

イタリア初期労働協約法理の研究(1) 労働協約をめぐる初期判例法理の模索

スワ, ヤスオ / 諏訪, 康雄

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

社会労働研究

(巻 / Volume)

25

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

79

(終了ページ / End Page)

128

(発行年 / Year)

1978-12-20

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00018147>

労働協約をめぐる初期判例法理の模索

——イタリア初期労働協約法理の研究(1)——

諏訪康雄

- 一 序
- 二 労働審判所の協約法理(その一)
- 三 労働審判所の協約法理(その二)
- 四 労働審判所の協約法理(その三)
- 五 通常裁判所における協約法理
- 六 結

一 序

二〇世紀にはいるころから急速に普及しだしたイタリアの労働協約は、法的世界においても問題となった。労働協約をめぐる紛争が生起し、これに対して裁判所が実務的な解決を迫られたのである。

およそ労働協約に関する立法的規制が全く存在せず、これまでの個人主義的思考が徹底した私法理論はこのような

新現象を予想していなかっただけに、事案についての適切・妥当な結論を導き出そうとした裁判所の努力は想像に余るものがあつたであろう。事実、イタリアでは、学説における労働協約法理の形成は判例より遅れ、判例の出現を契機としてこれに刺激され、ようやく本格的展開をみるのであつた⁽¹⁾。

そして、このような判例の努力は、フランスの労働審判所⁽²⁾ (Conseil de prud'hommes) にならって一八九三年六月一五日の法律第二九五号により設置された労働審判所⁽³⁾ (Collegio dei probiviri) を主要な舞台にして、今世紀初頭から第一次大戦を迎えるまでの時期を中心に繰り広げられた。また、いくつかの通常裁判所判決も労働協約の法的効力をめぐって試行錯誤をしていたのである。

本稿では、これらの判例を検討し、(一)どのような労働協約について、(二)どのような紛争が生じ、(三)これに対してどのような判断が示されたかという三点に注意を払いながら、初期判例法理の展開をフォローしていつてみたい。

注

- (1) たとえば、I. Modica, *Costruzione giuridica del contratto di lavoro*, Palermo, 1897, pp. 32—34. は、イギリスの協約による賃金規制に言及するが、イタリアのように労働組合が未発達なところでは (Cfr. pure p. 24) 、“むしろ国家の介入によつて最低賃金が保障されるべきだと主張し、”これ以前の P. Jannacone, *Il contratto di lavoro*, in Arch. giur., 1894, p. 111 ss. や、当時の労働契約法の体系的研究書であつた L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1901. は、“労働協約には全く触れないでいた。学説による本格的な労働協約法理の探究は、” G. Messina, *I concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico del lavoro*, in Riv. dir. comm., 1904, I, p. 458ss. まで待たなければならぬ。

(2) これについては、さしあたり、山口俊夫・フランスにおける労使関係 (昭四四) 一七一頁以下を参照。

(3) これは、工業部門において設置することができ、労使双方の代表者および第三者の三者構成により、個別的労使関係にお

ける賃金・労働時間などをめぐる紛争について、調停および判定的機能を果たす権限を与えられていた (Cfr. C. Contini, *Manuale della giurisprudenza del lavoro*, Milano, 1903, p. xxxiv s.; U. S. I. L. A., *Codice del lavoro*², Roma, 1926, p. 969 ss.)。なお、労働審判所がイタリアの初期労働法理の形成に果たした役割は重要であり、それは協約法理だけにどまらな (Cfr. C. Contini, *op. cit.*; E. Redenti, *Il contratto di lavoro nella giurisprudenza dei probiviri*, in *Riv. dir. comm.*, 1905, I, p. 356ss.; *Id.*, *Massimario della giurisprudenza dei probiviri*, Roma, 1906.)。

二 労働審判所の協約法理 (その一)

労働協約の法的効力をめぐる判決として注目を浴びた最初のものに、一九〇一年二月にミラノ労働審判所から出された三つの判決がある。⁽¹⁾これらの判決は、地域レベルの労働協約に法的拘束力を認め、それが協約に参与した労働者・使用者ばかりでなく、当該地域の当該産業の全労働者・全使用者をも拘束するとしたのであった。以下に、その事実と判旨とを紹介しよう。

ミラノ労働審判所・一九〇一年二月六日判決 (デッラ・コーラ事件)⁽²⁾

〔事実〕 原告Xは、一九〇〇年八月一五日に被告Y会社に雇用され、製パン工として、月給一二五リラおよび毎日〇・四リラ分のパンの支給という条件で、同年一二月六日まで働いた。ところが、Y会社の所在するミラノ市には、市長の立会いのもとで一九〇〇年一〇月一五日に製パン業に関する地域協定 (*accordo locale*) が成立している、この規制下に同市の関係業者・労働者の多数があり、その協定によって算定されたXの賃金は上記の条件を上廻っていた。Y会社の従業員は協定の賃率を要求したが、Y会社はこれを拒否し、紛争は本審判所の調停によって解決した。しかし、Xのみはこれに満足せず、賃金の差額として二〇〇リラの支払いを求めて、本件訴訟に及んだ。これに対して、Y会社は、(一)会社が本件協定の当事者でないこと、(二)X・Y間の労働契約条件は遵守すべきこと、(三)会社の状態からして本件協定が厳格に適用されたならば経営が成り立たな

いこと、の三点を主張して、争った。

〔判旨〕 一部認容。

「法的にみると、本件協定がその当事者でない者を義務づけるとすることはできず、契約法として本件訴訟の当事者に適用することができないことは疑いえない、と本審判所は認める。しかしながら、本件協定を導く諸基準が正義と衡平とに適合しており、これを自らの責任で適用することは本審判所に可能なことである。労働審判所は厳格な法的判断基準にばかり導かれるものではない。そうでないとしたならば、これを設置することはほとんど無意味となり、調停裁判所で足りるということになってしまふであらう。労働審判所は使用者とその従業員との間に生じる紛争を解決する目的で設置されたものである。それゆえ、現行法は現代商工業の発展が日々生ぜしめ変化させているところの新たな多くの関係を不十分にしか規制していないことを考えるならば、善と衡平 (*de bono et aequo*) とを優先して判断しなければならぬ。」

また、公序と公益とを考慮する必要がある。すなわち、他の産業と違い、「製パン業におけるストライキは広範な、悲惨な、直接的な損害をもたらしかねない」以上、労働者がこれに訴えるまえに、その正当な要求は容れるようにするのが当局および労働審判所の優先的な義務である。

「そして、製パン業の労使間に成立した一九〇〇年一月一五日の協定は大多数の使用者によって受け容れられたものであり、他方、本件協定は実質的にみて多年にわたって尊重されてきた一八八四年の前協定を再確認したものにほかならないことからして、本件協定が正当な衡平な基準に導かれていると認めざるをえず、それゆえ、本審判所によって協定へ参加していない当事者に対しても適用されなければならない。これは、労働契約の内容が協定に反している場合も同じである。なぜならば、もし労働契約をもって協定で確認された基準に抵触することができるとしたならば、生きるために使用者側が課す条件を受け容れるよう強制されている労働力のますます増大する供給状況からして、使用者が短期間のうちに協定自体を事実上無きものとし、協定を導いている社会的な衡平上の目的を免脱してしまふであらうこと、および、労働審判所によっても協定が適用されることは、疑問の余地がないからである。」

よって、Y会社の特殊条件を正当に考慮し、本件協定により賃率算定から控除できるものを差し引くと、Xの請求額は一〇

○リラの範囲で理由あるものとし、訴訟費用は当事者間で折半して支払うべきものとする。

ミラノ労働審判所・一九〇一年二月一三日判決（ピアッツァ事件）⁽³⁾

〔事実〕 原告Xは被告Yのもとに月給四〇リラで製パン助手として雇用されてきたところ、一九〇一年一月一日に解雇された。Xは、一九〇〇年九月二八日の仲裁裁定によって成立していた地域協定に規定された賃率により、同年八月一日から一九〇一年一月一日までの賃金との差額を支払うよう求めて、本件訴訟に及んだ。Yは協定の適用をめぐっては争わず、請求額についてのみ争った。

〔判旨〕 一部認容。

「協定中に規定された例外を別として、書面または口頭による明示の受け容れがない場合であっても、協定の賃率は常に労働者と使用者の間に適用されなければならない。すなわち、労使の代表によってなされた和解・妥協は労使関係を規制する新しい方法を示しており、労使紛争を抑制し、産業に公的平穩を保つのに適している。そして、衡平の原則からして、ためらうことなくそれらを免れようとする者による不正な競争や不平等な待遇を生ぜしめないうために、関係者によって、あまねく、変更されることなく、遵守されるべきものである。」

Yの諸般の事情を考慮すると、Xの請求額は八二リラの範囲で理由がある。

ミラノ労働審判所・一九〇一年二月二八日判決（トゥルヴァ事件）⁽⁴⁾

〔事実〕 被告Yは、一九〇〇年九月二八日に製パン業労使の仲裁委員会により成立した地域協定を知り、最初のうちこれに従って従業員の賃金を上げることにしようとした。従業員はこれが新賃率に沿うものだとは考えないまま、この申し出を受け容れた。ところが、その後になって、この措置を悔いたYは既に約束した額を下廻る賃率に引き下げて、Xらをして協定の賃率を要求することを放棄する旨の契約に署名させた。しかし、Yのもとで製パン工として働いていたX₁とX₂とは、退職したのち、一九〇〇年八月一日から一九〇一年一月二三日までの間の賃金につき、協定所定の賃率による差額の支払いを求めて、本件訴訟に及んだ。

〔判旨〕 一部認容。

「本件協定の賃率を放棄する旨の契約は有効とは認められない。すなわち、この放棄は、即時の解雇を恐れる余りこれに従うよう誘導され、署名した労働者の側に十全な合意が欠缺していることから、瑕疵あるものとされなければならない。しかしながら、そのような瑕疵が認められない場合であっても、労働審判所は衡平に従ってこのような状況のもとでは以下の原則によるべきである。すなわち、例外的な状態に製パン業者が置かれている場合を別として（Yはこのような状態になかった）、一九〇〇年九月二八日の協定は、業者の勤勉な英知、活動および節約によるのではなく、専ら労働力の搾取によつた競争を除去する目的から、常にすべての関係者によって遵守されなければならない。」

Yの諸般の事情を考慮すると、X₁については一一五・五九リラ、X₂については五九・七四リラの範囲で理由がある。

これら三判決で問題とされた事案は、いずれも第三者が介入して締結された地域協定について、この締結に関与していなかった使用者のもとにある労働者にまでかかる協定の賃率が適用されるのかどうか争われたものである。デッラ・コーラ事件では、使用者は協約の適用を争い、ピアッツァ事件では、使用者は特にこの点を争わず、トゥルヴア事件では、使用者は協約賃率の放棄契約を楯にとつて争っていた。

労働審判所は、このような事案における差異を考慮することなく、衡平原則を根拠に地域協定の拡張適用を認めた。この判断には以下のような意義・特色があった。まず、第一に、普通法 (*diritto comune*) すなわち一般私法原理に従うならば、協定のかかる適用を導き出すことはできないが、特別に設置された労働審判所はこれにとどまらず、衡平原則に照らして判断することができる、とした点である。換言するならば、このような事案については、通常裁判所で救済を得ることは困難であるが、労働審判所ならばこれも可能であるとしたわけである。そして、その際の判断の拠り所として衡平の原則を援用したのである。こうして、労働審判所には労働協約が現実に果たしている機能を考

慮し、これに沿った適切・妥当な紛争の解決を柔軟に選択しうる途が開かれた。事実、労働審判所はこの後も労働協約に関する数多くの同趣旨の判決を下し続けるのであった。⁽⁵⁾

第二に、労働協約の法的効果として認められたものが、単に協約関与者に対する不可変的効力 (*inderogabilität*) ばかりでなく、⁽⁶⁾これが当該地域の当該産業に属するすべての労使に適用されるという、非常に広範囲なものであったことである。すなわち、後にドイツ学説によって定式化された⁽⁷⁾労働協約の規範的効力および一般的効力が、切り離されずに結びつけられたまま、プリミティブな形において認められたのである。ただし、この効力は直接的に協約それ自体に認められたものであるというよりは、「善と衡平」とに従って労働契約を訂正する権限が労働審判所にあることを前提として、これを援用することで、いわば間接的にかかる効力が認められたにすぎない、と考えられることに注意したい。

第三に、このような判断の前提として、労働審判所が労働協約の「市場統制機能」⁽⁸⁾に着目した点がある。すなわち、労働協約の目的を労働者間および使用者間の不公正な競争の排除に求め、労働協約によって適正に労働市場が統制されるとみていたのである。協約による市場統制が目的とされる以上、統制の効力はできるだけ実効のあるものであることが要請され、またその適用範囲もできるだけ広く関係者全員を包含することが重要である。こうして、第二の特色として述べた、独自の協約の効力論が誕生したわけである。また、協約の機能に関連して触れておくならば、協約の平和的機能すなわち「労使紛争を抑制し、産業に公的平穩を保つ」(ピアツァ事件判決)作用にも意を払っていることに注意しておきたい。

