

1962 - 63年イタリア金属機械 協約闘争の意義

近年の日本労使関係研究が見落としたこと

斉藤 隆夫

はじめに

- 1 近年の日本労使関係研究が見落としたこと
 - 2 1962 - 63年イタリア金属機械協約闘争の意義
 - (1) 大量生産型技術の導入と労働者状態
 - (2) CGIL要求政策と電機部門紛争
 - (3) 1962 - 63年協約闘争の意義
- 結びに代えて

はじめに

社会政策学会第96回大会第1分科会のテーマは「戦後日本労使関係像 近年の成果をめぐって」であった。テーマを設定した佐口和郎氏の問題関心は、近年の日本労使関係研究が80年代前半のそれとは性格を異にしているとの認識にたつて、その違いのよって立つところは何か、それらが描く労使関係像の問題点は何か、を経営史・社会福祉・外国研究などの研究者による「外部評価」によって明らかにしたいというものであった。

確かに、近年公刊された日本労使関係研究の成果のいくつか、例えば、栗田健『日本の労働社会』、熊沢誠『日本の労働者像』、兵藤釗『労働の戦後史』などは、書名からして労使関係という語を用いていない。内容からみれば労使関係を扱っているのにである。これはどのような事情の反映なのであろうか。このこと自体面白いテーマである。いま、この点に立ち入る余裕はないが、さしあたり言うことは、近年のわが国における労使対抗の見えにくさである。1984年の社会政策学会共通論題「先進国における労働運動」において、日本を担当した熊沢の報告が専ら公共部門を対象とせざるをえなかった事実を示されるように、その時点では残っていた公共部門での労使対抗すら表面的には消え去った今日のわが国では、労使関係という用語がそぐわないとされるのも無理はない。

だが、もう少し立ち入ってみれば、これらの著書が労使関係ではなく「労働社会」、「労働者像」という表題を掲げている事実の背景には、わが国における労使対抗の消滅、つまり、労働組合運動の大勢における労使協調主義や労働者の企業への統合のベースに労働者の能力主義競争「受容」⁽¹⁾

を見、それを日本の労働者の特性から明らかにしようとの方法上の変化があるかにみえる。もし、そうだとすればこのような方法の転換は日本の労使関係理解に新しい寄与を与えるものであろうか。

本稿は、以上のような問題意識に基づいて、これらの著書が与える日本の労働者の能力主義競争「受容」のメカニズム理解はどの程度有効なのか、そこにはどのような問題が含まれているのか、を検討してみたい。そのため、まず、これらの著書の主張にできるかぎり内在的に、ついで、イタリア労働組合運動の史実と対比しながら検討する。イタリアの経験については、著者は日本における労働組合の労使協調主義への転換や企業の労働者統合の開始、いわゆる「企業社会」の成立の初期段階を60年代前半と捉えているので、60年代初頭を対象とする。

1 近年の日本労使関係研究が見落としたこと

栗田健『日本の労働社会』（以下、『栗田』と略）は、労働者の能力主義競争「受容」の契機を日本の近代化・工業化プロセスで形成された労働者の行動様式＝立身出世主義に求めている。つまり、すでに明治の近代化プロセス以来、日本の労働者は「企業内昇進をめぐる熾烈な競争に」身をまかせる行動様式＝価値観を身につけていたのであって、その行動様式は戦後の一時期のように表面化しないことはあっても、一貫して変わっていない、それが今日の労働者による能力主義競争「受容」の契機だというのが、氏の基本的認識のように思われる。しかし、私は、たとえ日本に変化されたものであったにせよ、生産工程が手工的熟練に依拠せざるをえなかったかぎり、1950年代半ばごろまで、つまり、アメリカ型の大量生産技術が入り込んでくるまでは、日本にも資本の支配や管理から相対的に自立した職場集団が存在したのではないかと、東大社研の調査『労働組合の構造と機能』が明らかにしたことの一つはそのことではないのかと考える。

資本の支配や管理から相対的に自立した職場集団が存在したということは、「働き方」においても「賃金の支払われ方」においても、労働者相互を律するある秩序があったことを意味するのであって、この段階までは日本の労働者はまだ資本の求める能力主義競争に個々バラバラに身を委ねてはいなかったと思われる。この点と拘わって、『栗田』は日本の年功制を立身出世主義の行動様式が「日本社会の原則に即した社会性をもった」ものとして捉えつつ、「日本の年功制度に競争的性格をもたせたのは、使用者による行為というよりは労働者自身の要求であった」⁽²⁾と述べている。使用者の作為によるものか労働者自身の欲求によるものなのかについては、私は別の見解を支持しているが、そのことは今は問わない。ここで問題としたいのは、年功制秩序には競争的性格とあわ

