

平成 22 年 6 月 22 日現在

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2008～2009

課題番号：20730043

研究課題名（和文） 同一労働同一賃金原則の考察 - イタリアでの議論を通じて

研究課題名（英文） the principle of equal pay for equal pay: From the Italian perspective

研究代表者

大木 正俊 (OHKI MASATOSHI)

姫路獨協大学・法学部・講師

研究者番号：00434225

研究成果の概要（和文）：

2点指摘する。一つは、同一労働同一賃金原則は、人権（差別禁止）的な根拠から生じる原則ではないという点である。平等という抽象的な要請ではなく、より具体的な要請がなければこれを法原則として認めるのは難しいであろう。もう一つは、これらの議論では既存の賃金決定システムに対する評価が立場の違いになって現れているということである。イタリアの議論は、全国レベルの労働協約を中心とした賃金決定システムを、前提に、展開されている。この賃金決定システムへの評価がイタリアの議論には大きく影響している。従来の日本の議論では、非典型労働者の賃金決定システム自体の評価を明確に意識した議論はされてこなかったのではなかろうか。

研究成果の概要（英文）：

First, the principle of equal pay for equal work is not a principle derived from human rights ground (anti-discrimination law). It is difficult to admit if there is not an abstract request of equality but no more concrete request as this law principle. Second, the evaluation to the existing pay decision system to become different of the standpoint in these discussions. As for the discussion of Italy, the pay decision system that centers on the collective labour contract at the national level is the assumption of the debate about the principle of equal pay for equal work. The evaluation to this pay decision system greatly influences the discussion of Italy. In the debate in Japan, the discussion which clearly considers the evaluation of the pay decision system have not been done.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	600,000	180,000	780,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,100,000	330,000	1,430,000

研究分野：社会法学

科研費の分科・細目：社会法学

キーワード：(1)雇用平等、(2)同一労働同一賃金、(3)差別禁止、(4)イタリア法、(5)賃金

1. 研究開始当初の背景

明文の禁止規定（差別禁止規定等）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を違法とすることは可能なのか。同一労働同一賃金原則法理、あるいは同一価値労働同一賃金原則法理を一種の公序として認めることの是非は日本において盛んに論じられてきた。本研究は、イタリアの賃金均等待遇原則をめぐる議論を検討することを通じて、この同一労働同一賃金原則を原理的に考察するものである。

労働契約（雇用契約）は「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約する」（民法 623 条）ことによって効力が生じるとされている。このことが、労働契約における賃金の位置づけに関して示唆するのは以下の二つである。第一は、賃金（報酬）の支払い、労務の給付と並んで労働契約の中核たる権利義務関係の一つであるということ、そして第二は、民法において規定されていることから分かるように、賃金の額は契約の自由が支配する私法秩序の中で決定されるということである。以上から、労働契約において賃金額の決定は、契約の中核部分を成し、かつ原則として契約の自由が支配する領域としてあらわれてくる。

同一労働同一賃金原則は、このような契約の自由の発露としての賃金に、平等という視点からの介入を行なう法理である。賃金額の決定が契約の自由の領域の問題である以上、それに対する介入法理としての同一労働同一賃金原則には契約の自由を制約するだけの法的根拠が必要となってくる。同法理を強行的規程とするような立法がない場合、同法理の法的根拠の問題はこれに関わる議論の中核となるであろう。

また、平等というものが、比較を前提とする相対的な概念として把握されることを考えた場合、この同一労働同一賃金原則をめぐる議論は以下のような視点から考察されなくてはならない。すなわち、誰と誰の平等なのか、何の平等なのかという視点である。まず、どの労働者間で比較をするかという問題については、特定の差別禁止事由に基づかない差別の場合を規制する概念である同一労働同一賃金原則であっても、平等法理である以上（労働者間の）比較を前提とせざるを得ない。ここでは誰と誰を比較するかが問題にある。たとえば、非典型的労働者と正社員間の問題と二人の正社員間の問題とではその性質が大きく異なってくるのではないかと。同一労働同一賃金原則は上記の二つの問題

を一つに飲み込むこともできる法理として存在している。したがってこの点にも配慮しつつ同原則の問題を整理することが必要ではないか。

何の平等なのかという点については、「同一の労働に対する同一の賃金が問題だ」との一応の回答はできる。しかし、何をもって同一の労働と考えるかについては当該企業がどのような賃金システムを持っているかと相俟って複雑な考慮が必要になってくる。

ところで、従来の日本の議論では労働者間の待遇の格差を問題にはしていながらも、その実質においては特定の範疇にある労働者間、すなわち臨時工やパートタイム労働者といった非典型的労働者と本工あるいは正社員といった典型的労働者間の賃金格差を専ら問題としてきた。この点については、パートタイム労働法の改正により一定の立法的解決が図られてはいるものの、その立法では対応できていない部分もあり、なおも同法理を論じる意義は大きい。

この同一労働同一賃金原則をめぐる問題は、学説も一通り提唱され、それについてかなりの議論がなされていることから、一種の膠着状態に陥っているように見える。しかしながら、上述の視点からみた場合、これまでの日本の議論では考察されていなかった面があるだろう。

まず、同一労働同一賃金原則を支える法的根拠の問題については、種々の法的根拠が提唱されてはいるものの、それぞれについてどのような利点および短所があるかについてはあまり議論されていない。

