

92-J-5

イタリア; FIAT社の“busta paga”

— <給料袋>の国際比較: その2*—

中西 洋 (東京大学経済学部)

小谷真男 (東京大学社会科学研究所)

1992年7月

*比較の7ケースは、現地調査を行った順に

1. Austin-Rover (Oxford, U.K.)
2. Fiat (Torino, Italia)
3. Daimler-Benz (Stuttgart, B.R.D.)
4. Peugeot (Paris, France)
5. 日産自動車 (東京、日本)
6. 現代 (Hyundai) 自動車 (蔚山、大韓民国)
7. 中国第二汽車製造廠 (十堰、中華人民共和国)

である。

〈凡 例〉

- i) 原義がそこなわれることを避けるため、基本的用語についてはイタリア語を用い — 適宜に単・複両型を用いたが、必要な場合以外はとくには断らない —、初出の場合は必ず邦訳を付した。

eg. “operaio (sg.): 工場労働者”

“operai (pl.): 工場労働者”

- ii) 訳語は可能な限り元の語意を直訳したので、日本における通例の術語と一致しない場合がある。このこだわりにも、むしろ理論的な含意がある。

eg. “contratto collettivo: 集団契約”

[×「労働協約」]

- iii) 《 》、〈 〉はここでの特殊な術語ないしその省略型として用い、“ : ”は原語の引用:和訳を示す。‘ ’は執筆者の用語である。

- iv) イタリア語の小数点とケタどりの数字表記は日本語と逆である。

eg. (伊) 12.000,54 = (日) 12,000.54

原データとそれを加工した表との差異がありうる。

目次

〈給与明細書〉の国際比較調査の“設計”（中西 洋）

0. はじめに — 調査経過、謝辞およびFIATの現況
1. FIATの〈busta paga: 給料袋〉
2. 〈CCNL: 労働の全国的集団契約〉 — 《市場的賃金》
3. 〈AIC: 総連合間協定〉 — 《政治的賃金》
4. 〈D-L/Legge: 暫定措置令／法律〉 — 《立法的賃金》
5. 〈AA-g, FIAT: 企業協定-FIATグループ〉 — 《企業的賃金》
6. イタリア的労使関係構造とその変貌
7. 総括 — FIAT《賃金》の背景

補説 — カトリック教会の賃金論（小谷真男）

参照資料・文献

目 次

0. はじめに — 調査経過、謝辞およびFIATの現況

- 0-1. FIAT調査と報告書の取りまとめの経過
- 0-2. 謝辞
- 0-3. FIATの現況

1. FIAT社の〈busta paga : 給料袋〉

- 1-0. FIAT社従業員の〈qualifica : 職位〉と〈categoria : 職業等級〉
- 1-1. operaioの〈busta paga : 給料袋〉
- 1-2. impiegatoの〈busta paga : 給料袋〉
- 1-3. 1985年の〈busta paga〉との対照
- 1-4. FIAT社の〈賃金〉統計による反省と補足
- 1-5. 〈busta paga〉とその背後の労使関係機構

2. 〈CCNL : 労働の全国的集団契約〉 — 《市場的賃金》

- 2-1. “contratto collettivo : 集団契約”
- 2-2. 〈CCNL〉の“報酬”関連諸規定
- 2-3. “classificazione dei lavoratori : 勤労者の格付け”
- 2-4. “classificazione” の実際
- 2-5. “mobilità professionale : 職業的移動”
- 2-6. FIAT社の“classificazione”
- 2-7. 〈CCNL〉のその他の諸規定
- 2-8. 〈CCNL〉と〈賃金〉の基本構造
- 2-9. 〈categoria〉の本性
- 2-10. 〈anzianità〉の本性

3. 〈AIC : 総連合間協定〉 — 《政治的賃金》

- 3-1. 〈AIC〉と〈contingenza〉
- 3-2. 1986年〈AIC〉 — 現行〈contingenza〉の確定
- 3-3. 1983年〈AIC〉 — 〈contingenza〉の大幅削減
- 3-4. 1983年〈AIC〉から1986年〈AIC〉への道程
- 3-5. 〈contingenza〉の生成史
- 3-6. 〈contingenza〉の正当性

4. 〈D-L / Legge : 暫定措置令 / 法律〉 — 《立法的賃金》

- 4-1. 〈assegno ... familiare : 家族...手当〉と〈contingenza〉の相補性
- 4-2. 〈assegno per il nucleo familiare : 家族の核のための手当〉
- 4-3. 〈assegni familiari : 家族手当〉の創設と発展
- 4-4. 〈assegni integrativi : 補完的手当〉の導入
- 4-5. 〈assegno ... familiare〉の性格

5. 〈AA-g. FIAT : 企業協定-FIATグループ〉 — 《企業的賃金》

- 5-1. 〈AIC〉-〈CCNL〉-〈AA〉の構造連関
- 5-2. FIATの〈AA〉 — “1988/7/18” および “1989/5/10”
- 5-3. 〈gruppo FIAT〉vs.〈FIOM-FIM-UILM Nazionali〉
- 5-4. “Commissione paritetica / mista : 労使同数 / 混合委員会”
- 5-5. 〈premio〉〈incentivo〉〈erogazione〉...の協定
- 5-6. 〈merito〉の公認とコントロール

- 5-7. <incentivo><premio><merito>についての歴史的反省
5-8. 暫定的要約——<賃金>基本構造の変遷・金属機械産業の特徴

6. イタリア的労使関係構造とその変貌

- 6-1. 労使関係メカニズムの見取図
6-2. 構造的特徴(1)——労使関係法の不在→非体系性
.....
6-2-2 Cost. It.: イタリア共和国憲法
6-2-3 Legge 20 maggio 1970, n.300: 1970年5月20日 法律 n.300
.....
6-3. 構造的特徴(2)——イタリア民法典における“contratto di lavoro”
6-4. <sindacato>の本性——その全面性・政治性・分立性

7. 総括——FIAT《賃金》の背景

A. 《賃金》観の多元性

- 7-1. <労働><生活><生産>
7-2. 《労働》vs.<賃金>
7-3. 《生活》vs.<賃金>
7-4. 《生産》vs.<賃金>

B. “Costituzione della Repubblica Italiana イタリア共和国憲法” [1947年]の<賃金>規定

- 7-5. <労働の量と質><家族の生存><生産への協働>

C. “Rerum novarum: レールム・ノヴァールム” [1891年]における<賃金>観

- 7-6. 《契約》および《生活》と<賃金>決定
7-7. 《労働組合》と<賃金>決定
7-8. 《家族》の<賃金>
7-9. <賃金>に対応するもの？

D. “Codice Civile: 民法典”における<雇用契約>——1865年法典と1942年法典との対照——

- 7-10. “locazione di opere: 仕事の賃貸借”
7-11. “contratto di impiego: 雇用契約”
7-12. “contratto di lavoro: 労働契約”

E. <contratto: 契約>と<rapporto: 関係>

- 7-13. “rapporto di locazione: 賃貸借関係”
7-14. イタリア的<contratto: 契約>

F. <giustizia: 正義>と<valore: 価値>

- 7-15. <equità: 衡平>としての<giustizia: 正義>
7-16. <mercato: 市場>と<Stato: 国家>
7-17. “autotutela collettiva: 集团的自力救済”
7-18. <merito: 功^{メリット}勞>を内包する<valore: 価値>

G. イタリア的《賃金》の展望

- 7-19. 人間の<attività professionale: 職業的活動>
7-20. <categoria>思考
7-21. <giustizia e amore: 正義と愛>

表 目 次

表-1	FIAT社従業員の ^{クワリフィカ} ＜職位＞と ^{カテゴリー・エ・プロフェッショナル} ＜職業等級＞
表-2 (a)	operaioの＜busta paga＞
表-2 (b)	工場労働者の＜給料袋＞のサンプル (1989年10月30日)
表-3	Tabelle dei minimi contrattuali: 契約最低報酬表 (金属機械産業)
表-4	Aumenti periodici di anzianità: 勤務年数による定期増額
表-5	Valore dell'indennità contingenza— Industria Metalmeccanica privata: 生活変動補償額— 民営金属機械産業 (1989年11月1日～1990年4月30日)
表-6	Tabella “premio di produzione”: “生産高プレミアム” 指数表
表-7	FIAT社operaiの勤務体制 (1989年)
表-8 (a)	Incentivo di rendimento— operai diretti: 能率報奨金— 直接労働者 (1988年3月～)
表-8 (b)	Incentivo di rendimento— operai indiretti: 能率報奨金— 間接労働者 (1987年～1989年)
表-9	“lavoro notturno: 夜間労働” 割増率
表-10	maggiorazione di lavoro straordinario e festivo: 超過および休日労働割増
表-11	aliquote contributive per i lavoratori dell'industria— operai— — aggiornamento al 1° gennaio 1989 — 産業労働者に対する拠出分担額— 工場労働者— 1989年1月1日改訂—
表-12	Determinazione dell'assegno per i nuclei familiari 家族の核のための手当の決定 (1988年1月～)
表-13	operaio (サンプル) の1989年9月の＜労働時間＞の明細
表-14	FIAT社operaioの《賃金》構造 14 (a) ＜賃金＞構造 14 (b) ＜賃金＞明細表の計算方法
表-15 (a)	impiegatoの＜busta paga＞
表-15 (b)	^{イムピエガート} 職員の＜給料袋＞のサンプル (1989年10月31日)
表-16	“Quota a parte 9/3/1974: 1974年3月9日FIAT協定” による特定＜qualifica＞—＜categoria＞への“付加的割当額”
表-17	indennità di cancelleria: 文房具補償 [月額]
表-18	impiegatoとoperaioの《賃金》構造の対照
表-19	Prospetto “busta paga” — operaio (1985年10月)
表-20	Prospetto “busta paga” — impiegato (1985年10月)
表-21	Medie retributive, FIAT, 1988年9月決算: FIAT社の報酬平均表
表-22	1989年サンプルの‘代表性’
表-23	Indennità funzioni direttive: 管理職能補償
表-24	＜minimo: 最低報酬＞に対する＜merito: メリット査定増額＞および＜anzianità: 勤務年数増額＞の比率—＜qualifica＞・＜categoria＞別—
表-25 (a)	FIAT＜賃金＞の格差構造 (1989年9月)—＜categoria-qualifica＞別平均—
表-25 (b)	FIAT《賃金》の実際 (1989年9月)—＜categoria-qualifica＞別平均—

表-26	<busta paga>と労使関係構造
表-27	1987年金属機械産業CCNL
表-28	“修理工”および“会計・簿記係”の<classificazione>
表-29(a)	Inquadramento professionale al 31. 12. 87: 1987年12月31日における職業的枠組み→operai
表-29(b)	Inquadramento professionale al 31. 12. 87: 1987年12月31日における職業的枠組み→intermedi
表-29(c)	Inquadramento professionale al 31. 12. 87: 1987年12月31日における職業的枠組み→impiegati
表-30	FIAT社における<categoria-qualifica>枠組みの実体
表-31	Tabella dei Minimi Contrattuali: 契約最低報酬額表(1976~1989年)
表-32	勤労者[operai~impiegati]の“classificazione: 格付け”の変遷(機械金属産業)(1906~1979年)
表-33(a)	“Categorie degli operai metalmeccanici: 金属機械労働者の等級” — Contratto nazionale di lavoro, 1928年2月 —
表-33(b)	“Minimi di paga normale: 通常賃金最低額”および“Tabella paghe: 賃金表” — Contratto di lavoro ... della Provincia di Torino, 1929年4月 —
表-34	“La sistemazione delle paghe a Torino: トリーノにおける賃金の体系化”(1919年6月)
表-35	1906年“Contratto di lavoro (Itala 社 vs. FIOM)”の“Regolamento dei salari: 賃金規則”の要点
表-36	“Scala mobile”削減の段階的進行(1983年1月~1986年5月)
表-37	Paniere dell'indice sindacale: 労働組合指数のバスケット
表-37 付表	Istat指数の費目ウェイト係数の推移(1938-1980)
表-38	L'indice sindacale dei prezzi: 物価の労働組合指数
表-39	<indennità di contingenza>の展開(1945~1975年)
表-40	Tabella della Contingenza più Minimi Contrattuali in Vigore ai Rinnovi CCNL 1976 - 1979 - 1983 - 1984: CCNLの改訂による“契約最低報酬”と“生活費変動補償”合算額表(1976、79、83、84年)
表-41	<assegni familiari: 家族手当の変遷>
表-42	1986年時点での<家族手当>
表-43	1988年7月18日付“AA-g. FIAT: フィアト・グループ企業協定” [FIAT S.p.A. v.s. FIM-UILM Nazionali]の“Campo di applicazione: 適用範囲”
表-44	<賃金>の基本構造の歴史的変化のモデル
表-45	Composizione della retribuzione media annua di fatto: 年平均実額報酬の構成
表-45 付表	
表-46	FIATをめぐる労使関係メカニズムの見取図 — 第2、3、4、5節による —
表-46 付表	ITALIA - ISCRITTI AL SINDACATI (労働組合加入者数) ITALIA - TASSO DI SINDACALIZZAZIONE (労働組合組織率)
表-47	FIAT社内の労働者組織(1989年)
表-47 付表	ISCRITTI AL SINDACATO (労働組合加入率)
表-48	“Contratto collettivo/individuali”にかかわるイタリア民法典 [1942年⇒現行]の諸条項
表-49	<賃金>観から反省したFIATの“busta paga”

- AA(-g.) = Accordo Aziendale (di gruppo) 企業(グループ)協定
AIC = Accordo Interconfederale 総連合間協定
anzianità 勤務(勤続)年数
apprendista 見習い/徒弟
arrotondamento 端数調整
assegno 手当
— per il nucleo familiare 家族の核のための手当
assegni familiari 家族手当
assegni integrativi 補完的手当
assenza 欠勤
aumenti 増額
— periodici di anzianità 勤務年数による定期増額
— di merito 個人査定(メリット)増額/功労(メリット)増額
busta paga 給料袋
capi 職場長
carovita/caroviveri 生活費高騰
categoria 範疇/部門/等級
— industriale 産業部門
— professionale 職業等級
CCNL = Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 労働の全国的集団契約
CdL = Camera del Lavoro 労働会議所(CGIL系)
CI = Commissione Interna 内部委員会
CISL = Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori イタリア労働者組合同盟
CGIL = Confederazione Generale Italiana del Lavoro イタリア労働総同盟
classificazione 格付け
Cobas = Comitati di Base 基礎委員会
collaborazione 協働
commissione paritetica 労使同数委員会
Confindustria=Confederazione Generale dell'Industria Italiana イタリア工業総同盟
consiglio di fabbrica 工場評議会
contingenza 生活費変動
contratto 契約
— collettivo 集団契約
— di lavoro 労働契約
conversione in legge (暫定措置令の)立法転換
Cost.=Costituzione della Repubblica Italiana イタリア共和国憲法(1947年)
cottimo 出来高給
CSP=Camera Sindacale Provinciale 県労組会議所(CISL系)
cure termali trattamento 湯治休暇
D-L=decreto legge 暫定措置令
D-L/Legge 暫定措置令/法律
dirigenti(pl.) 上級管理職(経営幹部)
diritti sindacali(pl.) 労働組合権
elemento (retributivo) (報酬の)要素
enciclica (教皇)回勅
erogazione 贈与
ferie 休日
festività 祝祭日
FIM=Federazione Italiana Metalmeccanici イタリア金属連盟(CISL系)
FIOM=Federazione Impiegati e Operai Metallurgici 金属労働者連盟(CGIL系)
FPLD=Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti 被雇用者年金基金
funzionari(pl.) 上級管理職代理
funzione 職能
GESCAL=Gestione Case Lavoratori 労働者住宅経営
gratifica natalizia クリスマス・ボーナス
impiegato 事務職員
INAIL=Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro 全国労災保険公社
incentivo 報奨金(報奨給)
— di rendimento 能率報奨金

indennità 補償
— di contingenza 生活費変動補償
— di cancelleria 文房具補償
— di mensa 食事補償
— funzioni direttive 管理職能補償
indice sindacale (dei prezzi) 物価の労働組合指数
indicizzazione 指数化
inquadramento unico 統一的枠組み
intermedi(pl.) 中間職
IRPEF=Imposta sui Redditi delle Persone Fisiche 自然人(個人)所得税
L=legge 法律
lavoratore 勤労者
lavoro 労働
— notturno 夜間労働
— ordinario 通常労働
— straordinario 超過労働
— subordinato 従属労働
livelli retributivi 報酬水準
maggiorazione 割増
manovale 一般労働者(?)
mansione 職務
mercede 報酬[古い用語]
merito (個人)メリット/功勞/個人査定
minimo (contrattuale) (契約)最低報酬/最低額
— minimi conglobati 合算最低報酬
opera 仕事
operaio 工場労働者
— specializzato 専門的労働者
— qualificato 熟練労働者
paga 給料
— base 基本給
— normale 通常給
— oraria 時間給
paniere バスケット
premio プレミアム
— di produzione 生産高プレミアム
presenza 出勤
permessi 休暇
— PIR=Permessi Individuali Retribuiti 有給個人別休暇
— PRO=Permessi Riduzione Orario (有給)時間短縮休暇/有給時短
protocollo 議定書
quadri(pl.) (intermedi) 中級(中間)管理職
qualifica 職位
quota a parte 付加的割当額
rapporto di lavoro 労働関係
referendum 国民投票
retribuzione 報酬
— teorica 理論報酬
RSA = Rappresentanza Sindacale Aziendale 企業内労働組合代表
salario 賃金
SSN = Servizio Sanitario Nazionale 国民保健サービス
Statuto dei lavoratori 勤労者憲章法(1970年)
stipendio 俸給
superminimo 上乘せ(額)
trattamento di fine rapporto 雇用関係終了一時金
turnista 交替勤務者
ufficio di collocamento 就業仲介事務所
UILM = Unione Italiana Lavoratori Metallurgici イタリア金属勤労者連合(UIL系)
UIL = Unione Italiana del Lavoro イタリア労働連合
USP = Unione Sindacale Provinciale 県労組連合(UIL系)
valore 価額/価値

〈給与明細書〉の国際比較調査の“設計”

中西 洋

〈給与明細書〉——あるいは“月給袋”——の国際比較というこの調査のテーマの設定は、理論的・実証的に、以下のような含意をもっている。

1. 調査の前提と眼目

まず前提としていえば、ここには、“われわれが自分の労働ないしはサービスの提供によって受けとる賃金、給料、給与ないし月給などと呼ばれる報酬は、近代このかたの社会の仕組みの最も基底的なカテゴリーである”という見方がある。つまり、賃金ないし給料は、自立した人間個々人が社会——自分以外の人たち——と結びつく接点をなすものとして、いわば、各人が社会人であることを確認する第一のアイデンティティであるというものの見方に立っている。しかし、《賃金》——以下では、この表現で給料、給与、月給などを代表させることにする——が近代的に成熟した諸社会にひろく見出される普遍的な事実であるということは、“《賃金》とは何か？”が明確に認識されているということとは別である。一見自明であるかのように思われるこの間に、一般的な回答を準備することは思いのほかむずかしい。

《賃金》とは、〈労働力〉の“売買”に際してその買い手から売り手に支払われる市場価格なのか、それとも〈労働力〉の“賃貸借”に際してその借り手から貸し手に支払われる使用料ないし賃借料なのか？あるいはまた、そもそもここで売買されたり賃貸借されたりするものは〈労働力〉なのか、それとも〈人間能力〉それ自体なのか？そして、その各々の場合に、“賃労働”はどのようなものと観念され、《賃金》はどのような諸要因によって決定されると考えられるのか？こうした疑問に成心なく答えようとするなら、われわれは、極めて近い文化伝統をもつ諸社会——例えば、近代の中枢地域を形造ったイタリア、イギリス、フランス、ドイツといった諸社会——の間でさえ、驚くほど大きな相異を見出すことになる。しかも、そのそれぞれの社会のなかでも、時の経過のうちにその《賃金》観はこれまた驚くほど大きな変容を遂げることを見出すのである。この点の論理的な吟味は、別稿「賃金の一般理論のために」*で試みたので繰り返

返さないが、ここで強調したいのは、“この〈給与明細書〉の調査は、〈給与〉ないし《賃金》というものはすでに原理的にわかっていると考えてその“明細”をみようとするものではなく、全く逆に、給与の明細を究明したあとではじめて、〈給与〉ないし《賃金》とは何かということに確かな答えを発見できるのではないか”と考えていることである。そしてそれが何であるかを言えたとき、われわれはその〈給与〉ないし《賃金》を自己のアイデンティティ・カードとして保持する私や私の隣人、つまりは〈個人〉と〈社会〉とが何であるかを明確に語りうることになるだろうと期待しているのである。

2. 調査の視点と方法

調査の背後にあるこのような理論的関心は、必然的に調査対象へのアプローチを“個人主義的”にする。むろん〈個人〉は社会人である以上、〈社会〉の一員であって、ほとんど全面的に“社会によって規定されている”のであるが、にもかかわらず、ここでは“私の労働と生活にとって、この社会はどのようにかかわっているのか”という視角から対象を観察しようとしている。現代の労使関係構造はどの社会においても、多かれ少なかれ——国家機関をも含めて——“集団主義的”なのであるから、この視角へのこだわりは“近代”の原理的視点から“現代”の現実をとらえ返そうとするものだとみられてもよい。

〈給与明細書〉のサンプルの入手については、それ故、その姓名を特定できる文字通り個人の“所有物”であることにこだわり、あらかじめ代表性をもつようにつくられたモデルないし統計的平均値は——必要にせまられた場合のほかは——補助的にしか使わなかった。このある意味でプリミティブな観察法は当然に限界をももつが、ここで企図している“定性分析”的手法についてのメリットは大きい。というのも、〈給与明細書〉に表示された各アイテムの数値の計算根拠と手続きを厳密に特定できるし、また推定された計算式と数値が正確に一致しないときには、そのよって来る理由の究明に進むことが可能になるからである。

“おおよそこのような《賃金》構造である”というようなあいまいな解説を拒むには、このアプローチしかない。

3. 調査対象の特定

とはいえ、国際比較のためには、調査対象の等質性が可能なかぎり確保される

ことが望ましいのはいうまでもない。この点を意識して、対象は、それぞれの国の最も代表的な自動車製造企業で働いている従業員に特定した。“最も代表的な”というとき強く考慮されたのは、(イ)他国資本との合弁企業でないこと、(ロ)国営ないし公営企業でないこと〔ただし、中国は例外とする〕、の2点である。調査サンプルは、それぞれの企業の従業員について、最小限2例、“労働者”即ち現場作業職のもの（ブルーカラー）と、“職員”（ホワイトカラー）のものを採ることとした。

4. 調査の範囲

調査対象は、以下に示す7つの国から各1企業を選定した。7つの国に限定したことは、消極的にいえば時間と経費の制約によるといってもよいが、多ければ多いほどよいというものでもあるまい。積極的にいえば、(i)社会文化史的にみて、近・現代世界の形成にポジティブで個性的な貢献を果たした代表的な国として、イギリス、ドイツ、フランス、イタリアの4国を選び、(ii)これら西ヨーロッパ諸国とおそらく極めて対照的な性格を示すであろう東アジアの3国、即ち日本、韓国、中国、を意図的に選び出したのである。いま1歩踏み込んでいえば、ここには、“近代社会”を分析する尺度が西ヨーロッパに求められることは当然であるとしても、“現代社会”のそれに関してはもはやそうはいえまい、もし日本でこれを行おうとすれば、東アジアにいまひとつの観測点を設けることが自然であろう、という見方がある。

5. 調査の経過と分析手続き

調査は、1989年3月から1991年5月にかけて、中西が以下の各企業とそこで働いている労働者・職員を訪問し、資料蒐集とインタビューを行った結果を、第一次的な素材としている。

1989年3～7月

- (1) Austin-Rover社 (イギリス・Oxford)
- (2) Fiat社 (イタリア・Torino)
- (3) Daimler-Benz社 (ドイツ・Stuttgart)
- (4) Peugeot社 (フランス・Paris)

1990年8～10月

(5) 日産自動車会社 (日本・東京)

(6) 現代自動車会社 (韓国・蔚山)

1991年5月

(7) 中国第二汽車製造廠 (中国・十堰)

以上によって蒐集した資料は、それぞれの国の専門的研究者各1名の協力をえて整理・分析し、必要な場合には補足調査を行いつつ、まず各国別に報告書にとりまとめる。もともと集めえた素材にもバラエティがあり、究明すべき論点も国別にさまざまであろうから、この段階の報告書に画一的なスタイルを強要することは避けた方がよいであろう。こうしてつくられた7本の独立論文すべてが出そろったところで、それらを総合する比較分析のための試論を調査参加者各自がつくり、それをもちよって、最終的な取りまとめを行うことにしたい。

* 『社会政策研究の方法と領域』(啓文社 1991年)

0. はじめに — 調査経過、謝辞およびFIATの現況

0-1. FIAT調査と報告書の取りまとめの経過

0-1-1. この報告書は、冒頭に掲げた〈給与明細書〉の国際比較調査の“設計”に基づき、その一環として、“FIAT S.p.A.; フィアト株式会社”に即して《賃金》決定メカニズムの実態を調査したものである。現地調査は、1989年6月15～16日、中西がトリノ市のFIAT本社および Rivalta 工場を訪問し、あらかじめ提出しておいた調査計画にもとづいて、“FIAT AUTO: フィアト自動車会社”を主軸とする“Gruppo FIAT: フィアト・グループ総体および自動車製造の現場レベルでの《賃金》構造の実際とそれを規定している会社・工場内外の諸条件について、資料の提供を受け、聴取りを行うという形で遂行された。

またこれに先立って、このFIAT調査を斡旋して下さった“Fondazione Giovanni Agnelli: アニェッリ財団”を訪問し、イタリアおよび日本の労使関係の諸問題について意見を交換する機会をえた。このいわば予備的な情報入手の段階で、マクロレベルでの労働市場メカニズムがイタリアと日本との間でほとんど質的ともいえるほど違っていることをはじめて認識し、今回のミクロ的な比較調査からも少なからぬ未知の諸事実を発見しうるに違いないという予感に期待をふくらませたのであった。以上の2個所の現地調査には“Università Bocconi: ボッコーニ大学”の Professore Corrado Molteni が Milano から出向いて下さり、終始通訳の労をとってくださった。

0-1-2. 調査によって得られた情報の解析は、中西と小谷の分業と協業によっているが、ひるがえってみれば、両名の協働はこの調査の企画段階にまでさかのぼる。正確な日時と場所は確かめえないが、1988年4月頃、中西が“〈給与明細書〉の国際比較調査”という着想を大学院のセミナーで提起したあと、しばらくして小谷が‘そうした調査は少なくともイタリアでは現実性がある、というのも、すでに“busta paga: 給料袋”の中味を調べた書物が刊行されている’という情報をも

たらし、* そのニュースがこの調査の実施を決断させる大きな契機となったのであった。当時、中西は研究の焦点を労使関係の国際比較に置いていたが、その中で従来の比較研究が主として日本に対してイギリスあるいはアメリカ、せいぜいでもドイツを対置するというように、アングロ・アメリカないしアングロ・ゲルマン的なひろがりしかもってこなかったことに根本的な弱点があると考えられるようになっており、フランスやイタリアなどのラテン系の諸国、とくにイタリアの労使関係の実情を——単に事実を整理して紹介するというだけではなく——他の諸国との比較の1つの枢軸をなすものとして実証的・理論的に把握することの必要を力説していた。また小谷は、当時大学院において、〈家族法〉の国際比較という自身の研究テーマを修士論文にとりまとめ、その過程で中心的な研究対象をイタリアにしぼりつつあった。両名の関心事は、こうしておのずと重なり合うことになっていたのである。調査のデザインは中西がつくったが、実地調査を前につめ込んだ予備知識は、急遽買い入れた書物などによりつつ、小谷が提供した。

0-1-3. 蒐集したデータの解析は当初の予想をはるかに上まわるものであった。

(1) その第1の理由は、いうまでもなく調査当事者の能力の限界である。中西は‘労使関係’にかかわる研究の蓄積はあるが、イタリアについては一次的な資料や文献を扱った実績はなく、小谷はイタリア法社会史の専門的研究者としてようやく自立への一步を踏み出そうとしはじめてはいたが、労使関係については経済学部在籍中に多少の手ほどきを受けたという程度であった。イタリアの人と社会への知的な関心の共有と、両名それぞれが分有する〈労働〉と

* こうした書物の出版の背後に “Legge 5 gennaio 1953, n.4 Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga: 1953年1月5日の法律。給与明細表を付して勤労者に報酬を支払う責務に関する規範” があることをわれわれが知ったのは、これから大分あとになってのことであった。この法律は、①勤労者姓名、②勤労者の “qualifica professionale: 職業上の地位” [今日の金属産業での表現では “categoria professionale: 職業的等級”] ③その報酬に対応する期間、④ “assegno familiare: 家族手当”、⑤その他すべての報酬を構成する要素（各控除額も別掲のこと）を明記した “prospetto di paga: 給与明細表” を、報酬支払の際に従業員たる勤労者 (“dirigenti: 経営幹部” を除く) に手渡すことを雇用主に義務づけている。

〈生活〉というそれぞれの専門的研究領域の相補性についてのかねてからの了解が、このやや無鉄砲な実態調査にむけて‘二人三脚’のスタートを切らせたのである。

(2) だが、真の困難は調査対象そのものに内在している。対象の解明は、入手した2枚の“busta paga”の計算法を確定するというそれ自体は全く技術的な第1作業段階〔本稿第1節〕ですでに大きな難問に逢着し、2回にわたってFIAT社に文書による質問状を送付することとなったが、同社はそのいずれに対しても直ちに詳細な回答とその根拠となる諸資料を送って下さった。これによって“busta paga”の現断面図はおおよそ明らかになったが、各明細項目の性格を推定するためには、それぞれの生成と変遷の経過の究明に進むほかはない。クロノジカルな脈絡の細部に立ち入ることは本稿の眼目ではないが、改めて既存の諸文献の批判的レビューからはじめて——というのもそれらはアカデミックな体裁をとる場合でも、著者の党派の見地を強く反映することが多いからであるが——可能な限り正確な史実を確認するために、かなりのエネルギーを費やすことになった。とくにいわゆる“scala mobile: スカラモービレ”と“assegno familiare: 家族手当”については、この調査の前後にも大きな制度改正があり、その変遷をたどる仕事はそれぞれに全く新しい作業となった。

0-1-4. 本稿の作製過程におけるわれわれ両名の共同作業は、同質的な研究者同志が技術的に分析・執筆を分担し、それを付き合わせるといった形式的なものでは

なかった。* 常に両名で資料処理の方法を協議し、手さぐりで1つ1つ問題を発見してはそれを解決して前進するというプロセスをたどった。各人の持てるものを出し合うという意味での分業が生じたことは当然の成りゆきであったが、それ以上に各人の足りないものを相互に補い合うという協業の側面が大きかった。この意味で、われわれは本稿の出来栄えに字義通り共同の責任があるという自覚もっている。

0-2. 謝辞

このFIAT調査の実施については、多くの方々の協力を仰いだ。

*ごく概括的にいえば本稿作製経過はおおよそ以下の2段に分けられる。即ち、

第1段階では、現地調査によって入手した資料をもとに、i) 小谷がまず暫定的な“FIAT給料明細表(日伊対訳)”をつくり[1989年10月]、これにFIAT社から得た補足的情報[1990年3月、6月]を加えて、報酬明細の各項に知りえた限りの注釈を付した第1次草稿を起草し、ii) 他方、新たに購入したものを含めた内外の関連諸文献・資料を渉猟して、《スカラモービレ資料篇》《各賃金項目についての補足データ—資料編》[いずれも1991年5月]をつくり、iii) これらをもとに、試論的な第2稿—‘FIAT “busta paga” の解析’—を起草した[1991年9月][<目次>—I. FIAT/イタリア金属機械産業の労使関係の基本的枠組み、II. “busta paga” の解析(1)—operaio—、III. “busta paga” の解析(2)—impiegato—、IV. 統計的反省/時系列比較、V. 歴史的反省、VI. 結論]。iv) 小谷はまた、この間に、《カトリック教会の賃金論》[1991年9月]を起草した。この草稿は、今後の研究の展開に資すべき多くの論点を含んでいるので、若干の補訂を加えて《補説》として本論の末尾に付すことにした。

第二段階では、以上をもとに、両名で分析の筋道と本稿の叙述構成を再検討したあと、v) 中西が、これらの素材を一旦解体して、はじめから最終稿の書き直しを行った[1991年12月~1992年6月]。分析を深めることにかかわる限りで、視程を第2次大戦以前にまでさかのぼらせる作業がこの時点で新たに加わった。他方、小谷はこの書き直しの必要に応じて、さきの草稿の各所に改訂をほどこし、更には大幅な拡張および追補を行った。この時期の小谷の作業のうちには《民法典—雇用契約/労働契約の比較法》(基礎資料)[1992年1月20日]が含まれている。そして最後に、vi) 中西が仕上げた最終稿に、小谷が補訂を加え、脚注を整備し、略語表・訳語表を付加したうえ、分析内容について両名で改めて協議し、若干の訂正・加除を行った。

0-2-1. 何よりもまず、この調査をFIAT社に斡旋して下さった“Fondazione Giovanni Agnelli: ジョヴァンニ・アニェッリ財団” [presidente Marcello Pacini] に感謝したい。とくに同財団の sig. Dario Arrigotti は調査の実施に至る手順を念入りに準備して下さり、中西のトリノ滞在中も行き届いたご配慮をたまわった。

FIAT社自身の好意ある調査への対応と組織立った能率的な応答がこの調査の成就の決定的な決め手であったことはもちろんである。計画・管理部長 sig. Vittorio Tesio をはじめとして、賃金構造から労使関係機構にまでおよぶ労使関係の各部局の担当者、sig. Giorgio Ferrandi, sig. Luciano Massone, sig. Fabrizio Grassi 各氏のていねいな解説は極めて有益であった。そして、労使関係研究部の sig.ra Laura Bonisconti, sig.ra Donatella Segre Weitzen のお2人はあらかじめ多くの資料を準備して下さったうえ、はじめから終わりまで忍耐強く調査に対応して下さった。そして、sig. G. Ferrandi は、調査実施後半年以上もたってからのわれわれの補充的質問やお願いに対しても、その都度資料をつくるとともに、明快な回答をよせて下さった。

冒頭にも触れたが、中西のトリノ訪問に合流して下さったのは、ボッコニー大学の Prof. C. Molteni である。氏は単なる通訳としてではなく、研究協力者の立場から現地調査に力を貸して下さった。そして、その Prof. Molteni を紹介して下さったのは、東京大学大学院時代から30年を経て、調査の直前に Firenze で再会した Università Bologna の Prof. Hidetoshi Hoshino である。それからしばらくしての教授の突然の訃報はあまりに大きな衝撃であった。

最後になったが、そもそものはじめに、中西を Fondazione G. Agnelli の Pacini および Arrigotti 氏に紹介して下さったのは西村暢夫氏（株式会社“文流”社長）である。そして当時 Siena でお仕事中の西村氏に急遽連絡をとって下さったのは北条格さん〔東京大学図書掛（当時）〕である。途方もなく遠いものに想われたFIAT調査の夢は、北条さんのこのご好意によって、その緒口をひらかれ、さきに述べた方々の数々のご助力の積み重ねの上に、ようやく現実のものとなったのであった。

0-2-2. 資料の解説・分析の段階に入ってから、われわれは多くの方々の協力をえたが、そのうちでもとくに桜美林大学教授河野穰氏に負うところが大きい。作業がどうしても第2次大戦以前の史実にさかのぼることが必要となったとき、われわれは河野教授の重厚な著作にそのほとんどを依拠することになったのであるが、現時点にこれを間違いなく接続させるためには、教授が蒐集された原資料を参照する必要があった。中西の要請に気安く応えて、教授は一連の貴重な“con-

tratto collettivo: 集団契約”のコピーをつくって下さった。

また、小谷の担当した作業については、まず第一に、東京大学経済学部附属図書館および上智大学神学部附属石神井図書館の多大なる御協力なしには到底遂行することはできなかつたに違いない。また、特にイタリア労働法を専攻する大内伸哉氏〔東京大学法学部大学院、Milano 大学留学中〕は、本稿の構想についていくつかの有益な専門的助言を与え、かつイタリア労働法の最新の情報をわれわれに提供して下さった。さらに、小谷の所属する「イタリア近現代史研究会」の諸メンバーは、折にふれ本稿の構想を話題にする小谷に対して専門的研究者の立場から多くの示唆を与え、かつ本稿の執筆を強く励まして下さった。以上の幸運に恵まれたことに深く感謝したい。

0-3. FIATの現況

調査対象であるFIAT社について一般的な解説を付け加えることは蛇足であろう。1899年7月に初代の Giovanni Agnelli を創業者の1人として、資本金80万リラ、従業員50人、乗用車生産24台（1900年）で事業を開始したこの企業は、折からの自動車工業の勃興という時の流れと Agnelli の並はずれた才覚とによって、またたく間にイタリア有数の代表的企業の地位を不動のものとした。イタリア自動車工業といえば Torino, Torino といえばFIATというこの状況は今日も変わらないというばかりか、一層確固としたものとなっており、FIAT AUTOを中軸とする Gruppo FIAT はイタリア最大の工業企業であるばかりか、ヨーロッパを代表する最大手の企業の1つとなっている。

調査時点直前の1988年の実績を、“Automobili: 乗用車”生産に限定してみると、ヨーロッパ市場での総販売台数約 13,000,000 台のうちにイタリアは約 2,200,000 台を占めているが、Gruppo FIAT に属する Fiat, Lancia, Alfa の3社は 2,037,000台を売上げている。ヨーロッパ市場へは 1,930,000 台〔シェア 14.9%〕、うちイタリア国内市場で1,309,380台〔同59.95%〕である。またグループ内3社のうち、Fiat のみでは 956,000台〔イタリア国内市場シェア43.7%〕であり、車種別には“UNO” 375,000台、“TIPO” 217,000台（11ヵ月分）が傑出している。Lancia の販売は 210,000台、Alfa は 142,000台〔いずれもイタリア国内での販売〕であった。

参考までにGruppo FIAT 全体の1988年末の“dimensioni: 規模”を、株主へあてた報告書から抜粋して示しておこう。

Dimensioni del Gruppo Fiat al 31/12/1988

フィアト・グループの規模（1988年12月31日）

	FATTURATO (LIT. MILIARDI) DIC. 88 総売上高（10億リラ）	DIPENDENTI (NUMERO) DIC. 88 従業員数（人）	SPESE CAPITALI (LIT. MILIARDI) DIC. 88 資本支出（10億リラ）
AUTOMOBILI ：乗用車	25,267	130,675	1,850
VEICOLI INDUSTRIALI ：商用車	7,500	38,173	400
TRATTORI/MACC. MOVIM. TERRA ：トラクター・建設機械	2,830	13,322	108
PRODOTTI METALLURGICI ：金属製品	1,457	11,552	120
COMPONENTI VEICOLISTICI ：車輛部品	3,331	31,893	274
COMPONENTI INDUSTRIALI ：工業部品	1,340	9,024	107
MEZZI E SISTEMI DI PRODUZIONE ：生産手段・システム	845	4,840	37
INGEGNERIA CIVILE ：土木・建築	709	4,020	10
PRODOTTI E SISTEMI FERROVIARI ：鉄道製品・システム	300	1,359	9
AVIAZIONE ：航空	662	4,773	32
TELECOMUNICAZIONI ：電信・電話	1,086	8,226	73
EDITORIA ：出版・マスコミ	342	1,299	73
SNIA/BPD ：応用工業国有会社／？	2,331	13,546	134
HOLDINGS/DIVERSE/ELISIONI ：持ち株会社、その他	(3,550)	5,848	123
TOTALE GRUPPO	44,450	278,550	3,350

1. FIAT社の〈busta paga: 給料袋〉

1-0. FIAT社従業員の〈qualifica: ^{クワリフィカ}職位〉と〈categoria: ^{カテゴリー}職業等級〉

1-0-1. われわれは、以下でFIAT社〔Fabbrica Italiana Automobili Torino società per azioni: トリーノ・イタリア自動車製造株式会社〕に働く人々の〈busta paga: 給料袋〉の分析のために2枚のサンプルを取りあげる。何故2枚なのか、どういう2枚なのかということは、それぞれの検討の中でおいおい明らかになることであるが、とりいそぎそのおおよその位相をイメージ化するために表-1を掲げよう。

FIAT社の従業員は、“dirigenti”と呼ばれる上級管理職〔経営幹部〕を別とすれば、6つの〈qualifica: 職位〉に分類される。即ち、“funzionari: ^{フンツィオナーリ}上級管理職代理”、“quadri: ^{クワドリ}中級管理職”、“capi: ^{カーピ}職場長”、“impiegati: (使用人→) ^{インテルメーディ}事務職”、“intermedi: (ホワイトカラーとブルーカラーの) ^{オペラー}中間職”、“operai: (職人→) 工場労働者”である。

この6分類は、しかし大別すれば、3分類ないし2分類と考えてよい。というのもイタリア民法典〔Codice Civile〕の第5編労働〔Libro Quinto, Del Lavoro〕の第2章企業内労働〔Titolo II, Del lavoro nell'impresa〕の§ 2095は“categorie dei prestatori di lavoro subordinato〔従属労働の提供者(貸し手)のカテゴリー〕は dirigenti, quadri*, impiegati および operai に分類される”と規定しているからである。つまり、企業に働く者は、経営幹部、中間管理職、事務職、工員であり、そのうち管理の役職についていない一般従業員

*この§ 2095の4分類のうちの“quadri”は、1985年立法〔Legge 13 maggio 1985, n. 190〕によってはじめて挿入されたもので、それ以前は、dirigenti amministrativi o tecnici, impiegati, operai となっていた。

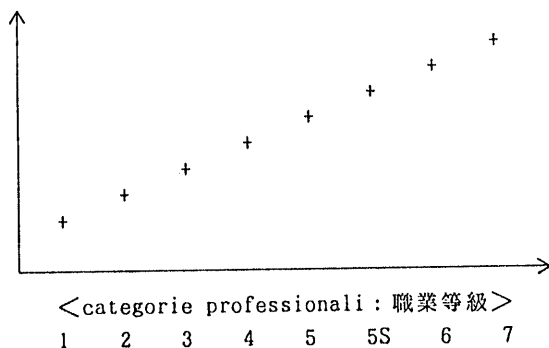
つまり、公式のクワリフィカは〈dirigenti〉〈impiegati〉〈operai〉の3分類だったのであり、時の経過のうちに、管理者と一般従業員とを媒介する《quadri》の存在が量的質的に重要になってきたのである。詳しくは本稿第2節(2~3) および第6節(表-48)をみよ。

表-1 FIAT社従業員の<職位>と<職業等級>

<inquadramento unico: 統一枠組み>*

ORGANICO - APRILE 1989

<livelli retributivi; 報酬水準>

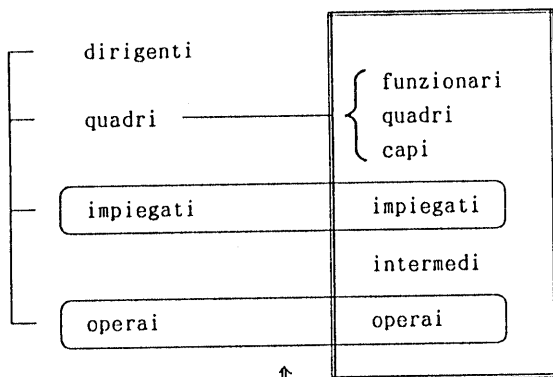


<classificazione: 格付け>

[qualifica: 職位] ◆

FIAT

categorie dei prestatori di lavoro subordinato:
従属的労働の貸し手 [=被雇用者] のカテゴリー◇



[mansione: 職務]

(elaborato del 08-06-89)

CATEGORIE (ult.agg.)	DIPENDENTI 04-89	
1° OPERAI	516	0,5 :
2° OPERAI IMPIEGATI	11784	10,8 :
	3	0,0 :
3° OPERAI IMPIEGATI	50961	46,6 :
	28	0,1 :
4° OPERAI INTERMEDI IMPIEGATI	31933	29,2 :
	876	49,6 :
	2254	9,9 :
5° OPERAI INTERMEDI IMPIEGATI	14101	12,9 :
	890	50,4 :
	9853	43,5 :
5S IMPIEGATI	1548	6,8 :
IMPIEGATI	8685	38,3 :
6° CAPI QUADRI	1866	15,3 :
	4436	36,5 :
IMPIEGATI	281	1,2 :
7° QUADRI FUNZIONARI	3760	30,8 :
	2114	17,3 :
OPERAI	109295	74,9 :
INTERMEDI	1766	1,2 :
IMPIEGATI	22654	15,5 :
CAPI /QUADRI	12196	8,4 :
IMP.+C/QUADRI	34850	23,9 :
TOTALE	145911	100 :

出典) [8]

注) * CCNL [= Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro]

◇ Codice civile, § 2095 による。

◆ CCNL および Accordi di Gruppo FIAT による。

員は〈impiegati〉と〈operai〉の2者——いわゆる‘ホワイトカラー’と‘ブルーカラー’——に大別されるのである。

1-0-2. われわれの〈給料袋〉のサンプルは、こうしたわけで〈qualifica〉区分を基準にして2枚、即ち①〈operaio: 工場労働者〉と、②〈impiegato: 事務職〉となる。しかし、ここで注意すべきことは、この2つの〈qualifica〉が相互に全く無関係な存在なのではない、という点である。この2つに限らず、FIAT社の6つの qualifica に属するすべての従業員は、それぞれに具体的な〈mansione: 職務〉をもち、その難易度に従って、1系列の〈categorie professionali: 職業等級〉〔1,2,3,4,5,5s,6,7〕のどこかに“classificazione: 格付け”されるといふ金属機械産業レベルの仕組みがある。そして、その〈categorie〉に対応するものとして8段階の〈livelli retributivi: 報酬水準〉がある。このようにすべての従業員が同一の〈categorie〔以下、professionali を省く〕〉=〈livelli retributivi〉の“inquadramento unico: 統一枠組み”の中に位置づけられることになっているのである。

もっとも、この‘統一’は1973年以來の構造であって、安定的なものではない。統一表があるにもかかわらず、ここであえて2枚の〈給与明細表〉の分析が当面の主題にとって必要であると考えることの妥当性は分析の進行のうちに追々明らかになるであろう。

1-1. operaio の〈busta paga: 給料袋〉*

1-1-0. まずここに掲げる1枚目の〈busta paga〉はFIAT社に働いている1人の“operaio: 工場労働者”に対する1989年10月30日支給の《賃金》の明細書である〔表-2(a)〕。支給各項目の表示は簡略化されているものが少なくないので、これを補って邦訳したのが表-2(b)である。

この〈busta paga〉の計算構造の基本的特徴をあらかじめ概括的にみれば、まず第1にそれが{(前月分報酬の精算・清算) + (当月分報酬の暫定的支払)}という形をとっていることが注目されるべきであろう〔表の右半分〕。そして、その計算のための基礎的データが表の左半分に抄録されている。

全体のレイアウトは、以下のように要約されよう。

*〔1〕。

表-2 (a) operaio <busta paga>

I. (1)

Fiat Auto		N. DOCUMENTO 89101243427		MESE DI PAGAMENTO OTTOBRE 1989		SERVIZIO INAIL N. 12588 DEL 4-11-88		N. 504474		MURELLA		DISLOC. PROV. LAV. STAB. ICI		SERV. CARTOLINA	
CATEGORIA CONTRATT.		VALUTA		30/10/89		MATERICOLA		C. C. H3601		MATERICOLA		C. C. H3601		N. IDENTIF. AZIEND.	
SPECIFICHE DI RETRIBUZIONE		CATEGORIA CONTRATT.		VALUTA		MATERICOLA		C. C. H3601		MATERICOLA		C. C. H3601		N. IDENTIF. AZIEND.	
***	SETTEMBRE	***	3	1543000	IMPON. CONTR. FPLD/GCL	IC	8250	290217	239429	1466623	COMPETENZE	TRATTANTE	1197		
***	LAVORO ORDINARIO	82,50		1543000	IMPON. CONTRIB. S.S.N.	IC	8250	78375	58059				112484		
***	LAVORO STRAORDINARIO	12,00		1411523	IMPON. IRPEF CORRENTE	IC	8250	482311	397907				13887		
***	MAGGIORAZ. ORDINARIE	7,44				IC	550	30087	24822				5401		
***	MAGG. LAVORO STRAORD.	6,00				IC	9450	872990	48014				220996		
***	-ASSENZE RETRIBUITE-					IC	550								
***	INTERVALLO MENSA	5,50				IC	550								
***	PERI. VARI. RETRIBUITI	50,00				IC	744								
***	OTTOBRE					IC	1200								
-	ASSICURATO INAIL -	10				IC	600								
-	DETRAZIONI IRPEF -					IC	5000								
REDD.	LAVORO DIPEND.	46000				IC	1300								
-DATI CONTAB. MENS.						IC									

SPETTANZA # GIORNI AL MESE PR. ANNUALE # NATUR. # FRUITI/LIQ. # FRUIB. # O ACCRED.															
P.I.R.	4					IC									
P.R.D.	7					IC									
FERIE	20					IC									
FERIE A.P.R.	SP. 20	RESIDUO	8			IC									

H. FRUIB. PRO BIENN. AP 4700															

BANCHE C.A.B. 06320 01025															
1 C/C															
TOTALE COMPETENZE		3009918		1820588		1189330		670		1190000		670		1190000	
SALDO		1189330		670		1190000		670		1190000		670		1190000	
La retribuzione teorica viene erogata anche a copertura di eventuali periodi di assenza a carico INPS - DIFFERENZA SALARIO APPRENDISTI E MINORI.															

表一 2 (b) 工場労働者の給料袋のサンプル

全国労災保険公社登録番号: n. 12588 (vidimazione INAIL) [1988.11.4.] N. 5 0 4 4 7 4	資料番号 : 89101243427 (N. documento) 職位 : 工場労働者 (qualifica) (operato)	支払月: 1989年10月 (mese di pagamento) 支払日: 1989.10.30. (valuta)
報酬の明細書 (specifiche di retribuzione)		
***** 9月 ***** 契約上の職業等級 (categoria contrattuale) 3 - 出勤 (presenza) - 通常労働 (lavoro ordinario) 82.50 ③ 超過労働 (lavoro straordinario) 12.00 ④ 通常労働割増 (maggiorazioni ordinarie) 7.44 ⑤ 超過労働割増 (maggiorazioni di lavoro straordinario) 6.00 ⑥ - 有給休暇 (assenze retribuite) - 食事休憩 (intervallo mensa) 5.50 ⑦ 有給休暇 (permessi vari retribuiti) 50.00 ⑧ ***** 10月 ***** - 全国労災保険公社被保険者分類番号 - 10 ⑨ (assicurato INAIL) - 個人所得税控除額 (detrazioni IRPEF) - 「被雇用労働所得」 (reddito del lavoro dipendente) 46,000 ⑩ - 帳簿上のデータ (月額) - (dati contabili mensili) *****	***** 年間持ち分消化しうる日数 前月に消化した分 (spettanza (giorni maturati / 清算した分また annuale) fruibili) (al mese precedente frutti/liquidati o accreditati) 有給休暇 4 3 (P.I.R) 7 3 有給時短 (P.R.O.) 2 0 有給休日 (ferie) 2 0 1 前年度有給休日 : 年間持ち分 (spettanza) = 2 0 (ferie anno precedente) : 今年度持ち越しの 残余分 (residuo) = 8	
過去2年間の有給時短中、今年度消化しうる持ち越し時間数 (Hours fruibili P.R.O. biennio anni passati) 4.00		

姓と名 (cognome e nome) ××××× MORELLA 税務コード: CLLMLL H3601 (codice fiscale)	配属 (dislocazione) 8128 勤務県 トリーノ 2731 1 工場・事業所 101 (servizio/c/) (provincia di lavoro) (stabilimento)	従業員身分証明番号 (N. identificazione azienda) 1××××		
明細 (descrizione) * 9月 * ① 時給 (paga oraria) 239,429 ② 勤務年数による定期増額 (aumenti periodici di anzianità) 58,059 ③ 生活費変動補償 (indennità di contingenza) 397,907 ④ 生産高プレミアム (premio di produzione) 24,822 ⑤ 有給食事休憩 (intervallo mensa retribuito) 48,014 ⑥ 能率報奨金 - 節約時間に対して (incentivo di rendimento - ore economia) 8,102 ⑦ 能率報奨金 - 食事休憩に対して (incentivo di rendimento - intervallo mensa) 472 ⑧ 通常労働割増 (maggiorazione ordinaria) 65,588 ⑨ 超過労働 (lavoro straordinario) 104,759 ⑩ 超過労働割増 (maggiorazione di lavoro straordinario) 52,894 ⑪ FIAT従業員共済による湯治休暇 (cure termali trattamento ex mutua aziendale lavoratori FIAT) 470,751 ⑫ 食事補償 (indennità di mensa) 2,236 ⑬ 先月分理論報酬額再算 (ricordo di retribuzione teorica mese precedente) * 10月 * ⑭ 理論報酬 (retribuzione teorica) 1,536,885 ⑮ 先月分端数調整額再算 (ricordo di arrotondamento mese precedente) ⑯ 被雇用者年金基金拠出額 (contributo FPLD) ⑰ 国民保険サーヴィス拠出額 (contributo S.S.N.) ⑱ 労働者住宅経営拠出額 (contributo GESCAL) ⑳ 所得税 (imposta sul reddito)	時間数 (ore/OG/ /data) 82 50 82 50 82 50 82 50 5 50 94 50 5 50 7 44 12 00 6 00 50 00 13 00	単位額 (quota /data) 2,902 17 703 75 4,823 11 300 87 8,729 90 (85 74) (85 74) 8,815 64 8,729 90 8,815 64 9,415 01 172 00	報酬額 (compen- tenze) 239,429 58,059 397,907 24,822 48,014 8,102 472 65,588 104,759 52,894 470,751 2,236 1,536,885	
⑳ 報酬額合計 (totale competenze) 3,009,918	㉑ 控除額合計 (totale trattenute) 1,820,558	㉒ 差引残高 (saldo) 1,189,330	㉓ 端数調整 (arrotondamento) 670	㉔ 振込額 (importo bonifacio) 1,190,000

銀行コード (banca) 06520
 口座コード (C.A.B.) 01025

10月のbusta paga

<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <small>クワリアカ</small> <職 位> </div> <p>ブロック A — “基礎的データ” — [9月分] —</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <small>カテゴリア</small> <職業等級> </div> <p>ブロック B — “出勤” — = 実働時間数 “欠勤” = 有給・実働外時間数</p> <p style="text-align: center;">— [10月分] —</p> <p>ブロック C-1 — “労災保険分類番号” — “所得税控除額”</p> <p>ブロック C-2 — “各種社会保険料算出基礎額” — “課税対象所得額”</p> <p>ブロック D — 有給休暇etc. 持ち分および消化状況</p>	<p style="text-align: center;">[報酬明細]</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center;">[9月分]</p> <p>支払各項目 +</p> <p>既払9月分<理論報酬> -</p> </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center;">[10月分]</p> <p>10月分<理論報酬> +</p> <p>各種社会保険料 および所得税控除 -</p> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">[合 計]</th> </tr> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">+</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">-</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">差引</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">支払</td> </tr> </table>	[合 計]				+	-	差引	支払
[合 計]									
+	-	差引	支払						

ここで何故当月分の〈retribuzione teorica: 理論報酬〉なるものが暫定払とされるのか？ また、そもそも〈理論報酬〉とは何であるのか？ ということが最初の疑問として浮かび上がってくるが、その答えはやがて明らかになるであろうと期待しつつ、まずFIAT労働者の《賃金》構造は、当月〔10月〕ではなく前月〔9月〕の報酬の明細として明らかになる仕組みであることを確認しなければならない。表の左半分であるが、‘ブロックA’ — 〈qualifica〉と〈categoria〉 — が大前提であることについてはすでに説明した。注目すべき点は、‘ブロックB’、即ち9月の勤務時間データ — のつくり方である。ここでは勤務時間が‘実働時間’と‘非実働時間’ — 表の表現では“presenza (sg.): 出勤”と“assenze(pl.): 欠勤” — の2つにカテゴライズされている〔例えば、通常勤務中の食事時間⑥も、有給の休暇⑦も、共に“assenze”と一括される〕。換言すれば、実際の“lavoro: 労働”と“retribuzione: 報酬”が正確に対応すべきだという思考がここにある。しかも、この“lavoro”は量的・質的な内実をもっており、自然時間で計測されている部分、即ち“lavoro ordinario: 通常労働”⑧および“lavoro straordinario: 超過労働”⑨〕と、‘自然時間’に特定の割増率を掛けた時間として表示されている“maggiorazioni [di lavoro] ordinario: 通常労働割増”⑩および“maggiorazioni di lavoro straordinario: 超過労働割増”⑪の両者から成っている。

表の左半分のデータでいま1点特徴的と思われるのは、‘ブロックD’つまり有給休暇についての記録が詳細なことであろう。表にみるように、有給で休みをとる権利には3つの種類がある。

- i) ferie (retribuite) : (有給) 休日……20日/年間
- ii) P.R.O. = permessi riduzione orario: (有給) 時間短縮休暇
- iii) P.I.R. = permessi individuali retribuiti: 有給個人別休暇

これらは、いずれも金属機械産業レベルの労使協定、CCNL (“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro: 労働の全国的集団契約” ……これについては2. で詳述する) で決定されるものであるが、i) は年間一率20日間、ii) はこれまでの数次にわたる“集団契約”の累積時間〔0.8時間(’79/7/16) + 2.5時間(’83/9/1) + 2.0(87’/1/18) = 5.3時間: ただし、交替勤務者と通常勤務者とで差がある〕、iii) は1977年に廃止された祝日を代替するために導入されたいわば“準有給休日”(8時間×4日)である。一般に休暇の‘慣行’が実質的な‘権利’と考えられているばかりでなく、更に労使交渉による‘有給時間短縮’として小さきみに拡大されてゆく趨勢にあるといえよう。

要するに、この〈busta paga〉が表示しているものは、貨幣的報酬だけではない。それは〈賃金〉、〈実働時間〉および〈有給休暇〉という3大項目について

の‘月次決算書’として設計されているのである。

以下、まず9月分の報酬明細から項目をおって検討してゆこう。

1-1-①. <paga oraria: 時給>

第1項目<paga oraria>は、当然ながら operaio の《賃金》の最も基底的部分である。実働時間に応じて計算されるが、それが<paga>と呼ばれていて、この国でのブルーカラーの<賃金>の伝統的な呼称、<salario>といわれていないことにまず留意したい。その算定式は明細表の示すとおり、

$$\begin{aligned} \langle P.O. \rangle &= @ [9 \text{月の通常労働時間}] \times \langle 1 \text{時間当りP.O.} \rangle \\ &= 82.50 \times 2,902.17 \\ &= 239,429 \text{リラ} \end{aligned}$$

である。

問題はこの1時間当りの<paga oraria> 2,902.17リラの算出根拠であるが、これは基本的には、FIAT社がそこに属する“categoria industriale: 産業部門”の“CCNL—Metalmeccanici: 労働の全国的団体契約—金属機械産業”^{*}において決定された<Tabelle dei minimi contrattuali: 契約最低〔報酬〕表>による。1987年1月18日締結のCCNLのうちから、とりあえずこの最低報酬表のみを抜き出して表—3としよう。これがさきに言及した<職位>^{qualifica}のいかんにかかわらず適用される“統一格付け表”である。表は<職業等級>^{categoria}別の“livelli retributivi mensili: 月ぎめの報酬水準”、つまり月給表示であるが、“時給の最低(報酬)額はこれを173〔月間標準労働時間〕で割って算出する”との規定がある〔CCNL: disciplina speciale〔特則〕 §1, Art.32〕。われわれのサンプルは“3[^] categoria”であるから、Tabella C (1989年3月1日～)によって、彼の時間当り<minimo contrattuale:= minimo tabellare [単に<minimo>と略す、以下もこれにならう] 最低報酬>額は

$$487,000 \times 1 / 173 = 2,815.03 \text{リラ}$$

となるはずである。

だが、これはサンプルの<paga oraria>と完全には合致せず、

$$2,902.17 - 2,815.03 = 87.14 \text{リラ}$$

だけ少ない。この差額 (<minimo> の約3.1%) は、金額としては大きくはないが、質的に重要である。というのも、これはFIAT社独自の<merito/superminimo: メリット(増額)ないし上乘せ額>と呼ばれるものであって、企業の従業員個々人

* [3] 。

表-3 Tabelle dei minimi contrattuali: 契約最低報酬表 (金属機械産業)

TABELLA A

CATEGORIE	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° febbraio 1987 al 29 febbraio 1988	Parametri
職業等級	1987年2月1日から1988年2月29日 まで有効な月ぎめの報酬水準	ハ°ラメーター
1°	352,500	100
2°	402,000	114
3°	437,000	124
4°	469,000	133
5°	528,500	150
Livello sup.	571,000	162
6°	634,500	180
7°	705,000	200

TABELLA B

職業等級	1988年3月1日から1989年2月28日 まで有効な月ぎめの報酬水準	ハ°ラメーター
1°	373,500	100
2°	426,000	114
3°	463,000	124
4°	497,000	133
5°	560,000	150
Livello sup.	605,000	162
6°	672,000	180
7°	747,000	200

TABELLA C

職業等級	1989年3月1日から有効な 月ぎめの報酬水準	ハ°ラメーター
1°	392,500	100
2°	448,000	114
3°	487,000	124
4°	522,500	133
5°	589,000	150
Livello sup.	636,000	162
6°	707,000	180
7°	785,000	200

L'elemento retributivo di lire 70.000 di cui al precedente CCNL 1° settembre 1983, corrisposto ai lavoratori della 7° categoria, viene elevato a lire 90.000 a decorrere dal 1° febbraio 1987.

前CCNL (1983年9月1日) において “職業等級^{カテゴリー}7” の勤労者に支払われると決められた 70,000リラの “elemento retributivo: 報酬^{エレメント}の要素” は、1987年2月1日以降 90,000 リラに引き上げられる。

に対する裁量的な“merito: 功勞”評価にもとづくものだからである。もっとも後段の“superminimo: 契約最低報酬を超える部分”という言い方は広義のものであり、“superminimo collettivo o/e individuale: 集団的ないし個人的^{スーペルミニモ}上乘せ額”とも言われるように、特に operai については個人別というよりは作業集団単位で決められることが多い出来高ないし奨励給的な部分をも含む観念であって、* その限りでは、“集団交渉”の対象ともなりうるものである。しかし、そうしたことは operai の場合にのみ考えうることであって、次いでみる impiegati 層では、— 金額もずっと多くなり — はっきりと <umenti di merito: メリット増額> と言い切られている。いずれにせよ、《賃金》の基礎的部分である <paga oraria> 自体がすでにここで産業レベルの標準から乖離しているのであって、この点は“Accordo di gruppo FIAT: フィアット・グループ協定”の管轄事項としていまや重要な係争点となりつつある。しかし、この論点 — CCNLおよび“Accordo Aziendale [=A.A]: 企業協定”の内容 — については節をあらためて検討しよう〔各第2・5節〕。

以上を当面の報酬項目として要約すれば、

$$\begin{aligned} \langle P.O. \rangle &= [\text{minimo} / 173] \\ &\quad + [\text{meritoないしsuperminimo}] \\ 2,902.17 &= 2,815.03 + 87.14 \end{aligned}$$

であり、これを一般には** — FIATの公式用語ではないが — “paga base: 基本給”と呼んでいる。

1-1-②. <umenti periodici di anzianità: 勤務年数による定期増額>

“anzianità”の語義は“年長、先任、古参 (= 英語の seniority とほぼ同じ)”ということであるが、ここでの原則的意味は‘ある企業における’ということではなく、‘ある categoria に属してからの…’ということである。

もっとも、この仕組みは公務員部門の impiegati を対象として始まり、それが1945-46年の協定によって私的部門の impiegati に広がり、1962年以降鉄鋼その他の産業の operai に普及した — 金属機械では1963年のCCNLで導入された — という経緯があり、*** その元来の意味は、“anzianità di servizio presso la

* [17] による。

** [42] pp.54-64など。

*** 詳しくは第2節参照。

stessa azienda: 同一企業のもとにおける勤続年数”という観念ととくに識別されてはいなかったと思われる。だが、それはともあれ、現時点での原則的規定*は“periodici di anzianità”とは〈categoria〉経験年数のことであり、これを変数とした増額分は1979年の金属機械産業CCNL以降、表-4のようになっている。即ち、その月の〈minimo〉を基数として、これに“勤務年数2年毎に5%きざみで増加し、勤務10年での25%をもって上限とする scatto [ステップ型増給係数]”をかけるという仕組みである。われわれのサンプルの場合の計算は以下のようになる。

$$\begin{aligned}
 \langle \text{A.P.d.A.} \rangle &= @ \times [\text{minimo} / 173] \times [\text{scatto di anzianità}] \\
 &= 82.50 \times \underline{2,815.03} \times 25\% \\
 &= 82.50 \times \underline{703.75} \\
 &= 58,059 \text{ リラ}
 \end{aligned}$$

この計算は表-2および表-4から逆算して推定したものであって、25%という数字はわれわれのサンプルが“3^ categoria”に10年以上続けて所属していることを物語っている。そして、仮にこの人物が“4^ categoria”に“promozione: 昇進”する場合には、“anzianità”はゼロに戻り、そこから新たに勤務年数を数え直すというゼロからの再起算のルールが適用されることになる。ただしこのルールは operai 層のものであって、impiegati 層では異なることはのちにみる。

なお、ここで注意を要するのは、上の計算の基数が〈minimo〉であって、①に加算されていた〈merito/superminimo〉を含まないことである。換言すれば、この〈anzianità〉は完全に産業レベルでつくられている仕組みなのである。

1-1-③. 〈indennità di contingenza: 生活費変動補償〉

“contingenza: 偶発的状況”に対する“indennità: 補償”、つまり〈minimi contrattuali: 契約最低報酬〉の確定後に生じた物価変動による生活費高騰を補償するという考えでつくられた手当であり、世上に“scala mobile: スカラ・モービレ=動く階段 [目盛り]”と呼ばれている。

この“valore dell'indennità di contingenza: 生活費変動補償額”を決定するのは——金属機械産業のCCNLではなく——“Accordo Interconfederale: 総同盟間協定” [AICと略す]、即ち全産業を全国レベルで組織する経営者団体である Confindustria と労働組合の3つのナショナルセンター CGIL, CISL, UIL と

*operai の categoria 4^→5^ の場合は、例外的に旧 categoria の増額率をそのまま持ち越すことになる [本稿第2節、2-2-2, (2)をみよ]。

表-4 Aumenti periodici di anzianità: 勤務年数による定期増額

Aumenti periodici di anzianità

Rappresentano l'incremento della retribuzione mensile, in funzione dell'anzianità maturata nella categoria di inquadramento, secondo la seguente tabella:

勤務年数による定期増額

(枠組みの) 職業等級内における勤務年数 (端数切捨て) に応じた月給の増加は、次の表によって表される。

Anzianità in categoria (職業等級内勤務年数)	Scatto (増額率)	Totale (累積)
2 anni	5 %	5 %
4 anni	5 %	10 %
6 anni	5 %	15 %
8 anni	5 %	20 %
10 anni	5 %	25 %

Gli aumenti periodici maturati fino al 31/12/79 sono stati congelati in cifra fissa e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio di categoria.

1979年12月31日までに実現された定期増額分は定数のまま凍結され、職業等級の移動の場合に吸収されないような<elemento retributivo: 報酬のエレメント>を構成することになった。

出典) [14]

の間の協定である。産業レベルの“最低報酬”決定のためのCCNLは原則として3年に1回〔従って報酬表（1年に1枚ずつ）は3枚となる；前掲表-3をみよ〕であるが、この全国産業レベルの〈contingenza [scala mobile]〉は6ヶ月に1回見直しが行われる。

1989年5月1日から10月31日までの間におけるその決定額は、表-5の(c)欄に示すとおりであり、これによってわれわれのサンプルの給与額は、

$$\begin{aligned} \langle I.d.C. \rangle &= @ \times \langle 1 \text{ 時間当り } I.d.C. \rangle \\ &= 82.50 \times \underline{834,379 / 173} \\ &= 82.50 \times 4,823.11 \\ &= 397,907 \text{ リラ} \end{aligned}$$

となる。念のためにいえば、表-5そのものは“Industria Metalmeccanica Privata: 民営金属機械産業”に適用される1989年11月1日から1990年4月30日までのスカラ・モービレの計算手続きを示したものであって、1989年9～10月分の〈busta paga〉の中味を知るためには、“Contingenza utile per il calcolo: 計算のために役立つ生活費変動補償額”〔つまり前期（1989年5月1日～10月31日）のそれ〕の“3^ categoria”（834,397リラ）をみなければならない。

問題はこの金額がどのように算出されるのかであるが、とりあえずスカラ・モービレが現行〔このサンプルの時点で適用されていた〕の形式に改訂された1986年5月8日のAIC——および1986年2月26日の“legge: 法律” n.38——以降の計算手続きに限っていえば、以下のようである。

i) スカラ・モービレ改訂日（5月1日、11月1日）現在のいわゆる“l'indice sindacale dei prezzi: 物価の労働組合指数”（= I）〔この指数の内実については本稿第3節をみよ〕の前改訂日（6カ月）からの変化率（つまり物価上昇率に相当）

$$[p_t = \frac{I_t}{I_{t-1}} - 1] \text{ を計算する。}$$

ii) 改訂日現在の〈minimo〉〔M_t〕 + 〈I.d.C.〉〔C_t〕——一般にこれを“minimi conglobati: 合算最低報酬”という——を、全〈categoria〉均一の定額部分〔Q_t〕とその残余〔R_t〕とに2分する〔M_t + C_t = Q_t + R_t〕。

iii) Q_tは、その初期値〔1986年5月1日時点〕Q₀ = 580,000リラとし、これに各改訂日の（p_t + 1）を乗じて算出する〔Q_t = Q_{t-1}（p_t + 1）〕。

iv) 次期のスカラ・モービレ〔C_{t+1}〕は、今期のそれ〔C_t〕に、（Q_tの全額）と（R_tの25%）の合計額にp_tを乗じた額〔ΔC_t〕を加えて算出する。

表-5 Valore dell'indennità di contingenza — Industria Metallmeccanica privata: 生活変動補償額 — 民間金属機械産業 (1989年11月1日~1990年4月30日)

INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA
VALORE DELL'INDENNITA' DI CONTINGENZA

- a decorrere dal 1° novembre 1989 fino al 30 aprile 1990 -

Categorie	④ Minimi tabellari al 31.10.1989	⑤ Contingenza utile per il calcolo 計算に役立つ生活費変動補償	RETRIBUZIONE TABELLARE (1989年10月31日までの合算最低報酬額)		△C = (Q × 1.00 + R × 0.25) × P'	CONTINGENZA (1989年11月1日からの生活費変動補償額)	
			⑥+⑦ Totale	Fasce indicizzate 算出の基礎となる2構成部分 al 100% ⑥ al 25% ⑦		C + ΔC Importo mensile 月ぎめ収入	$\frac{C + \Delta C}{1.73}$ Importo orario 時間収入
7*	785.000 (200)	847.814 (102)	1.632.814 (134)	703.123	28.066	875.880	5.062,89
6*	707.000	844.287	1.551.287	703.123	27.455	871.742	5.038,98
5*S	636.000	841.106	1.477.106	703.123	26.899	868.005	5.017,37
5*	589.000	838.982	1.427.982	703.123	26.630	865.512	5.002,96
4*	522.500	835.997	1.358.497	703.123	26.009	862.006	4.982,70
3*	487.000	834.397	1.321.397	703.123	25.731	860.128	4.971,84
2*	448.000	832.642	1.280.642	703.123	26.425	858.067	4.959,93
1*	392.500 (100)	830.157 (100)	1.222.657 (100)	703.123	24.890	855.147	4.943,05

出典) [4]

p = 0.03 (逆算的推定)

$$C_{t+1} = C_t + \Delta C_t$$

$$= C_t + (Q_t + \frac{25}{100} R_t) p_t$$

このやや繁雑な計算手続きは、一口にいつてスカラ・モービレの額をどこまで圧縮すべきかについての労使双方の全国組織の妥協点を示す。消費者物価高騰による生活費の圧迫を相殺するという本来の意図からすれば、十全な計算式は一般に

$$\Delta C_{t+1} = L_t \times p_t \quad [L = \langle \text{Retribuzione Lordo: 月収総額} \rangle]$$

でなければならないであろうが、上の計算式では基数となるべき〈L: 月収総額〉が〈M+C: 合算最低報酬〉に切り縮められているばかりか、

$$\Delta C_{t+1} = (M_t + C_t) \times p_t$$

できえなく、前期の〈M+C〉を恣意的にQとRに2分割し、Rに対しては25%しか基数に繰り入れないという操作——いわゆる“grado di copertura di indicizzazione: 算出基礎率”の大幅な引き下げ——を行おうというのである。

こうした人為的操作は、のちに詳しくみるように、1970年代なかばから急騰することになったスカラ・モービレをおさえ込むために行われた政労使3者間の合意と反発——1983年のいわゆる“Accordo Scotti: スコッティ協定”によるその大幅な削減の合意をめぐる1982~84年のゼネストおよび1985年の国民投票——の一応の帰結なのであるが、その経緯を知れば知るほど、現時点でのスカラ・モービレの額が依然としてきわめて巨額である事実には驚かざるをえない。

表一5にみるように最低報酬Mとスカラ・モービレCの比率は〈categoria〉1^では100:216、3^では100:171、5^では100:142、7^に至っても100:108であって、イタリアの“minimi conglobati”はCCNLよりもAICで決まるといってよいような様相を呈している。この点は〈categoria〉の低い〈operai〉層に特に顕著であって、われわれのサンプルでも〈paga oraria〉:〈l.d.C〉=2,901.17:4,823.11=100:166となっている。

問題は、しかし、ただ単に金額の多寡ということではない。〈categoria〉による差のほとんどないスカラ・モービレ〔C〕〔〈C〉:1^=100→7^=102〕は、契約最低報酬表〔M〕がつくり出している〈賃金格差〉構造〔〈M〉:1^=100→7^=200〕をなかば崩壊させてしまっているのである〔〈M+C〉:1^=100→7^=134〕〔上掲表一5〕。いいかえれば、スカラ・モービレのあり方をめぐる争いは、イタリアの労使関係の力学というばかりでなく、イタリア人にとっての〈労働〉と〈賃金〉の対応如何を問い直す理念上の争いになっているのである。しかし、この議論はいましばらく留保しよう。

1-1-④. <premio di produzione: 生産高プレミアム>

この稿は以下の算式によって支払われる。

$$\begin{aligned}\langle \text{P.d.P.} \rangle &= \textcircled{\text{A}} \times \langle 1 \text{ 時間当り P.d.P.} \rangle \\ &= 82.50 \times 300.87 \\ &= 24,822 \text{ リラ}\end{aligned}$$

この<生産高プレミアム: P.d.P.>は、FIATグループ全体としての労働生産性を示す<indice di produttività: 生産性指数>、即ち

$$\langle \text{i.d.p.} \rangle = \frac{\text{FIATグループ最終生産高}}{\text{全従業員延べ労働時間}} \times 100$$

但し、min.250~max.450

に対応するものとして表示されており、<categoria>を4グループに括った各レベル——(1^~2^)(3)(4^~5s)(6^~7^)——毎にその絶対額に若干の差はつけられてはいるが、すべてのレベル共通に<i.d.p.>1ポイントを増すごとに時給で0.48リラ——月給で83リラ——増額される構造になっている〔表-6〕。即ち、

$$\langle \text{P.d.P.} \rangle = \langle \text{P.d.P. (min.)} \rangle + (\langle \text{i.d.p.} \rangle - 250) \times 0.48$$

われわれのサンプルは“3° Livello: 3レベル”であるから、上式から逆算して、

$$\begin{aligned}\langle \text{P.d.P.} \rangle &= 215.42 + (428 - 250) \times 0.48 \\ &= 300.87 \text{ リラ}\end{aligned}$$

と計算される。表-6上には、<i.d.p.>388~400の場合しか示されていないのであるが、このケースでは428と上限に接近した高い生産性指数が出ており、その結果<P.O.>に対する<P.d.P.>の割合は、100:10.4となっている。

この<生産性プレミアム>の内容を決定するのは“Accordo di gruppo FIAT: フィアットグループ協定”とよばれるものであるが、純然たる企業レベル決定ではない。経営側の協定主体はFIAT社およびこれを補佐する“Unione Industriale di Torino: トリーノ工業連合”であり、労働側は3つのナショナルセンターそれぞれの傘下にある全国金属機械産業労働組合、即ちFIOM-(←CGIL)、FIM-(←CISL)、UILM-(←UIL) Nazionaliその他である。しかも、この仕組みについての原則的規定はあらかじめ金属機械産業CCNLによって与えられている。即ち、1987年1月18日のCCNL通則§3, Art.9は、客観的指標にもとづく<premio di produzione>を企業レベル交渉で制定しうると規定したうえで、それは<incentivo di rendimento: 能率報奨金>とは区別されねばならないとし、更にその<minimo>に対する比率にも——企業の従業員規模によって異なる——上限を設定している〔その詳細は第2節でみる〕。

表-6 Tabella "premio di produzione" : "生産高プレミアム" 指数表

TABELLA

"PREMIO DI PRODUZIONE"

PUNTI CENT. LI	1° - 2° LIVELLO		報酬水準		3° LIVELLO		4° - 5° - 5°S LIVELLO		6° - 7° LIVELLO	
	RETRIB. MENSILE 月当り報酬	RETRIB. ORARIA 時間当り報酬	RETRIB. MENSILE	RETRIB. ORARIA	RETRIB. MENSILE	RETRIB. ORARIA	RETRIB. MENSILE	RETRIB. ORARIA	RETRIB. MENSILE	RETRIB. ORARIA
*250[Min.]	35.276	203.91	37.268	215.42	38.776	228.92	46.776	270.38		
388	46.731	270.12	48.731	281.68	51.231	296.13	58.231	-		
389	46.814	270.60	48.814	282.16	51.314	296.61	58.314	-		
390	46.897	271.08	48.897	282.65	51.397	297.09	58.397	-		
391	46.980	271.56	48.980	283.12	51.480	297.57	58.480	-		
392	47.063	272.04	49.063	283.60	51.563	298.05	58.563	-		
393	47.146	272.52	49.146	284.08	51.646	298.53	58.646	-		
394	47.229	273.00	49.229	284.56	51.729	299.01	58.729	-		
395	47.312	273.48	49.312	285.04	51.812	299.49	58.812	-		
396	47.395	273.96	49.395	285.52	51.895	299.97	58.895	-		
397	47.478	274.44	49.478	286.00	51.978	300.45	58.978	-		
398	47.561	274.92	49.561	286.48	52.061	300.93	59.061	-		
399	47.644	275.40	49.644	286.96	52.144	301.41	59.144	-		
400	47.727	275.88	49.727	287.44	52.227	301.89	59.227	-		
.....
*450[Max.]	51.878	289.87	53.877	311.43	56.377	325.88	63.377	366.34		
.....		

