

經濟論叢

第164卷 第4号

菊池光造教授記念號

献 辞	西 村 周 三	
日本の「財政調整」型社会保障	玉 井 金 五	1
不況期に開業・事業継承した小企業経営者	脇 坂 明	20
男と女のゲーム	川 口 章	34
福祉国家研究のジェンダー化の規範論的展開	居 神 浩	57
ドイツ化学企業C社の報酬システム	久 本 憲 夫	69
日本におけるホワイトカラー組合運動	松 尾 孝 一	89
業績考課給・業績管理の展開と イギリス人的資源管理	上 田 眞 士	113

菊池光造 教授 略歴・著作日録

平成11年10月

京 都 大 学 經 濟 學 會

日本におけるホワイトカラー組合運動

——高度成長期までの地方公務員組合の運動を中心に——

松 尾 孝 一

I はじめに

筆者は先に、第二次大戦後のイギリスにおける SIMA（鉄鋼産業管理職組合）や ASTMS（科学職・技術職・管理職スタッフ組合）、NALGO（地方政
府職員全国組合）などのホワイトカラー組合の実践を検討することを通じて、
ホワイトカラー的な労働組合主義の性格づけを試みてきた（松尾 [1997]
[1999] [2000]）。その作業を行うにあたっては、日本の企業内化した組合像
を念頭に置きつつ、そこからイギリスのホワイトカラー組合を評価するという
視点も盛り込むように努めた。そしてその作業から導いた結論は、イギリスの
ホワイトカラーの労働組合主義の特質は、端的に言えば中間層としての自らの
階層的利益を意識したブルーカラーに対するトータルな格差の追求である、と
いうことであった。

本稿では、これまでイギリスのホワイトカラー組合運動を評価してきた視点
から日本のホワイトカラー組合運動を評価するという作業に取り組む。すなわ
ち、これまで筆者は格差意識や地位意識の観点からイギリスのホワイトカラー
組合主義の特質を浮き彫りにしてきたが、振り返ってその視点から日本のホ
ワイトカラー組合運動を評価するとどうなるのか、という問題について検討す
るのである。そのことを通じて、イギリスを事例とした筆者のこれまでの議論
の一般性を高めることができると考えるし、またそこから日本の企業別組合の
（ホワイトカラーにとっての）意義と限界を見極め、さらに従業員のホワイト

カラー化・高学歴化が生み出す問題への対応という日本の企業別組合が直面している課題に対しての対応の手掛かりを得ることも可能になってくると考えるのである。

もちろん、特定の職業・階層意識を基盤としつつ企業横断的に組織されてきたイギリスのホワイトカラー組合と工職一体型で企業別に組織されてきた日本の企業別組合とを単純に比較することは困難である。しかし日本においても、公務部門では、少なからぬ場合で職員（ホワイトカラー）と従業員（ブルーカラー）とを分離した形での組織化が行われ、ホワイトカラー自身による組合運動が展開されてきた。特に地方自治体の組合においては、労働基本権が制約された中でも、ホワイトカラーによる組合運動は単なる職員団体という枠を超えて実態的にはかなりの幅と深さをもって行われてきたと言えるだろう¹⁾。従って公務部門、特に自治体の組合の実践からは、日本におけるホワイトカラー組合運動の一般的特質を抽出することは可能ではなからうか。

確かに民間企業においても、金融業などホワイトカラーが企業構成員のほとんどを占める業種では、そこに組合が存在する限りホワイトカラーによる独自の組合運動はそれなりに行われてきたはずである。しかし運動の深さと影響力という点では、それらは公務部門のホワイトカラー組合運動には遠く及ばないであろう。またイギリスを踏まえた視点から分析を行うとすれば、職場レベルで職従（職員と従業員）が過度に混在している公務部門での運動の方が比較の素材としては適切である。そこでは、金融や保険業などほとんどホワイトカラーだけで構成されている業種に比べて、ブルーカラーとの関係が実践上意識

1) 国家公務部門に比べて地方自治体の方が概して組合活動が活発であった理由としてはさまざまな理由が考えられるが、それは一義的には労使の当事者能力の程度の違いに帰せられるであろう。例えば、当局側の一本化された交渉窓口がないため事実上人事院勧告によって詳細に賃金労働条件の決定が行われてしまう国に比して、個々の自治体では、（都道府県・政令都市なら）人事委員会の勧告制度はあるものの、当局側の窓口がほぼ一本化しているため、給与表の決定など賃金労働条件の詳細については労使双方がかなりの程度当事者能力をもって交渉を行い得るのである（もちろん法的な協約締結権は地方公営企業以外の職員にはないが）。要するに、公務部門でも、自治体ではある程度自律的ないわば企業内の労使関係が個々に形成されてきたということが大きい。

されてきたはずであるからである。

これらのことから、本稿では地方自治体の組合運動を分析の題材とし、そこから日本のホワイトカラー組合運動の特質を抽出してみたい。もちろん日本の公務労働運動を総括的に論じることは、対象をホワイトカラーに限定したとしても膨大な作業となり、本論文の範囲を超える。従って、特にイギリスとの比較という意味でも、一自治体のホワイトカラー組合が職従問あるいは職員間における格差の問題をどのように認識し運動に反映させてきたのかという点に焦点を絞り、その点の分析を通じてホワイトカラー組合運動としての日本の公務部門労働組合の実践を評価してみたい。

なお、題材としては主に大阪市役所の職員組合（大阪市職）の事例を用い、組合史などに依拠しながらその実践の含意について検討していきたいが、従業員組合（市従）などの庁内他組合や上部団体（市労連・自治労）の動き、さらには人事管理方式においてやや相違が見られる他の政令都市の事例についても必要に応じて言及したい。

II 自治体部門の労働組合運動の位置づけ

事例分析に入る前に、我が国の地方自治体部門の組合運動をいかに位置づけるかについて若干言及しておきたい。

まず数量的な側面では、1997年現在の日本の労働組合員数1216万8千人のうち、国家公務員法・国営企業労働関係法適用対象者は50万6千人、地方公務員法・地方公営企業労働関係法適用対象者は202万3千人存在する（『労働組合基礎調査』）。要するに日本の組織労働者のうち約2割は公共部門の労働者であり、そのうちの約8割は地方自治体の労働者である。対象をホワイトカラーだけに限れば、その比率はさらに上昇するであろう。また、自治労（組合員数約102万人）は、自治労連（組合員数約25万人）分裂後も依然日本最大の組織人員をもつ単産である²⁾。これらの意味でも公共部門、特に自治体の労働運動は、単

