

平等主義とネオコーポラティズム ：70年代・イタリアの労使関係

岩 本 純

Egalitarian Perspective and 'Neo-corporatism' ： Italian Industrial Relations in the 1970s

Sumy Iwamoto

In the first half of our century we saw the emergence of Fordism, rested on the production of standardized commodities for mass markets with a largely semi-skilled labor force. This dominant economic model encouraged the rise of mass trade unionism based on the collective strength on the one hand, and government policies of the Keynesian welfare state on the other hand.

The main trend in the European industrial relations in the 70s was the integration of trade unions in macroeconomic management. 'Neo-corporatism' or concertation seemed to reconcile the increased power and militancy of unions with economic growth and political stability. It encouraged the centralization of collective bargaining in exchange for unions status and the consolidation of social benefits and statutory employment rights.

In the early 80s, intensified global competition, industrial restructuring, flexible production systems broke down such arrangements. In consequence we found a shift in the centre of gravity from the national level to that of the firm, and from the political arena back to the market, growing the process of decentralization of industrial relations practices and driving systems of company or plant-specific regulation.

In this paper I focus to discuss the shift from the centralized collective bargaining systems to that of decentralization across Europe, and then explore an Italian experience of 'Neo-corporatism' in the 70s. I will argue on the crisis of Italian macroeconomic concertation in the 80s in the next essay.

1 問題の所在－標準化から差異化へ

フォードイズム生産体制からフレキシブル・スペシャライゼーション、ポストフォードイズム、フレキシブル大量生産への移行、欠乏動機から差異動機による消費性向の変化が指摘されてから、すでに久しい。大量生産と大量消費の循環に対応し、それを支えていたのが、わが国では、一律

平等主義を背景に労働市場の内部化と日本型競争システムとしての年功制であり、ヨーロッパでは、労使関係のネオコーポラティズム、マクロ協調、政治的交換であった。

ネオコーポラティズム¹⁾は、一国民経済の枠組み内で、ケインズ型福祉国家政策、完全雇用を背景に、フォーディズム生産体制の担い手である男子正規雇用者の半熟練工を組織基盤とする金属機械産別を軸にした労働組合の政治的意思決定（所得再分配や福祉政策など）への制度化された参加である。とくに、70年代の長期化する景気後退期にあって、インフレの抑制と失業の回避のための有効な手段として注目を浴びた。大量生産と高生産性の維持を保証するフォーディズムが支配的な生産システムであり、雇用労働者諸階層の中核である半熟練工の賃金、処遇は、企業を越えて標準化が、かつ労使紛争の企業外へと外部化が可能であり、同時に、大量消費の担い手としての購買者を育成する必要性を充足した。他方、所得と社会サービスの再分配は、半熟練工の平等主義イデオロギーと合致したのである。

フォーディズム支配の終焉は、生産、労働組織およびそれに対応する労働力の差異化を生みだし、ネオコーポラティズムの危機、それを支えた集権化した労使関係（団体交渉）を分権化へ、労働者および労働組合の利害を差異化、断片化による対立、弱体化をもたらした。平等主義イデオロギーを軸にした集合主義が標準化、平準化を維持したが、この差異化とその結果の不平等を「正統化する」（橋本、91、112頁）接着剤は、差異の基準たる「公正」原理であるとしても、それを如何に実現するかは未知である。

本稿は、「紛争・多元的」モデルの典型であったイタリアの労使関係が、70年代後半の「ネオコーポラティズム」モデルへの移行を可能にした要因を、平等主義イデオロギーを中心に考察する。イタリアの70年代は、駐イタリア米大使が、「ヨーロッパのバングラディッシュ」と呼んだ如く、69年「暑い秋」以来衰えることない労使紛争を特徴としていた。しかし、その後70年代末にコーポラティズムを経験し、80年代半ば以降のミクロ協調へと転換していく（別稿で扱う）。イタリアの諸事象を考察する前に、団体交渉の集権化と分権化および今日の労働者利害の差異化、断片化の性格を、ヨーロッパ全体を視野にいれて検討する。

2 団体交渉レベルの位相

ネオコーポラティズム研究者、とくに計量経済学からのアプローチによって、労使関係の集権化はネオコーポラティズム体制の代理変数として扱われることが多かった。80年代の研究は、主に安定したネオコーポラティズムの確立が、如何にその国の経済パフォーマンスに有効に作用するかを、失業率、インフレ率、オーカン指標などを使って、明らかにした。集権化ランキングに関して、70年代末にコーポラティズム化の試みを経験したとはいえ、ネオコーポラティズムとは対極の多元主義的団体交渉制度に類型化されるイタリアは、イギリスとともに経済パフォーマンスと共にその順位は低い。この種の研究の先駆をなすシュミッターによる集権化度では最下位にあり、それ以外のランキングでイタリアより下位に位置づけられる国は、アメリカ、カナダ、時には日本などの非ヨーロッパ諸国であった。

労使関係の集権化の程度は、一般に次の諸要因によって測定される。団体交渉および組織の周辺レベルに対する中央組織（全国、産別）の権力、労使の各組織の傘下組織数と労使間、各組織内部の協同と調整の度合い、影響力のあるパターンセッターとしての労働協約の存在が挙げられる（Samek Lodovici, 89）。

労使関係、団体交渉および紛争のレベル²⁾は、そもそも労使ともにその組織を全国展開させる能力と必要性を獲得するまでは、企業ないしは地域の周辺レベルに限定されていた。労働組合の組織する対象が熟練工から半熟練工に拡大され、産業別労働組合が発展するにつれ、組合組織は大規模化し、全国化していく。労働市場における規制力、競争力の基礎となる技能を持たない労働者の組織は、組織拡大と組織力の強化を背景に使用者に対する交渉力を高めるしかない。さらに、労働市場での労働者間競争を低減するためには、企業、地域間格差を極力抑制し、賃金、労働条件の全国的平準化を目指す必要がある。あるいは、何らかの最低基準を法制化するために、政治的影響力を行使する場合など、何れにせよ産別組合は、全国規模の組織を基礎にした団体交渉の全国的（中央）レベルの確立によって、その存在理由が証明できた。

他方、企業において組合の個別圧力に共同で対抗するため、使用者団体が成立してゆく。それは、労働者およびその代表組織の最大の関心事である賃金問題を企業から隔離することによって、組合の影響力と紛争を企業から排除することに役だった。同時にそれは、賃金に関する企業間競争を緩和することでもあった。半熟練工の賃金と処遇は、標準化、規格化に基づくフォーディズム生産に対応して、格差を必要としない平準化を要求するが、これがその根底にあった。クローチは、これを労使関係の「ユーロ・フォーディズム」パターン(Crouch, 94, p.200)と呼ぶ。すなわち、企業外の上位レベルの労使関係の発展およびそれに伴う事業所からの組合の排除である。³⁾

そしてその結果、交渉協定や労働者の権利の法的確立に加えて、使用者に有利なマクロ経済政策が、長期的に、とくに35年から50年にかけて急速に拡大していった(Crouch, 94, p.200)。

クローチ・モデル(図1/a)は、労使の相互作用を上位(中央および産別)レベルと下位(企業)レベルの二つに簡素化し、その時間的経過を見たものである。労使関係にとって何れのレベルが重要であるかは、労使(およびその組織)間の相互作用の量によって測定される。長期的に全体の相互作用量は変化しても、短期的には何れか一方のレベルの相互作用量の増加が、他方のその減少を伴う場合もある。下位レベルは、時代の経過とともにU字カーブを、反対に上位レベルは、逆U字カーブを描く。戦略的行為に対する労使双方の組織能力は、合理的利益を論理的に仮定することから派生するのではなく、受け継いだ制度的遺産に依存する(Crouch, 94, p.197-9)。