(1) ここで、能力主義競争というのは、'60年代末以降わが国で追求された「個別管理」と「小集団管理」を柱とする「能力主義管理」下での労働者競争を指すのではない。後述のように、栗田氏も熊沢氏もそれに先行する時期にわが国労働者のなかに根付いた“団結に基づく労働条件規制によってではなく、能力競争での勝者になることで自己の生活向上を目指す”「行動様式」や「考えかた」によって日本の労使関係の特性を説明しようとしている。本稿では、こうした行動様式や考えかたをさしあたり能力主義競争と呼ぶ。

(2) 栗田健『日本の労働社会』東京大学出版会、1994、31頁。

せて使用者も労働者も恣意的に左右できない勤続要因、熟練要因などに基づく客観的基準もあったのではないかと、という点である。

もちろん、『栗田』にあっても「高度成長過程の大規模な設備投資」が「労働者間秩序としての年功序列」を「無力化し、職場集団が自立性を失う条件を形づくった」⁽³⁾とされ、「職人型職場」への言及がないわけではない。だが、氏の論理構造のキイ概念は明治以来の日本人の行動様式にあって、「旧型職場集団」に所属する労働者の価値観・行動様式はどのようなものか、それに適する組合政策は何かは問題とされていないのである。かくて、氏は「総評の労働組合運動が、労働者社会を階級としての連帯に置き換えようとして、ついにそれを実現することができなかったのは、企業による総評系組合運動の排除の結果であったと同時に、労働者の選択の結果でもあった」⁽⁴⁾と述べ、「管理機構と交渉機構がないまぜになった現在の労使関係」は、「日本の労働者の価値観と行動様式を基盤としている」⁽⁵⁾という認識に達するのである。

もし、旧型職場集団の存在を認めるのであれば、60年代以降日本の労働者を捕える能力主義競争とは、単に労働者の能力向上意欲、能力向上による社会的地位向上欲一般をさすのではなく、「労働者の働き方」や「賃金の支払い方」における労働者間ルールの後退をさすかぎり、「旧型職場集団」においてはそれはまだ存在せず、その解体後にあらわれた労働様式や新しいタイプの労働者をめぐる労使対抗の帰結として登場してきたと考えるべきではなからうか。『栗田』における総評組合政策への批判は工業化プロセスで形成されたという立身出世主義的行動様式に照らしてなされており、両タイプの労働者の価値観・行動様式との関連ではなされていない。氏が『イギリス労働組合史論』で展開した熟練労働者・不熟練労働者の労働者タイプ別の生活様式・要求の違い、それを組織化した組合政策の違いといった視角は、日本の労働者をみる場合には生かされていないのである。

熊沢誠『新編日本の労働者像』(以下、『熊沢』と略)にあつては、日本における「旧型職場集団」の存在は否定されていない。そこに所属する労働者がいまだ能力主義競争にさらされていないという認識も伺われる。では、氏において労働者の能力主義競争「受容」の契機はどこに見いだされるのか。1950年代の労働組合運動の敗北にである。氏の表現を借りれば、「労働組合が、ある鬱屈を沈殿させていた旧型職場集団の内部を一般の労働者が『われらの拠点』としてたてこもろうと考えるほどに民主化・平等化できなかつたとき」⁽⁶⁾、労働者は新しい労務管理、能力主義管理に適應せざるをえなかつたのである。

逆に言えば、氏の考えでは、労働者が能力主義競争に巻き込まれないためには「職場集団の民主化と平等化、ついで平等な構成員による労働となかま関係の自治、ひいては職場社会の企業からの自立」⁽⁷⁾が必要だということになる。そして氏は、日本の組合がこのような労働者内部の関係を実

(3) 栗田健，前掲書，177頁。

(4) 同上，190頁。

(5) 同上，191頁。

(6) 熊沢誠『新編日本の労働者像』ちくま学芸文庫，1995，215頁。

(7) 同上，210頁。

現しえなかったのは、組合指導部の「ビジネスユニオニズムの方針の純化」に責任の一半はあるとしても、指導部の選択を批判するだけではすまないのであって、労働者の意識にもそれを育てる土壌はあったとするのである。つまり、日本の労働者の考え方のなかに「個人の能力を発揮できる競争の機会を公平にする」という考え方として戦後民主主義が定着しつつあったため、「生産点における労働そのものの内容と労働をめぐるなかま同志の関係のありかた」⁽⁸⁾を組合は問題としえなくなったのだ、という氏の論理構成なのである。