2) 自治労、自治労連の組織人数は、大原社会問題研究所『日本労働年鑑（第68集1998年版）』による。

に数量的側面だけから見ても日本の労働運動（特にホワイトカラーの）の中で依然無視できない大きな比重を占め続けている。

ただし、公務部門の労働運動の内容については、労働基本権の制約と当局の当事者能力の欠如ゆえに、ローカル（単組）レベルでの自律的な労働運動が展開できず、その運動は必然的に集権化された政治闘争の色彩を帯びてくるという理解がひとつの常識的理解としてある³⁾。なるほど、例えばかつて自治労・日教組が国労と共に総評御三家と称せられていたように、公務部門の労働運動が戦後日本の革新運動の中で果たしてきた役割は確かに大きなものがあったと言えるであろう。その意味で公務労働運動がこの種の側面を強くもってきたことは否定できない。しかし、たとえ公務部門の労働運動が民間のそれに比べ政治的運動の色彩を色濃く帯びたものであったとしても、同時に賃金労働条件をめぐる個々のローカルレベルでの運動も存在してきたこともまた否定できないのである。

特に自治体においては、人事院勧告の内容がそのまま給与法改定に反映される国とは違い、人事委員会勧告⁴⁾を受けて自治体当局が具体的な給与表や勤務条件を定める過程で、実態として労使の交渉の余地が残されてきた（いわゆる確定闘争）。言い換えれば、自治体においては、時期によって差はあるにせよ、具体的な賃金労働条件の決定（多くの場合人事院勧告水準からの上乗せ）がかなりの程度個別自治体レベルで行われてきたのである。例えば、1970年代に一部の自治体で現出した給与水準における高いラスバイレス指数などはその反映であろう。これらのいわば「賃金ドリフト」は、個別自治体の単組レベルでの運動による成果とも言えるであろう。いや狭い意味での賃金労働条件面だけにとどまらず、また政治的運動だけでもなく、自治体の個別組合においては、職

3) このような理解としては、例えば田端 [1993], 98ページ、白井 [1992], 78ページなどがある。

4) ただし、人事委員会が設置されているのは都道府県・政令都市に限られており、それ以外の中小自治体では、労使交渉によって賃金労働条件の決定を行いうる自由度がより高い。ただし、それらでも、大都市の相場への配慮や、議会や住民の監視、国や都道府県の指導等はある。労使間での馴れ合いによる恣意的な水準決定ができるわけではない。

場における種々の問題に関する活動や、昇進・昇格・格付けに関する活動なども活発に取り組みられてきたと言える。このようなことから、自治体の個別組合は、企業内組合の左派的な一種として位置づけることができるのではなかろうか。その意味では、自治体の個別組合の活動は民間企業の企業別組合の活動にも通じる面があると考えられ、それゆえその分析はホワイトカラーの労働組合運動に対する分析としてそれなりの一般性は持ちうると思われるのである。

III 大阪市職の組織概要と創生期の活動

1 市職の概要

大阪市職（大阪市職員労働組合）は、1946年2月6日に大阪市の各局・各区のホワイトカラー職員を組織して結成されている（ただし交通局職員は当初から別組合を結成）。現在、市職の組合員数は約1万7千人で、各局・区単位に支部をもち、係長級以下のホワイトカラー職員を組織対象にしている⁵⁾。そして、市従（従業員労働組合）・大交（交通労働組合）・水労（水道労働組合）・学職組（市立学校職員組合）・市大（市立大学教職員組合）・学給労（学校給食調理員労働組合）とともに市労連（大阪市労働組合連合会）を構成している。上部団体は自治労一連合である⁶⁾。

以下では、市職・市労連・市従の各組合史等に依拠しながら、冒頭で設定した視点に沿いつつ、大阪市役所における市職を中心としたホワイトカラーの労働組合運動を分析することにする。

5) 大阪市の在職者数は1996年4月1日時点で5万3338人（大阪市人事委員会 [1996]）で、うち交通局・水道局を除いた一般部局で4万253人である（交通局・水道局の職員は交通労働組合・水道労働組合にそれぞれ組織されている）。さらに、一般部局でも消防職員に団結権はなく、大学・学校教職員などはそれぞれの組合に組織されている。要するに市職の組織範囲は、原則として一般部局における行政職・研究職・医療職の係長級以下であり、それらの総数は1万8千人程度であるから、市職の組織対象者のほとんどは市職に組織化されていると言えよう。

6) なお、別に自治労連—全労連系列に連なる組合として、「大阪市労働組合」（組合員数約500人）が1990年代初頭の自治労分裂を契機に結成されているが、本稿は自治体労働運動の現状を分析するものではないので、これについては分析の対象外とする。

2 職従分離で組織化された理由

自治体の労働組合は職従分離して組織されている例が少ないが、大阪市職の場合もその例に漏れない。それでは、大阪市職の場合終戦直後に職従分離しての組織化が行われたのはいかなる理由からであろうか。

大阪市においては、市職結成より前の1945年末に、ブルーカラー組合である市従（大阪市従業員組合）・交労（大阪交通労働組合）が結成されていた。これは、この2組合は戦前からの活動の蓄積があったために、戦後いち早く組合を再建することができたからである。一方、市職結成の経緯を見てみると、占領軍の組合育成政策を至上命令と受け取った市当局の組合育成方針もあり、1945年末あたりから各局・区で次々に職員組合が結成されていった。そして各局・区の職員層（ホワイトカラー）の代表による主体的な協議の結果、全庁的な単一の職員組合の結成が決定され、1946年2月に「大阪市職員組合」が結成された⁷⁾。

職員層による独自の組織化が行われるにあたっては、ホワイトカラーだけの組合をつくるのはどうかという意見が職員層の中にあつた。そのため、当初は市従への加入を打診したのであつた。しかし、「吏員と一緒にやるわけにはいかない」という理由で市従側から断られたため、職員独自による組織化を行ったのであつた。このことから、大阪市の場合、現業労働者に対する職員層の格差意識ゆえに職員層独自による組織化が行われたのではないということと言える⁸⁾。

とはいえ、当時の職員層が職員としての立場に無自覚であつたとは言えない。

7) 大阪市職の結成以後の運動の経緯については、大阪市職員労働組合 [1971] [1996]、大阪市労連史編纂委員会 [1989] に主に依拠して記述している。なお、「大阪市職員組合」が地方労働委員会から法的に労働組合として認定されたのは、1950年8月のことであつた（大阪市職員労働組合 [1996]、40-41ページ）。また規約上の名称が大阪市職員組合から「大阪市職員労働組合」になつたのは1968年のことであつた（同上書、143ページ）。ちなみに市従（大阪市従業員組合）の名称が「大阪市従業員労働組合」に改められたのは1966年のことであつた。