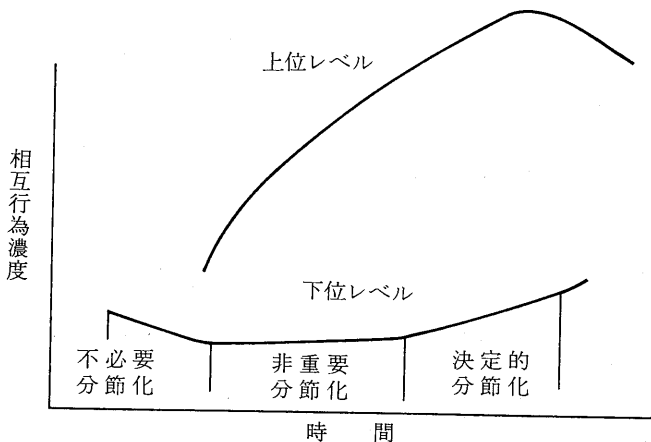


図1/a 二つの交渉レベルにおける経過的相互行為濃度

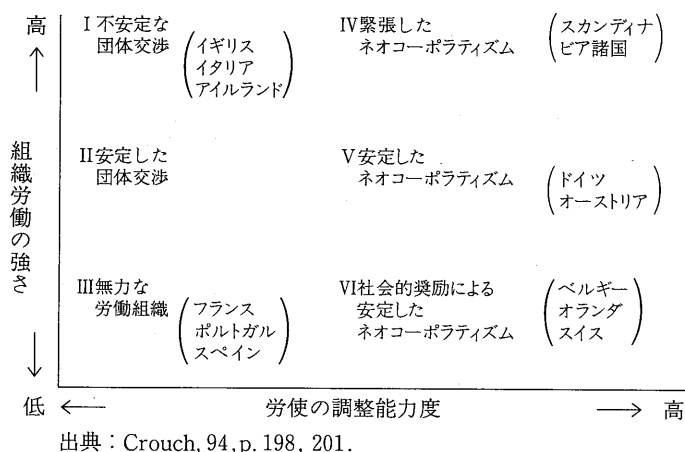


図1/b 上位レベル労使関係システムの諸形態

下位レベルへの相互作用の集中が、分権化decentralizationを意味するとしても、クローチにとっては、全体の労使関係（ネオコーポラティズム）を安定的に機能させるには、分権化は分節化articulationでなくてはならない。分節化（関節的結合）とは、強力な相互依存関係が諸垂直レベルを結合する労働組織の内部構造要件である。すなわち、中央の行為が下位レベルの同意に基づき、そして、下位レベルの自立的行為が、上位レベルのコントロールによる委任のルールと自由裁量の範囲と結合している。しかし、それは階続性とは決別してはならない。分節化の条件が整うことによって、ネオコーポラティズム下の労働組織内の内部的緊張を克服することが可能となる（Crouch, 93, p.54-5）。イタリア労働組合の代表権および代表能力の危機は、分権化が分節化に接近しがたい主体的、客観的要因に負う。

理論的に（図1/b）、労働組織が強力なほど、企業による労使関係の分権化傾向が顕著になり、企業レベル交渉への移転が促進される（I、IV、V；IIも）。労働組織が脆弱な場合、企業による非組合の人事戦略を展開させる好機と考える（III、VI）。使用者が高い調整能力を維持する場合、上位レベルの戦略的範囲を犠牲にする傾向は小さい（IV、V）（Crouch, 94, p.203）。

さらにクローチの検討結果として、図1/aの歴史軌跡が最も適合的であるのが、IV、VIおよびイタリアを除くI・IIであった。モデルに適合的であった諸国では、80年代に何れも上位レベルの打撃による企業レベルへの移行、すなわち経営主導の個別企業の自律性を経験した。しかし、上位レベルの崩壊を伴ったのは、イギリス、そしてスウェーデン（近年の傾向が今後も継続すれば）であった（Crouch, 94, p.218）

VI（ベルギー、オランダ、スイス）：かつては典型的「ユーロ・フォーディズム」型を維持していた。70年代半ば以降、労働組合の弱体化とそれに続く使用者主導の分権化傾向をみるが、企業の自律性が保証されるため、既存のフォーマルな構造は根本的に変わっていない。V（オーストリア、ドイツ）：分権化傾向は認められるが、企業外の上位レベルへの挑戦圧力は小さい。ユーロ・フォーディズム期に、労使協議会システムは労使の相互作用を分与し、かつ労使関係システム内に統合していたこと。また、集権的調整を断念する意思のない強力な使用者団体の存在の影響が大きい（「集権的分権化」）。IV（スカンディナヴィア諸国）：70年代末より組織構造の中央調

整力が浸食され始め、80年代以来、使用者による分権化挑戦を経験するが、全て中央使用者団体の監督の下での分権化という「集権的分権化」である。

Ⅲ（フランス、スペイン、ポルトガル）：全レベルの労使関係および交渉制度が法的に規制されるフランスでは、80年代初めの法改正（企業レベルにおける労働者との諮問および交渉義務）は、逆説的に使用者に対し企業外レベル労使関係を回避させる口実を与えたが、支部レベルの団体交渉の発展を経験する。スペイン、ポルトガルでは、政治的要因によって極めて緩やかなネオコーポラティズムの試みがなされている（Crouch, 93, p.124-292；94, p.208-217）。

I・II（イギリス、イタリア、アイルランド）：何れも70年代に短期的ネオコーポラティズムを経験した後、80年代始めに既存の交渉構造が崩壊の危機に遭遇し、使用者による組合攻撃と主導権の再獲得を経験する。しかし、その後の英伊の経緯は分岐する。イギリスでは、政府、使用者の組合に対する併合アプローチと賃金決定に関する全国的調整の試みが放棄された。民間部門の企業外の上位レベル交渉（とくに賃金）は消滅に近い衰退をきし、既存の労使関係が崩壊の危機に瀕した。その結果、組合が存在する場合、類型IからIIへ、その他はIIIへと移行する。他方、イタリアでは、レジニのいうマイクロコーポラティズムへと転換していく。クローチは、余りにも変化が激しいため（とくに使用者戦略）、類型Iの維持を確認できないという。70年代における英伊の一時的収斂の後、イギリスは労使関係の極端な分散化と組合排除に向かうが、イタリアは分節化と組合の併合主義的構造への方向が追求される（Crouch, 94, p.204-8）。

各国に共通する使用者の企業レベル戦略にもかかわらず、各国が歩む道程の差異化に影響を及ぼした要因について、クローチは次のように指摘する。

- 1) 上位レベルへの法的規制や組合組織の分節化の歴史的経緯と度合いなど「ユーロ・フォーディズム」期の相違が諸レベル間の衝突に影響を与えた。
- 2) 60年代末の労働者の草の根運動の挑戦が強力であった国ほど、経営側が企業レベルでの主導権を再獲得する志向が決定的である。（I・II、IV、フランス）。アイルランド、ノルウェー、デンマーク、フランスはその後調停的アプローチに復帰する。次節で詳しく検討するが、唯一の例外がイタリアである。
- 3) 二つの政治的変数の存在。ネオリベラル政策への移行によって使用者を支えたニューライト政権（イギリス、ベルギー、デンマーク、ドイツ、アイルランド、オランダ、スウェーデン）。そして、社会秩序の安寧に関して不安を抱く政府。したがって、労使関係調停に対する全国機関の解体より強化の方向に向かい、それが使用者の戦闘性を抑制することになる（イタリア、スペイン；フランス、ドイツ）。これらの要因を考察して始めて分権化への各国の多様な道程を理解できるとクローチは主張する（Crouch, 94, p.218-9）。

