

装置産業におけるブルーカラーの 「何ら移動なき昇進」について

(旧西ドイツ及びアメリカの事例を中心に)〔1〕



藤 原 直 樹

目 次

1. はじめに
2. アメリカ装置産業における何ら移動なき昇進（昇給）
3. 旧西ドイツにおける事例
4. 何ら移動なき賃金上昇—装置産業と機械産業との比較 ……以上本号

1. は じ め に

拙稿「西ドイツにおける経営内キャリア形成の可能性（1）～（7）」（大分大学経済論集第43巻第5号～同第49巻第2号）では、鉄鋼業と機械産業における現業労働者の、昇進の様式、昇進の程度、昇進の可能性について、主として旧西ドイツの特定の企業を取り上げて、詳細な分析を行ってきた。そして、ここでは以下の2つの論点を検討することで、ある仮説を導いた。再論しておく。

論点の第1は、旧西ドイツの鉄鋼業と機械産業の間で、昇進の状況に関し、何らかの相違点ならびに共通点は存在するのかという事である。この問題について結論を先に述べるのであれば、相違点を容易に指摘することは可能であるが、両者の間で共通性を発見することは困難であると言わざるを得ないのである。

(2) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

すなわち、その最大の相違点は、昇進の様式が鉄鋼業と機械産業では全く異っていることである。鉄鋼業では、職場の主要職務に際しては、これにつながる昇進ラインが明確に形成されていた。昇進ラインにおいて下位の職務に配置された労働者は、昇進ラインの内部で上位の職務に向い一つずつ昇進してゆくのであった。昇進ラインにおける職務移動が、鉄鋼業における昇進の様式の特徴であると言えよう。

一方、機械産業における昇進の主たる様式は、「何ら移動なき昇進」であった。先の研究で考察対象とした、機械製造に従事する巨大メーカーの本社工場（83年時点で従業員数約7000）では、初任ドイツ人労働者および初任外国人労働者いずれにおいても、賃金等級移動が発生した場合、その内7割強が「職務移動なき賃金等級移動」であり、また、全体の7割弱が「何ら他の移動なき賃金等級移動」である事実が見い出されたのである。このように、職務給適用下で、職務等の移動が何もないうまま、労働者の該当賃金等級が上方に移動してゆく状態を、私は「何ら移動なき昇進」と命名したのである。なお、同本社工場では、職務移動が生じる際にも、昇進ラインの形成は確認されていない。

さて、ここでアメリカ機械産業に目を転じて、その企業内昇進の特質について検討しておこう。小池和男教授は、著書『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社 1977年、において、その「3. 2 機械工場のキャリア」(p.108-127)で、アメリカ機械産業のいずれも非大量生産型である5つの工場におけるキャリア形成について論じられている。

実は、教授が取り上げたこのアメリカの5つの機械工場には、ある共通点が存在するのである。その共通点とは、いずれも、入職時より勤続期間を重ねることにより、移動なき賃金上昇が生じていることである。もちろん、各社ごとに、移動なき賃金上昇の程度（パーセンテージ）は異なり、その継続期間も異なる。また、自動的に上昇するケースもあれば、職長の査定が入るケースもある。さらに、賃金等級上を上げしてゆくケースもあれば、範囲賃率制を取る場

合もある。しかし、各工場とも、移動なき賃金上昇が制度化され、職務移動に基づくものを含めた企業内での賃金上昇においてかなりの比重を占めている点で、共通しているのである。

例えば、事例1では、移動なき賃金率上昇が、明らかに職務移動による賃金率上昇よりも大きいのである。事例5では、範囲賃率制での移動なき昇給は、入職時賃金率に比べ30～40%増に及んでいる。また、事例3では、移動なき昇給は賃金率上昇のうち半分以上を占めている。そして、事例2は、これら5工場のうち移動なき昇給の延びが最も低いケースであり、「昇給幅は合わせて25セント、最高賃金クラスの仕事で4%程度、最低賃金クラスでも7%にすぎない」¹⁾という。但し、この事例では職務移動によるものも含めた職場内賃金上昇は20～25%程であり、移動なき賃金上昇が1/4程度を占めている点に留意しなければならない。

なお、昇進の様式という点で、これらの機械工場に昇進ラインは形成されているのかという問題がある。結論としては、昇進ラインの有無は各工場で全く一様ではないと言えよう。この点に関しては、次の小池教授の指摘を引用することで、理解を得られるであろう。

「他方、非大量生産型となると、わたくしの知る限り、研究はまったく乏しく、しかもキャリアはここどこそ多様であるかにみえる。職場内に5～6のステップがあつて、装置産業の昇進ラインにやや近いものもあれば、昇進のステップはあつても、そのひとつのステップに多くの仕事が含まれ、昇進ラインをなしていないところもある。…(中略)…その内部化のなかで、さまざまなサブタイプがある。それは、クラフトマン・タイプが内部化したものから、昇進ラインに近いものまで、ひとつのスペクトラムをなしているかにみえる。」²⁾

1) 小池和男『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社、1977年、114ページ。

2) 同上、93-94ページ。

(4) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

「ただこの六例³⁾の限りでは、装置産業との差異が指摘できよう。第一に、装置産業にはかなり共通の枠組みがあった。名こそさまざまでも、昇進ラインとプールがあった。それ故、この文章も一例を掲げるだけで足りた。ところが非大量生産型機械産業では、簡単に一括できない。内部化された熟練労働者職場とでもいうべきタイプから、昇進ライン型に近いものまで、さまざまなタイプがみられる。」⁴⁾

先に示した第1の論点は、同一国内での異種産業間における、昇進の状況についての比較であった。今、ここで検討している第2の論点は、異国間における同一産業の間での、昇進の様式に関する差異の比較である。すなわち、アメリカ機械産業の昇進事例を引きだした目的は、先の旧西ドイツの事例、巨大機械メーカーの本社工場における昇進の状況と比較するためである。これらの機械産業の諸工場では、昇進ライン上での昇進は共通しているわけではない。これに対し、職務給が適用されているにもかかわらず、移動のないままの賃金上昇が、不可欠のものとして共通していることがわかる。換言すれば、機械産業の昇進の様式に関しては、国を超えて、「何ら移動なき昇進」状況が一般的であると言えよう。

また、鉄鋼業に関する同様の比較は、明確な結論へと導く。旧西ドイツの鉄鋼業各社では、工場内に昇進ラインが顕然と存在していた。アメリカでは、鉄鋼業を含めた装置産業において昇進ラインが確立していることは、周知のごとく既に小池和男教授により解明されている。したがって、鉄鋼業における昇進の主たる様式は、国を超えて、昇進ライン上の上位職務移動であると、ひとまず断定できるであろう。

以上の考察より私が提示したささやかな仮説は、昇進の状況に関して（少な

3) ただし、このうち1例は大量生産型の乗用車組立工場であり、本稿では考察対象外である。

4) 小池，前掲書，127ページ。

くともブルーカラーの), とりわけ昇進の様式についての, 同一産業における他国との間での類似性・同質性, および, 同一国内での産業間における異質性, というものであった。

しかし, 補足的に検討しなければならない次のような課題が未だ残る。それは, 国を超えて共通に見られ, 機械産業の特徴とでもいうべき昇進様式=「何ら移動なき昇進」状況は, はたして装置産業では生じているのか。また, 重要な位置づけとなっているのか, という問題である。厳密には, この点を明らかにしてはじめて, 鉄鋼業の主たる昇進の様式は, 国を超えて, 昇進ライン上の上位職務移動であると確定しうるのである。

本稿の目的は, 旧西ドイツおよびアメリカの装置産業を事例として取り上げて, 以上の課題を解明することである。同時に, 先に示した私の仮説を検証するための, 第一歩となることも意図している。なお, これから扱う事例を第一次的に掲載した文献・資料は, 先のシリーズ研究で使用したものと同じである。すなわち, 旧西ドイツ鉄鋼業については, 天春厚三『西ドイツ鉄鋼企業に於ける労務管理制度の実情』住友金属工業株式会社(私家版)1966年, に依拠する。アメリカの装置産業に関しては, 小池和男教授の前掲書に他ならない。

2. アメリカ装置産業における何ら移動なき昇進(昇給)

ここでは, 小池和男教授の前掲著書を丹念に吟味したうえで, そこで取り扱われたアメリカの装置産業における内部昇進事例の総てについて, はたして, 何ら移動なき賃金上昇が生じているのかを検討しておこう。

まず第1は, 教授が同書「2. 2 製紙工場の昇進ライン」(p.84-92)において論じられているクラフト紙製造工場の事例である。関連する部分を以下に引用する。

「ここでは, 仕事は大きく三つのグループにわけられる。第一は『補助作業

(6) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

組 (Auxiliary crew)』である。鉄鋼のレイバープールにあたる。1970年3月時点で、時間給2ドル72セントから出発し、90日後2ドル83セントに昇給するが、以後昇給しない。賃金は最も低い。全従業員に占める割合は不詳である。

プールのほかの仕事に2種ある。ひとつは昇進ラインである。87の仕事が11の昇進ラインを形成する。… (中略) …

もうひとつのグループは『袋小路仕事 (Dead end jobs)』と呼ばれる。その名のしめすように、昇進のない仕事である。⁵⁾

教授は、以後、昇進ライン内の昇進と昇進ライン間の移動について論じられてゆくが、昇進ライン及び袋小路仕事においての、何ら移動なき賃金上昇に関する記述は一切ない。したがって、この事例での何ら移動なき賃金上昇は、引用文より、レイバープールのみにおいて、2.72ドルから2.83ドルへの0.11ドルの上昇が生じていることがわかる。0.11ドルの昇給は、入職時賃金2.72ドルに対し、4.04%の増である。なお、参考までに、当クラフト紙製造工場における昇進ラインと袋小路仕事の内容を、表1及び表2において示しておく。