8) 交通局でも職従別の組織化が行われたが、これも戦前における職従間の差別的構造や現業員の職員層への不信感が背景にあつたからであるとされる（大阪市労連史編纂委員会 [1989]、5ページ）。

例えば、「職員組合」という名称自体が、行政機構の末端を担う役人が単なる労働者であるということには納得がいかないということから、「労働組合」ではない名称として名付けたものであった。また、結成当初定められた三ヶ条からなる綱領においても、その第二条に「われらは吏道を刷新し民衆本位の地方自治の実現を期する」と記されている。「吏道」という言葉からも、「官吏」としての職分が強く意識されていたことがうかがえる。

このように、終戦直後においては、戦前の身分制的公務員制度の影響から、職従間の身分的断絶感や相互不信はそれなりに存在していたと言える。前述の通り職員層の格差意識が職従分離した組織化の直接の要因になったのではないにしても、終戦直後の時点での職従間の身分的断絶感や相互不信が職従一体化した組織化を妨げたということは言うのであろう⁹⁾。

3 市労連の結成と組合間共闘への志向

上記のような経緯から職従分離しての組織化となり、市職・市従・交労・交職（大阪市交通局職員組合）の4組合で出発した大阪市の戦後の労働組合運動であったが、しかし職従の共闘は早い時点から志向されていた。

まず市職結成直後の1946年の5月の時点ですでに4組合による共闘体制が発足し（対市四組合共闘）、家族生計費を基礎にした給与制度（生活保障賃金）の確立を当局に要求して闘っている（「1400円要求闘争」¹⁰⁾）。さらに同年10月には、産別会議の方針もあったが、労働協約獲得を目指して4組合がストライキを行い、1947年の2.1ストにおいても4組合の共同闘争が志向された。

このような共同闘争の積み重ねを背景として、1947年11月には市労連の結成

9) 工職（職従）間の身分的断絶感は、伝統的な民間製造業においても公務部門に劣らず強かったであろう。にもかかわらず、一方は工職一体化した組織化が行われ、他方はそうならなかったのは、恐らく民間と公務部門との経営権の争奪をめぐる緊迫度の差が大きいためであろう。公務部門では、ブルーカラーに経営権を奪われるというホワイトカラーの危機意識がさほど強くなかったのではなかろうか（革命が起きても官僚機構は必要！）。それ故に民間ほどには職員層が従業員に追従的にならず、別個に組織を作ることになったと考え得る。

10) この額は4人家族の生計費を基礎としたものであった。

大会が開かれている。戦前からの職従間の身分的断絶感や、市職が産別会議で他の3組合が総同盟という上部団体の相違を考えるならば、4組合の連合体は比較的スムーズに結成されたと言えるだろう。ただし、市労連の第1回定期大会は1958年11月になって初めて開かれたことに象徴されるように、市労連は結成当初は緩やかな連合体として機能しており¹¹⁾、各組合の共闘体制は最初から強固だったわけではない。それでは、いかにして各組合が市労連を中心軸として運動を組み立てるようになったか、その過程を次に見てみたい。

IV 市労連を軸にした運動体制の構築と市従との断絶の克服

—1950年代の職階給導入に対する市職の対応を中心に

戦前の身分制的俸給体系が改められた終戦直後の市の給与体系は、生活保障給的色彩がきわめて強いものであった(第1表)。職階給に相当する部分がなく、勤続給の部分もわずかであるこの給与体系は、きわめて平等主義的色彩の強いものであったと言える。確かに職従間の賃金水準の差はあったが、賃金算定方式が両者間で質的に異なるわけではなかった。要するにこの賃金体系は、職従一本の生活保障給的色彩の強いものであったと言いうる。この給料表は終戦直後のインフレの中、組合の賃上げ要求の結果勝ち取られたものであったが、これを出発点として、以後市職等は生活保障給の立場からその充実を求める運動を展開していった¹²⁾。

11) 大阪市労連史編纂委員会 [1989], 26ページ。

12) たとえば1947年1月に市職が当局に提出した賃金要求は以下のようなものであった。この賃金要求は、前年に電産労協が採用した「電産型賃金」要求の影響をも受けている(大阪市職員労働組合 [1996], 23ページ)。

一、基本賃金

(1) 生活保障給

- A 本人給 18歳で600円、19-45歳は1歳につき10円を加給、46歳以上は45歳と同額
B 家族給 一人200円

(2) 能力給

各人の学識、経験、技能等を比較検討し一定の標準によって個人別に相当額を算定

(3) 勤続給

勤続1年につき30円

二、地域賃金

生活保障給の30% (都市手当)

第1表 給与改訂（昭和21年1月実施）新旧比較表

職 別	区 別	本 給		社 会 給							勞 務 給						合 計 額		
		日 額	月 額	物 価 手 当	勤 続 手 当	家 族 手 当	臨 時 勤 勉 手 当	臨 時 手 当	戦 時 勤 勉 手 当	臨 疎 時 開 家 手 族 当	小 計	歩 増	業 務 手 当	復 興 手 当	入 浴 料 補 給 金	増 点 手 当		そ の 他	小 計
吏 員	旧		138		25	(3.2人) 16		15	13.80	2	71.80								209.80
	新		138	96	25	64	276	15			476								614
雇 員	旧		73		5	(1.04人) 5.20		10	7.30		27.50								100.50
	新		73	73	5	20.80	146	10			254.80								327.80
従 業 員	旧	2.30	69		5	(1.9人) 9.50		9	6.90	1	31.40	41.40	18		3	6	7	75.40	175.80
	新	2.30	69	69	5	38	183	9			304	52.90	18	75	3	6	7	161.90	534.90

注1)：物 価 手 当……本給相当額，但し最高100円，最低50円

2)：勤 続 手 当……勤続5～10年・吏員7円・雇員5円，10～15年・吏員15円・雇員11円，15～20年・吏員25円・雇員18円，20～25年・吏員35円・雇員25円，25年以上・吏員45円・雇員32円
従業員は勤続1年で1円，1年増すごとに50銭を加える。5年以上は雇員と同じ

3)：家 族 手 当……旧・1人につき5円，新20円

4)：臨 時 勤 勉 手 当……吏・雇員は本給の2倍，但し最高400円，従業員は日給3円以下は本給の2倍に1円50銭を加え，日給3円以上は本給に4円50銭を加える。