3 利害の断片化と組織境界の動揺

80年代以降に現出した分権化の共通要因は、まずポストフォーディズム生産体制とあらゆる市場の国際化に直面した使用者側の挑戦にある。第二に、それを受容する少なくとも拒否しえない労働者側の要因、労働組合（とくに伝統的に支配的であった連合体）の弱体化も与っている。それは、労働者およびその代表組織の利害の断片化に起因する。しかし、労働者階級内部および労働組合内ないしはその間の利害の対立、紛争は、常に古くて新しい問題である。その基本的な対立軸は、イデオロギーを別にすると賃金および給付などの経済的分配、職務およびその保護、技

能および雇用上の地位である。その対立の境界線は、主にブルーカラー対ホワイトカラー、熟練工対半熟練工、先進地域対発展途上地域あるいはセクター間にあった。

構造的な変化が労働組合の内部的凝集性を弱体化し、さまざまな遠心的圧力を解き放したことは、研究者や組合活動家が認めるところであるが、ハイマンは、とくに強調される5つの緊張を次のようにまとめている。

- 1) 中央の組合連合体の権威の喪失と結合して、その内部における伝統的な力の均衡が不安定となる。70年代末のスウェーデンLO内における金属労組の地位低下。
- 2) 伝統的にブルーカラーとホワイトカラーとを別個に組織している国では、ブルーカラー組合の数的支配が浸食された。80年代末のスウェーデンLOの全体に占める比率の低下。
- 3) 技術革新がもたらした新たな職種に対する組合管轄の境界が曖昧となり、組合員獲得のための組合間競争が発生する。ドイツDGB内産別組合間の紛争やスウェーデンエンジニアリングのホワイトカラー対ブルーカラーの敵対。
- 4) 内部利害の差異化、団体交渉の分権化によって、個別組合内の集権的権威が弱体となった。
- 5) 製品および労働市場をめぐる厳しい環境が、新たな利害の分化（雇用者対失業者、競争セクター対保護セクターの労働者、正規雇用者対非正規雇用者、新専門の熟練者対過剰（無）資格者）を発生させた（Hyman, 94, p.111-2）。

上記の境界区分に加えて、新たなそれが登場したことになる。この利害の対立、労働者の断片化は、組合組織に如何なる影をおとしたのか。かつて60年代末から70年前半にかけての労働者内の対立は、同一組合内の上下、中央と周辺のそれとして現出した（Crouch/Pizzorno, 78）。それは、草の根の異議申し立てに典型的に示されるように、組織内の底辺ないしは組織にも組み込まれていない周辺部分による組織中央指導部への不満、不服従の表明であった。このような組合組織内の中央指導層と底辺労働者、全国本部と地方支部、リーダーとフォロワーなどの中心対周辺の対立として現れた。

それ故に、ゴールデンも指摘するように、周辺にあった分権化への挑戦を労働組織内の集権化に容易に転化することができた（Golden/Pontusson, 92, p.308）。後にも触れるように、イタリアの暑い秋の余波を長らく周辺に残しながら、しかしその異議申し立てを既存の組合組織に吸収したことが証明するように、対立は伝統的な組織とその構造内で生じ収拾したのである。したがってこの時期の対立は、官僚制組織を垂直的に分割し、すなわち組織を上から下へと横割りの境界線をもったことになる。

80年代から今日までの対立の境界線は、組織を垂直方向へと縦割りされ、水平的な分割となる。就業者対失業者、新技能職種対旧来の職種従事者あるいは正規雇用者対非正規雇用者のような労働者間の対立、紛争もさることながら、労働者間の対立は、その利害を代表する労働組合組織間の対立、紛争として主に表現される。全国連合体間（公共部門組合対民間部門組合）、同一連合体内の産別組合間（輸出産業対国内市場産業、競争セクター対保護セクター）、同一産別組合内の地域ないしは企業支部間（賃金における利潤分配分の拡大、労働市場の内部化）など、その間の利害対立とそれに基づく紛争が激化してきた。スウェーデンのLO対TCO：SACO/SR（Rehn/Viklund, 90）は一番目の、イタリアCOBAS運動（岩本、93, 94）は二番目の典型的事例である。

ネオコーポラティズムの基軸をなした全国組合連合体は、フォーディズム生産を中心とした工業の中核産業（金属機械、造船、鉱業、鉄道など）の正規男子労働者を基盤にしていた。団体交

渉におけるかれら自身の課題や、労働者階級内の優位性は、足元から浸食されてはいたが、少なくとも70年代まで問題として顕在化しなかった。しかし、それまで全国組合の交渉課題から排除されていた労働者集団が、その集団としての配分の優先性を主張するようになった。同様にかれら自身が熟練工そしてホワイトカラーに対して主張した場合（下から上へ）と異なって、この主張と異議は左右からやってきた。

「相対的に保護され、有利なインサイダー層の立場を確立する組合行為は、より広範囲なアウトサイダー層の傷つきやすさと不利益を再生産し」（Hyman, 94, p.112）、労働者階級の相対的に恵まれた層による政策立案は、「クラフトユニオン以来の組合の歴史に固有」（Hyman, 92, p.159）なものである。そして、「組織されていない場合が多く、組織されている場合でも組合の政策決定に影響力をもたず、組合政策内の伝統的歪みに異議を申し立てることがなかった」（Hyman, 94, p.112）アウトサイダー層、すなわちジェンダー、エスニシティ、非正規雇用者、民間サービス労働者などの利害も、中核産業の中核労働者層のそれと対立する。しかし、今日の主要な、沈黙を止めたアウトサイダー層は、自らの組織的枠組み（既存の組織、組織化過程を問わず）をもっていたからこそ、組織間の対立、紛争として表現しえた。スウェーデンのLO対TCO：SACO/SRやイタリアのCOBASの事例でも明らかのように、「階級内紛争が、既存の組織的境界と一致する程度に応じて、政治化と組織の断片化の源泉となる傾向がある」（Golden/Pontusson, 92, p.37）。

「労働者階級利害の物質的断片化および賃金、職務に対するいっそう先鋭化した競争による分化」（Golden/Pontusson, 92, p.323）がもたらした「階級内の配分紛争」（Golden/Pontusson, 92, p.327）としての組合組織間の対立、紛争に至る要因は、何か。これまでの抑制されてきた利害の相違が明確になった（Hyman, 94, p.113）というより、「労働運動内の主要な組合分割線の変化の結果としての組合行動および意思決定の一種の内部麻痺」（Golden/Pontusson, 92, p.322）として捉える方が、妥当であろう。労働組織における支配的な中核労働者層が相対的に縮小ないしは分解の過程に入ったからである。

組合の集権化、政治化へと導いたネオコーポラティズム下の70年代には、経済的要因（インフレ、景気後退）に基づく所得政策の政治的意義が、中央の政治舞台における組合の存在、その影響力を維持し、補強した。産業および雇用構造の転換はすでに始まっていたが、組合組織率は低下するどころか上昇し、賃金抑制による賃上げ幅は低下したものの、労働者の実生活への影響は大きくはなかった。

