

# 労働者の異質化と労働組合の代表能力 —イタリア COBAS 運動の挑戦が意味したもの

岩 本 純

## The Division of the Working Class and the Representativeness of Trade Unionism —the Meanings of the New Rank-and-file Activist Groups' Challenges in Italy

Sumy Iwamoto

The changes in the occupational and industrial structure of employment have a impact on a social and organizational fragmentation of union movements. Blue—colar workers in manufacturing become a smaller minority within the labour movements. They had already lost their dominant position in the 70's. A scholar points out that unions in the 80's have faced four crises : of intrest aggregation : of employee loyalty : of representativeness : and of organizational sclerosis.

In many countries the largest unions are now in the public sector. In Italy the three major union confederations (Cgil, Cisl, Uil) are challenged by new rank-and-file activist groups autonomous of the unions in the public sector. These new emergent groups (COBAS) have achieved significant success in challenging the bargaing posture of the major confederal leaderships.

This paper argues what mean four crises above indicated of italian major confederations, tradional solidaristic trade unionism by the challenges of new, emergent groups.

### 1 「遅れてきた」大衆的組合主義

80年代に支配的なネオ・リベラリズムを基底にしたアメリカの規制緩和、イギリスの民営化の潮流は、公共費の増大と累積する慢性的財政赤字に苦しむイタリアにも無縁ではなかった。80年代半ばから、60年代に肥大化した国家持株会社 IRI 傘下企業の民営化<sup>(1)</sup>が始まり、他に先駆けて、国鉄 Azienda autonoma Ferrovieri dello Stato は86年、独立した法人格を有する国鉄公社（公共企業体）Ente Ferrovie dello Stato<sup>(2)</sup>へ、そして92年、株式会社化される。市場のコントロール機能の導入によって、伝統的に問題となっている公共部門の低生産性、非効率の改善を達成しよ

うとするのである。

多様な内容を有するプライバタイゼーションは、企業体の資本所有や経営管理の民営化のみならず、公務員の労働関係のそれをも含んでいる。資本の所有移転や法人化などの結果として生ずるその従業員の公務員身分からの離脱は勿論のこと、公務員の身分を維持したまま労働関係そのものが私法に基づいて規制される場合である。83年「公務員及び公共部門の雇用に関する基本法<sup>(3)</sup>」は、公共部門の労働関係に関する事項の団体交渉化を始め、労使関係の一部プライバタイゼーション化を実現し、その改正としての92年10月法律第421号「公務員及び公共部門における雇用の改革<sup>(4)</sup>」は、公共部門の労使関係のより一層のプライバタイゼーション化を進めるものであった。労働生産性の向上、公共サービスの効率化を目的として制定された「基本法」によってもたらされた状況をめぐって登場したCOBASの新しい攻撃的な紛争行為が、公共部門の低生産性と非効率をさらに助長したのである。

前稿で考察した諸分野（産別）で誕生したCBOBASの共通する特徴は、次の通りである。労使関係システムにおける紛争発信者は、歴史的に工業部門のブルーカラーであったが、公共部門サービス部門を軸にしたホワイトカラーへとその中心がシフトし、三大労組（Cgil, Cisl, Uil）の枠外で発生したばかりか、かれらの不満や攻撃の第一の鋒先が労使関係の敵手である使用者ではなく、これら三大労組に向かった。この既成労組と区別されるかれらの要求内容も、外部に対する排外主義、内部に対する平等主義を基礎にする同質的なものであった。且つ、公共サービス部門にあたるために、ストライキを始めとした争議行為手段は高度な損傷力をもっており、プラスとマイナスのデモンストレーション効果を引きだしたことについても相違はなかった。

そして、何故、87年以降にCOBASが登場し、その紛争が集中したのかについては、83年「基本法」が、本格的に適用される初めての労働協約改訂であったことを既に指摘した。「基本法」は、70年代の絶頂期にあった三大労組の志向するネオコーポラティズムにみあった公共部門における労働関係の再編であった。多様な職種に分割される公務員を単純化した職務分類、平準化した賃金に編成することによって、労働組合の組織的集中および集権化を背景とした三大労組の代表権の独占化、労働関係の団体交渉化と集権化を法的に承認したのである。すなわち、公共部門への工業型の大衆的組合主義の移転であり、そのミスマッチがCOBASの異議申し立てとして表現された。

時すでに、少なくとも民間部門における労使関係システムは、ネオコーポラティズム、組合と国家の関係が優位にたつ協調局面から、組合と個別企業の関係が中軸になるフレキシビリティ局面<sup>(5)</sup>に移行していた。労使関係をめぐる状況と大衆的組合主義の移転の位相のズレが、この時期に紛争を集中化した主要な要因をいえよう。公共部門への「遅れてきた」大衆的組合主義と呼ぶことができる。

本稿では、続いて位相のズレに不満をもつ人々がCOBASに結集し、三大労組の代表能力を危機に陥れるまでの紛争の高揚が可能であったのかを、鉄道の機関士COBASを例題として考察する。対象とする時期は、必要に応じてそれ以前に遡ることもあるが、COBAS誕生（87年）から鉄道公社が株式会社化する92年半ばまでである。まず、特定の職種を基礎とする要求をもつCOBASが投げかけた問題点は、三大労組の労働者の利害を代表する能力である。この代表能力の問題は、それ以前から進行していた代表権（の独占）問題と結合して論議されるようになる。これを次節で扱い、代表権の独占を組織的に支える産別組合の再編過程を不満の集積過程として検討した後（3節）、機関士COBASの誕生から凋落をみせ始めた局面までの運動の推移を概観

する（4、5節）。

6節では、オルソンの集合行為論の分析枠組みを一部借用し、三大労組との対比において機関士 COBAS 運動の発生、成長、衰退、変化の過程を考察する。運動が発生するまでの過程分析を得意とする社会学に伝統的な集合行動論に対し、オルソン・モデルは、発生以後の過程分析に集中する<sup>(6)</sup>。不満やその集積は、集合行為に無媒介的に転化しない。この不満と運動を媒介する要因が、オルソン・モデルの正負の選択的誘因である。

しかし、資源動員論者の中からも、オルソン・モデルは、功利主義的な経済合理性仮説に基づき、イデオロギーや連帯、集団意識などの要因が軽視ないしは二次的にしか扱われていないと指摘される<sup>(7)</sup>。この点について充分考慮したが、本稿の仮説は、70年代までのイデオロギー要因の作用が COBAS の登場を許す80年代後半には弱体化し、合理的判断に基づく行為次元が拡大したことにある。

## 2 三大労組の二重の危機—代表権と代表能力<sup>(8)</sup>

労働者の利害代表機関としての労働組合、中央レベルのナショナルセンターとしてその役割を担う総連合（三大労組）が労働法上の概念として如何にして使用されてきたかを、M. ナポリは次のように述べている<sup>(9)</sup>。憲法制定から70年の労働者憲章（法律第300号）制定までは、憲法第39条（労働組合組織の自由）を基礎として、産別レベルの組合が優位な位置を占め、総連合に関する法文上の表記はなかった。労働者憲章第19条（企業内労働組合代表機関の設立）は、代表機関である組合の確実な指標として総連合を位置づけた。「…全国段階で、主に代表的な連合に加入する結社…」なる表記をもって、イタリアの伝統的組合は連合であることが法的に承認されたのである。これは、公的機関への組合参加が求められた場合、参加する代表組合の選択に際し対立や紛争を防止するために、行政判決に基づいて定式化された。

その後、総連合への法的支持を越えた連合概念の乱用期が続く。三大労組の中央レベル、周辺（産別、地域、企業）レベルにおける労働者代表機能の集中と排他性を促進する状況として顕在化する。明白な特定の法の制定に結びつく労働協約が締結され、総連合の特権化が著しくなるが、その頂点が83年「基本法」制定であった。これによって連合は、労働者の代表権を独占する機関であり、その代表能力を有する機関と同義語であることが、承認されたのである。

しかし、80年代下半期には、多数者を代表する組合の法的概念の危機を迎える。その結果、公務員および公共部門の総部門協定（88年8月23日大統領令第395号）、公務省通達（88年10月28日第25518号）にみられるように、団体交渉の交渉権者の資格は、従来の多数者の代表能力から最小の代表能力へ、その強調点が移行した。この法的概念の危機は、当然ながら、現実の危機の反映である。COBAS などの新しい集合行為者の登場は、代表権の独占の危機を白日の下に晒し、かつ尖锐化したが、危機そのものの始まりではない。かれらの総連合に対する、代表される者の代表する者に対する批判と挑戦、すなわち、代表権を独占する総連合に対し、限定された範囲であっても労働組合の一定部分の利害を代表して、団体交渉における正式な交渉権者としての承認を求めたからである。ここから、総連合の代表能力の危機として論議が始まる。この危機は、組合民主主義の問題であると同時に、総連合の紛争管理能力の問題でもあった。

確かに、80年代初めより、総連合は、代表権の危機に直面していた。この代表権の危機は、その背後に労働者の組合離れや無関心、総連合の組合組織率の低下、とくに Cgil の衰退傾向が存在したが、直接的には連合の統一体、すなわち総連合の危機を意味した。70年代下半期よりネオ

コーポラティズム化をはかった総連合は、79年以降、その内部に幾度も緊張、不和を経験し、スカラ・モービレの存廃をめぐって84年の分裂に至る。中央レベルのナショナルセンターのみならず、職場レベルにおいても（民間部門）72年以降の代議員評議会（いわゆる工場評議会<sup>(10)</sup>）が終りを告げる。公共部門では保険衛生セクターを唯一の例外として、代議員評議会が民間企業のように職場のすみずみにまで発展していなかった。代表権（の独占）の危機に含まれる諸要因の中、この職場レベルの統一組合機関をいかに再編するかの問題と、先の代表能力の危機問題が絡み合う。

組織、団体交渉のあらゆるレベルにおける三大労組の代表機能の集中と排他性の増大化（法的概念における総連合の乱用期）は、70年労働者憲章に依拠した企業レベルでの代表機関（代表権）の独占として現出した。これは、代表能力に危機をもたらすCOBASの出現に関連するもう一つの重要な問題、ストライキの自主規制規範と連結していた。ストの自主規制法としての83年「公務員基本法」成立以前、労使合意による自主規制規範が制定されていた産別、企業も存在していた。ストライキの規制は自主的な範囲にとどめるべきとの考えの上にならないうえ、規範制定の目的は、あくまでも不可欠なサービスの継続保障および施設の保護であり、ストライキ行使に対する抑制の強要は、避けるべきであると考えられた。それ故に、小規模で周辺的な波及力のないストは放置され、かつ、自主規制規範を採択しない組織に対して、規範の拘束力は及ばなかった。これは、三大労組が職場における代表権を独占し、かつ労働者の最大多数を掌握していた民間部門において不都合はなく、適切的な論理であった。

