

### 戦後型学歴身分制の形成：三菱電機の1948年身分制度改訂

SUZUKI, Makoto / 鈴木, 誠

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Journal of Ohara Institute for Social Research / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

710

(開始ページ / Start Page)

63

(終了ページ / End Page)

81

(発行年 / Year)

2017-12-01

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00014541>

# 戦後型学歴身分制の形成

——三菱電機の1948年身分制度改訂

鈴木 誠

---

はじめに

- 1 戦前の身分制度の構造
- 2 戦後に改訂された身分制度の構造
- 3 身分制度改訂をめぐる労使交渉
- 4 考 察

はじめに

本稿の目的は、戦後直後期の日本企業において戦後型学歴身分制がいかに形成されたのかを三菱電機の事例に即して明らかにすることである。

戦前は、工員と職員との間に隔絶した格差が存在した。また、職員内部でも、工員内部でも、さまざまな身分があり、その処遇格差は大きなものがあった。そして、そうした身分を規定する要素として、学歴が果たす役割が大きかった。このことを論じた代表的研究である氏原（1959）は、第2次大戦前の日本企業では社員、準社員、工員、組夫という身分が、大学高専卒、中学卒、高小卒、小卒という学歴と照応していたことを指摘している。このような観点に着目すれば、戦前の人事処遇制度の根幹部分は、「学歴身分制」にあったといえることができる。

戦後になり、労働組合が結成され、生活保障を条件とした「食える賃金」と「企業内民主化」を要求した。そして、この時期の人事改革は労働組合の要求に基づいて工職身分格差撤廃を軸に進められ、会社側もそれに対応して従業員のモラルアップを図ろうとした。実際、千葉（1998）は日本製鉄と日立の事例を紹介しつつ、「ほとんどの場合、組合側の勝利をもって決着した」（p.21）と述べている。また、日立の事例に即して、戦後直後期の工職身分格差撤廃によるブルーカラーのホワイトカラー化<sup>(1)</sup>を指摘した研究として菅山（1995）がある。

他方、二村（1994）、久本（1998）、南雲・梅崎（2007）は戦後直後期に工職身分格差撤廃は進んだが、完全な撤廃には至らなかったと主張する。また、佐口（1990）も戦前の「学歴別労働市場」が戦後に再構築されたとし、専門事務職・技術職、一般事務職・技術補助職、現場作業職という採

---

(1) ブルーカラーのホワイトカラー化とは、小池（1981）が日本のブルーカラーと欧米のホワイトカラーとを比較した上で、賃金プロファイルなどが近似していることを発見し、定式化したものである。

用区分と、大卒、高卒、中卒という学歴との対応を指摘している。

本稿も、戦後直後期における工職身分格差撤廃には一定の限界があったと考える。そして、戦後直後期の人事改革によっても学歴と身分の照応関係を基軸とする広い意味での「学歴身分制」は再編されつつ存続し、「戦後型学歴身分制」と呼ぶべきものが形成されたと考えるのである<sup>(2)</sup>。このような観点からすると、戦前の学歴身分制は、「戦前型学歴身分制」と呼ぶのが適当であると考えられる。

「戦後型学歴身分制」は、そうしたものを労使当事者が意図して生み出したとはいえない。特に、戦後の人事処遇制度を決定する一方の当事者として登場した労働組合は、経営の民主化を旗印として、工職身分差別の撤廃と学歴により強く規定された人事処遇制度の改革を強く求めた。戦後直後期においては、労働組合の発言力が高かったから、その意向の多くは実現されたが、人事処遇制度の根幹において「学歴身分制」というものが再編され、存続する結果となった。これはどのような要因によるものであろうか。

ここでキーワードとなるのが「能力」である。本稿で対象とする三菱電機において、1948年身分制度改訂の際、身分を決定する基準として前面に出されたのは「能力」であった。同じ時期に、人事処遇制度の中で「能力」という概念を導入する事例は、他にも多く見られた。だが、この段階での「能力」は、1960年代以降の能力主義管理下における「職務遂行能力」という概念とは明確に異なる。例えば、河西（1999）は電産型賃金における能力給に着目し、能力給というものの性格が曖昧で、かつ「能力」の評価基準が不明確であったとしている。また、同様に電産型賃金の能力給について言及している遠藤（1999）は能力給に大きく影響する要因が役職位と学歴であったことを指摘している。このように、電産型賃金において能力給が設けられても、「能力」の内容について共通理解が成り立っていたとはいえず、後の「職務遂行能力」というような概念が確立していなかったことは間違いない。また、梅崎・南雲（2010）は、A社の事例に即して、戦後直後期の工職身分格差撤廃後における新しい秩序として「能力」が採用されたことを指摘している。しかしながら、能力給は「能力」の評価という点で、査定基準は精緻化の努力がなされたものの具体的な基準が曖昧であるという問題を抱えていたという。さらに、これより少し後の時期にわたるが、禹（2003）は国鉄における職階給の導入を取り上げ、職員と工員の賃金構造格差をめぐる交渉過程を考察している。そこでは、労働者側が職階給に身分からの解放を期待したものの、結果として職務ではなく「能力」に基づいてホワイトカラー並みの賃金構造を要求した事実が描かれている。ここでの「能力」も、後の能力主義管理下における「職務遂行能力」とは異なる。この時期の国鉄における「能力」は経験・勤続を解釈替えしたものであった。

日本企業の人事処遇制度は、戦前型学歴身分制→戦後型学歴身分制→職能資格制度と歴史的展開を遂げていると考えられる。本稿では、三菱電機の1948年身分制度改訂に即して、「職務遂行能力」以前の「能力」がどのように理解されていたのかを検討し、その上で戦後直後期に「学歴身分

---

(2) 例えば、職員と工員という名称をみても、本稿で対象とする三菱電機の他、日本製鉄、日立製作所、三井造船などでは戦後間もない時期に廃止されていたが、日本鋼管と東芝では1964年まで、三菱重工では1969年まで用いられていた（新日本製鉄株式会社社史編さん委員会編1981：648、日立労働運動史編纂委員会編1964：156、三井造船株式会社50年史編纂委員会編1968：286、日本鋼管株式会社六十年史編纂委員会編1972：551、東京芝浦電気株式会社編1977：221、三菱重工労組10年史編纂委員会編1977：286）。また、三菱電機のように戦後直後期に職員と工員という名称を廃止していたとしても、その内実は詳細に検討しなければならない。

制」が再編された要因を考察する。

対象とする三菱電機について説明しておこう。三菱電機の設立は1921年1月である。1917年に三菱合資会社は造船事業を独立させ、三菱造船が設立された。その際、長崎造船所に電気課、神戸造船所に電気部が設置された。1919年には神戸造船所の電機工場が分離され、それにより三菱造船電機製作所が設立された。そして、1921年に三菱造船電機製作所を母胎に三菱電機が設立された。戦後の三菱電機はその技術力や開発力で知られるだけでなく、人事労務管理分野においても先進的、体系的なシステムを開発し、また一貫した管理思想にたって追求することで知られている。旧日経連（現経団連）時代から、経営者団体のさまざまな研究会や、提言プロジェクトにおいて中心的な役割を果たしてきた。その労働組合も、やはり先進的な取り組みで知られている。

