<table>
<thead>
<tr>
<th>項目</th>
<th>電機産業における工職身分格差撤廃 『賃金・資格制度からみる』</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>作者</td>
<td>久本 憲夫</td>
</tr>
<tr>
<td>雑誌</td>
<td>経済論叢 『経済論叢』</td>
</tr>
<tr>
<td>発行年月</td>
<td>1995-03</td>
</tr>
<tr>
<td>URL</td>
<td><a href="https://doi.org/10.14989/44982">https://doi.org/10.14989/44982</a></td>
</tr>
<tr>
<td>右利否</td>
<td>否</td>
</tr>
<tr>
<td>タイプ</td>
<td>Departmental Bulletin Paper</td>
</tr>
<tr>
<td>テキストバージョン</td>
<td>publisher</td>
</tr>
<tr>
<td>出版者</td>
<td>Kyoto University</td>
</tr>
</tbody>
</table>
経済論叢

第155巻 第3号

電機産業における工職身分格差撤廃……………久 本 憲 夫 1

デヴィッドソンの「二度の資金調達モデル」
の拡張…………………………………横 澤 弘 毅 18

内部交渉型企業の成長と競争……………………石 黒 真 吾 38

低金利措置の経済発展効果………………………森 品 寿 52

平成7年3月

京都大学経済学会
電機産業における工職身分格差撤廃*
——資格・資格制度からみる——

久本 憲夫

I 問題意識と仮説

職員と工員の同一処遇、それは日本の大企業の労務管理の特色のひとつとされる
れている。大戦中に続まっていた職員と工員の資格格差は、戦後の混乱のなか
でほとんど姿を消したといってよいであろう。戦時体制が工職格差を著しく縮
めたことは確かである。だが、もし単にそれが戦時体制の産物であるならば、
第二次大戦後、工職格差が復活しても何の不思議もない。そうならなかった
のは、激烈な戦後直後の労働組合運動があったからである。この点について
は、私も異存はない。

しかし、こうした組合運動が戦後直後のことであって、いわば革命的な「事
件」として処理されている点は問題であるようにも思われる。なるほど、組合
史をみてても、昭和21年から23年にかけて多くの企業では工職身分格差の撤廃を
うたっている。しかし、それは戦後の数年間のみで果たされてしまったのであ
ろうか。同一企業内でホワイトカラーとブルーカラーの従業員の処遇が同じよ
うになるには、実はかなりの時間を必要としたのではないだろうか。工職身分
格差を単なる事件として扱うのは問題なのではないだろうか。

戦後の日本の組合がほかの国と比べて、強力に工職格差の撤廃に力を注いだのはなぜなのだろうか。企業別組合だからなのか、或者说、そう言ったってはいてよいのだろ

* 本稿は関西経済研究センターにおける報告をもとにして、その後検討を加え、加工修正したものである。
うか。企業別組織でホワイトカラーとブルーカラーが別の組合を結成し、互いに対抗することは理論的に十分考えられるし、また現実にも数度ではあるが日本でも存在してきた。私見の仮説はつぎのようなものである。つまり、日本の企業別組織は「社員組合」としての機能をもち、組合員の「社員化」をもとめて、運動を組織化していった。そして、昭和20年代から40年代にかけて、実に30年近くをかけて、その「社員組合」としての機能を純化させていったのではないか。それは第二次世界大戦後の大企業にとっては大きな負担であった。しかし、労働管理の緊張要因を徐々に経営者たまた組合指導部のあいだで試行錯誤しながら取り除いていったのではないか、ということである。ここで「社員組合」は「組合員が自らを社員＝企業の積極的なメンバーであることをもとめる組織」とし、あたかも定義をしておこう。ここでいう「社員」は会社の構成員であるから、こうした職場をもつ組織は企業にとって、さしあたっては非常にやさしいものとしてつぶしたい対象ですらあっただろう。

もちろん戦後日本の企業別組織の多くは、こういった志向以外に、企業内の労働者だけではなく企業外における労働者の労働条件を積極的に改善しうるという志向ももっていた。しかし後者の志向は企業別組織が企業内組織化するなかで徐々に弱まっていった。他方、前者の志向はここでいう「社員組合」へと徹底化していた。それを「御用組合」とみることはできない。現実において、非常に手間暇のかかる作業を組合はおこなっている。この社員組合の要求は、企業にとって、異質な労働力の企業内での活用を困難にする。このせめぎあいは企業内にあっては処遇制度を盤着するであろうし、もっと広くみれば、社外工・派遣労働者の利用、子会社・関連会社の利用などとつながるだろう。

