

イタリアCGILの組織構造と活動

斉藤隆夫

はじめに

日本の労働組合のほとんどは企業別という組織形態を採っている。そしてその多くは労使協調と評される活動を展開している。正規社員の利益を守るため、パートや派遣社員など非正規社員の待遇改善には積極的ではないし、「企業存続」のためにはやむを得ないとして人員整理に協力的な組合さえ現れている。そのため、一方では、企業別組合の全否定論が主張され、他方では、企業別組合の産業別組合への転化を不可能とみる悲観論も広まっている。こうした状況にあって、わが国の労働組合がまともに機能するにはどのような組織構造が必要なのかについて、イタリアCGILのそれに示唆を探ること、これが本稿の課題である。

1 歴史的経緯

(1) 戦前期

(a) レーガ (lega、産別地方・地域組織)

イタリアの労働者組織の端緒は「相互扶助協会」である。この組織はイタリア統一以前からあり、文字通り相互扶助を目的とする疾病補助、老齢・廃失年金、遺族年金などの給付を行なう組織であったが、その設立は博愛的保守主義者、開明的ブルジョアジーなどのイニシアチブによるもので、構成員も大部分は労働者であったが、非労働者的階層も含んでいた。イタリア資本主義の発展と共に労使の対立が強まるにつれて、

この協会の同一職種の労働者が集まる組織は、会員を労働者に限定して、労働条件の改善を求めたり、ストライキを組織することを目的とする「改善協会」、「抵抗協会」等の多様な名称を持つレーガに発展した。

この意味で、L.バルバードロはこのレーガをその活動が「もっぱら紛争・要求行動に向けられている限りで、厳密な意味で組合と規定しよう」と述べている。このレーガが今日の産業別組合の地方・地域組織（レーガは県レベルで組織されていることが多いが、組合の強い地方ではコムーネ＝市町村レベルにもある）に引き継がれているのである。これらのレーガが集まって全国的な職業別・産業別組織が形成されたのは19世紀末から20世紀初頭であった。

(b) カメラ・デル・ラボーロ（地域労働評議会）

カメラ・デル・ラボーロは1890年代に形成された。当初は、私的職業紹介機関の収奪に対抗する無料の職業紹介を主な目的としていたが、徐々に地域の労使紛争の調停機関としての役割も果たすようになった。そのメンバーは当初は、「相互扶助協会」、レーガ、協同組合などであったが、後には「相互扶助協会」等非労働者的組織は排除され、活動の方向も、当初の穏健な社会平和追求から労働者のたたかひの機関へと転換した。その転機は食料価格高騰に対する1896年の政治闘争・1898年の暴動だったと言われている。それを契機とした政府の解散命

令に抗して再建された多くのカメラ・デル・ラボーロは「イタリア労働組合の全構造における左派の拠点となり、労働組合主義の傾向のつよい産業別組合やCGdLと対立するようになる」。

(c) CGdL (ナショナルセンター)

交渉や労働協約の範囲が地域的である段階では、その主体としての権限をめぐってカメラ・デル・ラボーロとレーガの対立が起こった。その対立を調整・打開するためCGdLが創設された(1906年)。この組織の多数派は労働組合主義的潮流であったが、「最大限綱領派」(改良活動を軽視する潮流)などの左派も擁していた。そのほか、革命的サンディカリストのUSI、カトリック系のCILなどのナショナルセンターもあった。

1926年、ファシスト党を唯一の合法政党とするムッソリーニによる独裁体制が成立すると、翌27年、CGdLは組織の解散を決定した。以後1945年に至るまでファシストの協調組合以外、自主的なナショナルセンターは存在しない。

(2) 反ファシズム闘争をととしての階級的労働組合の形成

(a) CGILの結成

CGdL指導部がその組織を自主的に解散したとき、それを容認しない二つの組合潮流があった。一つはアムステルダム・インターとのつながりを維持しつつ、改良主義的組合伝統の継承を意図するグループであり、もう一つはコムニストであった。前者は国内でたたかいを再開する試みは非現実的であり、不毛と考え、パリに本拠を移した。彼らにとって国際舞台でファシスト国家の反動的・抑圧的性格の暴

