



Title	個別企業に見る”暑い秋”
Author(s)	斎藤, 隆夫
Citation	経済學研究, 33(1), 140-165
Issue Date	1983-06
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/31613
Type	departmental bulletin paper
File Information	33(1)_P140-165.pdf



個別企業に見る“暑い秋”

斎藤 隆夫

は し が き

“暑い秋”を中心とした前後数年のイタリア労働組合運動を素材として、私が明らかにしてみたいと考えるのは、さしあたり、次の二つの事である。その第一は、戦後各国で展開した旧型熟練の解体・不熟練労働者の形成という、いわゆる内部市場条件の変化が運動にどのようなインパクトを与えるかという点である。この期のイタリアの運動の著しい特徴の一つが不熟練労働者に固有の・新しい質を持つ要求（作業テンポ規制や資格平等化等）での運動展開に求められている¹⁾ことを考えると、それがこの問題の検討に適した素材であることは間違いないだろう。旧型熟練の分解が資本の労働者支配の強化をもたらすその裏で、どのような新たな運動可能性を生みだすか探ってみたいのである²⁾。

明らかにしたい第二の点は、CGIL 4回大会以来の組合の方針転換とそれに基づく運動分節化に関わる点である。その概略については別稿にふれたとおりのと思われるが³⁾、ここでは、欧米型の地域組合が企業内に浸透し、強固な足場を築くにいたる具体的プロセスを跡づけると同時に企業外組合や企業内に残った少数の組合活動家の努力が“暑い秋”としての運動高揚に果たした役割（“暑い秋”における自然発生性との関連等）を可能な限り具体的に浮き彫りにしてみたいのである。

これまで我国では、“暑い秋”の個別企業レベルでの様相は、FIAT など一部の企業を除いてあまり伝えられていない⁴⁾。この分野で代表的と看なされる河野氏の著書は⁵⁾、この時期に十分なスペースを割いていないためもあって、断片的な紹介にとどまっているし、もう一つの代表的文献たる山口氏のもの⁶⁾、対象は「労働者憲章法制定当時の企業内労使関係の実態」であって、運動の実態は扱われていない。

以下、本稿では主に A. Pizzorno 編、*Lotte operaie e sindacato in Italia (1968-1972)* (全5巻)⁷⁾に拠りつつ、“暑い秋”期を中心としたイタリアの三つの企業での労働組合運動の様相を紹介する。とりあげた企業は Autobianchi, Candy, Innocenti であるが、これらの企業が当時のイタリアにとって特殊な事例でなかったについては、筆者には今のところ、A. Pizzorno の以下の言葉を借りる以外ない。つまり企業選択にあたっては、「重要だがあまり有名でない、その故に

- 1) 法政大学国際交流センター編『団体交渉と産業民主制』木鐸社 58～97 ページ参照。
- 2) この問題意識は拙稿、「イタリアの危機と労働市場」に発している。（労働運動史研究会編『国際労働組合運動と日本』所収）
- 3) 拙稿、「労働組合運動の団結構造」『賃金と社会保障』No. 810-811。

- 4) 例えば、ルチアーナ・カステツリーナ、佐藤絃毅訳「フィアットについての報告」『現代の理論』1970年2月号、河野穰、『イタリアの危機と労資関係』新評論。
- 5) 河野、前掲書は Fiat 以外の運動展開にはわずしかふれていない。
- 6) 山口浩一郎、「労働者憲章法とその後のイタリア労使関係」『社会科学研究』1973年第4号。
- 7) *Lotte operaie e sindacato in Italia (1968-1972)* a cura di Alessandro Pizzorno. I-V, il Mulino. この文献は、イタリアの11企業 (Autobianchi, Innocenti, Candy, IGNIS, M. Marelli, E. Marelli, Sit-Siemens, Dalmine, Falck, Redaelli, GTE) を対象に、組合資料、新聞・雑誌記事等を可能な限り利用しつつも、主として広範で体系的な労働者・労働組合とのインタビューによって、“暑い秋”期の運動を再現しようとしたもので、企業レベルでの具体的な運動の推移を知りうえて、きわめて貴重なものである。

何らかの仕方で、一般的現象の暴露者であるような現実を明るみに出す」ことが考慮された(同書1巻, 17ページ)と彼は述べている。

叙述は、各企業について、最初に生産・雇用構造についてデータを若干提供し、'68年以前の労使関係の推移を大まかに振り返った後で、“暑い秋”期からほぼ'71年いっぱい頃までの運動の展開をたどるという形をとった。

A. Autobianchi

1. 生産と雇用構造に関する若干のデータ。

Autobianchi (所在地 Desio—ミラノ北約20k)は、戦時中の軍用トラックメーカー Bianchi を前身として、1956年、Bianchi, Fiat, Pirelli の共同出資によって創られた企業である。創設以後しばらくの間、トラック生産を続けた後、Fiat から部品を供給され Bianchina 車を製造する車体プレス及び組立て専業メーカーになった。'68年、Fiat グループに吸収され、以来 A-111 型車、A-112 型車等の Fiat 車生産に従事している。

従業員は、創立当時の約400人から、'60年代初頭で1200人、(以下、概数)'68年2100人、'70年には3500人と急速な膨脹をとげた。'64~'65年の景気後退時も、操業短縮(週32時間操業)が行われたが、解雇は見られなかった。

拡張に伴い生産工程は近代化され、'67年には、ラインでの非熟練の作業が支配的な自動車企業の様相を持つにいたった。主な作業は、プレス、組立て、塗装、仕上げ、車体装飾等の細分化された・反復の作業で、これら作業に従事する不熟練労働者が、'70年で全労働者の71%を占めていた。他方、「専門職工」に属するのは、設備工、操作工(operatori)、検査工(revisionisti)など限られた部分にすぎない⁸⁾。

8) Autobianchi の資格制度は次のようなものである。労働者は第4カテゴリー(普通作業員)で採用され、その後年数の定めなく上位レベルへの移行が行われる。大部分は第3(専門作業員)に止まり、第2(熟練職工)に昇格するには作業長(capolavoro)につく必要があった。専門職工は第1カテゴリーにあたる。'70年9月(資格制度修正

採用に際しては、初期には北部労働者が優先されたが、組合伝統の希薄な地域の出身者が多かった。彼らは、高賃金と雇用の安定性にひかれて、職人や農民から転向した人々であった。多くの南部出身者が採用されるのは、Fiat グループに入ってから以後である。'68年以後のとりわけ急速な雇用拡張は、多く、中一南部出身者に依存しており、'68—'71年には彼等が新規採用者の半ばを超えている。また、この企業は、著しい退職の見られる点で知られている。それは、C. I. メンバーがこの企業を“港町”と規定したほどであった。とくに旧職人のそれが多かった。彼等は不熟練化した反復の作業に適応せず、この地域で発展した他の自動車関連中小企業に新たなポストを見出したのである。

2. '68年以前の労使関係

'60年以前の Autobianchi 労使関係は、組合の弱さ(FIOM 組合員20~30名、FIM, UILM は、不明)、労働者の経営側への従順さ、それに対応する経営の妥協的労務政策を特徴としていた。戦後、抑圧的経営政策は大きな反撃を受けず、政治・組合活動を排除しえた。労働者と残っていたわずかの活動家の弱体は、その抑圧が厳しく、長期的である必要さえないほどだった。この期、労働者が立ち上ったのは'56年の新会社設立時のポスト確保の闘いが唯一であった。

発生以来、Autobianchi の C. I. (内部委員会—以下、C. I. と略)は分裂を経験していない。FIOM の社会主義者は C. I. の統一を維持するため穏健な方針をとり、FIM、ときには UILM とも協同した。コミュニストも一般的・政治的批判を展開しながらも、別行動に訴えなかった⁹⁾。C. I. の活動は企業主義的論理の範囲内にあった。C. I. は、また、労働者と直接接触する習慣を全く持たず下部から孤立してい

以前)で、各資格の構成員比は第1上級—0.05%、第1—7.68%、第2—21.64%、第3上級—12.52%、第3—53.27%、第4—4.8%であった。

9) C. I. における多数は FIM がとっていた。'57年：FIOM—36.8%、FIM—43.3%、UILM—19.9%。'58年 '59年も同様。

た。パンフレットの利用は極めてまれだったし、工場新聞はなかった。

C. I. と企業の交渉は比較的ひんぱんに行われたが（平均して2月に一度）、扱われるテーマは瑣末なものだった。（特定作業についての作業衣の支給等）。有害環境下作業員への定期健康診断、C. I. の交渉準備のための会合許可（週一回）等に関わる協定が比較的重要とみなされる程度である。組合不在の下、弱体な C. I. と黙従的労働者を前に、企業はこれらの譲歩によって寛容な姿勢を示したのである。

'60年代初頭以来、こうした状況は変化し始めた。この期企業は急速な拡張期にあり、生産は増大し、作業リズムはますます重苦しいものになっていた。'62〜'63年、組合員は増加を始める¹⁰⁾。C. I. には、わずかだが新しい・若い労働者が入った。彼等は近年採用された青年層で、組合活動の必要性に目覚めてというよりは、彼等が入りこんだ新たな現実＝企業の抑圧的環境に対する自然発生的反抗の意識から組合に近づいたのである。'62年、'56年以降全く絶えていた紛争が、生産プレミアム増額をテーマとして起った。それは2月に始めて4月末まで、100時間以上のストを伴って闘われた。労働者の参加は、始め、かなり良好であったが、闘いの長期化と困難さとの故に徐々にしぼんでいった。だが、労働者は紛争終結にあたって組合が調印した協定に満足してもいなかった。

この紛争以後、経営者は新規採用者のコントロール、功績給 (merito)¹¹⁾の増額、公然と差別的な性格を持つ資格移行などより抑圧的な政策に

移り始める。解雇はなかったが、活動家や組合活動に積極的に参加する者を孤立させ配置転換させる政策がとられた。彼等はガラス掃除、手押車が通過する時の扉あけなどの作業につけられ、更に労働条件の厳しい塗装工程へ配置された。経済上の譲歩もしぶくなり、'64年の生産プレミアム再評価（時間当たり4リラアップ）は17回もの交渉によってようやく実現した。

だが、組合と C. I. の活動には'67年まで本質的な改善は見られない。その原因は組合の指導放棄に求めることができる。地域組合との接触は、FIOM や FIM の事務所が Desio になく、組合専従が週一度来るはずが実際にはそうでなかったから、まれであった。外部組合員や地域組合役員、県書記等が工場近くで集会を持ったり、パンフレットを配って企業との接触を求めたほぼ唯一の機会は、C. I. 選挙であった。企業組合支部が'60年代半ばごろ生れたが、これも名前だけでわずかし機能せず、C. I. 選挙の際に活動するに止まっていた。

'62〜'66年カテゴリー 協約や総同盟間協定改訂の闘いへの参加は弱かった。若干の変化がみられるのは'66年カテゴリー協定更新の時である。この闘いの中で、かなりの数の労働者が C. I. と少数の活動家の行ったピケによって工場外に止まり始めた。C. I. メンバーを驚かすほど高い参加レベルに達することさえ、しばしば起った。事態は変りつつあった。だが、C. I. と経営側との関係は著しい変化なく続いていた。会談はよりひんぱんに、規則的に（週一度）行われたが、何ら重要な成果は生まれなかった。

地域組合と企業の結びつきが改善されるのは'60年代半ばごろである。この頃、Desio からわずかの距離の Carate Brianza (Desio の数キロ北) に FIM の地区事務所がつくられ、数人の若い工場活動家が組合と緊密な連絡をとる任務を受け持つようになった。'67年に入ると、組合の動きはより大きな変化をみせる。組合専従がひんぱんに工場前に現われ、労働者と語り、工場とのつながりを広げようと努めた。こ

10) FIOM について言えば、'60年35名、'61年40名から'62年には182名、'63年387名だが、この後'68年までこのレベルに止まる。FIM は'63年まで不詳。'50年代末から'60年代始めまで管理部は御用組合をつくる意図から新規採用者に組合加入を義務づけた。FIM の増はそれにもよる。

11) 労働の質に対するプレミアムとして企業が一方的に承認する賃金ミニマム率への追加分。企業側から提供されるものでも、生産性上昇に伴うプレミアムたる生産プレミアムとこの点で区別される。I. Barbadoro, Enciclopedia del sindacato, Teti editore, p. 157.

