

經濟論叢

第155卷 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……………廣 瀬 弘 毅 18

内部交渉型企業の成長と競争……………石 黒 真 吾 38

低金利借款の経済発展効果……………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*

——賃金・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ている。大戦中に縮まっていた職員と工員の賃金格差は，戦後の混乱のなかでほとんど姿を消したと見てよいであろう。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かろう。そうならなかったのは，激的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おもわれる。なるほど，組合史をみても，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だと行ってしまっているのだら

* 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，加筆修正したものである。

うか。企業別組合でも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論理的に十分考えられるし、また現実にも少数ではあるが日本でも存在してきた。わたしの仮説はつぎのようなものである。つまり、日本の企業別組合は「社員組合」としての機能を持ち、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、労務管理の緊張要因を徐々に経営者たちと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」とは「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合」とさしあたり定義しておこう。ここでいう「社員」とは会社の構成員であるから、こうした志向をもつ組合は企業にとって、さしあたっては非常にやっかいでなんとしても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合の多くは、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部にいる労働者の労働条件も積極的に改善していこうという志向も有していた。しかし後者の志向は企業別組合が企業内組合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」へと徹底化していった。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。このせめぎあいには企業内にあっては処遇制度に帰着するであろうし、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につながるだろう。昭和20年代の企業整備期後に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⁾

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、日本企業はほかの国の大企業にくらべてはるかに本体を小さくしていった。欧米ならば、賃金体系が違ふなど従業員ノ

ともいえる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」としての機能を純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主張し、その見返りとして減量経営に協力していった。こうした企業別組合の「社員組合」としての純化のなかに、労使関係の安定・成熟をみることはできないのではないだろうか²⁾。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 戦後の賃金・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56%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年においても何らかの資格制度のある大企業の

表1：資格制度の区分

・全従業員対象	
1. 職員、工員に分けている	12社
2. 社員、準社員に分けている	4社
3. 社員一本にしている	11社
・職員のみを対象としている	7社

出典：『労働法令通信』Vol. 9 No. 37, 2頁 (1955年)

、層間の格差が大きいため、仕事の違う従業員を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ら違った層の従業員処遇してきているのではないかということからこうした用語を造った。

2) この場合、「企業」をどう捉えるかによって、「社員組合」の今後への展望が異なる。つまり、日本の大企業の多くを「労働者自主管理型企業」とみなせば、「社員組合」は成功のゆえに存在意義を失ってしまうかもしれない。しかし、経営者と一般従業員の役割の相違や株主の役割に注目すれば、決して存在意義がなくなるものではない。また、歴史的な役割に注目すれば、たとえ「労働者自主管理型企業」を主張する者でも、その意味をないがしろにすべきではないだろう。なぜならば、私の仮説によれば、「社員組合」の成功によってはじめて、そうした企業類型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・小宮 (1989) 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種類の区別があるとおもわれる。一つは、日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³⁾。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分する基準が上級社員・役付きと下級社員・一般とするのはわずか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社に対しておこな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・技術職とその他で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、日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おもえる。

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、周知のように敗戦直後の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、多くの場合工職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、付加給付格差の縮小・撤廃をもたらされた。そのなかで、工員層の欲求を最もはっきりとめすのが、月給者と日給者

3) 戦後の能率給については、村松(1987)、尾高(1989)、仁田(1993)の研究がある。周知のように、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をのぞいて、急速に廃れていく。

