

内組合権の承認は、労働組合にとっては、必要かつ正当な権利として主張されてきたものであったが、使用者の権限の制約ないし負担の受認という点でついでいえば、組合権の承認は、企業内に労働組合の存在を認めることによって必然的かつ必要な「費用の負担」と考えられているということである。それは、現代の労使関係において普通的事実とならざるに陥ることになりつつある。第二は、「組合権」の保障ということの意味内容についてである。六八年法は、組合権の保障は、具体的な活動手段の保障なしには成り立ちえないことを示している。「組合権」の保障は、労働組合の活動が、企業内において、実質的に保障されるべきであるという考え方に立脚しているのである。

- (1) 保原喜志夫「フランスの企業内における組合活動」日本労働協会雑誌一九六六年一月号、「フランスの企業内の組合活動」に関する法律」同誌一九六九年三、四月号、菊池高志「企業内における労働組合権の拡大——一九六八年のフランスの立法」神奈川法学六巻一号、田端「フランスの企業内における労働組合の権利」『現代の労働組合運動』巨大企業内における労働組合』一九七六年。
- (2) J. M. Verdier, *Le droit syndical dans l'entreprise*, 2ème éd., Paris, 1979, p. 2.
- (3) Verdier, *op. cit.*, p. 4. Verdier, *Syndicats*, Paris, 1966, p. 452.
- (4) J. O., *Débats*, A. N. 5 décembre 1968 *at al.*
- (5) J. O., *Débats*, A. N., *op. cit.*
- (6) Verdier, *Le droit syndical...*, p. 7.

(7) Verdier, *op. cit.*, p. 31.

- (8) V. Yves Madiot, *Le protocole du 7 janvier 1977 sur l'exercice des droits syndicaux dans la fonction communale*, *Droit social*, N°9—10, 1977, p. 332 et s.
- (9) *Le Bilan social de l'année 1968*, Paris,

1969, pp. 267—268. 他の協定条項についても同書を参照。なお同書の六九年以降の各年次報告も参照された。

- (10) Verdier, *Le droit syndical...*, p. 73 et s.
- (11) Verdier, *op. cit.*, pp. 78—81.

### ■特集—諸外国の企業内組合活動

## イタリア「労働者憲章法」と企業内組合活動

### 一 問題の背景

一九四八年施行のイタリア共和国憲法は、その第三九条第一項で「組合的組織」(organizzazione sindacale)は自由である」と規定している。この規定は実質的に労働者の団結権を保障するものであって、①国家による干渉・統制の否認と②使用者の団結権侵害の排除を内容としていふと考えられる。戦後の労使関係において、労働者団結は、産業別全国組合あるいは地域別の組織など経

営や企業の外で組織される形態のものが支配的であった。ファシズム時代の国家による労働組合の統制に対する反省から憲法制定当時においては、団結権の最も本質的な内容は公権力からの自由であると考えられていた。使用者に対する関係においては、反ナチ解放運動以来、企業・経営内での労働者の発言力は非常に大きく、制憲議会においても、「労務を提供する経営の管理に対する労働

脇田 滋  
(京都府立大学講師)

者の参加権 (*diritto di partecipazione*)」が提案されるような状況であった。<sup>(2)</sup>したがって、当時は、団結権の内容を対使用者との関係において捉える意識は必ずしも明確であるとは言えなかったと思われる。

企業・経営内における労働組合の影響力は生産の復興と戦後の政治的分裂が進む中で次第に減少し、使用者は強力な権限を回復していく。制憲議会にもこの状況は反映し、前述の「参加権」は制定過程で後退して結局、第四六条では規制する法律の範囲内での「経営の管理への協力権」が承認されるにとどまった。<sup>(3)</sup>企業・経営内の労働者組織としては、一九四三年九月二日、工業部門の労使の総連合間協定 (フオッツイ・マッツイニ協定) によって「内部委員会 (*Commissione interna*)」が設けられて、それを当事者とする経営レベルの協約締結も認められた。しかし、一九四七年八月七日の協定は、内部委員会の協約締結能力を否認するなどその権限を縮小した。こうした傾向は、その後の一九五三年五月八日協定と一九六六年四月一八日協定の中にも認められるのである。内部委員会は、その基本的任務が「協同と相互理解の精神の下で、生産活動の正常な運行のために労働者と経営者の間に正常な関係を保つように協力すること」に限定されていることや、委員の数が少ないために経営内の労働者の意見が十分に反映されていないことなど重大な欠陥を抱えていた。企業の中における使用者権限に対する労働組合の規