の年、FIM はおよそ 100 名の年長組合員ないし D. C. につながる古くからの組合員を失い、ひきかえに PSI 支持の若い組合員を迎えて、一新された¹²⁾ ('67 年の FIM 組合員は 145 名)。

企業組合支部は労働者の声を集め、C. I. ないし組合に持ちこむ努力を始めた。経営側は工場内での組合確立の危険を感じ、旧来からの C. I. を強めることによってそれを防止するべく、C. I. に部署間移動の自由を一定程度許した。C. I. は下部との接触に心がけ、以前よりひんばんにパンフレットの発行に努める。その活動成果を討論に付し、企業内の諸問題を論議するため、始めて工場外で集会を召集する。しかし、C. I. にとって事態は大きく変らなかった。それは下部労働者の十分な支持を集めていなかったから要求を組織しえなかったし、その穏健な政策は工場内のヨリ本質的な問題を解決しえなかったが故に下部の不満の対象となっていた。

一方、労働者が服従の態度を捨て、要求実現のためには経営者との衝突をも辞さない姿勢を示し始めたのも '67 年頃である。この年、最初の数ヶ月には、労働時間の 30 分短縮を求める動きが起っている。これは、これまで協約要求を討議するたびに労働者から出されながら取組まれないでいた要求であった¹³⁾。C. I. の若干メンバーと県役員は、始め反対していたが、労働者の要求に動かされてやっとこの闘いに乗り出す。早退 (l'uscita anticipata) 戦術が採用され、数ヶ月にわたって紛争は続いた。だが、またもや、経営側の強硬さと職制の監視が徐々に闘いを収束させてしまう。

同じ頃作業リズムの強化に対しても労働者は

過去にくらべてずっと断固たる態度で反応するようになっていた。職制のリズム強化要求を拒否したり、作業テンポへの不満で自然発生的に作業を停止するケースが現われる。だが、C. I. は下部労働者において真の闘いのための準備が整いつつあるとは気づかなかったし、工場に存在する緊張を把握し、組織することもできなかった。

労働者のこうした変化の背後にあったのは次の諸条件である。第一に、Autobianchi における生産と雇用の継続的拡張である。これは労働者にポストの保障を与え、経営者に対し強い立場にあるという意識と報復的解雇を恐れず権利要求行動に取り組みうるという安心感をもたらしたであろう。その上、作業テンポの絶え間ない短縮は労働者に堪えがたい労働リズムを強制し、彼等の内に叛乱の意志を成熟させた¹⁴⁾。これらの要因に組合活動の改善が重なったのである。

3. '68 年 Fiat との待遇平等化の闘い

だが、そうした諸条件はすでに見たような運動高揚の一般的酵素と散発的抗議を生んだにすぎない。多くの労働者をまき込む現実的運動の爆発のためには、具体的で、単純な目標が必要であった。それを与えたのが、Autobianchi の Fiat による吸収という事件である。

'67 年、職員の間のうわさを通してこのニュースを知った C. I. は、直ちに親企業と完全に平等な待遇という要求を経営側に提出した。回答はノーだった。吸収は未だ公式のものではない。法的消滅には一年を要するというのがその理由だった。C. I. は闘争開始を決定し、その準備のため県組合へ相談に行った。C. I. メンバー、企業組合支部、地域組合専従と県組合書記との会合が持たれ、11 月 13 日には Fiat との待遇平等化を求める要求綱領が経営側に送付された。要求内容は賃金改善を中心とした伝統的なものだった。

14) 当時、'60 年代初頭に比しリズムは倍加していた。この期、プレス職場で労働災害が頻発し、ある C. I. メンバーによれば、週 6 度にも及んだ。

12) S. Turone. STORIA DEL SINDACATO IN ITALIA 1943-1980, Editori Laterza, 1981, (p. p. 334-335) によれば、'66 年には CISL 幹部の政府密着姿勢に対する Acli の反乱が起っている。それは G. C. パイエッタが「我々の考える方向に沿った動き」と評価した CISL 組合運動内の変化であった。

13) Autobianchi の労働時間は、この部門の他企業のほとんどに比し、30 分長かった。

交渉は'68年2月半ばになってやっと始まる。労働者の期待は大きかったが、経営側の示したコミュニケは子会社が親企業と同じ待遇を受けるべきとした民法上の規定はないというものだった。コミュニケ拒否に論議はなかった。組合は直ちにピラをつくり、労働者の代表は結果を工場に持ち帰った。その失敗を懸念した外部組合員の支援の下、2月20日打たれた最初のストの日、ピケ参加者に機動隊が介入し、職制がC. I. メンバーに就業を強制しようとした。労働者は最初のためらいの後、怒りを爆発させた。数人の労働者は職員の自動車二台をひっくりかえした。当初採用された闘争形態は24時間ストを伴う伝統的なものであったが、闘いが始まって1ヶ月後には抜きうちスト (sciopero a sorpresa) が行われるようになる。スト破りを阻止する行動は、工具を焼払うなどしばしば激しい形態をとった。彼等は、時に、事務棟に侵入し、扉や机を破壊した。それまで恐れられていた労務部長が芝生の真中にひき出され、2時間のストの間、つばきと侮辱を受けた。

三月末、経営側は工場閉鎖措置を断行する。労働者は入場を求め事務所前で一日ピケを組織して対抗した。この日、夕刻、ついに経営側は組合に三日後交渉の用意があると伝える。だが、この会談でも経営側は議論に応ぜず、要求の優先項目リストを要求し、後で回答すると言うにとどまった。翌日、交渉の否定的結果を知ると労働者は直ちに作業を拒否し、部署で声をかけあって工場内24時間ストに突入した。その次の日も、工場内2時間ストと事務所前示威行動が続いた。

数日後、ストが続くなか、Desio 市長の介入を得て、4月10日の交渉が設定される。交渉では Fiat との平等化を規定する協定が直ちに締結された。それは二重の意味で極めて積極的であった。第一に著しい賃金増をもたらしたからであり、第二に当時まで Autobianchi が置かれていた待遇上の孤立が崩れたことを意味していたからである。

'68年平等化の闘いを主導したのは準備部門労働者である。当時、彼等の中では組合活動家が他部署より多かった。また彼等は、個人的作業ないし短いライン作業の従事者で、作業上の一定の自由度を享受し、その故にリズムに関わる切実な要求を持たず、むしろ賃金タイプの要求に敏感な労働者であった。

C. I. は闘いを決定し、遂行するなかで、経営者に対しても下部に対しても強化された。ストライキの決定は、C. I. と地域組合幹部によってなされている。交渉があまりに長びいた時、下部労働者の自然発生的ストが二回起ったが、組合の闘争全体へのコントロールは決して小さなものではなかった。

4. '69年春と秋の闘い——代議制発生

'68年春の闘いの後、約1年間、Autobianchi 労働者は、年金改革や賃金地域差撤廃の全国ストに緻密で・コンスタントな参加を示している。また、企業内問題でも、しばしば数時間のストは行われたが、言葉の真の意味での闘いはなかった。

'69年春、Fiat 労働組合はグループ共同闘争を始めるが、Autobianchi はグループ全体で提起されたストの多くに参加せず、トリノとの密接な関係を持つとしなかった。共同闘争は、Autobianchi では多くの時間のストを要しなかった。5月に結ばれた協定は、要求を完全に満し、Fiat 労組の獲得した成果が Autobianchi にも拡張された¹⁵⁾。

'69年秋はカテゴリー協約改訂闘争の時である。Autobianchi 労働者はこの闘いに始めから大量に参加した。だが、最初、彼等はストライキの間、工場をでて食堂あたりにたむろする傾向を持っていた。活動家達は彼等を引留め、工場内行動を組織するためピケを張った。戦闘性は徐々に高揚し、やがてスト時間数についても、闘いの形態についても、組合の指示をしばしば超えた¹⁶⁾。

15) ライン代替要員制、資格移行規定作成委員会の設置、ライン委員等がそれである。

16) 労働者は、時に工場前の道路に坐りこんでバスを

多くのスト時間が部門集会ないし全体集会に使われた。ここでも労働者はよく反応し、参加し、討論した。代議制が生れたのはこうした状況の中である。ストライキをうまく組織するため活動家網をつくろうという C. I. の要請、労働者の自己を表現し、もっと直接的に闘いの運営に参加したいという願望、これらに新組織を形成するようにとの上部組合の指示が結びついた結果である。

最初の代議制は極めて非公式な仕方選ばれた。C. I. メンバーが労働者に代表として選びたい人を尋ねて全部署をまわった。代議員数は115～120人にのぼった。かなりの新しい人が挙げられ、多くは組合員でなかった。その後、彼等は通常組合に加入した。まれに、工場前に出現し始めた「継続闘争派¹⁷⁾」(lotta continua)へ向う代議員もいた。協約闘争の中で闘いの先頭にいた代議員でありながら、その後組合活動にはほとんど参加せず、個人的好待遇を得て経営側へ吸収される者もあった。政治意識ではなく秩序への反抗によって闘いに立ち上った人々であった。組合員は飛躍的に増加した。'67年に220名、'68年に338名であった FIOM は'69年には930名に、'70年には1,315名に達した。それは戦後全体の頂点をなした。

5. '70—'71年の企業闘争

'69年秋の高揚が過ぎると、最初の代議制は機能停止におちいる。工場内活動の大部分を掌握していたのは、いぜん C. I. であった。'70年春、工場評議会選挙が行われ、企業組合代表¹⁸⁾も創設されて、C. I.、企業組合代表、代議員からなる最初の工場評議会がつくられたが、会合は

止めたり、市役所前まで出かけて行って電車を止めたりした。こうした闘争形態の推進者となったのは、特に南部出身の若者が多かったと言われている。

17) 「労働の資本主義的組織の拒否」等を主張する新左翼政治グループ。河野、前掲書参照。なお、以下で用いられる「議会外グループ」(extra-parlamentare)という用語は、同種の政治グループをさす。

18) P. SCARDILLO, I SINDACATI E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, p. 54. によ

めったに開かれず、ほとんど機能しなかった。だが、C. I. もその依拠する交渉論理の点で戦闘的な労働者の批判を受けていた。経営側はいぜん C. I. を交渉相手とし、企業組合代表とは小さな事でしか交渉しなかった。

他方、経営者はカテゴリー協約更新で失ったコストを回復しようと再び生産リズムを加速しはじめる。ラインでの作業テンポは協定されておらず、修正可能であったからである。'70年春、あまりに厳しいテンポの故、A-112車組立てラインで自然発生的作業停止が起った。それは、やがて500型車生産ラインに波及した。

これら労働者の動きと県組合の指示に触発されて、地域労働組合はカテゴリー協約綱領に含まれていなかった労働組織の諸問題について取組みを始める。FIOM 地区専従が労働者に対して行った調査によれば、彼等がヨリ強く不満としていたのは、テンポと資格であった。この結果に基いて要求案がまとめられた。出来高契約廃止、資格の自動移行、休憩時間延長、代議員の承認といった新しい要求が、その主な内容であった。要求案は、4～5月、工場全体集会和部署別集会で討議され、5月末経営側へ提出された。

この間、平行して進められていた生産プレミアムをめぐる Fiat グループ全体の闘いが、6月15日終結すると、経営側はこの協定をもって進行中の他の総てのグループ内各企業の紛争も終結するという態度をとった。Autobianchi 独自綱領は無視され、グループ共同闘争終了後とりあげられるという期待はくだかれた。だが、労働者は不満をいだきながらも具体的反応を示さなかった。夏期休暇が近づいていたこと、Fiat グループ共同闘争による生産プレミアム協定のもたらした大幅な賃金増が問題を先送りにしたのだった。

れば、この制度は1970年1月金属機械全国協約によって初めて承認され、後「労働者憲章法」に入れられた。企業内で組合の立場を法的にも、公式にも代表するポストで、多くは C. I. にとって替ることとなった。

休暇があけると、Fiat は'69年 カテゴリー協約の定めた週 42 時間労働の修正を提案してくる¹⁹⁾。Autobianchi 工場評議会は先に提出した企業内要求を論議にのぼらせる機会を見出した。いくつかの立場があった。一つは、企業内要求解決の代りに時間延長で譲歩をするというもので、C. I. メンバー、若干の代議員がとった立場だった。旧組合活動家グループは、Fiat 労組が譲歩した時間延長で勝利の展望はないとみて、闘いへの参加を留保した。だが、組合員と代議員の多くは修正に反対であった。工場評議会は修正拒否を決めた。かくて C. I. に代って、工場評議会が闘いの先頭に立った。この闘いにおいて活発な代議員は、少し前組合活動に近づいて、'69 年協約闘争と '70 年プレミアム闘争に参加した青年達であった。