表2：産業別、給与形態別企業数とその割合

産 業	合計	単 一 形 態					二 形 態 併 用								三形態以上混用			
		計	時給	日給	月給	出来 高給	計	A	B	C	D	E	F	その他	計	A	B	その他
総 数	1,570 (100)	419 (26.7)	2 (0.1)	24 (1.6)	391 (24.9)	2 (0.1)	922 (58.7)	529 (33.7)	39 (2.5)	55 (3.5)	148 (9.4)	18 (1.1)	55 (3.5)	78 (5.0)	229 (14.6)	162 (10.3)	13 (0.9)	54 (3.4)
鉱 業	64 (100)	5 (7.8)	—	1 (1.6)	4 (6.2)	—	16 (25.0)	10 (15.6)	2 (3.1)	—	2 (3.1)	—	1 (1.6)	1 (1.6)	43 (67.2)	48 (67.2)	—	—
建 設 業	43 (100)	11 (25.6)	—	—	11 (25.6)	—	29 (67.4)	23 (53.5)	3 (7.0)	—	2 (4.6)	—	—	1 (2.3)	3 (7.0)	3 (7.0)	—	—
製 造 業	1,170 (100)	219 (18.7)	2 (0.2)	21 (1.8)	194 (16.5)	2 (0.2)	783 (66.9)	476 (40.7)	13 (1.1)	54 (4.6)	119 (10.2)	13 (1.1)	50 (4.3)	58 (5.0)	168 (14.4)	103 (8.8)	13 (1.1)	52 (4.4)
卸売及び小売業	105 (100)	74 (70.5)	—	—	74 (70.5)	—	28 (26.7)	10 (9.5)	—	—	12 (11.4)	1 (1.0)	1 (1.0)	4 (3.8)	3 (2.8)	2 (1.9)	—	1 (0.9)
金融及び保険業	58 (100)	52 (89.7)	—	—	52 (89.7)	—	5 (8.6)	—	—	—	1 (1.7)	—	—	4 (6.9)	1 (1.7)	—	—	1 (1.7)
不 動 産 業	17 (100)	13 (76.5)	—	—	13 (76.5)	—	4 (23.5)	—	—	—	2 (11.7)	—	—	2 (11.8)	—	—	—	—
運輸通信及びその 他の公益事業	113 (100)	45 (39.9)	—	2 (1.8)	43 (38.1)	—	57 (50.4)	10 (8.8)	21 (18.6)	1 (0.9)	10 (8.8)	4 (3.5)	3 (2.6)	8 (7.1)	11 (9.7)	11 (9.7)	—	—

注：Aとは、職員が月給で労働者が日給 Dとは、職員が月給で臨時または試用が日給
 Bとは、職員が月給で労働者が出来高給 Eとは、上級社員が月給で下級社員が日給
 Cとは、職員が月給で労働者が時給 Fとは、役付など職員・工員の一部が月給でその他が日給

出典：『賃金通信』vol. 11 No. 28, 2頁 (1958年)

電機産業における工職身分格差概況

表3：賃金支払形態〈常用労働者〉

(会社数)

集計	企業規模 (人)		1,000以上			1,000未満300以上			300未満		
	業	業	計	製造業	非製造業	計	製造業	非製造業	計	製造業	非製造業
通算	計算形態	調査対象	65	46	19	64	46	18	107	76	31
	月給制	給日給制	44	34	10	44	31	13	87	63	24
	不完全月給制	給日給制	30	25	5	25	20	5	24	18	6
	不完全月給制	給日給制	21	15	6	23	20	3	56	48	8
	時給制	給日給制	3	2	1	5	3	2	15	15	0
実施型別	単一型		2	1	1	2	2	0	1	0	1
	月給制	完全月給制	33	17	16	32	19	13	40	16	24
		不完全月給制	16	8	8	14	6	8	28	11	17
		時給制	13	8	5	11	8	3	5	1	4
	複数型	完全月給制	4	1	3	7	5	2	7	4	3
		不完全月給制	32	29	3	32	27	5	67	60	7
		時給制	13	13	0	10	8	2	7	6	1
	2種類	月給制と不完全月給制	12	10	2	13	12	1	33	29	4
		月給制と日給制	1	1	0	4	2	2	9	9	0
		不完全月給制と完全月給制	2	2	0	1	1	0	7	7	0
不完全月給制と日給制		1	1	0	1	1	0	0	0	0	
不完全月給制と時給制、完全月給制と時給制等		1	0	1	0	0	0	2	1	1	
3種類	㊶と㊷	1	1	0	1	1	0	4	3	1	
	㊷と㊸	0	0	0	0	0	0	4	4	0	
	㊸と㊹	1	1	0	1	1	0	0	0	0	
	㊹と㊺	0	0	0	1	1	0	1	1	0	