叙述はつぎの通り行う。第1節では戦前の身分制度の構造について、第2節では戦後に改訂された身分制度の構造について説明する。そして、第3節で身分制度改訂をめぐる労使交渉について検討する。最後に、第4節で考察を行う。

## 1 戦前の身分制度の構造

本節では、まず戦前の身分制度について考察する。

### 1 職員と工員という区分

戦前の身分制度は、図1に示す通り、職員と工員という区分が設けられていた。三菱電機は創業時に職員と職工という区分を設けていたが、1938年に職工の名称を工員に変更統一していた（三菱電機株式会社社史編纂室編1982：322）。これは、三菱重工が「昭和13年（1938）従業員の生産意欲昂揚を意図する産業報国会の結成に当り、心機一転を狙って職工を工員と呼ぶことに改めた」（三菱重工業株式会社社史編纂室編1956：202）ことと照応する。

図1 戦前の身分制度

工 員	職 員	
一等工手	正員	
二等工手		参事
三等工手		事務・技師
並工	准員	事務補・技師補
		工師
	雇員	書記・技手
		工師補

出所：三菱電機労働組合（1991）21頁により作成。

職員は、さらに正員、准員、雇員に分けられていた（三菱電機株式会社社史編纂室編1982：322）。三菱重工が同様の仕組みを導入しており（三菱重工業株式会社社史編纂室編1956：169-175）、三菱電機はそれに倣ったものと考えられる。「正員は三菱合資会社『本社使用人』、准員は

『場所限り傭員』であり、その採用資格は正員が専門学校以上の卒業者、准員は中等学校卒業者とされ、「雇員は『場所限り傭員』に準ずるものであって、女子事務員、タイピスト、店童等の職名で呼ばれていた」（三菱電機株式会社社史編纂室編 1982：322）。なお、工員上がりの工師も正員とされ、「工師は役名の定めのない正員として取り扱われていた」（三菱電機株式会社社史編纂室編 1982：322）。

このように、戦前の身分制度は基本的には学歴と性差によって厳格にランク分けされる「学歴身分制」であり、とりわけ職員と工員の間には工職身分格差という隔絶した格差があった。戦前の工職身分格差は三菱電機に限ったことではないが、第一に「賃金において職員は月給制。工員は日給制で、生活への安定度において工員の不安は大きかった」、第二に「中元・年末手当については、職員は本給の〇カ月に対して、工員は寸志という形で額の差が大きかった」、第三に「従業員徽章が工員、職員で異なっていた」、第四に「従業員の出入門が異なり、職員は正門から、工員は通用門からという状況であった」、第五に「就業時間が異なっていた。特に始業、終業において異なっていた」、第六に「食堂が異なっていた。もとより職員食、工員食とわかれていた」こと等、職員と工員との間には隔絶した格差が存在し、工員は差別感を抱いていた（久野 1976：36）。

## 2 賃金制度

三菱電機では「当社は造船所々属時代より職員には月給、工員には日給制度を一貫して採用していた」（三菱電機株式会社社史編集委員会編 1951：341）。戦前の工員の賃金は大部分が出来高給であった（三菱合資会社資料課 1923：5）。出来高給はいくつかの段階に分かれた賃格に基づいて支払われていた（三菱合資会社資料課 1927：16-17）。

「昇給制度については、職員は昇給実施のつど三菱本社（三菱合資会社）から指示があり、正員は個人の昇給額も本社伺いであった」が、「職工の昇給は当社独自に6月、12月の年2回、そのつど昇給すべき者の範囲、率を決め実施した」という（三菱電機株式会社社史編纂室編 1982：324）。ただし、「職員、職工とも必ず昇給するとは限らず、会社の業績や個人の成績により昇給のない場合もあった」（三菱電機株式会社社史編纂室編 1982：324）。

なお、「日中戦争突入後、（昭和——引用者）14年以降の各種法令により賃金統制が強化されて」、「年齢・勤続の年功給や家族数による生活給の要素が大幅にとりいれられていった」（三菱電機株式会社社史編纂室編 1982：324）。また、「従業員の給与は創業以来、職員は月1回払い、職工は日給制で月2回払いであった。しかし、事務員不足が深刻化してきた昭和15年12月、事務簡素化のため日給者についても月1回払いとし終戦にいたった」（三菱電機株式会社社史編纂室編 1982：324）というように、戦時期には工員の日給制は日給月給制と呼べるものになっていた。

## 2 戦後に改訂された身分制度の構造

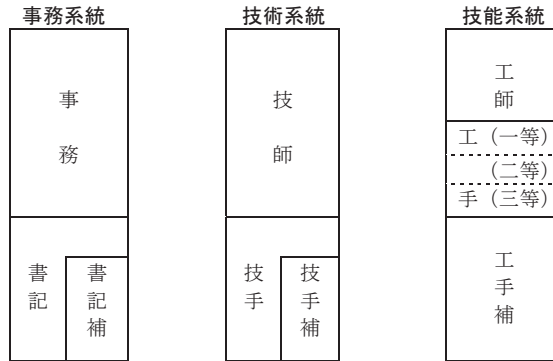
つぎに、戦後直後期に改訂された身分制度について考察する。

### 1 職能系統と身分

三菱電機は1948年に身分制度を改訂したが、それが施行されるのには2年間の時間を要し、完全に実施されたのは1950年であった（三菱電機株式会社社史編纂室編1982：90）。

戦前の身分制度では職員と工具という厳格な区分が存在していたのだが、戦後の身分制度ではそのような名称を廃止し、全員が従業員として等しく処遇されるように変更されている（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編1957：78-80）<sup>(3)</sup>。ただし、戦後の身分制度は職能の違いに基づいて、図2に示す通り、事務系統、技術系統、技能系統という3つの職能系統を設けている。この職能系統に関して、三菱電機は「職能というのは、人がその企業で役立つ能力（企業がそのものに要求する労働の質）の質的な特色を指すもので、その同質な特色をもっているものを連ねて職能系統という」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編1957：158）としている。各職能系統の定義は、次頁表1に示す通りである。

図2 職能系統と身分の階層



出所：三菱電機労働組合運動史編纂委員会編（1957）319-320頁により作成。

加えて、図2に示す通り、それぞれの職能系統は「基礎的能力段階に応じて区分がなされ」（油田1954：17）た身分の階層を有している。事務系統には事務、書記、書記補という3つの身分が、技術系統には技師、技手、技手補の3つの身分が設けられている。他方、技能系統は工師、工手、工手補という3つの身分が設けられており、さらに工手は1等工手、2等工手、3等工手と分けられている。身分の定義は、表1に示す通りである。なお、図2には記していないが、全ての身分の上に上級管理職に対応する参事というものも存在している。

ここで重要なのは、身分が何によって決定されるのかである。表1に示した身分の定義では、事務・技師は「大学卒業程度以上の学力」、書記・技手は「高等学校卒業と同程度以上の学力」、書記補・技手補は「中学校卒業程度の学力」を要するとされていた。初任身分は、あくまでも学歴ではなく学力に規定されるものであった。また、次項で説明する身分の昇格と職能系統の変更から明らかかなように、学力は学歴に規定されつつも入社後の努力によって獲得可能なものと見なされていた。ここから、学歴身分制を克服しようと試みていたことがうかがい知れよう。

(3) 呼称が「従業員」から「社員」へ変わるのは、1968年人事処遇制度改訂のときである（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編1974：172）。

