

## 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——

山井敏章

### はじめに

1950年代半ば以降の高度成長期に日本社会が未曾有の変貌をとげたことはしばしば指摘されている。事情は、同じ敗戦国であり、「奇跡」と称される経済発展をとげたドイツ（西ドイツ）でも同様である。近年ドイツでは、戦後を対象とする歴史研究がいよいよ本格的に進められつつある。そのなかで、50年代後半から70年代初めにいたる「長期の60年代」、つまりまさに戦後の高度成長期が「転換期」、「蝶番の十年 Scharnierjahrzehnt」としてとくに注目をあび<sup>1)</sup>、政治・経済・社会・文化など多方面から検討が加えられている。本稿は、ドイツ労使関係の要を成す労働協約制度に焦点をあてて、高度成長期にドイツ社会が経験した多様な変化の一端を明らかにすることを目的とする。その際とくに、労働協約における賃金グループ再編の問題に注目する。まず、この課題設定の意味を、結論をやや先取りする形で簡単に確認しておこう。

ワイマール期に法制度上の確立を見るドイツの労働協約において<sup>3)</sup>、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、このような労働者の伝統的区分と労働実態との齟齬がすでにワイマール期から問題となっていた。戦後の高度成長期においてこの齟齬がついに限界を超え、賃金グループの細分化、そして、労働者の熟練度でなく職務の難度を基準とする職務評価方式への移行がこの時期に進んだ。賃金グループの再編はしたがって、労働の評価に関する長い伝統からの根本的な転換を内包するものなのである。

戦後における賃金グループの再編においてもうひとつ焦点となったのは、女性に対する差別的賃金規定の撤廃である。高度成長下における労働市場の逼迫は、女性就労の本格化という労働世界の大きな変化をもたらした。これとともに、熟練・半熟練・不熟練という労働者のカテゴリーのさらに外におかれていた女性労働の正当な評価が急務となる。上にふれた職務評価方式は、まさに性別に関わらない賃金決定システムとして、この問題に対するひとつの解答ともみなされたのである。

以上のような問題、さらに労働協約をめぐる諸問題は、冒頭にふれた戦後史をめぐる諸研究のなかではなお十分議論に組み入れられていない。<sup>4)</sup>もとより、労働協約に関する研究自体は、ドイツの労使関係におけるこの制度の重要性に対応して膨大な蓄積があり、本稿の議論もその上に立っている。<sup>5)</sup>また、上にふれた職務評価方式をめぐるのは、シュミーデ/シュートリヒによる1976

年の大部の著書が本稿の議論にとってなお重要な意味をもつと思われる。そこでは、ドイツにおける能率給導入の歴史が19世紀にまで遡ってたどられ、1960年代に定着した分析的職務評価が、能率給の「最も一貫した形態」、「最も発達した形態」と位置づけられる。すなわち、能率給の初期の形である出来高給の場合、労働者個人のイニシアティブに生産性の上昇が大きく依存するのに対し、職務難度の「客観的」評価にもとづいて賃金額が決まる職務評価方式においては、職務はまさに「課業 Pensum」として労働者に課せられ、各職務の遂行ははるかによく使用者側のコントロールの下におかれうる。資本による労働の「実質的包摂」がこれによって実現されるのである。<sup>7)</sup>こうした議論は、本稿が課題とする賃金グループ再編をめぐる問題の歴史的重要性を別の形で明らかにするものといえよう。

わが国の研究ではとくに、徳永重良氏らによるドイツ労使関係の現状分析が、そこに含まれる歴史的考察も含めて貴重な情報を与えてくれる。<sup>8)</sup>また、職務評価方式の具体的内容についても、佐護誉氏らによる詳細な紹介・分析がある。<sup>9)</sup>これらの知見をふまえつつ以下ではまず、賃金グループの細分化と職務評価方式導入のプロセスを、それが最も早期かつ広い範囲で進んだ金属工業を主たる事例として跡づける。つぎに、賃金グループ再編と女性労働との関連について論じた後、最後に、冒頭にふれた戦後史をめぐる近年の研究のなかに本稿の検討結果を位置づけ、これを通じて高度成長期の歴史的意味について考えたい。

## 1. 賃金グループの再編と職務評価方式

### (1) 所得分布の交錯と賃金グループの再編

考察の出発点として図1を見てみよう。この図は、1971年に実施されたマイクロ・センサス追加調査の結果から作成したものである。図には、労働者・職員のそれぞれの職業区分ごとに、図の横軸の所得範囲に属する人数の比率が示されている。図中の数字の1～5は、労働者では、1 不熟練、2 半熟練、3 熟練労働者 (gelernte u. Facharbeiter)、4 主任・班長 (Vorarbeiter, Kolonnenführer)、5 職長 (Meister, Poliere)、職員では、1 低位 (einfache)、2 中位 (mittlere)、3 上位 (höhere) の職員、4 職員系列の職長 (Industrie- u. Werkmeister)、5 管理職 (leitende Angestellte) を指す。所得は、調査実施の前月、1971年3月における純所得 (Nettoeinkommen) である。<sup>12)</sup>所得には賃金以外にもすべての個人所得が含まれるが、以上の人々の場合、基本的には給与所得から成ると考えてよいだろう。

