

# イタリアにおける賃金交渉主体の研究 (下)

河野 穰

## 目次

- I 総同盟間交渉の時期 (中央学院大学論叢第6巻第2号収録)
- II 産業別組織への移行
- III 認知されない企業協定
- IV 企業協定の認知とその展開

## II 産業別組織への移行

第II次世界大戦の末期から1950年代の半ばにいたる期間、イタリアの工業部門における賃金交渉がナショナル・センターレベルに集中されていたことは「イタリアにおける賃金交渉主体の研究(上)」(以下論文「上」と略す)<sup>(1)</sup>で明らかにしたことであるが、この制度は1954年6月の総同盟間協定の時期まで継続したと理解されている。もとよりこの期間に産業別レベルでの交渉も活発に展開されていたのであり、最低賃金以外の労働諸件条を確定し、もしくは最低賃金に言及し、またはこれを確定していた。それでまず金属機械部門に例をとって戦後から1954年6月までの期間に金属機械労組が締結した協約・協定を考察してみることにする。

この産別組織が締結した戦後さいしょの協約は1948年6月25日のものである。同協約は、

- 第I部——生産労働者……42条
- 第II部——職員……29条
- 第III部——共通規定……13条

## イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

から成り、採用、試用期間、労働時間、週休、祝祭日、時間外・夜間・休日労働の割増、出来高労働、有給休暇、クリスマス・ボーナス、勤続報賞金、疾病・災害、出産、兵役、欠勤等と労働条件のほぼ全域にわたっている。ここには、時間外労働の割増、クリスマス・ボーナス、勤続報賞金など賃金の一定部分についてのとりきめがふくまれている。そしてこの労働協約は、①最低賃金に関する規定を欠いていること、②生産労働者と職員のあいだに存在する特別カテゴリーの部を欠いていることをのぞけば、50年代から60年代にかけて一般的であった協約の形式を整えている。セメント、建設、ゴム等々の部門の全国協約が、総同盟間協定を忠実にうけながらも最低賃金の定めを含んでいたことは論文「上」で明らかにしたとうりだが、金属機械労組はこれら諸部門の労組と対比してみると、賃金交渉制度の集中化方針により忠実であったことを示しているようである<sup>(2)</sup>。

1950年4月には特別カテゴリーに属する労働者に関する協定を締結する。この協定は48年の労働協約と異なって最低賃金のとりきめをふくんでいるが、これがなぜ最低賃金のとりきめをふくむのかについては後にふれる。50年4月の2カ月後、金属機械労組は「48年6月25日の金属機械産業の労働協約を、不連続、単純な待機、または監視職務をおこなう労働者に適用させる補足規定」を締結する。

解放の時から1954年の総同盟間協定の時期までに、金属機械労組の締結した協定はいまのべたふたつのものである。もちろん協約活動がより活発であった産業部門も多く、したがってここにとりあげた金属機械部門は、賃金交渉がナショナル・センターに集中していた解放末期から1954年までの時期をもっとも極端な形で表現している部門のひとつと考えてよい。

ところで1944年に社会党、共産党、キリスト教民主党系の合意による統一労働組合として再建されたCGILは、48年から49年にかけて3つのナショナル・センターに分裂し、激しい非難の応酬と対立の局面にはいる。この対立は労働組合の交渉力をいちじるしく弱めるが、これとはほぼ時期を同じくするデフレ政策の採用もくわわって、賃金交渉はダイナミズムを喪失する。このことは第1表の協約賃金と生計費指数の上昇率からも推量しうることである。

イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

第1表 協約賃金および生計費指数の年平均上昇率

	協物質金	生計費指数
1948～1954年	4.0%	3.1%
1954～1961	4.3	2.8
1961～1966	10.9	5.5
1966～1971	9.9	3.2

資料 Luciano Pallagrosi, "La contrattazione dal dopoguerra a oggi—Gli effetti economici", Rassegna Quaderno 35

こうした停滞的な状況をのりこえるために、産別レベルでの圧力をつよめる方向が強調されてくる。1949年のCGIL ジェノヴァ大会における報告のなかでディ・ヴィットリオ書記長は「工業および農業それぞれの産業諸部門における最大限の可能性にしたがった賃金の引上げ<sup>(4)</sup>」の必要性を訴えている。50年4月に締結された特別カテゴリーに属する労働者に関する金属機械部門のとりきめが最低賃金の条項をふくんでいたことは一面ではいま述べた労働組合の方針の反映である。しかし40年代末から50年代前半へかけての時期は、労働組合の分裂により交渉力が弱まり、経営側は対立を利用して攻勢をつづけているときでもあり、産業別協約の改訂自体が期限を2年、3年あるいは4年、5年とこえて延引させられていた。だから金属機械労組が48年の協約にふくまれていなかった特別カテゴリーに関するとりきめを新たに設け、最低賃金の定めをこの部分に限定せざるをえなかったことは、他の一面としての当時の労資の力関係を反映しているのである。

