

2 諸外国の不当労働行為制度

(4) イタリア

一 一九七〇年「労働者憲章」法の成立と企業内労働者団結の保護

一 共和国憲法と団結権

一九四七年末に制定されたイタリア共和国憲法は、労働者の団結活動について、まず第一に国家による干渉および統制の否定を基調とした諸規定を置いている。これは、ファシズム時代に労働組合の活動が全面的に抑圧されたことに対する反省と考えられる。つまり、憲法第三九条第一項は、「組合的組織(organizzazione sindacale)は自由である」と規定しているけれども、これは市民的自由の一つである「結社の自由権(= diritto di associarsi)」を職業上の利益を代表する結社である「組合(= sindacato)」に対してあらためて再確認したものとされている。⁽¹⁾

国家に対する右のような労働者団結の保護とは別に、企業において使用者との対抗関係で団結の保護を図ろうとする規定はとくに定められなかったのである。ただ、憲法第四〇条は「ストライキ権(= diritto di sciopero)」を保障しており、これによって、国家による刑事的禁止を受けないという「自由(libertà)」の面に加えて、対使用者との労働契約関係が解消されることなく停止されるという民事的な側面の権利内容が承認されることになった。労働者

脇田 滋

の団結活動の中で最も典型的な形態である「ストライキ (sciopero)」について憲法上の保護が与えられるという点では画期的であった。⁽²⁾しかし、労働者の団結活動の中心が企業の外にあるという伝統の下で、使用者との関係において団結活動を保護するという要請は——このストライキによる労働関係の解消を否認するという内容を別にして——憲法制定当時は未だ十分には意識されていなかったと考えられる。むしろ、ファシズム体制崩壊、抵抗運動、労働者政党の政権参加という時代背景の下で、憲法第四六条では労働者の「企業経営への協力権 (il diritto a collaborare alla gestione delle aziende)」が規定されたことに示されているように、企業内部における労使の立場は未だ対立的なものではなかった。こうした状況が大きく、急速に変化する中で、企業の中における労働者の保護が重要な問題として浮び上ってくるのである。

二 使用者権限の制約と「労働者憲章」法の制定

憲法が発効した後使用者の経営内における支配的な地位の回復と、労働組合の分裂による労働者の勢力の後退が顕著となっていく。使用者は、労務管理、懲戒、配置転換、解雇などに関する諸権限を行使することにより、個々の労働者の人間としての尊厳、職業上の能力、政治的組合的自由だけでなく、場合によっては精神的肉体的健康さえも侵害することが多くなった。

こうした状況の下で、イタリア労働総同盟 (CGIL) の書記長ディ・ヴィットリオ (Di Vittorio) は、一九五二年に初めて職場における憲法上の諸自由の保障を与えるために「労働者権利憲章 (Statuto dei diritti dei lavoratori)」の立法化を提案した。その後、労使の集団的自治に対する立法的介入を——ファシズム期の経験から——警戒する他の労働組合からの反対など激しい論争が展開された。しかし、「経済の奇蹟 (miracolo economico)」と呼ばれ、五

○年代後半の経営内における労働組織の変化をもたらした新たな状況の中で、労働者の自主的活動が職場の合理化をめぐって活発になってくる。これを背景として、一方では分裂していた各労働組合間での統一行動が進められ、他方では、立法による労働者の保護が議会で審議されるようになっていった。

一九六六年七月一五日の「個別的解雇制限法」法律第六〇四号は、六五年の総連合間協定とほぼ同一の内容を有しているが、従来労使の自治に委ねられていた問題を立法によって規制するという点で画期的なものであった。⁽³⁾この法律は、民法典第二一八条に定める「解雇自由」の原則を修正し、解雇理由に関して「労働提供者の契約上の債務のいぢるしい不履行または生産活動、作業組織およびその機能の調整に固有な理由」という限定を加えるとともに、不当解雇について原職復帰の救済を規定している。解雇という個別問題に限定してではあるが、使用者の有する重要な権限の一つである解雇権の不当な行使に制約を加えるという点で大きな前進と考えられた。