第2に検討すべきは、教授が前掲書「2. 1 鉄鋼一貫工場の昇進ライン」(p.61-84)において論じられているUSスチール・フェアフィールド製鉄所の事例である。前記の事例では、レイバープールにおいて、何ら移動なき昇給が見られた。アメリカ装置産業では、レイバープールに着目すべきなのかもしれない。

USスチール・フェアフィールド製鉄所では、時間給労働者9100人に関する1000余の仕事は、33の職級にわけられている。最低の職級1・2 (4ドル30.5セント) から最高の職級34 (7ドル50.5セント) で構成され、正確に10セントずつ上昇している (賃金額は1974年8月~1975年7月時点のもの)。さて、レ

5) 同上, 85-86ページ。

表1 昇進ラインの特徴—製紙工場

		ラインに 含まれる 仕事の数	最 高 賃 金 率	プールの賃 金に対する 増加率 (%)	組 合
パ ル プ 製 造 工 程	1. 調木—木材を鋸断する	5	ドル 4.305 セント	58.3	ローカル 804
	2. チッパー—小片にくたく	7	3.190	17.3	805
	3. 蒸解薬液製造工程	11	4.530	66.5	804
	4. 蒸解罐	11	4.455	63.8	〃
	5. 蒸解工程の検査	11	4.090	50.4	〃
	6. 原材料・資材の出し入れ	4	3.625	33.3	〃
	7. 運搬・清掃のリーダー	7	3.375	24.1	〃
抄 紙 工 程	8. 抄紙機運転	9	5.080	86.8	ローカル 654
	9. 仕上げ	5	4.400	61.8	〃
	10. 裁断出荷	9	3.865	42.1	〃
	11. 動力部・タービン、ボイ ラーの運転	8	4.485	64.9	〃

(出所) FEPC, vol.2, pp.666-7.

(小池和男『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社, 1977年, 86ページ, より転載)

表2 「袋小路職務」

賃 金 率	仕事の数	組 合	例
ドル 2.800~2.899 ドル	6	ローカル 805	トラック運転手 運搬
2.900~2.999	4	〃	石灰石処理 ベンキ塗り
3.000~3.099			
3.100~3.199			
3.200~3.299	1	〃	セメント仕上工
3.300~3.399			
3.400~3.499			
3.500~3.599	1	804	トラック運転手のリードマン
3.600~3.699	1	804	装置運転工
計	13		

(出所) FEPC, vol.2, pp.666-7.

(小池, 前掲書, 87ページ, より転載)

(8) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

イバープールであるが、その大きさは、US スチールの企業別協定では、職級 1・2、3の全部と4のほぼ3分の2を含まなければならないという⁶⁾。

すなわち、ここでは、ほとんど総ての労働者についての入口の場であるレイバープールも、前記の33段階からなる職級の中に組み込まれているのである。そして、小池教授の著作では、プールの上につながる昇進ラインについてはもとより、レイバープールに際しても、何ら移動なき賃金上昇に関する記述は一切ないのである。

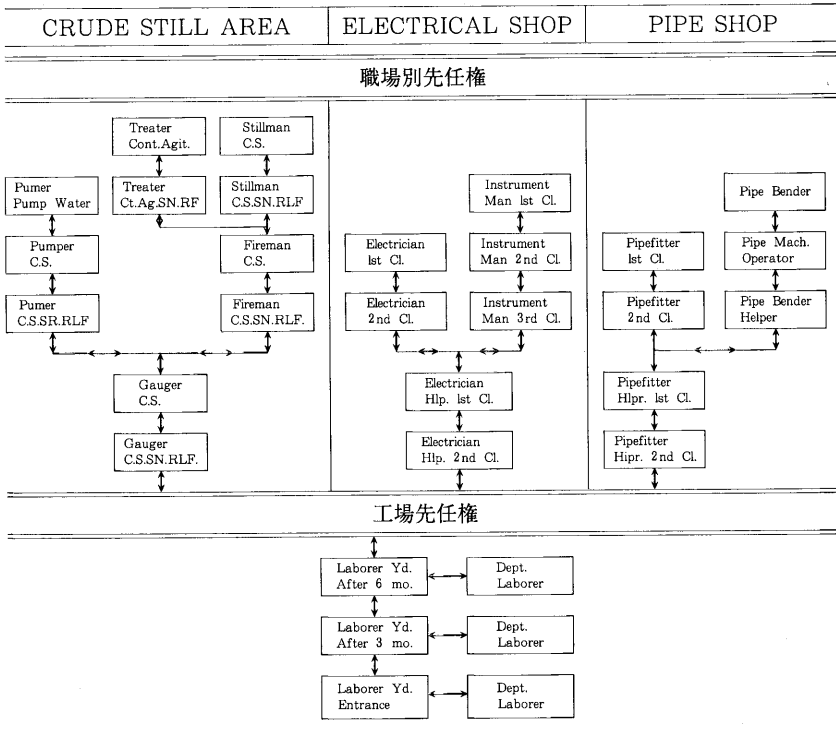
また、先に述べたように職級間の賃金格差は10セントであった。それ故、職級3の賃金率は4ドル40.5セントになる。これは、最低の職級1・2の賃金率4ドル30.5セントに対し、2.3%増に過ぎないことがわかる。職級の数の多さと、この職級間の賃金格差の小さは、職級間に範囲賃率制を導入することを困難にしていると思われる。以上の状況より、US スチール・フェアフィールド製鉄所のブルーカラー職務領域では、何ら移動なき賃金上昇は全く存在していないと判断して差し支えないであろう。

第3は、図1として提示した石油精製工場の事例である。1941年以前の大変古い一例であるが、F. H. ハービソン氏の研究の意味について、小池教授は次のように述べられている。

「昇進についての研究は乏しい。断片的に明らかにされた事実を利用するほかない。装置産業の昇進ラインをはじめて図示したのは、わたくしの知る限り、ハービソンの41年論文である。かれはガラス産業と石油精製業に最もよくみられることを指摘し、石油精製工場の一例を図示した。図3.7がそれである。だが折角レイバー・プールまで図示しながら、その機能を説かず、また鉄鋼など他の部門にはあまり触れていない。その昇進の決定基準について『多くの会社は、前任権を昇進に適用するのを拒んでいる』とのべている。…

6) 同上、64-68ページ。

図1 昇進・レイオフの先任権単位——石油精製の一部



(出所) Frederick H. Harbison, *Seniority Policies and Procedures as Developed through Collective Bargaining*, 1941, p.30より。

(小池, 前掲書, 146ページ, より掲載)

(中略) … 実際には、レイオフの場合には先任権の役割が「つよいが、昇進の場合は弱い」と指摘している。』⁷⁾

さて、装置産業における何ら移動なき昇進の有無を検討している本稿では、図1について、昇進ラインではなくレイバープールに注目する。図1において

7) 同上, 145-146ページ。なお、引用文中の図3.7とは、本稿での図1のことである。

(10) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

Laborer Yd.と記された部門がレイバープールに他ならない。そして重要なのは、同プールには、入職者用の Laborer Yd. Entrance 以外に、入職時点から3カ月時以降に適用される Laborer Yd. After 3mo が、また入職時点から6カ月時以降に適用される Laborer Yd. After 6mo が設けられている点である。ただ、後者の After 6mo とは、Laborer Yd. After 3mo より数えて6カ月後と解釈できるかもしれない。

この独自の枠が設定されている Yd. After 3mo および Yd. After 6mo は、図1を見る限り、昇進ライン上の諸職務と同じ位置づけになっている。すなわち、昇進ライン内において上位職務に移動することが正しく昇進ならば、Yd. Entrance から Yd. After 3mo, そして Yd. After 6mo へ移動することも昇進なのであろう。但し、プール内において3カ月あるいは6カ月ごとに、いつせいに職務移動が生じるとは考えづらい。とすれば、入職時より3カ月後、そして6カ月後には、移動が生じないままに、労働者の賃金が上昇していると考えられるのである。

この石油精製工場では、昇進ライン上も、プール内も、具体的な賃金率と賃金率格差は、一切明らかではない。しかし、レイバープール内に限り、勤続を経ることによる、何ら移動なき賃金上昇が存在しており、それは6カ月ないし9カ月（3カ月+6カ月）続いていることを、ここで確認しえたのである。

3. 旧西ドイツにおける事例

まず、本節において依拠する資料として先に挙げた、天春厚三著『西ドイツ鉄鋼企業に於ける労務管理制度の実情』住友金属工業株式会社（私家版）1966年12月、について若干説明しておこう。現 住特エンジニアリング株式会社社長（住友特殊金属株式会社顧問）である天春厚三氏は、65年当時、住友金属工業株式会社に勤務し労政課に所属していた。そして、「ドイツ鉄鋼企業内に於ける労務管理諸制度並びにその運営についての具体的な実情調査」という社命

