

イタリア労働組合運動の新動向

斉藤 隆夫

はじめに

イタリア労働組合運動を取りまく環境は、今日、極めて複雑で困難なものである。そのことを示すため、さしあたり次の三点を挙げておこう。

第1に、ソ連・東欧における社会主義体制の崩壊＝「ユートピアの終焉」(B・トレンチン)がある。彼によれば「欧州とイタリアで社会紛争の性格を強く条件づけてきたイデオロギー的対立の台座が落ちた」。¹⁾このイデオロギー的台座は労働組合運動にも様々な逸脱をもたらしてきたというのである。例えば組合運動における一定のイデオロギー的立場の暗黙の前提、個人より体制の利益の優先などがそうである。今日の事態は、すでに'50年代からポーランドや東ドイツにおける反全体主義運動抑圧に強い抗議を示してきたCGIL(イタリア労働総同盟)にとっても、深い自己考察を求めているのである。

第2に、イタリアにおいても'80年代に急速に進展した社会・経済構造の変貌が挙げられる。産業構造の第三次産業化、女性雇用の増大、雇用形態におけるパート・不安定雇用の比重増大は、工業部門の正規労働者が中核をなす伝統的労働組合運動のあり方に修正を迫っている。いま、主要部門の組合員数について、'80年代の推移と組織率('90年のみ)を示せば表のようにな

る。(いずれも概数)²⁾

	組合員数(万人)			組織率(%)	
	81年	85年	90年	CGILのみ	CGIL-CISL-UIL 全体
Fiom (金属機械)	56.8	45.6	44.7	25.4	44.0
Filcea (化学)	23.5	18.3	16.1	24.6	53.2
Filtea (繊維・衣服)	25.1	19.5	16.6	15.3	27.5
Filt (運輸)	24.0	22.2	19.8	29.0	—
Filcams・Sinagi (商業)	19.3	19.1	20.2	9.2	17.2
Filsac (信用・保険)	6.5	6.4	6.9	15.4	45.0

工業部門での組合員減と第三次部門での組織率の低さは明らかである。

第3は、欧州統合の問題である。周知のように、'87年に発効した「単一欧州議定書」は、'92年末までの域内市場統合を決定した。今後10年間で欧州の産業地図、分業体制は大きく変わると予想される。それは、企業組織、雇用の水準や地域配分はもとより、労働条件、労働者の社会的・職業的構成、労働市場、移民の流れなどに大きな影響を与えずにはおかない。イタリア労働組合運動は、EC各国組合とともに、市場統合の激動への対応を迫られているのである。

こうした複雑で、困難な環境の下で、イタリア労働組合運動はどのような活動を展開しようとしているのだろうか。以下、その点をイタリ

特集・欧米労働運動の現段階

アの階級的労働組合 CGIL に焦点をあてて、探ってみよう。

1. 組合運動の新方向—CGIL12回大会

CGIL は、'91年10月23-27日、イタリア中部の小都市リミニで12回大会を開いた。大会では、他に政府産業経済政策の転換、「社会国家」（福祉国家の意）改革、3大総同盟統一のためのイニシアなど重要問題も論議されたが、ここでは、CGIL 内コムニスト派の解散、新しい組合のあり方としての「権利と連帯の組合」、組合の代表性危機とその克服策の三つのテーマをとりあげよう。

(1) コムニスト派の解散

大会に先立つ'90年10月、アリッチャで開かれた CGIL 統一派幹部集会で、書記長 B・トレンチンはコムニスト派の解散を提案した。それは、これまで「西欧諸国の産業組合主義危機の際に統一の接着剤となり、連帯の欠陥をしばしば癒しその代役を果たしてきたイデオロギーと価値観」³⁾が、全体的社会主義の歴史的失敗とともに消失したという認識に基づくものであった。いまや、そうしたイデオロギーから完全に解放された組合プログラムにのみ基づいて組合組織は再構築されねばならない。コムニスト派解散は、一部の論者が言っているように共産党が解散したからではない。「組合自主性確立のための政治的・文化的闘いに、コムニストが個人として人間として参加し、ある種のイデオロギー的拘束から自由な方針探究に寄与することを望むからである」⁴⁾

