

平成 21 年 6 月 29 日現在

研究種目：基盤研究（C）  
 研究期間：2006～2008  
 課題番号：18530270  
 研究課題名（和文） 第二次大戦後のドイツにおける社会格差に関する研究  
 日独比較の試み  
 研究課題名（英文） Social disparity in Germany after 1945: A comparative study on  
 Germany and Japan  
 研究代表者  
 山井 敏章 (YAMAI TOSHIAKI)  
 立命館大学・経済学部・教授  
 研究者番号：10230301

## 研究成果の概要：

社会格差をめぐる主要な論点のひとつ、社会移動（世代間の階層間移動）に焦点をあて、19世紀以降のドイツでそれがどのような推移をたどったかを、国際比較の観点を入れながら検証した。さらに、労働者と職員・官吏との「身分的」格差の問題から出発して、第二次大戦後西ドイツの労使関係の変化を、労働協約における賃金グループ設定への「職務評価」方式の導入という問題に即して検討した。同方式は日本でも導入が図られたが結局成功せずに終わった。この点を軸に両国労使関係の比較を行った。

## 交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	1,500,000	0	1,500,000
2007年度	700,000	210,000	910,000
2008年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	3,000,000	450,000	3,450,000

## 研究分野：経済史

科研費の分科・細目：経済学・経済史

キーワード：ドイツ、格差、社会移動、労使関係、職務評価

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 1990年代後半からわが国では、近年の日本における経済格差の問題をめぐる研究・論争が活発に展開されてきた。経済のグローバル化が進展するなか、高度経済成長期以来の「平等神話」が揺らぎつつある、という現実がその背景にある。もっとも、こうした現実は日本に限った現象ではない。戦後、「社会国家」の建設をめざしてきたはずのドイツ（西ドイツ）においても近年、格差の拡大をめぐる議論が活発になっている。本研究では、

こうした状況を背景にして、社会格差の問題を切り口にして第二次大戦後ドイツ社会の変化を、日本との比較に留意しつつ検討しようとした。

(2) わが国における近現代ドイツ経済史の研究はこれまで、とくに19世紀およびナチス支配期までを主たる対象としてきた。一方、ドイツ本国では近年、戦後史研究が急速に進み、歴史研究の新たな柱となりつつある。本研究では、こうした動きをにらみつつ、戦後

史研究に新たな一歩を踏み出すことを意図した。

## 2. 研究の目的

申請時当初における研究目的は以下の通りである。

第二次大戦後ドイツにおける経済格差の推移の分析。

第二次大戦後ドイツにおける社会移動の推移の分析

以上を中心にした当該時期ドイツにおける社会格差の動向の検討と日本のそれとの比較。

ただし、研究の進行の過程で、経済格差よりは社会移動の問題に研究の中心がおかれることになった。また、ドイツにおける社会格差のひとつの焦点を成す労働者と職員・官吏との「身分的」格差の問題を出発点として、戦後ドイツにおける労使関係の変容が研究の骨格に組み入れられることになった。

## 3. 研究の方法

### (1) 社会移動の分析

ドイツの社会移動に関するドイツ本国および英米等における研究結果の検討。その際、当該問題に関する社会学の分析と歴史学の分析との接合を図った。

統計データの分析。本研究のテーマに関する重要な統計データとして、1971年ミクロセンサス追加調査、そして ALLBUS、SOEP という2つのアンケート調査の結果を分析した。その成果の一部は、後出の研究成果にあげた諸論文に用いられているが、ただし、分析結果全体を論文にまとめるには至っていない。

### (2) 労使関係の分析

研究の過程で、第二次大戦後の高度成長期における労使関係の変容が研究対象として浮かび上がってきた。その際、とくに以下の諸点に焦点をあてて検討を進めた。

労働協約における賃金グループの再編。

賃金グループ設定における職務評価方式の導入。

女性労働者を対象とする賃金グループの廃止。

にあげた職務評価方式は、第二次大戦直後から日本でもくりかえし導入が試みられたが、ドイツと異なり、結局断念される結果に終わっている。この点を切り口にして、日独の労使関係の比較検討を行った。

以上の検討においては、とくにドイツの労働組合の機関紙誌ならびに報告書、日本の経営者団体の機関誌・報告書を主要な資料として用いた。

## 4. 研究成果

### (1) 社会移動の長期的推移

第二次大戦後ドイツの社会学において、社会移動（階層間移動）は一貫してその中心的研究テーマのひとつを成してきた。一方、歴史学においても、とくに1970年代から80年代にかけて、19世紀以来の社会移動の推移について活発な研究が展開した。ただし、歴史学による社会移動研究はその後勢いを失い、また、社会学と歴史学の双方の成果を接合する作業も不十分なまま今日にいたっている。本研究では、まさにこの接合の作業を通じて、19世紀から20世紀にかけてのドイツにおける社会移動の長期的推移の検証を試みた。主要な検討結果は以下の通りである。