氏の立論に感じる疑問はいくつかある。その一つは、「生産点における労働そのものの内容と労働をめぐるなかま同志の関係のありかた」を問わない思想は、氏がその存在を認めている「旧型職場集団」においても貫かれていたのか、という問題である。疑問の二つめは、能力主義競争に対抗しうる労働者関係実現の可能性は、1950年代後半の年功序列の不安定化した時期に限られるのか、という問題である。しかし、これらについてはここでは立ち入らない。

ここで問題としたいのは、労働者の能力主義競争「受容」を説明する論理的媒介項として、氏が、日本の労働者のなかに戦後定着したとされる「個人の能力を発揮できる競争の機会を公平にする」という考えかたを持ち込む必要があるのか、ということである。というのは、氏は、1950年代半ば以後の技術革新と生産管理・労務管理が経験的熟練の不要化、「職場集団内のヴェテランの発言や慣行がその決定に一定の影響力を持っていた作業スピード、要員配置、作業方法」の「上から」「そこから」の決定、などの変化をもたらし、その総結果として「従業員のATOM化」、「このATOM化からくる一つの可能性」としての労働者の「企業への直接的な 職場集団を媒介としない

帰属」⁽⁹⁾を生み出したと述べているからである。このことを私なりに表現すれば、「旧型職場集団」の解体は、氏が言うような「個人の能力を発揮できる競争の機会を公平にする」という思想なしでも、適切な組合政策がない場合には、労働者を技能の平準化故の平等な条件の下での競争にさらすのであって、賃金の問題でも作業スピードの問題でも企業の直接的管理の可能性は拡大するのである。そして、のちに触れるように、イタリアにおいても50年代半ば以降の技術革新によって手工的熟練が解体したとき、経営者の労務管理政策は労働者を能力主義競争の状況に追い込んだのであるが、かの国では60年代初頭の組合運動の高揚が能力主義的競争の浸透に歯止めをかけたのである。我々が問うべきことの一つは、大量生産技術が導入され、「旧型職場集団」が解体しつつある状況のなかで組合が打ちだすべき新しい政策はどのようなものであるべきだったのか、という点にあると思われる⁽¹⁰⁾。

(8) 熊沢誠，前掲書，104頁。

(9) 同上，195-196頁。

(10) 『熊沢』の提案するあるべき政策は次のようなものである。「技術的にそれをできる人のあいだでならばすべての職務を輪番制にすること。役付き工への昇格の基準を競争なき単純先任権とすること。査定を公開性にすること。役付き工の作業にかんする専権を構成員の集団的な自治にかえ、作業量、要員、残業などにかんする自治的決定をもって経営者との交渉にのぞむこと。そしてそのような働きぶりの平等性を賃金格差縮小の要求根拠とすること」。熊沢誠『新編日本の労働者像』ちくま学芸文庫，1995，210-211頁。

2 1962 - 63年イタリア金属機械協約闘争の意義

(1) 大量生産型技術の導入と労働者状態

イタリアにおいても、1950年代半ば以降導入された大量生産型技術は労働者の状態に深い変化をもたらした。専門機械による汎用機械の代替によって、労働は多くの部分的作業に分割され、その各が単一の機械によって行われる。作業は前以て定められたテンポと様式に従って行われる。これまでの産業組織において中核的役割を果たしていた熟練労働者はその役割を失い、通常労働者の行う職務が拡大した。

「専門性に基づく（旧来の資格）分類基準は組み立てラインのそのような技術の下でも、製鉄・化学・石油精製などの連続設備でのようにオートメーションにつながる進んだ技術の下でも、その不適合性を示す。これらの技術は、実際、教育と経験からなる専門性とと呼ばれるものとは全く異なった性格を要求する。この複雑な状況を前に資格システムはどここの国においても成り立たない。」⁽¹¹⁾ 伝統的資格システムは危機に陥っていたのである。

新しい技術局面のもう一つの重要な帰結は職業資格がもはや労働市場で認められる職業的地位に結び付いていないことである。「労働市場における力関係の逆転、つまり、市場を作るのは職人である 供給優位 状況から資格を作るのは企業である 需要優位 状況への移行」⁽¹²⁾が進んだ。これは「複雑な労働の単純で反復的な労働への分解を通してばかりでなく、企業から企業へと遍歴した職人の伝統的見習い制を企業自体のなかで行われる経験や適応に代えることによって」⁽¹³⁾生じた。大量生産型技術とテイラーリズムとは労働者キャリアーのどんな可能性も崩壊させたのである。熟練労働者や専門労働者の一部は部分的・反復的性格の新しい職務を担当する資格に格下げされるか、大企業からより技術的に遅れた小企業へと流出した。