により、1965年6月から66年3月までの約8カ月間旧西ドイツに留学している。その際、天春氏の留学先は、主としてマンネスマン社 (Mannesmann AG) 本社およびラインシュタール社 (Rheinstahl Hüttenwerke AG) ハッティンゲン製鉄所である。実習生の資格でこれら個別企業内に長期間滞在した結果、労務関係部門における日常労務管理の実情について、かなり端的に実見する機会を得たという。648ページに及ぶ上記の調査報告書は、この留学によって得られた成果を取りまとめ、氏の勤務先であった住友金属工業株式会社へ提出されたものである。鉄鋼業界のエキスパートによる、まことに貴重であり信頼性の高い報告書といえよう。古い資料であるにもかかわらず、ここで取り上げるゆえんである。

では、天春氏は、旧西ドイツ鉄鋼業における何ら移動なき昇進の存在について、どのように扱っておられるのであろうか。該当する部分をそのままここに掲載しておこう。但し、この報告書の文面のみでは、やや不明な点が残されている。そこで、私信により、何点かに付きより詳しい説明を頂くように天春氏に依頼した。これに対する氏の回答も以下の分析で使用してゆく。

まず、報告書の引用部分の③。Iより、天春氏が主要例として取り上げたラインシュタール・ハッティンゲン製鉄所では、「昇進によって上位の職につく場合」には、直ちに所定の区分に当てはめることとなっている。それ故、移動なき昇進は入職時（初任賃金）においてのみ生じていることがわかる。

次に、同じく引用文の③より、ラインシュタール・ハッティンゲン製鉄所では、初任賃金に対するものとして、Ⅱ．一般的当嵌基準、Ⅲ．特別当嵌基準、ならびに、Ⅳ．起重機運転工用が存在することがわかる⁸⁾。そして、Ⅲ・Ⅳで挙げられた職種・職務等から判断する限り、鉄鋼部門の一般労働者には、例え

8) なお、私信に対する天春氏の回答によれば、Ⅲの特別当嵌基準とは、「採用後に、社内にて技能教育を行う特別の職種に適用」されるものであるという。

(12) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

(5) 初任賃金

- ① 新たに採用した場合、経験その他からして直ちに所定の賃金区分に当嵌める場合もあるが、通常は適当な初任賃金を適用し、一定期間後に始めて所定の賃金区分に当嵌める場合が多い。

協約賃金表に於ても、初任用のものと、勤続8週間後の保証賃率とからなっているが、企業内賃金区分の場合は、職種によって本来の賃金区分に至る迄に2年3年と要する場合もある。

初任賃金は、一般に本来の賃金より低位にあるのが普通であるが、全額が能率配分される出来高給では、逆に当初の一定期間だけ一定額の水準を保障するというものもある。(②参照)

初任賃金には種々の用語がある

Einstelllohn	試用賃金
Anlernlohn	採用后一定期間社内養成を行う場合
Einarbeitungslohn	見習賃金
(又は Einarbeitungsentlohnung)	

② ラインシュタール・アンネン工場

出来高給労働者の入社当初の保証能率

最初の1カ月間	120%	} 上廻る場合は実際能率
2カ月目	115%	
3カ月目	110%	
3カ月目以降	実際能率	

③ ラインシュタール・ハッティンゲン製鉄所

初任賃金当嵌基準

(V…本来その職種に相当する区分の賃金全額)

	当 嵌 条 件	協約区分	企業内区分
I. 直ちに所定の区分に当嵌める場合			
1	出来高給労働者		V
2	昇進によって上位の職につく場合		
3	所定の当嵌区分が、試用区分より低い場合		
4	その他特別の場合		

	当 嵌 条 件	採用時	協約区分	企業内区分
Ⅱ. 一般的当嵌基準				
4	理解能力に乏しい未熟練工	採用時	2	11
		精通后	2～3	V
5	理解能力を有する 〃	採用時	2	13
		精通后	2～3	V
6	半熟練工（多年の経験を要請される 一般工）	採用時	4	16
		精通后	〃	V
7	熟練工（専門工 資格証明を要請されるもの）	採用時	5	18
		精通后	〃	V

	当 嵌 条 件	採用時	協約区分	企業内区分
Ⅲ. 特別当嵌基準				
8	ボイラー保守，給水2・3番方， 代休要員（機械工場 倉庫）	採用時	2	13
		最早1カ月后	3	V
9	機械工補助 3年後（但し，教育修了者は直ちに）	採用時	2	13
			3	V
10	酸素工場保守 } 消 防 手 }	採用時	2	13
		最早1ヶ月后	2	14
11	州消防学校卒業者（消防手）	〃 1年后	4～5	V
		採用時	2	13
		最早1カ月后	〃	14
12	操車工	3 〃	5	V
		採用時	2	13
		最早2週間后	〃	18
13	工作課，試験課等の一般工	〃 1年后	3	V
		採用時	2	13
		最早1カ月后	〃	14
		〃 1年后	3	16
		〃 2 〃	4	18
	〃 3 〃	〃	V	

(14) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

14	検査工	採用時	2	13
		最早1カ月后(検査3番方)	〃	14
		〃 1年后(〃 3番方)	3	16
		〃 2〃 (〃 2〃)	〃	19
		〃 3〃 (〃 1〃)	4	V
15	工程記録工	採用時	2	13
		最早1カ月后	〃	14
		〃 1年后	3	16
		〃 2〃	4	V

当 嵌 条 件		協約区分	企業内区分	
IV. 起重機運転工				
16	勤続3カ月未満	教育中	2	13
		実習中	3	13
		教育・実習終了后	〃	V
17	〃 3カ月以上	教育中	3	15
		実習中	〃	〃
		教育・実習終了后	3~4	V

(天春厚三『西ドイツ鉄鋼企業に於ける労務管理制度の実情』1966年、409-413ページより転載)

ば、圧延工場、製鋼工場等で働く人々には、Ⅱの一般的当嵌基準が適用されることになる。

では、この一般的当嵌め基準においては、入社当初の初任賃金から、本来の所定の賃金区分まで、どれ程の賃金上昇が生じているのであろうか。また、それはいか程の期間にわたるものであろうか。再び引用部分の③. Ⅱを参照されたいが、1965年当時にラインシュタール・ハッティンゲン製鉄所で適用されていた賃金制度を解説しながら、まず前者の問題から論じてみよう。

第1に、「協約区分」と記された協約賃金等級における初任賃金上昇分に関して述べなければならない。協約賃金等級区分については、ハッティンゲン製鉄所が存在するノルトライン・ヴェストファーレン州の鉄鋼業では、賃金・俸

給基幹協定 (Lohn-Gehaltsrahmenabkommen) の中で規定されており、当時は1959年9月1日付で改訂されたものが有効であった。そして表3は、この賃金・俸給基幹協定における賃金等級区分について表示したものである。また、ハッティンゲン製鉄所の現業労働者全体を対象に、協約賃金等級区分の各等級にどのような割合で位置づけられているのかを示したものが表4である。

③. II 「一般的当嵌基準」および表3の協約格付け基準からは、次の点がわかる。まず、ハッティンゲン製鉄所における採用時の協約等級の適用は、すなわち、未熟練工の等級2、半熟練工の等級4、そして熟練工の等級5は、全く協約における格付け基準に一致していることである。だが同時に、ハッティンゲン製鉄所では、初任賃金の期間が終了した「精通后」に際しても、協約区分では、未熟練工の一部が等級2から3へ上昇する以外は、総て採用時の適用等級に据え置かれていることも判明している。

第2は、「企業内区分」と記された企業内独自の賃金等級区分における初任賃金上昇分についてである。通常の場合、ノルトライン・ヴェストファーレン州に位置している鉄鋼業関係の事業所は、前期の協定において定められた賃金等級区分をそのまま適用するのであった。しかし、ハッティンゲン製鉄所においては企業内賃金等級区分が使用されていたのである。そして、1964年6月1日より改訂された新しい企業内賃金区分は、協約賃金等級区分に依拠する形をとりつつも、実際は企業内独自の賃金等級区分なのであった。その概要は以下の通りである。

新制度では、賃金等級は、時間給・割増給については等級01から38までに区分され (ただし割増給は、等級12から31まで)、出来高給では等級41から68までに区分した。そして、時間給・割増給については、賃率は、その最低 (等級01) を2.33マルク/時と設定し、以下企業内賃金等級区分1ランクを増す毎に0.10マルクを増加させることとしたのである。最高の等級38では、賃率は6.03マルクとなる。なお、新制度における最低賃率2.33マルクは、当時の協約賃金

(16) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

表3 1959年以来有効の賃金グループと格付け基準の概要
(NRW州鉄鋼業、労働者対象)

等級	格付け基準	等級	格付け基準
1a	雑役工（未熟練工） 何らの職業教育や経験を必要とせず簡単な指示で遂行できる軽作業に従事する者 一食堂、浴場、更衣室、寄場勤務員、保安、夜警 等 100%	4	上級一般工（半熟練工） 短期（1-2年）訓練生教育を終了しなければならない特殊能力を必要とする作業に従事する者 124.4%
1b	雑役工（半熟練工） 簡単な訓練と指示で遂行できる軽作業に従事する者 102.8%	5	技能工（熟練工） 訓練生教育（3-3.5年）を終了し所定の試験に合格するか、長年にわたる経験を基礎とした知識や熟練を必要とする作業に従事する者 134.6%
2	補助工（半熟練工） 短期（1カ月）の試用期間後に遂行可能な作業に従事する者 110.6%	5a	鉄鋼業における特別熟練工 短期（1-2年）の職業教育または訓練生教育を終了するか、または長年にわたる経験を基礎とした知識や熟練を必要とする第一級の炉前工、圧延工等の如き作業に従事する者 140.6%
3	一般工（半熟練工） 短期（3カ月程度）の職業教育を終了し、ある程度の知識、習熟経験を必要とする作業に従事する者-起重機運転士等 117.5%	6	上級熟練工 長年にわたる経験と特殊の能力を有する有資格（訓練生合格者）の熟練工 146.5%