10 月の始めに予定された交渉が、二日前になって取消されると、交渉を期待して休戦状態を保っていた工場は、一挙に爆発した。10 月始め以来、2~4 時間のストが始まり、その間、集会が積み重ねられた。労働者は闘いの運営にますます広範な役割を果たすようになった。これまでと違って作業リズムの問題に強い感受性を示す組立て部門の労働者や '68 年以後大量に採用された南部出身者が、いまや運動の主導的役割を果たしていた。この後一年にわたる長期の闘いを支える“車体とばし”の戦術は、始め A-112 車組立てラインの労働者によって始められ、工場評議会の討議の中で練り上げられたものである。それは、ラインを通過する 5~6 台の車のうち 1 台には部品取付けをせず、とばしてしまう戦術で、作業速度決定において経営側の専決を侵食する意味を持っていた。企業側の受ける損害が大きい割に労働者は小さな犠牲で済み、長期の闘いにストライキよりずっと適した戦術だった。管理部はラインの職制を増員し

たが、労働者は反撃し彼等を追い出した。労働者はこの新しい作業方法を楽しんでさえいた。後の闘争終結時、通常作業リズムへの復帰に示された抵抗はそのことを示している。

労働生産性は、この年 12 月、標準出来高の 133% から 117~115% に落ち、さらには 106% に達した。こうした鋭く新しい闘争戦術に直面して経営者は他の争議に見られない厳しい態度をとった。いまや労働組織の問題で前衛的位置にある Autobianchi での譲歩はグループ他企業でも闘いを激化させるという危惧が、彼らに厳しい態度をとらせた。罰金がますますひんばんに課され、家族内に障害を生みだすための家庭訪問が行われる一方で、職制による差別的資格移行承認のアメが用いられた。'71 年の始め数ヶ月には、労働者、代議員の解雇が行われ、他方懐柔策としての解雇取消しもみられた。組合員は減少し始めた²⁰⁾。作業リズム、資格自動移行の闘いへの非組立部門労働者の不同意がその一因となっていた。

'71 年 3 月、守衛長 (il capo dei sorveglianti) と労務部長 (il capo del personale) の入構阻止が工場入口での衝突を引起し、経営側がロック・アウトの口実を見出した時、緊張は頂点に達した。地域組合が臨時市議会を要請し、全国組合は政府の介入を求めた。トロス労働次官が調停に入り、製品搬出阻止が停止される一方、経営側も組合との会談を受入れ、ロック・アウトを解いた。かくて、4 月半ば、交渉は再開されるが、その間も“車体とばし”は続き、経営者も罰金と停職で対応していた。

交渉は、問題が Autobianchi 一社の問題でないことを明白にした。企業は他企業への譲歩の波及を前提して交渉に臨んでいた。全国組合・県組合役員は、始め闘いの展望を見出しえず、慎重な態度をとっていたが、ついに Autobianchi のイニシアを全 Fiat グループに拡大する決意をする。グループ労組共同委員会が召集され、

19) R. GIANOTTI, TRENTANNI DI LOTTE ALLA FIAT (1948-1978) DE DONATO, p. p. 193-194. Fiat は協約の規定する時間短縮を適用しない代わりに、生産プレミアム問題で譲歩する用意があるという姿勢を示し、組合はそれに応じた。

20) FIOM 組合員は '70 年の 1315 名から '71 年には 1064 名に減少している。

Autobianchi の要求綱領に基づいて、資格や出来高制に関わる要求部分で修正を加えた綱領がつけられた。この時まで孤立していた Autobianchi の闘いは、以後、グループ全体の闘いとなり、交渉やスト戦術の決定は共同委員会によって行われることとなった。「継続闘争派」も工場前に現われる。しかし、彼等は労働者の間にはんのわずかな支持しか見出されなかった。彼等の行った組合や工場評議会や採用された闘争形態へのコンスタントな批判が、いまでは労働者自身への批判と感じられたからであった。

4月の半ば頃始まった交渉は経営側の厳しい姿勢故に1ヶ月半で中断する。組合はついに6月末金属機械部門のゼネストを宣告する。だが、このゼネストは実施されるにいたらず双方の非常な努力によって漸く原則的合意に達した。Desio 工場では、この合意後他のグループ企業に先だって休憩時間増と代替要員増が実現され、前者は工場での適用に当って新たな問題を生んだが²¹⁾、結局7月末には妥協に達した。

工場代表は合意案を承諾したが、最終決定を工場全体集会上に託す手続きをとり、協定は不満を残しながらも受入れられた²²⁾。

B. Candy.

1. 生産・雇用構造に関する若干のデータ

Candy の生産・雇用動向の特徴はその急速で絶え間ない拡張にある。洗濯機製造の小企業と

して Monza (ミラノの北約10キロ) に生れたこの企業は、'50年代末イタリアで始った家電ブームに乗って Brugherio 工場を建設した'60年には、すでに中規模企業に成長していた。'64年のリセッション中、candy は解雇を行わないこの地域の唯一の企業であった。'65年から'68年には、さらに強い生産拡張を記録し、従業員はそれまでの約500人から1,500人と急増を遂げた。この企業が新規採用を中止し、拡張に休止符を打つのは'69年である。

労働組織は家電部門に典型的なそれである。労働者の大部分は二つの部署(組立てと板金)に集中している。これら部署では一貫生産ないしライン生産が支配的であるが、個人的作業も多くは不熟練的で細分化されたものである。さらに、一連の小部署があり、その中のいくつか(装備「attrezzzeria」、保守、技術援助)では、労働はより熟練的である。洗濯機の骨組とモーターは Candy グループの他工場である Bessa で作られている。

この期、重要な技術上の修正は見られず、他方、職制やテンポ監視員によるリズム強化が絶え間なく強制された。労働者は極めて低い資格に格付けられていた。'68年で、約70%が第3及び第4カテゴリーにあり、20%が第2、残りのおよそ10%が第1ないしそれと同等資格であった。従って、Candy の労働組織は、「普通職工」²³⁾の完全な優位を生んでいた。(資格の点でも実際の職務の点でも)。賃金は平均してこの地域の他の大一中企業のそれより低かった。

厳しく、単純な作業のタイプ故、採用はもっぱら若年層と移入者に集中していた。彼等は、しばしば2ヶ月以上は工場にとどまらず、25%という例外的に高いこの企業の労働力移動率の

21) '69年の協定で規定された20分の休憩は、実際はテンポ緩和に利用されていた。だから20分の休憩時間はなかった。にもかかわらず、'71年6月の合意後、経営側は40分の休憩を与えることを理由として作業テンポを20分早めようとした。労働者はこの解釈に抗議して再び「車体とばし」に訴え、7月末、40分休憩とテンポ減を獲得した。

22) 各要求に関する協定の規定は次のようなものである。a) 資格問題では第4カテゴリーの廃止及び第2への移行の自動化等が要求されたのに対し、協定では第4カテゴリーは廃止されず、そこに18ヶ月いて第3に移行すること、第2への移行は専門的能力評価に基づくことが規定された。b) 出来高契約では、その廃止要求に対し生産性127で最低出来高賃金が保障されることが規定された。その他、組合活動のための有給休憩の増、夜

間勤務割増分の30%から50%への増、出来高制・資格・環境の各委員会設置等が規定された。委員会について言えば純粋に協議的な、問題検討の機関であって、交渉は代議員・工場評議会執行委員によって行われる点を変えるものでない。

23) operaio comune (普通職工)は、普通作業員より上位、それ以外よりは下位の資格と思われる。拙稿「イタリアの危機と労働市場」参照。

一因となっていた。若い移入者の採用とその故の高い移動率は、長い間、組合伝統の継承と工場に組合が根づくのを阻止した。

2. '68年以前の労使関係

企業の採った人事政策は、小企業時以来の家族的所有構造を基盤とした経営家族主義的色彩の濃いものだった²⁴⁾。経営者は《大家族としての工場》というイデオロギーを絶えず流し、一方的に金銭上の施しを与えた。如何なる形式の協定にもよらない「祝儀 (regalia)」と呼ばれる企業報償金が、クリスマスと復活祭に各々40時間分支給された。それ以外に、職制の恣意によって若干労働者に昇格や少額の賃上げが認められた。経営者は、しばしば、職場へ出向き、労働者と語りあいながら《大家族》を賞讃した。こうした経営家族主義は企業所在地の組合伝統の希薄さによって補強されていた。

イタリアの家電メーカーは、一般に、'60年代初頭には組合組織を持っていない。それは企業としての歴史の浅さと雇用される労働力タイプのせいである。普通職工は伝統的にあまり組織化されていない労働者範疇だったのである。Candy の場合、'50年代には C. I. さえなかった²⁵⁾。従って、経営の抑圧政策は少数の組合員のみを対象としたという意味で、労務管理の補完的側面にすぎなかった。わずかな活動家はトタンメッキ部署のような流刑部署への配転、停職、解雇によって孤立させられていた。少数の活動家への直接的抑圧の例は '61 年、標準作業時間短縮に対する自然発生的反抗に際して見られる程度である。この年、50%の出来高賃金減をもたらすこの短縮に対し、組立て部署で作業停止が起った。それは、C. I. が指示したものではなく、C. I. の活動的メンバーが組立て部署に集中していたため、彼等が労働者に声をかけて作業を停止させるという形で起ったのだっ

た。労働者が作業を停止するや否や、管理者は部署へ行き、15 人の活動家を排除した。労働者は驚いて再び作業を始めた。次の日、15 名のうち 6 名は即座に解雇され、他の者は 2 日間の停職処分を受けた。彼等は停職解除後、孤立した、きつい仕事のポストに移された。

'61 年の抑圧以後、組合活動には非合法的空気がのしかかった。8~10 人の組合員が C. I. メンバーリストを作るため工場外で会合していても、他の労働者は見ないふりをして逃げていくといったエピソードがそれを示している。作業中の労働者にはどんな会話も許されず、労働者に部署別に異なる色のバッジをつけさせ、部署外の者との接触を禁じた²⁶⁾。

C. I. メンバーは許可活動時間を持っていなかったから、労働者に語りかけるのは容易でなかったし、管理側との交渉は勤務時間外に行われた。選挙のためリストをつくるのは極めて困難だった。C. I. 代表の承認自体が議論の対象であった。また、C. I. の活動は統一的ではなかった。FIOM の側に一定のセクト主義があり、FIM (特に職員のそれ) は企業迎合的であった。'65 年まで、FIOM の活動家は経営者となつがる他組合の活動家からばかりか、下部組合員や外部組合からも孤立していた。彼等は、C. I. では 7 ポスト中 3 を占めていたが、いつも同じ人物で、労働者の多数の、特に近年工場に入った層の声を反映する能力を欠いていた。

労働者の立ちあがりの兆しは、'65 年に現われる。この年の 1 月、FIOM の企業組合支部は、組合権利、出来高賃率協定などに関わる要求綱領をつくり、これに基いて FIM との共同行動を追求し始めた。10 月には、C. I. がこの期において一定の重要性を持つ最初の闘いを組織し、指導した。ストはほぼ 1 ヶ月続き、これまで一方的に「祝儀」の形で与えられていたのと同額の報償金を協約によって獲得した²⁷⁾。

24) '60 年代にわたって Candy の所有権と経営権は家族のタイプのものに止まっている。

25) Candy で C. I. が形成されたのは Brugheria への移転('60 年)後である。C. I. は各組合の統一リストによって選出されたが、極めて弱体であった。

26) この期、政党組織は存在せず、Unita を持って工場に入ることは考えもできなかったと労働者は述べている。

27) 獲得した報償金額は約 2200 リラである。他に、組立て部署での交替制規定とライン手当を得た。

’66年の金属機械カテゴリー全国協約更新の闘いでは、Candyはその終結にいたるまでストを続けた数少ない企業の中に入っている。ストへの参加は労働者では85%に達した。(職員の参加は見られない。)さらに、’67年10月には、生産プレミアムをめぐる新たな企業内紛争が起っている。この紛争中、労働者は始めて交渉継続中にもかかわらずストを遂行して、注目をあびた²⁸⁾。この紛争では、生産プレミアム増額の他に、出来高賃率調整期間の協定化等重要な成果も達成された。ゆっくりした、だがコンスタントな戦闘性の増大と賃金以外の目標追求とが、この時期生じていたのである。だが、ストへの参加は二つの大部署(組立てと板金)に限られていた。

