

労使紛争のサービス化

—1987～8年イタリア・COBASを中心に—

岩 本 純

Tertiarization of Industrial Conflict in Italy

Summy Iwamoto

This study analyses the tertiarization of the industrial conflict in Italy. From the mid-1970s, strikes became demonstrative with a decline in the number of days lost, but also with a large number of workers involved. This change seemed to be associated with the increase in conflict in the public sector and the services. It is true that public service employees can replace manual workers in the forefront of militancy.

Especially, it attempts to account for the characteristics of public sector labor relations and its regulating institutions in the 80s. It helps to explain why the industrial conflict is recently concentrated in this sector. Moreover, it is discussed what and why is the growth of rank-and-file activist groups (COBAS), among skilled or professional ones autonomous of the unions in the public sector.

1. はじめに

イタリアは、ストライキの多い国として有名である。何れの年代をとってもEC諸国の中では最多であり、国際統計上でもイタリアを越えるのは、オーストラリア、ニュージーランドの雇用者10万人当たりのストライキ件数ぐらいである。しかし、イタリア国内の統計を歴史的に検討すると、EC諸国の多くの国に共通するトレンドがみられる。80年代は、70年代に比べて総体としてのストライキが減少し(件数、参加人員および労働損失日数)、かつ工業部門のストライキが減少し、代わって公共サービス部門のそれが増加したことである。

EC諸国のストライキ(件数)に占める工業部門の割合は、70年代の約50%から80年代の1/3に低減している。他方、その中の5つの国では公共部門の占める比率が全体の数%から1/5-1/10を占めるに至っている(ILO統計)。イギリスでは、教員(85-7年)、通信・電話(87年)、郵便(88年)そして地方自治体(89年)の大争議の発生、ドイツでは、15年ぶりの公務員のストライキ(91年)を経験している。また、フランスでも86年11月、政府の大学教育改革に反対する高校生や大学生の大規模な異議申し立て運動に始まって、12月から翌年1月にかけての鉄道、パリ都市交通機関、電気の公共サービス部門、その後の教師、航空管制官や看護婦などのストライキが観察される⁽¹⁾。したがって、程度の差はあれ労使紛争のサービス化は、イタリア固有の現象ではないといえる。

イタリアの1969年「熱い秋」⁽²⁾から始まる70年代も、三大労組 (CGIL、CISL、UIL)⁽³⁾の組織的拠点である工業部門が労使紛争発信の中心であったが、80年代にはいと、全産業レベルにおけるストライキは減少しはじめ、とくに80年代後半にはその中心が工業部門から公共サービス部門に移行する。就中、これらストライキを含む紛争の発信者は、1987-8年の教員や機関士などから始まったCOBASコバス (Comitato di base、底辺委員会) と呼ばれる三大労組の枠外で誕生した自主的グループであった。COBASのリーダーたちの多くは集合行動の経験者であったが、その産声をあげてから極めて短期間に紛争への同調者を獲得し、また伝統的紛争にはない新奇な紛争テクニックおよびその組み合わせを駆使することによって、世論やマスコミの関心を引きつけると同時に、紛争当事者の範囲を拡大した (デモンストレーション効果)。

さらに87年の紛争の高いうねりに登場した人々は、外交官、医師などのエリートからD級プロ・サッカー選手、墓地管理人 (地方公務員) まで含む雑多な職業階層によって構成されていた。その大半がホワイトカラーの新中間層である。EC諸国でも80年代に、ホワイトカラーや管理職の労組への組織化が進展している国は稀ではない。しかし、エリートが集合行動によって異議申し立てを行ったり、ホワイトカラーが入れ替わり労使紛争の主人公になるのは前代未聞であり (後者に関しては、既述の通り80年代後半のフランス、イギリスの例を除くと)、イタリアにおいても経験がない。この徴候の源流とも見られる1980年、フィアット自動車の下級管理職が組織したトリノの「4万人行進」⁽⁴⁾は、労使紛争の主人公ではなくブルーカラーの紛争行為に対する異議申し立てであった点で異なる。だが、70年代のブルーカラーを基礎にした階級的平等主義に対して、80年代後半のホワイトカラーの職業間不平等主義という同質の根をもっているといえよう。

公共部門であっても自主規制に委ね、ストライキの法的規制に反対し続けてきた三大労組は、自らの組織的管理・統制の及ばないこのような自然発生的争議に直面して、法的規制案実現への水路を開けるに至った。このような80年代下半期に集中する公共サービス部門におけるストライキの多発化を背景に、「不可欠公共サービス部門におけるストライキ規制法」(1990年6月12日制定・法律第146号、以下「スト規制法」と表示) が成立した。

本稿のねらいは、イタリアの労使紛争主体が工業部門のブルーカラーから公共サービス部門のホワイトカラーに移行し、何故に、その紛争が既成労使の枠外から発信され、80年代後半に集中したのかを考察することにある。まずストライキの動向およびその性格に関する時系列変化、および「労使紛争のサービス化」概念を明らかにし、次いで、公共サービス部門の労使紛争が80年代に集中した原因と思われるその労使関係制度の性格とその変化について分析する。さらに、勤労者の利害の断片化と既成労組の代表能力の危機の意味を、教員COBASの運動形成過程を通して考える。最後に、紛争発信者の要求から紛争の主観的要因を考察したい。

2. ストライキの推移

80年代におけるイタリアのストライキの特徴は、第一に、全産業レベルにおいて量的には件数、参加人員および労働損失日数ともに減少していること。それは工業部門の減少に大きく依っている。第二に、産業別にみるストライキ実施主体が、工業部門から公務員を中心とするサービス部門に移行したこと。その結果、ホワイトカラーのストライキ参加者の比重が高まったことである。

統計による中・長期的なストライキの推移をみると、絶対数では争議件数および労働損失日数は、60年代に入って増加し、「熱い秋」の前年68年から70年代中葉までの時期を頂点に以後減少に向かい、とくに80年代にはその傾向が著しく促進される。それとは対照的にストライキ参加者数は、60年代後半から増えはじめ、前二者とは逆に70年代中葉からさらに加速化される。そして、これら三つのいずれの指標も80年代中葉から戦後最低の記録を記すようになる。

表1 ストライキ形態の時系列的変化

	頻度	平均規模	平均危機度
1952-58	16.92	1,173	2.81
1959-67	25.32	844	4.49
1968-73	32.60	1,260	3.73
1974-80	21.77	2,789	1.83
1981-89	10.76	1,966	1.53