今日、組合が組合外の実験に母斑を見出す価値前提やイデオロギーを受入れる時、組合運動の前進はありえない。我々の回りの数百万の男女にとって、それはもはや共感を呼ばないし、特に青年層にとって価値と組合プログラムの関

係は逆転しているからである。

イデオロギーに基づく派閥の解消は、多数派や少数派の消滅を意味するわけではない。支持する組合プログラムをめぐって多数派や少数派が形成されることはありうる。しかしそれは、イデオロギーに基づく派閥ではないかぎりでは、真の意味での実践による方針の批判的検証を可能にする。逆に言えば、コムニスト派解散提案は、これまでの組合運動が組合固有の実践による方針の修正を十分行い得ていなかったという反省を含んでいると言えよう。それは、実践の検証による指導部交替を含む組合運動のより徹底した民主的運営を目指した方針とも言えるのである。コムニスト派の提案を受け社会主義派も同様の決定を発表し、ともに大会で承認された。

(2) 「権利と連帯の組合」の提唱

もう一つ、ソ連・東欧における反独裁革命が組合運動に提起している問題は、個人とその連帯のあり方である。「人間の最終的解放とその幸福の名の下に行動していたこれら独裁的抑圧体制の崩壊は、20世紀全体にわたって労働運動を性格づけてきた」⁵⁾ ソ連型社会主義への幻滅を生みだした。このことは、新しいモデルの探究可能性そのものを否定するものではない。また、旧モデルに鼓舞されつつ現実の運動がもたらした民主主義発展への寄与を否定するものでもない。しかし、今日では、何よりもまず個人に自己実現の機会と可能性を保障することなしに、多数者の幸福と福祉を保障すると称するモデルに大衆が身を託す可能性は、もはや存在しない。

左派の伝統的文化の中で遠い将来に後回しされ、その実現が社会秩序のラジカルで、総体的な転換に従属させられてきた目標、個人の権利が今日の目標となる。もちろん、現存の客観的・主体的可能性、賃金生活者の条件の限度内では

あるが。ユートピア危機のこの局面では、「何よりもまず労働の場での個人の自己実現の領域で、社会転換の実験を要求し、促進し、協約化し、組織化することによって」⁶⁾ 組合は真に創造的で政治的な役割を見出しうるというのである。

労働組合運動における個人重視の提案は、既存社会主義崩壊からの教訓にのみ基づくものではない。過去十数年間に生じた下部組合員の感覚や文化の変化の自覚にもよっている。「権利」と「連帯」は、いわば総同盟組合の行動分野における二つの極である。過去には、連帯要請が優越していた。組合員相互間の同質的利益を調整することが問題だったからである。「今日のように利害が多様化すると、その特殊性において考察された権利の個人的保護から出発して、そののち、集団的保護と連帯に達することが正しい」⁷⁾ のである。労働者の権利の個人的保護が優先目標とされることによって、組合は個人にいつそう注意を注ぎ、下部とのコミュニケーションに努め、その行動を考慮に入れる必要をもつと自覚するだろう。

個人の権利から出発して連帯を構築することによって、今日強まっている労働者個人の私的世界への退却や同業組合主義的傾向に歯止めをかけ、「一般的組合」=総同盟組合主義を再興することこそCGILの目指すところなのである。

(3) 代表性危機とその克服策

代表性の問題は、組合が未組織の多様な労働者・市民の利益を代表する組織に如何にしてなりうるかという問題と組合内民主主義の問題に大別される。前者の問題では、B・トレンチンは、CGIL再構築方針の探究において、男子よりはむしろ働く女性の条件において、いわゆる「資格ある」「規則で規制される労働者」より、弱者、ハンディキャップをもつ者において見られる条件悪化（決定ヒエラルキーへの従属・依存