制力が減退する中で、一九五〇年代には企業の中での専制的体制が確立し、労働組合の積極的活動の差別的解雇をはじめとする団結活動への侵害的行為が頻発した。

こうして、憲法第三九条第一項の「組合の自由 (*libera sindacato*)」を第二の側面との関連で具体的に保障することが重要な課題となっていく。

イタリア労働総同盟のディ・ヴィットリオの「労働者憲章」の提案(一九五二年)や、一九五九年の議会調査委員会によるイタリアの工場内での実態調査、一九六六年の個別的解雇規制法は、この課題に応えようとするものであった。他方、労働の現場では一九六〇年代はじめから技術革新・合理化による労働密度の高まりやアメリカ的労務管理の導入などの結果、職場ごとに労働者の要求が変化し、また多様化する中で、従来の産業別全国協約による労働条件の規制に代わり新たな方式を求めて労働者の自然発生的運動が生ずることになった。全国産別組織は、この運動を吸収して「協約の分節化 (*articolazione*)」によって交渉レベルを企業・経営の段階に下げるとともに、全国協約の

## 二 職場における自由と尊厳

憲章法は、その第一章の中で労働の場所における労働者個人の自由と尊厳を宣言し、いくつかの具体的な措置を規定している。とくに、労働者の個人としての尊厳を侵害する使用者の監視行為や

中で企業内組合活動に関する諸権利を承認させることに成功する。こうした動向を背景として、一九七〇年五月二〇日に「労働者憲章」法が成立して、労働の場所における労働者の自由と尊厳、組合の自由、組合活動の保障が明文で規定されることになった。

次章では、制定後一〇年を経てイタリアの労使関係においてこの「労働者憲章」法が企業内での労働組合活動に対してどのような影響を及ぼしているかを検討することにした。

(1) イタリアの団結権については、拙稿「イタリアの団結権と争議権の特質——個人たる労働者の集団的権利——」日本労働法学会誌 第四七号三〇頁以下参照。

(2) この点については、河野稔「イタリアの危機と労資関係」新評論、一九七六年、第四章等参照。

(3) 第四六条を実施する法律はその後制定されず、労使関係の状況の変化もあって、この規定は空文化している。

(4) *Le commissioni interne nella disciplina degli accordi interconfederali*, Milano, 1963.

検査または調査行為が禁止あるいは制限される(第二条ないし第六条、第八条)とともに、懲戒権や配転命令権などの使用者権限に新たな内容の制約を加え(第七条、第一三条)、解雇権に対す

る制限も強化している(第一八条)。これらの諸規定は、組合、政治、宗教、性別を理由とした差別待遇を禁止する第一四条とも相まって、一般的に労働者の人格的諸権利を保護する<sup>(1)</sup>。自由については、第一条が次のように規定している。

「労働者は、政治的意見、組合・宗教上の信念のいかんにかかわらず、労務を給付する場所において、憲法の諸原則および本法の諸規定にのっとり、その思想を自由に表明する権利を有する。」この規定は、憲法第二一条が次のように保障する表現の自由を確認したものである。

「何人も、自己の思想を、言論、著作その他のすべての宣伝手段により、自由に表明する権利を有する。」

憲章法第一条は、すべての市民が享有するこの表現の自由が使用者に從属する労働者にとつて十分には行使され得ない状況にあることから、組合活動に限定することなく企業施設内部(労務を給付する場所)での表現活動一般の自由を繰り返して宣言するのである<sup>(2)</sup>。

表現活動の内容は、名誉毀損や侮辱など刑法その他に反したものでない限り、問題にならない。「インドシナ人民の反米闘争」支援カンパ署名の呼びかけを含み「世界平和」を訴えるビラを労働者が頒布した事件で、ミラノ区裁判所は、当該ビラ頒布によって企業主の財産権も、労働契約上企業主に生ずる諸権利も侵害されないことを理由

に、ビラ頒布が憲章法第一条によって保護された政治的意見表明の自由に含まれると判示している(一九七〇年七月二四日判決<sup>(3)</sup>)。また、「ニコソンが北ベトナムを破壊している。ベトナム人民の人的損害や苦しみは計り知れない。このような残酷や人命無視の例はヒットラー以来である。イタリアの労働者とその組織は、爆撃を停止させ、ニコソンの平和協定を調印させるよう行動せよ。」という内容の木版文字の文書を貼付した労働者(後述する経営内組合代表であった)に対して科せられた懲戒処分について、同じミラノ区裁判所は一九七三年六月一五日の判決で、生産活動に影響がない限り、憲法第二一条は個別労働者にもその集団にも無条件で適用される旨判示し、当該処分は違法であると結論した<sup>(4)</sup>。以上のような政治的内容のもの以外に、労務管理や経営方法に関する否定的評面を表明することも憲章法第一条によって保障されると考えられている<sup>(5)</sup>。