注：「計算形態」はそれぞれ次のように定義したものである。

月給制：賃金の基本的部分を月額によって定め、欠勤について控除しない形態。ただし、1カ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控除（例えば全額控除無支給）するものはこの形態に含めている。

不完全月給日給制：賃金の基本的部分を月額によって定めるが、欠勤等不就業がある場合、当該の日数ないし時間に相当する金額よりも低い金額の基準で控除する形態。なお、欠勤が1日を超える一定日数以上に及ぶ場合に限って控除するものもこの形態に含めている。

完全月給日給制：賃金の基本的部分を月額によって定めるが、欠勤等不就業がある場合に当該の日数ないし時間に相当する金額を控除する形態

日給制（時給制）：賃金の基本的部分を日額（時間あたり金額）で定め、勤務の日数ないし時間数に応じて支給する形態

出典：『賃金通信』vol. 26 No. 17, 21頁（1973年）

表4：月給制の適用範囲（常用労働者）

（会社数）

適用範囲	企業規模（人）			1,000未満300以上			300未満		
	業 業 実施会社	1,000以上		1,000未満300以上		300未満			
		計	製造業	非製造業	計	製造業	非製造業	計	製造業
全 従 業 員	44	34	10	44	31	13	87	63	24
管 理 職	16	8	8	14	6	8	28	11	17
課 長 以 上	5	5	0	4	4	0	15	12	3
課長代理以上・次長以上	4	4	0	6	6	0	6	5	1
係長以上・作業長以上	1	1	0	0	0	0	2	2	0
資格・職級一定以上	3	3	0	0	0	0	1	1	0
資 格・ 職 級 一 定 以 上	4	4	0	4	4	0	4	4	0
事 務 職	0	0	0	1	1	0	6	6	0
事 務・ 技 術 職	2	2	0	3	2	1	2	2	0
社 員	1	1	0	3	3	0	1	1	0
職 員	2	1	1	7	3	4	15	12	3
事務・技術と一部の作業員	2	2	0	1	1	0	1	1	0
勤 続 一 定 以 上	2	1	1	0	0	0	2	2	0
そ の 他	2	2	0	1	1	0	4	4	0

出典：『資金通信』 vol. 26 No. 17, 14頁 (1973年)

電機産業における工職身分格差撤廃

(251) 7

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側の巻き返しがあったからである。企業内で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ろうといわれている。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。さて組合の説明によると、「東芝の資格制度は、重軽電合併（昭和13年）以後、職員は昭和14年9月に統一して制定され、18年9月の改正と26年4月に一部改正があって、昭和39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に経過したが、軽電部門では事業場によっては多少の差異（呼称上）をもちながらも、今日的な形での資格制度を有していた。重電部門においては、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。それまで堀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的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、旅費、福利面（金融貸付制度）等に影響を与えていたが、賃金体系とのつながりは殆んどなかった。」（電機労連（1975）89ページ）

道を開いた、⑤専門職制度をとり入れた、⑥資格制度と賃金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年春闘において基幹昇給の昇給ライン区分を資格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、34年春闘における作業給への資格別定額の付加により、多少の資格要素が加わってきたのであるが、賃金との結びつきはほとんどなかった。39年の賃金体系改訂による能力加給の新設（本給に資格・本給段階別支給率を乗じたもの）、基幹昇給ライン編入基準への資格要素の加味、43年主任仕事給の資格による賃率設定、48年の管理監督企画職仕事給における組長・企画職及び主任の資格による賃率設定、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、資格制度と賃金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率が資格別に決められ」ていた。（電機労連（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たうえで、これを組合に明らかにさせること、工員資格制度については組合調査によると特に欠点がなくとも基準年数より2～3年遅れている者が相当あるようだと指摘している。組合としては会社が人物評価を重視してきているとして、その廃止を要求している。また、工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工員はその基準が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工員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ことを考えると、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、賃金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面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おもわれる。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おもわれる。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、時代は前後するが、東芝は昭和24年、企業整備の直中であって、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。以後労働協約闘争が戦わされるが、このなかでも工職格差の解消が問題となっている。まず、病欠期間は勤続年数のみならず職員と工員でちがっていた(組合新聞S. 30.12.20の労働協約特集号)。たとえば、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ヶ月にたいして工員は8ヶ月まで欠勤が認められていた。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)。もっとものち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「准社員・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人の工員が職員ランクに入るとして了承した(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1.5A (Aはかつ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日にすることしかできなかった。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、このとき病欠期間の資格による格差廃止に成功している。もっとも休職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、賃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と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)