以上の通り、これら三判決には既に労働協約をめぐる主要な論点(規範的効力・一般的拘束力・平和義務)がすべて

てその萌芽的な形態で含まれていた。イタリアの協約学説が解決すべき課題がこうしていち早く示されたわけである。

これら判決の意義が右のようなものであるとしたならば、つぎに、それらの問題点を検討しておく必要がある。まず、特色の第一にあげた労働審判所の権限をめぐる広い理解に対して、果たしてこのような権限が労働審判所に付与されているのかどうかが問題となった。すなわち、学説のあるものは、判決と同じ立場をとり、労働審判所を「善と衡平とによる一種の仲裁人」だとか「現実の具体的現象のなかに生ける法 (*diritto vivo*)」を発見する権能をもつ「*務官 (praetor)*」⁽⁹⁾だとしていたが、別の学説は、そうは考えず、これを単なる「新たな審級」の付加としてしか捉えなかった。後者の考え方によれば、それゆえ、労働審判所での判断方法も通常裁判所と異ならないのであり、これら判決の立場は権限を越えたもの（あるいは法令の解釈を誤ったもの）⁽¹⁰⁾として控訴審で取消しを免れえないであろう（労働審判所法一条）。

二番目に、特色の第二にあげた協約の効力をめぐって、その余りにラフな法的構成が問題となった。すなわち、安易に衡平原則を持ち出し、これに自ら望む結論に都合な内容を含ませたことが、法体系全体（とりわけ私法の一般原則である、人は法律と契約とによるほか自らの意思に反して拘束されることがないという大原則）との関係で強い批判を招いたのであった。⁽¹¹⁾これは、結局、妥当な結論への熱意が衡平原則へと依拠したことで、判決がすこぶる「仲裁的」なものとなってしまうからであろう。事実、同じミラノ労働審判所は、一九〇〇年一〇月一五日の地域協定締結後にその賃率を下廻る条件を明示的に承認して就職した労働者による賃金差額の請求に対して、不快の念を示し、連帯心の欠如を批判し、この者による協定の援用は許されないとした。⁽¹²⁾これは理論的にみて上記の三判決と一貫し

ていないといわざるをえない⁽¹³⁾。このように、労働審判所の判決はすこぶる仲裁的な性格を有していたので、その柔軟性という長所の反面として、法的構成の厳密さの欠如と結論の不安定性を併せもっていたのである。

第三に、協約の機能をめぐる認識にも、問題がないとはいえなかった。規範的効力と一般的拘束力とを併合したような強い効力を労働協約に認めた前提は、はたして近代的な協約自治の考え方によったものであろうか。一定地域の一定職業の一元的統制による規律という、同職組合 (corporazione) 的な発想がこれにはオーバーラップしてはいないであろうか。⁽¹⁴⁾したがって、労働者間・使用者間の競争の排除ということを協約の第一の目約だとすると、企業別協約という使用者間の競争が始めから考えられないケースの場合には、労働審判所が同様の判断に至ったかどうか疑問がなくはないのである。⁽¹⁵⁾

注

- (一) Coll. Prob. Milano (alimentari), 6 febbraio 1901, Soffientini c. Della Cola, in Mon. trib., 1901, p. 198; Id., 13 febbraio 1901, Maiocchi c. Piazza, ivi, p. 615; Id., 28 febbraio 1901, Colombo e Valsecchi c. Turba, ivi, p. 615. なお、第一番目の事件にコメントしたものと⁽¹⁾ N. d. R., in Mon. trib., p. 198s.; U. Pipia, Nozioni di diritto industriale, Torino, s. d. (ma forse 1902), p. 69ss. があり、いずれも好意的な論評を加えていた。これら三判決は労働協約の効力について本格的な判断を示した先例とみなされているが、これ以前にも労働協約に言及した判例がないわけではなかった。C. Contini, op. cit., p. 65. によると、ミラノの印刷産業地域協定 (一八九二年一月七日締結) が工場内で遵守されているかどうかを判断する権限が労働審判所にあることを判示して、これを即時に適用するようにとの勧告の形で判断を示した例 (Coll. Prob. Miano (poligraf.), 16 aprile 1898, Parazzini c. Belloni) および、同協定がミラノ市内で有効であり、遵守すべきことを示し、同協定の原則について言及した例 (Id., 17 gennaio 1900, Arginulfo c. Capriolo e Massimino) の二例があったとされている。なお、E. Redenti, Massimario cit., p. 91ss. にあげられた労働協約に関する

る二七例のなかでは、本文の三例が最も古いものである。

- (2) Sent. del 6 febbraio 1901, cit. in nota 1 di questo par.
- (3) Sent. del 13 febbraio 1901, ivi cit.
- (4) Sent. del 28 febbraio 1901, ivi cit.
- (5) 協約に関する一九二六年のソマニスト法制 (Cfr. ad es, F. Guidotti, Il contratto collettivo di lavoro nel diritto corporativo, Roma, 1935; G. De Semo, Il contratto collettivo di lavoro², Padova, 1935, p. 35ss.) の到来までに労働審判所によって出された判例の圧倒的多数は、労働協約をめぐる紛争で労働者を救済している (Cfr. C. Contini, op. cit., p. 65ss.; E. Redenti, *Massimario cit.*, p. 91ss.; C. Lessona, *La giurisprudenza dei probiviri rispetto al contratto collettivo di lavoro*, in Riv. dir. comm., 1903, I, p. 224ss.; A. Toffoletto, *Il contratto collettivo di lavoro nella giurisprudenza italiana*, in Dir. lav., 1927, p. 260ss.)。ただし、後にみるように、その理論構成は分化し、拡張的効力にいつても否定的なものが出づる (V. ad es, Coll. Prob. Genova (arte bianca), 29 novembre 1923, Fortunelli c. Carpi, in Mon. trib., 1925, p. 356; Id., 15 gennaio 1925, De Marco c. Burlando, ivi, p. 355.)。
- (6) 判旨は協約関与者については直接いっていないが、これを拘束することが当然の前提になっていることは疑いない (なお L. Mengoni, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in Jus, 1975, p. 168s. 参照。この論文は、イタリア協約理論史を概観した最もコンパクトで水準の高いものである)。初期協約判例で筆者がその原文に接しえた二〇件余の事例は、ほとんどすべて第三者への拡張効が争われており、協約関与者への効力が直接に争われているケース (たとえば Coll. Prob. Milano (pelli), 30 giugno 1903, Bioni c. Pozzoni, in Mon. trib., 1904, p. 357. など) は少なかった (ほかに、本節注 (5) の諸文献参照)。
- (7) これについては、後藤清・労働協約理論史 (昭一〇)、吉川大二郎・労働協約法の研究 (昭二三)、久保敬治・ドイツ労働法の展開過程 (昭三五) 二一頁以下などの優れた研究を参照。なお、フランスについては、石崎政一郎・フランスの労働協約法 (昭三〇)、外尾健一「フランス初期労働協約法理の形成過程」社会科学研究八巻一〜四号一頁以下、五三頁以下、一

二一頁以下などの同じく優れた研究を参照。

(8) 下記のことは A. Flanders, *The Nature of Collective Bargaining*, in *Collective Bargaining* (ed. by A. Flanders), Harmondsworth, 1969, pp. 11ff. の興味深い指摘を参照されたい。なお L. Mengoni, *op. cit.*, p. 171s. の点に注目している。

(9) *Cfr. N. d. R.*, *op. cit.*, p. 199s.

(10) なお、地域協定の第三者への拡張適用を認めたミラノ労働審判所判決 (*Coll. Prob. Milano (alimentari)*, 13 febbraio 1902, *Carnevali c. Guelfi*, in *Mon. trib.*, 1903, p. 116.) について、控訴審での場合には協定について労働審判所には判断する権限がないとして原判決が取消された例があった (*Pret. Milano (mand. VII)*, 15 dicembre 1902, in *Mon. trib.*, 1903, p. 114. なお *「コメント」* A. Ascoli, *Sul contratto collettivo di lavoro*, in *Riv. dir. comm.*, 1903, I, p. 95s.; *C. Lessona*, *op. cit.*, p. 226ss. などがあった。付言するならば、控訴人(使用者)は労働審判所の権限濫越を併せて主張したが、その判断は必要ないとされた)。

(11) *Cfr. ad es.*, A. Ascoli, *op. cit.*, p. 96.

(12) *Coll. Prob. Milano (alimentari)*, 20 giugno 1901, *Pietra c. Dominioni*, in *Mon. trib.*, 1901, p. 616.

(13) 本節注(12)判決のあるコメントは、競争を排除し労働条件を平準化することが協約の目的であったならば、協定締結後に労働者がそれ以下の条件で就業したかどうかは重要なことではない、と指摘していた (*N. d. R.*, in *Mon. trib.*, 1901, p. 616.)。

(14) イタリアにおける同職組合とその思想については A. Gradlone, *Storia del sindacalismo*, III-1, Milano, 1959, p. 57ss.; W. Cesarini Sforza, *voce Corporativismo*, in *Enc. dir.*, X, Milano, 1962, p. 664ss. など参照。ただし一般に、イタリアの労働組合と同職組合の間には直接の連関はないとされている (*D. L. Horowitz*, *The Italian Labor Movement*, Cambridge (Mass.), 1963, p. 12.)。

(15) 初期協約判例で筆者がその原文に接しえたものの大部分は、地域協定についての事例であったが、この傾向は当時の論者

の判例の整理をみても同様であった(本節注(5)の諸文献および同(6)を参照)。

三 労働審判所の協約法理(その二)

前記の先例以降、労働審判所では、労働協約の拡張効を認める判例が続出するが、その理論構成には多少の違いがみられた。つぎにあげる判例はそのうちでもよく引用される有名なものである。⁽²⁾

ミラノ労働審判所・一九〇二年一月三日判決(グエルフィ事件)⁽³⁾

〔事実〕 一九〇一年一〇月にミラノの製パン業においてストライキが発生し、その收拾をはかるため、製パン業者互助組合(使用者団体)と職工互助労働改良連盟(労働者団体)とがそれぞれ協定締結のための代表者委員を選任し、交渉の結果、同年一〇月三十一日に地域協定が締結されるに至った。同協定八条は、「小麦粉関係作業に従事する各労働者には、月一回の休日が付与される。当該休日に当該労働者の作業を代替する者について責任をもつのは、当該労働者の側とする」という規定をおき、同一四条では、「使用者側の協定締結のための委員会は、労働会議所の配慮のもとで機能するであろう職業紹介事務所を支持し、その利用を適当な回状を通じてすべての製パン業者に勧告するものとする。職業紹介事務所は、ありうべき不都合を避け、休日を真に義務的なものとする仕方、交替月休制を規制するものとする」と規定していた。そこで、製パン業者の被告Yのある労働者の休日の作業を代替するものとして、原告Xが労働会議所から選ばれてYのもとに送り込まれた。しかし、YはXを作業に就かせることを拒否した。これに対して、Xは当日の賃金相当額五リラを損害賠償として請求し、本件訴訟に及んだ。Yは、本件使用者団体のメモバーでなく、また、本件協定締結のための委員会に協定についての委任をしたわけでもないもので、協定によって拘束されず、本件月休制についても義務を負うものでないと、主張して、これを争った。

〔判旨〕 一部認容。

「その設置の当初より本審判所は以下の原則を表明し続けてきた。すなわち、労使の代表者によって締結された賃率は、それが定められた地域において同一産業に従事する労使双方の階級の関係者の総体に対して適用することができるのである。」

本件協定はストライキを終息させるために結ばれた。「このような場合には、労使双方の団体の作業は当該団体の枠を越え、団体の外部にある者にも利益が及ぶ以上、これらの者をも含めるものである。ストライキとロックアウトは、労働を停止させ、産業とこれに従事する者を直接に侵害し、場合によってはこれに多かれ少なかれ直接的な関係をもつ者を侵害する。このような場合の交渉者は、まさしく法的にも、それが代表する人々による明示の委任によってばかりでなく、交渉者への同意を明白に否定する意思表示を敏速かつ明示になさなかった関係者による黙示の委任 (mandato tacito) によっても、権限が与えられているとされなければならない。」

「つぎつぎと合意された賃率および一般的な了解は、ストライキにしばしば訴えることをなくし (ロックアウトについては、イタリアでは、僅かな例しかない)、ストライキをそれほど重大でも危険でもなくさせる。なぜならば、それなくしては労働停止の際に暴力が伴うであろう突破口を提供するからである。したがって、賃率および一般的な了解は以後も受け容れられて遵守されるべきものである」。そして、「紛争時にそれに引き続き義務を負わないようわざと身を退くとか、または、騒乱に動転してしまうとかして、中立的立場にあることから利益を得ようとする者は、到達した平和の基盤を突き崩そうとしているのである。その平和の恩恵に浴しながら、そのうえ、二重の意味で糾弾すべき競争方法 (同僚たる使用者を出し抜き、また、労働力を搾取するという正当でない方法——筆者) にしがみついているのである。」

本件事案の場合には、ストライキが爆発したなかで一般的な利益を代表する者として協定締結委員会が労使の団体から選任されたのである。「もし被告Yおよび他のこれに異を唱える者らが委員会への委任を承認しがたかったのならば、声を大にして、明確に、そして時機を逸することなく、その旨を表明するべきであった。」

以上のような考え方に対しては、実定法の厳格な規定に反するという反論があるかも知れないが、「資本と労働との関係の急速な展開に目をやり、以上と異なった理論をとった場合に生じるであろう損害と混乱とを推定すべきである。……よって、以上の理由のほか、公共の平穩というものを付け加えるものである。」