*は[16]の原表にはなかった([14]より補足)。
出典) [16]および[14]。

このように、CCNLが“Accordo Aziendale [=AA] : 企業協定”の一人歩きに歯止めをかけている限りで、FIAT社《賃金》決定の大枠はなお産業レベルの“集団契約”の下にあるのであるが、内容的にいえば、〈P.d.P.〉のように企業のパフォーマンスを直接的に反映する《賃金》項目はやがてそうした形式的な制約を超えてゆくことになっても不思議ではない。FIATの場合、〈minimo〉に対する比率は2~3.5%という上限〔従業員1,000人以上〕が規定されている筈であるが、われわれのサンプルではそれが10.4%にもなっていることはその1つの傍証といえそうである。今日までのところなお重大な係争点とはなっていないが、この種のAAによる報酬の積み増しは、《賃金》決定機構そのものを変質させてゆく可能性をはらんでいるように思われる。

1-1-⑤. 〈intervallo mensa retribuito: 有給食事休憩〉

この休憩時間は、FIATがとっている3交替制下での“turnista: 交替勤務者”すべてに対して、1日30分となっている。その算式は以下のとおりである。

$$\begin{aligned} \langle i.m.r. \rangle &= \textcircled{c} \quad [9月に取得した食事休憩時間] \times (1時間当り \textcircled{1} + \textcircled{2} + \textcircled{3} + \textcircled{4}) \\ &= 5.50 \times (2,902.17 + 703.75 + 4,823.11 + 300.87) \\ &= 5.50 \times 8,729.90 \\ &= 48,014 \text{ リラ} \end{aligned}$$

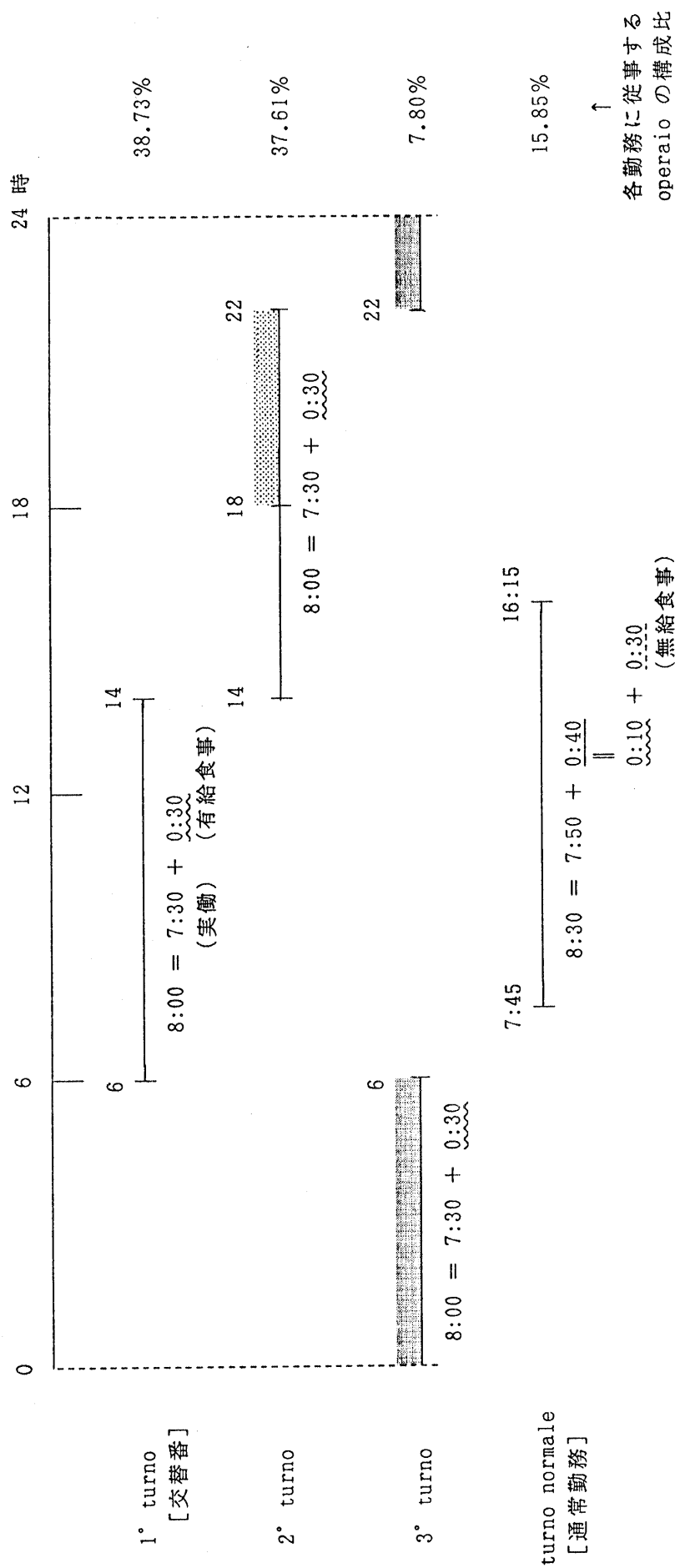
ここから、まずわかることは、これ以前に検討した4つの報酬項目、①+②+③+④〔1時間当り 8,729.90リラ〕がこの operaio にとってのいわば《基準内時間賃金率》を構成しているのだということである。また、上記4項目の実働時間にこの〈食事休憩〉時間を加えて、有給の“通常勤務”〔拘束〕時間は、 $82.50 + 5.50 = 88.00$ 時間となる。CCNLの規定する通常労働時間は週40時間〔1日8時間×5日〕であるから、サンプルの人物は9月中に11日働いたことになろう。つまり、ここまでの報酬明細5項目①~⑤は、

$$\begin{aligned} \text{基準内時間賃金額} &= 88.00 \times 8,729.90 \\ &= 768,231 \text{ リラ} \quad [1日当り 69,839 \text{ リラ}] \end{aligned}$$

と一括することが可能なのである。

実際、上のように交代制労働者に1日30分の有給食事休憩を与えるこの仕組みは、すべての operai に‘1日拘束8時間=有給8時間’とするようにつくられたとみられてよい。表-7に示すように、FIAT社の operai の勤務体制は“1°~3° turno: 第1~第3交替番”についてはいずれも‘拘束8時間=実労7時間30分+食事休暇30分’で食事休暇30分を有給とすれば、‘拘束8時間=有給8時間’となって、1労働日8時間制は‘時給制’下の従業員にとっても完全なもの

表一 7 FIAT社operaiの勤務体制(1989年)



注) 夜勤割増加算 { ... + 23.6% (食事なし)
 ... + 26.6% (食事付き)
 ... + 58.5%

出典) "CNNL; Industria Metalmeccanica" [3] および "Accordo di gruppo FIAT [5]。また構成比等については [10]、[14]、[16] も参照した。

— つまり実質的に‘日給制’ — となる。ただし“turno normale: 通常勤務”者は‘拘束8時間30分=実働7時間50分+食事休憩40分’であるので、有給食事休憩をこのうち10分とし、‘拘束8時間30分、有給8時間’とした。この仕組みは1976年の金属機械産業CCNLで決定され、1978年7月1日から実施されている。

因みに、表-7から読みとれるように、FIATの主要組立ラインは“1° ~ 2° turno”による連続2交替操業で、原則的に‘残業の構造化’を許さないものとなっている。

1-1-⑥~⑦. <incentivo di rendimento—ore economia:

能率報奨金—節約時間に対して>

<incentivo di rendimento—intervallo mensa:

能率報奨金—食事休憩に対して>

この2項は operai だけを対象とするもので、内容的には1つのもの‘節約時間’によって計量された生産能率奨励金’であるが、これを実働時間に限定せず、— さきに、①~④に対して⑤を分置したのと同じやり方で — 有給食事休憩時間にも及ぼそうとしたため、2項に分載となったのである。

即ち、その計算構造は、

$$\begin{aligned} \langle i.r.-o.e. \rangle &= \{ \textcircled{a} [\text{通常労働時間}] + \textcircled{b} [\text{超過労働時間}] \} \\ &\quad \times 1 \text{時間当り} \langle i.r. \rangle = 94.50 \times \underline{85.74} = 8,102 \text{リラ} \\ \langle i.r.-i.m. \rangle &= \textcircled{c} [\text{有給食事休憩時間}] \\ &\quad \times \langle i.r. \rangle = 5.50 \times \underline{85.74} = 472 \text{リラ} \end{aligned}$$

であり、これを一括して示せば、

$$\begin{aligned} \langle i.r. \rangle &= [\textcircled{a} + \textcircled{b} + \textcircled{c} : \text{‘有給勤務時間’}] \times \langle i.r. \rangle \\ &= 100.00 \times \underline{85.74} = 8,574 \text{リラ} \end{aligned}$$

である。問題は<i.r.=incentivo di rendimento>を支払う尺度としての“能率指数(indice di rendimento)”がどう定式化されているかであるが、ことの性格上、“ore economica: 節約時間”を計測することはすべての operai に対して行いうるわけではない。“能率的な operai”に対してこれを計測し、その平均能率をもって、その他の“平均的な operai”の能率とみなすことになる。

この<能率指数>は、適宜に個人、班、集団、工場の各単位をとって計測されるが、その算式は、

$$\langle \text{能率指数} \rangle = \frac{\text{単位生産量当り標準時間}}{\text{勤務〔拘束〕時間} - \text{節約時間} - \text{非生産時間} - \text{食事休憩時間}} \times 100$$

であり、分母は‘実働時間’から‘手待ち時間’を差し引いたいわば‘有効実働時間’であるから、指数は予定した‘標準時間’をどの程度短縮＝“節約”できたかを計測したものであり、要約すれば、

$$\langle \text{能率指数} \rangle = \frac{\text{標準時間}}{\text{実際生産時間}} \times 100$$

但し、min.127～max.133.

である。表－8(a)(b)は、“operai diretti: 直接労働者”、“operai indiretti: 間接労働者”別に、この〈能率指数〉に対応する〈i.r.〉を表示したものであるが、その金額は、労働の重軽度——“lavori pesanti: 重労働”——“medi: 中位労働”——“normali: 通常労働”——によって、そして直接労働者については更に〈categoria〉によって、格差づけられている。*

われわれのサンプルが得た1時間当り〈i.r.〉85.74リラから逆算すれば、このoperaioは“間接労働者・通常労働・職業等級3”であり、〈能率指数〉が上限の133であったことになる。

この仕組みは、1946年4月30日のAA = “Accordo Aziendale: 企業協定”において〈permio rendimento〉の名で導入されたあと、1965年3月18日のAAで現名称に変更され、1971年8月5日のAAで変動幅が設定されたものであるが、その組立てと改訂のためのコストに比べて、実効性がどれほどあるのかについては疑問が残る。現在の実績値が指数の上限にはりついてしまっていることはそのあらわれであるが、報奨金の絶対額もあまりに少ないように思われる〔〈P.O.〉: 〈i.r.〉 = 100:3〕。

1-1-⑧. 〈maggiorazione ordinaria: 通常労働割増〉

この“maggiorazione: 増加、付加（報酬）”は——‘超過勤務’ではなく——‘通常勤務’と定められた労働時間が“lavoro notturno: 夜間労働”の時間帯に入ったとき支払われる。ここで“夜間労働”とは、“primo turno: 第1交替番”の始業から12時間を経過した時点からあと〔ie. 18.00～翌日6.00 … 前掲表－7

*以上、〔16〕による。但し〔16〕では、能率指数算出式の分子が「単位時間当り生産量」（Pezzi prodotti per tempo unitario (ore prodotte)）となっているが、それでは論理的に整合しないので、上記のように解釈した。

表-8 (a) incentivo di rendimento—operai diretti: 能率報奨金—直接労働者
(1988年3月～) [時間当り、単位: リラ]

INCENTIVO DI RENDIMENTO - OPERAI DIRETTI

L/ora dal 1°/3/1988

Categorie	INCENTIVO DI RENDIMENTO							
	1 2 7	1 2 8	1 2 9	1 3 0	1 3 1	1 3 2	1 3 3	
LAVORI NORMALI 通常労働	1^	88,62	90,12	91,62	93,12	94,62	96,12	97,62
	2^	94,75	96,25	97,75	99,25	100,75	102,25	103,75
	3^	106,52	108,02	109,52	111,02	112,52	114,02	115,52
	4^	117,33	118,83	120,33	121,83	123,33	124,83	126,33
	5^	137,35	138,85	140,35	141,85	143,35	144,85	146,35
LAVORI MEDI 中位労働	1^	99,48	101,16	102,84	104,52	106,20	107,88	109,56
	2^	105,61	107,29	108,97	110,65	112,33	114,01	115,69
	3^	117,38	119,06	120,74	122,42	124,10	125,78	127,46
	4^	128,19	129,87	131,55	133,23	134,91	136,59	138,27
	5^	148,21	149,89	151,57	153,25	154,93	156,61	158,29
LAVORI PESANTI 重労働	1^	103,50	105,24	106,98	108,72	110,46	112,20	113,94
	2^	109,63	111,37	113,11	114,85	116,59	118,33	120,07
	3^	121,40	123,14	124,88	126,62	128,36	130,10	131,84
	4^	132,21	133,95	135,69	137,43	139,17	140,91	142,65
	5^	152,23	153,97	155,71	157,45	159,19	160,93	162,67

表-8 (b) incentivo di rendimento—operai indiretti: 能率報奨金—間接労働者
(1987年～1989年)

INCENTIVO DI RENDIMENTO - OPERAI INDIRETTI

ANNI 1987 - 1988 - 1989

Categorie	INCENTIVO DI RENDIMENTO							
	127	128	129	130	131	132	133	
LAVORI NORMALI	1^							
	2^							
	3^	78.90	80.04	81.18	82.32	83.46	84.60	85.74
	4^							
	5^							
LAVORI MEDI	1^							
	2^							
	3^	86.52	87.72	88.92	90.12	91.32	92.52	93.72
	4^							
	5^							
LAVORI PESANTI	1^							
	2^							
	3^	88.92	90.12	91.32	92.52	93.72	94.92	96.12
	4^							
	5^							

を参照)の労働を指すと定義されており、各交代番によってその割増率は異なる〔表一9〕。その算式は以下のとおりである。

$$\begin{aligned} \langle m.o. \rangle &= [\text{通常夜間労働時間} \times \text{割増率}] \\ &\quad \times (1 \text{ 時間当り } \textcircled{1} + \textcircled{2} + \textcircled{3} + \textcircled{4} + \textcircled{6}) \end{aligned}$$

われわれのサンプルについて、表一2および表一9から逆算して算式を推定すると、

$$\begin{aligned} &= \underline{28 \text{ 時間} \times 26.6\%} \times (8,729.90 + 85.74) \\ &= \underline{7.44} \times 8,815.64 \\ &= 65,588 \text{ リラ} \end{aligned}$$

であって、この人物は9月に、“2° turno con refezione: 第2交替番・食事付き”夜間勤務(割増率26.6%)を28時間働いたことになる。

ここで注意すべきことが2点ある。その1つは、ここでの‘単位報酬額’がわれわれのいう《基準内時間賃金率》ではなく、それに〈i.r.: 能率報奨金〉単位額を加えたもの——いわば《単位労働賃金率》——8,815.64リラであることである。つまり、《基準内時間賃金率》が——〈労働〉内容は等質であると仮定し——‘労働時間’を尺度として報酬計算をするものであったのに対して、《単位労働賃金率》は——等しい労働時間が異った労働密度を含みうるとみて——‘労働内実’を尺度として報酬を計算するのである。そして‘夜勤’ということの性質上、そう考えることには合理性があろう。いま1つの留意点は、冒頭に指摘しておいたように、ここでの労働時間表示〔7.44時間〕が自然時間でないという点である。この点もまた、第1の点と同じく、自然〈労働時間〉がこの明細書を一貫した尺度となっていないことを示している。

1-1-⑨. 〈lavoro straordinario: 超過労働〉

この項目は単純明快である。

$$\begin{aligned} \langle l.s. \rangle &= \textcircled{9} [\text{超過労働時間}] \times (1 \text{ 時間当り } \textcircled{1} + \textcircled{2} + \textcircled{3} + \textcircled{4}) \\ &= 12.00 \times 8,729.90 \\ &= 104,759 \text{ リラ} \end{aligned}$$

この項に関して論ずべきことがあるとすれば、その明細書上の序列である。“超過労働”にかかわる報酬を計算するというので、次項⑩の直前に置いた意図は理解できるが、自然‘労働時間’×《基準内時間賃金率》というその計算構造からすれば、⑤と⑥との間に置く方が首尾一貫するように考えられるからである。そうすれば、⑥の“時間数”94.50も、それに先行して示された(⑤+⑥)=

表-9 “lavoro notturno:夜間労働”割増率

朝の交替番 [=第1交替番]の始業時刻から12時間を経過した時点 [i.e. 18時]から後に行われた労働は夜間労働とみなされる。この労働は特別の割増を付加されて報酬が支払われる。

N O T T U R N O (夜間) (%)					
NON A TURNI 非交替番		1° TURNO 第1交替番	2° TURNO 第2交替番		3° TURNO 第3交替番
Fino alle 22 22時まで	Oltre le 22 22時以降		Senza refez. 食事なし	Con refez. 食事あり	
25	35	20	23.60	26.60	58.60

出典) [16]

(82.50+12.00)として、自然な計算序列となる。
換言すれば、‘割増時間にかかわる⑧と⑩’をひとまず別にしてみるなら、この
明細書上には4通りの自然時間が以下の順序で出てくることになる。

- i) 通常勤務実働時間……82.50
- ii) 通常勤務拘束時間……88.00=82.50+5.50
(=通常勤務有給時間)
- iii) 総実働時間 ……94.50 =82.50+12.00
- iv) 総拘束時間 ……100.00=82.50+12.00+5.50
(=総有給時間)

それ故、①～⑤および⑨を一括して、

$$100時間 \times 8,729.90 \text{リラ} [\text{基準内時間賃金率}] = 872,990 \text{リラ}$$

と表示でき、更にまたこれに⑥⑦を加えて一括し、

$$100時間 \times 8,815.64 \text{リラ} [\text{単位労働賃金率}] = 881,564 \text{リラ} \quad (1)$$

というように、①～⑦および⑨を表示することもできるわけである。

1-1-⑩. <maggiorazione di lavoro straordinario: 超過労働割増>

“超過労働割増”の時間数〔6.00時間〕も、さきにみた“通常労働割増”〔⑧〕
のそれと同様、自然時間ではない。その割増率は、超過労働時間が12.00時間〔⑩〕
であることから簡単に50%と求められる。表-10で見れば、おそらくH) “Not-
turno Festivo con Riposo Compensativo: 休日夜間一代休つき”の超過労働が
“Lavoro a Turni: 交替労働”勤務者によって、行われた場合であろう。算式は

$$\langle \text{m.d.L.S.} \rangle = (12.00 \times 50\%) \times 8,815.64 = 52,894 \text{リラ}$$

となる。

ここで、前項でひとまず別においた⑧と⑩を一括して示せば、

$$(7.44時間 + 6.00時間) \times 8,815.64 \text{リラ} = 118,482.20 \text{リラ} \quad \dots\dots(2)$$

となり、最終的に①～⑩すべてを合算して〔(1)+(2)〕、

$$(100.00時間 + 13.44時間) \times 8,815.64 \text{リラ} = 1,000,046.20 \text{リラ}$$

と、以上全10項目を唯1行で総括しうる。

1-1-⑪. <cure termali trattamento ex mutua aziendale lavoratori FIAT:

FIAT企業従業員共済による湯治休暇>

FIATの“企業協定〔AA〕”によって設立された湯治休暇に対する報酬補償であ
り、“従業員は(…医学的証明を提示すれば)…15日間の湯治期間を有給で享

表-10 **maggiorazione di lavoro straordinario e festivo: 超過および休日労働割増**

VOCI (項 目)	LAVORO NON A TURNI 非交替労働	LAVORO A TURNI 交替労働	LAVORO SUL 3° TURNO 第3交替番に ついての労働
A) LAVORO STRAORDINARIO: 超過労働			
- PRIME 2 ORE 最初の2時間	25%	25%	—
- ORE SUCCESSIVE それ以降の時間	35%	35%	—
B) FESTIVO 休日	65%	65%	—
C) FESTIVO CON RIPOSO COMPENSATIVO 休日——代休あり	30%	30%—35.35%	—
D) STRAORDINARIO FESTIVO (OLTRE LE 8 ORE) 休日超過労働 (8時間を超える部分)	65%	65%	—
E) STRAORDINARIO FESTIVO CON RIPOSO COMPENSATIVO (OLTRE LE 8 ORE) 休日超過労働——代休あり (8時間を超える部分)	55%	55%	—
F) STRAORDINARIO NOTTURNO: 夜間超過労働			
- PRIME 2 ORE 最初の2時間	55%	45%	55%
- ORE SUCCESSIVE それ以降の時間	55%	50%	60%
G) NOTTURNO FESTIVO 休日夜間労働	70%	65%	75%
H) NOTTURNO FESTIVO CON RIPOSO COMPENSATIVO 休日夜間労働——代休あり	55%	50%	60—70.3%
I) STRAORDINARIO NOTTURNO FESTIVO (OLTRE LE 8 ORE) 休日夜間超過労働 (8時間を超える部分)	85%	75%	85%
L) STRAORDINARIO NOTTURNO FESTIVO CON RIPOSO COMPENSATIVO (OLTRE LE 8 ORE) 休日夜間超過労働——代休あり (8時間を超える部分)	75%	70%	80%

出典) [14] より。

受できる”。* 明細表の示すその算式を再録しよう〔前掲表-2〕。

$$\langle \text{c.t.t.} \rangle = 50.00 \text{時間} \times \underline{9,415.01 \text{リラ}} = 470,751 \text{リラ}$$

(1) ここで問題となる第1の点は、‘1時間当り報酬補償額’が、《単位労働賃金率》8,815.64リラを上まわっている点である。この算式は、FIAT社の解説に従えば、

$$\langle \text{単位労働賃金率} \rangle + \frac{\textcircled{a} + \langle \text{paga di post} \rangle + \langle \text{ind. disagio linea} \rangle}{\textcircled{a} + \textcircled{c}} \dots (1)$$

であり、このサンプルは〈paga di post: ポスト給〉も〈indennità disagio linea: ライン手当〉もついていない——“標準”レベルの“間接労働”従業者であることについては先に⑥～⑦項でみた——ので、

$$8,815.64 + \frac{65,688}{88.00} = \underline{9,560.10 \text{リラ}} \dots (2)$$

となる筈であるが、実際とは145.95リラだけくい違ってしまふ。その理由は不明である。あるいは、この附加部分の算式に使われた数値が9月分でなく、その前月の8月分であったのかも知れない。

だが、その点はともあれ、上の‘単位報酬額’算式の意味は明らかである。即ち、(2)式は、

$$= 8,815.64 \times \left(1 + \frac{7.44}{88.00} \right)$$

であって、《単位労働賃金率》に、更に‘通常勤務〔拘束〕時間下での夜勤率’を加重的に附加して、当該労働者の行った〈労働〉の実質的負荷を正確に評価しようというのである。〈労働〉を形式的に‘時間’を尺度に計測しようとせず、それが具体的に遂行された実情に照らして秤量し、〈賃金〉をこれに対応させようという思考はここにもあらわれてくる。

(2) 第2の問題は‘50時間’とは何であるかという点である。これもまた自然時間ではない。というのも、operaiの湯治休暇中の報酬補償について、“最初の6日は週の月曜日から金曜日までに該当する日のみに対応して、一日当たり6.67時間分の報酬の60%を、欠勤期間中を覆う残りの日々〔→つまり週末も含むものと解釈される〕は、一日当たり6.67時間分の報酬の65%を補償す

* “…湯治費用は保険機関の負担による。但し、(…一定限度の) 宿泊費用補償は企業の負担とする。…”〔[14]による〕。

る”という規定がある。* ここにいう“報酬”については上に検討したが、
‘50時間’については、この説明から逆算して次のように計算されたと推定される。

湯治休暇12日〔出勤すべきだった日（10日）＋週末（2日）〕

・最初の6日分＝6日×6.67時間×60％＝24時間

・残りの6日分＝（4日＋週末の2日分）×6.67時間×65％＝26時間
計50時間

要するにこの人物は、一般休日2日をはさんで、出勤予定日のうちから10日間＝80時間の有給“湯治休暇”を取得したのであり、上の‘50時間’ははじめから一種の‘割引’〔休日についてはいわば‘割増’〕ずみの時間として、表示されていたのである。ここにも、自然時間が明細表を一貫する尺度とされていないことが示されている。

1-1-⑫. <indennità di mensa: 食事補償>

“食事補償”は企業食堂のサービスを受けないすべての従業員に対して一率に、出勤1日当り172リラと決められている。** このサンプルの労働者の9月の出勤日数は11日である〔⑩＋⑪〕が、12時間の超過労働――われわれの推定では、休日夜間・代休つき12時間、即ち各6時間、2日の休日夜間労働――を行ったためであろう、合計13日分の補償を受けている。即ち、

<i.d.m.> = 13.00×172 = 2,236リラ

となる。

1-1-⑬. <ricordo di retribuzione teorica mese precedente:

先月分理論報酬再録>

前回支給の<busta paga>に当月〔9月〕分として暫定的に計上されていたであろう<retribuzione teorica: 理論報酬>と呼ばれるこの既支給額が、ここで最後の項〔“trattenute: 控除額”〕として再録される。すでにみてきた①～⑫項〔“competenze: 報酬額”〕と相殺し、清算しようというのである。

明細書上に表示されているのはその月額、1,466,623リラのみであるが、9月の出勤予定日21日から逆算すれば、

<R.T.> = 1,466,623リラ = 21日×8時間×8,729.90リラ

* [14] による。なお、impiegati に対する補償は“通常報酬”とされている。

** [14] による。

をうる。これはわれわれが《基準内時間賃金率》と名付けたもの——つまり1時間当りの①+②+③+④——が月を超えた不動的な額であることを物語っている。①のうち、1年毎に改訂される〈minimo〉はもとよりであるが、それに加えられる〈merito/superminimo〉も月単位で変化するものではなく、③=〈contingenza〉は6カ月毎に変化するであろうが、④=〈premio di produzione〉も月毎に計算されるものではないことを示している。要するに、報酬諸項目のうち、計算時点での①~④の予定額が、〈理論報酬〉としてひとまず支払われるのである。このことはFIATの《賃金》の基本的概念が第一次的には①~④のうちに含まれていることを物語るといってよい。‘産業レベルの最低額’、‘職業経験年数’、‘生活費’、‘企業業績’、そして‘各人の功勞’といった諸要素である。

これらに対して、‘生産能率’要素がここに入らないのは、月毎にその数値が変動する事情もあって、ただちにその軽視を断定すべきではないであろうが、その絶対額が‘名目的’といつてよいほどごくわずかであることは否定しえない。もしそれが毎月の給与にかなりの割合を占めるのであれば、先払いされるものを〈理論報酬〉と呼ぶことはできないだろうからである。

ともあれ、operaiの場合、一定限度の‘超勤’や‘夜勤’が生じることが少なくないであろうから、概していえば、先月分の精算額①~⑫は先月分の理論報酬⑬を多少とも上まわる、と予想されてよいであろう。このサンプルでは、〔①~⑫〕=1,473,033リラ、〔⑬〕=1466,623リラで、6,410リラの追加支給によって清算されることになっている。

以上が先月〔9月〕分の明細である。

1-1-⑭. 〈retribuzione teorica: 理論報酬〉

本月〔10月〕分の報酬項目は、すでに論じてきたことから明らかなように、この〈R.T.: 理論報酬〉の一項のみである。10月の出勤予定日数は22日であるから、その算式は、

$$\langle R.T. \rangle = 1,536,885 \text{ リラ} = 22 \text{ 日} \times 8 \text{ 時間} \times \underline{8,729.90 \text{ リラ}}$$

となる。9月分の理論報酬と同じく、《基準内時間賃金率》8,729.90リラは不変とされており、1カ月当りの①+②+③+④は固定的な額であるというさきの判定はここでも裏付けられている。

1-1-⑮. 〈ricordo di arrotondamento mese precedente:

先月分端数調整額再録〉

これは〈busta paga〉上のすべての項目を差引計算した結果としての本人への

支払額 [24+25] を1万リラ単位で“arrotondamento: 丸める”ための附加額であり、先月 [9月] の〈busta paga〉上の“arrotondamento: 端数調整欄” [23] に記載されていたであろうものである。やや先取りしていえば、当然ながら今月 [10月] 分についても同じ操作がなされるわけで、670リラの調整額が附加されることになる [23欄]。インフレーションによって、通貨としてのリラの単位価値が大きく下落しているためにとられている措置であるが、何時からかは確かめえなかった。

1-1-⑯, ⑰, ⑱. “Aliquote contributive: [社会保険等] 拠出分担額”

以下3項目は社会保険・福祉関係基金への拠出額の控除であり、それらの算出基礎額は、〈busta paga〉の左半分、10月分の① ④ [前掲表-2] に示されている [1,543,000リラ]。①と④の区別は基金管理機関が異なるためである。この金額は、上にみた‘9月分報酬の清算残高’ [①~③] に‘10月分の理論報酬’ [④] を加えたもの — 1,000リラ未満4捨5入 — である。即ち、

$$\begin{aligned} 6,410 + 1,536.885 &= 1,543,295 \\ &\approx 1,543,000 \text{ リラ} \end{aligned}$$

各拠出額は、この基礎額に表-11の一覧表中に示す拠出金分担率を乗じて算出される。

⑯ <Contributo FPLD [Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti] :
被雇用者年金基金拠出額>

$$112,484 \text{ リラ} = 1,543,000 \times \underline{7.29\%}$$

この項の実際の拠出率 — 〈busta paga〉より逆算 — は、上にみるように、7.29%となって、表-11の7.15%とは一致しない。その理由は確かめえなかった。表は1989年1月1日改訂のものであるが、10月までのうちに年金拠出率が再改訂されたのであろうか？ それはともあれ、表はこの被雇用者側の拠出率 [7.15%] に対して、企業側が $16.36\% + 2.9\% = \underline{19.26\%}$ の拠出を行っていることを示している。労使両者の合算額のうち、被雇用者の負担比率は、附加分を含めずに30%、含めれば27%となる。この基金の管理運用は“INAIL [Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro] : 全国労災保険公社”が行っている。

表-11 aliquote contributive per i lavoratori dell'industria-operai

- aggiornamento al 1° gennaio 1989 -

産業労働者に対する拠出分担額-工場労働者

- 1989年1月1日改訂 -

Voci contributive 拠出項目		Misura dei contributi (%) 拠出率 (%)		
		A carico dependente 従業員負担	A carico azienda 企業負担	Totale 計
Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti	被雇用者年金基金	7.15	16.36	23.51
- Aliquota aggiuntiva	付加分担額	-	+1.70	1.70
- Addizionale Prepensionamento	早期年金化付加額	-	+0.60	0.60
- Contribuzione aggiuntiva	付加拠出金	-	+0.50	0.50
- Asili Nido	保育所	-	+0.10	0.10
Integrativi per:	補足金	-		
- Tubercolosi	結核	-	2.01	2.01
- Disoccupazione	失業	-	1.61	1.61
- Addizionale Disoccupazione ⁽¹⁾	失業付加額	-	0.30	0.30
- Enaoli	孤児援助	-	0.16	0.16
Cassa Assegni Familiari	家族手当金庫	-	6.20	6.20
Cassa Integrazione Guadagni ⁽²⁾	給与補填金庫	-	2.20	2.20
Fondo garanzia T.F.R.	退職一時金保証基金	-	0.15	0.15
Indennità economica malattia	疾病経済補償	-	2.22	2.22
Indennità economica maternità	母性経済補償	-	1.23	1.23
Gestione Case Lavoratori	労働者住宅経営	0.35	0.70	1.05
<i>Totale contributi senza limiti max</i>		<i>7.50</i>	<i>36.04</i>	<i>43.54</i>
Servizio Sanitario Nazionale	国民保健サービス	0.90	9.60	10.50
per retribuzioni fino a lire 3,333,000 mensili 月当たり333万3千リラ以下の報酬に対して				
<i>Totale contributi su retribuzione fino a 3,333,000</i>		<i>8.40</i>	<i>45.64</i>	<i>54.04</i>
333万3千リラ以下の報酬に関する拠出総額				
Solidarietà	連帯	0.20	3.80	4.00
per retribuzioni comprese tra lire 3,333,001 e lire 8,333,000 mensili 月当たり333万3千リラ～833万3千リラの間に含まれる報酬に対して				
<i>Totale oltre 3,333,000 e fino 8,333,000</i>		<i>7.70</i>	<i>39.84</i>	<i>47.54</i>
333万3千リラ以上833万3千リラ以下の拠出総額				

(1) Non si applica sulle retribuzioni del personale con contratto a tempo determinato.
期限付き契約による従業員の報酬については適用されない。

(2) Per le aziende fino a 50 dipendenti il contributo è stabilito nella misura dell'1.90%.
従業員50人以下の企業に対しては、拠出金の率は1.90%に固定される。

出典) [11]

⑰ <contributo S.S.N. [Servizio Sanitario Nazionale] :

国民保健サービス拠出額>

$$13,887 \text{ リラ} = 1,543,000 \times 0.90\%$$

企業側の負担は9.60%、両者合算して10.50%である〔被雇用者負担比率;8.6%〕。

⑱ <contributo GESCAL [Gestione case lavoratori] :

労働者住宅経営拠出額>

$$5,401 \text{ リラ} = 1,543,000 \times 0.35\%$$

企業側拠出率は0.70%、合算して1.05%である〔被用者負担比率;33%〕。

この基金の管理者も“INAIL”である。

以上3項の社会保険等拠出額を合計すれば総報酬額〔算出基礎率〕の8.54%〔ないし8.40%〕であり、かなり低いといえようが、企業側拠出額——表-11に掲出したこれら以外の諸々の拠出を含めて——は45.64%で逆にかなり高いことが注目されよう。支給<賃金>の約1.5倍が企業にとっての第1次的‘costo del lavoro: 労働コスト’となるのである。

1-1-⑲. <imposta sul reddito: 所得税>

正確に言えば“Irpef [Imposta sui redditi delle persone fisiche] : 自然人〔個人〕所得税”であり、<busta paga>左半分に⑳〔表-2〕として表示されている“imponibile IRPEF corrente: 実効課税所得”額1,411,523リラに、個人所得税率〔所得段階別・逓増税率〕を乗じ、そこから“detrazioni IRPEF: 個人所得税控除額”〔同上表、㉑〕46,000リラを差し引いた額となる。算出基礎額となる“実効課税所得”は“9月分報酬 清算残高〔①～⑬〕”プラス“10月分理論報酬〔⑭〕”マイナス“10月分社会保険等拠出額〔⑯～⑱〕”——〔6,410+1,536,885-131,772=1,411,523リラ〕——である。

以上により、サンプルの個人所得税の計算式は、逆算して、

$$\begin{aligned} 220,996 \text{ リラ} &= (500,000 \times 10\%) \\ &+ (500,000 \times 22\%) \\ &+ (411,523 \times 26\%) \\ &- 46,000 \end{aligned}$$

となる。^{*}

1-1-⑳～㉑。

以上がこの operaio の <busta paga> の各項目、①～⑱の計算手続きである。“competenze: 報酬額”欄の合計が㉑、“trattenute: 控除額”欄の合計が㉒、㉓ = ㉑ - ㉒、㉔は既述の端数調整のための加算、㉕ = ㉒ + ㉓、㉖ = 0であり、これでこの <busta paga> の第一次的な解説は終わる。もちろん、その背後にある諸々のメカニズムの究明は次節以降の課題としてなお留保されているのであるが。

1-1-26. <assegno per il nucleo familiare: 家族の核のための手当>

<busta paga> の解説は終わったと言ったが、しかし、ここで附記しておくべきいまひとつの報酬項目がある。われわれのサンプルには現れてこなかったのであるが、<assegno per il nucleo familiare: 家族の核のための手当>〔<assegno n.f.>と略す〕が今月〔10月〕分の<retribuzione teorica: 理論報酬>に続いて支給される可能性がある。

この手当は1937年以降“decreto-legge/legge: 暫定措置令/法律”〔D-L/Leggeと略す〕によって根拠づけられるものとなっている点で他の報酬諸項目とはやや異質である。その支給の仕組みは数次にわたって変化しており、現在の<assegno n.f.>は、1987年まで行われてきた“assegni familiari: 家族手当”〔1955年～〕および“assegni integrativi: 補完的手当”〔1983年～〕に代えて、1988年1月以降実施されているものである〔表-12〕。

ここで“nucleo familiare: 家族の核”というタームで呼ばれているものは、簡略化していえば——その詳細は第4節でみる——、(イ)配偶者、(ロ)18才未満の子どもおよびそれと同等の者、(ハ)年令に関わらず障害によって労働できない子どもおよびそれと同等の者であり、“reddito familiare: 家族の所得”とはこれら家族の核のそれを含む家族構成員の総所得額である。表から明らかのように、“家族の核”——つまり‘扶養家族’——がいても、家族の総所得が高水準にあれば<assegno n.f.>は支給されない仕組みになっている。因みにいえば、後に比較対照のために掲げる1985年10月時点の<busta paga>〔operaio〕〔表-19〕のうちに出てくる“assegni familiari”は子ども、配偶者、親に対して、家族所得水準にかかわらず1人当たりの定額を支給する仕組みであったことによるもの〔配偶者1、子ども1 = 19,760リラ × 2 = 39,520リラ〕である。そ

^{*}〔15〕による。

表-12 Determinazione dell'assegno per i nuclei familiari

家族の核のための手当の決定 (1988年1月～)

家族の所得 (単位1,000リラ) *	家族の核の構成員数						
	Numero dei componenti del nucleo familiare						
	1	2	3	4	5	6	7 o +
	手当の月額 (単位1,000リラ)						
	importo mensile dell'assegno (in migliaia di lire)						
Fino a 12,000.....	60	90	160	230	300	370	440
12,001-15,000.....	20	70	140	200	280	360	420
15,001-18,000.....	—	50	110	170	250	350	400
18,001-21,000.....	—	20	80	140	220	330	380
21,001-24,000.....	—	—	50	110	200	320	360
24,001-27,000.....	—	—	20	80	170	300	340
27,001-30,000.....	—	—	—	50	120	270	310
30,001-33,000.....	—	—	—	20	70	240	280
33,001-36,000.....	—	—	—	—	20	210	260
36,001-39,000.....	—	—	—	—	—	100	230
39,001-42,000.....	—	—	—	—	—	—	100
oltre 42,000.....	—	—	—	—	—	—	—

* (イ) 障害のため労働できない者や障害児を含む家族の核の場合は、“家族の所得”水準を1,000万リラ上乘せさせる。

(ロ) 配偶者と死別した者、離婚者、法定別居者、独身者が手当の申請主体である場合は、200万リラを上乘せさせる。

※ 表の金額および上乘せ額は、毎年7月1日に改訂される。

出典) [7]、[42]

してこのとき併給されていた“assegni integrativi”は現行のものと同じく“家族総所得額”に上限が設定されていたため、受給資格が生じなかったのであった。

なお、この〈assegno n.f.〉の負担は全額企業によるのであるが、直接に支払うのではない。表-11の社会保険等拠出金一覧表の企業負担分うちに“Cassa Assegni Familiari: 家族手当金庫”6.20%とあったのは、この手当のための基金に企業があらかじめ拠出金を払込んでいることを示しているのであり、受給資格のある従業員に支払った〈assegno n.f.〉はこの基金から還元される仕組みとなっているのである。

以上のように、この〈assegni familiari〉は企業の自発的意思によるのではなく、立法によって制度化されているのであるから、《賃金》カテゴリーとみるより《社会保障給付》として分類することが妥当であるといえなくもない。しかし、企業だけがかなり巨額な費用を支払《賃金》額に比例して負担する構造になっている点では‘社会保障’システム一般には解消しがたい。おそらくイタリア社会に特徴的な〈家族〉観と深くかかわるものとして理解されねばならないものなのであろう。この点に関しては、なお本稿第4・7節で立ち入って検討することとしたい。

1-1-27. 〈労働時間〉の基準と実際

(1) なお、以上の〈賃金〉計算を全体として理解しようとするとき、その裏面をなし、また基礎ともなる〈労働時間〉の実際と計算がどのようなものであったのかを反省しておくことは大切であろう。例えば報酬明細第1項の〈paga oraria〉および第3項の〈indennità di contingenza〉——この2つが〈賃金〉の基幹部分をなす——はいずれも産業レベルでの“集団契約”額を173〔時間〕で割って算出されたが、この‘月間基準時間’としての173時間とは何かはこれまでなお究明せずに残していたのである。

まずわれわれのサンプルの前月〔1989年9月〕の〈労働時間〉に即してみよう。その基礎数字は、冒頭に示した〈busta paga〉のレイアウトの‘ブロックB’に示されているが、この月は偶々10日間連続の有給休暇を取得したこともあって、その勤務実績はやや異例なものとなっているので、改めて整理してみると〔表-13〕のようになる。

ここからわかるように、〈賃金〉計算の基礎数字として用いられる173.00時間は、この9月の予定基準労働時間〔168.00時間〕ではない。この基礎数値は、おそらく、年間の予定労働日を8時間／日で割って得られたものである。

表-13 operaio (サンプル) の1989年9月の<労働時間>の明細

i) 通常出勤 11日

$$(実働 7.50^{時間} + 有給食事休憩 0.50^{時間}) \times 11 = \underline{88.00}^{時間}$$

そのうち

i-1. 第1交替番 4日

i-2. 第2交替番 7日

$$通常労働(夜間)割増 (4.00^{時間} \times 26.6\%) \times \underline{7.44}^{時間}$$

ii) 超過勤務 2日...6^{時間} × 2 = 12.00^{時間}

$$休日夜間労働割増 (6.00^{時間} \times 50.0\%) \times 2 = \underline{6.00}^{時間}$$

iii) 湯治(有給)休暇 10日...8^{時間} × 10 = 80.00^{時間}

$$※ 湯治(有給)割引: (6.67^{時間} \times 60\%) \times 6$$

$$+ (6.67^{時間} \times 65\%) \times 4 = 41.33^{時間}$$

※ 湯治休暇期間中の休日への補償:

$$(6.67^{時間} \times 65\%) \times 2 = \underline{8.67}^{時間}$$

} 50.00^{時間}

iv) したがって、自然時間で測った通常労働時間合計は、88 + 80 = 168^{時間}

$$実労働時間合計は、168 + 12 = \underline{180}^{時間} \dots(1)$$

$$割増時間合計は、\underline{22.11}^{時間} \dots(2)$$

$$割引時間合計は、\underline{38.67}^{時間} \dots(3)$$

$$総 計 \quad \quad \quad (1)+(2)-(3) \quad \quad \quad \underline{\underline{163.44}}^{時間}$$

<参 考> (a) 9月基準出勤日数 × 労働時間

$$21^{日} \quad \quad \quad 8^{時間} \quad \quad \quad = 168.00^{時間}$$

(b) <minimo: 最低報酬>および<contingenza: 生活費変動補償>の算出に用いた '月間基準労働時間' = 173.00^{時間}

$$\frac{365日 - 105日 \text{ [土曜日 + 日曜日]}}{8} = 173.3 \dots$$

(2) このことは、逆にみれば、FIATにおける実際の標準〈労働時間〉——拘束時間＝有給時間——を

$$173時間 \times 12 = 2.076時間$$

と想定してはならないことを物語っている。〈busta paga〉の‘ブロックD’に示されている有給休暇等が考えられていないからである。この点を視野に入れて、現行CCNL [1987年1月18日]の規定によって計算すれば、以上のようなろう。

〈年間標準労働時間〉

$$\begin{aligned} &= [365日 - 105日 - 20日 \text{ (ferie: 有給休日)} \\ &\quad - 8 \text{ (festività infrasettimanali: 祝祭日)} \\ &\quad - 4 \text{ (P.I.R.: 有給個人別休暇)} \\ &\quad - 5.3^* \text{ (P.R.O.: 有給時短)}] \\ &\quad \times 8 \text{ 時間} \\ &= 178.6時間 \end{aligned}$$

* なおP.R.O.のこの数値は、1979年以來の‘集団契約’の累積値である。即ち、

$$\begin{aligned} &0.8 \text{ [CCNL 1979/7/16]} \\ &+ 2.5 \text{ (ただし、交替勤務者 2、普通勤務者 5 の平均値)} \\ &\quad \text{[CCNL 1983/9/1]} \\ &+ 2.0 \text{ [CCNL 1987/1/18]} \end{aligned}$$

1-1-28. operaio の〈busta paga〉の暫定的要約

以上に検討した限りをここでひとまず概括すれば、表-14のようになる。工場労働者の〈busta paga: 給料袋〉の中味 [表-2] は、一見ひどく複雑にみえたのであるが、その内実はそれほどでもない。

(1) 〈賃金〉構造の核になっているのは、ここで《基準内時間賃金率》と名付けたもの、つまりあらかじめ定められた通常勤務のもとでの自然時間を単位として測られた〈賃金率〉である。〈busta paga〉自身もこれを〈retribuzione teorica: 理論報酬〉と呼んでいる。ここで特徴的なことは、この〈理論報酬〉がいわば理論的な複合構造をもっている点であろう。i) 〈cate-

表-14 FIAT社 operaio の〈賃金〉構造

14 (a) <賃金〉構造

	④ 基準内時間賃金率 8,729.90 [100.0] <retribuzione teorica>	paga oraria	minimo tabellare	2,815.03	[32.2]
			merito/superminimo	87.14	[1.0]
⑤ 単位労働賃金率 8,815.64 [101.0]		auenti...di anzianità		703.75	[8.1]
		indennità di continenza		4,823.11	[55.2]
		premio di produzione		300.87	[3.4]
	能率報奨金 85.74 [1.0]	incentivo di rendimento		85.74	[1.0]

- ④ → 超過勤務 ————— lavoro straordinario
 ⑤ → { 夜勤割増 ----- maggiorazione - m. ordinario
 超勤割増 ----- maggiorazione - m. di lavoro straordinario

⑥ = ⑤ + α^* 福祉 (有給) 休暇 [割増つき] [*... α = 基準内時間労働特別負荷率]
 9,415.01

[家族手当 ----- assegno per il nucleo familiare]

14 (b) <賃金〉明細表の計算方法

<報酬項目>	<計算式>
①-④	④ × 通常実働時間
①-⑤	④ × 通常拘束 [=有給] 時間
⑥-⑦	⑤ × 総 [=通常+超勤] 実働時間
①-⑤、⑨	④ × 総 [=通常+超勤] 拘束 [=有給] 時間
①-⑦、⑨	⑤ × 総 [=通常+超勤] 拘束 [=有給] 時間
①-⑩	⑤ × { 総 [=通常+超勤] 拘束 [=有給] 時間 + 割増時間* } (*...夜勤・超勤 [自然] 時間 × 割増率)
⑫	企業食堂不利用補償
⑪	(⑥ + α) × 福祉有給休暇時間

goria) 別最低額、i') 企業裁量による^{メリット}功勞増額ないし上乘せ額、ii) 経験ないし勤務年数による増額、iii) 生活費変動補償額、iv) 企業業績によるプレミアム、である。

これらのうち、i) と ii) は基本的には〈職業: professione〉をキー・コンセプトとするものとひとまず言ってよい—— 厳密に吟味すれば、いずれもそう簡単ではないが、この点はしばらく措く—— が、これが〈理論報酬〉の核心だと断定しうるだけの重さはない。構成比でみて、i) は32.2%、ii) は8.1%、両者合わせても、40.3で1/2に達しない。換言すれば、〈職業別賃金〉は存在するが、〈最低プラス経験: minimo+anzianità〉としてであって、〈標準賃率: standard-rate〉としてではないのである。この両者は産業レベル交渉を経たCCNL= '集団契約' であり、その限りで '市場決定' であるといつてよいが、そうであるなら、上の事実は、工場労働者の〈賃金〉はただ部分的に〈市場賃金〉である、と規定しなければなるまい。

これに対して、iii)、つまり〈生活費: costo della vita〉をキー・コンセプトとする部分は、構成比で55.2%であるから、その限りで〈賃金〉の主要部分であるということもできる。categoria 別に若干の差があるがネグリジブルであるから [categoria 1[^]-100→7[^]=102]、—— 換言すれば、“contingenza” とはいっても、消費者物価変動率によって 'minimo' をインフレートするものではないのであるから—— あくまで労働者の〈生活: vita〉のあり方を然るべく保障することがここでの観点なのである。その限りで〈賃金〉は主要には〈生活賃金〉なのだともみることが可能である。この部分が産業の枠を超えた全イタリアレベルでの折衝—— “AIC: 総同盟間協定” —— で決定される仕組みとなっているのもこの故であろう。

だが上の2つに加えて、第3のコンセプト〈企業業績: rappresentazione aziendale〉の観点からする〈賃金〉部分、iv) がある。歴史的経緯からみれば、これは1960年代初頭の労働組合側からの企業レベル交渉要求に端を発するといわれるが、* 企業側の論理に適合的な土俵の設定であることは疑いない [構成比: 3.4%]。当然に “AA-g.FIAT [=Accordo aziendale (gruppo FIAT)] : 企業協定 (フィアト・グループ)” の主題であるが、同時にCCNLがその大枠を規制することにもなっており、この〈企業業績〉的—— '利潤分配' 的—— 〈賃金〉の2面性を物語っている。

以上、〈職業〉〈生活〉〈企業〉の3要素は、それぞれ相互に親和と緊張の

*本稿 5-7-2をみよ。

関係を含みつつも、工場労働者の《賃金》決定についての客観的で公開的な基準を示しているが、i') 狭義の〈最低額への上乗せ部分: superminimo〉、つまり〈(個人別) メリット: merito〉の査定はこの性格を欠く点で異質である。工場労働者の場合、その金額は、なお少ない〔構成比1.0%〕が、それが〈busta paga〉上の明細項目として明示されず、〈paga oraria: 時給〉の名のもとに、〈minimo tabellare〉と合算されてしまっていることに大きな問題がある。近年のCCNLが企業による〈merito: (個人別) メリット〉の査定データの公開に強い関心を示していることからわかるように、この要素の増大は《賃金》の性格を質的に変化させる可能性を含んでいよう。

(2) 《基準内時間賃金率》④に、〈能率報奨金: incentivo di rendimento〉を加えた《単位労働賃金率》⑤、つまり生産能率によって測定した労働密度を内包する1時間当りの労働への報酬は、結局のところそれに総拘束時間を掛けて実際の〈賃金〉総支払額が計算されることになるという意味で決定的に重要である。それはまた、‘遂行された労働の内実’と‘報酬’との実質的相等性をフェアな〈賃金〉として想定する観点を示唆する点でも重要であるといえよう。しかし、にもかかわらず、〈能率〉は〈理論報酬〉の要素には含まれていない。それは、第1に測定の場合が多様で時間的に変化する性格のものであるためであろうが、第2にそもそも自動車生産の能率向上を作業員集団の時間節約努力に期待することそれ自体の限界がある。事実、その実績値は“能率指数”の上限にはりついてしまって、“incentivo: 刺激”の意味を失ってしまっているし、絶対額も《基準内時間賃金率》の1.0%にすぎない。要するに、観念上は有意味だが、実践的には無効化しかかっているのである。

(3) 以上のような2種の基礎賃金率〔④、⑤〕に乗じて〈賃金〉額を算出するためのいまひとつの基礎数値、〈労働時間〉の数え方は、これを“実働時間”——夜勤・超勤の割増時間をも含めて——〔= “presenza: 出勤” 時間〕とそれ以外の時間〔“assenze retribuite: 有給欠勤”〕とにまず2分して集計するという区分法にしめされるように、“労働の内実”と“報酬”との実質的相等性の観点を再び表明することになっているところに第1の特徴がある。しかし結局のところ——おそらく労働組合側の強い要求もあって——、両者を合した‘全拘束時間’に対して一様に同一の賃金率⑤を支給する結果となって、事態は単純化する。仮にこのサンプルの労働者が9月を‘無給欠勤’なしに、また特別の有給休暇をとらずにフルに出勤したとすれば、そして、その間第1交替番を7日、第2交替番を14日勤め、‘超勤’はなかったとすれば、彼のこの月の報酬額は〔ただし、“食事補償”は含めずに〕、

8815.64リラ × (21日 × 8時間 + 14日 × 4時間 × 26.6%) = 1,612,381リラ

となり、それはこの月の理論報酬

8729.90リラ × 21日 × 8時間 = 1466,623リラ

に対して、9.9%増しとなったであろう。

(4) 以上の検討をやや大胆に整理すれば、FIAT社の *operaio* の〈賃金〉のあり方は、

(i) 純粹理念型としては、

《単位労働賃金率》 × 〈実働時間〉

(ii) 実像としては、

《基準内時間賃金率》 × 〈拘束時間〉

∥

〈理論報酬〉

とイメージしてよいように思われる。

(5) 〈家族手当: *assegno n.f.*〉の特異なあり方——即ち、法律の規定にもとづいて、企業があらかじめ基金に対して報酬の一定率を拠出し、従業員にこの手当を支給したときにその償還を受けるという仕組み——は、《賃金》カテゴリーと〈社会保障〉カテゴリーとの境界が本来的に微妙なものであることを物語っている。その点がイタリア社会においてこのような形でオープンにされていることは、特殊にイタリア的であるといえようが、同時にまた、近代社会の原理構造の問題性を示唆するものでもあるに違いない。

1-2. *impiegato* の〈*busta paga*: 給料袋〉*

観察を第2のサンプル、同じFIAT社に働く1人の“*impiegato*: 事務職員”の場合に進めよう。表-15(a)および15(b)である。

1-2-0. まず、表のフォームおよび記載事項のレイアウトであるが、これは全く“*operaio*: 工場労働者”のそれと同一である。このことは、本稿の冒頭であらかじめ触れたように、金属機械産業分野では1973年以降、中間管理職以下のすべての〈*qualifica*〉の従業員を同一の〈*categorie professionali* = *livelli retributivi*〉表の上に位置づける“*inquadramento unico*: 統一的枠組み”が確立していることからみて至極当然であり、また妥当であるといつてよいであろう。しか

* [2]。

表-15 (a) impiegato < busta paga >

I (i)

Fiat Auto		Fiat	
VISIONE INAIL N. 12587 DEL 4-11-88 N. 146909		COGNOME E NOME MAURO	
N. DOCUMENTO 39100656473		DISLOC. PRIOY. LAV. 8128 TO 2731 3 101	
QUANTITA' IMPIEGATO / SPECIFICHE DI RETRIBUZIONE		MATRICOLA 00	
MESE DI PAGAMENTO OTTOBRE 1989		STAB. 101	
VALUTA 31/10/89		N. IDENTIF. AZIEND. 0	
N. DOCUMENTO 39100656473		ORIGINARIA L219A	
VALUTA 31/10/89		COMPETENZE	
SPECIFICHE DI RETRIBUZIONE		QUOTAZIONE	
#*#*#*# SETTEMBRE CATEGORIA CONTRATT. -PRESENZA- LAVORO ORDINARIO 160,00 LAVORO STRAORDINARIO 27,25 MASS. LAVORO STRAORD. 7,01 -ASSENZE RETRIBUITE- P.I.R. 3,00 #*#*#*# OTTOBRE - DETRAZIONI IRPEF - REDD. LAVORO DIPEND. 46000 -GIATI CONTAB. MENSI- IMPON. CONTR. FPLD/GCL 2180000 IMPON. CONTRIB. S.S.N. 2180000 IMPON. IRPEF CORRENTE 1993005		DESCRIZIONE # SETTEMBRE # LAVORO STRAORDINARIO IC MAGGIOR. LAV. STRAORD. IC INDENNITA' DI MENSA IC # OTTOBRE # STIPENDIO IC QUOTA A PARTE 9/3/74 IC IND. DI CONTINGENZA IC PREL. DI PRODUZIONE IC INDENN. CANCELLERIA IC RIC. ARROTOND. M. PREC. E CONTRIBUTO FPLD I CONTR. SERV. SAMIT. MAZ I CONTRIBUTO GESSCAL I IMPOSTA SUL REDDITO E	
#*#*#*# 5 160,00 27,25 7,01 3,00 #*#*#*# 46000		286075 73592 3612 910375 12275 938982 54966 100 4187 158922 19620 7620 372399	
#*#*#*# 5 160,00 27,25 7,01 3,00 #*#*#*# 46000		SALDO 1617229	
#*#*#*# 5 160,00 27,25 7,01 3,00 #*#*#*# 46000		TOTALE TRATTENUTE 562748	
#*#*#*# 5 160,00 27,25 7,01 3,00 #*#*#*# 46000		IMPORTO BONIFICATO 1620000	
#*#*#*# 5 160,00 27,25 7,01 3,00 #*#*#*# 46000		IMPORTO DA PAGARE	
#*#*#*# 5 160,00 27,25 7,01 3,00 #*#*#*# 46000		ARROTONDAMENTO 2771	
#*#*#*# 5 160,00 27,25 7,01 3,00 #*#*#*# 46000		TOTALE COMPETENZE 2179977	
#*#*#*# 5 160,00 27,25 7,01 3,00 #*#*#*# 46000		IMPORTO BONIFICATO 1620000	
#*#*#*# 5 160,00 27,25 7,01 3,00 #*#*#*# 46000		IMPORTO DA PAGARE	

La retribuzione teorica viene erogata anche a copertura di eventuali periodi di assenza a carico INPS - DIFFERENZA SALARIO APPRENDISTI E MINORI

SPETTANZA # GIORNI AL MESE PR. ANNUALE # MATUR. # FRUITI/LIQ. # FRUIS. # O ACCRED. P.I.R. 4 # 3 # 2 P.R.J. 7 # 5 # 3 FERIE 25 # 18 # 5 FERIE A.P.R.: SP.25 RESIDUO

QUANTITA' C.C. N. CONTO CORRENTE IMPORTO
 06320 30580 0894827/02 300000
 06320 30580 1048842/78 1320000

1 C/C
 2 C/C

表 1.5 (b) 職員給与料のサンプル

1989年10月3日

全国労災保険公社 社査証番号: n.12587 (vidimazione IMAIL) [1988.11.4.] N. 146909		資料番号: 39100656473 (N. documento) 職位: 事務職員 (qualifica) (impiegato)		支払月: 1989年10月 (mese di pagamento) 支払日: 1989.10.31. (valuta)		姓と名: ××××× MAURO (cognome e nome) 配属: 8128 勤務県 トリーノ 27313 工場・事業所 101 (dislocazione) (provincia di lavoro) (stabilimento) (servizio) 登録番号 00×× (matricola)		従業員身分証明番号 0×× (N. identificazione azienda)					
契約上の職業等級 (categoria contrattuale) 5		報酬の明細書 (specifiche di retribuzione)		明細 (descrizione)		時間数 (ore/GG./data)		単位数 (quota/data)		報酬額 (compenze)			
*** 9月 ***		出勤 (presenza) - 160.00 ① 通常労働 (lavoro ordinario) 超過労働 (lavoro straordinario) 27.25 ② 超過労働割増 (maggiorazioni di lavoro straordinario) 7.01 ③ 有給欠勤 (assenze retribuite) - 有給個人別休暇 (P.I.R.) 8.00 ④ *** 10月 ***		個人所得税控除額 (deduzioni IRPEF) - 46,000 ⑤ 「被雇用労働所得」 (reddito del lavoro dipendente) 帳簿上のデータ (月額) - (dati contabili mensili) 被雇用者年金および労働者 住宅経営拠出金拠出基彈所得 (imponibile contributo FPLD/GCL) 2,180,000 ⑥ 国民保健サーヴィス拠出金拠出基彈所得 (imponibile contributo S.S.N.) 2,180,000 ⑦ 実効課税所得 (imponibile IRPEF corrente) 1,993,805 ⑧		① 超過労働 (lavoro straordinario) ② 超過労働割増 (maggiorazione di lavoro straordinario) ③ 食事補償 (indennità di mensa) * 9月 * * 10月 * ④ 俸給 (stipendio) ⑤ 1974.3.9 分割当 (quota a parte 9/3/1974) ⑥ 生活費変動補償 (indennità di contingenza) ⑦ 生産高プレミアム (premio di produzione) ⑧ 文房具補償 (indennità di cancelleria) ⑨ 先月分端数調整額再算 (ricordo di arrotondamento mese precedente) ⑩ 被雇用者年金拠出額 (contributo FPLD) ⑪ 国民保健サーヴィス拠出額 (contributo S.S.N.) ⑫ 労働者住宅経営拠出額 (contributo GESCAL) ⑬ 所得税 (imposta sul reddito)		27 25 7 01 21 00		10,498 17 10,498 17 172 00		286,075 73,582 3,612 910,375 12,275 838,982 54,966 100	
銀行コード (banca) 06320 1. 当座預金 (C/C) 06230 2. 当座預金 (C/C)		口座コード (C.A.B) 30680 当座預金口座番号 (N. conto corrente) 0094827/02 1048842/76		有給休暇 (P.I.R.) 4 3 有給時短 (P.R.O.) 7 5 有給休日 (ferie) 2 5 1 8 前年度有給休日 (ferie anno precedente) : 今年度持ち越しの残余分 (residuo) = (0) ?		有給個人別休暇 (P.I.R.) 4 3 有給時短 (P.R.O.) 7 5 有給休日 (ferie) 2 5 1 8 前年度有給休日 (ferie anno precedente) : 今年度持ち越しの残余分 (residuo) = (0) ?		⑭ 報酬額合計 (totale competenze) 2,179,977 ⑮ 控除額合計 (totale trattate) 562,748 ⑯ 差引残高 (saldo) 1,617,229 ⑰ 端数調整 (arrotondamento) 2,711 ⑱ 振込額 (importo bonificato) 1,620,000					

この表は、労働者保護基金公社 (INPS) の規定により、本職力の欠損補償中の労働者のために作成されたものである。この表は、労働者の個人情報を保護するために、一部の項目が省略されている。

し、ひとたび明細表の中味に目を通してみると、この印象は逆転する。impiegato の〈busta paga〉と operaio のそれとの間には質的にかなり大きな相異があることが見えてくる。

なによりもまず、〈理論報酬〉というタームが存在しない。そして、それと表裏一体なことであるが、先月〔9月〕分の精算・清算を主軸に明細表が構成されることもなくなって、当月〔10月〕分の諸項目が中心的な位置を占めている。報酬の明細項目が少なくなるばかりでなく、労働時間数の記載のない項目が多い・・・などである。一口にいえば、operaio の場合は、‘時給制’—— 実質的には‘日給制’—— であったのに、impiegato は‘月給制’なのである。

以下、順を追って、明細表の各項目を見てゆこう。まず9月分からである。

1-2-①～②. 〈lavoro straordinario: 超過労働〉

〈maggiorazione di lavoro straordinario: 超過労働割増〉

実働時間の記載があるのはこの2項目だけであり、通常勤務を超える追加労働を事後的に計算し清算することが翌月送りとされているのである。計算法は operaio の場合の⑨⑩と同じである。ただ、‘時間数’は9月分の〈busta paga〉がなければ正確にはわからない。10月分の数字を代用して試算すれば、

$$(④ + ⑤ + ⑥ + ⑦ + ⑧) \times 1 / 173 = 10,501.14 \text{ リラ}$$

となって若干のずれがある。逆算すれば、9月の“報酬”額が—— おそらく④の項で—— 10月より515リラ少なかったのである。また、㉟〔超過労働割増〕7.01時間の内訳を前掲表-10によって推定すれば、

$$7.01 = (25.25 \text{ 時間} \times 25\%) + (2.00 \text{ 時間} \times 35\%)$$

となり、この月の㉟〔超過労働〕27.25時間のうちの2時間分は、1連続2時間をこえた‘超勤’だったのである。

1-2-③. 〈indennità di mensa: 食事補償〉

この項も operaio の㉠と同じである。しかし、この impiegato は1日の有給休暇をとったのであるから、㉡〔通常労働〕160時間の1/8、20日となる筈である。+1日分は超過勤務にかかわるものかも知れない。

以上3項が先月分の清算〔追加支払い〕である。

1-2-④. 〈stipendio: 俸給〉

(1) 当月〔10月〕分の明細の第1項であり、operaio の〈paga oraria〉

①に対応する報酬の基礎的部分である。operaio の場合は〈salario: (ブルーカラーへの) 賃金〉というタームが使われずに ‘paga = pay, paie … 支払い’ が用いられていたが、impiegato には伝統的な用語である “stipendio: (ホワイトカラーへの) 俸給” が使われていることに注目したい。当然にも報酬は月額であって、実働時間は以下の計算にかかわってこない。

(2) だが両者の相異はそうした名称の違い以上のものである。このサンプルの〈職業カテゴリー〉は “5[^]” であり、“統一枠組み” としてつくられた “最低報酬表: minimo tabellare” [前掲表-3のTabella C] によってみれば、その額は 589,000リラとなる筈である。従って、

$$\langle \text{stipendio} \rangle = \langle \text{minimo tabellare} \rangle + \langle ? \rangle$$

$$910,375 \text{ リラ} = 589,000 + 321,375$$

であって、〈stipendio: 俸給〉には、CCNLによる “最低報酬額” の55%にもなる附加給が加わっているのである。

この点についてFIATの説明は、“俸給 (stipendio) の項目には契約による収入のほかに次のふたつの報酬額、即ち〈aumenti di merito: 個人メリット増額〉と〈aumenti periodici di anzianità: 勤務年数による定期増額〉が含まれている。…〈…merito〉については、その本性からして、計算方法というものには存在しない。それは企業の自由裁量的な事項 (un evento discrezionale aziendale) だからである” * という。

(3) この説明の言うとおりに、このサンプルには〈anzianità〉の明細項目 — operaio では②であった — が存在しない。しかし、むしろそれが存在しないのではない。既述のように、それはCCNLによって “統一枠組み” のもとに〈categoria〉別に規定されている [前掲表-4]。従って、FIATが独自の処理として、これを独立の項目として表示せず、〈stipendio〉の中に取り込んでしまっているのである。

(4) この合算という処理法は、それ自体その理由を問われて然るべき重要な論点をなすが、この点の理解のためにはまず “anzianità: 勤務年数” の数え方が、impiegato と operaio とでは違うことを知らねばならない。後者にあつては、既にみたように [1-1-②]、“anzianità” とは原則上は現に自身がそこに属する〈categoria〉での勤務年数であり、他のカテゴリーに移れば — 例えば〈categoria〉3[^] から 4[^] へ昇格すれば — 〈anzianità〉はゼロになるの

* [17] の回答文より。

であったが、impiegato の場合は昇格したとき前のカテゴリーの “anzianità” の50%はあたらしいカテゴリーに持ち越されることが一般的ルールである。この差異は単純技術的なものではない。この仕組みの由来にさかのぼっていえば、(イ) <anzianità> ははじめはまず公務員の impiegati のみを対象として導入され [1945年] *、(ロ) それが私的部門の impiegati と intermedi に波及し——昇格の際の50%持ち越し規定を含む—— [金属機械CCNL: 1948年]、(ハ) それからかなり後になって operaio にも及び——同一カテゴリー内で2年毎に最大3 [→4] 回—— [同上:1963年]、(ニ) 最後に、impiegati と operaio との区別なく一律に2年毎に <minimo tabellare> の5%の昇給 (ただし5回まで;即ち、25%が上限) という現行の仕組みとなった [同上: 1979年] が、昇格の場合の50%持ち越しという impiegati と intermedi についてのルールは維持されて残ったのである。換言すれば、<anzianità> はホワイトカラー層の非定型的な労働の性格とその評価の仕方にかかわって発案されたものであって、その意味では <stipendio> に内包されて理解されるそれなりの理由があったのである。

(5) “merito” を報酬の要因とする考え方の根拠にも、同様にこの ‘仕事の不定型性’ という事実が横たわっていると考えるとよいであろう。しかし、評価の姿勢はそこから逆方向に分岐する。経験の蓄積による仕事処理能力の向上を一般的ないし趨勢的と予想する “anzianità” 尺度に対して、個人別の意欲と努力の具体的評量が行われることこそ公正だとみる “merito” 査定の立場である。だが、FIAT自身もいうように、この査定の仕組みを客観化することは困難であろう。結局、これもまた <stipendio> に内包することが妥当とかがえられたのである。

(6) 以上、要するに impiegato の《賃金》の基礎構造は

$$\begin{aligned} <stipendio> &= <minimo> \\ &+ <anzianità> \\ &+ <merito> \end{aligned}$$

となる。もっとも、このうち <minimo> と <anzianità> の計算は客観化されているので、個別的にもこの3要素を分離できないわけではない。サンプルの場合の <anzianità> について手持ちの情報が不足していて正確な数字を示せないが、これを最大限に見積って試算した場合、“5^ categoria” にはじめからい

*1945/3/2 <Decreto Spinelli>。以下は [43] pp.368-84 参照。

るとしたときは〈minimo〉の25%〔10年以上勤務〕、“4[^] categoria”で25%までいったのち、“5[^]”でも25%まで勤務している〔20年以上勤務〕と仮定すれば37.5%であるから、

〈minimo〉	= 589,000リラ	[100%]
〈anzianità〉	= 147,250~220,875	[25.0%~37.5%]
〈merito〉	= 174,125~100,500	[29.6%~17.1%]

となり、このサンプルでは企業の裁量による〈merito〉の査定分が産業レベル決定のカテゴリ別最低報酬のおそらく20%台は下らない大きさを占めているだろうと推定される。operaio のケースではこれが3.1%にすぎなかったから、さしあたりは質的に特異な要素として注目すれば足りたが、この impiegato の場合には〈anzianità〉にほぼ匹敵する比率を占めて、量的にも〈賃金〉決定の主要な要素となっているのである。

1-2-⑤. 〈Quota a parte 9/3/1974: 1974年3月9日割当額〉

この項目は、1974年3月9日“Accordo FIAT: フィアット協定”で決定された特定〈qualifiche〉および〈categorie〉の報酬へのFIAT独自の“una quota aggiuntiva: 付加的割当額”である。表-16がこれであるが、ここで注目されることは、この前年の1973年金属機械産業CCNLがすべての〈qualifiche〉を区別せず、〈categorie〉のみによる“inquadramento unico: 統一構成表”を確定したのにもかかわらず、FIATはこの〈Quota〉によって各〈categoria〉内で依然〈qualifiche〉を識別し、後者を基準にして異った付加額を決定しているのである。例えば、4[^]のintermediは同じ4[^]の operaio、impiegati”より高く、5[^]のうちでは、intermedi > impiegati > operai という報酬序列がつくられる……という具合である。“intermedi-categoria 4[^]”は高度な熟練労働者層、“intermedi-categoria 5[^]”は現場職長クラスに適用されるランクであり、いわば‘準職員’であるが、彼らの基礎報酬額が一般の‘職員’より高いという〈qualifica〉と“retribuzione”との逆序列は広く産業界に認められてきた慣行であるから、FIATはこれを維持しなければ生産現場のモラルに影響すると思ったのであろう。この点の調整引上げを軸として、“categoria 6[^]”の impiegati と capi への付加額も必至となったのであろう。フィアット会社の論理からすれば、おそらくこの〈Quota〉もまた〈minimo〉の1部分であるべきものということになる。

ともあれ、われわれのサンプルは “impiegato-categoria 5[^]” であるから12,275リラの付加額をえた。

表-16 “Quota a parte 9/3/1974: 1974年3月9日FIAT協定”
 による特定<qualifica>-<categoria>への“付加的割当額”

TABELLA QUOTA A PARTE 9/3/74

<u>Intermedi:</u>	4 ^ categoria	£ . 6,100
	5 ^ categoria	£ . 22,200
<u>Impiegati:</u>	5 ^ categoria	£ . 12,275
	6 ^ categoria	£ . 10,200
	*6 ^ categoria <u>capi</u>	£ . 12,700

* 表-1に示した<qualifica>の分類法に従えば、この項の表示は、
 “capi: 6^categoria”とした方が一貫するが、資料[16]の表示の
 ままとした。広義の impiegati への付加額であって、capi の管理職能
 への配慮は付随的なものであるという含意であろう。

出典) [16] の回答による。

1-2-⑥. <indennità di contingenza: 生活費変動補償>

この項目の決定メカニズムは、operaio の場合 [1-1-③] と全く同じである。表-5 によりこのサンプルでは 838,982リラとなる。この額は、<minimo> を基準 [100] として 142 で、operaio のサンプルの 176 より低い。カテゴリーが上れば、その比重が逡減してゆくことは自明の理であるが、より具体的にいえば、<stipendio> + <Quota> = 922,650リラに比べた <contingenza> は、100:91 であり、operaio の場合の <paga> + <anzianità> = 3,405.92リラに比べた <contingenza> [4,823.11リラ] の、100:142に對比して、一段と基本<賃金>中での比重を低めている。中堅以上の impiegato にあつては、《賃金》の第1の構成要素は<俸給: stipendio> になっていると云つてよいのであろう。

1-2-⑦. <premio di produzione: 生産高プレミアム>

この項目の計算式も operaio の場合 [1-1-④] と同じなので繰り返さない。ただ、前掲表-6 によつて逆算すると、

$$39,776 \text{リラ} + (x - 250) \times 83 \text{リラ} \approx 54,966 \text{リラ}$$

で、“生産性指数” = 433 となり、operaio の場合の 428 より若干高くなる。このズレが何によるのかはわからない。

1-2-⑧. <indennità di cancelleria: 文房具補償>

この項目は、文房具を用いる <mansione: 職務> についている operai と、すべての intermedi, impiegati に支給される。その月額額は表-17の通りであり、全く名目的な金額にすぎないが、“cancelleria: 書記局 [→筆記用具]” というステイタスが古くから重視されてきたイタリア社会の伝統の名残りを示すものであろう。この点もまた“統一の枠組み”の思考とは対立するものであつて、<qualifica> の違いへの執着は意外に強いものがあるのかも知れない。

1-2-⑨, ⑩, ⑪, ⑫, ⑬.

これらの諸項目はそれぞれ operaio の ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ に対応するものであり、全く同じ手続きで算出されうる——‘社会保険費拠出率’も被雇用者に関しては operai と変りなく、⑩ ⑪ ⑫ それぞれの拠出率は ⑮ ⑰ ⑱ と同じである——のでここでは繰り返さない。

1-2-⑭ ~ ⑲.