資 格	格差係数	資 格	格差係数
主事二級	1,000		
主事三級	950	技員特級	652
社 員	723	技員一級	522
准社員 (S. 28年以前)	522	技員二級	412
(一 般)	442		
(新高卒)	412		
雇 員 (S. 27年以前)	392	技員三級	324
(一 般)	324		
備 員	250	普 通 工	250

一時金総額 = (本給 × 格差係数) + (本給 × 3.24) + 一律 + 特別一時金
 出典：『東芝労働者』昭和32年11月16日号

ところで、組合史や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級以上の工員であり、備員及び技員2級以下の工員は日給となっている⁴⁾。いつから月給制に移行したかは不明である。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⁵⁾

4) 労働法令協会調査部(1953)所収の「東京芝浦電気給与規則(準則)」より。

5) 三菱電機および松下電器の賃金体系の推移については、舟橋(1966)が詳しい。両社の昭和ノ

三菱の場合は、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、月給は月額が決まっているも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ということであり、能率給などが加味されていたのではあるが。

組合史はいう。「昭和22年2月に開催された第2回給与専門委員会答申書では、職員、工員の身分差撤廃、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的なる社会通念があり、月給制に対する根深い憧れがあること。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、それは単に職員層の失望を招くだけで、工員として実質的に変化しないこと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る。

しかし全面的に一挙に月給制へ移行することは理念上、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局限する、その限界は、(イ)職種ないし職分による区分（主として間接工を対象）、(ロ)勤続年数による区分（概ね勤続10年以上）、(ハ)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年以上の者を月給制とする結論を出した。」

しかし、昭和22年10月に開催された第三回給与専門委員会では組合側は全員の不承認をうちだした。不承認理由の主なもの①全員月給制にされたい、②基本給×2.4では承服できない（25とすべき）などであった。この第三回給与

、年時点の給与規則は労働法令協会調査部（1953）に収められている。また、昭和41年時点の三菱電機の日給者賃金規則、日給者昇給細則、日給者第一手当支給細則、日給者第二手当支給細則、日給者増給金支給細則、日給者能率給制度規則、従業員長期傷病欠取扱規則が、労働法令協会（1966）に収められている。

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。工具、職員の名称は廃して一本とするが、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、として職能系統及び格付け段階について定義（省略）を併せて決めている。つぎに給与制度の合理化が決められた。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口や時間をもって等量的に測り得るもの及び、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り、その労働の質量がかかる日時的把握や評価を不相当とするものについては月給制をとる」としたのである。この制度は43年の賃金身分制近代化のときまでその根幹は大きくゆるぐことなく三菱電機の中に根を下した。また23年の新制度の発足に当たっては、その当時間接者を中心に数多くの人が日給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—等工手—二等工手—三等工手—工手補

月給者 事務—書記—書記補、 技師、工師—技手—技手補

日給制の問題が表面化したのは昭和38年のことであつた。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賃金補償について紛糾したのである。結論としては加給率を25%あげることによって解決したが、今後完全週休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、賃金形態の面からの検討が必要であり、「月給制一本化」の問題を賃金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。組合の賃金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、合理的な賃金制度への交渉がはじまった。それは昭和43年3月30日の「身分制改訂に関する答申書」に結実する。ここで