5)：臨 時 手 当……本給の15%で吏員は最高15円，最低7円，雇員・従業員は最高10円，最低5円

出所：大阪市職員労働組合 [1996] 14ページ。

第2表 級別号俸制度

級	吏員	級	吏員	級	吏員
1級	1~20号給	6	22~50	11	50~67
2	3~26	7	28~56	12	55~70
3	7~32	8	33~59	13	60~74
4	11~37	9	38~62	14	65~78
5	15~42	10	44~64	15	73~82

注：この表は最終解決案。従業員は7級54号まで。

出所：大阪市職員労働組合 [1996] 56ページ、【大阪市職報】第118号、1955年1月25日より作成。

しかし、その後いわゆる「逆コース」の中1950年に制定された地方公務員法において「官公均衡」の原則（国と地方との間での給与水準等の均衡の原則）がうたわれたこともあり、自治体の給与体系は国に準じて次第に職階給的色彩を強めていく¹³⁾。

大阪市においてもまず1954年に、1948年から国の2920円ベースの俸給表に準拠して実施されていた職従一本の1号給から82号給までの通し号俸制度¹⁴⁾に対して、給与等級を15段階に分け、昇格基準によって上位等級に昇格しない限りその級の上限の給与額で昇給がストップするといういわゆる「頭打ち」制度を市当局は設定してきた（第2表）。この制度に対しては庁内の各組合が反対したことは言うまでもない。しかしこの級別号俸制度は職階給としてはまだ非常に初歩的なものであり、運用次第で「頭打ち」を防ぐことは困難ではなかったし、また給料表が職種間で分断されたわけでもなかった。よって、市労連は「昇給昇格については引続き団交を行う」「昇格基準は分科会で交渉する」、市職も「7級から8級への昇格率の拡大」等の市側の譲歩を取りつけることに

13) 国においても終戦直後は、戦前の身分的等級制給与が解体され、全公務員給与が一本の号俸表にまとめられた「青空通し号俸制」（完全な生活給的年功賃金）が1946年4月に導入されていた。しかし、この給与体系も、わずか数ヶ月後には官吏と嘱託・雇傭人の二本立ての俸給表に再編され（それぞれの俸給表自体は依然年功的・生活給的性格をもっていたが）、さらに1948年には行政職俸給表は再び一本化されたが本格的職階給制度の第一歩として2920円ベース（ベースとは職員総平均の給与額のこと）、15級制の俸給表が導入された（大阪市従業員労働組合 [1995]、33ページ、西村 [1999]、16ページ、神代 [1973]、29-40ページ）。

14) 国とは違い、大阪市ではこの時点では級別号俸制は導入されなかった。

よって、この制度改編については闘争を集約している。

次いで1957年には、前年の人事院の給与体系再編提案（「職務ごとに8種類の俸給表を設け、現行15級を原則として7等級に改め、いわゆる通し号俸制を廃止する」）とそれに沿った国の給与法改定を受けて、6月大阪市当局も国にならって以下のような内容の給与体系の再編を提案してきた¹⁵⁾。

今般の政府案に準じて給与制度の改正を行い、その切替に当たって給与の改善をはかるものとする。

給与表の種類 一般職員の給料表 (一)
一般職員の給料表 (二)
医療職員の給料表 (一) (二) (三)
研究職員の給料表
教育職員の給料表

職務の等級 一般職員の給料表 (一) 七等級に分ける
一般職員の給料表 (二) 四等級に分ける

昇級制度 昇級は原則として十二カ月とする。
(その他 略)

注：一般職員の給料表 (二) は現業職に適用。

この制度は、職種ごとに、等級構成・昇給のあり方・給料表の幅などに差をつけるものであり、また、給料表を15等級から7等級（非現業職）に整理することによって等級と職階とのリンクを強め、上位の職階に昇進しない限り給与は一定以上には上がらなくなる制度でもあった。

このような給与体系の再編に対しては、終戦直後からの生活保障給的な給与体系を根本的に崩すものであるとして、市職は市労連などとともに反対する姿勢をとった。市職が特に問題にしたのは、この給与体系再編が通し号俸制度を廃止することによって職階給体系を強め、多くの職員に昇給の「頭打ち」の問題を深刻にさせるという点であった。このような市職の危惧は、市職のスローガン自体によく表現されていると言える。——曰く、「職階給与体系反対・通

15) 大阪市職員労働組合 [1996], 70ページ。

し号俸制堅持、昇給昇格制度改悪阻止、職務限度引上げ・頭打ち解消、初任給引上げ・給与の不均衡是正¹⁶⁾。

一方、市従（従業員組合）がこの給与体系再編に反対した理由には、上記の市職の反対理由だけにとどまらず、職員（ホワイトカラー）¹⁷⁾と従業員（ブルーカラー）との間で給料表を分割することに対する抵抗感が強くあった¹⁸⁾。そのこともあって市労連も、給料表の金額は全職種に国の行政職（一）俸給表¹⁹⁾を基準にした通し号俸を適用することを中心的要求として闘争を組んだのであった。

給与体系再編への反対闘争においては、市職・市従・市労連の間で上記のように微妙な力点の相違が見られた。すなわち、市職には特に頭打ちへの反発があり、市従には給料表分割への反発があり、市労連は全体的視野に立って給料表分割自体への反対よりは全職種間の通し号俸制の実質的堅持に運動の力点を置いたのであった。

結局は、国の行政職（一）俸給表をもって全職種に通し号俸をつくるという市労連の方針に沿い、市労連が中心となって市当局との交渉を進めたが、全職種共通の通し号俸を維持することはできなかった。そのため、多様な職種を包含する市職も、一般職の給料表（一）（二）の設定については基本的に了解し、その他の職種の給料表においては最低国の行政職（一）俸給表を適用するという線で11月当局と妥結したのであった。昇格基準の改善が図られたということも市職が闘争を集約した一因であった。こうして、以後の給与体系の骨格を作るこの給与体系再編は、職種間で給料表が分割され職種間での通し号俸制が崩れるという基本的には当局提案に沿った形で決着がつき、1957年4月1日にさ

16) 同上書、70ページ。

17) 以下本稿では、特に断らない限り単なる「職員」はホワイトカラー、従業員はブルーカラー（現業職）を指すものとする。ただし厳密に言うと、地公法上の現業職員とは、職務の内容や地位を問わず労基法第8条に規定されている現業事業を行う部門（公営企業など）に在籍する職員のことを指すものとされる（坂 [1991]、4-5ページ）。