昭和30年代の企業兼務期後は企業が競って臨時工を増加させていったのは、当該企業の本工たちが企業内労使関係のもとで「社員」となりつつあったからであり、大企業が社外工を多用しはじめ、さらには積極的に「会社別雇用管理」

1）この用語も私の造語である。組合の「社員化」志向が強かったために、日本企業に近い国の大企業にくらべてはるかに本体を小さくしていた。故にならば、管会体系が違うなど従業員
ともいうような雇用管理をとりはじめるのは、企業別組合が「社員組合」としての機能を強化させていったからであろう。第一次オイルショックのとき、日本の多くの組合は組合員の雇用確保を軟著し、その見返りとして減筆経営に協力していた。こうした企業別組合の「社員組合」としての純化のなかで、労使関係の安定・成熟をみることができるのはないだろうか。本稿はこうした仮説を実証するための作業のひとつである。

II 戦後の資金・資格制度の変遷

関西経営者協会が昭和30年に実施した「資格制度実態調査報告」（労働法令通信 Vol. 8 No. 37）によれば、会員会社61社のうち、資格制度を有するのは58%にあたる34社であった。これを適用範囲別にみたのが表1である。昭和30年において、34社中実に19社が職員と工員で区別していた。また資格制度における職員と工員の区分が戦後どの程度存続していたかについて、森（1961、135ページ）によれば、昭和34年においても何らの資格制度のある大企業の

表1：資格制度の区分

<table>
<thead>
<tr>
<th>資格制度</th>
<th>数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>社員</td>
<td>12社</td>
</tr>
<tr>
<td>職員</td>
<td>4社</td>
</tr>
<tr>
<td>組合員</td>
<td>1社</td>
</tr>
<tr>
<td>任意加入</td>
<td>7社</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出典：労働法令通信 Vol. 9 No. 37, 2月 (1955年)

このような結果が大きいため、仕事の違う職業に同じ会社の従業員としても高コストにはならないが、日本では会社を分けることでこれに適った雇用契約の必要が生じているのではないかという点からこうした職業を求める。

2）この場合、企業をどう捉えるかによって、「社員組合」の今後の展開が異なる。つまり、日本の企業の多くを「労働者自主管理型企業」とみなし、社員組合は企業の存続に存在意義を失ってしまうかもしれない。しかし、経営者と一般職員の役割の相違や役割の派生すれば、決定して存続意義がなくなるものではない。また、労働的な役割に注目すれば、たとえ「労働者自主管理型企業」を主導する者であっても、その意味を必要しかるべきではないだろう。なぜなら、私の仮説によれば、「社員組合」の存続によってはじめて、そうした企業組織が可能となったからである。最近の企業論については、さしあたり西山（1983）、今井・小谷（1986）を参照のこと。
3分の1強で、社・工員の身分制度が存続していた。

賃金支払制度として、2種類の違いがあると言われる。一つは、月給制か
月給制かという問題であり、もう一つは能率給の適用の有無である。まず、
前者から見てみよう。

昭和32年9月に実施された労働省の「給与制度特別調査」によれば、労務
者・職員とも月給制をとる企業は全体の26.7％にすぎず、職員と労務者で支払
形態が異なっているのは実に5割を越えていた。とくに製造業ではこの傾向が
強かった。これに対して、月給者とそれ以外の者を区別する基準が上級社員・
役付きと下級社員・一概とするのはわずか5％にすぎなかった（表2）。調査
対象が違うので安易な比較はできないが、参考までに関西経営者協会が昭和47
年に会員企業236社に対して行った同種の調査によれば、常用従業員に複
数の賃金支払形態をとっている企業と単一の企業は半々であったが、月給制社
員のいる企業で複数の賃金支払形態の場合、事務・技術職とその他の区分して
いる企業は少なく、とくに1,000人以上の大企業の場合、3分の2以上が職位
によって区分してあった（表3、4）。こうしてみると、月給者と月給者の区分、
それが職員と工員の区分を意味することは昭和30年代から40年代にかけて徐々
になくなってきたといえるようにも見える。