一九六〇年代の職場を基礎とする労働攻勢の高まりは一九六九年の「熱い秋 (autunno caldo)」によって絶頂に達するが、この中で職場における労働者の団結活動について労働協約による保障が現われてくる。すでに、個別労働者の保護のために解雇権以外に労務指揮権や懲戒権の行使に対する立法上の制約が問題になっていた。しかし、社会党を加えた当時の「中道左派」政権の下で、「企業における結社の自由に対する障害を除去するとともに、『助長的』または『奨励的』な規範、つまり、経営内の組合組織に対して広い活動領域といくつかの基本的な諸権限を与える規範」⁽⁴⁾として、より積極的に労働組合の活動を保障する立法である一九七〇年五月二〇日法律第三〇〇号(労働の場所における労働者の自由と尊厳、組合の自由および組合活動の保護に関する諸規定並びに職業紹介に関する諸規定)——いわゆる「労働者憲章」法——が制定された。

三 「労働者憲章」法の主な内容

一九七〇年「労働者憲章」法の内容は多方面にわたっているが、キアレリリ (Charelli) 教授によれば次のように整理されている。⁽⁵⁾

① 人間および市民としての労働者の権利と企業内でのそれらの自由な行使——「意見の自由」(第一条・第八条)、「監視に対する権利」(第六条第二項)、「健康権」(第九条)、「学習権」(第一〇条)、「公職活動権」(第三二条)など。

② 労働関係の主体としての労働者の権利と企業における労働者の地位——「職務変更」(第三二条)、「作業と欠勤の規制と情報についての権利」(第三三・三四条)、「懲戒処分」(第三七条)、「社会保障に関する権利」(第三二条)、「職場保持権」(第一八条)、「ストライキ権」(第二八条)、「職業紹介」(第三三・三四条)など。

③ 労働者の権利と利益を保護するための組合活動——「経営内組合代表」(第一九条)その他。

④ 労働者の権利と、組合活動によって保護される個別的集团的利益の裁判による保障と違反に対する刑事的禁止——「反組合的行為の阻止」(第二八条)その他。

このような「労働者憲章」法の内容の中で、とくに、③と④に関連する諸規定は、企業内の組合活動を保障するフランスの一九六八年二月二七日法と、労働組合の組織と活動の承認に加えて企業者の「不当労働行為 (unfair practice)」の禁止を定めるアメリカの一九三五年ワグナー法の原理に大きな影響を受けたものである。⁽⁶⁾

つまり、第二章では職場における組合の自由が保障され、⑦ 企業施設内における組合の結成と活動の権利(第一四条)、⑧ 差別行為の禁止(第一五条)——黄犬契約、組合活動を理由とする不利益取扱いの禁止——、⑨ 集团的経済的差別待遇の禁止(第一六条)、⑩ 御用組合と経費援助の禁止(第一七条)が規定されている。次に、第三章では、企

業施設内および就業時間中の組合活動について使用者の積極的受忍や負担を前提とする諸権利が定められている。つまり、⑦「経営内組合代表」の承認（第十九条）、⑧全員集会の権利（第二〇条）、⑨全員投票の保障（第二一条）、⑩組合員の配転の制限（第二二条）、⑪組合活動休暇——有給および無給——の保障（第二三条・第二四条）、⑫ビラ貼りの権利（第二五条）、⑬就業時間中の組合活動の自由（第二六条）、⑭組合事務所の提供（第二七条）が規定されているのである。^(?)