他方、部分的・反復的作業では「手を触れるだけで作動する高価な機械の世話、肉体的・心理的抵抗力、反射運動の早さ」⁽¹⁴⁾などが評価される。これら作業には大部分農業出身の、南部からきた青年労働者や女性労働者があてられた。「1950年代の工業雇用の拡張的増大は女性と青年の労働力の大部分を労働者階級のより低い資格階層に組み入れ」⁽¹⁵⁾つつ、生じた。彼らは、伝統的な資格制度のなかの下位資格作業員（Manovali）や見習い工（Apprendisti）として格づけられた。

表1から明らかなように、1950年代熟練労働者の減少と見習い工・作業員の増加が進んだ。

旧来の資格システムの危機のもとで横行した労働者の企業による恣意的格付けばかりでなく、賃金問題でも組合規制は後退した。G. Ammassariが行った調査によれば1957年から61年の間に少な

(11) Enzo Bartocci, *ALLE ORIGINI DELLA CONTRATTAZIONE ARTICOLATA (1960-64)*, EDITRICE SINDACALE ITALIANA, 1979, p.47. このことは手工的熟練の必要な業種が無くなったことを意味するものではない。二つの業種タイプが併存している事実の把握が資格制度の理解に欠かせない。

(12) *Ibid.*, p.46.

(13) *Ibid.*, p.49.

(14) *Ibid.*, p.47.

(15) Massimo Paci, *Mercato del lavoro e classi sociali in Italia*, Mulino, 1973, p.224.

くとも2千弱の企業で協約ミニマムをこえる賃金アップを定めた企業協定が結ばれている⁽¹⁶⁾。大企業労働者の収入の「かなりの部分」がカテゴリー組合の規制からはずれ、企業管理部の一方的判断によるさまざまなプレミアムからなっていた。それは、勤勉、能率、協力、忠誠などさまざまな名称をもつ個人別・職場別の賃金アップであった。手工的熟練が解体し、技能が平準化する時、「勤勉、協力、忠誠」を基準とする競争が労働者の間に浸透したのである。

Italsider, Ricaredo Ginori など若干の企業では、管理部の一方的イニシアによって、あるいは一部の組合との協定（「分離協定」）によって職務給の導入がなされた。大量生産技術が広まり、旧来の資格システムが機能不全に陥ったとき、経営者は職務給導入の好機を見いだしたのである⁽¹⁷⁾。

(2) CGIL要求政策と電機部門紛争

こうした労働者状態の変化を背景として、1958 - 59年の労働協約更新のためのカテゴリー組合の要求では新しい「要素」が現れていた。賃金システム構造（地域、性、年齢による賃金格差）の修正、企業の生産性上昇にともなう賃上げ要求、新しい職業内容と拘わる資格の交渉、労働時間短縮などがそれである。

1960年6月4 - 5日ミラノで開かれたFiom全国会議はこうした動きに対応して、電機部門について次のような要求綱領を定めた⁽¹⁸⁾。

- a) 生産性と連動する生産プレミアム要求。これは単なる賃上げ要求ではなく、労働者に企業の生産性上昇から生ずる利益への参加を可能にすると同時に企業が経営家族主義的・差別的意図から支払ってきた多様なプレミアムを排除することを狙っていた。
- b) 労働時間短縮。技術変化の結果として人員減・労働リズムの強化が進み、労働者は他のヨーロッパ諸国で達成されていた「賃金不変での労働時間短縮、自由時間の増加」を切実な要求の一つとしていた。
- c) 男女賃金平等。電機、特に軽電機は新しい生産技術の発展とともに女性労働者に適した職務を拡大している。ところが、女性の賃金は男子のそれよりかなり低く、そのことが一層この部門での女性労働者の比率を高めている。
- d) 資格協約化。この部門でも熟練労働の分解は懸念される様相を示しつつある。この状況の下

⁽¹⁶⁾ E. Bartocci, *op. cit.*, p.120, p.122.

⁽¹⁷⁾ *Quaderni, rassegna sindacale*, n. 60, 1971, p.29. 例えば、Italsiderで導入された職務給は次のようなものであった。当時イタリアの金属機械産業で有効な協約は製鉄工場従業員を直接生産及びそれに付随する補助的サービスに従事する労働者とそれ以外の労働者の二つのグループに分けていたが、前者についてその職業的格付けを彼がカバーする労働ポストを基準として決定した。従ってその賃金は圧延、鑄造、装填などの職務によって20以上に段階分けされた。

⁽¹⁸⁾ E. Bartocci, *op. cit.*, p.190.