ブルーカラーの賃金の俸給化については、白井（1970、1992）が参考になる。
白井によれば、第二次大戦後、工員と職員の賃金支払い形態が統一化していく
時期は二つある。まず、昭和のように戦後戦後の1946-48年の時期である。つ
ぎに昭和30年代後半以降の時期である。前者の時期は、多くの場合工務統一組
合として成立した企業別組合が職員工員の身分格差撤廃闘争を闘った結果とし
て、賃金格差が縮小しただけでなく、付加給格差の縮小・撤廃がもたらされ
た。そのなかで、工員層の欲求を最もはっきりとしめるのが、月給者と日給者

3) 戦後の能率給については、村松（1989）、尾高（1989）、伊田（1989）の研究がある。尾高によ
うに、戦後一時期能率給導入の動きがあったが、それは自動車産業などそのそいて、急速に廃れ
ていく。
| 産業       | 合計   | 未形態 | 一形態 | 二形態 | 三形態以上 | 長数 | 時給 | 日給 | 月給 | 長数 | 時給 | 日給 | 月給 | 長数 | 時給 | 日給 | 月給 | 長数 | 時給 | 日給 | 月給 |
|------------|--------|--------|--------|--------|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 発電業    | 1,570  | 419    | 2      | 24     | 391       | 2    | 922  | 529  | 59   | 102  | 18   | 55   | 78   | 229  | 162  | 13   | 54   |
| 水産業     | 64     | 5      | 1      | 4      | 16        | 10   | 2    | 12   | 1    | 3    | 1    | 43   | 48   |      |      |      |      |      |      |
| 建設業     | 43     | 11     | 1      | 11     | 29        | 23   | 3    | 12   | 1    | 3    | 1    | 3    | 3    |      |      |      |      |      |      |
| 製造業     | 1,170  | 219    | 2      | 21     | 194       | 2    | 783  | 476  | 13   | 54   | 119  | 13   | 50   | 58   | 168  | 103  | 18   | 52   |
| 食品及び小売業 | 105    | 74     | 1      | 4      | 26        | 10   | 12   | 1    | 4    | 2    | 1    | 1    | 4    | 2    | 1    | 1    |      |      |      |
| 金融及び保険業 | 58     | 52     | 1      | 52     | 10        | 9.5  | 11   | 1    | 4    | 1    | 1    | 4    | 1    | 1    | 1    |      |      |      |      |
| 不動産業   | 17     | 13     | 1      | 4      | 10        | 13   | 1    | 2    | 1    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 1    |      |      |      |
| 運輸業及びその他の業 | 113    | 45     | 2      | 43     | 57        | 10   | 21   | 1    | 10   | 4    | 3    | 8    | 11   | 11   |      |      |      |      |      |      |

表 2：産業別、給与形態別企業数とその割合

注：A は、職員が月給で労働者が日給
B は、職員が月給で労働者が時給
C は、職員が時給で労働者が日給
D は、職員が時給で労働者が時給
E は、上級社員が月給で中級社員が時給
F は、復活など職員・工員の一部が月給でその他が日給

出典：『週刊通信』vol. 11 No. 28, 2頁 (1958年)
表3：賃金支払形態（常勤労働者）

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1,000人以上</th>
<th>1,000未満300以上</th>
<th>300未満</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>製造業</td>
<td>非製造業</td>
<td>製造業</td>
</tr>
<tr>
<td>計</td>
<td>65</td>
<td>46</td>
<td>79</td>
</tr>
<tr>
<td>完全日給月給付</td>
<td>44</td>
<td>34</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>不完全日給月給付</td>
<td>30</td>
<td>25</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>完全日給日給付</td>
<td>21</td>
<td>18</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>不完全日給日給付</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>銷売</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：「計算形態」はそれぞれの形態と定義することができる。

- 月給制：賃金の基本形態を月給によって定め、欠勤について支給しない形態。ただし、一ヶ月を全欠した場合またはそれに準ずる長期欠勤がある場合には、当該月給の3分の1を支給する形態が含まれる。
- 不完全月給日給制：賃金の基本形態を月給によって定め、欠勤が一週間以上に及ぶ場合に支給される形態が含まれる。
- 完全日給日給制：賃金の基本形態を月給によって定め、欠勤が一週間以上に及ぶ場合に支給される形態が含まれる。