状態）から出発した」⁸⁾と述べている。

大会プログラムは、婦人労働者、移民、失業者、小企業労働者、職人、ハンディキャップをもつ人々の要求政策具体化（例えば、ハンディキャップをもつ人々については、彼等に実効的な機会平等を保障するために協約・立法・紛争等の諸手段を行使して活動することが決意されている）とそれら社会諸階層の声を反映する組織のCGIL指導機関への参加の必要を強調している⁹⁾。学校・大学・研究所の労働者の組合を作る必要も指摘されている。また、市民の基本的権利の促進と擁護のために活動している諸組織（「民主連合運動」、「環境運動」、反マフィア運動等）との協議と相互協力のルール作成が提案されている。

未組織労働者との関係では、「委任民主主義」のルールづくりが提起されている。すでに近年の化学部門等若干部門で採用された協約綱領の準備や締結の過程での非組合員をも含めた労働者全員投票や労働者協議の方策の一般化が促されているのである。「統一組合代表」(RSU)について3大総同盟間で達成された合意も、積極的と評価され、その実現のための努力が当面の緊急課題とされている。

後者の組合内民主主義については、'80年代の組合敗北の原因でもあり結果でもある組合指導部の官僚化傾向が指摘され、その克服が重要課題として挙げられている点のみふれておこう。

2. 協約構造の改革

CGILは、以前から総ての公・私部門に共通の協約方式をつくるための協約システム改革を提唱してきた。'60年から'70年代にかけて組合の強い部門で、従来の産業別全国協約に加えて新しいそれが次々と追加形成された。分権的協約の面でも、大企業グループが独自に全国的に通用

特集・欧米労働運動の現段階

する企業協約を結び、他にも地域別補足協約が生みだされた。こうして、多様な交渉主体・レベル、交渉テーマからなる複雑な交渉システムが形成された。

現行システムを要約的に示せば、まず総同盟が主体となって次のような相手と事項で行われる交渉関係がある。①政府を相手とし、経済・財政・社会政策や政府部門労働協約問題をめぐる交渉、②産業家連盟を相手とし、スカラ・モービレ、労働市場、就業規則をテーマとする交渉、③政府と産業家連盟の両者を相手として所得政策等について行われる交渉。

次に、州や県レベル総同盟機関が主体となて行われる交渉がある。①地方自治体を相手とし、環境、雇用、地域開発等をテーマとする交渉、②地域経営者団体を相手とし、労働市場等をめぐって行われる交渉、③上記二者を相手とし、職業訓練・環境等をテーマとして行われる交渉。

さらに、各産業別組合が主体となて行われる交渉には、①機械、化学、商業などにもみられる大部門 (intersettoriali) 交渉、②部門 (settore) ないし業種 (comparto、羊毛、綿、ガラス等) ごとに行われる交渉、③サブ業種ごとの交渉 (おもちゃ、ハイヤー、傘等) ④国鉄、イタリア銀行など全国に支社・支店をもつ企業での交渉、⑤職業領域ごとに行われる交渉 (パイロット、農業職員 etc.) がある。

そのほか、企業ないし企業グループ (Fiat、Olivetti、Italtel etc.) ごとに行われる交渉、職人や建築・農業などのように地域レベルで行われる補足的交渉、企業内の事務所・部署・工場レベルで行われる交渉がある¹⁰⁾。

12回大会で打ち出された組合の基本像(「権利と連帯の組合」や代表性危機の克服)は、こうした協約システムの改革を求める。「イタリアの

数百万の労働者が交渉権をもたないか極めてわずかな交渉権しか持っていない。彼等の賃金・労働条件の防衛と改善は旧来の全国労働協約とスカラ・モービレに託されている。季節的な、不安定な雇用につく労働者、とりわけ、青年、女性、移民、南部の何十万という労働者はこれらの保護さえ受けていない。他方では、数百万の公務・公的サービス労働者が、しばしば巨大な交渉権を持ち、労使の行動は予算・競争・生産性の拘束を受けていない¹¹⁾。

