

BARBERA M., La sfida dell'eguaglianza, in Riv. Giur. Lav., 2000, I, p.245.

早稲田大学助手 **大木 正俊**

明文の差別禁止規定がない場合でも同一の労務を提供している労働者間で賃金に格差があればそれは法的にみて不当だろうか。日本では非典型的労働者（臨時工やパートタイム労働者）と正社員の賃金格差の問題として論じられてきた同一労働同一賃金原則はイタリアでも80年代後半から90年代にかけて活発に議論された。イタリアでは現在、判例は同原則が裁判上援用可能な法規範として存在することを否定し、通説も同様の立場をとる。判例および通説は、そのような原則を認めると、裁判所が、私的自治、特に労働協約を通じて現れる集団的自治に過剰に介入することになること、市場において労使が交渉して形成されて利益の均衡点を崩すことになるということを強調する。これは、私的自治、すなわち国家からの規制を免れる自由と平等の要請が対立したときに前者の自由が優先することを示しているとも考えられる。

これに加えて、イタリアでは現在、「差異」の存在を肯定的に捉える議論がいくつかの観点からなされている。それらの観点のうちの一は、個人の自己決定の尊重を主張する自由主義的な個人主義であり、その二は、多文化主義である。これら二つの議論に加えて、社会の多様化、およびそれと連動した労働形態、契約形態の多様化が進行している。

以上のような背景から、イタリアでは（明文の差別禁止規定がない場面で）平等を強調することは、時代に反する行為だとさえ評価されるようになっていた。このような潮流に抗って、平等を強調することこそが正しいことだと主張しようと試みたのが本論文である。

筆者はまず、これまでの議論を振り返り、イタリアでは特に1989年憲法裁判決以後、平等原則を認めようとするさまざまな試みがなされたものの、それらは今までのところ成功してはいないと結論づける。

イタリアで同一労働同一賃金原則が議論されるきっかけとなったのは1989年の憲法裁判所103号判決で

ある。同判決は、イタリア憲法では平等、組合の自由あるいは経済活動の自由が規定されていること、同一労働同一賃金は多くの国際条約で示された原則であることに触れながら、労働者の社会的尊厳は、自由権の領域でも差別から保護され、（自由な私的経済活動であっても人間の尊厳を侵害してはならないと定めた）憲法第41条により使用者の権限は完全な自由裁量であってはならないと示した。イタリアでは、労働者の職能等級は労働協約によって定められるが、判決は、裁判所は労働協約による職能等級の振分けが正しいかについて「必要な審査を考慮しなくてはなら」ず、また「自由な意思に起因して生じた過ちを修正する権限をもつ」と述べる。

同判決が大きな議論を巻き起こしたのは、以上のような説示が裁判規範として適用可能な同一労働同一賃金原則を承認しており、同時に裁判所は（個別的あるいは集団的）労使合意の内容を平等原則の観点から審査し、必要な場合には合意内容を修正する権限をもつことも承認していると理解することができたからである。同判決直後、同一労働同一賃金原則を承認した破毀院判決が見受けられたのもそのためである。

この流れを否定したのが1993年破毀院連合部判決6030号である。同判決は、1989年憲法裁判決の説示を制限的に理解することにより判決間の矛盾を回避しつつ、私的自治を強調することで同一労働同一賃金原則を否定した。すなわち、同判決は、1989年憲法裁判決は、平等原則が「立法政策の目的になるような一連の傾向が存在することを示した」だけであり、裁判所による「修正」についても、労使合意が実定法上の規定に違反した場合の話であり、従来から言われていた私的自治の限界を確認したものにすぎないと理解することで、憲法裁判決の説示を否定することなしに同一労働同一賃金原則を否定したのであった。

けれどもこの1993年判決によって議論が終わった

わけではない。すなわち、1993年破毀院連合部判決以降も形式上は同一労働同一賃金原則とは言わないが、実際には同一の労働に対して同一の賃金が支払われるという平等法理を承認するためのいくつかの考え方が破毀院判決、学説によって示されたのである。