世代間の階層間移動としての社会移動は、職業構造の変化の影響を含めて親世代と子世代とのあいだの職業分布の変化を見る絶対的移動（粗移動）と、そうした変化を捨象した上で社会の「開放性」（機会の平等）の変化を見る相対的移動との2つに区別して論じられている。19世紀と20世紀を比べると、絶対的移動・相対的移動のいずれにおいても19世紀における変化ははるかに大きく、職業間移動のチャンスが拡大するという意味での社会の開放性は、この時期に大きく上昇した。これに対して、20世紀に入ると絶対的移動率はほとんど停滞し、相対的移動率の変化も19世紀と比べればわずかになる。19世紀における社会移動の上昇の主要な原因をこの時期に進んだ工業化に求めることができるかどうかについては論争があるが、歴史学による事例研究の積み重ねから、これについて肯定的な答えを導き出すことができる。ただし、1870年代を境に、大・中都市では下層からの上昇移動率が低下し、これに対して小都市・農村では上昇する、という地域差が確認される。

第二次大戦後のドイツで相対的移動率（社会的流動性）の上昇が見られたかどうか、つまり、ドイツがより「開かれた」社会に向かって変化したかどうかについても論争があるが、最新の研究はこれに肯定的な答えを出している。もっとも、その変化は19世紀に比べればわずかであり、また、他の欧米諸国と比べてドイツにおける社会的流動性が低い、という特質を変えるにはいたっていない。

第二次大戦後における社会的流動性の上昇をもたらした最大の要因は、教育機会の不平等の低下であった。一方、19世紀においては、学校教育の問題は社会移動の変化とほとんど無関係であり、この点、20世紀と対照的である。第二次大戦後に

おける教育機会の拡充はただし階層間格差の解消につながったわけではなく、ギムナジウム上級段階に進学するか否か、というかつてより上のレベルで、労働者および低位の職員・官吏とそれ以外とのあいだに壁が築かれる、という格差の再生産をもたらした。

労働者と職員・官吏とのあいだの「身分的」バリアの存在は、19世紀以来のドイツ社会の階層構造の特質としてしばしば指摘されてきた。第二次大戦後の教育機会の拡充は、上に指摘したように、労働者と低位の職員・官吏とのあいだの壁を低める一方、その上の階層との格差は消えていない。また、社会移動にとどまらず、諸種の社会的ネットワークのありようを見ると、労働者と職員・官吏の壁はなお執拗に残存し、とりわけ不熟練労働者が、他と切り離された「残余のカテゴリー」としての性格をむしろ強めている可能性がある。

前記の通り、ドイツを含む欧米諸国では、20世紀に入って社会移動は、絶対的移動率・相対的移動率のいずれにおいても顕著な上昇を示さなくなった。一方、日本では、1960年代半ばにいたるまで絶対的移動率が急激な上昇を示している。その決定的な理由は、農業部門の急激な縮小に求めうる。日本における農業社会から工業社会への転換は、欧米諸国よりはるかに遅れて訪れたのであり、これが、社会移動における彼我の相違をもたらしたと考えられる。

## (2) 労使関係の変容：賃金グループの再編と女性労働

労働者と職員・官吏のあいだのバリアの存在という前項で指摘したドイツ社会の特質は、ドイツ労使関係の軸を成す労働協約制度における両階層の位置に対する関心につながった。また、1950年代半ばから70年代初めにかけての「長期の60年代」が戦後社会の変化にとってのもつ意味が、研究の進むなかでクローズアップされてきた。労働協約制度においてもこの時期に重要な変化が生じている。この点に関わる主要な検討結果は以下の通りである。

労働協約における賃金グループの設定は長く、熟練・半熟練・不熟練という労働者の伝統的3区分を基礎とする「古典的」賃金区分によってなされていた。ただし、このような区分は、工業化の進展とともに変化する労働実態にそぐわなくなり、すでに20世紀初めのワイマール期以来、その見直しが試みられていた。

「古典的」賃金区分と労働実態との齟齬は第二次大戦後の高度成長下における技

術発展のもとでいよいよ顕著になり、1960年代に、労働協約における賃金グループ設定方式の見直しが金属工業を中心に進められた。賃金グループの細分化と、労働者の熟練度でなく作業の難度を基準として賃金グループを設定する職務評価方式への転換がその内容である。