次に、表現活動の方法や手段については憲章法第一条には「憲法の諸原則および本法の諸規定にのっとり」という要件が存在するにすぎない。ビラ頒布や文書の貼付といった通常の宣伝方法に加えて、同法第三章に準示された全員集会(第二〇条)、直接全員投票(第二一条)を含めた職場での集会方式も正当な手段と考えられる。問題となるのは、右に引用したいくつかの判決の中にも窺われるように、労働者の表現活動は使用者の権利との関連においてどのような制約を受けるのかとい

う点である。まず、休憩時間内や労働時間外には労働者は何ら労働の義務を負わないのでこの間の宣伝活動は自由である。労働時間内の活動については一般に労働者は契約上労働義務を負っている<sup>(6)</sup>ので、通常求められる程度の専念性に從って勤務しなければならぬという限界が設けられることになる。しかし、このような労働義務は不確定であるため明確な限界を画定することが困難であり、逆に労働者の表現活動を制約する虞があるので、憲章法第二六条が挙げる次のような客観的な基準が第一条の表現活動にも適用されるという見解が学説の一部や判例によって支持されている。

「第二六条第一項 労働者は、通常の経営活動の展開をさまたげない限り、労働の場所の内部で、自己の組合組織のため組合費を徴収し、かつ加入の勧誘活動(*Opera di proselitismo*)をなすことができる。」(傍点筆者)

たとえば、トリノ区裁判所はフィアットの生産現場で労働に従事していた労働者にビラを組織的に配布した事件の判決の中で、「政治的組合的宣伝活動は作業の休憩中に会社の食堂の中で行ふことができるが、通常の経営活動の展開をさまたげる要因となるときは現場で作業中に行うことはできない」と判示した(一九七二年一月二九日)。

(1) 「労働者憲章」法に関する邦語文献の中では、ティツィアーノ・トレウー山口浩一郎編『イタリアの労使関係と法』日本労働協会、一九七八年、山口浩一郎『労働者憲章』

法とその後の労使関係」社会科学研究二四巻四号、拙稿「イタリアにおける配転の法理——一九七〇年『労働者憲章』法第一三条を中心として——」季勞第一〇九号—四八頁以下等参照。

(c) D. Napolitano, *Lo statuto dei lavoratori*, Napoli, 1971, p. 25 ss.

(c) Pret. Milano, 24 luglio 1974, in Riv. giur. lav., 1970, II 593.

### 三 労働者個人の組合活動の保障

憲章法は右のように職場における労働者の表現の自由一般を保障するだけでなく、その第二章(組合の自由)と第三章(組合活動)の中で労働者個人が組合活動を行う諸権利を規定している。で、次にこれらの内容を簡単に見ておくことにしたい。

#### 1) 職場における組合の自由

まず第一に、第二章の冒頭第一四条では、労働の場所における労働者の組合結成と組合活動の権利が確認される。この規定は、憲章法の最初の草案には見られなかったが、憲法第三九条第一項の内容を確認するとともに、後述する経営内組合代表との関連で曖昧な解釈の余地を残さないようにするために導入されることになった。<sup>(1)</sup>すべての労働者は、自らのイニシアチブに基づき創造された形態に従って組合組織を形成したり、その組織に

(4) Pret. Milano 15 giugno 1973, in *Orient. giur. lav.*, 1973, 477; Napolitano, *Statuto dei lavoratori e nuovo processo del lavoro* (Rassegna semestrale di giurisprudenza) 6, Napoli, 1975, p. 8 s.

(c) Pret. Milano 14 dicembre 1971, in *Orient. giur. lav.*, 1972, 110.

(c) Pret. Torino 29 novembre 1972, in Napolitano, *Statuto cit.*, 4, 1973, p. 7 s.

加入することができる。逆に、労働者を一定の組織に加入することを強制すること(たとえばシヨツン制)は、いわゆる「消極的団結権(*liberta sindacale* (negativa))」を侵害する違法なものと考えられる。以上のような権利の内容は、労働者個人の自由なイニシアチブによる活動の保障こそが、労働者団結の発展の基盤であるという労働組合運動の指導者の発言を考えるならば、<sup>(2)</sup>憲章法全体の根本理念につながるものと考えられるであろう。

労働者の活動は多様であり、前述した第二六条の加入勧誘(*prossitismo*)というきわめて一般的な宣伝活動以外に、次に検討する全員集会や直接全員投票など個々の労働者が直接に参加する形態が認められている。

このような組合活動やストライキへの参加を理由として使用者が労働者に対して、解雇、資格ま

たは職務の割当における差別、勤務地変更における差別、懲戒処分における差別を行うことや、その他の不利益待遇を行うことは無効である(第一五条)。また、使用者が財政その他の援助によって「御用組合(*sindacati di comodo*)」を結成し維持せよと禁止せよ(第一七条)。<sup>(3)</sup>第二八条では、後で検討するように、使用者の反組合的行為に対して特別な救済手続が定められている。