これに対し80年代以降の経済的変化の影響は、深刻であった。市場および生産構造の国際化と競争の激化は、「政府の政策や政治的圧力によってもはや濾過されず」（Golden/Pontusson, 92, p.321）、中核産業の中核労働者とその代表組織である組合を直撃した。ヴィッサーも指摘するように、80年代初頭までの失業率の上昇は、組合組織率に影響を与えていない。製造業の組織率は70年代末まで上昇し、80年代末にその減少が始まる。70年代までの失業が文字通りの周辺労働者（その多くが組合に組織されず、発展から取り残された地域の技能をもたない女性、移民、高齢者など）であった。しかし、その後の中核的な製造業のリストラは、組合員である中核労働者を失業に巻き込んでいった。

また、経済的変化に対する各国政府の規制力の低下は、政府にとっての「労働組合の合意、そしてパートナーとしての存在を必要にした」（Regini, 91, p.146）。

4 イタリアのマクロ協調（コーポラティズム）の試み

70年代前半期までのイタリアの主要な利益媒介システムは、労使双方をも包摂する旧来のクワイアンテル形態に依存し、かつ労使の労使関係戦略は、ネオコーポラティズムに遙かに距離を有していた。とくに、伝統的な「紛争・多元的」モデルの典型であった69年「暑い秋」を契機に跳躍した労働組合には、その枠組みとの決別は論外であった。60年代末から70年代始めの諸種の「改革闘争」も当然その枠内であったが、その一つの「年金」改革において、CGIL単独で発した69年3月ゼネストは、CISLおよびUILの各中央指導部の撤退にも拘らず、その傘下にある産別組合の自主的参加と相まって成功裡に終わった。その結果、政府と労働組合との直接交渉を始めて成立させ、社会改革のエージェントとしての労働組合に、政党を越えた政治化への道が用意される。組合の大衆的利害集合機能を政府（中道左派政権）が無視できず、政府の正当性を維持するために組合の信任を必要とする時代の幕開けであり、それは、公的には、組合の政党からの自律化への開始でもあった。

さらに、連合（全産別）、産別、地域、企業の四つのレベルが存在する団体交渉は、力関係を背景に、連合レベルに最重点を、企業レベルにその補完的機能を与えることにあった。72年総連合（三大労組の統一体）の結成と団体交渉の集権化にみあった組織構造として、三大労組は傘下の産別組合を「合体化」と呼ぶ組織再編統合に着手する（岩本、94 p.133-7）。しかし、まだしばらくは、「暑い秋」に勢いを駆った力関係が産別交渉の役割を決定的にし、連合レベルを「獲得の地平ではなく、単なる制約のそれ」（Accornero, 92, p.129）に化した。

75年1月スカラモービレ（物価調整手当）⁴⁾改定協定は、政労使の三社協定の源流であり、その意味でイタリアのネオコーポラティズム期としての77-9年「国民的連帯」期への跳躍台であった。それ故に、多元的モデルとネオコーポラティズムモデルの両側面を兼ね備えていた。多元的モデルとして、労使交渉があくまでも主軸であり、政府は協定の承認と他セクターへの拡大普及を目的とした事後的関与でしかなかったこと。労働組合の平等主義を基礎にした利害要求集合能力を前提に、フォーディズム生産体制が要求する労働者大衆の購買力の防衛を目的にした所得管理という経済市場の産物であったことが挙げられる。

ネオコーポラティズムモデルとして、交渉・協定の実行者は、従来の産別組合から総連合という全産別を糾合する国民経済レベルに移行した。直接的な交渉事項ではなかったが、間接的に労使紛争を抑制し労使関係の不安定度を軽減した。深刻なインフレ下にあつて、「暑い秋」およびフォーディズム生産の担い手であった下層ブルーカラー（半熟練工）に利したスカラモービレの単一ポイントの導入がなかったならば、賃金防衛のための労使紛争はより破壊的になっていたであろう。そして、「これ以降の所得政策および経済政策は、労働コスト事項によって条件づけられることとなる」（Bordogna, 85, p.183）。

77-9年「国民的連帯」期は、自他ともに認めるネオコーポラティズム体験であった。まず、PCIを含む「多極共存主義」内閣⁵⁾の成立は、組合にとって親労働党政権に近い前提ができ、ネオコーポラティズム＝政治的交換への戦略転換は、78年2月「EURの転換」（総連合大会）および79年11月「モンテシルバーノ改革」（三大労組統一会議）において確認された。前者では、団体交渉を通じた賃金、労働条件改善の獲得（経済市場）と政治市場を通じた社会改革要求という二つの任務を同時的に推進するという「暑い秋」以来の戦略が断念された（Lange, 82,）。この経済市場行為の政治市場のそれへの従属は、経済市場における賃上げ要求の抑制とのバーターに

よる政治市場での便益の獲得であった。⁶⁾

それを確実にするために、後者の集権化への組織構造の再調整が必要であった。労使関係および組織構造の集権化は、交換手段の一つである企業レベルの紛争の抑制とコントロールを目的としていた。すなわち、(企業および産別レベルの) 下部基盤の紛争、異議申し立てを中央の政治的土俵における配分紛争に移転することにあつた。背負った社会改革エージェントの役割、経済市場における便益(大幅賃上げ)獲得の見込みのなさ、そして何より既に始まっていた「産業構造の再転換に対する組合介入のチャンネルの不在」(Barca, 89, p.52)は、「包括的」利益集合機能と利益代表独占を準備する集権化、交換相手としての親労働党的政権の現出と相まって、ネオコーポラティズムに向かう促進要因となった。

他方、三者の合意に基づく所得政策(インフレ克服、紛争規制)が経済回復にとって、政府は不可欠と、使用者は「セカンドベスト」(Regini, 91, p.145)と考えた。賃上げ抑制と紛争のコントロールに提供された代償のほとんどは、政府の保証によって実現可能な長期的便益であり、使用者が獲得した便益に比して、期待したそれを直接的、至近距離で認知するのが困難であった。これは三者による定期的かつ公的な中央交渉・協定・法制化として制度化されていく。

「国民的連帯」期は、たった2年の命脈を保つたにすぎない。確かに、組合のレーゾンレートルであり、70年代の組合の成長を可能にした紛争・多元型モデルを放棄することによって成立したが、それ故に、マクロコーポラティズムに対する反対・抵抗は尋常ではなかった。この戦略転換を実現したが、同時にそれを短命に終わらせた要因は何か。それは、「平等主義」イデオロギーのシンボルであった「スカラモービレ」制度に対するアンタッチャブルである。そのために支払ったコストは余りにも高価であった。「スカラモービレ」を不可侵の聖域として立案された組合の賃金抑制策は、基盤の中核労働者(半熟練工)の「生活水準をドラスティックに抑圧することなく、インフレの管理を目指す」(Cella, 79)ものであった。インフレに対して過度に保護されていたアブノーマルなスカラモービレの廃止(金融・保険部門が対象)、そして退職手当をスカラモービレの適用からはずすことであった。

79年PCIの戦略再転換(政府反対派へ)、80年FIAT争議の決定的敗北、82年CONFINDUSTRIA(工業部門の使用者団体)の75年「スカラモービレ協定」の破棄通告の後、83年1月に締結された「スコッティ(労働コスト)協定」は、皮肉にも初めて公式の三者協定であった。政府は、「国民的連帯」期における労使中央交渉の外部的支持から、便益を積極的に供給する役割へと転換したが⁷⁾、ネオコーポラティズム=協調には距離をおく性格を呈した。すなわち、時の政府が社会的パートナーとして認知するには組合の弱体化が進み、使用者は、市場論理と経営権復活を前提にした生産の差異化、フレキシビリティ化に基づく労使関係および労働力管理の企業別差異化戦略を求めていた。しかし、使用者および政府の組合に対する威嚇かつその結果としての、三者合意に基づく成果に結実しなかった。⁸⁾