表 1 職能系統と身分の定義

職能系統の定義	
職能系統	定義
事務系統・技術系統	事務又は技術系統とは企業がその者に要求する労働の質が法律経済商事等又は電機機械物理化学等事業経営上必要な社会科学、又は自然科学的知能の上に立つ各階層の職能及びこれらの補助的附属的關係に立つ職能を総称する。 この系統に属するものは同系統内の何れの職種へも異々同一性能を以て従事し、且つ転換しうだけの素質を持つていなければならない。
技能系統	技能系統とは企業がその者に要求する労働の質が技術又は事務系統によって計画され準備された方式に従つて直接行われる現場作業並びにこれに直接関係してなされる現場指導及び現場事務並びに事業遂行上必要な補助作業等専ら現場経験的技能の上に立つ各階層の職能を総称する。
身分の定義	
身分	定義
事務・技師	一般以上にやや高度な規則、原則、原理を充分つかいこなし、以前に出て来なかつたような問題にそれを充分応用し得る段階の者で一般に大学卒業程度以上の学力を基本として処理される諸職種に従事し得るとして使用されている者。
工師	その企業内で技能者として長い期間に亘つて習得した経験から技術及び事務系統の者の持つものに近似したもの、即ちこの両者に全面的に同量同質ではないとしても、もはや技能的とはいえない異質のものを（その融合比は人に依つて異なるとしても）体得した段階にあるものとして使用されている者。
書記・技手	一般的な規則原則原理を知つていて且つある一つの限定した分野については一本立ち出来る程度に充分知つている段階の者で、一般に高等学校卒業と同程度以上の学力を基本として処理される諸職種に従事しうるとして使用されている者。
工手	一般的な経験を持つており、且つある一つの限定した分野については一本立ち出来る程度に充分な経験的技能を持つているとして使用されている者で之をその程度に応じて三段階に分つ。
書記補・技手補	規則や原理を一般的に知つていることを要しないで他人の指導の下に定つた仕事をする段階の者で、中学校卒業程度の学力を要し、事務、書記、技師、技手に附属した職務又は事務、書記、技師、技手の行う職務の補助的職務に従事しうるとして使用されているもの。
工手補	一般的な経験を持つている事を要しないで他人の指導の下に定つた作業をする段階の者で技能系統の職務に従事し得るとして使用されている者。
養成工	養成工として雇い入れた者。

出所：三菱電機労働組合運動史編纂委員会編（1957）320頁により作成。

ただし、「大卒は事務または技師、高卒は書記または技手、中卒は工手補というのが原則であり、更に、同じ高卒であっても、男子は書記または技手であるのに対して、女子は書記補というのが原則であった」（今里 1968：47）というように、結果として初任身分は基本的に学歴、性差と照応していた。三菱電機における戦後の身分制度は、職員と工具という区分が廃止されたものの、「制度の運営の中で出来上った取り扱い」（今里 1968：47）によって学歴に強く規定され、かつ性差に基

づく明確な処遇の違いも存在する制度であった。

## 2 身分の昇格と職能系統の変更

戦後の三菱電機は、表2に示す昇格の要件に基づき、従業員に対して「能力の進展と精勤の度合いに応じて」（油田 1954：15）入社後に格付けられた身分よりも上位の身分へ昇格する機会を与えている。身分の昇格においては、まず対象となる要件として勤続年数と本給段階が設けられ、その要件を満たした上で勤務成績、論文、学科、口頭試問といった試験が行われる仕組みとなっていた。本給は、「仕事の質」「仕事の量」「適応性」「仕事の知識」「信頼度」「態度」の6項目によって昇給査定がなされる（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：79）。身分昇格の要件において本給段階が設けられていたのは、本給は毎年能力伸長を積み重ねた結果であると思われていたことによると思われる。

表2 身分昇格の要件

昇格区分	資格		試験項目ごとのウェイト					
	勤続年数	本給	勤務成績	論文	学科			口頭試問
					学術	社会	現場	
書事 → 務技 → 手師	満四年以上	三八〇円以上	三〇	二〇	四〇			一〇
	但し業歴入社	四三〇円以上						
	但し工手又は工手補より転換した者	満三年以上 四〇〇円以上						
書記 → 技手 → 補手	国卒者	満六年以上	五〇			三〇	二	
	高女卒者	満三年以上						
	業歴者	満一・五年以上						
	工手補より転換した者	満一・五年以上						
一等工手→工師	満四年以上	三二円以上	七〇				三〇	
二等工手→一等工手	満五年以上	二六円以上	七〇				三〇	
三等工手→二等工手	満六年以上	一九円五〇銭以上	七〇				三〇	
工手補→ 三等工手		満七年以上 一四円二〇銭以上	五〇			三〇	二〇	
	但し業歴入社	満五年以上 一五円五〇銭以上						

出所：三菱電機労働組合運動史編纂委員会編（1957）320頁により作成。

注：「業歴入社」とは中途入社を意味する。また、「国卒者」とは国民学校の卒業者、「高女卒者」とは高等女学校の卒業者のことを指す。

また、技能系統の者の場合、「職能系統間の転換は……転換試験の結果、適当と認められた者について行う」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：321）というように、技能系統から事務系統あるいは技術系統へ職能系統を変更することも可能ではあった。工手または工手補から書記または技手への転換試験が存在しており、勤続5年以上の者で、勤務成績、学科、口頭試問といった試験が行われることになっていた（油田 1954：16）。

身分の昇格および職能系統の変更に関する試験のうち、勤務成績は「本人の直上の上長を含む三



名以上の関係上長が、平常の勤務成績を採点する。採点は仕事の質、量、適応性、仕事の知識、信頼度、態度の五要素につき行う」、論文は「事務・技師への昇格の場合に限って行う。一ヶ月程度の期間を与え、主として自己の職務に関連あるテーマを適宜選択せしめて作成させる」、学科試験は「各身分定義に合致した能力（例えば事務技師への昇格には大学卒業程度の学力を要求する）の有無を試験する。事務・技師への昇格試験、および工手・工手補から書記・技手への転換試験は全社統一的に本社において出題採点する。その他は各工場ごとに行い、技能系統における昇格については現場知識をその内容とする」、口頭試問は「前各項目の成績を補足し人物・態度・常識等の面についての昇進の適否を検討する」というものである（油田 1954：15-17）。なお、「試験制度に勤務成績をも編み込んでいる以上、極端な労働の低下は防ぎ得よう」としているように、勤務成績の存在は「日常の勤務を多少怠つて夜間学校に通い組織的にこれら（学科のこと——引用者）に対する勉強をしている者が、この制度の下では有利になり得るといふ矛盾が生じて来る」という「試験偏重による欠陥」を補うためのものであった（油田 1954：18）。

これらの身分の昇格および職能系統の変更は、「単に現在の職務に忠実だけでなく、より高度の職務に対処し得る自分自身の能力を高めていこうとする努力を刺戟する点においても、その効果は認められている。細目についての不平不満はあつても、総体的にはこの制度が好感をもつて観られ、従業員士気向上の上に何らかのプラスをもたらしていることは確かだということが出来よう」（油田 1954：17）というように、従業員のモラルアップを意図していた。