結局、Yの主張には理由がなく、「協定によって月休日が義務的とされた」のであるから、代替労働を拒否した以上、その損害賠償を支払わなければならない。Xの請求は、四リラの範囲で理由がある。

このグェルフイ事件判決は、「黙示の委任」という概念を援用して、第三者に対する協約の拘束力を導き出した点で注目される。この理論構成は、「委任」という市民法上の概念を通して協約のその関与者に対する効力を説明する仕方に連結するものである。しかしながら、労働審判所はその立場にとどまらないで、「委任」が「黙示」でも可だとし、さらにその「黙示」の内容を非常に拡大してしまった。そこで、この理論構成には以下のような問題が生じたのであった。

まず、第一に、先例との関係である。なるほど、地域協定の局外者への拡張効が認められた結論においては同じである。しかし、デッラ・コーラ事件以下は、「善と衡平」を通じてこの拡張効を認めていたのに対し、本件判決は「委任」により直接に拘束されると説明するのである。この点は、市民法への回帰と目されるべきなのか、それとも、従来の判例の弱点（法律構成としての実定性の曖昧さ）を契約法理により埋めようとしたとされるべきなのであろうか。前者だとすれば、この「黙示の委任」の存在の認定はいかにも強引で純粋な私法原理からすると困難な構成・結論である。⁽⁴⁾ また、後者だとすると、衡平原則の援用とこの契約法理の援用とがどう接合するのか、いかにも説明不足であった。

また、本件がこれまでの賃金請求の事案とは異なり、協定による月休日と他の外部の労働者による代替とが問題となった事案であるのに、判旨はこの点に全く無関心である。⁽⁵⁾ これまでの競争制限に言及する法理からは、せいぜいその従業員の月休日を認めるべきだという効力しか導き出せず、他の外部労働者を働かせる義務まではいえまい。そこで、判決は「黙示の委任」理論により後者の義務を直接導き出そうとしたのかも知れない。ここでは、ともかく、労働審判所の判例が、協約の個々の内容に配慮した理論構成にはまだほど遠く、一律な効力論を展開していることに注

目しておきたい。

さらに、ここでもまた、判決の非常に仲裁的な性格に気付かざるをえないのである。というよりは、何とかして妥当な結論へ至ろうとする余りに、理論構成も何もなく、この結論に有利な材料を片端から寄せ集めたような感じである。これは、遅れた立法と学説のなかで、労働問題の実務的解決に直面した労働審判所の苦心の表れであったろう。しかし、この曖昧な理論構成が、結局は、労働審判所の活動の最後になって、ジェノヴァ労働審判所でこのような主張の承認が覆される結果に帰着するのであった。⁽⁷⁾

ここでは、右の結果に急ぐまえに、これまでに検討した以外の理論構成をとった判例にも触れておこう。第一に、協約の関与者に対する効力を「慣習 (consuetudine)」に求めたものがある。

ミラノ労働審判所・一九一四年一月一九日判決 (セメンツァ事件)⁽⁸⁾

〔事実〕 原告Xは被告Yの従業員であったが、正規の八日間の予告期間を経て解雇された。しかし、その後になって、ミラノの印刷産業の労使間に締結されている地域協定を下廻る賃金の支払いしかなされたことが判明したので、Xはその差額についての損害賠償を請求して、本件訴訟に及んだ。これに対して、Yは、(一)Xに異議なく受領されていた以上、Yに過失がないこと、(二)Xは協約締結組合に属さず、Yもまた協定の承認をしていないことを理由として、協定の効力が及ばないと主張した。

〔判旨〕 X勝訴 (結論の詳細不明)。

「職業法 (legge professionale) (地域協定のこと——筆者) を遵守しなかったことについてYには落度があり、それゆえ、その行為と過失とによってXにもたらされた損害の賠償をなすべき義務がある。」

Xが本来受け取るべき額を下廻る支払いを受領したとしても、失業という状態におかれ、生活の必要があり、また、非組合員なので労働組合からの金銭的補助を受けられない立場にあった以上、この受領をもってYの過失を排斥することはできない

労働協約をめぐる初期判例法理の模索

い。

「協定の拘束力はその一方の当事者が明示になした承認から生じるのではなくて、労使間に形成された拘束関係の法的性質から生じてくるものである。事実、本件協定は、団体に組織された全労働者階級の代表者と同じく全使用者階級の代表者として、特定の莊嚴な様式をもって、締結されたのであり、その主要な目的は、過去に存在した諸習慣や個々の使用者によって執られている諸慣行に、すべての者に対して平等な単一の協定が代置し、各慣習的規範や慣行を法典化し、そうして、恣意を避け、無定見を防止し、乱用を不可能とするように平等な規定を定めることであつた。したがって、労働協約は、連絡不明の者や未組織者を含めた、印刷業に所属するすべての者に対して、地域的な法としての効力 (*forza di legge locale*) を有する。これは、当該地域に強行される慣習としての側面からまさしく生じるのであつて、労働者と使用者とはそのそれぞれの職業団体に加盟していると否とを問わず、協約を遵守すべきものとされる。」

この「慣習説」は、しかし、労働協約そのものが拘束力のある慣習となるのか、それとも、協約のなかの一定の規定が慣習としての効力をもつようになるのか、または、既に慣習化していたものが協約中に含まれたのでそのまま慣習としての効力を維持するのか、その理論構成はまことに曖昧であつた。第一の理解に立ったならば、合意で慣習を創出できるのかという難問に逢着せざるをえないし、また、協約中で新たに設けられた措置などがなぜ慣習になるのか説明が困難となる。第二の理解にしても、結局は第一の立場と同じ問題に直面する。さらに、第三の理解であるとしたならば、協約独自の効力は少しも説明されていないことになる。そこで、「慣習説」もまた労働審判所判例のなかで大きく発展されることがなかつた。⁽⁹⁾

異なつた理論構成による判例として、さらに、「第三者のためにする締結 (*stipulazione a favore di terzi*)」の理論を援用するものがあつた。

ミラノ労働審判所・一九〇三年二月二四日判決（ゲッツイ事件）⁽¹⁰⁾

〔事実〕 事案は前掲のグエルフイ事件にほぼ同じで、原告Xは協定による代替労働を行うために被告Yのもとに赴いたが、これを拒否されたので、本件訴訟に及んだ。Yは、本案前の抗弁として、労働契約の存在しないXとYとの間に生じた紛争については労働審判所にはこれを審理する権限がないと主張した。この理由で前掲グエルフイ事件判決が控訴審判決により取消されているため、本件ではこれについての中間判決が出された（なお、本案の終局判決の詳細は不明である）。

〔判旨〕 X勝訴。

「訴訟当事者が労働者または使用者という資格に立ち、当事者間に関係の成立する潜在的な可能性があり、紛争が存在したか現存するかまたは存在しうべき工業を対象としている限りにおいては、有効に締結された労働契約のあると否とにかかわらず、一八九三年六月一五日法〔労働審判所法——筆者〕の八条・九条の範囲内にある以上は、同法一条により、かかる紛争は労働審判所の権限に属するものである。」

「一九〇一年一〇月三十一日の協定は、本格的に雇用されている労働者と使用者とについてだけでなく、代替労働をする労働者と使用者とについてもまた、予定をし、相互に義務づけている。このことは、協定締結者がその前言で『労使双方の階級を代表して』と表明していることによる。階級（*classe*）とは階層（*ceho*）と同じ意義である。それにより、現にある産業または職業を営む者ばかりでなく、事実上の障害のため一時的に休業状態にある者もまた含まれる。協約締結委員会は、あるいは、表明する通り、『労使双方の階級を代表』する資格をもっており、あるいは、より限定された委任を受けていたのである。前者であるならば、協定の契約原則は就業者と失業者の双方を包含し、代替労働者についても使用者の側に義務を負わせるものである。後者であるならば、協定中の意思表示からして、民法典に予定された形態に合致する。すなわち、『各人は、自らのためにする契約締結の条件となる場合には、第三者のために契約を締結することができない』（民法二二八条）ということである。このことは、資本と労働との関係の最新の表現である労働協約を民法典に再び結びつけるものである。」

XとYとの間に生じた代替労働をめぐる紛争は、「ミラノ市の製パン業従事者の労働契約を規制する協定から直接生じた紛争」であり、これは労働審判所の権限に属するものである。

しかし、この理論もまた、他の労働審判所の判例に受け継がれるものではなかった。第三者のための契約の法理は、本件にみられる通り、不特定多数の者に対する協約の効力を導き出すには好都合な一面を有していた。当該協約の締結主体以外（団体構成員または部外者）が、受益者の立場から協約に規定された権利・利益を主張することを、確かに可能とすることもできるからである。しかし、第三者のためにする契約によって第三者に直ちに義務までも負わせることはできないのであり、労働者が第三者である場合はともかく、使用者が第三者となる場合には、これによって協約の目的が確保できるとはいえない。また、協約が権利・義務の双方を規定する場合にも適さないのである。しかし、何といっても、この説の最大の欠点は、これまでの「善と衡平」説や「慣習」説以上に、協約の団体性が不明確となる理論構成にあった。⁽¹¹⁾

こうして、決定的な理論構成を欠いたまま労働審判所は、結局のところ、協約の拡張効を否定する結果へと到達するのであった。ここでは、それを最も端的に述べたつぎの判決を紹介しておこう。⁽¹²⁾

ジェノヴァ労働審判所・一九二五年一月一五日判決（ブルランド事件）⁽¹³⁾

〔事実〕 原告Xは被告Yの店員として働いてきたところ解雇された。Xは、ジェノヴァ・リグーリア地方の一般店主組合（使用者団体）と給仕等労働組合との間に締結されている地域協定に基づいて、協約賃率との差額（本給、物価手当、休日手当、解雇予告手当など）として三九三五・五リラの支払いおよび失業・老齢手帳の交付を請求して、本件訴訟に及んだ。これに対して、Yは、本件協定に署名をしたり、それを承認して付従（adesione）したことはなく、これに拘束されるものではないことなどを主張して、争った。

〔判旨〕 一部認容。

「このような協定をもってこれを受け容れていない者についてまで対抗することはできない。なぜならば、これと異なる解

積は法の一般原則に違反することとなり、これは労働審判所といえども許されないからである。また、かかる協定がもつてあるう社会価値を否認するものではないが、なお、それが慣習および慣行と同一視できるほどに圧倒的な多数の関係者の意思の表明であることは立証されねばならないからである。さらに、同様の協約は多くの場合ごく最近に起源を有し、普遍的に承認された実務手法の恒常的な肯認というよりは、まさに賞賛すべき社会的経済的な規整の実験または試みではないからである。それゆえ、協約を法律と同様のものとさせる安定性・恒常性あるいは慣習的な力——協約が本来的にこれらを有してはいない——が、労働審判所による持続的な適用によって、協約に強制的に刻印されるとすることは、少なくとも馬鹿げたことであろう。これでは、まるで事物の自然な論理的な道理を逆に辿るようなものであり、まるで裁判官が、存在する法律と慣習の解釈者であるうえに、慣習を形成することに参与すべきであるかのようなものである。それどころか、どれほど広範なものであるにせよ、一定の職種・産業の人々が自己の関係を規制するために課した基準を常に適用し続けることによって、裁判官自身が慣習を形成するかのようである。しかし、かかる基準は明らかに對世的には、(erga omnes)、つまり、いかなる理由によるにせよ協定から外れている人々に対しては、援用されることができないものである。

したがって、もし労働審判所がいずれにせよ貴重な経験である協定の指示するところを考慮することができるとしても、それは審判所の特権である広範な評価を行うことができる権限によって審判所に認められているのであって、Xの請求については認容することができない。Xの請求は、結果として、Yとの間に自由に論議されて承諾された契約条項を協定自体の名において変更することになるからである。すなわち、いかに広範なものでありうるにせよ、衡平原則を適用する権限によってもおかかるとならないことは明らかである。なぜならば、Xの請求を容れるならば、かえって真正な不公正となってしまうであろうからである。」

Xの請求のうち、八日間分の休日手当に関する部分、および、予告を欠く解雇に対する解雇予告手当に関する部分については、これを認めることが「衡平」であり、失業・老齢手帳については現行法に基づきこれを交付する義務がYにある。

この判旨は、解釈論的にみて、これまでの判例に比してはるかにスッキリとしている。すなわち、(一)私法の一般原則からして協定の効力はこれを締結した者またはこれに付従するなどしてこれを受け容れた者にしか及ばないこと、

(二)協約を慣習に準えることもまた困難であること、したがって、(三)協約の部外者に対する拡張効を肯定することはできず、たとえ労働審判所の権限をもってしてもこのことは不可能であること、しかし、(四)協定そのものの効力としてではなく、協定のなかに含まれた基準を労働審判所の判断の指針として用いることは可能であること(しかし、それはあくまでも審判所が独自に判断すべきことであり、およそ協約があれば直ちにいつも適用をみるといったものは全然ない⁽¹⁴⁾)を判示したのであった。

こうして、労働審判所が独自の権限で協約を指針として援用することによって協約にいわば間接的に一定の効力が認められてきたのか、それとも(または、それとともに)、協約自体に拡張効を可能とするような法的効力が認められるのか、これまでやや不分明であったのが、明確にされた。このブルランド事件判決は、私法原則と協約の効力との関係を明らかにし、しかも妥当な結論を下すために協約を活用できる途を残したのであった。この点、これまでの判例に較べて、説得力と法体系における安定性ははるかに増していよう。