露をする以外、選択の道はないと思われたのである。

他方、コムニストは、1927年、イタリア国内に非合法CGLを再建した。コミンテルンの指導の下に改良主義的労働組合の少数派として、階級的左派として活動してきた共産党系労働組合幹部は別組織を結成したのである。長引く戦争への不満、インフレの高進、配給制度の不備のもとで自然発生的紛争や作業停止が広まるなか、共産党が組織した1943年3月の物価急騰手当等経済的要求に基づくトリノ、ミラノでのストに始まり、同年11月の北部諸都市で展開された賃上げ・食料配給増を要求として掲げた大規模なスト、1944年3月のトリノ、ミラノばかりでなくエミリア等中部の諸州をも加えた戦争終結、軍需生産停止を求めるスト、1945年4月の「前蜂起のタイプの政治的ゼネラルストライキ」とされるストなどを経て、共産党は反ファシズムのたたかいにおける主導的立場を獲得し、労働者は経済的要求を実現するためにもファシスト政治体制を打倒する必要があると考えるに至った。

こうしたなか、1945年1月開かれたCGILのナポリ大会は新生CGILの要求綱領と規約を決定した。それは43年3月以来の労働者闘争が実体として生み出していた階級的労働組合概念の具体化であった。そこでは、第一に、企業論理への従属、その枠内での労働者要求追求の姿勢が否定されていた。第二に、特定地域(北部)の一部大企業、一部労働者の待遇改善ではなく、全労働者の利益擁護が課題とされていた。そして、第三に、来るべき経済再建が大資本の利益にそってなされることを否定し、再建は労働者・人民の必要とその充足を絶対的優先基準とすべきことが主張されていた。

(b) 1950 年代の CGIL= 産業別協約による賃率決定の否定

戦後直後、CGIL が採った賃金政策は産業別協約を否定するものだった。1946 年 10 月、イタリア工業家連盟との間で締結した「工業労働者の経済待遇の原則に関する総同盟間協定」によれば、全産業を 5 部門に、全国を 4 地域に分け、各々の間に一定の格差を定めつつ、基本として 4 段階に資格区分された賃金ベースを定めた。五つの産業グループ間では、グループ A（金属・化学等）を基準とし、B、C はそれより低く、O は A より高くという具合に、生産性等を考慮した格差が定められた。四つの地域間では都市・農村間生活費格差等を勘案して、ミラノなど I 地域を基準に II、III、IV 地域は各々何 % か低い賃率が設定された。個々の労働者の賃金は彼の属する地域、産業、資格に応じて自動的に決められることとなった。地域別交渉や産業別全国交渉ではなく、総同盟のイニシアによって、いわば中央集権的に全国、全産業を律する賃金決定システムが作り出されたのである。

それは、戦後の組合組織再建において産業別全国組織の形成がはかばかしくは進まず反ファシズムのたたかいを引き継いで、まず地域におけるカーメラ・デル・ラボーロの再建として進められた事情にもよるが、その後の産別組織の確立以降もそれが維持されたことを考えると、CGIL 指導部の組合理念が強く影響していたと言いうる。つまり、彼らにとって、経済的に有利な産業・地域の特権的賃上げは全労働者の団結のため規制されるべきであったのである。賃金ミニマム変更権の産別組合への付与を認める総同盟間協定が実現するのは 1954 年の「分離協定」（CGIL を排除して他の二つのナショナ

ルセンターと工業家連盟の間に結ばれた協定）によってであった。

(c) 内部委員会

1943 年の「ブオッツイ・マッツィーニ協定」によって「労働組合の指導機関と企業の従業員を結合する組織」として設立されていた内部委員会は、組合の地域支部の承認を得て労働協約を締結し、集团的紛争を調停する権限を与えられていたが、1947 年の協定では、それは否定された。CGIL は、企業レベルでの運動が陥りやすい同業組合的傾向を排除するという意図から、それを「労働組合の特別な機関ではない」としたのである。企業内で問題が発生した場合の両者の関係は、内部委員会が地域組合にそれを知らせ、取り組みの必要を提起する、組合は内部委員会の協力を得ながら、取り組み、交渉する。内部委員会は組合の指示に従って活動することを義務付けられるというものだった。