組合加入者も’66年から’68年の間に急速に増加を見ている。なかでもFIMの増は著しかった。それは’66年のFIOMと同じベース(216名)から出発して、翌年には倍増し(395名) ’68年には507名に達した。他方、FIOMの増加率はゆるやかだった²⁹⁾。このことは当時生じた組合幹部とC.I.の活動力の革新に関連している。当時、カトリック界で表面化しつつあった新たな胎動につながり、FIMの企業主義に批判的な若干の青年達が、’66年、FIM企業幹部の更新をもたらしたのだった³⁰⁾。’67年にはC.I.の一部を占めるにいたった彼等は、Candyの労働者がヨリ切実に感じていた要求を体現し、経営側にぶつけることによって、急速に工場内でリーダーとして認められていった。彼等の活動は、また、労働者の組合意識の成長を促した。それまで体制内にいた者が、それに批判的になった時、彼等の労働者に与える影響はヨリ大きなものであった。Candyでは、活動高揚への外部組合の寄与は見られない。また、闘いの経験をもつ熟練労働者のイニシアが全体の運

動に先行するという他の多くの企業に共通のプロセスも踏んでいない。この企業の立地条件と労働力タイプがそうした特殊性を生んだのだった。

3. 旧労使関係の崩壊。’68—’69年

’68年10月、要求目標の点でも、闘争形態の点でも、それまでのものと異なる企業紛争が、Candyにおいて爆発した。それは大きな部署に限られるとはいえCandyの旧労使関係の崩壊をもたらした紛争であった。この発生と様式の新しさを理解するには、この期のCandyを性格づけた若干の要因を想起する必要がある。その第一は、労働者に有利な労働市場状態である。’64—’65年にはリセッションが国全体を襲っていたにもかかわらず、Candyでは生産と雇用の拡張は’68年にいたるほぼ4年の間一貫してつづいていて労働者にポストの安全性を確信させた。第二に、生産性増大はCandyの労働組織タイプの下では他企業より一層堪えがたい作業テンポ、厳しい職制支配、そして高い災害率をもたらしていた。最後に、’66—’67年の運動を経て、活力ある若い組合活動家が形成されていた。彼等は、政治的伝統や大きな闘いの経験を持たなかったが、職場労働者の意識に密着した新しい方向性を持って企業内闘争を指導していた。

’68年秋も、Candy組合幹部は生産プレミアムに関する企業紛争を準備していた。作成されつつある要求綱領には労働条件の問題はもり込まれていなかった。10月半ば、企業組合支部が要求綱領を確定し、その承認のための全体集会を予定した日の三日前、10月19日、一労働者が剪断機で指を数本失うという事故が起きた。自然発生的な抗議の作業停止が全工場でもたたく間に始まり、急遽C.I.と若干の組合活動家が運営する工場内集会がもたれた。そこで彼等は労働条件を問題とする要求綱領をまとめた。数年来、組合活動を組織しようと働いてきたFIOM活動家は、動きの外にいた³¹⁾。Candy

28) Candyは’67年当時、交渉中もストを継続した最初の工場の一つであった。

29) ’66年222名、’67年291名、’68年306名である。

30) 彼等はFIOMの年長メンバーの伝統的組合概念にも批判的だった。

31) ’68年の闘いの自然発生性については、FIMとFIOMの間に評価の相異がある。FIMがそれを

で始めて生産プレミアムについての要求が実際上放棄され、労働組織の多様な側面に関わる要求が提示された。それは「職制監督権の排除」や「職制任命の C. I. によるコントロール」の要求を含み、労働条件のグローバルな拒否の空気さえ示していた。

1~2時間のストが3日間にわたり行われるが、この闘争形態では職員、職制、小部署労働者の職務続行を阻止できないことを知ると、集会は徹底ストを決定した。この集会では闘争委員会 (Comitato di Lotta. 以下 C. di L. と略) も創られた。それは9名の C. I. メンバーが主に活動家のいない部署で闘いをコントロールしよう補助するものとして生れた。C. I. は外部組合の手を経ず直接管理部へ要求を送付した。

工場の公然たる占拠状態が一週間続いた。昼は工場内集会、夜はピケによる商品搬出阻止が行われた。その他多様な形態の闘いがくりひろげられた³²⁾。労働者のストへの参加率は高く、とくに大きな部署の労働者はほぼ全員であったが、積極性という点では問題を含んでいた。交渉についてのニュースが待たれる早朝にはピケ参加者は700~800名を数えたが、午後にはそれは100~150人に減った。夜間の商品搬出阻止は学生や外部のシンパによって行われていた³³⁾。

9日間にわたるストの後、経営者と C. I. 若干メンバーとの交渉が私的な形で始った。そして、この交渉は労働者にも C. I. の他メンバーにも相談なく、突如欺瞞的協定の調印をもって

肯定するのに対して、EIOM は次のように把握している。「職場の緊迫した状況のリアルな把握、労働者の闘いへの準備を充分に予見できなかった。その故、闘いの出発は瞬間的で、無統制なものとなったが、その後の闘いは組合によって組織された。」

32) 工場前でのセミナー活動、焚火を囲みでの交流、バスケット試合による示威等旧来のイメージにとられない活動が行われた。

33) 学生や政治グループが運動を支援し、若干の労働者、学生、Monza の PSIUP メンバーによって CUB がつくられた。

終った³⁴⁾。労働者は、始め集会でこの協定を受けいれたかに見えた。だが、不満は集会後直ちに爆発した。彼等は抗議の作業停止と生産遅速化を再開し、リーダー達に満足のゆく協定を結ばなかったことばかりか、前もって討議に付きなかったことでも公然と非難をあげた。県組合は、この時まで闘争指導の外部にいたが、下部の不満の爆発に介入の機会を見出し、C. I. メンバーと協同して再度集会を召集した。県組合は協定締結に関与したリーダーが下部から拒否されることを利益と感じなかったのである。彼等は Candy の最良の活動家の一部であり、工場と県組合とのつながりを代表してもいた。集会が達した結論は C. I. と組合との結合した指導の下に企業闘争を再開するというものだった。

闘いの第二局面は、第一のそれとはかなり異なる性格を示すものとなる。集会の6日後経営側に提出された要求綱領は県組合の指導を得て修正された。自然発生的で素朴な要求は取除かれた³⁵⁾。徹底的な内部ストは放棄され、主要な闘争形態は部署別に分節化されたストになった。その他、作業リズムの散発的な遅速化³⁶⁾超過勤務の拒否、本社所在都市での多様な示威活動等が行われた。闘いの運営はしっかりと組合の手に握られ、C. I. はこれを側面援助していた。

かくて、先のそれに比しずっと有利な新協定

34) その原因について、FIM では若い活動家の未経験が指摘される。FIOM の側では自主管理主義者の非民主性として攻撃の材料となった。企業側の金銭的譲歩、家族持ち労働者の動揺・疑問、リーダーの確信のなさが背後にあった。

35) 家電部門組合の全国的指示によってライン代議員制度要求が加えられ、職制監督権の排除等は削られた。

36) 採用された闘争形態の点で Candy は著しい革新性と他企業に比しての早熟性を示す。'68年秋の闘いで行われた生産の遅速化=生産性ストは、当時、わずかの企業でしか採用されていなかった。(例えば、Pirelli) この早熟性はおそらく、一部の Candy 組合リーダーの工場外政治グループとの接触、組合伝統の弱さによるのだろう。'68年秋に散発的な形で現われたこの戦術が、以後、支配的な闘争形態となる。

に達し、集会で労働者全員の承認を得た³⁷⁾。

だが、作業復帰によって労働者の戦闘性は弱まりはしなかった。作業リズムへの高い関心も続いていた。労働者が新協定で獲得した出来高賃率10%増を、討論を経て収入増のためでなく作業負担減のため利用することを決めたのはそのことを示している。例えば、組立てラインでは、それまでの40台ではなく37台の洗濯機を作ること、つまり、生産をほぼ10%減らすことを決めた。彼等にとっては、賃金増より作業テンポ緩和のほうがより大きな関心事だったのである。

4. “暑い秋”：二大部署から他部署への戦闘性拡張

’69年、大きな企業内紛争は見られなかったのに、労働者の戦闘性は持続していた。前年の闘いは彼等を職制権限への従属から解放していた。企業管理者はもはや一方的に作業テンポを決定することはできなかった。労働者は作業テンポが争いの対象となると、「我々の主張するテンポにならない限り働かない」と記したポスターを張り出し、実際、誰も作業につかなかった。

この年、企業内で闘われた唯一の闘いは、資格問題でのそれである。’68年12月協定は、この問題での解決を与えていなかった。’69年5月、板金部署はこの問題で要求を掲げ、作業リズム遅速化と少時間のストを行った。管理部は直ちに対応し、短時日のうちにC.I.との協定に達した。それは提出された要求をほぼ完全に受入れたものであった³⁸⁾。

この動きは全工場、とりわけ組立て部署に波及し、この部署の労働者が同じ要求を挙げ始める。この声を受け、C.I.は資格移行の新たな

闘いを開始した。今度は経営側に若干の抵抗があり、半～1時間の全部署での突発的ストの他に生産遅速化が始った。数日間のストの後、外部組合の介入によって若干の修正を受けたが、要求は実現された。

テンポ短縮への抵抗や資格移行の闘いは運動の部署別断片化を生んだ。これらの要求への強い感受性は主として組立て、板金の両部署に固有のものである。そして、その要求での高く、持続的な戦闘性は二部門に限定される風土病的それであった。熟練の作業の支配的な部署や作業は不熟練のだが生産工程の周辺に位置する部署では組合はいぜん弱体であった。前者では労働強化は顕在的でなく個人レベルで問題を解決する可能性が大きかったし、後者ではC.I.とのつながりがなく工場の組合の新しい空気が伝わるのは容易でなかったのである。生産性ストという部署独自の闘いに有利な闘争方法の導入³⁹⁾、部署間での参加や意識の格差、そして下部の新しい組合組織⁴⁰⁾による部署要求のエゴイスチックな主張といった諸要因は、闘いの部署主義を促した。Candyのこうした状況に変化をもたらしたのは“暑い秋”であった。

全国協約更新のための扇動は全国組織の指示に従って全部署を対象に、C.I.がつながりを持たない・従ってコントロールの可能性がある部署に対しても行われた。そこで、C.I.はこれら部署への働きかけのため非公式の闘争委員会を提案した。それは公式の選挙を経ず、闘いに協力する意志のある活動家を総て参加させ、組合の弱体な部署の情報を集めたり、採るべき闘争形態を論議する任務を負った。C. diL形成(15～20名)は上部で決定された闘争様式の画一的おしつけを意図したものではなかつ

37) 獲得された主な成果は出来高賃金10%増、6名のライン代議員の形成(これは部署代議員の一種で、ライン速度の監視、出来高制協定適用の監視を任務とするI. Barbadoro, Enciclopedia del sindacato, Teti editore, p. 99)等である。

38) 第3カテゴリーに少なくとも3年いて、一定の職務群を遂行するに十分な専門能力を持つ者の第2カテゴリーへの定期的移行が認められた。

39) 生産性ストは生産性の低下をもたらすが生産停止ではないので、そのストが行われる部署から部品の供給を受ける部署との摩擦なく、ある部署単独の闘いを可能にする。

40) ライン代議員(部分的に公式に承認されている)や非公式のC. diLメンバーは部署の戦闘性、異議申立て能力を高めた。だが一面で全工場統一要求の形成を従来よりは困難にする。

た。それはむしろある部署での闘いの開始や継続期間を決定するのはその部署の C. diL メンバーであるという意味で、分節的運動展開の組織的保障をなしていた。

こうして種々の形態のストのほか、職員の超過勤務コントロール、商品搬出阻止など多様な形態の運動が行われた。参加の少ない職員層向けに事務所まわりが行われた。始めて事務所へ行く恐怖が克服されると、慣れが生れた。後には女の子を見にそこへ行く者もでた。彼等はそこで、彼女に話しかけたりするのだった。職員のスト時間は戦闘的大部署のそれに一致させられた。事務所まわりに参加し、職員に立向うことのできる労働者が200~300人も形成された。多くの労働者が外部集会に参加し、活動家は地域の小工場のピケに応援に出かけた。

“暑い秋”は、いぜん部署間の参加格差をうめなかったとはいえ、大きな変化をもたらした。それは、始めて、長期の・問題の性質上企業全体に関わる運動に全工場を巻き込んだ。強い部署は他部署を無視してその要求の特殊性に閉じこもっていることはできなかった。そして、他部署の労働者や職員をストに参加させるという組織問題に取組まざるを得なかった。かくて、たとえ外部から強制されたものであれ、階層的・専制的職場秩序の崩壊が、いたるところに広まった。強い部署では、労働者の集団的連帯関係は短期の自然発生的爆発でなく活発で自覚的な参加を要求する長い、一連の組織問題を経て来たが故に、より深く根をはった。同じ理由によって、組合指導の担い手は少数のリーダーにせばめられなくなった。企業の組合幹部は拡大し、同時に C. I. リーダーは外部組合との一層強いつながりを得た。全体として、それまで Candy の運動を性格づけていた諸点——部署主義、要求の自然発生性、外部組合からの孤立——は'69年協約闘争とともに転換をこうむった⁴¹⁾。

41) 全国協約更新闘争後、C. I. の三人のリーダーは若い人にポストを譲った。うち二人は他地区の組合指導に移った。しかし、C. I. の弱体化も C. I.