しかしながら、デッラ・コーラ事件判決などに比して、その労働協約の機能に対する評価とその法的構成への熱意は何と消極的なものであろうか。もし、労働審判所が当初からこのような姿勢を取っていたとしたならば、協約法理形成に対するその判例の寄与ははるかに小さなものでしかなかつたらう。しかも、判例は落ち着くべき所へ落ち着いたのかも知れないが、それが組合自由主義時代の終焉と時を同じくするとは、何とも皮肉なことであった。⁽¹⁵⁾

注

(1) 地域協定の拡張的効力を認めた例として、本文中に掲げたもののほか、Coll. Prob. Milano (alimentari), 18 dicembre 1901, Robbiati c. Corbellini, in Mon. trib., 1902, p. 216. などがあった。仲裁裁定による協定がその個人的な通知を

- 欠く使用者をも拘束するとした判決 (Id., 29 ottobre 1901, *Bisnai c. Pirovano*, *ivi*, p. 977.) もこれと同じ考え方に立っていた。なお、労働審判所判例では拡張効を認めたものが支配的だとわらわっている (A. Toffoletto, *op. cit.*, p. 261.)。
- (2) *Cfr. ad es.*, A. Ascoli, *op. cit.*, p. 95s.; C. Lessona, *op. cit.*, p. 227s.; nonché, L. Mengoni, *op. cit.*, p. 169.
- (3) 本稿・二の注 (10) に掲記判決。これが区裁判所により取消されたことは、注 (10) の通りであった。なお、類似の事案 *Giordani* Coll. Prob. Milano (alimentari), 29 febbraio 1902, *Ranzoni e Vai c. Gadda*, in *Mon. trib.*, 1902, p. 696. のほか数件あった (*Cfr. pure C. Contini, op. cit.*, p. 148s.; E. Redenti, *Massimario cit.*, p. 90.)。
- (4) A. Ascoli, *op. cit.*, p. 96. は、「公共の平和の利益と云うことから、局外にある第三者に対しては契約が拘束しない (民法一一三〇条) という、わが民法の根本原則に反することが正当化されるなどは、誰も真面目に信じられないであろう」と手厳しく批判していた。なお、当時の委任説の理解と批判については、たとえば A. Galizia, *Il contratto collettivo di lavoro*, Napoli, 1907, p. 52ss. 参照。
- (5) この弱点がまさしく取消判決に帰結した。すなわち、控訴審判決 (本稿・二の注 (10) を参照) は、労働審判所の権限は労働契約から生じる紛争を解決することであり、契約関係のない本件ではその権限がなかったとした (その批判として、A. Ascoli, *op. cit.*, p. 96; C. Lessona, *op. cit.*, p. 227ss.; C. Contini, *op. cit.*, p. 148s. など参照。なお、その後も、ミラノ労働審判所は、この取消判決に従わなかった——本節注 (10) 判決参照)。
- (6) 一九二二年のファシストの「ローマ進軍」とそれに引き続くファシスト体制の成立のなかで、労働審判所は廃止され、個別的労働紛争については区裁判所と地方裁判所に、集団的労働紛争については高等裁判所に付置された労働裁判所に、それぞれ委ねられることになる (*Cfr. ad es.*, N. Jaeger, *Diritto processuale del lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, dir. da U. Borsi e F. Pergolesi, IV, Padova, 1938, p. IIIss.; AA. VV., *Le controversie in materia di lavoro*, Bologna-Roma, 1974, p. 1ss.)。
- (7) Coll. Prob. Genova (*arte bianca*), 29 novembre 1923, *Fortunelli c. Carpi*, in *Mon. trib.*, 1925, p. 356. など、A. Toffoletto, *op. cit.*, p. 261s. など *後* Coll. Prob. Milano (*vestiario*), 19 novembre 1924, Colombo c.

- Finzi ; Coll. Prob. Como (arte bianca), 18 giugno 1925, Brambilla c. Cooperativa di Erba ; Coll. Prob. Milano (trasporti), 10 agosto 1925, Colombo c. Saronno ; Coll. Prob. Milano (meccanica), 26 settembre 1925, Capozzo c. Caseri. なるの両案の判決が続くことである。
- (8) Coll. Prob. Milano (poligrafiche), 19 novembre 1914, Frassini c. Semenza, in Mon. trib., 1915, p. 117.
- (9) E. Redenti, Massimario cit., p. 91s. *「LAVORO」* 本件判決以前のみ Coll. Prob. Milano (alimentari), 2 settembre 1903, Moretti c. Longoni ; Coll. Prob. Torino (edilizie), 30 dicembre 1903, Graciotti c. Accastello ; Coll. Prob. Torino (alimentari), 23 febbraio 1905, Borgese c. Lavatelli. の三件が同様の考え方を既に示していた。また「本件以外」 Coll. Prob. Milano (chimiche), 4 aprile 1925, Cighetti c. Tintorie e Mercerizzazione S. A. が同様である (A. Toffoletto, op. cit., p. 260.)。
- (10) Coll. Prob. Milano (alimentari), 24 febbraio 1903, Marinoni c. Ghezzi, in Mon. trib., 1903, p. 475.
- (11) そのほか 第三者のためにする契約説についての批判としては「たとえば A. Galizia, op. cit., p. 56ss. ; G. Messina, pp. 508ss. など参照。
- (12) 本節注 (7) 参照。
- (13) Coll. Prob. Genova (arte bianca), 15 gennaio 1925, De Marco c. Burlando, in Mon. trib., 1925, p. 355.
- (14) この点についてより明確に判示したのが、本節注 (7) 掲記の同じジェノヴァ労働審判所の先例であり、つぎのように述べていた。「場合によっては、かかる協定は、労働審判所判事の至上の評価により、強行的ではない、単なる指標的な規範として構成されることもありうる。つまり、広範囲の関係者から認められていることからして、最も衡平にして最も実務の要請に応えた指針を示す規範とされうるのである。」
- (15) 一九二二年のファシストの勝利 (ローマ進軍) 以後、労働組合運動は退潮していき、一九二三年のキージ官協定、一九二五年のヴィドーニ官協定を経て、次第にファシスト組合に取って替わられていき、その法的総仕上げであった一九二六年四月三日の法律第五六三号により、自由主義組合法制の時代は完全に幕を閉じた。この間の諸事情とファシスト法制について

は、たとえば、A. Gradlone, op. cit. (III-2), p. 173ss.; D. L. Horowitz, op. cit., pp. 127 ff. など参照。邦語文献として、山崎功・イタリア労働運動史(昭四五)二七九頁以下、河野穰・イタリアの危機と労資関係(昭五二)七一頁以下のほか、森田鉄郎編・イタリア史(昭五一)四四九頁以下、森田重岡・イタリア現代史(昭五二)二〇四頁以下など参照。

四 労働審判所の協約法理(その三)

これまで、労働協約の労働条件部分の拘束力をめぐる労働審判所判例の推移を追ってきた。判例は、当初その法的効力をかなり広く認めていく傾向をみせたが、結局は拡張効を否定し、協約を契約理論で捉えていく法的構成へ辿り着いたのであった。

以下では、労働協約をめぐるその他の問題点についての労働審判所の判例を概観し、最後に、これまでの「規範的効力」や「一般的拘束力」についての草分け的議論を補完する意味で、協約のもう一つの重大な法的効力である「平和義務」の萌芽を示した判例を検討してみたい。

まず、労働協約の法的有効性それ自体をめぐっては、これを否定する判例はみられなかった。そして、このことは、協定がストライキの威迫のもとに締結された場合であっても同様であった。⁽¹⁾したがって、イタリアにおいては、協約の法的無効性は判例上ほとんど問題とされなかったことが知れよう。⁽²⁾

それでは、法的に有効とされた労働協約には、いかなる法的性質論に基づいて、いかなる法的効力が認められたのであるか。これについては既にみたが、その法的構成の不明確さや不十分さはいまさら繰り返すまでもなかるう。⁽³⁾

ここでは、労働審判所が協約の法的効力として、はたしてその「不可変性」を認めたのか、それとも単なる「債務的

効力 (efficacia obligatoria)」を認めたのか、という疑問を確かめておかなければならない。この点については、協約の適用される者がする協約条件の個別契約による放棄を有効としたものと、無効としたものと(4)が対立していた。前者の立場は「不可変性」あるいは「自動的効力 (efficacia automatica)」に対して消極的であり、後者の立場はともかく協約固有の効力としてこれを認めようとするものであった。そのいずれが支配的であるかは必ずしも明らかではなく、⁽⁶⁾ デッラ・コーラ事件判決以下の先例は確立したものではなかったと思われる。⁽⁷⁾

他方、協約締結以後に組合へ加入した者などに対するその適用はどうであったろうか。判例は協約を承認しまたはそれに付従した者を拘束するとしているが、⁽⁸⁾ そのような承認や付従を欠く場合については明らかでない。「衡平」や「慣習」を基礎とする立場はかかる者への効力を肯定しやういであるが、なお断言しがたい。⁽⁹⁾

つぎに、協約条件を上廻る個別契約に対しては、協約条件がより有利な場合ばかりでなく不利な場合にも遵守されるべきだとした例が⁽¹⁰⁾あった。

最後に、労働協約の期間に関しては、遡及効を否定した例、⁽¹¹⁾ 一定の場合に余後効を認めた例⁽¹²⁾などがあった。

そして、「平和義務」をめぐる⁽¹³⁾は、以下のような注目すべき判決があった。これに関する部分を紹介しておこう。

ミラノ労働審判所・一九〇一年一月一八日判決 (高級パン製造業者協同株式会社事件)⁽¹³⁾

〔事実〕 原告X会社の従業員らは一九〇一年七月三日に賃上げ要求をしたところ、X会社はこれを容れて同月一日からの実施を約束した。しかし、X会社はその際に一定の条件を付することとし、これは従業員らによって受容された。ところが、その後になって、X会社の従業員らを含むミラノ市の製パン工組合が待遇改善を要求し、同年一〇月一〇日からストライキに突入した。X会社の従業員らはこの決定に必ずしも賛成ではなかったが、連帯してストライキにはいる義務があるとして、これ

に従った。一方、X会社は、同月一三日午後三時までには労働契約を解約すると警告したが、ストライキは同月一九日まで続行された。そこで、X会社は、ストライキをした全従業員を再雇用したが、従業員の被告 Y_1 ・ Y_2 に対して、ストライキによって蒙った全損害額を従業員中の Y_1 ・ Y_2 の賃金額に比例させて配分した額を支払うよう損害賠償の請求に及んだ。本件訴訟での争点は、(一)自らの要求が既に容れられた Y らによる連帯ストライキは正当か、(二)連帯ストライキについても予告義務が必要か、(三)違法争議行為についての集団的責任は何であり、それはどのように個人間に配分されるべきであるか、の三点であった。

〔判旨〕 一部認容。

判決は、争点(一)をめぐっては本件ストライキを正当としたが、争点(二)の予告を欠くのでこの限りで本件ストライキは違法となり、争点(三)については、全損害額の賠償でなくして予告の欠如から直接生じるものに限られるべきで、まず予告期間（当時の一般的な解雇予告期間である八日間が相当だとする）の賃金相当額の損害賠償額をこれに含め、さらに、仕掛品の廃棄による損害額についてこれを従業員中の Y_1 ・ Y_2 の賃金額の割合に応じて配分した額を支払うよう命じた。以下は、その争点(一)に関する判示部分からである。

「早くから獲得されていた待遇改善がその利益に与る労働者らに、自分らの自然な同盟者であり、将来その支援を必要とするかも知れない仲間達の運命に無関心である義務を含むものではない。結局、乏しい証拠資料からは、階級のゼネラル・ストライキに参加しない義務は何ら認められない。そして、仮にこうした協定（ストライキ放棄協定——筆者）が結ばれていたとしても、労働審判所はそれを無効と判断するに各かでない。それはつぎの理由からである。すなわち、ストライキ禁止協定に労働契約の平和的な漸進的改善を保障する契約措置（任意仲裁）または立法措置（強制仲裁）が結びつけられていない限りは、このような義務は自己の地位を改善しようとする権利の完全な永久的放棄となってしまうであろう。このような放棄は、わが民法が基づくところの人格の自由の原則（民法一六二八条）に照らして、正当化しえない。」

この判旨からは、待遇改善に伴うストライキ禁止協定が、(一)およそありとあらゆるストライキを禁止するものであるのか、それとも、(二)当該待遇改善をめぐる紛争については（連帯ストライキを含めて）ストライキを禁止するもの

であるのか、明らかでない。そこで、判旨も前者の「絶対的平和義務」を無効とする趣旨であるのか、それとも、後者の「相対的平和義務」をも無効とするものなのか、不明確である。事案と判文からすると、「絶対的平和義務」を無効とし、後者の「相対的平和義務」の範囲から連帯ストライキを除外したようにも読みとれる。そして、もしそうでなくて、およそ平和義務一般を無効としたのであったならば、この判断は協約が「労使紛争を抑制し、産業に公的平穩を保つのに適している」とした同一審判所の判断⁽¹⁴⁾とどう整合するのか、疑問となってもこよう。