(3) 企業レベル組合組織の形成

(a) 60 年代における企業内交渉権の獲得

企業レベルに組合組織をつくる試みは 1949 年 10 月の CGIL 第 2 回大会にさかのぼることができる。それは、労働者の間で政策宣伝や組合費徴収、加入勧誘を行なう機関として「組合活動家委員会」（のちに「組合委員会」に改名）の創設を決めた。だがこの組織は依然組合組織ではなく、地域組合によって任命された長の下に企業内活動家を結集した機関であった。企業内 CGIL 組合員全員をメンバーとし、その指導部も組合員自らの選挙によって選出するという意味で文字通りの組合下部組織である「企業組合支部」の形成

が提唱されたのは1954年である。この時点では、地域や企業によって状況や要求に大きな差異があることが認められていたとはいえ、この個別状況の特殊性への着目は総同盟が決定し、提起する全国的、一般的課題の効果的遂行、そのたたかいへのより多くの労働者の動員という視角に基づいていた。

この問題での決定的修正を求めたのがイタリア労働者階級の最強の砦たるFIATの内部委員会選挙（1955年）におけるFiomの敗北であった。選挙後のCGIL指導委員会は「経営者がその絶対的優位を労働者に押しつけるのに多くの企業で成功したという事実は、組合政策の設定とCGIL組織の展開した行動のなかに誤り、弱点、欠陥があったことを示している」と自己批判し、状況の多様性に基づいた企業、企業グループ、部門レベルに分節化された組合政策作成という決定的方針を打ち出した。組合活動は、いまや個別部門や労働者階級全体の必要性和調整されつつも、企業に向けられるべきであった。全国協約は、不可侵の獲得物であり、最低限の労働条件確立を通して全労働者団結の土台をつくるものとして維持されねばならないが、企業別協約によって補強される必要があった。

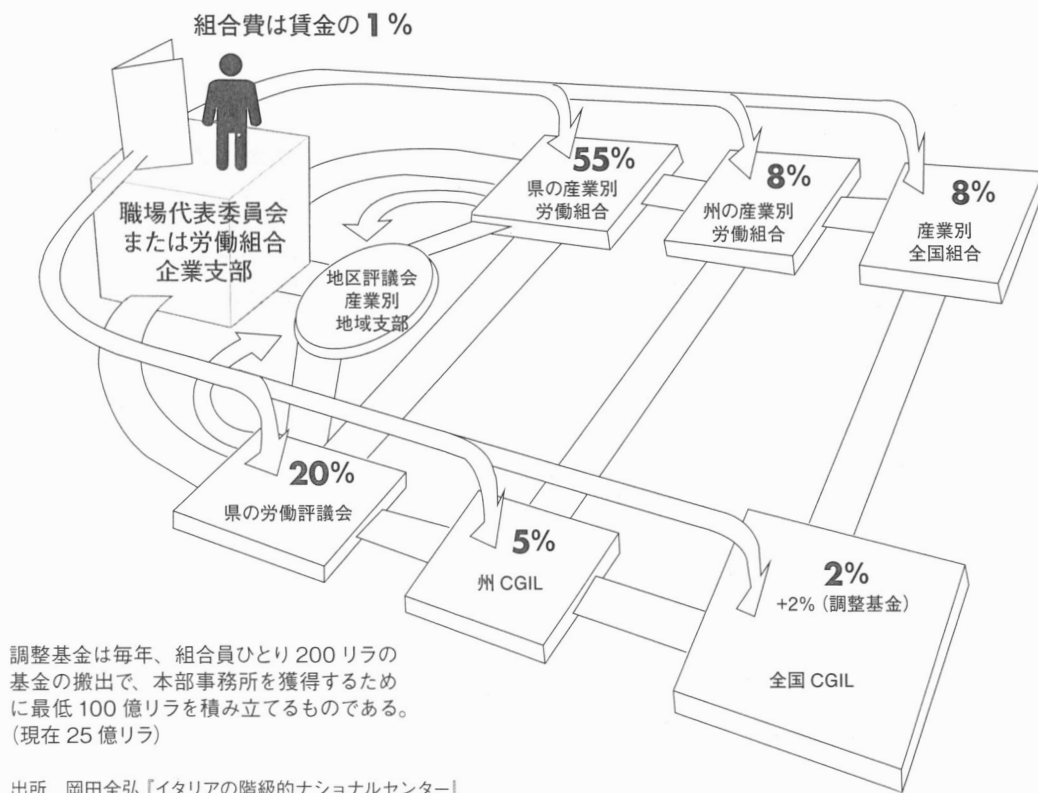
工業家連盟は、産業別全国協約による賃金決定とその有効期間における賃金休戦を原則とし、それ以外には個人的交渉による賃上げないしは企業の恩恵としてのそれを別として、企業協約を認めない態度をとっていた。だが、現実には、1960年以前から多様な形態と締結主体による企業協約がかなりの広まりを見せていた。1960年は企業協約実現のたたかいが大きな飛躍をみせた年である。1953年から1957年の5年間では564企業で結ばれたにす