これらの計算も operaio の ⑳ ~ ㉕ と同様である。

表-17 Indennità di cancelleria: 文房具補償 [月額]

operai:	£ . 50
impiegati ed intermedi:	£ . 100
impiegati con qualifica di disegnatore: (デザイナー (製図、設計) の職位を持つ職員)	£ . 850

出典) [16] の回答より。

1-2-20. impiegato の〈労働時間〉

すでにみてきたように、impiegato の報酬計算の特徴は、“超過労働”への報酬計算を別として、原則的に“実働時間”との対応関係をもっていないところにある。operaio の場合と大きく異なる点であるが、その operaio の場合も、‘実働時間’にこだわりながら、結局は‘拘束時間’をもって報酬計算の尺度とする結果となっていたのであって、その限りでは両者の実質的な差はなくなりつつあるとみることもできよう。CCNLの規定は金属機械部門の全労働者に対して‘通常勤務〔＝拘束〕最大8時間であって、これが impiegati を含むFIATのすべての従業員をも拘束している。ただし、“AA-g.FIAT: フィアット・グループ協定(1988年7月18日)”は、impiegati に対して、出社時刻は朝8時から9時までの間で柔軟な選択を許すと規定した。また、impiegati は無給の食事時間を1日あたり60分とることが許されている。

1-2-21. impiegato の〈busta paga〉の特徴

(1) ここで、以上のような impiegato の給料袋の明細表〔表-15(a)(b)〕をさきに検討した operaio のそれ〔表-2(a)(b)〕とあらためて対照してみると、——すでに指摘した論点のすべてをここで反復することは避けるが——、この両〈qualifica〉の〈賃金〉の基本構造の相異がはっきり浮び上がってくる。まず10月分の諸項目に着眼すれば、

impiegato の ④～⑧ = operaio の ⑭

であり、既に確認したように

operaio の ⑭ = operaio の ①～④

であるから、両者の基本的〈賃金〉項目の対応関係は、表-18のように書ける。

ここにはまず、CCNLによる報酬の“inquadramento unico: 統一的枠組み”の制約は尊重されてはいるが、impiegato の operaio に対する独自性を維持しようとする力が強く作用していることがみてとれる。しかもこの動きは、そのうちに重大な問題をはらんでいる。というのも、仮に現行“統一枠組み”の制約がないとすれば、この impiegato の〈賃金〉構成は ——〈contingenza〉〈premio〉を operaio との共通項として——単純に唯1項の〈stipendio〉として要約することが出来ると思われるが、そうであれば、その〈stipendio〉が従来客観的でオープンな形をとってきたいくつかの基本的な〈賃金〉決定要素をすべてそのうちに呑み込んでしまう‘総合決定給’に近づいてゆく可能性も考えられなくはないからである。すでに現実に、〈anzianità〉の形式上の自立

表-18 impiegato と operaio の《賃金》構造の対照

[impiegato]

[operaio]

stipendio	50.1	paga	33.2	
minimo	(32.4)	minimo	(32.2)	
<u>merito</u>	(17.7)	merito	(1.0)] (9.1)
anzianità		/superminimo		
anzianità		anzianità	8.1	
quota	0.7			
cancelleria	0.0			
				retribuzione
				teorica
contingenza	46.2	contingenza	55.2	
premio	3.0	premio	3.4	
	100.0		100.0	
		(incentivo	1.0)	

性は失われており、〈merito〉の大きな比率とその一層の増大には外的な制約が存在しない。このままでは、CCNLメカニズムの機能不全化の危険がないとは言いきれないのである。

(2) だが、他の半面では、“統一的枠組み”の吸引力の下で、impiegatoの〈賃金〉構造が operaio のそれを同化する方向で両者を結びつける傾向もみとらねばなるまい。operaio の〈労働時間〉計算の基準が実質的に〈実働時間〉から〈拘束時間〉へと移っていることもその1つのあらわれであろうが、〈賃金〉項目について、まず〈anzianità〉の計算表が——カテゴリー昇格時の移行計算に差を残すとはいえ——ともかくも統一されたこと、そして operaio の〈superminimo〉が単に〈minimo〉を超えるもの——この広義の意味では、〈anzianità〉も〈premio〉も〈incentivo〉もここに含まれよう——というだけのもではなく、当面はわずかな額でしかないが、〈merito〉を含むものとなっていることは注目に値する。更にまた、時間単位で支払われることが建て前の operaio に対して、月単位の〈retribuzione teorica: 理論報酬〉というカテゴリーを設定したことも——さしあたりは多分に形式的なものではあるが——impiegato の〈賃金〉構造に似せて、operaio の報酬に‘月給’の形態を与えるものであったとみてよいであろう。

1-3. 1985年の〈busta paga〉との対照

以上が1989年10月時点のFIATの operaio と impiegato の2枚の〈給料袋〉の中味であるが、われわれは偶々もう2枚の〈busta paga〉を手に入れている。1985年10月時点の operaio、impiegato のサンプル各1枚であり、*〔いずれも1989年のそれとは別の人物である〕、これを表-19、表-20として掲げよう。といっても、同じ吟味を繰り返すためではない。この中には1989年のサンプル〔表-2、表-15〕の理解を深めるために重要ないくつかの事実が提示されているからである。

1-3-1. (1) とりいそぎいえば、operaio の場合であるが、1989年のサンプル中には見られなかったが現存する報酬項目である〈indennità di disagio linea: 組立ライン作業補償〉と〈paga di posto: ポスト給〉とが出てくる〔9月分〕。因みに、この2項目と並んでいま1つ、operaio の特殊な報酬項目として〈premio di mansione: 職務プレミアム〔指導職手当〕〉が存在する。

*〔12〕、〔13〕。

表-19 Prospetto "busta paga" — operaio (1985年10月)

OPERAI
PROSPETTO "BUSTA PAGA"

Lancia		Lancia	
XXXXXXXX/XXXX		XXXXXXXX/XXXX	
OPERARIO		OPERARIO	
31/10/85		31/10/85	
OTTOBRE 1985		OTTOBRE 1985	
..... SETTEMBRE OTTOBRE		
- CARICO FAMILIARE -			
CONIUGE	3		
FIGLI MAGG. E EQUIV.	1		
CLASSE REMP. FAP.	1		
- ASSICURATO INAIL -	10		
- DETRAZIONI INDEF -	3000		
Q. ES. PER SOGG. AUTON.	22000		
CONIUGE			
FIGLI - NUMERO	1		
- IMPORTO	3300		
SPESE PIGNUZ. REDDITO	23100		
ONERI FORFETTARI	1500		
- DATI CONTABILI MESE -			
IMPORITILE CONTRID.	1447000		
IMPON. INDEF CORRENTE	1322273		
AUTORIZZAZIONI INPS			
SEDE. NUMERO			
01 157071	07/06		
SCADENZA			
P.I.-R.	5		
P.R.-O.	2		
FERIE	20		
RESIDUO FERIE A.P.	3		
SPETT. MATUR. FRUITO			
TEOR.	0		
L.I.O.	1		
IMPORTO			
1146000			
BANCA XXXX			
AGENZIA XXXX			
N. CONTIO CORRENTE			
XXXXX			
..... SETTEMBRE OTTOBRE		
PAGA ORARIA	126 50	2265 90	20863G
AUX. PERIOD. CONG.	126 50	42 73	5405
AUX. PERIOD. ANZIAN.	126 50	339 87	42994
IND. DI CONTINGENZA	126 50	3758 32	475428
CONTING. PROV. CONG.	126 50	39 31	4973
IMP. PROVV. TRATT. INT.	126 50	39 31	4973
PREMIO DI PRODUZIONE	126 50	287 44	36361
INTERV. MENSA RETRID.	8 50	6772 88	57569
INC. REND. - ORE ECON.	75 00		6431
INC. REND. - ORE INCENT.	56 00		5040
INC. REND. INT. MENSA	8 50		794
MAGGIOR. ORDINARIA	21 27	6867 81	146078
LAVORO STRAORDINARIO	4 50	6772 88	30478
MAGG. LAV. STRAORD.	1 13	6867 81	7761
IND. DISAGIO LINEA	139 50		1953
PAGA DI POSTO	139 50		3069
IND. FERIE FRUITE	8 00	6867 81	54942
P.I.-R. FRUITI	9 00	6867 81	54942
INTEGR. TRATT. MALAT.	16 00	6867 81	109885
INDEMNITA' DI MENSA	19 00	172 00	3260
RIC. RETR. TEOR. MESE PREC.			1137844
..... OTTOBRE			
RETRIDUZIONE TEORICA		1245503	
ASSEGNI FAMILIARI		39520	
RIC. ARROTOND. MESE PREC.			1894
IMPUNTA SUL REDDITO			213914
CONTRIBUTO FFLD			103461
CONTRIBUTO MALATTIA			16641
CONTRIBUTO GESCAL			5064
2624803	1470908	1145995	1150000

表-20 Prospetto "busta paga" — impiegato (1985年10月)

PROSPETTO "BUSTA PAGA"

IMPIEGATI

At Auto		IMPIEGATI		PROSPETTO "BUSTA PAGA"		LANCIA	
SPECIFICI DI ASSIMILAZIONE		SALARIO		SALARIO		SALARIO	
SALARIO		SALARIO		SALARIO		SALARIO	
SALARIO		SALARIO		SALARIO		SALARIO	
..... SETTEMBRE	1	1100		• SETTEMBRE •			
CATEGORIA CONTRATT.	5	23100		STIPENDIO	506192		
- PRESENZA -		1500		AM.FER.ANZIANITA' E PR. 50%	51600		
LAVORO ORDINARIO	133,50			QUOTA A PARTE 9/3/74	12275		
LAVORO STRAORDINARIO	3,75			IND. DI CONTINGENZA	850189		
MAGGIORAZ. STRAORD.	0,94			IMPORTO PROVV.COMG.	6800		
- ASSENZE RETRIBUITE -				IMP.PROVV.TRATT.IRT.	6800		
FERIE	10,00			PREMIO DI PRODUZIONE	51646		
P.I.R.	0,00			IND. CANCELLERIA	100		
MALATTIA	8,00			INDENNITA' DI MENSA	19 00	172 00	3288
- ASSENZE NON RETRIBUITE -				LAVORO STRAORDINARIO	3 75	7430 65	27865
..... OTTORRE				MAGGIOR. LAV. STRAORD.	0 94	7430 65	6985
- DETRAZIONI IRPEF -				RIC.RETR.TEOR.MESE PR.			1285602
Q.ES. PER SOGG.AUTOM.	3000			DEDUZ. PER ASSENZE	2 50	7430 65	18577
AUTORIZZAZIONI INFPS				• OTTOBRE •			
SEDE	NUMERO	SCADENZA	SPETT. MATUR. FRUITO TEOR. O LIQ.	RETRIBUZIONE TEORICA	285519		4794
				RIC.ARROT.MESE PREC.			205188
				IMPOSTA SUL REDDITO			93308
				CONTRIBUTO FFLD			15008
				CONTRIBUTO MALATTIA			4567
				CONTRIBUTO GESCAL			
BANCA	AGENZIA	N.CONTO CORRENTE	IMPORTO	TOTALE COMPETENZE	1627044	982195	1985000
1 C/C	XXXX	XXXX	200000	TOTALE INDEBITATE	2805		
2 C/C	XXXX	XXXX	785000	IMPORTO BANCHE			

それらの計算基準は‘総〔通常労働＋有給食事休憩＋超過労働〕拘束時間’である。また、この人物は〈assegni familiari: 家族手当〉も支給されている〔10月分〕。そしてその計算根拠となる“carico familiare: 家族の負担”欄が明細書の左辺〔10月分〕に現れている。^{*}

(2) 他方、1985年にはあるが1989年までには消滅してしまった項目もある。operaio の〈conting. prov. cong.〉、impiegato の〈importo provv: cong.〉、そして両者に共通なものとして〈imp. provv. tratt. int.〉があり、その正確な内容は究明しえなかったが、景気変動などにかかわる暫定的ないし地方的な調整額ではなかったかと思われる。^{**} ともあれ、この間に明細項目の整理が進んだことは確かであろう。

(3) “inc (entivo) rend (imento) : 能率報契金”の計算システム〔operaio の場合〕に明らかな変化があったことも、両年を比べれば自ずと明らかである。

1-3-2. 以上は1989年の〈busta paga〉へのいわば補足ともいうべきものであるが、以下の3点は〈賃金〉の基本構造の理解にとって特に重要である。

(1) まず、operaio に対する“狭義の superminimo” = 〈merito〉のあり方である〔表-19参照〕。第1項〈paga oraria〉2265.90リラ／時はこのサンプルが所属する“categoria 3[^]”の〈minimo tabellare〉392,000リラ^{***}の1/173であって、そのうちに個人的な“merito”を全く含んでいない。これは1989年のサンプルの〈paga oraria〉とは質的に異なる。第2項の〈aum (enti) period(ici)(di) cong (iuntura?) : 景気変動定期増額〉42.73リラ／時とい

^{*}そのほかには“ind (ennità) di ferie fruite: 有給休日取得補償”、“P.I.R. fruiti: 個人有給休暇取得〔補償〕”、“integrazione trattamento malattia: 病気治療補填”、“deduz (ione) per assenze: 欠勤控除”の各項がある。

^{**}Prof. Molteniの教示に従って、仮に以下のように推定した。

“conting (enza) prov (incia) cong (iuntura) : 県レベル景気変動補償”

“importo provv (isorio) cong (iuntura) : 暫定景気変動調整額”

“imp (orto) provv (isorio) tratt (enuta) int (eressi) : [所得税] 控除〔変化にもとづく〕暫定利息額”。

^{***}1985年当時の tabelle dei minimi については〔43〕pp.542-43 所収のTab.2〔後掲表-31〕による。

う名の項目は1989年には“もはや存在しない”^{*}ものであって、その計算法について説明をえられなかったが、それが置かれた位置からすれば、われわれのいう“狭義の superminimo”以外ではありえまい。〈理論報酬〉内の各項目の序列は——この〈a.p.c.〉の存在を無視すれば——兩年とも①〈paga〉、②〈anzianità〉、③〈contingenza〉、④〈premio〉で不動だからである。もしそうであるなら、上の事実は、1985年から1989年の間に以下のような変化が生じたことを示唆している。

自立的でオープンな〈a.p.c.〉〔1985〕

→paga 内に包摂された〈merito〉〔1989〕。

(2) 他方、impiegato のサンプルをみると〔表-20参照〕、その第1項〈stipendio〉506,192リラ/月に次いで、第2に〈aum (enti) per(iodici) anzianità e pr(ecedente) 50%: 勤務年数定期増額、ただし先行〔categoria 勤務年数〕の50%加算〉51,600リラがくる。これまた1989年のサンプルとは全く異なる。自立していた〈anzianità〉がこの間に〈stipendio〉の中に吸収されるという変化が生じたのである。また、この1985年の〈stipendio〉は“categoria 5[^]”の〈minimo tabellare〉474,000リラ〔同じく、後掲表-31参照〕よりかなり多い。つまり、そのうちには、かなり多額の〈merito〉32,192リラ〔=506,192-474,000〕が含まれているのである。

(3) いま1点、顕著な事実は、1985年時点の impiegato のサンプルの明細書は、その形式的構造においても、operaio のそれと全く同じであったという点である。即ち、〈retribuzione teorica: 理論報酬〉のカテゴリーは impiegato についても存在していたのであり、当月〔10月〕分としてはこの1項目だけが支払われ、明細書の主要部分は前月〔9月〕分の精算・清算から成っていたのである。要するに、ここでも1985年から1989年の間に、〈理論報酬〉というわれわれの〈busta paga〉の論理的支柱が消滅するということが起ったのである。

だが、この変化は、ごく形式的に考えれば、少しも奇異なことではない。何故なら impiegato は‘月給制’なのであって実績上の‘勤務時間’は、“超過労働”ないし“無給欠勤”の場合を除けば、報酬の計算に関係しないのであるから、先月〔9月〕分の‘清算’とはいっても、その内実は、単に〈理論報酬〉の‘内訳’を示すにすぎないからである。表-20の第1~8項〔既述のように、

^{*}〔16〕による。

そのうち第5～6項は消滅したが]と第12項〔＝理論報酬〕とを相殺すれば、残るのは1989年の9月分の明細と同じであり〔表-15〕、10月分の第1項〔＝理論報酬〕を9月分に記載した第1～4、7～8項で置きかえれば、これも1989年の10月分と同じになる〔同上表〕。だが、しかし、そうであるなら、この自明のやり方をなぜはじめから採らずに〈理論報酬〉を使ったのかが改めて問題となる。その理由は、73年以降の報酬体系の“統一的枠組み”設定という大方針に一貫性を与えるため、〈busta paga〉の計算構造にも‘統一性’を考えた結果であったに違いない。

1-3-3. 以上の推論に誤りがなければ、われわれがさきに詳しく観察した1989年の2枚の〈busta paga〉の形式上の非対称性は、何よりもまず、impiegatoのそれが70年代に行われた‘統一的枠組み’から離脱しはじめたことの結果だったとみるべきことになる。むろんそのうちには新しい傾向も含まれていようが、さしあたりは、主としてそれ以前からの impiegato の報酬観念への復帰が特徴となっても不自然ではない。“統一枠組み”を維持したまま上位の〈categoria〉に何らかの付加給を与えることによって impiegati の報酬を相対的に高めることも出来るし、また事実そうしてきたが——〈quota a parte 9/3/74〉はその一例である—— impiegati には以前から一般的慣行となっていた個人別〈merito〉——当然に上級ランクの者ほど高率となる——を然るべく運用すれば、ほとんどフリーハンドに近い操作が可能にもなるのである。

しかし〈理論報酬〉の導入は、繰り返していうことになるが、operai の報酬構造を impiegati のそれに近づけるといふ積極的な変化をももたらした。それが月額として一括された〈retribuzione〉を〈busta paga〉上に登場させたというばかりではない。従来は〈stipendio〉のみに属していた〈merito〉が operai の〈paga〉のうちにまで浸透することになったといういま確認したばかりの事実はその端的な裏付けであり、この変化の方向はおそらく不可逆であろう。この意味では〈stipendio〉と〈paga〉の統一化は序々に進行しているともいえるのである。

1-4. FIAT社の〈賃金〉統計による反省と補足

最後に、以上の個別事例の持っているであろうバイアスと非包括性をチェックし補完するため、われわれが入手した 1988年9月現在のFIAT社従業員総体—— operai から funzionari まで——の〈categoria-qualifica〉別の〈賃金〉統計を表-21として示す。

1-4-1. まずとりいそぎ、われわれのサンプルの代表性如何をこの平均値との対

表-21 Medie retributive, FIAT, 1988年9月決算：FIAT社の報酬平均表

MEDIE RETRIBUTIVE - CONSUNTIVO SETTEMBRE 1988

CATEGORIE (ult. agg.)		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	㉑	㉒				
DEPENDENTI		M.TAB.	EL. RETR	I.F.D.	Q.ACC.	MERITO	SC.AMZ.	P.PROD.	CONTING.	MONSA	INC.R.	VARIE	RETRIDUZ.	DIRETTA	BATEL	RETRIBUTIONE	DIFFERITA	PREMIO	OB	GRAT.	07	MON.	R/O	RETRIBUTIONE			
09-88		03-88	02-87	02-87	03-74	09-88	09-88	09-88	05-88	09-88	09-88	09-88	09-88	09-88	13	14	14	14	14	14	14	14	14	14			
1- OPERAI	656	0,7	373500	10000	0	0	426	48972	781762	3720	14027	834	1232740	962126	102701	81667	83333	0	6271	0	10120	0	1507212	1145026	18,087	13,7	
2- OPERAI	8237	9,0	426000	0	0	0	4360	48972	783388	3720	17279	4818	1280735	999174	106893	81667	83333	0	10120	0	0	0	1570849	1187509	18,850	14,2	
IMPIEGATI	1	0,0	426000	0	0	0	0	40972	783388	3720	0	0	1262090	981366	105174	81667	83333	0	0	0	0	0	1532284	1161750	18,387	13,9	
3- OPERAI	45756	50,1	463000	0	0	0	95884	50972	784555	3720	18644	4541	1427440	1091771	118575	81667	83333	0	12429	0	0	0	1723444	1289379	20,681	15,1	
IMPIEGATI	21	0,1	463000	0	0	0	10026	50972	784555	3720	0	0	1402791	1075318	118889	81667	83333	0	0	0	0	0	1684690	1263507	20,216	15,1	
4- INTERMEDI	24833	27,2	497000	0	0	0	41267	53472	785609	3720	19492	14745	1508616	1145963	124489	81667	83333	0	11244	0	0	0	1809350	1346728	21,712	16,1	
IMPIEGATI	939	50,7	497000	0	0	0	116471	53472	785609	3720	0	0	1602140	1208398	135332	81667	83333	0	0	0	0	0	1900652	1407680	22,808	16,1	
5- INTERMEDI	1952	10,3	497000	0	0	0	72904	53472	785609	3720	0	0	1414652	1082234	117880	81667	83333	0	0	0	0	0	1697540	1272085	20,370	15,1	
IMPIEGATI	11827	13,0	560000	0	0	0	75819	53472	785756	3720	18736	14871	1648124	1239096	136104	81667	83333	0	9853	0	0	0	1959081	1446686	23,509	17,1	
6- QUADRI	3185	28,9	560000	0	0	0	22200	53472	785756	3720	0	0	1689160	1266491	140763	81667	83333	0	0	0	0	0	1994923	1470614	23,939	17,1	
IMPIEGATI	8652	45,8	560000	0	0	0	12275	53472	785756	3720	0	0	1669081	1253087	139990	81667	83333	0	0	0	0	0	1973171	1456093	23,678	17,1	
7- QUADRI	1153	6,1	605000	0	0	0	206331	53472	786977	3720	0	0	1753686	1309568	146141	81667	95033	0	0	0	0	0	2163406	1583091	25,961	18,1	
IMPIEGATI	7027	37,2	672000	0	0	0	235008	60472	791073	3720	0	0	1908114	1412662	159010	88333	93633	0	0	0	0	0	2251290	1641761	27,015	19,1	
8- QUADRI	1632	14,8	672000	0	0	0	292836	60472	791073	3720	0	0	2086824	1531966	173902	88333	93633	0	0	0	0	0	2547803	1839708	30,574	22,1	
IMPIEGATI	4221	38,2	672000	0	0	0	367086	60472	791073	3720	0	0	2320044	1687660	193337	88333	93633	0	0	0	0	0	2922501	2066100	35,070	24,1	
9- QUADRI	73	0,4	747000	9000	0	0	469318	60472	793398	3720	0	0	2499226	1807279	208269	93333	100333	0	0	0	0	0	3057039	2147304	36,684	28,1	
IMPIEGATI	3185	28,9	747000	0	0	0	542288	60472	793398	3720	0	0	2750769	1862448	228231	93333	100333	0	0	0	0	0	3467217	2394675	41,607	28,1	
10- QUADRI	2001	18,1	747000	0	0	0	924193	60472	793398	3720	0	0	3283740	2284134	273645	93333	100333	0	0	0	0	0	4143220	2802090	49,719	33,1	
IMPIEGATI	91309	74,2	480830	72	0	0	24080	51781	785109	3720	18730	8653	1464194	1116307	121295	81667	83333	0	11521	0	0	0	1762010	1315125	21,144	15,1	
11- INTERMEDI	1851	1,5	528041	0	0	0	14033	53472	786578	3720	0	0	1645015	1237021	137005	81667	83333	0	0	0	0	0	0	1947100	1438688	23,365	17,1
IMPIEGATI	18079	15,3	598530	340	503	8422	168696	56102	788779	3720	0	0	1739805	1300301	144984	84193	80846	0	5029	0	0	0	0	2063657	1516499	24,764	18,1
12- QUADRI	11039	9,0	707234	0	302401	6734	507820	60472	792165	3720	0	0	2584524	1062108	215377	90682	101706	0	252354	0	0	0	0	3245544	2261080	38,947	27,1
IMPIEGATI	29718	24,3	638639	220	111896	8130	293483	57714	790020	3720	0	0	2051465	1508374	170957	86588	93591	0	97123	0	0	0	0	2499744	1807625	29,997	21,1
TOTALE	123078	100	519901	107	27200	2269	91134	105462	53249	786327	3720	13896	6419	1609673	1213427	133604	82863	85827	23609	8547	0	0	0	1944123	1436701	23,329	17,1

出典 [14]より。

比で示そう。表-22に要約したように、2枚のサンプルは、同等の qualifica-categoria の報酬平均値との比較でみて、いずれもやや〈anzianità〉が大きく、おそらくそのせいであろうが、〈merito〉も大きくなっている傾きがあるが、概していえば平均からの乖離は小さい。そしてともとも operaio の“3^ categoria” と impiegato の“5^ categoria”とはそれぞれの〈qualifica〉の従業員の約1/2〔表-21では、それぞれ50.1%、45.8%〕を集めていたのであったから、われわれのサンプルはFIAT従業員をほぼ代表するものと理解してよいのである。

1-4-2. だがこの統計表には、より積極的な効用がある。それはFIATの〈qualifica-categoria〉についてわれわれがもつ全体像の修正を要求する。というのも本節の冒頭において〔表-1〕、われわれは全従業員が〈categoria professionale: 職業カテゴリー〉を唯一の尺度として‘格付けされる’“inquadramento unico”の成立を確認したのであり、その限りで〈qualifica〉は〈categoria〉の下位概念とされたのであるが— 例えば、“5^ categoria”の中には operai も intermedi も impiegati もいる—、この整理は〈minimo〉〈contingenza〉〈premio〉など各報酬項目を個別に観察する際には正しく且つ有効であるが、‘報酬の全体像’の理解のためには誤ったイメージをもたらしかねないことがわかってくるからである。この修正にかかわって、大きくは2つのポイントが重要になる。

1-4-3. その第1は、①〈minimo tabellare〉が実は“準minimo”ともいうべき3種の付加給によって補われている点である。まず、表-21の②~④項である。

② 〈el (emento) retr (ibutivo) 02-87: 報酬の要素^{エレメント}〉

これは現行〈minimo〉を決定したCCNL〔1987年1月18日〕がその〈minimo〉表の注記として規定したものであって〔表-3参照〕、“7^ categoria の勤労者 (lavoratori) に対する1983年9月1日のCCNLによる70,000リラの elemento retributivo は、1987年2月1日以降は90,000リラに引上げられる”というのである。表-21でみると、これは“7^ categoria”の中の impiegati に対してのみ支給されて中間管理職である quadri, funzionali には支給されていない。最上級の一般職員に対して〈minimo〉の12%にもなる付加給をCCNL自身がみとめているのである。ただし、この項目として“1^ operai”にも10,000リラが付加されていることの根拠は不詳である。

③ 〈I.F.D. [=indennità funzioni direttive] 02-87: 管理職能補償〉

これは表にみる通り、“6^ categoria”の中の capi と quadri、“7^ categoria”のすべてのもの、つまり impiegati, quadri, funzionari に、それぞれ差をつけて支給されている。決定の日付からみておそらく②に対応するものとし

表-22 1989年サンプルの‘代表性’

	サンプル・1989年/10月		FIAT 平均・1988年/9月		
	operaio ③	impiegato ⑤	operaio ③	impiegato ⑤	
minimo	100.0	100.0	100.0	100.0	
quota	—	2.1	—	2.2	
merito	3.1	} 54.6	1.3	22.8	} (45.0)
anzianità	25.0		20.7	22.2	
premio	10.7	9.3	11.0	9.5	
contingenza	171.3	142.4	169.5	140.6	
incentivo	3.0	—	4.0	—	

て決定されたのであろうが、②を決定した上述のCCNL〔1987年1月18日〕の規定〔通則 §3-Art.4 -〔B〕“quadri”〕では“I.F.D.は一律に120,000リラ”となっており、その後、同条の末尾に規定された“commissione paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori: 勤労者格付け労使同数委員会”によって、表のように改訂されたのである。その性格は‘中間管理職手当’であるといつてよく、“7[^] quadri”では〈minimo〉の48.9%〔→56.2%（88年1月時点）〕、“7[^] funzionari”では同じく63.6%〔→72.3%〕にも及んでいる。なお、この金額はわれわれのサンプルの時点では全体的に増額されている〔表-23〕。

因みに、この中間管理職層の“準minimo”の大幅な引上げは、— 本節冒頭に注記したように— 1985年5月13日の立法 Legge 1985.5.13.n.190 “Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi: 中間管理職の法的承認”によって弾みをつけられたものであって、同法は、イタリア民法典 §2095第1項に〈quadri〉^{カテゴリー}という範疇をはじめて明文的に導入し、これを“dirigenti〔経営上級幹部〕の範疇には属さないが、企業の諸目標の発展・実現という目的に極めて重要な継続的性格を持つ役職を果たすprestatori di lavoro subordinato〔従属労働の提供者＝被雇用者〕”〔同法 §2-①〕と定義した。この“quadri (intermedi) に関わる要件は、各々の生産部門と企業の特殊な組織構造に応じて、全国的または企業レベルの集団交渉によって取り決められる”〔同 §2-②〕とされている。

④ 〈Q.Acc. [=Quota Accordo FIAT] 03-74: フィアット協定による1974年3月(9日)割当額〉

これについては既に1-2-⑤〔表-16〕によって説明した。その眼目は現場の第1線監督者層への報酬積み増しである。

以上3項目を加えてみた〈拡大minimo〉 = ① + ② + ③ + ④は、〈minimo〉だけでみた場合の‘categoria 別報酬’ではもはやなく、‘qualifica-categoria 別報酬’になっている。実際の報酬構造は当初の外見よりもはるかに大きな格差構造をもつものだったのである。

⑤ 〈Merito 09-88: (個人別) メリット査定〉

この企業の裁量による査定項目の重要性については既に繰り返し指摘した。この性質から客観的尺度をもたないが、表-21が示す実績値は上に‘qualifica-categoria 別報酬’構造と呼んだものに対応して、上位のランクにのぼるほど急増している。“7[^] impiegati”で〈minimo〉の62.8%、“7[^] quadri”で72.6%、“7[^] funzionari”では実に123.7%にもものぼっている。

⑥ 〈Sc (atto) Anz (ianità) 09-88: 勤務年数段階 (別増額)〉

表-23 Indennità funzioni direttive: 管理職能補償

CATEGORIE	VALORE AL 1° /11/88 88年11月1日からの価額	
	MENSILE (月当たり)	ORARIO (時間当たり)
6 ^ CAPI	160,000	924,85
6 ^ QUADRI	280,000	1,618,50
7 ^ IMPIEGATI	160,000(*)	924,85
7 ^ QUADRI	420,000	2,427,74
7 ^ FUNZIONARI	540,000	3,121,38

(*) + £ . 90,000 DI ELEMENTO RETRIBUTIVO

この数値についても追加説明は不要であろう。算式は〈minimo〉×“scatto”であるから‘categoria 別報酬’の展開であって、さほど大きな格差はつかない。ただこの統計から読み取りうる有用な情報は、〈anzianità〉／〈minimo〉が同一〈categoria〉内では25%を上限とし、それが10年以上勤務の指標であるから〔前掲表-4参照〕、逆算して各〈qualifica-categoria〉別のFIAT社での勤続状況を見ることができる点である。〈merito〉／〈minimo〉と並べて、これを表-24として示す。operai の3[^]以上、impiegati の5[^]以上、intermedi のすべて、quadri、funzionari のほとんどすべてが20%を超えており、企業への定着状況が極めて安定的なことが物語られており、そのことがまた報酬中の〈anzianità〉部分の重さを増すことになっているのである。

以上①～⑥の合算をFIATの基本〈賃金〉とみてよいと思われる。

1-4-4. 表-21でみるべき第2のポイントは毎月の〈busta paga〉の中味をなす月額“Retribuz (ione) Diretta, Lorda: 直接報酬、税込み総額”⑫をベースとして支給されるいわば‘年末・期末ボーナス’である。ここにもやはり何層かの積み重ねがある。“Ratei retribuzione differita: 月単位より長い周期で支払われる報酬の月当り分割額”〔即ち、⑭～⑯…の数字はすべて実際支給額／12〕である。

⑭ 〈13[^] (Mensilità) : 第13番目〔の月の報酬〕〉

各人の“Totale Lordo: 税込み総月収”1ヵ月分の‘クリスマスボーナス’であり、何のまぎれもない。“1[^] operai”から“7[^] funzionali”までの格差は100:266となっている。この“13番目の月給”は—あるいは“gratifica natalizia: クリスマス・ボーナス”—全国的な慣習であるが、少なくとも金属機械産業では現在ではCCNLで明示的に“契約”されている。

⑮ 〈14[^] (Erogazione) : 第14番目〔の月の贈与〕〉

この〈erogazione: 贈与〉はおそらくFIAT独自のものであって、CCNLの取り決めは見当たらないが、すでにある程度構造化されているようである。“accordo sindacale aziendale: 企業レベル労組との協定”により、7月分の報酬と共に、年間労働月数に応じて、すべての従業員に支払われるとの説明がある。* 表にみる通り〈categoria〉“1[^]～5[^]”；“6[^]”；“7[^]”と3段階の格差をつけているが、上下格差 100:114 であり、ほぼ全従業員一律のボーナスである。

* [14] より。

表-24 <minimo:最低報酬>に対する<merito:メリット査定増額>
 および<anzianità:勤務年数増額>の比率
 — <qualifica・categoria>別 —

職 位 (qualifica)	職業等級 (categoria)	従業員数 (dipendenti)	メリット査定増額 (merito) 最低報酬(minimo)	勤務年数増額 (anzianità) 最低報酬(minimo)	
工場労働者 (operai)	1°	0.7%	0.00%	0.11%	
	2°	9.0	0.03	1.02	
	3°	50.1	1.30	20.73	
	4°	27.2	8.30	18.77	
	5°	13.0	13.54	23.92	
(平均値)		100.0	5.01	18.97	
事務職員 (impiegati)	2°	0.0%	0.00%	0.00%	
	3°	0.1	19.55	2.17	
	4°	10.3	14.67	0.39	
	5°	45.8	22.81	22.20	
	5S	6.1	34.10	15.90	
	6°	37.2	34.98	20.17	
	7°	0.4	62.83	27.48	
(平均値)		100.0	28.08	19.10	
中間職員 (intermedi)	4°	50.7%	23.43%	28.12%	
	5°	49.3	25.08	21.74	
(平均値)		100.0	24.30	24.79	
中間 管理 職	capi	6°	14.8%	43.55%	18.49%
	quadri	6°	38.2	54.74	25.62
		7°	28.9	72.60	31.98
funzionari	7°	18.1	123.72	37.48	
(平均値)		100.0	71.82	28.83	

⑯ < premio '88: 88年度プレミアム >

これは臨時的性格の賞与であり、1988年7月18日の“AA-g.FIAT: フィアットグループ協定”で、“今年のがが社の好業績を予想して、categoria “1^~5s” 1,000,000リラ: “6^” 1,150,000リラ: “7^” 1,300,000リラの erogazione を1988年8月1日に支給する”と決められた。

⑰ < Grat (ifica ?) '87: 87年度特別ボーナス (?) >

この項目の実体はよくわからない。前年である1987年度の業績を確定したあとの‘準役員賞与’的なものであろうか? 事務職中の職場リーダー層のための“5s impiegati”と、中間管理職である capi, quadri, funzionali だけに支給され、その格差も極めて大きい点で、⑭~⑯とは性格を異にする。

⑱ < Mon (etizzazione) R (iduzione) 0 (rario) ? : [有給] 時短不使用の貨幣化 >

operai 層において、CCNLで権利化している“P.R.O. [=Permessi Riduzione Orario] : 有給時短(休暇)”の不使用部分の貨幣換算支給と推定される。

⑲は、⑫に以上の⑭~⑯を加えた“Retribuzione Totale: 総報酬”の“Lorda; 税込み額”であり、⑳はその“Netta; 手取り額”である。そして㉑および㉒は、⑲および㉑の年額表示である。

1-4-5. 以上、FIAT <賃金> 統計にみた報酬総体系をその“格差”構造に注目して表-25(a)(b)に要約しよう。われわれはさきに <contingenza> [最大格差100→102] の大きさが <minimo> [①] の格差構造 [100→200] をほとんど破壊しかけていると指摘したが、結局の“総報酬” [⑫ないし⑯] は①をほぼ維持して終わっているのを見る。その秘密は、われわれのいう <拡大 minimo> [①~⑤] [100→560] の形成にあったのである。

1-5. <busta paga> とその背後の労使関係機構

最後に、本節を通観して得られたFIAT従業員の <busta paga> の構造を、——ここまではその内部に立ち入ることを控えてきた——その背後の決定メカニズム = 重層的な労使関係機構との対応という観点から総括しておこう [表-26]。ここに示される各レベルの機構——D-L/Legge (暫定措置令/法律) : AIC (総連合間協定) : CCNL-Metalmeccanici (金属機械産業—全国的集団契約) : AA.g-FIAT (企業レベル協定—FIATグループ) ——に即した <賃金> 構造の内実の究明が次節以降の主題となる。

表-25(a)
FIAT<賃金>の格差構造
(1989年9月)

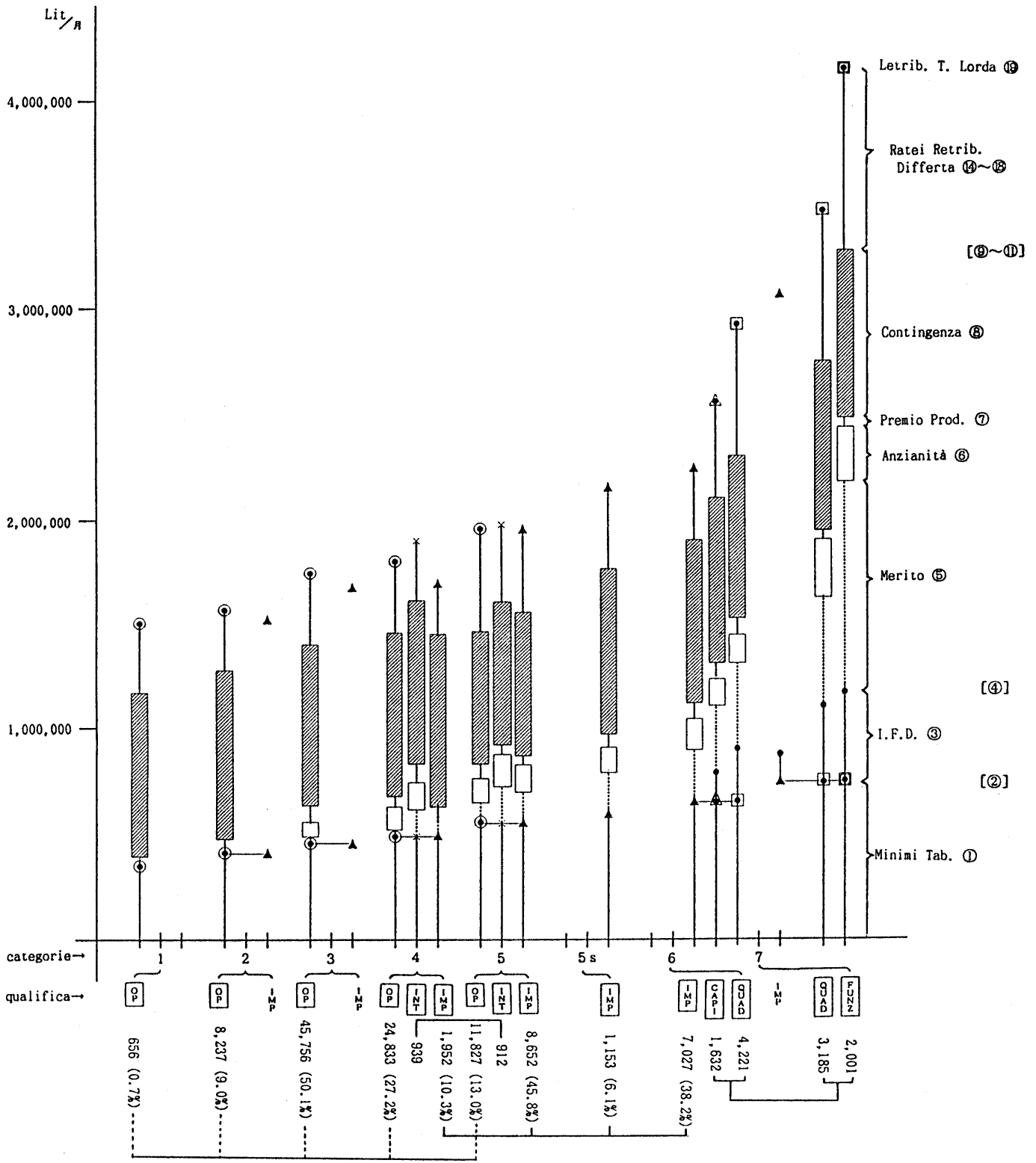
— <categoria-qualifica>別平均 —

		1 ^	2 ^	3 ^	4 ^	5 ^	5S	6 ^	7 ^
①									
minimi	operai	100	114	124	133	150			
tab.	intermedi				133	150			
	impiegato		114	124	133	150	162	180	200
	capi							180	
	quadri							180	200
	funzionari								200
①~④									
minimi	operai	100	111	121	130	146			
+ EL.	intermedi				131	152			
+ I.F.D.	impiegato		111	121	130	149	158	178	252
+ Q.ACC.	capi							212	
	quadri							241	290
	funzionari								319
①~⑤									
+ merito	operai	100	111	122	140	166			
	intermedi				162	188			
	impiegato		111	144	149	183	212	239	375
	capi							289	
	quadri							337	431
	funzionari								560
⑫=①~⑪									
Ribuz. Diretta;	operai	100	104	116	122	134			
Lordo	intermedi				130	137			
	impiegato		103	114	115	135	142	155	203
⑫	capi							169	
	quadri							188	223
⑭	funzionari								266
13^ Mensilita									
⑭~⑯									
Ribuz. Differita	operai	100	103	108	110	113			
	intermedi				109	112			
	impiegato		99	103	103	111	115	125	168
	capi							168	
	quadri							220	262
	funzionari								314
⑲=⑫+⑭~⑯									
Ribuz. Totale;	operai	100	104	114	120	130			
Lorda	intermedi				126	132			
	impiegato		102	112	113	131	144	149	203
	capi							169	
	quadri							194	230
	funzionari								275

出典) 表-21による。

表-25 (b)
 FIAT《賃金》の実際
 (1989年9月)

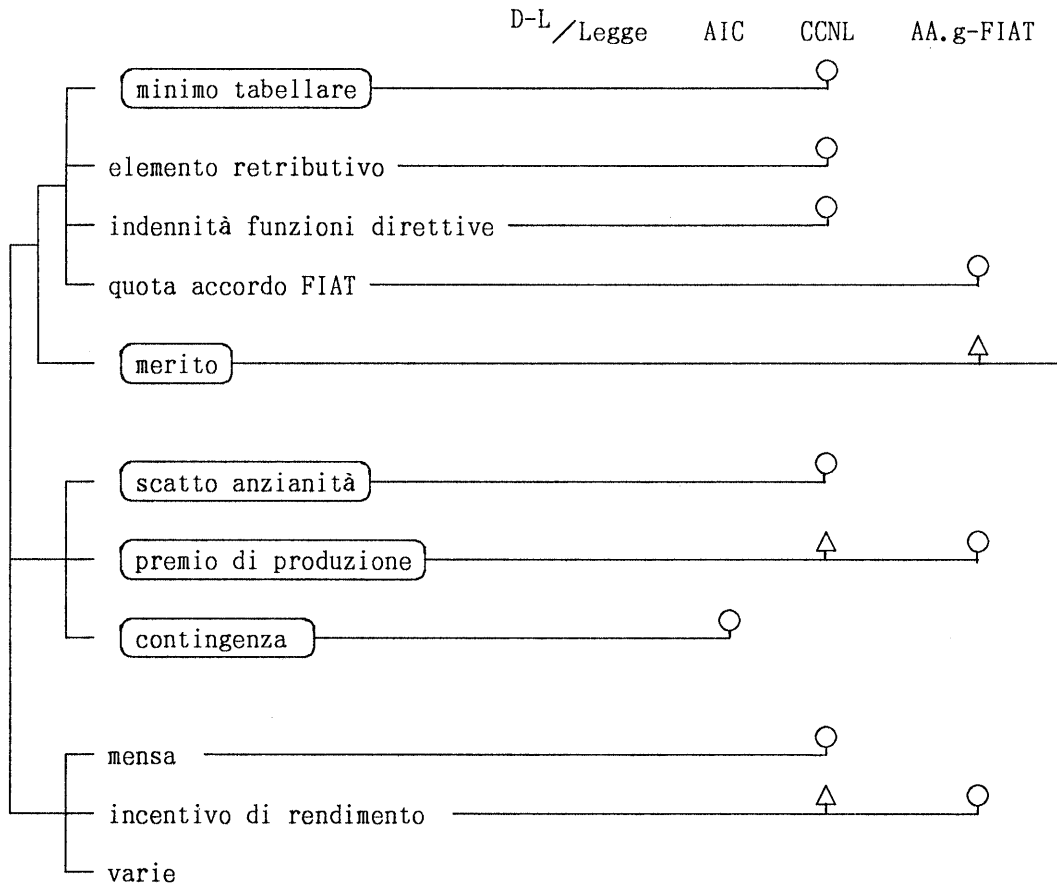
— < categoria-qualifica > 別平均 —



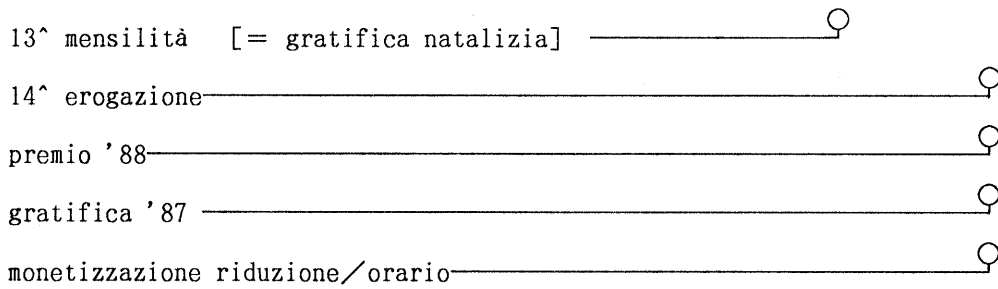
注) 表-21による。
 IMP—2^、3^、7^は100名未満なので表示しなかった。

表-26 <busta paga>と労使関係の構造

<Retribuzione Diretta>



<Retribuzione Differita>



<Assegno per il Nucleo Familiare> ○

注) Σ = <retribuzione teorica>

2. <CCNL: 労働の全国的集団契約> — 《市場的賃金》

<busta paga>の背後の決定メカニズムが以下のテーマであるとはいったが、これを一括して扱うことは容易ではない。ここでは、重層的なメカニズムをそれぞれの層ごとに分割し、更にそれを(イ) <賃金>決定にかかわる内容的部分〔第2～第5節〕と、(ロ) ^{インスティテューショナル}その制度的な枠組みそのもの〔第6節〕とに分割して、順次に検討してゆくことにしたい。

2-1. “contratto collettivo: 集団契約”

第1節の検討結果から明らかなように、現時点での<賃金>決定メカニズムで最も重要であり、かつ基底的部分は<CCNL>、即ち“contratto collettivo nazionale di lavoro; Industria Metalmeccanica Privata”である。とりいそぎ現行CCNL〔1987年1月18日〕の骨格を示そう〔表-27〕。* そもそも<CCNL>とはどのようなものか、その規範効力と適用範囲はどう決まっているのか、といった問いに答えることはしばらく留保し、ここでは(イ) この文書が“contratto collettivo: 集団契約”と呼ばれていること — つまり“contratto individuale: 個人契約”と同一タームで観念されていること —、(ロ) 契約主体それ自身は産業別の組織であるが、労使いずれも全産業的全国組織(confederazione)の“補佐”をうけていること、そして労働側は対抗的な政治潮流別にはっきりと分かれていること — 即ち Cisl-FIM; Cgil-FIOM; Uil-UILM; … — だけを指摘しておこう。(イ)の理解のためには、CCNLと民法典(Codice Civile, 1942)、諸立法、憲法(Costituzione, 1947)との関連を解かねばならず、(ロ)については、イタリアにおける<sindacato> — この言葉が上記契約主体の労使双方で用いられていることに留意されたい — の本性そのものを問うことが必要となろう〔本稿第6節〕。

2-2. <CCNL>の“報酬”関連諸規定

CCNLの内容、“通則: disciplina generale”のうちの§1. “rapporti sindacali: 労働組合関係”および§2. “diritti sindacali: 労働組合権”は上述のように第6節の主題として留保されるので、ここでは§3. “rapporto individuale di lavoro: 労働の個別的関係”とその諸規定を qualifica 別に展開した“disciplina speciale: 特則” §§1～3をみることになる。通則 §3と、特則のうちの§1〔明示的な‘見出し’がないが、operai を扱っている〕および §3

*〔3〕。

(1) 表題

“Contratto Collettivo Nazionale 18 gennaio 1987 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti : 民営金属機械産業および設備据付け業の勤労者のための1987年1月18日の全国的集団契約”

(2) “契約”主体

i) 企業主側

Federmeccanica

[Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana] : イタリア金属機械産業(企業)組合連盟

Assistal

[Associazione nazionale installatori di impianti termici e di ventilazione, idrici, sanitari, elettrici, telefonici, di sistemi di sicurezza ed affini] : 熱設備・換気・水道・衛生・電気・電話・防犯システム等据付け業全国協会

[“assistenza : 補佐” として ; Confindustria [Confederazione generale dell'industria italiana] : イタリア工業総同盟]

ii) 労働者側

FIM

[Federazione italiana metalmeccanici] : イタリア金属機械連盟
— [assistenza ; CISL 書記局]

FIOM

[Federazione impiegati operai metallurgici] : 金属職員工場労働者連盟
— [assistenza ; CIGL 書記局]

UILM

[Unione italiana lavoratori metalmeccanici] : イタリア金属機械勤労者連合
— [assistenza ; UIL 書記局]

FISMIC

[Federazione italiana sindacati metalmeccanici ed industrie collegate] : イタリア金属機械・関連産業労働組合連盟

FAILM

[Federazione autonoma italiana lavoratori metalmeccanici e siderurgici] : イタリア金属機械および製鉄産業勤労者自主連盟
— [assistenza ; CISAL]

Usas / Asgb-Metall

[Unione sindacati autonomi sudtirolesi / Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund] : 南チロル自主労働組合連合

(3) “契約”適用範囲

(A) “伝統的に金属機械分野 (settore metalmeccanico) に属している事業所 (stabilimenti) …”、(B) “伝統的に金属機械関連と考えられている事業所”、および (C) “製鉄事業所 (stabilimenti siderurgici) …”。

(4) 有効期間

1987年1月1日～1989年12月31日

(5) 契約条文の構成

▼通則 (disciplina generale)

§ 1. 労働組合関係 (rapporti sindacali)

Artt. 1 ~ 8

— 金属機械産業の状況に関する情報システムについて —
[中央・地域・企業各レベルでの情報開示について…]

§ 2. 組合権 (diritti sindacali)

Artt. 1 ~ 7

[集会・掲示・組合事務所・労組活動のための有給時短
・RSAの保護・組合費徴収などの諸権利について]

(イ) ← See § 3. 労働の個別的関係 (rapporto individuale di lavoro) の共通規範

Artt. 1 ~ 37

▼特則 (disciplina speciale)

(ロ) ← See § 1. [operaiについて]

Artt. 1 ~ 32

§ 2. [intermediについて]

Artt. 1 ~ 9

(ハ) ← See § 3. [impiegatiについて]

Artt. 1 ~ 22

▼共同宣言 (dichiarazione comune) ・補足規定 (disposizione finale)

▼添付文書 (ALLEGATO 1 ~ ALLEGATO 7e)

[全17文書；申し合わせ事項、書簡類]

▼民間金属機械産業および設備設置業における徒弟
(apprendistato) 規範のための全国契約

Artt. 1 ~ 13

▼契約による最低報酬の表 (Tabelle dei minimi contrattuali)

▼契約諸項目の索引 (Indice analitico delle voci contrattuali)

▼目次 (Indice)

注) CISL [Confederazione Italiana sindacati lavoratori] : イタリア勤労者労働組合総同盟

CGIL [Confederazione generale Italiana del lavoro] : イタリア労働総同盟

UIL [Unione Italiana del lavoro] : イタリア労働連合

CISAL [Confederazione Italiana sindacati Autonomi dei lavoratori] :
イタリア勤労者自主労働組合総同盟

(イ) 通則 § 3. 労働の個別的関係の共通規範 (Artt. 1~37)

- Art.1 勤労者の採用 (assunzione) について
- Art.2-3 採用に関する諸規範 (提出書類 = 身分証明書・労働手帳・社会保険証・居住証明書、女性・未成年者・障害者の採用規定について、労働における男女の機会の実質的平等のための同数委員会についての規定など)
- Art.4 勤労者の格付け (classificazione)
- Art.5 労働時間 (orario di lavoro) について
- ▽ 通常勤務時間の上限を原則的に週40時間と定める。その日割りについては画一的には定めない。
 - ▽ 交替勤務労働者の有給食事休憩時間について
 - ▽ 1983年のCCNLを締結した当事者間のフレックスシステムに関する議定書 (protocollo) とそれへの補注
- Art.6 週休 (riposo settimanale) について
- Art.7 勤務年数 (anzianità) の数え方について
- Art.8 報酬の諸形式 (出来高給 / その他報奨金 (incentivo) の形式など)
- Art.9 生産高プレミアム (premio di produzione) について
- Art.10 報酬に対する抗議 (reclami sulla retribuzione)
- Art.11 企業食堂 (mense aziendali)
- Art.12 高山・地下労働補償
- Art.13 遠隔地補償
- Art.14 規定に欠ける新設職務 (nuove mansioni) について
- Art.15 職務の兼任 (cumulo di mansioni) について
- Art.16 配置転換 (transferimenti) についての規範
- Art.17 本契約に関する抗議 (reclami) と争議 (controversie) の処理について
- Art.18 企業内の人間関係 (rapporti in azienda) について
- Art.19 禁止条項 (兼職禁止)
- Art.20 企業内労組代表による工場内での書籍と雑誌の販売について
- Art.21 職場点検・管理監察について
- Art.22 労働関係における限りの、企業レベルでの特別規範遵守義務
- Art.23~26 罰則規定 (provvedimenti disciplinari)
- ▽ (口頭注意 / 書面戒告 / 基本給 + スカラ・モービレの3時間を超えない限度での反則金 / 3日を超えない限度での停職・報酬停止 / 解雇処分)
- Art.27 労働環境 (労働衛生・安全) について
- ▽ 保健手帳 (libretto sanitario) の様式について
- Art.28 企業内における請負 (appalti) 契約について
- Art.29~30 学習権 (diritto allo studio) について
- Art.31 労働関係の終了文書の交付
- Art.32 企業の譲渡・変動・移転について
- Art.33 労働関係終了時における労働証明書の交付 (民法典 § 2124)
- Art.34 勤労者が死亡した場合の遺族への補償手当 (民法典 § 2122)
- Art.35 本契約各条項の相互関連性・分断不可能性
- Art.36 本契約の発効時点と有効期間
- ※ 各条項において発効に関する特別の定めのある場合は除いて、本契約は1987年1月1日に発効し、1989年12月31日まで効力を保つ。但し、これを引き継ぐべき次の全国的契約が成立しないときは、その成立まで本契約が効力を保ち続けるものとする。
- Art.37 企業レベルの交渉は、その他のレベルの交渉によってすでに決定された事項についてはなされえない、ということを契約両当事者は表明する。

(ロ) 特別 § 1. [operai について]

- Art.1 本章の適用対象
- Art.2 試用期間 (periodo di prova) (12日を超えない限度)
- Art.3 始業時間と終業時間に関する規定
- Art.4~6 労働の一時中断 (sospensione) および休憩に関する規範
- Art.7 祝祭日 (festività) リスト
- Art.8 超過労働、夜間労働、休日労働 (lavoro straordinario, notturno e festivo)

	に関する規範
	▽超過労働上限は、原則的に1日2時間、週8時間、年150時間までとする。
	▽超過労働などに対する割増率の表
Art.9	職務の臨時転換
Art.10	見習い (apprendistato)
Art.11	出来高給労働 (lavoro a cottimo) の規則について
Art.12	月給化 (mensilizzazione)
Art.13	報酬は1ヶ月の実働時間に基づいて精算されること。
Art.14	有給休日 (ferie) について (年間4週間)
Art.15	クリスマス・ボーナス (gratifica natalizia) の支給 (ほぼ手取り総報酬額1ヶ月分とする)
Art.16	工場労働者に適用される「勤務年数による定期増額」の基準
Art.17	労働服の支給
Art.18~19	労働災害および職業病に関する規範
Art.20	結婚休暇 (congedo matrimoniale、15日間)
Art.21	妊娠・出産に対する処遇 (法律に従って、出産前2ヶ月、出産後3ヶ月の給与保障)
Art.22	兵役 (servizio militare) ・一般市民援助サービス (servizio di volontariato) ・発展途上国援助サービス (servizio di cooperazione allo sviluppo) についての場合の処遇
Art.23	欠勤 (assenze)
Art.24	外出許可
Art.25	雇用関係終了予告について
Art.26	雇用関係終了一時金 (trattamento di fine rapporto)
Art.27	出張 (trasferta) に関する諸規定
Art.28	断続的勤務、待機職、看護職についての規定
Art.29~31	設備設置工場における特殊な労働について
Art.32	表による最低報酬および時給の最低額の決定について

(ハ) 特則 § 3. [impiegati について]

Art.1	本章の適用対象
Art.2~3	“operai・intermedi→impiegati” の移動の際の勤務年数の算定方法について
Art.4	試用期間 (periodo di prova)
Art.5	停職 (sospensione) または企業側による労働時間短縮の場合の処遇
Art.6	祝祭日 (festività)
Art.7	超過・夜間・休日労働について ▽割増率の表
Art.8	職務 (mansioni) の臨時転換
Art.9	事務職員に適用される勤務年数による定期増額
Art.10	金銭取扱い補償 (indennità di maneggio denaro) ▽金銭を取扱う職務についている場合、毎月、最低報酬+生活費変動補償の6%分の手当を受ける権利がある。
Art.11	報酬支払の様式 (月末までに支払われること)
Art.12	有給休日 (年間4週間+α)
Art.13	「第13番目の月給」 (tredicesima mensilità=クリスマス・ボーナス) の支給について ▽1ヶ月分の総報酬額に等しい額の「13番目の月給」を、通常12月24日に支払う。
Art.14	病欠・労災の処遇
Art.15	結婚休暇 (15日間)
Art.16	妊娠・出産に対する処遇 (出産前2ヶ月、出産後3ヶ月の給与保障)
Art.17	兵役・一般市民援助サービス・発展途上国援助サービスについての場合の処遇
Art.18	欠勤と一時外出許可
Art.19	雇用関係終了予告について
Art.20	雇用関係終了一時金
Art.21	出張に関する諸規定
Art.22	表による最低報酬および時間当り報酬額の決定について

〔同上； impiegati を扱っている〕の各条項の要点は表に示したごとくである。

2-2-1. <busta paga>を主題としている本稿としてまず目につくのは、特則 § 1-Art.12 が operai の報酬の“mensilizzazione: 月給化”として、報酬計算は月単位でなされること、時間当り報酬は月額を 173で割って算出することを規定し、同 § 1-Art.13 が、報酬は1ヵ月の実働時間に基いて精算されると明記している点であろう。また特則 § 3-11は impiegati の報酬支払の様式について月末までに支払われるべきことを規定している。前節に例示したサンプルの operai-impiegati 共通の形式を決定しているのがこれらの条項であることがまず確認されるべきであろう。

2-2-2. <busta paga>の内容とのかかわりでは、

(1) 何よりもまず、この CCNLの末尾に付されている“Tabelle dei minimi contrattuali: 契約の最低〔報酬〕表”〔前掲表-3〕が重要であることはいうまでもない。<busta paga>のベースをなす<minimo>の額をむこう3ヵ年〔1987~89年〕にわたって決定することはこの“contratto collettivo: 集団契約”の中心的主題である。

(2) <anzianità>については、通則 § 3-Art.7 を共通の規定として、(イ) 特則 § 1-Art.16; 工場労働者に適用される「勤務年数による定期増額」の基準では、

▽原則は2年ごとに最低報酬を5%ずつアップで、上限は10年めの25%増額までとする。

▽勤務年数増額は、<merito>その他の付加的給付は含めないで計算する。

▽職業等級が上がった場合は、原則としてゼロから起算し直す。但し、等級4から等級5へ昇級したときは、等級4の増額率をそのまま持ち越すものとする。

(ロ) 特則 § 3-Art.9; 事務職員に適用される「勤務年数による定期増額」の基準では、

▽原則は、工場労働者と同じ。ただし、明示的例外あり。

▽勤務年数増額は、<merito>その他の付加的給付は含めないで計算する。

▽職業等級が上がった場合には、原則的にそれまでの割増率の50%分は有効として新しい等級に持ち越す。そして勤務年数自体はゼロから計算

し始める。但し、(等級2[・]→等級3[・]→等級4[・])の昇級の場合はそれまでの割増率をそのまま(100%)持ち越すものとする、
となっている。〈anzianità〉の原則についてはすでに確認済みであるが〔前掲表-4 参照〕、上記のように両者ともに但し書きがあり、operaiの4[^]→5[^]、impiegatiの2[^]→3[^]→4[^]については〈anzianità〉をそのまま持ち越すという付加的な規定が加わっている。この処置は、operaiの“4[^] categoria”以上の層を、一般の〔非管理者の〕impiegatiと同格のものとして処遇する含意であろうと思われるが、この推定の根拠はいま少し考察を進めたあとで明らかになるであろう。

(3) 〈premio di produzione〉については、通則§3-Art.9に次のような定めがある —

“客観的指標 (elementi obiettivi) と連動する生産高プレミアムの制度が、企業レベルでの一定の手続きに則った交渉によって設定される。このようなプレミアムは、その集団的な性格 (carattere collettivo) からいっても、またその直接に報奨金的ではないという性質 (natura non direttamente incentivante) からいっても、能率に対する報酬 (retribuzione a rendimento) という形式とは区別される。またプレミアム平均額の最低報酬額に対する比率は、次の通りとする：

従業員201~1,000人の企業においては、1.1%~2.5%の範囲内。

従業員1,000人を越える企業においては、2%~3.5%の範囲内。

従業員200人以下の企業においては、1.1%以下の補償手当でプレミアムに替える。

プレミアムのベース価額 (valore di base) またはその仕組みをめぐる交渉手続きは、①企業およびその企業が属する組織〔補佐〕vs. 当該産業分野の地域 (territoriale) レベル労組で交渉し、②上記の交渉が不調に終わったときは、県 (provinciale) レベルの両 sindacato の組織に委ねられる。それでも交渉がまとまらないときは、全国 (nazionale) レベルの組織の意見が求められうる。”

上の説明は〈premio di produzione〉は〈incentivo rendimento〉とは違うということを強調するが、両者が共に能率刺激的であることに変わりはないし、集団的か否かもまた区別の指標となりえまい。あえていえば、前者が企業全体のものであり、従ってその指標もまぎれのないもの — 例えば生産高、生産性、原材

料消費量、エネルギー消費量など* — であって、目先の利得で労働者を駆りたてるといった性向はなく、全従業員一体としての協働をうながそうとするところに特徴がある、というのであろう。いずれにもせよ、この項目は“AA: 企業レベル協定”での決定事項であり、CCNLの役割はその一般的な性格、合意への手続き、変動幅などのガイドラインを示すことにあるのであって、形式的にいえば、〈premio〉はCCNL — AAの2段階決定の仕組みをもつということになる。しかし、そのことは‘CCNL(一般規定) → AA(その具体化)’という内的構造の存在を必ずしも意味するわけではない。中核的な大企業の場合には、むしろ逆に、企業レベル協定のひとり歩きに歯止めをかけるということを眼目とした‘AA → CCNL’という事実連関があると考えた方がよい面がある。第1節でみたように、事実、FIATの〈premio〉は上記の上限設定、〈minimo〉の2~3.5%をはるかに超える大きさになっており、〈賃金〉の基本的構成要因の1つとしての地位を占めつつある。近年の裁判所のほぼ一致した見解も、この〈premio〉部分を報酬の“parte integrante: 必須の部分”とみなしているという。 **

(4) 〈incentivo〉についてのCCNLとAAとのかかわり方も、形式的にみれば、〈premio〉のそれと類似する。即ち、まず通則 § 3-Art.8 は、a) “cottage individuale: 個人的出来高給”、b) “cottage collettivo: 集团的出来高給” および c) “技術的確率 および 生産増加率にかかわって決定される 報奨給 (incentivo) のその他の形式”を挙げ、“労働能率 (rendimento del lavoro) の改善によって生産を増大させるために、契約当事者は報奨金的な形式の報酬 (le forme di retribuzione ad incentivo) を拡張することが適切であると認める”としている。そしてoperaiについては、より具体的に特則 § 1 (operai) -Art.11; “出来高給労働 (lavoro a cottage) の規則”において“生産の増大という目的のために集团的もしくは個人的な出来高給労働が許される。…出来高給の下限は、最低報酬の5.5% (1987年2月1日~1989年2月28日) — 最低報酬の5.0% (1989年3月1日以降) — とする。…企業レベルにおける出来高給システムの具体的な設定手続きについては、企業を代表する組合組織 (Organizzazione sindacale che rappresenta l'azienda) — いわゆる“RSA: 企業内労働組合代表” [第6節をみよ] — を通して、企業が労働側の県レベル組合 (Sindacati provinciali dei lavoratori) と出来高給システムの一般的基準について意思疎通しながら設定するものとする”と定め、システムの評価・

* [43]、p.209による。

** [43]、pp.208-209。

修正などについての細則を置いている。

この〈incentivo〉の仕組みは、しかし、歴史的にみるなら、金属機械産業の“集団契約”中に古くから規定されてきた基本的な〈賃金〉項目であるという点で特徴的である。そして、その限りでCCNL→AAという方向の規制メカニズムが永く確立している領域である。近年の変化は、労使それぞれの思惑——一方では企業の生産方法の機械化・自動化の進展のもとでの労務管理方法の変容、他方では労働側の刺激的〈賃金〉制度への本来的嫌悪感——が期せずして〈incentivo〉の圧縮という点での合意をもたらしていることにある。上記のように incentivo/minimo の下限は、この“集団契約”期間中に5.5%から5%にまで低下させられることになっているが、さかのぼって1959年のCCNLで見れば最低10%の保障となっていたのであった。FIATの operai のサンプルではわずかに3%であったことはすでにみた通りであり、いまやなかば化石化しかかっているといえよう〔前掲表-14〕。そしてこれに代るものとして〈premio〉が新たに登場してきているのである。

(5) 報酬内容に直接かかわるいま1つの点は、operai については特則 § 1-15, impiegati については 特則 § 3-13 に規定されている “gratifica natalizia: クリスマス・ボーナス” ないし “tredicesima mensilità: 第13番目の月給” である。内容的にはほぼ同じく1ヵ月分の総報酬実額であり、クリスマス・イヴに支給される。もともと全国民的慣習としてあったものが、CCNL に宣われて権利化したのである。

(6) これらのほか、第1節で観察した関連諸事項として、“労働時間” に関しては通則 § 3-Artt.5~6; 特則 § 1-Artt.3~8; 同 § 3-Artt.5~7、“休暇・欠勤” などについては特則 § 1-Artt.14, 18~24; 同 § 3-Artt.12, 14~18, “企業食堂” については通則 § 3-Art.11...などがあるが、これらについてはここで反復しない。

2-3. “classificazione dei lavoratori: 勤労者の格付け”

以上は、“報酬”を構成する諸項目を直接規制する諸条項のあらましであるが、この場所でとりわけて立ち入った吟味を要するのは通則 § 3-Art.4 “classificazione dei lavoratori: 勤労者の格付け” である。改めていうまでもなく、それは〈busta paga〉の骨格であり、〈minimo〉をはじめとして“報酬”諸項目の大部分はこの格付けにもとづく “inquadramento unico: 統一枠組み” の上に立って計算されているのであった。本稿の冒頭で説明ぬきの事実として展示した ‘表-1 FIAT社従業員の〈職位〉と〈職業等級〉’ がここに規定されているの

であり、通則 § 3のうち、この Art.4だけで量的に5割以上を占めるほど詳細な諸規定が各 categoria 別に与えられることになっている。

2-3-1. 同条項の構成は、

- A) “Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi: 確認事項、プロフィールの例示と実例”
- B) “Quadri: 中間管理職”
- C) “Mobilità professionale: 職業的モビリティ”
- “COMMISSIONE PARITETICA PER LO STUDIO DELLA CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI: 勤労者の格付け研究のための〔労使〕同数委員会”

となっているが、それに先立ってまず次のような文章がくる —

(1) “勤労者は、添付されている表〔前掲表—3である〕にしたがって等しい額の月当り最低報酬価額を支払われる 7つの職業等級 (7 categorie professionali) と 8つの報酬水準 (8 livelli retributivi) とを組合わせた統一的“classificazione”に組み入れられる。表に示された〔報酬〕水準は月額インクワドラーティ(173時間)であり、年齢の差異とは無関係にすべての勤労者にとって等しい。

勤労者の“inquadramento”は、以下のA)に指示されている一般的確認事項 (le declaratorie generali)、職業的プロフィールの例示 (le esemplificazioni dei profili professionali)、および対応の実例 (le relative esemplificazioni) にしたがって実行される。

上記の“統一枠組み”は、契約最低報酬の共通水準 (comuni livelli di retribuzione minima contrattuale) を決定するが、法律 (legge)、総同盟間協定 (accordo interconfederale) および集団契約 (contratto collettivo) の諸規定によって、中間管理職 (quadri)、事務職員 (impiegati)、特別カテゴリー (categorie speciali) および工場労働者 (operai) に対して定められてきている規範的経済的待遇(例えば雇用関係終了時の待遇、勤務年数増額、諸保障の実施、停職および時短に対する待遇など)についての個々の勤労者の諸属性を修正することはない。それらは、この契約で明示的に修正されない限りにおいて、ここで再確認されたと解釈される。・・・”

いささか廻りくどい表現であるが、ここには〈categorie professionali〉を唯一の尺度とする全勤労者の“統一枠組み”とは、第1次的には、報酬体系のベースをなす〈minimo〉の確定についてのものであって、〈qualifica〉別に設定されている他の待遇上の差異をただちに廃棄するものではないということが一般的に

確認されているのである。

2-3-2. 一口に言えば、これは〈qualifica〉と〈categoria〉の関係の問題であるが、この点についてのCCNLの態度には消極・積極の2面がある。

(1) 消極的側面は、CCNLが〈qualifica〉をポジティブに定義することを避けていることによく示されている。例えば表-27の(5)にみるように、特則 § 1, § 2, § 3が内容的には、それぞれ operai, intermedi, impiegati を扱っていることが明らかであるのに、その明示がない。しかも、§ 1はそこでの“適用対象”について“§ 2~3が適用されない勤労者”というように自己を規定し、— § 2は、1973年10月31日の金属機械産業レベルの“accordo: 協定”の規定に言及してはいるが、— § 3は、“Legge 18 marzo 1926, n.562 che detta le disposizioni relative al contratto di impiego privato: 私的雇用の契約に関する1926年3月18日の法律n.562*”に定められた規定を満たす勤労者とその対象を定義しているにすぎない。ここにいう“私的雇用の契約”とは“会社・私人・企業主が単なる労働力 (mano d'opera) は除いた上級から通常のものに至るまでの協働 (collaborazione tanto di concetto che di ordine) の職能を担うような、契約の相手方の職業的活動 (attività professionale) を、通常は期限不定で、その企業の仕事に採用するという契約”のことである。

“impiegato”とはそもそもこの意味で“impiego: 雇用”された人なのであった。この規定によって今日の impiegati を operai から区別できるのか極めて疑わしいが、それはともあれ、このようなCCNLの〈qualifica〉の消極的な定義は— それが1973年のCCNL更改に際して導入されたことから知られるように— “inquadramento unico”の設定に対応するものであることは疑いを入れない。

(2) だが他方、CCNLが〈qualifica〉に積極的に対応することになっている側面もある。通則 § 3-Art.4 の B)が“quadri: 中間管理職”という〈qualifica〉— ただしこれはFIAT内の〈qualifica〉としての capi, quadri, funzionali を含むより広い観念である— の格付けを問題としている個所である。これは、前述のように“Legge 1985.5.13, n.190, Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi: 1985年5月13日の法律 (n.190) , 中間管理職の法的承認”によって現行の“Codice Civile: 民法典” § 2095が書きかえられ、従来は“dirigenti (amministrativi/tecnici) : 上級管理職 (執務的あるいは技

*この法律は、1924年11月13日の“regio decreto legge: 暫定措置勅令” n.1825をそのまま立法転換 (conversione in legge) したものである。

術的)”のほかには“impiegati”と“operai”の2層の従業員区分しかなかったところへ、新たに“quadri (intermedi) : (中間) 管理職”が挿入されて、その格付けについては“集団交渉”にゆだねるとしたことをうけているのである。しかし、このCCNLでは— まだその点の合意文書を作成するための時間が足らなかったためであろう— その内容的な展開は不十分で、ただ彼らへの役職手当、“indennità di funzione: 管理職補償”〔一律120,000リラ/月〕が規定されているにすぎない。もっとも、この‘手当’に関しては、本条末尾に規定された“Commissione paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori: 勤労者格付け労使同数研究委員会”〔各6名によって構成〕によって補訂が行われ、上記〈i.d.f.〉は capi-quadri-funzionari 別に差異をつけたものに改められて現在に至るのである〔前掲表-23参照〕。

2-4. “classificazione” の実際

ここでの本題である通則 § 3-Art.4の内容に進もう。

2-4-1. まずはじめにそのうちのA)、つまり (1)operai, (2)intermedi〔ここでは伝統的な表現を踏襲して、“categorie speciali”と呼んでいる〕および (3)impiegati〔このうちには quadri も含めて考えられている〕の各〈qualifica〉に属する人々を格付けるための“一般的確認事項”と“実例”がどのようなものであるかを抜粋によって示そう。第1節にみたサンプルに対応するよう“3° categoria”および“5° categoria”についての叙述の要点を以下に取り出してみる。

3°等級 この categoria に属するのは次のような勤労者である：

- 職業学校の職位の修了証 (diploma di qualifica) によってまたはそれと同等な労働経験を通して獲得されるような特定の準備が要求される活動を行う有資格の勤労者。
- 事務のための独自の準備と実践またはそれと同等な労働経験を要求されるような、技術的ないし執務的性格の執行的活動を、特定の協働を通して、行う勤労者。

〔実例〕

- ▽動力機械オペレーター
- ▽修理工〔表-28参照〕
- ▽テスト係
- ▽作業場点検・テスト室係
- ▽設備オペレーター係

- ▽数値制御機械係
- ▽自動設備システム係
- ▽架線工、接合工
- ▽電気設備設置工、エアコン設備配管工、修繕工
- ▽鋳造工
- ▽機械組立工、旋盤組立工
- ▽機械操作工、電気操作工、設備設置工
- ▽溶接工
- ▽梱包工
- ▽運搬運転手
- ▽クレーン操縦者
- ▽タイピスト、速記タイピスト、庶務、電話交換手
- ▽会計、簿記係〔表-28参照〕
- ▽転写係

5°等級

この categoria に属するのは次のような勤労者である：

- 4°等級の確認事項第1項に示された特徴のすべてを有する上に、執行の強度の自律性によって、また複雑な装置や設備の操作についての独自で個人的な能力の供出によって〔職務を〕成し遂げると共に、その労働に特殊な技術とその装置の機能についての予備知識を必要としている勤労者。
- 次項のような要件は有さないが、技術的実践的に適切な能力の供出を通して、労働作業の指導および結果のためのイニシアティブをとる一定の能力を行使しつつ、他の勤労者グループを指導・管理するような勤労者。
- 労働がなされる活動分野のために有効な原則・規範・手続きの範囲内で、適度な自律性によって特徴づけられる執務的ないし技術的活動を、特定の協働を通して遂行すると共に、高等学校修了証またはこれと同等な知識と経験を要求されるような勤労者。

上級水準 (5°S)

- 先行水準〔5°〕の確認事項第3項の諸特性を通して、重要な部門、作業部署ないし事務所の領域内で技術的ないし執務的活動の調整・制御を行う勤労者。

〔実例〕

- ▽機械整備工
- ▽修理工（表－28参照）
- ▽テスト係
- ▽作業場・作業室点検係
- ▽設備オペレーター係
- ▽数値制御機械係
- ▽生産のフレキシブルシステム＝エンジニア
- ▽架線工、接合工
- ▽電気設備設置工、エアコン設備配管工、修繕工
- ▽鋳造工
- ▽圧延工
- ▽機械組立工、旋盤組立工
- ▽機械操作工、電気操作工、設備設置工
- ▽溶接工
- ▽模型製作者
- ▽手工鋳造工

〔宣言事項〕 — 各職種についての補足説明 —

- ▽秘書
- ▽会計、簿記係〔表－28参照〕
- ▽情報調査員
- ▽オペレーター、プログラマー
- ▽作業技術者、テスト室技術者
- ▽デザイナー
- ▽生産プログラマー
- ▽生産テナポアナリスト
- ▽生産プロセス／サイクルアナリスト
- ▽数値制御機械プログラマー
- ▽生産方法アナリスト

2-4-2. ここでまず目につくことは“一般的確認事項”の冒頭の規定が、1項目ではなく、はじめから“3^”では2項、“5^”では3項の文章で構成されていることである。それらは、その内容から容易にわかるように、“3^”では operai と impiegati を、“5^”では operai, intermedi, impiegati — そして“5^”は impiegati 層のチームリーダー — を、それぞれ念頭に置いたものである。ここでもまた背後に実在する〈qualifica〉の影がくっきり浮かび出てきているのである。