しかし、三大労組と競争関係にある独立組合の影響力の強い公務員部門では、整合性をもたなかった。国鉄でも、71年に始めて規制規範が制定された。70年代に先達の独立組合を追い抜いて多数派になった三大労組は、職場の代表機関および団体交渉権の独占を背景に、独立組合への参加、共同を求めることなく、スト規制規範の起草を単独で行った。このような三大労組の排他性は、「独立組合の規制規範の採択拒否を促進し、かつ容易にし」、また、「労働基準の自給自足圏内にストライキを配置<sup>(11)</sup>」したのである。三大労組による代表権の独占は、周辺の争議の放任主義と裏腹の関係にあり、これが、COBAS誕生を可能にする主要な要因の一つである。

後に明確になるように、規制規範の採択は、正式な団体交渉権取得を承認する「踏み絵」の機能を果たすが、規範を採択した最大手の独立組合Cisal（187万人、63産別組合連合）は、83年「基本法」制定まで、三大労組と同じ交渉テーブルに着くことにはならなかった。

91年3月初旬、企業内統一組合組織に関する総連合間協定<sup>(12)</sup>が成立する。末端の企業レベルで労働者の利害を代表する能力のある者が代表機関を構成することによって、この数年を支配してきたCOBASに代表される紛争原理を交渉原理に移行させる。すなわち特殊利害集団の発生を最小化することが、その基本的な目的である。工場協議会に代わって、企業内の新たな組織構造としてRUS統一組合代表機関の設立が合意された。RUS代議員は、当該企業の全従業員の選挙によって選出され、被選挙候補者の資格は、三大労組ないしは投票権者の5%の署名（既述の最小の代表能力）を集めた正式な組織に与えられる。そして、選出される代議員は、2/3が三大労組への比例配分、残り1/3が投票結果に基づいて候補の被選挙組織に配分される（後者1/3の三大労組得票分は三者に均等配分）。すなわち、全従業員の代表と特定の組合代表という二重の代表権の正統性に基づいた単一チャンネルとして成立する。さらにこの協定は、93年7月の政労使間協定<sup>(13)</sup>に若干の修正（2/3が得票結果に基づく配分、1/3が全国労働協約調印組合による指名）を加えて盛り込まれる。

総連合の代表権および代表能力についてのこの選択は、長くて深刻な二重の危機を経験したにも拘らず、基本的に70年代の延長線上にあると言ってよい。全従業員の5%以上の代表候補要件と、全国労働協約の正式交渉権者でありかつ調印した組織に留保される1/3の代議員配分は、何を意味するのか。三大労組外からの挑戦によって生じた代表能力の危機を、これら挑戦者の排除によって回避し、さらに、代表権の統一を回復することにある。鉄道 COBAS 運動の推移（4, 5節）で具体的に明らかになるように、新しい集合行為者の要求を伝達する正規の回路を実質的に閉鎖し、三大労組の代表権の独占をほぼ変わらずに維持することになるのである。

代表権の独占（連合統一）および代表能力の二重の危機は、相互に関連しつつ危機を深化してきた。三大労組の中、Ggil がもっとも深刻な危機に見舞われたのは何故か。第二（代表能力）の危機は、第二次産業の生産労働者（とくに半熟練工）を軸にした大衆的（ないしは階級的）労働組合主義の危機である。産業構造の変化に伴う労働力構成の変化にもっとも深刻な打撃を受けたのは、Cgil であった。とくに、ブルーカラーからホワイトカラーへの労働力の重心の移行、労働力全体に占める工業労働者の量的減少は、すべての労働組合に対し一様に影響を与えたのではなく、工業のブルーカラーが組織員の中核であった Cgil に大きな影響を及ぼした。他方、Cisl および Uil にとっては、Cgil に比べて、工業部門の組織化が進んでいなかったため、逆説的に打撃の程度は大きくなかった。ラ・バツレが指摘するように<sup>(14)</sup>、産業構造と労働市場の変化に伴う工業労働者比率の変化が組合組織率に及ぼした影響は、Cgil に対して組織の内部的弱体化として現出した。しかし、Csil や Uil に対しては、深刻な打撃を伴わない組織内の中心セクターの代替であった。

それでは R. ハイマンが指摘するように<sup>(15)</sup>、各組合間の組織基盤が均衡化することによって、連合間の連帯が強化されるのではなく、何故に分裂の維持に向かったのか。ここで、第一（連合統一）の危機と連結する。大衆的労働組合主義を基礎に追求、展開された国民的協調体制（ネオコーポラティズム）の危機である。その背後には、イデオロギーの終焉要因がある。第一の危機は、「組合の戦略的選択、政治的關係に関連した政治マトリックス<sup>(16)</sup>」上の分裂を意味する。「組合の志向を資本主義内で作用する戦術的命令に従属させ」、「経営管理に挑戦する非経済的目標を抑圧し、使用者の現実的求めに従う<sup>(17)</sup>」戦略的、政治的選択の変更圧力を専ら受けたのは Cgil であった。

このように二重の危機は、Cgil を深く、広く直撃したのであり、いわば Cgil の危機ともいえるだろう。しかし、上記の91, 93年の選択には、危機の経験がいかされているとはいえず、しばしば指摘されるように、三大労組は二重の危機を理解していたのか疑問である。

### 3 産別労組の合体化と国鉄の民营化（機関士 COBAS の潜行期）

機関士 COBAS が教員その他の COBAS と異なる点の一つは、COBAS が誕生するまでの前史が極めて長いことである（この前史を次節の時期区分では「潜行期」とよぶ）。潜行期は、COBAS リーダーおよび中心的メンバーの母体であった（ある）三大労組の組織再編と国鉄の経営・制度の改変（民营化への過程とそれに伴うリストラ）を背景にしていた。

三大労組の組織再編は、72年の総連合の結成（三大労組の統一化）に適合する産別組織としての再編統合計画<sup>(18)</sup>であり、合体化 *accorpamento* と呼ばれた。産別構造の新組合戦略（当該セクターの政策決定への組合参加）への適合、同一セクターの団体交渉の同質化を促進、総連合の枠内での組合指導の調整を助け、力の分散・資源の浪費を回避することがその目的として掲げられ

た。その結果、三大労組の産別編成は相互に同質化される。

合体化が構想化された70年代初めは、「熱い秋」、総連合の結成を背景に、民間・工業部門の大衆的労働組合運動の攻勢の時期であった。総連合による中央レベルでの政治的意思決定への参加と同時に、各産別組合によるセクターレベルでの政策決定への参加を目指した戦略でであった。この戦略に沿った組織改革計画がようやく具体化されつつある時、総連合を包囲する政治・経済的環境の変化、そして戦略そのものの転換を余儀なくされていた。しかしその後も、合体化政策は依然として変更されることなく生き続ける。L.コダラは、その結果、合体化政策は総連合(中央レベル)の集権化の目的に合った組織合理化の作用で終わり、公務員の典型的ともいえる特殊利害表明の衝動を抑制する手段と化したと指摘する<sup>(19)</sup>。

交通運輸部門の合体化は、文字どおり鉄道、航空、各地域の公共輸送機関、港湾、ハイウェー、トラック輸送などの部門を糾合化するものである。三大労組の中でもとくに合体化志向が強く、その結果の組織集権化の程度が著しいのがCgilであり、CislおよびUilは相対的に強くない<sup>(20)</sup>。Cislのその過程は、77年に7産別組合が参加してFitイタリア運輸同盟が結成されたが、各産別組合が自主性ならびに外部への正統性(組合員登録の承認、団交の責任など)を留保しており、Fitは内部調整機能しかもたない多元構成の上部構造であり、いわば産別組合の組合でしかなかった。その後、85年に産別組合が解散し、単一構成による財政的自律性および指導機関の統一性が保障され、組合員登録の承認、協約調印権も新しい規約に基づいてFitに与えられた。しかし、現実にはその後も長期に渡って、産別組合が新規約の実施を遅らせ旧態通りに影響力を行使し続け、とくに分権レベルでのFitの存在は「空の箱<sup>(21)</sup>」でしかなかった。

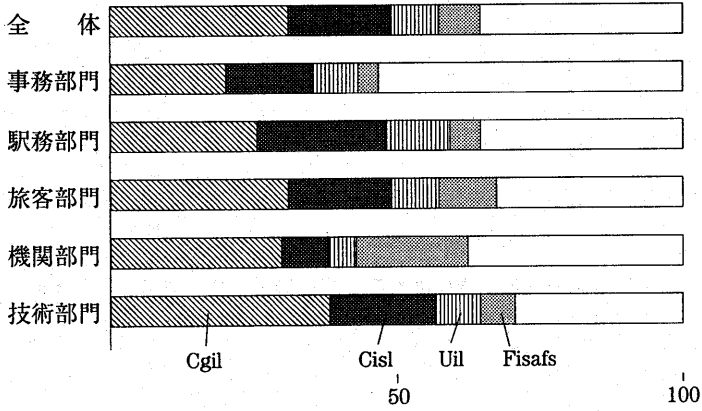
Cgilの組合、産別組合はまずFistイタリア運輸組合連盟に、次いで79年にFiltイタリア運輸労働者連盟に統合された。Cisl/Fitと同様に、第一段階Fistでは産別組合には一定の自主性が留保されていたが、「包括的」組織Filtへの改組に伴って各産別、職種の特殊利害の表明は制限され、全般的利害に従属を求められる。また、組織の大規模化に伴って、指導機関への職種の代表派遣機会が乏しくなり、要求伝達能力が劣化する。

この間の状況を象徴する出来事として指摘されるのが、Filtの結成と引換に決定された機関士職のCgil機関誌「進行」In marciaの廃刊であった。機関誌「進行」の存在は、ファシズム期の休刊を除くと、1908年の創刊以降79年まで、多数派であったCgil所属の、勤務地および労働時間がばらばらな社会的孤立を労働の特質とする機関士を相互に結合、討論を保証する貴重な資源であった。合体化構想が始まる以前の64年、機関士の組合組織率は90%、その中Cgilが76%<sup>(22)</sup>を占めていた。80年代末の組合勢力比(図1、表1)と比較すると、Cgilは半分以下に減少していることが判る。その多くは、独立組合Fisafsへと流出していった。

64年に独立組合の連盟として結成されたFisafsは、団体交渉の正式な交渉権者の資格を獲得することを目的とし、少なくとも80年代前半まで、職種、部門を軸にした出身母体の特殊性を否定することはなかった。70年代半ば以降の10年間にUilを凌ぐ成長を期し、78年にCisalに合流し、87—9年労働協約改訂交渉において始めて三大労組との共闘が成立する。その中で50年代初めに設立されたSma機関士・機関士助手組合は、Fisafsの36%を占め、後に見るように89年末以降のCOBASとの共闘は、「包括的」組織となり、正式交渉権の資格を得たFisafsの特殊利害の排除姿勢と衝突し、90年初めにFisafsを脱退し、COBASへ合流する。その結果、Cgilと共に機関士部門における二大勢力を担っていたFisafsは、機関士の構成員の全てを失うことになる。