賃金グループの再編は、労組と使用者団体とのあいだで合意される協約賃金と、個々の企業で実際に支払われる実効賃金との乖離（「賃金ドリフト」）という事態への対処でもあった。同一業種の全企業に共通のものとして設定される協約賃金は弱小企業でも支払い可能なレベルに合わせざるをえず、多くの企業では、協約賃金に加えてさまざまな形での割り増しがなされた。労組にとってこのことは、使用者による恣意的賃金決定を許すことになり、彼らが担い手となる労働協約制度の根幹を揺るがすものとなりかねない、そこで労組側からは、職務評価にもとづくより厳密な賃金決定によって「公正な」賃金を実現することが求められた。一方、使用者側においては、労働者の「やる気」の刺激に依拠する旧来の能率給が技術発展のもとで十分に機能しなくなった、という認識のもと、新たな能率給としての期待が職務評価に託された。

1960年代における賃金グループ再編のもうひとつの焦点となったのは、女性労働者・職員に対する差別的賃金規定の撤廃である。ドイツの労働協約においては遅くとも1920年代以来、女性の賃金を男性のそれから一定率差し引く規定が存在した。こうした規定は、西ドイツ基本法の定める男女平等の原則に違背するものとして、1950年代以降、撤廃の声が高まった。

このような動きの背景には、1950年代以降における女性就労の急速な拡大がある。高度成長下における労働市場逼迫のもとで、まず女性のパートタイム労働が広がり、さらに他の形態でも女性の就労が拡大した。これに伴い、「夫が一家の担い手」という社会通念も緩慢ながら変化しはじめた。もっとも、女性の就労は、不熟練および半熟練労働者、そして低位の職員に集中し、より上位の職種への進出は高度成長末期においても限られたものでしかなかった。

1955年の連邦労働裁判所判決 女性に対する賃金差別を違憲とした を契機に、労働協約における女性の賃金差別規定の撤廃が進んだ。ただし、先に述べた賃金グループ再編のなかで、事実上女性のみを対象とする「肉体的に軽易な職務」という賃金グループが新たに設定される、

という事態が現れた。安価な女性労働のメリットを放棄したくない、という使用者側の意向がその背後にある。労組側は「軽易賃金グループ」の撤廃ないしその賃率の改善を求めたが、事態の打開は容易には進まなかった。

### (3) 労使関係の日独比較：「職務評価」をめぐって

前項で述べたようにドイツでは1960年代に、労働協約への職務評価方式の導入が進んだ。ところでこの職務評価は、実は日本でも第二次大戦直後から導入が試みられ、ただしドイツとは逆に、1960年代にいたって最終的に放棄されている。このような彼我の相違が何に由来するのか、この点を切り口にして両国の労使関係の比較検討を行うことが、本研究の3番目の課題となった。その際本研究では、Volker Berghahnらによって提唱された「アメリカ化」の概念を比較研究のツールとして用いた。「アメリカ化」概念は、グローバル化の進展のもとで近年再度脚光をあびているが、これを用いた分析の多くは、それぞれの対象とする国で「どの程度」アメリカ化が進んだか、という量的比較にとどまっているように思われる。これに対して本研究はこの概念を導きの糸としつつ、日独両社会の質的比較を深い深度で行うことに成功したと考えている。

1946年7月、労働問題に関するGHQの諮問委員会はその最終報告書で、年齢や家族構成、性別を基準として賃金が決まる日本の賃金システムを「不健全」、「不公正」と断じ、職務評価にもとづく賃金構造の確立が必要であると勧告した。これを契機に日本でも、職務評価にもとづく賃金、すなわち「職務給」の導入が試みられる。

職務給導入の旗振り役を務めたのは日経連（日本経営者団体連盟）である。ただし日経連は、職務給が日本の賃金制度のめざすべき目標である、と強調しつつも同時に、この「アメリカ式」の賃金形態の前提が日本には十分には存在しない、とつねに留保を付した。個々の労働者の職務が必ずしも明確に規定されず、むしろ、仕事の必要に応じて柔軟にさまざまな職務を果たすことが労働者に求められる。このような日本の労働慣行のもとでは、職務を基準とする賃金の決定は困難であらざるをえず、実際、職務給は、日経連が期待したような普及を示さなかった。

職務給の導入が伸び悩む一方で次第に重要な意味をもつようになったのは「職能給」である。労働者の職務遂行能力にもとづいて賃金を決定するこの職能給に対

して日経連は当初、日本的な年功賃金制度と結びつくものとして否定的な姿勢を示していた。しかし60年代に入って、経営者の間にこれを肯定的に評価する声が強まり、60年代半ばにいたってついに日経連も、職能給を公式に推進する立場に転じる。大戦直後から続けられた職務給導入の試みは、これとともに事実上放棄された。