(注) 政治ストは含まれない。(出典) ISTATより作成

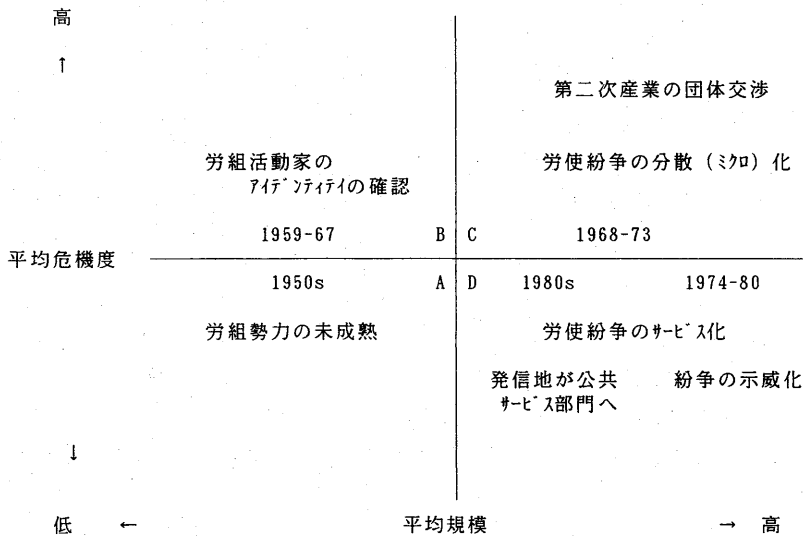


図1 労使紛争の時代区分とその性格

50年代初頭から80年代末^⑨までを、平均規模、平均危機度、頻度の三指標にもとづいて区分した(表1、図1)。平均規模(ストライキ参加者数÷ストライキ件数)、平均危機度(労働損失日数÷ストライキ参加者数)そして頻度(雇用者10万人当たりのストライキ件数)ともに低レベルにあった50年代は、過剰労働力、労働組合の低組織化などを背景として使用者の攻勢対労働組合の守勢の関係にあり、労使交渉を支える武器や政治的圧力として集約される世論の表現としての役割とはなりえなかった。次の時期(59-67年)には、頻度を1/3増やし、倍近く増加した平均危機度は戦後最高のレベルに達しているが、平均規模は前の時期よりも減少している。「イタリア経済の奇跡」とよばれた戦後第一の経済成長は、労働市場を好転させ労働組合を攻撃的姿勢に転化させたが、未だ組織力に結びついた大衆の基盤を形成できず、使用者側の非妥協的な厚い壁に直面せざるをえなかった。したがって、低い平均規模、深刻な平均危機度は、イデオロギー的にも堅固な組合活動家の抵抗的活動の証として表現されたと考えられる。

第三期(68-73年)の高いレベルを維持した平均規模および平均危機度は、69年「熱い秋」に代表される大衆的集合運動の高揚とそれを労働組合の組織化に蓄積した結果である。それは、第二次産業部門の労働協約を軸とする労使交渉力の背景として作用した。広範な大衆的動員を背景に、ラジカルな闘争形態と企業レベルの紛争が多様化し、労使関係と紛争を分権化に導くと同時に、このようなマイクロ(局地)的紛争の集積が、平均危機度を高めたといえる。

紛争のサービス化を示す徴候は、第四期（74-80年）から観察される。すなわち、頻度および平均危機度を各々約43%、33%減じているのに対し、平均規模は約倍増している。ストライキの頻度は減少し、しかも短期間で終息する全国規模の大衆的デモを伴うそれへと変化する。しかも紛争の場は、企業システムからその外へ、政治の舞台へと移行する。労働組合の活動家を中心とした自らの激しく強い力によって直接的に使用者-企業システムに打撃を与えようとする第二期、第三期とは異なって、自己の力量と支持勢力を示威することが目的となる。

このような紛争の量、質および形態の変化に影響を与える主要な要因として、ホルドーニャ L. Bordognaは労使関係モデルの転換を指摘する⁽⁶⁾。すなわち「紛争的-多元的モデル」から「ネオ・コーポラティズム型モデル」⁽⁷⁾への転換である。労使関係の構造化と公式化の程度が低く、分権化の程度が高く、かつ政治的領域よりも経済的市場の領域において作用する力が著しい対立型の紛争的性格を有する前者は、69年「熱い秋」を前後とする時期に確認された。代わって70年代中葉より登場する後者では、かなりの程度の構造化、公式化が進む。そして三大労組の中央組織による調整的役割（政治的、かつ労働協約上の要求の範囲においても）の強化に基づく集権化がはかられ、また、行為の対象領域は経済的市場よりも政治的市場が優先される。

労働協約に対する団体交渉より政治的交換を志向するからには、労働組合にとっても紛争のコントロールが愁眉の課題となり、その結果、次節で述べるように紛争に対する法的規制の論議とともに政治的規制が、この時期に開始される。それには、80年代に頂点をきわめる公務員の紛争の高揚も与っている。

第五期（80年代）は、ストライキに関するかぎりでは前期の70年代後半の特徴をより純化した現象を呈している。頻度は前期よりほぼ半減し、平均危機度は80年代後半に半減以下となるのに対して、平均規模は微増ながら増大している。さらに、図2にみるように、紛争のサービス化の重要な指標である全産業に占める第三次産業の比率が増大していく。しかし、労使関係の「ネオ・コーポラティズム型モデル」が終焉し、労使関係の再分権化が始まるが、ストライキの量と形態は第三期のそれに復帰することはない。

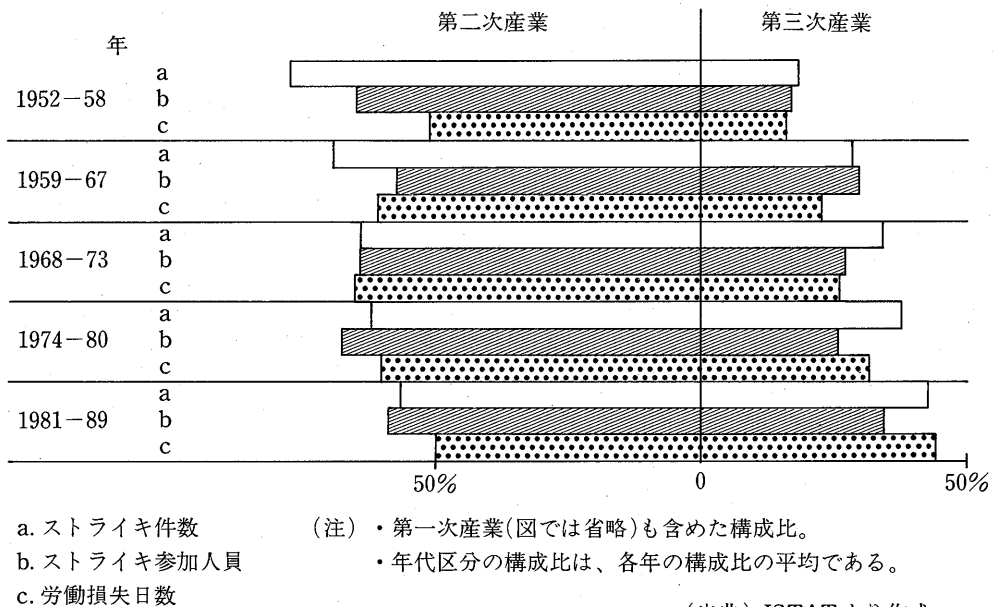


図2 ストライキの産業別構成

ここで改めて、紛争のサービス化の定義とそれを構成する要因について触れておきたい。70年代後半（第四期）に現れたのは、紛争のデモンストレーション化とも呼ばれる要因である。工業生産の拠点における労働の中断を主とした、したがって限定された行為者によって長期化する第三期までの紛争とは異なって、頻度および平均危機度の減少に示されるように短期化すると同時に、平均規模の増大が示す行為者の範囲は拡大される。それまでの企業レベルの紛争に代わって、街頭での示威的な性格をもつ大量動員による全国的規模の紛争として登場する。いわば、敵手としての使用者に直接的に向かうのではなく、「政治システムと世論を第一の対話者」⁽⁹⁾とするデモンストレーション効果を射程においた紛争へと、紛争それ自体の性格が転換した。

80年代（第五期）におけるサービス化の中心は、紛争発生地が第二次産業から第三次産業へと移行したことにより、産業構造ならびに雇用構造のサービス化の進展に随伴する構造的変化である（第三次産業の雇用人口は、80年の52.2%から90年の58.9%に増加）。この生産からサービスへの移行という構造的要因には、当然ながら単なるサービス部門およびその構成要員の量的肥大化以上に、脱工業化社会論やサービス社会化の論者が指摘するサービス部門の社会的重要性と中心的役割の増大が大きな意味をもつ。生産、分配を問わず地域、産業および部門などの内外で各々の相互依存と連結が不可避となり、サービス機能は決定的な重要性をおびる。CGILの理論家アッコルネロA.Accorneroは、「紛争の機能的移転」⁽⁹⁾と呼び、サービス部門における労働放棄が従来よりまして間接的、直接的に混乱と不快を人々に与えると指摘する。このような状況の変化に対応して第二次産業における紛争行為者は、生産の停止に留まらず製品の搬出—搬入の封鎖という一定のサービスに打撃を与える新しい戦術を生みだした⁽¹⁰⁾。