図から明らかなように、より上位の労働者・職員が全体として下位のそれより高所得寄りに偏っていることは確かだが、同時に、それぞれの職業区分の所得はかなりちらばって分布しており、より下位の労働者ないし職員のうちに、より上位のそれらの所得を上回る者が多数いる。労働者と職員との間でもこのような所得の交錯が確認される (男性の管理職のみ高所得層に著しく偏っており、別種の存在だったことがうかがわれる)。高度成長期における労働者の「〈プロレタリア性〉からの離脱」(J. モーザー)の経済的実態は、このような所得分布の交錯状態であった。<sup>13)</sup>熟練労働者あるいは上位の職員さえ上回るような所得を得る不熟練労働者が存在する、というのはどういうことだろうか。

図1 職業区分別所得分布（1971）

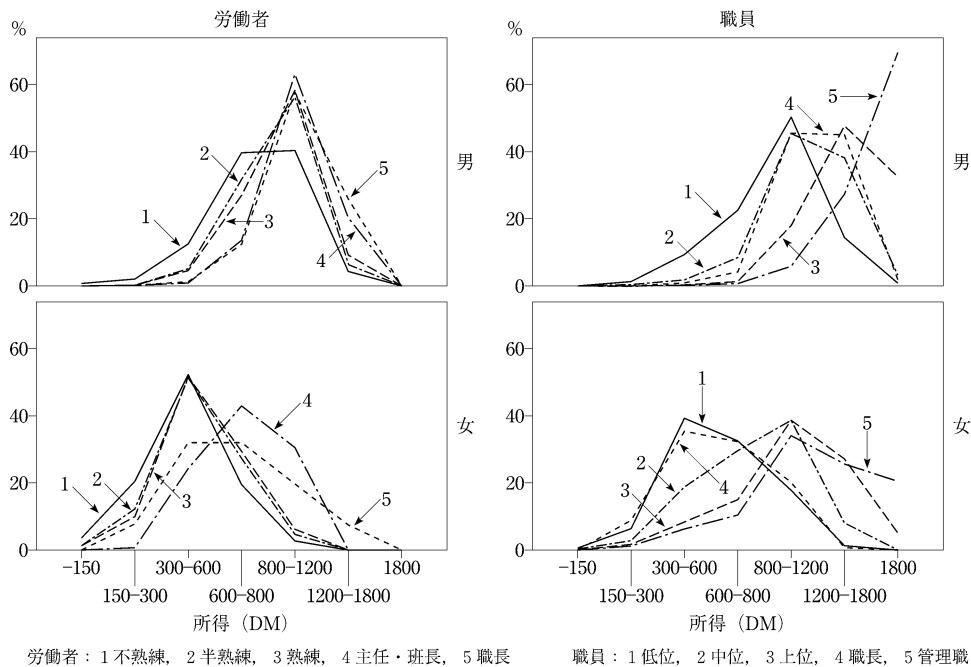


表1は、北ヴェルテンベルク・北バーデン金属工業の1967年労働協約による賃金区分を示したものである。D1, D2等は、それに先立つ1957年の労働協約で定められた賃金グループであり、最も単純な職務を意味するD1からAの熟練労働者まで、グループごとに賃金比率が定められていた（Aの賃金を100%とすると、B=90%, C=85%, D1=78%, D2=72.5%）。1967年の協約では、このような5等級の区分に替えて「分析的職務評価 analytische Arbeitsbewertung」によるより細かい賃金区分が導入された。この方式では、各職務の難度が、求められる能力、負担および責任の大きさ、作業環境の劣悪度という4つの指標（各指標内部でさらに細かい区分がなされ、あわせて20の評価項目が設定されている）にもとづいてポイント計算され、その大きさによって12の賃金区分のいずれかに各職務が格付けされる（たとえば、職務評価区分Ⅰのポイントは0～3.5、職務評価区分Ⅱは3.5～6、最上位のⅫは35超）。そして、職務評価区分Ⅵを基準賃金（Ecklohn=100%）として、表にあるような比率で賃金の割合が定められるのである。<sup>15)</sup>

上に指摘した所得分布の交錯との関連で注意されるのは、たとえば不熟練労働者にあたるD1, D2に属していた労働者の1967年協約による評価区分（表の縦の列）が、最低水準から、基準賃金を上回るⅨにまで散らばっていることである。逆に、たとえば熟練労働者にあたるAでも、なるほど上位の職務評価区分に振り分けられる層の比率が大きいとはいえ、最低ラインに近いⅡまで散らばっている。こうした事態は、不熟練労働者・熟練労働者等の職務内容がきわめて多様化し、支払われる賃金額もそれに応じて大きなばらつきを示していた、という現実を反映するものとみることができる。実は、このような労働者各層の職務内容の多様化と労働協約の定める賃金区分との齟齬は、戦後、否それ以前からドイツの労使双方が解決を迫られてきた重要な問題であった。