*上の表中に示した賃金率格差は就業初任時のものである。同協定では就業8週間後に各賃金等級毎に11%（基本賃金率に対し）の自動昇給を規定している。

(出所) 天春、前掲書、312、315、340ページより作成

における1aの賃率（8週間後の保証賃率）2.24マルクを若干上回っている水準である⁹⁾。

表4 熟練度等級別の人員分布状況

労働者 (ラインシュタール・ハッティンゲン製鉄所)

	1a	1b	2	3	4	5	5a	6	計
時間給	149	12	412	1122	522	1179	9	325	3730
割増給			815	1044	264	255	93	93	2564
出来高給				131	228	850	2	218	1429
計	149	12	1227	2297	1014	2284	104	636	7723
	1.9	0.2	15.9	29.7	13.1	29.6	1.4	8.2	100
	18.0			42.8		39.2			

(注) 1965. 9 現在, 但し月給者352名を除く。

(出所) 天春, 前掲書 313ページ

協定上の賃金等級区分からはほぼ独立した、独自の連続的な企業内賃金等級区分が生じていることがわかる。それ故、ラインシュタール・ハッティンゲン製鉄所では、協約賃金とは、企業内賃金区分を媒介として労働者に支払われるものに転化しているのである。表5は、時間給および割増給について、企業内賃金等級区分と協約賃金等級区分をクロスした形で、労働者の格付け分布状況を見たものである。

しかし、以上より、ハッティンゲン製鉄所では、協約賃金等級が全く無意味なものになったと断定することは、誤りであろう。表5では、同一の協約賃金等級に属する労働者(職務)でも、企業内賃金等級ではかなりのばらつきがあることが見てとれる。また、下位の協約賃金等級にある労働者(職務)が、企業内賃金等級では、上位の協約賃金等級にある労働者(職務)の企業内賃金等級を上回るケースがかなりに登ることもわかる。だが、傾向としては、協約賃金等級が上がるにしたがい、はっきりとそれらの企業内賃金等級も上昇してい

9) 天春, 前掲書, 368-370ページ。なお, 1965年2月1日, 協約賃金において7.5%の賃金引き上げが決定された。これについて, 企業内賃金等級制度への適用に際しては, 0.24マルクを, 企業内等級01から38までの総ての等級において均等に増額させたのである(等級01: 2.57マルク, 等級38: 6.27マルク)。

(18) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

表5 新企業内賃金区分別の分布当嵌状況

(人) (※…… 製造手当受給者)

協約区分 企業区分		1a	1b	2	3	4	5	5a	6	計
時	01	2	—	—	—	—	—	—	—	2
	02	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	03	11	—	—	—	—	—	—	—	11
	04	76	—	—	—	—	—	—	—	76
	05	43	—	—	—	—	—	—	—	43
	06	7	—	—	—	—	—	—	—	7
	07	5	—	39	—	—	—	—	—	44
	08	1	12	1	—	—	—	—	—	14
	09	1	—	193	—	1	—	—	—	195
	10	2	—	16	11	—	—	—	—	29
	11	1	—	3	—	1	—	—	—	5
	12	—	—	63	1	1	1	—	—	66
	13	—	—	12/2*	24/4*	1	—	—	—	43
	14	—	—	42	163	1	—	—	—	206
間	15	—	—	6	350	12	29	—	—	397
	16	—	—	3	156/62*	27	4	—	—	252
	17	—	—	3	94/3*	100	8	—	—	208
	18	—	—	26	31/17*	53	57	—	—	184
	19	—	—	—	127/3*	77/1*	301/1*	—	—	510
	20	—	—	—	20	17/13*	107	—	—	157
	21	—	—	—	31	97	191/1*	—	—	328
	22	—	—	—	1*	30	176/7*	—	16	230
	23	—	—	—	24	20/1*	54	—	49/2*	150
	24	—	—	3	—	31/5*	132/5*	—	81/2*	259
	25	—	—	—	—	13	26/1*	—	11/3*	54
	26	—	—	—	—	8/2*	24	—	12	46
	27	—	—	—	—	—	20	—	48/1*	69
	給	28	—	—	—	—	3	6	—	6
29		—	—	—	—	—	7	—	20	27
30		—	—	—	—	1/6*	12	6	26	51
31		—	—	—	—	—	—	—	22/3*	25
32		—	—	—	—	—	—	—	5	5
33		—	—	—	—	—	1*	3	—	4
34		—	—	—	—	—	—	—	1/1*	2
35		—	—	—	—	—	—	—	10	10
36		—	—	—	—	—	—	—	—	—
37		—	—	—	—	—	—	—	1/5*	6
38	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
小計		149	12	412	1122	522	1179	9	325	3730

		協約区分						計
		2	3	4	5	5a	6	
時	12	10	—	—	—	—	—	10
	13	2	—	—	—	—	—	2
	14	15	5	—	—	—	—	20
	15	87	3	—	—	—	—	90
	16	222	55	1	—	—	—	278
	17	82	78	4	—	—	—	164
	18	143	143	23	4	—	—	313
	19	190	166	3	10	—	—	369
	20	33	173	8	80	—	—	294
	21	4	100	47	124	—	—	275
間	22	27	153	19	29	—	—	228
	23	—	108	12	3	—	10	133
	24	—	25	97	5	8	42	177
	25	—	12	11	—	6	10	39
	26	—	—	4	—	—	4	8
	27	—	23	29	—	55	10	117
	28	—	—	—	—	4	5	9
	29	—	—	5	—	—	3	8
	30	—	—	—	—	—	8	8
	31	—	—	1	—	20	1	22
小計		815	1044	264	255	93	93	2564

(出所) 天春, 前掲書, 371-373ページ

ることが、時間給と割増給の両者において確認できるからである。

また、ハッティンゲン製鉄所内では、賃金等級は、例えば03/18と表示されている。最初の数字0とは所内で役付手当・铸造手当を受けているかどうかを示す記号であるが、次の数字3は協約賃金等級区分での格付けを意味する。最後の数字18が企業内賃金等級区分における格付けである¹⁰⁾。これは、同製鉄所内でも、協約賃金等級区分が軽視できない存在であることの象徴であると言え

10) 同上, 367-368ページ。

(20) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

よう。

さて、先に掲げた天春氏の著作からの引用部分③、Ⅱ「一般的当嵌基準」では、企業内区分として採用時には、理解能力に乏しい未熟練工が11、理解能力を有する未熟練工が13、半熟練工（多年の経験を要請される一般工）が16、そして、熟練工（専門工 資格証明を要請されるもの）が18であることが明記されている。企業内賃金等級制度、ならびに、これらの等級数値のそこでの位置づけは、既に明らかなものとなっている。

しかし、ここで最も重要な初任賃金の上昇分に関しては、引用部分では、「精通後にV」（本来その職種に相当する区分の賃金全額）と記されているのみで、一般的当嵌め基準では、精通後に、具体的にどのような企業内賃金等級が適用されるのかが不明である。残念ながら、私信による天春氏への問い合わせを通じて、Vの等級数値は、特別当嵌め基準のケースも含め、依然として確認不可能な状況である。協約賃金等級に際しては、未熟練工の一部が等級2から等級3へ上昇する以外は、採用時も精通後も変化していない。したがって、初任賃金から本来の賃金への企業内賃金等級における上昇分は、協約賃金等級での変化に相応する程度のものであると判断せざるを得ないのである。

次に、先に挙げた後者の問題点、すなわち、採用当初の初任賃金から本来の所定の賃金等級までの賃金上昇は、どれ程の期間にわたるのかという点を検討しなければならない。引用部分の①では次のような記述がある。

「初任賃金には種々の用語がある

Einstellohn 試用賃金

Anlernlohn 採用后一定期間社内養成を行う場合」

原語と天春氏の訳より、ハッティンゲン製鉄所では、前者が一般的当嵌め基準の場合に用いられ、後者は特別当嵌め基準に際して使用される用語であるとの解釈が成り立つかも知れない。そして、この理解方法の正否に関する照会に対し、天春氏より肯定するとの回答を得た。なお、特別当嵌め基準の持つ意味に

ついて、とりわけ、「企業内賃金区分の場合は、職種によって本来の賃金区分に至る迄に2年3年と要する」事例をどのように理解すべきか、という点は後述する。

以上より、Einstellohn 試用賃金＝一般的当嵌め基準で使用される用語、であることが明確になった。そこで、一般的当嵌め基準における初任賃金の期間は、試用期間に相当するとも考えられる。当時のノルトライン・ヴェストファーレン州鉄鋼業の試用期間は次のとおりである。

(2) 雇用の方法と対策

① 雇用方法

雇用は労職別に行なわれる。募集は必要の都度行なわれ、労職とも定期採用的なものはない。従って、職員の場合も年次思想は皆無に近い。臨時工、実習生、訓練生以外の一般従業員には通常雇用期間の定めはない。

試用期間は通常労働者4週間、職員3カ月で経営内協定により規定せられている。但し職員の試用期間については、労働協約上3カ月を限度とする制約がある。

(天春, 前掲書, 145ページより転載)