紛争のサービス化の特徴であるストライキの量的減少と参加人口の拡大の中、前者を現出した要因として、アッコルネロは次の四点を挙げている⁽¹¹⁾。まず、制度的要因として紛争行使に対する制限、罰則規定の存在や導入。経済的要因としてサービス部門の企業・組織、従業員の分散的状况。もともと労働組合の浸透度が低いサービス部門であるが、工業部門に比べて一事業所当たりの従業員が少なく、職業・職種構成が幅広く相互に異質な性格を有している。したがって、労働放棄を組織し実行するのは容易ではない。社会的要因として女性、高学歴者の比率が高い。政治的要因として組合組織率ならびに戦闘性の度合いが低い。これらのまた他の諸要因がさまざまに絡み合い、相互に影響を及ぼしあう。

3. 公共サービス部門の労使関係とストライキ規制

労働法学者トレウT.Treuは、労働法による労働関係の伝統的な規制は、静態的かつ事後的ex postに行われていた。このように事後的に結果を修繕するのではなく、事前的ex anteに推移に影響を与える新しいコントロールの形態が求められると指摘する⁽¹²⁾。そのために紛争の安定化に対して、協調的な所得政策ならびに労働者、労働組合の参加・協議形態の有無が重視される。いわば合意の形成によって、不和、衝突の原因を軽減するか、少なくともそれを回避するコーポラティズム・モデルの採用である。

同じくトレウによれば、紛争のコントロールと規律の形態に対するコーポラティズム・モデル志向は、70年代におけるEC諸国に共通する特徴である。すなわち、EC諸国の紛争規制者は、こぞって規律の制定を自制する態度を維持したが、80年代の初頭には、状況が逆転する。しかし、この逆転は一様に現象したのではない。経済的に強力かつ政治的に安定した国と政治システムおよび労使関係が強固ではない国、ストライキに対する司法の規律が厳格な国と不確定な国、労使関係の制度化と公式化をとくに70年代に高めた国とそうでない国が分岐する。ほとんどの点で後者に該当するのが、イタリア、フランス、イギリスである。イギリスではサッチャー型ネオ・リ

ベラリズムに沿って集合行動に対する保護規定が取り払われる⁽¹³⁾。

イタリアにおけるストライキの法的規制の論議は、1947年の制憲議会⁽¹⁴⁾に遡るが、ほぼ30年経過した後、その論議の再燃が始まる。第一段階は、75年夏一秋における公務員、公共サービス部門従事者の紛争の生起に付随して論議が開始される。すなわち憲法第40条第2項に記載されるストライキ権行使の法的制限の実現として法的規制を考える推進派と、ストライキ権の保障のために行動規範および自己規律の制度化を主張する労働組合側との対立として現れた。80年代初頭には、交通部門の紛争管理の一環として運輸大臣の勧告や厳しい措置（短時間のストライキの実施に対しても一日分の賃金カットなど）⁽¹⁵⁾がとられるようになった。他方、労組側は公共サービス部門におけるストライキの自主規制法の制定を決定、承認し、これが83年3月の法律第93号「公務員に関する基本法」⁽¹⁶⁾に盛り込まれる。

そもそも「基本法」の目的は、公務員の賃金の抑制ならびに労働条件などの処遇を均質化すること、そして公務員の生産性向上および公共サービスの効率化を目指す改革にあった。後述するように、その結果公務員の労使関係の性格を変え、公共サービス部門の紛争を80年代末に集中させる起点となる。その中ストライキの自主規制の側面に関して、ポルドーニャは次のように述べている⁽¹⁷⁾。労働協約改訂交渉の要件として、スト権規制法の成立を労組側の申し立てによって、紛争の合理化が志向されたこと。部門およびより下位レベルの紛争管理に対して、三大労組の調整・制御の役割を強化する傾向。マイクロレベルの紛争制御の手続きを労働協約に盛り込む規定である。

労働者の代表であることを自他ともに認める三大労組が、志向していたネオ・コーポラティズムを具体化する道である。と同時に「基本法」成立の主導的役割を三大労組が担い、かつ規制の対象が自らの組合員に限定されることでも明らかのように、自らの代表性を確認する証しでもあった。また、この代表性の指標である組合組織率の増大は、かつて（70年代中葉以前）は紛争への動員を促進する要因であったが、第四期以降は反対にマイナス要因、すなわち紛争を制御する機能へと変化したことを実証している。

法的規制の第二段階は、本稿テーマの中心である87年7月の鉄道COBASによる一連の紛争の最中に始まる。まず三大労組の中、UILが自主規制の失敗と法的規制を求める見解を公式に表明したが、この時点ではCGILおよびCISLは、未だあらゆる規制に反対の立場であった。鉄道部門のみならず広範な公共サービス部門の紛争が集中するこの半年の間、三大労組間、そして三大労組、COBASを含むその他の労働勢力、政府、使用者としての省との間で、個別の紛争処理とともに法規制に関する協議、交渉や取引が行われた。87年11月末、三大労組は各々の基本的姿勢を依然として堅持しつつも、政府に対する統一見解を速やかに表明する努力をはかると同時に、統一見解の策定を11人からなる法学者グループに委嘱した。その後も曲折を経て、88年1月中旬には、政府および上院労働委員会に対する提案として三大労組の合意が成立し⁽¹⁸⁾、同7月下旬、「スト規制法」⁽¹⁹⁾案は上院を通過する（90年6月発効）。

「スト規制法」成立には、トレウが「文化的跳躍」⁽²⁰⁾と呼ぶ三大労組の変節が大きく寄与している。それでは何故、UILに始まる変節が起こったのか。もともとその有効性に疑問はあったが、83年の自主規制法（「基本法」）は、繰り返し押し寄せる紛争の波に直面してその効力を皆無にした。それは第一に、市民に対する「市民協定」としての機能を喪失したこと。消費者でありサービスの受給者である市民に対する信頼を無にしたことを意味する。第二に、その紛争の発信が三大労組を自己の代表と認知しない人々によって担われている。すなわち三大労組の代表性（および代表能力）に社会的疑義が生まれたこと。第三に、この代表性は紛争制御機能の及ぶ範囲であることを意味するので、三大労組のこの機能が著しく低下した。あらゆる機会に指摘される三大労組の危機は、この点に収斂している。

83年「公務員に関する基本法」が三大労組の代表性の確認の結果として成立したのに対し、「ス

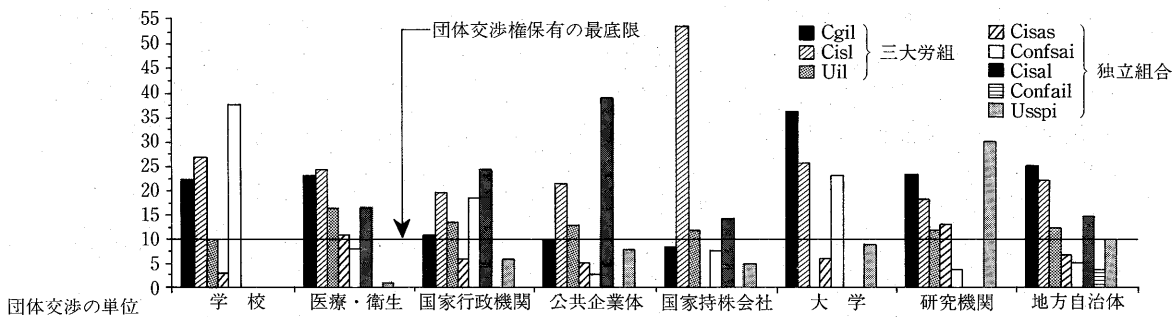
ト規制法」は三大労組の喪われゆく代表性の回復を目指してのそれであるといえる。

ここで「基本法」の全般的性格に話を戻すことにする。「基本法」は、民間部門では70年「労働者憲章」が保障した職場における労働組合の権利と自由を公共部門に適用した⁽²¹⁾。労働組合の自由の行使に対する何らかの制限を加える使用者には罰則を付与することにより、企業内の労組の代表権の役割が承認された。50年代には民間部門と公共部門との労働関係の規律が明確に区別されていた。60-70年代前半は、公共部門ではインフォーマルな形でしか団体交渉は存在しえず、労組勢力は実質的に使用者としての政府に対し圧力集団を構成するに過ぎなかった。そして、75年に団体交渉を通じた労働条件の決定権が公的に認められたが、団体交渉は非定期的にしきもまれにしか開かれなかった。「基本法」は、民間部門なみに3年毎の実施を規定し、かつ団交事項と法律規定事項を区別した⁽²²⁾。