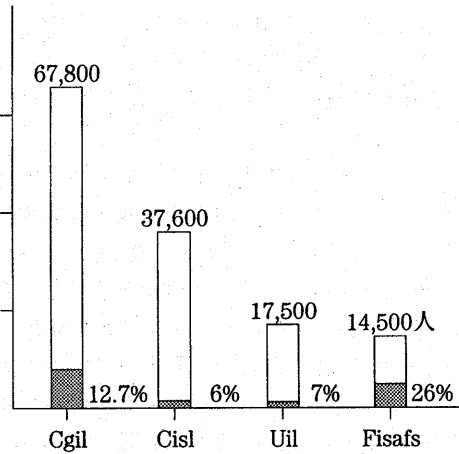
83年「基本法」の制定は、集権的な包括的産別組織と一致する交渉レベルの集権化、待遇の同

図1-a 各組合の部門別組織率（1987年1月）



出典：L. Bordogna, Rapporti di settore, in G. Urbani (ed), *Gli attori. op. cit.*, p. 158より作成

図1-b 各組合に占める機関士の比率



出典：『Il Sole. 24 Drej』87年9月24日号；L. Bordogna, Relazioni sindacali c frammentazione della rappresentanza nelle ferrovie. *op. cit.*, p. 171より作成。

表1 国鉄内各組合組合員数の推移

	Cgil	Cisl	Uil	Fisafs
1978	99428(100)	33318(100)	19639(100)	7500(100)
1983	82087( 83)	40958(123)	20484(104)	11400(152)
1986	77117( 78)	40515(122)	19886(101)	14400(192)
1988	67633( 68)	42409(127)	19247( 98)	17359(231)
1989	65685( 66)	42356(127)	20016(102)	16654(222)

78～86年は組合提供 88～89年は公社提供資料による。

出典：L. Bordogna, Rapporti di settori, *op. cit.*, p. 513より作成。

質化，均等化，そして政治化が制度的に確認されたことを意味する。労使（政府，総連合）による公共費の削減を軸としたマクロ経済政策を優先するという意味での政治化である。累積した債

表2a 公務員及び公共部門雇用者数の推移

		(単位：千人)	
		公務員	公共部門
1970	実数	2,204(100)	2,798(100)
	% (雇用者に占める)	15.9	20.2
1980	実数	3,040(138)	3,746(134)
	%	19.7	24.3
1990	実数	3,448(156)	4,187(150)
	%	21.6	26.2
1992	実数	3,494(159)	4,187(150)
	%	21.9	26.2

b 国内総生産及び公共費に占める公務員の労務費の割合 (1989年)

	% (国内総生産)	% (公共費)
フランス	13.5	74.0
ドイツ	9.8	53.0
イタリア	12.1	71.0
イギリス	11.5	59.0

出典：Censis, 27° Rapporto, op. cit., p. 553, p. 563.

務利子負担が増大する中で、しかし、社会サービスの圧縮が不可能と考える政府、経営首脳、三大労組にとって、残る道は、とくに70年代から80年代初めに肥大化した労務費の削減（公務員給与昇給の抑制と人員整理<sup>(23)</sup>）であった（表2参照）。そのためには給与の均質化を可能にする職務分類、賃金区分の単純化、それを実現する「包括的」産別組織と集権化した交渉が不可欠であった。

こうした組織構造の再編成、交渉レベルの集権化をもって目指したセクター政策（国鉄のリストラ）決定過程への組合参加志向は、より一層、組合の政策、要求内容の一般的性格を強める。85年法律第210号「国鉄の改革・民営化」は、その最大の結実であった。86年施行の法律第210号は、低生産性と人員過剰問題の解決を皮切りに、赤字財政を健全化するために、役員の財政上の責任を規定し、また、92年法律第421号に先んじて「基本法」の適用を除外し、労働関係のプライベート化、すなわち完全な団体交渉化を実現した。しかし、その実、役員の経営的自律性を著しく制限する政治的介入、政治家の特権を残し、かつ労働関係を公務員型保障の下に維持するという矛盾と曖昧性が指摘されている。独立した公社への移転とはいえ、制度的、実質的にも民間部門より公共部門の特性を有している。

政治的介入と引換の助成金の存在は、危機的な収支不均衡による財政上の制約を緩和するが、他方で、政治的介入による制約を受けつつ、経営管理者は自己の進退に及ぶ財政的責任が課せられた。EC 統合日程が近づくにしたがって、収支バランスのEC 諸国標準への引き上げも課題となってきた<sup>(24)</sup>。（表3参照）

さらに、国鉄内では、職務分類図式の大胆な単純化が実施される。70年代前半までは100以上の職務分類と50以上の賃金区分に幅広かつ細かく刻まれていたが、何れも管理職を除いた7レベル（後に9レベルへ）に統一されるようになった。そもそも公務員の職務分類、賃金区分の細分化は、「ジャングル」と呼ばれ、多数乱立する産別組合の密室的分取り合戦を可能にした。この「ジャングル」の合理化、透明化、すなわち、所得の平準化を可能にしたのが、産別組合の合体化であり、職務分類図式の単純化であった。その背後には、Cgilを軸とした三大労組の工業型大衆的組合主義にもとづく「平等主義」、「全員に同一賃上げを」路線があった。



表3 鉄道(国鉄)の近隣諸国比較(1986)

	イタリア	イギリス	西 独	フランス
人員	100	80	127	109
鉄道路線距離	100	104	171	216
〃 路線 Km 当り人員	100	77	74	50
輸送力トン/Km	100	—	334	288
〃 旅客数/Km	100	76	102	147
労働生産性(技術的)	100	146	176	193
〃 (経済的)	100	100	137	176
総売上高に占める国家助成金比率	100	41	44	40
〃 輸送生産比率	100	400	341	312

出典『Il Sole—24 Ore』, 1988年4月12日及び8月30日号

この職業的地位の近接化, 同質化は, 機関士にとって相対的地位の自己確認が容易になる。と同時に, 制度上の合理化によってもたらされた所得の平準化は, 職種の自己確認と充足の根拠であった各種特別手当や刺激給部分の削除ないしは有名無実化と固定給化であった。表4にみるように, 機関士(機関部門)は, 9レベルの中で5-6レベルにその90%が集中する特異性をもっている。機関士職は, 5レベルにおける4年間の滞留後, 自動的に6レベルに昇格するように内部的職種の同質性が極めて高い。5レベル未満の格付けは, 機関部門に含まれる転轍手および機関士助手(約3千名)であり, 7レベル以上は, 機関庫長および部門長(約百名)が位置している。機関庫長や部門長に昇任しなければ, 労働生活の大半を6レベルで過ごさなければならず, 昇格による昇給の希望もない。80年, 一部機関士の反乱に続いて, 82年, Cgilの機関士は, 自主的に「進行」(その後「更に進行」と名付ける)を再刊し<sup>(25)</sup>, これが後のCOBASの基本的な組織的資源となる。

表4 国鉄公社部門別職務分類格付け(1989年3月)

部 門	職 務 分 類 格 付 け						
	1	2-3-4	5-6	7	8	9	Tot.
事務部門	0	19,10	41,55	25,39	9,65	4,32	100 (19874)
駅務 〃	0	50,06	32,98	14,49	2,34	0,13	100 (53096)
旅客 〃	0	56,58	40,13	2,87	0,38	0,04	100 (20449)
機関 〃	0	7,03	90,43	2,13	0,38	0,04	100 (28055)
技術 〃	1,07	71,93	23,68	2,53	0,74	0,05	100 (83590)
船舶 〃	0	44,95	35,77	5,41	7,80	6,06	100 (2309)
全体	0,43	50,67	38,56	7,79	2,00	0,54	100 (207373)

( ) 内は実数。この他に管理職(部長):761人, 資格レベル外:1,288人が加算される。

出典:L. Bordogna, Rapporti di settori, *op. cit.*, p. 150.

## 4 機関士 COBAS 運動の推移

### a 誕生から紛争の頂点へ

機関士 COBAS も教員のそれと同様に, 三大労組の労働協約改訂案を不満とする Cgil の組合員を中心に, 公共サービス部門であるが故に極めて大きな損傷力をもつ争議行為を武器に同一職業コミュニティのメンバーに選択的誘因を提示し, 供給することができた。かれらの誕生の契機となった協約改訂交渉と COBAS 運動の第一ラウンドが, 教員は三大労組の締結までであるのに対し, 機関士はその締結後に本格化する。その推移を概観してみる。

L. ボルドーニャは, 機関士 COBAS<sup>(26)</sup> が運動を開始してから労働協約交渉の正式な交渉単位

として使用者側から承認されるまでの約4年間（86年末—90年半ば）を4つの局面に分けている<sup>(27)</sup>。この期間に先行する86年以前を潜行期、さらに90年半ば以降を追加して区分すると次のようになる。

- 潜行期（70年代末—） 組合産別組織の合体，集権化への不満，変節の蓄積
- I 期（86年末—87年末）「排他的平等主義」に基づく COBAS の結成と確立
- II 期（88年初—89年春）外部環境への適合による要求案の修正
- III 期（89年夏—秋）使用者による COBAS の制度内化の企図
- IV 期（90年上半期）使用者による COBAS の交渉単位としての承認，COBAS の他職種への波及，3年に及ぶ紛争の一応の終結
- V 期（90年夏—91年夏）既成労使の隙間をぬった選択的誘因の獲得，内部亀裂の顕在化
- VI 期（91年秋—92年春）外部環境の包囲による COBAS の凋落傾向

（I 期）機関士 COBAS は、86年「国鉄の改革・民営化」施行後初めての改訂である87—9年労働協約改訂交渉の推移と関連して登場する。三大労組の協約要求案を不服とする Cgil の機関士が結集し、自らの要求対案を作成した。中間カード層への厚遇（カード手当の新設、超過勤務手当の増額など）とは逆に、組織、技術の変化に伴って過酷さを増しつつある機関士労働に対する補償（評価）を軽視されたと認識し（変則勤務、危険、不快さ、責任の相殺として）、一律30万リラの機関士手当の新設を初めとしてその他手当の増額、労働条件および環境の改善、3千名の新規採用による時短などを要求した。

かれらの理念「真正の階級的組合主義」、スローガン「事務所で働く者よりも1リラでも多く」に表現されているように、排他的平等主義を基礎に、機関士職内部の連帯性を獲得している。三大労組および Fisafs の協約合意後の87年7月からIII期の89年末まで、繰り返された機関士 COBAS の単独スト参加率は、ほぼ常に85—90%<sup>(28)</sup>の高率を維持したことに証明される。