そこで、一般的当嵌め基準における初任賃金の適用期間は、概ね採用時から4週間程度であると解釈できるであろう。但し、この点に関しては、天春氏より次のような貴重なコメントを得た。記しておこう。

「日本の場合は試用期間(2カ月etc)が済めば、機械的、一律に所定の賃金が適用されますが、西ドイツの場合試用期間の定めはありますが、雇用契約上の規定で、賃金等級の当嵌めとは、必ずしも一致してない様です。賃金等級の当嵌めは、基本的に技能レベルの問題で、職種毎に、属人的、個別に適用されることが多く、『概ねどの位の期間』とは、いい難い様です。

当然ながら要請される技能レベルの重要度、軽重で、早くもなり、遅くも

(22) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

なるという事かと考えられます。』¹¹⁾

前節において見てきたように、アメリカの装置産業では、初任賃金と目されるものが適用される期間は、一律に、90日ないし6カ月であった。そして、日本の鉄鋼業でも、やはり一律に2カ月であることがわかった。それに対し、旧西ドイツの鉄鋼業では、初任賃金の期間は、試用期間を目安としつつも、早くもなり、遅くもなる点が判明した。ここで留意すべきは、労働者の技能レベルの問題で、属人的、個別に初任期間を決定しえる者は、職場の上司、すなわち、作業長・工長に他ならないことである。かねてより、第2次大戦後以降の段階でも、旧西ドイツ経営における職長の権限の強さが指摘されている。初任賃金の期間の決定権もが職長に委ねられている点で、やはり職長の権限の大きさが確認できよう。

旧西ドイツ鉄鋼業では、初任賃金の期間は個別に決定されて、概ねどの位の期間とはいいい難い状況であっても、最も遅い場合にはどれ程の期間が必要になるのかという点を、なおも知りたい。資料の制約はあるものの、以下の事実を手がかりに考察してみよう。

引用部分③. III「特別当嵌基準」には、「8. ボイラー保守、給水2・3番方、代休要員（機械工場 倉庫）」が挙げられている。採用時には、協約等級で2、企業内等級で13であり、これは「一般的当嵌基準」の「理解能力を有する未熟練工」と同一である。問題は、最早1カ月後に、協約等級で3、企業内等級でVとされている点である。「理解能力を有する未熟練工」では、精通後に、協約等級で2～3、企業内等級でVである。このケースは、いかなる点で特別当嵌め基準に該当するのであろうか。協約賃金等級は、後者で挙げられた

11) これは、下記の私の質問に対する天春氏の回答である。「一般的当てはめ基準については、所定の賃金区分に当てはめられるのは、いずれの場合も精通後とされておられますが、概ね採用時からどの程度の期間を必要とするのでしょうか。」

ものの範囲内であり、決して例外的なものではない。次に、企業内賃金等級で、一般的当嵌め基準に比べ、例外的に高いということも考えられる。Vの具体的数字が不明な以上断定することはできないが、これらは、はたして急速に企業内等級が上昇しうる諸職務であろうか。本来の所定の賃金等級が、等級13に比べ著しく高い職務であろうか。否定的に考えざるを得ないであろう。それ故に、特別なものは「最早1カ月後」であろう。採用後最も速くて1カ月後に所定の賃金等級に上昇せしめる基準が、一般的当嵌め基準よりも厳格であるが故に、特別当嵌め基準に分類されていると考えられるのである。

次に引用部分③. IV「起重機運転工」に着目しておく。ここでの問題は、なぜ、「16. 勤続3カ月未満」、「17. 勤続3カ月以上」と区分しなければならないのか、という事である。実は、「起重機運転工」は、off-JTである短期の技能訓練を不可欠とする養成職種なのである。養成訓練の内容については後述する。なお、「起重機運転工」に限れば、Vと記されている所定の企業内賃金等級は判明している。等級18である¹²⁾。

そこで、技能訓練に参加する勤続3カ月以上の者は、以前は他の職務に就いていたことになる。また、訓練への参加を認められた程の労働者であるから、一般的当嵌め基準によれば、採用時には「理解能力を有する未熟練工」であり、当嵌めは、協約等級2、企業内等級13となる。そして、勤続3カ月未満で教育中の者は、協約等級2、企業内等級13であった。

では、なぜ、勤続3カ月以上の者は、教育中に、協約等級3、企業内等級15に位置づけられているのであろうか。ちなみに、協約格付け基準(表3)では、等級3の代表的職種として起重機運転士を挙げているが、教育中も等級3としなければならない理由はない。実際、勤続3カ月未満の者の協約賃金等級は、教育中2となっているのであるから。残された理由としては、「理解能力を有

12) 天春, 前掲書, 194ページ。

(24) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

する未熟練工」として採用された者の大部分は、既に勤続3カ月の時点で初任賃金の期間を終了し、採用時の等級2/13から3/15へ上昇してしまっていることが考えられるのみである。

初任賃金の期間は、個別に属人的に決められていることから、とりわけ採用時の高位等級適用者において、例外はあるかも知れない。しかし、以上の状況より、初任賃金が適用される期間の最長限度は、概ね3カ月程であるとみて差しつかえないであろう。また、先に不明であった、一般的当嵌め基準に際しての企業内賃金等級における初任賃金上昇分も、ここで、「理解能力を有する未熟練工」の場合、等級13→等級15であることが示唆されているのである。

4. 何ら移動なき賃金上昇—装置産業と機械産業との比較

これまで見てきたように、装置産業に関しては、USスチール・フェアフィールド製鉄所以外において、何ら移動なき賃金上昇が存在していた。問題は、装置産業におけるこの移動なき昇進（昇給）を、機械産業において不可欠なものとして共通していた何ら移動なき昇進（昇給）と同一に扱うことが可能か、同一に扱うべきか、という点である¹³⁾。以下の2つの面より検討してゆく。

13) ここで、私が示した用語を正確に定義しておかねばならないであろう。先に、「何ら移動なき昇進」を、職務給適用下で、職務等の移動が何もないうまま、労働者の該当賃金等級が上方に移動してゆく状態であると述べた。この場合の該当賃金等級とは、西ドイツ型の集团的団体交渉による労働協約体系にて規定されたものを意味している。具体的には、協約賃金等級（あるいはそれに類するもの）において、等級4から等級5、等級6への上昇を想定している。通常、こうした賃金等級上昇は、上方への職務移動（昇進）に因ると考えられていたからである。

他方、「何ら移動なき昇給」とは、同じく職務給適用下での、全く移動なしの賃金上昇であるが、2つの賃金等級間に限定された範囲での、あるいは、所定の仕事賃金率の周辺での賃金上昇を想定している。具体的には、レンジレートによるもの、範囲賃率制によるものである。

しかし、内容としては実質的に大差ないものであり、また、「何ら移動なき賃金上昇」とする場合には、両者を総称したのものであると考えて頂きたい。

I. 移動なき昇進（昇給）が生じる期間

この問題については、装置産業から見ておこう。いずれも、既に本稿にて触れていることであるが、アメリカの場合、クラフト紙製造工場の事例ではレイバールールにおいて90日であった。石油精製工場の事例では、やはりレイバールールにおいて6カ月（解釈次第では9カ月）である。旧西ドイツの場合は、ハッティンゲン製鉄所のケースで、初任賃金が適用される期間の最長限度は3カ月程度であると先に判断を下した。

次は、機械産業である。アメリカの場合は、小池和男教授が、前掲書の「3. 2 機械工場のキャリア」(p.108-127)にて取り上げられた5つの機械工場を、事例として調べてみよう。事例1（同上、108-113ページ）の機械工場では、賃金等級は最低の15級から最高の0級までから成るが、最低の15級から4級までは、実際は下位職務担当者の3カ月ごとの昇給をしめしたにすぎないという。そして、半熟練工の賃金率は、協約上は職長が3カ月ごとに査定し、かれの作業が満足のゆくものならば、昇級し昇給してゆく。協約上は順調にゆけば、3年間で4級に到達するのである。

事例2（同上、113-117ページ）は、約300人の生産および保全労働者が、23の仕事にわかれて働いている機械工場である。各仕事には賃金率が定められているが、そこには一定の幅があり、その範囲内で定期昇給が実施されている。はじめ1年半の間は、6カ月ごとに5セントずつ昇給し、最後の昇給幅だけ10セントで、そこへの昇給のみ1年間を要するという。定期昇給の期間は、2年半であることがわかる。

事例3（同上、117-119ページ）では、工場内部に57の仕事があり、工場別協約でそれぞれの仕事賃金率が定められている。各仕事賃金率は、次の6本の賃率から構成されている。(イ)見習工賃率、～(ニ)Bレート、(ホ)A-1レート、(ヘ)Aレートである。そして、まず(イ)から出発、30日後に(ロ)に昇給、その60日後(ハ)へ、さらに60日後(ニ)Bレートに昇給する。6カ