ポルドーニャは、「基本法」成立を支えた三大労組の代表性の論理を組織的合理化と団体交渉の集権化への強力な衝動であると論じる⁽²³⁾。組織的には、資格（職種）に基づいた組織編成から急速に工業型の大衆の組織への転換が図られる。また、労使交渉の集権化は、当然の結果として公務員全体の処遇の同質化をもたらす。かつての労使交渉の単位は、職種の数に勝るとも劣らないほど断片化していたが、79年には12部門に統合され、「基本法」はさらに8区分への再統合を可能にした。さらに、この8区分を単位とした部門毎の団体交渉は、公務員共通の制限を決定する全部門交渉による協定が優先し、これに調整される。

しかし、公共部門におけるとりわけ経済的事項に関する団体交渉では、民間部門と異なって、組織が大規模な産別組合は弱小組合に比べて、必ずしも有効かつ有利な結果をもたらさない。逆に、一定の枠内での国家予算の配分（ふん取り合戦）に対して、協約改訂（賃上げ）のコストが低く抑えられる小規模組合の方がよりよい条件を引き出す可能性をもつ。成員の利害の調整と要求の正当性の説得を必要とする団体交渉単位の大ぐくり化、そして、3年毎の全部門および産別交渉が中心的役割を担う労使関係の集権化へのプロセスとは全く逆に位置するメカニズムが働いていた。

78年の「EURの転換」⁽²⁵⁾を起点とするネオ・コーポラティズム型モデルを公共部門に導入することを、公式に承認したのが「基本法」であるといえる。工業部門の主軸となるブルーカラー労働者と異なって、公共部門の従事者は、職業、職種の点でもその要件となる学歴・職業訓練の点でも極めて多様である。また、同一職業、職種の者であっても職場が地域的に分散している。したがって、かれらの利害とアイデンティティを包括して収斂の方向に向けるのは決して容易ではない。このように、公務員の存在そのものおよび利害の断片化、細分化が、それらを代表する組織も断片化、分断化する方向に向かうのは必然といえよう。



(出典) «Il Sole-24 Ore» 1988. 7. 26号

図3 公共サービス部門における労働組合組織率

CISLへの復帰を許したことがわかる⁽³⁴⁾。とくに得票率の低下が著しかったCOBASは、運動体としての存続を求め恒常的な組織体への形成を否定していることに大きく由来すると思われるが、91年選挙に全く取り組まなかった。これは、かれらの既成労組に対する批判の一つが労働協約改訂時以外の日常活動を行わない点であることからすると、COBASの自家撞着の一つである。

先に挙げた特質とは、既成労組に対する批判と不信任、その結果、既成労組を自己の代表者として認めないことの表明である。かれらの批判の対象となる既成労組には、三大労組のみならず独立組合SNALSも含まれる。SNALSは、限定された同質的な少数者を代表していた多数の断片化した組合が合同して大組織となったと同時に、協約改訂交渉では三大労組との共闘が組まれるようになったからである。このような大労組の集権化にともなう官僚主義化および民主主義の欠如への批判は、単に組織構造およびその管理運営の問題に留まらない。

CGILからの脱退その後のCOBASの結成の基本的動因は、三大労組の協約改訂案への反対にあるが、それは、83年「基本法」の成立によって規定される。すなわち、典型的な年功賃金システムから極小ではあるが刺激給部分の導入へ転換したこと。そして、在職教員に対する研修制度確立を目的とした教員の「教育者」職位の創設を認めたことの2点である(表3)。賃金制度の合理化、公共サービスの効率化および人的資源の有効利用を目指す公共部門の改革、すなわち民営化privatizationへの第一歩であった。市場原理(競争)を導入することにより、人的資源の生産性を向上させ、フレキシビリティ度を高めることにある。

表3 教員各組合およびグループの要求 (87-88年労働協約改訂時)

	三大労組	SNALS	COBAS	GILDA
賃 金	一部に刺激給制の導入	現行通り(勤続年数による自動昇給制)	現行通り(60万リラの同一昇給)	現行通り(大学助教授の70%に相応する額)
勤務時間 (授業時間)		24・18・18-15時間	全レベル18時間	全レベル18時間
(授業外)		現行の改善	月間10時間	年間100時間
研 修	「教育者」制度の新設	3年毎に2ヶ月のサバティカル(大学)	大学でのサバティカル・イヤー(有給)	大学でのサバティカル・イヤー(有給)
1学級の生徒数			20人(含障害者の場合15人)	20人(含障害者の場合15人)
		「基本法」の全部門協定の廃止	「基本法」の廃止	幼稚園から高校まで教員身分の同一化

これに対するCOBAS-GILDAの要求は、「年功賃金に基づく全員に平等な大幅賃上げ」、「有給による大学での研修」である。2点目について、特別手当が支給される「教育者」ポスト(学校毎に2名)の設置は、管理職(校長)を除くと単一職位である現状に、階層分化、中間管理職の導入をはかり、そのポストを巡って教員間に競争をもたらすと主張した。このように、出発点における反対、批判の内容は、極めて防衛的であった。政府-三大労組が協力して推進する改革が結果する変化に対して、現状維持を固執している。その後、かれらの要求・主張の立脚点を職業的同質性とそれを基礎にした職業内集団全員の平等主義に求めたのである。ちょうどそれは、60年代の工業部門において、技術革新とそれに伴う労働過程および組織の合理化が熟練=年功秩序を

崩す状況に反対した熟練工の立場と共通する。

イタリアの識者の間では、COBASの主張は全て、70年代に三大労組が推進してきた工業部門のブルーカラー労働者第一主義に基づく「平等主義」および「所得の平準化」に対する異議申し立てとして理解されている。第一に、経済的かつ社会的地位が上昇したブルーカラーに反して、大幅に喪失したその地位を回復し、第二に、専門職としての専門能力の正当な評価とそれにふさわしい処遇を求めることにある。このような回復を必要とする現状に追い込んだのが、三大労組であると。確かに、分裂後のGILDA、同時期に展開された機関士、勤務医⁽⁶⁵⁾の集合行動はこの解釈が該当する。教員COBASの場合は準拠の対象をブルーカラーではなく、自分達の過去においている点その他のグループと異なる。

「平等主義」、「所得の平準化」そして職業的専門性の過小評価に関して、三大労組を激しく批判、攻撃するのは、独立組合SNALSの方がより強力である。ここから、COBASもSNALSも共に、採用する戦術と結合して、「特殊主義」や「個別主義」と評される。COBASは、組織の官僚主義化、「基本法」の実質的承認（三大労組との共闘）の点でSNALSをも批判の対象にしたことは先に述べたが、この点に関して相違はないのだろうか。