だがその点はさておくとして、なお“一般的確認事項”の記述から強く印象づけられることがある。表現が抽象的で難解なことである。これだけでは、どうにも具体的な仕事のあれこれを思い浮かべるわけにはゆかない。実際の格付け作業は対応する“実例”〔それぞれに解説つきであるがここでは省いている〕を比較の素材としつつ行われるほかはない。しかし、そのようにみると、上に掲げた諸々の実例が示すように同一の職名が“3^”にも“5^”にもあらわれてきていて、このままでは役に立たない。この〈professione〉を各〈categoria〉段階別に裁断して、現実には各々の人が遂行する〈mansione: 職務〉を規定してゆかねばならないのである。その例示として(イ)“Riparatore: 修理工”と(ロ)“Contabile: Contabile clienti; 会計: 簿記係”の場合を取り出して示そう〔表-28〕。

(イ)は保全部門に働く熟練労働者 — “operai indiretti: 間接労働者”の1例であり、(ロ)はデスクワークを行う impiegati の代表的な職種の1つであるが、いずれもまずルーティンな仕事からはじめて、漸次それに習熟し、やがてかなり大幅な裁量的判断をゆだねられる専門的な労働者・職員になってゆくことがイメージされている。この事実は、われわれが第1節の冒頭でFIAT社従業員の〈賃金〉構造の第1の土台として想定した〈職業: professione〉のイタリア的な意味をいま1度吟味し直す必要を示唆していると考えねばなるまい。というのも、ここで行われているのは、社会的に1つのアイデンティティをもつものとして認知されているあれこれの〈professione〉が‘8個の箱’を積み上げてつくった〈categorie professionali〉のどれか1つの中に投げ込まれるといったことではないからである。ごく単純な仕事についてはそういうこともあるだろうが、多くの場合は〈categoria〉がそれぞれの〈professione〉の‘習熟度段階’を示すものになっているのである。

2-5. “mobilità professionale: 職業的移動”

2-5-1. だが、このように個々の勤労者が職業経験をつむなかで自らの職業能力を発展させ、〈categoria〉という名称の‘階段’を昇^{スカラ}ってゆくというイメージが画かれてよいのであれば、“classificazione: 格付け”の仕組みは“mobilità verticale: 垂直的移動”、つまり‘昇進’のルールと一体的に理解されねばならないであろう。事実、通則§3-Art.4の最後にくるのは、c) “Mobilità professionale: 職業的移動”となっていたのであった。この項の諸規定は重要でありかつ微妙であるから、原文のままを — やや圧縮しながら — 訳出しよう。

表-28 “修理工”および“会計・簿記係”の<classificazione>

3° categoria

<修理工> (Riparatore)

繰り返し発生するような故障の修理のために、装置のシステム全体またはその各部分に関する、通常の難度 (normale difficoltà) の処理を実行する勤労者 (組立ラインに配置されている者をも含む)

<会計、簿記係> (Contabile; Contabile clienti)

予め定められた方法に基づき、かつ詳細な指導にしたがって、書式 and/or 一覧表に関する、格付け、対照、転写、データの計算のための 執務的な性格 (di natura amministrativa) の 執行的な諸活動 (attività esecutive) を遂行する勤労者

4° categoria

<修理工> (Riparatore)

指示、デザインまたはそれと同等のスキームに基づき、要求されている水準の質 and/or 規定されている性能を損なうことなく、装置のシステム全体またはその各部分に関する各種の偶発的な故障の原因究明を行い、かつ 高度に精密な (di elevata precisione) and/or 複雑な性格の (di natura complessa) 修理のための処理を遂行する勤労者

<会計、簿記係> (Contabile; Contabile clienti)

精密な指導に基づき、かつ特殊な管轄分野に適用される会計システムに関する作業手続きにしたがって、状況を要約し、単純な計算または決算にしつつ、所定の書式またはスキームに関するさまざまなデータを明確にし点検し整理しかつ計上をも実行する勤労者

5° categoria

<会計、簿記係> (Contabile; Contabile clienti)

指導に基づき、かつ特殊な管轄分野に適用される会計システムに関する作業手続きを適用しつつ、また状況に見通しをつけかつ清算しつつ、計上し、データを算定し、会計を体系化して決算する勤労者：

すなわち関連諸項目の計上によって 帳簿からの書き抜き (estratto conto) を作成して取引先や販売特約店 (concessionari) の会計上の状況をまとめたり、未決済事項の処理や系統的な会計作業によって自分の管轄している販売部門や販売地域の実績に関する収支勘定を算出して、利益とプレミアムを計算する。場合によっては、見積り/決算報告をまとめる作業も行う。

6° categoria

<会計、簿記係> (Contabile; Contabile clienti)

一般的な指示に基づき、また現在使われている会計手続きをも利用して、自分の 活動 (attività) の範囲内で、執務項目 (fatti amministrativi) のまとめ・分析・点検・照合を行い、経済上財務上の報告書の起草に必要な見積り/決算報告の総括を行う勤労者。

場合によっては、会計処理の方法や手続きの改善に対する貢献も行う。

すなわち危険負担の総合評価や貸付・値引き・支払額を改正し新訂するための適当な技術的処理を施すことによって、取引先や特約販売店の総合的評価の分析・点検・総括を行い、他の部局の協力をも利用して、自分の管轄する販売部門や販売地域の実績の概括や当該会計年度の予想最大収益をまとめる。また、場合によっては法的な手段に訴えるなどの、重要債権の回収のための適当な措置を案出する。

c) 職業的移動 (mobilità professionale)

前文 1) このシステムは勤労者の職業的能力 (capacità professionali (pl.)) の認知 (riconoscimento) と評価 (valorizzazione) に基づく。この意味で両当事者は、企業活動からの要請の範囲内で、また技術・組織・生産性・職業的能力の適度な進歩という共通利害の限りにおいて、勤労者の職業的能力の発展と評価を促進することを意図している。

2) 企業はこの1)の目的を達成するために、…新しい形態の労働組織の研究や…実験を促進できる。この点に関する情報は…当事者間の協議対象となるであろう。

3) 上の目的達成のために、また労働条件の改善や〔職務の〕細分化の度合い (grado di parcellizzazione) の緩和のためにも、企業の特徴に応じた、次のような適当なイニシャティブが採られるであろう：

— 職業訓練・養成コース

— 職務 (mansioni) の再編成・豊富化

— 労働の多様なポジション (posizioni) のローテーション

勤労者の職業的能力の発展のためのこのような試みの実現可能性や情報上の基準および導入基準は、要請があれば 企業組合代表 (Rappresentanze sindacali aziendali) による検討対象となろう。

4) このシステムは、企業の組織上および経済上＝生産上の必要の範囲内において、すなわち自動的無制限的ではなく行われるであろうところの垂直的移動 (mobilità verticale) を規定する。両当事者は、1973年1月1日以降、次のI・II・IIIおよびIV-c)によって、1°等級から2°等級へおよび2°等級から3°等級への移行に限定して、次のような規範を認める。

I. 1°等級から2°等級への移行

生産に従事している勤労者は、4ヵ月以内に2°等級に移行するであろう。生産に従事していない勤労者も、心身の適性要件が認められるときは生産活動に組み入れられることになるであろう。生産活動に組み入れることができない労働者の場合は、要件を満たしていても18ヵ月経過の後に2°等級に移行することになる。上記のような移行は、必ずしも職務 (mansioni (pl.)) の変更をもたらさない。

II. 2°等級から3°等級への移行

本項の“前文”で述べられているように、企業の組織上および経済上＝

生産上の必要の範囲内において、2°等級から3°等級への移行が次のようになされるであろう。

- a) 職業学校や関連する修学課程で身につけた特定の労働を行っているというわけではない〔つまり一般的な仕事をしているにすぎない〕勤労者の場合は、採用 (assunzione) から3ヵ月後に3°等級に組み入れられることになろう。
- b) 特定の職業訓練コースにおいて獲得した知識と能力を備え、2°等級に固有ではなくより高度な等級の発展にも関わりをもつような職業像 (figure professionali) の研修生 (allievi) として組み入れられたような勤労者に対しては、上位の等級への配属 (assegnazione) は、それ相応の高度なレベルの労働を遂行できるように必要な経験と技術的＝職業的能力の達成によって決定されるであろう。このような経験は18ヵ月間の実際の(労働力)貸与によって獲得されるものと仮定されるが、もし少なくとも2年間の特定の職業訓練コースを経てきているならば、上位の等級への組入れは9ヵ月以内になされるであろう。
- c) 文節化された構造をもつ職業像に組み入れられた勤労者に対しては、3°等級への配属は高度なレベルの職能 (funzioni) を具体的に遂行してみせる勤労者の能力の事前の確認によって決定されるであろう。このような能力は、その職業 (professione) に固有の職能の遂行における18ヵ月が過ぎたあとで、少なくとも1ヵ月高度なレベルの任務を遂行させてみることによって、必要な能力を十分に獲得したかどうかを確認されるであろう。
- d) 高度なレベルで展開する生産サイクルに関わりがあり、組織の特性からの要求と訓練コースの結果として形成されうる特殊な準備とつながりをもつような2°等級の勤労者に対しては、その職業に固有の職能の遂行における36ヵ月が過ぎた後で、移行が適切かどうかについて、高度なレベルの任務を1ヵ月間遂行させてみることによって、必要な能力を十分に獲得したかどうかを確認されるであろう。このような移行は必ずしも職務の変更をもたらさないであろう。
(経過規定) 上位の等級に自動的に移行することを規定している
企業レベルの協定は、その協定によってそのとき確定される勤労者に対してのみ適用され続けるであろう。

Ⅲ. 流れ作業ライン

…〔機械的・画一的速度・予め決められた生産テンポをもつ〕…流れ作業ラインに属する2°等級の勤労者は、組立ラインでの36ヵ月の（労働力）貸与の後に、かつ彼らの担った職務総体をこの期間内に通常の熟練度を伴って遂行した上で、上位の等級へと移行するだろう。このような移行は必ずしも職務の変更を想定しない。3°等級に上がった後においても、勤労者は同じ生産活動を行うような何らかのポジションに回されることを拒否することは出来ないであろう。

Ⅳ. 特則 § 3 が適用されるような勤労者 [=impiegati] に対しては、企業内への組み入れおよび移動についての次のような基準が適用されるであろう。

- a) 学位 (laurea) を持っているような勤労者の企業内への組み入れに際しては、当該学位に基づく活動を遂行するときは常に、5°等級に格付けされるであろう。
- b) 高等学校の卒業証 (diploma) を持っているような勤労者の企業内への組み入れに際しては、4°等級に格付けされるであろう。このような勤労者はどのような場合であっても、当該卒業証に基づく活動を24ヵ月継続した後で、5°等級へと移行するであろう。
- c) 確認事項 (declaratorie) の第2項〔“事務のための独自の準備・経験・実践を要求されないような執務的活動を遂行する勤労者”〕によって2°等級に格付けされた勤労者は、18ヵ月の継続的活動の後で3°等級へと移行するであろう。

2-5-2. 以上からまず確認すべきことは、労使が勤労者の“capacità professionali: 職業的能力”の“sviluppo: 発展”とその“valorizzazione: 価値評価”を積極的におし進めるといふ基本的な観点を確認し合っている点である。そしてそのために“nuove forme di organizzazione del lavoro: 労働組織の新しい諸形態”を研究・実験し、職業的訓練・養成を行うと共に、“ricomposizione e arricchimento delle mansioni: 職務の再編成と豊富化” “rotazione su diverse posizioni di lavoro: 労働の多様なポジションのローテーション”を試みてゆくことに合意している。つまり、〈professione〉は固定したのではなく、現に行われている〈mansione〉も〈posizione〉も働く者の〈capacità: 能力〉を——企業的な制約下ではあるが——発展させる方向で変化させてゆこうというのである。

2-5-3. ここから当然に、個々の勤労者による <categoria professionale> の “mobilità verticale: 垂直的移動” はその当人の <capacità professionale> の発展の “評価” にもとづいて — 積極的に — 行われるという一般的原则が導かれてくることになるが、しかし具体的には <categoria> 1° → 2° → 3° の “移動” は operai についても impiegati についても、ほとんど “自動的無制限的に” 行われることが合意されている。そして、

(1) operai については、“1°” は一般の生産労働者は4ヵ月で — しばしば <mansione> の変化もなく — “passaggio: 通過” するのであるから、実質的には ‘試用期間’ にほかならず、“2°” の “通過” は — 様ではないが — 単純労働者については3ヵ月後であるから、これまた全く経過的なステップ以上ではない〔通算7ヵ月〕。要するに、一人前の “労働者” はすべて — 範疇的には — “3° categoria” に属する者なのである。

ただし “2°” の役割はすべての労働者について同じなのではない。単純労働者以外の者については、それはオン・ザ・ジョブの “研修” “訓練” ないし “徒弟見習い” に 従事する期間として 積極的に 運用されることになる。 “figura professionale: 職業像” という言葉が導かれ、それが複雑化し、遂には “professione: 職業” という表現にまで高度化してゆき、それに従って “2°” への滞留期間は長期化してゆく。上記の “II. 2等級から3等級への移行” の中の a) ~ d) という分類は、簡明化すれば、

- a) 不熟練労働者 — “lavoratori senza specifica pratica di lavoro, …”
- b) 半熟練労働者 — “figure professionali…comunque con sviluppo in più categorie superiori”
- c) 熟練労働者 — “figure professionali articolate”
- d) 上級熟練労働者 — “professioni…nei livelli superiori…”

という労働者階層区分法を念頭に置くものと推定しえよう。“2°” への滞留は標準的には、a) = 3ヵ月、b) = [9ないし] 18ヵ月、c) = 18ヵ月、d) = 36ヵ月となる。固有の意味での <professione> をもつためにはより長期の — 低報酬の — “徒弟” 的見習いを必要とするという観念が生き残っているのである。

ただし、operai のうち “linee a catena: 流れ作業ライン” で働く者の “2°” の “通過” は特別に36ヵ月と規定されている。即ち、

- e) 流れ作業労働者 — “lavoratori … addetti alle linee a catena”

である。金属機械のなかでも特に自動車産業の労働者の場合を考えてのものであろう。

(2) impiegati については、高卒未満の学歴でルーティンな一般的事務を行う者は“2^”から入って18ヵ月で“3^”へ自動的に“通過”し、〔上記、IV-c〕、高卒者は“4^”から入って24ヵ月で“5^”へ〔IV-6〕、そして大学卒のエントリージョブは“5^”に格付けられる〔IV-a〕] のであるから、一般的には、標準的ないし平均的な impiegati は“5^ categoria”とイメージされているとみてよいであろう。

2-6. FIAT社の“classificazione”

2-6-1. 以上が“CCNL; Disciplina Generale § 3-Art.4”のあらましであるが、この一般的諸規定をFIAT社がどのように要約し、運用しているかを表-29として示そう。やや大胆にこれをまとめてみるなら、

(1) operai は大別すればおそらく2種類となる。(イ) その1つは‘operai di produzione: 生産労働者’であって、1^ (generici) 18ヵ月→2^ (comuni) 9~36ヵ月→3^ (qualificati) というように、〈capacità〉の向上に伴う3^までの半自動的“垂直的移動”を予想する。(ロ) いま1つは‘operai professionali: 専門職的労働者’であり、各人の技能の“valorizzazione”に従って3^ (qualificati) →4^ (specializzati) →5^ (super-specializzati) と上向する可能性をもつ。operai の標準像は、“3^ categoria”ということになるだろうが、ここで生産部門の労働者から保全部門の専門労働者へ転ずるものもあるであろう。operai の50%以上がこの3^ categoria に集まっている。自動的‘昇進’のための所定期間はCCNLと同じではないが、ほぼ対応しているとみてよいであろう。

(2) intermedi についてのCCNLの諸条項〔特則§2〕の紹介は省いてしまったが、その言葉通り operai と impiegati との“intermedio: 中間の”〈qualifica〉である。CCNLが伝統的にこれを“categorie speciali: 特別カテゴリー”と呼んでいることはまぎらわしいが、既述のように民法典§2095が“categorie dei prestatori di lavoro (subordinato): (従属)労働の貸与者〔=被雇用者〕の諸カテゴリー”として——つまり〈qualifica〉としてでなく——“dirigenti, quadri, impiegati e operai”を挙げている——つまり intermedi を認知していない——ことに対応した表現なのであろう。当然ながら operai から intermedi への——つまり〈qualifica〉間の——“passag-

表-29 (a) Inquadramento professionale al 31. 12. 87: 1987年12月31日における職業的枠組み

FIAT 株式会社

工場労働者 (operai)

(金属機械の主たる諸手)

OPERAI		INQUADRAMENTO PROFESSIONALE AL 31.12.87		FIAT S.p.A.	
CATEG.	N°	FORZA	CONTENUTO PROFESSIONALE	QUALIFICHE	
				1	2
1°	262	0.3	OPERAI GENERICI PASSANO ALLA 2° CAT. DOPO 18 MESI	ADDETTI PULIZIA - ADDETTI TRASPORTO MATERIALE A MANO - ADDETTI SERVIZIO DI MANOVALANZA	
2°	3.820	4.3	OPERAI COMUNI PASSANO ALLA 3° CAT. DOPO PERIODI VARIABILI DA 9 A 36 MESI	ADDETTI MONTAGGIO SU LINEA - ADDETTI CONTROLLI SEMPLICI CON CALIBRI FISSI O VISIVI - SALDATORI A PUNTO - GRUISTI PER TRASPORTI SEPLICI	
3°	46.922	53.0	OPERAI QUALIFICATI DI PRODUZIONE	ADDETTI MONTAGGIO SU LINEA - ADDETTI MACCHINE PER PRODUZIONE IN SERIE - COLLAUDATORI PER PRODUZIONE IN SERIE - ADDETTI MACCHINE CONTROLLO NUMERICO	
4°	25.507	28.8	OPERAI QUALIFICATI PROFESSIONALI (*)	TORNITORI - FRESATORI - SALDATORI - TRACCIATORI - COLLAUDATORI - MANUTENTORI - ECC.	
5°	12.017	13.6	OPERAI SPECIALIZZATI	TORNITORI - FRESATORI - SALDATORI - TRACCIATORI - COLLAUDATORI - MANUTENTORI - ADDETTI MACCHINE CONTROLLO NUMERICO - ECC.	
TOTALE	88.528	100	OPERAI SUPER SPECIALIZZATI	TORNITORI - FRESATORI - SALDATORI - TRACCIATORI - COLLAUDATORI - MANUTENTORI - ADDETTI MACCHINE CONTROLLO NUMERICO - ECC.	

(*) SONO GLI OPERAI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ NEL SETTORE DELLA MANUTENZIONE, RIMANGONO NELLA 3° CAT. PER UN PERIODO LIMITATO DI 1 O 2 ANNI.

出典) [14] より。

職業等級	労働力		職業の内容 (contenuto professionale)	職業の名称 (qualifiche)
	(人数)	(%)		
1°	262	0.3	一般労働者 (operai generici) 18カ月後に2°等級へ移動する	掃除係、材料運搬係 手仕事作業係
2°	3,820	4.3	普通労働者 (operai comuni) 9~36カ月後に3°等級へ移動する	ライン組立係、固定 は可視的な計器によ な制御係、ポイン 単純運搬クレーン操 縦係、生産システ ム工、数値操作によ る 機械係
3°	46,922	53.0	生産熟練労働者 (operai qualificati di produzione)	ライン組立係、生産 機械係、生産システ ム工、数値操作によ る 機械係
4°	25,507	28.8	職業的熟練労働者 (operai qualificati professionali)(*)	旋盤工、フライス盤 接工、製図工、テ ス管理工など
5°	12,017	13.6	専門労働者 (operai specializzati)	旋盤工、フライス盤 接工、製図工、テ ス管理工、数値操作に 御機械係など
TOTALE	88,528	100.0	特別専門労働者 (operai super specializzati)	旋盤工、フライス盤 接工、製図工、テ ス管理工、数値操作に 御機械係など

(*) メインテナンス・セクターにおいて活動を行う労働者、および1~2年の限定され
3°等級にとどまる労働者。

表-2-9 (b) Inquadramento professionale al 31. 12. 87 : 1987年12月31日における職業的枠組み

FIAT 株式会社

中間職 (intermedi)

INTERMEDI		INQUADRAMENTO PROFESSIONALE AL 31.12.87		QUALIFICHE	
		(PRINCIPALI SOCIETÀ METALMECCANICHE)			
CATEG.	FORZA		CONTERUTO PROFESSIONALE	INTERMEDIO DI SQUADRA:	
	N°	%		- AREE PRODUTTIVE	- ASSISTENZA TECNICA
4°	1.020	51.4	ATTIVITA' DI CONTROLLO E GUIDA DI UN GRUPPO DI OPERAI CON APPORTO DI COMPETENZA TECNICO-PRATICA	AIUTANTE INTERMEDIO DI SQUADRA:	
5°	965	48.6	ATTIVITA' DI CONTROLLO E GUIDA DI UN GRUPPO DI OPERAI CON APPORTO DI COMPETENZA TECNICO-PRATICA-ORGANIZZATIVA E POTERE DI INIZIATIVA COSTANTE	AIUTANTE INTERMEDIO DI SQUADRA:	
TOTALE	1.985	100		- AREE PRODUTTIVE	- ASSISTENZA TECNICA
				- SERVIZI PER LA PRODUZIONE	

(金属機械の主たる諸会社)

職業等級	労働力		職業の内容 (contenuto professionale)	職業の名称 (qualifiche)
	(人数)	(%)		
4°	1,020	51.4	技術的・実践的能力によって、労働者のグループを制御し導く活動	チームの中間的補佐： 生産領域 技術的援助 生産のためのサーヴィス
5°	965	48.6	技術的・実践的・組織的能力によって、また一貫したイニシアティブの能力によって、労働者のグループを制御し導く活動	チームの中間的補佐： 生産領域 技術的援助 生産のためのサーヴィス
TOTALE	1,985	100.0		

表-29 (c) Inquadramento professionale al 31. 12. 87 : 1987年12月31日における職業的枠組み

FIAT 株式

事務職員 (impiegati)

(金風機械の主たる請負)

職業等級	労働力 (%)		職業の内容 (contenuto professionale)	職業の名称 (qualifiche)
	(人数)	(%)		
1°	-	-		
2°	1	-	普通事務職員 (impiegati comuni) 18カ月後に、3°等級へ移行する	電話交換手、ハンチ 計算処理係、タイピ ド
3°	14	-	通常事務職員 (impiegati d'ordine) 30カ月後に、4°等級に移行する	会計係、デザイン転 (*)
4°	1,682	5.8	通常事務職員 (impiegati d'ordine) 30カ月後に、5°等級に移行する	秘書、オペレーター デザイナー、生産プ マー、(*)
5°	8,475	29.0	上級事務職員 (impiegati di concetto)	情報調査員、デスト ト者、高度デザイナー テンボ・サイクル・ ナリスト、(*)
5° s	1,124	3.8	チーム (工場) またはグループ (オ フィス) のコーディネーター	監督、チームキャ プ グループキャ プ
6° imp. capi quadri	6,989 1,646 4,173	23.9 5.6 14.3	オフィスの係長 : 技術的・行政的に専門的な 事務職員	企業計画デザイナー 方法アナリスト、操 設備設置援助技術 マー
7° quadri funzi.	3,119 2,000	10.7 6.9	重要なサーヴィスのコーディネーター : オフィスの係長または生産体	funzionari、主要な の長、事業所長・工 財務・行政・プラン の専門家
TOTALE	29,233	100.0		

(*) 3° 4° 5° の各職業等級においては、ここに記されている職業名 (qualifiche) の他に、2°等級から上がった職業名も挿入される。

IMPIEGATI			INQUADRAMENTO PROFESSIONALE AL 31.12.87		QUALIFICHE	
CATEG.	FORZA		CONTENUTO PROFESSIONALE	(PRINCIPALI SOCIETA' METALMECCANICHE)		
	N°	%				
1°	-	-	-			
2°	1	-	IMPIEGATI COMUNI PASSANO ALLA 3° CAT. DOPO 18 MESI	CENTRALINISTA TELEFONICA - PERFORATRICE MECCANOGRAFICA - DATTILOGRAFIA - ECC.		
3°	14	-	IMPIEGATI D'ORDINE PASSANO ALLA 4° CAT. DOPO 30 MESI	CONTABILE - ADDETTO TRASCRIZIONE DISEGNI (*)		
4°	1,682	5.8	IMPIEGATI D'ORDINE PASSANO ALLA 5° CAT. DOPO 30 MESI	SEGRETARIO - OPERATORE MECCANOGRAFICO - DISEGNA- TORE PARTICOLARI - PROGRAMMATORE DI PRODUZIONE (*)		
5°	8,475	29.0	IMPIEGATI DI CONCETTO	APPROVVIGIONATORE - TECNICO DI SALA PROVE - DISEGNETTORE DI COMPLESSIVI - ANALISTA DI TEMPI, CICLI, METODI (*)		
5° S	1,124	3.8	COORDINATORI DI SQUADRE (OFFICINE) O DI GRUPPI (UFFICI)	SOVRAINTENDENTI - CAPI SQUADRA - CAPI GRUPPO		
6° imp. capi quadri	6,989 1,646 4,173	23.9 5.6 14.3	CAPU UFFICIO - IMPIEGATI ESPERTI TECNICI E AMMINISTRATIVI	DISEGNETTORE PROGETTISTA - ANALISTA DI METODI - ASSISTENTE - TECNICO PROGRAMMATORE DI ASSISTENZA INSTALLAZIONE IMPIANTI		
7° funzi.	3,119 2,000	10.7 6.9	COORDINATORI DI IMPORTANTI SERVIZI - UFFICI O ENTI PRODUTTIVI	FUNZIONARI - CAPI UFFICI PRINCIPALI - CAPI REPARTO (OFFICINA) - SPECIALISTA FINANZIARIO, AMMINISTRATIVO, DI PIANIFICAZIONE		
TOTALE	29,233	100				

(*) NELLA 3° - 4° E 5° CAT., OLTRE AGLI IMPIEGATI CHE SVOLGONO LE QUALIFICHE INDICATE, SONO INSERITI GLI IMPIEGATI PROVENIENTI DALLA 2° CAT.

gio: 通過”の規定がある〔特則 § 2-Art.2〕。彼ら intermedi は operai 作業集団のリーダー〔5[^]〕 および サブリーダー〔4[^]〕 であり、4[^]→5[^] という〈categoria〉間の“垂直的上昇”が一般的に予想されよう。

(3) impiegati は — operai (イ) (ロ)、および intermedi に対応するように — ほぼ3種類の人々からなっているように見える。即ち、第1は、一般の impiegati で、彼らは2[^] (comuni) 18ヵ月→3[^] (ordine) 30ヵ月→4[^] (ordine) 30ヵ月→5[^] (concetto) というように自動的に“通過”して入職後78ヵ月、即ち6年半で“上級事務職員”にまでゆきつく。第2は、職場〔工場ないし事務室〕の“sovrintendenti: 監督者”ないし“capi squadra/gruppo: チームリーダー” — いわば operai 層にとっての intermedi と同性格のもの — であって、彼らのために、当初7個の〈categorie〉から構成されていた“inquadramento unico”にあとから〈5S categoria〉が追加されたのである。第3は、中間の各管理者層である capi〔6[^]〕、quadri〔6[^]~7[^]〕、funzionari〔7[^]〕と、かれらと同格の待遇を受けるごく少数の“impiegati esperti... : 上級専門職員”〔6[^]〕からなる。つまり独立的な〈professione〉としてみた impiegati 層は 5[^]、5[^]、6[^]~7[^]の3つになると理解してよい。

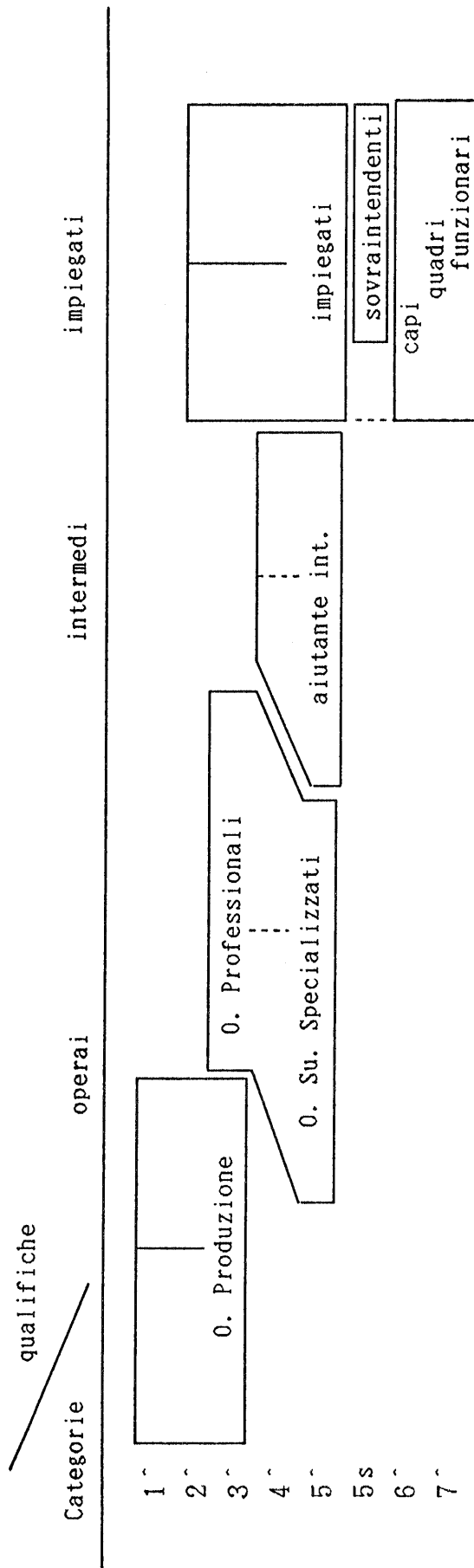
2-6-2. 以上を要約して、われわれなりの‘inquadramento unico’をつくれれば表-30のようになろう。

2-7. 〈CCNL〉のその他の諸規定

因みに、〈賃金〉構造に直接かかわるものではないが、このCCNL通則 § 3 以降の諸規定のうちなお特筆すべき2点について言及しておきたい。

2-7-1. その1つは、通則 § 3-Art.1 “Assunzione: 採用”の項である。勤労者の採用は法律の規範に従い、“Ufficio di collocamento: 就業仲介事務所”を通して行われるべきことが宣われ、企業はそのために、1) 労働関係 (rapporto di lavoro) の開始日、2) 労働する場所、3) 〈categoria professionale〉, 〈qualifica〉 および 〈retribuzione: 報酬〉、4) 適用される“disciplina speciale: 特則”、5) 試用期間 (periodo di prova)、6) その他の諸条件、を書面で通知することを要求される。要約的にいえば、企業による労働者の雇入れは、特殊な技術・技能をもつ者を例外として、すべて一元的にしかも人物を特定せず、ただ必要数のみを就業仲介事務所に申告し、同事務所の紹介者をそのまま採用するという仕組みが存在するのである。こうした極めてリジットな採用のコントロールは — 1984年以降‘指名求人’を一定割合で認める‘自由化’の方向へ変化して

表-30 FIAT社における<categoria-qualifica>枠組みの実体



きているが——* その由来を20世紀初頭にまでさかのぼれる長い伝統をもっており、いわばイタリア的な〈労働市場〉ないし〈労働組合〉観を体現するものであると考えられる。だが、その点は後の議論に残し、ここではただ、うえにみてきた〈賃金〉構造の基礎的な枠組みの設定、つまり金属機械産業に雇用された全勤労者をカヴァする‘統一格付けによる職業等級 (categorie professionali della classificazione unica)’ の設計もまた、根底においてはこれと同質の考え方をその背後にもっているのではないかということだけを指摘しておきたい。

2-7-2. いま1つの注目点は、通則 § 3-Art.18として “rapporti in azienda: 企業内の〔人間〕関係” と題する条項があることである。そのあらまは、…勤労者 (lavoratore) は “労働関係” の限りで企業組織内の上司 (superiori) に服従し、相互に礼儀と教育 (correttezza ed educazione) に満ちた関係をつくる。上司は勤労者の尊厳 (dignità) との調和、協働 (collaborazione) および都会的洗練 (urbanità) の感覚をもって部下 (dependenti) との関係をつくる。企業は勤労者との意思疎通の義務を負い、勤労者は労働時間を遵守する義務、出勤チェックシステムに協力する義務、企業秘密保持の義務を負う…といった内容である。良き労使関係をつくり出そうという合意の表明であるには違いないが、それがこのような多分に精神的ないし倫理的な諸規定の形をとっているところにイタリアの今日的な労使関係状況が物語られているといえるのではないだろうか。

2-8. <CCNL> と <賃金> の基本構造

論点を <賃金> に戻そう。

2-8-1. ここで更めてCCNLの基軸をなす “Tabelle dei minimi contrattuali: 契約最低〔報酬〕表” のここ10年あまりの構造的推移を一覧表として示す〔表-31〕。1976, 79, 83, 87年はCCNLの改訂年である。

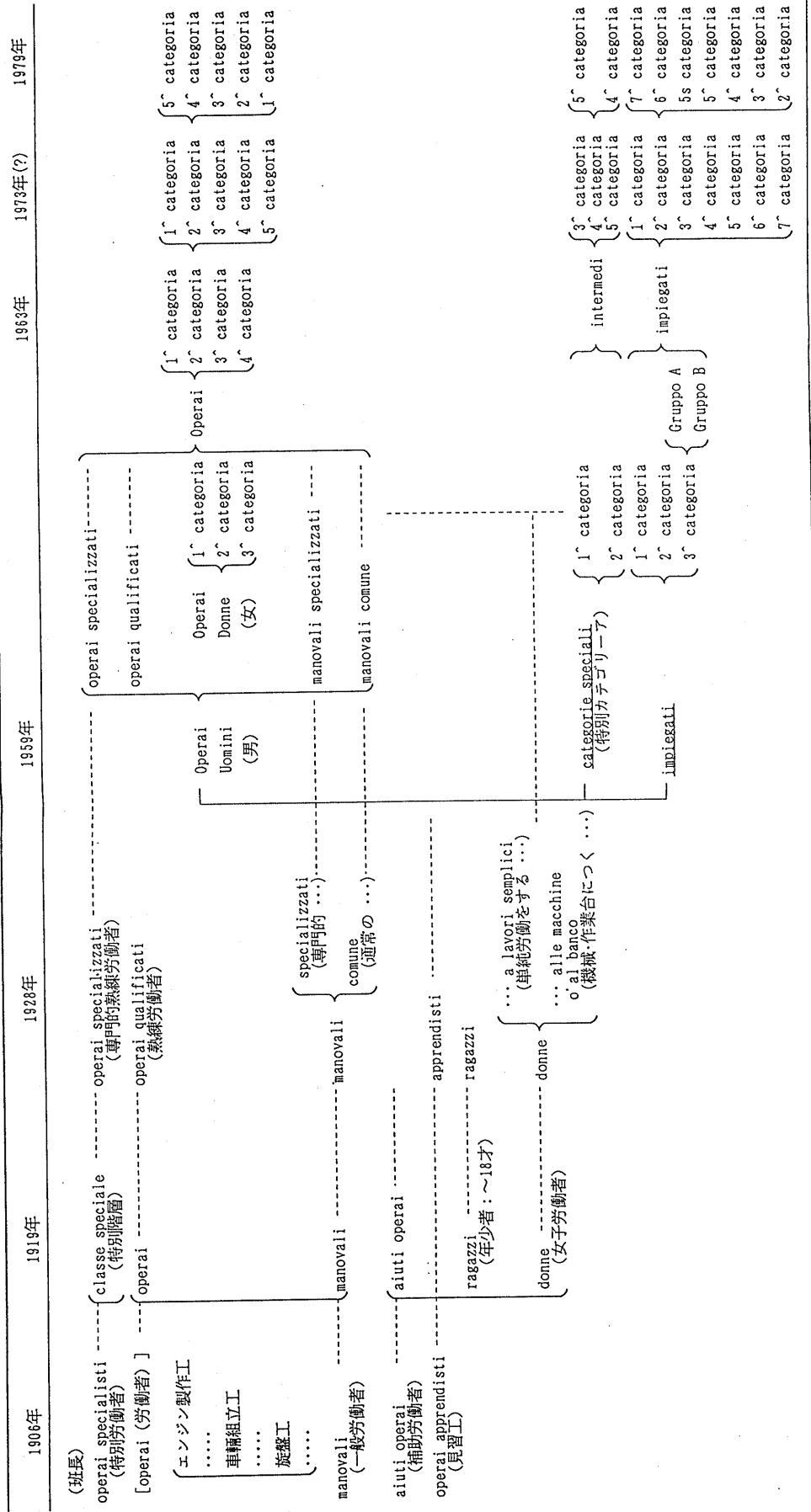
表にみるように報酬額 = <minimi> は、1973年の “inquadramento unico: 統一格付け” 以降、1^~7^ <categorie> のみによる格差構造をもつようになったのであるが、この <categorie> の各々にどのように <qualifica> を対応させるかについては、しばらくの間はっきりした考えが確定していなかった。表-31および後掲表-32とから推理すれば、1979年末までは <qualifica> 区分は旧来のまま——1973年時点で見ると operai 5区分、intermedi 3区分、impiegati 7区分〔いずれも番号は現行とは逆。即ち “1^” が最高ランク〕——で、1980年1月から

*1991年7月23日法n.223は、‘指名求人’の全面化を認めた。

表-31 Tabelle dei Minimi Contrattuali: 契約最低報酬額表 (1976~1989年)

CATEGORIE	1976		1979						1983						1987			
	Fino al 30.4.77	Dal 1° 5.77 al 31.12 1978	Dal 1° 1.1980 al 30.6.1980			Dal 1° 7.1980 al 20.2.1981			Dal 1° 9.83 al 31.12.83		Dal 1° 1.84 al 31.12.84		Dal 1° 1.85		Dal 1° 2. 1987	Dal 1° 3. 1988	Dal 1° 3.89	
			Operai	Interm.	Impieg.	Operai	Interm.	Impieg.	Parametri	Parametri	Parametri	Parametri	Parametri	Parametri				
1°	105.000	142.000	192.820			192.820			267.000	100	290.000	100	316.000	100	352.500	373.500	392.500	100
2°	111.000	148.000	212.800			224.680		224.680	304.500	114	330.500	114	360.500	114	402.000	426.000	448.000	114
3°	119.000	156.000	224.800			237.850		243.405	331.000	124	359.500	124	392.000	124	437.000	463.000	487.000	124
4°	130.000	167.000	239.100			252.100		254.405	332.500	133	385.500	133	420.500	133	469.000	497.000	522.000	133
5°	143.000	180.000	259.570			272.570		286.150	375.000	150	435.000	150	474.000	150	528.500	560.000	589.000	150
5° S	168.000	205.000						311.150	405.000	162	469.500	162	512.000	162	571.000	605.000	636.000	162
6°	183.000	220.000						350.660	450.000	180	522.000	180	569.000	180	634.500	672.000	707.000	180
7°	208.000	245.000						375.000	500.000	200	580.000	200	632.000	200	705.000*	747.000	785.000*	200

表-3 2 勤労者 [operai ~ impiegati] の “classificazione: 格付け” の変遷 (機械金属産業) (1906年~1979年)



註) 1906/10 Contratto di lavoro [Itala-FIOM]. [28].
 1919/2 Verbale di accordo per gli stabilimenti meccanici, navali e siderurgici. [29].
 1919/6 Il concordato per la sistemazione delle maglie a Torino. [30].
 1920/2 Le modificazioni al concordato fra il Consorzio Fabbriche Automobilistiche e gli Operai Metallurgici. [31].
 1920/8 Concordato nazionale per l'industria meccanica, metallurgica e affini. [32].
 1928/2 Contratto nazionale di lavoro per gli stabilimenti meccanici, metallurgici ed affini (esclusi i siderurgici) della Provincia di Torino. [34].
 1929/4 Contratto di lavoro per gli stabilimenti meccanici, metallurgici ed affini (esclusi i siderurgici) della Provincia di Torino. [34].
 1959/10 Contratto collettivo nazionale di lavoro addetti all'industria metalmeccanica ed alla installazione degli impianti. [35]および[27], [54], [55]. [63]も参照。

1981年2月までは、一旦同じ〈categoria〉内での〈qualifica〉間格差の復活という試行——ただし〈categoria-qualifica〉の対応は現行のものとは一致する——を行ったのち、1981年3月から現行通りの格付けが確立したものと考えられる。

〈categoria〉間の格差を表示する“parametri: パラメータ”も表のように 1[^]=100→…→7[^]=200 に固定化した。CCNLのための‘集団交渉’は 1[^] categoria の報酬額のみを検討すれば足りることになったのである。なお、この頃以降、〈minimi〉の絶対水準の上昇率も鎮静化にむかっており、1[^] categoria の報酬額は、1981年以降でみると、100 [81/3~] →106.8 [83/9~] →116 [84/1~] →126.4 [85/1~] →141 [87/2~] →149.4 [88/3~] →157 [89/3~] となり、80年代を通してみて60%未満の上昇率に止まっている。

2-8-2. CCNLについての以上の吟味をここでいま1度振り返ってみると、CCNLの〈賃金〉構造への直接的な規定関係は、

① 〈minimi〉

+ $\left[\begin{array}{l} \text{①-i) } \langle \text{elemento retributivo} \rangle \\ \text{①-ii) } \langle \text{indennità funzioni direttive} \rangle \end{array} \right.$

② 〈anzianità〉

③ 〈gratifica natalizia〉 = 〈tredicesima mensilità〉

の3点であり、間接的にガイドラインを引くという限りで関与する項目は、

④ 〈premio〉

⑤ 〈incentivo〉

の2点であると要約してよいであろう。いまこれを〈賃金〉の基本構造というように視野をせばれば①と②が問題であり、その基礎に置かれた範疇としての categoria, qualifica, anzianità の3項の理解のいかに分析の深化がかかっていると考えられる。すでにこれらについての現時点での解明の試みはなされたのであるから、残された仕事はそれらを歴史的な生成のプロセスの中に位置づけてみることである。

2-9. 〈categoria〉の本性

まず〈categoria〉と〈qualifica〉の関連についていえば、〈categoria〉を唯一の尺度とする“classificazione” = “inquadramento”は、最上級経営幹部を除く企業従業員のすべてをステイタスによって差別しないという全“lavoratori”の等質化を制度化するというラデカルな革新であるという一面と、その裏面にあ
る客観的な現実との葛藤から、事実としては旧来の第1の尺度であった〈quali-

fica〉の存在が実質的な力を回復してくるという側面——われわれが〈準minimi〉と名づけた〈賃金〉構成要素の付加——とを合わせもっていることが、第1節および第2節の吟味から明らかになってきている。

この点を歴史的にふり返ってみるなら、うえの意味における現〈categoria-qualifica〉構造に先立って、1960年代までは逆順の〈qualifica-categoria〉構造が存在しており、更に第2次大戦前にさかのぼってみれば、〈賃金〉制度そのものが〈qualifica〉ごとの別立てであり、‘集団契約’による規範はもっぱら operai に関するものだったということがわかる。いま金属・機械産業部門における勤労者の“classificazione: 格付け”についてその節目をとって大枠を比較してみると、おおよそ表-32のようになる。

2-9-1. まず遡及的に概観すれば、1973年に“統一格付け”が導入されてからあと、現行通りの格付けが確定する1979年までにも若干の変化——例えば、categoriaの序数が下層→上層〔現行1[^]→7[^]〕でなく、逆に上層→下層〔1[^]→7[^]〕となっていたこと、operai, intermedi に適用される categoria の数も若干の増減があったこと——があるが、これに先行する従来の格付けのタイプは1959年CCNLにあり、それが第2次大戦までの格付け法——1936年が直接の先行“契約”であるが、そのパターンは1928年“契約”でつくり出された——の延長線上にある、という流れになっている。

この意味で1959年CCNLは新旧転換の大きな区切りになっているのであるが、これは、戦前の集団的“契約”の対象が——女を別立てとしてそのうちに含みはするが——、基本的には男の operai だけであったのに対して、operai のなかを“uomini: 男”と“donne: 女”の2つに分け、更に“categorie speciali: 特別カテゴリーA”および impiegati にまで対象をひろげて、結局〈qualifica〉としては3種、“Minimi tabellari”としては5枚〔“categorie speciali”は男

女合わせて1表としてつくっているが、impiegati は 男女別表] * にその範囲を拡張したのである。この点は、男の operai の分類のみが (i) “operai specializzati: 専門的熟練労働者” (ii) “operai qualificati: 熟練労働者” (iii) “manovali specializzati: 専門的一般労働者” (iv) “manovali comune: 通常的一般労働者” というように名付けられ、operai の女をはじめとして、他はすべて1^・・・3^というように序数で呼ばれているという不揃いの意味を説明している。

ここから1973年以降への変化は、表にみるように、この3種、5枚の表を――

*ここでは論旨を簡明にするため、議論から省いているが、これらの〈minimi〉の表はすべて各〈qualifica〉とも、“年齢別”〔成年者・未成年者別〕――〈categoria〉によって若干の異同がある；例えば operai (男) 熟練工では20才～；18～20；16～18；～16才である――および“地域別”――“Zona 0: 第0地区” (最高)～第12地区 (最低)に分けられている；Torino は Milano および Genova と共に0地区に属する――に細分され、格差づけられていた。これらのうち“地域別”格差――いわゆる“gabbie salariali: 賃金の檻”――はイタリア社会のあり方にかかわって重要な意味をもっていたと思われるが、1961年8月2日のAICで再編が進み、第0～第6地域――Torinoは第0――となったあと、1969年に全面的に廃止された。〔42〕、pp.59-63参照。

何段階かの変形を経て* — 1枚の〈categorie〉表にまとめるといういわば形式先行的な革新として遂行された。実質からみればもっとも重要な〈qualifica〉区分が再度頭をもたげるようになってきたことには、良かれ悪しかれ必然性があったのである。

2-9-2. 以上のように classificazione が全勤労働者 = “lavoratori” を覆うことになったのは第2次世界大戦後のことである。が、しかし、operai (uomini: 男) のみについていえば、1959年の分類はなお原点ではなく、更に第2次大戦前の1928年の “contratto nazionale di lavoro per l'industria meccanica, metallurgica e affine: 機械、金属冶金および関連産業のための労働の全国契約” (15/2/1928) にその源流がある。この “contratto collettivo: 集団契約” [このタームは、“契約” 前文の表現である] は、(1) 企業主側である “Federazione Nazionale Fascista dell'Industria Meccanica e Metallurgica: 機械・金属産業ファシスト全国同盟” と、(2) 労働者側である “Federazione Nazionale dei Sindacati Fasciste dell'Industria: 工業ファシスト労働組合全国同盟” を代表するものとしてその委任をうけた “Sindacato Nazionale Fascista

*その最初のステップは、1960年7月16日付のAIC [Confindustria および Inter-sind vs. CGIL, CISL, UIL, CISNAL] “男女労働者の同一賃金に関する協定” であった。同AICがこの各〈qualifica〉毎の男女の2表を統一するためにとった方法は以下のものであった〔〔27〕による〕。

categoria	〈operai〉		〈cat. Speciali〉			〈impiegati〉		
	新	旧	新	旧	新	旧	新	旧
1^	operai specializzati		cat. 1^	1^		cat. 1^	1	
2^	operai qualificati		cat. 2^		1^	cat. 2^	2	
3^	manovali specializzati		cat. 3^	2^		cat. 3^	3A	
4^		1^	cat. 4^		2^	cat. 4^		3A
5^		1^				cat. 5^	3B	
6^	manovali comuni					cat. 6^		3B
7^		2^						
8^		3^						

Operai Meccanici e Metallurgici: 機械・金属労働者ファシスト全国労働組合”とが、(1’) “Confederazione Generale Fascista dell’Industria Italiana: イタリア工業ファシスト総同盟”と、(2’) “Confederazione Nazionale dei Sindacati Fascisti: ファシスト労働組合全国総同盟”の関与のもとで、締結したこの国ではじめての包括的・全国的な“労働の労働契約”である。

(1) 同“全国契約”の前文I°)は“各々の contratto collettivo は、以下に提示する諸基準に合致するよう、市部および農村部の諸工場 (stabilimenti in città e in campagna) について別々に基本給の最低額 (minimi di paga base) を確定する”とまず〈賃金〉決定の枠組みのみを規定し、その“諸基準”として、(a) 産業を、機械工場 (stabilimenti meccanici)、造船所 (cantieri navali)、鑄造所 (fonderie)、製鉄工場 (stabilimenti siderurgici) に分けると共に、(b) “労働者は以下の諸カテゴリー (categorie) に区分される”として、i) operai specializzati, ii) operai qualificati, iii) manovali specializzati, iv) manovali comuni, v) apprendisti, vi) donne, vii) ragazzi, の区分を示し、これもまたその具体的規定を下部の“contratti collettivi”に指示した。そこで、翌1929年4月の“Contratto di lavoro per gli stabilimenti meccanici, metallurgici ed affini (esclusi i siderurgici) della provincia di Torino: トリーノ県機械・金属および関連企業 (製鉄業を除く) のための労働契約”はこれをうけて、その添付文書として“categorie degli operai metalmeccanici: 金属機械労働者の諸カテゴリー”を確定し、そのそれぞれに対応する“minimi di paga normale: 通常給料最低額”を決定している。これが今日の〈categorie professionali〉および〈livelli retributivi〉の発生史上の原点をなすと考えてよい〔表-33(a), (b)-1〕。事実、上記i)~iv)の各 categorie は、その名称・内容ともに1959年のCCNLに継承されることになっている。

(2) しかし、ここで注目すべき点は、トリーノ県の“労働契約”の添付文書が(イ)市部(città)・農村部(campagna)別の“minimi di paga normale”を示す2表のほかに、(ロ)“tabella paghe: 給料表”と表題された“categoria”区分にかかわりのない80段階の表を掲げていることである〔同表(b)-2〕。“paga normale”でみて、0.80~4.75リラを0.05リラごとに区切ったごく形式的な表ではあるが、前記の7つの各 categoria に対応する7つの“paga normale = paga base + supplemento”〔(b)-1〕はこの“tabella paghe”の中の7つの段階にほかならないのであるから、ひるがえって考えれば、表-33(b)-1における〈categoria — minimo di paga〉の1対1的対応は一応

表-33(a)

“Categorie degli operai metalmeccanici: 金属機械労働者の等級”^{カテゴリー}

— Contratto nazionale di lavoro, 1928年2月 —

operai specializzati	(専門的熟練労働者)
operai qualificati	(熟練労働者)
manovali specializzati	(専門的一般労働者)
manovali comuni	(雑務的一般労働者)
apprendisti	(見習労働者)
ragazzi	(年少労働者)
donne, sopra i 16 anni	(女子、16才以上)
〔manovali o addette a lavori semplici (下働かないし単純労働をする)	
addette alle macchine o al banco (機械ないし作業台につく)	

資料: contratto nazionale di lavoro per l'industria meccanica,
metallurgica e affini, 15 febbraio 1928.

出典) 表-32 脚注をみよ。

表-33 (b)

“Minimi di paga normale: 通常賃金最低額” および “Tabella paghe: 賃金表”

— Contratto di lavoro ... della Provincia di Torino, 1929年4月 —

(b) - 1. Minimi di paga normale (通常賃金最低額)

per gli stabilimenti in città (市部の工場において)

	paga normale	=	paga base	+	supplemento
	(通常賃金)		(基本賃金)		(補助額)
	リラ		リラ		リラ
Operai specializzati	3.50	=	2.60	+	0.90
Operai qualificati	2.75	=	2.05	+	0.70
Manovali specializzati	2.45	=	1.80	+	0.65
Manovali comuni	2.25	=	1.65	+	0.60
Apprendisti (18~20 anni)	1.60	=	1.20	+	0.40
Apprendisti (16~18 anni)	1.40	=	1.05	+	0.35
Donne addette alle macchine o al banco	1.70	=	1.25	+	0.45
Donne manovali o addette a lavori semplici	1.55	=	1.15	+	0.40
Ragazzi inferiori ai 16 anni (16才未満)	0.90	=	0.65	+	0.25

per gli stabilimenti in campagna (農村部の工場において)

	paga normale	=	paga base	+	supplemento
	(通常賃金)		(基本賃金)		(補助額)
	リラ		リラ		リラ
Operai specializzati	3.25	=	2.40	+	0.85
Operai qualificati	2.60	=	1.95	+	0.65
Manovali specializzati	2.30	=	1.70	+	0.60
Manovali comuni	2.15	=	1.60	+	0.55
Apprendisti (18~20 anni)	1.55	=	1.15	+	0.40
Apprendisti (16~18 anni)	1.30	=	0.95	+	0.35
Donne addette alle macchine o al banco	1.55	=	1.15	+	0.40
Donne manovali o addette a lavori semplici	1.40	=	1.05	+	0.35
Ragazzi inferiori ai 16 anni (16才未満)	0.80	=	0.60	+	0.20

出典) 表-32 脚注をみよ。

(b) - 2. Tabela paghe (賃金表)

paga = base + supple- normale mento (補助額)		paga = base + supple- normale mento (補助額)	
1.00 = 0.75 + 0.25	1.05 = 0.80 + 0.25	1.00 = 0.75 + 0.25	1.05 = 0.80 + 0.25
1.10 = 0.80 + 0.30	1.15 = 0.85 + 0.30	1.10 = 0.80 + 0.30	1.15 = 0.85 + 0.30
1.20 = 0.90 + 0.30	1.25 = 0.95 + 0.30	1.20 = 0.90 + 0.30	1.25 = 0.95 + 0.30
1.30 = 0.95 + 0.35	1.35 = 1.00 + 0.35	1.30 = 0.95 + 0.35	1.35 = 1.00 + 0.35
1.40 = 1.05 + 0.35	1.45 = 1.05 + 0.30	1.40 = 1.05 + 0.35	1.45 = 1.05 + 0.30
1.50 = 1.10 + 0.40	1.55 = 1.15 + 0.40	1.50 = 1.10 + 0.40	1.55 = 1.15 + 0.40
1.60 = 1.20 + 0.40	1.65 = 1.20 + 0.45	1.60 = 1.20 + 0.40	1.65 = 1.20 + 0.45
1.70 = 1.25 + 0.45	1.75 = 1.30 + 0.45	1.70 = 1.25 + 0.45	1.75 = 1.30 + 0.45
1.80 = 1.35 + 0.45	1.85 = 1.35 + 0.50	1.80 = 1.35 + 0.45	1.85 = 1.35 + 0.50
1.90 = 1.40 + 0.50	1.95 = 1.45 + 0.50	1.90 = 1.40 + 0.50	1.95 = 1.45 + 0.50
2.00 = 1.50 + 0.50	2.05 = 1.50 + 0.55	2.00 = 1.50 + 0.50	2.05 = 1.50 + 0.55
2.10 = 1.55 + 0.55	2.15 = 1.60 + 0.55	2.10 = 1.55 + 0.55	2.15 = 1.60 + 0.55
2.20 = 1.65 + 0.55	2.25 = 1.65 + 0.60	2.20 = 1.65 + 0.55	2.25 = 1.65 + 0.60
2.30 = 1.70 + 0.60	2.35 = 1.75 + 0.60	2.30 = 1.70 + 0.60	2.35 = 1.75 + 0.60
2.40 = 1.80 + 0.60	2.45 = 1.80 + 0.65	2.40 = 1.80 + 0.60	2.45 = 1.80 + 0.65
2.50 = 1.85 + 0.65	2.55 = 1.90 + 0.65	2.50 = 1.85 + 0.65	2.55 = 1.90 + 0.65
2.60 = 1.95 + 0.65	2.65 = 1.95 + 0.70	2.60 = 1.95 + 0.65	2.65 = 1.95 + 0.70
2.70 = 2.00 + 0.70	2.75 = 2.05 + 0.70	2.70 = 2.00 + 0.70	2.75 = 2.05 + 0.70
2.80 = 2.05 + 0.75	2.85 = 2.10 + 0.75	2.80 = 2.05 + 0.75	2.85 = 2.10 + 0.75
2.90 = 2.15 + 0.75	2.95 = 2.20 + 0.75	2.90 = 2.15 + 0.75	2.95 = 2.20 + 0.75
3.00 = 2.20 + 0.80	3.05 = 2.25 + 0.80	3.00 = 2.20 + 0.80	3.05 = 2.25 + 0.80
3.10 = 2.30 + 0.80	3.15 = 2.35 + 0.80	3.10 = 2.30 + 0.80	3.15 = 2.35 + 0.80
3.20 = 2.35 + 0.85	3.25 = 2.40 + 0.85	3.20 = 2.35 + 0.85	3.25 = 2.40 + 0.85
3.30 = 2.45 + 0.85	3.35 = 2.50 + 0.85	3.30 = 2.45 + 0.85	3.35 = 2.50 + 0.85
3.40 = 2.50 + 0.90	3.45 = 2.55 + 0.90	3.40 = 2.50 + 0.90	3.45 = 2.55 + 0.90
3.50 = 2.60 + 0.90	3.55 = 2.65 + 0.90	3.50 = 2.60 + 0.90	3.55 = 2.65 + 0.90
3.60 = 2.65 + 0.95	3.65 = 2.70 + 0.95	3.60 = 2.65 + 0.95	3.65 = 2.70 + 0.95
3.70 = 2.75 + 0.95	3.75 = 2.80 + 0.95	3.70 = 2.75 + 0.95	3.75 = 2.80 + 0.95
3.80 = 2.80 + 1.00	3.85 = 2.85 + 1.00	3.80 = 2.80 + 1.00	3.85 = 2.85 + 1.00
3.90 = 2.90 + 1.00	3.95 = 2.95 + 1.00	3.90 = 2.90 + 1.00	3.95 = 2.95 + 1.00
4.00 = 2.95 + 1.05	4.05 = 3.00 + 1.05	4.00 = 2.95 + 1.05	4.05 = 3.00 + 1.05
4.10 = 3.05 + 1.10	4.15 = 3.05 + 1.10	4.10 = 3.05 + 1.10	4.15 = 3.05 + 1.10
4.20 = 3.10 + 1.10	4.25 = 3.15 + 1.10	4.20 = 3.10 + 1.10	4.25 = 3.15 + 1.10
4.30 = 3.20 + 1.10	4.35 = 3.20 + 1.15	4.30 = 3.20 + 1.10	4.35 = 3.20 + 1.15
4.40 = 3.25 + 1.15	4.45 = 3.30 + 1.15	4.40 = 3.25 + 1.15	4.45 = 3.30 + 1.15
4.50 = 3.35 + 1.15	4.55 = 3.35 + 1.20	4.50 = 3.35 + 1.15	4.55 = 3.35 + 1.20
4.60 = 3.40 + 1.20	4.65 = 3.45 + 1.20	4.60 = 3.40 + 1.20	4.65 = 3.45 + 1.20
4.70 = 3.50 + 1.20	4.75 = 3.50 + 1.25	4.70 = 3.50 + 1.20	4.75 = 3.50 + 1.25

の標準ないし見かけのものであって、各々の categoria はその内部に幾段階ものレンジ・レートをもつ——例えば、operai qualificati (市部) では2.75リラから3.45リラまで15段階——というのがその実状であったと考えられる。その限りで、(b)-1は〈賃金〉にかかわる新しい〈categoria〉観念の導入を示し、(b)-2は従来の〈賃金〉決定のスタイルを引きずっていると理解されてよいと思われる。

2-9-3. この点は、時点を更にさかのぼって、1919年6月の “Il concordato per la sistemazione delle paghe a Torino: トリーノにおける給料の体系化についての協定” のうちに掲げられている “tabella: 表” をみれば一層明らかになる〔表-34〕。この “concordato” は “Consorzio Fabbriche Automobili di Torino: トリーノ自動車工場協会” と “FIOM Sezione di Torino: 金属職員・工場労働者連盟トリーノ支部” との間で合意をみたもので、“paga oraria: 時間給” の体系化を企図したもの——第1次大戦終結直後の大幅な労働時間短縮(週55→48時間)に見合うように〈賃金〉率を引き上げたもの——として注目に値する。ほぼ原形通りに提出した同表をごく形式的にみれば給料の高い順に、i) operai speciale, ii) operai, iii) manovali, iv) aiutanti operaiその他と4つの区分があって、これが上にみた1928年の4区分——i') operai specializzati, ii') operai qualificati, iii') manovali specializzati, iv') manovali comuni——に連なってゆくものであることがわかるが〔前掲表-32を参照〕、この1919年の労働者の階層区分はそれぞれその内部に複数の〈賃金〉率を展開するものである点で、1928年の “categorie” とは異なる。

もっとも、iii) manovali は $L 1.00 + 0.30 = L 1.30$ の1項のみであるようにみえるが、実は同協定の第4項の規定は、“le maestranze: (同じ工場で働く)労働者” は “tre suddivisioni: 3つの下位区分” で識別されるとして、上記ii) およびiii) をそのうちの1つとして括ってしまっているのである。即ち、

“manovali (一般労働者) は1つの時間給1リラの報酬を与えられ、manovali di finderia (?の一般労働者)、addetti alle macchine (機械に従事している〔者〕)、および operai di qualunque altre genere, lavoranti generalmente a cottimo (通例出来高給で働くすべての他の種類の労働者) は1.10, 1.20, 1.30, 1.40, 1.50, 1.60 そして1.70リラの報酬を与えられる”。

というのであって、〈manovali〉 \simeq 〈operai〉なのであり、他方 i) operai specialeは、

表-34 “La sistemazione delle paghe a Torino: トリーノにおける賃金の体系化”

(1919年6月)

	Nuove paghe orarie 新時間賃金		Supplementi addizionali orari di paga 賃金への時間当り 追加補助額		
<u>Ragazzi, donne, aiutanti operai: 年少者、女子、補助労働者</u>					
	L. 0.50	+	L. 0.10	=	L. 0.60
	0.60	+	0.20	=	0.80
	0.70	+	0.20	=	0.90
	0.80	+	0.20	=	1.00
	0.90	+	0.20	=	1.10
<u>Manovali: 一般労働者</u>					
	L. 1.00	+	L. 0.30	=	L. 1.30
<u>Operai: 労働者</u>					
	L. 1.10	+	L. 0.30	=	L. 1.40
	1.20	+	0.40	=	1.60
	1.30	+	0.40	=	1.70
	1.40	+	0.50	=	1.90
	1.50	+	0.50	=	2.00
	1.60	+	0.60	=	2.20
	1.70	+	0.70	=	2.40
<u>Classe speciale: 特別階層 [熟練労働者]</u>					
	L. 1.80	+	L. 0.80	=	L. 2.60
	1.90	+	0.90	=	2.80

出典) “Il concordato per la sistemazione delle paghe a Torino”, Il Metallurgico 6/1919 および [61]。

“operai specialisti di determinate lavorazioni speciali (限定された特別の作業をなす専門的労働者) であって、専ら lavoratori … ad economia (時間給で働き)、時給1.80, 1.90リラの報酬をうける”

というのであるから、その実質によってカテゴライズし直すなら、iv) の補助的労働者は別として、一人前の労働者はすべからく〈operai〉という1つのカテゴリーに括られ、その最下層が“manovali”であり、特定の最上層部が“operai speciale / specialisti”であるということになる。つまり、この最初の“sistemazione: 体系化”の試みの中では、〈categorie〉はタームとして使われていないというだけでなく、まだ存在していなかったと言った方がよいのである。

2-9-4. 以上の遡及的探索の究極点は、1906年10月の“Contratto di lavoro: Itala-FIOM: イタラ社とFIOMの労働契約”である。

この“契約”はその1方の当事者がトリノの大手自動車企業の1つ、Itala社のみで、他方がFIOMであるから、今日風にいえばCCNLでなくAA(企業協定)に分類されることになるが、その事情は、この直前〔1906年6月〕に結成された

“Lega Industriale di Torino: トリーノ工業家レーガ”とFIOM〔1901年6月創立〕との間の交渉が決裂した結果、工業家レーガに加盟しなかったItala社とFIOMとの間で合意をみたというのであって、実質的にはCCNLに異ならない。それは、FIOMにとって最初の——つまりイタリア機械・金属産業における最初の——“contratto collettivo”^{*}〔なお、同文書は、本文中で自身を“concordato: 協定”とも呼んでいる〕であるというだけでなく、いわば‘包括的な’協定の形をとっている点でも画期的なものである。その構成は

Contratto di lavoro: (前文: Art.1~21)

Regolamento dei salari: 賃金規則

Regolamento di fabbrica: 工場規則

Regolamento per l'Ufficio di

collocamento della Sezione di Torino:

トリノ支部の就業仲介事務所についての規則

の4部から成っているが、これらのうち“Regolamento dei salari”の要点を示

^{*}この文書を紹介したFIOMの機関誌“*Il Metallurgico*”(1907年1月1日)は、これを“*Il primo contratto collettivo di lavoro della Federazione Metallurgica Italiana*”と表題している。

せば表-35となる。ここで合意をみた“paghe orarie: 時間給”の表は、例えば“Motori: エンジン製作工”のように、単純に各々の〈職種〉を列挙し、そのそれぞれについて“minimi stabiliti: 確定最低額”を示したものであり、それらの“classificazione”といったことを意識したものではありませんが、ここまでの探索の流れの上にあるように整理してみれば以下のようなだろう。

capi squadra (班長)

operai specialisti (特別労働者)

	55 centegimi	[1 centesimo=1/100 lira]
	:	
[operai]	40	
	:	
	30	

manovali (一般労働者)

$[32 \approx \frac{90}{70 \times 4}] \leftarrow 90 \text{ lire以上} : \sim 70 \text{時間/週}$

aiuti operai (補助労働者)

20 centegimi以上 [18ヵ月後には各〈職種〉の最低報酬に達する]

operai apprendisti (見習工)

5~20 centegimi [5°ずつ引き上げ 20°で補助労働者とみなす]

1906年のこの表が 1919年のそれにそのままつながることは明らかであるが [前掲表-32参照]、ここでは逐に“[熟練]労働者”を総称するものとしての〈operai〉というタームさえ使われていない。つまり種々の〈熟練職種〉はそれぞれに自立的な存在としてあったのである。もちろん、そうはいても、表-35に掲げられたそれらの1つ1つがすべて自立的で相互に排他的な〈職種〉であったわけではない。例えば、(イ)“motori: エンジン製作工”と“preparazione del materiale pei motori: エンジン材料製作工”、(ロ)“montaggio delle vetture: 車軸組立工”と“preparazione del materiale per il montaggio: 組立材料製作工”、(ハ)“fucinatori: 鍛造工”と“battimazza: 鍛造工見習”、(ニ)“fonditori: 鋳物工”と“sbavatori: 鋳物バリ取り工”はそれぞれ1つの〈職種〉の中でのキャリア形成段階をなしていたと推定されてよいであろう。その限りでは、新興の自動車工業における熟練を要する諸〈職務〉のリストとみ

表-35 1906年“Contratto di lavoro (Itala vs. FIOM)”の
“Regolamento dei salari:賃金規則”の要点

第1条 従業員 (personale) への時間賃金 (paghe orarie) は入社時の支払手帳 (libretto paga) を基礎として定め、採用から4カ月後に10%アップする。いかなるケースでも、次表の確定最低額 (minimi stabiliti) を下まわらない。

Motori	エンジン製作工	Cent. 45 all'ora (チェーンジモ/時間)
Preparazione del materiale pei motori	エンジン材料製作工	40
Montaggio delle vetture	車輛組立工	40
Sala di prova	検査室工	55
Preparazione del materiale per il montaggio	組立材料製作工	37
Cambi di velocità	トランスミッション製作工	40
Differenziali	ディファレンシャル・ギア製作工	40
Attrezzisti	工具工	45
Tornitori	旋盤工	43
Tracciatori	製図工	40
Macchine (Frese; pialle, ecc.)	機械工 (フライ盤工、平削盤工、etc)	40
Trapanatori	ドリル工	35
Pulitori e smerigliatori	磨き工およびグラインダー工	45
Fucinatori	鍛造工	45
Aiutanti e battimazza	補助工および鍛造工見習	30
Lattonieri	ブリキ工	40
Sbavatori	鋳物バリ取り工	35
Fonditori	鋳造工	50

一般労働者 (manovali) は、週70時間をこえない時間で月額90リラを下まわらない。
上記の最低料金は、班長 (capi squadra)、専門的[熟練]労働者 (operai specialisti) に適用しないこともある。

第2条 会社は、労働者数の25%の割合で、FIOM にたいし、上記の最低賃金よりも賃金の低い補助労働者 (aiuti operai) を要求する権利をもつ。補助労働者の最低賃金は1時間20チェーンジモを下まわることができない。18カ月後には、上記の最低賃金に達する。

第3条 すでに55チェーンジモに達している者をのぞき、現在工場に在籍する全労働者 (tutti gli operai) の賃金を10%アップする。

第4条 見習工 (operai apprendisti) の賃金は1時間5チェーンジモとし、5チェーンジモずつ引上げて、最高20チェーンジモまで上昇する。20チェーンジモに達した見習工は、補助労働者とみなされ、第2条を適用される。

第5条 アメリカ型出来高 (cottimo ... del sistema 《americano》) 以外のものは採らない。

第6条 1日10時間をこえて12時間までの超過労働、休日午前中の超過労働は25%の割増とし、12時間をこえる超過労働、休日の午後の超過労働は50%の割増とする。

出典) [61] によるが、原典 Il primo contratto collettivo di lavoro della Federazione Metallurgica Italiana [Il Metallurgico, 1.1.1907] を参照した。

た方がよいのかも知れない。

2-9-5. ともあれ、以上の一連の遡及的吟味をもとに考えれば、イタリアの自動車工業における労働者層の区分は、当初に形成された熟練諸職種を“operai”として一括し、次いでこれを不熟練職種ないし未熟練労働者層と識別しうるように“operai qualificati”としてカテゴライズするという道筋をとって進行したと結論してよいであろう。そして、そこからあらわれてきた〈operai (qualificati)〉は単一の“minimo di paga”に対応するのではなく、そのうちに何層もの賃率格差を展開する構造をもっており、またこのカテゴリーの上にはそもそものはじめからそれを超えるものとしての“operai specialisti” → “classe speciale” → “operai specializzati”が置かれてきたのであって、〈職種〉の違いによる区分というよりは、〈職務〉の質、つまり‘熟練度’を尺度とする段階づけであると理解するほかはあるまい。この〈operai〉における“specializzati”と“qualificati”の2段区分に対応して、〈manovali〉についても“specializzati”と“comuni”の2段区分がなされるようになったのも、この尺度の適用を物語るものといってよい。既述のように、1928年に“categorie degli operai”として確立をみたこの枠組みが、第2次大戦後の1959年のCCNLにそのまま引き継がれたのであるが、これらの背後にある‘熟練度’尺度の適用を徹底しようとするれば、上記の4つのいわば質的な区別立てもまたその積極的な存在理由は消滅する。operaiの階層区分を単に〈categoria〉1[^]~5[^]〔論理的にはこの数は幾つであってもさしつかえない〕とする現行の枠づくりはこうして必至となったのであった。

2-9-6. 〈categoria〉—— 一般名詞としてではなく、職業的世界におけるタームとしてのそれ—— のこうしたイタリア的な用法は、今日イタリアで使われる〈professione〉の観念が、例えばイギリスの〈trade ないし craft〉のように‘標準化され固定化された内実をもつ労働’を示すのではなく、それ自身のうちに‘熟練の形成と向上を内包する質的に可変的な労働’を含意するという特性をもっていることを示唆している。

このイタリア的〈職種ないし職業〉の特性が何に由来するかを究めることはここでの課題ではないが、暫定的な仮定としていえば、中・近世イタリアにおける‘corporazione’の比較的オープンな性格と、それをベースとして形成された社会主義思潮と“sindacalismo: シンダカリズモ”潮流の強大化とを念頭に置く必要がある。シンダカリズモのこの国での最初の興隆期は1902~12年であり、上記の1906年の“集団契約”も彼らがあなどれない影響力をFIOM内にもっていた

時期であったが、彼らは、近代国家権力の担い手としての議会と集権的行政機関に“sindacato”を対置し、その発展のうちにプロレタリアートが社会の経済運営に必要な技術的能力を形成し身につけてゆくことを展望する理論〔のちの“Fascismo: ファシズモ”もこの思潮の上にその片足を置くものであった〕を展開したのであって、狭い〈職業〉別の分立を止揚して、新しく興隆してきた近代的産業を自らの力でコントロールする能力をもつ同質的な労働者集団を統一的に編成する尺度を必要としていたのである。

2-10. 〈anzianità〉の本性

2-10-1. 残っているいま1つの基礎範疇、〈anzianità〉の由来とそれが意味するものの考察に進もう。

既述のように、現行1987年CCNLは〈anzianità〉について operai と impiegati を原則的には差別をつけず、同一〈categoria〉の2年勤続ごとに〈minimo〉を5%増額する〔その上限は5回、累計25%〕ことにしているが、このシステムが導入されたのは1979年CCNLであり、それ以前には両者の扱いに大きな差があった。それ故、1979年の〈anzianità〉の改革は operai と impiegati との間に残存していた“最も大きな規範的不均衡”の是正であったとされている。もっとも、impiegati については categoria 昇級の際50%の持ち越しを認めるという旧来のルールが維持されたが、大局的には前者にとっては大きな前進、後者にとっては大きな後退となったことは疑いない。

2-10-2. (1) この〈anzianità〉の生成過程は、第2次大戦後に限ってみれば、1945年3月2日の“Decreto ministeriale: 省令”、いわゆる“Decreto Spinel-
li: スピネッリ政令”として、公務員の impiegati を対象に導入されたのがは
じめであり、それが1946年3月30日のイタリア北部の“AIC: 総同盟間協定” —
AICについては本稿第3節で説明する — および1946年5月23日の中部南部の
AICにより民営部門に拡張されたのであった。これをうけて民営金属機械産業で
は1948年6月25日のCCNLにより、impiegati および intermedi についての
〈anzianità〉を導入した〔§15〕。その内実は、2年に1回づつ〈minimo +
contingenza〉を5%づつ増額させ、上限は累積70%まで〔つまり14回、28年勤
続まで〕とするというものであった。*

(2) このように当初 operai は報酬の基本的構成要素の1つとしての

* [43] pp.368-84 参照。

〈anzianità〉の対象とはなっていなかったのであるが、1950年代に入って〈anzianità〉の制度的定着が確認・再確認された〔1952年6月14日および1954年6月12日の各AIC〕あと、1962年の鉄鋼産業を皮切りに operai への拡張がはじまった。その内容は産業によって同一でないが、金属機械部門では1963年2月17日のCCNLで、はじめて operai への〈anzianità〉の規定〔§ 21〕がもり込まれ、同一 categoria 内での勤続年数2年ごとに〈minimi〉を5%アップさせ、その回数は最大3回まで〔つまり勤続6年まで〕——但しその後4回までとなる——とするとなっていた。impiegati に比べたとき、増給の上限の質的ともいえるほどの差もさることながら、“paga base: 基本給”ともいふべきものが〈contingenza〉を含むか含まないかの相異が決定的であった。

(3) 労働組合側の〈anzianità〉に対する態度は必ずしも一貫していない。1950~60年代のAICおよびCCNLにみるように、彼らはまずそれが impiegati 層の特権であり、企業に対する“fedeltà: 忠誠”プレミアムであると批判しながらも、これをすべての勤労者に、つまり operai にも拡張すべきであると主張した。そして70年代に入って高揚をみる“平等主義”の旗印のもとで、“classificazione”と“retribuzione”=〈minimi〉の統一化実現〔1973年〕の流れにのせて、1979年CCNLによる〈anzianità〉の統一化を達成したのである。

しかし、他方で、1970年代なかばからのインフレーションの進行のもとで〈contingenza〉の〈賃金〉の中での比重の増大が、〈minimi〉の決定をその最大の機能とするCCNLの重要性を縮小させるという事態が生じ、FIOM, FIM, UILMなどは自己の交渉力を維持するために、その機能の余地をせばめる報酬の“automatismo: 自動性”を圧縮するため、〈contingenza〉と〈anzianità〉の縮小化政策に傾斜することになった。^{*} それは1977年1月26日のAIC〔→同年2月1日 decreto-legge n.12[^]→同年3月31日 legge n.91〕における〈contingenza〉と〈anzianità〉の連動性の切断の合意に結果し、それをうけて1979年のCCNLによる〈anzianità〉の改革〔=現行システム〕となったのである。

(4) 企業側の〈anzianità〉への姿勢は相対的に消極的ないし受身であったといってよいが、1979年以降従来のシステムが持ち続けてきた impiegati (および intermedi) 層を厚遇する意味が消滅してしまっただけから、一層その方向へ進んでいると理解してよいであろう。“報酬のアウトマティズモ”を匡正するということは、彼らにあっては——〈contingenza〉の縮小はもちろんとして——自動的な〈anzianità〉に代えて、〈merito〉によって従業員一般、と