#### 2 全員集会 (Assemblea)

憲章法第二〇条は、労働者がその職場で集会を開く権利を保障する。集会は、使用者の管理下の場所の提供またはその協力が前提となるので、特別な規定を設けたのである。全員集会 (*Assemblea*) といっても、従業員である労働者全体を対象とするものに限られることはなく一定のグループを対象にするものでもよい。集会の開催は労働時間外については特に制限がないのに対して、労働時間内の場合には、年一〇時間の範囲内で通常の賃金が支払われるが、これは有給の集会時間の最低限であって協約によってより有利な時間数を約定することができる。また、有給でない労働時間内集会の時間的制限は何ら存在しない。<sup>(4)</sup>

全員集会権行使の方法については労働協約で規定されるのが通常であるが、次にその代表的な規定例である一九七三年四月一九日の金属機械産業全国協約の条項を紹介しよう。

## 「全員集会

一九七〇年五月二〇日法第三〇〇号第二〇条所定  
 の全員集会権行使は次の方法を尊重して行うものとする。

(1) 召集は使用者に対して二日前に議事内容を特に示して通告するものとする。

(2) 労働組合または経営内組合代表は労働時間の終わりか始めに有給全員集会を召集することにならなければならない。

(3) 労働組合または経営内組合代表は、労働時間中に行われる労働者グループの有給全員集会を召集する場合には、当該集会に無関係の他の労働者の通常業務の継続に関連した必要を考慮しなければならない。

(4) 労働が交替制で行われている生産単位の場合には、全員集会は同じ日に二つの集会に分けて行うことができる。

(5) 労働時間中に集会を行う場合は、いずれにしても人の安全と施設の保安を確保する必要を考慮した方法によって行われるものとする。

(4)項と(5)項に関する実施細則は経営レベルで決定されるものとする。

労働組合の経営外の役員が全員集会に参加しようとする場合には、その名前を事前に経営者に通告しなければならない。」

全員集会の召集は、右の協約例のように経営内組合代表だけでなく、外部の労働組合によって行われる。使用者は通告があった場合には集会に適

した場所(食堂その他のより広く適当な場所や、生産の現場等)を提供しなければならないのであって、それを拒否することは第二八条の反組合的行為に該当すると考えられる。<sup>(7)</sup> 全員集会の召集は、右の協約の例のように事前に使用者に対して通告されなければならないが、後で検討する全員直接投票や掲示の場合と同様に、集会で扱う事項は「組合および労働者の利害に関する」ものでなければならぬ。労働関係に直接の関連をもたない住宅、教育、医療、財政制度などの「社会改革(riforme sociali)」にかかわる問題も従属労働者の物質的精神的地位に著しく大きな影響を及ぼすので、全員集会の論議の対象となる(ミラノ区裁判所一九七〇年一月二八日判決)。<sup>(8)</sup> 純粹に政治的な問題については判例は必ずしも一定していない。<sup>(9)</sup>

ストライキ中に全員集会を召集することができるかという問題についても一部の判例はストライキ中には全員集会を行う権利は停止されると考えるのに対して、支配的判例は次のように述べて召集を肯定している。

「とくに短期間のストライキの場合には、緊急に、獲得した成果を集团的に検討し、方針を決定するために労働者は、全員集会が適当であると考える場合にはストライキ中でも召集することができる。憲章法第二〇条はこの点で何の制約も定めていない」(ミラノ区裁判所一九七二年一月九日判決)。<sup>(11)</sup>

## 3 直接全員投票 (Referendum)

憲章法は、前述の全員集会以外に組合活動への労働者の幅広い直接的参加を実現するための手段である直接全員投票を保障する(第二一条)。この投票は、経営内組合代表全員が召集し、関連労働者全員が参加できるように実施されなければならない。投票の対象となる事項の性格については全員集会と同様な問題がある。

使用者は、経営の内部で投票を実施することに「同意する(consentire)」義務を負うが、妨害しないということだけでなく、場所の提供等の便宜をはかることも義務の中に含まれていると考えられる。

現実には、労働組合はこの手段を活用したことが少なく、協約にも規定されたことはないと言われている。従って、判例も少ない。<sup>(12)</sup>

- (1) Gino Giugni, *Lo statuto dei lavoratori*, Commentario, Milano, 1979, p. 208.  
 (2) Ennio Triggiani, *Commento allo art. 19*, in G. Giugni, *Commentario cit.*, p. 220 ss.

(3) Luciano Lama, *Intervista sul sindacato* (a cura di Massimo Riva), Bari, 1976, p.

58. (ルチアーノ・ラーマ『イタリアの労働運動』(松田博訳)新日本新書七二頁参照)

(4) Gaetano Veneto, *Commento allo art. 20*, in G. Giugni, *Commentario cit.*, p.