三大労組（5月）、Fisafs（7月）が合意し、かつ全員投票（11月）によって批准された協約案には、COBAS の周延的要求の大半が認められていた。しかし、COBAS は主要な要求（機関士手当創設）が無視されたとして協約締結反対、分離交渉の再開を求めて、IV期までの3年間にわたる紛争を、本格的に開始する。

（II 期）I 期末よりII 期全体を通して、外面的には高参加率のストを背景にした紛争の高揚期であった。しかし、鉄道部門の労使にとって締結を終えているはずの労働協約で規定された規準の地域的適用と法律第210号に基づく公社全体のリストラ問題に取り組む時期にあった。

公式、非公式に拘らず使用者との交渉パイプのない COBAS は、下院、州機関などへの仲介を求める一方、解決に接近しうる唯一の開かれた対話者は、皮肉にも既成労組（三大労組および Fisafs）であった。指導層と下部との不一致をも露呈しつつ、1年間にわたるこの交渉ラウンドにおいて、I 期の主要な要求案（の基礎となる理念）の放棄と引換に、経済的には要求案に近い結果を引きだした。

88年10月21日に成立した協定には、機関士手当の断念、付帯技能手当の再評価を次期労働協約改訂時まで延期することの代償として、生産性賃金の全原資の大部分を機関士に振り向けること、30%（約7200名）の職務分類上の7レベルへの昇格、連続2日休暇制の拡大が認められている。すなわち、I 期に成立した公社、既成労組による労働協約の理念を逸脱しない範囲での経済的譲

歩であった。職種利害から派生した要求を抑制し、生産性基準に基づいた技能評価への転換は、直面する公社のリストラ計画の理念の範囲内に収められた。

(Ⅲ期) リストラに伴う人員削減、労働組織、労働条件の変更に関する問題が附加され、状況は一段と悪化する。汚職によって辞任した前総裁リガートと交替した新総裁スキンベルニによる経営側の新指導性の発揮が、この期の特徴である。リストラ、90—2年労働協約改訂、機関士 COBAS という労使関係に係わる主な課題を、新たな制度、慣行の枠組みの下で取り組もうとした。それは、80年代初めのモンティエディソン・グループのリストラ時に、スキンベルニ総裁の下で実施された企業内協調の手法の踏襲<sup>(29)</sup>であった。

リストラ、人員削減計画そのものは、以前のそれと比べて目新しくはないが、スキンベルニ手法が活かされるのは計画実現過程である。6月末の協定(公社/三大労組)は、労使関係に関する一種の「社会協定」として、7月初めの取り決め(公社/三大労組)は、リストラおよび交渉に関する最初の合意である。リストラ計画実施中の労使関係を合意に基づいて運営管理するために、3年に1度の労働協約改訂交渉を補完する毎年の補完交渉が制度化され、組織の定員という概念を、職務分担に基づくそれから雇用の必需量によって逆規定される定員概念への転換、紛争冷却に関する規範と手続き、公社外への人事移動、パートタイム、人員削減の第一歩である早期定年制の基準と様式<sup>(30)</sup>について取り決められた。

機関士 COBAS に対して、公社は、7月初めの取り決め議事録に、合意事項に関し紛争行為にある労働者は、団交によって派生する利益から排除される旨の宣言を挿入し、他方、同中旬、一定の条件の下で(恒久的組合組織への編成、スト自主規制基準の受容)正式の団体交渉権者として認める旨の提案をした。COBAS の存在を制度内化することによって、混乱した紛争に終止符を打とうとした。リストラ計画がもたらす労働条件および労働組織の改変に関する交渉を希求していた COBAS は、即刻、提案受諾を表明した。しかし、その後の話し合いがないまま、4ヶ月後には再びストの威嚇をもっての労働条件および組織変更に対する拒否と要求(年表参照)が発せられた。

Ⅲ期の初めから既に、Fisafs に属する機関士は、リストラ問題をめぐって Fisafs、三大労組と対立し、11月の COBAS ストにおいて共同歩調を取り始める。公社と三大労組の協調関係も、7月中旬、中央管理部門の組織合理化決定をめぐって亀裂が生じた。秋以降、スキンベルニ総裁は、公社推進計画(10ヵ年財政案)をめぐって運輸大臣との対立、論争が頂点に達した。L. ボルドーニャによれば、スキンベルニの労使協調政策の不成功の原因は、法律第210号の(総裁、役員会、政治家の相互の権能および責任の)不明確な規定にある<sup>(31)</sup>。

## 5 b COBAS 化の波及から衰退局面へ

(Ⅳ期) 87—9年労働協約改訂をめぐる紛争は、リストラ問題を媒介にして、90—2年協約改訂交渉にもちこまれ、暫定的な終結を迎える。前期より散見しうる機関士以外の職種(駅長、運行長、転轍手、旅客要員)の紛争が本格化し(COBAS 化)、機関士 COBAS の正式交渉権者としての認定がそれに拍車をかけた。それは、この期の最後を飾る各職種毎のスト宣言の連続による波状攻撃に至り、国鉄始まって以来の大規模な差止命令(5万人規模の呼び戻し)をもって回避される。

Ⅲ期を特徴づけた各者間の不和、対立の一応の解決がみられる。「鉄道推進計画」案は、度重

なる対立と修正の後、90年2月中旬上院運輸委員会において承認された。公社と既成労組の対立、緊張は、1月下旬に発表された3万人の新人員整理および三大労組を無視した管理職の協約改訂締結によって、さらに激化した。人員整理については、政府、議会および総連合も介入して、2月上旬に協定が成立する。公社が人員削減計画は単なる技術上の計算であることを認め、次期協約改訂交渉においてその対象人員の策定を開始し、過去に経験済みの自由意志に基づく手段（早期定年制、他の公務員部門への移動）のみによることを合意した。もともと解雇を回避し、早期定年、移動、異動あるいは定員の凍結による人員削減を慣行としていたが、スキンベルニもその枠を越えられなかった。しかし、解雇の回避、自由意志を基調とする慣行が復活したわけではない。また、管理職協約の補完のために、三大労組と交渉を開始し、スト自主規制規準にサインさせるため他の組織の代表者をも協約交渉への出席を認めることが確認された。

この期に一挙に高まった緊張感とは、既成労組と新しい行為主体の間、新行為主体相互間にあった。機関士COBASは、スト宣言と実施を繰り返す谷間に、初めてスキンベルニ（4月中旬）および労働大臣（下旬）との会談を経て、5月上旬、正式な交渉権者として協約交渉（3月初旬から開始）のテーブルに着いた。ここに至る道程は、公社COBASの関係が独立変数であるとする、媒介変数は既成労組の態度である。COBASに対してもっとも厳格であったのは、Cislであり、労働者の利害代表の断片化を促進、正当化し、労使関係システムのコントロールを喪失する危険があることを理由に、一貫してCOBASの交渉権者としての認知に反対した。次いで厳格であったのは、Fisafsであり、CgilおよびUilは、職種別協約ではなく統一した単一協約であることを条件に、認知してもよいという現実的態度であった。

この態度が異なる要因として、既にみたように（図2）、機関士に対する各組合の組織率の違いが影響を与えている。そもそもCOBASは組織構造を形成しない運動体を理念としていたため、出身労組とCOBASとの二重帰属を度外視してきた。COBASメンバーは、機関士全体の約30%（5600名<sup>(32)</sup>）を占めるが、スト動員力はその2—3倍である。機関士に対する影響力の小さいCislに対し、Cgilのプラス・マイナスの影響力は大きい。また、90年初頭、Sma機関士組合（約6千名）はFisafsを脱退し、機関士COBASと共同行動を組み始めて以降、Fisafsの機関士に対する態度は急激に硬直化していく。

公社は、スト回避と鉄道の正常運営を目指してCOBASの制度内化を認めたが、それは、同種の紛争主体の多様化を誘発しないという確信に基づいていた。しかし、それは二重に裏切られる。機関士COBASが正式な交渉権者として認知され、かつ既成労組の協約合意<sup>(33)</sup>（5月中旬）の後、COBASはその合意協約案を拒否、新たな紛争主体となった（COBAS化した）駅長、転轍手、旅客要員、機関士助手グループとともに、5月末、6月中旬の一大波状ストの脅威を投げかける<sup>(34)</sup>。

90—2年協約改訂時に新しく登場した紛争グループは、機関士と異なってFisafsなどの独立組合からの派生である。かれらは、相互憎悪と便宜的共同行動の関係にある。上記の5月末から6月中旬まで、3度にわたって連続波状ストが宣言された。一致するのは、締結された協約を不服として交渉再開を求める点までであり、その下には相互の不和、対立、憎悪しかない。新グループの要求は、機関士が2度の協約とその間に獲得した選択的誘因（昇給、昇格、正規の交渉権者の地位：前二者について機関士は不満であっても）に対する抗議ないしは同等の処遇の要求であった<sup>(35)</sup>。

公務員と同じく未だ非市場部門である公社では、所得の分配は常にゼロサムゲームであり、機

関士が得た利益は、他のグループの不利益となる。既にみたように職業的地位の近接化、同質化は、自他グループ間の差異を目に見えやすくする。職業的同質性を基礎にした「小規模な特権的集団」が、最小ではないにしても最大でもない費用で最大ではないにしても最小でもない便益を獲得している。かつ、それが自己の便益の大小に関連すると判断した同じく同質な基盤をもつ職種の人々が、同様な、しかしそれと競争的な要求（選択的誘因）をもって同様な集合行為に訴えるのは、不自然ではない。排他的集合行為者は、新しい集合行為者をアメーバ状に成長させるような、諸分派を形成させやすい<sup>(36)</sup>。

(V期) 人員削減と労働組織、労働条件変更問題がこの1年間の課題である。1年かけた交渉の末、91年夏に労使間で合意に達した協定では、公社は生産性約30%の上昇に等しい1万9千人の削減を実現することとなる。COBASによる紛争のピークは、90年11月（締結した協約の適用の遅れに対する抗議）、91年夏（安全に関する取り決め）であり、前年までと比較すれば極めて減少している。量的な減少だけでなく、質的にも変化せざるをえなかった。90年6月制定の「不可欠公共部門におけるスト規制法」によって、多くの場合、合法的スト権の行使から、白色ストや順法闘争的紛争手段（列車の発車時間を遅らせるなど）への戦術ダウンを余儀なくされた。

しかし、COBASが拒否し続けていた「安全に関する取り決め」交渉は、91年9月、Ⅲ期（89年11月）以来の要求であった機関士2人乗務とCOBAS誕生から成長への基軸であった機関士手当を認めさせる、インフォーマルな協定化として收拾した。これは、三大労組の猛烈な反発を誘発した。すなわち、既に公社／三大労組間では、漸進的に1人乗務への移行が協定化されており、上記の合意は紛争への譲歩、国鉄公社再建を脅かす労務費の悪化、三大労組弱体化のためのCOBASの利用であると。公社は、COBASとの協定を否認し、個別交渉の結果、既締結労働協約の範囲で両立しうる合意がはかられた。