5. “暑い秋”後

全国協約締結後も Candy における永続的戦闘性の空気は終息していない。労働者の動員状態は協約によって満たされない要求で続いた。'70年2月半ば、全国協約の結果を補完ないし適用するための企業内要求(週5日労働、出来高賃率改訂等)を掲げた紛争が始まる。そこには“暑い秋”で生れ、いぜん消滅しない高い戦闘性を利用しようとの組合の意図も働いていた。

要求綱領は、C. diL メンバーの参加を得て C. I. が組織した研究会で準備された。C. diL はいぜん企業から組合代表と認められていなかったが、いまでは工場内活動の自由を獲得していた。工場集会がもたれ、非常に多数の出席をえて組合代表に要求綱領提出の委任が与えられた。

綱領提出の二日後、生産性ストが始まった。経営側の態度は、始め、あるものは譲歩し、別の点では拒否するというものだった。組合の回答は闘いの強化であった。生産性ストに分節的作業停止と商品搬出阻止が追加された。企業は厳しい姿勢でのぞみ、商品搬出阻止に参加した労働者27名を告訴し、C. I. メンバー3名を3日間の停職にした。だが、抑圧の試みは失敗の運命にあった。実際、経営者は労働者の間に四散と不確信のどんな兆しも見出せず、4月半ば、提出された要求をほぼ完全に受入れる協定を結ばねばならなかった。企業組合幹部は、'68年の教訓を忘れず、協約締結前に組合員の意見を求め承認を得た。

Candy で最初の工場評議会が形成されたのは'70年5月である。上部組合の指示を受けて旧来の C. diL は解散され、部署代議員の選挙が行われた。評議会メンバーは企業組合代表15名、C. I. メンバー9名、代議員20数名から構成され、C. diL の規模から一挙に倍に拡大したものとなった⁴²⁾。

方針の変化も起らなかった。

42) 企業組合代表 (Autobianchi 項の注9参照) は月8時間の組合活動許可時間を持つ、各組合5名づつで計15名である。部署代議員は企業の公認

9月、Candy 組合指導部は新たな闘いの開始を決定する。今回は、下部からの圧力や要求によるのではなく、上部の指示に基づく作業環境に関わる闘いであった。Candy 組合幹部は、いまでは工場外の組合組織にしっかりと組み込まれ、地区や県と継続的連絡を保ち、全国組織からの闘いの指示に注意を払っていたのである。だが、彼等はこの問題のみで本格的な運動を起しうる見通しも持てなかった。他方、一定職務群遂行能力に基づく資格移行を規定した'69年5月協定は、現実には資格移行を幻想としていた⁴³⁾。かくて、Candy 幹部は環境問題に自動的資格移行要求を加えた要求綱領を作成する。

要求案討議の集会で出された熟練の小部署や職員からの異議が克服されると、綱領は10月2日外部組合を通さずに提出された。C. I. 及び工場評議会はロンバルディア州経営者連盟の反発・介入を恐れて、企業内労使にのみ交渉範囲を局限したのである。紛争は始め以前のものとはかなり違う空気の下で展開した。企業は企業内労使による交渉を受け入れ、資格移行問題を除けば、全く従順であった。C. I. と工場評議会は下部労働者の動員に訴えず、交渉のなりゆきを報告もせず、企業側の引き延しを甘受していた。行われた唯一の闘いは超勤の停止である。成果のない数度の会談の後、幹部は交渉決裂を決定し、下部労働者に闘いの決定権を直接託すことをためらいながらも、工場評議会に交渉結果を報告した。評議会は、二日後、外部組合書記の出席の下再召集され、最終的に全体集

会開催を決めた。全体集会は出来高賃金制部署での生産性ストとそれ以外の部署での1日1時間ストを決定する。

一方、企業側は工場閉鎖の可能性をちらつかせながら、紛争の州経営者連盟への移譲を要求した。また、作業ポストを離れていたという理由で組合代表を停職にした。労働者はもはや受動的ではなかった。経営側の攻撃は彼等の間に憤激をそそり、再び、激烈な闘争形態が復活した。スト時間中、工場内デモが組織され、赤旗が掲げられ、事務所は破損された。集会で労働者は言った。「彼等が我々を停職にするのなら、我々が彼等を停職にしよう」。全ての管理者の名がリストアップされ、「これは無期停職、これは5日の停職」と企業から放逐されるべき10名のリストが作られ、400～500名の労働者が彼等の追求に向った。

こうした行為は職員層の闘いからの離脱を招かずにおかなかった。約100名の管理者・職制の大部分と若干の職員の参加するスト反対の動きが起った。彼等は工場外で集会をもち、労働の自由尊重と暴力の終息を求める声明を経営者、組合代表、知事に送付する。経営側はこの分裂をロック・アウトの口実を利用し、職制なしに生産は続けられないとして、電源を切った。労働者は工場に残り、数日間集会をしていた。

だが、スト反対の動きはすぐに弱さを露呈する。組合代表を通してC. I. との接触が求められ、将来工場評議会に適切な数の代表を送る条件で工場に戻った。約2ヶ月のストを経過しても、労働者側に譲歩の兆しは見られなかった。企業は最大の需要を見込みうるクリスマス祭を棒にふるざるを得なかった。

翌1月、労使双方が州経営者連盟に呼び出され、経営側は提出された全要求について交渉することをついに承認した。要求に若干の修正が加えられ、合意が実現した。協定は工場評議会の承認を得た後、全体集会でも全員一致で認められた。

を得ていないので、組合活動で失われる時間は賃金カットを受けるが、会合は禁止されない。

43) '69年5月協定は労働者の専門能力修得のため企業に一定期間の訓練を保障する義務を課していた。だが、この義務は欠勤者が多く全労働者に通常の生産作業従事を課さざるを得ない場合には免除されていた。ところが、'69年秋の全国協約に規定された病休の新条項によってCandyの欠勤率は平均16～18%（企業側資料）に達し、組立て部署では22～23%の高レベルさえみられた。その結果、労働者は実際には訓練に入れず、資格移行は幻想となっていた。

'70年紛争は、Candy 組合運動の若干の変様を浮き彫りにする。要求は上部で作られ、闘いの最初の局面では労働者は相対的受動性を示していた。労働者の立ちあがりには経営側の攻撃の後に生じた。だが、労働者意識は企業労使関係の転換の定着を物語っている。集会における管理者停職宣言が示すように、労働者の中には企業経営の主体意識さえ芽ばえている。運動の自然発生性は後退し、全体集会は上部で行われた決定の承認の場となり、下部と上部の接触は日常的には代議員を通して行われるようになっていた。

C. INNOCENTI

1. 生産・雇用構造についての若干のデータ

1933年、F. Innocenti によって創設された同社は、大型工作機械部門（製鉄設備を含む）、自動二輪部門、自動車部門の三部門からなる。第一の部門は、二次大戦末で800～900人、'50年代1,000人、'60年以後1,200～1,300人と従業員規模において大きな変動を見せていない。経済的見通しは良好で、'64～'66年のリセッション期も打撃はわずかなものだった⁴⁴⁾。

この部門の労働者は特殊な技術的知識と長い経験を持つ熟練労働者で、労働組織は職人労働者に典型的なそれである。即ち、10～100時間の作業サイクルを持つ、極めて複雑な個人的職務が支配的で、出来高賃率は新たな仕事ごとに職制との交渉で見積られ、決定されている。長い経験を持つ専門的労働者の供給不足と受注に基づく生産システムが要求する作業の時期的集中性との矛盾は、極めて頻繁な時間外労働によって解決される。それは、週労働時間を、時に、58時間にまでする。資格格付けにおいて上位の（'72年始めて、6割以上が第一ないし第一上級）、相対的に年長の（平均年齢40歳をこす）労働者が、この部門を特徴づけており、移動率も低い。

第二の自動二輪部門（Lambretta 車生産）は、

44) 雇用減はあったが、他部門よりずっとわずかなものだった。

'52年に約1,000人の従業員で始められた部門である⁴⁵⁾。'55年以後、この部門は大きく発展し、'50年代末で従業員は2,300人の頂点に達したが、'64年鋭い構造的危機に陥り、以後大幅な操業短縮が続いて、'71年閉鎖された⁴⁶⁾。'64年以後の新規採用停止はこの部門労働者に当時まれにしか見られない特徴を付与することとなった。即ち、北部出身で（南部からの移入者はほとんどいない）高年齢にもかかわらず、反復的な部分作業従事者に固有の低資格に止まる労働者が優勢であったのである。

最後の自動車部門は'61年に始った。（全員新規雇用）'64年リセッションによる危機を労働強化で乗り切ったこの部門は、'66年以降、「Mini」車生産に乗り出して急成長し、それ以降わずか4年で倍以上の従業員を擁するに至った⁴⁷⁾。ここでは、英国の Leyland ないし他のイタリア企業からモーターその他部品の供給を受け、主として塗装、組立て、ニス塗り等の作業が行われている。作業はライン式で、スタッフが予め決めたテンポに沿って行われる。賃金形態は固定刺激給である。労働者は、全体として若く、南部出身者が多い。

2. '68年以前の労使関係

戦後における労使間力関係の逆転は、Innocenti では、北部の他の大企業より若干遅れて、全く瞬時に生じた。'54年、始め経営評議会の労働者代表の多くが解雇され、次いでFIOM 集金人100名（事実上活動的幹部のほぼ全員）が解雇された。それへの反撃は工場外での政治宣伝が主で、ストライキは部分的にしか成功せず、徐々に消えていった。激しい抑圧が数ヶ月続き、その後政治的差別に基づく大量の新規採用が行われた。残った少数の組合幹部は、反CGIL プレミアム等企業側の労務政策の故にも、これら新規採用者との繋がりを築きえなかつた。

45) この部門の労働者は戦後の生産転換のため必要となった建築・設備作業従事者から採用された。

46) 残った労働者は、ほぼ全員自動車部門へ配置換えになった。

47) '61年1,000人、'68年1,500人、'71年3,300人。

った。'55年 C. I. 選挙は FIOM の多数派からの顛落をもたらし、以後、CISL と UIL が企業内組合活動のヘゲモニーを握る⁴⁸⁾。

その当時まで、Innocenti は FIOM と PCI の強力な砦であった。組合加入者の 80% は FIOM に属し、C. I. 選挙でも圧倒的多数の支持は FIOM のものであった。組合活動や政治活動の自由は完全に保障されていた。だが、そこで展開された活動には根本的弱点が見られる。それは“体制拒否と工場内同意”と定義される CGIL 路線の典型的な帰結である。頻繁で、堅固な政治ストを伴う一般的・政治的問題での絶え間ない扇動に、企業能率論理の本質的受入れが随伴していた⁴⁹⁾。

工場内要求での闘争の不充分さが、CGIL と PCI の強い政治的・組織的影響力の維持を可能にした。企業は労働者に対する CGIL・PCI のコントロール力と政治的問題での活動の自由とひきかえに、戦後直後の再転換と生産復興の局面における相対的企業内平和、複雑な工作機械生産に欠かせない技術上・作業上の労働者からの協力、さらには東欧諸国との通商関係での支援を手に入れたのだった。'53年、Innocenti での政治ストが、最も高い、その故に支持しがたいレベルに達し、他方、自動二輪車生産部門への投資のためアメリカの援助が必要となった時、こうした労使関係は危機を迎えた⁵⁰⁾。