表1 1967年協約による賃金区分の変更

職務評価区分	賃金比率	D1	D2	C	B	A
I	75	15.760	0.560	0.156	0.044	
II	80	45.417	25.430	1.881	0.559	0.020
III	85	28.524	43.368	25.157	2.646	0.107
IV	90	8.595	22.272	36.718	18.083	0.487
V	95	1.268	6.331	23.659	25.355	2.336
VI	100	0.233	1.523	8.648	24.596	9.189
VII	106	0.059	0.473	2.776	20.342	17.302
VIII	112	0.035	0.339	0.894	5.931	23.674
IX	118	0.005		0.085	1.896	20.467
X	124			0.021	0.428	14.550
XI	130				0.079	7.340
XII	>130				0.034	4.523

\*職務評価区分以外の数値はすべて%

「それ自身すでに混乱した協約賃金でさえ、従業員として働く国民（Volksgenossen）全体のせいぜい3分の1に適用されているにすぎない。それ以外の賃金は、多かれ少なかれ協約賃金より高くなっている。賃金の額でいえば、不熟練・半熟練・熟練という区別は完全にごっちゃになってしまっている。」<sup>16)</sup>「ドイツ労働戦線」(DAF)の一機関である労働科学研究所の年報(1940/41年)にはこう記されている。1936年に始まる軍需景気のもとで労働者不足が顕在化すると、企業は、労働者確保のために賃上げを余儀なくされた。ただし、ナチ政権による賃上げ凍結令(1932年)のもとでは直接の賃上げは不可能であり、特別手当の支給がこれを回避する手段として用いられた。これが、上に指摘したような協約賃金と実際の賃金とのズレをもたらし一因になったと考えられる。<sup>17)</sup>

こうした事態に対処し、また、戦時における労働力の効率的動員を図るためにDAFが中心となって作成したのが1942年の「金属・鉄鋼業賃金区分カタログ」(LKEM: Lohngruppenkatalog der Eisen- und Metallindustrie)であった。そこでは、不熟練・半熟練・熟練という労働者の伝統的な3区分に対し、「単純作業」から「最高度の専門作業」まで8つのカテゴリーに賃金グループが分けられ、それぞれについて基準賃金(賃金等級5)に対する賃金額の比率が定められた(後に見る「総合型」職務評価)<sup>18)</sup>。付言すればLKEMには、「アーリア人種」の男性労働者に有利な条件を与える、というまさにナチ的な内容が含まれ、ユダヤ人と強制収容所の囚人には、そもそも何の賃金規定も存在しなかった。<sup>19)</sup>

LKEMに見られる「職務評価」方式による賃金グループの設定は、少数ながらすでにワイマール初期から存在した(先駆的なものとして、1919年11月、ベルリン金属工業の労働協約)。1930年代には主として自動車産業で、オーベルやダイムラー・ベンツなどが同様の方式を導入している。<sup>20)</sup>さらに、LKEMの前提として重要な意味をもつのが、1924年におけるREFA(Reichsausschuß für Arbeitszeitermittlung: 作業時間測定全国委員会)の設立である。動作研究・作業時間研究をふまえた職務の「客観的」評価は、賃金決定における職務評価方式の不可欠の前提を成す。LKEMも、テーラー主義的「科学的管理」のドイツにおける中心的推進主体となったこの組織との密接な協力のもとで実施された。<sup>21)</sup>もともと、各事業所における職務評価が現実には困難だっ

たこと、そしてまた、経営の裁量権に対する政府（およびDAF）の介入を嫌う経営者の反対にもより、導入要請を受けた金属加工工業企業1万社あまりのうち1割強にのみ導入されたにとどま<sup>22)</sup>た。

労働協約の賃金区分と実態との乖離は、戦後も変わらず大きな問題であった。1955年にIGメタル（金属・機械産業労組）が行ったアンケート調査によれば、回答の得られた全国1543の金属工業の事業所で働く約82万の従業員のうち、労働協約の定める賃金グループにしたがって賃金の支払いがなされているのは47.8%、一方、それがまったく適用されていないのは9.4%であった。残る42.8%は、グループ数を増やす、グループ設定の指標を変えるなど、協約の賃金グループを変形した支給方法がとられており、うち11.8%は、協約の賃金グループがもはや賃金支払いの基準としての意味を失っていた。ナチ期のLKEMを用いている事業所も93（全体の6%。従業員数では9%）を数えた。職務評価方式を導入している事業所は100（全体の6.5%。従業員数では5分の1）あり、従業員2500人を超える大企業に限れば、ほぼ3割の従業員にこの方法が適用されてい<sup>23)</sup>た。