18) 大阪市従業員労働組合 [1995]、77ページ。

19) 国の場合、行政職（一）はホワイトカラーに、行政職（二）はブルーカラーに適用される俸給表である。

かのぼって実施されたのであった²⁰⁾。

この給与体系の再編には、職階給の強化という狙いと並んで、職従間で給料表を分割するという狙いもあったと言える。これは職従間の分断攻撃でもあったわけである。市職としては、職従間で給料表分割を認めた上で、それを取引材料にしつつ職員（ホワイトカラー）の給与の頭打ちの改善を求めるという戦略をとることもできたわけである²¹⁾。しかし市職は、市従との微妙なスタンスの違い²²⁾をみせつつも、結局は独走することなく市労連にゲタを預ける形で全体的視野から闘争を闘ったと評価できるのである。さらに、こうして「一本の通し号俸制が崩壊したことにより、以後の賃金闘争においては、意識的・主体的な共同交渉・共同行動を追求しない限り、組合員の統一基盤が弱まる」²³⁾という状況が生じ、これを契機に各組合の市労連への結集志向が強まり、市労連は緩やかな連合体からの脱皮をとげていくのである。

また、市職自体にとっても、結成から10年余りたってようやく、市労連を媒介にしてではあるが、この件を機に市従との運動上での連携を深めることに成

20) この1957年からの7等級の職務等級制度（一般行政職）は、1985年に10級制に再編されるまで続いた。等級と職位との対応関係は、7等級が事務員・技術員、6・5等級が職員（吏員）、4等級が係長級、3等級が課長級、2等級が部長級、1等級が局長級である。

21) この給与体系の再編の問題に関して、当時のホワイトカラー職員層内部でどのような動きがあったのかを今の時点で詳細に知ることは困難である。しかし当時の市職機関誌の縮刷版を読むと、反対意見とともに、「表の金額さえ同じであれば俸給表は別々であってもいいのではないか」などという市職内の賛成意見も紹介されている（『大阪市職報』第161号、1957年7月29日）。また、市職の組合史における次のような微妙な記述からは、職員層の一部に独善的な動きが生じていたことを想像しうる。——「……あるいは各職種の要求が組織的・全体的な立場でなく、ともすればセクトを生じ、ひいては組合脱退論さえ出る危険の生じた……」（大阪市職員労働組合 [1996]、72ページ）。

22) この違いが、この闘争に関しての両組合の総括の差にもつながっていると思われる。—市職：「結論的には、1948年以来実施をみた暫定職階制、1955年制度化された級別頭打ちの内容と比較した場合、旧制度における若下の矛盾は正とあわせて前進をとげることができた、と言えよう」（大阪市職員労働組合 [1996]、72ページ）。市従：「部分的な改善は実現したものの、給料表は分割され、初任給も一般職と差がつけられたことは、格差是正をめざす市従の基本方針からすれば後退を余儀なくされたものであった」（大阪市従業員労働組合 [1995]、78ページ）。要するに市職の方は、「頭打ち」問題に関して当局側から一定の譲歩を引き出したことを評価したのであった。

23) 大阪市労連史編纂委員会 [1989]、79ページ。

功したと評価できるのである。例えば1960年代初頭から1970年代半ばまで断続的に取り組まれた清掃事業の改善闘争では市従との共同闘争が積極的に行われたのであった。と同時に、市労連の機能が強化されたことから、賃金労働条件の大枠に関する運動については以後は市労連が中心的役割を果たすようになり、市職自体は市職内部の問題に軸足を置いて運動を展開していくことになる。従って次は、高度経済成長期にホワイトカラー職員内部での「格差」の問題を市職がいかに認識し、運動に反映させていったかを分析することにする。

V ホワイトカラー職員内部の格差問題への市職の対応

1 吏員昇任制度改革への取り組み

前述のように、高度成長期の初頭までに市従との運動上の断絶の問題をある程度克服し、他組合とともに市労連への結集を強めてきた市職の運動であったが、1960年代以降、市職固有の領域として、昇任・昇格や配置転換の問題など職員（ホワイトカラー）の人事的処遇の問題にも積極的に取り組むようになった。本稿では、ホワイトカラー内部での「格差」の問題に対して組合がいかに認識し対応したかを検討する意味から、昇任制度の問題として吏員昇任制度への市職の対応と、昇格制度の問題としていわゆるワタリ問題への市職の取り組みについて記述したい。

まず1970年代初頭から数年間にわたって取り組まれた吏員昇任制度の改革の問題を取り上げよう。地方公務員の世界においては、戦前の身分制度を引き継ぐ形で戦後においてもホワイトカラー＝吏員、ブルーカラー＝傭人などと呼ばれてきた。しかしホワイトカラーにしても多くは最初から吏員として採用されるわけではなく当初は雇員採用で²⁴⁾、地方自治法上の吏員になるためには吏員昇任試験に合格することが必要であった²⁵⁾。この試験は、学歴の低い者、現

24) 雇員は書記的職務に従事する事務補助従事者。ただし大阪市の場合、大卒行政職試験採用者は採用時から吏員（6等級）に格付けされていた。

25) 吏員昇任は現行制度での行政職2級昇格に相当するものであり、大阪市の場合原則として大卒は採用当初から、高卒は5年目から2級に格づけられる。他の政令都市においてもほぼ同様のメ

業職からの転任者、正規試験以外のルートで採用された職員などにとっては特に負担が重かったと思われる²⁶⁾。市職は身分制度撤廃の一環として1971年に「吏員昇任試験制度廃止」を提起し、これはこの年の確定闘争の市労連附加要求項目に掲げられた。

この制度の該当者の多い市職は、市労連の委任を受け、「昇任試験の廃止」・「係長試験は実施させない」という原則を堅持して対市折衝に当たった。市職のこの原則の背景には、昇任試験によって組合員間に能力による差別と分断が生じること、試験を通じて組合員に当局の考え方が押しつけられるおそれがあること、などへの危惧があったとされる。交渉の結果、市側から、「現行の吏員昇任制度について、他都市の改善状況にくわえ、本市固有の特殊性として管理職昇任試験を実施していない等の実情に鑑み、人事委員会の昇任選考の形で、『吏員昇任制度のうち、これまで人事委員会独自に実施してきた筆記試験については取り止め、研修効果の測定の筆記試験をもってこれにあてるものとする』（昭和48年度から実施）」²⁷⁾との回答を引き出したのであった。

そして1973年の市労連の確定闘争において、吏員昇任制度に関連して、従来の吏員等の職員名称を廃止させ、現業職・非現業職を問わず職名を「(大阪市)職員」に統一させている(1974年7月実施、下記の内容)²⁸⁾。