340 ss. 一九七五年から一九七六年の協約の中では、憲章法の適用範囲(第三五条参照)

外の従業員一五人未満の生産単位で業務する労働者についても、いくつかの条件を付して、全員集会のための有給の年間総集計時間 (un monte-ore) に対する権利が承認された (民間金属機械、化学、建築の各産業界全国協約)。

(5) P. Corrado e altri, Commento al contratto collettivo di lavoro per la industria metalmeccanica (privata) 19. 4. 1973, Milano, 1974, p. 39 ss.

(6) Pret. Valdarno 25 marzo 1974, in Foro it. 1974, I, 3236 e Napoletano, Statuto dei lavoratori e nuovo processo del lavoro Rassegna di giurisprudenza 7/8/9, Napoli, 1977, p. 105 ss. ヲナルダニニ区裁判所の判決は、経営の中にまだ経営内組合代表が結成されていないときは、外部の組合に全員集会

召集権が帰属すると判示した。

(7) 判例の一致した傾向である。たとえば、Pret. Milano 28 ottobre 1970, in Riv. giur. lav., 1970, II, 709.

(8) Pret. Milano 28 ottobre 1970, cit.

(9) 刑法典の規定の改革問題が全員集会の論議の対象となるかという事例でトレヴィソ地裁は二つの判決の中で相反する結論を示して、58 (Trib. Treviso 23 agosto 1971 e 29 ottobre 1971, in Napoletano, Lo Statuto cit. 2/3, p. 124 ss.)。

(10) Trib. Parma 2 marzo 1972, in Napoletano, Lo Statuto cit., 4, p. 174.

(11) Pret. Milano 9 novembre 1972, op. cit., p. 175.

(12) Carlo Smuraglia, Enciclopedia dei diritti dei lavoratori, p. 212.

## 四 経営内組合代表に対する活動の保障

### 1 経営内組合代表

憲章法第三章では、企業施設内および就業時間内の組合活動について、使用者の受忍ないし負担を伴う積極的な内容の権利が保障されている。こうした権利の主体となるのは、第一九条が規定する要件を充足する「経営内組合代表 (rappresentanze sindacali aziendali)」である。その要件とは次の通りである。

「a 全国レベルで最も代表的な総連合に加盟している組合。」

b 右の総連合に加入はしていないが、生産単位に適用される全国協約または県協約の署名者である組合。」

このような要件を充足する組合の所屬者によって経営内組合代表が構成される。第一九条は、これ以外の要件を定めていないので、経営内組合代表が具体的にどのように出選されるかについては労働者の集团的自治に委ねられることになる。学説の中では、経営内組合代表が選出される基礎組織について、労働者の全員集会 (第二〇条) と考

(consiglio di fabbrica) と考える者などがあり、統一の見解は見られない<sup>(1)</sup>。

この経営内組合代表には、第三章所定の組合活動に関する諸権利の主体になるなど特別な法的保護が与えられる<sup>(2)</sup>。使用者は、このような法的保護を経営内組合代表以外の労働者の組織に与える場合には、第一七条の禁止する「財政的もしくはその他の手段を用いて労働者の組合を維持すること」という「御用組合 (sindacato di comodo)」育成の類型に該当しないことが要請されるのである<sup>(3)</sup>。

学説と判例の中で最も論議された問題は、憲章法によって特別な保護を与えられる経営内組合代表の結成が第一九条で一定の資格を有する組合に限定されている点である。すなわち、そのような限定が憲法第三九条の「組合の自由」や憲法第三九条の「平等」原則に反するのではないかという疑問から、第一九条の合憲性を肯定する見解と、それを否定する見解が対立することになった。この論争は、一九七四年三月六日の憲法裁判所判決第五四号において第一九条の合憲性が確認されたこと<sup>(4)</sup>によって沈静する結果となったので、ここでは詳しい経過については省略し、この判決の内容を簡単に紹介することにした。

判決は下級審の中で提起された憲章法第一九条が違憲であるといういくつかの抗弁に答えるものであり、結論としてその合憲性を確認したが、その理由は次の通りである。

①憲章法の制定者は、すべての労働者に対して労働の場において組合を結成し、それに加入し、組合活動を展開する権利を保障した(第一四条)が、企業の生産活動に特に影響を及ぼす(important)経営内組合代表に固有ないくつかの機能は、その機能を遂行するために必要と同法の考える諸要件を充足する組合に対して労働者自身によって付託されるということも定めた(第一九条)。

②憲章法の制定者は、第三章所定の組合権の主体をa項とb項の要件に対応する組合とすることによって「合理的かつ意識的」選択を行った。このようにして、少数の労働者を代表する組合諸組織が無統制に出現することは避けられた。こうした組織は、きわめて多様で相互に対立する個別的諸利益を擁護して経営に介入し、広範囲な目的をもつ規定の適用を求め得ることになれば、経営の活気、企業主の熱意、労働者自身の集团的利益の実現を危険にさらすか、妨害することになるであろう。