ぎないのに、1960年の1年で591企業においてそれが結ばれた。この事実上の企業協約締結の広まりのなかで工業家連盟による企業内交渉権の承認を獲得したのが、1962～63年の金属機械部門のたたかいであった。

(b) 工場評議会からRSAへ

1963年の企業協約権の一応の獲得後、企業協約締結活動は停滞局面を迎える。企業紛争の爆発は1968年に起こった。この年締結された企業協約数は約3800にのぼる。変化は量的な側面に止まらなかった。対象となるテーマが労働時間、労働組織、作業リズム、資格など多面的問題に拡大し、これまでの主として賃金問題に限定するという限界が克服された。そればかりでなく協約締結主体に決定的な変化が起こった。60～63年のそれが多くは企業外の州組合であり、組合の志向する「企業組合支部」によるケースはほとんどみられなかったのに対し、新しい企業レベル組合組織が生まれたのである。1968年に爆発し69年、70年と続いた企業紛争のなかで、従業員全員集会、部署代議員、工場評議会など新しい工場内組織が自然発生的に発生し、定着した。部署代議員とは部署単位の従業員による選挙によって選ばれる代議員であり、工場評議会は彼らと旧内部委員会委員などによって構成された。1970年「労働者憲章法」はRSA（事業所組合代表）を法的に認めたが、その結成・選出方法については何も規定せず、「全国レベルで最も代表的な総同盟」にゆだねられた。1972年、三大総同盟は工場評議会をその企業レベルでの下部組織として位置づけ、「労働者憲章法」の定める事業所組合にあたると認定した。

図 1 CGIL の組織・財政系統



(c) 工場評議会の問題性

工場評議会は「暑い秋」のたたかいのなかで生まれたブルーカラー労働者中心の組織であったから、職員・技術者層の要求を十分反映し得ない弱点を持っていた。1980 年、経営悪化を理由とする経営側の人員削減提案をめぐる労使紛争のなかで、労働者の工場占拠に対抗する職員層を中心とする 1 万人の集会が行なわれた。労職平等主義の賃金政策、長期の工場占拠の結果としての生産縮小・麻痺に対する不満が爆発したのである（代表制の危機）。

もう一つの工場評議会の問題性は、三大総同盟の企業レベルでの統一した組合機関として承認されたことである。全国的・産業的諸問題で三大総同盟の意見が一致している限りでそれは機能しうるが、不一致が生じた場合には機能不

全になる本来的問題性を孕んでいた。まして、代表機関メンバーの選出方法等で明確なルールが定められておらず、三大総同盟の運営にまかされるとされている以上、意見の不一致の際の混乱は避けられなかった。

2 現段階の CGIL 組織構造とその問題性

(1) 組織構造

以上の歴史的経緯から CGIL の組織は、主として、総同盟、産業別組合、地域評議会、事業所代表の四つの部分から形成されることとなるが、その組織的・財政的相互関係は図 1 のようになっている。以下では、それぞれの部分の特徴にふれておく。

(a) 総同盟

L. ラーマはイタリアの労働組合には独自の傾向がある程度一貫して存在するとして、次のように述べている。「というのは、われわれの考えでは、中央組織（総同盟）は単に産業別組織の総和、したがってまったく単純な調整機関であるにとどまらないからです。それはむしろ、階級的政策の総合を行なう統一組織でなければなりません。そして産別組織はその政策に従い、それに寄与しなければならないのです」。

また、次のようにも述べている。「労働組合運動は——国民的レベルで階級的政策を追求しようとするならば——経済的事実についてだけでなく、政治的・社会的情勢について認識する活動にも不断にかかわっていなければならない、またそれは表面的問題のみに、給料袋の相違にのみとどまっていられないのです。それは自然成長的な過程ではありません。逆に必要となるのは、労働者大衆の根本的利害の一致にかんする高度な自覚です」。