「金属工業の大きな事業所で、賃金・労働条件が労働協約に従っているものはほとんどない。」技術進歩にともなう生産形態の変化と古い労働協約の齟齬をうめるため、使用者側は協約を無視して多様な賃金支給形態をとり、労組の関与がないままに職務評価方式を導入している。IGメタルが1951年8月に策定した職務評価に関する「原則」にはこう言われている。<sup>24)</sup>「職務評価は、科学的観点からみれば現在のところ賃金決定の最善の方式といえる<sup>25)</sup>」というIGメタル大会での発言にみられるように、職務評価方式自体は、企業側の恣意を排除しうる「公正」な賃金決定法として労組も支持していた。ただしその上で、これを労働協約の枠に組み入れて労働条件の維持・改善を図ることを組織の方針として打ち出したのである。

先に見た北ヴェルテンベルク・北バーデンの金属工業では、戦後数年のあいだワイマール期の労働協約が用いられた後、1948年に新たな協約が成立した。そこでは、熟練労働者・半熟練労働者・補助労働者・女性労働者という4つの賃金区分が規定されている。その後、1953年の労働協約でも同じ4区分が維持された後、1957年の協約では、補助労働者・女性労働者という下位2グループを職務難度にもとづく3つの賃金グループに組み替え、表1で見たA, B, C, D1, D2という5段階区分に移行した。<sup>26)</sup>1967年の労働協約は、このような賃金決定の方式を「分析的職務評価」にもとづく賃金システムへと大きく転換させたのである。

ただしこの協約では、同じく12の賃金グループを設定しつつ、分析的職務評価のように多数の評価指標にもとづくポイント計算を行わないで、職務を全体として評定するより簡略な「総合型方式 summarisches System」も提示され、両者のいずれを採用するかは各事業所の使用者と事業所従業員評議会（Betriebsrat）との合意によって決められることとされた。もっとも、「総合型」の場合も、熟練・不熟練のような労働者の属性による伝統的カテゴリーではなく職務難度を基準とするグループ設定が行われており、これもまた「職務評価」方式の一形態である。<sup>27)</sup>

現実の導入状況はどうであったか。北ヴェルテンベルク・北バーデン金属工業の約400の事業所（従業員11人以上）を対象とするIGメタルの調査によると、全体の75.92%（従業員数では91.89%）が「分析型」を導入し、「総合型」は残る24.08%（従業員数では8.11%）にとどまった。また、1967年の協約では、協約と異なる賃金システムが労使の合意のもとですでに実施されている事業

所では、協約当事者双方の承認を得てこれを維持することが認められていたが、ダイムラーやジエメンズなどの大企業を含め、この免除規定を利用して従来からの賃金評価システムを維持した企業（上の約400社に含まれない）のすべてが分析的職務評価を用いていた<sup>28)</sup>。この方式は、少なくともこの産業分野では、相対的に大規模な企業を中心に広く定着したと見ることができる。

目を他の地域に広げれば、1953年時点では、金属工業の13の協約区域のうち4つの区域で伝統的な3区分の賃金グループが維持されており、4区分が1つ、6区分が4つ、8区分が4つという状態であった。これに対して1970年には3区分方式は姿を消し、全体で14の協約区域のうち、最も少ない9区分が4つ、10区分が5つ、11区分が4つ、12区分が1つ（北ヴェルテンベルク・北バーデンのケース）というように、賃金区分の細分化が進んだ<sup>29)</sup>。

また、労働協約への職務評価方式の導入も1960年代に入って始まり、1961年にラインラント・プファルツで、翌年は南ヴェルテンベルク・ホーエンツォレルンとバイエルン、そして1963年には南バーデンで導入されている<sup>30)</sup>。ただし、たとえば南ヴェルテンベルク・ホーエンツォレルンの場合、職務難度による10区分の賃金グループ（「総合型」）を設定した上で、協約当事者双方の書面による同意を条件として、「分析的職務評価にもとづく仕組みを含め」、これ（総合型）と異なる賃金区分を各事業所で導入することを認める、という形をとっている<sup>31)</sup>。南バーデンの協約も同様である<sup>32)</sup>。一方、バイエルンの協約では、労働者の熟練度（職務難度でなく）を基準とする9つの「古典的」賃金グループと分析的職務評価（19の評価項目にもとづく）という2本立ての賃金システムが採られた（協約当事者双方の同意のもと、各事業所独自の方式をとることも認められた）。分析的職務評価はきわめて複雑な作業であり、その即時導入がむずかしい事業所が少なからず存在する、というのが「古典的」方式を維持した主な理由だった<sup>33)</sup>。北ヴェルテンベルク・北バーデン金属工業の1967年の協約と、その下での職務評価方式の普及は、全国的に見ても先進的なものとみなしうる<sup>34)</sup>。