③この立法者が行った選択の合理性は、採用された基準の有効性によって確認される。つまり、a項の基準の根拠は、多くの総連合間の比較にあるのではなく、それらの総連合の代表能力が「実効的であること」にある。b項の基準は、すべての個別の組合が実行可能な特別な行為に明確かつ客観的に言及している。

④このように立法者の行った選択と、それに関する基準が合理的であるから、憲章法第一九条は

憲法第三条と第三九条に違反しないのである。

次に、第一九条のa項については、CGIL、CISL、UILの三大総連合がその要件を充足することに異論がないが、ネオ・ファシスト系のCISNALや独立労働者の組合であるCISALその他の少数組合は「最も代表的な総連合」か否かが問題となった。学説はCISNALは部門ごとに均衡ある勢力を有していないことを理由に否定的立場をとるのに対して、判例は逆にCISNAL等の代表性を肯定する傾向にある<sup>6)</sup>。

経営内組合代表は、従業員の中から選ばれ人数の限定はない。第一九条は「労働者の提案(important)」に基づいて選出されること以外に規定していないので、選出方法は、選挙でも指名でも構わない<sup>6)</sup>。また、「提案」は生産単位の過半数の労働者によるということも要請されていない。たとえば、ある生産単位の所属組合員が一人しかない労働組合であっても第一九条の要件を充たす場合には、経営内組合代表を指名することができる。経営内組合代表の選出に対して使用者が脅迫を行う場合は、第二八条の反組合的行為として禁止される。通常、代表が選出された場合には使用者に対してその旨通告されるが、これは義務づけられているわけではない<sup>8)</sup>。

## 2 就業時間中の「賜暇」の保障

企業・経営における組合活動のために、憲章法は何種類かの「賜暇(permessi)」の権利につい

て規定している。まず、第二三条と第二四条によれば、経営内組合代表の役員は、その任務を遂行するために、有給または無給で職務を免除される権利を有する。次に、労働組合の全国および県の執行機関の役員については、第三〇条が、この機関の会議に参加するために有給の賜暇を受ける権利を有すると規定している。

第二三条は、労働協約がより有利な条項を定めている場合を除き、権利の主体となる役員の数や賜暇の時間数の最低限を定めている。それによれば、たとえば、二〇一人以上三〇〇〇人の労働者を雇用する生産単位では、三〇〇名ごとに、一人の経営内組合代表役員に毎月八時間の賜暇が有給で保障されることになる。さらに、第二四条によれば、右の役員が団体交渉や会議等に参加するため、年八時間を下まわらない範囲内で無給の賜暇をうけることができる。

賜暇をうけるのは「任務の遂行」のためであるが、その範囲は経営の内部組織としての経営内組合代表に固有な問題すべてに及び、団体交渉や集会、会議への参加、加入勧誘活動などの形態がそれに含まれる。さらに、最近の判例によれば、経済、雇用、環境、社会、政治等の問題に関連する事項での活動も「任務の遂行」に該当すると考えられている<sup>11)</sup>。

権利の行使にあたっては、原則として有給賜暇は二四時間前に、無給賜暇については三日前に、使用者に書面で通知しなければならない。学説と

判例によれば、使用者は労働者から賜暇の申請があった場合に、生産や技術等の経営の必要によつてもそれを拒否することができない<sup>(12)</sup>。

### 3 ヲラ貼り (Affissione) の権利

憲章法第二五条は、次のように企業施設内でのビラ貼りの権利を保障する。

「経営内組合代表は、生産単位内の全労働者が近づきうる場所に、使用者が予め用意する義務を負う適当なスペースの上に組合の利益に関する事項および労働に関する事項に、固有の印刷物、文書、告示を貼付する権利を有する。」

この規定も、既に協約等で認められていた内容を確認し一般化するものである。権利の主体は、少数の判例等<sup>(13)</sup>を別として経営内組合代表に限定されると解されている。権利の内容は、①使用者に対して適当なスペースを提供させることと、②狭義におけるビラ貼り(掲示)を行う権限という二つの面に区別される。前者は、使用者の債務を一方的に生みだすものであって、使用者がスペースを提供しない場合には第二八条の特別な救济手続によつて履行を強制することが可能である。後者については、この権限は他人の物に対する「利用権 (il diritto di godimento)」に属するものであって、そのスペースは経営内組合代表によつて独立して正当に占有されることになる。したがって、使用者だけでなくそれ以外の者の侵害行為に対して民法典第一一六八条二項に基づく占有回収の訴

を提起することができるという見解が主張されている<sup>(14)</sup>。何が「適当なスペース」かについて限定はなく、掲示板、パネル板等が一般的であるが、使用者が工場内の大時計付近の壁にビラが貼付されるのを黙認していた事例で、この壁をそのスペースとして認めた判例がある<sup>(15)</sup>。