^{*} [67]。

りわけ上級 impiegati の勤務態様を各人別に評定してゆくことを意味している
のである。

2-10-3. しかし、ここで視点をより抽象的なレベルに引き上げ、〈anzianità〉の
観念がイタリアの労使関係に占めてきた意味を探ろうとするなら、それに与えら
れた地位は決して低いとはいえない。

(1) まず第2次大戦後についていえば、operai が “aumenti di anzi-
anità: 勤務年数による定期増額” から疎外されていた時期にも、彼らを含めた
全勤労者に “premi di anzianità: 勤続年数による賞与” のシステムがあった。
1959年CCNL第1部 “Regolamentazione per gli appartenenti alla qualifica
operaia: operaio の職位に属するものについての規則” Art.21によってその大
要をみると、それは operai の同一会社内での勤続年数が

イ) 10年に達した者に [その時点での] 総報酬額の125時間分

ロ) 15年に達した者に 同じく125時間分

ハ) 20年に達した者に 同じく200時間分

を与える [ただし、累計450時間分を超えることはできない] というもので、そ
の絶対額は大きくはないが、〈勤続〉を評価しようという発想はみてとれる。

(2) また、これとは別に、operai, categorie speciali [→intermedi],
impiegatiいずれについても “indennità di anzianità per licenziamento: 解
雇に際しての勤務年数による補償(金)” および “indennità di anzianità
in caso di dimissioni: 辞職の場合の勤務年数による補償(金)” を 勤続年
数逡増的な尺度で支払う仕組みがあり [第1部 Art.40, 41; 第2部 Art.13,
14; 第3部 Art.30, 31]、* これは 現行 CCNLの “trattamento di fine rap-
porto: 雇用関係終了一時金” — 特則 § 1, Art.26; 特則 § 2, Art.6; 特則
§ 3, Art.20 [前掲表-27参照] — に引き継がれている。

(3) 更に、第2次大戦前にさかのぼってみると、例えば (イ) operai に
ついては、1911年の FIOMの “Consorzio delle fabbrica di automobili in
Torino: トリーノ自動車工場協会” への要求の中に “…勤続年数により漸増す
る解雇手当を支給する” という1項があり、交渉から結果した合意の中に “勤
続6~30ヵ月の者の解雇に際しては給料3日分 [1日10時間として] を、30ヵ月
以上の者に対しては更に勤続12ヵ月を加えるごとに給料1日分の手当を支給す
る” ことが記されている。また (ロ) impiegati については、例えば1924年3月

*以上 [27]、[35] による。

の V.Tedeschi 社と職員ファシスト労組との紛争の仲裁に、“勤続年数による給料引き上げ額”は“organico: 職員編成表”に示される各カテゴリーの最低報酬を基礎として、それぞれのカテゴリーに2年勤続したうえで、計算する…という項目のあることが記録されている。*

2-10-4. 以上のような諸事実は、〈勤続〉が個人別の〈賃金〉関係を律する1つの尺度として古くから労使双方の念頭に思い浮かべられてきたことを裏付けていると思われるが、しかし、その点を、労働組合側が批判ないし非難するような“会社への忠誠”を測る尺度というように一般化することはおそらく妥当ではあるまい。“aumenti di anzianità”が職員、とくに公務員層の“報酬”に対してまず導入されたのは、彼らの〈労働〉の定量化が困難で客観化しにくいという一般的事情に規定されていたに違いなく、また彼らの職務遂行能力の水準は一定の経験の蓄積とともに向上することは確かであろうと考えられたからに違いない。表現をかえていえば、複数の人間の組織的協働関係そのものに本来的に内在している長期的雇用関係のメリットが、近代的な短期的市場関係の原理の支配の背後で復元しはじめた場所が、operai 層ではなく、impiegati 層であったことはむしろ自然だったのである。法律用語でいえばそれは長期にわたる信頼関係を前提とする“contratti a esecuzione continuata: 継続的給付契約”の観念が、‘一回性’というエレメントを有する近代的な契約法理のモデルからはみ出てくる現代的様相の一側面を示しているのであろう。問題は、そうした〈anzianità〉が職務内容やその効率性とどこまで有意な連関を持ちえているかであって、近年における“アウトマティズモ”への批判もこの点に根拠を持っていると考えられるのである。

* [61] による。

3. <AIC: 総連合間協定> — 《政治的賃金》

3-1. <AIC> と <contingenza>

<賃金> 決定メカニズムにとって第2に重要な部分は、本稿が仮に <AIC> と略称してきたもの、“Accordo Interconfederale: 総同盟間協定”である。当面の主題にとっては、<AIC> が被雇用者の報酬額の2/1前後 — われわれのサンプルでいえば operaio [3^] の“理論報酬”の55%、impiegato [5^] の46% — を占めている“indennità di contingenza: 生活費変動補償”〔通称“scala mobile: スカラ・モービレ”〕を決めていることが中心的な問題であるが、AICが“協定”の対象とするのはそれに限られているわけではない。むしろ労使関係上のあらゆる主題を協議・交渉・合意の対象とし、その“協定”は国家によって立法化される — まずは“decreto-legge: 暫定措置令”に、次いで“legge: 立法”へ“転換”される — ことも少なくない。時期をややさかのぼっていえば、第2次大戦直後期のイタリア労使関係機構の中軸は、<賃金> そのものの決定に関しても、AICにあったのであって、CCNLにはなかったのである。

3-2. 1986年 <AIC> — 現行 <contingenza> の確定

だが歴史的経過についてはのちにゆずり、ここでもまず、現行の <contingenza> を規定しているAICの梗概からみてゆこう。*

(1) 表題 —

“Accordo interconfederale 8 maggio 1986 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL sui decimali di contingenza e sul contratto di formazione e lavoro: イタリア工業総同盟とCGIL-CISL-UILとの間の生活費変動補償〔ポイントの〕少数計算法に関する、そして職業訓練と労働の契約に関する、1986年5月8日の総同盟間協定”

(2) 協定条文の構成 —

▽前文

▽第1～3条

▽宣言事項 (Nota a verbale)

▽職業訓練と労働の契約の規則に関する総同盟間協定 (13条)

▽職業訓練と労働のプロジェクト

*協定条文については [43] pp.564-69 所収のものを用いた。

3-2-1. 第1に注目されるのは、この文書の表題が“accordo: 協定”であって、CCNLの場合の“contratto: 契約”ではないことである。このことの背後にはイタリア的な法的・社会的規範意識——端的にいえば、現行民法典の中にある“contratto collettivo”と“accordo collettivo”という観念——にかかわりをもっていると思われるが、その点はしばらく留保し、“^{アッコールド}総同盟間協定”が‘法律的’というよりはよりゆるやかで包括的な‘社会的’ないし‘政治的’規範の設定という性格をもっていることを表現している。それ故にこそ、それは最終的に“conversione in legge: 立法転換”という措置をしばしば伴うことになるのであった。

3-2-2. “協定”の主体は、表題の中に書き込まれているように、経営側は Confindustria, 労働側はCGIL, CISL, UIL——いわゆる3大ナショナルセンター——である。全イタリアを覆っているとはいっても“工業(industria)”の範囲であって、農業、商業、金融、公務員の諸部門はその外にある。

またこの両主体のほかに“Governo: 政府”が加わる3者構成をとることもあるが、問題の性格および重要性の如何による。この1986年5月のAICは労使両当事者のみで構成されている。

3-2-3. だが、政府の直接参加がないにもかかわらず、“協定”の問題意識は全くといってよいほどマクロ的である。“前文”は、この点を“イタリアの国際経済上の条件を改善するために、体系的なシステム改革が求められている。特に国際競争力の強化と雇用の実質的増大が重要である”と表現しており、本文第1条①～④では、このための協定当事者の目標が抽象的に列挙されている。

それ故“協定”の本文の実質的内容は、

第2条——従来の“生活費変動ポイント(punti di contingenza)”による決定方式から“指数化(indicizzazione)”による新しい方式への移行にともなう生活費変動ポイントのいわゆる「少数部分の計算法」(decimali)に関する争いの特別の解決手段についての合意。

第3条——添付した“職業訓練(formazione)と労働契約に関する協定”の締結

の2点であるが、なお“宣言事項”が1986年2月26日の法律(legge, n.38)——生活費変動補償の新しい決定方式である、いわゆる〈指数化〉方式を定めたもの——の規範の工業部門への適用をうたっている。

当面の関心事である〈contingenza〉に関してみれば、第2条と“宣言事項”が

問題である。

(1) 前者の論点は、〈indennità di contingenza〉の1985年までの計算の仕組み、

$$C_t = P_t \cdot V$$

$$= (I_t - I_{t-1})V$$

但し、 $C = \langle I d. C \rangle$

$P =$ punti di contingenza:

生活費変動ポイント (算出方法は次式)

$V =$ Valore del punto: 1P 当りの価額

$$I_t - I_{t-1} = P_t$$

$I =$ 労組指数 (indice sindacale)

のうちの P の計算方法に関わる。 P は、 $I (=$ “indice del costo della vita sindacale: 労働組合による生活コスト指数”) [詳しくは後述] の各調整期間 [このときまでは 3ヵ月毎、1986年以降は 6ヵ月毎] 中の 変化値

[$P_t = I_t - I_{t-1}$] であるが、その計算方法は、この “労働指数: 1” の変化量 ($I_t - I_{t-1}$) の少数点以下は “punti” としてはひとまず切り捨て、その上でこの端数の累計が 1 以上となったとき、その整数部分をあらためて “punti” 加算するというものであった。それが、新しい計算方式 (〈指数化〉) の導入にともなって、いわばシステム移行時の端数処理として特別の経過措置 (半年に限り、従来の 2 ポイントを算入するというもの) を合意したものであった。

(2) 内容的に重要なのは後者、即ち1986年2月の法律n.38の適用とそっけなく “宣言” された部分である。これによって 〈contingenza〉 の計算方法は抜本的に改訂され、すでに 1983年のAIC以降不可逆的な趨勢となっていた 〈contingenza〉 の大幅な切り下げが確定した。計算構造としていえば、上に示したそれまでの計算式のなかの V を廃止し、これに代えて、第1節で解説した新計算法、

$$C_t = C_{t-1} + (Q_{t-1} + \frac{25}{100} R_{t-1}) p_t$$

$$p_t = \frac{P_t}{I_{t-1}}$$

を導入したのである。この変更の主眼が 〈I d.C〉 額の大幅切り下げにあったことは明らかであるが、形式的にみれば従来、生活費変動補償の決定要素のひとつであった “ $V =$ valore di punto: 1ポイントあたり [I d.C] 価額” がもっていた腰だめの性格、悪くいえば恣意的性格がともかくも払拭されることになったといえよう。

3-3. 1983年〈AIC〉 — 〈contingenza〉の大幅削減

以上のような1986年以降の現行〈contingenza〉のメカニズムの紹介は、しかし、これのみでは誤解を招きやすい。それだけでは〈legge: 法律〉制定→〈AIC: 総連合間協定〉追認ということになって、〈contingenza〉の合理化は国家の立法によって上から行われたと理解されかねないからである。確かにそのモメントは無視できない。しかし、実は1986年5月のAICは、1983年1月のAICにはじまる一連の全イタリアをまき込んだ社会的政治的ダイナミズムの帰結だったのである。従って、この経過を簡単に概括することは是非とも必要である〔表-36参照〕。

3-3-1. 1983年1月22日AIC= “Protocollo Scotti: スコッティ議定書” *

(1) 表題 —

“Accordo 22 gennaio 1983 tra il Governo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro sul costo del lavoro: 政府、勤労者の諸労働組合組織および雇用主の諸組織の間の労働コストに関する1983年1月22日の協定”

(2) 協定主体 —

“Governo: 政府”、 “CGIL-CISL-UIL”、 “Confindustria”

(3) 協定条文の構成 —

▽前文

▽第1～14条

▽義務雇用についての宣言

▽添付文書1～3

協定の“前文”は、その冒頭でインフレーションの深刻化と雇用問題の重大性を強調し、“膨張した所得は現実的な価値 (valore) の限界内に抑制されなければならない。しかしそのためには直接税の基準、公共料金の上限、家族手当表、そして企業の社会的拠出金負担額などをも関連させて改正する必要がある”と述べ、本文はこれをうけて、以下のような多面的な諸条項を提示している。

第1条 — 所得税の改訂 (減税)

第2条 — 〈assegni familiari: 家族手当〉の改正

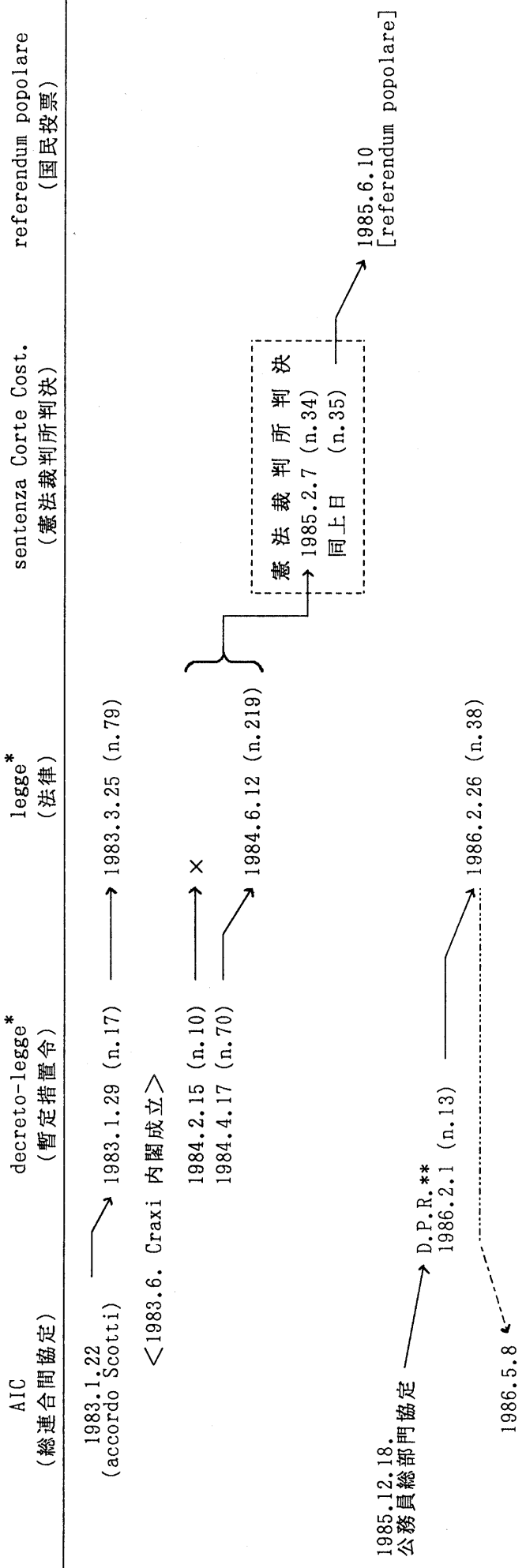
第3条 — 企業の社会的拠出金

第4～5条 — 公共料金の上限設定

[以上第1～5条は、政府が議会に改正法案を提出しなくてはならない]

*この協定についても〔43〕所収の資料を用いた。

表-36 “Scala mobile”削減の段階的進行(1983年1月~1986年5月)



注) × … 「立法転換」できなかった。

* … decreto-legge. イタリア共和国憲法第77条②、③に規定されており、ここでは「暫定措置令」と訳すことにする。非常の必要性と緊急性のあ
る場合に、議会の委任なしに政府の責任において発布される、法律と同じ効力 (forza) を有する暫定的な措置のこと。“decreto-legge”じ
たいは直ちに発効するが、同時に政府は制令を発布した当日に議会にこれを法案として提出せねばならず、これが審議の結果60日以内に立法
として承認されてはじめて、正式に<法律> (legge) となる。これを「立法転換」 (conversione in legge) と称する。そうでない場合はこ
の政令は趣及的にその効果 (efficacia) を失う。要するに、議会の通常の立法機能に対する、行政府の例外的・暫定的な立法的介入手段であ
る。ちなみに類似の制度としてフランス法の “ordonnance” (フランス第5共和国憲法 § 38) があるが、これは議会の委任 (具体的には「授
権法」 (loi d'habilitation) の成立による) を受け、かつコンセイユ・デタ (Conseil d'État) の意見を聞いた上で、はじめて発布され得
るものであり、また議会による「追認」 (ratification) がなされない間は “décret” として扱われるなどの点で、イタリア法の “暫定措置
令” とは異なる。

** … D.P.R. = Decreto del Presidente della Repubblica (共和国大統領令)。

第6条 — 病欠補償や年金など社会保険制度の修正

第7条 — <I d.C: 生活費変動補償> の改正

第8条 — CCNL更改時の“報酬”増加の上限設定

第9条 — 政府による“雇用促進のための労働市場改革案”の議会への提出

第10条 — “アブセンティズム (assenteismo)” の防止対策

なお、これに続く“義務雇用についての宣言”は、障害者の義務雇用制度の適用緩和措置を約束している。

3-3-2. この1983年のAICでは、さきに見た1986年のそれとは違って、“政府”が労使と共に協定の主体として登場している。また、インフレーションと雇用問題へのマクロ的対応に焦点をもつ点で両協定は大同小異であるが、1983年協定では、これを解決するための戦略的政策目標の共有という1986年的状況にまでは進んでいない。従って、とりえた政策は政・労・使3者が相互に相応の負担を甘受する‘package deal’となったのである。

(1) 企業側は、社会保障関係の諸拠出金の増額などを負担することになったが、従来からの‘労働市場’規制の緩和の約束をとりつけたことが大きな収穫であった。この点は翌1984年10月30日のdecreto-legge n.726 [→ “立法変換” 1984年12月19日 legge n.863] が雇用水準を保持し増大させるための緊急措置として、“richieste nominative: 指名求人”制限の大幅な緩和を認める形に結実することになった。なお、この後さらに、1991年7月23日 legge n.223 は指名求人を全面的に認めることになる。

(2) 労働側は、減税、家族手当その他社会保障の充実と引きかえに、<contingenza> 増額の圧縮を受け入れざるをえなくなったが、そればかりでなく — 政府がインフレを13%以下に抑え、減税7兆リラを実行するという条件で — <minimi> の増額に上限を制定することを承認した。1983年 — 25,000リラ； 1984年 — 35,000リラ； 1985年 — 40,000リラ [83~84年分については、企業レベルの集团的性格の報酬増額を含む]。<minimi> をはじめとする基本的報酬額の決定は今日ではCCNLの管轄であるにもかかわらず、AICがここに間接的に介入したのであるが、そればかりでなく、本協定第8条は、さらに“各産業分野におけるCCNL更改時に、勤労者の専門性 (professionalità) の評価と企業の効率性という目的に見合うよう最低報酬 (minimi) の等級間パラメーターを再検討することを考慮しなければならない” と言い、更に<anzianità> の見直しをも示唆している。

3-3-3. 当面の問題である〈contingenza〉の改訂は、まず $P = \langle \text{punti di contingenza} \rangle$ について、指数基準を再設定し〔1974年11月設定の指数 $I=100$ を基点とした1982年11月の335を、新100と置き直す〕、その変動値 1 punto あたりの〈contingenza〉額である $V = \langle \text{valore del punto: 1 punto 当り 価額} \rangle$ を月額 6,800リラと決定した。

この指数 1 ポイント当りの“valore”の決定法は、従来の計算法で算定した 2,389リラ $\times 335 / 100 = 8,003$ リラ〔即ち $I=335$, $V=2,389$ (1975年AIC決定の数値)〕をもとにして、 $8,003 \times 0.85 = 6,800$ リラとしたものであるという。* つまり〈contingenza〉を15%引下げようという合意の上での“指数”および“価額”の置き換えが行われたのである。

3-3-4. 上の処理の仕方からもわかるように、この〈contingenza〉の計算法は、 V の決定を政・労・使のトップの高次の政治的判断というブラック・ボックスに入れており、客観性を欠くという問題をもち続けてきた。それ故、1986年のAICは、さきに指摘したように、ただ〈contingenza〉の額を更に大幅に減らしたというだけでなく、 V を廃して、‘ $M + C$ ’〔“minimi conglobati”〕を基礎数字と定め、かつ $M + C = Q + R$ 〔但し $Q_0 = 580,000$ リラ/月〕と置いて、 p のみを用いる客観的計算法を採用することになったのである。むろん Q_0 の値もまた高次の政治的合意であるが、ともかくも計算法はオープンになったのであった。

3-3-5. (1) では、もう1つの変数 P の決定はどのようになされてきたのか。それは、1946年10月のAICにその原型をもち、1951年3月のAICによって全国統一の数値として確定をみた“indice del costo della vita sindacale: 労働組合による生活費指数”〔いわゆる indice sindacale〕と呼ばれるものに関わっており、この“indice sindacale”は、その確定以降若干のマイナーな修正はあるが、基本的には——各項目の量的比率にも——ほとんど変化なしに今日までひき継がれてきている86項目からなる“paniere: バスケット”の価格指数なのである。その数値は“Istat: 政府中央統計局”によって計算され発表されることになっている。このバスケットの中味を表-37として掲げよう。

ここに明らかなように、その基本的な着想は‘買物かご (paniere)’のアイディアであり、適当と考えられる“coefficienti di ponderazione: ウェイト係数”を付けた財とサービスの“パニエーレ”を予め設定し、そのパニエー

* [42] pp.41-45.

表-37付表 Istat 指数の費目ウェイト係数の推移 (1938-1980)

費目 (Capitoli)	1938	1961	1966	1970	1976	1980
食料品・飲物 (含むタバコ)	66.40	54.65	48.71	46.66	40.82	34.97
衣料品	5.30	9.80	10.24	10.06	10.19	10.46
光熱費	7.20	4.63	5.14	3.46	3.45	3.39
住居	14.30	11.29	9.01	8.30	6.04	4.82
その他の財・サービス	6.80	19.63	26.90	31.52	39.50	46.36
総計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

* [42] p.38 Tab.10 による。

レの中味の小売価格合計の変化を指数化して表示しようというのである。物価 (prezzi) 変動の測定は、現在全国16県都 — Milano, Torino, Genova, Venezia, Bologna, Firenze, Ancona, L'Aquila, Perugia, Roma, Napoli, Potenza, Bari, Reggio di Calabria, Palermo, Cagliari — で6ヶ月ごとに調査を行い、全国統一の指数を計算し〔ただし、1969年までは“Zona geografica: 地理的区域”毎に、また1985年までは3ヶ月毎に決められていた〕、Istatの下に設立された労使双方の組織 (sindicali dei lavoratori e dei imprenditori) 代表からなる“commissione nazionale: 全国委員会”のチェックを受けることになっている。

(2) だがこの“indice sindacale”は、例えば食料品が全体の57.3%ものウェイトをもっていることに示されるように、今日の消費生活構造の実際からかけ離れたものになっているという問題がある。Istat自身は、この“労組指数”のほかに、(イ) 全国総合消費者物価指数〔500項目—946品目の一般的消費者物価指数〕、(ロ) 勤労者家族消費物価指数 (いわゆるIstat指数) 〔非農家の被雇用勤労者の通常の家族(生活)に関わる小売物価指数〕を発表しているのであるから、〈contingenza〉のメカニズムの数次の改革にもかかわらず、なぜ“労組指数”を“Istat指数”〔表-37付録〕によって置きかえないできているかは問われてよいであろう。実際にもこの点については激しい議論がなされてきたという。

一般的には“労組指数”は利害関係当事者 — とくにCGIL-CISL-UILの3大ナショナルセンター — が自らのコントロール下におくことができるものであるから…という理由がこの説明のために用いられるが、実際には指数の恣意的操作をなしうる余地はない。実績値をふまえてみると、1974年以降の高インフレ期を境に、それ以前には“労組指数”が“Istat指数”に先行する傾向があったが、以降はこれが逆転する傾向が生じるという変動があるという。しかし、その差異はそれほど大きなものではなく、労働側はこの成行きをチェックしながら、指数の差し替えを棚上げしてきたといわれている。^{*} “Valore”の決定のみならず“indice” → “punto”の決定も高次の政治的配慮に規定されてきたのである。いま1歩踏み込んでいえば、実際には P が明らかになって V を決めるのであろうから $P \times V$ はもともと1つのものだったとってよいのかも知れない。

“労働指数”の基準値はここまで5回、1946→51→57→75→83年にわたって設定・再設定されて現在に至ったのであるが、そのうちの1970年以降の経過を表-38として示しておこう。

^{*}以上、〔42〕 pp.37-41.

表-38 L'indice sindacale dei prezzi: 物価の労働組合指数

Indice medio del trimestre antecedente al (3カ月分の指数の平均値)					Incremento % annuo (年間上昇率)
Anno (年)	1° febbraio (2月1日)	1° maggio (5月1日)	1° agosto (8月1日)	1° novembre (11月1日)	
1957	100				
1970	161	163	165	166	4.3
1971	168	170	173	175	6.0
1972	178	179	183	188	8.4
1973	193	200	207	211	12.4
1974	217	227	237	252 = 100	23.1
1975	106	109	112	114	10.4
1976	117	123	130	134	22.2
1977	143	149	154	158	13.3
1978	162	167	173	178	13.6
1979	184	192	198	206	16.3
1980	214	226	234	246	19.2
1981	255	269	279	288	16.5
1982	297	309	322	335 = 100	17.3
1983	104	107	109	112	11.5
1984	116	120	122	124	8.6
1985	126	130	133	134	8.2
Indice medio del semestre antecedente al (6カ月分の指数の平均値)					
Anno	1° maggio (5月1日)		1° novembre (11月1日)		
1986	137.64		141.63		5.6
1987	145.33		149.09		5.3
1988	153.02		157.05		

* [42] p43、Tab.11

3-4. 1983年〈AIC〉から1986年〈AIC〉への道程

ともあれこの1983年1月22日のAICは同年1月29日 decreto-legge n.17 として暫定的な法的拘束力をえ、これに若干の修正を施した“立法転換”によって同年3月25日の legge n.79 が成立した〔前掲表-36〕。

だが、これによって実現された scala mobile の大幅な削減は、当然にも一般の労働者——とくにそれに大きく依存してきた下層の operai——の既得権益の侵害であった。イタリアにおける労使の力関係の振子は、1970年代には労働者側に大きく振れていたが、1980年10月のいわゆる‘トリノ事件’——FIAT争議における労働側の完全な敗北——を転機に、すでに1980年代に入って雇用主側に主導権が移っていたのである。1982年6月1日 Confindustria は scala mobile を83年1月31日を限りに廃止するとの一方的宣言を發し、イタリア各地でその翌日からストライキが発生し、3大労組の呼びかけによる6月25日のゼネスト〔全参加者1,000万人、ローマ50万人〕という事態のもとで、政府の仲介で幾度か交渉が行われた末、結局上にみた1983年1月のAIC〔Accordo Scotti〕の締結となったのであった。

以後、この政治的交渉において主導権を發揮した Bettino Craxi (B.クラクシ)——PSI (Partito socialista italiano: イタリア社会党)がこの年6月の総選挙で勝利を収め、社会党首班による初めての内閣、Craxi 内閣が成立した。Craxi は、連立5党とCISL, UILの支持をえて——CGIL〔主流派はPCI (イタリア共産党)系〕の反対をふり切って——1984年2月15日 decreto-legge n.10 (いわゆる S.Valentino政令)を發し、その legge への転換は成らなかったが、更に同年4月17日の decreto-legge n.70 によって“punto di contingenza”に上限を設定し——1984年2~7月期には4ポイントを上限とする——、これを同年6月12日 legge n.219 に転換した。この改革にPCIは強く反撥し、CGILと共にイタリア各地で波状的なストとデモを反復する事態となって、1972年以来の3大労組の組織的連帯は最終的に解体した。CGILは“インフレ抑制のために報酬を下げるという立場には同調できない。まずは Accordo Scotti を守るべきだ”と言い、UILは“Accordo〔Scotti〕後の状況を考えると、少々の犠牲はあってもインフレ抑制のための制度的処置が必要だ”と主張、CISLは“この労働者の犠牲は、インフレを抑制し、社会的弱者や失業者の生活を守ることになる”と政府を支持したのである。^{*}

こうした紛糾のなかで、1985年2月7日憲法裁判所は上記“D-L.n.70”および

^{*} [70] pp.178-79, 190-92, [73] p.351.

“Legge.n.219”の憲法上の合法性 (legittimità costituzionale) を認める判決 (n.34) を下すとともに、同日この“政令および法律の廃止”を求める“referendum: 国民投票”の請求をも認めた (n.35)。同年6月10日の referendum の結果は54:46で政令・法律の存続支持と決まった。

この最終的な結論をふまえて、翌1986年2月1日共和国大統領令 (Decreto del Presidente della Repubblica n.13) が発せられ、この内容が同年2月26日 legge n.38となって、既述の1986年AICの“宣言事項”によりその工業部門への適用が再確認される運びとなったのである。

3-5. <contingenza> の生成史

<indennità di contingenza>あるいは“scala mobile”は、以上の考察からも明らかなように、<賃金>を構成する明細項目の1つであるというだけのものではない。現に<賃金>の中で大きな割合を占めているという量的な側面はもちろん重要であるが、そのこと以上に、イタリアの人と社会が<賃金>をどのように観念しているのかという質的な側面の独自性をもそれはよく示している。

3-5-1. この“scala mobile”とは何であるのかという問いへの答えを探るためには、まずその発生史にさかのぼらなければならない。金属機械分野の限りで近年の歴史研究*をみると、第1次大戦の最中である1917年にFIAT社とFIOMとの交渉で“indennità caro-vita: 生計費高騰補償(金)”〔以下“caro-vita”と略す〕の増加についての合意が記録されており、翌1918年のFIOM第7回大会では第1次大戦中の諸物価の高騰にどうやって<賃金>を調整すべきかについて意見が2つにわかれ、(イ)FIOM中央は“paghe nominali: 名目〔基本〕給”の引き上げプラス“cottimo: 出来高給”の修正をその方針としたのに対して、(ロ)参戦主義的シンダカリストは〔職種別〕“minimo di paga”プラス自動スライド式“caro-vita”によるべきだと主張した。そして、これらに対して、(ハ)企業主側はもっぱら“caro-vita”の増額によるべきだという考えだったという。翌1920年、あのよく知られた“occupazione delle fabbriche: 工場占拠”の中で、FIOMと“consiglio di fabbrica: 工場評議会”は給料の引き上げを獲得したが、例えば、20才以上の男――4リラ/日――の内訳は〔“caro-vita” 2リラ/日 + “paga oraria” 0.25リラ×8時間〕となっている。このときのFIOMの構想は全イタリア規模で<paga oraria> + <supplemento fisso> + <caro-vita>という単一システムを導入することであったという。更にまた、ファシズム期に入ってから、

*以下、3-5-2.までの史実については〔62〕によった。

1925年ミラノ各工場のストでFIOMその他の労働組織が要求した点は、(イ) 生計費の上昇に関連させて給料を定期的に改訂する、(ロ) 最低報酬を確定するという2点であった。

以上総じていえば、第1次大戦期以降のインフレーションが〈caro-vita → contingenza〉出現の引きがねになったことは疑いないが、その意義は、旧来の〈賃金〉が— どのような形態をとるにせよ— 当然にカヴァするものとしてとりたてて人々の意識にのぼらなかった“〈vita: 生活〉のための最低限”の観念がここへ来て一気に地表に露呈したところにあったといえよう。この国では、インフレこそが‘生活給’的〈賃金〉観の生みの親だったのである。〈opera: 仕事〉ないしは〈lavoro: 労働〉に見合った時間〈賃金〉を考えてきたFIOMがその導入に躊躇し、シンダカリスタはこれを当然のものともみたという差異はこの意味で納得できようが、企業側も賛成であったことに示されるように、当初は一様にそれが一過的なもの、つまり平時にはまた消滅して事態は旧に復するだろうという見方が支配的であった。事実、FIAT社に即してみれば、戦後になって〔1922年5月〕、〈caro-vita〉を漸次引き下げて廃止する方針をFIOMに伝えている。しかし、労働者の全員投票の結果はこれに反対と出た〔6,200:4,900〕。1ヵ月以上のストライキの結果、6ヵ月をかけて〈caro-vita〉を徐々に減らしてゼロにする代わりに、その半額弱を“paga normale”〔=paga oraria + supplemento〕に繰り入れること〔成人男子、-3.50 lit +1.60 lit〕で妥結している。* だがこの処置は、物価の上昇が趨勢的である限り、問題の解決にはならない。1925年のFIOMの要求はそのあらわれであり、FIATはこの年3月の紛争でAMMAを脱退し、自社内の“Commissione interna: 内部委員会”を相手に“caro-vita”の引き上げを協定している。おそらくはこれ以後も、“paga normale”と“caro-vita”との相補的關係は持続し、“caro-vita”は再現・消滅の運動を反復することになったであろう。

3-5-2. しかし、ファシスタ勢力の強大化はこのダイナミズムの展開をやや特異な方向にゆがめることになった。1923年12月のファシスタ金属労働者第1回大会は、— 〈生産〉と〈国家〉を基本的コンセプトとした独自の社会編成を構想するこの潮流の思考に立って— “例外的なすべての反経済的な形態の手当を除去し、熟練労働者の生産能力に対応した公正な最低報酬にもどる”ことを基本方針にかかげた。これは〈caro-vita〉を廃止して、“各カテゴリーの熟練労働者の基本報酬の最低額を確定する”ということ〔→‘基本給+補助手当’〕にほかならないが、この指向は1925年までなお対抗勢力として力を残していたFIOM、カトリック

* [61]。

系労組、UILとの間の政策論争をひき起こし、これらの労組は8時間あたりの最低額を主張するとともに“生計費の変動にしたがった給料の自動的修正”の要求を対置することになっている〔1924年10月〕。この対立が直ちにドラスティックな変化を導くことになったわけではないことは、1925年3月のファシスタ金属労組と工業家協会との協定のうちに、“ミラノ市の指数にしたがって caro-vita を定期的に修正する”という合意が含まれていることに示されているが、しかし〈賃金〉観としては、ファシスタ労組の‘〈生産〉対応的賃金’と非ファシスタ系労組の‘〈生活〉対応的賃金’とが対抗的な位置を占めることになったことは間違いない。

3-5-3. 1943年7月のファシスタ政権崩壊直後の労働組合の要求^{*}は、給料を物価変動に自動的に適応させてゆくようなメカニズムの導入——上述のように、それは1918年のFIOM内の有力な意見の1つであった——を含んでおり、それは合意とはならなかったが、暫定的な特別手当が獲得されて、これが“indennità di contingenza”と名付けられ、戦後の“scala mobile”の歴史がはじまってゆく。以後1970年代まで、AICとして協定されてきた〈contingenza〉のメカニズムの発展・変容の節目は、表-39のように整理しえよう。

(1) 計算構造に即してみれば、〈contingenza〉を決定する第1の要因“indice sindacale”は第2次大戦後、1946, 51, 57, 75, 83の各年に基準値の切りかえ、つまりその都度指数=100と付けかえることになっている。物価の一貫した高騰がその原因であることはいうまでもない。他方、AICはこの過程で累積的に肥大化してゆく〈contingenza〉を繰り返し〈minimi〉に繰り込むことを指示してきた。1947年末には前年報酬総額の6割を占めていた〈minimi〉が約3割に急減して早くも〈contingenza〉からの振替えが行われることになったが、その後'62年にも大幅な繰り入れが行われ、'75年にも各産業のCCNLの更改の際、〈contingenza〉を“minimi di paga o stipendio base: 基本給・俸給の最低額”に組み込んでゆくことが合意されている。したがって、contingenza/

^{*}以下、主として〔56〕および〔53〕による。

表-39 <indennità di contingenza>の展開 (1945~1975年)

-
- ① 1945年12月6日 北部イタリア工業労働者の賃金平準化に関するAIC
 物価上昇による購買力の損失 (perdita di potere d'acquisto) から賃金 (salari) を救出・保護する (salvaguardare) ための自動的適応のメカニズム=いわゆる“scala mobile”の創出。
- ② 1946年10月27日 Confindustria vs. CGIL [唯一のナショナルセンター]のAIC。いわゆる“賃上げ休戦協定”。“scala mobile”の全国的システムとしての確立。
 ① 4名構成の標準家族の支出月額を想定した財およびサービスの“paniere; バスケット”を基礎とする indice del costo della vita sindacale (労組による生活費指数) の設定 [1人当り摂取最低カロリー量2600、総支出額に対する食費の割合73%]。
 ② 指数測定は2ヶ月毎、県単位でとする。
 ③ 上記“indice … sindacale”の変動値を“punti di contingenza”とする [整数化]。
 ④ 1 punto 当りの valore (価額) の決定 [成年男子<minimi>の1%を目安とする]。qualifica、categoria による差等なし。ただし、成年女性は男性の87%、16才未満は50%。
 ⑤ $\langle Id.c \rangle = c$ の算出法… $\Delta c = v \times p$
- ③ 1951年3月21日 Confindustria vs. CGIL、CISL、UILのAIC [以下同様]
 ① “indice sindacale” 全国レベル測定 (県庁所在都市、16市のデータの平均) → 地域間不均衡の緩和。
 ② “paniere” システムの整備 [摂取最低カロリーは2,500に削減]
 ③ “valore” は新たに qualifica、categoria 別に差等をつける。性と年齢による差異は維持。
- ④ 1957年1月15日 AIC
 ① “indice sindacale” の新基準への切り換え [100]
 ② “valore” の改訂
 ③ 指数測定は3カ月毎 (2、5、8、11月) に変更。
- ⑤ 1963年7月29日 AIC
 ① “valore” の部分的修正。
- ⑥ 1969年3月18日 AIC
 ① “valore” の地域間格差の最終的廃止 [労働市場の全国的統合、いわゆる“gabbie salariali: 賃金の檻”の廃止に対応]。
- ⑦ 1975年1月25日 AIC
 ① “Indice sindacale” の新基準再設定 [252→100]
 ② “valore” を 最高の水準 (livello massimo) に均一化。即ち2年の経過期間ののち (1977年2月1日～)、全員一律2,389 ^ラ/日。
-

出典) [56] および [53]。

minimi の数値それ自体は大きく不規則的に振れることになっている。* もっとも、この意味での indice の不連続性は基本的には形式上のものであり、既に言及したように、その“実体的根拠=paniere”はむしろ驚くほど不変のまま推移したのである。

indice の使い方の実質的でかつ重要な変化は、— 計測期間の変化 [2→3 …→6 ヶ月] もあるが— 当初の地域別の測定を全国一本に統一したことにある。この変化は、〈賃金〉の‘実質的購買力’という視点から考えれば必ずしも必然ではない。〈労働市場〉の— 更には〈生活水準〉の— 全国的統一というマクロ的な政策視点からのみこの変更は合理化されうるのであって、その限りでAICは《政治的》賃金をつくり出しているといつてよいであろう。

(2) 〈contingenza〉決定のいま1つの主要素“valore del punto”の決定方法は質的に大きな動揺を経験した。その1つは“性別・年齢別”〔といっても、その実質は成年—未成年別〕の差等であつて、これらはすべて1975年までに廃止された。このうち、“性別”格差については1977年12月9日の legge n.903 “労働に関する男女の待遇の平等化”によって原理的に否認されることになっている。

いま一つはいわば〈職種〉別の差等である。1946年には qualifica も categoria も無視していたが、1951年からはそれらによって差をつけ、1975年

*例えば、(イ) 1952年7月の Milano 市の機械工業での c/m は、男の高熟練労働者 $776.00/399.40 = 194\%$ 、… 同単純労働者 $753.00/309.20 = 244\%$ ；女の第1種 $662.50/248.92 = 266\%$ 、… 同第3種 $653.00/216.44 = 302\%$ [54]。

(ロ) 1965年のモデルケースでは $22.061/83.450 = 26\%$ [55]；

(ハ) 1976年5月には categoria 1[^] (op.5[^]) $73.973/105.000 = 70\%$ 、
… 同7[^] $152.600/208.000 = 74\%$ [43]；

(ニ) 1983年11月には 1[^] $561.789/267.000 = 210\%$ 、
… 同7[^] $561.789/534.000 = 105\%$ [43]。

〔実施は1977年〕からはふたたび全〈職種〉一律（同額）とした。^{*} 当初の均一支給が〈contingenza〉システムの未整備によると理解するとしても、ここには時の経過のうちに生じた思考の質的な変化があるといえよう。即ち、やや大胆に整理すれば、（イ）‘賃金の購買力’の維持〔1945年〕→（ロ）‘生活費’の保障〔1946年〕→（ハ）〈仕事〉と〈生活〉の両者を勘案した‘所得’の保障〔1951年〕→（ニ）‘所得’の平等化〔1975年〕→・・・である。

もっとも、この変化は協定の当事者、とくに労働組合側には充分自覚されていたわけではない。1975年のAICの前文はその目的を“スカラ・モービレのメカニズムが勤労者の現実の報酬の実効的防衛 (efficace salvaguardia) という性格を持つことに鑑み、著しいインフレーション傾向とその結果たる生活費の増大に直面している最低労働所得 (redditi di lavoro più bassi) の底上げを保障するという必要性を考慮して、スカラモービレのメカニズムが勤労者により有利に機能するよう修正する”と宣っている。著しいインフレーションから生じた生活の困難を救う緊急避難として考える限りでは、この措置も伝統的思考から逸脱するわけではないが、それも明らかに〈minimi〉とのバランスからみた限度はある。にもかかわらず、1969年の‘熱い夏’以降70年代前半の民衆的基盤をもった労働運動の高揚の中心的な観点“uguaglianza: 平等化”ないし“perequazione: 均等化”の主張がいつしか〈賃金〉と〈労働〉との対応を危うくしかねないところまで力をうることになっていたのである。1975年AICは、当時の労働側の中心人物であるCGIL委員長 L.Lama の強い平等主義的主張と、Confindustria 会長であるFIAT社 G.Agnelli の紛争抑制への期待との“政治的

*1975年AICは1977年2月1日までに統一すると言っているが、金属産業では1979年8月決定の〈contingenza〉までは——格差の幅は縮小にむかうが——categoria-qualifica 別の格差構造は維持されており、1980年1月以降単にcategoria 別となり、1981年2月から categoria に全くかわりなく、全員が同額となった。この間のいくつかの決定月を例示してみると〔43〕、

1976年5月.....1^(op.5°) 73,973 リラ〔100〕→7^(imp)152,600〔206〕
1979年8月.....1^(op.5°) 249,323 リラ〔100〕→7^(imp)331,774〔133〕
1980年1月.....1^ 229,176〔100〕→7^ 253,130〔110〕
1980年5月.....1^ 276,956〔100〕→7^ 300,910〔109〕
1981年2月.....1^ 289,069〔100〕→7^ 289,069〔100〕

これによってみると当初1975年AICの規定した“livello massimo: 最上の水準”に統一するという点も厳密には守られていない。

交換” (scambio politico) * であるとの世評が一般に流布されたが、この頃からインフレの結果である〈contingenza〉の肥大化が、逆にインフレの元凶であると指弾されるようになり、更にはそれから恩恵をつる皆の工業労働者の中からも——とくに上位の categorie に所属する人々から——これを批判の対象とする人々がふえていった。1980年のいわゆる“トリノ事件”において、労働組合のストライキがFIAT社従業員の上層部とトリノ市民とが連携するスト反対デモによって完全敗北したことが転機となって、1980年代は企業主側のイニシヤティブの時代となり、事態は〈contingenza〉の圧縮へむけて進みはじめたのであった。

scala mobileがどのように〈賃金〉の categoria間格差を押しつぶしていったかは表-40にみる通りである。〈minimi〉と〈contingenza〉との合算額——いわゆる“合算最低報酬”——の categoria 間最大格差 (1[^]~7[^]) は1976年には100~201であったが、以後縮小の一途をたどり、1983年以降100~134のレベルを維持している。もっとも既述のように、上位諸 categorieの〈minimi〉については、別途に案出された諸付加給があることが忘れられてはならない。

3-6. 〈contingenza〉の正当性

〈contingenza〉のこうした消長は、しかし、単にインフレーションと労働運動における左右のイデオロギーの相克、ファシズモを倒した左派勢力の〈生活〉と〈平等〉の主張の強化のみから説明しきれるものではない。これらの諸要因の作用は、程度の差はあれどの資本主義国にも共通であり、そこから2つの大戦後には〈賃金〉のうちに‘臨時物価手当’といった項目が大きな比率を占めることもめずらしくはなかった。しかしそれが第1次大戦期から大きな意味をもちはじめ——ファシズモ期には一旦押え込まれたが——第2次大戦後には完全に構造化して中断なく維持され続けているばかりでなく、その比重の点でも、またその決定メカニズムの点からも、〈賃金〉の性格を根本的に規定するようになっている社会はイタリアのほかには見当たらないといってよいであろう。

このいわば〈賃金〉のイタリア的特性のより深層の根拠として視野に入れる必要があるとわれわれが考えるのは、第1には法のレベルでの特異性、即ち〈contratto: 契約〉観念のイタリア的特性——“事態が現状のままである限りにおいて契約は効力を有する”という衡平的法理の存在——であり、第2には宗教的教義に裏付けられた経済・社会観、即ちローマ教皇Leo X IIIの回勅 (enciclica)

*この概念につき [71]、[72] 参照。

表-40 Tabelle della Contingenza più Minimi Contrattuali in Vigore ai Rinnovi CCNL 1976 - 1979 - 1983 - 1987 - 1987:
 CCNLの改訂による“契約最低報酬”と“生活費変動補償”合算額表(1976, 79, 83, 87年)

CATEGORIE	1976										1979 / 79 / 76										1983 / 83 / 81						1987 / 87 / 83					
	Fino al 30.4.77		Dal 1° 5.77 al 31.12. 1978		Fino al 31.12. 1979		Dal 1.1.1980 al 30.6.1980		Dal 1.7.1980 al 28.2.1981		Dal 1.3.81		Dal 1° 1.84 al 31.12.84		Dal 1° 1.85		Dal 1.2. 1987		dal 1.3. 1988		Dal 1.3.89											
	conting. maggio 1976	conting. maggio 1977	conting. agosto 1979	Operai	Impieg.	Operai	Impieg.	Operai	Impieg.	Operai	Impieg.	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali	Parametri reali			
1° Op. 5*	178.973	274.262	401.323	421.996							539.069	100	808.309	100	932.189	100	1.075.667	1.134.994	1.194.925	100	100											
Op. 4*	180.534	275.823	402.884								574.069	106	845.889	105	892.289	105	1.125.795	1.188.777	1.252.419	105	114											
2° Op. Imp.	193.114	288.904	425.965	445.128		448.598			504.788		574.069	106	845.889	105	892.289	105	1.125.795	1.188.777	1.252.419	105	114											
Op. 3*	207.349	303.552	440.613	459.723					520.553		599.069	111	872.309	108	921.209	108	1.161.239	1.226.683	1.292.826	108	124											
Op. Int. Imp.	212.484	308.687	445.748			465.328			520.553		599.069	111	872.309	108	921.209	108	1.161.239	1.226.683	1.292.826	108	124											
Op. 4*	221.592	317.795	454.856	474.023		475.863			534.803		621.569	115	896.309	111	947.289	111	1.193.641	1.261.507	1.329.610	111	133											
Op. Int. Imp.	223.484	319.687	456.748			475.863			534.803		621.569	115	896.309	111	947.289	111	1.193.641	1.261.507	1.329.610	111	133											
Op. 5*	248.725	346.185	483.246	502.421		515.781			563.201		664.069	123	941.889	117	996.789	117	1.253.895	1.326.046	1.398.502	117	150											
Op. Int. Imp.	262.148	359.688	496.669			515.781			563.201		664.069	123	941.889	117	996.789	117	1.253.895	1.326.046	1.398.502	117	150											
Op. 6*	262.369	359.829	496.890			516.001			563.201		664.069	123	941.889	117	996.789	117	1.253.895	1.326.046	1.398.502	117	150											
Op. 5* S. Imp.	287.369	384.829	521.890			541.001			563.201		664.069	123	941.889	117	996.789	117	1.253.895	1.326.046	1.398.502	117	150											
Op. Int. Imp.	335.600	434.713	571.774			590.790			563.201		664.069	123	941.889	117	996.789	117	1.253.895	1.326.046	1.398.502	117	150											
Op. 7*	360.600	459.713	596.774			615.790			563.201		664.069	123	941.889	117	996.789	117	1.253.895	1.326.046	1.398.502	117	150											

の1つ “Rerum novarum: レールム・ノヴァールム — 労働者たちの状況について — ” [1891年] のうちに基礎づけられた “salario o mercede: 賃金または報酬*” 観念 — 〈賃金〉の決定は “契約当事者の自由な台意” にのみゆだねられるべきではなく、“勤儉で行儀正しい労働者の必要を充足するに足るだけのもの” でなければならないとする教義 — のイタリアカトリック教徒への影響力の大きさと深さである。しかしこれらの論点の立ちいった吟味は第7節まで留保したい。

* “mercede” はやや古い用語でここでは「報酬」と訳すことにする。詳しくは補説参照。

4. <D-L/Legge: 暫定措置令/法律> — 《立法的賃金》

4-1. <assegno...familiare: 家族...手当> と <contingenza> の相補性

前節でわれわれは、当面の主題に即してAICの内容を専ら<contingenza>に焦点を合わせて考察したが、これと同質の思考の上に立ついま1つの<賃金>項目として<D-L/Legge: decreto-legge/legge: 暫定措置令/法律>に根拠づけられた<assegno per il nucleo familiare: 家族の核のための手当>〔<assegno n.f.>と略す〕が存在する。この両者を相補的なものとして、はじめてひとつのまとまった<賃金>観ができ上がることになる。というのも<contingenza>が“costo della vita: 生活費”を問題とし、その計測のために“paniere: [消費財・サービスの] バスケット”をもち出したとき、そこに想定されていた消費単位は父、母、子供2人から成る<家族>であったが、いうまでもなく現実の家族の構成と規模は一様でない。そしてもしその点を無視するならば実際の生活コストの保障という<contingenza>の観点それ自体が首尾一貫を欠くことにもなるからである。

4-2. <assegno per il nucleo familiare: 家族の核のための手当>

‘家族手当’の仕組みには何度かの変化があるが、現行の<assegno n.f.>という形に統一されたのは1988年1月からである〔1988.3.13 decreto-legge n.69 → 1988.5.13 legge n.153. 制度改正は1月に遡って実施された〕。その手当額はさきに掲げたように〔表-12〕、(i) “numero dei componenti del nucleo familiare: 家族の核の構成員数”と(ii) “reddito del nucleo familiare: 家族の核の所得”の関数として規定されている。

ここで“家族の核”というタームで表現されているものは、被雇用者である本人のほか、(イ)同居の配偶者、(ロ)18才未満の子ども (figli) およびそれと同等の者、(ハ)年令にかかわらず、障害のため労働不能の子どもおよびそれと同等の者、から構成される。“子どもと同等の者”とは、養子 (figli adottivi)、準養子 (affiliati)、法的に認知された自然子 (figli naturali legalmente riconosciuti)、配偶者の連れ子、関係機関から正規に委託されている (affidato) 未成年者を指し、更に、両親がなく遺族年金も得ていない場合の18才未満の〔ただし、障害のあるときは年令にかかわりなく〕兄弟、姉妹、nipoti〔甥、姪、孫…〕をも包含する〔後掲表-41参照〕。この定義のなかから浮かび上がってくる点の第1は“figli: (子どもたち) と同等の者”という表現のうちに包摂されているものが血縁によってつながる狭義の<子ども>をはるかに超え出ていること、端的にいえば同居する‘未成年者一般’更には‘障害者一般’にかぎり

なく近いことである。従ってまた、ここでは究極には通念としての〈famiglia: 家族〉も大きく超えられている。例えば、一方では父母に代わって兄あるいは姉が兄弟姉妹はもとより甥・姪をも“子ども”として扶養する場合が想定されているし、他方では“家族の核は、被雇用労働者の遺族年金の受給者、18才未満の者、または身体的精神的障害ないし欠陥のために絶対的かつ永久に利得を生む労働に従事することができないような者である場合、1人だけで構成されうる”〔同上法第1章§2,⑧〕のである。しかし、そうであれば、第2に、そうした実体が何故“nucleo familiare”と呼ばれているのかという疑問が生じる。このタームは1983年以降のものであるから、この間に答えるためにはここに至る‘家族手当’の仕組みを調べてみなければなるまい。

4-3. 〈assegni familiari: 家族手当〉の創設と発展

イタリアの‘家族手当’の法制度化の発展史は、表-41に概括した。上の間にかかわる限りでみたその大筋の流れは、(イ)1937年6月17日の“Regio decreto legge: 暫定措置勅令” n.1048が“capofamiglia come prestatori di lavoro: 労働の貸し手 [=被雇用者] である家長”に対して、彼らの“figli a carico: 負担する子どもたち”のために〈assegni familiari: 家族手当〉を支給する一般的仕組みをつくり、(ロ)1940年8月6日の legge n.1278 がそれを“妻と両親”にも拡張し、(ハ)第2次大戦後の1955年5月30日、“Decreto del Presidente della Repubblica: 共和国大統領令” n.797 “assegni familiari に関する規範の統一法文”がそれまでの関連諸法規をすべて統合して、現行制度の基礎を築くことになるという経過をとった。ここで“両親”の意味が継父母、養親、準養親、委託者、その他の直系尊属〔祖父母…〕というように広く定義されていることも留意されてよい点であるが、まず何よりも法の関心事が〈子ども〉にあり、その定義がはじめから今日に至るまでほぼ一貫していることが確認されるべきであろう。“家族の長”とは実質的に表現すれば‘子供の扶養者’にほかならないのである〔1937年法Art28, 1955年法Art3〕。

こうした〈家族〉の観念は、その後、(ニ)1975年5月19日の民法典家族法の大規模改訂〔legge n.151〕および1977年12月9日 legge n.903 “労働に関する男女の待遇の平等化”によって一層徹底化する方向へ向かった。“家長”の観念は消去されて、〈子ども〉の父親・母親の無差別化——いずれか一方が請求者となり給付申請書には両者が署名する——が結果したからである。ともあれ、こうして1970年代の〈家族〉のイメージは、可能的には5世代——曾祖父母、祖父母、父母、子ども、孫——にもわたりうる血縁集団を中軸としながらも、血のつながりにはこだわりなく同居し、扶養・被扶養の関係に入っているすべての人を包摂す

表-41 <assegni familiari: 家族手当の変遷>

I. 主要法令

1937.6.17.	RDL	n.1048	被雇用者に対する<assegni familiari>の改革と一般化の規定
1937.7.21.	regio decreto	n.1239	RDL n.1048 の実施のための補足的な規範
1940.8.6.	legge	n.1278	assegni familiari のための統一金庫設置及び公務員部門の支給規律（手当の妻と両親への拡張。拠出は全額雇用主負担となる）
1944.11.9.	D. Leg. Lgt.	n.307	生活費高騰に伴う補完的な緊急措置（子ども一人当たり計算に変更）
[1947.12.27.			共和国憲法（§3、18、36、37、39 など）]
1949.1.27.	legge	n.15	妻のための家族手当支給に関する規律（妻の所得制限導入）
1952.2.15.	legge	n.80	手当額・拠出額改訂など（雇用主の親族（被雇用・非同居）への適用拡大）
1954.3.31.	legge	n.117	operai と impiegati の手当額の統一化（子どもの年齢についての区別は残る）
1955.5.30.	DPR	n.797	assegni familiari に関する規範の統一法文（現行法）
1957.4.26.	DPR	n.818	年金制度関連施行規則
1974.3.2.	decreto-legge	n.30	社会保障制度改正（家族手当引上、operai と impiegati の区別全面廃止）
1974.4.16.	legge	n.114	D-L n.30 の立法転換（若干の修正を含む）
1975.1.25.	AIC		工業部門の生活費変動補償の修正、家族手当増額（§5）
[1975.5.19.	legge	n.151	民法典家族法規定の改正]
1975.5.26.	legge	n.161	家族手当尺度の引き上げ
1977.12.9.	legge	n.903	労働に関する男女の待遇の平等化（assegni familiari 規定改正を含む）
1980.7.14.	decreto-legge	n.314	家族手当・追加的割当の尺度の改訂
1980.8.8.	legge	n.440	D-L n.314 の立法転換（若干の修正を伴う）
1983.1.22.	AIC		政労使間の労働コスト協定（§2: 家族手当に追加的給付を上乗する仕組みについて）
1983.1.29.	decreto-legge	n.17	労働コストの抑制と雇用促進のための措置（<assegni integrativi: 補完的手当>の導入）
1983.3.25.	legge	n.79	decreto-legge n.17 の立法変換（若干の修正を伴う）
1983.12.27.	legge	n.730	1984年度財政法（§20、所得制限規定導入）
1984.4.17.	decreto-legge	n.70	金額表・行政料金・生活費変動補償に関する緊急措置
1984.6.12.	legge	n.219	D-L n.70 の立法転換（若干の修正を伴う）
1986.2.28.	legge	n.41	1986年度財政法（§23、補完的手当の制度改正含む）
1988.3.13.	decreto-legge	n.69	<assegno per il nucleo familiare: 家族の核のための手当>に制度改変
1988.5.13	legge	n.153	D-L. n.69 の立法転換（若干の修正を伴う）

- (略号) RDL = regio decreto-legge 暫定措置勅令
 D. Leg. Lgt. = decreto legislativo luogotenenziale 立法的総督令
 DPR = decreto del Presidente della Repubblica 共和国大統領令
 AIC = accordo interconfederale

II. 代表的法令の骨子

1937.6.17. Regio decreto legge, n.1048
 Disposizioni per il perfezionamento e generalizzazione degli assegni familiari
 ai prestatori d'opera (全34条、付表2)
 「被雇用者に対する assegni familiari の改革と一般化の規定」

- Disposizioni generali (artt.1-26、通則)
 Disposizioni speciali (artt.27-30、特則)
 Disposizioni transitorie e finali (artt.31-34、経過および末尾規定)

Tabella A Assegni familiari e relativi contributi per l'industria
 (工業部門の手当・拠出額表)

Tabella B Assegni familiari e relativi contributi per l'agricoltura
 (農業部門の手当・拠出額表)

【通則】

Art.1: 他人の従属下で賃労働を貸与している家族の長 (capi famiglia che prestino lavoro retribuito alle dipendenze di altri) に対して、その負担する子どもたち (i figli a carico) のために、家族手当が支払われなければならない。但し、次の者たちには手当は帰属しない。

- a) 月平均2,000リラ以上の手取り報酬を得ている事務職員
- b) 家事使用人、および家族的なサービスをする人
- c) 雇用主の妻および雇用主の3親等を越えない親族
- d) 家内労働者
- e) 折半小作人など

Art.2: 軍人・公務員にはこの政令は原則として適用されない。

Art.3: 家族給付は商業金融保険協同組合企業ファシスト総同盟によって代表される企業の従業員の場合は、本政令の通則によって、かつ上記の総同盟間で締結された集団契約およびその変更を定める特殊規定によって、規制される。

Art.4: 各々の子どもまたはそれと同等の者への手当総額は、本政令の特則、労働の集団契約の特則規定またはそれと同等の規範により、種々の職業的カテゴリアごとに定められる。その尺度は、負担している子どもが1人の家族：2人または3人の家族：4人以上の家族、の3階級に応じて漸次的に増大する。

Art.5: 家族手当は、労働の集団契約またはそれと同等の規範によって規定される報酬の最低額の計算、および解雇手当などとは明確に区別されねばならない。

Art.6: 家族手当は民法典第138条(*)に規定されている扶養の義務の支払のためのほかは、譲渡・没収・差し押さえをすることはできない。

(*) 1865年イタリア王国民法典第138条①「婚姻は、両方の配偶者に、彼らの子どもたちを扶養し、教育し、通学させる責務を課す」

Art.7: 勤労者は家族手当に対する権利を主たる活動をしている職場に対してのみ有する。

Art.9: 本政令補足規定や集団契約やそれと同等の規範によって定められた条件や限定に従って、

手当は労災などの際の休職期間中、病欠中、妊娠出産による強制的欠勤中、兵役期間中、非自発的失業中も支払われ続ける。

Art.11：拠出は、雇用主と勤労者の双方による。

Art.16：家族手当管理は、社会保障ファシスト全国機構（INFPS、1935.10.4. regio decreto-legge, n.1827 およびその立法転換 1936.4.6. legge n.1155 によって設立）に委託される。

【特則】

Art.27：工業及び農業部門の手当・拠出額についての規定（別表A、B）。

これらの表の改正は、関係省庁の提案に基づいて、勅令によってなされる。

Art.28：Art.27における“家族の長（capi famiglia）”の定義。

a) 父親

b) 夫に先立たれた母親、認知されていない子どものいる独身の母親、夫と別居しているかまたは遺棄された母親、永久的に労働能力のない、または失業中で失業手当を享受できない夫を持つ母親、兵役中の夫・拘禁中の夫・服役中の夫を持つ母親。

c) 父親の死、遺棄または永久的な労働不能で、しかも母親が家族給付を享受していないために、兄弟、姉妹、nipoti（その他の子孫）の扶養を負担している者

d) 捨て子を正規に援助している者

嫡出子と同等の者とは、法的に認知された自然子、配偶者の連れ子、および c)、d) の場合における兄弟、姉妹、nipoti および正規に援助されている捨て子を指す。

Art.29：Art.27においては operai の場合、原則として14歳未満の子ども各々に対して手当が支払われる。但し、その子に重度の心身障害があつて永久的に労働能力のない、または職業学校に行けないような場合は、この年齢制限は16歳まで延長され得る。

impiegati の場合は18歳である。

【経過・末尾規定】

Art.31：本政令の特則および労働の団体契約の特殊規定またはそれと同等の規範によって規制される家族手当は、カテゴリアや企業レベルの集団契約によって規定された“家族補償（indennità di famiglia）”、またはそれと同じ性質の“生活費高騰補償（indennità di caroviveri）”にとつて代わる。但し、従来の金額の方が勤労者にとって有利である場合を除く。

Tabella A（工業部門の手当・拠出額表）：operai と impiegati では給付額が異なる（operai < impiegati）。

子どもの数による家族階層は3階層（§4による）。

雇用主の拠出額は税込み報酬額の3.5%、勤労者は1%。

Tabella B（農業部門の手当・拠出額表）：ほぼ同様。詳細省略。

1937.7.31. Region decreto, n.1239

Norme integrative per l'attuazione del R. D. L. 1937, n.1048. (全62条)

「1937年 RDL n.1048 の実施のための補足的な規範」

【通則】

Art.28：労働の集団契約またはそれと同等の規範は、上記の政令および本補足規範で定められた規定よりも勤労者にとって有利な規定を含むことができる。

1940.8.6. Legge, n.1278

Istituzione di una cassa unica per gli assegni familiari ai lavoratori e disciplina della corresponsione degli assegni stessi al personale, non usufruente di un trattamento di famiglia, delle amministrazioni dello Stato e degli enti pubblici. (全23条、付表5)

「勤労者家族手当統一金庫設置、および trattamento di famiglia を享受しない公務員のための手当支給の規律」

Art.3 : 1937年 RDL (n.1048) § 1 に規定された、負担している子どものための家族手当に対する権利は、妻と両親にも拡張される。

この手当に対する拠出は全面的に雇用主の負担とし、勤労者からいかなる控除もしてはならない。

各産業部門の家族手当・拠出額については別表に定める。

これらの表の改正は、関係省庁の提案に基づいて、勅令によってなされる。

Tabella A (工業部門の手当・拠出額表) : operai と impiegati では手当額が異なる (operai < impiegati) 。

子どもの数による家族階層は3階層。

妻に対しては子ども3人以上の額、親に対しては子ども1人と同額。

雇用主の拠出額は税込み報酬額の8.0%

1955.5.30. Decreto del Presidente della Repubblica, n.797

Testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari (全88条、付表9)

「assegni familiari に関する規範の統一法文」

- Titolo I Disciplina generale delle prestazioni e dei contributi (支給と拠出の一般規律)
 - Capo I Delle prestazioni (Artt.1-25、支給)
 - Capo II Dei contributi (Artt.26-32、拠出)
 - Capo III Delle misure degli assegni e dei contributi (Artt.33-35、手当と拠出の基準)
 - Capo IV Delle modalità per l'erogazione degli assegni e la riscossione dei contributi (Artt.36-47、手当の分配と拠出の徴収の諸様式)
- Titolo II Della Cassa unica per gli assegni familiari (Artt.48-58、家族手当のための統一金庫)
- Titolo III Norme particolari di settori (各部門の特殊規範)
 - Capo I Settori dell'industria, dell'artigianato e della lavorazione della foglia del tabacco (Artt.59-64、工業・手工業・タバコ専売)
 - Capo II Settore dell'agricoltura (Artt.65-70、農業)
 - Capo III Settori del credito, dell'assicurazione e dei servizi tributari appaltati (Artt.71-75、金融・保険など)
 - Capo IV Settore dei giornalisti professionisti aventi rapporto d'impiego con imprese editoriali (Artt.76-78、ジャーナリストなど)
 - Capo V Amministrazioni dello Stato ed enti pubblici (Artt.79-81、公務員)

Titolo IV	Penalità (Artt.82-86、罰則)
Titolo V	Disposizioni finali (Artt.87-88、末尾規定)

Tabella A	Assegni familiari e relativo contributo per l'industria (工業部門の手当・拠出額表)
Tabella B	Ass. fam. e rel. con. per l'agricoltura (農業)
Tabella C	Ass. fam. e rel. con. per il commercio e le professioni ed arti (商業・自由職・芸術)
Tabella D	Ass. fam. e rel. con. per il credito (金融)
Tabella E	Ass. fam. e rel. con. per l'assicurazione (保険)
Tabella F	Ass. fam. e rel. con. per i servizi tributari appaltati (徴税(?))
Tabella G	Ass. fam. e rel. con. per l'artigianato (手工業)
Tabella H	Ass. fam. e rel. con. per la lavorazione della foglia di tabacco (タバコ専売)
Tabella I	Ass. fam. e rel. con. per i giornalisti professionisti aventi rapporto d'impiego con aziende editoriali (ジャーナリスト)

Art.1: 共和国領域内で他人の従属下で有償労働を貸与している家族の長に対しては、年齢・性別・国籍を問わず、その負担する子どもたち、配偶者、両親、後の第3、8条に示されているようなその他の者 (i figli, il coniuge, i genitori e le altre persone a carico …) のために、本統一法文で規定される家族手当が属する。

Art.2: 雇用主の配偶者、雇用主と同居している3親等内の親族、家事使用人および家族的なサービスをする人、家内労働者、折半小作人など、および自立労働者に対しては、家族手当は帰属しない。

Art.3: 子どもたちのための家族手当の支払については、

a) 父親

b) 夫に先立たれた母親、認知されていない子どものいる独身の母親、夫と別居しているかまたは遺棄された母親、永久的に労働能力のない、または失業中で失業手当を享受できない夫を持つ母親、兵役中の夫・拘禁中の夫・服役中の夫を持つ母親

が家族の長とみなされる。また、

a) 父親の死、遺棄または永久的な労働不能で、しかも母親が家族給付を享受していないために、兄弟、姉妹、nipoti の扶養を負担している者

b) 法律にしたがって関係機関から未成年者を正規に委託されている者

も同様に家族の長とみなされる。

嫡出子と同等の者とは、養子、準養子、法的に認知された自然子、また配偶者の連れ子はもちろん、さらに後二者の場合における兄弟、姉妹、nipoti および法律にしたがって関係機関から正規に委託されている未成年者も指す。

Art.4: operai の場合は14歳未満の子ども、impiegati の場合は18歳未満の子どもに対して手当が支給される。但し、両親と同居し収入のない18歳未満の子どもに対しては、原則として手当が支給される。

また、就学しており収入のない21歳未満の子どもに対しても、手当が支給される。

障害児または障害者の場合は、年齢制限を設けない。

子どもが見習い生になっても手当は打ち切られない。

Art.5: 上の意味における子どもおよびそれと同等の者は家族の長と同居しているとき、その負担の下にあると推定される。

Art.6: 配偶者のための家族給付の支払については、① 一定額以下の収入しかない妻に対して夫が、② 永久的に労働能力のない夫に対して妻が、家族の長と見なされる。

Art.7: 両親のための家族給付の支払については、父親は60歳以上、母親は55歳以上、または労働

能力のないことを認められていること、一定の収入以下であること、その勤労者が両親の扶養を継続的かつ十分になさねばならない状況にあること、すでに配偶者の雇用によって家族手当を受けていないこと、という条件を満たしていなければならない。

Art.8：両親のための家族手当については、次の者たちも「両親」に含まれる。

- a) 継父、継母、養親、準養親、委託者
- b) その他の直系尊属

Art.26：拠出は雇用者による。

Tabella A (工業部門の給付・拠出額表)：子・配偶者・親のための給付(子ども=918>配偶者=600>尊属=330/週)但し、所得による給付額格差なし(子ども1人に対し一律額)。
拠出は雇用者のみ。税込み報酬の28.50%。拠出対象となる報酬の所得制限あり。

1980.7.14. decreto-legge n.314

「1975年法(n.161)で規定された家族手当および家族への追加的割当(quote di aggiunta di famiglia)の尺度の改訂」(1980年7月1日から発効)

1980.8.8. legge n.440

「DL n.314 の立法転換」

Tabella A:	子ども一人当たり	L. 3,420/週	} 1980.7.1. より
	配偶者	L. 3,420/週	
Tabella B e C:	子ども一人当たり	L.14,820/月	} 1980.10.1. より
	配偶者	L.14,820/月	
Tabella A:	子ども一人当たり	L. 4,560/週	} 1980.10.1. より
	配偶者	L. 4,560/週	
Tabella B e C:	子ども一人当たり	L.19,760/月	} 月額の計算式
	配偶者	L.19,760/月	

$$4,560 \div 6 \times 26 = 19,760$$

1983.1.22. accordo -interconfederale

政労使間の労働コスト協定

1983.1.29. decreto-legge, n.17

労働コストの抑制と雇用促進のための措置

1983.3.25. legge n.79

decreto-legge n.17 の立法変換(若干の修正を伴う)

これらの結果、家族所得階層(受給資格所得制限あり)と子ども数を変数とする、18歳以下の未成年のみに対する「補完的手当」(assegni integrativi, 15,000 ~ 180,000 リラ)関数が導入された。

これは従来の「家族手当」(assegni familiari、子ども等、配偶者、尊属に対する一人当たり一律額—具体的には1980年法により、子ども・配偶者に対してはそれぞれ一人当たり19,760リラ、尊属に対しては一人当たり2,340リラ—の給付)に加えて支給されるものである。

1983.12.27. legge n.730

1984年度財政法

家族手当 (assegni familiari) の方にも家族の核の人数 (1人; 2人; 3人; ……; 7人以上) と年間総家族所得水準とによる支給制限・減額規定が導入された。

1986.2.28. Legge, n.41

1986年度財政法

§ 23 : 負担していないが同居している成年子の所得は家族所得から除くことにした。
 一方逆に、負担している両親や兄弟姉妹、その子どもの所得は家族所得に含まれるとした。
 なお、法定別居中の配偶者の所得は家族所得には含まない。
 また、家族の核の人数 (1人; 2人; 3人; ……; 7人以上) が補完的手当の関数の方にも、その変数のひとつとして導入された。つまり、子どもの数と家族収入が同じであっても、家族の核の人数が多ければ (すなわち子ども以外の扶養家族がいるために)、未成年子に対する補完的手当も増えるのである。

1988.3.13. decreto-legge n.69

(… Norme in materia previdenziale)

第1章 社会保障関連規定

- § 2 ① : 1988年1月1日支給分から、家族手当……および1983年法 n.79 による補完的手当などは支給が停止され、家族の核のための手当 (assegno per il nucleo familiare) に取って代わられる。
- ② : 手当は、添付されている表にしたがい、家族の核の構成員数と家族の核の所得の関数として規定され、国内に住所を持つ家族の核の構成員のために付与される。身体的精神的障害または欠陥のために絶対的かつ永久に利得を生む労働に従事することができないような主体を含む家族の核に対しては、同表の所得水準は1,000万リラ上乗せされる。手当を申請する主体が、配偶者に死別した者、離婚者、法定別居者、独身者である場合は、同表の所得水準は200万リラ上乗せされる。
- ③ : 本条に規定されていない事項に関しては、1955年 DPR n.797 によって是認された家族給付に関する統一的法文の規範、およびその後の修正・補完諸規定等に従う。
- ④ (他の権利や恩恵の停止を構成しないこと)
- ⑤ (海外勤務職員の特例)
- ⑥ : 家族の核は、配偶者 (但し法律上かつ事実上別居中の配偶者を除く)、18歳未満の子どもとそれと同等の者 (1957年 DPR n.818 §38による)、または年齢に関わらず身体的精神的障害または欠陥のために絶対的かつ永久に利得を生む労働に従事することができないような子どもとそれと同等の者によって構成される。
- ⑦ : 家族の核の変動は、30日以内に手当支給を担当している主体に連絡されねばならない。
- ⑧ : 家族の核は、被雇用労働者の遺族年金の受給資格者、18歳未満の者、または身体的精神的障害ないし欠陥のために絶対的かつ永久に利得を生む労働に従事することができないような者である場合、一人だけで構成されうる。
- ⑨ : 家族の核の所得は、各年の7月1日以前の1太陽年における、個人所得税の課税対象となるところの、その構成員によって取得された総所得額によって構成され、それが翌年の6月30日までの手当支給に対して価値を持つ。… (1988年前半期支給の経過措置など) …所得の中には、退職一時金 (i trattamenti di fine rapporto) にあたるものは計上

しない。…（所得証明の発行について）…

- ⑩：雇用労働、年金、もしくは雇用労働に由来するそのほかの保障的な給付金による所得総額が、家族の核の総所得の70%未満であるときは、手当は支給されない。
- ⑪：手当は個人所得税の課税ベースを形成しない。
- ⑫：添付表の所得水準と②の上乗せ額は、ISTAT 発表の operai と impiegati の家族の消費物価指数の変動率に応じて、1989年以降毎年再評価され、各年の7月1日に改訂される。
- ⑬、⑭（関連財政措置）

添付表：「§ 2-②に規定された表」

[→本稿表-12]

1988.5.13. legge n.153 DL n.69 の立法転換（若干の修正を伴う）

§ 1 ①：1988年 DL n.69 は、次の修正を施されて立法に転換される。

§ 2 ②について：「、国内に住所を持つ家族の核の構成員のために付与され」を削除。

「身体的精神的……」以下の全文を次のように改める：「身体的精神的障害または欠陥のために絶対的かつ永久に利得を生む労働に従事することができないような主体、またはその年齢相応の役割と機能を果たすことが著しく困難であるような未成年者を含む家族の核に対しては、同表の所得水準は1,000万リラ上乗せされる。手当を申請する主体が配偶者に死別した者、離婚者、法定別居者、独身者である場合は、同表の所得水準は200万リラ上乗せされる」（下線部を挿入したもの）

§ 2 ⑥について：末尾に次の規定を追加する：「18歳未満の兄弟、姉妹、nipoti、または年齢に関わらず身体的精神的障害または欠陥のために絶対的かつ永久に利得を生む労働に従事することができないような兄弟、姉妹、nipoti もまた、その者たちが両親ともおらずかつ遺族年金に対する権利を取得していないような場合は、子どもたちとそれと同等の者について規定されたのと同じ条件で、家族の核の一部となることができる」

§ 2 ⑥と⑦の間に次の項を追加：

「⑥-b 共和国の領土内に住所を持っていない外国市民の配偶者と子どもとそれと同等の者は、特例を除き⑥による家族の核の一部となることはできない」

§ 2 ⑧と⑨の間に次の項を追加：

「⑧-b 同一の家族の核に対しては、ひとつ以上の手当は許容され得ない。手当が支給されている家族の核の構成員にとっては、その手当は他の手当と併給可能でない」

§ 2 ⑫と⑬の間に次の項を追加：

「⑫-b 年金を受給している自律的勤労者については、1955年 DPR n.797 による統一的法文の規範、およびその後の修正・補完諸規定等を対象とする1980年法 n.440 による規定が引き続き効力を持つ」

るほどの横へのひろがりをもつ構造になった。

4-4. <assegni integrativi: 補完的手当>の導入

4-4-1. しかし、1980年代に入って‘家族手当’の構造には大きな変化が生じた。1983年1月22日のAICが政労使トップ3者の合意として<contingenza>の大幅な圧縮を決定した際、勤労者がそこから受ける打撃の補償措置の1項として、政府は<assegni familiari>を改正することを義務づけられ〔§2〕、その結果、同年1月29日の decreto-legge n.17〔→同3月25日、legge n.79〕が——従来からの<assegni familiari>〔その支給額は、1980.7.14 decreto-legge n.314のそれに据え置く〕とは別に、それに上乘せさせるものとして——新たに<assegni integrativi: 補完的手当>を創設することになった。これは‘家族所得階層’と‘子どもの数’とを変数として、18才以下の未成年者のみを対象として支給される手当であって、‘家族所得’が高く‘子ども数’が少なければ手当の支給が行われないケースが出てくる仕組みになった。

この考え方を延長して、同〔1983〕年12月27日の legge n.730は、旧来からの<assegni familiari>についても比較的高額の所得をうる家族への支給を減額ないし停止することになり、そのため<nucleo familiare: 家族の核>という観念が導入されることになったのである。そして1986年2月28日の legge n.41 によって<assegni integrativi>の計算についても<nucleo familiare>を導入した。

4-4-2. その実際を、知りうるように1986年1月1日現在の表を、表-42として示そう。これらのうち<assegni integrativi>はやや複雑に見えるが、その設計は、要するに、(イ)各“Nucleo familiare: 家族の核の人数”について、その最低の“Reddito familiare annuale: 年間家族所得”ランクに属する者の子ども1人当りの補完手当を60,000リラとし、(ロ)これをもとに、子ども4人以上層までを、120,000リラ(2倍)、180,000リラ(3倍)、240,000リラ(4倍)と4段階に展開する一方、(ハ)“家族所得ランク”を1段あがる毎に上記の60,000リラを30,000リラずつ減じてゆく組立てになっている。

いま計算例をある<家族>——構成員合計4人、うち子ども2人、夫(父)のみが被雇用者——にとり、その“家族の年収”が上昇してゆくとき、“家族手当”額(月額)はどう変化するかをみると、例えば、

表-42 1986年時点での「家族手当」

I. 1986年1月1日以降の家族手当の支給の中止または減額に関する表(1986年6月1日より発効)

TABELLA PER LA CESSAZIONE O RIDUZIONE DELLA CORRESPONSIONE DEGLI ASSEGNI FAMILIARI dal 1° gennaio 1986

Da applicare alla generalità dei soggetti interessati con esclusione di quelli indicati nelle successive tabelle 3 e 4. (後出の例外を除く、一般規定)

Nucleo familiare	Reddito familiare annuale oltre il quale cessa la corresponsione degli assegni familiari per il primo figlio e per i genitori a carico e relativi equiparati (*)	Reddito familiare annuale oltre il quale cessa la corresponsione di tutti gli assegni familiari
一人目の子どもと親などに対する給付を中止する所得水準	家族給付を全面的に中止する所得水準	
家族の核の人数	(家族年収)	(家族年収)
1 persona(**) (1人)	L. 5,060,000	L. 16,800,000
2 persone	L. 8,400,000	L. 21,600,000
3 persone	L. 10,800,000	L. 25,800,000
4 persone	L. 12,900,000	L. 30,000,000
5 persone	L. 15,000,000	L. 34,000,000
6 persone	L. 17,000,000	L. 38,000,000
7 o più persone (7人以上)	L. 19,000,000	

(*) Per l'applicazione della presente tabella si considerano equiparati ai figli: gli adottivi, gli affiliati, i naturali legalmente riconosciuti o giuridicamente dichiarati, i nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, o minori affidati dagli Organi competenti a norma di legge (sono, quindi esclusi i fratelli, le sorelle ed i nipoti). Si considerano equiparati ai genitori: gli adottanti, gli affilianti, il patrigno e la matrigna, nonché le persone alle quali l'interessato fu affidato come esposto (sono, quindi, esclusi i nonni e i bisnonni).