賃金グループの細分化、そして職務評価方式の導入が60年代に進んだ背景には、1950年代半ば以降とくに急速に進んだ技術変化がある。機械化のさらなる進展とオートメーション化、60年代に入るとさらにコンピュータの導入がいよいよ本格化する。新技術の導入は、配置転換、再訓練、解雇、新規労働力の雇用、あるいは新職種の査定など労務管理に大きな影響をおよぼさざるをえない。IGメタルの1964年の調査によれば、機械化・オートメーション化によって仕事を失った労働者は多くの場合別の企業に移り、あるいは同じ企業内での配転などによって、個々には大幅な収入減には見舞われていない。ただし問題は、技術変化にともなって生まれた低賃金職務が、新規に雇用された、ほとんどが外国人の労働者によって埋められていることである。これによって、高賃金職務は全体のなかでの比率を低めている<sup>36)</sup>。

IGメタルの別の報告では、つぎのようにもいわれている。伝統的な職種別の職業教育は高度な機械化の進む現実と合致しなくなり、「労働者（Arbeitnehmer）は多くの場合、追加教育を自主的に受けて欠を補おうとしている」。こうしたなかで、「昔ながらの製造法に即した賃金グループやその改編ではもはや現状に対応しきれない」と<sup>37)</sup>。労働協約の定める「古典的」賃金グループと労働実態との齟齬という、いわばワイマール期における労働協約制度の初発から内包されてきた問題が高度成長下の技術発展のもとでいよいよ深刻になり、その齟齬を埋める新たな枠組みが60年代のうちに確立されていったのである。先に示した表1は、そうした齟齬と新たな枠組みと

の調整の姿を示すものといえる。そしてそれが、図1に見た所得分布の交錯の一因を成したのである。しかし、それだけではない。

## (2) 協約賃金と実効賃金

そもそも戦後西ドイツにおける労使協議制は、周知のとおり、使用者団体と労組との間の労働協約による大枠の決定と、各事業所の経営者と事業所従業員評議会による実際の労働条件の決定という2段階方式（dual system）を特徴としている。1949年の労働協約法および1952年の事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）によって定められたこの仕組みにおいて、少なくとも形式上、個々の企業の労働条件決定に直接関与する権限を労働組合はもたない。労働協約の定める賃金は、各企業における協議の基礎とはなりつつも、最終的にそれを拘束するものではなく、当然ながら、協約賃金（Tariflohn）と実際に支払われる実効賃金（Effektivlohn）との間に——プラスないしマイナスの——ズレが生じる。いわゆる賃金ドリフト（賃金ギャップ）である。

ドイツでは——そして他のヨーロッパ諸国でも——1950年代後半から60年代に労働市場が逼迫するなかで、正の賃金ドリフト、つまり、実効賃金が協約賃金より早いスピードで上昇するという現象が顕著に認められた。<sup>38)</sup>連邦政府による1957年の賃金・俸給調査によれば、男性労働者（時間給労働者のみ）の実効賃金は平均8.8%、協約賃金を上回っていた（女性は6.3%）。職員では、同じ数値は男性が15.1%、女性が7.3%である。ただし、業種による差が大きく、鉄鋼業の男性労働者の場合、両賃金の差は29.6%におよんだ。<sup>39)</sup>金属工業を対象とするIGメタル独自の調査では、1962年に両賃金の差は、時間給では27.9%、出来高給では33.8%（1964年はそれぞれ29.8%、35.6%）であった。<sup>40)</sup>

金属工業の場合、これまでも見たように10あまりの協約区域に全国が分割されている。各区域の使用者団体と労組の代表が賃金交渉を行うのであるが、<sup>41)</sup>その際、実施可能性を顧慮し、区域内のもっとも弱体な企業が耐えうる水準にあわせて賃金が決定されることになる。「もっとも遅い船が速度を決める」。「より速い船」は、業績手当（Leistungszulage）、養老手当・住宅手当などの社会手当（Sozialzulage）、そして賞与を賃金に加え、あるいはこれら手当を込みにした総賃金（Gesamtlohn）という形で協約賃金に割り増しを加えるのであるが、こうした割り増しは景況しだいで取り崩される可能性が<sup>42)</sup>つねに存在する。事業所従業員評議会の合意ないし暗黙の了解のもとで協約と異なる賃金決定法を導入する事業所も<sup>43)</sup>少なくなかった。しかしこれでは、そもそも協約を締結する意味がなくなってしまう。

1958年の第5回大会以来、IGメタルは「事業所に近接した協約 betriebsnahe Tarifverträge」の実現を協約政策の中心的課題にすえたが、これは、各事業所レベルの合意に拘束力を与えるような協約の実現をめざすものだった。<sup>44)</sup>たとえば、事業所ごとの合意を追加協約として全体協約の一部に組み込む。それがかなわぬ場合は、全体協約当事者双方の文書による承認をそうした合意実施の要件とする。特殊な製造法を開発し、あるいは機械化・オートメーション化が高度に進んだ大企業に対しては追加協約では不十分であり、全体協約とは別の事業所協約（Werktarifvertrag）を結ぶしかない。そして、もうひとつの手段としてあげられるのが、先に論じた分析的職務評価方式の協約への導入である。職務難度および負担を細かに規定してポイント化するこの方式を通じて、使用者による恣意的賃金決定を制限し、「公正な」賃金を実現するこ