職務評価はもともと、テイラー主義と結びついて20世紀初頭のアメリカで開発されたものである。ドイツではすでにワイマール期に導入の試みがなされ、上に見たように1960年代にいたって労働協約制度のうちに組み入れられた。一方、日本では前述のとおり、この「アメリカ式」の賃金制度の導入が第二次大戦直後から図られつつ、同じ1960年代に放棄された。賃金制度における「アメリカ化」はこのように、ドイツと日本で対極的な結末を迎えたのである。

この相違はどこに由来するのだろうか。日本において、職務給ではなくむしろ職能給が重要性を増していったことの背景として、それが年功制という日本の伝統的雇用慣行と結びつくものであったことが重要である。この年功制の起源は第一次大戦期にまでさかのぼることができる。戦時下の熟練労働力不足に直面した企業（重工業大企業）は、学卒者の一斉採用という方式をとって熟練労働力の早期確保を図った。今日までつづくこの新たな慣行は、当初の大卒幹部職員層からしだいに対象を広げ、ついに1960年代半ばには工場労働者の採用にまで適用されることになる。注意されるのは、このような採用方式において、個々の職員・労働者の職務内容・職場が明確に規定されずに雇用契約が結ばれたことである。職務給導入の前提である職務の明確な規定が存在しない、という日本の雇用慣行がここから生まれる。

第一次大戦期は、日本における熟練労働者の養成システムにおいても重要な転機を成した。伝統的手工業の熟練労働力に依拠した従来の方法は工業化の急速な進展に対応しえなくなり、大企業は自ら養成作業場を設置して熟練労働者の育成を図った。こうして養成した労働者を企業にとどめおくため、雇用の継続と定期昇給の制度が導入された。年功賃金制度の端緒がこうして開かれたのである。

一方、ドイツでは19世紀末に、手工業会議所の実施する職人試験が熟練労働者養成において決定的意味をもつ職業教育制度が法的に確立された。第一次大戦後のワイマール期に労働協約制度が確立した

とき、そこにおける賃金グループの設定は、この手工業的職業教育制度に規定された熟練・半熟練・不熟練という労働者区分に応じてなされることになった。アメリカから導入された職務評価方式がドイツで容易に普及しなかった決定的理由はここにある。熟練・半熟練・不熟練という区分は、個々の労働者の職務遂行能力という「人に帰属する」ものであり、この意味で、日本の職能給と共通の性格をもつ。ただし、ドイツの場合そうした能力は、公的な職業教育制度における資格として保証され、この意味で「客観化」されている。日本と異なるこの能力の「客観化」が、1960年代に労働協約への職務評価方式導入を可能にした重要な前提になったと考えられる。

#### (4) 地域計画と地方自治：今後の展望

本研究を進めるなかで明らかになってきたことのひとつは、戦後史における60年代の重要性である。この時期の高度成長を経て日独両国は「豊かな社会」に変貌したが、同時に「乱開発」の爪痕を各地に残すことになった。もっとも、「乱開発」の程度が両国で大きく異なることは明らかである。この点に関連して、ドイツでは現在、地域連合と呼ばれる地方自治体の連合体が地域開発計画策定の主体となっていることを知った。この地域連合は、1950年代以降各州で設立された地域計画連合という前身を持つ。国土開発が国家主導で進められた日本と異なりドイツでは、開発計画策定の担い手として自治体が重要な役割を果たしてきたのである。1950年代以降の地域計画連合に焦点をあてつつ、第二次大戦後ドイツにおける地域開発と地方自治の展開を日本と比較しつつ検討すること。この新たな研究課題を得たことが、今後につながる本研究のもうひとつの成果である。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 3件)

Yamai Toshiaki, Industrielle Beziehungen und Arbeitsbewertung unter dem "Wirtschaftswunder" in Deutschland und Japan. Ein Vergleich von zwei Gesellschaften, Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte, 掲載予定(巻号・時期未定), 査読: 有  
山井敏章、ドイツにおける社会移動の長期的推移と階層構造 19/20世紀に関する研究史の総括、社会システム研究(立命館大学) 19号、2009年(掲載予定)、査読: 有

山井敏章、戦後ドイツの社会変動 高度成長下における労働協約と労働世界の変容、立命館経済学、第57巻第1号、pp. 70-93、2008年、査読: 無

〔学会発表〕(計 1件)

山井敏章、1848/49年革命と社会主義、ドイツ現代史学会、2007年9月22日、東海大学湘南キャンパス

#### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

山井 敏章(YAMAI TOSHIAKI)

立命館大学・経済学部・教授

研究者番号: 10230301

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者