'55年以降、次のような諸点で特徴づけられる労使関係システムが始まる。i) 経営側の抑圧政策、ii) 企業レベルでの不十分な交渉活動、iii) 低い労働者の戦闘性、iv) 組合分裂、v) FIOM の組織と発言力の小ささ。

組合組織への抑圧は'60年代にも引き継がれた。FIOM-C. I. メンバー解雇、活動家の配転、

採用の政治的差別は、実に、'68年まで続いている。分裂の代償として、御用組合（'50年代は FIM その後は UILM）との特別な関係が維持され、それには採用と資格移行の運用がまかされた。この状態は、新しい・拡張的部門たる自動車部門で、特に明白に見られる。また、この部門では、監視の影響力が労働者の間に深く浸透し、恐るべき作業時間切り下げが押付けられていた。

経営側と C. I. の会話は、'62年以後、統一して、比較的頻繁に行われているが（月2回～週2回）、経営側は作業時間や資格移行といった重要事項の論議を拒否し、主要な決定はいぜん一方的に行った。労働者の戦闘性は、この期全体にわたって、ミラノ金属機械大企業の平均水準に比しずっと低い。'66年全国協約の闘いへの参加は始めから高いものでなかったし、秋にはぐらついた。操業短縮と大量停職に対する集団的反抗も、この期を通じてほとんど見られない。例外は'62年と'65年であるが、'62年の全国協約闘争では部分的な参加に止まっているし、'65年の闘いは自動二輪部門（ここには FIOM の活動家が集中していた）において、経営側のポスト賃金導入、労働者配転プロジェクトに対する反抗として自然発生的に生じたものである。闘いは、叛乱の性格を帯びつつ2ヶ月続き、移動時の資格維持目標を達成しているが、企業全体における上述の労使関係に変化をもたらしはしなかった。

Innocenti での組合分裂は'68年まで続いている。それはこの企業での FIM 指導部の革新の不充分さと FIOM の組織的弱体性に起因する。'50年代全般にわたって FIM は、御用組合に近いものであった。彼等は企業側の FIOM 差別を完全に受入れ、FIOM との一切の話し合いを拒否していた。採用に当たっての FIM の推薦は十中八、九尊重された。かくて、'54年以前にこの企業にほとんど存在しなかった FIM 組合員が（'52年 25 名）、'55年で 250 名、'58年には 800 名に達する。FIM の反共的態度は

48) '53年の C. I. 選挙における FIOM 得票率 83.6%、FIM のそれ 7.8% から、'55年には各々 56.0%、44.0% と、労働者の間での得票率ではいぜん多数を占めている。職員も加えた数字は未詳。

49) A. Accornero. GLI ANNI '50 IN FABBRICA, De Donato, p. p. 6-7.

50) アメリカの融資認可は共産主義者の組合に対抗する「民主的」組合を好遇するという条件の下になされた。

'68年まで続く⁵¹⁾。従って、Innocenti の FIM では、'60年代後半にミラノや全国のレベルで生じた統一への胎動は見られない。この原因は、'50年代と同じ人物が'68年まで実質的に止まっていたという企業内指導グループの革新欠如に求めうる。

'54年以前の多数派('52年1,978名)から'58年には619名に顛落したFIOMは、その後500~600名を前後した後、'62~'63年協約闘争を経てわずかに増加するが、リセッション期には再び減少し、'62年水準に戻るのは、'68年である。従って、それは'60年代一貫してFIMより小さな勢力に過ぎなかった⁵²⁾。かくてFIOMは、あらゆる犠牲を払って統一維持に努めた。

Innocenti において'54年の逆転以後'68年に到るまで、特殊的に長期にわたる抑圧的労使関係が存続しえたのは、一つには、この企業の三部門での組合伝統の差による⁵³⁾。工作機械部門では'54年以降、同業組合主義的空氣が生まれた。それは、閉鎖的で、全工場よりは自己部門のみの利害を考える空氣である。功績給の大幅増額と時間外労働に基づくその特権的待遇を守ることに関心を持つ労働者の中に、職制の吹き込む経営家族主義は容易に根づいた。

逆に、自動二輪部門には、'54年の解雇とその後の政治的選別による採用にかかわらず、'60年代、FIOMの活動家の大部分がいた。彼等は管理部の多くの努力によっても排除されなかったのである。組合活動が徹底的に非難された冬の時代にも、この部門ではそれは存続し、経営家族主義は抵抗に出会っていた。

51) 採用パイプの役割は'60年代にはUILMに移っている。

52) FIM組合員は従業員比23~25%に対し、FIOMは12%であった。FIOMのC.I.選挙での支持者は50%とずっと多かったが(FIMは33%,UILM17%),この差は継続的で、毛細管的な活動を展開しうる活動家の欠如や労働者の恐怖心によると思われる。

53) その他に、次の要因がそれを促した。イ)三部門労働者間の文化的・職業意識的差、ロ)生産危機及び労働ポストの不確実さの出現の時期的ズレ及びその度合いの差。

自動車部門は組合的には弱い部門であった。ここでは、'69年にいたるまで、職制のコントロールや作業リズムの絶え間ない強化に抵抗できるどんな労働者組織網も存在していない。さらに、この部門ではUILMの“マフィア的人物”の存在が強い影響力を持ち、彼を通して多くの人々が直接南部から採用された。経営者は組合の伝染を避けるため、旧来の従業員は誰もこの部門へ派遣しなかった⁵⁴⁾。にもかかわらずFIOMはラインの南部出身青年労働者の間に急速に支持をひろげていた⁵⁵⁾。このことは、組織された集団の連帯関係の形成を意味しているのではない。それが意味したのは、むしろ、テンポ短縮、有害環境に対する'62年以来数度にわたる「即興的な」部署作業停止が示すようにこの部門の厳しい労働条件への不満の存在であり、採用時の組合所属という偶然的条件からの離脱が始まっていたという事実である。

3. '68年春の爆発から'69年協約闘争へ

'67年2月、FIOMは、ベネツィアでの全国大会の決定を受けて、企業内要求行動に関する提案を行った。以来、彼等はほぼ毎月工場新聞によって要求綱領を宣伝し、他組合に企業内闘争をねばり強く呼びかけている。C.I.選挙が切迫して、この提案はすぐには実を結ばないが、9ヶ月たった11月、ついに三組合は春以来FIOMが提案して来たのとほぼ同じ綱領で、労働時間保障と全員に平等な賃金増を中心要求とする統一した闘いを始める。だがそれは未だ限られた統一であった。組合間の協議は少数の活動家によって進められ、労働者は経営側に提出された要求書を統一パンフレットを通して知らされた。交渉状況の宣伝は別々に行われ、経営側の要求拒否への対応においても足並みは乱れた。この亀裂は労働者の団結を妨げ、意気を

54) 経営側にとって信用のおける者を職制として送るとか、FIM、とくにUILMの組合を組織するために特別に選ばれた者を派遣するといった事は行われていた。

55) 自動車部門のみのC.I.選挙結果は、'61年の6%から、'65年に41%へFIOMが支持を伸している。

くじいた。

こうした状況が打破されるきっかけは、外的経済条件によって与えられる。’68年、自動車・機械両部門の生産は加速的に伸びていた。この生産好調は、機械部門では交替制拡大と既存労働者より高い賃金を得る新規熟練労働者の採用とをもたらす。そして、この交替制拡大による超勤手当減と新規採用者に支払われた高賃金への不満が強固な集団的連帯性と闘いの経験とを持つ職人的労働者の不満を爆発させることとなるのである。始め、一部の労働者が夜番制反対でストに入り、3月半ばには部門全体が新規採用者との賃金平等化及び大幅賃上げを求めて二度にわたる作業停止を行った。途は、年長労働者によって開かれ、施盤工グループ、ついで部門全体が後に従った。むぎわらの山に火をつけたようだった。労働者はC. I. と議論し、直ちに企業組合幹部と県書記の会合が持たれた。組合は、戦闘性の突然の飛躍を予測もコントロールもできなかったが起った事態にすみやかに反応し、機械部門の自然発生的要求をとりあげ、企業全体の闘いとすることを決めた。

翌週には、公式に宣告された全日ストが伝統的な仕方では始まる。だが、交渉が決裂すると闘いは激烈な形で爆発した。工場や事務所内のデモ、管理部職員宅の窓ガラスへの投石、苛烈なピケ等があい次いだ後、一方的に・威嚇的になされた工場閉鎖に対抗して不眠不休の徹底ストが行われた。それは協定実現まで10日間にわたって続いた。これらの闘いは、組合の指示に沿ったというよりは、自然発生的に運営されていた。

労働者の参加は、自動二輪と自動車部門でいくらか不安定さを持っていたが、ほぼ全体的で、積った怒りの爆発を感じさせるものだった。労働者は、示威の方法をめぐる組合と対立し、ある集会では組合指導者の反対をおしきって議会外グループに演説させたりもしたが、組合の主導権獲得は決して困難ではなかった⁵⁶⁾。協定は少数の代表者の出席の下締結さ

れ、わずか200~300人の活動家集会に提示されたにすぎない。

労働者の立ちあがりにはFIM内部で進み始めていた衝突を加速化する。旧指導グループのとってきた政策やその経営側への姿勢が厳しく批判され、彼等の指導権は揺らぎ始めた。FIOMにおいては、若干の新しい組合活動家が生まれたが、組合の内部運営やその組織網は活動家や組合員絶対数の不十分な増加状況が示すように大きな変化はなかった⁵⁷⁾。

組合間の関係では、’69年協約闘争開始までの数ヶ月はいわば移行期をなしている。’68年の闘いは組合間行動統一を生みだしたはしたが、論争の空気もいまだやわらいではなかった。FIOMは労働者からC. I. に向けられる批判を他組合の責任に帰すべく攻撃を続けていた。

’68年の闘いは、自動車部門では基本的には抑圧と家父長主義の空気を変えてはいない。ここでの職制支配を崩壊させうる集団的連帯関係の形成は、職制に対し個人的にも対抗できる活動家と彼を支える部分の形成を前提としている。そのためには、工場外での数日のストや工場内示威では不充分であって、職場作業ポストごとに分節化されたストの長期にわたる遂行が必要なのであった。

組合は達成された統一と闘いに示された力とを、多年の間機能停止に置かれていた交渉機構を再作動させるため利用しようとした。FIOMは、「上部からの決定が突然やってくる」と彼等を批判していた労働者の要求を理解するため、アンケート調査を始める。そして、’69年始め、この調査から明らかになった週休2日、超勤の任意性、組立てラインでの休憩増などの要求で、C. I. と管理部の交渉を開始した。それは3ヶ月続いて、全体として満足のいく四つの協

治性を帯びず、正確な政治的提案を持っていなかった。また、’50年代にPCIの支持者だった機械部門労働者は、組合の指導に違和感を持たないし、その職人的性格の故に学生との結合には向いていなかった。

57) ’68年、FIOM組合員は568名で’67年の647名からむしろ減少している。

56) ’68年当時、学生の政治グループは未だ十分に政

定に結実する。'68年に大きな闘いを経験したミラノの他企業と同様、ほぼストライキなしに実現された、いわば、先の闘いの副産物であった⁵⁸⁾。

FIM 旧指導部の決定的崩壊を生じさせた'69年春の職員ストは、こうした状況で起った。Innocenti の職員の間では、労働者に対してのみ行われた待遇改善を理由に企業への不満が熟しつつあった。平等化方向での賃金要求を掲げて、彼等の運動が始まると、経営側は基準賃率アップの譲歩を示すが、それだけでは動きはおさまらなかった。かくて、ストライキが始まり、管理事務棟前での集会ももたれた。参加はほぼ全員であった。FIM 所属の青年層がこの闘いを支えており、その中で彼等は旧指導部の基盤である機械部門職員層の経営追従の姿勢に決定的打撃を与えたのである。

Innocenti 労使関係における決定的変化は、'69年協約更新闘争の中で起った。この闘いで自動車部門労働者が運動の前面に飛び出すこととなる。歴史も浅く、組合活動の伝統も持たないこの部門が、'68年の機械部門を先導者とする闘いや'69年の全国的協約改訂闘争の高揚に刺激されて、経営側への従属の態度を放棄するにいたった。協約闘争期、彼等は企業階層制と生産組織への服従を打破する作業ポストでの分節的闘いに立上る。将棋盤式的分節的作業停止がこの企業では始めて、闘争形態として登場する。この闘争形態を効果的に駆使し、わずかな時間しか失わず生産に大きな打撃を与えるためには、広範で、緻密な組織が必要だった。下部統一委員会 (Comitati Unitari di Base) が、この必要に応じて形成された。それは自動車部門組立てラインで半ば自然発生的に生れ、ここから他部署へ広まっていき (運搬・事務等補助部門を除いて)、機械部門には闘争形態ともども輸入された。組合がしたのは、こうした組織が