表1 職業資格別工業労働者の推移（%）

職業資格	1951	1961	1970
専門労働者	12.8	12.7	18.9
熟練労働者	36.2	32.1	37.2
通常労働者	24.1	23.5	25.5
作業員	15.9	16.1	11.6
見習工	7.8	12.8	4.6
その他	3.2	2.8	2.2

出所：M. Paci, *op. cit.*, p.223

で組合は新しい職務の専門性を評価し、「もっぱら技術的タイプの一方的評価から」それを救済しなければならない。また、雇用の形態とレベルの決定のため要員問題での交渉権を獲得しなければならない。

こうした要求戦略はCGIL 5 回大会の方針設定にそうものであった。そこでは、次のような考えかたが打ちだされていた。「全国協約はカテゴリー組合において賃金で質的前進を実現すべきだが、一層重要性を持ちつつある労働関係側面の新しい規制も実現しなければならない。しかし、全国協約は新しい生産技術、新しい労働組織の客観的現実、労働者の中で成熟している自覚の度合いの差、力関係の客観的現実から発する相違と可能性のすべて把握しえない。そこで、より以上の賃金・規則上の成果を可能にする企業ごと、企業グループごと、部門ごとの分節的協約」⁽¹⁹⁾が必要になってくる。こうしたCGIL・Fiomの方針が最初の成果をあげたのが1960年の電機部門紛争であった。

では何故電機部門なのか。電機部門は1955年から1958年の間に年生産高で32%、輸出額で48%の増加を見た成長著しい部門である。個別の製品で見れば、冷蔵庫は1955年を100として1959年には350、洗濯機290、掃除機46という急成長を記している。部門企業の公表利益は同期間に46%増大した。ところが、労働者の時間当たり平均収入の上昇は1957 - 58年に名目約6%、実質では2 - 3%であった。この部門の労働者の賃金は金属機械他部門のそれに比して最も低かった。ロンバルディア州工業家協会の資料によっても⁽²⁰⁾、イタリアの電機部門労働者の賃金は228.76リラであったのにたいしドイツは349.63、フランスは379.38であった。分節的協約の組合方針はまず電機部門で実施されるにふさわしかったと言えよう。

実際、この部門では、1960年5月頃からジェノバのAnsaldo S. Giorgio、ミラノのSiemens、トリノのSaviglianoなどの大企業を中心として企業紛争が発生していた。これらの紛争には、5 - 9月の間13の県の29の企業で部門労働者の30 - 35%にあたる3万人以上の労働者が参加していた。

Fiomは先に触れたような要求を1960年7月11日、工業家連盟とIntersind（国家持株会社経営者連盟）に送付し、電機部門紛争が始まった。以後の紛争は三つの局面に分けられる。1960年9月19日のストから始まる6つの全国ストによって性格づけられる第一局面、10月22日から29日までの県組合の決めた方式に従って行われた72時間ストの第二局面、第三の局面は1960年11月8日に始まり1961年に終わるが、週8時間の期日不定のストと時間外労働の停止を主たる戦術として県組合に指導権限が託された局面である。9月19日から年末まで約1200万時間のスト、労働者一人当たり平均120 - 130時間のストが行われたという。「常にストやデモの先頭において闘いにおける第一級の役割を果たした」のは青年と女性であった⁽²¹⁾。

紛争は、まず12月11日のFiom、Fim-Cisl、UilmとIntersindとの間で結ばれた協定によって最初の段階を終える。協定は、a) 1961年1月1日以降の5%の、1962年1月1日以降さらに2%の協約ミニマムのアップ、b) 1961年1月1日以降の1時間半の時間短縮などを定めていた。

(19) *Ibid.*, p.168. 分節的協約システムについては、拙稿「労働組合運動の団結構造」『賃金と社会保障』、810-811号、1981年1、2月、参照。

(20) *Ibid.*, p.187.

(21) *Ibid.*, p.199.

民間部門では工業家連盟の強硬姿勢のため部門全体としての協定はついに実現しなかった。そのため、紛争は数百の個別企業レベルでの協定締結をもって終結するという形を取った。結ばれた協定を全体としてみると、獲得された賃上げは8%、14%にすら達する頂点を持ちつつ、平均としては5%水準であった。総ての企業協定で形は多様であるが、時間短縮原則が定められた。だが、この紛争では一部の例外を除いて、生産性と連動した生産プレミアム要求は実現しなかった。また、職業資格の問題や男女賃金平等の問題もこの間結ばれた企業協定では触れられていない。

男女賃金平等での前進は総同盟協定によってなされた。1960年7月締結されたこの協定は「性に拘わりなく同じタイプの仕事をしているかぎり等しい賃金・資格の」⁽²²⁾付与を規定していた。16 - 18歳の青年についての賃金差別除去の協定も、この年締結された。

(3) 1962 - 63年協約闘争の意義

i) 闘争の経過

1959年に締結された金属機械全国協約は、イタリア経済が1958年不況の影響からまだ抜け出していない時期に結ばれたものである故にも、50年代半ば以降の技術的・経済的变化に基づく労働者要求の変化にできていない故にも、不十分なものであった。