「スカラモービレ」改訂⁹⁾および労働力の弾力的運用と交換に組合が獲得した便益は、特定の中核労働者(安定した正規雇用者)のみを対象とし、それ以外の周辺の部分に対しては、口約束で終わるかも知れない保障内容でしかなかった。組合は、「国民的連帯」期には、中核労働者を軸にその他の部分の利害を階層的に集合・秩序づけることによって、幅広い労働者の利害を「包括的」に代表した。83年協定では、組合の非代表者の範囲を限定することによって、中央の政治市場の空間は縮小された。それは、70年代の中心的な目標であった社会改革事項(産業構造の再転換、年金、南部開発など)が事実上放棄され、短期的で直接の便益が追求されたことに表現され

ている(前者の社会改革的諸事項は、政党へ移転することによって、組合の政党への従属が再開する)。

70年代末には、ネオコーポラティズムの前提条件である、少数の組織によって労働者の利益を「包括的」に代表し(少数組織による代表権の独占)、したがって、分配に関する不一致、紛争を組合内に内部化することができた。少なくともこの条件が不十分な場合の機能的等価項である三大労組の統一、(階級的)連帯イデオロギーの作用(Regini, 87, 133-4)は、存在した。83年協定では、機能的等価項が危機にさらされ、周辺の利害を犠牲にする協定内容によって、分配紛争を内部化し広範な労働者利害の集合とその代表独占志向を断念し、その結果、利害の断片化の表出を容易にする条件を生み出した。レジニーは、「国民的連帯」の到達点ではなく、より現実的な限定的解決を目指した特別なad hoc交換による協定(Regini, 91, p.131)と指摘する。

84年2月「欠落した統一協定」は、83年協定の未だ曖昧だった特徴をより明確に提示した。組合はすでに労働者の利害集合機能、すなわちその代表権と代表能力を著しく減退していたが、三大労組の分裂は、代表独占への道を完全に閉鎖した。さらに、赤字財政、インフレの一層の高進は、政府による組合への便益の供給を困難にした。賃上げ抑制(スカラモービレの3ポイント削減)の代償は、直接的便益から一転して長期的に実現する不渡りかも知れないインフレ抑制であった。

インフレ抑制は、70年代の経済市場より政治市場における交換に組合を向かわせた資源であり、実際に獲得できるならその他の便益を必要としない公共財である。レジニーが強調するように、この時点で従来の所得分配の紛争調整から負担すべきコストを如何に公平に配分するかの問題に移行した(Regini, 91, p.133)。すなわち、政府の供給する資源が十分に信頼性があるか否かではなく、インフレ抑制という共通の目標に雇用者以外の諸社会集団を動員できるか否かが中心的課題となった。すでに衰退しつつあった組合の利害集合という凝集力および求心性は、それを過重な役割にし、中央の政治市場での交換を最終的に終焉させた。

83年協定には、企業交渉のコントロールを規定することによって(団体交渉レベルの階級的集権化)、75年以来の紛争低減の目標が始めて成文化した。別稿で述べたようにその後、労使の力関係の逆転により目標が紛争低減からインフレ抑制に一元化され、今日に受け継がれるものの、企業交渉は中央レベルのコントロールを越えて拡大していく。と同時に、三者交渉・協定は、主に労使関係の制度化と整備を中心に展開されていく。

5. 平等主義の普遍主義原理の制覇と衰退

アッコールネロ(CGILの理論家)は、80年FIAT争議を締めくくった「4万人行進」を労働者主義operaismoの葬送、85年「スカラモービレ」に関する国民投票のPCI提案の敗北を保証主義garantismoの葬送と称し、70年代の賃金平等主義に起因する前者の「社会的漏水」と後者の「政治的拒絶」を露にしたと述べている(Accornero, 82, p. 35)。本節では、「暑い秋」に始まり「紛争・多元」型労使関係から転換し、ネオコーポラティズムの試みとその失敗までの70年代の労働組合を支えたイデオロギー的、文化的背景を探りたい。

80年代にネオリベリズムを初めとする市場論理および個人主義が復権するまで、戦後のヨーロッパにおいて、保守であれ革新であれ、経済関係の規制者として、社会福祉および保護の供給者としての「社会国家」仮説を前提とした政策が主流であった(Hyman, 94, p.117)。この「社会国家」を形成する主要な方式がネオコーポラティズムであり、それを組合のイデオロギー・文

化的次元で支えたのは、集合主義であった。この集合主義は、フォーディズム生産部門の中核産業における半熟練工という相対的に同質的労働者集団を中核においた。

工業化段階における熟練工コミュニティを基礎とする職業別組合は、集団の境界が厳格な「結社」モデルであった。それに対し、この半熟練工を組織する組織構造と様式は、産別組合を軸とする多少とも「包括的」(階級的)性格を有する「全般的普遍」モデルである。そして、前者の集合主義は、労働力独占と相互扶助という集合財供給に、後者のそれは、賃金や処遇の平準化、雇用機会の均等な配分に代表される平等主義に依拠していた。しかし、これら「包括的」性格の組織や平等主義の発現形態は、各国に一樣ではなかった。

平等主義に基づく賃金格差の是正は、ILOの「同一労働同一賃金」政策に代表され、スウェーデンLOの連帯賃金政策を初めとして70年代までの賃金政策に反映されている。イタリアの賃金平等化路線は、69年夏のFLM(金属機械産別労組)労働協約改訂案に端を発する。それまでの定額および職務レベルに対応する比率による賃上げ案から、「全員に同一賃上げを」要求¹⁰⁾に移行した。この「全員に同一賃上げを」基準は、他産業に波及すると同時に、75年「スカラモービレ」改訂のみならず各産別協約の最低賃金、年金の指数化、企業奨励金などの算定基準に多大な影響を与えてきた。