専門性の評価については、COBASとGILDAの相違⁽⁶⁶⁾はあるが、共通点は他の産別とは区別された教員産別自体の（再）評価を求めていることにある。COBASが主張する賃金平等化の範囲はあくまでも教員に限られる。しかし、産別内の個別的評価、個人の能力や責任に対する評定は、拒否の対象となる。団体交渉への「基本法」適用は、教員産別の利害より全公務員の利害あるいは政治から逆規定された利害が優先されるが故に否定する。それに反して、独立組合は旧来のハイアラーキカルな社会秩序を基礎にした産別内外の序列化を求める。したがって、「平等主義」の基礎であるブルーカラー労働者第一主義も両者では異なる。自らをホワイトカラー、中間層の代表と自認する独立組合は、反・労働者および反・三大労組（その代理人）の立場が明確である。自己の地位を脅かしたと感じる「平等主義」、ホワイトカラーの賃金と威信を犠牲にすることによってブルーカラーの賃上げと社会的地位の向上を目指す階級的労働運動へのアンティである。工業のブルーカラーの利害を一般的利害に置き換え、その他は切り捨てられたと。COBAS-GILDAは、経済・社会的な地位低下の結果、救済されるべき対象が自分たちであると主張することに終始する。

三大労組の組織運営に対する批判は、個別の産別労組の利害および特殊性を切り捨てて、最大公約的な全般的利害を優先させる路線に対する反対の反映である。これは二つの要因が複合している。一つには、保護の対象は常に工業部門のブルーカラーであり、その対象外にあったホワイトカラーの社会-経済的が限りなく低下してしまった。二つには、83年「基本法」の制定による公共部門のネオ・コーポラティズム化である。分断化していた組合が産別レベルで統合され、次いで公務員という一般的利害が優先されるメカニズムが生み出された。このメカニズムの下で非効率ないしは安定性の代名詞であった公共部門および公務員の改革が開始される。民間部門、市場の論理の導入を進めることにある。これら両側面の推進軸が三大労組であった。一つ目の要因が水面下で醸成されつつ、二つ目の要因によって爆発したのである。次に、発酵の土壌を培養した要因について検討してみよう。

5. 社会-経済的地位低下と相対的剝奪

COBAS-GILDAは、「凋落そのものの、あるいは少なくともその附加的原因をもたらした（三大）労組の戦略に直面した、過酷な地位低下を被った半専門職」⁽⁶⁷⁾の反乱であるのか。GILDAの女性リーダーは、教員職を「低所得の故に、既婚女性のアルバイトには最適かもしれないが、世帯主

の男性には何等の魅力もない職業になった。――乳母と家庭教師の中間的存在として社会的評価も低いB級の職業」⁽³⁸⁾であると主張する。

まず、教員⁽³⁹⁾の労働条件・環境について検討してみよう。70年代には、人口学的要因にもとづく義務教育対象者の肥大化、教育の大衆化による幼稚園、高校および大学の生徒、学生の増大化が現出した⁽⁴⁰⁾。この生徒・学生数の増加に対応して、前節で述べたように教員の第二世代は正規の教員資格取得試験の枠内外から多数採用され、しかも正規雇用でない非常勤教員が急増した。表3より、非常勤教員の比率は77年の中学校および高校で最も高く、85年以降は中学校で1/4以下、高校で半減してはいるが未だ著しい割合を構成している。生徒数の増加に伴って教員数は70年代末から80年代初めに増加するが、その後の生徒数の減少によって教員数（小・中学校）は停滞局面に転じたものの、教員過剰時代に突入した。同表の教員一人当たりの生徒・学生数の時系列変化をみると、一目瞭然である。全レベル平均75年14.0から87年10.4（小学校18.5から11.5、中学校11.2から9.2、高校10.8から10.3）⁽⁴¹⁾へと激変している。今後、過剰がさらに深刻になるため、文部省は非常勤の正規化を認めようとはしない。

COBAS-GILDAは、この非常勤問題を一つの異議申し立ての対象とする。両者とも資格取得（または同等レベル）後の実習（試用期間）を1年間に限定するよう求める。とくにGILDAのリーダーである女性英語中学校教師は、70年に資格取得試験外によって非常勤になりそのまま今日に至る⁽⁴²⁾。かれらの集合行動への同調者が、非常勤比率が中・北部に比べて高い南部に多いのはこのためである。非常勤には女性が多い。万国に共通する教員の女性化は、イタリアではとくに顕著であり、性別隔離がさらなる隔離を呼んでいる。女性の比率は71%（職員を含む）に達している⁽⁴³⁾。とりわけ、非常勤の地位が経済的自立と両立しないことにかれらの問題点がある。

労働協約に定められた教室における授業時間は、週当たり幼稚園：30時間、小学校：24時間、中学・高校：18時間である。さらに、前回労働協約（85－6年）では、授業以外に従事すべき最低・学校業務時間が年間210時間、月間3時間の残業が課せられるようになった。これに対しCOBASは、全レベル共通に授業18時間および授業以外の業務月間10時間、GILDAは、18時間および年間100時間を要求する。従来、勤務時間を授業時間のみで判断しがちな世論は、教員の優遇された労働条件をやっかんだり、批判することがしばしばあったが（確かにヨーロッパでは一、二を争う短い勤務時間である）、COBAS-GILDAは一連の集合行動に父母、生徒そしてマスコミを巻き込み、世論の同調をえることに成功した。授業以外の規定された業務（教員会議、教室評議会や父母との面談）の他に、授業準備、課外活動の参加などが正当に評価されず、教員のボランティア活動として行われてきたと主張する。これが、かれらの職業的専門性として表現される「非定型性」および大幅な賃上げ要求の根拠でもある。使用者はボランティアではなく、従来の分も含めて正当に支払うべきであると⁽⁴⁴⁾。

教員の経済的条件に目を向ける前に全体の動向を概観してみたい。イタリア経済が未だ不況局面にあった80年代前半（81－5年）の年平均賃上げ率は、第二次産業ブルーカラー＋1.28%、ホワイトカラー－0.64、公務員＋1.62である。75年に改訂されたスカラ・モービレscala mobileと呼ばれる指数賃金システムは、全産業レベルにおける賃金の平準化への道を補強したが、83年に続いて85年12月の政府－総連合（三大労組）間の中央協定によって再び著しい改訂をみた。と同時に、第二次産業における使用者側の攻勢－組合側の譲歩（賃上げの抑制）と相まって、80年代半ばには、賃上げ幅に占める物価調整に基づく割合が減少する（全産業平均60%から40%へ）。さらに産業間、産業内の賃金格差differentialの幅が拡大し、80年代後半には一層その傾向が著しくなる。すなわち、70年代の賃金平準化に逆行する賃金格差への復帰が進行し始め、ホワイトカラーおよび公務員の賃金水準が回復しつつあった⁽⁴⁵⁾。

図4 教員の所得及び生活費の推移

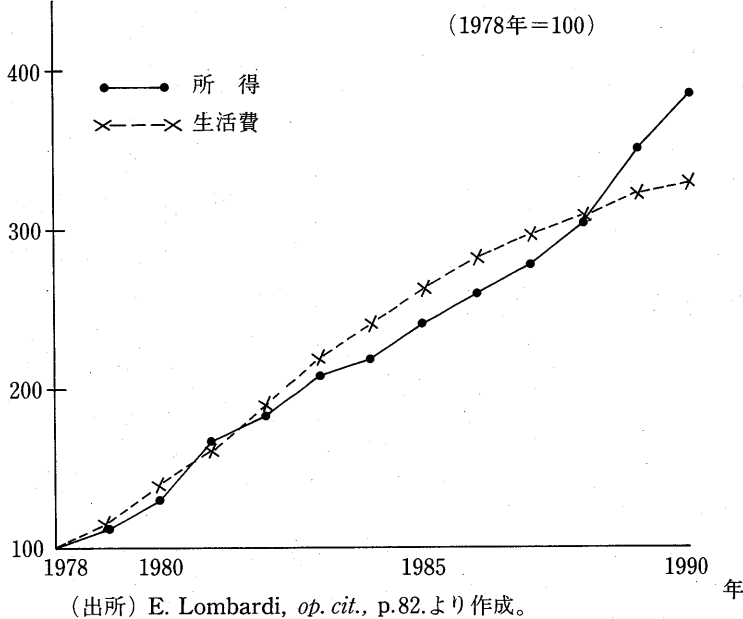


図4 教員の所得及び生活費の推移

図4に示した通り、教員の実質賃金の変化率は80年代に悪化し、85年にはそのピークに達している(公務員平均でもほぼ同じカーブを描く)。先に示した全体の動向から、実質賃金の低下はかれらが比較対照とする工業部門のブルーカラーも例外ではない。しかし、教員の所得は、労働省の委員会報告による公務員の所得ランキングでは、世論が決して信用しないほど低い⁽⁴⁶⁾。30年前の文科高校のラテン語・ギリシャ語教師の所得は、勤続18年で大学教授のそれと1:1の関係であったのが、1:4になった。同様に、中・高校校長は、守衛職との関係が3:1から1.3:1に下落したという。リッチャルディ/トレウは、その低所得の理由を容易な入職条件⁽⁴⁷⁾に求めるが、説得力のある説明とはいえない。