このように、身分の昇格と職能系統の変更を設けることにより、三菱電機は「学歴身分制」を克服するよう試みていた。だが、その運用面をみると、幾分様相が異なる。

上述したように、結果として学歴別に初任身分が異なることから、身分の昇格も学歴別に説明したほうが理解しやすい。大卒者の場合は、入社後に格付けられる身分が事務あるいは技師であったため、昇格そのものが存在しないことになる。ただし、図2には記していないが、全ての身分の上に上級管理職に対応する参事および参与というものも存在していた。「参事、参与への昇格は所属長の推薦その他の方法により試験制度はとつていない」（油田 1954：17）という。つまり、事務あるいは技師から参事へ、また参事から参与へという昇格が行われる場合もあった。だが、「大卒は22才で入社して定年の56才まで約34年間全く同じ身分である」（今里 1968：47）という記述が存在する。この記述がどこまで当時の実態を反映したものかはわからないが、大卒者の場合、事務あるいは技師という身分に格付けられている期間が長く、参事、参与への昇格は限定的となる仕組みとなっていたことがうかがえよう。

高卒者の場合、入社後に格付けられる身分は男子が書記あるいは技手、女子が書記補であった。技師への昇格は、「大学程度の内容を有する学科試験に合格し」なければならず、「万年技手（または書記）」も存在していた（油田 1954：17）。また、「従来は高卒は、大卒よりも必ず一年間よけいに会社におらねば大学と同じ待遇にならないということになっていた。つまり高校を出て五年間いないと大学と同じレベルの試験を受けることができない。そういう差別をしていた」（森田 1968：7）という。さらに、書記補に格付けられる高卒女子は高卒男子と比して遅れを有することになる。

中卒者の場合、入社後に格付けられる身分は工手補であった。技能系統の者の場合、技能系統から事務系統あるいは技術系統へ職能系統を変更することも可能ではあった。それによって中卒者で

も高卒者さらには大卒者と同等に処遇されることは不可能ではなかった。とはいえ、「中卒者が……大卒と同じ事務、技師の試験に受かることは非常に困難である。もちろん道はありますが、非常にきびしいテストで受験生の1%も合格しない」（森田 1968：7）というものであった。

このように、三菱電機は戦後の「能力」に基づいた身分制度改訂によって「学歴身分制」を克服するよう試みていたが、結果としてそれぞれの身分は学歴と強いリンクを持つものとなり、「戦後型学歴身分制」が形成されることとなった。

### 3 昇給基準

戦後の三菱電機の賃金は、本給＋第一手当＋第二手当＋家族手当＋地区手当という算式によって決定されることになった（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：325）。本給は、身分によって強く規定される。以下では、この本給について説明するが、これは第一手当も本給の影響を強く受けるため、賃金において本給が最も重要であることによる。

表3 本給の昇給基準

月給者					日給者				
身分	本給段階	昇給基準			身分	本給段階	昇給基準		
		最高	標準	最低			最高	標準	最低
事務 技師 工師	1,250 円以上	130 円	100 円	70 円	1 等工手	30 円以上	160 銭	130 銭	100 銭
	1,000 円以上	100 円	80 円	60 円		30 円未満	140 銭	120 銭	100 銭
	750 円以上	80 円	60 円	40 円	2 等工手	24 円以上	140 銭	120 銭	100 銭
	600 円以上	60 円	50 円	40 円		24 円未満	130 銭	110 銭	90 銭
	500 円以上	50 円	40 円	30 円	3 等工手	20 円以上	130 銭	110 銭	90 銭
	400 円以上	40 円	30 円	20 円		17 円以上	110 銭	95 銭	80 銭
400 円未満	30 円	25 円	20 円	15 円以上		85 銭	75 銭	65 銭	
書記 技手	450 円以上	40 円	30 円	20 円	15 円未満	70 銭	60 銭	50 銭	
	350 円以上	30 円	25 円	20 円	工手補	15 円以上	70 銭	60 銭	50 銭
	300 円以上	25 円	20 円	15 円		13 円以上	60 銭	50 銭	40 銭
書記補 技手補	300 円未満	20 円	15 円	10 円	13 円未満	50 銭	40 銭	30 銭	
	350 円以上	25 円	20 円	15 円					
	300 円以上	20 円	15 円	10 円					
	300 円未満	15 円	10 円	7 円					

出所：中川（1959）319 頁により作成。

注1：事務系統・技術系統に属する者および技能系統の工師は月給者、工師以外の技能系統に属する者は日給者と呼ばれる。

注2：月給者の昇給基準は月額、日給者の昇給基準は日額で表示している。

注3：工師については、厳密には本給段階 500 円以上から記載されている。これは、おそらく工師で本給段階 500 円未満の者は存在しなかったことによるものと思われる。

本給は初任給に加え、毎年、昇給基準をもとに昇給する。昇給基準とは、前頁表3に示す通り、身分別、本給段階別に定められた昇給基準ランクともいべきものである。昇給基準には日給者と月給者という区分が設けられているが、これは三菱電機における賃金の支払形態が事務系統・技術系統に属する者および技能系統の工師は月給制、工師以外の技能系統に属する者は日給制となっていたことによる。月給者は月額が決まっているのに対して、日給者はいわゆる日給月給制で、就業日数に応じて月額が異なっている。これらの金額はあくまでも標準の額であって、実際の昇給は「各人の提供した労働の質と量、能力の進展及び勤怠度を考慮して直上の上長を含む三名以上の関係上長が査定する」（中川 1959：318）人事考課に基づいて最高〇〇円、最低〇〇円という幅の中で決定される。このことは、身分制度が完全実施された1950年に人事考課をともなった定期昇給制が確立したことを意味する。

このように、戦後に改訂された三菱電機の賃金は本給に強く影響されるものであった。本給には戦後直後期の生活給化に終止符を打つべく、人事考課をともなった定期昇給制が設けられたという大きな変化があった。「年功賃金」の直接の祖型ができあがったのがこの時である。しかし、本給は身分に規定され、本給の昇給基準には日給者と月給者という区分があり、全員月給制とはならなかった。

### 3 身分制度改訂をめぐる労使交渉

これまで、戦前と戦後の身分制度の構造について比較対照的に考察した。本節では、戦後に労働組合が結成された後、身分制度の改訂をめぐるどのような労使交渉が行われたのかを考察する。

#### 1 労働組合の結成

三菱電機では、「創業以来、当社は労使の関係においてつねに協議の精神を貫き、それは現在にいたるまで連綿と受け継がれている。戦前においては労働組合は存在せず、その中核となったのは工場委員会の制度であった」（三菱電機株式会社社史編纂室編 1982：320）。だが、「昭和20年末、この工場委員会において、工場委員側から『今後の協議は新たに設立される労働組合として行う』旨宣言があり、工場委員会はその歴史的使命を終えた」（三菱電機株式会社社史編纂室編 1982：322）という。

労働組合は、次頁表4に示す通り、1946年に「労働組合、職員組合、従業員組合とそれぞれの場所毎に結成された」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：2）。「財閥解体指令、そしてG項該当者として宮崎社長の追放、終戦後の虚脱、混乱、呆心に加えてインフレの激化、占領軍の対日政策等に、漸く労働問題が重大な様相を呈して来た。このような情勢下に立上ろうとする意欲が占領軍の助成に勢いを得て労働組合結成へと進んでいった」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：1）。結成当時の労働組合は「経営の民主化」「身分差撤廃」などの諸要求と合わせて、「生産復興闘争」を含める中で「食べるだけの賃金」「生きる為の賃金」要求を掲げて闘ったという（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1974：145）。