とが可能になる、と考えたのである。さらに、熟練度以外の要素が勘案されることにより、賃上げにつながるとの期待もあつた。<sup>45)</sup>

このように、職務評価方式の導入に対してIGメタルは積極的姿勢を示したのであるが、ただしそれは労組中央の話であり、各地リーダーのレベルに降りると、彼らの多くは戦前以来の古い世代に属しており、新たな賃金評価方式にしばしば理解を示さなかった。一般労働者のあいだにも、職務評価方式による賃金や職務自体の一層の分化が労働者の連帯にネガティブな影響を生むのではないかと、という不安があり、また、この方式が、ナチ期に動員強化のために導入された(LKEM)という苦い記憶も残っていた。<sup>46)</sup>

使用者側は、すでに見たように、とくに大企業を中心に職務評価方式の導入を進めていた。1950年代半ば以降の労働市場逼迫のもとで、彼らはしばしば、賃金区分に見合う以上の報酬を新規雇用者に約束し、あるいは既雇用の労働者の一部に対しても、他社への流出を防ぐため同様の賃上げを認めた。しかし、それは結局、それ以外の労働者にも波及せざるをえず、「賃上げスパイラル」とも呼ぶべき状況が生まれていた。職務評価方式の導入によって使用者側は、こうした悪循環から抜け出し、安定した賃金構造を手に入れることを期待していたが、ただし、それが協約化されて手を縛られることは嫌っていた。<sup>47)</sup>

また、分析的職務評価には、新たなタイプの能率給のひとつとしての期待が託されていた。高度な機械化・オートメーション化の結果、個々の労働者が生産性に与える影響力は大きく低下し、労働者の「やる気」の刺激に依拠する旧来の能率給は意味を失った、という見解が現れるなか、それとは異なる新たなタイプの能率給が求められた。1950年代半ばから旧来の出来高賃金に代わって広がっていったプレミアム賃金、1950年代末以降アメリカから導入されたワークファクター方式などの予定時間法がそれであり、分析的職務評価もそうしたもののひとつだったのである。1966/67年の戦後最初の不況以降になるとさらに、金属工業・化学工業の大企業を中心に、分析的能率評価(analytische Leistungsbewertung)とよばれる方式も導入された。そこでは、生産高や品質など一定客観化可能な指標のほか、協調性や自発性といった要素まで含む多様な指標にもとづいて各作業者の能力がポイント計算され、一定数の能率等級グループに区分けされたうえで各自の賃率が決定される。<sup>49)</sup>

先に検討した北ヴェルテンベルク・北バーデン金属工業の1967年労働協約についてみると、その前年から始まった景気後退に直面した経営者は大量の解雇と賃下げを行い、これまで協約賃金に上乗せされてきた割り増し分を取り崩していった。労使間の緊張が高まるなか、新たな賃金決定方式の導入によって事態の調整をはかるという機運が労使ともに高まった。これが、同協約成立の背景である。<sup>50)</sup>

もっとも、協約賃金と実際の賃金とのズレはその後も問題でありつづけた。1970年、全国各地の協約交渉に先立ってIGメタル指導部は、「実収入 Effektivverdienste の協約によるより確実な確保」を重点課題のひとつに掲げている。<sup>51)</sup> また、そもそも協約賃金自体、これまでに指摘した10前後の賃金グループのみで賃金額の区分けがすんでいたわけではない。IGメタルの調査(1964年)によれば、基本となる賃金グループに加え、時間給か出来高給かという賃金形態、事業所の所在地による等級差および年齢等級により、<sup>53)</sup> ノルトライン・ヴェストファーレンでは128、ヘッセンでは174、ニーダーザクセンでは159、バイエルンでは192に賃金額が細分されていた。<sup>54)</sup> 協約



の賃金グループの数をふやしたり、賃金区分の設定指標を変えたりする企業が広範に広がっていたことは、すでに指摘した。業種や経営規模による格差も加わる。<sup>55)</sup> くりかえしいえば、労働協約の賃金区分が意味を失いかねない、というこのような事態が、1960年代における賃金グループの細分化、そして職務評価方式導入の背後にあったのである。

## 2. 男女格差と賃金グループの再編

### (1) 女性労働と就労構造の変化

本稿の冒頭で述べたように、1960年代における賃金グループ再編において焦点となったもうひとつの問題は、女性に対する差別的賃金規定の撤廃であった。その背景を理解するために、以下、まず当時における女性の就労構造とその歴史的变化を概観しておこう。