こうした力関係のもとにあって50年代前半にナショナル・センターが力をいれたのは諸手当の基本賃金へのくりいれによる賃金の「引上げ」である。52年12月の第3回大会におけるピトッシの「CGILの賃金および協約政策」という報告でもっとも強調されているのもこの点であり<sup>(5)</sup>、また52年の6月14日の総同盟間協定の第5条も、「両者は、本協定をもって1952年4月19日付文書の第2および第5点について労働者組織により提出された要求を評価し——統合の問題に付随する諸点をさらに検討するため——、総同盟間技術委員会に研究を付託することに

## イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

意見の一致をみた。同委員会は検討をふかめ、本部でひきつづき評価をおこなうためにその結論を総同盟に提出する」ことを確認している。

こうした諸手当の基本部分への統合と賃金の地域的再編をもとめる運動の結果として、54年6月12日、Confindustria と<sup>9</sup>CISL, UIL のあいだで、CGIL を除外して分離締結<sup>6)</sup>された「工業諸部門の報酬の統合と地域的再編に関する協定」(Accordo per il Conglobamento e Riassetto zonale delle Retribuzioni per i Settori Industriali) をもって、交渉主体がナショナル・センターから産別組織へ移行することが定められた。この協定は、その後の時期に分離協定を一般化させる役割をはたしたとはいうものの、戦後の賃金交渉制度に転機を画するものでもあった。この協定をへて、改訂されずに数年を経過してきた産業別労働協約の改訂が54年化学、56年金属、57年建設と実現した。これらの協約は当然最低賃金のとりきめをふくんでいる。

ところで他の個所<sup>7)</sup>で分析したように、50年代の半ばは工場における労使の力関係の振りが後者に大きくゆれた時期でもある。それならば、かかる労資の力関係のもとで、なぜこの時期、経営側が従来の賃金交渉制度を変更することに同意したのかという問題がのこる。この点に関して第1に考えられることは、いちじるしく集中化したかたちで存在しているCGILの権限を分散させることに資本が利益を感じたこと。第2は、CGILに対立して分離・組織されたCISLが権限を分化する方針をとっており、経営側によるCISL等への譲歩という側面もみとめられる。第3は、工場内の労働者の力を抑えることに成功した資本が労働者の不満の流出口として協約制度の変更に譲歩をしたこと、こういったいくつかの要因を考察することができるが、これらの指摘はなお仮設の範囲にとどまる。

賃金の交渉主体が産業別組織へ移行したものの、当時の力関係からして、賃金のダイナミズムはなお回復せず、第1表にみたごとく54年から60年までの産業別協約による賃金のうごきは物価スライド制の枠をわずかにこえるていどの状態がつづく。

なお54年以降、各産業別組合が従うべきナショナル・センターの指示は臨時手

## イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

当の最低賃金への統合と地域格差だけである。臨時手当の統合は現在にいたるもなお総同盟間協定によって定められており、地域格差のとりきめは1954年にひきつづいて61年に改訂されたが、69年3月の総同盟間協定をもって1972年7月1日から地域格差が撤廃されることになった。このことは地域格差についてのナショナル・センターの介入が終ったことを意味するよりも、各産業別協約が地域格差を設けてはならないという総同盟の介入がつづいていると考えたほうがよい。

### Ⅲ 認知されない企業協定

以上のように、賃金交渉主体のナショナル・センターから産業別組織への移行が制度的に確認されたのは1954年のことであるが、最低賃金が産業別全国協約によって定められることはヨーロッパの労資関係では通常のことで、ナショナル・センターが賃金決定の主体として行動したこと自体がむしろ戦後イタリアの特殊状況の産物でしかない。

つぎに検討するのは企業レベルにおける賃金の交渉、協定をめぐる問題である。F. サバトッチは1946年4月、「勤勉報賞金」という名の手当がFIATに導入されたとしているが<sup>(8)</sup>、解放後、このほかに生産報賞金、能率報賞金、生産性報賞金などさまざまな名称をとった企業レベルの一時金がかかなり広範にひろがっていた。こうした一時金を中心とした企業協定にナショナル・センターはどのような方針をとっていたかの検討からはじめる。

企業レベルの協定に関するCGILの方針は、イタリア全土が解放されるまでの時期においては相反するふたつの方向が混在していたように思われる。まず1943年9月2日の「企業内部委員会に関する協定」(Accordo per le Commissioni Interni di Azienda)は、内部委員会の任務を後に改訂されるように単なる全国協約の適用の監視に限定せず、「当該企業および従業員だけに関係する団体労働協約の締結交渉ならびに団体紛争の調停のための交渉を……展開」(第4条)すると規定し、これをうけてトリノ県のカーメラ・デル・ラヴォーロは45年5月に内部委員会に協約締結権を承認している。ところが、1945年1月のナポリ大会で

## イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

満場一致承認されたCGILの規約は、労働協約のもっとも下部における交渉・締結主体を「産別組合の地区組織」（第53条）だと定め、同大会の結語でディ・ヴィットリオ書記長は企業レベルの協定の危険性をはげしい語調で指摘しているのである。

「われわれは内部委員会が労働組合を窒息させる危険に十分注意しよう。いま、内部委員会がいっさいのことにとって十分であり、すべてをおこない、すべてのことに注意をはらい、労働組合からその内容をとり去って完全に無にしてしまうような見解が滲透している。事態がこのように進行したら、われわれは総同盟やカーメラ・デル・ラヴォーロにおいて形式的な統一だけを実現して、労働者階級を工場と同じ数の小部分に切り刻んでしまうだろう。われわれは、そうではなくて、産業別全国組織における同一産業、同一の仕事部門、同一の地方、同一の県、そして全国の労働者の連帯をもって実際に実現されねばならない行動と運動の統一を理解すべきである。

内部委員会が企業の範囲内で労働者の集団的・個別的利益の擁護に関心をもつべきであることは明らかである。内部委員会は、労働組合によって締結されるべき労働協約の尊重、社会立法、労災法、社会保障法の遵守……に関心をもつべきである。

しかし労働協約、労働条件等を修正しようとするいっさいのイニシアティブは労働組合によって行使されねばならないのである。どの一工場、一企業であれ労働者達が自分たちの内部委員会をとうして賃金の引き上げを要求することが必要だと考えたときには、なぜ労働組合がこの問題を一工場、一事務所の名においてでなく、同一産業、サービス、労働部門における全工場の全労働者の名において解決すべきなのかという質問が労働組合に提起されているのである。<sup>(9)</sup>

さきに、相反するふたつの方向が混在していたと書いたが、企業レベルの協定を否定する方向へ急激にうごいていることが明らかである。解放後も同一の方向がますます強化されていく。

45年7月24～25日に開催された上部イタリア＝カーメラ・デル・ラヴォーロの

第1回会合では、「内部委員会は、労働組合を無視すること、協定を締結すること、県カーメラ・デル・ラヴォーロの承認なしに労働の停止をよびかけることはできない」と決議し、47年8月に改訂された「内部委員会の設立と機能に関する協定」からは、協定の締結権限が削除された。

CGIL が自己に集中した賃金交渉方式をとり、企業レベルでの協定に執拗に反対したのにはつぎのような事情、意図が反映している。

第1は、ファシズムのもとで従来の労働組合とその運動が壊滅し、そのこの反ファシズム闘争がもたらした政党の指導下で遂行され、その結果、戦後の労働組合が各政党系列を代表する指導者間の協定による統一ナショナル・センターの再建というかたちで上から組織されたという事情である。第2には、膨大な失業者が存在する戦後の状況のなかで、個々の企業の内部で労働者が企業内に限定された特殊な利益を追求する傾向を抑え、経済的条件を基本的に同一に維持することにより労働者の統一を強化したいという意図が作用している。第2次大戦後のわが国の企業内労働組合がたどった軌跡を考慮すれば、指導層のこの配慮は十分に歴史的意義を有している。第3には、社会党・共産党が政府に参加していたために労働をできるかぎり中央の統制下においておきたいという政治的な意図も作用している。

しかし1948年頃からCGILの内部に企業レベルの協定について見解の対立が表面化し、48年2月に開催されたCGILの指導委員会にキリスト教民主党系のサバティエーニはつぎの決議を提案している。

「CGILの指導委員会は、現在の産業別協約体制をもっては解決しえない諸問題の解決が企業協定をもって補足されるという実績と必要性に関連し、技術経済委員会の貢献をえて、現行の協約体制と賃金基準とは異なった体制を再検討する。<sup>(10)</sup>」

この決議は賛成8、反対54、棄権2で否決され、ナショナル・センターの分裂ご、CGILは企業レベルの協定を否決する方向をつよめる。49年のCGIL第2回大会でラマ書記は、「われわれは企業組合の組織化に反対である。それは企業

## イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

組合という解決策が多くのはあい統一的な労働組合を企業の協調組合機関に墮さしめる可能性があり、また墮さしめているという理由だけでなく、企業組合の組織化は協約という観点からもいちじるしく危険だからである。企業内における労働組合は、それ自体、宿命的に企業協約をもたらす。そしてわれわれは企業協約の制度に反対である。なぜなら、……イタリアでこの解決策をとることは大企業従業員の協約上の問題にとってのみ有利な解決をもたらすだろうからであり、……同一産業に属する労働者のあいだの連帯を破壊するだろうからである。……もしわれわれが企業協約に反対であるならば、われわれは、内部委員会が労働組合の協定を締結する誤りにおちいることに反対し、このようにして内部委員会が産業別組合にとってかわり、われわれが真の、かつ正しい労働組合を企業内にもつなら創りだされるであろう状況を悪化させることに反対しなければならない。……協約の任務は労働組合の任務であり、また労働組合にとどめておかねばならない。<sup>(11)</sup>」とのべ、そしてディ・ヴィットリオ書記長の結語も「賃金の性質を完全に變形させる報賞金の慣例にブレーキをかけねばならない<sup>(12)</sup>」としている。

もっともこれらの引用は一定方向を強調している部分なのであって、ディ・ヴィットリオの結語も企業レベルの行動の必要性を失念しているわけではなく、内部委員会が「出来高制の基本の決定，料率の確定に活発に参加すること」が必要であり、「さもなければこの問題の決定は完全に経営主の恣意にゆだねられたままになるだろう<sup>(13)</sup>」と正当に強調されており、またラマの発言も注意ぶかくよめば企業組合と企業協定には反対であっても、労働組合の企業内における活動を評価している。これらの発想自体は企業レベルの協定の必要性に接続するものであるが、この発想部分が生産報賞金，企業内賃金を否認しようとする発想の強さに圧倒されてしまったといえる。

しかし50年代にはいと事態はCGILのとうろうとしている方向と逆の方向へうごいていく。ナショナル・センターに集中化した賃金交渉制度が有効に機能せず、49年ごろから産業別全国協約によってこの限界を克服しようとするうごきもまた経営側によって拒否されたことはⅡにおいてのべたが、この時期労働側が若干の



## イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

賃金増をかくとくしたのはさまざまなかたちをとった事実上の企業レベル協定であり、また1954年の総同盟間協定をもって賃金交渉がナショナル・センターレベルから産別レベル移行したものの、当時の労使の力関係からして賃金のダイナミズムは産別レベルでもなお回復しなかった50年代の後半、賃金にたいするつよい要求は、将来の産業別全国協約の賃金条項の改善を前払いさせるというかたちで企業レベルにおいて数多く実現されたのである。

こうした状況により敏感に対応したのは CISL であり、しかも自らの企業協定にたいする評価を実践にうつした分離企業協定によって企業協定の拡大に積極的に寄与したのである。たとえば1953年2月の評議員会はその立場をつぎのように鮮明にしている。

「企業という場合は、制度の安定性を懸念するという側面からしても、その発展を刺激するという側面からしても、協約という手段によって最大に有利な条件で生産物の分配を実現すべきもっとも適切な場である。……団体協約の経済的部分が、賃金の最低レベルを確定するというすでに長期間展開されてきた任務を拡大し、労働の一定部分を所得の増大に適合させることを目的とすることは緊要なことである。……この機能を展開することができるために、団体交渉は諸産業連合別および産業別全国レベルから……事業所レベルへ移行させねばならない。<sup>(14)</sup>」

CISL はさらに企業レベルの協定の主体として労働組合企業支部の設立をうちだす。グーティその他によれば、1953～57年の4年間に締結された企業協定数は670、カバーする労働者数はおよそ400,000人である。

これにたいして CGIL が従来の中央集中化した交渉制度から、分権化した運動構造を指向し、工場により大きな重点をおきはじめるのは、1955年に FIAT をはじめ、OM, FALCK その他の大企業における内部委員の選挙で CGIL 系労組が敗北した状況に関連させて自己の方針を批判の検討にかけたディ・ヴィットリオの発言を出発点とする。

「われわれの誤りの故に経営はそのテロリズムと強制の政策を前進させること

第2表 企業協定の推移

	1953.5~1957.5年	1960年	1961年	1968年	1969年	1970年	1971年
	協定数	労働者数	協定数	労働者数	協定数	労働者数	協定数
金属機械	287	225 325,438	800 150,000	1,407 656,832	955 490,908	1,614 765,903	1,400 700,000
せんい	78	115 105,268	338 50,563	586 131,500	1,324 294,679	746 176,651	1,400 270,000
衣	26	12 24,966					
化学	105	101 175,437	50 45,000	225 290,000	410 286,300	564 191,348	456 231,636
石油		14 6,249	187 32,260	131 36,164			
ガラス	30						
陶器	61	32 17,557	55 110,000	478 160,650	165 125,000	273 78,195	450 220,000
食品	17	15 3,068	43 28,670	39 11,670	16 8,266	216 51,695	171 40,000
印刷							3,000 100,000
紙							
建設	51	36 5,128	*	208 9,622			190 24,000
れんが				140 24,000	460 45,593	562 58,958	
セメント	18	7		156 16,855			500 45,000
木材				150 6,000			
セメント							
製品							
採	17	5 1,640	60 36,000	350 225,000		462 25,120	
その他							
計	670	≒400,000	1,533 428,493	3,870 1,568,293	3,330 1,250,746	4,437 1,348,140	7,567 1,630,636