しかし、ここではそのような判旨の検討をするよりは、本件判決の意義について以下のような確認をしておこう。すなわち、まず、労働審判所がストライキ権を積極的に承認していこうとして、⁽¹⁵⁾これを制限しようとする協定の効力を否認したことである。これは、実務界に既にかかる趣旨の協定が存在することがあったこと、および、それが当時の状況のなかでは労働者にとって不利益となりがちであったこと、そして、この二点を労働審判所が明確に認識していたことを意味する。つまり、労働協約が法的に問題とされ始めるやいなや「平和義務」の問題もまた法的に意識されたのであった。⁽¹⁶⁾第二に、しかし、ここでもまた労働審判所の判断は結論の妥当性を求めるあまりに、議論が大雑把に過ぎていたことである。イタリアでは、平和義務論の本格的展開は実に第二次大戦後も一九六〇年代まで待たなければならなかった。⁽¹⁷⁾第三に、労働審判所が「平和義務」をかくもドラステックに否定し去った理由としては、本件協定がおそらく期間の定めのないものであったことを指摘しておこう。平和義務（とりわけ相対的平和義務）は協約の有効期間の存在を前提としており、これを欠くならば、判旨のように「権利の完全な永久的放棄」となるか、または、ストライキの予告と一緒にする（もしくはそこに黙示に含まれる）協約の解約の予告によってその基礎を失ってしまうか、⁽¹⁸⁾のいずれかとなるからである。どちらにせよ、平和義務はその実効性を確保できるとは思えな

いのである。

注

- (1) Coll. Prob. Roma (abbigliamento), 7 aprile 1923, Scuderoni c. Gilardini, in A. Toffoletto, op. cit., p. 260.
- (2) イタリアでは、たとえばフランスにみられたような労働協約を法的に無効だとする説は、ほとんど賛成を得られなかった (Cfr. ad es., G. Messina, op. cit., p. 495ss.; A. Galizia, op. cit., p. 50 ss. なお、フランスの判例については、外尾・前掲論文(一三三頁以下参照)。
- (3) E. Redenti, Il contratto di lavoro cit., p. 365. が、「個別的労働契約を規制する法源としてのいわゆる労働協約の拘束性をめぐっては、なによりも、労働審判所が不確実さと矛盾とに陥っているように思える」と書いていた通りである。
- (4) Coll. Prob. Milano (alimentari), 13 Novembre 1901, Panzeri c. Conti; Coll. Prob. Torino (poligr. carta), 27 giugno 1903, Moroni c. Pianca; Coll. Prob. Milano (alimentari), 16 dicembre 1903, Riboldi c. Ross; Coll. Prob. Torino (edilizie), 14 giugno 1904, Faletto c. Tamagno. ほか (in E. Redenti, Massimario cit., p. 92.)。なお、本稿・二の注(12)掲記判決参照。
- (5) 前掲トウルヴァン事件判決(本稿・二の注(4)参照)のほか、Coll. Prob. Como (tessile), Gatti ed altri lit. cons. c. Ditta Croserio Achille, in A. Toffoletto, op. cit., p. 263. など。なお、使用者が協約条件を放棄するよう労働者に強制することはできないが、労働者が自発的に放棄することは別であるとした例 (Coll. Prob. Milano (alimentari), 18 dicembre 1901, Robbiati c. Corbellini, in Mon. trib., 1902, p. 216.) もあった。
- (6) V. L. Mengoni, op. cit., p. 168.
- (7) 本稿・二の本文および注(1)掲記判例を参照。
- (8) Coll. Prob. Milano (alimentari), 29 aprile 1902, Belvisi c. Gargantini, in Mon. trib., 1902, p. 775. ほか。
- (9) 協約による市場統制機能を衡平原則により拡張効へと法認した立場や協約に慣習としての効力を認める立場は、論理的には、協約締結時に組合員であったかどうかとか、協約を承認しまたはそれに付従したかどうかといったことを、本来問

題としないはずである。しかし、前者の立場で協約の拡張適用を否定した例（本稿・二の注（12）参照）、後者の立場で企業内で用いられている規定が労働者に受け容れられるのなら地域賃率の効力が及ばないとした例（本稿・三の注（9）引用の Coll. Prob. Torino (alimentari), 23 febbraio 1905, Borgese c. Lavatelli.）などからすると、判例の立場はなお不確実であったとしかいえない。

- (10) このような有利原則を否定した例としては、Coll. Prob. Torino (alimentari), 21 marzo 1923, Savio c. Dora Biscuits; Coll. Prob. Brescia (meccanica), 14 ottobre 1923, Amberti c. Fugini, (in A. Toffoletto, op. cit., p. 260 e p. 266.) などがあり、ほかに、「一企業の労働者達が地域協定の休暇請求権を放棄することを約し、使用者が賃金を引き下げないことを約した協定は有効で拘束力があるとした例（Coll. Prob. Bergamo (metallurgiche), 21 dicembre 1923, Pezzoli c. Aricci, in A. Toffoletto, loc. cit. cit.)」もあった。

- (11) Coll. Prob. Milano (alimentari), 18 dicembre 1901, Mornaghini c. Brambilla, in C. Contini, op. cit., p. 66.

- (12) 労働組合と使用者らとの間に締結された協定が前者によって解約された場合に、一使用者が解約行為をせず、新しい労働条件を押しつけようとするときは、当該協定は個々の労働者との関係で協定中の全条項につきなお効力をもつとして、また、協定が解約された場合でも、協定に含まれていた規定で慣習によって認められていたものは無効とならないとした例があった（Coll. Prob. Milano (trasporti), 22 dicembre 1921, Guidi c. Fernini, in Mon. trib., 1922, p. 186.）。なお、協約の諸規定で慣習となっているものは協約解約後も労働審判所が援用すべきだとした例（Coll. Prob. Milano (ve-stiario), 23 maggio 1926, Berra c. Barbè, in A. Toffoletto, op. cit., p. 265.）は、審判所の権限を超越しない判断であるとして控訴審でも維持された（Pret. Milano, 22 luglio 1926, ivi.）。

- (13) Coll. Prob. Milano (alimentari), 18 dicembre 1901, Società Anonima Cooperativa fra i Prestinai per la Fabb-ricazione del pane di Iusso c. Erpi e Carassi, in Mon. trib., 1902, p. 256. など、経済的ストライキではあるが、抜打ちのものは単に労働契約を停止するのではなく、これを解除させるとして、この場合、恣意的な労働放棄に対する保証をするために各労働者から提供された供託金を使用者が没収できるとした（ただし、これは就業規則によるものらしい）例が

あり、これは平和義務の例とはいえないが、興味深かった (Coll. Prob. Milano (meccaniche), 26 ottobre 1914, *Extrajallances c. Società anon. Ital. Lips-Vago*, in *Mon. trib.*, 1914, p. 916.)。

(14) 本稿・二の注(8) 掲記判例参照。

(15) 労働審判所判例は当初からストライキ権の承認に積極的であり、これは既に先例があった (Coll. prob. Milano (textile), 31 giugno 1901, *Sacchi c. Ditta Faber*, in *Mon. trib.*, 1901, p. 638.; *Coll. Prob. Milano (alimentari)*, 3 settembre 1901, *Beretta c. Pagani*, in *Mon. trib.*, 1901, p. 794.)。なお、当時のストライキ権理論・判例・実態は、*Il diritto di sciopero e il contratto di lavoro*, in *Riv. dir. comm.*, 1907, I, p. 87 ss.; *E. Redenti*, *Sul concetto di interesse professionale*, *ivi*, 1909, I, p. 20ss.; *C. Contini*, *op. cit.*, p. 50ss.; *nonché G. Neppi Modona*, *Sciopero, potere politico e magistratura 1870-1922*, Bari, 1969. など参照。

(16) 当時の「平和義務」(ただし、このような語はまだ存在しない)に触れた文献として、*G. Messina*, *op. cit.*, p. 476, nota 5; *A. Galizia*, *op. cit.*, p. 111ss. ほかがあった(註)くは、*Y. Suwa*, *Riflessioni sul dovere di pace sindacale nel diritto comparato*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1978, p. 514ss., ora *estr. ant.*, Milano, 1976, p. 1, nota 1 e p. 27ss. 参照)。

(17) この点については、*L. Mengoni*, *op. cit.*, p. 175ss.; *Y. Suwa*, *op. cit.*, p. 1ss. 参照。なお、中嶋士元也「平和義務の契約法論的構成」(法協九二巻七号七八四頁以下参照)。

(18) 協約の解約に必要な予告期間がストライキのそれより長い場合でも、とにかく必要な期間をとって告知すれば、ストライキ時には協約の拘束が及ばないことになる。

五 通常裁判所における協約法理

この時期に区裁判所以上の通常裁判所において労働協約をめぐる紛争が判断された例は非常に少ない。この種の紛

争の多くはこれまでみてきた労働審判所で処理されていたようである。しかし、初期労働協約法理への寄与という点では、いくつかの通常裁判所判例が果たした役割を無視することはできない。そこで、以下、主要な判例を中心として若干の検討をしておこう。

労働協約について通常裁判所が本格的な判断を示した最初の判例は、つぎのものであった。⁽¹⁾ この判例は、事務管理 (gestione di affari altrui) の考え方をいれて協約の効力を説明したことで注目されたのであった。⁽²⁾

ボルゴ・サン・ドンニエーノ区裁判所・一九〇四年二月八日判決 (バッサーニ事件)⁽³⁾

〔事實〕 ソラーニア市周辺の農業労働者は、自分らに対する報酬があまりに低いと不満を抱き、一九〇一年の夏、作物の収穫を目前にした時期にストライキを計画し、収穫を失うかそれとも賃率を上げるかという二者択一を迫った。事態の深刻さを知った市当局はこの紛争に介入し、地主・借地人の使用者側の集会で労働者代表と交渉する権限をもった委員会が選出された。こうして、労使交渉のすえ、一九〇一年七月一日に地域協定が締結され、これは市長の計らいで公的に印刷されて配布された。この協定によると、日雇労働者については直ちに賃上げがなされることとなり、他の労働者についてはつぎの聖マルテイーノの祭日からより有利な条件が認められることとなり、また、折半小作人については次期に小作契約の改訂交渉をするとの約束がなされていた。そして、折半小作人には耕作地三〇アール当たり一・二リラの特別手当が支払われることになった。使用者の大多数はこれに従って義務を果たしたが、少数のこれに従わない者があり、Y (被告、控訴人) もその一人であった。そこで、Yの折半小作人であるX (原告、被控訴人) は地域協定に基づいて計算された五四リラの手当の支払いを求めた。原審・ソラーニア調停裁判所は、本件協定の局外にありその適用をみないとするYの抗弁を斥け、Xの事務管理が成立していたとの主張を容れ、その請求を認容した。これに対して、Yが控訴したのが本件である。

〔判旨〕 控訴棄却。

個人主義のローマ法において事務管理 (negotiorum gestio) が認められるようになった経緯と理由とを検討し、その四つ

の成立要件 (一)他人の事務を管理する意思、(二)本人と管理者との間の特別の契約関係の不在、(三)事務管理の本人に対する有益性、(四)当該事務が管理開始時に不在者または死者に属していること)を詳細に考察したうえで、現行民法一一四一条(事務管理)・一一四〇条(準契約)による事務管理の成立要件をつぎのように説示した。すなわち、「事務管理という準契約が成立するためには、……事務の本人(dominus negotii)によってその性格からして利益となると想われる有益な効果をあげる意図でなされた任意かつ適法な行為であること、その行為が管理者ではなくて本人の事務を内容とすること、その行為が本人から前もって授權されておらず、または、管理者と事務の本人との間の前もっての法的関係により課されていないこと、および、その行為により他人の事務がよく管理されること、が必要である。」

本件事案では、ストライキの被害を避けるために、ソーラーニアのすべての使用者について、交渉委員会が本件協定を締結したのであるが、この行為は委員会の委員については自己の事務を管理したことになり、委員会に委任したものについては委任の執行であり、さらに、委員会選任に参画しなかった者については他人の事務を管理したこととなる。そして、収穫期のストライキという災難を避けるために公平かつ合理的なわずかな譲歩で事件を解決したことからして、事務管理の成立を認めてよい。

事務管理の効果としては、本人に委任者としての義務と同様の義務が生じ、管理者が事務を管理するうえで第三者との間に必要な契約を結んだ場合には、本人はその契約による義務を第三者に対して負う。したがって、「管理者(委員会)は本人(不在またはその任に当たれないソーラーニアの土地所有者、ここではY)の自発的な代理人として特に契約(一九〇一年七月一日の協定)の締結に関与したわけであり、それゆえ第三者(折半小作人、ここではX)は、以下の場合には、本人(土地所有者、ここではY)に対して事務管理訴訟(azione negotiorum gestorum)を有する。すなわち、事務管理という準契約に必要な要件が存在することのほか、管理者(委員会)についてはなく本人(土地所有者、ここではY)について、その財産または人身に現存する損害の威迫(本件の場合、収穫を妨害または延期し、小麦の収穫を駄目にすると脅していたストライキ)から本人を救うために、契約を締結したことを証明する場合にである。」

本件事案はかかる場合に該当するので、Xの請求を認めた原判決には理由があり、Yの控訴を棄却する。

この判決は、先述したように、(一)協約についての通常裁判所による最初の本格的な判断であること、(二)協約の効力を事務管理によって説明したこと、しかも、(三)かかる法的構成により局外者への拡張効をも導き出したことなどにおいて、特徴があった。つまり、通常裁判所もまた、協約を積極的に法認していこうとする姿勢をとり、妥当な結論に至る努力を払おうとしていたことが、この特徴のなかに読みとれる。労働審判所と異なり、簡単に衡平原則に依拠することができなかった通常裁判所は、新しい法現象に対してローマ法がいかに対処したかを事務管理概念の成立史に探求し、これを現代の新現象である労働協約にも適用しようとしたのであった。民法理論による協約の法的効力の基礎づけは、通常裁判所の仕方としては避けられないところであり、本件における法的構成は拡張効を肯定するために最も苦心されたものの一つであったろう。⁽⁴⁾