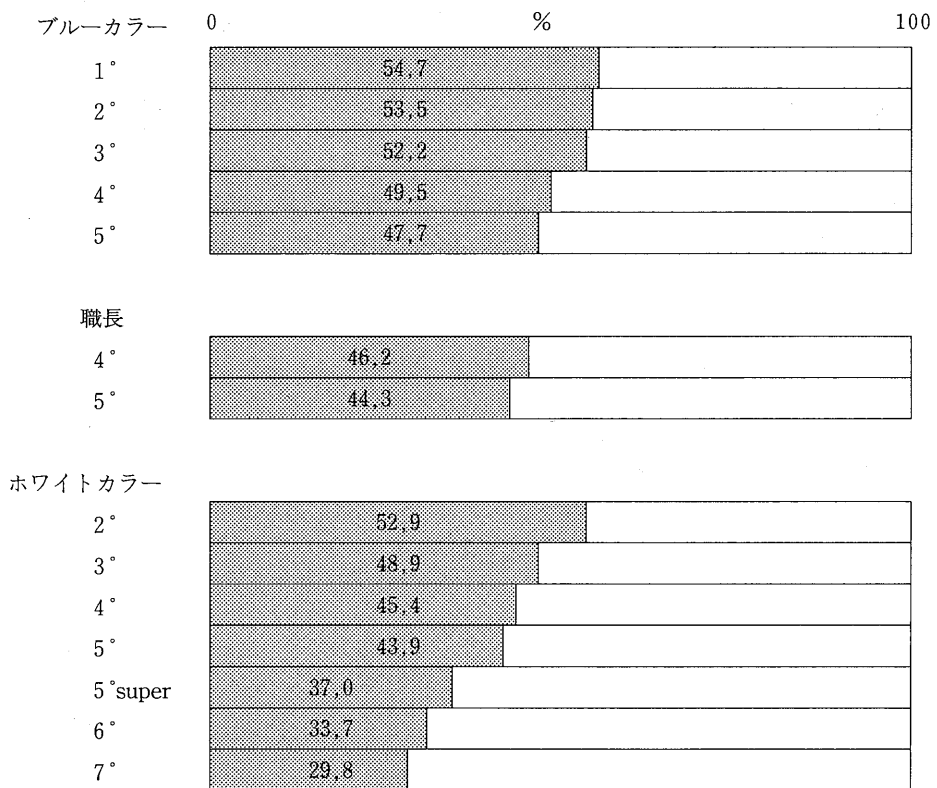
金属機械産業の賃金格差(「スカラモービレ」を含まない全国協約で決定されるブルーカラーの最低レベルとホワイトカラーの最高レベルとの差)は、66年の100/265から70年100/231、73年100/198、76年100/177、78年100/173、82年の100/134へと縮小していく。実質賃金格差のパラメーターの推移は、76年100/275、78年100/260、82年100/220である。しかし、80年代後半には再びこの格差は拡大していく(89年各100/140、100/247;表1参照)。

表1 統一職階制度と賃金格差(金属機械産業・民間)

職階レベル	労働者の配分 (%)			産別協約決定の賃金			実質賃金			
	1976	1982	1989	1976	1982	1989	1976	1982	1989	
下級管理職			4.00			142.7			292.3	
ホワイトカラー 及び職長										
7°	1.71	3.71	3.15	176.6	134.2	140.3	275.3	219.6	246.7	
6°	4.93	8.44	11.93	166.2	127.4	126.5	219.8	165.7	183.9	
5°s	3.14	2.72	2.21	145.4	121.2	120.5	179.5	145.1	152.4	
5°	6.93	9.22	10.52	135.0	117.1	116.6	161.5	134.4	141.3	
4°	3.32	2.82	2.96	118.5	111.3	111.0	135.0	123.3	121.7	
3°	1.72	0.67	0.50	113.9	108.2	108.0	122.0	115.1	111.6	
2°	0.42	0.07	0.10	106.9	104.8	104.7	107.2	104.3	100.2	
計	22.17	27.65	31.37	平均	142.0	122.1	122.4	177.7	154.8	166.5
ブルーカラー										
5°	8.86	12.46	13.43	129.3	117.1	116.6	142.9	126.7	135.4	
4°	19.00	21.66	19.85	117.5	111.3	111.0	130.2	117.2	124.8	
3°	38.73	35.40	25.85	111.6	108.2	108.0	122.2	112.6	118.6	
2°	10.48	2.70	5.32	105.5	104.8	104.7	111.9	105.9	107.2	
1°	0.76	0.12	0.18	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
計	77.83	72.35	64.63	平均	114.1	110.5	110.5	124.9	116.3	123.0
全体	100.0	100.0	100.0	平均	120.3	113.7	115.4	136.6	127.0	143.4

出典: Federmeccanica

75年「スカラモービレ」改訂（単一ポイントと自動化の導入）は、さらに賃金平準化を促進した。実質賃金に占める「スカラモービレ」の比率は、改訂前の75年23.5（ブルーカラー）、22.9%（ホワイトカラー）から、改訂後の79年同48.9、40.0%¹¹⁾へとその比重を著しく高めた。この比重は、図2に見るように労働者階層の下層ほど著しい。このように「全員に同一賃金を」要求、およびその制度的軸としての「スカラモービレ」は、ブルーカラー内の賃金の平準化のみならず、ブルーカラーとホワイトカラーの賃金格差の是正をもたらし、平等主義イデオロギーを現実化した。他方、高進するインフレ圧力から賃金の購買力を防衛すると同時に、インフレを悪循環の渦の中に閉じ込めた。



出典：Assolombarda

図2 職階レベル別実質賃金（月額）に占めるスカラモービレの割合（%）
（1979年・ミラノ県）

ブルーカラーとホワイトカラーの近接化は、賃金面だけでなく企業内処遇に関しても実現し。既述の如く、ブルーカラー／ホワイトカラーの賃金格差を54年以来始めて1対2以下にもたらした73年FLM全国労働協約において、ブルーカラー／ホワイトカラーの「統一職階制度」が導入された。従来のブルーカラー（5階層6賃金レベル）、職長（2階層2レベル）、ホワイトカラー（4階層5レベル）と各々別個に処遇されていたのを、三者を少なくとも公的に同一基準で処遇し、その階層数を著しく減少させた。ヨーロッパでは希有な賃金と処遇におけるブルーカラー／ホワイトカラーの接近は、しかし、スカンディナヴィア諸国に比べて、世帯（家族）所得に代表される社会階層格差の解消に寄与しなかった。

その原因を解明する一つの手がかりとして、ピッツオルノの分析は示唆的である。戦後の労働組合運動の類型として、対極に位置するイタリアとスウェーデンは、何れも階級的な性格（イデオロギー）と集権性を有していたが、それは使用者団体に対する組合の脆弱性に起因した。相手方に対抗しうる組合の政治力の獲得は、社民党政権によって与えられたスウェーデンに対し、イタリアでは、下部基盤の運動によってもたらされた（Pizzorno, 76, P.165-170）。その結果、スウェーデンの賃金平準化・平等化が、主に中央レベルの産業間格差の是正や税制改革によって実現したのに対し、イタリアでは、専ら職場レベルの是正に集中した。

両者の対照は、組織構造および様式にも反映した。労働組合の組織基盤は、製造業、とりわけフォーディズム生産体制が支配的な金属機械産別のブルーカラー労働者であったが、ネオコーポラティズム下にあっては、他の諸階層の利害をも代表しなければ利害統合および代表の正統性を失う。この意味において階級的＝大衆的な利害を代表する、「包括的」な性格を有した。1934年、当時のスウェーデン社会民主党内閣は、労働協約を組合員資格を越えて適用するというその範囲拡大を規定する法制化の提案をしたが、LOは組合加入の誘因を減退させるという理由で拒否¹²⁾し、今日まで頑なにそれを守っている。したがって、行為様式は「包括的」であっても、組織様式（代表・被代表関係）は、「結社的」である。

イタリアの組合は、行為、組織様式のみならず、組織構造をも「包括的」性格によって特徴づけられ、「暑い秋」によっていっそう強化されるが、80年代始めの組織率の低下と利害の断片化、異質化によって示される組合の代表（権）および代表能力の危機まで議論の対象にもならなかった。戦後の組合システムは50年代に成立するが、二つの要因が「包括的」性格を体現することに寄与した。一つは、47年制定の「共和国憲法」第39条4項であり、もう一つは、戦前からの遺産であるイデオロギーおよび組合の脆弱性の継承である。イデオロギーと組合の脆弱性は、相互補完的である。