資料 Guidi 他, "Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945~1971"

CGIL, "la contrattazione aziendale e di gruppo nel 1968"

CGIL, CISL, UIL "la contrattazione integrativa aziendale e di gruppo nel 1971"

CGIL, CISL, UIL "gli sviluppi della contrattazione aziendale nel 1972"

\* 建設部門の500協定, カバー労働者600,000人が, 66の県レベル補足協定をふくむので全数を削除してある。

したがって61年の協定数, カバー労働者数ともアンダー・エスティメイトになっている。

イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

ができたのであって、われわれが具体的に明らかにしなければならない路線の誤り、労働組合の政策の誤りがあったのである。<sup>(15)</sup>」

そしてディ・ヴィットリオをついで CGIL の書記長になったノヴェッラが、「CGIL は、CGIL に加盟する産業別組織が自己の産業別協約の過程で企業協定の問題の検討をおこなうことに、そして企業協定の一般的な様式と題材を産業別協約のなかにもちこむという目的で問題の検討をおこなうことに同意する<sup>(16)</sup>」と言明するのは57年末のことである。この言明にはなおいくつかの条件が付与されている。

他方1950年代末からはじまったイタリア経済の急成長は企業協定を拡大する要因となり、1960年に締結された協定数 562、カバーする労働者数67万人と、53～57年に比較すれば桁違いの拡大をみせた。

なお50年代後半から60年の企業協定について、締結主体と内容をみておく。53年から57年の企業協定の締結主体は産業別組合の地区支部と内部委員会が半々を

第3表 1953年から1960年の企業協定の締結主体

	1953～57年	58年4月30日の状況	1960年に締結された協定
労働組合（または労働組合プラス内部委員会）	49%	50%	63.3%
内部委員会	51	44.5	36.7
確認されていないケース	—	5.5	

資料 Guidi 他

“Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945～1971”

しめているが、60年には63：37と前者のウェイトが高まる。このウェイトの変化は、企業協定の締結が内部委員会の行動に放置されていた状況から、労働組合が積極的な関与へとむかう動きを反映しているようにおもわれる。1960年の協定の内容を見ると企業レベルでの賃金上づみが圧倒的に多い。

## イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

### 第4表 内容別企業協定（1960年）

企業別団体報賞金（生産報賞金， 能率報賞金，勤勉報賞金）	51.4%
賃金アップ，最低賃率の上づみ	31.8
カテゴリー・ランクづけ	4.0
出来高，能率への報賞制	9.1
労働時間の短縮	4.5
職務の客観的評価および職務給	2.5
食堂手当または，衣服，交替労働， 配転，解雇その他の手当	24.7

資料 Guidi 他

“Movimento sindacale e contrattazione collettiva  
1945～1971”

同一協定が複数の項目をふくむばあいもあるので各%  
の和は 100をこえる。

## Ⅳ 企業協定の認知とその展開

イタリア経済の急成長はⅢで明らかにしたような企業協定の増大をもたらしたが、この急成長を可能にした技術革新は、従来の労働組織を根本的に変え、工場レベルに数多くの新しい問題を生ぜしめもした。それはディ・ヴィットリオやラマが指摘はしたものの、企業内賃金と企業組合への警戒の故に正当に発展させえなかった側面が重大化したものだといってよい。こうして1960年ミラノで開催されたCGIL第5回大会は、工場レベルにいっそう注意を集中し労働組合工場支部の建設をうちだすとともに<sup>(17)</sup>、企業レベルの協定についても「事業所、企業体、業種での交渉にたがいに内的連関性をもたせ、賃金や労働条件の面でより大きな成果の方にそろえてゆくという路線に沿って、生々としたダイナミックな交渉を進めることが必要である。」「最低賃金率を引上げること……は全国交渉の基本目標の一つであるが、必然的に業種や事業所の水準でも提起される。<sup>(18)</sup>」と