62年協約更新のための要求綱領の作成は'59協約闘争の終結後直ちに開始され、1959 - 61年の部門闘争のさなかに成熟した。要求綱領全体を貫く基本的な思想は二つあった。一つは労働関係の全側面、少なくとも本質的で決定的な側面（出来高制、資格など）について組合の協約権を獲得すること、他の一つは企業の技術的・組織的变化に対応しうよう協約システムの修正を実現することであった。具体的には、労働時間短縮、資格制度・出来高制の改革、実質賃金増、労働者・職員の規則上の平等、優先的要求としての労働関係の全側面を交渉する組合権利などが基本要素として掲げられていた。

闘争は6月13日までの交渉開始要求、それが実現しない場合のスト宣言をもって始まった。以後、6月13、19、23日のスト⁽²³⁾を経てまずIntersindとの交渉局面が始まった。彼らは工業家連盟とは別の態度をとったのである。この国有企業経営者団体との交渉は二つの小局面に分かれる。団体協約システムの修正や出来高制・ライン労働規制が問題とされた6月から夏季休暇前までと9月から11月末までの資格その他の問題が扱われたそれである。私企業の姿勢は強硬であった。10月以降、Fiatでの紛争・協定締結を始めとして個別の企業レベルでの組合への譲歩を盛り込んだ協定が結ばれても、工業家連盟は強硬姿勢を崩さなかった。10月12日スト、10月23日の労働大臣の仲介によ

⁽²²⁾ A. Bonifazi・G. Salvrani, Dalla parte dei lavoratori, Storia del movimento sindacale italiano, Franco Angeli Editore, 1976, p.137. この前後、59年には団体協約規定の一般的拘束力を認める741号法、'63年には見習い工制度乱用禁止の法も制定されている。

⁽²³⁾ 6月13日のストは、Fiatでは会社派組合SidaとトリノUilmがスト反対を宣言し参加者はごく一部の戦闘的活動家にすぎなかったが、6月19日のそれでは約7千人が、さらに23日のそれには従業員6万人（約80%）が参加し、1954年以来の運動高揚を見せた。E. Bartocci, op. cit., pp.255-259.

る労使会談，10月31日の「分割払い協定」⁽²⁴⁾締結，11月13日の会談を経て紛争打開の展望はみえない。個別企業での協定締結によって崩れかかったかにみえた工業家連盟の結束が強硬派の再興によって維持され，紛争は新局面へと向かった。翌年1月に再開された交渉でも，工業化連盟の回答は国有企業やFiat，Oliviottiで為された回答からはかなりの距離を持ったものだった。交渉は決裂し，1月18日金属機械労働者約10万人が参加した4時間の全国スト，1月21日以降の地方別・企業別の分節的ストの後「企業協約の承認，賃下げなしの労働時間短縮，国家参加企業で実現されたのに似たその他の改善がもりこまれた新労働協約」⁽²⁵⁾が締結されたのは2月末であった。

ii) 獲得された主な成果

a) 資格格付け問題

この問題では，まず，資格段階が男子4，女子3の全7段階であったものが，5段階に縮小された⁽²⁶⁾。

Intersind協定での資格制度

- 第1 カテゴリー 専門労働者（旧第1 カテゴリー女子の一部含む）
- 第2 カテゴリー 熟練労働者
- 第3 カテゴリー 専門作業員（男子と旧第1 カテゴリーの女子の一部含む）
- 第4 カテゴリー 旧第2 カテゴリーの女子と第3 カテゴリーの女子の一部
- 第5 カテゴリー 通常作業員

旧来，女子は男子とは別の格付け表を持ち第1から第3までの三段階に分けられていたのが，一部男子と同じカテゴリーに格付けられることとなった。男女同一賃金が一步前進したのである。もちろん第4カテゴリーのように女子だけの資格が残っていたり，旧専門作業員とライン労働・組み立て労働従事者の資格上の区分の問題が解決されていないなどの部分的な前進にすぎない。

金属機械民間部門協定の資格制度

- 第1 カテゴリー 専門労働者
- 第2 カテゴリー 熟練労働者
- 第3 カテゴリー 第1通常労働者
- 第4 カテゴリー 第2通常労働者
- 第5 カテゴリー 通常労働者

民間部門協定では旧来の専門職工という資格名称が通常労働者に変更され，新しいタイプの生産労働者のために第1通常労働者という資格が定められた。

b) 生産プレミアム

企業規模によって（時間給の）3%から10%の幅を持ちながらも，企業全体の生産性（最終生産高/全従業員延べ労働時間）の伸びに比例してプレミアムを支給する制度が作られた。これは，こ

⁽²⁴⁾ 「分割払い協定」とは賃金アップ分の支払いのみを約束する協定を言う。

⁽²⁵⁾ E. Guidi e altri, *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1973*, 1974, Franco Angeli Editore, p.122.