は新資格制度，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（請負作業）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。そして前者は稼ぎ高，後者は出勤率ほかの要素の査定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いれられ，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加給に分離した。加給率はこの時点で間接で95%，直接で110%とされた。とくに直接作業者の場合平均して加給率の3分の2は請負つまり能率給であった。職務給は技能職が1964年に，執務職が1966年に，監督指導職が1967年に導入された（電機労連（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24年に職務区分制が実施された。つまり企画職・執務職・現業職（直接／間接）・特務職に区分された。日立中研組合史に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なう職務。執務職とは主として机上事務を行なう職務であって，企画職，間接現業職，直接現業職および特務職の何れにも属さない職務。間接職務とは運搬，荷造，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。直接職務とは機械，組立，仕上，鋳造，溶接等の直接作業に従事する職務。特務職とは何れの職種にも編入を妥当と認めない警備，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ぎのようになる。昭和27年特称制度実施。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35年に職群等級制度が導入（内容不明）。組合史671ページの昭和37年賃上げ結果から類推すると、つぎのような職群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.特称者……工師・主事、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。ほかに職群等級、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⁶⁾。事例によって、あらわれ方は多様である。しかし戦後直後に工職身分格差が主要産業で全面的に撤廃されたとはいいい切れない。なるほど戦後直後にかなりの企業で身分制度撤廃がおこなわれたことは確かである。しかし、企業整備期に揺れ戻しがあった。またいろいろな点で「差」は残っていたのである。これがほぼ全面的になくなるのは昭和40年前後ではなかったのだろうか。工職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」機能だけだと言いつけることはできまい。すでに述べたように、高度経済成長による人手不足と高学歴化が外的要因として大きく影響したことであろう。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別組合の存在がなければ、ホワイトカラーとブルーカラーとの社内での処遇が現在

6) 富士通の場合、「社員工員制度」を廃止し職能区分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45年の賃金制度改革によって、賃金体系は本給・職種給能率給となり、日給制は廃止されることになった。

なお昭和49年時点の賃金制度によれば、①一般職以上の事技職は本給+職能給、②執務職と常備技能職は本給+職種給、③請負技能職は本給+能率給となっていた。もっとも能率給対象者は900名ほどであり、この年の組合員数が約3万5千人であるから、ごく一部に残っていたにすぎないといってよい。そして翌年5月の川崎工場での廃止によって、能率給は全面的に廃止された。つまり請負技能職はいなくなった。

のように一本化できた保証はない⁷⁾。

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・倉野精三・舟橋尚道・松尾均・吉村勸編『講座＝現代の賃金』1－4、社会思想社、1976年。
- 尾高焯之助「労働意欲と賃金形態——賃金形態論序説——」、『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)にみる戦後日本の労務管理——』東洋経済新報社、1973年。
- 小池和男『賃金——その理論と現状分析』、ダイヤモンド社、1966年。
- 白井泰四郎「賃金形態論の一視角——ブルーカラー労働者の棒給制をめぐる」『経営史林』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。
- 電機労連『賃金資料——傘下組合の賃金制度とその変遷』特別号 第1～3集、1975年。
- 同 上 『賃金資料——傘下組合の賃金制度』第1集～2集、1982年。
- 同 上 『賃金資料——中間組合の賃金制度』、1989年。
- 徳永重良・杉本典之『FAからCIMへ——日立の事例研究』同文館、1989年。
- 西山忠範『脱資本分析——新しい社会の開幕——』、文眞堂、1983年。
- 仁田道夫「日本と米国における能率管理の展開」、石田・井上・上井・仁田編著『労使関係の比較研究』、東京大学出版会、1993年。
- 舟橋尚道『労働市場と賃金形態』、法政大学出版局、1966年。
- 村松久良光「能力給制に関する日米英比較」『日本労働協会雑誌』No. 340 (1987年)、3-23ページ。
- 森五郎『戦後日本の労務管理——その性格と構造的特質——』、ダイヤモンド社、1961年。
- 労働法令協会『賃金規則集』、労働法令協会、1966年。
- 労働法令協会調査部『主要会社 賃金規程要覧』、労働法令協会、1953年。
- 各電機産業労働組合運動史(東芝、三菱電機、日立、富士通、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制度上の格差はみられない。他方、鉄鋼や繊維産業などでは職員と工員の制度上の格差はここで見たのと同様ないしはそれ以上であるようにおもえる。