この一連の過程は、COBASに対する三大労組の力の回復をもたらしたと指摘する者もいる<sup>(37)</sup>。いずれにしても、前期の差止命令に加えて「スト規制法<sup>(38)</sup>」の施行および既成労組との関係は、公共部門の争議という損傷力、排他性を背景にした集合行為者としてCOBASの存在そのものに制約を課すこととなる。制約を乗り越えるためには、最小ではないが極めて小さい費用が高騰化し、目標とする選択的誘因への距離も遠ざかる。それは、次期により明確に現れる。

(Ⅵ期) 機関士COBAS内の亀裂が顕在化する。92年3月、「鉄道の経営移転に関する基本協定」および「法律第146号に基づくストライキ中の最低サービスに関する協定」が、労使間で調印された。COBASは両協定に調印したが、調印にいたる過程で内部の亀裂が明かとなる。COBASのリーダー、E.ガロッリは両協約の調印に反対したが、とくに後者の「スト規制法に基づく協定」では、E.ガロッリの拒否提案が投票によって否決される<sup>(39)</sup>。

ちょうど教員におけるCOBASとGILDAの分裂と同様に、集合行為の起源でもある古典的職業組合の排他性の上にたった政治的異議申し立て路線、そして交渉による選択的誘因の獲得を優先する現実主義路線の分岐が明確となった。それは、公社が協約に署名した団体とのみ92年12月まで組合関係を継続すると言明したことに起因する。この協定の署名を、事実上、正式な交渉権者の承認、正統性のフィルターとして機能させたのである。

4月上旬、「生産性賃金に関する協定」をめぐって公社と対立関係にあったCOBASは、24時間ストを決行したが、それに対して公社は、かってないほど決然とした反撃をもって対応した。

スト参加者に対しては昇給分のカットというサンクションをもって威嚇し、スト中には代替要員による列車運行の停止を回避した。その結果、スト参加率は40%（公社発表）に下落した。同じく、5月末の旅客要員 COBAS のスト参加率も20%に落ち込んだ。COBAS をとりまく環境は、Ⅳ期（90年半ば）までとは異なって、決定的に新しい段階に入ったといえよう。最小ではないが極めて小さい費用であり、かつ大きな損傷力をもつが故に乱用し過ぎ、その結果生まれた「スト規制法」を中心にした使用者および既成労組による包囲の中で、減多に使えぬ高価な費用を伴う資源に転化させたのである。

## 6 選択的誘因と規制

機関士 COBAS の誕生から衰退局面までの約6年間の推移を概観したが、三大労組対 COBAS の対抗関係として整理すると、次の如くである。M. オルソンの集団理論によれば、集団メンバーに共通する目的の達成、共通する利益の充足は、集合財<sup>(40)</sup>が当該集団に供給されることを意味している。集団メンバーは集団目的達成によってもたらされる便益あるいは充足から排除されない。集合財供給は、組織全体の基本的機能である。しかし、典型的大規模組織の個別成員は、その組織を支持して活動しようとしまいと、かれは、他者によってもたらされる成果を享受できる。合理的、個人的利益に基づいて、費用を負担せずに、組織が供給する便益（集合財）を享受する人々、すなわち、フリーライダー、いわば、ただのりをする人が発生する。このようなフリーライダーの発生が不可避となる大規模集団を、オルソンは「包括的」ないしは「潜在的」集団と呼ぶ。

「包括的」集団は、「選択的誘因<sup>(41)</sup>」集合財のように無差別的ではなく、メンバーに対してのみ選択的に作用する誘因を提供することによってのみ、フリーライダーの発生を回避することができる」と主張する。この誘因は、報酬としての正の誘因と強制としての負に誘因を含み、この正と負の誘因がオルソン理論のキー概念である。これら集合財、正負の選択的誘因の供給とそれに要する費用、さらに社会的誘因の供給、組織化の費用、メンバーの異質性を考慮すると、大規模集団より小集団の方が有利になる。集合財供給にかかる費用は、大規模集団ほど一人当たりの費用は減少するがフリーライダー発生の可能性が高くなり、かつ個人の受け取る便益の割合は小さくなる。さらに組織化の最低費用も大きくなるからである。

包括的、潜在的集団である三大労組は、組織と団体交渉レベルの中央集権化、狭義の労働組合の枠外にある国民的政策決定への参加志向（ネオコーポラティズム化）に傾斜することによって、ますますその性格を強めていった。しかも、合理的個人を集団志向的に行為するよう動機づける正負の「選択的」誘因も供給しようとはしなかったし、供給しうるメカニズムをもたなかった<sup>(42)</sup>。組合員の区別なく全労働者に無差別に集合財を供給しなければならない階級的組合形態をとるイタリアの三大労組にとっては、正負の選択的誘因の提供は容易ではない。しかし、正の誘因として、少なくとも内部の異質的部分の要求や意見の伝達や調整機能の不在、負の要因として、スト規制の不在を越えて周辺のストを放任するメカニズムを作っていたのである。

さらに、イデオロギーを基礎にした連帯性という社会的誘因の供給も、6—70年代に比べて急激に弱まってゆく。オルソンは、社会的誘因が集団志向的行為に効果的意味をもつのは、小集団または大規模集団の中の「連合的」集団の場合に限っている<sup>(43)</sup>。ビジネスユニオン志向の Cisl はともかく、階級的組合主義的立場をとってきた Cgil にとって、社会的誘因の役割は大きいはずである（逆に、Cisl にとって、選択的誘因供給の意味は大きい）。さらに、すでに明らか

なように「連合的」タイプの集団であった公共部門の産別組合は、合体化によってその性格を喪失し、中央集権化してきたのである。

量的に優位にある同質的なブルーカラーが基盤となる Cgil 中心の大衆的労働組合の形成に成功した第二次産業と異なって、70年代まで三大労組ではなく群雄割拠の独立組合が力を誇った公共部門では、多職種によって構成された異質なホワイトカラーが中心である。大規模集団メンバーの社会的異質性は、社会的な選択的誘因の活用に障害を与える。集合財に対する異なった要求が出現する可能性が高くなり、その場合には非同意者と交渉したり、不満をもつメンバーに対し充足に足るより強力な選択的誘因を探さなければならなくなるからである<sup>(44)</sup>。

他方、機関士 COBAS の対象が比較的小規模な同一職種であるために、組織化費用は大きくない。その上、既存 (Cgil) のネットワークを利用することによっていっそう低減化することができた。しかも、リーダーや中核的部分は、Cgil のフリーライダーではなく、積極的に集合財供給にかかる費用を負担する活動家であったため、三大労組に対する対抗勢力として COBAS を形成する資源 (機関誌「更に進行」の刊行、メンバーの補充、説得、情報など) を充分にもっていた。

また、「包括内」組織の負の選択的誘因の不在、すなわち、Cgil の伝統的に無いに等しい緩やかな集団規範 (逸脱者の放任)、ストの自由 (自主規制範囲内での周辺ストの放任) の慣行化が、最低費用の負担で長期にわたる紛争行為の維持を可能にした。

イデオロギーを基礎にした社会的誘因が低下したとしても、機関士 COBAS は、ティリーのいう「キャット・ネット」CATNET<sup>(45)</sup>の典型的に高い集団であり、凝集性や連帯性の獲得は極めて容易であった。集団内で共有されたアイデンティティの強さと共通の性質をもつ人々の社会的境界の明確さとしてのカテゴリー性 CATNESS と、個人的紐帯によって集団メンバー相互を結ぶネットワークの密度としてのネットワーク性 NETNESS を結合した概念が、「キャットネット」である。連帯はカテゴリー性に比例する。この「キャット・ネット」は、機関士を始め医師、教員などの専門的職業グループのみならず、航空関係 (ホステス、ステイワード) や国庫省計算センターのオペレーターなど特殊な専門性をもたないグループの双方で COBAS が誕生したことの説明を容易にする。

「ある集合財の供給を受ける人々は誰もが同じ水準と同じ種類の集合財を受けることで我慢しなければならない<sup>(46)</sup>」。職業的地位の近接化、同質化およびそれに伴う所得の平準化、さらには「国鉄改革・民営化」に伴う大幅な労働組織や労働条件の悪化 (二人乗務から一人乗務へ、勤務形態・時間の変更など) によって、我慢を増幅させてきた。負の選択的誘因不在の中、豊富な資源と低い費用負担によって、機関士職の COBAS への再集合の過程は困難ではなかった。

イギリスの職業組合の成立史に遡るまでもなく、その後の発展形態である産別組合や一般組合は、構成メンバーを異質化し「包括的」性格をより強く有するようになった。この形態の組合において、選択的誘因と強制ないしはその機能的等価項は、労働組合の組織を維持する上で (フリーライダーの発生、すなわち集合財に対する欲求や評価の不一致の回避) 不可欠である。例えば、ベルギー、デンマーク、スウェーデン、スイスでは、代表権を独占する組合は、集合財供給の対象をメンバーに限定している。ドイツでは、労働裁判所は組合員に有利な判決を下している<sup>(47)</sup>。また、公務員においてはほぼ半数を占める上級公務員の比率は、さらに増大している。かれらは、不解雇などの特権の享受と交換に、スト権、団交権なしの政府の片務的規制による労働関係にあり、職員・現業職のスト時における労働の代替行為を含む行政への忠誠が義務づけられるようになった<sup>(48)</sup>。全体の基盤の合意達成手段として、上級公務員、職員・現業職の区別のな

い「経営協議会」（非経済的事項）、1年毎の団交（経済的事項）が存在する。

80年代にネオコーポラティズムを成功させたスカンディナヴィア諸国、ドイツでは、外部的強制（労使関係を規制するメカニズム）、選択的誘因の供給、そして基盤の不満を蓄積しないための合意達成手段の制度化と機能的運用（組織および交渉レベルの分権化）の何れかないしはその組み合わせの存在に配慮がなされていた。対して、イタリアでは、これらの要因をなおざりにしたまま、組織の集権化、代表権の独占化過程が進んでいった。Cgilの（とくに）リーダー層が確信していた欠落した上記要因の等価的代替物は、社会的誘因（階級的イデオロギー）の存在であった。この誘因が等価的な機能を果たすのは70年代までであり、かつネオコーポラティズムに向かうまでは、スカラモービレを始めとして目に見える便益（選択的誘因）を供給することもできた。

M. レジーニは、協調の安定性の主要な前提条件としての代表組織の集権化と集中、代表権の独占が欠落している場合の機能的等価項（代替物）の存在が、国民的連帯期（77—79年）の協調に作用したと述べている。その等価項とは、三大労組の統一協定、階級イデオロギー、団体交渉の調整および有効な民主的手続きの欠如である<sup>(49)</sup>。前二者は、80年代上半期に「死に体」と化し、後二者は、機能的運用を可能となるように制度されていたわけではなかった。そのツケが、位相のずれた、ネオコーポラティズムおよび大衆の組合主義が遅れてきた、したがってそれに向けた合意形成が欠落していた公共部門において表現された。COBASの三大労組に対する批判と異議申し立て、すなわち三大労組の代表権および代表能力の二重の危機として顕在化してゆくのである。