三節で述べたように、教員産別は公務員の中では規模が大きく(公務員全体の約1/3)、したがって賃上げコストが高つくため、使用者である政府は賃上げ要求に対して非妥協的であろうとする。文部省予算に占める93.1%が人件費であり、教員および管理職(大学も含む)のそれが69.7%である(86年)。しかも、国家予算に占める文教費の割合は、この15年間に1/2に減少している。他方、短い勤務時間や年金制度上の優遇措置⁽⁴⁸⁾などは、何故可能であったのか。容易な入職条件との相殺ではなく、断片化していたが、政党との太いパイプをもつ独立組合や三大労組によって、低賃金への固定化を埋め合わせてきたと考えられる。

83年「基本法」成立後初めて締結された労働協約(85年)は、上にみたように、はっきりと所得および勤務時間などの労働条件をこれまで以上に悪化させたのである。時あたかも長い構造的不況のトンネルをくぐり抜け、「イタリア経済の第二の奇跡」と呼ばれる時期(85-88年)にあり、新たな賃上げの期待を誘発していた。しかし、三大労組の87-88年労働協約案はその期待を充足するどころか、刺激給および中間管理職ポストの新設など、かれらの価値とは相入れない制度が導入されようとしていた。ここにかれらの不満の根元があるように思われる。

職業間の差異の上になって主張された職業内平等主義は、工業部門のブルーカラーを準拠にした相対的剥奪ではなく、かれら自身の経済的および社会的地位の低下と結合したのである。

6. おわりに

83年「基本法」の制定によって、公共サービス部門の労使関係および団体交渉はネオ・コーポラティズムを目指して集権化し、かつ、行政改革に向けた組織的効率化のために市場の論理が導入されようとした。「低所得であるが、安定した雇用」⁽⁴⁹⁾として、一面では諦念し他面では安心して多くの公務員は、この急激な変化を受け入れることができなかった。諦念は怒りとなりさらに異議申し立てに転化し、安心は防衛の対象となり、さらに過去の経済的補填の要求として表現された。異議申し立ての対象は三大労組であった。防衛の拠点は、同質的職業の範囲における職業内平等の処遇であり、そして他の職業、職種の利害を一顧だにしない点は、かれらに共通した特徴である。特定の資格ないしは技能、技術を要する専門職集団においてCOBASは誕生している。GILDAをはじめとした多数は、防衛の準拠を外集団のブルーカラーに求めたが、一部(教員COBAS)は自己の過去に求めた(自己剥奪)という相違があることを、再三強調しておきたい。

88年6月に締結された教員の労働協約(三大労組、SNALS、GILDAが調印)は、三大労組の協約案にもとづいて年功制の一部廃止と刺激給の導入がなされた。しかしまた、従来にない大幅な賃上げが実現した⁽⁵⁰⁾(図4参照)。89年には、政府および三大労組双方から「基本法」改正案が提出され、その政府案は教員も含む公務員の労働関係の一層のprivatizationの推進が骨子となっている⁽⁵¹⁾。「スト規制法」によって設置された「保障委員会」(法施行の管理)が、事前に介入あるいは調停がなされ、争議が回避された事例が報告されているが、他方でストライキも起こっている。法の評価にはさらに時間の経過を要する。労使紛争の減少は、まず、労使関係の安定に依存するが、争議の回避には仲介、調停および斡旋などの諸制度の整備とも深く関係する。しかし、それはコントロールの問題ではないことは既に明白である。

行政改革の一環として、学校のprivatization(経営・管理の独立化)、学級の統廃合、閉鎖(2年間で56,000学級の削減)。それに伴う余剰人員の整理が発表になり、一部は既に実施されている(94年度予算法などにもとづく)。93年9月の新学期よりこれらに対する反対運動が展開されている。

最後に、COBASに代表される公共サービス部門の労使紛争の多発化に関する紛争発信者側の主観的要因として、ボルドーニャは、オルソンの「フリー・ライディング」⁽⁵²⁾ free riding概念によって説明する。村上泰亮のコンサマトリー化、尖鋭化、多様化を特徴とする「コンサマトリー・ラディカル」⁽⁵³⁾概念が、説明力をもつか否かをも含めて次稿で検討したい。

(注)

- (1) S.Meredeen, *Managing Industrial Conflict*, Hutchinson, 1988, pp.247-279; G.Baglioni/C. Crouch(ed.), *European Industrial Relations*, SAGE, London, 1991; B.S. Cooper(ed.), *Labor Relations in Education*, Greenwood Press, N.Y., 1992; M.Regini(ed.), *The Future of Labour Movements*, SAGE, London, 1992.
- (2) 1960年代末におけるヨーロッパ諸国を揺るがした社会運動の中で、イタリアでは69年秋にそのピークを迎える。学生運動、北部イタリアの半・不熟練労働者を中心とした異議申し立て運動。
- (3) CGIL (旧PCI共産党系)、CISL (DCキリスト教民主系)、UIL (主にPSI社会党系) 現行勢力は(注)31を参照のこと; 「熱い秋」以前は、各労組のイデオロギー的対立、分立が激しかったが、72年統一化がはかられ総連合を結成する。統一した力を背景に、75年スカラ・モービレの改訂を勝ち取るが、83年再びスカラ・モービレに関する使用者団体Confindustriaへの譲歩をめぐる分裂する。
- (4) 1980年9月、フィアットFIAT社による1万4千人を対象にした一時帰休および解雇の発表に対し、FLM(三大労組統一の金属機械産別労組)が組織した無期限工場占拠への抗議デモ(フィアッ