ビラの内容については、「組合の利益に関する事項および労働に関する事項」という限定があつて、全員集会や賜暇の場合と同様の問題が存在している。問題となるのは、とくに、内容について使用者が独断で範囲外のものとして自力撤去できるかという点であつて学説と判例の中で、相対立する見解があり一致した傾向は見られない<sup>(16)</sup>。

### 4 組合事務所 (Località)

憲章法第二七条は、企業内組合活動のために使用者が一定の場所を提供する義務について規定している。その第一項は次の通り規定している。

「従業員二〇〇人以上の生産単位の使用者は、経営内組合代表に対し、その職務を遂行するため、生産単位の内部またはその直接の近隣に適当な共同利用の場所を永続的に供用させるものとす<sup>(17)</sup>。」

また、その第二項は以下の通りである。

「従業員が右を下まわる数の生産単位においては、経営内組合代表は、請求をした場合に、その会合に適した場所を利用する権利を有する。」

この規定も、既に内部委員会に事務所を供与す

る旨の協約条項を確認し一般化するものであり、憲章法制定以降の協約例の多くは、右の第二七条を下敷にしている。

右の第一項によれば、経営内組合代表はその成立を使用者に通告するだけで、共同利用の場所を永続的に利用する権利をもつ。これに対して、第二項の権利は、利用する場合ごとに使用者に対する請求をまつて生ずるのである。第一項にいう「適当な場所」とは、単に会合をすることができただけでなく、組合活動の計画を立てたり文書を保管することができる事務所でなければならぬ<sup>(17)</sup>。

この第二七条の認める権利については、その性格について前述した第二五条のビラ貼りの権利と同様のことが問題となつてゐることを指摘して、ここでは詳細を省略する。

(1) Giugni-Curzio, Commento allo art. 19, in Lo statuto dei lavoratori. Commentario, diretto da G. Giugni, Milano, 1979, p. 398.

(2) 経営内組合代表には、憲章法第四、六一八、二〇、二一、二二、二三、二四、二五、二七、二九条の中で特別な地位が認められてゐる。

(3) Petura Milano, 21 novembre 1974,

In Riv. giur. Lav., 1975, II, 439. この判

決の中では、経営内組合の独立組合に対して経営内組合代表に与えられる保護を拡張することは、必ずしも憲章法第一七条の禁止する援助になるわけではないが、結成過程に使用者が干与したことが明白であり、保護の拡張の理



由に根拠がない場合には、第一七条によって禁止される援助となる」と考えられた。

(4) Corte Cost. 6 marzo 1974, n. 54 in Riv. giur. lav., 1974, II, 338. Giugni-Curzio, Commento, cit., p. 310.

(5) Giugni-Curzio, op. cit., p. 317. 判例の中では、たとえは「マッサ地裁一九七四年一月一日の判決(Trib. Massa, 15 gennaio 1974, in Riv. dir. lav. 1974, II, 143)は「登録者数、協約活動、外国におけるイタリア人労働者問題顧問委員会」の代表の派遣を挙げ「CISNAL」の「代表性」を認めた。

(6) Pret. Cascina 8 marzo 1972, in Dir. lav., 1973, II, 15.

(7) Trib. Reggio Calabria 25 luglio 1972, in Not. C. G. I. L., 1973, 580.

(8) Assanti-Pera, Commento allo statuto dei diritti dei lavoratori, Padova, 1972, p. 243.

(9) permesso とは「労働関係などの上下関係で短期間」とくに一日を越えない期間、職場を離れることを許可されることを言う。英語では「time off from the job」に該当する。cf. Mario Grandi, L'attività sindacale nell'impresa, Milano, 1976, p. 183, n. 80.

(10) 第二三条第二項では「三〇〇〇人を上回る生産単位では、さらに従業員五〇〇〇人に役員一人が付加されるとともに、二〇〇〇人以下の経営においては、各経営内組合代表ごとに役員一人が、従業員一名につき一年一時間を下まわらない範囲で有給休暇の権利を与えられる。後者については、一九七六年五月一日の民間金属機械業全国協約の中で、年一時間が一時間三〇分に増加されるとともに、現実の慣行では「総集時間(monte-ore)」方式

が採用されている。

(11) 地域組合委員会が呼びかけた雇用と経済の問題に関する集会に参加する経営内組合役員は有給休暇の権利を有すると判示した(Pret. Brescia 25 giugno 1976, in Dir. lav., 1977, II, 152)。

(12) たとえは「Pret. Brescia 28 giugno 1972, in Orient. giur. lav., 1972, p. 762.