必要だという宣伝だけであった。代議員は、部署労働者数と無関係に、挙手や自薦といったごく非公式なやり方で選ばれた。選ばれたのは、旧来の活動家や闘いの中で生れた若い活動家達だった。

CUB のこうした形成プロセスは'69年協約闘争への参加の積極性を示している。それは、闘いの終盤には、自動車部門労働者の先導の下、路上封鎖、商品搬出阻止、管理事務所への示威等極めて激しい活動形態につながった。組合指導部は、しばしば乗り越えられる。CUB メンバーは、これら自然発生的闘争形態の推進者であり、同時に闘いがこうした形態をとるにいたった状況の体现者であった。

労働者からの強い圧力を前に、経営側は姿勢の転換を余儀なくされる。労働者の事務所侵入の後、中庭へ引き出された管理者は公式に労働者との関係を改めると言明する。それは、その後実現される幾多の交渉の出発点となった。

4. 協約闘争後の部門間矛盾の表面化

協約闘争が終ると、機械部門と自動車部門の労働者の間に、姿勢の相異が表面化してくる。個人的に解決されうが故に労働組織について問題を持たない職人的労働者の経済主義的論理に沿って、機械部門労働者はスト期間中に失った賃金を回復するべく、かつてのように超過勤務を望んだ。組合は、彼等に超勤を制限すること、新協約の定めた労働時間厳守を企業に強制するため闘うよう呼びかけたが、成果は見られなかった。

逆に、自動車部門労働者は、職制と生産組織への服従関係をラジカルに変えた職場闘争のおかげで、集団的力についての自覚を得、もはや以前のように働くことを我慢しなかった。そこで、この部門では'70年春いっぱい、部署での長い・自然発生的作業停止が続く。要求されたのは、主に資格移行であるが、出来高制や有害環境も不満の対象となっていた。しかし、彼等のこうした要求に機械部門労働者は否定的態度を取っていた。

58) '69年4月3日の協定では、労働者について「第Ⅲ 要素」(電気機械部門独自の賃金ドリフト)導入による時間当たり28リラの賃上げ、ライン作業の休憩等が獲得された。

組合は困難に直面する。資格の大量移行のためひきつづき自然発生的示威を行う部門とストを望まず、他部門のストを非難する部門との調停という課題が、その前に立ち現われたのである。それは、この期のイタリア労働組合運動全体の一縮図でもあった。組合は、一方で企業内綱領で闘いを始めるよう機械部門を説得し、他方ではエゴイスチックと判断される自動車部門のストを制御することによって、労働者の統一を再建しようと努めた。かくて、長い、一連の C. I. 対管理部交渉が持たれ、'70 年 3 月、二つの企業協定が締結される。一つは固定メンバー増による C. I. 強化に関するもの、他の一つは若干の経済上・規則上の改善と組立てラインでのローテーション試行に関わるものだった。

だが、これらの協定は自動車部門の作業停止を終息させない。6 月、組合は自動車部門の要求を含むが、機械部門労働者の生産プレミアム等経済要求に重点を置いた企業内綱領をまとめ、事態をコントロールしようとした。だが、わずか数時間のストの後、企業側が生産プレミアム 50% 増に譲歩した時、他の要求は放棄された。

Innocenti の工場評議会は、こうした部門間利害の顕著なズレを反映し、他のミラノ大企業にくらべ、遅れて '70 年 9 月形成された。代議員は、組合が提示した候補者リストに基づいて選挙された。CUB で活躍した人々の多くが入っていたが、C. I. メンバーに協定権限を残し、組合コントロールの強い組織となった。

9 月、自動車部門労働者は自然発生的作業停止を再開する。それは、ほぼ毎日続いた。組合は、ついに、この要求を支持することを決め、資格移行、出来高制廃止に重点を置いた綱領を（工場評議会承認を含む）決定した。それは、Innocenti 組合運動における要求目標の革新であった。この選択にあたっては県組合の介入が決定的役割を果たしている⁵⁹⁾。県組合は企業内協

定活動のほこ先をこれらの目標に向ける決定をしていたのである。組合主導の下、これら要求での工場評議会の統一が実現された。機械部門代議員は自己の部署でそれを受入れさせうるか懸念しつつも、その下部要求よりも組合の新しい立場に呼応する姿勢をとった。それは、彼等への強い組合コントロールの存在を示すと同時に彼等の組合的・政治的成長をも意味している。工場評議会は約 1/3 の労働者の不支持・反発を予想しながら、新たな試みへとつき進んだ。

かくて、資格移行を主テーマとする '70 年秋以後の闘いにおいては、参加の点でも、闘争形態の激しさの点でも、部門間の相違が著しかった。自動車部門は将棋盤式ストを、しばしば、工場評議会の指示を越える長時間にわたって行った。機械部門では、始めストに参加したのは代議員と活動家だけで、ほとんど全ての労働者がいぜん超過勤務を続けていた。

状況は、休日に仕事に来た機械部門労働者が、議会外グループ学生と若干の自動車部門労働者のピケを破った時、決定的局面に達した。組合活動家がピケを修復して労働者の入構を阻止するため介入し、それに成功すると、翌日、機械部門の職員と労働者は、数人の管理部職員の支援を受けて、闘争からの離脱を表明するべく集会を開こうとした。自動車部門労働者は大量に集会場へ押しかけ、集会を阻止しようとする。機械部門の代議員は労働者に彼等の行為が経営側の操作にあやつられることになると説得する。説得は成功し、この時から、漸く機械部門は大きな確信を持ってではないにせよストに参加するようになった。そして、このことは運動全体の飛躍を助けた。他方、組合は、交渉と闘いの運営に責任を負わせるため多くの活動家を参加させるよう努めた。Innocenti で始めて限られた少数者による交渉という慣行が打破され、多くの労働者が参加するに至った。

12 月、秋以来の紛争が妥結にいたる。だが協定は極めて部分的にのみ要求に応えたものだ

59) Alfa Romeo, Boletti 等同時期ミラノで闘争中の企業はほぼ同じ目標をかかげている。

った。資格移行問題は新しい資格システムを検討する労使同数委員会に託されることになった。出来高制は廃止されなかったばかりか、機械部門の意向を汲んでいっそう刺激給化された。自動車部門労働者の強い不同意を抑えるため、協定は全工場の全体集会にかけられ、そこで多数によって承認された。

5. 企業吸収下の両部門の闘い

闘争終結に不満の自動車部門労働者は、資格移行、要員増、有害環境補償を求めて再び作業停止を始めた。他方、資格問題委員会は数ヶ月間、何の結論もなく推移した。'71年3月、機械部門が Finsider に吸収され、Innocenti は分割されるというニュースが伝えられた。全体的混乱状態、組合への非難と不信が生れ、組合指導グループは、なすべきこと、向うべき場を見出せずにいた。経営側も、基本的には無条件で吸収を希望する部分と組合を弱体化し工場状況をコントロールすることによって企業業績の改善が可能とする部分に分裂していた。従って、労務管理の弱体化も生じた。

'71年秋、自動車と自動二輪両部門の将来がいぜん不確定であるのに、個別的要求を掲げた運動は続き、企業側は労働者分断の攻撃に訴えるなかで、状況は破局的となる。組合の下部コントロールは、指導部の努力にもかかわらず、最小となった。実際、自動車部門普通職工は資格移行のためますます威嚇的にストを続け、始め停職で対抗していた管理部はそれではストを抑制しえないことを知ると、引受企業との交渉の間一時的に紛争を鎮めるため、個別的に要求への譲歩の政策に移った。若干の部署は、組合を飛び越し、要求を直接管理部へ向けだした。組合のなしうるのは、自動車部門への管理側の譲歩を追認することだけだった。

この間、労使委員会での交渉は続いていた。'71年9月まとめられた新たな資格分類制度は、現実が提起している要求を満たすものではなかった。多様な部門が持つ逆方向の要求を前に統一実現のためつくりだされた妥協の産物であっ

た。妥協案への批判の強まりの中で、組合は、工場評議会の分割、つまり、機械、自動車の二部門に協定締結権をも別々に持つ工場評議会を作る以外、出口を見出しえなくなった。10月末、企業の分割に数ヶ月先立って、二つの工場評議会が形成されることとなる。

'72年1月に機械部門が吸収された後、自動車部門労働者はポストの不安故の緊張した空気の下にあった。しかし、労働者の攻撃的姿勢は揺がなかった。組合は Leyland との吸収交渉の進行にもかかわらず、企業内闘争をちらつかせて管理側の譲歩を引き出そうとした。かくて、自動車部門工場評議会は、先に統一評議会の作ったのよりずっとライン労働者の要求に近い資格分類制綱領を作成する。それは資格レベルの6から5への削減、第2資格から第3への移行の自動化をもち込むなど一層平等主義的色彩の濃いものであった。'72年1月末、わずか4時間のストが組合の提出した案での協定実現を可能とする。それによって組合は漸く労働者に対するコントロールを回復することとなる。協定は、同時期に他企業で獲得されたものに較べて、ずっと有利な単一枠システムを規定していた⁶⁰⁾。この新資格制度は、'72年6月自動車部門が British Leyland に吸収されて以後、ひきつがれ、そこでの労使関係の一つの枠組みとなる。

他方、'72年1月、la Sant' Eustacchio と合併して、Finsider グループの一員となった機械部門では、吸収に先立つ'71年秋には、ポスト安定の見通しがはっきりしたことによって、労働者の戦闘性は再び高まる。年長の労働者が、'68年春のそれと極めて類似した仕方、要求を組合に承認させたのである。彼等は伝統的な時間外労働の減少による収入減を補おうと、時間当たり 100 リラの増額を要求して、自然発生的

60) 新制度はおおよそ次のようなものである。労働者の四つの資格のうち最初の二つは、一時的で、自動的に移行する資格で、最上級の第IV資格についても、専門能力が同一であれば勤続年数によって昇格がなされる。従って、企業の恣意に左右される余地が、他企業の資格制度に比し少いといえる。

作業停止に訴えた。組合は、少し前から全国及び県組合の指示もあって、新たな資格制度実現の交渉に取り組んでいた。そこで、新たに形成された工場評議会は労働者の賃上げ要求を新資格制度実現の推進力として利用しようと両者を結合した要求案をまとめる。提案は下部でかなりの抵抗を呼び起すが、結局、単一枠を組み込みつつも現存の資格制度に手をふれず、賃金格差拡大につながる綱領として承認を受ける⁶¹⁾。労働者は、100 リラ増がともあれ実現されるという期待で単一枠を受け入れたのである。

'71年11月に要求が提出され、'72年1月半ばに始ったストは、急速に厳しい闘争形態に発展する。自動車部門のそれをまねた将棋盤式分節ストがくり広げられ、生産のドラスチックな停滞が生みだされた。かくて、3ヶ月以上の闘いとほぼ100時間のストの後、4月末、労働者は合法性の限界にふれる闘争形態にまで達する。商品搬出阻止、事務棟示威が行われ、一度は事務棟占拠の下、人事部長をとり押えて混乱を引き起した。

5月始め、休暇の接近や数ヶ月後への全国協約更新闘争の切迫を考慮し、工場評議会と県組合は、国家参加企業経営者連盟の提案を受け入れ、闘いの終結を決める。それは労働者と組合の間に新たな緊張をそそった。集会で労働者は協定への抗議を表明するが、執行委員会の説明で了承する。激しく、多数の参加を見た闘いが得た成果としては、全く不十分であったが、労働者は不満を表明するに止まった。組合の指示に反する行動に訴えて、組合の選択を覆すよう強制するには至らなかったのである。組合への大量加入が示すように、組織の効果という思想

が、労働者を捉えていた。

結びにかえて

“暑い秋”前後数年のイタリア労働組合運動を個別企業レベルに下って見る時、先ず浮かび上ってくる特徴は、労働者タイプの違いによる運動態様の相違である。拘束的リズムの下での、単純で反復的な作業に従事する不熟練労働者が支配的な企業や職場では、運動は質的に新しい性格をより強く帯びている。要求目標の点では作業テンポやリズムに対する規制、資格格付けの平等化が根強い要求として労働者から求められるし、賃金要求はそれ自体としてはしばしば後景に退けられる。他方、熟練作業の存続する企業・職場では、いぜん賃金要求が主な要求となっていて、上部組合の指示に基づく労働時間短縮や単一枠実現のための運動は労働者自身の真の要求に発するそれとして根付いていないかに見える。闘争形態についても、熟練労働者主導の運動が伝統的なスト形態に依存することが多かったのに比し、将棋盤式分節ストや生産性スト等の独創的な闘争形態を生み出し、要求実現の強力な武器としたのは前者であった。