出典：「賃金通則」 vol. 25 No. 17, 34 (1973年)
表4：月給制の適用範囲（常勤労働者）

<table>
<thead>
<tr>
<th>企業規模（人）</th>
<th>1,000以上</th>
<th>1,000未満300以上</th>
<th>300未満</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>事業者</td>
<td>製造業</td>
<td>非製造業</td>
<td>製造業</td>
</tr>
<tr>
<td>実施会社</td>
<td>44</td>
<td>34</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>金従業員</td>
<td>16</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>管理職</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>課長以上</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>課長代理以上・次長以上</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>係長以上・作業長以上</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>資格・職能一定以上</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>事務職</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>社員</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>職員</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>事務・技術一部の作業員</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>総務一定以上</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>その他の</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出典：『金銭通信』vol. 26 No. 17, 14頁（1973年）
の区別の廃止であったし、工員月給化であった。しかし、この時点で現在「日本的経営」を特徴づけるとされるブルーカラーとホワイトカラーの同一処遇が成立したとするのには疑問が残る。というのは、白井がいうように昭和24年以後、能率給の導入をはじめとする経営の働き返しがあったからである。企業内でのホワイトカラーとブルーカラーの賃金処遇制度の統一は、技能労働力不足と大企業ブルーカラーの高学歴化が主な原因であるといわれている。以下では総合電機メーカーの職員工員格差について検討する。

III 総合電機メーカーにみる職員と工員の格差撤廃

1 東芝

東芝の資格体系について、図1をみていただきたい。形式的にも、一本化の流れが確認できる。さて組合の発表によると、「東芝の資格制度は、重電合併（昭和13年）以後、職員は昭和14年9月に統一して制定され、19年9月の改正と26年4月に一部改正があって、昭和38年まで運用されていた。工員に対する資格制度は、合併後も制定されず処遇したが、軽電部門では事業場によっては多少の差異（呼ばれ上）をもつながらも、今日的な形での資格制度を有していた。重電部門においても、工員の資格制度というものはなく、役職一本のなかで処理されていた。工員の資格制度が全社的に採用されたのは昭和27年3月のことである。それまで原川町工場に設けられていた工員資格制度を全社的に統一して採用したもので、労使の了解書が取交わされている。このように旧資格制度は職員、工員という二つの系統からなる身分制度の色彩の強いものであった。」（電機労連（1975）66ページ）この「資格制度は、昭和27年に統一整備され、工員制度については労使了解書が交換されていた。この資格制度が労働条件を最も規制していたのは一時金配分係数が資格別に定められていることによる一時金問題であった。またこれは、退職金、給与、福利面（金融貸付制度）等に影響を与えているが、賃金体系とのつながりは殆どなかった。」（電機労連（1975）89ページ）
図-1：東芝における資格制度の変遷

1964年8月以前

1964年7月より

1977年7月より

出典：電気労連『1975（1）』66頁
東芝労雇組合30年運動史（1981）364頁

さて、「東芝労組は、資格制度について、賃金体系の検討とあわせ制度運用上の問題点の是正、昇格枠の拡大、身分変更の促進をはかるとともに労組組合としての基本的な方向について検討をはじめている。こうした中で、昭和39年、会社より賃金体系の改訂案とともに資格制度の改訂案が提出され、資格体系・名称・昇格基準など労使の間で協議を経て、従来の年功偏重から脱皮し、職能中心の運営を本旨とした新資格制度が制定され、同年7月1日より実施されている。旧資格制度と異なる点は、①職員・工員の身分を廃止し、全員社員の名称に統一した。②資格体系を下位体系は一本として、中間段階は職業により事務技術の主事コースと技能職の技士コースの2本に分け、さらにその上を一本化している。③資格には各段階とも昇格基準として最短・標準および最長年数を定めている。④新たに学力検定制度を設け、夜間学校卒業者・途中入社者などをに
道を開いた。①専門職制度をとり入れた。②資格制度と資格体系を結びつけた能力加給を新設したことである。