表 4 労働組合の結成

組合の名称	結成日
郡山従業員組合	1946年3月
本店従業員組合	1946年
世田谷従業員組合	1946年2月15日
大船労働組合	1946年1月21日
中津川従業員組合	1946年3月1日
名古屋労働組合	1946年2月28日
和歌山従業員組合	1946年2月20日
伊丹職員組合	1946年2月2日
伊丹労働組合	1946年1月23日
神戸職員組合	1946年2月7日
神戸労働組合	1946年1月15日
神戸労働組合姫路支部	1946年1月25日
福山職員組合	1946年2月6日
福山労働組合	1946年2月8日
福岡職員組合	1946年2月8日
福岡工具組合	1946年2月8日
長崎職員組合	1946年2月1日
長崎労働組合	1946年2月1日

出所：三菱電機労働組合運動史編纂委員会編（1957）2頁により作成。

各場所で労働組合が結成された後、「神戸、伊丹両労働組合、長崎の職、労両組の四組合を発起人にして全三菱電機株式会社従業員組合連合会の呼びかけがあり、昭和21年4月18日、神戸の忠厚寮に18組合、約50人の各代表が集まり、次の諸事項を協議すると共に、連合協議会結成するとともに三役を決定した」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編1957：19）。「次の諸事項」の中には、すでに「職、工具の差別待遇撤廃」が含まれていた（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編1957：19）。そして、1946年5月1日に三菱電機株式会社労働組合連合会（以下、連合会と略す）の結成が行われている。なお、手続きの関係上、6月1日に結成届出が行われている。

労働組合の工職統一は、1948年3月9日に行われている。すなわち、「労職両組合の合併当時について述べるならば、職員、工具といった身分差や賃金形態における日・月給制の相違から漸次一本になる事は考えられるが、当時労職一本の組合においても職員側より、工具側よりそれぞれ委員を出しあつて組合の役員を構成していた。従つて労職の合同への口火は、給与問題において月給制一本にしようということで切られていった。それはそれとして労職合併への会議は再三再四にわたり、当事者間の理解とより強固なる団結への熱意により遂に昭和23年3月9日、懸案の労職合同

が実現した」(三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957:7)<sup>(4)</sup>。

上部団体について触れておこう。産別会議に組織化されていた電機労働者は約10万人であった。これが産別会議内で全電工と全日本機器の2つに分かれ、それに総同盟系の全金同盟を加えて、電機労働者はおよそ3つに分散した状態であった。産別会議の結成に相前後して、松下、日本電気、日本楽器、コロムビアなど家電・通信など軽電系の組合が全電工を結成した。三菱電機の労働組合は名古屋労働組合が全電工にオブザーバーとして参加していたが、産別会議とは一定の距離をとっており、他の神戸や長崎、伊丹などの労働組合は上部団体に加盟していなかったという<sup>(5)</sup>。このような組織のあり方から、産別会議等の先鋭的な理念が直接影響を及ぼすことはなかった。

ところで、労働協約の初回締結は1946年8月30日になされている(三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957:18-19)。この労働協約は、抽象的で、具体的な労働条件に関わる条項は少なかったが、その第一条は「会社並に組合は誠意を以て組合員の地位の向上、労働条件の維持改善に尽力すると共に作業能率の増進を図り社業の発展と産業の興隆に協力するものとす」(三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957:26)というものである。「この種の文言がこの時期、条文化されるのは極めて稀で、他に例をみないものであった。この定め精神は、当社労使関係の基底として、今日まで脈々と受け継がれているものである」(石原 2015:31)とされる。また、経営参加の要求の具体化として第四条に「会社と連合会とは双方の代表者を以て構成する連合経営協議会を設置」することが盛り込まれている(三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957:26-27)。さらに、連合経営協議会規則の第六条に「調査事項につき双方必要ありと認めるときは専門委員会を設くる事を得」(三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957:27)とされ、人事処遇制度については給与専門委員会で協議することとなっている。

加えて、戦後の三菱電機における労使関係の特徴として指摘しておくべき点は、労使協議制がその中枢に位置していることである。実際に、戦後直後期から「三菱だけは労使協議制」で、「日立も東芝も団体交渉です。要求を出す。呑むか呑まないか。満額の回答がなければ何月何日からストライキということで、要求と同時にスト宣言もしているわけです。その間に話をして妥協点がないわけです。要求を呑まなかったらストをやるという考え方です。そういう考え方で要するに闘う姿勢を非常に日立や東芝は持ったけれども、三菱は最低でも1カ月話し合うということだ」という

---

(4) その後、三菱電機株式会社労働組合連合会は1954年6月16日～17日の三菱電機労働組合結成大会をもって単一組織へと転換している(三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957:557-558)。当時の組合員数は1万4,000人に上っていた(三菱電機労働組合 1999:131)。「単一化の目的は今更いうまでもなく、①連合会組織を単一化することにより一層の団結強化を図り、②民主的中央集権化により斗争力、機動力を増し、二重組織による無駄を省き組織運営の能率と合理化を図り、以て激化する反動資本攻勢に対応する強固な態勢を整備するにある」(三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957:525)とされる。具体的には、「小さい組合は経費が高くなる」ため「運動の質を高めるためにはお金を中央にプールする必要がある」とし、「全部中央から支給する」形とした(面接記録2参照)。つまり、「運動の平準化をすることによって全体としての質のアップを狙った」(面接記録2参照)。また、後述する職階給反対闘争の際に行われた解雇により「組織が弱体化した」ため、「そこで一時は労働組合の役員のみ手がないぐらいになって弱体化したから、単一化に持っていきました」という側面もある(面接記録1参照)。さらに、「外部からは上部団体という『電機労連』の結成によって、屋上に屋をかさねることの不合理性もあって、単一化にはわかりに必然性をもって加速力をつけていった」(三菱電機労働組合 1999:133)という。

(5) 2015年6月10日、久野治氏(元三菱電機労働組合中央副執行委員長)に電話で確認した。

（面接記録1参照）<sup>(6)</sup>。

このように、三菱電機では戦後直後期から経営参加と労使協議制を軸とする、戦後直後型の中では比較的安定的な労使関係が確立していた。三菱電機の労働組合は左傾化していかず、現実的で合理的な労使関係が戦後直後期から形成されていたことが戦後の三菱電機における労使関係の特質であった。

## 2 給与専門委員会

つぎに、身分制度の改訂に関わる労使交渉について考察する。連合経営協議会規則に基づき、1948年の身分制度改訂に関わる給与専門委員会は3回（実質4回）行われている。第一回は1947年1月16日～18日、第二回は2・1ゼネスト後の1947年2月17日～22日、第三回第一次は1947年10月1日～14日、同第二次は11月9日～14日である。

### (1) 第一回給与専門委員会

第一回給与専門委員会において三菱電機労使が得た結論はつぎの通りである。「職員工員の身分の撤廃」「職員工員の給与形態の統一」について、「職員を日給制にするか、工員を月給制にするかの両案あるも」、第一に「月給制が日給制より上位的なる社会通念上月給制に対する深き根強き憧れが一般的に存する事」、第二に「生活保証なることが絶対の給与の重大要素なる点より日給制よりも月給制が安定感を与える事」、第三に「職員を日給制にするも単に職員層の失望招来するだけにて工員としては実質的に変化しない事」、これらの理由により「給与体系の一元化は工員の月給制を目標として進む事に意見の一致をみた」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：40）。