(26) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

月後(ホ)へ、さらに6カ月後(ヘ)Aレートに昇給し、以後頭打ちとなるといふ。したがって、移動なき昇給の期間は、1年5カ月であることがわかる。

ミルウォーキーに、70年の歴史をもつ従業員7000余の、大型運搬用機械を製造する企業があり、その本社工場(従業員3000余、うち生産保全労働者2000人)を、事例4として取り上げる(同上、119-123ページ)。同工場の職級は最低の3級から最高の23級で構成されており、すべての仕事に職級がついている。そして、各職級は幅の狭い範囲賃率制を設定している。5つの賃率が明記され、最初の90日間適用される試用期の賃率から始まり、3カ月ごとに自動的に昇給する。ただし、第5の賃率のみ6カ月ないし24カ月後に職長の査定によって昇給するという。つまり、移動なき昇給が生ずる期間は、 $3\text{カ月} \times 3 + 6\text{カ月} = 15\text{カ月}$ 、ないし、 $3\text{カ月} \times 3 + 24\text{カ月} = 33\text{カ月}$ であることがわかるのである。

事例5(同上、124-126ページ)である、生産保全労働者約250人、18の職場からなる中小機械工場では、各仕事賃金率は範囲賃率制となっている。「最低率」、「査定率」、および「最高率」が設定されている。まずその仕事の「最低率」から出発し、「査定率」に達するまで3カ月ごとに1時間あたり5セントずつ自動的に昇給する。仕事によって少しちがうが、ほぼ3年半~4年間昇給することになる。昇給の唯一の条件は、その3カ月間の出勤率が80%以上であればよい。「査定率」をこえると、6カ月ごとに職長の査定を受け、その結果によって同じく1時間あたり5セントずつ昇給する。順調にいけば、ほぼ2年間昇給してゆく。査定は一定の人事考課方式と出勤率にもとづき、遅れる人も生じるといふ。すなわち、遅れる人でない限り、移動なき昇給が続く期間は、 $(3\text{年半} \sim 4\text{年}) + 2\text{年} = 5\text{年半} \sim 6\text{年}$ であることが判明した。

他方、旧西ドイツのケースとして、先のシリーズ研究で考察対象とした、巨大機械製造メーカーの本社工場を再び取り上げる。この場合、1976・77年入社労働者全452名のうち、84年時点での勤続者は238名である。技能度と属性が異なるこの238名につき検討する。なお、以下に述べる昇給の期間は、76ないし

77年から84年までの8（7）年間に於いて、賃金等級移動が生じている期間のことである。職務移動等を伴う賃金等級移動と何ら移動なき賃金等級移動が正確に区分されていないためである。しかし、次の点を予め述べておかなばならない。

当企業に初めて勤務したドイツ人労働者（108名、以下、初任ドイツ人労働者と称する）に於いては、賃金等級移動が生じた場合には、職務移動なし賃金等級移動有りが72.39%に対し、職務移動有り賃金等級移動有りは27.61%に過ぎないのである。また、職務移動はなくとも、それ以外の移動、すなわち、職場移動、領域移動、資格変化において実質的に職務移動が含まれている事も考えられる。だが、職務移動なし—他の3移動のいずれか有り—賃金等級移動有りのケースは、賃金等級移動発生総数のうち3.36%に過ぎない。これを、前者の職務移動なし賃金等級移動有りケースから差引いたもの、つまり、何ら移動なき賃金等級移動は、賃金等級移動発生総数のうち、実に69.03%に登ることがわかる。

同様の状況は、当企業に初めて勤務した外国人労働者（80名、以下、初任外国人労働者と称する）においても当てはまる。賃金等級移動が生じた場合には、職務移動なし賃金等級移動有りが71.05%に及び、職務移動有り賃金等級移動有りは28.95%に過ぎないのである。なお、職務移動なし—他の3移動のいずれか有り—賃金等級移動有りのケースは、2.63%である。したがって、何ら移動なき賃金等級移動は、賃金等級移動発生総数のうち、68.42%を占めているのである。

同じく、当企業併設の職業訓練施設を修了し、専門工試験に合格した後、同社に採用された労働者（50名、以下、熟練労働者—養成工と称する）に於いては、次のことがわかる。この50名においては、入社以来の最初の8年までに、職務移動は計49件、賃金等級移動は計140件発生している。職務移動が生じた際には100%賃金等級移動も生じると仮定しても¹⁰⁾、養成工における賃金等級

(28) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

移動例140件のうち91件は、すなわち、65%は職務移動を伴わない賃金等級移動なのである。

以上のように、その大半が職務移動なきもの、あるいは、何ら移動のないものから構成されている賃金等級移動は、この旧西ドイツのケースでは、どの程度の期間に及ぶのであろうか。まず、未熟練・半熟練外国人労働者(67人)に関しては、全般的な上昇過程が採用後3年間は続いている。それ以降は、比較的上位の等級に達した一部のグループにて賃金等級上昇は続くが、これも採用後5年間で終了している。未熟練・半熟練ドイツ人労働者(65人)の場合は、このグループ全般にわたる継続的な賃金等級上昇が、採用後5年間続くのである。熟練労働者-初任者(56人、内ドイツ人43、外国人13)に際しては、前二者に比べ等級上昇の勾配は強いが、グループ全般にわたるこの急な上昇は、だいたい採用後3年間で終了している。それ以降は、既に上位等級に達した層による上昇に限定されてゆく。これに対し、熟練労働者-養成工(50人、内ドイツ人49、外国人1)の場合は、上昇プロセスは前者と同じく急勾配であり、この急な賃金等級上昇が長く続くのである。すなわち、グループ全般にわたる等級上昇は採用後5年間は継続し、それ以降も上位レベルでは、例外といえない数の上昇プロセスが採用後7年間まで続いているのである。

さて、これまで述べてきた移動なき昇進(昇給)が生じる期間の問題は、装置産業と機械産業それぞれにまとめておかねばならない。装置産業に関しては、

14) 参考までに、職務移動が生じた際にどの程度賃金等級移動も生ずるのかという点を、判明した範囲で記しておく。初任ドイツ人労働者の場合は、職務移動有り実数96件のうち、賃金等級移動有りは74件であり、比率は77.08%となる。初任外国人労働者の場合は、職務移動有り実数60件のうち、賃金等級移動有りは44件であり、比率は73.33%である。

なお、この旧西ドイツの事例に関する、昇進の経過とその特質についての詳細は、拙稿「西ドイツにおける経営内キャリア形成の可能性(6)」〔大分大学経済論集第49巻第1号(1997.5)所収〕を参照されたい。

アメリカと旧西ドイツにおいて、3カ月から6カ月（9カ月とも解釈可能）であった。機械産業に関しては、アメリカの場合、最も短い事例で1年5カ月であり、最も長い事例では5年半～6年間にも及ぶのであった。旧西ドイツの事例では、グループにより違いはあるが、賃金等級上昇の期間は3年～5年間である。移動なき賃金上昇が生じる期間については、機械産業と装置産業との間で大きな差が、根本的な格差が存在していると言えよう。

II. 昇給の額、賃金率上昇に占める移動なき昇進（昇給）の割合

移動なき昇進に伴う賃金上昇率はどれ程か。また、職務移動等の何らかの移動に由来する賃金上昇をも含めた賃金率上昇全体の中で、移動なき賃金上昇はどの程度の割合を占めているのか。この両者が、ここでの検討課題である。

まず、装置産業から見ておこう。アメリカの場合は、クラフト紙製造工場においてのみ、上記の点が明らかになる。同工場における「補助作業組」(Auxiliary crew)とは鉄鋼のレイバープールにあたり、1970年3月時点で、時間給2ドル72セントから出発し、90日後2ドル83セントに昇給するが、以後昇給しないのであった。2.72ドルから2.83ドルへの0.11ドルの上昇が生じているのであり、これは、入職時賃金2.72ドルに対し、4.04%増となる。同工場における、職務移動によるものも含めた賃金率上昇全体は表1において示されている。ここでの昇進ライン全11例のそれぞれに関する、最高賃金率およびプールの賃金に対する増加率(%)に着目しなければならない。11例中7例において、プールの賃金(2.72ドル)に対する増加率が50%以上であることがわかる。また、42.1%であるラインも存在する。他は、33.3%、24.1%、17.3%である¹⁵⁾。すなわち、同工場の昇進ライン例の大半においては、賃金率上昇全体に占める移動

15) 紙パルプ労働組合の工場内支部である、ローカル804は白人ローカルとして、ローカル805は黒人ローカルとして区分されていた。それ故、この17.3%の昇進ラインは、黒人向けの特種なものであることがわかる。なお、ローカル654とは、製紙労働組合の工場内支部を意味する。(小池、前掲書、86-88ページ)

(30) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

なき昇給の割合は、10%以下であることが明らかになったのである。

次は、旧西ドイツにおける装置産業、ハッティンゲン製鉄所のケースである。初任賃金から所定の賃金への上昇分は、協約賃金等級区分では、未熟練工の一部が等級2から3へ上昇する以外は、総てゼロ（据え置き）であった。同じく、企業内賃金等級区分の場合、精通後に適用される所定の賃金等級は不明であったが、「理解能力を有する未熟練工」（採用時、等級13）に際しては等級15に上昇するという推論をたてた。この場合、1965年2月1日以降の時点での賃金率は、等級13：3.77マルク、等級15：3.97マルクである。等級15は等級13に対して、5.3%増となるのである。