その後、昭和49年春、おおなてにおいて基幹昇給者の昇給ライン区分を気持一本の基準に改訂したことにより、資格制度における最長在任年数の主三・技三までの設定と運用面の改善について、労使で協議することになっている。旧資格制度においては、33年春、おおなてにおける作業給への資格制度の付加により、多少の資格要件が加わってきたのでが、資格との結びつきはほとんどなかった。39年の資格体系改訂による能力加給の新設（本給に資格・本給段階別支給額を乗じたもの）、基幹昇給ライン編入基準への資格要件の加味、43年主任仕事給の資格による資率設定、48年の管理監督会役職仕事給における起長・企画職及び主任の資格による資率設定、49年の基幹昇給の昇給ライン区分の資格一本化などにより、資格制度と資格は深い関連を持つに至った。……一時金配分のうち、本給・資格基準部分の支給額が資格別に決められていた。（電撃労連（1975）66,67ページ）

組合新聞（S.32.4.12付け）によれば、組合は昭和32年3月25日の中央労使協議会において資格制度についての要求を出している。そこでは、職員資格制度が内規で実施されているらしいといったうえで、これを組合に明らかにするよう、職員資格制度においては組合調整によりその上に欠点がなく、基準年数より2〜3年遅れている者が相当あるようだと指摘している。組合としては当社が労働評価を重視しているとして、その整備を要求している。また、職員から職員への身分変更が昭和27年と31年の2回おこなわれているとしている。このように、資格制度については職員はその基準や労使協議の対象であったのに対して、職員の資格制度は会社が一方的に実施しており、組合はなんら関与することができなかったのである。これは少なくとも昭和30年代初頭においては職員とが制度上明確に区分されていたことを意味する。

資格制度自体について昭和37年1月の「東芝労連の当面の目標」のなかで、組合はこう語っている。「労働組合が資格制度を積極的に認めていくことには
問題がありますが、現在これがあり、しかも労働条件に大きく影響していると
考えると、これを無視することはできません。現状においては資格制度運
営の合理化を要求し、将来方向としては、金銭制度と併せて研究します」と
こうした資格制度に対する消極的な姿勢は、資格制度が組合員を階層的に位置
づけること自体に対して一層では反発するものの、他面何らかの昇進を期待す
る組合員の心情を反映しているとも思われる。これが資格制度における工職格
差解消の提案が多くは会社からなされた大きな理由であったといえる。他
方、会社としても人事権を盾としてこれを団体交渉事項とする事を拒否し続け
てきた。 （東芝労連新聞 S. 39.4.25）
さて、時代は新旧が、東芝は昭和24年、企業労働の変化にあって、労働
協約の自動延長を破棄、組合は分裂している。しかし、東芝の場合は再統一へ
の志向は強く、２年後に再統一している。以後労働協約間争が戦われられるが、
このなかでも工職格差の解消が問題となっている。まず、病欠期間は勤務年数
ののみならず組員と組員でもかかっていた（組合新聞 S. 30.12.20の労働協約善徵
号）だところ、結核以外の病気で欠勤するばあい勤続5年以上10年未満の職
員は10ヶ月にたいして工賃は8ヶ月まで欠損が認められた。会社としては
差をつけることが当然と考えていた。組合新聞によれば、当初会社は「この期
間は会社の従業員であるということを決める基準なのだ」と主張したという
（組合新聞 S. 31.9.25）。もっとも町には工職別を資格別とするように譲歩し
た。つまり「職員」のところが「雇用員・技員二級以上」と修正されたので
ある。組合はこれによって約6,000人の組員が職員ランクに入るとって承認し
た（組合新聞 S. 31.9.25）。また給与の支払日は職員は25日であるのに対して、
工員は25日に1.5倍（Aとしての本給のことと思われるが詳細は不明である）、
28日に残額払いと二回払いとなっていた。組合は工員も職員と同じ25日の一括
払いを要求したが、昭和31年1月に調印された労働協約では組合は工員の残額
払いの日を27日にすることができなかった。同年10月の時にも成功していな
い。結局、賃金支払日が職員工員で同じになったのは、昭和33年の労働協約に
おいてであった。なお、このときに差引期間の資格によると格差の改正に成功している。もっとも休業期間はそのままであるが。（組合新聞 S.33.9.30、東芝労連組合史425ページ）