職名問題について

1. 現行の職員名称「事務吏員・技術吏員・事務員・技術員・用務員・現業員」については、今後原則として使用しない。
なお、大学教員の名称については、当分の間現行どおりとする。
2. 任免上の名称については、原則として「(大阪市)職員」とする。

制度となっており、高卒は採用5年目の終わりまでに、大卒は採用時か採用1年目の終わりまでには2級に格付けられる自治体がほとんどである。

26) 例えば、1960年の特殊職員(行政職給料表適用の技能労務職、看護婦など)の吏員昇任試験の結果を見ると、技能労務職で受験者62人中合格者51人(合格率82.3%)、その他で受験者156人中合格者127人(合格率81.4%)となっている(大阪市職員組合機関紙「みおつくし」第250号、1960年7月11日)。

27) 大阪市職員労働組合 [1996], 176ページ。

28) 同上書, 198ページ。

3. 現行職種の取扱いは、従前どおりの取扱いとする。
4. 現行の「吏員昇任選考」は、「当該事務について、相当高度の知識または経験を必要とする業務を行う職務、およびそれと同等以上の業務を行う職務（以下「(仮称) 基準職務という」)に従事する職への資格選考」とし、また現行の「雇員昇任選考」は、「補助員（看護助手）から事務職員への転任選考」として存続させる。

なお、地方自治法上の「事務吏員・技術吏員」については、今後資格名称として取扱い、当分の間（仮称）基準職務に従事する者を充てるものとする。

（以下略）

さらに1975年5月には、市職の対市交渉の結果、基準職務職に従事する資格選考（以前の吏員昇任選考）の方法が変更されている。すなわち、基準職務職に従事する資格選考について、人事委員会による選考の対象になる者を従来事務講習の修了者としていたが、これを事務講習を終えた者全員に改めた。また、選考方法については、従来の人事委員会実施の筆記試験を1973年度以降暫定的に事務講習の効果測定で代替していたが、人事委員会実施の筆記試験を制度として廃止し、事務講習の効果測定は研修効果の測定であることを明確にさせた。そして資格選考自体は下記1(2)の方法によって行うよう改めさせたのである²⁹⁾。

1. 基準職務職に従事する資格選考について

(1) 資格選考の対象

- 職員研修所の行う事務講習会の受講を終えた者
「受講を終えた者」とは次の各要件を満たした者
- ① 事務講習会を所定の期間以上受講した者
 - ② 効果測定を所定の科目数以上受けた者

(2) 資格選考の方法など

選考は上述試験などについて行う。

この場合において、事務講習会の効果測定結果及び勤務実績などを参酌

29) 同上書、242ページ。

の上基準職務職に従事する資格の適否を総合的に判定するものとする。

2. 事務講習について

(1) 研修の対象

担当職務についての理解をより深めるため、できるだけ職務の態様が同じものを対象として研修を行う方向で努力したい。(以下略)

(2) 研修一回あたりの受講人員について

事務講習会第一部については、昨年是一回当たり平均144名で行ったが、今年度は一回当たり90名程度で行いたい。

(3) 研修時間その他

第一部の研修科目について検討を加え整理し、研修時間については従前の78時間から63時間とし、効果測定科目については従前の7科目を5科目とする。

このような数年に及ぶ市職を中心とした取り組みによって、庁内の職名としての吏員の名称は廃止され、基準職務職³⁰⁾(旧来の吏員)への昇任試験も限りなく無試験に近い形のものになった。この運動において見られた市職の姿勢をいかに評価するかは、後述したい。ただ、この闘争が、職員(ホワイトカラー)内での身分格差の撤廃に向けた闘争であったことは確かに間違いない。さらに、試験を通じた組合員の能力主義的差別・分断や当局イデオロギーの押しつけを防ぐという一面もあったであろう³¹⁾。しかし、それらだけではなく、ノンエリートホワイトカラーにも制度としての昇進の青天井を切り開き、彼らの昇進を円滑ならしめる狙いもあったということは、やはり指摘できるのではなかろうか。

2 ワタリ(運用昇格)・職務限度問題への取り組み

ワタリ(運用昇格)や職務限度(昇進限度)改善の問題も、高度成長期の市

30) 基準職務職に相当する等級は、当時の行政職6等級、1985年以降の2級である。

31) 当局イデオロギーの押しつけを防ぐのであれば、試験よりも研修制度の方をむしろ問題にしなければならなかったであろう。

職・市労連の重要な運動課題となった。もともとワタリの制度は、1950年代後半、通し号俸制を廃した国の俸給表に合わせた給料表を自治体に導入する際に、各自治体での労働慣行や国との職員構成の違いなどへの配慮として設けられた制度であった。特に1960年に、自治省と自治労との交渉の結果、自治省自身も自治体における給料表のワタリ運用を承認したことにより、その年の給与改定から多くの自治体でこの制度が本格的に導入されていったのであった。

ワタリについては、それが運用・内規上のものとされているがゆえに実態を正確に把握するのは難しい。しかし大阪市の場合、行政職一般職員（5等級）の係長級（4等級）へのワタリは、「中馬革新市政」1期目の1960年代半ばには定着していたと思われる³²⁾。以後1970年代初頭にかけて、市職・市労連は、4等級への昇格基準の緩和や、係長級の課長級（3等級）へのワタリ（4等級特認制度）、技能・免許職員（保母・看護婦など）の職務限度の改善を勝ち取ってきた。そして、ワタリに関して市職・市労連が当局への攻勢を強めたのは1974年のことであった³³⁾。この年の確定闘争において、市労連は行政職一般職員の3等級（課長級）へのワタリを要求に掲げたのであった。

行政職一般係員の4等級限度を3等級に伸ばせとする市労連要求に対しては、市側は「職務の複雑等を考慮した係長級の実態に鑑み、係長級について、選考により一部3等級に格付する方向で検討したい」³⁴⁾と回答した。要するに、係長の課長級へのワタリについては認めたものの、一般係員の課長級（3等級）

32) 大阪市労連史編纂委員会 [1989] 135ページの中に、1966年末の確定闘争で「(市労連は) 行政職5等級特認から4等級へのワタリ条件を緩和すること、などの回答を引き出し、大綱了承した」という記述があり、翌67年末の確定闘争では市労連は係長級の3等級へのワタリを要求しているから、1966年度の賃金改定を機に行政職4等級へのワタリ制度が本格的に導入されたことはまず間違いない。