## おわりに

最後に、使用者としての経営管理者の特異な態度に触れておかなければならない。本稿が対象とした機関士COBAS運動の約6年弱の間は、国鉄から株式会社化に至る過渡期の公社時代であり、制度的には民間部門より公共部門に近似していた。3人が交替した総裁は、85年法律第210号「国鉄改革・民営化」によって共通の制約を受けていた。既述のように、総裁を始めとする役員を経済的責任（企業収支バランスの健全化）が強化された反面、自律的な経営管理に対する制限、すなわち経営管理に対する政治家との未分化な権限と責任の共有が温存された。公社首脳陣のフリーハンドの制限と、公共部門に共通する使用者としての政治家の両義性（敵手である労組、労働者を選挙民とみなし、選挙や政治的合意が判断基準となり、譲歩が生まれる）が作用することとなった。

さらに、基本的には三大労組との企業内共同決定体制にあると共に、従業員の労働関係の私法適用への移行（労働関係事項の団体交渉化が中心<sup>(50)</sup>）にもかかわらず、雇用の安定（不解雇）を始めとした公務員特権が維持された。以上の諸要因の複合が経営管理者にとって、三大労組との賃上げと人員削減、労働生産性の上昇とのバーターを、必須の課題とし、この間の二度の労働協約改訂交渉（87—9年、90—2年）が展開される。使用者および三大労組双方ともに、COBASへの譲歩をこのバーター成立のためのコストとして考えていたと思われる。

ME革命を経過しつつある現代社会において、各人が受け持つ部署、労働は相互依存関係が質的、量的に拡大深化している。一方が他方の条件であり、他方によって条件づけられる度合いが強まっている。したがって労働の中断は、過去と比較できないほど損傷力を高める。他方、労働市場全体の分断化、労働力構成の異質化が進む今日、紛争規制メカニズムより事前にそれを回避するための、基盤の合意達成メカニズムの形成が問われているのである。すでに、90年「スト規



制法」の成立によって COBAS の発信する紛争の大部分が非合法化され、争議件数が低減したのを見たが、93年7月協定が合意形成に向かうメカニズムを提供しうるか観察しなければならない。

#### 注

- [1] 80年代半ばまでの民営化については、T. Thimeyer/G. Quaden 編 (尾上他訳)、『民営化の世界的潮流』、御茶の水書房、87年を参照。
- [2] 法律第210号 (85年5月17日)により、行政を構成する部分として運輸省の支配下にある国営企業から、運輸省の監督下にあるが、公的には行政から独立した法人格をもつ国鉄公社 (文字通りの公共企業体) に転化した。本文3節参照。
- [3] 拙稿、「労使紛争のサービス化—1987—8年イタリア・COBASを中心に」(『情報研究』文教大学情報学部紀要、第14号、93年、65—83頁)を参照。国家および地方公務員、公共企業体の雇用者に対する雇用、労働関係は、基本的に同一の法律によって規定されているので、特別な断りがない限り公共部門には公務員も含まれ、公務員には公企体雇用者も含まれる。
- [4] 83年「基本法」に対する批判点は、多くの逃げ道 (規定された全般的紀律の適用を受けない新旧の機関、制度体の存在)、交渉専権事項と法的規定事項の区別の混乱、日時の不確実性と偶然性に対する非有効性 (ex. 90年半ばに88—90年協約の中、たった3つのみが運用) であり、これを改正するものとして、法律第421号/92.10.23. (委任立法第29号/93.2.3.) が成立。公務員の privatization=deregulation を目指し、労働関係の完全な団交化を実現する。労働、雇用関係：民法の規定に従う (個別的) 労働協約、団体協約による規制、賃金を含む労働関係のほとんどの事項が団体交渉によって扱われる、団体交渉を管轄する組合関係機関の設立、争議の管轄裁判所は、行政裁判所から普通裁判所へ、「労働者憲章」法律第300号/70年の適用が主な内容。G. Bolaffi, Il pubblico impiego privatizzato: una riforma per via sindacale, in *Il Mulino*, XLII, n. 347, 3/93, pp. 546—552; U. Romagnoli, Pubblico impiego o pubblici impieghi: odissea di una riforma, in *ibid.*, pp. 553—562; M. Rusciano/L. Zoppoli, Introduzione: disciplina del lavoro pubblico e funzionalità dei servizi, in *Il lavoro pubblico*, Il Mulino, 93, pp. 13—34; CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia: Rapporto 92/93*, Ed. lavoro, 94, pp. 59—61, 119—120; 『海外労働時報』、日本労働研究機構、n. 214, apr./94, 58—9頁。
- [5] M. Regini, Il sindacato europeo fra conflitto, scambio politico e partecipazione, in *Il Mulino*, n. 334, 91, pp. 275—286; その他、全体の状況については、真柄秀子、「ヨーロッパ労働政治の展開」、『大原社会問題研究所雑誌』、n. 426, 94年5月、1—20頁参照。
- [6] スメルサー、ターナーを中心に、相対的剝奪論を含む社会学的集合行動論は、「運動集団を社会変動のエージェントとみなし、運動と変動をリンクさせ、とくに運動が発生するまでの経験を明らかにしようとする」。資源動員論 (オルソンに始まるが、その後オルソンから離れる) は、「運動の動員プロセスと政治プロセスを組織連関論的に分析し、それらのプロセスのアウトプットとして社会変動を明らかにしようとする」。塩原勉編、『資源動員と組織戦略』、新曜社、89年; M. N. Zald/J. D. McCarthy (ed), *Social Movements in an Organizational Society*, Transaction Publishers, 87.
- [7] 塩原勉編、前掲書、93—143頁。
- [8] 代表権 (機関): rappresentanza, 代表能力: rappresentatività にそれぞれ対応させている。G. P. チェッラによれば、前者は、制度的、イデオロギー的側面なども含んでいるが、とくに量的側面を重視し、後者は、利害代表の質的側面、責任に近い含意として理解されているという。G. P. Cella, Nuovi attori e dualismi nelle relazioni industriali, in *Prospettiva sindacale*, Rosenberg & Sellier, n. 78, 90, p. 164.
- [9] M. Napoli, Confederalita e rappresentatività dei sindacato, in *ibid.*, pp. 20—6.

- [10] 全従業員（組合員、非組合員を問わない）によって選出され、団体交渉権を有する職場の労働組合機関。統一総連合の分裂後、三大労組の各々が組合企業支部を設置することが多かったが（とくに Cisl）、形式的に工場評議会が残っている場合、それは組合の企業レベルの機関ではなく、統一的交渉機関としての存在であった。
- [11] A. Accornero, *Sindacato e conflitto in Italia nell'ultimo ventennio*, in *Il Mulino*, mar./apr. 93, n. 334, p. 298.
- [12] RUS の一般的基準の制定のみならず、総連合を形成する組織間の関係を規定する規制、対立が生じた場合の解決のための基本協定と定義されており、末端の企業レベルにおける総連合の再統一が、公的に修復したことを意味する。ここに至る過程は、I. Regalia, *Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro*, in G. Urbani, *Gli attori*, Giappichelli Ed., 92, pp. 81-124. を参照。また、既述の通り92年「公務員制の改革」によって、私法に基づいて律せられる大部分の公務員に対しても、これら一連の協定が適用される。
- [13] 93年7月3日「労働コスト」に関する協定は、団体交渉制度やRUSなどの労使関係制度にかかわる諸種の改定が中心となっている。例えば、労使が重視する企業レベルの団交の基本原理に、極めて使用者主導の上にたった（旧）西独型の参加モデルが採用されている。G. カゾッラが第一次共和制の最後の協調と呼び、本質的にアナクロニズムと断ずるように、80年代以降に直面してきた諸問題の解決に向けた改革理念が見当たらない。G. Cazzola, *L'accordo di luglio: l'ultima concertazione della Prima Repubblica*, in *Il Mulino*, sett./ott. 93, n. 349 pp. 941-950; U. Romagnoli, *Il sindacato dopo l'accordo: la partecipazione possibili*, *ibid.*, pp. 951-960.; Censis, *27 Rapporto sulla situazione sociale del paese 1993*, Francoangeli, 93, pp. 57-60.
- [14] D. La Valle, *Unità e composizione della rappresentanza*, in *Prospettiva sindacale*, n. 70, dic./88, pp. 17-22.
- [15] Richard Hyman, *Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class*, in M. Regini (ed.), *The Future of Labour Movements*, SAGE, 92, p. 162.
- [16] G. Baglioni, *L'unità nel presente e nel futuro dell'azione sindacale*, in *Prospettiva sindacale*, n. 70, *op. cit.*, pp. 16.
- [17] Richard Hyman, *op. cit.*, pp. 162-3.
- [18] M. Napoli, *Osservazioni attorno ai rapporti fra relazioni collettive e modelli organizzativi del sindacato*, in *Prospettive sindacale*, n. 63, mar./87 pp. 195-211.
- [19] L. Codara, *Accorpamenti: una decisione difficile. Il faticoso cammino dei nuovi inquadramenti categoriali*, in *Prospettive sindacale*, n. 63, *ibid.*, pp. 59-60.
- [20] Cgil, Cisl/Uil の各組合組織および運動理念に由来する。歴史的に、各組合は産別の垂直レベルと地域の水平レベルの利害調整に直面してきた。Cgil は、「労働会議所」*Camere del lavoro* をその出発点として、労働者の階級的利害の統合を目的としてきたために、組織の中心を水平レベルの上にたった全国的組織の連合体に重きがおかれるのに対し、Cisl は、アメリカ型ビジネス・ユニオンズムに基づく組織モデルとして産別組合に重点がおかれていた。
- [21] L. Codara *ibid.*, p. 51.
- [22] E. Gallori, *La nostalgia del sindacato di classe*, in R. Armeni, *Gli extraconfederali*, Ed. Lavoro, 88, p. 90.
- [23] ここから現行の各年度の財政法によって、昇給の最大値を決定する慣行が始まった。L. Bordogna, *Pluralismo senza mercato: relazioni sindacali e comportamento degli attori nel pubblico impiego*, in *Stato sociale, Servizi, Pubblico impiego*, Jovene ed., Napoli, 1990, p. 79.
- [24] 公社の財政再建を目的として、例外的な特別助成金にも拘らず、公社が2年続けて収支決算の欠損を通告した場合には、役員会は閣議によって解任されうる規定（8, 17条）、労働関係を公務員型の多くの保障下に維持する規定（21条 特に労働関係の命令と停止）＝66年法律第604号（生産活動および労働組織に関連する