そして、イタリアではこの点について高い自覚が存在しているとして、「たとえば、イタリアでは全般的な発展問題についても多くの闘争がおこなわれるのに、他の諸国ではそれがこんなにも少ないのはなぜでしょうか？ ロンドンで開発のおくれた英国北部への投資のために、あるいはパリで中部山岳地帯の工業化のために、一度でもゼネストが組織されたという話を、私は耳にしたことがありません」と述べるのである。イタリアの総同盟については、こうした階級性が注目されるべきであろう。

(b) 産別組織

CGILの産業別組織には以下のようなものがある〔（ ）内は2010年時点での組合員数〕。

Funzione Pubblica= 公務 (409,369 人)、
Filcam= 商業・サービス・観光 (379,786 人)、
Fiom= 金属・機械 (362,667 人)、Fillea= 建築 (361,878 人)、Flai= 農業・食品 (282,576 人)、
Fictem= 化学・エネルギー・繊維 (241,936 人)
[旧 Filcem= 化学・エネルギーと Filtea= 繊維の合併組織]、Flc= 教員 (186,390 人)、Filt= 運輸 (153,785 人)、Slc= 通信 (97,187 人)、Fisac= 信用・保険 (89,233 人)、Nidil= 派遣労働者 (53,304 人)。その他、管理職組合、新聞売り子組合等があるが、省略する。

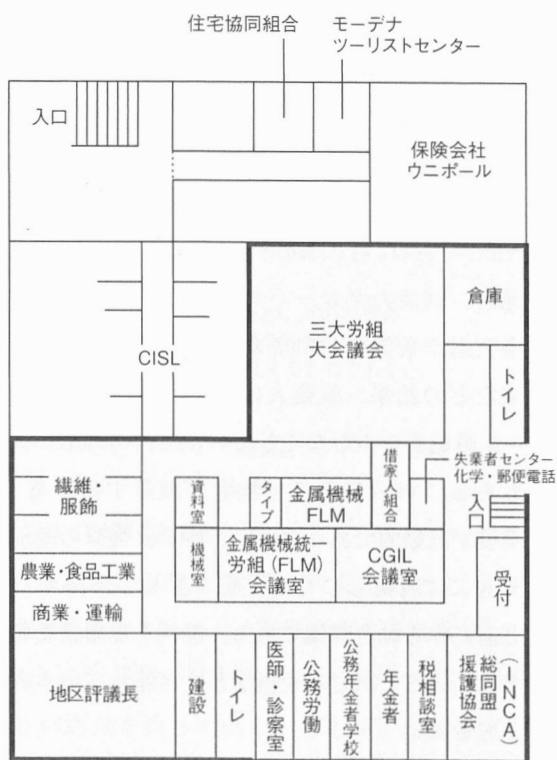
これらのうち前年に比して組合員増を果たしているのは、Funzione Pubblica、Filcams、Filt、Nidilである。特にNidilは28.5%増加している。他方、経済のグローバル化の影響を受けた産業衰退や景気悪化による企業の倒産・人員削減などの結果、就業人口の減少が組合員の減＝組織統合をやむなくしている部門（Fictem）もある。Nidilは派遣労働者が就業する産業・業種が流動的であるため、労働者が従来の産別組合には所属しにくい点を考慮して、10年ほど前に作られた組織である。経済・雇用情勢の変化に応じて組合の組織形態を修正しているのである。

(c) 地域労働評議会

州や県、ところによってはコムーネの段階で産別地域組織が結集し、協同組合、ユニボール（保険会社）やINCA（総同盟援護協会）などと協力しながら、住民の生活問題に対応する任務を持つのが地域労働評議会である。ユニボールとは協同組合方式で労働組合、協同組合の組合員、手工業者の保険を担当する組織であり、INCAとは労働者の社会福祉・社会保障、医療に関する権利を守る仕事をしているCGILの付

属機関である。地域労働評議会は、いわば総同盟の産業別要求を超えた全労働者共通の利益追求的性格＝総同盟性を地域で追求する組織である。この組織のこうした位置づけから総同盟全国大会においてもその代議員数の半数を地域評議会から選出することとしているのである。