しかしながら、事務管理説による場合、本人の事前の事務管理を拒否する意思が明白な場合にまでその成立を認めることは困難であり、組合に参加せず、または、交渉代表選出の集会に参加しなかった者、当初より協約に否定的な者などに対してまで、これにより協約の拘束力が及ぶとする⁽⁵⁾ことは、他の事務管理の成立に比して、いかにも無理があった。⁽⁵⁾このように結論の妥当性に腐心するあまりに法的構成が強引なことに對しては、「法は進化すべきものであって、飛躍すべきものではない⁽⁶⁾」と批判されたものである。

とまれ、ここでは、本件判決をめぐる、つぎの点に留意しておきたい。それは、(一)労使双方ともに使用者団体・労働組合が介在せずに、一時的集団によって本件協定が締結されていることであり、したがって、(二)恒常的な団体を協約当事者とする法的構成はそもそもとりようもなかったことである。また、(三)本件当事者については事務管理の考え方によったが、かかる局外者以外については、明らかに委任（または代理）の考え方によって協約の効力を説い

たことである。事実、別のところで判決は、「ソラーニヤの土地所有者と借地人の大多数は、自らもしくはその代理人によつて、または、不在中にその利益に配慮したものによつて引き受けられた義務を遵守した」(傍点、引用者)とか「委任の執行」といった表現を用いていた。つまり、本件の場合であると、労働者Xと労働側代表との間は委任によりつながり、使用者側代表と使用者Yとの間は事務管理によつてつながること、両代表間の契約(本件協定)の効果がそれぞれXとYとに帰すると考えられていたのである。ストライキという急迫な事態を抜きにした場合にもなお事務管理の成立を認めただかどうかは疑問であるが、この委任による説明そのものはかなり説得的であつたらう。なぜならば、本件のような一時的集団による協約は、集団そのものを当事者としたのならば、その解散とともに協約も霧散してしまふので、協約の効力を残存させるには個人の契約關係にその内容を直接定着させておく必要があつたからである。⁽⁷⁾

以上のバツサーニ事件は地域協約をめぐる事案であつたが、一企業内で締結された企業別協約をめぐる事案についても、通常裁判所の判断が示されていた。以下に紹介する判決は控訴院による協約についての最初の判断として有名なものである。⁽⁸⁾

ナポリ控訴院・一九〇六年八月七日判決(ミラノ機械製作所事件)⁽⁹⁾

〔事実〕 Y会社(被告・控訴人)は従業員三〇〇〇名余の機械製造会社であつたが、新出来高給制度などの導入をめぐる労使紛争が生じ、労働者らはストライキに突入した。そこで、Y会社と従業員代表とが交渉し、労働契約に新しく導入されるべき条項について合意に到達し、その内容は新しい就業規則(regolamento di fabbrica)に規定されることとなつた。ところが、この労使協定に従つて労働を再開すべき日の一九〇五年一月五日に、医師による検査を告げるY会社の告示や警備員配置などをめぐつて出勤してきた労働者が騒ぎ始め、それは激しい暴力的な騒乱行為へと発展してしまつた。その結果、Y会

社は工場閉鎖を余儀なくされ、かかる暴力行為に対する懲戒手段として即時に全員解雇を行なった。そして、その後しばらくして、以前の従業員の多くを再雇用し、新たな労働契約を締結して、生産を再開したのであった。このようなY会社の措置に對して、解雇されたXら（原告・被控訴人——そのなかにはこの暴動に参加しなかった者がいた）は、この解雇を違法とし、また、Xら労働者名が新聞に掲載されたことについて、それぞれ損害賠償請求をするなどして、本件訴訟に及んだ。他方、Y会社は、Xらを含めた全工員の集団と会社とを結びつけていたのは団体的労働契約（*contratto collettivo di lavoro*）であり、ストライキと暴動という契約違反により単一かつ共通な契約を解除し、暴動に参加しなかった者を含めた全員を解雇することができる、と主張した。原判決（ナポリ地方裁判所・一九〇六年三月九日判決）は不参加者の即時解雇を違法として請求を一部認容した。Y会社より控訴。

〔判旨〕 原判決変更。

「イタリア実定法の現状においては、法律に特に規定された場合を除くほか、団体的労働契約はつぎの二つの形態でしか考へられない。すなわち、個々の労働者または複数の労働者との契約の集合（*raggruppamento*）としてしか、または、共通な契約体制のもとに経営を行なうために複数の労働者がその労務を供給する義務を負うひとつの合同契約（*contratto complesso*）として、である」。そして、このいずれの形態であるにせよ、団体的労働契約の目的は、多数の労働者の調整された同時的な協力によって企業や経営を遂行することであり、この目的こそ法的拘束力の根本的要素となっている。この要素とは、換言するならば、多数の労働者間の主観的な、また、その多様な労務給付間の客観的な「調整と協力の法的連関」であり、「この主観的・客観的な連関は契約的拘束の生命にとつて不可欠なものであって、一方が欠けるならば他方も存在しなくなるという関係にある」。この連関は「かかる契約形態の性質そのものに内在し」、「その法的な約因（*causa*）を補完する不可欠な要素を構成している」。

したがって、集団的な労務給付の欠如などによって経営の継続が不可能または困難となった場合には、この法的連関が失われることとなり、「個々の労働者の契約関係の不可欠な要素である法的連関が破壊されることで、それとともに個々の契約関係も崩壊することになる」。しかもかかる契約不履行は全面的なものである必要はなく、企業運営に障害をきたす程度に至るなら

ば足りる。この場合、連関の喪失と契約関係の崩壊とが使用者の責に帰すべきときは、労働者は損害賠償請求権を有し、使用者に責がないとき、または、労使双方に責がないときには、責のない労働者に対して生計手段を奪われた状態に直ちに陥ることのないように一定の衡平な手当が支払われなければならない。

本件事案においては、一個の合同契約としての団体的労働契約は認められず、同一内容の多数の労働契約の集合があったただけであるが、この場合でも、暴動によって法的連関が失われた以上、個々の労働契約関係も崩壊したのであるから、Y会社の即時全員解雇は正当である。これは、暴動不参加者に対してもまた同様である。したがって、Xらの解雇をめぐる損害賠償は認められない。しかし、暴動不参加者についてはこの契約関係の切断に責がないのであるから、「慣習および事実上の特別な労働事情から、他の仕事を被解雇者がみつけることの困難性に従い、また、労働者の勤続期間に応じた、一定の手当の支払い」が命じられなければならない。なお、氏名の新聞掲載についてはY会社がしたという証明がないとして、これについての損害賠償請求を斥けた。

本判決は、一使用者とその従業員代表（争議団Ⅱ一時的集団）との間に成立した合意Ⅱ企業別協定を独特な「団体的労働契約」⁽¹⁰⁾という概念で把握し、その法的効力を説明しようとしたものである。判文はすこぶる晦渋・不明晰であり、論理も混乱しているが、⁽¹¹⁾それだけに新たな現象に対する裁判所の当惑を示す恰好の例といえよう。

ナポリ控訴院は、(一)ストライキ收拾のための本件合意を法的に無効とはしなかったが、(二)それに協約としての独自の価値を認めず、(三)個々の労働契約内容としての拘束にとどまらせ（ただし、いかにして個々の労働契約内容となるかのプロセスについては言及していない）、にもかかわらず、(四)これら同一内容をもつ個別労働契約の全体としての「集合」を想定して、これら契約間に「法的連関」を認めようとしたのであった。そして、(五)このような「法的連関」に特色のある契約を「団体的労働契約」と呼称し、独特な法的効果をそこから導き出そうとした。つまり、これまでの判例が地域協定の本質または効力の淵源を協約の「市場統制機能」に求めていたこととは異なっており、なぜな

らば、前述（本稿・二）した通り、企業別協約をこれのみで説明することは困難である——、ここでは企業別協定の本質・効力の淵源を近代的工業の要請する企業内労働条件の「画一性」と労働の「組織性」とに見出している。そこで、一企業内の全労働者を対象とする単一の共通の「労働契約」とか個別労働契約の「集合」などという概念によって、この「画一性」や「組織性」を法的なものにまで高めようと努力しているのである。

だが、本判決がここに展開している論理にはいかにも無理がある。まず、契約自由の範囲内においてかかる「団体的労働契約」の成立する余地が全くなくはないにせよ、それは非常に特殊な場合であって、本件事案では一個の合同契約としてのそれが成立していないことは判決も認めている。だとすると、このような概念が当時の企業別協定の実態にどこまで即応していたであろうか、また、この概念によってどこまで妥当な紛争解決が望みえたであろうか、かなり疑問である。つぎに、判決は同一内容の一連の労働契約をも「団体的労働契約」として捉え、本件事案をこれで処理しようとしている。しかし、ここにいう「画一性」は就業規則に基づく一連の労働契約についてもいえることであり、また、労働の「組織性」に至っては近代的企業それ自体の属性として労使間の集团的合意以前の存在である。つまり、判決の論理によると、労使間の集团的合意がなくても、同一内容の一連の労働契約の「集合」が存在することになってしまう。これでは、集团的合意あるいは労働協約の法的構成として、いかにも不十分であり、無理がある。さらに、仮にこのような「集合」を「団体的労働契約」として捉えられるとしたならば、この場合には、そのようなものを意図する使用者側の意思と労働者集団の側の意思が明らかでなければなるまい。しかし、この証明は困難であり、とりわけ労働者側の「内部意思」の存在を認定できる場合はほとんどなからう（本件でも、この点の認定はない）。結局、本件では、集团的合意を別の形で法的構成するか、あるいは、合意に基づく就業規則の法的効力の問

題として処理すべきであつたのであろう。⁽¹²⁾ 協約の問題を一刀両断にしようとした控訴院の意欲は空転し、一般論としても、また、事案の解決としても、誤つた方向に向かつていたのである。⁽¹³⁾

企業別協定をめぐる判決として注目された例には、つぎのもう一つのものがある。

モンジア地方裁判所・一九〇七年六月二五日判決（ガレアツツォ・ヴィガノ事件）⁽¹⁴⁾

〔事実〕 被告Y会社が存在する地域の同一産業を営む他のすべての会社は労働者側と一定の協定を締結し、それを実施していたが、Y会社はこれに抵抗していた。しかし、自己の従業員からの要求を無視できなくなり、一九〇七年四月七日に企業別に本件協定を締結するに至つた。この協定は前記の当該地域産業で既に受容されていた協定内容をY会社に一部有利に再生したようなものであつた。そして、本件協定は同月二五日にY会社から以下の告示が出されるまで、異議なく全工員に対して実施されていた。五月二五日に掲示されたY会社の告示は、本件協定によると「賃金一般につき七・五パーセント引き上げ、労働時間につき織工は一〇時間半、紡績工と染色工は一一時間にそれぞれ短縮することに合意する」とあつたのを、「織工も他の労働者と等しく一一時間働くよう勧告し」、「これについてはこれ以上の論議の余地はなく」、「何か問題が生じたならば、当然に事業所閉鎖に訴えるものとする」としていた。しかし、Xら労働者はこの告示を拒否し、同二七日について協定通りにしか働かなかつた。そこで、Y会社は同二八日より事業所閉鎖の挙に出た。これに対して、Xら七名は、労使双方の合意によらずして労働契約を変更することはできず、したがって、告示による申し出が拒否された以上、二七日に協定した通り働いたのは労働契約の正当な履行であるから、事業所閉鎖は不当であり、その間の賃金を支払うよう求め、また、このことを本件訴訟の当事者とはなっていない他の一一四名の労働者にも拡張して認めるよう求めて、本件訴訟に及んだ。Y会社は、他方、仲裁委員会の裁定方式が和解に関する民事訴訟法の規定に従わず、本件協定締結についても強制された合意に瑕疵があり、本件協定は無効であるとし、また、判決の拡張には理由がないなどと主張して、これを争つた。

〔判旨〕 一部認容。

労働協約をめぐる初期判例法理の模索

本件協定の有効性をめぐるY会社の主張には理由がない。「工業における労務給付を規制しようとするかかると協定の一般的な法的有効性は、役務貸借関係の契約的性格そのものから導き出される。労働の規制においてますます広範に採用されてきているかかると協定は、二つの形態に分類することができる。すなわち、賃率協定(*concordati di tariffa*)または本来の意味の団体的契約(*contratti collettivi in senso proprio*)という最も現代的な形態をとりうるのである。これらは……協定の適用範囲内で締結される個々の労働契約が後に従うべき諸規定を定めるために、工業主と労働者代表との間で締結される予備契約(*contratti preliminari*)にすぎない。そこで、この場合には、予備契約とそれに続く労働契約との関係について、とりわけそれぞれ契約当事者に対する訴提起の可能性をめぐって困難な諸問題がある。

しかしながら、本件協定については、はるかに限定され、新しいより現代的な法原則を必要としない範囲で説明しうる。つまり、諸契約の共通な解釈と履行という領域内にあるのである。このことは、協定締結当時すべて会社の従業員であった労働契約の当事者が自らまたは代理人を通じて直接に自分のために締結した、現在、かつ直ちの(*attuale ed immediato*)労働契約のなかに、協定それ自体が解消された場合がそうである。