筆者によれば、これらの考え方のうち破毀院判決によって示されたものには3種類ある。その第1は、契約における信義誠実の原則を規定した民法典1175条および1375条を用いて、使用者側に労働者を平等に取扱う義務を負わせる考え方であり、第2は、使用者による選択が恣意的であると推定し、使用者側に合理性の立証を要求する考え方である。第3は、企業を一つの共同体として把握し、共同体的な労使関係観から企業（共同体）内では労働者を平等に取扱うことが要請されるとする考え方であり、これはドイツで顕著な議論である。さらに、学説からもいくつかの考えが示された。

とはいえ、これらの試みも1996年の破毀院連合部判決によって明確に否定されており、現在のところ同一労働同一賃金原則、および同原則と同一の結果をもたらすその他の法理は判例上承認されていない。

このような状況を背景としつつも筆者は、平等原則を使用者による労務指揮権の裁量的行使に適法性を要求する原理として把握し直すことで、平等原則はなおも裁判規範として積極的意義をもつとする。

まず筆者は共同体的な労使関係観にたつことを批判する。筆者によれば、共同体的な労使関係観は、古代ギリシアのポリスのごとく共同体内での同質性、階層の存在を前提とし、第一の価値を個人ではなく集団に置くから、近代の個人主義とは調和しない概念であるとする。

次に、平等が契約の自由によつて劣後するとの考えに対して反論する。契約の領域では契約の自由こそが中心的価値であり、この自由は法律による制限しか受けない。この論理により、平等は契約自由を前提とした存在として、自由に劣後したものとなる。しかしながら、労働契約は対等な当事者間の契約という形態をとりながらも、使用者が労働者に対して一方的な指揮権を行使することを特徴とする。それゆえ、労働関係において

はこの使用者の権限に合理的な正当事由が要請される。この要請の中に平等原則が存在すると筆者は主張する。すなわち、筆者は平等原則を積極的に平等な取扱いを基礎づける原理ではなく、消極的に使用者側の恣意的な異別待遇を禁止する原理として理解する。その根拠は、経済活動の自由及び私的自治を規定しつつも、それに一定の制限を加えたイタリア憲法体系に求められる。しかも、これは1989年憲法裁判決が述べたこととも一致する。そのような理解によって、契約自由に対する一般的制約のひとつとして平等原則を承認することが可能になる。裁判所による審査の基準としては平等というのは曖昧であるが、平等の比較対象の明確化と格差の正当理由の画定によりその曖昧さは回避できるとする。

筆者はこのような平等原則を承認したとしても、労使の利益の均衡点を崩すことにはならないと続ける。すなわち、契約によって生じた労使の利益配分の不均衡を修正することが労働法の元来の目的だったのだから、むしろ正当性のない格差を放置することこそが労働法にとって許されない姿勢であると筆者は言う。

本論文のもつ意義は、私的自治を強調した議論に対抗する形で平等原則を主張した点にある。筆者は契約自由の尊重と、市場を背景とした労使間の利益の均衡の尊重という二つの主張を踏まえた理論構築をおこなっている。同一労働同一賃金の問題が私的自治と平等の関係の考察と強く結びついた問題であることは、特にイタリアにおいて強く意識されている。筆者は私的自治を強調する議論が優勢なイタリアにおいて、労働関係における契約自由の一般的制約の一つとして平等原則を位置づけることで私的自治を強調する議論を乗り越えようとした。検討不十分な部分も多々あり、異論も多かるうが、平等な取扱いではなく不当な異別待遇の禁止として平等原則を捉えることで私的自治との調和を図った筆者の試みは日本の同一労働同一賃金原則の議論にも参考となるだろう。

おおき・まさとし 早稲田大学法学部助手。最近の主な著作に「イタリア労働法における均等待遇原則」（早稲田大学大学院法学研究科修士論文）。労働法専攻。