図2 カルビ・ノーヴィ地区労働評議会



出所 図1に同じ

太枠、着色内がCGIL分

である。この協定によって工場評議会に代わる新たな機関として、「統一組合代表」(RSU)が結成されることとなった。RSUは従業員15人を超える事業所で、労働組合のイニシアチブで結成される。代議員選出のルールは、総数の2/3が全従業員の選挙によって選ばれ、候補者リストから獲得投票数に比例して配分される。候補者リストの提出権をもつのは当該事業所に適用される産業別全国協約に署名する組合(事実上三大総同盟)と当該事業所従業員数の5%以上の署名が添付されている労働者グループである。残りの1/3は産別協定締結組合が獲得投票数に応じて直接選出するというものだった。

(b) 問題点

このルールは、組合員以外の労働者・職員層から代議員が選出される途を開いたという意味で「代表制の危機」の改善をもたらしたものの、依然、大きな問題を残していた。一つは、従業員15人に至らない事業所ではRSUは認められないという点であるが、それ以上に問題なのは、統一組合代表という名称にもかかわらず、代表機関内での意見不一致の場合の決定ルールが作られなかったことである。全国的に三大総同盟があり、組合政策が必ずしも同じとは言えない「複数組合体制」のもとで三大総同盟間の意見不一致が妥協できないものとなった時、その影響は企業レベルにも及ぶ。「統一事業所代表」内で意見が異なる時、最終的な決定をどう行なうかについてルールがなかったのである。ただ、公務の部門では、後に、次のようなルールが作られた。協約は代議員数と代議員選挙での得票数で51%を得ている組合が同意すれば

(2) RSUの構造と問題点

(a) RSUの構造

工場評議会=RSAの組織と選出ルールが定められず、三大総同盟の運用にまかされたことはすでに述べた。この状態に終止符をうち、一応のルールを定めたのが「1993年政労使協定」(政府、工業家連盟、三大総同盟による協定、以下、1993年「総同盟間協定」)

有効となる（得票数だけでは60%を得ている組合の同意が必要）。

(3) 2011年の一歩前進

2009年、経済のグローバル化とそれに対応するための競争力強化を理由として従来の団体交渉システムの修正を定めた総同盟間の「分離協定」は、産業別組合のレベルでもいくつかの部門でそれを生み出した（後述）が、2010年にはFIATでも結ばれた。

経営側は休憩、交替制、義務的時間外労働などの労働条件について組合の介入の余地を認めない企業レベル協定について、“署名しなければ生産活動を他工場へ移転する”、“署名しない組合には組合権を停止する”という姿勢で臨み、CGIL=Fiomの反対を押し切って、CISL、UILと「分離協定」を結んだのである。

Fiomは経営側の姿勢をFIATに「企業主義的組合」を作ろうとする試みだとして反発した。2011年1月に行なわれた従業員全員投票は協定賛成が54%だった（FIATではFiomは少数派）。だが、全国レベルでは、こうした流れの逆転の動きも現れた。2011年6月、三大総同盟は労働者多数の意向を無視して全員を拘束する協定に署名することは無効となる、労働者の全員投票は交渉前の綱領作成段階でも行われる等の内容からなる新協定を結んだのである。これによって組合の労働者に対する代表度を測定する作業が開始されることとなった。組合代表制ルールの変更について本格的な対話が始まるのである。CGILはRSUメンバーの2/3によって承認されたとき協約は有効となるなどの提案を行なっている。

3 活動の現状

(1) 総同盟

すでに述べたように、イタリアの場合、総同盟は労使関係の全体的枠組みを規定するうえで、大きな役割を果たしている。その点を明らかにするため、近年結ばれた政労使協定で最も重要と思われる1993年「総同盟間協定」に触れたい。

その正式名称「所得・雇用政策、労働協約制度、生産関係制度支援に関する議定書」が示すように、労使関係の全般にわたる事項を扱っている。所得政策に関わる部分では、インフレを抑制しつつ、所得分配における平等を達成し、経済発展と雇用増大を促進すること、賃金と年金の購買力維持などのため政府と労使関係当事者の間で毎年2回の会合が持たれ、計画インフレ率、国内総生産成長率および雇用に関して達成すべき目標を決定することなどが謳われている。労働協約制度については、先に触れた「労働組合統一代表制」に関する規定のほか、産業別全国協約と企業または地域段階の労働協約の二段階からなること、産業別協約の有効期間は規範的部分に関しては四年、賃金部分に関しては二年とすること、企業別または地域別協約は産業別全国協約によって定められる時期・方式・範囲にそって行なわれ、それとは異なる問題を扱うことなどが規定されている。