ここでは次に、「労働者憲章」法の中で、企業者に対して労働者の団結活動の侵害、妨害を禁止している規定と、その妨害、侵害からの救済に関する規定を中心に、イタリアにおける「不当労働行為制度」の概要を明らかにしたい。

二 差別行為の禁止

「労働者憲章」法第一五条は次のように「差別行為 (atti discriminatori)」の禁止を定めている。

「第一五条 差別行為

次のことを目的とする約定または行為はすべて無効とする。

a 労働者の採用を、組合に加入することまたは加入しないこともしくは脱退することという条件に従属させること。

b 組合への加入、組合活動またはストライキへの参加を原因として、労働者を解雇し、資格もしくは職務の割当、勤務地変更、懲戒処分において差別し、またはこれと別の方法で不利益をもたらすこと。

前項の規定は、政治的、宗教的、人種的、言語的または性別による差別待遇を目的とする約定もしくは行為にも適用する。」

イタリアでは一九五八年三月二三日法律第三六七号によってILO九八号条約(団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約)が批准されていたが、この第十五条の規定は「すでに現行法上存在していた規定と原理を繰り返すだけでなく、組合の自由を侵害して使用者が労働者に対して行なう差別行為により直接的に関連する規定と原理を定めるものである」と提案者であるプロドリニによって指摘されている。

一 差別行為の種類と概念

まず、第十五条が禁止する差別行為の列挙は、限定的(tassativo)ではなく、例示的(esemplificativo)な列挙と考えられている。⁽⁸⁾

次に、この規定による差別行為であるか否かを判定するためには、その「動機(motivi)」が問題と考えられる。判例の中においても、反組合的差別活動をする場合に企業主が十分にそれを認識していることが必要だと考えるものが一般的である。⁽⁹⁾しかし、この動機は、主観的な面からのみ考えられるのではなく、差別される労働者の状態や労使関係の具体的な事情から客観的に判定される。⁽¹⁰⁾

また、差別行為については、利益の単なる除去や不作為ではなく作為でなければならぬと考える見解と、憲章の目的から保護利益の侵害が客観的に認められる限り不作為を含むとする見解が対立している。⁽¹¹⁾一九七七年一月九日の「労働に関する男女同一待遇法」法律第九〇三号によって「労働者憲章」法律の本条第二項が「政治的または宗教的差別待遇」から前記のように改正されることになった。この改正によって、第十五条の差別行為に関する議

論も様相を変えることになった。すなわち、性別による差別は多くの場合に使用者の不作为によって行われるが、立法者はこの場合も第一五条の差別行為と関連づけることになったからである。組合活動に関連する差別行為も不作為を含むという見解が、現在では一般的になったと言える。⁽¹³⁾

二 差別行為に対する救済

差別行為はすべて「無効 (nullò)」とされる。しかし、労働契約が無効となった場合でも、実際に労働の提供があった期間についてはその効果は生じないのであって、労働者はその間の報酬を受ける権利を失うことはない（民法第二二六条）。

差別行為に対しては通常裁判所の民事訴訟手続によって管轄の区裁判所に訴えることができる。他方、第一五条は直接には個別労働者の法的地位、すなわち個別的利益を保護しているのであるが、同時に、当該差別行為はほとんどつねに労働組合などの集団的利益を侵害することから、後述する第二八条の特別手続——「反組合的行為の阻止 (Repressione della condotta antisindacale)」——を利用することができるか否かが問題となっている。この点について、破毀院 (cassazione) は、使用者の態度が個別的利益と集団的利益の両方を侵害することが多いという点から両方の訴訟手続が共存しようと判決して一応の決着がついた。⁽¹⁴⁾

いずれにしても、民法典第一四二二条によれば、無効はそれに利害関係を有する何人からも主張されるとされているので、これにもとづいて労働組合も当該差別行為の有効・無効を争うことができる。⁽¹⁵⁾ また、差別行為によって労働者が被った損害については、民法典第一四五三条（契約不履行）もしくは第二〇四三条（不法行為）にもとづいて損害賠償を求めることができる。

三 集团的経済的差別待遇

憲章法第一六条は、「集团的経済的差別待遇 (trattamenti economici collettivi discriminatori)」について特別な制裁を使用者に科している。

「第一六条 集团的経済的差別待遇

第一五条の留意する差別的性格を有するより有利な経済的待遇は、これを与えることを禁止する。

区裁判所は、前項の差別待遇をなされた労働者の請求またはその委任をうけた組合の請求に基づき、事実を確認して、使用者に対し、最高一年内の不当に支払われたより有利な経済的待遇と同じ金額を、年金調整基金に支払うよう命じるものとする。」