さらに積極的な方向を明らかにした。

産業別全国協約のなかで企業協定を承認させる問題が争われたのは1962年の金属機械部門の全国協約においてであるが、この要求を拒否する経営側の態度はきわめて強硬であった。Confindustria の会長チコーニヤは「企業レベルの補足協定という理論は、わが国およびヨーロッパのほぼすべての国の労働組合活動を特徴づけている産業ごとの共通規定の原理と完全に矛盾する<sup>(19)</sup>」と主張し、副会長のコスタは労働相に「企業協定によって、労働組合の圧力がよりつよいところで報酬を大きく増大させることが意図されています。しかし労働組合の圧力のよりつよいところは、報酬がすでにより高いことが証明されているのであります。貴下は、この意図が正義と、全体としてみた勤労者の利益に合致するとお考えでしょうか<sup>(20)</sup>」と訴えた。

しかし経営側の結束もまず国家持株企業の経営者団体（Associazione Sindacale Intersind）からくずれ（62年7月）、強硬だった私企業経営者のなかからもFIAT や OLIVETTI などのように要求をうけいれる部分があらわれ（62年10月）、63年2月には全国協約が合意にたった。同協約の共通規定第3条は「客観的要因にむすびついた生産報賞金については企業レベルの協定が、これをとりきめる」と定めた。

ここで問題は、なぜこの時期労働組合が企業協定の認知を確定しえたのか、また正式認知に反対する経営側の結束がなぜ Intersind と FIAT, Olivetti といった部分からくずれたのかということである。

第1に指摘できるのは、イタリア経済が50年代末から急成長をとげたことによる労働市場の緊張が、労資の力関係において前者に有利に作用したこと、労働組合もまた50年代の激しい対立から協約改訂運動における統一闘争を確立してきていたことである。

第2に指摘できるのは、従来の中道右派、中道路線の政治連合をさらに右に転回しようとする試みが失敗したあと、この時期、キリスト教民主党内に社会党をふくめた中道左派路線を形成しようとする勢力が増大していたという全体として

## イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

の政治情勢。このことはとくに Intersind の対応に反映しているようにおもわれる。

第3に指摘できるのは、そのごにいたって企業協定が工場レベルでの行動を触発し、戦後労資関係の枠組をマヒさせたのは事実としても、協定それ自体はとくに大企業には数多く、しかも運動と労働者の意識を企業内に封じこめるような形で存在していたのであり、したがって企業協定をめぐるこじれが、企業協定を軸にしていくつかの企業で形成されていた安定的労使関係を悪化させるのを懸念したことが FIAT や Olivetti のビヘイヴィアとなった。第1と第3の指摘の不整合は全体としてこの労資の力関係の動向と個別企業における力関係のずれに由来する。

こうして企業レベルの協定は1963年に労資双方によって認知されるきっかけを与えられた。この認知によって企業協定がどのように量的に拡大をしたかを検討したいのだが、私の手元にある資料は1961年から68年へととんでおり、すでに第2表に示したとうり63年から67年までが空白で、しかも68～70年は建設の数字を欠いている。したがって第2表はごく大ざっぱな傾向を理解するデータの範囲にとどめざるをえない。60年と71年の協定数、関連労働者数を比較すると、それぞれ13倍、2.4倍と増大している。関連労働者数の伸びが協定数の伸びよりも低いことは、労資による認知いらい相対的に小企業で企業協定が増えていることを示す。

1970年についてこれらの企業協定の内容をみたものが第5表である。この表を1960年の結果（第2表）と比較をして第1に気がつくことは生産報賞金というかたちであれ、その他の形をとった上づみであれ、賃金に関する比重がいちじるしく高くなっていることで賃金交渉制度における企業協定の重要性が増大していると考えてよい。第2に気がつくことは、その他の項目、たとえばカテゴリー・ランクづけが4%から35%へ、労働時間が4%から37%へウェイトを高めており、さらに労働組合の権利も36%におよんでいる。つまり1970年の企業協定は賃金に関する内容をより大きな比重でふくむとどうじに、労働組織に関するさまざまな

イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

第5表 1970年の企業協定の主たる内容

	金属機械 (685 協定)	せんい・ 衣服 (275 協定)	化学 (162 協定)	建設 (238 協定)	食品 (125 協定)	印刷 (61 協定)	計 (1,546 協定)
クリスマス・ボーナス 14カ月めの賃金、食堂 手当・交通費手当等	71.6%	74.1%	96.2%	86.1%	79.2%	50.8%	77.8%
生産報賞金	77.3	62.0	60.5	63.8	65.6	91.8	68.8
出来高	15.9	5.4	3.7	22.3	4.0	3.3	12.5
カテゴリー・ランクづけ	35.7	34.7	18.5	39.1	42.4	24.5	35.2
労働時間	34.3	26.5	39.5	55.8	21.6	54.0	37.1
労働環境—休けい	26.8	8.7	6.2	10.5	16.8	8.2	16.2
労働組合の権利	23.0	54.1	60.5	15.1	57.6	57.3	35.9
規範的側面—労職平等 —疾病・災害補助	2.0	2.8	2.4	0.8	3.2	3.2	2.2
有給休暇—祭日	7.1	6.7	5.5	0.8	6.4	4.9	6.2
勤労学生	1.2	1.1	1.8	0.4	0.8	1.6	1.1