労働・雇用関係にかかわる諸政策としては、所得保障金庫（一時帰休時の所得保障制度）の利用可能性拡大（小規模事業所や一部業種には適用されていない）、失業・不安定雇用労働者の待遇の改善、職業資格再取得・失業者再就職過程の支援と優遇などの措置が規定されている。

社会保障、失業者対策など政策・制度的な課題でCGILがしばしば大規模なゼネスト・デモを行なっていることは周知のとおりである。例えば、昨2011年にも政府の緊縮政策に反対して、他の二大労組と統一して3時間(Fiomは8時間)のゼネストを行なっている。

(2) 産別組織

イタリアにおいても労働条件の基本的基準は産別組合による全国協約(Ccni)によって決定される。それは賃金、休暇、個人と組合の権利など労働関係を律し、その基礎となる基本的制度を定めているが、同時に企業または地域での交渉・決定に託すべき事項をも定めている。企業・地域交渉に託される事項は、労働時間制、期限付き雇用契約、生産性と連動する補足的賃金待遇(プレミアム)などである。全国産業別協約と企業別協約の関係を商業部門(Filcams)についてみれば、次のようになる。労働時間制については、前者では週40時間の原則が定められているが、市場の動向、日・週・月・季節による客数の変動等を考慮し、あわせて労働者側、特に女性の生活時間と労働時間の条件や主体的要求を組み入れて、地域・企業ごとに具体的に様々な変形的労働時間制が定められる。期限付き雇用契約であれば、全国協約では、その採用数は従業員数の7%とその上限が定められているが、その枠内で臨時の注文があった場合や臨時的活動プロジェクトが立ち上げられたりした場合、さらには反復的でない事業活動繁忙などの場合、事情を考慮して採用数を交渉・決定する。生産性プレミアムは企業によって違いはある(固定額の場合もある)が、産業別賃金ミニマムにその何%かを上乗せする賃

金部分で、企業レベルの交渉によって決定され、必ずしも労働刺激的性格はない。R.ディ・ジョアッキーノは、地域・企業の特異性、多様な雇用形態の広まりのなかで、「協約システムの重心が全国レベルから企業・地域レベルに移行し」、「産業別全国協約はますます『枠組み協約』化している」と述べている。

このように位置づけられる全国産業別協約であるが、先に触れた2009年の総同盟間「分離協定」によって、この協約で定められた事項の適用除外が認められた。この総同盟間「分離協定」は産業部門交渉にも影響を与え。金属機械部門、公務部門、商業部門等でも「分離協定」が結ばれた。組合間の意見の相違は、主に、賃金引き上げ額算定で参考にする物価上昇率計算方式の修正(CGILによれば物価上昇率を低く計算することになる)と全国協約の適用除外規定であった。こうして幾つかの産業部門で企業レベル協約における産別全国協約適用除外容認の動きが広まった。この協約システム改悪の動きに待ったをかけたのが2011年6月の総同盟間協定である。協定は、「全国労働協約が何処で雇われているように全ての労働者に共通の賃金・就業規則面での待遇の確実性を保障する労働者保護システムの核心であり」、企業別交渉が扱う事項は産業別協約によって定めるとした二段階交渉システムを再確認した。同年12月の三大総同盟が統一して取り組んだ緊縮政策反対のゼネストとあわせ考えると、イタリア労働組合にとっての逆流は克服されつつあるかに見える。

(3) 地域労働評議会

地域労働評議会は地域産別組織や総同盟援護協会などが集まって、年金、疾病、税金に

についての相談や就職の斡旋など労働・生活問題で地域住民の利益を守る活動を展開しているが、近年では、「社会契約」(contratto sociale) 協定締結活動が注目される。「社会契約」とは地方・地域のさまざまな社会問題について、組合が自治体を相手に交渉し結ばれた協定を言う。この活動に最も先進的に取り組み、成果を挙げているのが、エミリア・ロマーニャ州である。以下、この州の事例を見てみたい。