ただし、「全面的に一挙に月給制にする事に就ては理念上、理論上の難点と実際的事務上の諸困難性存するが故に月給制に移行する工員は之を一部に局限するの外なかるべく」とした（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：40）。具体的には、第一に「職種乃至職分による区分（主として間接工）」、第二に「勤続年数による区分（大体十年以上）」、第三に「年令による区分（大体二十五才以上）」が挙げられ、これらの「三点の交錯する妥当なる線を確定するの要があり概略現在の工手以上の月給制程度が考えられる見込みとなつた」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：40-41）。

### (2) 第二回給与専門委員会

しかしながら、「第二回給与専門委員会に於ては前述の第一回委員会が具体的には会社側の本格的な研究と各組合との論議が共に充分滲透していなかつた事からして且は単なる概論的結論なりしたため当然第一回委員会の結論に遡り工、職身分の撤廃と工員の月給制の両問題に関する本質論より始まつた」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：41）。

第二回給与専門委員会では、まず「工員、職員の身分の撤廃」について、結論として、第一に

(6) これは、三菱重工の影響もあると考えられる。「労使関係に対する三菱重工の伝統的な考え方はいうまでもなく労使協調であり、昭和21（1946）年9月に中央経営協議会が結成されていらい、労使双方の信頼にもとづいて話し合いによる問題の解決という基本線が貫かれてきた」（三菱重工株式会社編 1967：55）という。

「工具職員の名称を廃止して従業員一本とする」、第二に「実際事務上は当分整理のつくまで従来通り二本建の枠を残しておく」「但し身分の差に依る取扱上の差別は極力急速に撤廃して行く」、第三に「従業員一本とするも左の区分は之を残す」、左の区分とは、①参事、②事務、技師、工師、③書記、技手、④工手（工手も四等級に分ち現在の三等工手以上はそのままとし現在の並工以下は凡て四等工手とする）とし、第四に「正員、准員、雇員の名称は廃止し現在の雇員は書記、技手に入れる」こととなった（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：41）。

つぎに、「工具の月給制の問題」について、「会社側としては根本的に月給制に対する疑義や不合理が解決されざる限り出来る限りかゝる根本的変革は尚若干の静観を要するとの意向強く万已むを得ざれば極く一部の最も無理のない範囲に限定したい見解であつた」が、連合会側委員は「全工具一挙に月給制を実施し要すれば入社後一年程度の見習期間を日給月給制にするを妥当とする」と主張した（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：42）。

このように労使の主張は対立していた。そのため、会社側は「諸々の社会的条件や歴史的情勢の堆積に応じて全面的月給制を必須とし妥当とする段階になり且事務上の諸準備を完うしたなら漸次漸進的に全面的月給制へ移る覚悟と用意と会社は持つて行く」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：43）とした。その結果、第二回給与専門委員会案は、第一に「工具の月給制は現在の三等工手及勤続十年以上の者に就き実施する」、第二に「右の月給換算は次の式に依る」、第三に「月給制に移行せる工手の加給率は従来の一四〇%標準を一三〇%標準とする」こととなった（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：42）。

### （3） 第三回給与専門委員会

だが、第二回給与専門委員会案について連合会は全面的に不承認としている（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：67）。第二回給与専門委員会の後、連合会は新たに給与専門委員を選んで案を練り、各組合の与論に基づいて幾度かの修整を加え、連合会の承認を得て「基準労働条件改正案」を1947年6月9日付で作成している（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：67）。

この基準労働条件改正案の基本方針は、「工職員身分制度撤廃」「差別待遇撤廃」である（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：51）。具体的には、事務系統および技術系統と同列なものとして現場作業者の職能系統である技能系統を設けている（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：51）。また、「従業員の給与はすべて月給制とするも業種による可動部分を設ける」とし、「学歴偏重を廃止して能力主義機会均等性をとる」「男女同率とする」ことを昇給の原則とする（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：51-52）。

昇給の構成は「年令給」「勤怠給」「能力給」とし、「能力給」の「能力査定」については「査定の公正を期するため三名以上の関係所属長（長に準ずる者を含む）の合議制にする」「査定基準項目は次の四項目（専門能力・作業態度・協調性・独創性のこと——引用者）に分けてそれぞれ採点をなし之を決定する」としており（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：52-53）、連合会はこの時点でいわゆる電産型賃金を採用するという考えだったと思われる。電産型賃金とは、生活費保障だけでなく、個人の能力伸長を賃金に反映させる賃金体系であった。

だが、第三回給与専門委員会では、つぎのような結論に至り、給与専門委員会委員長より連合経

営協議会議長へ答申がなされている。「工具、職員の名称を廃して一本とするが職能上……身分制度を定める」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：78）とし、この点では連合会の意向が汲み入れられている。他方、「従業員の給与は月給制及び日給制の二本建とし、職能に応じそのものの提供する労働の成果が日や時間を以て等量的に測り得るもの及び斯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付ては日給制をとり其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付ては月給制を採る」（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：79）こととなった。会社側の「労働力の質の差、それにもとづくそれぞれの合理的な賃金の支払形態を考えるべきであ」（中川 1959：301）るという主張が全面的に通ったことになる。

これは、「オール月給制ということは非常にいい意見だけれども、能率給制度を認めるか認めないかということがもう一つの課題になってきた」（面接記録2参照）というように連合会内部でも能率給について議論されていたことも関係する。というのは、日給が能率給の算定基礎になっており、その能率給のウェイトが高かったため、能率給を維持する以上、連合会は妥協せざるを得なかった側面がある。

このように、会社側は連合会の意向を踏まえて身分制度を改訂した。その際、連合会は職員と工具という名称を廃止し、従業員一本とすることに成功した。この変化は大きい。ただし、全員月給制の実現については妥協した。連合会は工職身分格差撤廃の熱意は持ちつつも、現実的な発想をし、合理的な行動を採る労働組合であったことがうかがい知れよう。

### 3 身分制度の発足と完全実施

上述したように、身分制度改訂に関わる給与専門委員会は3回開催され、1947年11月に結論を得て、その内容を1948年3月制定の就業規則第9条に明記し、身分制度が発足している（三菱電機株式会社社史編纂室編 1982：327）。ただし、「その実施には、各従業員が従事している職務内容の明確化、職能系統の決定など困難な問題が残されていたため、その解決に2年有余の歳月を要し」（三菱電機株式会社社史編纂室編 1982：327）、身分制度は1950年9月1日から完全実施されている。

ところで、1948年の身分制度の発足時点では、身分の格付けに学歴等は盛り込まれていなかった（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：78-79）。その後、1948年6月1日～2日に第一回完全実施委員会が開催され（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：120）、1948年の8月から12月にかけて3回にわたる中央実施準備委員会が開催されている（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：130-160）。この第三回中央実施準備委員会で採用基準が定められることとなり、その結果として身分は事務、技師が「一般に大学卒業（旧制度では専門学校以上）と同程度以上の学力を基本として処理せられるべき諸職種に従事し得るものとして雇入れられたもの」、書記、技手は「高等学校（旧制度では甲種中等学校）と同程度の学力を基本として処理せられるべき諸職種に従事し得るものとし、雇入れられたもの」、書記補、技手補は「新制中学校卒業程度以上の学力を要し、事務書記、技師技手に附属した職務、又は事務書記技師技手の行う職務の補助的職務に従事するものとして雇入れられたもの」というように、学力に基づくものとなった（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編 1957：158）。工具も職員も同じ従業員として「能力」に基づき評価されるようになったものの、実際には「能力」基準をめぐる議論が労使でまとまらなかった。しかし、