ピッツオルノは、「結社的」か「階級的」かの相違の起源を、労働組合成立時における労働市場要因¹³⁾の存在を指摘する（Pizzorno, 76, p.159-160）。すなわち、労働者の労働市場における競争力の強弱に起因し、さらにイデオロギー要因がヨーロッパの組合成立に影響を与えた。労働者政党（社会党、社民党）によって、組合が結成および指導され（イギリスは逆）、その結果、企業外の集権化した組織構造と政党依存の特質を付与することとなった。イタリアの組合は、この特質を「暑い秋」まで維持する。脆弱な組合は、使用者から獲得した直接的な便益を労働者に供給することが難しい。したがって、イデオロギー要因と相俟って、長期的かつ普遍的な利益の期待を供給せざるをえない。

「暑い秋」の高揚の中で制定された70年「労働者憲章」法によって、企業内組合組織としての「代議員（工場）評議会」が承認されたが、ここに改めて、組合員資格に関係なく全労働者の代

表機関という「階級的」性格が規定された。この普遍主義的原理を採用した公式な組織構造は、組合員と非組合員の利害を完全に一致させる組織様式と行為様式を不動にした。他方、組合の組織基盤の拡大・強化は、組合の統一、72年総連合（三大労組統一）の結成に向かっていく。異なった三つの組合組織の結合¹⁴⁾は、包括的な利害を、階級的に代表することによって正統化された。

「階級的組合概念と一体となった階級的イデオロギーは、統一の友、差異の敵という労働界の平等的、普遍主義的観点と調和した」（Accornero, 92, p.273）。「労働者階級の代表（権）をCGILと争奪するために誕生した」「穏健的組合のCISLと改良主義的組合のUIL」が、CGILの「最大限綱領主義的要求と過激な紛争形態」（Accornero, 92, p.51）に同調する要となったのは、普遍主義原理による「包括的」かつ「階級的」組織構造と「階級的」イデオロギーに基づく「賃金平等化」要求であった。「包括的」性格の行為様式、組織構造および様式の収斂が、アンタツチャブルのシンボルとしてのスカラモービレであった。

84年三大労組の分裂後、CGILは依然として「階級的」な全般的普遍モデルに執着し続けた。公式に組合機関でなくなった代議員評議会に代わってSSA企業組合支部を機能させるとともに、組合員のみにも適用される福利厚生サービスの供給を重視するように、CISLは60年代までの「結社」モデルに回帰した。しかし、93年の代議員評議会の後任として設置が承認（政労使協定）されたRUS「統一組合代表機関」は、基本的に、普遍主義原理に依拠した「包括的」性格を継承した。

90年代始めの各組合の追求する組合像は、CGILの労働界の全部門の代表者たらんとする「諸権利の組合」、CISLの政治交渉を重視する「連帯の組合」そしてUILの消費者、供給される製品、サービスの利用者の代表者であらんとする「市民の組合」である。これから判断する限り、少なくとも「包括的」性格と決別する方向に向かっていない。

（注）

1) ネオコーポラティズム概念として、シュミッターの「利益媒介システム」、レームブルッフの「政策形成システム」が代表的である。イタリアの場合、レジーニは前提条件の欠落を理由に、「コーポラティズム」ではなく「協調」の用語を使う。

2) マクロレベルは全産別を糾合する国民経済レベル、それより下位の全国産別、地域、企業レベルをミクロレベルとして扱うことが多いが、ヴァッセンベルグのように（Lehmbruch/Schmitter, 82, 山口訳・II, 84年, 124頁）、全国産別レベルをメゾレベルとして扱う場合が増えてきた。

3) 使用者は、どちらのレベルを優先させるかの選択が可能であるが、労働組合は、実際に選択のための戦略的能力を欠いているため、選択できない。上位レベルの行為が可能組織を確立した場合においてのみ、選択できるようになる（Crouch, 94, p.197）。

4) 別稿（岩本、96）にも述べたように、それまでの賃金に比例した物価調整手当スカラモービレを、その算定基礎を一元化することによって、賃金の高低にかかわらず物価上昇に伴って自動的に等しく手当を増加させるシステムであった。以前は、低所得者ほどインフレの脅威にさらされたのに対し、低所得者は平均インフレ率より少し上回るよう調整されるようになった。「ほぼ30年間機能してきた賃金制度の本質的転換」（Accornero, 92, p.80）をはかった「平等主義」的賃金制度の導入であった。この平等主義的賃金制度の成立の理由を、他国では類を見ないユートピア的性格と考えなければ、その後の組合による頑強な防衛姿勢を理解しえないとアッコネロは指

摘する。

5) ベルリングエルPCI書記長主導の「歴史的妥協」によるPCIのアンドレオッティDC内閣への閣外協力を含めた大連合政権のこと。馬場 (91, 348頁) 参照。

6) 組合への代償としてこの期間に成立した法律第675号 (産業構造の再転換計画)、法律第285号 (青年の雇用促進計画) などは、誰もが失敗と認めるように有効な結果を産出しなかった。他方、企業への代償としての暫定措置法第5号 (企業交渉による賃上げの補填を実施しなかった企業に対し、社会保険料の企業供出金の国庫負担への転化とその財源の付加価値税増税への転化を決定した措置) は、CIG所得補填金庫 (レイオフ基金) 改定とともに、企業の国庫依存=政府の財政的企業救済が飛躍的に高まった (社会保険料の国庫肩代わりは、国家予算中の社会保障費目全体の30%を占めた)。これらの中には、後の交渉による修正が可能な「最低基準」ではなく、「最大基準」の規定が示すように、組合側の自律性に対するコントロール技術が導入された。

7) 77-9年協定では、労使の合意・協定後に法制化、ないしは政府と組合の合意後に労使の中央協定化として進行した。労使の交渉・協定と労使双方に対する仲介・規制を保障することから、公共支出による労使双方のコスト軽減措置。

8) すでにその徴候を顕在化していた三大労組間の不一致、不和がこの協定内容をめぐって顕著になり、それに対し政府は組合の選別を開始した。

9) スカラムービレは、単一ポイントを維持したが平均15-8%低下するよう見直された。フィスカドラッグの低減、家族手当の引き上げによる実質賃金の維持、労働時間の削減、労働市場の積極的コントロール (採用促進、人員整理の抑制)、公共サービス (保健衛生、社会保障の価格に関する政府の約束) など。

10) 60年代には、実質的職務内容と一致した賃金、および使用者裁量に基づく個別の実績昇給分 (能力主義的配分) の制限要求に根ざしたパラメーター差は拡大したが、「全員に同一賃金を」要求は、それを著しく縮小した。それは、週40時間労働に対して48時間分の賃上げとして実現した。さらに、賃金決定における使用者裁量をコントロールすることを目的として企業交渉が発展したとFLMは評価する (Bergamaschi et al., 80, p.44-5)。

11) 三者の中央協定によるその縮小改訂後においても、88年同47.2、35.6、91年同49.7、38.5%である (ミラノ県製造業4産別の平均実質賃金; 出典: Assolombarda)。

12) Cameron, D. R., 1988, *Politics, Public Policy and Distributional in Equality: a Comparative Analysis*, in Shapiro, I./Reeher, G., *Power in Equality and Democratic Politics*, Boulder: Westview Press. を参照。

13) 「結社的」の代表であるアメリカでは、工業と農業の労働市場が共存 (農業による労働力の吸収力の維持) していたのに対し、「階級的」が優位するヨーロッパでは、専ら農業が排出する労働力を工業が吸収した。

14) この時点で、CGILは従来の地域構造に基礎をおく総合主義generalismoから産別組織に基礎をおく産業主義industrialismoへと転換し、CISLは、ビジネスユニオニズムの「結社的」モデル志向から「階級的」モデルへと転換する。