提案理由によれば、この規定は、当時広く見られた使用者の反組合的な各種の奨励手段——最も特徴的であった「反ストライキ賞与 (premio antisciopero)」など——を禁止するものであった。前述の不利益取扱とは逆の意味での差別行為を禁止するのである。判例では、「全員集会 (assemblea)」に参加しない従業員に、より高額の賃金を支払うことが第一六条に該当するという事例がある。⁽¹⁶⁾ 学説は、狭義の賃金に限定することなく、労働関係に関連した経済的に換算できるすべてのもの(例、休暇や他の諸便宜)について差別待遇の対象と考えている。⁽¹⁷⁾

第一六条が定める制裁は、純粋に「処罰的 (affittivo)」なものであって「賠償的 (riparatorio)」な性格をもたない。なぜなら、使用者は差別によって損害を受けた労働者ではなく、公的団体である「全国社会保障公社 (INPS)」の年金調整基金への支払いを義務づけられているからである。⁽¹⁸⁾

第一六条は、「事実を確認して」という表現を含んでいるが、これによって原告が立証の責任を負うという原則

の例外を規定しているのであって、裁判官の立証上のイニシヤチブが認められることを示している。この点については一九七三年八月一日の「新労働訴訟法」(法律第五三三号)によって労働紛争における裁判官の権限が強化され、立証困難な差別待遇の举证責任を使用者に課す途が大きく開かれることになった。⁽¹⁹⁾

三 御用組合の禁止

憲章法第一七条は次のように「御用組合 (sindacati di comodo)」と経費援助の禁止を規定している。

「第一七条 御用組合

使用者または使用者の組合が、財政的手段もしくはその他の手段を用いて労働者の組合を結成すること、または維持することは、これを禁止する。」

草案の段階では「(労働者の組合を) 支配下に置くために」という語句があったが、こうした目的についての限定を付ける場合には必ずしもその意図が明らかでない使用者の行為が除外されることになるという理由によって、この目的の限定は削除された。この点から、有力説によれば、「干渉 (ingerenza)」の意思が明白であれば、すべての関連行為が禁止の対象として問題にされる。⁽²⁰⁾ 言いかえれば、第一四条の労働の場所における組合結成および組合活動の権利保障を別の視点から規制を加えているのが第一七条と言えるであろう。

このように第一七条の禁止内容を広く解釈することなく、「御用組合」をそのものとして禁止していると考えられる判例や学説も多い。⁽²¹⁾

経営の中の労働者組織を明白に「御用組合」であると判定した裁判例は必ずしも多いとは言えないが、フォーレー

ゼ社 (Forese S.P.A.) ミラノ工場の事件に関するミラノ区裁判所の命令は注目すべき内容のものであった。⁽²²⁾ この事件では、同社ミラノ工場の中で労働者の過半数近くを組織したCGIL (イタリア労働総同盟—社会党・共産党系ト系)との工場内部委員会における協定を破棄したことに端を発して、会社側がCISNAL系の五名の労働者に対して、全従業員を対象とする全員集会開催を承認することなどにより独立の労働者グループの結成に便宜を与えた。従来から企業主義的雰囲気強い状況が存在していたことに加えて、会社側は、CGILなど全国組合との協約を上回る内容の協定をこのグループとの間に締結して交渉相手として最も有利な地位を認めた。この結果としてCGILでは四分の一以上の脱退者がでてくるなどの状況が現われた。こうした背景の下で、CGILとCISNAL (イタリア勤労者組合同盟—カトリック系)が憲章法第一七条と第二八条を根拠に会社の反組合的行為の阻止を求めて訴えを提起した。これに対して、ミラノ区裁判所は憲章法が定める諸権利を経営内の独立組合にも与えること自体は必ずしも第一七条に違反しないが、相当な根拠なしにグループの形成過程に介入する場合には第一七条違反に該当すると判断した。とくに、従業員間の政治的組合的対立に乗じて、経営外の総連合に対立する経営内組合の結成を助長し援助することは反組合的であるとして、こうした援助の停止および組合活動面での組合間差別の中止を命じたのである。