本件事案においては、一九〇七年五月五日協定は疑問の余地なくこの第二のタイプである。なぜならば、協定当事者である委員会の権成員自身と、その利益のために委員会が行動し協定が結ばれた他の労働者たちと、によって給付されるべき労働の規制についてのものであるからである。

そして、一九〇七年五月五日協定が将来の労働契約についての賃率協定を成立させる目的があつたとしても、この協定の意図は本件訴訟では争点ではない。というのは、とりわけ経過した期間の短かさからして、両当事者の黙示に認める通り、本件協定の不遵守を現在問題としている労働者は協定締結時にY会社で労務給付をしており、それらのために当該協定が結ばれた者たちに一致しているからである。」

したがって、Xらは本件協定内容による労働契約に従って二七日も労働したわけであり、二五日のY会社の契約変更の申し出は拒否されていたのであるから、Y会社に「契約を維持すべきことを申し渡し——ただし、以後に欲するならば正当に契約を解約することができ、この場合、労働者は自己に属する権利を行使できる——、五月二八日より上記の正当な契約解約の日ま

での間についてY会社に賃金を支払うべきことを課する」。

なお、判決の他の労働者への拡張については、Xら七名の委員会に事実上の法人格なき団体についての「委員会(Comitato)」の法理を援用し、代理権を伴わない委任(mandato senza rappresentanza)により関係全労働者のために訴える権能を有するものとした。その余の請求は棄却。

本件判決は、同じ企業協約をめぐる事例であるが、その法的構成は前掲のナポリ控訴院判決よりはるかに明快である。すなわち、控訴院判決のような独特の「団体的労働契約」概念を説くことなく、労働協約を将来の労働契約を規制するものと捉え(予備契約という構成の当否は別として)、これとは別に協約内容が直ちに個別的労働契約の内容となる場合を想定して、後者により事案の解決を画したのであった。この法的構成は、これまでの私法理論からして困難な協約法理を採用することを避け、確実な実務的処理を示したものと評せよう。なるほど、この論理によると、将来の労働契約をも規制対象とする協約本来の機能は法的に保証されないし、また、協約とその当事者の団体が個別契約に分解され霧散してしまうという批判を免れられない。それゆえ、協約法理そのものとしては一般性を有しがたいであろうし、その発展性にも乏しい。しかし、組合は存在せず、ある一定時期の企業別協定が問題となったという本件事案からすると、妥当な結論へ至るためにも、本判決の処理の仕方は手堅いの一語に尽きよう(ただし、判決の拡張の点は問題が残るであろう¹⁶)。

以上のような過程を経て、通常裁判所においても労働協約の機能・役割についての理解は高まっていき、協約を法的に有効なものとし、なるべくその法的効力(あるいは実効性)を確保しようとする努力が払われた。しかし、その努力はあくまでも私法原理もしくは契約法理の枠を超えることはなかった。そうして、協約の拡張効については、否

定的な判例がみられ、⁽¹⁷⁾それはファシスト体制初期の破毀院判決によって確認されるのであった。⁽¹⁸⁾すなわち、労使それぞれの場合によって締結された協約は組合によって広い意味で経済的に代表されるすべての企業に対して拘束力を有するとした原判決は、つぎのような理由で破棄されたのである。「しかしながら、この理論構成は、直接契約を結ぶかまたは委任の法理により代理された契約当事者に対してのみ債務的効力を限定する、わが民法の一般的体系に即応していない」云々。

こうして、通常裁判所における労働協約法理もまた大きく発展することなく、ファシスト体制の到来とともに、初期の組合自由主義下の契約法論による模索の時代に幕を下ろしたのであった。

注

- (1) これ以前にもミラノの二つの区裁判所による例 (Pret. Milano (mand. VII), 15 dicembre 1902, cit. : Pret. Milano (mand. V), 18 gennaio 1903, Luraschi c. Beretta, in Mon. trib., 1903, p. 272.) があつたが、前者は協約の効力についてはほとんど言及せず、また、後者は黙示の委任または第三者のためにする契約の法理などから協約の拡張効を導き出すことは無理であると批判したうえで、いずれも原審の労働審判所の当該事案判断の権限の不存在を理由として、拡張効を認めない原判決を取消していた (本稿・二の注 (10)、同・三の注 (5) を参照)。
- (2) M. Sartati, *Brevi appunti in materia di gestion d'affari*, in Mon. trib., 1904, p. 681ss.; N. d. R., *ivi*, p. 494ss. の二つのコメントは判決に対してかなり批判的であり、G. Messina, *op. cit.*, p. 510s. はこの構成が事案によっては適用可能であるとして好意的であった (Cfr. pure A. Galizia, *op. cit.*, p. 154ss.)。
- (3) Pret. Borgo San Donnino, 8 febbraio 1904, Bassani ing. Giacomo c. Mora Leandro, in Mon. trib., 1904, p. 494.
- (4) Cfr. G. Messina, *loc. cit.* なお、本判決に対しては、Yより上告がなされたが、トリノ破毀院はほぼ原審の理由を

正当として認め、上告を棄却した (Cass. Torino, 31 dicembre 1904, in *Giur. it.*, 1905, I, 1, c. 387.)。これは「労働協約についての第一次大戦前の唯一の上級審判決であると思われるが、そこで協約の効力について積極的な判断が示されたことは注目に値しよう。しかもこの破毀院判決は、当時の権威ある学説によっても支持されたのであった (G. Pacchioni, *Un caso nuovo di gestione degli affari altrui*, in *Giur. it.*, 1905, I, 1, p. 387ss.)

(5) この点については、M. Sarfatti, *op. cit.* の批判を参照。しかし、G. Pacchioni, *op. cit.* は「本件事案では事務管理が成立しようとして、事務管理一般についてもより柔軟な解釈的構成を示した。なお、当時の協約をめぐる事務管理説一般については、A. Galizia, *op. cit.*, p. 21s. など、当時の事務管理の民法理論については、とりあたり、G. P. Chironi, *Elementi di diritto civile*, Torino, 1914, p. 255ss. など参照。

(6) N.d.R. a questa sentenza, *cit.*, p. 494.

(7) ここでは詳しい検討をする余裕がないが、たとえ恒久的な労働組合が存在した場合であっても、組合に法人格が認められず、権利能力なき社団の概念もいまだ一般的承認を得ていなかった当時においては、結局、協約を個別的な関係に分解することその法的有効性・効力を確保しようとしなければ、行為能力あるいは訴訟能力という点で協約の法的有効性・実効性が期しがたいという事情も看過してはならないであろう。法人格の問題をめぐるのは、G. Messina, *op. cit.*, p. 498ss.; *Id.*, *I contratti collettivi di lavoro e la personalità giuridica delle associazioni professionali*, in *Atti del Consiglio superiore del lavoro*, IX Sess., Roma, 1907, p. 188ss.; L. Barassi, *Le associazioni professionali*, in *Riv. dir. civ.*, 1916, p. 437ss.; nonché L. Mengoni, *op. cit.*, p. 176s. など参照。

(8) この判決のコメントによれば、L. Barassi, *noa a sentenza*, in *Foro it.*, 1907, I, c. 36ss.; E. Redenti, *Contratto «cumulativo» di lavoro e licenziamento*, in *Riv. dir. comm.*, 1907, II, p. 145ss. の二つの長文のものがあり、また、G. Messina, *op. ult. cit.*, p. 196, nota I.; A. Galizia, *op. cit.*, p. 213ss. ほかと言及されている。最後者を除いては、いずれもかなり批判的であった。

(9) App. Napoli, 7 agosto 1906, *Officine meccaniche di Milano c. Operai del cessato stabilimento metalurgico*

Hawtorn-Guppy, in Foro it., 1907, I, c. 36. oppure in Riv. dir. comm., 1907, II, p. 145. なお、原判決は、Trib. Napoli, 9 marzo 1906, in Giur. it., I, 2, c. 422.

- (10) 原語の *contratto collettivo di lavoro* は、現在ではまさに労働協約そのものを指す言葉であるが（したがって、民法典二〇七六条以下のファシスト体制労働協約を「団体的労働契約」と訳しているのは——たとえば、風間鶴寿・全訳イタリア民法典（昭四九）三二二—三頁——不適當である）。当時は、協約を意味するものとしては *concordato di tariffa*（賃率協定）の語が一般的であり、今でいう協約概念と少し違った概念であった（詳しくは、本節注(8)のコメントのほか、G. Messina, I *concordati di tariffe* cit., p. 479ss.; Id., I *contratti collettivi* cit., p. 191ss.; E. Redenti, *Massimario* cit., p. 90.; Id., Il *contratto di lavoro* cit., p. 365ss.; G. Balella, *Lezioni di legislazione del lavoro*, I, Roma, 1927, p. 151ss.; F. Carnelutti, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1927, p. 49ss. など参照。なお、*concordato di tariffa* なる語は Messina の名とともに早くから日本にも知られていた——後藤・前掲書二六六頁注一〇参照）。

(11) その批判としては、本節注(8)の文献参照。

(12) 当時のコメントも就業規則の問題として処理すべきことを指摘していた（V. L. Barassi, nota cit., c. 39s.; E. Redenti, *Contratto «cumulativo»* cit., p. 151s.）。

(13) 慣習に基づく手当支払いを認めた点にみられる判決の仲裁的性格についても注意した（Cfr. E. Redenti, op. ult. cit., p. 160.）なお、類似の事案において、この後に出されたローマ控訴院判決（App. Roma, 1 aprile 1909, *Finestrauri c. Società romana tramways-omnibus*, in Foro it., 1909, I, c. 872.）は本件判決の考え方をとらなかつた。

(14) N. d. R., in Riv. dir. comm., 1907, II, p. 402ss. は本判決を「当該問題についてイタリアで下された判決のうちで最も注目すべきものの一つである」とコメントした。

(15) Trib. Monza, 25 giugno 1907, *Doni Giovanni ecc. c. Ditta Galeazzo Viganò*, in Riv. dir. comm., 1907, II, p.

(16) 上の点については、N. d. R., cit. in nota 14, p. 406ss. を参照。

(17) Trib. Como, 21 marzo 1921, Anzani e LI-CC c. Ditta Giuseppe Ripamonti, in Riv. dir. comm., 1921, II, p. 249. は、委任、付従あるいは事務管理により協約の拡張効を認めることを否定した。

(18) Cass. Regno, Sez. I civ., 18 marzo 1927, La Tessile c. Morpurgo, in Foro it., 1927, I, c. 342.

六 結

一 以上の初期判例の検討を通じて明らかとなったことをここにまとめておきたい。

まず、第一に、事案との関わりでの初期判例の特徴を整理しておこう。すなわち、協約締結の主体としては、地域的な労働組合と使用者団体とが存在するケースとならんで、その時々々の労使代表または一時的集団による場合が少なくなかった。後者の場合には、ストライキ状態と関連し、争議団によっていることが多い。協約の適用範囲をめぐっては、地域的に比較的狭い範囲（大部分が市町村の枠内）の一定職業に適用される地域協定と、一企業または一事業所単位で一使用者と労働者集団との間に締結された企業別または事業所別協定とがあった。これより適用範囲の広く後にイタリアでも主流となる全国協約が問題とされたケースはなかった。そして、協約をめぐる争いの多くは、地域協定について、その締結の際の局外者に対する法的拘束力についてであった。この協約の拡張効がいち早く問題とされたこと、さらに、初期判例の多くがこれに積極的な反応を示したことに、イタリアの初期判例の最大の特徴を認める必要がある。イタリアの初期判例は、しかも、契約法理を用いることで拡張効を肯定する努力を注いでおり、それが所詮かなわぬ望みであったにせよ、この協約の社会的機能をできるだけ法的にも認めていこうとした姿勢は特

筆に値しよう。また、協約の有効期間については、それが明確に定められていたものが少なかったらしいことが推定される。つまり、初期判例が直面した事案における当該労働協約は、いずれもまだ賃率協定の域を大きく超えることのない、非常にプリミティブな事例が大部分であった。⁽¹⁾このように原始的な労働協約を対象として、しかも協約法理のほとんど未開拓な状況のなかで、初期判例は悪戦苦闘したわけである。ここに、初期判例が契約説を抜け得ることのできなかつた最大の理由が求められるとともに、個々の事案との関係では、むしろ契約説によるほか妥当な解決を望むことが困難なケースすらあったことを再確認しておきたい。⁽²⁾そして、労働者側請求の一部認容の結論が多いことにみられる通り、初期判例がどうかして妥当な結論を得ようとした努力にしかるべき評価を与えたいと思う。

第二に、それにもかかわらず、判例の努力が必ずしも成功しなかつたことは認めざるをえない。労働審判所の特殊な権限に依拠した「衡平説」も立法的根拠には乏しく、まして他の様々な「契約説」には無理があつた。また、後者の説によつたのでは、協約の個別的労働契約の内容を規制する部分について、その所期する規範的効力または不可變的効力を導き出すことは困難であり、単なる債務的効力の承認では不十分であつたらう。揺らぎつつあるとはいへ、いまだ厳格な個人主義に立つ私法原理に拘束され、協約をめぐる立法的規制を欠いていた当時の法解釈学の水準からして、初期判例の不十分さはある意味で避けがたいことであつた。しかし、その後の協約実務の発展の動向からして、個別的事案の判断としてならばまだしも、一般論としては初期判例法理はとて協約の発展に込められるものはなかつたといわざるをえない。⁽³⁾