この表を適用する場合に子どもと同等なものとは、養子、養孫、認知された自然子、配偶者の連れ子、関係機関から委託された未成年子である(兄弟姉妹、甥姪、孫などは含まない)。また、親と同等とみなされるのは、養親、準養親、継父母、委託親である(祖父母、曾祖父母は含まない)。

(**) L'ipotesi riguarda il titolare di pensione ai superstiti unico componente il nucleo familiare.

年金の遺族に対する給付の場合などがこれに当る。

II. 18才未満の子どもとそれと同等なものに対して支払われる補充的な手当の決定のための表(1986.1.1より発効)

TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DELL'ASSEGNO INTEGRATIVO DA CORRISPONDERE PER I FIGLI ED EQUIPARATI A CARICO DI ETÀ INFERIORE AI 18 ANNI COMPIUTI In vigore dal 1° gennaio 1986

Applicare alla generalità dei soggetti interessati con esclusione di quelli indicati nelle successive alle 7 e 8. (一般規定表)

Nucleo familiare (家族の核の人数)	Reddito familiare annuale (家族年収)	Importi mensili (月額)			
		1 figlio (子ども1人)	2 figli (2人)	3 figli (3人)	4 figli e oltre (4人以上)
1 persona	Fino a 5,060,000	60,000*	—	—	—
	Da 5,060,001 a 6,325,000	30,000*	—	—	—
	Fino a 8,400,000	60,000	120,000**	—	—
2 persone	Da 8,400,001 a 10,500,000	30,000	90,000**	—	—
	Da 10,500,001 a 12,600,000	—	60,000**	—	—
	Fino a 10,800,000	60,000	120,000	180,000**	—
3 persone	Da 10,800,001 a 13,500,000	30,000	90,000	150,000**	—
	Da 13,500,001 a 16,200,000	—	60,000	120,000**	—
	Da 16,200,001 a 18,900,000	—	—	90,000**	—
4 persone	Fino a 12,900,000	60,000	120,000	180,000	240,000
	Da 12,900,001 a 16,125,000	30,000	90,000	150,000	210,000
	Da 16,125,001 a 19,350,000	—	60,000	120,000	180,000
5 persone	Da 19,350,001 a 22,575,000	—	—	90,000	150,000
	Da 22,575,001 a 25,800,000	—	—	—	120,000
	Fino a 15,000,000	60,000	120,000	180,000	240,000
6 persone	Da 15,000,001 a 18,750,000	30,000	90,000	150,000	210,000
	Da 18,750,001 a 22,500,000	—	60,000	120,000	180,000
	Da 22,500,001 a 26,250,000	—	—	90,000	150,000
7 o più persone	Da 26,250,001 a 30,000,000	—	—	—	120,000
	Fino a 17,000,000	60,000	120,000	180,000	240,000
	Da 17,000,001 a 21,250,000	30,000	90,000	150,000	210,000
7 o più persone	Da 21,250,001 a 25,500,000	—	60,000	120,000	180,000
	Da 25,500,001 a 29,750,000	—	—	90,000	150,000
	Da 29,750,001 a 34,000,000	—	—	—	120,000
7 o più persone	Fino a 19,000,000	60,000	120,000	180,000	240,000
	Da 19,000,001 a 23,750,000	30,000	90,000	150,000	210,000
	Da 23,750,001 a 28,500,000	—	60,000	120,000	180,000
7 o più persone	Da 28,500,001 a 33,250,000	—	—	90,000	150,000
	Da 33,250,001 a 38,000,000	—	—	—	120,000

* L'ipotesi riguarda il minore titolare di pensione ai superstiti unico componente il nucleo familiare (年金の未成年者遺族による受給などのケースが想定される)

** L'ipotesi riguarda minori contitolari di pensione ai superstiti unici componenti il nucleo familiare (同上)

出典 [26]

	< 家族年間総所得 >	< assegni familiari >	< assegni integrativi >	< 合計 >
i)	12,900,000 リラ以下	妻 19,760 子 19,760 × 2	120,000	179,280 リラ
ii)	15,000,000	妻 19,760 子 19,760	90,000	129,520
iii)	20,000,000	妻 19,760 子 19,760	0	39,520
iv)	25,800,000 以上	0	0	0

となる。従来のように子どもその他の人数に画一的な手当を給付するのではなく、家族<所得>の観点からみた‘衡平的正義’の尺度を適用しようというのであろう。因みにいえば、第1節の表-19として示した“busta paga”の補足的サンプル [operaio] の場合は、上の例示の iii) に該当するものということになる。[もっとも、推計されうる当人の所得は、“理論報酬” 1,245,503リラ × 13 = 16,191,539 リラ 以上という程度にしかわからない。妻の所得がおおよそ 3,000,000リラほどあったということなのであろう]。いずれにもせよ、ここで‘家族手当’の実質は本体としての<assegni familiari>ではなく、付加的な<assegni integrativi>に移っていることがわかっていく。

4-4-3. 第1節の表-12に示し、本節の冒頭で解説した 1988年以來の 現行<assegno per il nucleo familiare>が<assegni integrativi>をベースとし、これに引きよせる形で<assegni familiari>を吸収・統合するものであったことは、もはや説明を要さないであろう。‘家族手当’は‘子ども手当’としてはじまり、結局‘子ども手当’に——‘配偶者’もいわば‘子ども’の1人として——収斂したとあってよいのかも知れない。扶養・被扶養関係を‘親子関係’という単純かつ明快な観念に包摂するものとしてつくられているこの‘イタリア的家族’の特性は、おそらくカトリックの教理にまで遡って理解される必要があるであろう。

4-5. <assegno...familiare> の性格

4-5-1. 以上の分析は<assegno n.f.>の基本的な性格について照明を与えようとしたものであるが、当然ながら、旧<assegni familiari>の創設以降に生じた変

化も少なくない。

(1) そのうち、ここで言及しておくべき点の1つは、この手当が当初は operai と impiegati の子どもの待遇を区別していたこと〔1937年法、§ 29: 1955年法 § 4〕があり、これは1974年3月2日の decreto-legge n.30〔→同年4月16日 legge n.114〕によって impiegati の子どもの条件に合わせる形で統一された——“18才未満の負担している子ども1人1人につき家族給付が支払われる。但し、その子が上の学校へ進んでいる場合は21才まで延長される。さらに…”〔§ 15〕。この点は1973年からの両 qualifiche の“inquadramento unico: 統一格付け”への移行との整合性からみて必至の改訂であった。

(2) また、手当の財務構造という点では、当初は労使双方が拠出する〔1937年法 § 11〕とされていたということがある。これが、1940年8月6日の legge n.1278 によって全面的に雇用主の負担となった。そして、これを“cassa unica per gli assegni familiari ai lavoratori: 勤労者家族手当統一金庫”に振り込み、後にその還元を受ける仕組みが確立したのである。

4-5-2. 問題を手当の内容から‘決定のメカニズム’に移そう。この点でまず第1に確認されうるのは、初発の1937年 regio decreto legge n.1048 がいうように、この手当は法令の形をとる以前、すでに“contratto collettivo: 集団契約”レベルで、“indennità di famiglia: 家族補償”とか“indennità di caro-viveri: 生活費高騰補償”とか呼ばれる付加的報酬として出現してきていたということである。同法はこれらを“改革”し“一般化”するものであったのであるが、なお同年の regio decreto n.1239 のいうように、“contratto collettivo”の合意は上記法令の規定を上まわって〈assegni familiari〉の支給を決定しうることを再確認している。これらの点は、本節冒頭に予想した通り、〈contingenza〉と〈assegni familiari〉が同根のものであることを裏付けている。そして近年になってからも、(イ) 1975年1月25日のAICが〈contingenza〉の改訂と並べて、〈assegni familiari〉の20%引き上げの必要性について合意し〔§ 5〕、これを受けて同年5月26日の legge n.161が前年の手当表の改訂を行ったこと、また(ロ) さきに言及したように、1983年1月22日のAICが政府に〈assegni familiari〉の改正を義務づけた結果、同年1月29日の decreto-legge n.17〔→同3月25日 legge n.79〕が新たに〈assegni integrativi: 補完的手当〉を創設したことなどは上の推定を重ねて確証するものといえよう。

4-5-3. しかし、このように反省してみると、本稿が〈assegno n.f.〉のみを他の

〈賃金〉構成要素と区別して、特に《立法的賃金》と呼んだことは、他の諸要素を括るべきものとしてカテゴライズした3区分——《市場的賃金》〔第2節〕、《政治的賃金》〔第3節〕、《企業的賃金》〔第5節〕——と比べていささか歯切れが悪いといわざるをえない面がある。

何よりもまず、ここで《立法的》と名付けたものそれ自体が、例えば立法府に法制定の絶対権を付与するアングロ・サクソンの〈statutes〉ではなくて、ほとんどが〈decreto-legge: 暫定措置令〉という‘行政命令’として発布され、後に〈legge: 法律〉に“conversione in legge: 立法転換”されるという形をとるものだという特徴がある。大きく括れば、これは行政府のイニシャティヴを大幅に容認するいわばヨーロッパ・ラテン型の‘立法’といってもよいが、その場合でもフランスの〈ordonnance: オルダナンス〉が議会からのあらかじめの授權をえて発布され、次いで〈loi: 法律〉に転換されるのとは違って、イタリアの〈decreto-legge〉は立法府のあらかじめの委任を要しない。従って、その“立法転換”の結果としての〈legge〉の重さはそれだけ軽くならざるをえない。ましてその行政府の〈decreto-legge〉がそれに先立つ〔政〕労使の〈AIC = accordo interconfederale〉を受けて発布されることもしばしばということになれば〔前掲表-41. I 参照〕、その性格はいよいよもって〈contingenza〉に接近し、《政治的賃金》に近くなるからである。また事実、本節冒頭にも指摘したように、内容的にも〈contingenza〉+〈assegno n.f.〉というように接合してはじめて‘生活費的〈賃金〉’観が十全な姿をもつことにもなるのであった。

だが、にもかかわらず、この両者をあえて区分することの積極的意味がないわけではない。〈contingenza〉が、その——実際はともあれ——名称自身の示すように、あらかじめ予知できない新しい条件にその都度対応するもの、つまり暫定的な性格のもの、と観念されるのに対して、〈assegno...familiare〉は現代のイタリア社会では疑問をさしはさむ余地のない‘衡平的正義’の具現と考えられ、従ってまた安易に改廃さるべきものではない確固たる制度であると認知されているからである。

5. <AA-g. FIAT: 企業協定—FIATグループ> — 《企業的賃金》

われわれはすでにFIAT社の“busta paga”を構造的に規定している3層のメカニズム、即ち<D-L/Legge>と<AIC>と<CCNL>とを考察した。残る1層である<AA> = “Accordo Aziendale (gruppo) : 企業 (グループ) 協定”が以下の対象となる。

5-1. <AIC> — <CCNL> — <AA> の構造連関

AAとは何であるのかを正確に知るためにはやや長い歴史的考察が必要となる。この場所ではまだその点に立ち入ることはできないが、とりあえず次の点、即ち第2次大戦後のイタリアの労使関係システムはAICがすべてを規範する形でまず再建され、時の経過のうちにその権限の多くがCCNLへ委譲されて、遂にはAAの公認へと“articolazione: 分節化”するという経過をとったこと、しかしその“分節化”は個々の企業の力の回復、中央集権的な労働組合勢力の後退を物語るばかりではなく、<労働>現場の人々の発言力の増大——いわゆる‘Top-heavy bureaucracy’の民主化——の過程を反映するものでもあったことを確認しておきたい。

表層にあらわれた経過からみれば、AAはAICとCCNLで決定されたことの残余を埋めるものにすぎないが、その内実の変質という点でみれば、1969年のいわゆる“熱い秋”の反乱と収束、その体制内への包摂にほかならない1970年のいわゆる“Statuto dei lavoratori: 勤労者憲章法”の制定——とりわけて“Rappresentanza sindacale aziendale [RSA] : 企業内労働組合代表”の公認——以降のAAはしばしばAIC, CCNLを超えて労使関係の新たな展開のイニシアティブをとる位置を占めるに至った。先進的大企業と産業レベル労組との間のAAがしばしば“パイロット協定”と呼ばれ、他企業に波及するだけでなく、CCNLの内実にもはね返るほどの勢いをもつに至ったのである。この下から上への圧力は、しかし、1980年代に入るとその主導権が労働側から企業サイドに反転した。いずれにせよ、AICおよびCCNLとしては、そうしたAAを自己のコントロール下に収めようと努めることになる。このような相互作用を内在させた複層的な<accordo↔contratto↔accordo>構造がここでの議論の前提である。

5-2. FIATの<AA> — “1988/7/18” および “1989/5/10”

AAの締結はこうしたわけで——AICと同様に——必要に応じて主題を設定し、随時の交渉を通して合意を追究する不定型の協定 (accordo) という型をとる。以下に現行のAAのうちから2つを取り出してその内容を概観しよう。

[I] *

a. 表題：協定諸主体 —

[accordo] Roma, addi 18 luglio 1988; tra la FIAT S.p.A.,
assistita dall'Unione Industriale di Torino e FIM-UILM
Nazionali

b. “campo di applicazione; 適用範囲” —

“FIAT S.p.A. e Società collegate: フィアト株式会社および提
携諸会社”、FIAT AUTO（金属機械産業CCNLの適用されない勤労者
を除く）、…以下34社〔原文書のコピーを表-43として掲げる〕。

c. 協定諸項目

〔原文には番号はなく、各項目毎に協定両主体の署名がある〕 —

- ① “Relazioni sindacali: 労働組合関係” . . .
諸労働組合 (sindacali) の相互関係をより効率的・調和的にす
ること。
- ② “salario: 賃金” . . .
 - 1) 1988年8月1日付の “erogazione: 贈与” の支給について。
 - 2) 1989年の “erogazione” の検討会議を1989年3月に開催する
こと。
 - 3) 今後の “erogazione” 制について検討することの申し合わせ。
- ③ “modalità di determinazione, a livello individuale,
dell' ammontare di erogazione: ‘贈与’ の額の個人レベル
における決定方式” . . . 各人の実働月数による。
- ④ “orario di lavoro / flessibilità: 労働時間 / フレキシビリ
ティ” . . .
 - 1) “P.R.O.: 有給時短” についての取り決め。
 - 2) “turno di notte: 夜勤” の場合の休憩時間の取り方につい
て。
 - 3) “categorie impiegatizie: 職員カテゴリー” の者の労働時
間帯の “flessibilità” の改善について。
 - 4) “ferie collettive: 集团的休暇” のために夏期操業を閉鎖
する時期を特定するため、技術的 / 組織的 / 生産性的状況に
ついての調査を開始することについて。
 - 5) “sistema di ferie: 休暇システム” と、“contratto di

* [5] 。

表 - 4 3 1988年7月18日付 "AA-g. FIAT: フィアト・グループ企業協定"
[FIAT S.p.A. vs. FIM-UILM Nazionali] の "Campo di applicazione"
: 適用範囲"

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica alle seguenti Società:

FIAT S.p.A. e Società collegate, FIAT AUTO (esclusi i lavoratori
cui non si applica il CCNL Metalmeccanici), ALFA-LANCIA Industriale,
SEVEL, SOMEPIRA, SPICA, COMIND SUD, AUTOGESTIONI, SASN, ALFA ROMEO
Leasing, IVECO, CARRELLI ELEVATORI, TEKSID, GETTI SPECIALI, GEOTECH,
HITACHI, FERROVIARIA, AVIAZIONE, WEBER, WEBER Carburatori, MOTOFI-
DES, CROMODORA, LUBRIFICANTI, ENGINEERING, C.R.F., ISVOR, SEPIN,
S.G.R., ECO, SEPA, CIEI, SISPORT, FIAT SAVA, SAVA Leasing, ex SAMM.

G. H. H. H. H. H. H.
in presenza
Dezidi
Meray
C. K.

Arbelle f. g. u. t.
M. S. H.
for the
Unusdei
G. O.

lavoro a tempo parziale: パートタイム労働契約”の活用
とその採算性に関する“Commissione Paritetica tra le
parti: [労使]両当事者の同数委員会”の設置について。

- ⑤ “prestazione lavorativa: 就労の効率”・・・
新設備導入上の諸問題についての現場での話し合いを促進する
こと。
- ⑥ “formazione professionale: 職業訓練”・・・
その実施について毎年話し合うこと。
- ⑦ “Mensa: 食堂”・・・
社員食堂の改善方策に関するFIATグループレベルでの
“Commissione Paritetica”の設置。
- ⑧ “Commissioni di studio: [労使同数]研究(諸)委員会”・・・
1) 労働環境・衛生委員会および、
2) 保障・援助に関する委員会の設置。

[II] *

a. 表題: 協定諸主体 —

[accordo] Addi, 10 maggio 1989; Tra la Fiat S.p.A., assistita
dall'Unione Industriale di Torino e FIOM-FIM-UILM Nazionali

b. “適用範囲” —

FIAT S.p.A.以下15社 [省略]

c. 協定諸項目

[原文の各項目に番号がふってある。署名はない(署名直前の文書で
あろう)]。 —

“Premessa: 前文” — 労使各主体間のよりよい相互理解をめざす
ことの合意

① “Rapporti sindacali” —

経営レベルでの “una delegazione delle RSA all'uopo
designate: 必要に応じて任命されたRSA [企業内労働組合代表]
の代表団” と “la Direzione: 企業首脳部” との、少なくとも
3ヵ月毎の、 “incontri: 会議” の申し合わせ。

* [6]。

- ② “Commissioni paritetiche di studio: 労使同数研究 (諸)
委員会: —
“accordo 18/7/88” によって予定された研究委員会の重要性の再確認とその早期実現への努力。
- ③ “Iscritti al sindacato: 労働組合の加盟者” —
企業は、accordo に署名した各々の “organizzazione sindacale: 労働組合組織” に対し、〔労組〕加盟の労働者の — operai, intermedi, impiegati の別を示した — アルファベット順名簿を、“categoria contrattuale” と所属企業／事業所とを明示した形で、供給する。またその後の異動などにつき情報を提供する。
- ④ “Permessi sindacali retribuiti: 有給労組〔活動〕休暇” —
legge 20/5/1970 n.300 [“statuto dei lavoratori”] の規定を根拠とする RSA およびその “Esperti: 労働者専門委員” の労組活動のための有給休暇に関する規定。
〔4-1. “同上休暇の利用の検証システムの実験” 〕
- ⑤ “Trasmissione delle informazioni sugli iscritti e sull'utilizzo dei permessi sindacali retribuiti: 有給労組活動休暇の登録と利用についての情報伝達”
- ⑥ “Regolamentazione dell'uso degli audiovisivi durante l'esercizio del diritto di assemblea: 〔従業員の内〕集会権 [legge 1970, n.300 による] 行使時における視聴覚機器の使用規定”
- ⑦ “Formazione delle strutture sindacali aziendali: 企業内労働組合構造の形成” —
RSA と esperti (労働者専門委員) に対する “programma interventi informativi: 情報提供参加プログラム” として、“organizzazione sindacali: 労働組合組織” および “direzione aziendale: 企業経営陣” 各 6 名からなる “commissione mista: 混合委員会” を設置し、企業経営の経済的領域 (例えば貸借対照表の解釈、マーケティングの原理、市場関係、総合的な品質の判定など) について検討し、その結論を労使両組織に提出する。
- ⑧ “Aumenti di merito: ^{メリット}個人別査定による〔報酬〕増額” —
“accordi 9/3/1974 e 7/7/1977” で定めたように、企業は

“Organizzazioni Sindacali: 諸労働組合組織”に毎年5月現在で、“dati statistici degli importi medi di aumento di merito risultanti: ‘メリット増額’ <merito>の平均的実績額の統計データ”を提供する。

このデータの提供は、本“accordo”の適用される諸会社総体の集計的水準ばかりでなく、“settore auto: 自動車部門” (Alfa Lanciaを含む)、“Fiat capogruppo: FIATグループ代表”および関連諸会社、…別になされ、“categoria e qualifica contrattuale: [集団]契約による職業等級と職位”ごとに、以下の明細を明らかにしたものとする。

- ・ 従業員の数
- ・ <merito>の金額
- ・ <merito>を得なかった勤労者の数とパーセンテージ
- ・ 所属する categoria および qualifica の平均額より少ない額の <merito> を得た勤労者の数とパーセンテージ
- ・ 所属する categoria および qualifica の平均額より多い額の <merito> を得た勤労者の数とパーセンテージ

以上のデータの流布と使用は民法典 § 2105 [企業秘密の保持義務]によって制限される。

- ⑨ “Informazioni su straordinari: 超過労働に関する情報” — “超過労働”についての対話が必要であることの確認
- ⑩ “Utilizzo arredi tecnici d’ufficio nei locali destinati alle R.S.A.: 企業内労組事務所での事務機器の利用”

5-3. <gruppo FIAT> vs. <FIOM-FIM-UILM Nazionali>

上に示した2つの企業レベルの文書(AA)が、<accordo: 協定>と呼ばれて産業レベルのそれ(CCNL) = <contratto: 契約>とは明確に識別されていることに更めて留意したいが — 全構造としては、ナショナルレベル = accordo: 産業レベル = contratto: 企業レベル = accordo である — それはさておき、最初に“協定”署名者の顔ぶれをみよう。

5-3-1. 企業側の主体は、FIAT S.p.A.傘下企業グループであるが、それだけでなく、“Unione Industriale di Torino: トリーノ工業連合”を“assistenza”と明記している。したがって“協定”は即事的には“AA=企業協定”であるが、その間接的な影響力は Torino 県全域に及ぶであろうこと、その限りでは“accordo territoriale: 地域協定”を代替ないし補完する性格を帯びているとみてよいであろう。事実、ここで“gruppo FIAT: フィアット・グループ”と総称しているものの内実も、上に引用した協定〔I〕では34社、協定〔II〕では15社というようにその都度に相違がみられ、後者の末尾では“Nota a verbale: 口頭のノート”と題して、両当事者がこの協定の内容をグループの他の企業での合意の類推のために附加的に参照するよう鼓舞するという原則が宣明されている。

5-3-2. 労働側はこれに対して、協定〔I〕ではFIM-UILM Nazionali, 同〔II〕ではFIOM-FIM-UILM Nazionaliであり、— なお、FIAT社の説明ではFISMICも両文書に署名したとのことである —、前者ではFIOMが署名を拒んでいるという違いはあるが、いずれも金属機械産業労組の中央組織が署名者となっており、例えばFIOM regionale (Piemonte) とかFIOM territoriale (Torio) とかではない。この点は、FIAT社との“協定”が特定企業ないし地域を規範するばかりでなく、金属機械 — とくに自動車 — 産業全体にパイロットの影響力をもつという事実関係によるのであろうが、ともかくも、ここでの協定主体が1970年法が法認した諸‘産別労組のRSA’ではないことは確認しておく必要がある。そして — 後にあらためてみることであるが — この交渉・協定パターンは20世紀初頭のイタリア自動車産業創生期にみられた‘FIOM vs. 個別企業’と同質のものなのである。

5-4. “Commissione paritetica/mista: 労使同数/混合委員会”

個々の“協定”の内容に体系性がないことについてはすでに言及した。協定〔I〕にみるように各項目毎に両当事者の署名がなされていることはこれを端的に示している。しかし、CCNLの分類法にならって仮にその内容を（イ）集团的〔企業 vs. 労働組合〕関係と、（ロ）個別的〔企業 vs. 従業員個人〕関係とに大別してみるなら、前者に関する協定項目に多大な精力がさかれていることがまず注目されよう。それは、分立している諸労働組合間の協調およびそれら労組とFIAT社とのよりよい相互理解の指向という原則的立場の宣明に止まらず、法認された“RSA: 企業内労働組合代表” — ならびに労働組合そのもの — への種々の便宜供与として裏付けられ、その上にたって個別的な主題 — 新技術導入、技術・技能養成、超過労働など — についての話し合うことの合意、更には特定主題 — 社員食堂、労働環境・企業福祉 — についての“Commissione paritetica

tra le parti: 労使同数委員会”の設置というように、雇用諸条件の全般にわたる持続的協議体制として具体化されている。

これらの合意は、企業レベルの労使関係が協調の度合いを一段と深めていることを物語っているが、とりわけて注目されるのは、以上のほか更に、企業経営全般にかかわる諸情報をもとに労使代表が会合してその意見を提示するための“commissione mista: 混合委員会”が組織されたことである。その位置づけ、機能についてなお何ら確実な保証が与えられているわけではないが、従来イタリア労使関係メカニズムの中に欠けていると一般に考えられてきた‘企業内協議機関’の形成へむけての新たな試みであるとみてよいであろう。その前途について予断を与えるのは尚早であろうが、従来一貫してこの方向への対応に反対してきた最大の労組 FIOMがこの協定〔Ⅱ〕に署名していることがとくに注目される。FIOMの上部組織は CGILであり、CGILと“PCI: イタリア共産党”は強固な結合関係にあるが、そのPCIが1989年3月の第18回大会でいわゆる‘西欧社会民主主義’路線への転換を宣言し、市民的権利の重視、市場経済の積極的評価を打ち出したという事実があり、この背景が1988年から89年にかけての——つまり協定〔Ⅰ〕から〔Ⅱ〕への——FIOMのこの点への態度転換を説明していると思われるからである。

5-5. <premio> <incentivo> <erogazione> …の協定

われわれの主題である“busta paga”を直接に規定する関係にある“AA: 企業協定”諸項目としては、

5-1-1. まず“premio di produzione: 生産高プレミアム”〔前掲表—6〕と“incentivo di rendimento: 能率報奨金”〔同表—8〕とを挙げるべきであろう。もっとも、これらは上に引用した2つのAAでは扱われていない。すでにCCNLの検討の際に確認したように、これらは、形式的には、CCNLが変動幅なり下限なりを設定し、その枠の中でAAが各企業の実情に即して具体的に協定することになっているが、実質的には、AA即ち企業レベルの独自の決定にCCNLがタガをはめ、コントロールしようとしているものと思われる。またこれらのうち、<premio>は企業の全従業員を対象にして企業の生産パフォーマンスへの協働を評価する手法として重要性を増しつつあるが、<incentivo>は operai のみを対象とする出来高給(cottimo)の1種で、第2次大戦前には<賃金>の第2の基本的構成要素であったが、今日ではいわば象徴的な存在に縮小してきているのであった。

5-5-2. これらに対してAAの完全な独自決定に属する諸項目としては、“Quota

Accordo FIAT 03-74”〔前掲表-16〕のようにCCNLでの統一的〈minimi〉設定への応急の補正や、“premio '88”などのような臨時的賞与もあるが、これらとは別に、いわば定常化ないし構造化されつつあるものとして“14^ Erogazione: 第14番目の月の贈与”が注目される。協定〔I〕の②③である。すでにCCNLにおいて“13^ Mensilità [=gratifica natalizia]: 第13番目の月給 [=クリスマス・ボーナス]が規定されている上に、更に企業の“贈与”として上乘せされているものであるが、この〈erogazione〉が協定〔I〕の中で“salario: 賃金”と表題されていること、しかも実質的には毎年その決定について協定することが合意になっていると読めることが印象的である。これを上述の〈premio〉と比較するならば、〈premio〉は“生産高”に、〈erogazione〉は“業績”そのものに——といっても個人別配分は、後者においても“実働月数”基準であるが——リンクされているのであって、技術的なメカニズムという点ではむしろ異なるが、全従業員を企業総体のパフォーマンスにかかわらせて報奨する——前者は月毎に、後者は年毎に——という意味で大局的には同質であるとみられてよいであろう。AAによる〈premio〉+〈erogazione〉のこうした拡大は、AIC-CCNLによる〈賃金〉の社会的標準の設定を前提しつつも、実質的にこれを突き崩し、企業別の格差を無際限に拡大してゆく危険をはらんでいるように思われる。

5-6. 〈merito〉の公認とコントロール

以上の諸規定とはやや性格を異にするものであるが、しかし〈賃金〉規定の核心にかかわる協定項目としておそらく最も重要なのは“aumenti di merito: 個人別査定による増額”についての合意である〔協定〔II〕の8〕。性格が異なるというのは、この〈merito〉に関しては、他の報酬諸項目とは違って、具体的な金額を協定するのではなく、企業が一方的に支給した〈merito〉の結果としての金額について、統計的データを労働組合に開示するにすぎないからである。categoria-qualifica 別の〈merito〉受給の有無と、その平均額、およびそれを基準とした上下への分布を知りうるにすぎないが、これにもとづいて〈merito〉のあり方に労働者側が意見を述べることは可能となるであろう。第1節で2枚のサンプル〔前掲表-2〕およびFIAT社の報酬平均表〔同表-21, 25〕に即してみたように、〈merito〉の実績額は operai にはわずかであり、impiegati および quadri らの中間管理職層には極めて大きい——極限的な例では、7^ funzionali では〈minimi〉747,000リラ、〈merito〉924,193リラ——という差がありはするが、この協定項目は、原則的にそして従業員全般について、〈merito〉の支給を労組側が——CGILを含めて——公式に是認していることを示すものとして重要である。第2次大戦前には〈merito〉は専ら広義の impiegati 層に対してのものであった

のであるから、これは operai の impiegati 化という趨勢——一般に非〈賃金〉的な待遇条件についてもそうであるが、さきにみた〈anzianità〉もそうであった——の一環であるという意味で将来 operai 層にとっても大きな意味をもつ可能性がある。operaio の “busta paga” における1985年と1989年のこの点での表示法の変化——即ち、基礎項目である〈paga oraria〉の内実は、'85年には〈minimi〉のみであったのに、'89年には〈minimi〉 + 〈merito〉となっていること——〔表-19および表-2〕、はこの推論にとっての1つの傍証といえるであろう。〈賃金〉の基礎構造が

$$\underline{\langle \text{minimo} \rangle} \text{ [CCNL]} + \underline{\langle \text{merito} \rangle} \text{ [AA]}$$

というように2重化してゆく可能性を、それは胎んでいる。

5-7. 〈incentivo〉 〈premio〉 〈merito〉についての歴史的反省

以上のAAレベルで決定ないしコントロールされる〈賃金〉諸項目のうち、その基本構造にかかわる〈incentivo〉 〈premio〉 〈merito〉のそれぞれについて、最後に、若干の補足ないし反省を付け加えよう。

5-7-1. 〈incentivo〉

(1) フォーマルな形で〈賃金〉構造の構成要素としてあらわれた順からいえば、〈incentivo〉の歴史は最も古い。産業、地域、企業による差は小さくないが、機械金属産業に即してみれば、それは20世紀初頭に労使の“集団交渉”がはじまった時点ですでになかばは既存の事実になっていた。その歴史的変遷の概略をかいつまんで見れば以下のようなだろう。*

(イ) 1906年10月のItala社とFIOMの“contratto di lavoro”では“労働者の賃金 (salario dell'operaio) は時間給 (paga oraria)、出来高給 (cottimo)、超過労働時間割増 (percentuale sulle ore straordinarie) から成る。出来高労働を継続してとりやめるときは、会社は25%の補助金 (supplemento) で時間給を引き上げる”となっており、

(ロ) 1919年6月のトリノでの“sistemazione delle paghe: 給料の体系化”のため“concordato: 協約”において

* [61] による。

<paga oraria>	+	<supplementi addizionali orari di paga>	=	
0.50	+	0.10	=	0.60
:		:		:
1.00	+	0.30	=	1.30
:				
1.90	+	0.90	=	2.80

という〈賃金〉体系が示されたとき〔前掲表-34；表-32をも参照〕、この“supplementi addizionali: 追加補助” — ないし “supplemento fisso: 固定補助” — とは、非出来高給で働く者たちへの割増、つまり出来高給の設計のための基礎数字 — 例えば、“追加補助”の基準を paga oraria の30% とするということは、出来高給による稼得の標準を <paga oraria> × 130% とするということ — なのであった。因みに、FIATレヴェルでは1921年2月に‘団体・時間出来高給’についての協定が結ばれたことが確認できる。

(ハ) ファシズム期に入ってからの本格的な “contratto nazionale: 全国的契約” でみると、この “la percentuale media di guadagno di cottimo: 出来高価格による平均稼得” = “supplementi per gli operai che lavorano ad economia: 非出来高労働者への補助額” は35%と定められている。

(ニ) 第2次大戦後の1959年CCNLでは、全 qualifica への通則Art.2で “勤労者 (lavoratori) は時間払い (ad economia) でか、あるいは以下のような他の報酬形態のいずれかをもって支払われる” として、技術的可能性および生産能率に関し定められた(a) “cottimo individuale: 個人出来高給”、(b) “cottimo collettivo: 団体出来高給”、(c) “altre forme di incentivo: その他の形態の incentivo” を挙げており、“retribuzione ad incentivo: 刺激給”をとらないところでは “minimi di paga o stipendio base contrattuale: 契約上の基本給もしくは俸給の最低額”の5%の比例分を支払わなければならない、としている。

(2) 上のような〈incentivo〉の導入、発展、縮小の経過は、基本的には生産技術と労務管理の変化に対応するものといってよいであろうが、労働組合側の対応についていえば、FIOMの基本的スタンスはまず “出来高労働の廃止”〔第1回(1901年)、第2回(1903年)大会〕としてはじまり、次いで “あらゆる形の出来高労働が労働者階級に有害であることを確信し、労働者のあいだの争いをとりのぞくこと、階級の内部に一致と調和を保つようにつとめること、を必要とみなし、…出来高労働の形態を団体出来高におきかえるように宣伝す

る”〔第3回（1907年）大会〕と、やや変化した。そして第4回（1910年）大会では“出来高は、より活動的でより生産的な労働者に企業があたえるプレミアムと考えるべきではなく、…十分でない時間給にたいする確実な補助と考えるべきことを確認し、”“より有利で、多くの不都合を回避する形態はアメリカ型出来高（cottimo … del sistema《americano》）である”という判断を下すに至った。“アメリカ型出来高”のここでの意味は必ずしも明らかでないが、一般にはイタリアの出来高給が‘個数出来高’であったのに対して、‘時間出来高’つまり標準時間を設定して、その節約率をボーナス計算に使うやり方を指すものと考えられる。のち第7回（1917年）大会での説明に従えば、ほぼ以下のものであった。

1例として、いま

$$\text{時間給} = 0.5\text{リラ}$$

$$\text{ある出来高仕事の標準時間} = 100\text{時間}$$

$$\text{〃 の実働時間（実績）} = 60\text{時間}$$

とすれば、この仕事による報酬は

$$0.5\text{リラ} \times 60 \left(1 + \frac{100-60}{100}\right) = 30 + 12 = 42\text{リラ}$$

となる。即ち、労働者は12リラの出来高稼得をえ、企業は標準時間での遂行予想（0.5リラ×100=50リラ）より8リラを節約しえた。

この“アメリカ型出来高”は、個数出来高に比べれば標準作業の設定手続きに客観性を保てる——労働者側の発言の余地がある——という利点があるが、何よりも、〈minimi di paga oraria〉をベースにして報酬を決定するというFIOMの基本政策が貫徹するという点で意味がある。そして、この計算式を‘個人単位’から‘集団単位’で適用するに止めず、更に‘企業単位’にまで拡大すれば、今日行われている〈premio〉に極めて近似的なものになるであろう。上記1959年CCNLの分類でいう(c)、即ち技術的可能性および生産能率に関わる“retribuzione ad incentivo”の1形態として、企業総体の生産高にリンクした“premio di produzione”が〈賃金〉の基本的構成要素の1つとなり、同上の(a)ないし(b)、即ち“cottimo individuale / collettivo”としての〈incentivo〉はほとんど名目的なものにまで形骸化することになったのである。

5-7-2. 〈premio〉

とはいえ、第2次大戦後の〈premio〉の導入それ自体は、独自の歴史的文脈の中で具体化した。本節冒頭に言及したように、イタリアの“集団交渉”システム

は第2次大戦後中央集権的な形で再建されたあと、漸次に“分節化”していったのであるが、この変化を決定づけた1962年秋から63年春の金属機械産業の争議において、従来この方向への動きに消極的であったFIOM〔←CGIL〕が企業レベルの〈賃金〉交渉に積極的となり、それを具体化する形態として、この“premio di produzione: 生産高プレミアム”を要求し獲得したことがその発端である。因みに、この1963年のCCNL-Metalmeccanicaにおいて金属機械諸労組は企業内の労組掲示板、組合活動のための有給・無給休暇、組合費チェックオフなどを獲得し、AAはこの国の‘重層的集団交渉system’の1段階としてその地位を確立したのであった。もちろん、この〈premio〉の獲得は企業別格差を積極的に認めるものであって、企業横断的な〈minimo〉を基軸としてつくられるべきものと考えてきた労働組合的な〈賃金〉構造の観念と無条件に整合するものではない。〈premio〉を要求した金属労組がやがて自らその肥大化——〈premio〉それ自身としても、また〈erogazione〉のような等しく企業成果にリンクした報酬形態についても——に警戒的になっていったのも必然であったといえよう。

5-7-3. 〈merito〉

〈merito〉の位置は微妙である。第1節で“busta paga”に即してみたように、その存在は今日でも独立した〈賃金〉明細項目としては表示されていない。しかし、そのことは〈merito〉が新しいものないしは未成熟な要素であることを示唆するのではない。operaiについても、例えば1919年の〈tabella paghe: 給料表〉が極めて小さきみな段階をもつものとしてつくられており、この“協定”本文中には“aumenti di merito: メリット増額”という言葉が使われているという事実がある。また、ことの性質上挙証は難しいが、impiegati層の“stipendio: 俸給”にとっては、それは初めから本質的なもの——端的に言えば、“俸給”そのものの決定原理——であったとさえ推定してよいのではないか。第2次大戦前には——より厳密にはファシズム期以前には——impiegatiの〈賃金〉が‘集団交渉→協定’の対象とはなっていなかったのであるから、もともと“stipendio”は個人別のものであり、彼らの不定型な職務内容からすれば、その決定・改定は企業主による人物毎の〈merito〉の査定たらざるをえなかったであろうからである。* 第2次大戦後になって、すべてのqualificaの勤労者への報酬がCCNLの“contratto”対象として公式に表示されるようになったとき〔1959年CCNLの5枚の表はそれである〕、〈merito〉は個人別にそこに附加されるものとして一旦は“busta paga”上の1明細項目として顕在化することにならざるをえなかったが、その後の集団

* [22] の聞きとりによると、〈merito〉は「300年前から存在していた」という。

交渉の“分節化”のなかで、広義の“super minimo”——それは労使関係メカニズムといえ、‘super (AIC+CCNL)’にほかならない——の1分肢という位置づけを受けて、再び〈minimo〉の中にその姿をかくす成り行きとなっている。そしてこの同じ文脈のなかで、——また更に、すべての勤労者の“統一格付け”という新原理の1系論としても——漸次〈merito〉を operai 層にも及ぼすのが当然と考えられるようになってきたのである。

5-8. 暫定的要約——〈賃金〉基本構造の変遷・金属機械産業の特徴

以上のAAレベルの〈賃金〉の基本的構成要素の吟味を、第2節以降のCCNLおよびAICレベルでのそれらと結び合わせて、歴史的変遷の筋道を整理すれば、表-44のようになる。

また、時点はわれわれのサンプルよりやや古い、1987年2~5月当時——即ち、現行CCNL初年度——の“Metalmeccanici: 金属機械産業”の報酬構造を示している統計数値〔平均年収実額；単位1000リラ〕を参考までに表-45として掲げる。CGIL出版局による“報酬マニュアル”^{*}によるものである。他の諸産業との比較^{**}はここでの課題を超えるが、このマニュアルによってみる限り、金属機械産業の〈賃金〉構造の比較的な特徴は、(イ)〈minimi〉の categoria 間格差は比較的小さいが、(ロ)〈retribuzione totale: 総報酬額〉の格差は最大であり、(ハ)〈superminimo〉のウェイトは最も大きい、ことなどがみてとれよう。これと対称的なのは官公庁、地方公共団体、公社、学校、医療保健——要するにパブリック・セクター——であり、(イ)〈minimi〉はウェイトも高く、格差も大であるが、(ロ)〈retribuzione totale〉は比較的に低水準にあり、(ハ)〈superminimi〉は存在していない。

* [42]。

**表-45付表をみよ。

表-45 Composizione della retribuzione media annua di fatto (migliaia di lire) :
年平均実額報酬の構成 (単位: 1000リラ)

I. Metalmeccanici (金属機械) *

(A*ラメター
スケール)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Anzianità	Supermini (1)	Lavoro per turni	Premi produzione	Straordin.	Retribuzione totale	Scala parametrica
7Q	10.725	9.737	1.269	13.884	—	820	1.074	37.509 →	220
7	10.335	9.737	1.269	13.884	—	820	1.062	37.107	217
6	8.249	9.719	1.037	6.201	—	620	760	26.586	156
5S	7.423	9.703	938	3.127	495	513	639	22.838	134
5	6.871	9.693	899	2.606	469	497	547	21.582	126
4	6.097	9.678	815	1.401	420	443	475	19.329	113
3	5.681	9.670	764	1.072	401	414	449	18.451	108
2	5.226	9.661	704	1.072	389	476	436	17.964	105
1	4.583	9.648	616	1.072	372	383	415	17.089 →	100

Nota: Minimi al febbraio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.
(1) Individuali e collettivi.

注) <minimi>は1987年2月、
<contingenza>は1987年5月、
<anzianità>は勤続6年の想定である。
<superminimi>は“個人的”および“集团的”なものを含む。
前後の文脈から推定すれば、<merito><incentivo>ないし <cottimo>がその内容であろう。

出典) [42] pp87-93、Tab.17より。

* 他の諸産業については付表として示す。

表-45 付表

以下に金属機械以外の諸産業の“報酬構成表”を示す。

2. Chimici (化学)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Anzianità	Superminimi (1)	Lavoro per turni	Premi produzione	Premio presenza (2)	Straordin.	Retribuzione totale	Scala parametrica
AQ	12.306	10.493	1.596	11.050	609	2.470	673	971	40.168	200
BQ	11.886	10.493	1.596	11.050	604	2.470	668	963	39.730	196
C	10.038	10.473	1.428	6.240	484	2.340	535	772	32.310	159
D	7.868	10.451	1.218	2.210	372	2.210	412	594	25.335	125
E	7.210	10.438	1.176	1.300	346	2.067	382	552	23.471	116
F	6.706	10.429	1.134	650	383	1.950	361	520	22.133	109
G	6.160	10.418	1.029	650	824	1.885	361	505	21.832	108
H	5.922	10.409	1.029	455	903	1.885	359	499	21.461	106
I	5.712	10.409	966	390	1.009	1.820	359	496	21.161	104
L	5.236	10.399	840	169	1.045	1.768	346	476	20.279	100

Nota: Minimi al febbraio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

(1) Individuali e collettivi.

(2) Pari al 26% della retribuzione mensile (m.cont.anz.superm.magg.lav. turni).

3. Tessili (繊維)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Anzianità	Supermini collettivi	Supermini individ.	Lavoro per turni	Straordin.	Retribuzione totale	Scala parametrica
7Q	9.191	9.724	897	3.055	10.400	235	676	34.178	194
7	8.411	9.724	897	2.795	5.200	191	676	27.894	158
6	7.332	9.703	780	2.444	3.250	166	549	24.224	137
5	6.799	9.693	741	2.262	1.950	166	477	22.086	125
4	5.863	9.675	624	1.950	1.300	569	436	20.417	116
3	5.421	9.666	585	1.807	—	1.170	404	19.053	108
2	4.992	9.658	546	1.664	—	1.389	378	18.627	106
1	4.342	9.646	507	1.443	—	1.346	370	17.654	100

Nota: Minimi al febbraio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

4. Bancari (銀行)

Cat.	Minimo		Assord		Assord totale		Nuovo minimo		Ind. di grado		Assord		Assord totale		Nuovo ind. di grado		Minimo + ind. di grado		Minimo	Ind. di frazione	Nuovo minimo	Nuovo ind. di frazione
	al 30.12.86	1.1.87	1.1.88	1.1.88	1.1.88	31.12.86	1.1.87	1.1.88	1.1.88	1.1.88	1.1.88	1.1.88	1.1.88	1.1.87	1.1.87	1.1.88	1.1.88					
Quadri																			1.041.058	1)	1.070.658	1)
Capo uff.	577.413	119.362	22.600	141.962	719.375	176.549	51.605	5.487	57.092	233.641	953.016											
V. capo uff.	577.413	119.362	22.600	141.962	719.375	92.513	27.295	2.877	30.172	122.685	842.060											
Capo rep.	577.413	119.362	22.600	141.962	719.375	43.302	12.909	1.344	14.253	57.555	776.930											

Nota: Minimi al febbraio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

(1) Pari ad una media del 2,4% del monte salari.

5. Telecomunicazioni (電信電話)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Anzianità	Premio ann. mensilizzato(1)	Mensa	Premio produttività(2)	Straordin.	Retribuzione totale	Scala parametrica
10	9.881	10.500	1.843	4.228	146	1.158	536	28.292	144
9	9.323	10.489	1.760	4.172	146	1.024	521	27.435	140
8	8.743	10.477	1.673	4.116	146	890	507	26.552	135
7	8.180	10.465	1.588	3.807	146	757	487	25.430	129
6	7.658	10.454	1.510	3.591	146	623	471	24.453	125
5	7.147	10.444	1.433	3.538	146	489	457	23.654	120
4	6.565	10.432	1.346	3.268	146	355	438	22.550	115
3	5.625	10.412	1.205	2.954	146	221	410	20.973	107
1	4.686	10.393	1.064	2.877	146	88	386	19.640	100

Nota: Minimi al febbraio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

(1) Dall'11 novembre 1986.

(2) Maggio 1987.

6. Elettrici (電気)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Supplementi del minimo(1)	Anzianità (2)	Livelli Sal. Cat.	Livelli profess.	Livelli funzione	Indennità varie	Straordin.	Retribuzione totale	Scala parametrica
Q	14.524	10.574	1.919	800	1.162	1.750	1.750	1.303	1.632	35.414	181
AS	14.524	10.574	1.919	726	1.162	163	—	1.303	1.459	31.830	163
A1	13.054	10.546	1.743	642	1.044	529	—	1.306	1.382	30.246	155
BS	11.375	10.515	1.540	572	910	282	—	1.210	1.262	27.666	141
B1	9.976	10.489	1.373	506	798	343	—	1.501	1.413	26.399	135
B2	8.648	10.464	1.214	449	692	463	—	1.540	1.483	24.953	127
CS	7.511	10.442	1.078	399	601	—	—	1.151	1.284	22.466	115
C1	6.509	10.423	958	365	521	—	—	606	1.176	20.558	105
C2	5.839	10.411	878	74	468	—	—	700	1.203	19.573	100

Nota: Minimi al febbraio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

(1) Pari al 6% del minimo tabellare e contingenza non conglobata (al 31 dicembre 78).

(2) In atto dal 31 dicembre 1978.

7. Ente Ferrovie dello Stato (国鉄)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Anzianità	Premio produzione	Premio individuale	Straordin.	Indennità varie	Retribuzione totale	Scala parametrica
9	16.052	9.841	2.414	372	2.640	3.000	1.112	35.431	192
8	13.089	9.787	1.958	300	1.800	1.500	1.629	30.063	163
7	11.484	9.761	1.720	300	1.260	1.100	1.462	27.087	147
6	10.313	9.738	1.530	300	1.140	750	2.788	26.559	144
5	9.631	9.730	1.454	300	1.080	700	1.099	23.994	130
4	8.767	9.713	1.312	300	858	950	1.016	22.916	124
3	8.150	9.705	1.245	300	624	900	976	21.900	119
2	7.532	9.695	1.158	228	468	850	473	20.404	111
1	6.174	9.671	950	228	390	740	262	18.415	100

Nota: Minimi al luglio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

8. Commercio (商業)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Terzo elemento	Anzianità	Superminimo individuale	Straordinario	Retribuzione totale	Scala parametrica
Q	10.854	10.449	154	1.190	3.500	1.220	27.367	167
I	9.331	10.436	154	1.162	2.800	1.117	25.000	152
II	8.072	10.411	154	1.067	2.100	1.022	22.826	139
III	6.899	10.403	154	1.025	1.400	935	20.816	127
IV	5.967	10.371	154	966	560	852	18.870	115
V	5.391	10.359	154	949	280	812	17.945	109
VI	4.838	10.349	154	921	—	772	17.034	104
VII	4.283	10.338	154	910	—	745	16.430	100

Nota: Minimi al luglio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

9. Commercio (grande distribuzione) (大手流通)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Terzo elemento	Anzianità	Superminimo indiv. e collet.	Straordinario	Retribuzione totale	Scala parametrica
Q	10.854	10.449	154	1.190	7.000	1.091	30.738	179
I	9.331	10.436	154	1.162	5.600	986	27.669	161
II	8.072	10.411	154	1.067	3.990	880	24.574	143
III	6.899	10.403	154	1.025	3.080	804	22.365	130
IV	5.967	10.371	154	966	1.960	728	20.146	117
V	5.391	10.359	154	949	1.400	686	18.939	110
VI	4.838	10.349	154	921	980	650	17.892	104
VII	4.283	10.336	154	910	840	624	17.147	100

Nota: Minimi al luglio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

10. Ministeri (中央官庁)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Anzianità	Inden. varie e straordinario	Retribuzione totale	Scala parametrica
IX	12.604	10.858	1.501	1.786	26.749	159
VIII	10.243	10.834	1.501	1.603	24.181	144
VII	8.341	10.802	1.248	1.395	21.786	129
VI	7.155	10.781	1.072	1.238	20.246	120
V	6.186	10.765	936	1.129	19.016	113
IV	5.541	10.754	858	1.062	18.215	108
III	4.851	10.471	741	974	17.307	103
II	4.463	10.736	702	932	16.833	100

Nota: Minimi al luglio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

11. Enti locali (地方公共団体)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Anzianità	Inden. varie e straordinario	Retribuzione totale	Scala parametrica
VIII	11.374	10.834	1.685	2.341	26.234	159
VII	8.299	10.802	1.248	1.061	21.410	130
VI	7.133	10.781	1.072	1.000	19.986	121
V	6.563	10.765	1.014	758	19.100	116
IV	5.581	10.754	868	695	17.898	109
III	4.915	10.741	760	666	17.082	104
II	4.463	10.736	702	581	16.482	100

Nota: Minimi al luglio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

12. Scuola (学校)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Anzianità	Inden. varie e straordinario	Retribuzione totale	Scala parametrica
IX	11.759	10.834	1.352	3.248	27.193	161
VIII	10.281	10.802	1.352	3.248	25.683	152
VII	8.780	10.781	1.391	—	20.952	124
VI	7.480	10.765	1.005	—	19.250	114
V	7.422	10.754	995	781	19.952	118
IV	5.790	10.741	780	759	18.070	107
III	4.763	10.736	633	756	16.888	100

Nota: Minimi al luglio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

13. Sanità (医療保健)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Anzianità	Inden. varie e straordinario	Retribuzione totale	Scala parametrica
VIII Bis	11.300	10.840	1.501	3.100	26.741	151
VIII	10.243	10.843	1.501	2.700	25.287	143
VII	8.410	10.802	1.248	2.100	22.560	127
VI	7.231	10.781	1.111	1.900	21.023	119
V	6.521	10.765	1.072	2.400	20.758	117
IV	5.576	10.754	858	2.200	19.388	109
III	4.891	10.741	741	1.700	18.073	102
II	4.568	10.736	702	1.700	17.706	100

Nota: Minimi al luglio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

14. Azienda Autonoma Poste (郵便公社)

Livelli	Minimi tabellari	Contingenza	Anzianità	Inden. varie e straordinario	Retribuzione totale	Scala parametrica
IX	12.604	10.858	1.440	6.055	30.957	163
VIII	10.243	10.834	1.440	5.436	27.953	147
VII	8.446	10.602	1.210	4.879	25.137	132
VI	7.433	10.781	1.032	4.366	23.612	124
V	6.616	10.765	936	4.058	22.375	118
IV	5.877	10.754	840	3.807	21.278	112
III	5.190	10.741	763	3.496	20.195	106
II	4.444	10.736	643	3.219	19.042	100

Nota: Minimi al luglio 1987, contingenza al maggio '87. Si considera un'anzianità di servizio di sei anni.

6. イタリア的労使関係構造とその変貌

6-1. 労使関係メカニズムの見取図

6-1-1. ここまでわれわれは、まず第1節においてFIATの“busta paga”の計算構造を明らかにし、第2～5節においてその各明細項目の計算根拠を究明するという手順で考察を進めてきた。その結論は、1人1人の勤労者の〈賃金〉は、形式上はその人物と雇用主との間の私的な“contratto di lavoro: 労働契約”の形をとりながらも、その実質においては重層的でかつ極めて複奏した相互関係に立つ一連の社会的ないし集団的な“労働契約/協定”にもとづいて決定されているということであった。この組織的仕組み、即ち労使関係システムをまずその全体像として図示すれば表-46のようになる。

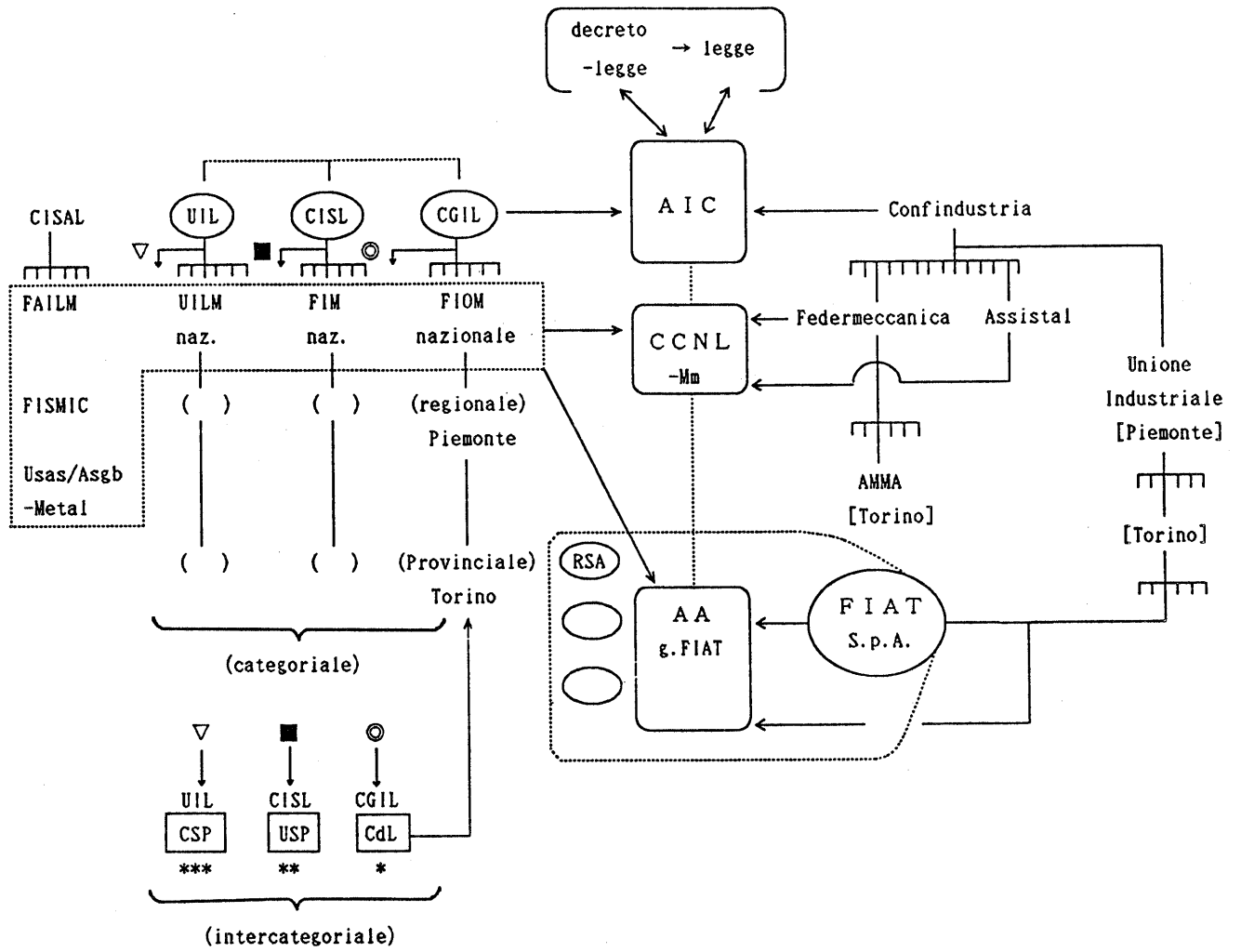
6-1-2. ここにみるように、“relazioni industriali: 労使関係”にかかわる諸問題の決定メカニズムは、基本的には3層——即ち(イ)“accordo interconfederale: 総同盟間協定”、(ロ)“contratto collettivo: 集団契約”、(ハ)“accordo aziendale: 企業協定”の3層から成るが、これに国家の中央行政機関および立法機関の直接的介入としての(ニ)“decreto-legge → legge”——それは独立的というよりは、(イ) [AIC] と相補的に機能していると理解すべきであるが——を加えれば4層構造であるといってもよい。それらはごく一般的に言えば、上から下へ、いわばヴァーティカルに(イ) confederazione, (ロ) federazione nazionale, (ハ) federazione territoriale [“regionale: 州別” *および“provinciale: 県別”] の3層から成る“struttura di categoria: 産業別カテゴリ別構造”をつくるのであるが、イタリアで特徴的なのは、これと並んで、いわばホリゾンタルな“intercategoriale: 産業カテゴリ間” [=全産業包括的] 連帯組織が地域レベルで強固な伝統を形造っていることである。つま

* “regione: 州” 制度は、(イ) 普通州15、(ロ) 特別州5、計20から成るが、これは、1948年現行憲法が、第2次大戦までのイタリア王国の地方政治制度——中央政府の官吏である“県知事: prefetto”が“provincia: 県”、“comune: 市町村”^{コムーネ}を管轄する体制——を改めて、新たに“固有の権限と任務を有する自治体”

(§ 115) として創設したものである。しかし、特別州は別として、普通州の州議会選挙が実際に行われたのは1970年1月のことであってなお日が浅く、とりわけて労使関係メカニズムとしては、現代でもその機能が稀薄である。したがって実質的には、territoriale ≈ provinciale と考えてよい ([63] 参照)。

表-46 FIATをめぐる労使関係メカニズムの見取図

— 第2、3、4、5節による —



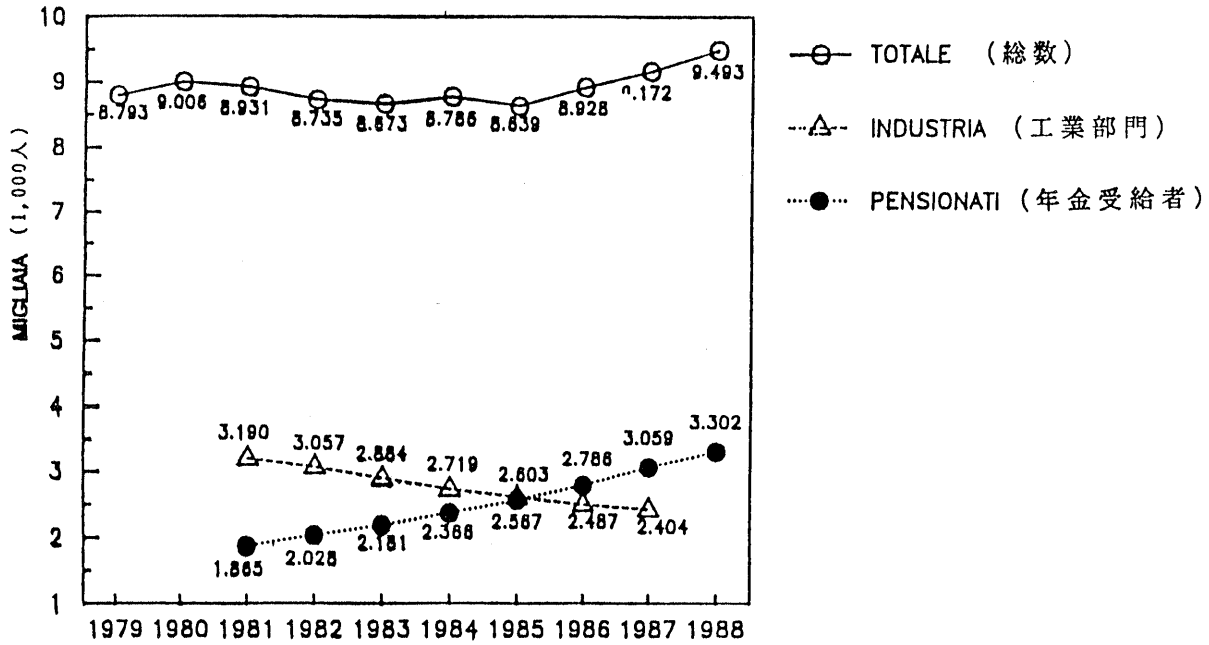
RSA = Rappresentanza sindacale aziendale

- * CdL = Camera del Lavoro
- ** USP = Unione sindacale provinciale
- *** CSP = Camera sindacale provinciale

表 - 4 6 付 表

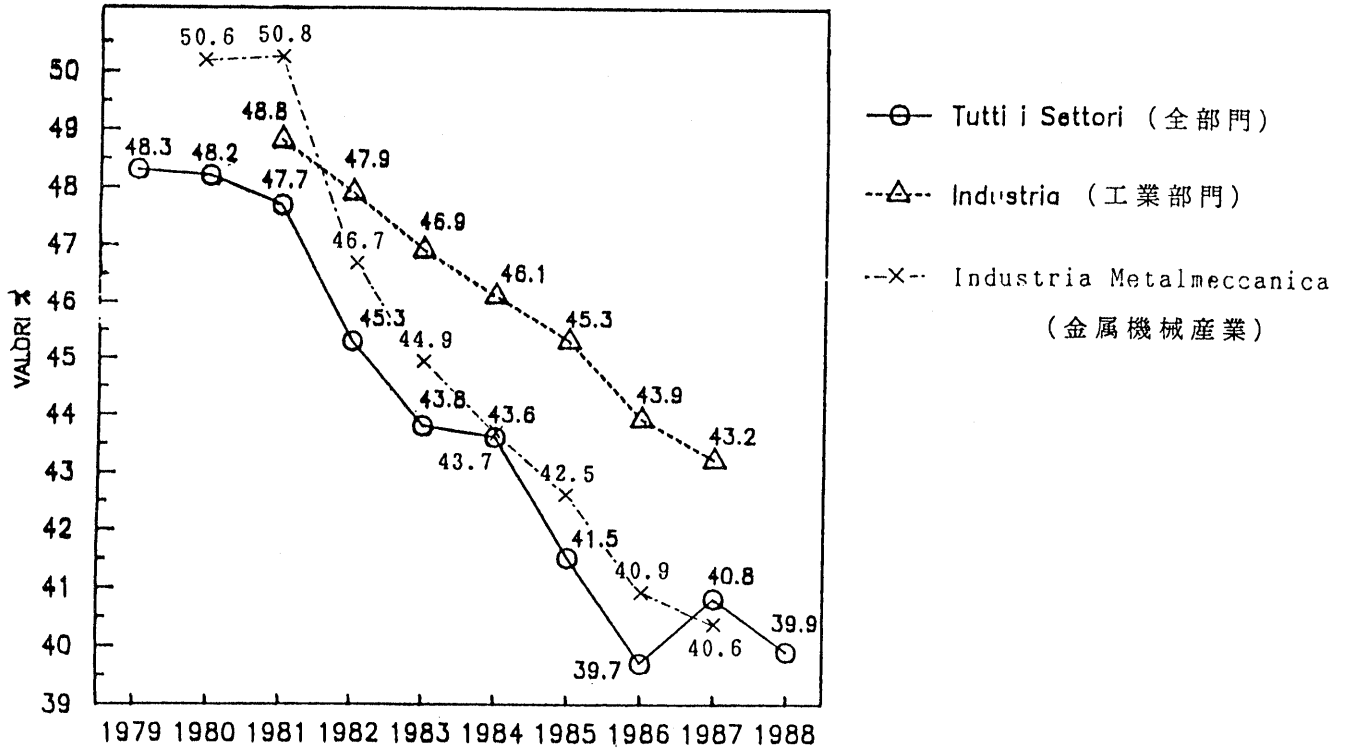
ITALIA - ISCRITTI AI SINDACATI (労働組合加入者数)

CGIL+CISL+UIL [各組合員数百分比 50.1% + 34.6% + 15.3% (1988年)]



ITALIA - TASSO DI SINDACALIZZAZIONE (労働組合組織率)

CGIL+CISL+UIL (% ISCRITTI SU LAVORATORI DIPENDENTI) (被雇用者数に対する%)



出典) [19] より。

り、Confederazione はその下に (i) categoriale と (ii) intercategoriale という縦・横の2重構造組織を展開しているのである。これは、一般的にはイタリア社会の非集権的な性格を反映するものといえようが、労使関係の構造としていえば、労働側の組織のあり方、即ち県レベルでの職種／産業横断的組織——
Cdl [労働会議所] ^{カ-メラ・デル・ラヴォーロ}, USP [県労組連合], CSP [県労組会議所] …… が強力であることに規定されている。しかも労働側のこの縦・横両組織は、相補的であるばかりでなく、しばしば対抗的な様相を示すことがあるというダイナミズムをもって展開してきたのであった。

6-1-3. 以上のようなイタリア労使関係構造を、FIAT社の目から捉え直してみよう。同社が意識している‘集団交渉’のメカニズムは以下の4層からなる。

(1) “interconfederale: 総連合間”

[Confindustria vs. CGIL-CISL-UIL] —

これは全般的なひろがりをもつ重要な諸問題が発生したときはいつでも開催される (<contingenza>、雇用保障、…etc.)。

(2) “nazionale di categoria: 産業カテゴリー全国レベル”

[Federmeccanica vs. FIM, FIOM, UILM] —

3年毎に全国的“集団契約”が満了するとき開催される。主題は<minimi>および産業規模での労働諸条件。

(3) “di società o gruppo [FIAT]: 会社あるいは[フィアット]

グループ [産業別労働組合の組織されている諸企業 vs. 諸労働組合 (地域 or 全国)] —

全国的“集団契約”の有効期間中、それを補完する。即ち、全国決定の諸条件および当該会社にかかわる諸主題 (投資、雇用レベル、労働組織 etc.) の改善につき合意する。

(4) “aziendale o di unità produttiva: 事業所あるいは生産単位”

[工場管理者 vs. RSA] —

あらかじめ定められた頻度はないが、実際には非常にしばしば行われる。主題は工場レベルのものに限る (仕事のペース、出来高労働、環境、仕事の格付け、生産計画および変更 etc.)