資格制度が、賞金と直接関係するのは一時金である。昭和32年の年末一時金を例に取ると算定式はつぎのようになる（表5）。この資格別格差係数自体は現在も残っているが、昭和40年代の資格制度で同格とされた主事三級と技士三級の資格係数の差がなくなるのはもう少し時間を必要としている。

表5：資格別格差係数と年末一時金算定式（昭和32年）

<table>
<thead>
<tr>
<th>資格</th>
<th>格差係数</th>
<th>資格</th>
<th>格差係数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>主事二級</td>
<td>1,000</td>
<td>技員特級</td>
<td>352</td>
</tr>
<tr>
<td>主事三級</td>
<td>950</td>
<td>技員特級</td>
<td>522</td>
</tr>
<tr>
<td>社員</td>
<td>723</td>
<td>技員一級</td>
<td>412</td>
</tr>
<tr>
<td>准社員（S.28年以前）</td>
<td>522</td>
<td>技員三級</td>
<td>324</td>
</tr>
<tr>
<td>（一般）</td>
<td>442</td>
<td>技員三級</td>
<td>324</td>
</tr>
<tr>
<td>（新高卒）</td>
<td>412</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>雇員（S.27年以前）</td>
<td>382</td>
<td>普通工</td>
<td>250</td>
</tr>
<tr>
<td>（一般）</td>
<td>392</td>
<td>普通工</td>
<td>250</td>
</tr>
<tr>
<td>働員</td>
<td>250</td>
<td>普通工</td>
<td>250</td>
</tr>
</tbody>
</table>

時給総額 = （基本×格差係数） + （基本×3.24） + 一律差別一時金
出典：『東芝労働者』昭和32年11月16日号

ところで、組合新聞組合新聞のなかでは日給、月給制はほとんど問題視されていない。しかし、昭和28年時点の給与規則（準則）によれば、月給者は雇員以上の職員及び技員1級以上の工員があり、働員及び技員2級以下の工員は日給となっている。つまり月給制に移行したのは不明である。なお、現在の資格制度のもとでは、主事三級以下の仕事給部分は欠勤などの部分が減給される形となっている。（電機労連（1989））

2 三菱電機

4）労働法令協同調査（1983）所属の「東芝労連電気給与規則（準則）」より。
5）三菱電機および松下電器の資格給与の差異については、石橋（1966）が論じ、前報の延和ノ
三菱の場合、東芝とは逆に、職員工員の呼称は昭和23年に廃止されている。しかし、日給者、月給者の区分がなくなるのは昭和43年まで待たねばならなかった。日給、月給の定義は明確ではないが、日給はいわゆる日給月給制で、就業日数により月額が異なっているのに対して、月給は月額が決立っているのであることは確実である。ただし、欠勤時の減給の程度については必ずしも明確ではない。なお、日給制にせよ月給制にせよ、基本給ないしは基準がそうだということであり、僱用給などが加味されていたのではあるが。

組合会はいう。「昭和22年2月に発表された第2回給与専門委員会答申書では、職員、工員の身分差縮狭、給与形態の統一、について組合主張を大幅に入れたものが労使で意見一致をみている。①月給制が日給制より上位なる社会通念があり、月給制に対する根深い先例があること。②生活保証である賃金の性格上、日給制より月給制が安定感のあること。③逆に職員を日給制にするという考えもあるが、それは雇用職員の失業を招かず、工員として実質的に変化しないことの理由により給与形態の一元化は工員の月給制を目標として進むことに労使の意見一致をみています。

しかし全面的に一挙に月給制へ移行することは理論上、理論上難点があるとして、月給制に移行する工員はこれを一部に限局する、その限界は、①職種ないし職務による区分（主として間接工を対象）、②勤続年数による区分（加齢勤続10年以上）、③年齢による区分（概ね25歳以上の3点から検討の結果、工員の月給制は工手以上（一般職3級のやや下に身分制としてあった三等工手のところに当る）及び勤続10年以上の者が月給制とする結論を出した。」

しかし、昭和22年10月に発表された第三回給与専門委員会では組合側は全員不承認をうちだした。不承認理由の主なものは①全員月給制にされて、②基本給×2.4では承認できない（25とすべき）などであった。この第三回給与
専門委員会の主な内容は次のとおりである。まず身分制度について。職員の名称は職官を本とするが、職能上、下の身分制度を定める。