この事件の場合がそうであるように、第一七条自体には何らの制裁も規定されていないが、第二八条の反組合的行為の阻止に関する手続を利用して救済をすることが認められている。

四 反組合的行為の阻止

憲章法第二八条は、使用者の反組合的行為に対する特別の救済手続について次のように規定している。

「第二八条 反組合的行為の阻止

使用者が組合の自由および組合活動並びにストライキ権の行使を妨害もしくは制限する行為をとる場合は、関係全国組合の地区組織の訴えに基づき、告発された行為がなされた地の区裁判所裁判官は、その後二日以内に、当事者を召喚し、簡単な事情調査を行ない、本項の違反が存在すると考えるときは、理由を付した即時執行命令によって、使用者に対してその違法行為の中止もしくはその効果の除去を命じる。

命令の執行力は、労働裁判官の職務を行う区裁判所裁判官が次項の規定により判断を確定する判決をなすまで取り消されない。

訴えに関する命令に対しては、命令が当事者に通知されてから一五日以内に、労働裁判官の職務を行う区裁判所裁判官に異議の申立をなすことが認められる。区裁判所裁判官は即時執行判決によりこれを決定する。民事訴訟法典第四一三条以下の諸規定が適用される。

第一項の命令または異議申立を判断して言渡された判決を遵守しない使用者は、刑法第六五〇条に基づき処罰される。

裁判所は、刑法第三六条に定める方法により、刑事有罪判決の公示を命じるものとする。」

この規定は、前述の一九七三年八月一日法律第五三三三号（新労働訴訟法）との調整のために一九七七年一月

八日法律第八四七号によって修正された。修正されたのは、第二項と第三項の中で「地方裁判所 (tribunale)」であったものが「労働裁判官の職務を行う区裁判所裁判官」に変更されたことと、第三項に最後段が付け加えられたことである。⁽²³⁾

憲章法第二八条は、憲章法が定める職場における労働者と経営内組合代表の諸権利を保障するために非常に重要かつ有効な救済を与えてきた。このような結果が生じた理由の一つは、禁止された使用者の反組合的行為 (Comportamento antisindacale) がきわめて広範囲で多様なものを含むと解釈できるものであり、多くの事例において現実に反組合的行為に対する救済が行われたことである。もう一つ別の理由は、通常の民事訴訟とは大きく異なった救済手続の迅速性 (rapidità) である。裁判官の権限を拡大して反組合的行為が現に行われている段階での差止命令を定めるなど、労働訴訟の改革とも結びついて救済の実効性を高めることになっている。

第二八条については膨大な裁判例が蓄積されており多くの問題点があるが、ここでは、第二八条の実体的な側面の中の「反組合的行為」の概念と、訴訟にかかわる救済手続の二点について簡単に検討することにした。

一 反組合的行為の概念

第二八条は、反組合的行為について「使用者が組合の自由および組合活動並びにストライキ権の行使を妨害もしくは制限する行為」と規定するにとどまっております。具体的事例について告発された行為が反組合的であるか否かを判断するのは裁判官の任務となっている。したがって、抽象的な一般的な基準によって反組合的行為の範囲が画定されるのではなく、具体的事情を踏まえた上で個々の裁判官が行為の反組合性を判定することになる。

これまで問題になった点の中では、前述したように組合活動家を解雇または懲戒することが反組合的行為に該当

するか否かという問題を第一に挙げる必要がある。第二八条による訴訟の主体については「関係全国組合の地区組織 (gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse)」に限定されていて個別労働者の個別的利益のためではなく、集団的利益を防衛するために第二八条の手続が認められるとされている。⁽²⁴⁾ 組合をその訴えの主体とする集団的利益としては、組合自体の利益、経営内組合代表の利益、経営の外部および内部の組合役員利益、ストライキ参加労働者の利益(ストライキが組合によって「宣言」された場合に限らない)などが考えられる。第一五条が禁止する個別労働者に対する差別行為と本条との関連が問題になるが、前掲の一九七二年の破産院第一三八〇号判決によって両者の競合の可能性が認められることで一応の解決をみた。その結果、組合活動家の解雇に対しては本条の手続による救済が可能であり、反組合的行為の効果の除去のために労働者の職場復帰の命令が裁判所によって発せられることができる。⁽²⁵⁾