ト社のホワイトカラーとその家族が参加)をいう。

- (5) 以下の時代区分は、多くのイタリアの研究者が採用しているが、主に次のものに依った。G.P.Cella, *Tipologia e determinanti della conflittualità*; L.Bordogna, *Tendenze neo-corporatiste e trasformazioni del conflitto industriale*, in G.P.Cella/M.Regini(ed.), *Il conflitto industriale in Italia*, il Mulino, 1985.
- (6) L.Bordogna, *ibid.*, pp.179-188.
- (7) ネオ・コーポラティズムおよび政治的交換概念については次を参照。シュミッター／レームブルッフ編 (山口定監訳)、『現代コーポラティズム I・II』、木鐸社、1984；ゴールドソープ編 (稲上毅他訳)、『収斂の終焉』、有信堂、1987；真柄秀子、『西欧デモクラシーの挑戦』、早大出版部、1992。ネオ・コーポラティズムと紛争との関係については、C.Crouch, *The Fate of Articulated Industrial Relations Systems*, in M.Regini(ed.), *op.cit.* pp.169-187.
- (8) L.Bordogna, *op.cit.*, p.197.
- (9) A.Accornero, *La terziarizzazione del conflitto e i suoi effetti*, in G.P.Cella/M.Regini(ed.), *op.cit.*, pp.284-5.
- (10) A.Accornero, *ibid.*, pp.285-6.
- (11) A.Accornero, *ibid.*, pp.282-4.
- (12) T.Treu, *La regolamentazione dei conflitti di lavoro nei paesi della comunità europea*, in G.P.Cella/M.Regini(ed.), *op.cit.*, pp.232-3.
- (13) T.Treu, *ibid.*, pp.207-223； M.Shalev, *The Resurgence of Labour Quiescence*, in M.Regini(ed.), *op.cit.*, pp.107-115.
- (14) T.Treu, *La legge per la regolamentazione dello sciopero*, in CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia: Rapporto 1989-90*, Ed. Lavoro, 1991, p.189.
- (15) L.Bordogna, *op.cit.*, p.191-2.
- (16) 「基本法」は、公務員の労使交渉をより透明に、拘束的にすることを目的とする。それは、法律や規制による拘束が弱まった故とする。スト規制に関しては、15日を下回らない事前予告の義務。憲法で保護される権利と価値を保障するための不可欠なサービスの継続の条項。罰則は、労使交渉の相手であることを否認され、交渉のテーブルに就けない。
- (17) L.Bordogna, *ibid.*, p.192.
- (18) CESOS, *Rapporto 1987-88*, Ed. Lavoro, 1989, pp.171-2.
- (19) 10日前の事前予告。労働中断の期間の明示。不可欠公共サービスの提供を確保しうる措置をとる。
- (20) T.Treu, *ibid.*, p.204.
- (21) A.Stancanelli, *La riforma del rapporto di lavoro nel pubblico impiego*, in CESOS, *Rapporto 1990-91*, Ed. Lavoro, 1992, pp.250-1.
- (22) A.Stancanelli, *ibid.*, p.237。しかし、「基本法」によっても団体交渉で調印された協約は大統領令として公布されねばならない。「基本法」は公共部門の労働関係を民間部門のそれに近接化させたが、この点が両者の基本的な区別をもたらしているとの見解もある。また、公共部門における賃金および労働条件の決定の団体交渉化は、60年代以降、各国に共通する傾向との指摘がある (T.Treu et al, *Public Service Labour Relations*, ILO, 1987, pp.14-18.)。
- (23) L.Bordogna, *L'azione sindacale nel pubblico impiego*, in *Prospettiva sindacale*, n. 71, 1989, pp. 63-4.
- (24) S.Turone, *Il sindacato nell'Italia del benessere*, Laterza, 1989, p.113.
- (25) 「国民的連帯」を目指すアンドレオッティ内閣 (76-9年) 中に開催された総連合の大会 (78年2月) を指す。「熱い秋」以降の三大労組の戦略であった経済領域の賃上げと政治領域の諸改革の同時的追求を放棄し、経済領域を政治領域に従属させたとみられた戦略転換が承認される。政治の中央レベルの主要な行為者として、マクロ経済政策の意志決定過程の参加を目指した。より下位レベル (産業別、地域別、企業別) の組合組織と労使関係に対する中央レベル (総連合) の調整とコントロール機能が公式に承認された。

- (26) S.Turone, *op.cit.*, p.110.
- (27) B.Webb, English Teachers and their Professional Organizations, *New Statesman*, 25 Sept./2 Oct. 1915.
- (28) M.Riccardi/T.Treu, in B.S.Coopeer(ed.), *op.cit.*, p.199. CONFISAL (注29参照)の書記長によれば、80年代初めにはその数は約40組合という(R.Armeni, *Gli Extraconfederali*, Edizioni Lavoro, 1988, p.62.)。
- (29) 三大労組の中では、CISL、とりわけその小学校教員組合SINASCELの勢力が強い。SNALSはカソリック系の中学校教員に最も支持基盤が強く、政党関係ではDC(キリスト教民主党)との結びつきが緊密である。その後82年には、SNALSを軸にUNSA(国家公務員組合)FADEL(地方公務員組合)等とともに連合CONFISAL(約72万人)を結成し、独立組合の連合ではCISAL(187万人、地方公務員中心)、CONFAL(99万人、化学、交通関係中心)およびCISAS(81万人、保険・医療関係中心)に次ぐ第四の勢力となった。
- (30) I.Fassin, Il fenomeno dei Comitati di base nel settore della scuola, in *CESOS, Rapporto 87-88*, pp.389-90; A.de Lillo, Insegnanti di classe. Le origini sociali di chi lavora nella scuola, in *il Mulino*, n.335, 3/91, p.479.
- (31) 三大労組全体の組織率は、戦後直後の組織的統一期(-47年)には60%を数えたが、69年「熱い秋」直前まで減退の一途をたどり、66-7年には30%を割る。その後70年代末をピーク(58%)に上り詰め、再び80年(49%)から減少局面に移り、86-7年以降はその減少も停滞しつつある。

(A) 三大各労組組合員変化率

	CGIL	CISL	UIL	全体
組合員数(1990年)(人)	5,150,376	3,508,391	1,485,758	10,144,525
80-90年変化率 (%)				
全体(年金生活者を含む)	12.0	14.7	10.3	12.6
就業者	-21.6	-16.1	-4.1	-16.6
雇用者	-21.8	-19.3	-1.9	-17.7

(B) 三大労組組合員の産業別構成比

	農業	工業	営利サービス ⁽¹⁾	非営利サービス ⁽²⁾	年金生活者	(%)
1980	12.0	37.3	14.3	15.6	18.2	100.0 ⁽³⁾
1987	7.6	26.9	13.3	15.4	33.3	100.0
1990	7.0	24.2	12.5	14.2	38.4	100.0

(84.6) (41.7) (24.1) (48.2) ()内は1990年の組織率

(注1) 商業、通信、交通、金融などが含まれる。

(注2) 全公務員が含まれる。

(注3) ここには掲げていない自営業者および不就業者を含めて100%になる。

表(A)から明らかなように、各労組とも年金生活者を含む全体では80年代も増加しているが、雇用者レベルでは減少が激しくとくにCGILにおいてそれが著しい。表(B)に示すように組合員に占める年金生活者の比率は、80年の18.2%から90年の38.4%へと倍以上に増加している。CGILでは同24.0%から同45.7%へと事態は一層深刻である。

- (32) COBASおよびGILDAは、第II世代、とくに40才代半ばから30才代後半、69年「熱い秋」および70年代の学生運動の経験を有し、「プロレタリア民主主義」Democrazia Proletariaや「労働者権力」Potere Operaioなどの新左翼グループそしてCGILの元活動家が多い。CGIL内にもかれらに呼応するグループが存在した。全国の教員5,000人を対象にした調査結果によれば、学校や教員に対する批