33) この年は、公務員の賃金決定を人動体制の枠から解放すること（戦術としては人事院勧告前に労使間で給与改訂の決着をつける「5月確定6月条例化」方針）を目指して、公務員共闘・自治労が春闘の中での闘争を特に強化した年であった（自治労運動史編集委員会 [1979], 529-531ページ）。3等級ワタリの新設要求は、10大都市労連連絡協議会（東京・大阪・横浜・京都・神戸・名古屋・北九州・福岡・札幌・川崎）の統一重点目標のひとつとして同年8月に打ち出されたものであった。大阪市労連も人事委員会勧告前の「8月確定9月条例化」を目指して、この要求を含む諸要求を当局に打ち出していった（大阪市職員労働組合 [1996], 219-221ページ）。

34) 同上書、222ページ。

ワタリについては否認したのであった。市労連は、なお一般係員の3等級格付について市側の再考を求めたところ、「4等級在級一般係員の3等級格付については、制度化はできない。しかし、きわめて限定されるが、ケース・バイ・ケースで、成績特に抜群で、企業への貢献度、業務の実態をみながら、例外的・弾力的に考えていきたい。これを空文に終わらせないよう、前向きで検討する」こととなった³⁵⁾。

このように1974年の確定闘争時にも一般係員の課長級ワタリを制度化することはできなかった。しかし、当局から前述のような回答を引き出したことや、行政職一般係員（事務）の（ワタリによる）4等級到達年数を従来の23年から21年に短縮させたこと、行政職4等級及び5等級特認への昇格率をそれぞれ10%アップさせたことなどを考えれば、この年の闘争は組合側のワタリ要求の到達点であったと考えてよいだろう。そして1975年以降は、不況下で組合側が守勢に回ったことや国の指導もあり、これ以上のワタリ要求を当局に出していくことは困難になっていくのである。

さてここで、このようにワタリ制度を要求していった市職等の運動はどのように評価しうるのかについて考えてみよう。組合がワタリを要求することの根拠には、職務上の地位にかかわらず生活賃金を保障させるという大義名分がある。しかし、生活賃金の保障ということであれば、一般係員の給料表の改善や足伸ばしを行うことによっても実現可能である。だから、市職がワタリを要求していった理由には、職階給構造を形骸化させるというねらいも同時にあったのであろう。

だが、ワタリ要求には職務（昇進）限度の改善というねらいも究極的には含まれているのであるから、それを職階給構造を形骸化させる運動という側面だけでとらえるのも適当ではない。むしろ市職等のワタリ要求の背後には、職階制度をある程度前提とした上で、職制やより上位の職制に昇進できない者の上昇要求を満たす（とりあえず賃金面での運用昇格を勝ち取り、次いで正式な職

35) 同上書、223ページ。

位として) という発想が一面では存在していたと考えるべきではなかろうか³⁶⁾。例えば、国の制度改正に準じた10級制の等級制度への移行(1985年)に際して、1974年以来実施されてきた係長の課長級へのワタリ制度が6級(「総括係長」)の新設という形で公式化された時、市職もそれに反対しなかったことは、そのことを象徴するものであろう³⁷⁾。

第3表 大阪市の等級制度

旧	1等級	2	—	3	—	4	5特	5	6	7
新	10級	9	8	7	6	5	4	3	2	1
補職	局長	部長・ 区長	総括 課長	課長・ 同代理	総括 係長	係長	係員	係員	係員	係員

注：旧は1985年7月までの制度。新は1985年7月以降。

出所：平野 [1987] 160ページ。

もちろん、ワタリ制度は職制に昇進できない者の救済措置ではあっても、能力ある者の早い昇進を規制する機能はもたない。たとえ職制にならなくとも、ワタリにより大卒なら入庁16年目(高卒は22年目)から係長級の給料表(5級)の適用を受けられる可能性がある。しかし正規の昇進制度では、大卒なら入庁後最短8年で係長級に昇進しうるのであり、この種のエリートの昇進を規制する機能はワタリ制度にはないのである。要するにワタリ制度は全組合員を拘束する形での昇進規制ではない。言い換えればこの制度は、エリートを含めた組合員全体の昇進を規制するのではなく、昇進格差の存在を自明としつつ昇進できない者を救済する制度であるといえる。

36) もちろん大阪市の現行制度では、ワタリで5級に格付けられる者には係長や主査の肩書きはつかない。

37) この点をもう少し詳しく説明するとこういうことである。つまり、ワタリ要求の建前を極限的に突き詰めていくと、それは職階を無視した完全な年功給や勤続給を要求するということにならざるを得ないし、ワタリの公式化(それは慣行としてのワタリを「1職1等級」原則の中に封じ込めることでもある)としての等級数の増加にも反対の態度をとらなければならないはずである。だが、市職が実際にとった態度はそのようなものではなかった。それは、そのような態度ではワタリ要求の背後に潜む本音の心情の一面(昇進要求)を自己否定するものとなりかねないからであろう。その意味で、6級新設(3等級ワタリ問題の「解決」)を市職が容認したことは、ワタリ要求の背後に潜む心情の一面が何であるかをよく表している事例であると思われるのである。

市職がこのような制度を一貫して要求してきたことは、市職の基盤が高卒を中心としたノンエリートのホワイトカラー層にあることを示している。

VI 市職運動の含意と評価

さてここまでの分析のまとめとして、敗戦後から1970年代半ば頃までの大阪市職の運動をホワイトカラーの労働組合運動としてとらえた時、そこからいかなる含意を引き出しそれにいかなる評価を加えるか、という点について述べてみよう。

まず公務部門の労働組合運動を評価する視点であるが、非現業公務部門の単位労働組合の運動を評価するにあたっては、その運動を政治的な闘争、あるいは政策的発言運動としてとらえるだけでは不十分であるということである。非現業公務部門においては自律的な労使関係が存在し得ないと考えるのは、あくまで法律の条文上の理解に過ぎないであろう。国の指導や議会の監視などはあったにせよ、また自治体（都市部か農村部か、あるいは政令都市かその他の市町村か）のタイプにより差はあったにせよ、少なくとも大都市圏では高度成長期に自治体レベルでの自律性の高い労使関係が実態として定着していったことは指摘されるべきである。特に大阪市労連・市職は、自治労傘下の組合の中でもこの路線を意識的に追求したのであった。確かに、戦後一貫して労使の争点になった賃金労働条件上の問題については国レベルでの制度改正が引き金になったものであるし、それらへの市労連・市職の対応も総評・自治労や他都市組合等による影響を受けたものではあった。しかし国が先行して導入してきた大きな制度的枠組みの範囲内では、市の労使レベルでの自律的な賃金労働条件決定は次第に定着していったのであった。