事務系統 事務、書記、書記補
技術系統 技師、技手、技手補
技能系統 工師、工手、工手補

上の各身分は概ね次の職能系統及び格付け段階によって定める。職能系統及び格付け段階については定義（省略）を併せて求めている。つぎに給与制度の合理化が求められた。つまり「月給制・日給制の二本立て」とし、職能に応じ、その提供する労働の成果が日や時間ものを経て面的に溢れるもの及び、かかるものの労働成果に直接的関連を有する労働に従事するものについては日給制をとる。その労働の質がかかる目時的把握や評価を不適当とするものについては月給制をとる。この制度は43年の賞給区分制度化のときまでその根幹は大きくゆるくなく、三菱電機の中に留を下した。また33年の新制度の発足に当たっては、その当時採用者中心に数多くの人が給与者から月給者への転換を行なった。

昭和32年の昇給基準によれば、資格は以下のように定められていた。

日給者 工長一等工手一等工手二等工手三等工手工手補
月給者 事務一等記録事務補技師工師一等工手一等工手補

日給制の問題が表面化したのは昭和38年のことであった。同年4月より週休2日制実施にあたって、日給者の時間短縮分の賞給補償について疑義したのである。結論としては昇給率を25%あげることで解決したが、今後完全休日2日制を実施していくためには、日給者の場合、日給制のままに時間短縮をおこなえば月収が不安定になるので、時間短縮を進めていくには、賞給の面からの改定が必要であり、「月給制一本化」の問題を賞給支払制度と身分制度の関連を含めて検討することになった。組合の賞給近代化案が出るのが昭和40年6月であり、7月には確認書を交わし、合理的な賞給制度への交渉がはじまった。それは昭和43年3月30日の「身分制改正に関する答申書」に結実する。ここに
新資格制度、職階制度が決定し、賃金は全員月給制となり、賃金支払日も統一されることとなったのである。

3 日立製作所

日立は早期に社員工員の身分制を撤廃しているが、他方で能率給制度を一部で現在でも残存させている。日立では昭和22年1月の労使協定によって、社員と工員の身分撤廃が決定されている。内容としては、①社員・工員の名称を廃してすべて所員とする。②給与は基本給（固定給）と加給と手当の3種類とする。基本給は月給とする。加給については、直接作業者（請負作業者）と間接作業者を区分し、前者は基本給100に対して加給45、後者は基本給100に対して加給30とした。そして議者は続き、後者は出勤率の有効な要素の変動をおこなうものとした。もちろん当時は激しいインフレによって家族手当、勤続給などが大幅にとり入れられ、実態として生産と賃金の関係は薄れていたと組合史は記している。そして昭和25年には「新給与制度」が実施され、加給が第1加給と第2加給に分類した。加給率はこの時点で間接で95%、直接で110%とされ、とくに直接作業者の場合平均で加給率の3分の2は請負つまり能率給であった。実務経過は技能外が1964年に、勤務時間が1966年に、監督指導職が1967年に導入された（電気労連（1989））。なお、この請負制度は現在でも残っている。

資格制度についてみると、昭和34年に機器設計等が実施された。つまり企画職・設計職・現業職（直接／間接）・勤務職に区分された。日立昭和初の史に131-2ページによれば、「企画職とは係長以上の職分系列にある職務並びに係長以上の職分系列より直接指示をうけて企画立案並びにその実施上の指導確認を行う職務。設計職とは主として機上事務を行う職務である、企画職、間接現業職、直接現業職および勤務職の何れにも属さない職務。間接職務とは運搬、精密、運転等直接生産に従事しないが、団体的労働を主とする間接作業に従事する職務。直接現業職とは機械、組立、仕上、鋳造、溶接等の直接作業に従事する職務。勤務職とは何れの職業にも編入を妥当と認めない職務。医務、寮
務等に従事する職務」である。以下、資格制度の変更点を列挙するとつきのようになる。昭和27年特許制度実施。昭和32年に、執務職と現業職がそれぞれ高・中・一般の3区分となる。昭和38年に職業等級制度が導入（内容不明）。組合史67ページの昭和37年質上げ結果から顕著すると、つきのような職務があったようである。1. 企画職、2. 執務職1級—2級—3級—4級、3. 現業職1級—2級—3級—4級、1988年時点の資格区分。1. 企画職1・2・3級、2. 職務者……工事・主任、工匠1級・副主事1級、工匠2級・副主事2級、3. 監督指導職1・2・3・4級、4. 執務・技能職1・2・3・4・5・6・7・8級。さらに職業等級、職務等級がある。