単一市場実現を前にして'80年代前半以上に加速化しつつある産業再編成も、協約システムの修正を迫っている。B・トレンチンは述べている「我々の協約戦略は、イタリアの産業システムが、従って必然的に公・私のサービスシステムが、単一市場内での競争に対決するだけでなく、日本や米国との競争に対決するためにも¹²⁾」大きな再編成を余儀なくされている時、再検討されねばならない。それは、この再編成を統御するものにならねばならない。何よりもまず、企業レベルの分節的協約や参加によって企業・労働組織の転換を労働者に有利に規制し得ねばならない。「企業でのみか、生産とサービスの個々の単位で分節的協約の地歩を確保するとの我々の決定はここから出てくる」¹³⁾。

また EC 市場統合の下では、大量の失業とともに労働供給の一層のフレキシビリティと労働移動とは避けられない。企業と地域での協約、新しい訓練政策などを実現することによって、このプロセスに対抗し、それを統御することも労働組合運動の新しい課題になっているのである。

現行協約システムの限界は、協約システム内の不調和、個人と集団の権利についての処遇の格差、超国家的交渉レベルの不在の三点にある。

こうして、CGIL によれば次のような協約システムの大胆な改革が必要となっている。

① 雇用労働の四大部門（農業、第三次産業、工業、公務）について、公団等を含む企業の全タイプ（公・私企業・協同組合、手工業企業等）について、総てに共通の協約ルールの設定。協約システムは単一だが、生産性・業績などの差によって交渉成果は多様でありうるし、あるべきである。

② 現行では産業別全国協約によって扱われている就業規則、つまり産業部門別に差別することが意味をもたない労働関係規制の諸側面（休日、病気、労働契約終結の扱い、解雇等）については、総同盟・産業家連盟間交渉に移す。

③ 賃金、時間、資格、労働環境等についても産業別全国協約から企業協約に移す。また、伝統的に全国労働協約しか適用されていない領域でも企業レベルや小・零細企業の問題処理のため産業別に行われる地域レベルでの交渉システムを実現することによって、協約保護範囲を拡大する。市民的権利獲得や保護のための地域総同盟レベル協約システムを実現する。

④ 以上の全国と地域レベルでの総同盟組織による交渉、全国と企業・地域レベルでの産業別組織による交渉以外は放棄される。

⑤ EC 諸機関やEC レベル経営者団体を交渉相手とし、EC 社会政策などで協定締結権をもつ ETUC 活動の実現。EC レベル産業別経営者団体や EC 域内で活動する多国籍企業を相手とし、産業・労働政策（訓練・情報権、組合関係等）について協約を結びうる ETUC 部門別組織の実現。

協約構造の改革は、昨秋の 3 大総同盟と政府・産業連盟との交渉で主要なテーマとなった。だが、公務部門労使関係改革への政府の抵抗が障害となって交渉は前進をみていないというのが現状のようである。

むすびにかえて

CGIL12回大会が打出した組合運動の新方向は極めて大胆なものと言わねばならない。それは、労働者、とくに婦人や青年層の価値感の変化や労働者階級の実態多様化（資格、雇用形態、協約保護状況等に基づく格差）ばかりでなく、社会主義体制への幻滅をも視野におさめた組合戦略の再構築方針とも言うべきものである。CGIL をこの新方針探究へと促した諸条件は、我国労働組合運動の諸条件と多くの点で共通するかぎり、CGIL 運動の今後の成りゆきは我々にとっても大きな関心事である。とはいえ、この新方針の具体的実践可能性が容易でないことも明らかである。