以上のうち(1)、(2)はさきにみたとおりであるが、(3)会社レベル交渉は、実質的には第5節でみたようにFIATグループとして行われることが一般的であり、これに対応して、労働組合側も産業別全国組織、つまり FIM, FIOM, UILM …… 各 nazionale が連合して交渉に当たる形になっていることが特徴的で

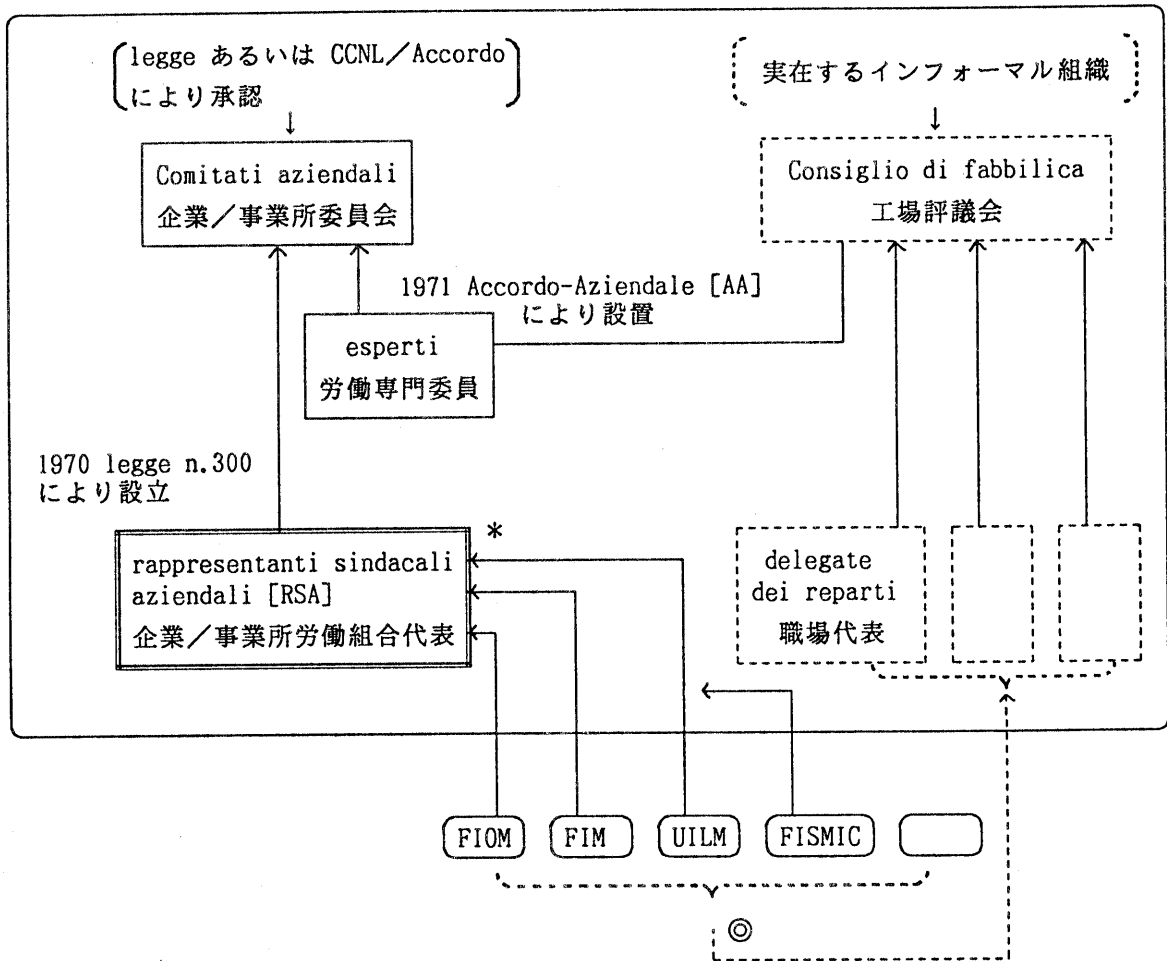
ある。各労組 Torino 支部などが“企業協定”の主体になることはまれである。また、(4)工場レベル交渉の労働側の主役は“RSA:企業労働組合代表”であって、これをその背後にあって動かしている組織は、表向きには FIM, FIOM, UILM … 各 nazionale および provinciale であるが、実質的には企業内の工場・職場レベルの従業員組織であることが多い。

6-1-4. この点、即ち FIAT 社内の労働組合組織の実際の構造を、会社のいうところに従って図示すれば表-47となる。ここに示した企業レベルでの労働者諸組織、“CI”, “RSA”, “delegati…” “consiglio di fabbrica” などについては次項以降で解説するのでここでは触れない。ただ概括的に一言すれば、FIAT においても、またイタリア全般についても、労働運動の推進力となってきたものは、(イ) ‘企業外の産業別・地域別労働組合’ と、(ロ) ‘企業内に必要に応じてその都度組織されてきたさまざまな名称のインフォーマル組織’ とであり、しかもこの両者 — 特定の <legge> に規定されていないという意味でいずれも法的にインフォーマルであるが、(イ)によって自己の下部組織として公認されない限りで、(ロ)は社会的にもインフォーマルであった — は、相互補完的に機能するだけでなく、激しく相対立することもしばしばであったというダイナミックな発展経路をとってきたことに留意したい。1980年以降の企業主導的局面のなかにおいて両者間の緊張は表面化していないが、その潜在的エネルギーが失われてしまったと考えることは妥当ではあるまい。

6-2. 構造的特徴 (1) — 労使関係法の不在 → 非体系性

6-2-1. 以上のようなイタリアの労使関係メカニズムに特徴的なことの第1は、それが社会経済システムの中に公式的な制度としてインスティテューション確定される度合いが極めて低いことである。つまり、成熟した資本主義諸社会にひろくみられるような議会制定法の形をとった‘労使関係法’ — 例えば‘労働組合法’、‘労働協約法’、‘経

表-47 FIAT社内の労働者組織 (1989年)



注) * かつては、この位置にインフォーマル組織として、

Commissione interna
内部委員会

1943年--->66年 Accordo Interconfederale [AIC]により公認。
1970年以降重要性を失い、1975年以降機能停止。

◎ 1988年末 FIAT社内労働組合加入率 (対従業員総数)

合計 35.2%	{	CGIL	12.6%
		CISL	8.0%
		UIL	3.9%
		"UNITARIO"	4.0%
		(CGIL-CISL-UIL)	
		FISMIC-SIDA	5.6%
		CISNAL	0.7%
		CISAL	0.3%
		ALTRI	0.1%

表 - 4 7 付 表

ISCRITTI AL SINDACATO (労働組合加入率)
(% SU FORZA) (対従業員数、%)

Gruppo FIAT Italia *

31/12/1988

SETTORI	IMPIEGATI	OPERAI/INTERM.	MEDIA (平均)
AUTOMOBILI	5,0	34,7	28,3
TRATTORI E MACCHINE MOV. TERRA	7,4	58,2	43,8
VEICOLI INDUSTRIALI	10,4	56,0	43,9
INGEGNERIA CIVILE	11,9	11,4	11,8
TELECOMUNICAZIONI	17,6	47,2	28,3
COMPONENTI VEICOLISTICI	12,9	51,0	42,5
LUBRIFICANTI	6,7	37,8	20,7
MEZZI E SISTEMI DI PRODUZ.	17,7	63,0	43,0
PRODOTTI METALLURGICI	4,9	42,9	36,1
AVIAZIONE	5,6	38,4	26,2
COMPONENTI INDUSTRIALI	5,0	48,9	36,6
PRODOTTI E SIST. FERROVIARI	9,4	71,8	53,2
DIVERSI	3,6	28,5	9,9
MEDIA	8,0	42,2	33,1

* escluso Alfa e consociate e Gruppo Snia

営組織法’など——はこの国では全く存在しない。* この限りでは、(i) 1948年1月1日施行の現行憲法と (ii) 1970年に至ってようやく制定されたいわゆる“Statuto dei lavoratori: 勤労者憲章法”、この2つだけが労使関係メカニズムの立法的支えなのである。

6-2-2. “Costituzione della Repubblica Italiana (1947年12月27日) :

イタリア共和国憲法”

イタリア現行憲法は、“イタリアは労働 (lavoro) に基礎づけられる民主主義的共和国である” [§1] という条文ではじまり、“共和国はすべての市民に労働にたいする権利 (il diritto al lavoro) を認め、この権利が実効的であるための諸条件を助長する。…” [§4] という印象的な宣言を行っているが、それはともあれ、上にいう労使関係システムに直接かかわる規定は以下の3条である。

§ 39. “労働組合組織 (l’organizzazione sindacale) は自由 (libero) である。

労働組合に対し、法律の定めによる地方または中央の官庁への登録以外の義務を課すことはできない。…登録された労働組合は、法人格を有する。労働組合はその組合員に比例して統一的に代表され、それが関わる [産業・職業] カテゴリ (categoria) に属するすべての者に対して強制的効力をもつ労働の集団契約 (contratti collettivi di lavoro) を結ぶことができる。”

*ただし、CCNLへの法定拘束力付与にかかわっては、“Legge 14 luglio 1959, n.741, Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori” : 1959年7月14日の法律「勤労者に対する経済的および規範的待遇の最低水準を保障するための経過的規範」が制定されたことはある。これによれば、“政府は、同じ産業分野 (categoria) に属するすべての者についての経済的および規範的待遇の不可抵触の最低水準 (minimi inderogabili) を保障するという目的のために、法律と同一の効力を有する法的規範 (norme giuridiche) を発する権限を委任される” [第V条] のであり、この政府への立法委任手続きは、まず第1に、各分野の経済協定や団体契約が登録され (depositato)、それがすべて公にされ (pubblicato) ねばならず (第3条)、その上で、1年以内に上の規範が立法的政令 (decreto legislativo) という形式で発せられねばならないことになっている (第6条)。これにより、経済的および規範的最低待遇は、それへの権利 (diritto) によって代替され、この規範に対する例外は勤労者にとって有利な場合においてのみ認められ得ることになる (第7条)。しかし結局のところ、この法律で予定されていた規範は発せられなかったようである。

§ 40. “ストライキの権利 (il diritto di sciopero) はこれを規制する諸立法の範囲内で行使される。”

§ 46. 労働 (lavoro) の経済的社会的進歩という目的のために、かつ生産 (produzione) の要請との調和のために、共和国は、諸立法によって定められた様式と限界内において、企業の経営・・・に協働する勤労者の権利 (il diritto dei lavoratori a collaborare ... alla gestione delle aziende) を認める。

上の3箇条は、さきにイタリアに欠けていると指摘した‘労働組合法、労働協約法、経営組織法’がこの憲法の規定をうけて立法されると予想されていたことを窺わせるに充分なのであるが、事実はそうはならなかった。この成り行きは、再建された統一ナショナルセンターCGILの分裂——CISL, UILの独立(1948年)——、議会における小党分立と対抗、といった政治動向に規定されたところもあろうが、おそらくはそればかりではない。より深層のモメントとして、何よりもまずファシスト政権下での“sindacato obbligatorio: 強制労働組合”への嫌悪を裏返した“libertà sindacale: 労働組合の自由”へのこだわりがあったと思われる。憲法§ 39が労働組合の‘権利 (diritto)’ではなく、その“自由 (libertà)”を宣明していること、つまり国家体制内にその位置を保障されるというのではなく、国家の強制力から解放されたものとして労働組合を規定していることは、この見地のなかば無自覚的な告白であったろう。

ともあれ、このような第2次大戦後の労使関係立法の不在——次いでみる1970年の“勤労者憲章法”は唯一の例外である——は、イタリアに独特なアナーキーを生みだした。〈sindacato〉とは何であるかは、その“登録”先がないのであるから確定すべくもなく、従ってまた、法人格を取得することもできない。その結果として、全“カテゴリー”をカヴァする accordo/contratto collettivo も法的な強制力をもつものとはならない。いわばあらゆる結社が〈sindacato〉でありるのであり、〈sciopero: ストライキ〉にいたっては、——少なくともその文言からは——誰がまたはどのような組織がその主体であるかさえ定かではないことになる。

6-2-3. “Legge 20 maggio 1970, n.300. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento: 1970年5月20日の法律第300号。労働者の自由と尊厳の保護、ならびに職場における労働組合の自由と組合活動の保護に関する規範、および就業仲介に関する規範”。

この立法は一般に“Statuto dei lavoratori: 勤労者憲章法”と呼ばれていることに示されるように、労使関係を規範する制定法を欠いてきた戦後イタリア社会にとって画期的な意味をもっている。その内容は、法律の表題から知られるように、大別すれば2つ、今少し細分すれば3つの部分——即ち(1) -i. 労働者の自由と尊厳、(1) -ii. 企業内での労働組合の自由と活動、(2) 就業仲介——から成っている。

6-2-3-1. まず(1)の部分の要点を示せば、以下のようになる。

(1) -i. 労働者は“労務を給付する場所において…その思想を自由に表明する権利を有する”。これを保証するため、企業家の恣意的な監視・検査・調査行為は禁止され、懲戒・配転・解雇の制限が強化される。

(1) -ii. 企業内での労働者の組合活動の権利を確認し、組合活動やストライキへの参加を理由とする解雇や差別、不利益待遇を無効とし、企業が“*sindacati di comodo*: 御用組合”を結成・維持することを禁止する。

“*rappresentanze sindacali aziendali* [=RSA]: 企業内組合代表”を認め、彼らにその“任務の遂行”のための有給・無給の“*permessi*: 休暇”をとる権利を与え〔従業員規模によりその最低限を法定〕、組合活動のための“*assemblea*: 集会”開催の権利、そのための全従業員に対する最低年間10時間の有給集会時間を保証する。RSAはなお、“使用者があらかじめ用意する義務を負う適当なスペースの上に、組合の利益に関する事項および労働に関する事項についての印刷物・文書・告示を貼付する権利”、“その職務を遂行するため、生産単位の内部…に適当な共同利用の場所を永続的に”利用する権利をもつ。これらの企業内組合活動の自由を侵害する企業家の行為はすべて違法とされ、“*pretore*: 地区裁判官”は訴えにもとづきそれを阻止ないし除去する旨の即時執行命令を発することができる。

6-2-3-2. 形式の上からいえば、労使関係法というべきものを全く欠いていて、何が〈*sindacato*〉であるかが無規定的な法状況のもとで、RSAの存在と活動を法認するというこの立法の論理は極めて唐突に思われるが、論理はともあれ、事実としては、既にこれ以前に企業内で労働組合がその影響力を行使しうる組織がなかったのではもちろんない。“*commissione interna* [=CI]: 内部委員会”と呼ばれる‘従業員代表’組織がそれであった。

このCIは、イタリアで労働運動が本格化しはじめた19世紀末から20世紀初頭にはすでに労使紛争の場となった諸企業での集団交渉と合意形成のための機関とし

て労使双方が認めることになっていたものであって、ファシズム期に一旦否認されたが〔1925年10月～〕、その崩壊の直後にいちやく再建され——1943年9月2日 “Accordo Buozzii-Mazzini: プォツツィイ - マツツィーニ協定” ——、以後1960年代末までは、AICによる“CIの構成と職能についての協定”にもとづいて実質的に企業内での唯一の労働者代表組織〔各組合は、代表選挙にあたって候補者名簿を提出できる〕として機能してきていた。ただ、この体制に内在していた問題として、再建後のCGILがCIから“AA”の締結能力を否認する政策をとってきたということ〔AIC（1947年8月7日）～〕があった。この点に象徴されるように、戦後のイタリアの労使関係システムは、‘トップ・ヘヴィ・ピューロクラシー’と呼ばれるような中央集権構造を形成し、漸次に“articolazione: 分節化”を指向することになっていったのであるが、1969年のいわゆる“autunno caldo: 熱い秋”の労働者の反乱はこれを一挙につき崩し、CIに代えて、“delegati dei reparti: 職場代表”〔既存 sindacato を無視した職場集会での直接選挙〕→“consiglio di fabbrica: 工場評議会”——この名称は、Antonio Gramsci の主導した1919～21年の運動に由来する——を集団交渉・協定の主体として登場させる事態となったのであった〔前掲表-47参照〕。一見唐突にみえる1970年の“勤労者憲章法”の制定とそれによるRSAの公認は、こうした危機に対する企業と既成 sindacati とによる収拾策としてはほとんど必然のものだったのである。事実、上に列挙した諸権利〔(1) -ii〕の多くはすでに先行するCCNL-MM——主要には1963年、その拡張として1969年——において合意をみていたものであった。やや一般化していえば、この1970年法は、この国の“legge: 法律”が体系的な整合性の如何からではなく、現状適応の実効性に即して、制定される傾向をもつことの典型例ともみなしえよう。

ともあれ、同法はこのRSA公認にかかわって〈sindacati〉と認定される条件を、(a) “全国レベルで最も代表的な confederazione に加盟している組合”、ないし (b) “生産単位に適用される全国的集団契約または県レベルの集団契約の署名者である組合”と規定して、この難問を実践的にきりぬけた。

6-2-3-3. FIATに即していえば、1987年 CCNL-MM〔前掲表-27〕にサインした労働側の契約主体—— FIM, FIOM, UILM, FISMIC, FAILM, Usas/Asgb-Metall ——は当然〈sindacati〉とみなしてよいことになり、それらのうち主要なものは、AA-g. FIAT〔例えば1989/5/10〕〔本稿第5節〕の署名者 FIOM-FIM-UILM Nazionali〔そしておそらくFISMIC〕であるということになる。

なお内容的にみれば、現行の1987年 CCNL-MMの“disciplina generale: 通則” §1～2は、上にみた1970年“Statuto dei lavoratori”をふまえたものとして、

企業側とここにいう *sindacati* との協調的関係の増進をその基本的指向とするものとなって少しも不思議ではない。その §1 “*rapporti sindacali*: 労働組合関係” が中央管理型のデータバンク・ネットワークの構築を軸として、重層的な労使関係システムの各段階——中央・地方・企業各レベル——での“情報開示”の仕組みを構築しようとしていることはこの点の端的な裏付けである。それは、従来 “*contrattazione collettivo*: [労使] 集団交渉” を和解しがたい階級闘争と考え、“*contratto collettivo*: 集団契約” を‘一時停戦’と意識してきたといわれるイタリアの伝統的思考様式からの離脱を象徴するものとして印象的であるが、なおその姿勢が、1970年代の労働側の力の優位の時代が1980年を転機に企業側のイニシアティブの優越の時代に一転してからも変わっていないことは一層重要であると思われる。また、通則 §2 “*diritti sindacali*: 労働組合の諸権利” が1970年憲章法に規定されたその確認と具体化であることは更めて説明するまでもないであろう。

6-2-4. “*Statuto dei lavoratori*” の第2の部分、“*collocamento*: 就業仲介”の規制の強化のための規範の立法上の沿革は、1949年に “*Uffici di collocamento*: 就業仲介事務所” を創設した立法 [Legge 29 aprile 1949, n.264] であり、1970年法はこれを補強して、“*commissione per il collocamento*: 就業仲介委員会” の県・コムーネレベルでの設置の義務化と権限の強化、就業仲介事務所を通さずに労働者を雇用した使用者への制裁の強化、“*richieste nominative*: 指名求人” 制限の厳格化などをその内容としている。特殊な技術・技能をもつ者を例外として、企業の労働者採用はすべて一元的に、しかも人物を特定せずに、ただ各職務毎の必要数のみを就業仲介事務所に申告したうえ、同事務所の紹介者をそのまま採用するという〈労働市場〉の人為的なコントロールの仕組みがこれによっていよいよ確かなものとされたのである。こうした職業紹介システムが公的な制度として〈労働市場〉を規範することは、近代市民社会の基本原理の1つとされる個々人の‘労働の自由’に抵触するといわざるをえまいが、イタリアにおける歴史的由来としてみれば、この仕組みは労使の“集団契約”によって *sindacato* が企業の需要する労働者を独占的に供給する窓口になるという一種の‘クローズド・ショップ協定’に発するものなのであった。金属機械部門では、さきにもその1部分を引用した1906年の “*Contratto di lavoro [Itala-FIOM]*” のうちに、FIATトリノ支部中に金属労働者のための “*Ufficio di collocamento*: 就業仲介事務所” を設置し、そこに備えた求職者名簿——その優先順位は、①失業中のFIOM加盟者、②就業中のFIOM加盟者、③失業中のFIOM非加盟者となっていた——のうちから会社の要求する資格をもつ者を選んで紹介するという合意

が明文化されている。* また、より視野を拡げていえば、この“就業仲介”事業は、19世紀末葉に簇生した小規模な労働組合——“lega resistenza: 抵抗同盟”など——の地域毎の連帯組織である“camera del lavoro: 労働会議所”の本来的な主要機能の1つなのであった。ともあれ、うえに紹介したFIOM-Itala型協定はそれ以降、ファシズモ期をも含めて、繰り返し“集団契約”の主題となり、上述のように第2次大戦後になって、公的機関に継承されることになったのである。“collocamento”の規範が“sindacati”の規範と並んで1970年の“Statuto dei lavoratori”を構成することになった理由はここにあり、それははからずもイタリア的なく労働組合>観、イタリア的なく労働市場>観を表明することになっているのである。

しかし、このイタリア独特な労働市場規制は、1980年代に入って見直される機運となり、1984年には“指名求人”枠を総求人数の50%にまで拡張しうることになった〔legge 19 dicembre 1984, n.863〕。そして1991.7.23, n.223 は指名求人を全面的に認めるに至った。

6-3. 構造的特徴(2) —— イタリア民法典における“contratto di lavoro”

イタリアにおける労使関係立法の未整備という前項の特徴づけは、しかし、視野をこの国の“Codice Civile: 民法典”〔1942.3.16 regio decreto n.262〕にまで拡げてみると、やや異なった様相を呈することになる。問題なのはその第5編“Del Lavoro: 労働”〔§ § 2060~2642〕と題されたまさにイタリア独特の編である。というのも、ここには (イ) 当面の主題の中核的観念である“contratto collettivo di lavoro: 労働の集団契約”が詳しく規定されていて、その限りでいわゆる‘労働協約法’がここにあるということもできるのであるが、他方ここには、(ロ) この観念に当然先行的に対応する筈の“contratto individuale di lavoro: 労働の個人契約”の観念が明確に規定されていないからである。とりいそぎ、この論点にかかわる限りでの民法典の構成を表-48として示そう。

6-3-1. まず第1に注目すべきことはこの現行民法典が1942年の制定になるものであるということ、つまりファシズモ政権末期に制定されたものであるということである。先行する1865年の民法典——それは、本稿に関わる諸規定の限りでは、

* [61]。

のちに再説するように* “Code Civil, 1804: 1804年フランス民法典” を下敷きにしてつくられたものであった — をわざわざ抜本的につくりかえたのであるから、そこには Fascismo [1922~43年] の社会観が色濃く投影されていたに違いない。ファシズム期のフォーマルな労使関係システム構築は、1926年のいわゆる “legge di Rocco: ロッコ法” と翌1927年のファシズム革命の基本政綱、“Carta del Lavoro: 労働憲章” — 彼らのいう “corporazione: コルポラツィオーネ” 秩序の基本原理の宣言 — によって画され、機械金属産業に即してみれば、1928年の “contratto nazionale di lavoro per l’industria meccanica, metallurgica e affini” によってその実体化が果たされるというように進行していたのであって、1942年の民法典、とくにその第5編はこれらの規範と実体の集大成としての意味をもっていたと理解されてよい。

だが他の1面で、この民法典編纂はフランス的観念で抽象的に描き出されていた‘社会’像を、イタリアの現実をふまえてイタリア的につくりかえるという意味をも含んでいたに違いない。事実、この1942民法典は、第2次大戦後の諸立法との対応に必要な限りでは修正を受けて現時点に至ったのであるから、部分的に死文になっている箇所 — 例えば第5編の中軸に置かれていた “corporazione: コルポラツィオーネ [労使の参加する] 協調組合” の発する “ordinanze corporative” に関する諸条項 § 2063~2066 — もあろうが、にもかかわらずそれらが廃棄されてはいないということをも含めて、現実にイタリア社会の根本的な規範であり続けており、この事実を軽くみるわけにはゆかないのである。

6-3-2. 第5編 “労働” を、労使関係システムの構築という視点からみると、まず前提的にすべての経済活動を “categorie professionali: 職業 [産業] カテゴリー” — 今日使用されている意味とは異なることに注意! — によってそのいずれかに属するものとして分類したうえで、それらを規律する方法として [但し “ordinanze corporative” は除く] 4つの手段、即ち

- (イ) legge
- (ロ) accordi economici collettivi
- (ハ) contratto collettivo di lavoro (ハ’) usi
- (ニ) contratto individuale di lavoro

をあげている。

これらのうち、(イ)はこの “Codice Civile” 自身も含めて、もともと日々

*本稿 7-10 を参照せよ。

表-48 “Contratto collettivo/individuali”にかかわるイタリア民法典[1942年⇒現行]の諸条項

Codice Civile [1942年3月16日 regio decreto n.262] (§ 1~2059)

Libro 4. Delle obbligazioni: 債務 (§ 1173~2058)

Titolo I. Dell'obbligazioni in generale: 債務一般
Titolo II. Dei contratti in generale: 契約一般
Titolo III. Dei singoli contratti: 個々の契約

Capo III. Della permuta: 交換
Capo IV. Del contratto estimatorio: 評価契約
Capo V. Della somministrazione: 供給
Capo VI. Della locazione: 賃貸借
Capo VII. Dell'appalto: 請負
Capo VIII. Del trasporto: 運送
Capo IX. Del mandato: 委任
Capo X. Del contratto di agenzia: 代理契約

Titolo IX. Dei fatti illeciti: 不法行為

Libro 5. Del lavoro: 労働 (§ 2060~2642)

Titolo I. Della disciplina delle attività professionali: 職業的活動の規律

Capo I. Disposizioni generali: 一般的规定

§ 2060 Del lavoro: 労働
§ 2061 Ordinamento delle categorie professionali: 職業カテゴリの枠組み
§ 2062 Esercizio professionale delle attività economiche: 経済活動の職業的遂行

Capo II. Delle ordinanze corporative e degli accordi economici collettivi: コルポラツイオーネの指令と団体的経済協定
§ 2063 Oggetto: [コルポラツイオーネの指令の]対象
§ 2066 Inderogabilità: 特例の禁止

Capo III. Del contratto collettivo di lavoro e delle norme equiparate: 労働の集団契約およびそれと同等の規範

§ 2067 Soggetti: 主体—“contratto collettivi di lavoro: 労働の集団契約”は“associazioni professionali: 職業組合”によって締結される。

§ 2068 Efficacia: 効力—“contratto collettivo”は... “indicazione della categoria di imprenditori e di prestatori di lavoro: 企業と労働の貸与者のカテゴリアの指示”、およびそれが効力を有する“territorio: 地域”の指示を含んでいなければならない。...

§ 2071 Contenuto: 内容—“contratto collettivo”は... 更に、その集団的規律に關わるカテゴリアに属する“prestatori di lavoro”の“qualifiche: 職位”および“rispettive mansioni: それぞれの職務”をも指示しなければならない。

§ 2077 Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale: 集団契約の個別契約に対する効力—“contratto collettivo”にかかわるカテゴリアに属する者の“contratti individuali di lavoro”はその“Contratto collettivo”の規定に従うものでなければならない。

§ 2078 Efficacia degli usi: 慣習の効力—“legge: 法律”または“contratto collettivo”の規定が存在しない場合には“usi: 慣習”が適用される。但し、“prestatori di lavoro”によってより有利な“usi”は“legge”に規定された規範に優先する。“usi”は“contratti individuali di lavoro”には優先しない。

Titolo II. Del lavoro nell'impresa: 企業内の労働

Capo I. Dell'impresa in generale: 企業一般

Sezione I. Dell'imprenditore: 企業家

Sezione II. Dei collaboratori dell'imprenditore: 企業家の協働者

§ 2094 Prestatore di lavoro subordinato: 従属労働の提供者 (貸し手) = 被雇用者
§ 2095 Categorie dei prestatori di lavoro: 労働の提供者のカテゴリー—“imiegati”に区分される [上記4区分は1985/5/13 legge n.190 によって改訂されたもの]。

Sezione III. Del rapporto di lavoro: 労働関係

[1] Della costituzione del rapporto di lavoro: 労働関係の構成

§ 2096 Assunzione in prova: 試用
§ 2097 Durata del contratto di lavoro: 労働契約の期間 [→削除。1962/4/18 legge n.230, Art.1に移す]

§ 2098 Violazione delle norme sul collocamento dei prestatori di lavoro: 労働提供者の就業仲介のための規範の侵犯—労働の需給規律に関する規定を遵守せずに締結された“contratto di lavoro”は取り消される。

[2] Dei diritti e degli obblighi delle parti: 当事者の権利と義務

§ 2099 Retribuzione: 報酬
§ 2100 Obbligatorietà del cottimo: 出来高給の義務づけ
§ 2101 Tariffe di cottimo: 出来高給の料率
§ 2102 partecipazione agli utili: 企業利潤への参加
§ 2103 Mansioni del lavoratore: 勤労者の職務 [→ Legge 1970/5/20 n.300 (statuto dei lavoratori) により改訂]

§ 2107 Orario di lavoro: 労働時間

§ 2108 Lavoro straordinario e notturno: 超過労働および夜間労働

§ 2109 Periodo di riposo: 休暇

§ 2110 Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio: 災害、疾病、妊娠、出産

[3] Della previdenza e dell'assistenza: 保障と援助

[4] Dell'estinzione del rapporto di lavoro: 労働関係の解消

[5] Disposizioni finali: 末尾規定

Capo II. Dell'impresa agricola: 農業企業

Capo III. Dell'impresa commerciali e delle altre imprese soggette a registrazione: 商業企業および登記を要するその他の企業

Titolo III. Del lavoro autonomo: 自律的労働

Capo I. Disposizioni generali: 一般的规定

§ 2222 Contratto d'opera: 仕事の契約—人が一定の“corrispettivo: 対価”に対して、“un'opera o un servizio: ある仕事またはあるサービス”を、専ら自己の労働をもって、かつ委託者に対する“vincolo di subordinazione: 従属的拘束”なしに、完了する義務を負うときには、本節の規定が適用される。

§ 2225 Corrispettivo: 対価

Capo II. Delle professioni intellettuali: 知的職業

§ 2229 Esercizio delle professioni intellettuali: 知的職業の遂行

§ 2233 Compenso: 報酬

Titolo IV. Del lavoro subordinato in particolari rapporti: 特別の関係における従属労働

Capo I. Disposizioni generali: 一般的规定

Capo II. Del lavoro domestico: 家庭内労働

移り変わる労使関係の諸条件を具体的に規定するには適していないのであるから、主要な機能は（ロ）（ハ）に委ねられるしかない。

（ロ）は、制定時には“corporazione”＝“生産の諸勢力の統一的組織”——工業部門に即していえば、“Confederazione Generale Fascista dell’Industria Italiana: イタリア工業ファシスタ総連合”と“Confederazione dell’Corporazioni Sindacali Fasciste: ファシスタ労働組合コルポラツィオーネ総連合”^{*}——の決定する“強制的規範”が考えられていたのであって [Carta del lavoro, § 6]^{**}、もちろん今日そうしたものは存在しないのであるが、われわれがみた AIC＝“accordo interconfederale” [本稿第 3 節] と機能的には極めて近似したメカニズムであるといえよう。

また（ハ）は“Carta del lavoro”自身が“給料の決定はいかなる一般的基準にも拠らず、“contratto collettivo”の当事者の協定に委ねられる” [§ 12] といっているように、労使関係メカニズムの中軸に位置づけられている。つまり、ファシズム期に入ってまもなく——“法律的に認可され [ファシズム] 国家の統制に服する sindacati”のみに許されたこととしてではあるが——“ [職業＝産業] categoria に属する全員をカヴァする contratto collettivo”を締結する権利が公認されていたのであり、“Codice Civile”はこれを受けて、“contratto collettivo [di lavoro]”はそのカテゴリーに属するすべての者の“contratto individuale di lavoro”に優越する [§ 2077] との規定を与えたのであった。文言の上だけでなく——というのも、Carta del Lavoroも“sindacati の組織は自由である”と宣っている [§ 3] からであるが——、実質的にも自由な sindacati が存在する第 2 次大戦後の状況はもとよりこれと同じではないが、機能的にはわれわれの考察した CCNL＝“contratto collettivo di lavoro” [本稿第 2 節] がこの延長上にあることは疑いない。CCNLの‘規範的効力’はそのための特別立法をもってはいないが、Codice Civile § 2077という裏付けをもっているとはいえるのである。^{***}

^{*} [62]。この名称は何度か変化する。ここでは1922年末のものを使った。

^{**} [65]。

^{***} もともと、この“contratto collettivo”という名称自体 Codice civile 以前には必ずしも一般的ではなかったようである。例えば、金属機械産業におけるはじめての全国協定は“accordo” [1919年] と呼ばれているし、その後も“concordato” [1920年]、“contratto nazionale di lavoro” [1928年] ……といった具合で、まちまちであった [前掲表-32 注] をみよ]。

6-3-3. しかし、ここで更に注目されるのは、さきに挙げた第4の方法、(ニ) “contratto individuale di lavoro: 労働の個人的契約” が、この1942年 Codice Civile 中には、ただ上記のような(ハ)との位置関係についての規定の箇所だけにしか出てこないという事実である。“労働の個人的契約”が労働関係一般の基礎的前提であることは自明であるから…とこれを弁明することも不可能ではないが、しかし、さかのぼって第4編“Delle obbligazioni: 債務”の中の第2～3章の〈contratti: 契約〉規定にもどってみても、そこには“contratto di lavoro: 労働契約”は1つの範疇をなすものとしては言及されていない。むしろそれも1つの〈contratto〉であることは否定されているのではなかろうが、ともかく‘労働 [=雇用] 契約’は“contratto tipico: 典型契約”の1つという位置を与えられていないのである。この点が異様であることは、先行する1865年の“Codice civile del regno d’Italia: イタリア王国民法典”では“Del contratto di locazione: 賃貸借契約”〔第3巻第9章〕のうちに“Del locazione di opere: 仕事の賃貸借”〔第3節〕— “何人も “propria opera: 自己の仕事”を“a tempo: 期限付き”でか、または一定の“impresa: 請負仕事”のためかのほかには、他の人への“servizio: サービス”のために義務づけることはできない” (§ 1628) — が置かれていたことと対比しても明らかである。^{*}すなわち‘人の雇用に関わる個別契約’の範疇性は1942年の Codice Civile で意図的に否認されることになっているのである。換言すれば、ここにはまず企業内の〈rapporto di lavoro: 労働関係〉があり、その下位概念として〈contratto di lavoro: 労働契約〉がある〔Libero 5, Titolo II… 上掲表-48参照〕ことになろう。

6-3-4. 労使関係についてのこの理解の仕方がどこまで特殊ファシスタ的なのか、どこからイタリア一般のものなのか、これがなお問われねばならない課題として残るが、いまこの点をやや形を変えて、‘イタリアでは〈contratto di lavoro〉とは個人的なものでも集団的なものでもあり、それ故に両者は同じ言葉で共に“契約”と呼ばれることになっていると理解してよいか’と問い直してみたとき、1人の専門的研究者の実証的サーヴェイが、集団的労使紛争がようやく顕在化しはじめた20世紀初頭以来「イタリアの初期判例では協約〔今日の“contratto collettivo”のごとである…引用者〕の法的有効性それ自体を否定したものがなかった」^{**} という判断を下していることが参考になろう。もしこの断案に誤りが

^{*}フランス民法典との比較については、本稿7-10をみよ。

^{**} [58]。

ないとすれば、ファシズム期以前において、そしていかなる形であれ‘労働協約法’のような“legge”の支援もなかったいわば白紙状態のもとで、この社会の〈contratto〉観念は、少なくとも〈lavoro〉の領域においては、独立した〈個人〉の存在をアプリアリに措定するものではなかったとみてよいのであろう。

6-4. 〈sindacato〉の本性——その全面性・政治性・分立性

6-4-1. 議論をいま一度表—46、即ちFIATをめぐる労使関係メカニズムの全体像にひき戻そう。うえにみてきた法的な枠組みないし背景——つまり‘国家’のあり方——の下に実在するものとしてこの構造をみるとき、特徴的なことは‘使’の側でなく‘労’の側にあることは一見して明らかであろう。前者は Confindustria を頂点として整然としたピラミッド組織を形造っているのに、後者は頂上にCGIL, CISL, UIL, CISAL…をいただき、その下にそれぞれFIOM, FIM, UILM, FAIILM…という産業別の組織が末端まで縦に貫通し、更に地域横断的にもそれぞれ Cdl, USP, CSP…が対応しているという分裂構造をもっている。

6-4-2. こうした〈労働組合〉の分立がこの国における政治潮流の分立と対抗に対応するということはよく知られていることであって、史実にその裏付けを求めることも容易である。(イ) 始点にさかのぼっていえば、* FIOM [1901年設立] → CGL [=Confederazione Generale del Lavoro: 労働総同盟] [1906年設立] が PSI [=Partito socialista italiano: イタリア社会党] 改良派の主導のもとに運動をはじめたのに対して、FIOM非加盟者——革命的サンディカリストをはじめとして、カトリック系ないし王党派に追随する労働者——は“sindacato autonomo degli operai automobilisti: 自動車工場労働者自主労働組合” [1912年設立] → USI [=Unione Sindacale Italiana: イタリア労働組合連盟] [1912年] を組織してこれに対抗したし、(ロ) ファシズム興隆期には、CGLに対して、CCSF [=Confederazione delle Corporazioni Sindacali Fasciste: ファシスタ労働組合コルポラツィオーネ総連合] が挑戦した。また(ハ) 第2次大戦後も、再建された統一組織CGILがPCI [Partito comunista italiano: イタリア共産党] に対するDC [=Democrazia Cristiana: キリスト教民主党]、PSI右派その他の諸政党の反撥に起因してCISL, UILの分裂 [1948年] を惹き起こし、(ニ) 近くは1973年のPCIと政権党DCとのいわゆる“compromesso storico: 歴史的妥協”の成立を契機とする三大労組連合(CGIL, CISL, UILの連合体)の結成 [“EUR”大会] ——

*以下の史実は、基本的に [61]、[62] の叙述に負う。

そしてこれに対応する統一的産別労組、FLM [=Federazione lavoratori metalmeccanici: 金属機械労働者連盟] の形成 — と、この “歴史的妥協の破綻 (1979年のPCIの下野) によるこれら統一組織の空中分解 [1984年の“EUR”大会路線の最終的放棄] がある。

6-4-3. しかし、諸〈労働組合〉の分立・対抗を諸政党の分立・対抗からの必然として説明するのは短絡であろう。上の史実から確証されるのは、この国では〈sindacato〉が〈partito: 政党〉とほとんど同質のものと理解されているということである。換言すれば、“sindacato” は、例えば ‘trade union’ とか ‘labor union’ とか ‘労働組合’ とか言われるものとはおそらく質的に違ったものなのだと理解しなければならないのである。

(1) まず何よりも “sindacato: シンダカート” という名称が古い身分制のないし社会階級的癍痕を欠いている。事実この言葉は ‘企業家’ のまた ‘労働者’ のシンジケートの意味でひろく使われている。例えば、Federmeccanica [=Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana]、CISL [=Confederazione italiana sindacati lavoratori] の如くである。

(2) また、この “sindacato” という言葉は、フランスにおける “syndicat” と同根であって、歴史的に先行する後者の用語法がイタリアによって受けつがれた面のあることは事実であるが、— そしてまたそれはこの両国での〈労働組合〉観の等質性の表示でもあるが、— 決して単純なコピーではない。発生史的にみれば、19世紀末～20世紀初頭の〈労働組合〉の生成期には労働者の連帯組織はおもいおもいに、例えば “lega di resistenza dei lavoratori: 勤労働者抵抗同盟” とか、“sindacato dei lavoratori: 勤労働者シンダカート” とか、“società operaia: 工場労働者協会” とか、“fascio dei lavoratori: 勤労働者ファッショ” などと称していたのであって、* 企業主側の組織が unione…、consorzio…、lega, associazione… などと称したことと同様に、労使は全く同一平面の上に立っているものと観念されていたのである。

(3) 〈労働組合〉の多様な名称を “sindacato” に統一することを強要したのはファシスタであった [1923年3月]。彼らは企業主側にも同じ呼びかけを行ったが、企業主の諸組織はこれに応じなかった。この名称が主要には “sindacato di lavoro: 労働 [者] のシンダカート” を意味するようになったのは、このとき以降であるに違いない。いずれにもせよ、ここで ファシスタ が

* [66]。

“sindacato”が非階級的な言葉であることを強く意識していたことは疑いない。そして、彼らはこれを正式には“corporazione sindacale”と呼んだ。彼らの理論構想としての“sindacalismo integrale: 統合的シンダカリスモ”に従えば、“corporazione”とは“生産のすべての要素の——ただしはじめから一体なのではなく、諸要素相互間の“contratto collettivo”に媒介された——協力体”なのであるから、“sindacato”はそれを構成する‘職業集団’——Codice Civileの語法をもってすれば、“associazioni professionali” [§ 2067]ということになる [前掲表-48参照]——の1つというイメージになる。

6-4-4. このファシスタのいう“corporazione”はさしたる実効性をもたなかったと一般に言われているが、そうであるとしても、そこに抱かれた〈生産協働体〉のイメージは決して彼らの一時的想いつきではない。それは、さかのぼって言えば、(イ) Antonio Gramsciの“Consiglio (operaio) di fabbrica: 工場(労働者)評議会”運動 [1919年~] —— →1920年9月“occupazione delle fabbriche: 工場占拠”——の発想の底流をなしているし、これに対するFIAT社主 Giovanni Agnelliによる“FIATの生産 cooperativa への転換”の提案というエピソードの裏側にもみてとれる。* また、(ロ) ごく近年、1980年代なかば以降、既成の労働運動にあきたらずに、これに反発して——主として公共・公益部門で——つくられた労働者組織、Cobas [=comitati di base: 基礎委員会]も、“post-autonomia: 非公認自主労組を超えるもの”、“gilda: ギルド”などと呼ばれるように、従来の‘contrattazione collettivo→contratto collettivo: 集団交渉→集団契約’システムを拒んでギルド的自律性にもとづく行動を主張している、という具合である。** さきに吟味したCodice Civileが企業下の“労働関係”の両主体を、“imprenditore: 企業家”と“collaboratori dell'imprenditore: 企業家の協働者” [=“prestatore di lavoro subordinato: 従属労働の提供者”]と呼び、一般に‘近代’社会の基礎的観念の1つとされる“contratto individuale di lavoro: 個人別労働契約”の位置をあいまい化させ、それと“contratto collettivo di lavoro: 集団的労働契約”とを同次元に置くようにしたことも、この文脈のもとにおけば決して偶然ではなかったといえよう。

* [61]。

** [50] などによる。

6-4-5. 以上を要約的にいえば、イタリアの〈sindacato〉とは、〈労働（力）〉の市場での販売者の共同組織といった観念から発生したものではなく、特定の〈professione: 職業〉を営む人間集団の自律的生産・生活共同体に自己のアイデンティティを求めるものということになろう。この組織の前身がまず自らを“società di mutuo soccorso: 相互扶助協会”と称し〔19世紀初～〕、次いで、19世紀末葉における工業の資本主義化の進展のもとで、“Lega di resistenza: 抵抗同盟”と改称するようになっていったことは、〈sindacato〉の本性を極めて正確に表明するものだったのである。

7. 総括 — FIAT《賃金》の背景

以上においてわれわれは、(イ)第1節においてFIATに働く人々(lavoratori)の受けとる報酬を“busta paga”のサンプルに即して観察し、その計算構造を明らかにしたあと、(ロ)第2～5節においてその報酬の各々の構成要素について、それを決定している重層的な仕組み — CCNL, AIC, D-L/Legge, AA — を究明し、(ハ)このメカニズムの総体をイタリアの‘労使関係システム’をなすものとして要約した。いわば社会制度的く賃金論として論ずべきことはほぼ以上に尽きている。

以下の議論はその単なる要約ではない。以上の吟味のなかから自ずとその姿を明らかにしつつある現代イタリア人の意識と行動を貫く社会規範のイタリア的特性について、われわれなりの試論的コメントをつけ加えてこの稿を結びたい。

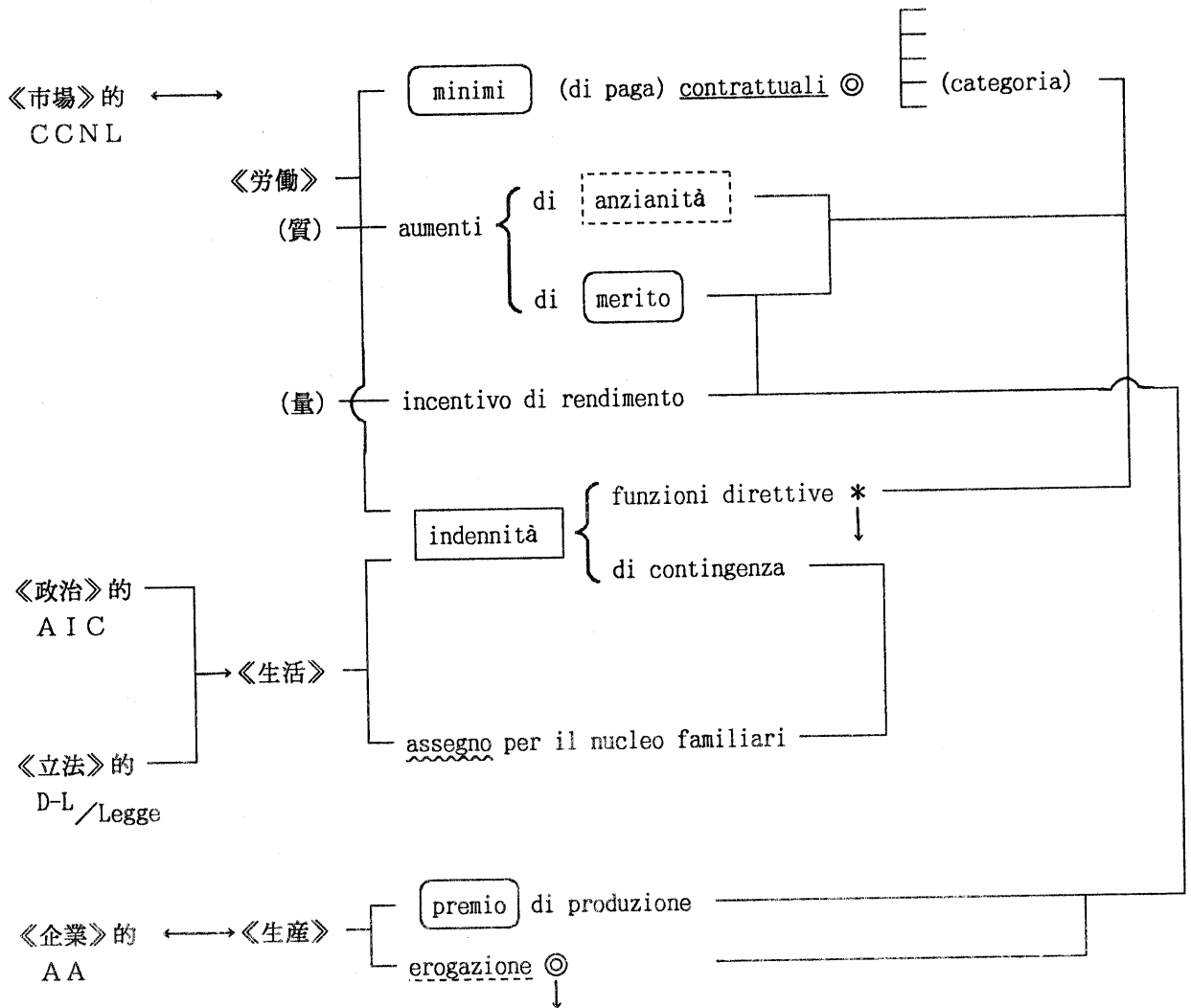
A. 《賃金》観の多元性

7-1. く労働く生活く生産く

第2～5節で考察したく賃金く決定構造の多重性は、ここでいま1度要約すれば、i)《市場》的賃金、ii)《政治←→立法》的賃金、iii)《企業》的賃金とすることができようが、それらはすでにみたように決して一過的恣意的な想いつきによって成ったものではない。だが、もしそれらが確かなイタリア的システムであるとするならば、何故そのような制度的多重性が必至となっているのか、が問われねばなるまい。FIATのく賃金く構造の特質は — どこまで典型的といえるかはともかく — イタリア的く賃金く観の特性をそれなりに反映しているに違いないと考えたとき、上述のような3重の制度的構造は、実は次のような3重の《賃金》観 — 即ち、i)《労働》にかかわるものとしてみた賃金、ii)《生活》にかかわるものとしてみた賃金、iii)《生産》にかかわるものとしてみた賃金 — に対応するものとみられてよいと思われる。“busta paga”と対応させて、この点をいま1度整理して表-49として示そう。

といっても、《労働》《生活》《生産》の3つが — 《市場》《政治←→立法》《企業》の区分も同様であったが — それぞれに独立的にく賃金くにかかわっているのではないし、またその1つ1つの意味するものも単純ではない。

表-49 《賃金》観から反省した FIAT の “busta paga”



◎
 { 13^ mensilità
 [gratifica natalizia]
 14^ erogazione
 ...
 ...

*
 { indennità funzioni direttive
 quota Accordo FIAT 03/74
 elemento retributivo 02/87

7-2. 《労働》 vs. 〈賃金〉

7-2-1. 《労働》の観点から支払われる〈賃金〉の中核部分はその質的な相違を“categorie”によって尺度される“minimi contrattuali: 契約された最低額”である。

まず、なぜこの〈賃金〉の中核部分が“minimi: 最低額”なのかが問題であろう。報酬に〈minimi〉を設定することを企業主に認めさせることはFIOM結成当初からの賃金政策であったが、それはなぜ——例えばイギリスの‘standard rates’のように——‘標準額’ではないのか？ この発想にこだわることの背後には、同じ‘trade’に属する全員が‘等質・等量の〈労働〉’を提供し、‘同額の salario’を受けとると考えるのではなく、同じ professione に属するものの間にも、現実に給付される〈労働〉の質量に個人差があり、それがそれとして評価されて然るべきであろうという通念があると理解するしかあるまい。〈minimi〉を差等づける際の尺度である“categorie professionali”とは、実在する多数の^{プロフェッショナル}‘職業’をいくつかのグループに仕分けるという意味の‘カテゴリー’である以上に、個々の^{プロフェッショナル}職業がそのうちに何段階かの熟練度をもつ者たちによって遂行される場合のその熟練度を示す‘カテゴリー’なのだという本稿の確認は、上の理解に整合的であろう。〈minimi contrattuali〉の観念はまた、〈契約〉ないし《市場》価格が〈賃金〉決定の——“base: 基礎”であるとしても——単一の基準ではないことをも表白している。

7-2-2. ともあれ、〈minimi〉は論理必然的にその上に〈minimi〉を超えるものにくること、つまりごく一般的な意味での‘super-minimi’を予想する。〈minimi〉が予想している〈lavoro〉に個人別に量的・質的な違いのありうることが認識されているだけでなく、それを積極的に引き出すことが考えられている。これらのうち、

a) 量的な‘super-minimi’として典型的なのは——ただし“lavoro straordinario: 超過労働”と“maggiorazione di lavoro: 超過労働割増”についてはここでは論じない——、operai 層への“cottimo: 出来高給”であり、事実、かつては $\text{salario} = \langle \text{minimi} \rangle + \langle \text{cottimo} \rangle$ が〈賃金〉の基本構造とされていた〔前掲表-44参照〕。短期的なそしてその都度のまぎれのない計算式をもつという限りで客観的な〈lavoro〉と〈retribuzione〉との対応がその特徴であるが、労働側は一貫して〈cottimo〉——とくに個人別のそれ——に批判的であり、企業側も生産技術の機械化・自動化の進展によってこれに魅力を失うに至り、〈賃金〉

の基本的構成要素の地位を失った。今日の“incentivo di rendimento: 能率報奨金”はそのいわば痕跡である。

b) 質的な ‘super-minimi’、それは事実上にもまた論理的にも、impiegati 層への“aumenti di merito: メリット増額”に代表される。もっとも発生史的には、それは独立の明細項目ではなかったであろう。即ち $stipendio = \langle minimo + merito \rangle$ である〔同じく前掲表-44〕。それは $\langle lavoro \rangle$ が定型的でなく従って定量的でもあり難い事情のもとで、なお個人別の努力と成果を積極的に評定する唯一の方法であったし、その事情は今も変わらない。しかも、そればかりではない。“merito”の観念それ自体、客観化された“結果”だけでなく、そこに至る主体的“努力”を評価しようとするものであるから、 $\langle lavoro \rangle$ という観念を超え出た人間の $\langle capacità: 能力 \rangle$ の累積的な変化を評価することにまでつらなってくるという問題がある。この長期的ないし累積的変化の——多かれ少なかれ主観的な側面をもつ——変化の評定は、 $\langle 市場 \rangle$ の扱いうる範囲を越えるところがある。それ故、impiegati の $\langle 賃金 \rangle$ が CCNL の対象に設定されたとき、 $stipendio = \langle minimo \rangle + \langle merito \rangle$ として、 $\langle merito \rangle$ は目にみえる明細項目として顕在化させられざるをえないことになったが、にもかかわらず CCNL によってその計算手続きを確定されえないものとして、公然たる認知をえないまま実質的には温存されることになった。impiegati と operai とが “inquadramento unico: 統一枠組み” の中に収容され、すべての “qualifica” に適用される “retribuzione teorica: 理論報酬” という $\langle 賃金 \rangle$ 項目が創造されたときがおそらくその極点であり、この頭の中で書き出された理念型は、以後現実の力によって次第につき崩されていった。この過程での $\langle minimi \rangle$ へのなしくずしの補訂が “quota a parte 1974” であり、“elemento retributivo” であり、“indennità funzioni direttive” であった。 $\langle merito \rangle$ はまず黙認され、次いで公認されるに至った。この歴史的ダイナミズムの中で $\langle merito \rangle$ は impiegati だけのものではなく、operai をも含む全ての “lavoratori” の $\langle 賃金 \rangle$ に必至のものとなったのである〔同上、表-44〕。

“aumenti di anzianità: 勤務年数増額”も、その本性は $\langle merito \rangle$ から遠くはない。それがまず公務員部門において定式化され、ついで私的部門の impiegati → 同 operai へと拡張され、ついにはすべての “lavoratori” の $\langle anzianità \rangle$ となって現在に至っているという歴史的経緯もよく似ている。 $\langle merito \rangle$ との相異は、その計算構造が一意的＝客観的であり、従ってまた機械的に墮さざるをえないというメリットとディメリットをもつところにある。

以上が“《労働》の量と質”に規定されるものとして考えられる〈賃金〉の骨格である。

7-3. 《生活》vs. 〈賃金〉

7-3-1. 《生活》の必要から〈賃金〉をとらえている明細項目は大別すれば2つ——ただしその根は1つ——あるが、その第1は“indennità di contingenza: 生活費変動補償”——いわゆる“scala mobile”——である。

発生史的には、この〈contingenza〉は“carovita: 日常生活費の高騰”を引き鉄として顕在化したもので、その基礎として上にみた〈lavoro〉と〈retribuzione〉の対応関係があることを否認するものでは決してないが、しかし一旦それが意識され、“indennità caroviveri: 生活費高騰補償”として具象化したのちは、とくに労働側において、“〈lavoro: 労働〉以前に——むろん〈lavoro〉と無関係にはないが——〈vita: 生活〉がある”という観念が定着した。この“caroviveri→contingenza”の意味するものは、歴史的経過のうちに幾度か揺れ動いたが、最終的には〈minimi〉との対応をほとんどもたない全 categorie 一率額に近いものとなった。この意味で、《生活》は《労働》——に従属するのではなく——と並立する〈賃金〉の規定要因となったのである。“minimi conglobati: 合算最低報酬” [= 〈minimi〉 + 〈contingenza〉] という観念は、単に〈contingenza〉の計算式のための便宜という以上のものなのである。

7-3-2. 第2のもの、“assegno per il nucleo familiare: 家族の核のための給付”は、〈contingenza〉の必然的な補完物である。《生活》実態を“paniere: パン籠”の中味で把握しようとするなら、それが何人分のものなのかが問われねばならないのは自然の道理だからである。〈労働〉の遂行の背後に、このように〈家族〉の存在を明示的に想定し、その正常な《生活》を保障すべきであるという思考は、イタリア的〈賃金〉の特質の1つであるといってよいであろう。が、しかしその場合も、標準家族〔夫婦と子供2人〕をイメージする〈contingenza〉と、何人であれ現実に扶養しているすべての“子ども”を包含する〈assegno〉とは無差別には考え難い。前者では、《賃金》と〈労働〉との関係が〈生活〉を迂回しながらもなお一定の距離を保って維持されているが、後者ではその距離がどこまでも延びてゆき、《生活》そのものが直接的に給付額の規定者となってくる。〈市場〉決定でないという意味でひとしく〈政治〉的決定の性格を帯びながら、〈contingenza〉の決定には“AIC”がイニシャティヴをもち、〈assegno〉では“legge”の画一的規定が軸となるという制度上の分岐が生じたのはもっともなこ

となのであろう。換言すれば、〈賃金〉と〈社会保障〉との境界は本来的に自明となしえないものなのである。

7-4. 〈生産〉と〈賃金〉

7-4-1. 〈生産〉——より広義には〈企業〉のパフォーマンス——にかかわらせて考えられた〈賃金〉としては、“premio di produzione: 生産プレミアム”が代表的である。このような視角からの〈賃金〉のとらえ方は、この国の労使関係の始発点にはなかった〔前掲表-43参照〕。ただ、敢えていうなら、かつて operai 層に導入された〈cottimo〉ないし〈incentivo〉のうちの集団的なものが、その規模を次第に拡げて、遂に‘部分集団’ではなく‘全集団’=〈企業〉単位で設計されるに至ったものとみることは可能であろう。労働側も、個人別の〈cottimo〉については一貫して強く排斥してきたものの、集団的なそれは強くは拒まなかったのであるから、今日〈premio〉が労使の妥協ないし合意点としてクローズアップされることになったのは不思議ではない。それは operai の〈incentivo〉によって代わっただけでなく、impiegati ならびに operai の個人別の競争を強く刺激する〈merito〉の働きを中和する間接的な機能をも期待されうる。というのも、〈premio〉も〈merito〉も 大局的には〈企業〉成果への‘collaborazione: 協働’への評価であることは共通であって、ただ前者はその集団的な、後者は個人別の、評価であるという点で相違があるにすぎないともいえるからである。

7-4-2. しかし一口に〈企業〉のパフォーマンスといっても、それを〈生産〉のレベルでとらえるか、それとも〈利潤〉ないし‘業績一般’でみるかは同質ではないであろう。少なくとも企業主側では後者の次元にまで突きつめられたパフォーマンスへの“協働”に対して〈賃金〉が支払われるという合意の成立が望ましい。イタリア社会の伝統的慣習であった“gratifica natalizia: クリスマス・ボーナス”も——広義に解すれば、こうした性格のものであろう。それは今日では“13^a mensilità: 第13番目の月給”と観念されてCCNLの対象となっているが、なおそれに加えて、〈企業〉の一方的な恩恵であった“erogazione: 贈与”もいまはAAの主題に——つまり〈賃金〉の一部として——把えられつつある。

7-4-3. 〈生産〉との対応で〈賃金〉をとらえる観点は、さきにみた〈労働〉と〈生活〉からみられた〈賃金〉観が相ゆずらない基底的な位置を主張するのに比べれば、いわば第3のものということになる。しかし、そうであるとしても、この〈生産〉の観点は、イタリアの労使双方がそこに生来のものともいえそうな

親近感を抱いているものとして、しばしば対立的・非妥協的側面のみが強調されてきたこの国の労使関係の実質的な協調的性格を支えていることが軽視されてはならないであろう。かつてファシストが構想した“Corporazione”はその究極形態であって、それが権力的に強制されたものであった限りでは唾棄すべき存在であるに違いないが、その観点の限りでは、決して‘異端’とすべきではないように思われる。FIATの“busta paga”の未来を考えると、とりわけて〈merito〉〈premio〉〈erogazione〉のあり方が注目されるのは、この故である。

B. “Costituzione della Repubblica Italiana: イタリア共和国憲法”

[1947年]の〈賃金〉規定

7-5. 〈労働の量と質〉〈家族の生存〉〈生産への協働〉

以上に‘《賃金》観の多元性’として反省したFIATの‘busta paga’の構造は、単にFIAT社のものというだけでなく——また“金属機械産業”に特殊なものというのでもなく、まさにイタリア的なものと考えられてよいことを、まず現行の“イタリア共和国憲法”によって示そう。この憲法の〈労使関係システム〉関連の諸条項は第6節で紹介したが、以下に抜粋するのは、端的に〈賃金〉にかかわる諸条項である。

7-5-1. § 36 “勤労者 (il lavoratore) は その労働 (lavoro) の 量と質 (la quantità e qualità) に照応し、かついかなる場合であっても自分とその家族とが自由で尊厳ある存在 (una esistenza libera e dignitosa) であることを保障するのに十分な報酬に対する権利を有する。…”

ここに上に述べた《労働》と《生活》の2つの観点が〈賃金〉決定の基本要件であることが言明されていることは、改めて説明するまでもない。そして、《労働》については“女性”——とくに“母親”と“幼児”——について、《生活》については“子ども”をうちに含む“家族”について、以下の諸条項がこれを補っている。

§ 37 “女性労働者 (la donna lavoratrice) は、男性労働者に属するのと同じ諸権利を有し、労働上の同等性 (parità di lavoro) によって、同じ報酬を有する。労働条件は、家族において女性労働者が肝要な役割を果たせるような、かつ母親 (la madre) と 幼児 (il bambino) に適切な特別保護を保障する (assicurare) ようなものでなくてはならない。…”

§ 30 “たとえ婚姻外に生まれた場合であっても、子どもたち (i figli) を扶養し (mantenere)、通学させ (istruire)、教育する (educare) ことは、両親の義務 (devore) であり権利 (diritto) である。”

§ 31 “共和国は、特に家族員の多い場合を考慮して、家族の形成 (la formazione) とこれに関係する諸任務 (i compiti) の遂行を、経済的方策もしくはその他の社会保障によって援助する。”

7-5-2. § 46 “労働 (lavoro) の経済的社会的進歩という目的のために、かつ生産 (produzione) の要請との調和のために、共和国は、諸立法によって定められた様式と限界内において、企業の経営…に協働する勤労者の権利を認める。”

この条項は第6節で労使関係システムのあり方にかかわらせてすでに引用したが、ここではもしそうした‘企業経営への協働’が現実化すれば、その結果ないし実績としての《生産》ないし‘企業成果’に対応する‘報酬への権利’もまた必然的に含意されるにちがいない、という文脈で参照されている。そしてこの場合なお注目されるのは、この“協働”が“生産の要請との調和”とともに“労働の経済的社会的進歩”をその目的と掲げていることであろう。〈労働〉を行う者たちが唯反復的にその職務を遂行すれば足りるのではなく、その〈労働〉のなかでの彼らの“進歩”、つまり〈労働〉能力の向上・完成もが“協働”の目指すものとされているのである。いま現に行われる《労働》への対応というに止まらず、時の経過のうちにその能力を向上させてゆくであろう《労働する人間》への対応を見越して〈賃金〉のあり方を考えるべきであるというこの見地こそは、われわれが分析した“categorie professionali”の基礎に置かれていた思考にほかならない。

以上にもみるとおり、イタリア共和国憲法は、自ら“イタリアは労働 (lavoro) に基礎づけられた民主主義的共和国である”と称するだけに、その諸条項に示される抽象的規範は現実との間に見事な照応関係をもっているのである。

C. “Rerum novarum: レールム・ノヴァールム” [1891年]

における〈賃金〉観

7-6. 《契約》および《生活》と〈賃金〉決定

7-6-1. だが現実の〈賃金〉と憲法の〈賃金〉規範とのこの照応は、直接の因果関係をもつわけではむろんない。この両者の背後にあって、これらをこの世にもた

らしたイタリア的なものの見方こそが肝要であろう。そうしたものを簡単に取出して示すことはむずかしいが、もっとも強力でかつもっとも代表的なそれとして、ここでは1891年にローマ教皇レオ13世が発した回勅、“Rerum novarum — sulla condizione dei lavoratori: レールム・ノヴァールム — 労働者の状態について” [1891年5月15日] を挙げたい。この文献の由来については本稿の《補説 — カトリック教会の賃金論》にゆずるが、イタリアにおける本格的な労使紛争の顕在化がようやく明らかになりはじめたそのとき、まさに時宜にかなうものとして世界のカトリック教徒にむけて発せられたこの“キリスト教的社会活動のマグナカルタ”は、以降これを記念する形で後代の教皇が繰り返し発出することになる — 1931 (40周年)、1941年 (50周年)、1961年 (70周年)、1971年 (80周年)、1981年 (90周年)、1991年 (100周年) — 労働・社会問題への理論的・実践的指針のペースをなすものとして、現時点に至るまで絶えずイタリアの労使関係当事者・関係者に想起されてきているものであること — 更にいえば、発案者であるレオ13世をはじめとしてこの回勅の起草に直接たずさわった人物は、すべてイタリア人であり、草稿もイタリア語であったこと — だけはまず指摘しておきたい。

7-6-2. 回勅が取り上げた論点 [パラグラフ (1) ~ (62)] は極めて多岐にわたり — とりいそぎわれわれ流にその諸主題を要約すれば、私的所有、家族 [父権]、労働・階級、労使関係、教会、国家 [法]、賃金、労働組合となろう —、それらの相互関係は、その全体像と切り離しては十分に説明しえないのであるが、その点は承知の上で、〈賃金〉についての中心的な命題を率然と抜き出して示せば以下のようなものである。*

§ 45 … 自由な合意 (liberus consensus; libero consensu) が 賃金 (salarium; salario) を決定するという者がある。つまり、雇用主 (dominus rei; padrone) は合意された報酬 (merces; mercede) を支払った後は彼の責務を免れ、それ以上何も負うところはないというのであり、換言すれば、もし雇用主が賃金の全額を支払わないとか、労働者 (artifex; operaio) が彼の関わった仕事 (operae; opera) のすべてを仕上げないとかしたときにのみ不正

*Litterae Encyclicae… — de Conditione opificum [36]。イタリア語の引用は、L'Autentica versione italiana, [37] 所収によった。文節番号は [36] の原文の各パラグラフに形式的にふったものである (詳細は補説参照)。以下、原語の引用は (ラテン語; イタリア語) のように示す。但し、両者の語義や文法的形式が異なるとき、訳語・訳文はイタリア語の方に合わせてある。

(injuste; ingiustitia) が行われたのであり、 そうした場合、 そしてただ そうした場合にのみ、 国家の介入 (potestas politica … intercedere; l'intervento dello Stato) が両当事者の権利 (ius; diritti) を保護するために許される、 というのである。 — しかし、 不偏の (aequus; equo) 判定者は、 かかる立論に直ちにまた留保なしに同意することは、 どうてい出来ない。 というのも、 それは多くの面で不完全であるからであり、 1つの事実、 それも もっとも重要なモメントが忘れられているからである。 労働 (operae; il lavoro) は、 生活の必要なかんづく生命の保全 (tuitio; conservazione) のために必要な事物を入手するための人間の活動 (…… ; l'attività umana) である。 …従って、 人にとって労働 (labor; il lavoro) はその本性^{ナトゥーラ}によって刻印されたものといってよい 2つの側面 (duae notae; due caratteri) をもっている。 それは [一面で] まさに 人格的 (personalis; personale) である ; というのも、 それは人格 (persona; persona) に内在し、 …全くその人のもの (omnino … proprius; del tutto proprio) であるからである。 それは、 他面では必要 (necessarius; necessario) である。 というのも、 労働の果実は人にとって生命の維持 (opus ad vitam tuendam; mantenimento della vita) のために必要であり、 また自然もそれを厳格に遵守すべきこと^{ナトゥーラ}として、 彼に命ずるからである。 いまもし人格 (personalis; personalità) の尊重のみから考えるとすれば、 労働者が正義にもとる低い報酬 (merces angustius finire modum; una mercede inferiore al giusto) を取りきめることはたしかにできる。 つまり、 人が彼自身の自由意思で働く限りでは、 同じく彼自身の自由意思によって、 ごくわずかの賃金 (merces vel tenuis; un tenue salario) で、 ないしは全くの無報酬で、 満足することもできるであろう。

§ 46. しかし、 もしこの人格 (personalitas; personalità) の要因に必要性 (necessitas; neccessità) の要因を結びつけるならば、 そしてこの2つは観念の上ではともかく、 実際には不可分離なのであるが、 ことは全く違って判断されなければならなくなる。 自己の生命を保全することはすべての個人にとって共通の義務なのであって、 これを軽んずることは罪である。 ここにおいて、 生計の手段を獲得する権利 (ius reperendarum rerum, quibus vita sustentatur; il diritto di procacciarsi i mezzi di sostentamento) の発生が必至となる。 そして、 自己の労働の賃金 (labore merces; salario del proprio lavoro) だけが、 貧しい者にこれらの事物を獲得する手段を与えるのである。 であるから、 労働者と雇用主とは自由に協定 (consentio; il patto) を結んでよく、 当然にも報酬の額 (in salarii modum; il quanto della mercede) に関してそうしてよい。 しかし、 そうした協定の基底部には常に 自然的正義

(iustitia naturalis; giustizia naturale) の 1 ^{エレメント} 原理、契約当事者の自由な意思 (libera paciscentia voluntas; libera volontà de' contraenti) よりもより古くかつ上位の 1 原理が存在している。その自然的正義とは、報酬額は勤儉で、そしてもちろん行儀正しい労働者の生計の資を下まわるものであってはならない (… scilicet alendo opifici, frugi guidem et bene morato, haud imparem esse mercedem oportere; il quantitativo della mercede non sia inferiore al sostentamento dell'operaio, frugale, s'intende, e ben costumato)、ということである。…”

7-6-3. “Rerum novarum” の以上のような言説は、何よりもまず〈賃金〉決定の原理構造が 2 層的であるべきことを主張している；(1)〈市場〉ないし〈契約〉による合意、(2) 正常な〈生活〉を保証する必要、である。その場合、(1)は決定の手続きについてであって、決定のメカニズムの吟味に欠け、(2)はそれらには言及せず率然とその基準を論ずることになっている、という難点がある。この点は、これに先立って〈労働〉の 2 側面を規定したとき、(1)' 労働の“人格性”ないし‘所有’と、(2)' 労働の‘目的’という違った次元の問題を並置したことの結果であって、ここでの〈労働〉が被雇用者の〈lavoro〉であるのに、独立的生産者の〈opera〉でもあるかのように議論が立てられていること、つまり近代資本主義の基底におかれている〈賃労働〉の概念を明確にとらえていないことに由来する（なお、上からも明らかなように、この点についてはラテン語原文とイタリア語訳との間に混乱が認められる）。しかし、そうではあるが、より積極的に読み込んでいえば、〈賃労働〉 = [(1)] といえども人間活動一般の一部としての〈労働〉が要請する要件 = [(2)] を満たさねばならない筈であるが、現実にはそれが満たされる保証はない、という資本主義批判になっていることも確かであろう。事実、“Rerum novarum” は、上に抜粋した文章に続けて、“もし、必要に強要されて、またはより悪い事態を恐れて、労働者が自らの意思に反してより過酷な条件を、〔資本の〕所有主または企業主 (dominus … redemptor operum; proprietario o … intraprenditore) が課しているからといって受け入れるのであれば、彼はまちがいなく力に服従させられているのであって、正義はこれに反抗の叫びをあげることになる”と述べている。このような理解に立って、“Rerum novarum” は、個人間の自由な〈雇用契約〉に対して — そして、同じことであるが、個人主義的で自由放任の〈労働市場〉に対して — 〈賃金〉決定を委ねることができないという不信感を強く表明することになっているのである。

7-7. 《労働組合》と〈賃金〉決定

7-7-1. ではどのような保障のメカニズムが考えられるのか。レオ13世は、この〈賃金〉決定問題——そしてなお労働時間、工場での保健、安全問題などをも含めて——に“不適切な政府介入”が行われることを強く警戒する。そして、これを避けるために、“状況は事業上でも、季節的にも、また場所的にも非常にまちまちなのであるから、決定は、このすぐあとで言及するつもりの同業者集団 (collegia; collegi) に委ねるか、もしくは労働者の利益が然るべく保護されるような他のやり方を追求するかすべきである。——国家 (respublica; lo Stato) は、事情がそれを要求するときに、援助と保護を提供すればよい”〔§ 47〕と論じている。

ここに“collegi”と呼ばれたものには“相互扶助協会 (le società di mutuo soccorso)”も含まれるが、何よりもまず“職業組合 (sodalitia artificum; le corporazioni di arti e mestieri: 職人と親方のコルポラツィオーニ)”が考えられている。それはもちろん古いギルド的“職業組織 (faberi corporatorum; corporazioni)”そのものを指すのではなく、現代の必要に適應したものでなければならないとされるのであるが、しかしその組織態様は“労働者だけであるいは労働者と雇用主一緒に組織されたこの種の諸団体 (societates, sive totas ex opificibus conflatas, sive ex utroque ordine mixtas; associazioni siffatte, sia di soli operai, sia miste di operai e padroni)”とされているようなひろがりをもっている〔§ 49〕。端的に言えば“lega di resistenza”ないし“sindacato”といった労働者組織ないし‘労働組合’と、その存在を前提したうえでの“commissione interna”を指しているのであろう。

7-7-2. このように“Rerum novarum”がいうところは、あるべきものとしての〈賃金〉決定メカニズムは第1次的に——つまり、個人別の〈雇用契約〉の上に補完的に乗せられた第2次的なものではなく、本来的なものとして——‘集团的’でなければならないということである。この見地は、われわれがかねて抱いてきた疑問、即ちイタリアでは何故“contratto collettivo di lavoro”という觀念が“contratto individuale di lavoro”と同次元に置かれることになっているのかという問いに、1つの回答を与えているように思われる。

7-8. 《家族》の〈賃金〉

7-8-1. ここでなお吟味を要するのは、上の自然的正義にもとづく〈賃金〉の内実

である。結論的にいえば、“勤勉で、行儀正しい労働者 (operaio)” と単数で言われているものは‘労働者と彼の家族’なのであり、〈賃金〉は‘〈家族〉の生活を満たすに十分なもの’と考えられているのである。この推定については、上の定義〔§ § 46, 47〕に以下のような節が続くことをもって、1つの裏付けとすることができよう。

§ 48 もし労働者が、自分自身および自分の家族 (se uxorque et liberi; sé stesso e la sua famiglia) を養うことができるだけに十分な賃金を受けとるならば、彼は、賢明であるなら、自ら進んで儉約を心がけるに違いなく、その結果は … 出費が引き去られたあとになにがしかが残り、それによって彼はいくらかの資産 (modicus census; qualche piccola proprietà) をもつことができるようになる。 …”

7-8-2. だがもしそうであるなら、§ 46の定義は舌足らずであったということになるのだろうか？ そうではない。その点はこの回勅における‘人と社会’の認識の仕方、つまり〈私的所有〉と〈家族〉の規定の仕方に由来するのである。即ち、

(1) “Rerum novarum” の議論の原点は財の“私的所有 (privatae possessiones; la proprietà privata)” の自然権としての正当性を — これを原理的に否認する社会主義者の考えを批判しつつ — 主張し、その権源を“人が彼の精神的努力と肉体的な力をその物の獲得のために用いること”、つまり自然のその部分に“彼の人格^{ペルソナ}を刻印する (… personae suae impressam reliquor; impressa un'impronta della sua personalità)” ことに求めるところにはじまり〔§ § 5~9〕、

(2) 次いで、この権利を“結婚 (coniugium; matrimonio)” という自然的でかつ始源の権利を媒介として、“家族、即ち 家族社会 (familia, seu societas domestica; la famiglia, ossia la società domestica)” に演繹するという形をとる。つまり“個人に内在する所有の権利 (ius domini personis singularibus natura tributum; diritto di proprietà inerente all'individuo)” を“家族の長としての人 (homo, qua caput est familiae; l'uomo come capo di famiglia)” に付与する〔§ 10~11〕のである。

(3) 更にさかのぼっていえば、“Rerum novarum” の見地では、“家族は国家と同様に真実の社会 (vera societas; vera società) であり”〔§ 11〕 — なおまた“国家から全く独立したそれ自身の特定の権利と義務をもつ”〔§ 10〕なのであって — それ自身の正当な権威、即ち父の権力 (potestas paterna; il potere paterno) によって治められる”〔§ 11〕ものなのである。

以上、要するに、さきの〈賃金〉規定における“労働者”とは、現実的にまた潜勢的に“家族の父”を意味していたのである。この‘家族賃金’の觀念によつてこそ、〈contingenza〉は〈賃金〉の基本的構成要素の1つに位置づけられることになったのである。

7-9. 〈賃金〉に対応するもの？

以上、レオ13世の回勅を通して吟味したカトリック的な〈賃金〉観は、それが〈生活〉を決定的なモメントとして重視し、〈家族〉をそのうちに内包し、これらの要素を含む〈賃金〉決定を実効あるものとする保証を、〈労働組合〉を一方の当事者とする‘集团的’契約というメカニズムの定着に求めるという独特な見地を示している。が、しかし、そうであるとしても、なお労使間の〈契約〉において〈賃金〉に対応するものが何であるかが充分明らかになつたわけではない。両当事者の“自由な合意ないし契約”とはどのようなものなのか、そこで何がどのように問題にされるのかは、まだはっきりとはわかつていないのである。この点は重要であるから、ここであらためて確認しておこう。

“富者と無産者 (locupletes et proletarii; i ricchi ed i proletari)、^{プロレタリア} 2つの社会階級相互の義務”について論じた個所であるが、

§ 18 “正義の諸義務 (officia mutua ... a iustitia; obblighi di giustizia) は、プロレタリアおよび労働者 (proletarius atque opifex; proletario e operaio) に関しては、... 自由にかつ衡平に取り決めた仕事を、完全にかつ忠実に遂行することである (quod libere at cum aequitate pactum operae sit, id integre et fideliter reddere; ... prestare interamente e fedelmente l'opera che liberamente e secondo equità fu pattuita) 。 ... 資本家そして雇用主 (spectant ac domini; capitalisti ... e i padroni) は、[一般的にいえば] 人たるものの人格の尊厳 (dignitas personae; la dignità dell'umana persona) を尊重すべきである”が、[具体的な] “最重要の義務は各人に 正しい報酬 (la giusta mercede) を与えることである。正義にかなつた決定には多くのことを考慮に入れなければならない ... (Profecto ut mercedis statuatur ex aequitate modus, caussae sunt considerandae plures; Il determinarla secondo giustizia dipende da molte considerazioni: ...)。”

D. “Codice Civile: 民法典”における〈雇用契約〉

— 1865年法典と1942年法典との対照 —

こうしてわれわれは、最終的にイタリアにおいて〈雇用契約〉とは一体どのような観念されているのか、という最も基本的な間に立ち返る。

7-10. “locazione di opere: 仕事の賃貸借”

この点にかかわって第1に想起されるのは、現行のイタリア民法典（1942年）が“contratto [individuale] di lavoro: [個人別]労働契約”というカテゴリーを典型〈契約〉の1つとして数えあげていないという前節での留意点である。その指摘は、しかし、民法典上の表現はどうあれ、“contratto di lavoro: 労働契約”という観念は当然のこととしてイタリア社会に厳存してきた筈だという想定に立つものであった。だが、それは事実ではない。

7-10-1. まず第1に、イタリアの近代社会としての出発を象徴する1865年の“Codice civile del regno d’Italia: イタリア王国民法典”〔通称“Codice Pisanelli: ピザネッリ法典”〕では、これに対応する観念は“Locazione di opere: 仕事の賃貸借”〔第3巻第9章第3節〕というカテゴリーに包含されていた。即ち、一般に“Del contratto di locazione: 賃貸借契約”〔第3巻第9章〕は“その対象として物(cose)または仕事(opere)を有する”〔§1568〕のであるが、そのうちの後者、“仕事の賃貸借(locazione di opere)とは、取り決められた報酬(mercede)によって、当事者の一方が相手方に対してあることをなす義務を負う契約をいう”〔§1570〕のであり、“およそ仕事と勤労(industria)の賃貸借には3種類がある”〔§1627〕として、

- ① 人がそれによって他の人のサービスのために(all’altrui servizio) 自己の仕事(propria opera)を義務づけるところの賃貸借、
- ② 人または物の運輸を引き受ける陸上もしくは水上の運送人の賃貸借、
- ③ 請負(appalto)または出来高払い(cottimo)による仕事をする請負人(imprenditori)の賃貸借

を列挙し、これに続けて、“何人といえども自己の仕事(propria opera)を期限付き(a tempo)でかまたは一定の請負(impresa)のためかのほかには、他の人のサービスのために義務づけることはできない”〔§1628〕と規定している。

7-10-2. 上のように、〈opere〉の賃貸借が3分類されて、②運送業務、③請負仕

事とは区別されたものとして、①他の人への“servizio”をする“opera”が挙げられて、しかもそれを“期限付き”で行って“報酬”をうるものがあるというのであるから、これはとりも直さず‘被雇用労働’を指すと理解してよいであろうが、にもかかわらずそれは〈lavoro: 労働〉とは言われず〈opera: 仕事〉という—— 独立自営の“imprenditori: 企業主、請負人”の経済活動と同じ—— 言葉で呼ばれているのである。

因みにいえば、ここに抜粋した第3巻第9章およびその第3節は、実は1804年フランス民法典（Code civil）の第3巻第8章およびその第3節、即ち“contrat de louage: 賃貸借契約”および“louage d’ouvrage et industrie: 仕事と勤労の賃貸借”^{*}をほとんどそのまま引き写したものであるが、当面の問題にかかわる相違点としていえば、フランス民法典では〈ouvrage: 仕事〉の賃貸借—— “当事者間で合意された価格（un prix）と引き換えに、当事者の一方が相手方に対して何かあることをなす義務を負う契約”—— の細分類として“loyer”とは“労働（travail）の、もしくはサービス（service）の賃貸借をいう。…”〔§ 1711〕として、〈ouvrage: 仕事〉一般のみならず、“〈travail〉ないし〈service〉の賃貸借”という観念を提示していることである。つまり、イタリア王国民法典（1865年）はこれを知りながら、意図的にこの部分—— つまり“〈lavoro〉の賃貸借”という表現—— を自己のうちに採り込まなかったのである。一口にいえば、賃貸借とはその対象が物であれそれ以外のものであれ、すべて相互に独立した人間間のそれであるという観念を保持しようとしたのである。

7-11. “contratto di impiego: 雇用契約”

上の観念は、しかし、1924年11月13日の“regio decreto legge, n.1825: Disposizioni relative al contratto di impiego privato: 私的雇用契約に関する規則”〔→立法転換 legge 18 marzo 1926, n.562〕においてやや崩されたといえるかも知れない。“impiego privato: 私的雇用”とは“会社・私人・企業主が単なる労働力（mano d’opera）は除いた上級から通常のものに至るまでの協働（collaborazione tanto di concetto che di ordine）の職能を担うような、契約の相手方の職業的活動（attività professionale）を、通常は期限不定で、そ

^{*}このフランス法の賃貸借契約の構成がローマ法の“locatio conductio”法理体系に由来すること（→日本旧民法）、および“労働法典（Code du travail）”の成立（1912年）とその展開（1919年）、さらにはドイツ民法（→日本現行民法）規定との比較など興味深い法制史的テーマがあるが、本稿ではこれ以上深入りしない。

の企業の仕事に採用する (assumere) という契約”であって、要するに、企業組織のメンバーとなって働くことを合意した人の <attività professionale> を ‘impiegare: 使用する、雇用する’ という観念である。<contratto di impiego> を結んで企業に入った人が “impiegato: [impiegareの過去分詞] =使われている、雇われている (人) =職員”なのである。ここには契約両当事者の ‘自立’ はもはやなく、<opera> は雇用主側のもの、<attività> が被雇用者側のもの、ということになるが、しかしなお ‘従属’ の観念は拒まれていて、両者は企業内で継続的に “collaborare: 協働する” 関係にあるとイメージされている。<雇用契約> がいわばホワイトカラー層の従業員をあるべき姿と想定して定義されたことは興味深い。

7-12. “contratto di lavoro: 労働契約”

7-12-1. このようにみえてくると <雇用契約> を意味する今日のイタリア的術語 “contratto di lavoro” はこの国における近代このかたの伝統的用語ではなく、1942年の “Codice civile: 民法典” [1942年3月16日、regio decreto, n.262] においてはじめて権威づけられた言葉だったということになる。* しかし、その用法も、既に繰り返し指摘したように、第1次的にはいわゆる ‘労働協約’ を指すものとしての “contratto collettivo di lavoro: 労働の集団契約” としてであって — 事実、この意味の用法は遅くとも1920年代末には一般化していた [前掲表-32注] をみよ — “contratto individuale di lavoro: 労働の個人的契約” は “lavoro nell’impresa: 企業内の労働”、つまり “rapporto di lavoro: 労働関係” のうちの ‘雇用期間’ の規定にかかわってようやく登場するにすぎない [§ 2097—前掲表-48]。<contratto di lavoro> はなお明確に定義されていないのである。

7-12-2. だが、全体の文脈を読み込んでいえば、消極的には定義されているといえなくもない。というのも、

(イ) <contratto di lavoro: 労働の契約> [個人の...] を含んでいる
第5編第2章 ‘Del lavoro nell’impresa: 企業内の労働’ の次には、

*例えば、最初の家族手当法である 1937年6月17日の Regio decreto legge n.1048 の表題ではまだ “prestatori d’opera” と言われている [前掲表-41, II をみよ]。

(ロ) <contratto d'opera: 仕事の契約>という観念を基軸に置く第3章“Del lavoro autonomo: 自律的労働”が続いており、その<contratto d'opera>とは“人が一定の対価 (corrispettivo) に対して、ある仕事またはあるサービス (un'opera o un servizio) を、専ら自己の労働をもって、かつ委託者に対する従属的拘束なしに (vincolo di subordinazione) 完了する責務を負う…” [§ 2222] 契約とされている事実があるからである。

(ハ) このこととのコントラストを念頭に置き、第2章のなかの表現を援用しながら、われわれ流に積極的に定義し直せば、

<contratto di lavoro>とは‘人が一定の報酬 (retribuzione) に対して、ある仕事またはあるサービスを、専ら自己の労働をもって、しかし企業家 (imprenditore) の下で 従属労働の貸し手 (prestatore di lavoro subordinato) として、遂行する義務を負う契約’である、となるであろう。因みに、ここにいる“報酬” [§ 2099] は、狭義の<賃金>だけでなく、“partecipazione agli utili: 企業利潤への参加” [§ 2102] にまで広げうるものとして考えられていることに留意すべきである〔前掲表-48を参照せよ〕。

7-12-3. これはとりも直さず‘<賃労働>の契約’にほかならないが、しかしその場合にも決して‘労働力 (manodopera) が市場 (mercato) で売買される’というように考えられているわけではない。‘被雇用者’が“prestatore: 貸し手”と表現されているように、これは1865年民法典のいう“contratto di locazione: 賃貸借契約”の一種であることは変わらない。“locazione d'opere: 仕事の賃貸借”になぞらえて、これを‘locazione di lavoro: 労働の賃貸借’というべきなのであるが、しかし<opera>とこの<lavoro>の相違は、前者が“lavoro autonomo: 自律労働”であるのに、後者は‘lavoro subordinato: 従属労働’であるという点にあり、従って、‘locazione di lavoro (subordinato)’とは、<借り手=企業主>と全く対等で終始一貫自立している筈の<貸し手=被雇用者>が、前者に対して自己の従属労働を提供するという矛盾を内含することになる。論理的にあって、‘賃貸借’の観点を維持するためには、‘従属労働’は事実でありながら、しかしあるべからざるものなのである。1942年民法典が“contratto di lavoro”を積極的に定義せず、“prestatore di lavoro subordinato: 従属労働の提供者 (貸し手)” [§ 2094] を“Dei collaboratori dell'imprenditore: 企業家の協働者” [第5編第2章第1節、セクションII] という表題のもとに包摂しようとしたことは、その意図の限りでは理解しうる。

7-12-4. 以上をイタリア民法典の〈賃金〉観としてあえて要約するなら、イタリアにおける〈賃労働〉への“報酬”は“従属労働の貸し手”へのそれなのであるが、(1)〈従属労働〉に対する報酬という観点よりも、(2) 自立的で対等な〈貸し手〉への報酬という観点到重心がかかっている、ということになろう。換言すれば、《賃金》は〈労働〉に対応して支払われるには違いないが、より基本的にはそれを担う〈人〉に対して支払われるべきなのである。

E. 〈contratto: 契約〉と〈rapporto: 関係〉

7-13. ‘rapporto di locazione: 賃貸借関係’

〈賃貸借〉は“物”であれ“仕事”であれ——〈売買〉とは異なって——人と人との一定の持続的関係を予想する。貸借の対象が貸借の終了と共に現状を保って“借り手”から“貸し手”に——使用料の支払と共に——返却されねばならないからである。この意味で“contratto di locazione: 賃貸借契約”は‘rapporto di locazione: 賃貸借関係’でもあるといえよう。1942年民法典は、この関連を利用して——というより、逆用して——〈contratto di lavoro〉を〈rapporto di lavoro〉の中に包摂するという近代社会観の‘逆転’を遂行したのであった。

7-14. イタリア的〈contratto: 契約〉

上の点とどのような関連にあるのかは明らかではないが、イタリアにおける〈契約〉の法理にはやや特異な点がある。それは、一般に近代契約法の第1原理として設定された“pacta sunt servanda: 契約は守られるべし”という法理に対して、この国では中世教会法以来の“clausula rebus sic stantibus: 事態が現状のままである限りにおいて、契約は効力を有する（という約款がすべての契約に黙示的に含まれている）”とする法理^{*}が生きているという点である。この〈衡平〉的の法理は、第1次大戦後のハイパー・インフレーション下のドイツにおいて現代的再生をみたものといわれるが、当初イタリアが模範としたフランス

^{*}いわゆる「事情変更の法理」である。

法*では、そうした〈*équité*: 衡平〉の配慮は基本的には立法の役割であるとして、これを民事契約に適用することに対して学説・判例は否定的である（いわゆる“*théorie de l'imprévision*: 不可見理論”の否認）。しかし、1942年のイタリア民法典は“*eccessiva onerosità*: 過重負担”という表題のセクションの中で“継続的または定期的な履行 …等にかかわる契約において非常かつ予見しえない出来事 (*avvenimenti straordinari e imprevedibili*) の発生によって、当事者の一方の給付の負担が極度に重くなった (*oneroso*) 場合には …その当事者は契約の解除を請求することができる。…解除の請求を受けた当事者は公正に (*equamente*) 契約条件の変更を申し出ることによって解除を回避できる ” [§ 1467] と明文的に定めている。 **

〈契約〉観念のこの衡平的理解は、〈*contratto di lavoro*〉における〈*lavoro*: 労働〉と〈*retribuzione*: 報酬〉との間の実質的な均衡を正義とみるものであるから、例えば“*indennità di contingenza*: 生活費変動補償”は〈契約〉の法理を曲げるものではなく、むしろ〈契約〉法理の貫徹なのである。しかし、これは問題の1側面にすぎない。この実質的相等性の見地からすれば、〈*lavoro*〉もまたただ受け身の姿勢で労働力の使用を雇用主に委ねれば足りるというのではなく、〈*retribuzione*〉に相応の効果的かつ有益な労働力の利用を雇用主に可能とするだけの積極性が期待されることになる。当然にも、この文脈では〈賃金〉計算を《労働》の尺度をもってすることが必至となろう。しかもまた、この見地からすれば、やむをえない‘事情の変更’、例えば新技術の導入による生産方法の変更などに対しても、〈契約〉を解消ないし改訂することなく、然るべき対応をとることが期待されておかしくはない。《生産》における“*collaborazione*: 協働”、“*partecipazione agli utili*: 利潤への参加”の観念も、外からとって付けたものとしてではなく、こうした衡平的〈*contratto*〉観念の系論と理解することが可能であろう。本稿では深く立ち入ることをしなかったが、イタリア労使関係の表面上の‘対立性’の裏側には、この意味の‘柔軟性’が伏在

*フランス民法典 § 1134 (債務の効果・総則規定) 「合法的に形成された約定 (*conventions*) は、それを締結した者にとっては立法 (*loi*) に代わる。…」は、“*pacta sunt servanda*” 法理の具体化と解される。但し、同 § 1135 参照。なおイタリア民法 § § 1372~74 参照。

**なお、1942年イタリア民法典は § 1341-1342, § 1370 ではいわゆる附合契約 (*contratti per adesione*) についての特則をも明文的に定めている。但し、フランス民法典 (1804年) と現行イタリア民法典 (1942年) との‘タイム・ラブ’を考慮に入れねばならないことはいうまでもない。

していることをそれは示唆している。

F. <giustizia: 正義> と <valore: 価値>

7-15. <equità: 衡平> としての <giustizia: 正義>

上述のような <contratto> の衡平的解釈は、より抽象的次元に戻してみれば、イタリアにおける <giustizia: 正義> の観念の特異性として語ることが可能である。というのも、この観念は、単に ‘giusto: 正確な’ というだけでなく、むしろ “proprio: 適切な” ないし “equo: 公平な” という意味に強く傾いて観念されているからである。そこから “<legge: 法> よりも <equità: 衡平> を”、つまり “ルールよりも実質を”；そしてルールのうちでは ‘公的ルール (diritto privato statale=民法典)’ よりも ‘私的ルール (diritto dei privati)’^{*} を重んじる思考とビヘイヴィアが導かれる。そして、‘私的ルール’ の優越という事態は、極限的には <libertà: 自由> が “libertario: 絶対自由、アナキズム” に墮す危険を内包する。

7-16. <mercato: 市場> と <Stato: 国家>

ここから結果するのは、一面では <Stato: 国家> の疎外、それへの不信であろう。カトリックの立場からは、<国家> とその <legge: 立法> は、<神と教会> の絶対的権威への危険な挑戦者であり、警戒を要する機関であった。そして、結果の他の一面は <mercato: 市場> —— とりわけて ‘自由放任の市場’ —— への嫌悪である。公的な <法> と <国家> の後盾のない <市場> は、‘私的ルール’ の横行、従って “giusto: 正確な” という意味の <正義> の実現の不確実性でしかない。それへの嫌悪は、いわばイタリア人自身の自己嫌悪にほかならなかった。

7-17. “autotutela collettiva: 集団的自力救済”

こうした事態からの唯一の脱出策は自らの力に依拠すること、しかし ‘個人主義的な個人’ としての自己にではなく、‘共生する人間としてのきずなで結ばれた個人たち’ の一員である自己の力によって生きること、以外にはない。<国家> をたよらずに “社会” 的な保障をうる手だてとして <famiglia: 家族> と <sindacato: 労働組合> がクローズアップされる。<労働市場> は—— 個々人の自由な労働能力の処分権を制約するという代償を払っても —— “組織された職

* [59], p.169.