- 理由による個別解雇、CIG レイオフ) の適用除外。L. Bordogna, *ibid.*, p. 89;..., *Rapporti di settore, op. cit.*, p. 147.
- [25] 79年廃刊時の定期購読者数が7千人 (Cgil 組合員数に相当) に対し、再刊時の1100人から、87年には8500人を数える。再刊前の80年には、Cgil 脱退者による3度にわたる山猫ストが実施されたが、この結果は、三大労組の労働協約に吸収された (E. Gallori, *op. cit.*, pp. 93-4.)
- [26] 機関士 COBAS の正式名称は、COMU (Coordinamento dei macchinisti uniti) 統一機関士協同体であるが、他産別の同種集合行為者と同じく COBAS と呼ぶ。組織構成は、機関庫毎に選出された機関庫代表者 (50名毎に1名選出、選挙人が母集団の2/3以上参加した場合に有効) 全員によって構成される「鉄道管理区協同体」の上に、15の鉄道管理区から派遣される2名 (89年5月より3名) 計30名が構成する「全国協同体」から成立。
- [27] L. Bordogna, *Relazioni sindacali e frammentazione della rappresentanza nelle ferrovie*, in CESOS, *Rapporto 89-90*, Ed. Lavoro, 91, pp. 158-9.
- [28] ストライキ決定の手順は、機関庫または鉄道管理区単位で、スト行使対象者 (スト予定時に勤務シフトにあたる者) の賛成署名80%以上の場合にのみ、スト宣言する規約をもつ。87年6月から90年6月まで (I期-IV期) の3年間に、機関士 COBAS が実施した全国24時間以上 (48時間が多い) のストは、18回に及ぶ (2度の差止命令や中止などスト宣言はさらに多くなる)。主催者および新聞発表では、スト参加率は常に80-90%であるが、公社発表でも87年度平均70%以上、88年度60%以上、89-90年50%以上を記録している。鉄道管理区によりスト参加率は異なり、ピーク時の87年9月のストは平均77.6%、80%を越えた鉄道管理区は15の中8であった。
- [29] L. Bordogna, *ibid.*, pp. 162-3.
- [30] 11月初旬の「鉄道運輸に関する暫定措置令」において、削除される。
- [31] L. Bordogna, *ibid.*, p. 159, p. 164.
- [32] Cgil を軸にした既成労組出身者によって構成されており、89年夏の時点で、COBAS の全国協同体メンバー30名の中、10名強がCgil に、3-4名がCisl に、2-3名がFisafs の出身労組に在籍し、その会合にも出席していた。二重帰属に対し厳格でない態度をとってきたCgil (中央は、二重帰属者の処遇を産別組合に一任) は、COBAS の正規交渉権者承認後90年6月、リーダーのガロッリを除名した。L. Bordogna, *ibid.*, p. 172; ..., *Rapporti di settore, op. cit.*, p. 171, 180.
- [33] リストラ、生産性、賃金の一部「変数化」、企業 組合間の情報、諮問、交渉事項の対象のより明確な規定に対する組合側の同意 (89年協定時の共同決定体制への逆転傾向) と確実な賃上げとの交換の上に成立。L. Bordogna, *Relazioni sindacali e frammentazione della rappresentanza nelle ferrovie, ibid.*, p. 173.
- [34] その要求は、賃上げ額の不満、3万人労働者排除反対、技術革新、異なった労働組織、月間最低2回の2日連続休暇、利用者安全の防衛、機関士2人乗務の励行。
- [35] 各職種間の不和 (EX. 昇進問題) に関しては、機関士：勤続9年で全員を7レベルに昇格獲得、駅長：1/6が8レベルに昇格獲得、全員をカードル・レベルへの要求、機関士：駅長の昇格を見て、一定数の8レベルへの移行を新たに要求、旅客要員 (列車長としての責任をもつ)：作業テクニシャンでしかない機関士と同等かそれ以下になってしまうと嘆く。
- [36] M. N. Zald/J. D. McCarthy, *Social Movement Industries: Competition and Conflict among SMOs*, in *Social Movements in an Organizational Society, op. cit.*, p. 178.
- [37] CESOS, *Rapporto 90-91*, Ed. Lavoro, 92, p. 151.
- [38] 拙稿、前掲書、73-5頁参照。

[39] CESOS, *Rapporto 82-3*, *op. cit.*, p. 126, p. 171.

[40] 集合財とは、「 $n$ 人から成る集団  $X$  のどの個人  $X_i$  がそれを消費しても、当該集団内の他者が利用できなくなることはないような財である。換言すれば、公共財あるいは集合財を購入しない、あるいは支払わない人といえども、その財の消費の分け前から排除されることはない」、「一般化された便益」をいう。「労働組合も国家も大規模集団にほぼ共通の便益あるいは集合的な便益を供給する」。M. Olson (依田/森脇訳), 『集合行為論』, ミネルヴァ書房, 83年, 13-4頁。

[41] 選択的誘因とは、「潜在的集団の利益のために働いている組織に対して報酬を支払う誘因, あるいは, 必要な集合的行為の費用をなんらかの他の方法で負担する誘因」であり, 「選択的動機づけは, 各個人の集合財費用分よりも, 各個人の選好にかんして, 価値的により高いものと定義される」。M. Olson, 『集合行為論』, 前掲書, 43, 62頁。

[42] 負の選択的誘因, すなわち労使関係を規制するメカニズムの不在を, ボルドーニャは「市場なき多元主義」と呼んでいる。多元主義は, 資源を配置し, 要求と紛争を規制する市場と相互に支え合って均衡が保たれる。もともと市場競争に露呈していない公共部門は, したがって市場に代わる何らかの規制メカニズムが必要になる。イタリアでは, 多元主義が規制メカニズムの不在と結合した労使関係態勢が, 紛争の断片化を生み出したとする。主に, L. Bordogna, *Pluralismo senza mercato*, *op. cit.*, pp. 82-5.

[43] M. Olson, 『集合行為論』, 前掲書, 72-4頁。

[44] M. Olson, *The Rise and Decline of Nations*, Yale U. P., 82, pp. 24-5.

[45] C. Tilly (堀江監訳), 『政治変動論』, 芦書房, 84年, 83-4頁。

[46] M. Olson, 『集合行為論』, 前掲書, 221頁。

[47] AA. VV., *Labor and an Integrated Europa*, The Brookings Institution, 93, pp. 36-7.

[48]	上級公務員	職員	現業職	全体 (1987, 正規雇用者)	( )内は実数
連邦政府	36.3	28.7	35.0	100( 314)	( )内は実数
州政府	59.7	29.9	10.5	100(1549)	
市町村	58.7	8.7	32.6	100(1755)	
郵政サービス	70.2	6.6	23.2	100( 440)	
鉄道	57.6	2.2	40.2	100( 276)	
社会保障	12.0	83.1	4.9	100( 225)	
その他	2.6	81.6	15.8	100( 38)	
全体	55.8	20.8	23.4	100(4593)	

R. Brunetta (ed), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli della contrattazione*, Etaslibri, 92, p. 409; L. Bordogna, *Problema delle relazioni sindacali nel settore pubblico. L'esperienza italiana in prospettiva comparata*, in *Stato e mercato* n. 3, 12/92, pp. 377-400; O. Jacobi/W. M. Jentsch, *West Germany: Continuity and Structural Change*, in G. Baglioni/C. Crouch, *European Industrial Relations*, SAGE, 90, pp. 140-1.

[49] M. レジーニ, 「政治的交換の条件」, J. H. Goldthoep 編 (稲上他訳), 『収斂の終焉』, 有信堂, 87年, 133-4頁。代表権の独占は, 北欧諸国のように国民レベルにおいて90%を越える組合組織率を背景にしうる場合であり, ピーク時でも60%のイタリアの三大労組は, 厳密には代表権の独占に至らずそれに向かう過程である。

[50] 70年以降, 国家および地方の様々なレベルの公的機関には, 労働者, 住民および組合参加 (実質的には三大労組がその代表者を送り出している) が制度化されている。国鉄でも, 役員会 (最高意志決定機関) に3名 (全従業員による各組合の候補者リストによる選挙で選出) の従業員代表が派遣されている。

## その他の参考文献

- S. Negrelli/E. Santi, Industrial Relations in Italy in G. Baglioni/C. Crouch (ed.) *European Industrial Relations*, 1990, SAGE, London.
- L. Bordogna, Vincoli e opportunità dell'azione confederale, in *Prospettiva sindacale*, n. 78, dic./90, pp. 7-19.
- L. Ulman, et al. (ed), *Labor and an Integrated Europe*, The Brookings Ins. Washington D. C., 93.
- D. La Valle, L'influenza come strumento di regolazione delle associazioni, in *Mercato e stato*, n. 36, pp. 429-456.
- Colin Crouch, The Fate of Articulated Industrial Relations Systems: a Stock-taking after the 'Neo-liberal' Decade, *Future*.
- Baldissera, Dopo i cobas: problemi e interpretazioni, in *Stato sociale, Servizi, Pubblico impiego*, Jovene Ed., Napoli, 1990, pp. 153-163.
- P. M. Brandini, Il fenomeno dei Comitati dei base nel settore dei trasporti, in CESOS, *Rapporto 87-88*, Ed. Lavoro, 89, pp. 373-387.

## 年 表

87. 2.末 機関庫代表者全国会議実現を推進する委員会形成のための会議 (ローマ, 約140名)
- 4.05. Fisafs: 8時間スト
- 4.25. 三大労組, Fisafs: 24時間スト (協約改訂)
- 4.28. 第一回デモ (ローマ)
- 5.初旬 第一回国会会議→COBASの活動が組織化
- 5.07. ヴェネチア鉄道管理区の機関士スト
- 5.21. 三大労組: 24時間スト
- 5.23. 公社/三大労組, Fisafs (7.22.): 87-9年労働協約合意到達  
COBASの大部分の要求が協約に受け入れられた: 機関士の一部を7レベルに昇格, 労働条件の改善 (運転室, 地上施設), 年4日間の職業研修, 平均10万リラの生産性賃金, 連続休暇2日制の拡大。
- 6.23./7.26./9.16-7./9.27. 機関士 COBAS: スト (総連合, Fisafs 締結協約反対, 機関士の交渉期日の再開を要求) —正式に再開は認められず, 3年間紛争が長期化, 90年春-夏の新協約改訂時に調停が成立
- 10.03. 機関士 COBAS: スト
- 11.06. 三大労組, Fisafs: 87-9年労働協約批准 (賛成60.8%, 投票率69%)
- 11.15. 諸産別 COBASの第一回国会議: スト規制反対決議
- 11.27-8. 機関士 COBAS: スト
- 11.30. Fisafs 所属の旅客要員: スト (批准された労働協約反対)
- 12.12. 公社/三大労組, Fisafs: 生産性賃金に関する協定
- 12.13. 機関士 COBAS: 24時間スト (12.12付け協定に反対) —88年2-3, 6-7, 9月諸種の交渉ラウンド
- 88.01.28-9. 機関士 COBAS: スト
- 01.下旬 三大労組: 「スト規制法」に関する合意成立
- 04.14-5./06.2-4. 機関士 COBAS: スト
07. 「スト規制法」上院通過
08. リガト公社再建計画 (人員削減中心: 93年末までに4万4千人)