(13) Pret. Pisa 25 marzo 1974, in Foro it.,

## 五 救済手続

右に検討してきた企業内における労働者または経営内組合代表の諸権利を保護し、その侵害を除去するために、憲章法第二八条で、従業員の組合の自由を制限しようとする使用者のすべての活動を一般的に禁止し、それを阻止するための緊急手続を規定している。

すなわち、区裁判所(pretore)は、関係全国組合の地区組織の訴えに基づき、簡単な事情採集を行ない、使用者が「組合の自由の行使および組合活動の行使やストライキ権の行使を制限する」ことを、いかなる方法であれ実際に行つたことを確認した場合には、その使用者に対して、その違法な行為を阻止するかその効果を除去する旨の即時執行命令を発する。この命令を遵守しない使用者は、三カ月以下の拘禁または八〇〇〇〇リラ以下の罰金に処せられる。

右のような第二八条は、「憲章に含まれた諸原

1974, 2212.

(14) Umberto Carabelli, Commento allo art. 25, in Lo statuto dei lavoratori. Commentario, cit., p. 411 ss.

(15) Trib. Pisa 31 dicembre 1975, in Dir. lav., 1976, II, 417.

(16) U. Carabelli, cit., p. 422 ss.

(17) Trib. Monza 24 aprile 1971, in Riv. giur. lav., 1971, II, 728.

理と諸規定の実施を信頼できぬものとして保障する重要な手段」(バッシュ教授)と評価されるほどの大きな意義を有しているが、こゝでは前述した企業内における労働者の諸権利に対する使用者の侵害行為のほとんどすべてが、この手続による救済の対象となることだけを指摘することにして詳細は別の機会に譲りたい。

なお、前述したように、使用者の供与する掲示板や事務所については、占有回収の訴げができてくる判例が存在している。

(18) Ghezzi, voce Statuto dei lavoratori, in Noviss. Dig. It., vol. XV III, Torino, 1971, p. 410 ss.

(19) トレーウ・山口『イタリアの労使関係と法』(前掲)参照(とくに二七〇頁以下)。

■特集—諸外国の企業内組合活動

# ILO・企業内における労働者代表の保護と便宜供与

寺田 博  
(高知短期大学助教授)

## はじめに

現代の労働組合運動において、組合活動の主たる場が職場にあることは組織形態の相違をこえた事実である。ところで、わが国の職場の現実には、日経連会長の「職場安定帯」に端的に言い表わされている。六〇年代以降の「合理化」の拡大、深化にともなう「職場の空洞化」現象のなかで、組合活動による職場施設の利用の制限・禁止、就業時間中の組合活動の禁止、職場規律保持を理由とする活動の制限にみられる、組合活動権の形骸化が猛烈に進行している。こうした現象に呼応し、それを助長するように組合活動を違法視する判例が増大し、従来の組合活動法理を批難する学説が主張されている。ここでは、「使用者に帰属する施設を利用して組合活動を行うこと……は、労働組合の対使用者関係における自立性・対抗性と矛

盾する論理であり、……わが国の労働組合が一般に企業別組織形態をとるゆえに企業内組合活動が必要不可欠であるとしても、労働者にとって必要だからと言って使用者側に受忍義務が生ずるという法論理には納得し兼ねる」。したがって「労働者の労働組合活動は、原則として就業時間外にしかも事業場外においてなすべきであって、労働者が事業場内で労働組合活動することは使用者の承認がない限り当然には許され」ないとされ、その結果、リボン・腕章・ハチマキ等の着用とビラの貼布・配布、組合掲示板の利用、組合事務所の使用など労働組合に対する便宜供与がいずれも否定されるに至っている。

わが国の職場における組合活動を否定する潮流は、ILOが企業内組合活動権の保障に努力してきた方向に逆流するものである。すなわちILOは一九四四年、フィラデルフィア宣言で「結社の自

の立法措置として、一九四八年の「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」(八七号)と一九四九年の「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」(九八号)を採択した。八七号条約は、労使団体の対国家権力との関係における自由結成、自主運営と労使団体相互の関係において干渉をうけない権利を保障し、九八号条約は、八七号条約一条の原則の具体的適用について定め、労働者は反組合的差別待遇から、また、労働組合は使用者団体が直接・間接に行う干渉に対して、十分な保護を受けることを規定している。しかしながら、この条約は、団結権の保護にかなする最小限基準であって、一般的原則を述べているにすぎず、労働組合に対し何ら積極的措施を講ずるものではなかった。

一方、西欧の労働組合は、戦後の技術革新・合理化のなかで変動する労働者の広範な利益を擁護するために、従来の企業外に組織された組合による、地域を基盤にした活動から、企業を基礎にした活動に転換しなければならなかった。労働組合機能の企業内への浸透とそれに伴う企業内組合活動の権利の要求は、使用者の企業施設に対する排他的主権と衝突し、企業内組合活動に対する様々な抑圧を生むこととなった。しかし、企業内における組合活動の展開は、使用者の自由をひとつひとつきりつめ、組合掲示板の設置やビラ配布、組合費徴収の自由等々の施設利用についてのルー