前節の考察の出発点となった1971年マイクロ・センサス追加調査から作成した別のグラフを、ここでもまず示しておく。図2・3は、1971年時点における労働者および職員の人口ピラミッドである。1915～19年、1929～33年、1942～46年生れの層に人口の落ち込みが見られるのは、それぞれ第一次大戦、世界恐慌、第二次大戦における死亡および出生減を反映している。<sup>56)</sup> 若い年齢層が（とくに男性で）しりすぼみの形で収縮しているのは、就学により、この年齢層の就労率が低いことによる。また、1906年生まれ（調査時点で65歳）で男性の労働者・職員がプラトー状の減少を示しているのは、この年齢が、就労活動からの隠退の大きな区切りとなっていることを示している。女性の場合は男性より5年ほど早く、1911年生まれあたりで一定の区切りがあるように見える。

さて、両図を見れば、男女の就労構造の差が一目瞭然である。労働者について、まず目につくのは男女の労働者数に大きな差があることである（2.65:1）。また、男性労働者では半数あまり（50.5%）が熟練労働者であるのに対し、女性の場合、最も多いのは不熟練労働者（53.4%）で、半熟練（33.7%）とあわせると全体の9割近くを下位の労働者が占めている。一方、職員については、労働者のような男女総数の顕著な差は存在しないが（1.08:1）、女性側の底辺の広がり、つまり若年層への分布の偏りが目につく。しかも、その圧倒的に大きな部分が最も下のランクの低位職員（店員など）である。全年齢では女性職員の57.5%が低位職員で、その上の中位職員（35.1%）と合わせると9割を超え、職長・管理職は、図では視認できないほどわずかでしかない。一方、男性の場合は、中・上位両カテゴリーの比重が大きい。前節冒頭の図1からは収入面での男女格差が明らかであるが、これら両図はそうした格差の就労構造面での理由を示すものといえる。

女性の就労構造の長期的変化を、若干の数値をあげて確認しておこう。A. ヴィルムスの推計によれば、<sup>57)</sup> 15歳から60歳までの女性の就労率は1880年代から1970年代までほぼ5割で推移しており、あまり大きな変動はない（男性はほぼ一貫して9割以上）。とくに独身女性の就労率は7割前後から8割近くまでと高く、1950年頃まで3割前後だった既婚女性のそれを大きく上回っている。女性は結婚と同時に仕事から離れる、というライフ・サイクルの反映である。ただし、既婚女性の就労率は、1950年の26.4%から1961年には36.5%、さらに1970年には40.9%、1980年には48.3%へと上昇する。

図2 労働者の職業区分別人口ピラミッド（1971）

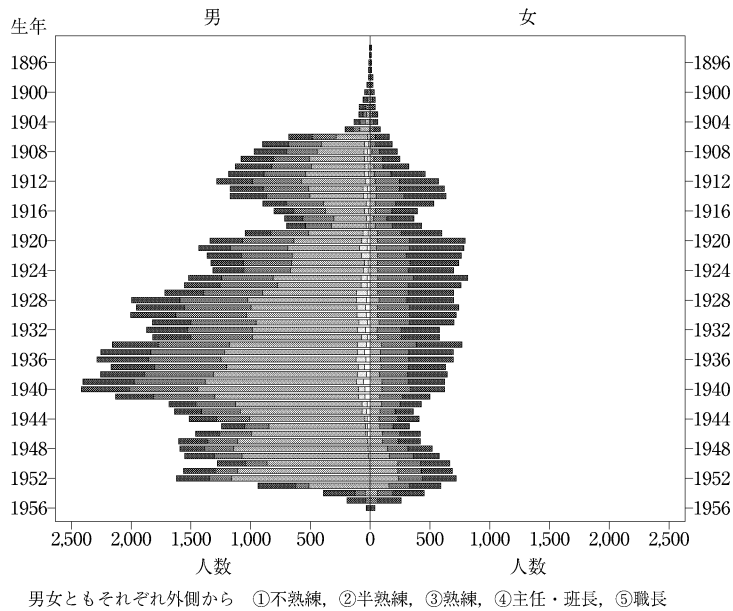
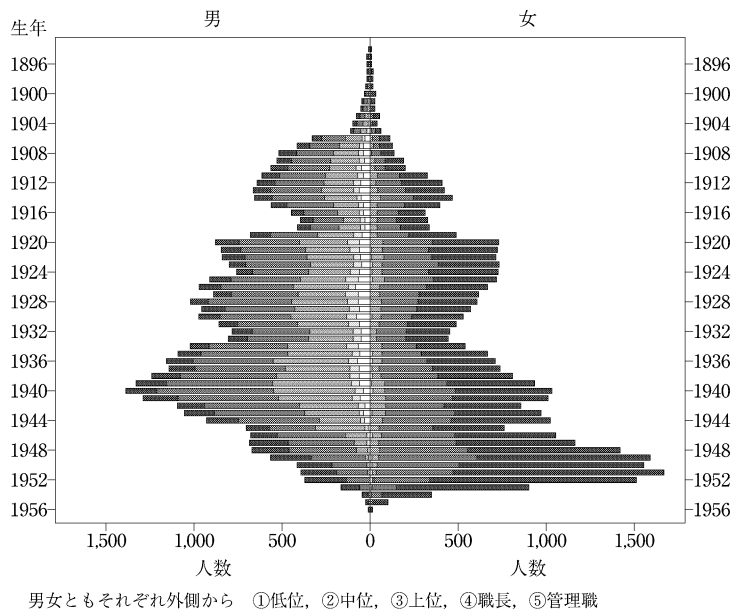