次に問題となるのは、使用者の行為が憲法上の「経済的創意 (Iniziativa economica) の自由」(第四一条)などによって保障されていると考える場合に、こうした行為が反組合的行為に該当することがあり得るかという点である。とくに問題となるのは、事業の中止または事業所の閉鎖にともなう人員整理の場合である。判例の中には反組合的行為に該当しないとすることも多いが、単に反組合的な意図による整理解雇や労使の対抗関係の現実において組合側に威嚇的效果を及ぼそうとする工場閉鎖が反組合的であると判断した事例も少なくない。⁽²⁶⁾ 後者によれば、経済的創意の自由といっても他の自由や人間の尊厳を侵害するような行使は許されないと考えられている。ストライキ中にスト不参加者によって操業を継続することについては「反組合的行為」に該当しないと判例が多いが、⁽²⁸⁾ 逆に、技術系職員のストライキに乗じて労働者の作業も停止させる場合や、⁽²⁹⁾ 一時間半の限定ストライキに対して一日の賃金全額をカットした場合には「反組合的行為」と判定した例がある。

右の例以外にも、賃金は支払うが就労を拒否すること⁽³⁰⁾、労働者だけをロックアウトして職員との分裂をはかること⁽³¹⁾、従業員に組合への加入をしないように訴えること⁽³²⁾などが反組合的と考えられている。

二 救済手続

訴えの主体は、前述のように「関係全国組合の地区組織」である。これに対して、訴えの相手は「使用者」である。職制など自己の従業員の行為についても「職務遂行上」（民法典第二〇九四条）の行為であれば、使用者のみが訴えの相手となる。

訴えは、告発された行為が行われた地の区裁判所に対して行われるが、裁判開始のために訴訟供託金の供託が必要である。この供託の二日後に簡単な事情調査が開始される。当事者の召喚は、文書による通知で行われることもあるが、電話などの文書によらない手段で通知されてもかまわないとされている。

反組合的行為が存在するとき区裁判所裁判官が発する命令は、制限的解釈によれば「不作為義務」に限定されるが、違反の効果を除去するのに適当な内容のものとなっている。職場集会の拒否に対しては、労働者の作業中止⁽³³⁾にもかかわらずその間の賃金支払いを命ずる例や、反組合的行為中止命令を誰も近づきうる場所に掲示を命令した例⁽³⁴⁾がある。

訴訟費用については敗訴者の負担とされる⁽³⁵⁾。

右の命令に対しては、一五日以内に異議申立をすることができる。申立は前述の七七年改正以前は地方裁判所に対して行うことになっていたが、区裁判所について七三年法が新たに設けた労働裁判官が異議申立を扱うことに改正されることになった。