移動なき賃金上昇であるこの5.3%増が、賃金率上昇全体の中で占める割合を探る前に、次の点を述べておかねはならない。旧西ドイツの鉄鋼業にも、アメリカと同様に、昇進ラインが明確に存在していた。しかし、アメリカ鉄鋼業との違いは、昇進ラインが企業内等級15といった位置には伸びていない、より適切に形容すれば、降りていないことである。一例を示そう。旧西ドイツ鉄鋼業での昇進ラインは「die ersten Leute」と称される第1工を頂点に、以下、第2工、第3工という名称が続く一連の職務において形成されている。問題は、昇進ラインの末端である第3工あるいは第4工が、賃金等級の中でいかなる場所に位置しているかである。ハッティンゲン製鉄所では、高炉職場において、炉前（溶解工）第3から炉前（溶解工）第1に、更に上級炉前（工長職）に連なる昇進ラインが存在していた。また、平炉職場においても、昇進ライン内職務としての、炉前第1および炉前第3が確認されている。そして、65年時点での賃金率は、高炉炉前第1が4.97マルク、平炉炉前第1が5.31マルク、同第3が4.51マルクである。企業内賃金等級では、高炉炉前第1が等級25、平炉炉前

16) 旧西ドイツ鉄鋼業における、昇進ラインの様相と昇進ラインの特質に関しては、詳細な点は、拙稿「西ドイツにおける経営内キャリア形成の可能性（2）、（3）」〔大分大学経済論集第47巻第1号（1995.5）、第47巻第2号（1995.7）所収〕を参照されたい。

第1が等級28, 同第3が等級20となるのである¹⁶⁾。

先の「理解能力を有する未熟練工」が初任賃金適用後に位置づけられた等級15と, SM平炉職場における平炉炉前昇進ラインの末端である炉前第3に付与された等級20との間には, 大きな格差があることがわかる。平炉炉前昇進ラインは, SM平炉職場において, 役付工を除けば最も高い等級に届く昇進ラインであり, 高炉炉前昇進ラインの先頭に位置する高炉炉前第1も, 高炉職場において最高の等級を得ている。各職場には, 第1工の適用等級がより低く, それ故末端の適用等級もより低い昇進ラインも勿論存在する。だが, 旧西ドイツ鉄鋼業の職場では, 昇進ラインの数そのものが少く, 限定的なのである。したがって, 等級15に上昇した労働者は, このまま滞留層となる可能性が大きいのである。

そこで, 「理解能力を有する未熟練工」が, 幸運にも昇進ラインの末端職務に抜擢された場合における, 賃金率上昇全体に占める移動なき昇給の比率という形に限定して, 問題を捉え直さねばならない。その上で言及するならば, 高炉炉前昇進ラインに際しては, 炉前第1の賃金率は4.97マルクであり, これは, 未熟練工の採用時の等級13:3.77マルクに対し, 31.8%増しとなる。したがって, 移動なき昇給分が占める割合は16.7%であることがわかる。また, 平炉炉前昇進ラインにおいては, 炉前第1の賃金率は5.31マルクであり, これは等級13:3.77マルクに対し40.8%増となる。それ故, 移動なき昇給分が占める割合は13.0%となるのである。

他方, 機械産業では, 以下のような様相を呈す。アメリカの場合は, 前項と同様に, 小池教授が扱った5つの機械工場を事例として探る。第1の事例は賃金率が明記されていない。しかし, 次のような記述から, 移動なき昇進が賃金率上昇全体の中で占める割合については, 推察可能である。

「すべての仕事が16の職級 (Labor grades) にわけられ, 賃金率は最低の15級に対し最高の0級で54%増しとなっている。(中略)

(32) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

最低の15級から4級までは、実際は下位職務担当者の3カ月ごとの昇給をしめしたにすぎない。すなわち、実際は、16ではなくつぎの七つの格付けがある。

- (イ) 不熟練労働者…資材の運搬, 清掃
- (ロ) 治工具の運び役
- (ハ) 半熟練機械運転工
- (ニ) 3級機械工 職級3
- (ホ) 2級機械工 職級2
- (ヘ) 1級機械工 職級1
- (ト) リードマン 職級0

(中略)

他方全体の15%を占める(ハ)が4級まではほぼ3カ月ごとに昇給していく。要するに、一見16と職級は多いが、過半の労働者が同一の基本賃金率を受けている点で、実際は初期の数年をのぞけば、かなりねた賃金の上がり方と思われる。¹⁷⁾

全職級16(上下格差54%)のうち上位4種を除けば、総てが移動なき賃金上昇関連のものであることがわかる。また、「初期の数年」とは半熟練工の移動なき昇進の期間を意味し(実際は3年間)、「ねた賃金の上がり方」とは、その後の、3級機械工から2級・1級機械工への移動によるものであることが、明白である。この事例では、明らかに、賃金率上昇全体のうち、移動なき賃金上昇が過半を占めていると判断できるのである。

事例2に際しては、2年半の定期昇給により25セントの賃金上昇が見られる。最高賃金クラスの仕事で4%程度の、最低賃金クラスの仕事で7%の上昇率で

17) 小池, 前掲書, 108-109ページ。なお、「過半の労働者が同一の基本賃金率を受けている」とは、全体の約60%が1級機械工であり、職級1に位置づけられていることを意味する。

あるという。そして、職務移動によるものも含めた賃金率上昇全体に関しては、大多数の労働者は、3ドル70～80セント前後からスタートし、4ドル50セント余まで上昇するのであり、20～25%程度の上昇度になるという。したがって、移動なき昇給は、賃金率上昇全体のうち、約1/4を占めていることがわかる。

事例3では、期間1年5カ月の移動なき賃金上昇により、10%程度の上昇率が見られる。これに対し、賃金率上昇全体については、いずれの職場にも、3～4のステップがあり、(イ)の「入口の仕事」から出発し、前任権順に(ニ)まで上がる。そこでは、20%足らずの賃金率上昇が存在するという。したがって、賃金率上昇全体のうち、移動なき昇給分が半分を占めていることがわかる。

なお、2つの論点を、小池教授が掲げられた実例において確認しておこう。旋盤職場である。¹⁸⁾ 新規採用者で旋盤職場に配属された労働者は、職場の最下位の職務であるターレット旋盤工に位置づけられる。この際、4ドル58セントの見習工賃率より出発し、1年5カ月後に5ドル4セントのAレートに達する。移動なき昇給の金額は46セント、Aレートは見習工賃金率に対し10.0%の増である。そして、旋盤職場は次の4職務より構成されている。

(イ) ターレット旋盤工 4ドル58セント

(ロ) 自動旋盤工

(ハ) 〃 (特殊) 5ドル20セント

(ニ) グループリーダー 5ドル35セント

したがって、前任権に基づく昇進によりグループリーダーに達した際には、(イ)に対し、77セントの賃金上昇、上昇率は16.8%であることがわかる。それ故、移動なき昇給は、賃金率上昇全体のうち59.7%を占めているのである。

事例4では、範囲賃率制による移動なき昇給は、7～9%の賃率上昇をもたらすという。そして、賃金率上昇全体に関しては、以下の小池教授の記述によ

18) 同上、118-119ページ。

(34) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

り判断できよう。

「昇進は、組をこえて前任権単位で行なわれる。ある組の組立工に空席ができたとき、どの組かを問わず、前任権最高の組立工補助が昇進していく。こうして組立工リーダーまで昇進していく。職級は6から16に上がり、賃金率の上昇は29%となる。キャリアの深さを賃金率の上がり方でみると、クレーン組立は6級から17級へ31%、鍛造は6級から21級へ39%、機械工は7級から23級へ44%となる。もっとも機械工の場合、21～23級のポストの数は少なく、そこに上がれる確率は低く、19級までが多い。そこまでなら、34%の上昇となる。」¹⁹⁾

移動なき昇給も、職務移動による昇給も幅があるものの、賃金率上昇全体のうち、移動なき昇給が約1/4弱を占めていると言えよう。

事例5では、小池教授が掲げられた実例に即して検討する。非自動ネジ切り機職場である。²⁰⁾

	(最低率)	(査定率)	(最高率)
機械調整工			4.50
機械運転工A	3.13	4.15	4.39
機械運転工B	3.13	4.15	4.39
ターレット旋盤工	2.59	3.29	3.51
手動ネジ切り機運転工	2.40	2.92	3.15

各仕事について、最低率からスタートし、査定率を経て、最高率に達するまでの5年半～6年間、移動なき賃金上昇が続いたのであった。したがって、最低率に対する最高率の賃金上昇度は、手動ネジ切り機運転工で31.3%増、ターレット旋盤工で35.5%増、機械運転工A・Bが40.3%増となる。一方、賃金率上昇

19) 同上, 122ページ。

20) 同上, 124ページ。

全体は、すなわち、手動ネジ切り機運転工の最低率から出発し、その後、機械調整工へ先任権に従い昇進した場合は、2.40ドル→4.50ドルとなり、2.10ドルの昇給、87.5%の上昇度であることがわかる。

小池教授は明記されていないが、同工場の場合、新規採用者は、まず職場の最低格付けの職務に配置されるようである。それ故、手動ネジ切り機運転工の移動なき賃金上昇を取り上げるのであれば、賃金率上昇全体に占める割合は、35.7%になる（同じく、ターレット旋盤工のケース：43.8%、機械運転工A・Bのケース：60%）。

なお、同工場には合計18の職場がある。そして、各職場内における賃金率上昇全体の格差（職場の最低格付けの仕事の初給に対する、最高格付けの仕事の最高率）については、60%以上の上昇率を示す職場が14であり、うち、非自動ネジ切り機職場のように80%台の伸びを示すものは同者も含め3職場である。その他は、30%台の上昇率が1職場、10%台の上昇率が3職場である。したがって、ここで検討した非自動ネジ切り機職場のように賃金率上昇全体が87.5%に達する例は、同工場ではごくありふれたケースに過ぎない。同様に、この職場での移動なき賃金上昇率31.3～40.3%、これが賃金率上昇全体に占める比率35.7～60%も、同工場ではごく普通のケースなのであろう。