会社側は採用にあたって基準を設けざるを得ず、そこで学歴ではなく学力とし、連合会としても苦渋の決断をした上で受け入れたと考えられる。

1949年は職階制の導入について労使交渉が行われていたが、その1950年3月の労使合意後、再び身分制度についても労使交渉がなされるようになった<sup>(7)</sup>。1950年6月22日～23日に第一回給与専門委員会、1950年7月16日～17日に第二回給与専門委員会が開催されている（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編1957：304-321）。そして、1950年9月1日に会社側は連合会との間で身分制度に関する協定を結ぶこととなった（三菱電機労働組合運動史編纂委員会編1957：318）。ここでは、表1に示す身分の定義や表2に示す身分昇格の要件などが定められている。

同業他社の動向について、簡単に説明しておこう。

日立は戦後直後期に全員の基本給が月給制となった。また、賃金制度も「工具層が社員層へ近づいてき」、「一面また社員層の賃金体系が工具層の賃金体系に近付けられ、一部分の面ではあるが社員が工具の方に引きずられ」ているという（野上・宮島1951：13）。そのため、後に学歴格差などについて問題視されることは少なかったのかもしれない。なお、「身分撤廃直後の賃金体系としては極めてシンプルなもので、基本給、加給、その他一、二の手当が設けられていた。勿論この中に於ける加給というのは所謂能率給で、全収得中に占めているパーセンテージは非常に少いものであった」（野上・宮島1951：13）。ただし、1950年の人員整理をめぐる争議以降の10月に給与制度も改訂しており、「能率給部分の増大ということも、狙いは勿論加給の幅を大きくすることにあるのですが、従来加給が全収の中で占めていたパーセンテージは一五%であつたのを、第一加給、第二加給を併せて四〇%近くというところまで飛躍させることができた」という（野上・宮島1951：13-14）。ここから、戦後直後期、日立の労働組合は月給制を実現したが、それは基本給部分についてであり、変動給部分の能率給については違ったと思われる。

東芝については情報が少ない。東芝は戦後直後期に人事処遇制度改訂を行っているが、職員と工具という区分は残っていた。「職員は、戦時中から傭員以外の者には月給制がとられていたが、工具も戦後間もなく、月給または日給がとられるようになった。すなわち、軽電・通信両部門では、（昭和——引用者）20年10月、工具身分資格の改正と同時に、終戦時の奨励加給につき時間割日給制を改め、技員特級・同一級には月給制、技員二級以下は日給制とした。重電部門では、終戦直前から月給制に切り換えたが、この月給制は、一級工長・二級工長のほかは実質的には日給月給制であった。のち、工具の採用が再開されるに及び、新規入社工具は、すべて日給制とした」（東京芝浦電気株式会社総合企画部社史編纂室編1963：404）というように東芝でも日給月給制がとられていた。だが、能率給の比率や、それをめぐる労使交渉については詳細がわからない<sup>(8)</sup>。

## 4 考察

本稿の課題は、戦後直後期、経営民主化の強い動きにもかかわらず、「戦前型学歴身分制」が解消されるに至らずに「戦後型学歴身分制」へと再編成された要因を明らかにするというものであ

(7) 三菱電機における職階制の導入に関する分析は、鈴木（2017）において行われている。

(8) なお、田口（2017）は新日鉄と東芝の事例に即して、戦後の賃金制度の変遷を考察している。とりわけ第5章は、戦後直後期の東芝を対象としたものである。

た。本稿で述べてきた三菱電機の1948年身分制度改訂に関する労使当事者の動きを踏まえ、以下、この点について考察する。

三菱電機の戦前の身分制度は、学歴と性差によって厳格に規定される「戦前型学歴身分制」であった。これは、三菱電機に限ったことではないが、職員と工員という区分に基づきあらゆる待遇に隔絶した格差が設けられていた。また、賃金支払い形態も職員は月給制、工員は日給月給制であった。このような身分制度は、戦後直後期に、経営民主化の動きの中で改訂されることとなった。しかし、改訂された身分制度は、職員と工員という区分が廃止されたものの、「制度の運営の中で出来上がった取り扱い」によって、実質的には、学歴に強く規定され、かつ性差に基づく明確な処遇の違いをとまなう「戦後型学歴身分制」が形成されることとなった。その理由を、三菱電機の経験に即して考えてみよう。

重要であったのは、学歴に代わる身分決定基準が未成熟であったことである。1948年身分制度改訂に際し、身分を決定する基準として前面に出されたのは「能力」であった。だが、そこで用いられている「能力」という用語の内容は、必ずしも実際の現場で発揮される能力ではなく、その人に備わっている一般的能力、あるいは学校教育で習得するような学術的知識や知的能力を指すものとして理解されていた。結果として、三菱電機の1948年身分制度改訂では「学力」という基準設定が採用された。事務・技師は「大学卒業程度以上の学力」、書記・技手は「高等学校卒業と同程度以上の学力」、書記補・技手補は「中学校卒業程度の学力」を要するとされていた。それぞれのグループ内の身分昇格に際しては、業務経験などの評価が実質的に反映される仕組みはあったが、大きくグループ分けをする際には、この「学力」が規定的であった。「能力」がこのように「学力」重視の形で理解されていた背景の1つとして、当時、大卒（旧制大卒・高専卒）、高卒（旧制中卒・専門学校卒）、中卒（旧制小卒）の間で一般的能力、あるいは学校教育で習得するような学術的知識や知的能力の格差が大きかったことが重要であると思われる。だからこそ、採用時にはそれぞれの学歴を前提として特定の身分への格付けを行わざるを得なかった。1960年代に「職務遂行能力」を基準とする能力主義管理が成立するに至った背景事情の1つは、高校進学率が急激に高まり、高卒者が現場採用されるようになって基礎学力格差が縮まったことにあると考えられる。

また、経営民主化が追求されたのに、「戦後型学歴身分制」が形成されるに至った要因として、三菱電機の場合、現場作業員の賃金制度においては能率給の占めるウェイトが高く、ホワイトカラー層の賃金管理とは大きく異なったものとなっていたことも重要である。能率給制度の効率的運用の観点から、現場作業員の月給制という工職身分格差撤廃の基礎的要求を会社は受け入れることができず、労働組合も結局断念せざるを得なかった。

したがって、工職身分格差は、形式的には撤廃されたが、3つの職能系統が設けられ、その中における技能系統と事務・技術系統との処遇上の差異は大きなものとなった。技能系統から他の系統への職能系統の変更を行う仕組みは設けられたが、その道筋はきわめて狭いものであり、また職能系統の変更において重視されたのは、学術的知識や知的能力であった。こうした学術的知識や知的能力は入社前の学校教育に左右される。そのため、結果としてそれぞれの身分は学歴と強いリンクを持つものとなり、「戦後型学歴身分制」が形成されることとなった。