- (1) 脇田滋「イタリヤの団結権と争議権の特質」学会誌労働法四七号三四頁以下参照。
- (2) 脇田滋「イタリヤの争議権に関する一考察」法学論叢九八巻六号九三頁以下。
- (3) 河越重任「個別解雇の規範に関するイタリヤの法律」日本労働協会雑誌一〇九号（一九六八年四月）六七—七〇頁、脇田滋「イタリヤにおける整理解雇の法理」季刊労働法一一三号（一九七九年秋）一四四頁参照。
- (4) Mancini, Lo statuto dei lavoratori dopo le lotte operate del 1969, in Pol. Dir., 1970, 59.
- (5) G. Chiarelli, Lo Statuto dei lavoratori nell'ordinamento giuridico, in Commentario dello statuto dei lavoratori, diretto da U. Prosperetti, tomo primo, Milano, 1975, p. 1 e s.
- (6) Ghezzi, Statuto dei diritti dei lavoratori, voce del *Novissimo Digesto Italiano*, Torino, 1971.
- (7) 「労働憲章」法文部編纂「テイシュー・アーン・トレウ」山口浩一郎編『イタリヤの労使関係と法』日本労働協会、一九七八年参照。とくに企業内組合活動に関しては、脇田滋「イタリヤ『労働者憲章』と企業内組合活動」季刊労働法一一七号（一九八〇年秋）、五五頁以下参照。
- (8) Assanti e Pera, Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori, Padova, 1972, p. 167.
- (9) たへんびや' Apello Milano, 16 marzo 1973, in *Orient. giur. lav.*, 1973, 73. 上の事例では、クルーゼ会社 (Soc. Crouzet) が事業所全体を移転したことに対して、労働者が第一五条の差別行為の禁止に反するとして訴えたが、裁判所は、使用者の態度が反組合的だとしても差別が他の者との間に存在しないう限り第一五条の適用はないとしている。
- (10) Treu, Condotta antisindacale e atti discriminatori, Milano, 1974, p. 120 ss.
- (11) Freni e Giugni, Lo statuto dei lavoratori, Milano, 1971, p. 60.
- (12) Lo statuto dei lavoratori Commentario, diretto da G. Giugni, Milano, 1979, p. 217 ss. Assanti e Pera, op. cit., p. 170.
- (13) Lo statuto dei lavoratori Commentario, op. cit., p. 217 ss. 一九七七年の男女同一待遇法については、伊能悟郎「イタリヤ女子労働者の保護と平等」労働法律旬報第九五〇号（一九七八年四月下旬号）参照。
- (14) Cassazione S. U., 6 maggio 1972, n. 1380, in *Riv. giur. lav.*, 1972, II, 465.

- (15) Lo statuto dei lavoratori Commentario, op. cit., p. 224.
- (16) Pretura Legnano, 30 novembre 1970, in Orient. giur. lav., 1971, 46.
- (17) Assanti e Pera, op. cit., p. 178.
- (18) Freni e Giugni, op. cit., p. 64; Tribunale Modena, in Foro it., 1972, I, 1398.
- (19) 新労働訴訟法について、トマソ・マターノ・トマソ = 山口浩 | 郎前掲書 | 五三頁以下参照。
- (20) Lo statuto dei lavoratori Commentario, op. cit., p. 238.
- (21) Pretura Enna, 30 novembre 1970, in Dir. lav., 1971, II, 348 con nota di Simi, Sui c. d. Sindacati di comodo
- (22) Pretura Milano, 21 novembre 1974, in Riv. giur. lav., 1975, II, 439.
- (23) Lo statuto dei lavoratori Commentario, op. cit., p. 515.
- (24) G. Mazzoni, Manuale di diritto del lavoro, Milano, 1977, vol. II, p. 1267
- (25) だんえび Pretura Bari 4 febbraio 1971, in Riv. giur. lav. 1971, II, 473.
- (26) だんえび Pretura Pomigliano d'Arco, 21 aprile 1972, in Foro it., 1972, I, 1410.
- (27) Tribunale Teramo, 5 novembre 1971, in Riv. giur. lav., 1972, II, 388; Pretura Torino, 16 aprile 1974, in Orient. giur. lav., 1974, 503.
- (28) Pretura Montebelluna, 2 ottobre 1972, in Foro it., 1973, 601.
- (29) Tribunale Milano, 8 novembre 1971, in Riv. giur. lav., 1971, II, 685.
- (30) Pretura Cortina d'Ampezzo, 13 gennaio 1971, in Giur. in materia di lavoro, vol. I, Milano, 1971, 154.
- (31) Pretura Bari, 24 novembre 1972, in Riv. giur. lav., 1974, II, 151.
- (32) Pretura Conegliano, 21 gennaio 1971, in Quale giust., 1972, 124.
- (33) Tribunale Treviso, 21 ottobre 1971, in Riv. giur. lav. 1975, II, 544.
- (34) Pretura Genova, 2 agosto 1971, in Foro it. 1971, I, 2420.
- (35) Pretura Milano, 26 giugno 1970, in Riv. giur. lav., 1970, II, 583.