大会準備段階で Ires Liguria (リグリア州組合研究所) が行った調査によれば¹⁴⁾、産業別組合地方大会に出席した代議員のうち、なされた決定に満足であると答えたのは 1/4 で、ほぼ同数が極めて批判的、残る半分は十分な確信を持っていなかった。「CGIL にとって今後状況は好転するか」という質問に対しては、48% がそう確信すると答えたが、他は「変化ない」と「悲観的」とに同程度に分れたという。イタリア労働者組合運動の展望が単純に明るいものでないことは、この調査からも推測しうる。しかし、好材料がないわけでもない。先にふれた RSU 設立の動きや SPI (年金者組合) の発展がそうである。ここでは、RSU について紹介しておく¹⁵⁾。

'91 年 3 月、3 大総同盟は職場レベル統一組合代表機関 (RSU) の設立で合意した。'80 年代半ば、スカラ・モービレ問題での意見対立の結果分解した 3 大労組統一が、職場レベルで再建される展望が開かれたのである。合意協定によれば、職場（小・零細企業の場合は地域）で全労働者が選挙権をもつ無記名投票によって、統一

特集・欧米労働運動の現段階

組合代表を選出する。投票は各組合職場機関が提出する候補者リストに基づいて行われ、結果にそって統一代表機関議席数が配分される。この機関は産別組織の協力と支持をえて、企業レベルに固有の問題で交渉を行う権限をもつとされている。機関の選出単位、代表メンバー数等細部の案づくりは産業別組織に託されたが、合意後1年以内の実現が明記された。ただ、新機関の交渉権については関連使用者団体との協定が必要であり、これまでのところ（'92年5月現在）ポーランド鉄道員組合で実現をみた程度のものである¹⁶⁾。

(注)

- 1) Rassegna Sindacale, (以下 R.S.と略), Anno 36, N.41, p.26.
- 2) Le Relazioni sindacali in Italia, 1985/86, ed. lavoro 及び NOTIZIARIO IL SISTEMA DELLA CONTRATT-AZIONE (SUPPLEMENTO R.S. A.38 N.5) p.15
- 3) R.S., Anno36, N.41, p.26.
- 4) Ibid., p.28.
- 5) R.S., Anno37, N.40, p.IV
- 6) Ibid., p.V
- 7) R.S., Anno37, N.38-39, p.32.
- 8) R.S., Anno36, N.41, p.27
- 9) 例えば、女性労働者調整委員会、移民労働者調整委員会、仕事のための委員会、などがあげられている。
- 10) 例えば、化学部門では、全国協約が16、大企業グループ別補足協約はShia.Pirelli. など7、地域・企業協定は1138ある。協約システムについては、2)のNOTIZIARIO 及び R.S., Anno37, N.4 の G.Sateriale 論文を参照。
- 11) R.S., Anno36, N.5, p.54.
- 12) R.S., Anno37, N.40, p.XIII.
- 13) Ibid., p.XIV.
- 14) R.S., Anno37, N.36, p.31.
- 15) RSU については、R.S., Anno37, N.10.
- 16) R.S., Anno38, N.16.

(群馬大学教授)

国民的で攻勢的な労働運動の新しい方向をめざした論集!

創造的労働運動の探究

荒堀 広著
四六判 1500円 260

ソニーの盛田会長でさえ、世界では通用しない「ルール」と告白しなければならぬほど、労働者階級で築き上げられた日本社会。この状況を労働運動はどう打開していくか。注目の青年労働者論をはじめ民主的自治体労働者・教師論などを集成、「企業中心社会」打開の方途を示す。

過労死のたたかい

いまや誰もが隣りあわせの「過労死」。働き盛りの労働者がなぜ突然倒れるのか。その原因と背景を社会的・医学的に究明。過労死しないためにどうたてかうかを考える。

新日本新書
7000円 210

上畑鉄之丞他著



★定価は税込みです
〒151 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 新日本出版社 ☎03(3423)8402 振替東京3-13681