たしかに、組合活動の経験や組合組織への親和感といった点でこれら熟練労働者は不熟練労働者に比し優っていたから、多くの企業において運動爆発の突破口は彼等によって切り開かれ、しばらくは運動指導も彼等によってなされたのである。しかしながら、一定の、主として経済的な成果が実現された後には、彼等からは企業の生産活動にヨリ打撃的な、経営蚕食的な運動のエネルギーは湧出して来ない。従って、資本の構築した職場秩序の崩壊、労使関係のヨリ根底からの転換がこの期の運動を経て進んだのは、不熟練労働者の支配的な企業ないし職場であった。運動の中でヨリ密度の濃い、同質的な労働者の団結が形成されたのもそうした企業・職場においてであった。そこでは、労働者の戦闘性は、企業の景況悪化に左右されない様相さえ示している。戦後資本主義各国で展開した旧型熟練の解体・不熟練労働者の大量形成とい

61) Innocenti Meccanico と Sant' Eustacchio の合併の結果形成された新企業では、前者の要求は放棄され、交渉は Sant' Eustacchio のそれに基づいて続けられた。それは勤続昇給条項を欠き、また、労働者・職員間格差維持の色あいの濃いものだった。旧 Innocenti 労働者が、この妥協を受入れるうえで決定的役割を果たしたのは、県組合である。全国協約更新闘争の接近と政府危機とを配慮した介入であった。

う事態が労使関係の史的展開にとって持つ意味の一つはこの点にあると思われる。

同様のことは、労働組合組織のあり方についても指摘しうるのであって、この間の運動が組合組織のあり方に大きな革新をもたらし、いわゆる工場評議会形態の組合組織をヨリ実質的に根付かせたのはそうした企業・職場においてであった。かくて、そこでは、旧来からの C. I. や地域組合指導部による直接的組合指導によって代わって、新たな活動家層の形成を背景としながら工場評議会執行委員会や代議員制度に基づく組合活動がヨリ良く機能することとなった。(代議員の執行委員に対する自主性の強弱、評議会や集会が執行委員会の決定の単なる伝達機関となっているか否かの差は残っている。)

とはいえ、組合は、この間の全国的な闘いと運動分節化の努力とによって、どちらのタイプの労働者についても、彼等を組織し、その政治的・組合的意識を高めるのにかなりの程度成功した。'68 年年金ストの成功や先進的企業での運動の高揚は多くの企業に刺激を与えた。'69

年全国協約改訂闘争は、課題の一般性、成果の高さ故に、個別企業の運動に大きな推力を与えるとともに、それを既存の地域組合や全国組合に結合させた。組織と運動分節化の努力は、長い組合伝統を持つ企業・職場はもとより、旧来の組合にとってなじみの少ない不熟練労働者型の企業・職場においても、幾度かの自然発生的闘いを経るなかで、労働者の要求を適切に把握し、運動を成功裏に導くことを、そしてそのことによって彼等を組合潮流に合流させることを可能にした。もちろん、労働者の政治的・組合的自覚の成長は、いまだ多くの弱点を残しており、組合と自己のせまい利害を追求しようとする労働者の間の摩擦は消えてはいない。しかしながら、CGIL 4 回大会以降の組合運動分節化の努力は、この期の闘いを経て工場評議会の形成という意味でも、運動方針の企業内要求への密着という意味でも戦後直後のそれとは違ったレベルでの広範な組織網を築くに成功したと思われるのである。〔了〕 1983. 2. 21

北海道大学経済学部教官 研究業績一覧

(昭和 57 年度)

《著 書》

- 早川 豊 『工業会計の構造』(増補版)(中村萬次と共著)(ミネルヴァ書房 1983年3月)
- 石垣 博美 『アメリカ人のヨーロッパ像』(小川晃一と共編著)(木鐸社 1982年7月)
- 小林 好宏 『近代経済学』(早川泰正, 内田和男, 松本源太郎と共著)(新評論 1983年3月)
- 小島 廣光 『企業環境と管理システム』(中央経済社 1982年5月)
- 松井 安信 『金融資本論研究』(編著)(北海道大学図書刊行会 1983年3月)
- 小野 浩 『国際経済学』(マグロウヒル好学社 1982年9月)
- 内田 和男 『近代経済学』(早川泰正, 小林好宏, 松本源太郎と共著)(新評論 1983年3月)

《論文・研究ノート等》

- 荒又 重雄 「ロシア資本主義における労使関係について」(北海道大学『経済学研究』第32巻第1号 1982年6月)
- 「唯物論の根本命題について」(『札幌唯物論』第27号 1982年7月)
- 「積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度」(社会政策叢書第IV集『地方の時代』と労働問題』第7章 1982年8月 所収)
- 「家庭崩壊の進行に対する労働者階級の闘争(原題, 家庭崩壊と労働者階級)」(『賃金と社会保障』No. 851 1982年10月)
- 「労働の非人間化と賃労働」(北海道大学『経済学研究』第32巻第3号 1982年11月)
- 浜淵 久志 「太平洋戦争期における三菱財閥の再編過程」(3), (4), (5) (北海道大学『経済学研究』第32巻第2号, 第3号, 第4号 1982年8月, 11月, 1983年3月)
- 浜田 康行 「最近の中小企業金融問題——イギリスと日本の比較研究——」(『商工金融』第33巻第2号 1983年2月)
- 早川 豊 「CASB の権限委譲」(北海道大学『経済

学研究』第32巻第4号 1983年3月)

- 林 善茂 「北海道における火山噴火の事跡」(『災害に伴う地域住民の生活体系の変容に関する研究——有珠山噴火の事例を中心として——』(文部省科学研究費補助金交付課題報告書) 1983年3月)
- 今泉 佳久 「基本年金制度について」(北海道大学『経済学研究』第32巻第1号 1982年6月)
- 唐渡 興宣 「社会の危機」(北海道大学『経済学研究』第32巻第1号 1982年6月)
- 「政治と経済におけるマルクスの新しい歴史観——政治経済学序説——」(同上 第32巻第4号 1983年3月)
- 小林 好宏 「経済学における政府の位置づけ——ヴァージニア学派を中心に——」(北海道大学『経済学研究』第32巻第1号 1982年6月)
- “The Welfare Effect of Price Stabilization Policy,” *Hokudai Economic Papers*, Vol. XI, September 1982.
- 「北海道経済の活力——地域分権と関連して——」(『運輸と経済』第42巻第10号 1982年10月)
- 「ヴァージニア学派の財政理論——リヴァイアサン国家における財政制度——」(北海道大学『経済学研究』第32巻第3号 1982年11月)
- 是永 純弘 「システム思考と社会認識」(山田貢・近昭夫編『経済分析と統計的方法』第9章産業統計研究社 1982年6月 所収)
- 黒田 重雄 「札幌市商業の特性分析」(北海道大学ミックス研究会編『成長都市——その特性分析——』第6章 明文書房 1982年9月 所収)
- 真野 脩 「労働組合の参加形態と企業成長——北海道企業の実態——」(佐藤芳彰と共同執筆)(北海道大学『経済学研究』第32巻第1号 1982年6月)
- 「北海道製造企業の類型について——成長

- 性との関係において——」(佐藤芳彰と共同執筆)(同上 第32巻第2号 1982年8月)
- 「地場企業にみられる特徴」(北海道大学ミックス研究会編『成長都市——その特性分析』第5章 明文書房 1982年9月所収)
- 「老令勤労者の所得保障制度——米国年金制度の教訓——」(『ハレック』第5号 1983年1月)
- 「続 労働組合の参加形態と企業成長——規模別分析——」(佐藤芳彰と共同執筆)(北海道大学『経済学研究』第32巻第4号 1983年3月)
- 松井 安信 「発達した社会主義の現実」(『月刊 労働組合』1983年2月)
- 長岡 新吉 「北大における満蒙研究」(北海道大学編『北大百年史』〈通説〉ぎょうせい 1982年7月 所収)
- 小野 浩 「VES 生産関数に関する覚書——生産要素の代替性と補完性——」(『季刊 理論経済学』第33巻第2号 1982年8月)
- 佐藤 茂行 「社会運動の国際波及分析の方法にかんする覚書——サン・シモン主義の伝播を中心——」(〈昭和57年度科学研究費補助金研究成果報告書〉1983年3月)
- 関口 恭毅 「システム・ベースの概念設計」(『オフィス・オートメーション』Vol. 3, No. 5 1982年11月)
- 田中 愼一 「植民学の成立」(北海道大学編『北大百年史』〈通説〉ぎょうせい 1982年7月 所収)
- 富森 虔児 "Mechanism of Japanese Management and Its Foundation," *Hokudai Economic Papers*, Vol. XI, September 1982.
- 「巨大会社と「資本家の物化」」(北海道大学『経済学研究』第32巻第3号 1982年11月)
- 「『講座 今日の日本文本主義』の検討 第4回; 第4巻「日本資本主義の支配構造」」(『日本の科学者』Vol. 18, No. 2 1983年2月)
- 内田 和男 「乗数と政府予算制約についての一考察——貸付資金モデルによる分析——」(北海道大学『経済学研究』第32巻第2号 1982年8月)
- 米山喜久治 「鉄鋼合併企業における技術移転」(V), (VI) (北海道大学『経済学研究』第32巻第2号, 3号 1982年8月, 11月)
- 吉田 文和 「チャールズ・バベジ『機械と製造業の経済論』の分析——マルクス「機械論」形成史研究(2)——」(北海道大学『経済学研究』第32巻第2号 1982年8月)
- 「『諸国民の産業』と『資本論』——マルクス「機械論」形成史研究(3)——」(同上 第32巻第3号 1982年11月)
- 「ロバート・ウィリスの機構論とマルクス——マルクス「機械論」形成史研究(4)——」(同上 第32巻第4号 1983年3月)
- 「マルクス「機械論」の諸源泉」(上)(『経済』1983年3月号)
- "The Industry of Nations and Marx's *Das Capital*," *Historia Scientiarum*, No. 24, 1983.
- 吉野 悦雄 「社会主義経済における耐久消費財の価格, 品質および取引税——1970年代ポーランドの家庭用電気冷蔵庫の場合——」(北海道大学『経済学研究』第32巻第3号 1982年11月)

《翻 訳》

- 石垣 博美 『転形論アンソロジー——ボルトキェヴィツ, サミュエルソン, 森嶋, ボーモル, ブロンフェンブレナー——』(上野昌美と共に編訳)(法政大学出版局 1982年4月)
- 石坂 昭雄 『D. S. ランデス『西ヨーロッパ工業史』2』D. S. Landes, *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present* (Cambridge U. P., 1969), (富岡庄一と共訳)(みすず書房 1982年10月)
- 小林 好宏 「サミュエルソン「1962年の経済政策」」Paul A. Samuelson "Economic Policy in 1962," in Stiglitz ed., *The Collected Scientific Papers of Paul A. Samuelson* (Massachusetts, 1966). (篠原三代平・佐藤隆三編『サミュエルソン経済学体

系』8 勁草書房 1982年8月 所収)
是永 純弘 「ヴェ・マルツィンケヴィッチ「先進資本主義諸国の科学面での対立」(Мировая Экономика и Международные Отношения. [以下 МЭиМО]) (国際関係研究所編『世界経済と国際関係』誌 第57集 1982年6月)
「イ・ネルシエンコ「マネタリストのインフレーション論について」(МЭиМО)同上。
「ユ・チジョーフ「レーガンのプログラムとアメリカ経済の行末」(МЭиМО)同上 第58集 1982年9月)

「ア・アニーキン『レーガノミックス』の2年目」(МЭиМО) 同上第59集 1982年12月)
「イ・オサッチャヤ「アメリカにおける現代保守主義の理論綱領」 同上 第60集 1983年3月)
「ヴェ・エヌ・コトフ「経済体制論」の再検討」В. Н. Котов, Критика буржуазных теорий «экономических систем», Изд. «Наука», Москва, 1981. 第1~3章 (岩崎俊夫と共訳) (梓書房 1983年3月)

(掲載はアルファベット順)