資料 Guidi 他著

“Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945~1971”

内容をふくむようになっているのである。このこと自体は1963年の直接の結果であるというよりも、むしろ60年代末に生じた工場内労働者組織の内部委員会から工場評議会への転換の結果であるのだが、賃金交渉制度の一環として企業協定を考察している本稿の範囲をこえるのでこれ以上はふれない。

このように増大した企業協定に関係する労働者は全労働者にたいしてどの程度の割合をしめているかを工業部門の主だった6部門について計算してみるとおよそ40%から45%となっている。

企業協定のもつ比重を労働争議という側面からとらえたものが第7表で、工業部門における争議件数、争議参加者、争議損失時間のうち企業協定に関する部分の割合である。件数では85%強をほぼ一貫してしめているが、争議参加人員と争議損失時間は、大産業部門の協約改訂年度にあたるか、またナショナル・センターの主導する争議の発生いかに影響をうけ、かなりの変動をみせている。62年、

イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

第6表 企業協定に関連する労働者の全労働者にたいする割合

	1969年	1970年	1971年	1972年
金 属 機 械	36%	53%	47%	27%
せ ん い	40	24	34	63
化 学	57	36	56	38
建 設	18	23	3	65
食 品	61	40	96	53
印 刷	6	35	27	16
計	39	40	46	39

資料 CGIL, CISL, UIL

“Gli sviluppi della contrattazione aziendale nel 1972”

第7表 工業部門における労働争議中企業協定に関する争議の割合

	全争議 件 数	うち企業協定 に関する争議	争議参 加者数	うち企業協定 に関する争議 参加者数	全損失 時間数	うち企業協定に 関する損失時間数
		%	千人	千人	千時間	千時間
1962年	2,548	2,076 (81.5)	1,587	424(26.7)	126,723	14,668 (11.6)
63	2,782	2,356 (84.7)	2,441	497 (20.4)	62,772	13,609 (21.7)
64	2,486	2,119 (85.2)	1,882	536 (28.5)	62,413	9,680 (15.5)
65	2,092	1,804 (86.2)	1,255	497 (39.6)	26,583	10,417 (39.2)
66	1,509	1,279 (84.8)	1,114	307 (27.6)	87,782	6,066 (6.9)
67	1,741	1,529 (87.8)	1,016	333 (32.8)	28,619	6,359 (22.2)
68	2,389	2,063 (86.4)	1,939	685 (35.3)	49,831	17,446 (35.0)
69	2,357	2,021 (85.7)	4,734	507 (10.7)	232,881	14,893 (6.4)
70	2,589	2,230 (86.1)	2,074	870 (41.9)	84,803	21,346 (25.2)
71	3,605	3,125 (86.7)	2,379	1,132 (47.6)	49,747	25,090 (50.4)

資料 CGIL, CISL, UIL

“Gli sviluppi della contrattazione aziendale nel 1972”

66年、69年の割合の低下は金属機械、化学、建設などの協約改訂が集中していることによる。

1960年代末と1972年の企業協定の締結主体を1953～60年（第3表）と比較をしてみる<sup>(21)</sup>。企業協定がまだ認知されていない50年代においても時間の経過とと



イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

もに労働組合の関与がたつよくなり、内部委員会に委されているケースが50%から36%へ低下したことはⅢでのべたが68, 69, 70年には工場レベル組織が独自に締結する比重（第8表の第1行と第4行）は14%から8%へ低下し、労働組合の関与がさらにつよまっている。ただしこの関与の増大は労働組合の方針によるというよりも、むしろ経営側の方針によると考えたほうがよい。CGIL 第5回大会の討論要項にみられるとうり60年代の後半には労働組合は交渉権を分権化しようとし、経営側がこれに抵抗するという傾向がたつよまったからである。

1970年と72年のあいだには、すでにのべた内部委員会から工場評議会への転換と、労働者憲章法<sup>(22)</sup>による労働組合経営内代表の法的承認という状況の変化が

第8表 1968年～1970年に締結された企業レベル協定の締結主体

	1968年	1969年	1970年
援助されない労働組合企業支部, 工場評議会	1%	1%	1%
産業別労働組合県支部	67	86	79
県カーメラ・デルラヴォーロ 地区カーメラ・デル・ラヴォーロ 地区評議会	19	8	13
内部委員会	13	5	7
計	100	100	100

資料 Guidi 他

“Movimento sindacale contrattazione collettiva 1945～1971”