業仲介機関”を必要とし、〈労働市場〉での‘contrattazione collettivo: 集団交渉’の結果としての“contratto collettivo: 集団契約”は、“contratto individuale: 個人的契約”のままに放置すれば不当な下落を招きかねない《賃金》に“minimi contrattuali: [集団] 契約最低報酬”という歯止めをかけねばならない。自由な〈労働市場〉での‘collective agreement: 集団協約’が‘standard wages: 標準賃金’という安定的な均衡点をもたらすだろうとは決して考えないのである。こうした〈国法〉の不整備と〈労働市場〉の自律性への不信が《賃金》交渉を‘政治化’するのは自然であろう。〈sindacato〉が無政府主義的“sindacalismo: シンダカリズモ”に傾斜する体質をもつことになったことはこれと対応している。

7-18. 〈merito: ^{メーリト} 功勞〉を内包する〈valore: 価値〉

〈giustizia: 正義〉が狭義の‘justice’であるよりは‘fairness’であることに対応して、この国の〈valore: 価値〉は狭義の‘value’のみでなく、〈merito = merit: 功勞〉をそのうちに含んでいる。‘value’は結果における客観的な均衡であるが、‘merito = merit’は結果の如何にかかわらず主体的になされた努力の神ないしは統率者による評価であり、‘分配的正義’であり〈衡平〉である。《賃金》の基本部分が〈minimo〉+〈merito〉という構成をもつことは、この〈valore〉観念に本来的に整合的だったのである。

G. イタリア的《賃金》の展望

7-19. 人間の〈attività professionali: 職業的活動〉

FIATにおける《賃金》構造の背後にあるイタリア的《賃金》観の多元性についての以上の吟味から導きうる一般的な特徴は、何よりもそれが反資本主義的な——そしてその限りで反近代的な——《賃金》観であるということであろう。むろん、イタリアといえども資本主義の世界制覇から自由であったわけではない。19世紀末葉から今日に至るまでのイタリアが資本主義によって覆われていることは、何人も否定しえない。しかし、自らの伝統的文化に誇りを持ち、それに執着するイタリア社会の根底にまで資本主義がその根を下ろそうとすれば、イタリア社会が変化するだけでなく、資本主義自身も変化せざるをえない。そういう事態が今日のイタリアの現実であるといつてよいであろう。

一口にいえば、この社会は〈市場〉と〈国家・法〉の絶対的優越を認めず、これに対して、〈自立した人間〉と彼らのつくる〈自発的な組織〉の優位を対置す

る。自主・自律の意識を保持しつつ〈attività professionali: 職業的諸活動〉を行っている人間と彼らがつくる自然で自発的な組織——〈家族〉〈企業〉〈労働組合〉etc.——こそが、社会の基本構造をなすものとして保持されなければならないというのである。‘反資本主義’ないし‘反経済主義’——それは裏返していえば‘政経一体主義’でもあるが——という限りで、カトリシズムとソシアリズム/コミュニズムは奇妙に一致している。‘経済的価値’の支配に対して‘人間的価値’への執着・再興が叫ばれたのである。この観点からすれば、〈労働〉する人間、“職業活動を行っている人間”は、〈職業〉によって分類され階層づけられる〈人間〉なのではなく、〈人間〉各人が自らの活動のうちに彼の〈professione: 職業〉を形成し、一人前になり——“qualificati: 資格をもち”——更にその活動を特殊化させ——“specializzati: 熟練化”させ——てゆくものでなければならない。〈categorie professionali: 職業等級〉が、労働者各人を〈職業〉別に固定的に分類する整理箱なのではなく、各人がその上を1段づつ上ってゆく‘熟練度のステップ’であり、《賃金》もまたそれに対応して上ってゆくメカニズムをつくっていること、そしてその〈categorie professionali〉をすべての〈qualifica: 職位〉を包括する“classificazione unica: 統一的格付け”へと押し進め、“lavoratori: 働く者”という観念に実体性を与えること、これが試行錯誤を経て選択された方向であり、——その構図と現実とのズレはなお大きいとはいえ——この方向づけのうちにイタリア的《賃金》の将来像は模索されることになるであろう。

7-20. 〈categoria〉思考

とはいえ、上のような発展的な人間の〈職業活動〉とそれへの〈報酬〉の対応的变化にとって、現存の〈categoria〉別《賃金》構造が充分適合的であるか否かは問題である。

7-20-1. 現代のイタリアで〈categoria〉という言葉が多用されていることは印象的であり、その意味を判別することに困難を感じることも少なくないが——例えば、われわれの対象に即してみると、(イ) 職業・産業部門、(ロ) 諸〈qualifica〉の区分、(ハ) 職業的熟練度等級、といった具合である——もともと、このようないわば‘categoria: 思考’——即ち、対象となるものすべてのものの包摂とその統一的な段階づけによる整序——自体、おそらくはイタリア人の自然的本性の発露ではなく、むしろ放置すればアナキックに分散してゆく体質を反省しての自己規制であるように思われる。そして、もしそうであれば、その存在には十分な根拠がある。

7-20-2. だが、その〈categoria〉は当然1つの制約でもある。いま、(1)〈職業〉の相異はあれ、働く人間の〈生活〉の等質性ないし平等という観点から考えれば、〈categorie〉による区分はなくもがなのものであり、少なくとも〈categoria〉間格差は圧縮されるべきであろうし、また、(2)各人の〈職業活動〉の実際の多様性からみるなら〈categoria〉という単純な枠になじまない個体差——各人の“merito”——がその積極的評価を求めているとも考えられよう。事実、(1)労働者側が優位を占めた1970年代には“uguaglianza: 平等”が支配的なスローガンとなり、(2)企業主側のイニシャティヴに主導権が移った1980年代には“merito-crazia: 功労主義”が合言葉となった。

7-21. 〈giustizia e amore: 正義と愛〉

以上、要するに、あるべき《賃金》は、その統一的な categorie 編成を基本構造と前提するとしても、そこに内在する多元的な《賃金》諸要素の量的な構成は流動的であり、また今後とも、歴史の進行につれて変化してゆくべきものとしてある、ということであろう。多元的な諸要因間のバランスを確定する原則は、うえに吟味した意味での‘イタリア的な正義’、即ち〈equità: 衡平〉を強く意識する〈giustizia: 正義〉以外にはあるまい。しかし、なお敢えてこの観念を補完するものを求めるとするなら、いま1歩主体的に心性に踏み込んだ1語を加えて、〈giustizia e amore: 正義と愛〉をイタリア的モットーとすることも許されるかも知れない。“Rerum novarum”が宣えた“caritas et iustitia: [神への]愛と正義”という標語は、なおこの国に生き続けているといえそうに思えるからである。

この《補説》では、本論で解析・考察したようなイタリアの賃金構造に対して高度に示唆的な文化背景のひとつを成している、近代ローマ=カトリック教会の賃金教説を、特にそれを確立した教皇レオ13世の回勅「レルム・ノヴァールム」("Rerum novarum")とその生成過程を中心に、検討してみたい。この作業は、＜イタリアの社会構造＞の立体的な認識という一般的課題にとっても決して無駄ではないだろう、と期待される。

【1】"Rerum novarum"(1891. 5.15.)^{*1}における賃金論

この回勅(enciclica)は、ローマ教皇レオ13世^{*2}によって発せられたいわゆる「社会回勅」であり、「労働者たちの状況について」というサブタイトル^{*3}が付されている。この回勅によって近代カトリック教会は初めて独自の賃金論を確立し、そしてその論理構造の骨格は現在に至るまで基本的には変わっていないといえるのである。

回勅ラテン語原文全62パラグラフ（以下パラグラフ番号を括弧で示す）には章立てや見出し等はない。ここで問題としている賃金論は、本論でもすでに触れたように、主としてその(45)～(48)に展開されている。しかしその前段に、関連する前提が述べられており、それらを押さえておくことが賃金論の理解にも不可欠である。

まず、何はともあれこの回勅の主題が「労働者たちの状況について」であることが肝腎である。すなわち、当時の西欧社会の労働者たちがひとつの<階級>として観念されるほどの一様な経済的貧困状態にあり、それが最も重大な政治的・社会的問題であるという認識に基づくカトリック教会の近代的対応がこの回勅なのであって、それゆえ<賃金論>は当然にこの回勅の経済的な中心問題を構成して然るべきであるということである。事実、(45)の冒頭においては、「われわれはここで極めて重要な問題を取り扱うことになる。この問題に関しては両極端のいずれの誤りにも陥らないために、正確に(recte; bene)^{*4}理解される必要がある」と意識的に言われている。

次に、私有権の正当性の論証[(5)～(13)]もこの回勅の眼目のひとつであるが、それが家族論を内包する形で「社会(civitas; civile societas)よりも真でより古い<家的団体>(societas domestica; societas domestica)」の側からの要請による家長の私有権の強化、ひいては家産の必要[(10)～(11)]を展開することになり、また、困難な状況に陥った家族に対しては公的に(publice; de' publici poteri)これを助けるのは正しいことであるとしている[(12)]。要するに、家父による<家族の維持>という<神的>な要請が、私有権の正当性の論証の一要素として、強調されているのである。この論理は後の<家族賃金/報酬論>の伏線を構成するものと解される。

さらに、労働問題をめぐる教会の積極的教説の展開部[(16)～(26)]においては、使用者の諸義務(officia; doveri)として「労働者を人間として尊重する義務」「最重要義務として、衡平な方法で(ex aequitate modus;

^{*1}ラテン語原文は[36]に、イタリア語公認訳(authentica versione italiana)は[37]によった。邦訳としては[38]が最も信頼できるものである。なお、この回勅の概要とその成立過程、およびテキスト・データ等については[40]を参照されたい。この《補説》の末尾にも参考までに "Rerum novarum" の要点を付す。なお本稿は、叙述の関係上、若干[40]と重複する点があるがお許し願いたい。

^{*2}1810-1903 (在位1878-1903)。この人物のプロフィールについても、詳しくは[40]を参照。

^{*3}回勅のメインタイトルは冒頭部書き出し二、三語をもって代えるのが通例となっているのに対し、回勅のサブタイトルは、その本来のテーマを示す。

^{*4}以下原語は、(ラテン語原文； イタリア語公認訳)というように表記することにする。

secondo giustizia)労働者に正当な(iustus; giusto)報酬(merces; mercede^{*5})を支払う義務(聖書を引用)」「労働者の貯蓄を阻害しない義務」を定式化した[(18)]。これは後段の本格的な賃金論の予示となっている。

一方階級間の友愛(amicitia)に基く一致を説くという文脈のなかでは、正義(iustitia)の義務ではなくキリスト教的な愛(caritas)の義務に基く「余分な財産の施しの勧め」を導き[(22)](トーマス『神学大全』と聖書を引用)、最終的な教会の救済を配置している。

そして世俗国家の存在を認容してその貢献の可能性を論ずる段階[(32)~(44)]になると、「<分配的>と呼ばれる正義(iustitia ……distributiva、原文イタリック)」に反せず、衡平に(aequabiliter; ugualmente)労働者階級の福祉に対して特別に配慮する国家の義務に言及する[(35)](再びトーマスを引用)。

以上のような周到な論理構成を前提として、今度は賃金論そのものが取り扱われることになるのである。すなわち、すでに本論でみたように「賃金の額は自由な同意(liberus consensus)によって定められるという者がある。使用者は契約した賃金を支払いさえすれば、その約束を守ったことになり、それ以上の義務はないと考えるのである。……しかし事柄の衡平な(aequus; equo)判断者はこの議論に容易に同意できない」[(45)]という問題提起を行い、労働の本質論に立ち返って「労働とは生活の種々の必要、なかでも自己の生命の維持という崇高な義務に必要な事物に備えるために活動することである。……したがって労働は、一面確かに persona 的な活動であるが、同時に生命維持のための必要を満たすための活動でもある」[(45)]という労働の「二重性」を定式化する。そこから演繹して「労働の個人性という要素の反映として、労働者の自由意思による賃金契約の自由」を明確に認めつつ、「労働の必要性という要素の反映として、勤儉で行儀正しい労働者の生活の権利を十分に保障するような報酬」という報酬決定上の制約基準を示し、「(このような生活の維持という)自然的正義は自由意思よりも上位にあり、かつより古い」[(46)]とするのである。しかし、報酬やその他の労働条件である労働時間や保健条項の具体的決定に関してはTPOによって様々であるから、むしろ当事者の諸集団(collegia; collegi)によって原則的に決められるべきであり、あるいは労働者の利益が安全に保たれる他の道をとるのがよく、どうしても必要ときだけ国家の関与がなされるというのがよい、と述べて次の「諸団体・諸連合体」論(一般に「労働組合」論とされている箇所)へと議論を展開させている。最後に貯蓄による安定した家族生活と家産形成の重要性が指摘されている。

以上からこの賃金論は、①生活維持に必要な報酬水準の保障原則[<自然的正義>=<衡平>]+②個人の自由意思による賃金契約の自由[狭義の<交換的>正義]、という二重構造の正義論となっており、その上になお③窮迫者への公的な救済もしくは<分配的正義>の配慮という外側の枠組みをも用意するものであったことがわかるのである。また国家の役割は、ネガティブな形であるとはいえ、意識的に認められている。

上にみた回勅全体の論旨からも推測されるように、一般に「最低保障されるべき生活」には<家族生活>が含意されていると解釈されよう。したがって、ここには<家族賃金/報酬>という論点が暗示されているのである。

今この議論をイタリアの賃金構造に投影すれば、“assegni familiari” はまさにこのような意味での「家族

^{*5}“merces; mercede” は元来は “merce” (商品) に由来する言葉で、仕事に対する “ricompensa” (報酬・褒美) が原義である。しかし、イタリア語 “mercede” はむしろ「報償」「プレミアム」「財政的援助」「功勞・功績」「評価・敬意」といった意味からさらに「(人間の行いに対する神の) 恩恵」「慈悲」「憐れみ」

「(恋する男に対する女の側からの) 優しい気持ち」といった言わば<精神的報酬>の意味が強まっていく。英語の “mercy” (同一語源) になると、もはや「慈悲・憐れみ」といった意味しか残っていない。本稿では以上のニュアンスをこめて “merces; mercede” を「報酬」と訳す。

手当」に他ならないといえよう^{*6}が、「生活費変動補償」("indennità di contingenza")、すなわちスカラ・モービレはどう解釈されることになるか、これはひとつの問題であろう。というのも、「生活費変動補償」の項で論じた通り、この賃金項目はあくまで「補償」(indennità)という形式をとってはいるが、その基本的性格は「最低保障賃金の購買力を一定に維持しようとすることによって、自動的に報酬を家族生活のコストにマッチさせるような調整メカニズム」であるからであって、これはまさに回勅およびその注釈者のいう「自然的正義、衡平に基づく家族生活維持に必要な報酬水準の保障原則」の具体化に他ならないように思われるからである。しかもこのシステムには政府の参加が必要に応じてなされているのである。カトリック教会の賃金論とイタリアの実際の賃金システムとを無反省に直結させることには当然慎重でなければならないであろうが、このアナロジカルな符合にまったく意味がないということも考えられない。

【2】"Rerum novarum" 各草稿の検討

次に、この回勅における賃金論の成立過程を簡単に検討してみよう。

回勅 "Rerum novarum" は、もともとはレオ13世自身によって発案されたものであり、教皇は終始その成立に関与しているが自筆原稿は残っていない。その草稿は Liberatore 神父執筆のイタリア語第1稿 L(1890. 7. 5.)、Zigliara 枢機卿の大幅な加筆修正による第2稿 Z(1890. 9.)、さらに Liberatore 神父と Mazzella 枢機卿によって再び加筆訂正を施された第3稿 Z'、という経緯をたどった。ちなみに彼らは、教皇を含めて皆イタリア人であったために、これらの草稿はすべてイタリア語で書かれている。

このイタリア語第3稿は Volpini 大司教によってラテン語に翻訳され ([C])、Boccali 大司教・Volpini 大司教・Mazzella 枢機卿・Liberatore 神父らがラテン語による加筆訂正を施した ([E], [R])。このラテン語による草稿群も3種類残っている。このような作業の末、ようやくラテン語公認版テキスト(testo autentico)が成立したのである^{*7}。

要するに、イタリア語の草稿が3種類、ラテン語の草稿も3種類、またラテン語公認版の他にイタリア語公認訳があって、これらの該当箇所を比較検討すれば、賃金論の部分の形式的・内容的推転を跡づけることができ、またあわせてイタリア語との対応も観察できるというわけである。

<イタリア語第1稿「労働問題」(1890. 7. 5.)>(L)^{*8}

回勅の<始源>であるイタリア語第1稿 L は、最終完成形(以下 Rn と略す)に比べるとはるかに簡潔なもので、しかも内容的には明示的な8パート構成をとっていた(以下、各パートを節と呼ぶことにする)。

- I. 労働者階級の貧窮。社会不安と家族の危機。原因は仏革命。古き職業組合(corporazioni dei lavoratori)の解体、心なき個人性、自由競争。さらに資本主義は「カネの独裁」と、富と権力の独占をもたらした。
- II. 社会主義者たちの思想と行動の批判。神と自然の定めた、かつ万民法にも根拠のある、私的所有を否定するのは不正である。家族と私的所有の前国家性。

^{*6}[54]p249 は "assegni familiari" を「カトリックの教理を反映したもの」と説明している。

^{*7}以上の経過および各草稿の一般的性格につき、詳しくは[40]を参照。

^{*8}[37]pp38-50 に所収。この草稿は[37]にならって略称[L]で表す。以下同様。

- Ⅲ. 人口過剰による貧困回避のための結婚と妊娠の人為的抑制の批判。生来の原始的人権と自然秩序の侵犯。
この世はいずれ亡びるのだから心配する必要はない（終末論）。
- Ⅳ. 国家の労働者階級保護の義務。人の自然権たる組合(associazione)の自由。個人の契約自由は制約されうる。年齢、性、大人の保健、祝祭日への考慮。大資本独占の除去。ストライキの予防。労使委員会の提案。
- Ⅴ. 宗教に基く労使からなる職業組合や信心会による労働問題解決。エゴイズムの弊害。子どもに父の教育を、母親に家の配慮を、父親に家族の統治を。障害者、老人、病人、労災のための互助金庫の奨励。
- Ⅵ. 貧富の差について。富者に課せられた「施し」という責務（自然的義務）。所有と慈善（トーマスによる）。
衡平原理による賃金(salario)の決定について。家族生活の維持。農業労働の問題。家族としての職業組合。
- Ⅶ. 教会の実践的事業について。宣教(predicazione)。労働者の魂の救済。良き習慣の確立。精神的かつ物質的な慈善(beneficenza)と援助(assistenza)。階級間の協調。
- Ⅷ. 教団に対する法的規制の廃止。教会の自由な活動こそ労働問題に対する最も有効な処方箋である。「私は植え、アポロは水を注いだ。しかし成長させて下さったのは神です」（コリント I 3:6、神の恩恵）

この〈始源〉L からは、まだなお中世的なカトリシズムの残響を感じとることができるが、ともかく Rn における主要な論点は、不十分ながら、すでにあらかじめ網羅されていることが見て取れよう。

この L における賃金に関する議論は次の通りである。

I. ……「子どもたち(figliuoli)が自分にパンを求めているのにそれに応えられない父親のこころ(cuore)は何とつらいことだろう！」彼らは景気変動に左右されて「日々の報酬」(giornaliera mercede)さえしばしば得られない。賃金(salario)の低さは、通常彼らに惨めなぎりぎりの生存(esistenza)を許すのみであり、恒常的な彼自身の疲労と、さらにそのうえ配偶者(consorte)と子どもたちの疲労をも伴うのである。

VI. ……いわゆる「経済学」における賃金論は無力である。労働は、商品(merce)ではないのだから、賃金はそもそも価格(prezzo)ではない。労働は、人格性(personalità)の拡張であり、それに対応する賃金はこの人間の意思(volontà)、つまり契約(contratto)によってまずは決定される。しかし、このような契約は、一般商品に妥当する需給法則によっては統御されないのであって、それは〈正義〉(giustizia)と〈衡平〉(equità)の法則によって統御されることがふさわしい。一方で、神が人間に課した労働の目的は、労働者の生計維持(sussistenza)である。「額に汗してパンを得よ」(旧約「創世記」3:19) しかもこの労働者は単なる個人的な人格(persona)ではなく、同時に夫であり父である。言い換えれば、労働の目的は労働者及びその家族員(famigliuola)の生計維持なのである。〈正義〉は労働とパンとの交換を教えている。しかし、〈衡平〉の法則はこの単なる〈正義〉の法則以上の何かを要求する。すなわち賃金(salario)の最低水準を要求する。これは〈神愛〉(carità)の徳に基くものであり、それはイエスの名による「一家族としての職業組合(Corporazione)」の中にのみ見い出されうるものである。

一見して、Rn における労働=賃金（報酬）論もまた、この L の段階ですでにその骨格をほぼ固めていたことがみてとれるであろう。特に、交換としての〈正義〉 vs. 最低生活保障としての〈衡平〉、という対照は明確に打ち出されている。ただし、はっきりとした〈家族報酬（賃金）〉論と、それが〈衡平〉=〈神愛〉の徳に基くものであり「家族としての職業組合」の中にのみ見い出されうる、とする論点は Rn においてはもはや明示されていない。要するに、カトリック賃金論の発想の基盤には、中世的な神的共同体であるカトリック宗教団体に包まれた家族の生活維持という観念があったことが、このイタリア語第 1 稿 L からは読み取れるのである。

次は、Lの節立てを取り払って内容を組み替え、さらに大幅に加筆して最終的な姿態に一挙に接近したイタリア語第2稿Zの検討である。

Zでは、まず私有権の正当性の論証の一環として、長々とした<父権=家族>論が挿入されている。「自分がその存在を与えた子どもたちに対して父親は、自然の最も厳格な義務(strettissimo dovere di natura)として、できる限り良い方法をつくして(in ogni miglior modo possibile)その存在を保持し、養育費・屋根・食べ物・着物を与えねばならず、さらに自然なまともな父親としての衝迫(impulso paterno)を満足させるべく、彼自身の人格性(personalità)の再現前であり継承者でもある子どもたちに、惨めな生活を防御するだけの財産(benessere)を備え、保障しなければならない。そして父親は多くの必要に備えなければならない。さもなくばその子孫(prole)は保護と生活に必須の手段を失い、その生存が危うくなるからである」これは明らかに、のちの<家族賃金または報酬>論に効いてくる伏線であろう。この論理構成はZの段階で導入されたのである。

続いて階級論が展開されるが、ここでは「大所有者」(grandi proprietari)、「労働者」(operai)という二大階級のほかに「中間層」(stato medio)という第三の階級が認知されていることが注目される。

そして賃金論としては次のような叙述がみられる。まず前段として、労働者の権利を論じている箇所、<人格性>(personalità)と<必要性>(necessità)という労働の「二重性」をLよりも明確に定式化する。「労働は personale であって、……そこからその必然的な結果、すなわち俗に<賃金または報酬>(salario o mercede)などといわれているものが導かれる。一方、労働は necessario でもあって、というのも労働の果実は生活を維持する(sostentare la vita)ために必要だからであって、そしてこの維持は自然の法(legge di natura)によって課されている厳格な責務(stretto obbligo)だからである。この議論の余地のない明白な原理から、実践的な帰結を引き出すこと、そして政府(Governo)がいつどのように労働者の保護のために介入すべきかを画定することは、さして難しいことではない」という。しかしこの箇所ではこれ以上の敷衍はない。

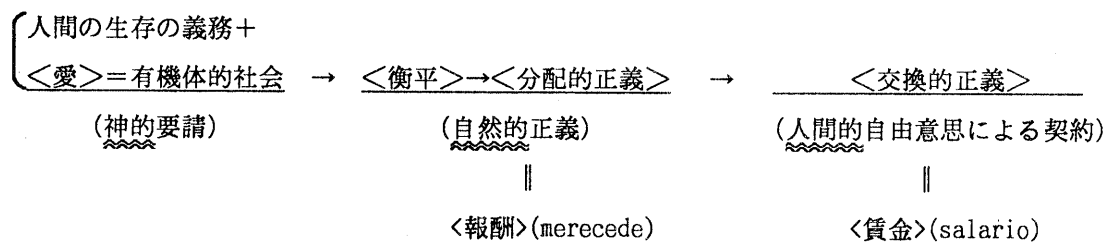
次に、労使の自由な契約と国家介入についてのやや詳細な議論のあとで、過重労働と低賃金によって引き起こされるストライキの危険性が指摘され、「良き政府(buon governo)はそれ [=ストライキ] を予防せざるをえない」ところがこの問題は、「労資間の契約の自由(その限りでは資本家は約定報酬(mercede pattuita)さえ支払えば労働者に対する他のあらゆる正義上の債務(obbligo di giustizia)から解放されると考えられることになる)と、契約の相互的履行という正義を保障するという目的に限られた〔いわば司法的な〕国家介入の許容、という単純な議論だけでは解決されないことが明らかである」そこで再び上述の労働の「二重性」という基本原理が強調され、本格的な賃金論が展開される。すなわち、「労働の<人格性>という側面だけからすれば、約定報酬の額が労働者の自由意思(libera volontà)によって最低期間(minimi termini)にまで引き下げられ、自分の選択(elezione)で他のすべてを放棄してその最低賃金で満足することもできるのは、疑いない。しかし論理的である前に、実際的にこれに上述の労働の<必要性>の議論(ragione)が結び付けられねばならない。この現実的(reale)な局面のもとでは、労働者にも所有者と同様原始的(primitivo)で基礎的(fondamentale)な「生きるという義務」(dovere di vivere)があり、これを放棄することは神に対する最も重い罪である。この「生きるという義務」から、身体的生活をふさわしく(convenientemente)維持するに足るだけの生活手段に対する各人の権利、したがって労働者の場合はそれに足る十分な<報酬または賃金>(mercede o salario)に対する権利が必然的に生ず

*⁹[37]pp52-75. 略称[Z]。

る。だから、確かに労働者と所有者と間の契約は自由に (liberamente) 賃金 (salario) の額を決められるけれども、しかし一方では契約当時者の自由意思 (libera volontà) から独立した、自然的正義の法則 (legge di giustizia naturale) の elemento がこの契約に介入するというのも真実である。そして、場所や労働者によって手に入れられるべく努力される生活必需商品 (merci necessarie) の価値の大小を考慮して、報酬 (mercede) の額はその労働者のふさわしい生活維持 (conveniente sostentamento) の必要を下回ってはならない。もしも、必要に迫られてあるいはもっと悪い事態になるのを恐れて、所有者や資本家や企業家の恣意 (arbitrio) によって押しつけられた他の約定 (patti) を承諾したとすれば、そのような場合においては彼は正義 (giustizia) が異議を唱えるような不当な暴力 (ingiusta violenza) に屈しているのであって、人間の裁判所 (tribunali umani) が彼を保護しなくてはならない」……ここでは、「生きる義務」という「自然的正義」、すなわち人間的意思を超越している神的論理が持ち出されている点が注目される。また、<賃金> (salario) と <報酬> (mercede) というタームは明らかに使い分けられるようになったが、それと同時に <家族賃金(報酬)> 論は曖昧化されている。

これに続いて、有機体的市民社会論 (市民社会と家族とのアナロジーというレトリックによる) が定立され、これを根拠として分配的正義 (giustizia distributiva) と国家の役割に関する議論が、トーマスの引照などを交えつつやや詳細に展開される。これは上にみたように、L における「愛 (carità) の原理と、イエスの名による家族としての組合」の議論をより 公的=普遍的な レヴェルにまで押し広げて見せたものと考えられよう。特にこの Z では国家の役割が無限定に強調されていることが示唆的である。そしてこの <正義> は、「<衡平> (equità) と呼ばれるより上位の正義の一種」と規定されることになるのである。そのコロラリーとして、家族生活の維持と家産形成の重要性が説かれている。

以上要するに、このイタリア語第 2 稿 Z の意義は、次のような <正義の体系> の成立をわれわれに示していることにあるといえる。だが、この Z では、体系的な <家族=父権> 論が導入された代わりに、家族と賃金 (報酬) の関係はむしろ曖昧化しており、また国家の役割が無限定に拡張された代わりに、経済社会におけるカトリック諸団体や組合の役割はむしろ後景に退いてしまっている。すなわち、その <賃金/報酬> 論はいまだ理念的要請であるに過ぎず、なお資本主義的な経済=政治社会の中での具体的な決定メカニズムの議論を欠いていたのである。



<イタリア語第 3 稿「労働問題」> (Z') および <ラテン語第 1・2・3 稿群> (C) (E) (R) *10

以上の経緯を経たイタリア語第 3 稿 Z'、および Volpini 大司教による Z' の翻訳であるラテン語第 1 稿群 C、C に加筆修正をしたラテン語第 2 稿群 E、第 3 稿群 R をまとめて検討する。

まず、Z' では次のような細かい節立て (全 25 節) が再び出現する。

*10 [37] pp77-197. 同様に、それぞれ略称 [Z'], [C], [E], [R] で表す。

(序) 社会問題の状況認識。教会による正しい対策の提示の必要。

I. 労働=社会問題の困難性と危険性。真理(verità)と道徳性(moralità)と正義(giustizia)による教示。

II. 労働者階級の状況と労働問題の認識。根本原因としてのフランス革命。

III. ~VII. 社会主義理論の誤りと私有権の正当性の論証。万民法(Diritto delle Genti)としての私有権^{*11}

VIII. ~X. 私有権と家族。特に結婚と生殖の重要性。父親の義務。国家による家族介入の制限。

XI. ~XIII. 階級と自然的不平等。労働者階級に対する特別配慮。スト回避、労働条件規制。賃金論前段。

XIV. 賃金/報酬の決定。自然的正義。労働と賃金。諸団体による報酬決定論。国家介入の回避。

XV. 家族生活の維持、貯蓄と家産形成。重税禁止。

XVI~XXI. 組合、諸団体の参画について。教会の事業。カトリック労働組合と宗教団体。

XXII. ~XXIV. 「施し」論、教会の慈善活動。

XXV. 要約と結論。

この中で賃金論は、主にXIII. ~XIV. において主題化されている。まずXIII. においてストライキ回避のための労働条件の改善という文脈において、賃金問題が導入される。「賃金(salario)は自由契約(libero contratto)によって決定される。資本家は契約報酬(mercede pattuita)さえ支払えば債務(obbligazione)から解放される。その違反があるときのみ国家介入(intervento dello Stato)は正義(giustizia)によって許される。……このような議論には、しかし重要な要素(elemento)が欠けているので、そのすべてを受け入れるわけにはいかない」

これに引き続き、XIV. で例によって労働の「二重性」が説かれ、Z における議論がほぼそのままの形で継受される。「……だから、確かに労働者と所有者と間の契約は自由に(liberalmente)賃金(salario)の額を決められるけれども、しかし一方では契約当事者の自由意思(volontà libera)からは独立した、自然的正義(giustizia naturale)の elemento がこの契約に介入するというのも真実である。そして、場所や労働者によって手に入れられるべく努力される生活必需商品の価値の大小を考慮して、報酬の額はその労働者の生活維持の必要を下回ってはならない (後に修正される。下記参照)。もしも、必要に迫られてあるいはもっと悪い事態になるのを恐れて、所有者や資本家や企業家の恣意によって押しつけられた他の約定(patti)を承諾したとすれば、そのような場合においては彼は正義(giustizia)が異議を唱えるような不当な暴力(ingiusta violenza)に屈しているのである」(Z における表現とニュアンスが微妙に異なる)

さらにその最後において、「しかしこれら(賃金/報酬問題)とかその類似の問題とかは、社会主義国家政府のような過度の干渉に陥らないように、後述の労使からなる協同体的諸団体(società corporative)に決定を委ね、または労働者の利益が適当に安全であるべき他の道をとるのが良かろう。それは、キリスト教的精神に満たされ、衡平によって、労働時間や、妥当な賃金(congruenti salarii)、および工場に適用される衛生条項を定めるのである」と述べているのは、この Z' における新しい点である。すなわち中世的な組合が近代市民社会において<再生>したのであり、そういったキリスト教的労使共同の諸団体を中軸にして構成される市民社会と国家の仕組みが構想されているのである。ここで注意すべきは、そうした宗教的諸団体への全面的な委任が強調されている代わりに、国家の役割が賃金や労働条件の決定に関して完全に排除されている表現となっている点であろう。

なお、XV. の「貯蓄の効用と重税の禁止」を議論している文脈の中でも、「余裕のある家族生活を労働者

^{*11} 「万民法」については主として、『神学大全』の「人定法の区分について」「万民法と自然法の区別について」などの論述に依拠している。この箇所は、C, E には対応する部分があるが、R では完全にカットされた。

に可能にするような賃金(salario)が実現されたとき、もしその労働者が賢明であれば、安定した小さな財産(proprietà)を築くために何らかの〈節約=貯金〉(risparmio)をする、という生来の欲求を満足させようとするだろう。……」というかたちで、賃金についての言及がある。

これに対してラテン語草稿 C, E, R は、今一度 Z' の節立てを排除しており、そのうえ全体の構造にもそれぞれ違いを見せている。特に C → E において、労働問題に対する教会と国家のそれぞれの役割について明確な規定を与えるべく大幅な構成変更が遂行された（特に分配的正義論に基づく国家の任務の確立は重大な意義を有する）が、賃金論の部分に関してもそれに連動していくつかの修正が認められる。

まず、Rn-(18)における「教会の正義の教説」に基づく「使用者の衡平な方法による報酬支払義務」は E 以降導入された構成である（そもそも Rn-(14)~(37)に当たる部分は E の段階で初めて挿入された^{*12)}）。

また、上の Z' の XⅢ. ~XⅣ. の箇所 (Rn-(45)~(47)に対応) においても、微細な点ながら、実はかなり重要な論点変更がある。まず、Z' の XⅢ. の末尾では、一般的な契約自由の議論に対して「このような議論には、しかし重要な要素が欠けているので、そのすべてを受け入れるわけにはいかない」と言われていただけであったが、ラテン語に翻訳される過程では「このような議論には、しかし重要な要素が欠けているので、事柄の衡平な判定者(aequus …… iudex)は、容易には、またはそのすべてには、同意できない」(C 以下)という表現となり、〈衡平〉の原理がより鮮明に定立されている。

また、Z' の XⅣ. においては、R において「(報酬の額は) 勤儉な行儀正しい(frugi …… et bene moratus) (労働者の生活を維持するだけのものでなくてはならない)」という〈家族生活〉を暗示するかのような文言(下線部)が付け加えられる。さらに、その最後の部分について、C では「協同体的諸団体」(società corporative)は「諸団体」(collegia)と翻訳され、また E では「キリスト教精神に満たされ」という一句はカットされている。そして、R (その完成はおそらく回勅発布数日前であった)になると「社会主義国家政府のような」という表現は削除され、むしろその代わりに末尾に「……、その上なお必要のある場合に限って国家共同体(respublica)の保護と支持とを求めるといふようにするのが好ましい」という付け足しをしている。このぎりぎりの時点での付加的表現は、ネガティブな形式を取りながらも、意識的に国家の限定的役割を承認したものであると解釈できよう。逆に、宗教的団体自治への全面委任には段階的に若干の留保が付けられたことが見て取れるのである。

最後に、ラテン語草稿では、イタリア語草稿以上に、〈衡平〉(aequitas)の原理がより端的に強調されていることを指摘できるだろう（本稿では詳しく触れ得なかったが、実は賃金/報酬論だけではなく、全体の論旨にもそうやってよい面がある）。

以上の各草稿の検討から、Rn における賃金論の成立に関して次のことがいえよう。

- (1)生活維持に必要な賃金の保障の根拠を、「人間の生存の義務」に求めるのは、L → Z, Z' → C, E, R → Rn と一貫して変わらない。
- (2)〈家族賃金(報酬)〉については、イタリア語第1稿 L においては明確に定式化されていたが、イタリア語第

*12) 詳しくは、[40]参照。

2稿 Z 以下では「父権=家族」論（特に父親の子どもたちに対する自然法的義務論）が確立する代わりに、賃金論に関しては単に「労働者個人の……」と言われることになる。そして、ラテン語第3稿 Z において「勤儉な行儀正しい労働者の生活」という暗示的表現に到達する。但し、十分な賃金=貯蓄=家産形成という議論の準備が側面から議論を補強している。

(3)賃金決定に関する〈組合〉と〈国家〉の役割については、次のような変遷をたどった。

L = 中世的「家族としての組合」に収斂。

Z = 〈国家〉の無限定な役割を強調。

Z' = キリスト教的〈労使共同組合〉の基本的役割の近代的再生、〈国家介入〉への一般的警戒

C = キリスト教的〈諸集団〉の強調、〈国家介入〉への一般的警戒

E = 〈諸集団〉の強調、労使関係への〈国家介入〉への警戒（但し分配的正義に基づく国家の任務論を確立）

R = 〈諸集団〉の役割に若干の留保、〈国家〉の役割の限定的承認

(4)賃金に関する〈愛〉と〈正義〉の体系については、L においては、

{〈衡平〉（愛の原理、家族としての組合）⇔〈正義〉}

という二項的論理であったが、Z ~ R においては、

{〈神的な愛〉⇔〈衡平=分配的正義〉（自然的正義）⇔〈契約=人間の自由意思=交換的正義〉}

||

〈報酬〉(mercede; merces)

||

〈賃金〉(salario; salarium)

という三項的論理が構成されている。特に、ラテン語草稿群では端的なく衡平>原理の宣明に傾いている。

(5)その根底にある人間観に関しては、L において「中世的な神の共同体における人間存在」がまだその残響を残しているのに対して、Z ~ R においては「家族+有機体的的市民社会+国家における人間存在」という新たなカトリック的人間像が造形されている。

【3】 その後の重要な〈社会回勅〉の賃金論における新たな論点

前述したように、この『レーラム・ノヴァールム』によって、カトリック教会の賃金論の骨格はあらかじめ出来上がってしまったといってもよいが、その後の重要な〈社会回勅〉の賃金論においていくつかの新たな論点が付け加えられているので、それらを一瞥しておく。ちなみに、これらの回勅はいずれも「"Rerum novarum" ××周年記念回勅」として発布されたものであって、発布の月日まで Rn に揃えられている^{*13}。

(1) ピウス11世『クアドラゲージモ・アンノ —— 社会秩序の再建 —— 』（1931. 5.15.）^{*14}

Pius XI 世の "Quadragesimo anno" (1931. 5.15.) は、レーラム・ノヴァールム40周年記念回勅として発布

*13 "Rerum novarum" 90周年記念回勅は、現教皇 Ioannes Paulus II "Laborem exercens" (1981. 9.14. 「人間の労働について」)、100周年記念回勅は、同教皇 "Centesimus Annus" (1991. 5. 1. 「レーラム・ノヴァールム100年」)である。両者を一貫するテーマは、物質主義の批判、それに対する倫理・文化の称揚である。

*14 この回勅については、イタリア語訳としては "Quadragesimo anno: Enciclica di Pio XI" ([39]所収)、邦訳としては「社会秩序の再建、及び、福音の基準に依るその完成に就いて」 ([38]所収の邦訳)に依拠する。

されたものであるが、全体的には当時の世界大恐慌の状況を色濃く反映している。また、“Rerum novarum”とは異なり、全体をいくつかの節に分け、見出しをつけている。

さて、その賃金論に絞って見てみると、まず第一に労賃の全き「社会的契約(contratto di società)」化の誤りが指摘されている。ここでいう「社会的契約」化とは賃金(salario)決定メカニズムから「個別の賃金契約に基づく労働提供と賃金との交換」という要素を一切排除して、まったく社会的な尺度からのみ賃金決定してしまうという考え方を指している。この場合、社会的とは市場的ということではなく、むしろ社会主義的な賃金決定機構を意味している。要するに、賃金は基本的にはあくまで個人的なものであることを再確認しているわけである。しかし、続けてすぐに、社会経済の現況からすれば賃金契約を社会的契約にある程度接近させることは適切である、という。なぜなら労働は個人的であると同時に社会的でもあるからである。ここで、労働の二重性が私的=個人的労働と社会的労働という労働の二重の性格規定として確立されている点に、この回勅の新味のひとつがある。また、カトリシズムが社会主義・共産主義を激しく攻撃しつつも、その実奇妙に両者が接近するという現象はここにも現れている。

さらにここから、家族生活を維持するに足る報酬(mercede)の必要がはっきりと説かれることになる。「父親が共同の家計の支出に対処し得るに十分な報酬(mercede)を得ることができるように、あらゆる努力がなされるべきである。……労働の報酬を家族の負担に釣り合わせるため、その負担が増加すれば報酬も増加させるとか、あるいはまた、特別の必要の生じた場合にはそれを満足させるようにするという具合に、さまざまな懸命かつ有益な方式を工夫した人々に賞賛を送るべきである」ここにおいて家族報酬または家族手当論が明確に主張されるに到った訳であるが、さらに注意すべき点は、この議論が交換的正義による要請として示されているように読めることであろう。絶対的な社会的契約化を否定しつつも、労働の「二重性」が契約において、したがってまた賃金において融け合っているという思考なのであろうか。ここには本論で指摘した、中世教会法以来の柔軟な衡平法的契約観が反映しているようにも思われる。

さらに回勅は、賃金決定における「企業の状態に対する配慮」(企業家サイドの利害の考慮)や「失業回避等の一般社会における経済的利益の考慮」(マクロ的パフォーマンスの考慮)の必要をも説いている。これらは、さしあたり当時の経済・社会的状況を念頭に置いた議論といえようが、同時にカトリック賃金論における新たな視野の拡大でもあった。

(2) イオアンネス23世『マーテル・エト・マギストラ — キリスト教の教理に照らしてみた社会問題の最近の発展について —』(1961. 5.15.)^{*15}

Ioannes XXIII 世の “Mater et magistra” (1961. 5.15.) もやはり “Rerum novarum” 70周年記念回勅として発布されたものであるが、これは第2ヴァチカン公会議の前奏としての性格を帯びているようである。

この回勅において従来の論点の上にさらに新たに付加されている賃金論上のポイントは、賃金決定に際して考慮すべき要素として、一方で「その労働者の生産に対する実効的(effettivo)な貢献度」(⇒“merito”?) と他方で「世界的公共善」(bene comune universale) (南北問題その他) とを考慮する必要があるということであり、さらにまた社会経済的不平等をできるだけ縮小する必要があること、そして以上の要請に応えるためにあらためて労働者の経営参加=労使協同企業を勧めるという点にあった。

^{*15} この回勅については、イタリア語訳 “Mater et magistra: Enciclica di Giovanni XXIII sui recenti sviluppi della questione sociale” ([39]所収) を参照した。

この回勅によって、カトリック教会の賃金論は現代的な意味で完成したといつてよいであろう。

【4】イタリアの賃金解析についての示唆

以上の考察は、本論でみたようなイタリアの賃金解析にどのような示唆を与えるであろうか。本論でもすでに論じたことであるが、ここで断片的に指摘してきた点を一応まとめておこう。

(1)〈(家族)生活維持保障賃金／報酬〉[限定的な国家関与あり]＋〈自由契約による個人的賃金〉[市場決定] (＋〈企業の要求〉、〈生産貢献度〉、……) というカトリック賃金論の独特の構造は、「家族手当」[D-L/Legge]＋「スカラ・モービレ」[AIC]＋「最低報酬(＋勤務年数による定期増額)」[CCNL] (＋「生産性プレミアム」＋「上乘せ賃金／メリット増額」[企業決定]、……) というわれわれの見てきたイタリアの実際の賃金構造と、単なる偶然を越えた明らかなアナロジーを感じさせる。それはまた共和国憲法 § 36にも反映しているかのように見える。

(2)とりわけ、水面下で変遷のあったその〈(家族)生活維持保障賃金／報酬〉論は、スカラ・モービレ＋家族手当の仕組みによって現実化されたように見える。

(3)カトリックの賃金に関する正義論は、イタリアにおける個人的契約の非常な重要性和、それにも関わらず〈衡平〉法理が〈交換的正義〉を相対化してしまうという現象をかなりよく説明する。

(4)その背景としては、〈神に対する個人〉を最深部の基盤としながらも、家族とコルポラツィオーネを主軸とする有機体的なく個人=社会=国家構造観もまた、現実のイタリア人とイタリア社会／国家のあり方をかなりよく説明するように思われる。

【参考】教皇回勅 "Rerum novarum"(1891. 5.15.) の要点

(()内の数字は原文に即したパラグラフ番号、[]内は本文中に引照されている典籍)

- (1)労働問題の困難性、危険性、緊急性の指摘。〈真理〉と〈衡平〉(aequitas)による解決策。
- (2)原因；個々の労働者の孤立化、制度と法の世俗化、雇用主の貪欲と高利貸しと富の独占。
- (3)(4)社会主義者の解決方法；私有財産の廃止・富の平等な分配。 ← 不正(iniustus)
- (5)～(9)前国家的なく自然権>(ius naturalis)としての私的所有権の正当性；
 - ・神による土地の全人類への付与；〈persona〉の刻印としての人の〈労働〉による土地私有。
 - ・〈自然法〉の要請；動物と異なる人間的な自然＝〈理性〉と〈自由意思〉による。
 - ・〈神法〉の要請；[旧約 申命記 5:21] (「モーゼの十戒」の第十番)による。
- (10)～(12)家族と父権；前国家的なく家庭的な社会>(societas domestica)固有の諸権利義務
 - ・自然による〈婚姻権〉＋神 ([旧約 創世記 1:28])による〈生殖〉⇒〈家庭的な社会〉の形成。
 - ・〈家族の長〉(caput familiae)に属すべき所有権；人の〈persona〉の拡張によって強化。
 - ・〈家族の父〉(paterfamilias)の子に対する〈自然法〉的義務(officium)、家産の必要性。
 - ・〈父の権力〉(potestas paterna)という家族に固有の権力；公的な援助、司法的な権利保障は正当だが、恣意的な国家介入は否定。〈父権〉(patria potestas)の不可剥奪・代替性。〈両親の配慮〉(parentum cura)の尊重 ([神学大全 2-2, 10:12])；子は父の〈persona〉の拡張。この〈自然的正義〉(iustitia naturalis)に反する社会主義者たち。
- (13)社会主義者に対する批判の再確認

(14)～(17)教会の基本的観念の提示；人間の不平等性、労働＝原罪の償い、階級間協調

- ・宗教と教会の活動抜きでは正しい解決は不可能：教会、法、国家権力、両階級の役割
- ・不可避的な人間の自然的差異：人間の同等性を追求する社会主義者は自然に反する。
- ・人間の〈原罪〉の償いとしての不可避的な労働・苦役：[旧約 創世記 3:17]
- ・階級闘争論の誤り：両階級(classes)相互の有機体的協調(concordia)・互助の必要

(18)〈正義〉(iustitia)の教説；〈正義〉に由来する両階級の相互的諸義務(officia)

- ・労働者：忠実な労働遂行、暴動などを起こさないこと
- ・使用者：①労働者を〈persona〉として、またその家族生活、および年齢と性を尊重する
②〈衡平〉(aequitas)に従う報酬(merces)支払（最重要）：[新約 ヤコブ 5:4]
③労働者の利益を不当に阻害しない

(19)～(26)〈神愛〉(caritas)の教説；〈友愛〉(amicitia)による両階級の結合から、〈兄弟愛〉(amor fraternus)による全人類の一致へ

- ・究極的価値としての不滅の生命・栄光：[新約 テモテⅡ 2:12、コリントⅡ 4:17]
- ・〈神愛〉に基づく財産の正しい使用方法：[新約 マタイ 19:23-24、ルカ 6:24-25]
- ・自己と家族の生活と身分に必要な十分な財産の維持は許される：[神学大全 2-2, 32:6]
- ・財の私的所有の正当性と外的財の共同使用との峻別：[神学大全 2-2, 66:2]
- ・〈正義〉ではなく、〈神愛〉による義務＝「施し」の勧め、「小さき者」を助けること。〈徳〉(virtus)と〈功德〉(meritum)、人間の法の上に立つ神の法：[新約 ルカ 11:41、使徒言行録 20:35、マタイ 25:40]、[聖大グレゴリオ『福音に関する説教』9:7]
- ・誇りとしての貧困：[新約 コリントⅡ 8:9、マルコ 6:3、マタイ 5:3、11:28]
- ・全人類の長男としてのキリスト：[新約 ローマ 8:17]
- ・人間の権利と義務に関するキリスト教哲学教説による労働問題解決への自信

(27)～(31)教会の地上的実践；〈神愛=慈善〉(caritas)事業

- ・〈神愛〉による司牧活動：人の〈魂〉(animus)に対する活動：[新約 テモテⅠ 6:10]
- ・教会による〈神愛=慈善〉事業の起源と歴史、公的慈善による代替を主張する浅はかさ
：[新約 使徒言行録 4:34]、[テルトゥリアヌス『護教論』2:39]

(32)～(39)〈国家共同体〉(respublica)関与の一般的規範

- ・神の〈摂理〉(providentia)と自然の〈理〉(ratio)にかなう〈国家共同体〉の貢献の必要
- ・為政者の一般的配慮義務と正当な権限：道徳矯正、家族秩序維持、宗教と正義の保護。
- ・労働者階級の福祉に対する特別配慮：〈分配的正義〉(iustitia distributiva)=〈衡平〉、共同善への物質的貢献も重要：[神学大全 2-2, 61:1]、[聖トーマス『領主訓』1:15]
- ・すべての人の権利と福祉への神の模範に従う父親のごとき配慮(cura paterna)：法の力と公的権威との必要性、特に労働者階級への特別な配慮が肝腎。

(40)個別的問題Ⅰ — 私的所有の法的保護；〈正義〉の要請にもとづく。

(41)個別的問題Ⅱ — ストライキの規制とその予防

- ・〈法の権威〉(auctoritas legum)は、ストライキに備え、かつ発生原因を除去する。

(42)～(44)個別的問題Ⅲ — 労働条件規制；〈魂〉(animus)と〈身体〉(corpus)の利益の保護

- ・神に対する義務である〈魂〉の利益の保護：[旧約 創世記 1:28]、[新約 ローマ 10:12]
- ・祝祭日における労働の休止の必要：[旧約 出エジプト記 20:8、創世記 2:2]

- ・〈身体〉の利益の保護としての休息、労働時間制限：〈正義〉と〈人道〉(humanitas)の要請
 - ・子ども(puer)と女性(femina)との工場労働の規制：〈衡平な〉(aequus)要請
 - 子どもの〈身体〉・〈知力〉(ingenium)・〈魂〉の確立。その〈教育〉(institutio)の保護。
 - 女性は〈家庭的仕事〉(opera domestica)に生まれついていて、適当でない職種がある。
 - ・休息と休日は労使間の契約の必須要素：〈徳義〉(honestum)と神に対する義務の要請
- (45)～(46)個別的問題IV — 〈報酬〉(merces)の問題
- ・賃金に関する絶対的な同意の自由を主張する通説：〈衡平な〉判断者は同意しない。
 - ・労働の二重性=〈人格性〉(personalitas) (人の〈persona〉が権利として有する活動)
 - 〈必要性〉(necessitas) (生命維持義務・生活の必要のための活動)：[旧約 創世記 3:19]
 - ・二重規範=①労働者の〈自由意思〉による賃金決定契約の自由 (〈人格性〉に基づく)
 - ②勤儉な(frugi)行儀正しい(bene moratus)労働者の〈必要性〉を満たす報酬
 - 生命維持義務に反する〈罪〉(scelus)：〈自由意思〉より上位にある〈自然的正義〉による。
- (47)諸団体(collegia)による報酬・労働条件の決定という原則、不適切な政府介入の制限
- (48)個別的問題V — 〈家産〉(census)形成の維持とその効用
- ・〈より衡平な〉(aequior)財の配分の実現、生産の増大、外国移民流出の抑制。
 - ・家産維持を阻害するよう〈衡平〉に反する重い税金(tributa; vectigales)の禁止
- (49)協働的団体の必要性；特に職業組合(sodalitia artificum)が重要
- ・相互扶助組合、労災機構、養育院、昔の職人団体的組織(fabrum corporatorum)の意義。
- (50)～(52)自然権としての諸団体の自由
- ・公的社会に対する私的社会の自由、人間の自然権としての〈私的団体〉の結成
 - ：[旧約 コヘレト 4:9-10、箴言 18:19]、[聖トーマス『反宗教者を論駁する』II]
 - ・国家の干渉が許容される場合でもなお要求される慎重さ：[神学大全 1-2, 13:3]
- (53)～(55)カトリック的諸団体、諸社会活動の称揚
- ・修道会等の権利回復の訴え、既存の労働組合(sodalitia opificum)の危険性、カトリック労働組合の称揚、労働者家族の繁栄、福音の遵守を目的とする諸社会活動の称揚
- (56)(57)諸団体の自律性と規律
- ・職業組合組織と自己規律の自由、〈敬虔〉(pietas)と〈道徳〉(mores)という基本原理
 - ・〈身体〉と〈魂〉(animus)：[新約 マタイ 16:26, 6:32-33]の善。家産の増進
- (58)組合諸活動の規範、賢明な階級別役割分担、労使協調、賢明な仲裁者選出、保険制度
- (59)これらの諸団体による労働問題の解決；労働者階級への福音、初期教会時代との相似
- (60)要約と結論；〈神愛〉(caritas)：[新約 コリント 1 13:4-7]の再度の称揚
- (61)(62)兄弟たちへの呼びかけの言葉、叙述日時、署名

I. FIAT社による第1次的資料

- [1] busta paga, operaio, 1989.10.30., campione (1989年10月30日付けの工場労働者の給料袋サンプル)
- [2] busta paga, impiegato, 1989.10.31., campione (1989年10月31日付けの事務職員の給料袋サンプル)
- [3] Contratto Collettivo Nazionale 18 gennaio 1987 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti (民営金属機械産業および設備設置業に雇用されている勤労者に関する 1987年 1月18日の全国的集団契約)
- [4] Valore dell'indennità di contingenza ---- a decorrere dal 1° novembre 1989 fino al 30 aprile 1990, industria metalmeccanica privata (生活費変動補償 — いわゆるスカラ・モービレ — の価額、1989年11月 1日から1990年 4月30日まで有効、民営金属機械産業)
- [5] Accordo di gruppo FIAT 18 luglio 1988 (1988年 7月18日のFIATグループ協定)
- [6] Accordo di gruppo FIAT 10 maggio 1989 (1989年 5月10日のFIATグループ協定)
- [7] Determinazione dell'assegno per i nuclei familiari (家族の核のための手当の決定)
- [8] Organico - aprile 1989 (1989年 4月の構成表、カテゴリーA1から7までの各職業等級(報酬水準としては8レベル)ごとの operai, impiegati, intermedi, capi, quadri, funzionari の人数)
- [9] Retribuzioni in migliaia di lire, anno 1987 (1987年の各職業等級における平均的報酬額一覧表)
- [10] Working time & calculation of theoretical working days -- workers (交代制勤務の労働時間・食事休憩・通常労働割増(夜間労働割増)率と1989年の年間の理論的労働時間、英語資料)
- [11] Aliquote contributive per i lavoratori dell'industria - operai, impiegati - aggiornamento al 1° gennaio 1989 (1989年 1月 1日から適用の勤労者の(社会的)拠出金分担率表、被雇用者側と企業側のそれぞれの社会保険等拠出金負担率)
- [12] Prospetto "busta paga" - operaio, 1985.10.31. (1985年10月31日付けの工場労働者の給料袋)
- [13] Prospetto "busta paga" - impiegato, 1985.10.31. (1985年10月31日付けの事務職員の給料袋)

II. FIAT社による解説的資料

- [14] Rapporto di lavoro - aspetti normativi ed economici ; inquadramento, orario di lavoro, retribuzione, oneri sociali, trattamento di fine rapporto, varie. Torino, novembre 1988 (労働関係 — 規範的および経済的諸側面; 構成表と報酬水準、労働時間、報酬、社会的拠出金の負担、退職に際しての一時金、そのほかについて。 トリーノ、1988年11月。特に報酬各項目について網羅的な解説がほどこされている)
- [15] Esempio calcolo contributi - operaio, impiegato (工場労働者と事務職員それぞれの賃金計算例)
- [16] busta paga の各項目に関する解説①: 夜間労働 (lavoro notturno), 能率報奨金 (incentivo di rendimento), 勤務年数による定期増額 (aumenti periodici di anzianità), 74年 3月 9日割当 (quota a parte 9/3/74), 文房具補償 (indennità di cancelleria), 工場生産高プレミアム (premio produzione di stabilimento) (1990年 1月12日付けの問い合わせに対する 3月 6日付けの回答)
- [17] busta paga の各項目に関する解説②: 基本給に対する上乘せ額、個人査定増分 (superminimo, aumenti di merito)、FIAT従業員共済による湯治休暇 (cure termali trattamento ex mutua aziendale lavoratori FIAT)、事務職員における勤務年数による定期増額、家族手当の適用について (1990年 4月27日付けの問い合わせに対する 6月12日付けの回答)
- [18] La normativa per l'assunzione, Torino, 28 febbraio 1989 (雇用の規範について、トリーノ、1989年 2月28日)
- [19] Iscritti al sindacato, organizzazioni sindacati -- 31/12/1988 (労働組合組織率、労働組合の組織構造と交渉の諸レベル、1988年12月31日、一部英文資料)
- [20] Italian labor relation - legal framework, Torino, 29 settembre 1988 (イタリアの労働関係 — その法的枠組み、トリーノ、1988年 9月29日、英文資料)
- [21] Wage compensation fund (給与補填金庫 (cassa integrazione guadagni) についての解説、英文資料)
- [22] FIAT社面接調査のテープ 120min.×6本、1989年 6月15、16日。

Ⅲ. 一般参照資料 (法典・法令、団体的契約・協定、教皇回勅類。翻訳を含む)

- [23] CODICE CIVILE, preceduto dalla costituzione e coordinato nei propri articoli e con le relative leggi complementari, aggiornato al 26 marzo 1987, Walter d'Avanzo, Casa editrice stamparia nazionale, Roma, 1987.
- [24] 『全訳イタリア民法典〔追補版〕— 民法・商法・労働法—』、風間鶴寿訳、法律文化社、1977年。
- [25] LEX: legislazione italiana, UTET, Torino, (1915)+
- [26] Legislazione sociale e previdenziale, Lucio Oronzo, Editrice Ciranna & Ferrara, Seregno, 1989.
- [27] 『イタリア労働法令集—労働協約の部—』、山口浩一郎編訳、国立国会図書館調査立法考査局・労働大臣官房労働統計調査部、1964年。
- [28] Contratto di lavoro [Itala-FIOM], 1906.10.
- [29] Verbale di accordo per gli stabilimenti meccanici, navali e siderurgici, 1919. 2.
- [30] Il concordato per la sistemazione delle paghe a Torino, 1919. 6.
- [31] Le modificazione al concordato fra il Consorzio Fabbriche Automobili e gli Operai Metallurgici, 1920. 2.
- [32] Concordato nazionale per l'industria meccanica e metallurgica, 1920. 9.
- [33] Contratto nazionale di lavoro per l'industria meccanica, metallurgica e affine, 1928. 2.
- [34] Contratto di lavoro per gli stabilimenti meccanici, metallurgici ed affini (esclusi i siderurgici) della Provincia di Torino, 1929. 4.
- [35] Contratto collettivo nazionale di lavoro addetti all'industria metalmeccanica ed alla installazione degli impianti, 1959.10.
- [36] Litterae encyclicae "Rerum novarum", Sanctissimi domini nostri Leonis Papae XIII, Allocutiones, epistolae, constitutiones, Aliaque Acta Praecipua, Typis Societatis Sancti Augustini, Desclée, De Brouwer et Soc., Brugis et Insulis, Vol.IV(1890-91), MDCCCXCIV (1894), pp177-209.
- [37] L'enciclica "Rerum novarum" —Testo autentico e redazioni preparatorie dai documenti originali—, 14 tavole fuori testo, a cura di Mons. G. Antonazzi, prefazione di S.E. Mons. D. Tardini, Edizioni di storia e letteratura, Roma, 1957.
- [38] 『基督教と社会再建—レオ十三世・ピオ十一世回勅—』、カトリック社会思想叢書(1)、テオドル・ゲッペルト編、エンデルレ書店、第3版、1954年(初版1948年)。
- [39] Le encicliche sociali dalla Rerum novarum alla Centesimus annus, Edizioni Paoline, Roma, 1984.
- [40] 「教皇回勅 "Rerum novarum" とその成立過程」、小谷真男(『社会科学研究』Vol.44-No.3、1992年所収)

Ⅳ. 参照文献 (伊語、仏語)

- [41] Come leggere la busta paga: Salari e stipendi dal lordo al netto. Che fine fanno le trattenute, Renzo Stefanelli, Editori Riuniti, Libri di base 54, Roma, 1983.
- [42] Le retribuzioni dei lavoratori dipendenti: Dal costo del lavoro alla paga reale netta, Angelo Di Gioia, Patrizia Ferrante, Roberto Giovannini, Fausto Sabbatucci, Ediesse, I tascabili EDIESSE, manuali n.2, Roma, 1989.
- [43] Commentario del contratto collettivo dei metalmeccanici dell'industria privata, a cura di Franco Carinci, Jovene editore, Napoli, 1989.
- [44] La contrattazione collettiva dei metalmeccanici, Carmelo Romeo, in "Relazioni industriali e contrattazione collettiva in Italia (1945-1988)", Vol.1: L'evoluzione nei settori agricolo, chimico, metalmeccanico, elettrico", a cura di Bruno Veneziani, Ricerche di diritto del lavoro e di relazioni industriali, Università degli Studi di Bari, Caccuci editore, Bari, 1988.
- [45] La transizione nell'industria e nelle relazioni industriali: l'auto e il caso Fiat, A. Becchi Collidà, S. Negrelli, Facoltà di Economia e commercio di Urbino/ Franco Angeli, Milano, 1986.

- [46] Contrattare alla Fiat: Quindici anni di relazioni sindacali - Tom Dealessandri, Maurizio Magnabosco, a cura di Carlo Degiacomi, edizioni lavoro, Roma, 1987.
- [47] I contratti del pubblico impiego: Comparti, inquadramento, organizzazione del lavoro, retribuzioni, Guido Cecora, La Nuova Italia Scientifica, La Pubblica Amministrazione 17, Roma, 1988.
- [48] Il sindacato nell'Italia del benessere, Sergio Turone, Editori Laterza, Libri del Tempo Laterza 215, Bari, 1989.
- [49] L'Italia che cambia: Dieci anni di trasformazione travolgente ci hanno lasciato alla fatica di vivere in un mondo senza fatica, Giorgio Bocca, Garzanti, Milano, 1987.
- [50] Roba da Cobas: sindacalismo selvaggio/ radiografia dei comitati di base, "Panorama" 6 dicembre 1987.
- [51] Colombe a Mirafiori: Fiat e sindacati verso un accordo, "L'Espresso" 22 gennaio 1989.
- [52] Storia del diritto di famiglia in Italia: 1796-1942, P. Ungari, il Mulino, Bologna, 1974.
- [53] La nuova enciclopedia del diritto e dell'economia, Garzanti, Milano, 1987.

V. 参照文献 (邦語、翻訳を含む)

- [54] 『欧米諸国の賃金決定事情』(「第6節 イタリア」)、日本経済調査協議会、1965年。
- [55] 『ヨーロッパの賃金』(「イタリア」)、日本経営者団体連盟、1966年。
- [56] 『イタリアにおける賃金スカラ・モビレ制度』、日本経済調査協議会、1977年。
- [57] 『イタリアとイタリア人』、柳沢 修、NHK出版、1977年。
- [58] 「労働協約をめぐる初期判例法理の模索」、諏訪康雄(『社会労働研究』Vol.25-2、1978年、所収)
- [59] 「労働協約をめぐる初期の立法構想」、諏訪康雄(『社会労働研究』Vol.28-1・2、1982年、所収)
- [60] 『イタリアの危機と労資関係』、河野 穰、新評論、1976年。
- [61] 『イタリア自動車産業における労使関係の展開』I、河野 穰、第一書林、1985年。
- [62] 『ファシズム下金属機械産業の労使関係』(上)(下)、河野 穰、第一書林、1991年。
- [63] 『イタリアの労使関係と法』、ティツィアーノ・トレウ、山口浩一郎編、日本労働協会、1978年。
- [64] 「イタリアにおける『反組合的行為』とその救済制度」(東京大学法学部 1989年度 修士論文)、大内伸哉、1989年。
- [65] 「イタリアの労働憲章」竹村英輔(『ファシズム期の国家と社会: [5] ヨーロッパの法体制』、東京大学社会科学研究所編、東京大学出版会、1979年、所収)
- [66] 「20世紀初頭のイタリア労働組合運動(1901年~1911年)」横山隆作(『三田学会雑誌』Vol.83、特別号-I、1990年、所収)
- [67] 『イタリアの労働運動』、ルチアーノ・ラーマ、松田 博訳、新日本出版社、新日本新書 267、1979年。(Intervista sul sindacato, Luciano Lama, a cura di Massimo Riva, Laterza, Roma-Bari, 1976)
- [68] 『七つの国の労働運動』(上)(「IV. イタリアの前進哨」)、G. マルチネ、熊田 亨訳、岩波書店、岩波新書(黄版) 106、1979年。(Sept syndicalismes: Grande-Bretagne, RFA, Suède, Italie, France, États-Unis, Japon, Gilles Martinet, Éditions du Seuil, Paris, 1979)
- [69] 『イタリアにおける失業問題の解明と社会的影響』、日本貿易振興会 海外経済情報センター、1983年。
- [70] 「イタリアではなぜストライキが多いのか」、森田文和(『イタリア入門』、土井正興編、三省堂、1985年、所収)
- [71] 「『政治的交換』と『労使協調』——現代資本主義社会における『歴史的妥協』の諸条件——」、真柄秀子(『南欧文化』第13号、1988年、所収)
- [72] 「『政治的交換』論の射程——ポスト・ケインズ時代におけるネオ・コーポラティズム論の新展開——」、真柄秀子(『思想』1988年 8月号 所収)
- [73] 「遅れて来た『豊かな社会』の政治変容——1980年代のイタリア——」、馬場康雄(『現代日本社会』2、国際比較・[1]、東京大学社会科学研究所編、東京大学出版会、1991年、所収)
- [74] 「イタリア、奇跡の経済復興」(『NEWSWEEK』日本版、1987.2.19.、所収)