⁽²⁶⁾ E. Bartocci, *op. cit.*, p.287, 328.

れまで企業の一方的恣意的評価に基づいて、個人・職場単位で支払われた様々なプレミアムによって代わるものであった。

c) 出来高制に関する交渉権

作業時間、従って賃金率の修正は作業遂行条件の技術的・客観的転換があった場合のみありうることを確認、また作業時間決定や収入計算方法の定式化とかかわって出来高制の組合による交渉権などが合意された。

d) ライン労働の諸条件に関する交渉権

Intersindとの協定に限られたことではあるが、ベルトコンベアー方式の採用されている職場での作業速度のマキシマムレベル、交替要因の比率、休息保証、ライン労働手当などについて、組合は管理部と交渉する権限を認められた。これは、組合規制が大量生産型技術の下での作業様式規制に及んだ先進的な事例だと思われる。

e) 分節的協約権

全部門に共通の有効性を持つ制度や事項を定める全国協約、労働時間・資格・賃金が決定される部門全国協定、出来高制・資格制度の代案などの規定が託される企業協定の三つの協約レベルが確立された。組合は全国単一協約のリジッドなシステムを克服し、部門・企業の特異性を把握しうる分節的協約権を獲得したのである⁽²⁷⁾。

iii) 1962 - 63年闘争の意義

資格制度修正問題で得られた成果は大きなものではない。しかし、当時いくつかの企業で導入された職務給に歯止めをかけ、伝統的な職人層の能力評価のシステムを維持するとともに、技術革新が生み出した新しいタイプの労働者のため第1通常労働者という新資格を作り出したことは看過しえない意義をもつ。1960年総同盟間協定で定められた男女賃金平等原則にそった男女同一資格への格付けを、部分的ではあれカテゴリー協約で実現した点も重要である。

生産プレミアムの創設、出来高制の組合規制、ライン労働の条件規制などの成果も技術・労働組織変化の中で旧来の組合規制が有効性を失いつつあった問題での組合規制の回復を意味する。ライン労働の条件規制はIntersindとの協定で実現したにとどまるが、他の二つとともにこの協約闘争で獲得された質的に新しい成果である。

分節的協約権の問題は、工業家連盟にとって最も譲りえない問題であった。企業レベルでの協約権の獲得はイタリアの組合運動にとって「新しい権利」の獲得を意味する。金属機械協約で承認されたこの権利は、以後、他のカテゴリー協約にも広がっていく。

電機部門紛争を先駆けとして闘われた1962 - 63年金属機械協約闘争は'50年代にイタリアで進行した労働者状態の深い変化に対応する組合政策の刷新によって、それまでの解雇反対闘争の敗北・階級的組合CGILの少数派への転落・全体としての衰退状況から脱して、再びイタリア労働組合運

⁽²⁷⁾ イタリアの伝統的な団体協約システムではカテゴリー組合、例えば金属機械組合が交渉当事者になっている。しかし、このなかには電機、製鉄、造船など多様な部門があり、この部門別に交渉機構を作るとというのが組合の狙いであった。この意味で本稿ではカテゴリーと部門を区別し、部門については正規の交渉単位としてまだ認められていなかったもので、部門紛争と呼んだ。

動の高揚局面を切り開いたのである。それは、企業レベル交渉や資格制度修正・ライン労働の条件規制など獲得した成果から見れば、“暑い秋”の闘いの前哨戦の性格をもち組合運動の新局面を切り開いたとも言うるのである。

結びに代えて

下山房雄氏は、近著『現代世界と労働運動』において、60年代以降の労働運動について「路線としては(1)技術導入に対するに、反『合理化』の観点だけでよかったか。(2)職務給・職能給導入に対するに、一律賃上げだけでよかったか」⁽²⁸⁾と述べておられる。その詳細は明らかでないが、ここでは、近年の労使関係研究においてわが国の労働者が労使協調主義へと引き込まれていった要因として組合政策を無視することはできないという立場から、以上のようなイタリアの経験に照らして60年代初期のわが国組合政策の問題点を考えてみたい。