誰の平等かという視点から見ると、従来の議論は専ら非典型的労働者を想定するのみで、正社員同士の関係をも包含することが可能な同一労働同一賃金原則の原理的な意義にまで踏み込んで考察したものは少ないのではないかと。

これに対して何の平等なのかという点については、日本型賃金の特徴という点を意識した議論が長らく続けられており、一定の理論の発展が見られる。もっとも本研究が比較法的視点からイタリアの議論を考察する際にはこの点を配慮をしなければならない。

2. 研究の目的

本研究では、まず、序に述べた視点から日本のこれまでの議論を整理し課題を抽出する。その後、イタリアでの賃金均等待遇原則をめぐる議論を分析し、日本の議論を論じる際の視点を定めることを目指す。

イタリアの議論を参照する理由は以下のとおりである。

同一企業内で、同一あるいは類似の労働をおこなう労働者の間で賃金格差が救済できるか否かを論じている点で、日本の非典型的労働者の賃金格差の問題とこれから検討するイタリアの賃金格差の問題は議論を通有している。したがって、機能的比較法の見地から、イタリア法の議論の紹介、分析をおこなうことにより日本の議論状況の考察をより深めることが期待できる。

さらに、イタリアでは、一般原則としての賃金均等待遇原則がイタリアに存在することを認めただけにも解釈できる 1989 年憲法裁判所判決 103 号以降、判例は大きく揺れた。具体的には、イタリアの判例は、同憲法裁判所判決直後に同一労働に対する賃金格差の救済を肯定する諸判決とそれを否定する諸判決が破毀院レベルで併存する事態となったものの、その後の展開で判例は救済否定論に収束する結果となった。この間、破毀院レベルだけでもたくさんの判決が出され、そのうえ多くの研究者がこの問題について議論をした。このような興味深い足跡をたどったイタリアの議論からは価値ある示唆をえることが期待できる。

また、イタリアでは日本国憲法第 14 条に相当するイタリア共和国憲法第 3 条において全ての市民の法の下での平等を定めているのみならず、同憲法第 36 条では労働者に自らの労働の量と質に比例した賃金を請求する権利を認めているし、おなじく第 37 条では「女性」および「年少者」であることを理由とした賃金差別を禁止している。このように、賃金について手厚い保護を定めた規定を憲法レベルで有するイタリアにおいて均等待遇原則がどのように展開されているかを検討することは有意義であろう。

3. 研究の方法

本研究では、背景・目的に述べた視点から日本のこれまでの議論を整理し課題を抽出する。その後、イタリアでの賃金均等待遇原則をめぐる議論を分析し、日本の議論を論じる際の視点を定めることを目指す。

4. 研究成果

イタリアでは既存の労働条件決定システムとの関係、特に集団的労使関係と個別的労使関係の区別のほかに、裁判官による私的自治と平等原則の調整の可否およびその根拠、労働者間の比較を導入するための理論的基礎の有無、差別禁止と均等待遇原則との違い、信義則による法的権利設定効果の有無などが議論の分岐点であった。その示唆するところは多いが、ここでは 2 点指摘する。一つは、同一労働同一賃金原則は、人権（差別禁止）

的な根拠から生じる原則ではないという点である。これは、人権的な根拠によると既存の私的自治によるシステムを不用意に崩してしまうおそれがあるからである。平等という抽象的な要請ではなく、より具体的な要請がなければこれを法原則として認めるのは難しいであろう。もう一つは、これらの議論では既存の賃金決定システムに対する評価が立場の違いになって現れているということである。イタリアの救済否定説からは、イタリアの全国レベルの労働協約を中心とした賃金決定システムを肯定的に評価する態度が多く見受けられた。賃金均等待遇原則を否定することは、この賃金決定システムをより機能させることにつながるという考えがこの立場の背景にあると考えられるが、これまでの日本の議論では、非典型労働者の賃金決定システム自体の評価を明確に意識した議論はされてこなかったのではなかろうか。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計 5 件)

大木 正俊、イタリア労働法における賃金の均等待遇原則の展開(3)、早稲田法学、査読有、85 巻 2 号、2009 年、117 頁～149 頁

大内伸哉 = 大木正俊 = 山本陽大、中小企業における労働法規制の適用除外 イタリア、季刊労働法、査読無、226 号、2009 年、108 頁～116 頁

大木 正俊、イタリア労働法における賃金の均等待遇原則の展開(2)、早稲田法学、査読有、85 巻 1 号、2009 年、219 頁～247 頁

大木 正俊、イタリアの新しい差別禁止法 イタリアは差別禁止法をいかに受容したのか、季刊労働法、査読無、224 号、2009 年、223 頁～235 頁

大木 正俊、イタリア労働法における賃金の均等待遇原則の展開(1) 同一労働同一賃金原則と私的自治の関係、早稲田法学、査読有、84 巻 2 号、2009 年、101 頁～143 頁

〔学会発表〕(計 1 件)

大木 正俊、同一労働同一賃金原則と私的自治 イタリア法の検討から、日本労働法学会、2009 年 10 月 18 日、専修大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

大木 正俊 (OHKI MASATOSHI)

姫路獨協大学・法学部・講師

研究者番号：00434225