本稿では、上記のような視点と認識に立ちつつ、高度成長期までの大阪市職の運動を日本におけるホワイトカラー組合運動の一例として分析していったが、そこからは以下のような含意と評価を引き出しうるであろう。

まず市職の組織については、当初、職従相互間での格差意識（特に従業員の

被差別意識)ゆえに職従分離しての組織化が行われた。しかしその後の市職は市労連を通じて市従等との共闘を志向するようになり、1950年代末以降、賃金労働条件面での闘争に関しては市労連への依存度が高まった。このことは、市労連が大阪市における企業別組合としての役割を担うようになったこと、市職がホワイトカラー組合としての独立性を主張するよりも企業内組合のホワイトカラー部門としての性格を強め、全体的課題においては市労連の中で他組合と足並みを揃えるようになったことを示している。その上で市職は臨時職員の本務化・現業職の一部を市職に組織化するなどして組織範囲の拡大を図ってきたが、1960年代以降、市職自体の課題としては職員層に関連する問題への対応が中心となった。

その中で職員(ホワイトカラー)内部での格差の問題について言えば、市職は地位上の上下格差を平準化するよりも、むしろ、吏員昇任選考の緩和、ワタリ制度、係長昇任試験の導入阻止などによって、高卒を中心としたノンエリートの職員にも昇進機会を付与させる運動を行ったと言える。言い換えれば、市職は、平等主義的な観点から昇進規制をかけるよりは、組合の影響下でノンエリートの職員にも昇進機会を拡大させることによって、この層に対しての組合の影響力を維持しようとしたということである。ノンエリートの昇進機会を拡大しようとしたこの路線は、従業員に対する職員の特権を保守するものではなかったが故に従業員の運動とのコンフリクトを生じさせなかったし、同時に職員自身の昇進要求にも適合したのもであった。また高度成長期の組織規模拡大による管理職ポストの増大と大卒の希少性は、大卒を中心としたエリート層の昇進ニーズとこの路線との間にコンフリクトを生じさせることもなかった。

しかしこの路線が職員間の格差を上方で平準化させたかは疑問である。なぜなら、この路線は大卒を中心としたエリート職員の早い昇進を妨げるものではなかったからである。同時にこの路線は大卒を中心としたエリート層の昇進やキャリアに関わる問題への対応を看過し、この領域を当局の専権に委ねてしまうという問題を残したのである。

このような路線は、政令都市の中でも特に大卒職員比率が小さい大阪市の実情には適したものであったと言えよう。しかし今後の大卒比率の増大と、1990年代以降とりわけ台頭してきた公務員人事管理における個別主義の動きの中で、従来の路線を維持しつつ組合員に対する求心力をいかに確保していくかということは、組合にとっての今後の大きな課題であると言えよう。

VII おわりに——イギリスとの比較の視点から

最後に、以上のような大阪市の職員層の組合運動は、(別稿で検討してきた)イギリスのホワイトカラー組合運動との比較においてはどのように性格づけられるかについて述べておこう。

この点について端的に言うなら、大阪市の職員層の組合運動は、大卒の幹部候補生や戦制よりも高卒を中心としたノンエリートのホワイトカラーに運動基盤を置きつつ、この層の身分的処遇の改善を求めていく運動であったということである。これまで分析してきたように、大阪市職の運動は、ホワイトカラーとしての階層意識に基づきブルーカラーに対する自らの特権性の維持・拡大を追求していくものではなかった。むしろそれはノンエリートのホワイトカラーたちによる社会的地位の向上運動であったのであり、その点において庁内のブルーカラー(従業員)の運動とは親和的な性質を有していたのである。それゆえに大阪市職は、高度成長期に市労連を媒介に庁内の他組合と足並みを揃えた運動を構築していくことができたのである。大阪市の職員層の運動のこうした性格は、中間層の階層的利益を保守しブルーカラーとの格差を維持することに関心を向けたイギリスのホワイトカラー層の運動とは、志向の向きにおいて大きく異なるものであった。

もちろん、ノンエリートのホワイトカラーの経済的・社会的地位の向上運動を可能にした背景には、高度成長によるパイの拡大(特に組織規模の拡大)があったことは否定できない。従って石油危機以降の低成長期にはその運動は変容を余儀なくされる面も出てくる。この点についての検討は別稿に譲ることと

する。

(付記) 本稿執筆にあたっては、大阪市政調査会事務局長の別当良博氏より資料の提供等でご協力をいただいた。記して感謝の意を表したい。なお、ありうべき誤りは筆者の責任である。

参考文献

- 稲継裕昭 [1996] 『日本の官僚人事システム』東洋経済新報社。
大阪市職員組合教宣部 [1966] 『機関紙でみる市職20年の歩み』。
大阪市職員労働組合 [1971] 『市職の歩み(略史と年表)』。
—— [1996] 『市職五〇年の歩み』。
大阪市従業員労働組合 [1995] 『大阪市従50年史』。
大阪市人事委員会 [1996] 『大阪市職員実態調査報告書』。
大阪市労連史編纂委員会 [1989] 『大阪市労連史—40年の歩み—』。
神代和欣編 [1973] 『日本の賃金決定機構—公共部門の賃金決定—』日本評論社。
坂 弘二 [1991] 『地方自治制度(第3次改訂版)』学陽書房。
自治労運動史編集委員会 [1974] 『自治労運動史 第1巻』勁草書房。
—— [1979] 『自治労運動史 第2巻』総評資料頒布会。
白井泰四郎 [1992] 『現代日本の労務管理(第2版)』東洋経済新報社。
田端博邦 [1993] 『公企業の労使関係』(戸塚・徳永編『現代日本の労働問題』ミネルヴァ書房)。
西村美香 [1999] 『日本の公務員給与政策』東京大学出版会。
早川征一郎 [1994] 『国・地方自治体の非常勤職員—制度・実態とその課題—』自治体研究社。
平野誠治 [1987] 『大阪市における人事管理の現状と問題点』(日本行政学会編『年報 行政研究22 公務員制度の動向』ぎょうせい)。
松尾孝一 [1997] 『ホワイトカラー型労働組合主義の性格づけ—イギリスホワイトカラー組合における理論と実践から—』『経済論叢』第160巻第4号, 1997年10月。
—— [1999] 『イギリス公務部門における人事管理変化とホワイトカラー組合の機能(1)』『経済論叢』第164巻第3号, 1999年9月。
—— [2000] 『イギリス公務部門における人事管理変化とホワイトカラー組合の機能(2)』『経済論叢』第165巻第4号, 2000年4月, 掲載予定。