協定が結ばれているテーマは労使関係、医療政策、生活扶助、地域所得政策等である。

労使関係とは、自治体と労働協議会が交渉するというのは、制度として保障されているわけではなく、慣行として確立されているわけでもないなかで、労働協議会との交渉に自治体が応じることをさだめるものである。医療政策とは、原則的に無料で医療を受けられる医療保障制度はあるものの検査や薬剤について一部有料となっているので、それを支払えない場合、医療から排除される人がでてくる。こうした問題への自治体による補助を定めたものと思われる。地域所得政策とは税・公共料金・社会保険掛け金等の引き下げ・減免にかかわる政策である。例えば、ボローニャでは、地方公共団体が提供する公共サービスについて、一定所得以下の住民には市の予算で利用料金を減免する、また、失業者には保育料を軽減するなどのことが行なわれている。地域労働評議会は、中央政府による福祉政策の貧困化、後退が進行する中で地方自治体によってそれを補完させる活動に取り組んでいるのである。

活動は、実態としては地域の年金者組合と公務部門の組合がその多くを担っている。評

議会には地域レベルの産別組織も加わっているが、この活動への参加はこれまでのところあまり活発とは言えないようである。

こうした「社会契約」活動は10年ほど前にエミリア・ロマーニャで始まったのであるが、その全国的広まりをみると〔() 内は協定数〕、エミリア・ロマーニャ州(15)以外では、ロンバルディア(25)、ベネト(7)、シチリア(7)、トスカーナ(6)、フリウリ・ベネツィア・ジウリア(5)等となっていて、まだ全国的に広がっているとはいえないのが実情と言えよう。

むすびにかえて

以上のようなイタリアCGILの経験から、わが国労働組合の組織問題について引き出しうる示唆はどのようなものであろうか。企業別組合の産業別組合への転換が求められることは言うまでもない。同一産業内の企業間競争が組合の企業主義を促しているからである。だが、産業別組合に転換すれば全てがうまくいくというものでもない。産業別協約による労働条件の最低限基準を企業内で確保する企業レベルの組合組織も必要である。期限付き雇用問題一つ挙げても、臨時的・一時的業務の繁忙の際にその採用を限定するためには、企業レベルで業務の実態を正確に把握し、それに沿って会社側の期限付き労働者採用を規制していくまともな組合が必要だからである。

企業・職場レベルのたたかいを強化するという方向については、今日の日本の組合の現状からすれば確かに現実的方向と思われるが、その場合も、同一産業内の企業間競争を規制することなしに労働条件の本格的な改善・向上はありえないという意識を育てることを絶

えず追求することが求められる。一企業での労働条件改善は、企業間競争激化の下では維持する事が難しいからである。さらに今日の経済のグローバル化＝工場の海外移転攻撃のもとでは、FIATのように強力な資本対抗的組合潮流があっても、それが少数派である限り、企業レベル組合が企業主義的方向に引きずられる可能性は避けられない。総同盟組織に結集した政府・経営者団体の社会的責任追及も不可欠のたたかいになる。

総同盟（ナショナルセンター）について言えば、わが国ナショナルセンターの一つ、全労連が追求している政策・活動はCGILにも似て、優れて階級的と言いうる。非正規雇用問題への取り組み、最低賃金引き上げ闘争、社会保障制度改悪反対の活動などがそれである。違いは専らたたかいの規模、広い国民諸階層への浸透度にある。それは組織規模の小ささから来ることであろうが、各単産・単組の組合員レベルでのそうした課題への姿勢にも一因を持つように思われる。不躰な論評になったが、さまざまご教示をいただければ幸いである。

（さいとう たかお・労働総研常任理事・群馬大学名誉教授）

〈引用・参考文献〉

河野穰『イタリアの危機と労資関係』、新評論

岡田全弘『イタリアの階級的ナショナルセンター』、合同出版

ルチアーノ・ラーマ（松田博訳）『イタリアの労働運動』、新日本出版社

宮前忠夫「イタリア労働組合運動の新たな転機」、『賃金と社会保障』

斉藤隆夫『戦後イタリア労働組合史論』、お茶の水書房

Idomeneo Barbadoro, Enciclopedia del sindacato, Teti

editore

ROBERTO DI GIOACCHINO, TERZIARIO E
CONTRATTAZIONE, EDIESSE

Banca dati Contrattazione territoriale sociale

RRassegna Sindacale 2011、の各号