- 10.15. COBAS：48時間スト宣言に対し、政府の差止命令
- 10.21. 公社／COBAS：労働協約合意。→他組織の反応：Cisl—大衆的格付け昇格に反対、Fisafs—旅客要員の生産性賃金への影響、運行長、駅長の7レベルへの昇格に関する懸念
12. 公社総裁：リガトからスキンベルニへ
- 89.01.30. 公社／三大労組：労使関係、生産性賃金に関する協定、Fisafs の分離
- 02.3-4. 機関士 COBAS：スト
- 02.18. Fisafs：24時間スト
- 03.15. スキンベルニ公社再建計画案提示
- 04.26. 三大労組、Fisafs：24時間スト（再建計画反対）
- 05.15. 三大労組、Fisafs（ナポリ鉄道管理区）：24時間スト（再建計画反対）
- 05.中旬 スキンベルニ人員削減計画提案（89年末中に1万5千人削減—機関士は2500人弱、92年末までの約4万人削減）
- 05.27-8./06.21-4. 機関士 COBAS, Fisafs：スト
- 06.30. 公社／三大労組：新労使関係に関する協定（一種の社会協定）、協定に反対する Fisafs のスト準備
- 07.05. 公社／三大労組：毎年の補完交渉の制度化に関する取り決め。
- 07.10. 公社：COBAS に対して、正式な組合組織の確立（→協約の尊重）、スト自主規制規準を受容することを条件に、公的に認知する用意がある旨通知。賃金／生産性の交換（経済的刺激）を提起
- 07.20. 公社：中央管理組織部門の合理化（45部門の中、18部門の廃止）決定
- 07/08/09. Fentraf—Confederquadri：3日間のスト宣言（ispettori、駅長、テクニシャン長、車庫長、official navali が参加）：公社経営へのガードル参加問題が争点。
- 09.22. スキンベルニの「鉄道推進計画」（89—98年の財政案）発表
- 10.27. 労働大臣／三大労組：鉄道再建・推進計画における投資およびその優先順位に関する合意
- 11.初旬 「鉄道運輸に関する暫定措置令」下院通過（89年7月の早期定年制に関する組合の協定が働く条項を削除）
- 11.22-23./12.15. COBAS, Fisafs 機関士（Sma）の24時間スト：不満足な交渉終結（87—9）に抗議、機関士の昇進基準の変更、全機関庫長の7レベル昇格、機関士2人乗務による安全確保、機関士の現行乗務の再確認、現行労働基準の再確認と機関車要員の労働を規制する制限変更の拒否、機関士労働に関する特別交渉の要求。
- 90.01. 公社／Sindifer（独立組合）：管理職の労働協約締結。賃金改訂、民間企業管理職に同等化（解雇の可能性、移動の制限緩和）←三大労組：管理職の要求案作成のため Federdirigenti, Sindifer と作業グループを開始することを決定し、また前協約締結では署名していたが、公社は相談なしに締結。
- 01.16. 公社／三大労組、Fisafs：90—2年労働協約改訂第一回予備折衝
- 01.24. 公社：新たに3万人の人員整理を発表、三大労組：ゼネスト宣言による抵抗
- 01.28. 機関士 COBAS：48時間スト
- 02.05. 公社／三大労組：人員削減計画に関する協定成立  
更に、管理職協約の補完のために、三大労組と交渉を開始し、スト自主規制規準にサインさせるため他の組織の代表者をも全般協約の交渉に出席させることを決定。
- 02.14. 上院運輸委員会：「鉄道推進計画」案の承認、運輸経済計画閣僚委員会設置の決定
- 03.02. 両院の労働委員会議長に対する機関士紛争の諮問結果：COBAS の労働協約交渉からの排除は不適切
- 03.初旬 三大労組、Fisafs 全国代議員大会：90—2年労働協約案承認：平均月額賃上げ54万6千リラ（基本給

- 26万5千、機関士手当15万リラ) ←COBAS:60万リラ要求
- 03.09. 労働協約交渉開始
- 03.20. スキンベルニ:協約交渉に関する話し合いのため機関士COBASを召集
- 03.23. Fit/Cisl:協約交渉へのCOBAS参加に抗議して、改訂交渉への不参加を決定
- 03.31. 駅長COBAS:カード資格の承認を求めてスト決行→交通麻痺に
- 03.末-04.01. COBASの抗議スト(96時間)宣言
- 04.10. スキンベルニ/COBAS代表者:第一回目の会談。10分間で終了←COBASは、会談成立条件として96時間ストを取消したが、次に予定する4月23—28日の72時間スト撤回しなかったため(スト計画であり、スト宣言で無いため取り消せない)
- 04.23. 24時間ストとして開始(同一週末に48時間スト予定)スト参加率50—5%(公社),80%(COBAS)  
←公社側の相変わらずの厳格な姿勢(労働委員会議長のCOBAS召集に対する新たな勧告も拒否)自主規制規準の尊重—争議中の組織を召集しない  
→既成労組の分裂,新たな断片化の危機の醸成(駅長—召集及び機関士と同様の処遇を要求)
- 04.26. 機関士COBAS:48時間スト突入←内部対立:一部は、召集の条件としてのスト撤回を求め、他はスト撤回の条件としての召集を求める
- 04.27. ベニーニ運輸大臣によるCOBASの召集:申し合わせ=機関士に関する労働協約交渉に独立した組織として参加,現行法が定める組合の権利の保障,5月2日に公社がCOBASを召集するよう約束:自主規制規準への署名,残り24時間のストの撤回
- 05.07. 機関士COBAS:協約改訂交渉に初めて参加
- 05.14.(05.19) 公社 三大労組, Fsafs:労働協約合意達成  
(賃金)機関士:月額92万リラ,全平均57万の増額(基本給24万,部門補完賃金15万,諸手当18万=各職種への配分:機関士38万,旅客要員23万,駅務員28.5,保守11.3,事務職7.5→機関士平均87万,7レベル機関士の大部分93万,駅長100万以上),工具,職員平均40万リラ(総額60億リラ)—既成労組の機関士についての合意は90万リラ  
(労働基準)1万6千人の昇格,労働組織は部門交渉で新たな基準を決定  
←公社:20—30%へ増大した生産性及び組織員交渉の新原則,ガードル問題への関心,賃金の変数化に伴う約13の生産性との連結に満足。三大労組:職業的専門性と労働の不快さに報い,国鉄リストラ交渉の主役を担ったと評価。
- 05.15. 転轍手COBAS:他のCOBASに認められた同一処遇を要求
- 05.24-29/06中旬 機関士COBAS25日,駅長24日,転轍手29日,機関士助手,旅客要員27日,運行長28日は調印拒否し,連続的スト宣言(機関士は合意した協定を拒否して,その他の職種は機関士の処遇によってペナルティーを被った抗議として,しかしストの期日を波状的に一致させる)  
←大差止命令措置(5万人規模)により回避
06. スキンベルニ辞任,ネッチ総裁就任,公社の一般改革路線(閣議による了承):経済公社への移行(鉄道輸送を直接経営管理するが,民間資本に解放された分社化が可能に)。
06. 「スト規制法」施行
- 07.06/10. ネッチ総裁/機関士COBAS:労使関係に関する合意プロトコール調印
- 07.18. 公社/三大労組, Fisafs, COBAS:90—2年労働協約調印  
→約3年にわたる紛争の終結
- 09.11. 公社/三大労組:人員削減に関する協定:91年度中に移動,異動および早期定年によって3万8千

人を削減

→大交渉の開始（—91年8月）：ネッチによる人員削減計画—現行18万6千から16万5千人，組織員移動，凍結，特に依頼早期定年を通して。組合：間引きに同意するが，17万5千人以上は不可能と宣言。

11. 紛争再燃←新協約にかかる費用の助成不足が原因
- 91.01.29. 公社，余剰人員2万人追加の通告
- 02.20. 公社／三大労組，Fisafs：公社の91—2年度計画実施に対する協力に関する合意プロトコール調印
- 03.04. 公社／三大労組：法律第146号に基づくスト中の最低サービス保障に関する合意達成
07. 機関士 COBAS：順法闘争
08. 公社／三大労組，Fisafs：人員削減計画に関する合意—1万（既合意済み）+1.1万（更に）の削減，同時に2千人の目的別採用の予定→生産性30%の上昇に等しい組織員16万9千人までの削減を実現  
紛争再燃←COBAS拒否の「安全取り決め」を理由として：
- 09.16. 公社 COBASのインフォーマル合意達成：2人乗務，新機関車手当
- 10.16. 機関士 COBAS：スト
- 92.01.30. 旅客要員 COBAS：スト協定で規定された役割に対する制限に抗議して
- 02.08. 旅客要員 COBAS：運輸大臣命令により，スト中止
03. 公社／三大労組，Fisafs，COBAS：「国鉄の経営移転に関する基本協定」—制度的新態勢の規定＝計画的な契約によって国家に結合し，経営，資産上は独立した公社へ。事業の分業化と共同化。  
（労使関係）新しい協約レベル（適用するセクター，地域を分割する），統一組合代表RSCの選挙についての計画，早期定年及び移動手続き（3千人を越えない）の規定，生産性に結合した新增大による臨時補完協約の定義。
03. 公社／三大労組，Fisafs，COBAS：法律第146号に基づくスト中の最低サービスに関する協定。通勤時間帯におけるスト（短時間ストも含む）禁止，組合（手続きを尊重しない），個人（中断4日まで）に対し懲罰を強化。（COBASも遅れて調印）
04. 公社／三大労組，Fisafs：「生産性賃金に関する協定」，
- 04.09. 公社：機関士 COBAS がスト実施の場合には，昇給分を支払わないと表明，それに対し機関士 COBAS は48時間スト（21日）宣言
- 04.12. 機関士 COBAS，旅客要員 COBAS：24時間スト（労働組織改変問題）
- 04.16. 保障委員会：鉄道 COBAS のスト宣言を批判  
→Agens（Agenzia dell'ente Ferrovie 使用者団体）：5—6月のその他スト宣言に対しロックアウトを威嚇，ネッチは公共サービスのスト制限または廃止を提起→緊張深まる。Cisl 批判：スト権への攻撃である。；Agens は，対話者として三大労組を特権化する態度を表明。
- 05.06. 公社：組合に対し，「株式会社化」計画を提示
- 05.29. 旅客要員 COBAS：スト（参加率20%）  
旅客要員 COBAS の提案：三大労組外の新組合（Supercobas）設立構想
- 08.12. 公社の株式会社化