（すずき・まこと 愛知学泉大学現代マネジメント学部専任講師）

【謝辞】 本稿の執筆に際し、三菱電機および三菱電機労働組合のお世話になった。また、仁田道夫名誉教授（東京大学）に懇切丁寧なご指導をいただいた。さらに、青木宏之教授（香川大学）、呉学殊氏、西村純氏、樋口英夫氏、前浦穂高氏（以上、労働政策研究・研修機構）、本誌匿名レフェリーからも有益なコメントをいただいた。加えて、社会政策学会第131回大会テーマ別分科会において、「三菱電機における職能資格制度の形成」に関する報告をした際にいただいたフロアからの質問・コメントも大変参考になった。ここに記して感謝の意を表する。いうまでもなく、本稿にありうべき誤りの責めは筆者に帰するものである。なお、本研究は日本学術振興会科学研究費補助金・基盤研究（B）「戦後労働史におけるオーラルヒストリー・アーカイブ化の基礎的研究（代表：梅崎修教授（法政大学）」（課題番号23330115）の助成を受けたものである。

## 【参考文献】

- 石原康則〔元三菱電機労働組合中央執行委員長〕（2015）『三菱電機の経営と労働を語る——労使が大切にしてきたもの、大切にしているもの』MELTEC-U 第61期トップセミナー（2015年1月13日）PPT資料。
- 今里清〔三菱電機労働管理課長〕（1968）「〈事例1-10〉三菱電機株式会社」大池長人・鈴木博・東宮義信編『経営資料集大成11——人事・労務編（3）資格・昇進制度集』日本経営政策学会編，日本総合出版機構，46-63頁。
- 氏原正治郎（1959）「戦後日本の労働市場の諸相」『日本労働協会雑誌』No.2，pp.2-14（のちに、氏原正治郎（1968）『日本の労使関係』東京大学出版会に「戦後労働市場の変貌」として所収）。
- 梅崎修・南雲智映（2010）「終戦直後における賃金制度の変動——『経営協議会』史料（1945～1949）の分析」『日本労働研究雑誌』No.596，99-113頁。
- 遠藤公嗣（1999）『日本の人事査定』ミネルヴァ書房。
- 河西宏祐（1999）『電産型賃金の世界——その形成と歴史的意義』早稲田大学出版部。
- 久野治〔元三菱電機労働組合中央副執行委員長〕（1976）『不死鳥のごとく』銀座出版社。
- 小池和男（1981）『日本の熟練』有斐閣。
- 佐口和郎（1990）「日本の内部労働市場——1960年代末の変容を中心として」吉川洋・岡崎哲二編『経済理論への歴史的パースペクティブ』第8章，東京大学出版会，207-234頁。
- 新日本製鉄株式会社社史編さん委員会編（1981）『炎とともに——八幡製鉄株式会社史』新日本製鉄株式会社。
- 菅山真次（1995）「日本的雇用関係の形成——就業規則・賃金・〈従業員〉」山崎広明・橋川武郎編『日本経営史4「日本的」経営の連続と断絶』第5章，岩波書店，191-231頁。
- 鈴木誠（2017）「三菱電機の1950年職階制度導入——戦後直後期における職務重視型人事労務管理の萌芽に関する一考察」『社会政策』第9巻第1号，122-136頁。
- 田口和雄（2017）『戦後賃金の軌跡——鉄鋼・電機企業の検証』中央経済社。
- 千葉利雄〔鉄鋼労連顧問〕（1998）『戦後賃金運動——軌跡と展望』日本労働研究機構。
- 東京芝浦電気株式会社総合企画部社史編纂室編（1963）『東京芝浦電気株式会社八十五年史』東京芝浦電気株式会社。
- 東京芝浦電気株式会社編（1977）『東芝百年史』東京芝浦電機株式会社。
- 中川俊一郎〔三菱電機労働部長〕（1959）「三菱電機株式会社」日本労務研究会昇給制度委員会編『昇給制度の実証的研究』第二部Ⅲ，日本労務研究会，301-321頁。
- 南雲智映・梅崎修（2007）「職員・工具身分差の撤廃に至る交渉過程——『経営協議会』史料（1945～1947年）の分析」『日本労働研究雑誌』No.562，119-135頁。
- 日本鋼管株式会社六十年史編纂委員会編（1972）『日本鋼管株式会社六十年史』日本鋼管株式会社。
- 二村一夫（1994）「戦後社会の起点における労働組合運動」坂野潤治ほか編『シリーズ日本近現代史 構造と変動——4 戦後改革と現代社会の形成』第1章，岩波書店，37-78頁。
- 野上秀雄〔日立製作所給与課長〕・宮島久義〔労働省給与課長〕（1951）「日立製作所の新給与体系」『日労研資料』第4巻第37号，13-19頁。

- 久本憲夫（1998）『企業内労使関係と人材形成』有斐閣。
- 日立労働運動史編纂委員会編（1964）『日立労働運動史』日立製作所日立工場労働組合。
- 三井造船株式会社50年史編纂委員会編（1968）『三井造船株式会社50年史』三井造船株式会社。
- 三菱合資会社資料課（1923）「科学的工場経営の研究」『資料彙報』69（奥田健二・佐々木聡編，1995，『日本科学的管理史資料集 第二集図書篇 第3巻東洋紡績・三菱電機資料』五山堂書店，所収）。
- 三菱合資会社資料課（1927）「三菱電機神戸製作所に於ける時間研究と賃率設定」『資料彙報』286（奥田健二・佐々木聡編，1995，『日本科学的管理史資料集 第二集図書篇 第3巻東洋紡績・三菱電機資料』五山堂書店，所収）。
- 三菱重工業株式会社社史編纂室編（1956）『三菱重工業株式会社史』三菱重工業株式会社。
- 三菱重工業株式会社編（1967）『三菱日本重工業株式会社史』三菱重工株式会社。
- 三菱重工労組10年史編纂委員会編（1977）『統一と前進——三菱重工労組10年史』三菱重工労働組合。
- 三菱電機株式会社社史編集委員会編（1951）『建業回顧』三菱電機株式会社。
- 三菱電機株式会社社史編纂室編（1982）『三菱電機社史——創立60周年』三菱電機株式会社。
- 三菱電機労働組合運動史編纂委員会編（1957）『三菱電機労働組合運動史』三菱電機労働組合。
- 三菱電機労働組合運動史編纂委員会編（1974）『運動史 第三巻別冊』三菱電機労働組合。
- 三菱電機労働組合（1991）「賃金政策の歴史と課題（第1回）」『melon』No.1115，20-21頁。
- 三菱電機労働組合（1999）『三菱電機労働組合外史——組合結成45周年記念』鳥影社。
- 森田友喬〔三菱電機勤労部次長〕（1968）「実力主義下の新資格制度——三菱電機の改訂事例を中心に」『労働法学会研究会報』第19巻第13号，1-29頁。
- 油田和次〔三菱電機勤労部人事課〕（1954）「三菱電機における身分昇格制度について——身分制度に対する新しい観点」『労務研究』第7巻第2号，12-18頁。
- 禹宗杭（2003）『「身分の取引」と日本の雇用慣行——国鉄の事例分析』日本経済評論社。

#### 【面接記録】

- 1 久野治氏（元三菱電機労働組合中央副執行委員長），2011年11月1日14：00～17：00。
- 2 久野治氏（元三菱電機労働組合中央副執行委員長），2013年1月12日14：00～17：00。