- 判(教授法の知識不足、生産性検証の欠除など)を受容する層は、革新的な政治志向をもつ北部高校男性教員である。(A.Martinelli, *Immagine di una professione*, in *il Mulino*, n.335, 3/91, pp.491-2)
- (33) 86年1月以来、ローマの中学校および高校教員各グループによる三大労組の88年協約改訂案に対する批判行動が顕在化しつつあった。同11月7日、三大労組およびSNALSが発令した協約改訂のための全国スト(参加率は80-90%)に参加したかれらは、その約10日後、400名(ないしは600名)の教員が参加したといわれる初めての集会を開き、翌87年1月の第2回目の集会においてCOBAS協議会と命名した。しかし、早くも同5月には内部分裂が起り、同12月にGILDAが結成される。すなわち同5月、COBASによる文部大臣との直接交渉の要求に対して、「基本法」の規定に基づいて代表者として承認された三大労組ないしはSNALSの同伴を前提に必ずの回答があった。これに対して、三大労組はCOBASの動員解除と争議行為の中止を条件に同伴に合意した。COBASはこれを拒否したが、後にGILDAとして分裂するグループはこの拒否に反対の立場をとった。87年5月の成績評定ボイコットは、学年末試験の実施が不可能になるため、試験予定日以前にあらかじめ採点し、サービス享受者の生徒や父母への実質被害が及ばない方式であった。同25日、ローマでのデモに4万人を動員し、翌88年5月7日、COBAS-GILDAが呼びかけたストライキには、南部40%、中部11.6%、北部17.2%(教育委員会調査)の教員、学校職員が参加した。
- (34) この得票数からCOBAS-GILDAのシンパは、ローマ、ナポリ他9都市を中心に20万人といわれる。(E.Lombardi, *COBAS-Una spina nel fianco*, Sovera Multimedia, 1989, p.52.) このような推移からCOBAS現象として、歴史の上では括弧内にくられる一時的現象として見る見方が強化される。
- (35) 鉄道・機関士COBASの起源は80年に遡るが、三大労組および独立組合FISAFSの87-9年労働協約改訂(85年法律第210号に基づく国鉄の民営化後初めての改訂)案および労使交渉に反対して、87年1月に開催された集会によって産声をあげた。この中心的活動家は全てCGILの元組合員であり、限定された職種ではあるがほとんどの機関士がかれらに同調してきた。行政改革の一環として制度化された「全国医療・衛生サービス機構」Servizio sanitario nazionaleは、公務員の身分を有する医療・衛生従事者全体を包括し、「基本法」は他の7部門と同様に、医療・衛生部門としてかれらの賃金、労働条件を一括して中央交渉によって決定するようになった。これに対し12組織が医師連合を結成し(1986年)、医師の団体交渉を部門から切り離すよう要求した。結果、部門内ではあるが独立した団交が認められた。
- (36) GILDAは、明確に教員としての職業的専門性の高い評価、そして仕事量、責任度や職業能力などの差別基準に基づく賃金格差を認める方向に変化した。他方、COBASは賃金格差を拒否し、同一賃金を要求する。COBASの職業的専門性に対する考え方は、不明瞭である。リーダーのチェコッティは、ブルーカラーとホワイトカラーとの労働の近接化、同質化が進行していることを挙げ、機関士COBASの主張をないものねだりと批判する(E.Lombardi, *ibid.*, p.67, 107.)。
- (37) I.Fassin, *op.cit.*, p.403.
- (38) R.Armeni, *op.cit.*, p.76.
- (39) イタリアの教育制度は、5・3・5・4制であり、83年現行義務教育年限8年の2年延長を決定した法律が可決されたが、未だに実施されていない。カソリック系の極めて少数の私立学校を除いてその殆どが国立である。幼稚園(3-6才)は、国立、私立が并存し、高校レベルでは、70年代から州、県立の実業高校が設立された。したがって教員の大多数も、国家公務員となる。生徒数に占める私立学校の比率は、幼稚園51.1、小学校7.7、中学校4.5、高校9.9(%)である。幼稚園および小学校：師範学校(高校レベル、4年制)終了、中学校以上：大学卒が各教員の学歴要件であるが、第二世代から小学校教員も大卒が増えている。教員志願者は、まず教員資格取得試験(教員の適性を審査)に合格した後、試用期間として実習(代用教員)を経験する(数ヶ月から数年まで期間は一定しない。教員過剰期を迎えた80年代に入ると、その期間はさらに長引く傾向にあるため、クライエントリズムを基礎とするコネが一層力をもつ)。その後、正規雇用になるためには再び試験に合格しなければならない。
- (40) 小学校：1972年、中学校：1977年は各ピークを迎えた後減少し、幼稚園、高校、大学：70年代末に

ピークに達し以降ほぼそのまま停滞している。

- (41) この数字は、都市部や僻地をも含む全国平均の統計である。著しい地域格差はここでも例外ではない。また、実際の一教室当たりの生徒数とも異なる(85年全国平均、幼稚園18.4、小学校13.7、中学校21.0、高校22.6)。94年度予算法の試算によれば、教員の65,000人が余剰人員という。(la Repubblica, 93.9.15号)
- (42) R.Armeni, *ibid.*, p.71-2.
- (43) 女性比率は、全国平均で小学校9/10、中学校2/3、高校1/2であり、北部、大都市、中・若年層でとくに顕著となる。本文で述べたように、GILDAはリーダーをはじめ女性の非常勤教員に影響を与えている。89年春にローマ南東部にあるCOBASの事務所を訪ねた際、活動家レベルの女性の割合は20%以下との返答であった。
- (44) R.Armeni, *ibid.*, p.83.
- (45) S.Negrelli/E.Santi, Industrial Relations in Italy, in G.Baglioni/C.Crouch(ed.), *op.cit.*, p.173-4.
- (46) ちなみに、COBAS運動を推進する他の職種では、医師が一位、機関士は四位である(R.Armeni, *op.cit.*, p.112, 23.)。また、14分野の各産業別平均でみると11番目、職務レベル平均では12番目、勤続平均では9番目である(M.Ricciardi/T.Treu, *op.cit.*, p.202.)
- (47) 「(教員)職への容易なアクセスは、低賃金、地位の低下、それに対応する低レベルの質の管理や業務遂行、短い勤務時間と相殺されてきた。しかも教員の多くが、まず非常勤で入職した後正規雇用となるために、せいぜい「半専門職」的態度しか生まれてこない」(M.Ricciardi/T.Treu, *ibid.*, p.202.)。正規の教員資格取得試験外で採用された者の比率は、中学校52%、高校47%である(A.Martinelli, *op.cit.*, p.484.)。
- (48) 公務員は、勤続20年で年金受給の資格が発生し、民間部門に比べて有利な条件にある。大卒教員はさらに、9年(大学就学期間4年+特別報償5年)が短縮され、11年で受給資格が与えられる。しかも、受給額の格差が小さい職種であるので、教員の86%が定年前に退職する(CENSIS, *Educazione Italia '86*, F.Angeli, 1987.)。
- (49) *Corriere della Sera*, 14 sett. 1988.
- (50) 実態として賃金の年功カーブは殆ど変化はなく、全レベルの昇給率は61-70%である。
- (51) A.Stancanelli, *op.cit.*, p.240. 92年10月、「医療、公勤務、社会保障、地方財政に関する規制の合理化および改訂」に関する、政府に対する委任立法に盛り込まれ、さらに93年2月に法制化に至っている(『海外労働情報』, no.198, feb./93, pp.46-51.)。
- (52) L.Bordogna, Unita e relazioni sindacali nel pubblico impiego, in *Prospettiva sindacale*, no.70, 12/1988, Rosenberg & Sellier; オルソン(依田/森脇訳)、『集合行為論』、ミネルヴェア書房、1983.
- (53) 村上泰亮、『産業社会の病理』、中央公論社、1975、p.133.

その他の参考文献

- L.Bordogna, Vincoli e opportunita dell'azione confederale, in *Prospettiva sindacale*, no.78, 12/1990, Rosenberg & Sellier.
- , Problemi delle relazioni sindacali nel settore pubblico. L'esperienza italiana in prospettiva comparata, in *Stato e Mercato*, no.36, 12/1992, il Mulino.
- A.Baldissera, *La svolta dei quarantamila*, Ed.Comunita, 1988.
- E.Regini, La politica del lavoro in Italia: attori e processi decisionali, in *Stato e Mercato*, no.29, 8/1990.
- , *Il dilemmi del sindacato*, il Mulino, 1981.
- N.D.Chiesa, *Il giano bifronte*, Etas Libri, 1987.
- A.Costa, et al.(ed.), *Legge quadro e contrattazione nel pubblico impiego*, Ediesse, 1984.
- F.Barca/M.Magnani, *L'industria fra capitale e lavoro*, il Mulino, 1989.
- CENSIS, Rapporto, F.Angeli, 各年。

M.Laeng, Un bilancio di trent'anni, in *Annali della pubblica istruzione*, n.4/5, 1989.