最後に、旧西ドイツ機械産業における事例を検討する。前項でも扱った巨大機械メーカー本社工場が考察対象である。このケースでは賃金等級の伸びは判明している。1976・77年の入社時点の等級、および、勤続時点である84年の等級を以下に記す。初任ドイツ人労働者（108名）における賃金等級平均値は、入社時4.7等級、84年時6.4等級であり、上昇分は1.7等級である。初任外国人労働者（80名）の等級平均値は、入社時4.2等級、84年時5.4等級であり、上昇分は1.2等級である。熟練労働者－養成工（50名）における等級平均値は、入社時5.8等級、84年時7.5等級であり、上昇分は1.7等級である。これら全員（238名）に関しては、入社時4.8等級、84年時6.3等級であり、上昇分は1.5等級であ

(36) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

る。なお、同工場では等級6が専門労働者の入口の等級とされている。実際には、かなりの数の熟練労働者が、入社時には等級6に達していない点が、先のシリーズ研究で既に確認されている。

但し、この本社工場の事例では、具体的な賃金率も、等級間の賃金率格差も一切明らかにされていない。それ故、入社時からの賃金上昇率は不明なのである。しかし、逆に、賃金率上昇全体に占める移動なき昇進の比率は、明確なものになる。前項で、初任ドイツ人労働者および初任外国人労働者に際して、賃金等級移動が発生した場合、その7割強が職務移動なき賃金等級移動であり、7割弱が何ら移動なき賃金等級移動であることを、詳しく述べた。養成工においても、これに類する状況が見られた。したがって、先に触れた84年時点までの賃金等級上昇分、初任ドイツ人労働者1.7等級、初任外国人労働者1.2等級、熟練労働者—養成工1.7等級については、当然のことながら、その内の7割程度は何ら移動なき昇進に起因するものであると判断しうるのである。

さて、移動なき賃金上昇に関する、その上昇率、および賃金率上昇全体に占める割合について、ここまで探った点を総括しておかねばならない。まず、装置産業から。アメリカの事例では、移動なき賃金上昇による上昇率は4.04%、これが賃金率上昇全体に占める比率は概ね10%以下であった。旧西ドイツの事例では、前者が5.3%であり、後者の例として、平炉炉前昇進ラインで13.0%、高炉炉前昇進ラインで16.7%となることを指摘した。移動なき賃金上昇に関しての、ごく低い上昇率、および、その割合の小ささの点で、両事例、装置産業では両国とも共通していると言わざるを得ない。

これに対し、機械産業では、A) 移動なき賃金上昇が明確に高上昇率を示す場合、B) 移動なき賃金上昇が賃金率上昇全体のうち半分以上を占める場合、これらがどの程度該当するのかを調べておこう。装置産業の2つの事例とも、A) およびB) に該当しないことは言うまでもない。本稿で扱った機械産業の

6事例中、A)に関しては、アメリカ機械産業の事例1および事例5が、これに当てはまる。B)に関しては、アメリカ機械産業の事例1および事例3、そして旧西ドイツの事例が、これに該当するのである。機械産業においては、アメリカおよび旧西ドイツに共通して、何ら移動なき昇進が、いかに大きな位置を占めているかを知ることができよう。

勿論、機械産業においても、A)およびB)に該当しないケースもある。上昇率が4～7%であったアメリカ機械産業の事例2、上昇率が7～9%であった同事例4である。これらの移動なき昇給率は、装置産業と比べやや高い水準にあるものの、ほぼ匹敵しているのである。しかし、アメリカ機械産業のこの2事例では、移動なき昇給が賃金率上昇全体の中で1/4程度を占めている点を、再び強調しなければならない。これが10%以下または10%台であった装置産業の事例と比べれば、25%前後という数値は、見過すことのできない高さを示していると言えよう。

以上、昇給率および移動なき賃金上昇の占有率の両点で、装置産業と機械産業とを比較検討した。やはり、ここでも、機械産業と装置産業との間には、大きな格差が存在するのである。

I. 移動なき昇進(昇給)が生じる期間、II. 昇給の額、賃金率上昇に占める移動なき昇進(昇給)の割合、という2つの側面、3つの論点より、装置産業における移動なき昇進の意義をこれまで検証してきた。いずれの点においても、機械産業における移動なき昇進との間には大きな格差が存在することが明確となった。装置産業の移動なき賃金上昇は、機械産業の同者に比べ、規模が小さすぎるのである。

したがって、本節の冒頭で挙げた検討課題に対しては、次のように結論づけられよう。機械産業における移動なき昇進(昇給)と比べた場合、装置産業における移動なき昇進(昇給)の量的規模の過小性は、両者を同一のものとして

(38) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

扱うことを不可能にさせている。両者の量的規模の違いは、労働者の行動様式等に与える影響力にも大きな差を生み出すであろう。いわば、移動なき昇進の持つ質的な意味での格差により、両者は同一のものとして扱われるべきではない、と。

装置産業における移動なき昇進は、控え目なものであり、また、その程度から、過大評価をしてはならないことが、以上より判明した。更に、US スチール・フェアフィールド製鉄所のように、移動なき賃金上昇そのものが存在しないケースもあった。鉄鋼業（装置産業）における昇進の様式という点では、移動なき昇進は、せいぜい第二義的な意味を有するにすぎないのである。したがって、ここに至り初めて、鉄鋼業の（おそらく装置産業においても）主たる昇進の様式は、国を超えて、昇進ライン上の上位職務移動であると確定しえたのである。

さて、鉄鋼業の昇進の様式に関する上記結論は、旧西ドイツおよびアメリカの事例のみから得られたものである。私は、日本の諸産業については、昇進の状況を研究してこなかったに等しい。但し、日本の鉄鋼業に関しては、その昇進の様式について、私の仮説を確証しうる新たな証言が現れた。小池教授の新著においてである。大変興味深いものであり、以下長文にわたるが、該当部分をそのまま引用する。

「1950年代後半、60年代の鉄鋼職場」

1950年代末以降、いくつかのていねいな事例調査が公刊された。その少なからずが鉄鋼に集中している。ここからみよう。津田（1959）、神代（1959）、高梨（1967）、高橋・戸塚（1964）の研究が1950年代後半から60年代はじめの鉄鋼職場を調査した。

津田（1959、第1章と第2章）は1950年代後半6職場を調査し、うち2が仕事序列制、つまり仕事に厳密な序列があり、下から昇進していく方式、2

が部分的ローテーション、残る2が全面的なローテーション方式をとることを明らかにした。

仕事序列制とは、職場の仕事がその難易にもとづき歴然とした序列をつくり、上位への昇格はそこに空席のあるときに限られる。ただ、上位に欠勤者があるとき、臨時に上位の仕事を代行し仕事を覚えていく。これは現代アメリカの生産職場での慣行と似る。ただし、ひとつ重要な差異がある。それはアメリカの生産職場は厳密に勤続順で昇進していくのに対し、日本では勤続はあくまでひとつの要素にすぎず、成績査定がものをいう、という点であろう。アメリカの生産職場では成績査定は近時みられるとはいえ、はるかに少ない。こうした事情を知らずに日本を年の功、アメリカを実力主義とよぶのは危ない。」

「高橋・戸塚(1964)はわずかに遅く1960年代初期の状況を調査し、部分的なローテーションがさらに普及していることを見いだした。5対象職場のうちわずかが仕事序列方式で、他は多かれ少かれ部分的ローテーション方式であった。なお全面的なローテーション方式はみられなかった。

要するに、1950年代後半、仕事序列方式はまだ存在しているが、部分的なローテーション方式が出現し、ごく一部に全面的なローテーション方式もみられはじめた。

こうした部分的なローテーション方式がいつ出現したかは、決定的な証拠に乏しいが、事例調査のなかの断片的なデータから、ほぼ1950年代なかごろか、ともおもわれる。津田(1959)は対象職場の長期勤続者に以前の状況をたずねている。1950年代初期まで仕事序列方式がこの事業所の1940年の操業開始以来ずっと伝統であった、という答であった。また、高橋・戸塚(1964)は1950年代以前は仕事序列方式であったと記しているが、その証拠は提出していない。²¹⁾

小池教授は、職場内の仕事間の移動の形をとる、はば広いOJTは、いつ頃

(40) 装置産業におけるブルーカラーの「何ら移動なき昇進」について〔1〕

から日本の職場に導入されているか、という問題意識により記述されている。そして、鉄鋼業の諸職場において、1950年代後半から、部分的なローテーション方式が導入されている点を発見されている。

私が指摘したい点は、職場の人員が削減されたことにより、人為的に部分的なローテーション方式が導入される以前には、鉄鋼業における昇進の様式は、いったいどの様なものであったのか、ということである。上記引用文より、50年代以前には、確認されている限り、総ての鉄鋼業の職場では、昇進の様式は仕事序列方式であったことがわかる。日本でも、鉄鋼業においては昇進ラインが確実に存在していたのである。したがって、日本、アメリカ、そして旧西ドイツと国を超えて、鉄鋼業の主たる昇進の様式は、昇進ライン上の上位職務移動であったと、ここに仮説を新たな形で呈示しなければならない。

(1999・1・18, 未完)

21) 小池和男『日本企業の人材形成』中央公論社 1997年, 111-114ページ。