まず、賃金政策について言えば、日本の賃金闘争においてしばしば引き合いに出されるヨーロッパの「職種別熟練度別賃金率」が決して単一の基準に基づく固定的な賃金率ではないことを指摘したい。すでに見たように、50年代半ば以降の技術革新、その結果としての労働様式の深い変化の下では旧来の経験と訓練に基づく職業能力のみを基準として資格等級を決定することはできないのであって、大量生産型技術の求める能力(肉体的・心理的抵抗力、反射運動の速さ、新しい対応の機械操作についての知識や経験など)という基準も考慮されなければならない。異なる基準を総合する新しい基準を設定しなければならない。それが見付からないかぎりには労使間の力関係、根本的には自らの要求を運動によって他者に受け入れさせる力が問題を解決する。まさに、「労働市場は、労使のせめぎあいのなかでさまざまに編成されうる」のである⁽²⁹⁾。イタリアで新しいタイプの労働者に対する新しい資格段階が設けられた経緯はこのことを示していると思われる。

もう一つ指摘したいのは、労働者に対する様々な差別要因(政治的・思想的差別をも含めて)を取り除いて労働者の団結を強めるにはどうしたらよいか、という基本思想がイタリア労働組合の政策のベースになっていることである。男女賃金平等や若年層賃金差別の除去、さらには、生産プレミアム制、出来高規制についての取り組みはこのことを示している。わが国においても、職務給ではなく単なる大幅賃上げでもない様々な労働者タイプの団結を促す賃金政策が求められていたと思われる⁽³⁰⁾。

「合理化」問題について言えば、'60年代初頭の我国の組合政策について兵藤氏は次のように述

(28) 下山房雄『現代世界と労働運動』、御茶の水書房 1997、190頁。

(29) 下山房雄『現代日本労働問題分析』、労働旬報社 1983、102頁。この傾向はその後も続いており、'73年以降の協約では資格在職年数を基準とする自動的昇格が定着していく。Quaderni rassegna sindacale, n. 60, pp.31-32. また、中西洋・小谷真男『イタリア; FIAT社の“busta paga”』DISCUSSION PAPER SERIES, FACULTY OF ECONOMICS UNIVERSITY OF TOKYO, 1992、参照。

(30) わが国のこの時期における組合政策をめぐる理論としては、高木督夫・深見謙介『賃金体系と労働組合』労働旬報社(1974)のそれがイタリアの経験に沿っていると思われる。

べている。「反合理化闘争の組織化にあたって、『新しい機械や設備を導入することに反対か否かという形で（の）討論の末、事実上『絶対反対』という割り切りをしたうえで、局地での抵抗にかけてきた従来の方式から、『首切り、労働強化』として現れる合理化に的をしばって、その根元をなす政策そのものの転換を迫っていく運動への転換をはかろうとした」⁽³¹⁾。イタリア労働運動の「合理化」問題への姿勢はこれとはかなり違う。例えば、S. レオナルディは次のように述べている。「作業の細分化、作業方法および時間の指定、客観化された工程と機械への人間の順応、これらが、熟練度と個人出来高を基盤とする旧来の行き方の価値をうばい、組織・時間・作業法など労働関係のあらゆる面に労働者が集団的に参与することを要求する前提となる。（中略）作業者は、（たとえば、かれの意志とは無関係に指定された時間と作業法に自分を順応させねばならないので）労働関係のあらゆる面について協約することをのぞむ」⁽³²⁾。技術進歩に反対するラダイツ主義とも 技術進歩に必ずしも反対しない 条件主義とも異なって、技術の利用方法について交渉権を獲得することが労働組合の基本的課題となる。ライン作業での労働条件に関する交渉権の獲得はその一歩だったのである。

この点と拘わって企業レベル交渉権が注目される。やはり兵藤氏は、総評「組合方針案」について次のように述べている。「『闘争の基本』は産業別統一闘争にあるという確認のうえに立って、職場闘争も労働組合としての『統一機能』をできるだけ高めていくというかたちで展開されなければならないと説いた。その趣旨は、職場組織への三権委譲のような方式は『部分ストライキと同じ結果となるのであるから、すみやかに上部機関にすいあげて、より広い場の闘争で問題の解決にあたるのが運動の基本である』ということにあった」⁽³³⁾。60年代初頭にそれまでの全国交渉の欠陥を補うべく企業レベル交渉権が要求・実現され、それ以降さらに職場での交渉権要求・実現へと向かったイタリアの経緯とはまさに逆であったと言わねばならない。

60年代初頭の組合政策におけるイタリアと日本の差、それを一つの要因とする労働者の団結度の差（裏返して言えば、労働者の間での能力主義競争の浸透度の差）は、以後今日に至る両国の組合運動の状況差につながっているように思われる。

（さいとう・たかお 群馬大学社会情報学部教授）

(31) 兵藤 剣 『労働の戦後史』上、東京大学出版会、1997、235頁。

(32) S. レオナルディ 『技術の進歩と労働関係』、合同出版社、1962、121-122頁。

(33) 兵藤、前掲書、234頁。