cass. 26 gennaio 1991, n. 791, in *Foro it.* 1992, I, 1523; Cass. 18 maggio 1991, n. 5590, in *Not. giur. lav.* 1991, p. 576; Cass. 8 luglio 1992, n. 8330, in *Not. giur. lav.* 1992, p. 634; Cass. 20 agosto 1992, n. 9706, in *Mass. giur. lav.* 1992, p. 636; Cass. 27 novembre 1992, n. 12676, in *Foro it. rep.* 1992, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1114. か^{*}ある。

(220) Cass. 17 luglio 1990, n. 7300, in *Not. giur. lav.* 1990, p. 800; Cass. 18 settembre 1991, n. 9695, in *Foro it. rep.* 1991, voce *Lavoro (rapporto)*, 1791, n. 1009; Cass. 6 novembre 1990, n. 10648, in *Not. giur. lav.* 1991, p. 23; Cass. 28 gennaio 1992, n. 886, in *Mass. giur. lav.* 1992, p. 38など。