IV お わ り に

電機産業の事例を中心に、職員と工員の制度上の格差について検討を進めてきた。事例によって、あわられ方は多様である。しかし後述したように工員の差異が果たして全面的に実証されたとはいい切れない。またほど後述したようにかなりの企業で身分制度が現われていたことは確かである。しかし、企業を問わず同様の点で「差」は残っていたのである。これがほとんど全面的になくなるのは昭和40年前後ではないかと考えられるか。工員身分格差の完全撤廃には時間が必要だった。この流れを決定づけたのが「社員組合」の機能だけだと言うこともできよう。すでに述べたように、高度経済成長による人手不足と学歴化が外的要因として大きく影響したこともある。しかし、ブルーカラー従業員も「社員」として処遇するように求めた企業間の存在がなければ、ホワイトカラーとブルーカラーとの間での処遇が現在

6）「資格制度」、社員・工員制度を廃止し職員制度を導入したのは昭和41年のことであった。工員は「技能職」となった。さらに昭和44年の自動倉庫改革によって、資格制度は本職・職務能の職務を置き、目的明は廃止されることになった。

なお昭和40年時点の資格制度によれば、① 技術上の事務職は本職+職務職、② 職務職と資格職の省略職は本職+職務職、③ 情報技術職は本職+資格職となっていた。もっとも本職の対象者は900名ほどであり、この年の組合員数が約3万3千人であるから、どこの会社も残っていたにすぎないといってよい。そして昭和8月の川崎工場での実行によって、資格制度は全面的に廃止された。つまり資格制度はいなくなった。
のように一本化できた保証はない。

参考文献
今井賢一／小宮隆太郎『日本の企業』東京大学出版会、1989年。
氏原正治郎・小松悠三・舟橋尚道・松尾均・吉村勉編『講座現代の資本』1－4、社会思想社、1976年。
尾高勇之助『労働実態と資本形態——資本形態論序説——』、『経済研究』Vol.40、No.3（1989年）、211-221ページ。
折井日向『労務管理二十年—日本鋼管（株）における戦後日本の労務管理—』東洋経済新報社、1973年。
小沼恒男『資本——その理論と現状分析』、ダイヤモンド社、1966年。
白井喜三郎『資本形態論の視角——ブルーカラー労働者の機構をめぐって』『経営史』第6巻第3・4号（1970年）、33-48ページ。
同上『現代日本の労務管理（第2版）』、東洋経済新報社、1992年。
電気労連『資本資料——傘下組織の資本制度とその変遷』特別号、第1－3号、1975年。
同上『資本資料——傘下組織の資本制度』第1集～2集、1982年。
同上『資本資料——傘下組織の資本制度』、1989年。
徳永重良・杉本典之『F.AからC.I.Mへ――日立の事例研究』同文館、1989年。
西山直範『資本分析——新しい社会の母体』、文庫、1983年。
白井道夫『日本と米国における労働管理の展開』、石田・井上・上井・仁田編著『労働関係の比較研究』、東京大学出版会、1993年。
舟橋尚道『労働市場と資本形態』、法学出版、1988年。
村松久光『能力給付に関する日本英比較』『日本労働組合雑誌』No.340（1987年）、3-23ページ。
森五郎『戦後日本の労務管理——その性格と構造の特質——』、ダイヤモンド社、1981年。
労働法令協会『資本規則集』、労働法令協会、1956年。
労働法令協会『労働法令提案』『主要会社の資本規則要覧』、労働法令協会、1953年。
各電気業界労働組合連盟史（東芝、三菱電機、日立、富士重、明電舎、松下電器、三洋、シャープ）。

7）なおここでは扱わなかったが、歴史が新しいためか、家電メーカーには総じて職員と工員の規
定上の格差は見られない。他方、製紙や繊維産業などでは職員と工員の規制上の格差はここでみ
たのと同様ではないполит Mellisにあるようにある。