第三に、それでは、初期判例が協約法理形成のうえで果たした役割は何であつたか。それは、諸事案の検討を通じて、労働協約をめぐるどのような法的問題が存在するかを示した点にまず求められよう。実際、初期判例の解決は

不満足なものであったにせよ——いや、むしろ不満足であったからこそ——、イタリアの学説を強く刺激し、その論議に素材を提供したのであった。⁽⁴⁾ イタリア初期判例のなかに「規範的効力」論、「一般的拘束力」論、「平和義務」論の端緒が、それとは十分に意識されないままに、含まれていたことは既に本論で触れたところである。

さらに、イタリア初期判例法理の特色およびその後世への影響として、つぎの三点をあげておこう。まず、イタリアの初期判例では協約の法的有効性それ自体を否定したものがなかったことである。⁽⁵⁾ これは、ジョリッティ時代という組合自由主義時代に、⁽⁶⁾ 既に他国では協約がかなり広く行き渡っている状況を眼前にしなから、⁽⁷⁾ 判決が出されたからであろう。そして、イタリアの初期判例は単に協約の法的無価値を宣言しただけでなく、協約についてより積極的姿勢であったことは前述の通りである。この判例の姿勢は、労働契約や協約についての立法的介入に積極的であった当時の議論の動向と対応するものであった。⁽⁸⁾ つぎに、初期判例（とりわけ労働審判所判例）が労働協約の拡張効を認めることに熱心であったことがある。これは、労働組合の組織率が低かった時代に、歴大な未組織労働者による競合により協約の実効性が常に危くされていた実情に対して、判例が一定の「政策的判断」を示し、拡張効により協約の実効性を担保しようとしたものであった。⁽⁹⁾ この姿勢はファシスト立法のなかに受け継がれ、第二次大戦後の理論にまで尾を引いている。⁽¹⁰⁾ とりわけ、協約の賃金部分について間接的に拡張効を認めるのと同じ結果を導く一連の戦後判例の起源として注目したい。⁽¹¹⁾ 最後に、「平和義務」についてであるが、初期判例がこれについてかなり不確実な態度をとっていたことは興味深い。イタリアでは「平和義務」論は長い間不在であったが、⁽¹²⁾ その萌芽は初期判例にあったともいえる。すなわち、一方で協約を「公的平穩」を保証するものとしてみていながら、他方でストライキ放棄協定を無効とするような判断を示していたのであった。⁽¹³⁾

二 イタリアの初期判例法理の検討は、以上のほかに、つぎのような点の指摘をすることなしには結ぶことができないであろう。それは、協約判例の展開のうえでみられた、労働審判所と通常裁判所との判断態度の違いの問題である。

労働協約をめぐる紛争の多くが労働審判所で積極的に解決されたこと、それも必ずしも普通法の枠内にとどまらないうで解決しようとする傾向がみられたことを、ここで思い出していただきたい。これに対して、同じくかなり積極的に協約紛争に対処した通常裁判所は、結局、普通法の枠内を超え出ることではできなかったのであった。そして、この両者の判断態度の違いは、労働審判所の紛争解決権限を柔軟に幅広く認めていこうとする見解をとった場合には、より一層明らかとなっていた。労使紛争の解決を単に普通法の枠内にとどまらず「衡平」に依拠しつつ行い、そうすることによって労働法の分野における法の欠陥を補い、より適正な法的解決と法原則の定立とを期そうとする立場が、⁽¹⁴⁾労働審判所判例の目覚ましい展開を導き出した。⁽¹⁵⁾なるほど、この立場は必ずしも確固たるものではなく、普通法の枠を超ええないとする立場もまた有力であったが、ともかく通常裁判所と比較した場合の労働審判所の労働問題への理解と柔軟な紛争処理の態度は否定できない。つまり、イタリア初期協約判例における労働審判所判例の果たした役割はたいへん大きかったということである。もしも労働審判所の権限が上記の積極説の方向で今少し明確であり、組合自由の時代が今少し長続きたとしたならば、イタリア協約法理（ないしは労働法理一般）について労働審判所の果たした役割は相当なものとなっていたであろう。

換言すれば、当時のような未熟な協約の発達度からして、また、学説・判例の法理の未発達からして、そしてまた、もし立法的規制を直ちにとったならば避けがたい種々の困難——立法につきものの諸妥協による歪曲、研究・認

識不足よりする偏った過度の一般化など⁽¹⁶⁾——を考えたならば、労働問題のエキスパートからなる労働審判所に柔軟な紛争処理の権限を認め、それによる解決の積み重ねのなかから着実に新しい法原則を形成していかうとする態度は、かなり説得力に富むものであったのである。確かに、このようなカズイックな法的処理の積み重ねは、当初は相互に矛盾し、混乱を示すかもしれない。しかし、多くの実態に即した判断が累積されることにより、経験主義的な原則が形成されていったであろう。そして、そのような経験を解釈学説が体系化し、それだけでは十分でないところを立法的に画定していったならば、そこにイタリアに独自の比類ない労働法理が出現したかも知れなかった。また、たとえそこまで至らなかつたとしても、ともかく、性急な立法や旧来の法理の枠組みを脱することが困難な通常裁判所による判断よりは、数等優れていたろう。すなわち、このような日で労働審判所の初期判例を捉え直すならば、その法律構成の不十分さ、未熟さにもかかわらず、そこで採用されていた根本的な「政策的判断」には一定の確かな現実性⁽¹⁷⁾があつたことを思い知らされるのである。

だが、イタリアの初期協約判例は、さしたる実も結ばないうちに、ファシズムの嵐に吹き散らされ、協約をめぐる判例の展開と学説・立法の動向は全く異なった原理に導かれていくのであつた。社会全体が大きく揺れ動いていくとき、協約法理だけが超然として従来そのままであることはできなかつた。それを、発展と称すべきか、後退と嘆くべきか、または逸脱と呼ぶべきかは、別の機会に論じよう⁽¹⁸⁾。ここでは、ただ、初期判例法理が初期協約の実態に規定され、当時の法理論の大枠のなかで、苦しい模索をしていたことを再確認したことで満足したい。そして、かかる模索がなくしては、協約法学説の本格的展開も困難であつたろうことをもう一度繰り返して、本稿の作業を閉じたい。

注

- (1) 裁判所の眼前に展開し、学説形成の前提となった初期労働協約の実態については、次稿で立ち入って検討する予定である。リッピは、むしろ「G. Messina, I «contratti collettivi» ed il disegno di legge sul contratto di lavoro, Relazione preliminare presentata al Consiglio superiore del lavoro, Roma, 1905 (ora, in Id., Scritti giuridici, IV, Milano, 1948, p. 57ss.); A. Galizia, op. cit., p. 18ss. における概観を、C. Contini, op. cit., p. 77ss.; Atti del Consiglio superiore del lavoro, IX Sess., Roma, 1907, p. 179ss. などの協約実例をあげておく。なお、河野・前掲書五九頁以下も参照。
- (2) したがって、契約説も「協約発展途上の一時期……には実態とも合致する理論であった」(外尾健一・労働団体法(昭五〇)五七七頁)とする見解に賛成し、これがイタリアの場合にも妥当することを確認したい。
- (3) 当時の判例自身もこの点を意識していなかったわけでない(たとえば Pret. Borgo San Donnino, 8 febbraio 1904, cit. における立法案への言及や Trib. Monza, 25 giugno 1907, cit. における外国法理への言及など参照)。とまれ、本文のような見方は、協約についての立法的介入をみた後のファシスト時代の学者の共有するところとなり(たとえば、F. Carnelutti, Teoria del regolamento collettivo cit., p. 51. は「普通法による協約法理をすべて「空しかった」と片付けようとするのは戦後ばかりに継がれた(V. ad es. L. Riva Sanseverino, Il contratto collettivo nella legislazione italiana, in Dir. Lav., 1946, I, p. 3ss.)」。
- (4) イタリアの初期協約学説の詳細については、次々稿で立ち入って検討する予定である。リッピは「初期理論を検討した戦後のムンゴニ」L. Mengoni, op. cit., p. 167ss.; R. Corrado, Efficacia normativa del c. d. contratto collettivo di diritto comune, in Dir. econ., 1964, p. 290ss.; M. Persiani, Saggio sull' autonomia privata collettiva, Padova, 1972, p. 11ss. ほか多数があるリッピを記しておく。
- (5) たとえば「フランスでは判例は必ず無効説をとったのであった(Cfr. M. Despax, Conventions collectives, Traité de droit du travail, VII, Paris, 1966, p. 28. 外尾・前掲論文(一)三三三頁以下参照)。
- (6) ショリッティ時代とその労働問題への寄与については「たとえば」A. Gradione, op. cit., p. 391ss.; D. L. Horowitz,

op. cit., pp. 48ff. ; C. Perna, *L'evoluzione storica del movimento sindacale in Italia*, in ISLE, *Indagine sul sindacato*, Milano, 1970, p. 35ss. など参照。

(7) 他国にひろびろの関心・認識については、たとえば、G. Messina, *Per il regolamento legislativo dei concordati di tariffe*, *Relazione del Comitato permanente al Consiglio superiore del lavoro*, in *Atti dello stesso Consiglio*, IX Sess., Roma, 1907, p. 161ss. など参照。

(8) M. DiAmelio, *Per un progetto di legge sul contratto di lavoro*, in *Riv. dir. comm.*, 1907, I, p. 233. は、労働契約（協約を含めて）についての立法的規制につき、フランスでは立法不介入論者がいるが、イタリアでは全員が介入論者で、ただその度合いについて説が分かれていると述べている。

(9) これはまさに C. Lessona, *op. cit.*, p. 229ss. にいう「法創出者としての判例」または「新しい法の定立者としての判例」の立場であったろう。

(10) 一職種 (una categoria) を代表する労使それぞれ一つの公認組合の間で締結された労働協約に拡張的効力を認めたファシズム立法は、これによる画一的な労働条件規制を意図していた (Cfr. ad es. G. De Senno, *op. cit.*, p. 35ss. ; F. Guidotti, *op. cit.*, p. 76ss.)。協約の効力として当然に拡張効をみるかかゝる発想は、現在の憲法三九条四項（一般的拘束力を有する協約締結権）にも引き継がれ、また、学説のなかにも影響を残している (Cfr. ad es. F. Santoro-Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro?*, Napoli, 1975, p. 45ss. ; G. Mazzoni, *I rapporti collettivi di lavoro?*, Milano, 1967, p. 229ss.)。

(11) 労働協約立法を欠く第二次大戦後に破産院以下の裁判所は早くからこの立場をとった。その法的構成は、憲法三六条が十分な賃金が支払われるべきことを規定していることを前提にして、賃金について当事者間に合意がない場合それを判事が決定するという民法二〇九九条二項の規定と結びつけ、協約以下の賃金を受領する協約非適用労働者に対しては、協約賃金が十分な賃金の指標となりこれによるべきであるとする。このような判例の典型として、たとえば、Cass., II Sez., 5 febbraio 1958, n. 338, *Fioretti c. Cappelli*, in *Riv. dir. lav.*, 1959, II, p. 126. など参照 (なお、M. L. De Cristofaro, *La giusta retribuzione*, Bologna, 1971, spec., p. 45ss. 参照)。

- (12) Cfr. ad es. G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Milano, 1963, p. 83ss.; L. Mengoni, *op. cit.*, p. 175 ss.; nonché Y. Suwa, *op. cit.*, p. 3s., p. 27ss.
- (13) 当時の平和義務論についての検討は、学説を検討するときには立ち入って行う予定である。
- (14) このような積極説の典型として、C. Lessona, *op. cit.*, p. 229ss. 参照。
- (15) その概観として、E. Redenti, *Massimario cit.*; Id., *Il contratto di lavoro cit.* 参照。
- (16) たとえば、G. Murialdi, *Sulla personalità giuridica delle associazioni professionali e sui contratti collettivi di lavoro*, in *Atti del Consiglio superiore del lavoro*, IX ses., Roma, 1907, p. 169ss. あるいは、G. Messina, *I contratti collettivi di lavoro cit.*, p. 188ss. の批判を参照。
- (17) なお、当時の判例・学説の検討としては、U. Romagnoli, *Le associazioni sindacali nel processo*, Milano, 1969, p. 4ss. があるが、その関心は手続法的な側面に向いていた。
- (18) ファシズム期の協約法理の研究は初期法理研究のつぎに予定している。なお、イタリア協約理論の見直しを試みた最近の G. Suppiej, *Funzione del contratto collettivo*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, I, Padova, 1971, p. 211ss.; M. Persiani, *op. cit.*, p. 20ss.; S. Grasselli, *Contributo alla teoria del contratto collettivo*, Padova, 1974, p. 16s. ほかを参照。
- (19) ドイツ・フランスの協約法理にかなり遅れて研究が出発したイタリアの学説が単なる輸入・紹介の段階から独自の理論の定立へと進むに当たって、判例の素材提供は大きな寄与をしている (V. ad es. G. Messina, *I concordati di tariffe cit.*, p. 500ss.)。ある論者は、これを「ロトマー理論のイタリア化」と呼んだ (M. D'Amelio, *op. cit.*, p. 236.)。
- (本稿作成に当たり、昭和五二年度の法政大学特別研究助成金の交付を受けた。)