参考文献

- Accornero, A., 1992, *La parabola del sindacato*, Bologna : il Mulino.
- , 1994, *Il mondo della produzione*, Bologna : il Mulino.
- Associazione Industriale Lombarda, 1989, *Retribuzioni e costi del lavoro dell' industria manifatturiera nella provincia di Milano*, Milano : Assoservizi.
- 馬場康雄、1991、「遅れてきた「豊かな社会」の政治変容」、東大社研編、『現代日本社会・3』、東大出版会。
- Baglioni, G., 1991, 'An Italian Mozaic : Collective Bargaining Patterns in the 1980s', *International Labour Review*, 130 (1) : 81-93.
- , 1992, La regolazione della struttura retributiva e del costo del lavoro a livello decentrato, in R, Brunetta (ed.).
- Baglioni, G./Crouch, C. (ed.), 1990, *European Industrial Relations*, London : Sage.
- Barça, F./Maganani, M., 1989, *L' industria fra capitale e lavoro*, Bologna : il Mulino.
- Bergamaschi et al., 1980, *Salari contrattuali e piattaforme rivendicative dei metalmeccanici, 1948-79*, Milano : F. Angeli.
- Bianchi, P., 1989, Riorganizzazione produttiva d crescita esterna delle imprese itliane, in Regini/Sabel (ed.).
- Bordogna, L., 1985, Tendenze neo-corporatiste e trasformazioni del conflitto industriale, in Cella, P./Regini, M.(ed.), *Il conflitto industriale in Italia*, Bologna : Il Mulino.
- Boyer, R., 1988, Alla ricerca di alternative al fordismo : gli anni ottanta, *Stato e Mercato*, n. 24 : 387-423.
- Brunetta, R(ed.), 1992 *Retribuziene, costo del lavoro, livelli della contrattazione*, Milano : Etaslibri.
- CESOS, 各年, *Le relazioni sindacali in Italia*, Roma : Edizioni Lavoro.
- Crouch, C., 1992, The Fate of Articulated Industrial Relations Systems : a Stock-taking after the 'Neo-liberal' Decade, in Regini(ed.)
- , 1993, *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford : Clarendon Press.
- , 1994, Beyond Corporatism : the Impact of Company Strategy, in Hyman, R./A. Ferner, A. (ed.).
- , 1995, The State : Economic Management and Incomes Policy, in Edwards, P. (ed.), *Industrial Relations*, Blackwell.
- /Pizzorno, A. (ed.), 1978, *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968· I*, London : Macmillan.
- Ferner, A./Hyman, R. (eds). 1992a, *Industrial Relations in New Europe*, Oxford : Blakwell.
- , 1992b, Italy : between political exchange and microcorporatism, in Ferner/Hyman (eds).
- Golden, M./Pontusson, J., 1992, *Bargaining for Change*, Cornell U. P.
- Goldthorpe, L. H. (ed.), 1984, *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Oxford : Clarendon Press. (稲上他訳、『収斂の終焉』、有信堂、1987年)
- 橋本健二、1991、「文化としての資本主義・資本主義の文化」、宮島/藤田編、『文化と社会』、有

信堂。

- Hyman, R., 1992, Trade unions and the disaggregation of the working class, in Regini, M.(ed.)
———, 1994, Changing Trade Union Identities and Strategies, in Hyman, R./A, Ferner, A. (ed.).
———/Ferner, A. (ed.), 1994, *New Frontiers in European Industrial Relations*, Blackwell.
- 稲上 毅他、1994、『ネオコーポラティズムの国際比較』、日本労働研究機構。
- 岩本 純、1993、「労使紛争のサービス化」、『情報研究』、14、65-83頁。
———、1994、「労働者の異質化と労働組合の代表能力」、『情報研究』、15、129-152頁。
———、1996、「80年代・イタリアにおける労使関係の分権化とミクロ協調」、『社会学年誌』、
- Kemey, P., 1992, Le confederazioni, in Urbani(ed.).
- Kjellbrg, A., 1992, Sweden:Can the model survive? in Ferner, A./Hyman, R. (eds), 1992a.
- La Valle, D., 1992, L'influenza come strumento di regolazione delle associazioni. *Stato e Mercato*, n.36:429-456.
- Lehmbruch, G./Schmitter, P. (ed.), 1982, *Patterns of Corporatist Policy-making*. London : Sage.
(山口定監訳、『現代コーポラティズム I・II』木鐸社、84年)
- Negrelli, S./Santi, E., 1990, Industrial Relations in Italy, in Baglioni/Crouch (ed.) .
- Negrelli, S., 1992a, La contrattazione decentrata delle retribuzioni nel settore privato in europa : tre metodi e quattro modelli, in Brunetta, R. (ed.),
———, 1992b, Introduzione. Temporeggiare in attesa di quale accordo? in CESOS.
———, 1994, Introduzione. L'«effetto Europa» sulle relazioni industriali italiane, in CESOS. Paci (ed.), 1993, *Le dimensioni della disuguaglianza*, Bologna : il Mulino.
- Piore, M./Sabel, C., 1984, The Second Industrial Divide, N.Y.:Basic Books.(山之内他訳、『第二の分水嶺』、筑摩書房、93年)
- Pizzorno, A., 1977, Fra azione di classe e sistemi corporativi, in AA. VV., *Movimento sindacale e societa italiana*, Milano : Feltrinelli.
- Prosperetti, L./Cossentino, F., 1990, La diffusione di accordi di <GAIN SHARING>in Italia : Tendenze, problemi e prospettive, *Prospettiva sindacale*, 75/76 : 45-65.
- Regini, M., 1981, *I dilemmi del sindacato*, Bologna:il Mulino.
———, 1982,「イタリアにおける労働と国家の関係の変化」、『現代コーポラティズム II』、86年。
———, 1984,「政治的交換の諸条件」、『収斂の終焉』、97年。
———, 1988, Le prospettive delle relazioni industriali in Italia, *Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali*, 37(1).
———, 1991, *Confini mobili*, Bologna : il Mulino. (1995, *Uncertain Boundaries*. Cambridge U. P.)
———(ed.), 1992, *The Future of Labour Movements*, London : SAGE.
———, 1994, Fra micro e macro regolazione: la produzione di beni collettivi nelle economic europee, *Sato e Mercato*, n. 41:153-183.
———, 1995, La varieta italiana di capitalismo : Istituzioni sociali e struttura produttiva negli anni Ottanta, *Stato e Mercato*, 43 : 3-26.
- Regini, M./Sabel, C., 1989, *Strategie di riaggiustamento industriale*, Bologna : il Mulino.

- Rehn, G./Viklund, B., 1990, Changes in the Swedish Model, in Baglioni/Crouch.
- Streeck, W., 1984, 「ネオコーポラティズム的労使関係と経済危機」、『収斂の終焉』。
- , 1993, The Rise and Decline of Neocorporatism, in Ulman, L. et al. (eds).
- Turone, S., 1981, *Storia del sindacato in Italia 1048/1980*, Bari : Laterza.
- , 1989, *Il sindacato nell' Italia del benessere*, Bari : Laterza.
- Urbani, G.(ed.), 1992, *Gli attori*, Torino : Giappichelli ed.
- Ulman, L. et al., 1993, *Labor and an Integrated Europe*, The Brookings Institution.
- Visser, J. , 1994, European Trade Unions : the Transition Years, in Hyman, R./Ferner, A. (eds.).