介在している。したがって72年においても、工場評議会、内部委員会という工場レベルの組織単独の締結は11%という低さであるが、工場評議会に労働組合経営内代表をくわえるというかたちをとった協定は40%にも達しているのである。

なお論文「上」および本稿であつかった交渉主体別の賃金項目を数量的に把握

イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

第9表 締結主体別企業協定（1972年）

産別組合県支部および締結主体として承認されない工場代表評議会	45.7%
工場評議会	8.9
労働組合経営内代表および工場評議会代表	39.1
内部委員会	2.4
ナショナル・センター県支部	3.5
産別組合	0.6
計	100.0

資料 CGIL, CISL “  
Gli sviluppi della contrattazione aziendale  
nel 1992”

したいと考えていたが、それは他の機会に譲る。

注

- (1) 本稿は中央学院大学論叢第6巻第2号（1971年11月）に所収の「イタリアにおける賃金交渉主体の研究」（上）の続篇である。本稿の節の表示が論文「上」に示されているものと若干相違し、また訳語で変更をしたものがある。論文「上」では *Accordo Aziendale* を事業所別協定と訳したが、本稿では企業協定と訳している。*Azienda* という言葉は企業というばあいにも事業所というばあいにも用いられており、厳密に区別されてつかわれていない。*Accordo Aziendale* は、企業レベルの協定を意味するばあいもあり、事業所レベルの協定を意味するばあいもあり、当初は後者の形をとった協定がかなり多いと考えて事業所別協定の訳語をあてたが、実例に接すると後者の数は少ないようでもあり、また企業協定という訳語のほうが理解しやすいということもあって、本稿では企業協定とした。
- (2) 戦後さいしょの労働協約を締結したのが、建設46年12月、印刷47年5月、化学47年9月、食品47年10月などに比べて48年6月にまで遅れたのは、当時経営側が職員に関する規定を協約中に挿入することに反対をしており、金属機械部門でとくにその抵抗がよかったことによるものと思われる。
- (3) 1947年9月に締結された化学部門の全国協約はすでに第I部生産労働者、第II部特

### イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

- 別カテゴリー、第Ⅲ部職員、第Ⅳ部共通規定の構成をもっている。1972～73年の金属機械等の協約が生産労働者、特別カテゴリー、職員の本一化を実現するまでこの構成は継続する。
- (4) “Il rapporto dell'on. Di Vittorio sull'attività e le lotte della CGIL”, I congressi della CGIL Volume III. (傍点は引用者による)
  - (5) R. Bitossi, “La politica salariale e contrattuale della CGIL”, I congressi della CGIL Volumi 4～5.
  - (6) CGIL がこの協定に調印しなかったのは賃金の統合、地域的再編とともに賃金額の引き上げを要求したためであって、統合、地域的再編、賃金交渉主体の変更に対峙したわけではない。
  - (7) 批稿「戦後イタリアにおける労使関係の構造と動態」日本労働協会雑誌1974年5月
  - (8) Fausto Sabbatucci, “La contrattazione dal dopoguerra a oggi—il livello aziendale”, Rassegna Quaderno 35.
  - (9) Di Vittorio, “Conclusioni”, I congressi della CGIL Volume 1.
  - (10) 注8におなじ
  - (11) Lama, “Conclusioni sulla relazione organizzativa”, I congressi della CGIL Volume III.
  - (12) “Conclusioni di Vittorio”, I congressi della CGIL Volume III.
  - (13) 注12におなじ
  - (14) 注8におなじ
  - (15) 注8におなじ
  - (16) 注8におなじ
  - (17) 「新しい生産技術や作業組織という客観的現実と、力関係や労働者のさまざまな意識水準という主体的現実からみちびきだされる一切の相連や可能性が全国交渉においてははっきりつかまれていなかった。だから、事業所、企業体、業種での交渉にたがいに内的連関性をもたせ、……生産工程の現実を一層よく理解し、そのあらゆる特徴点をつかむ」ことが必要であり、「事業所支部を確立し、労働組合が自己の任務を有効に遂行し、労働関係のすべての面にわたる交渉権を獲得する力量をもち、職場の特殊問題を階級全体の問題につねに結びつけることにある。」——CGIL 第5回大会討論要項、家里春治編訳「労働運動と構造改革」所収——
  - (18) 注(17)におなじ
  - (19) Guidi 他, “Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945～1971”
  - (20) 注19におなじ

### イタリアにおける賃金交渉主体の研究（下）

- ⑩ 企業協定の実際の交渉主体と締結主体は完全に一致するものではなく、工場レベルの交渉の実態が全体としての労資双方の政策と相違するばあい、形式上の締結主体と合致しないことがおこりうる。しかしここで利用しうるデータは締結主体についてのものである。
- ⑪ 山口浩一郎「労働者憲章法」日本労働協会雑誌 143号