図3 職員の職業区分別人口ピラミッド（1971）



また、女性の仕事のなかみも、19世紀末からの1世紀のあいだに大きく変わった。まず独身女性の場合、1882年時点で仕事につく独身女性全体の3割強が私的奉公人（家政婦等）であったが、1970年にその率は2.3%にまで低下している。また、家族従業者（mithelfende Familienangehörige）の比率も、1882年の16.7%から1970年には4.9%まで下がった<sup>58)</sup>。労働者として働く者の率は1882年の40.6%から1970年の32.9%へと漸減しているが、この減少はもっぱら農業労働者の減少

（23.4%から0.6%へ）によるもので、商業・サービス業（4.1%から13.4%へ）、そして製造業（13.1%から18.9%へ）で働く独身女性労働者の率はこの間上昇している。成長著しいのは職員・官吏で、上の期間に3.3%から54.9%（うち商業・サービス業が42.2%、製造業が12.7%）にまで高まった。要するに、奉公人と家族従業者あわせてほぼ5割を占める19世紀末の状況から、1970年には、職員・官吏が過半を占め、労働者とあわせて9割近くにおよぶ状況へと変化したのである。

既婚女性の変化はさらに大きい。19世紀末の時点で仕事につく既婚女性の圧倒的部分（1882年に84.1%）が家族従業者だったが、1970年にその比率は22.1%に低下している（独身女性に多い奉公人は、既婚女性の場合1882年が1.0%、1970年が0.6%で一貫してごくわずかである）。一方、労働者の比率は同じ期間に9.4%から36.4%に、職員・官吏は0.7%から35.9%にはねあがっている。もっとも、こうした変化が現れたのはとくに1950年代以降であり、1950年には家族従業者がなお61.8%を占めていたのが、1961年には38.8%へと急落、さらに1970年には、上に指摘したように2割強にまで低下する。

家族従業者の比率低下の大きな原因は農家の減少である。男女合わせた就業人口中の農業従事者の比率は、1882年の43.4%から1907年=35.2%、1925年=30.5%、1950年=25%、1970年=9%へと低下していった。<sup>59)</sup>ただし男性の場合、就業者中の工業・手工業従事者の比率がすでに1925年には50%に達していたのに対し、女性のそれは24.8%でしかなかった。この時点で最も多くの女性が働いていたのは農業（43.3%）であり、1950年においてもなお35.2%を占めていた。しかし、この数値はその後、1961年=19.7%、1970年=10.6%と急低下する。これに対して工業・手工業従事者の比率は1925年の24.8%から1970年には35.3%へと漸増し、そして、とくにサービス業に従事する女性の比率が1925年=20.5%、1950年=31.0%、1970年=52.8%と急上昇した。

第二次大戦後の労働世界の変容は、就業構造においてはとりわけ女性、とくに既婚女性の顕著な就労増として現れた。先に示した図2・3は、労働世界のこのような変容のひとつの到達点を示すものなのである。

## (2) 女性の就労と賃金格差

図2・3には実は、とくに1950年代以降広まった女性（とくに主婦）のもうひとつの就労形態が反映されていない。<sup>60)</sup>パートタイム労働である。連邦政府による1966年の俸給・賃金調査によれば、パートタイム労働者は約23万2000人、パートタイム職員は約24万1000人おり、前者の88%、<sup>61)</sup>後者の92%が女性だった。政府によるパートタイム労働の本格的調査は実はこれが初めてだったことに象徴されるように、こうした労働形態の広がりには戦後における新しい現象であった。

Ch. v. エルツェンによれば、女性のパートタイム労働をめぐる状況が変化するのは、経済成長下で労働市場が逼迫するようになった1950年代半ば以降のことである。<sup>62)</sup>この頃まで企業は、パートタイムのみならず既婚女性の雇用に対して消極的だった。子をもつ女性を雇う場合の労働条件の法的規制のほか、そもそも「母親は仕事につくものではない」という社会的通念が大きく働いていた。しかし、この通念がまさに1950年代半ば頃から揺らいでくるのである。女性の「自立」を良しとする見方が広がり、また、男女の性別分業は社会がこしらえあげたものとするジェンダー論的主張が脚光をあびた。50年代末以降になると、女性が仕事に就いて社会と接触する機会をもつことは——家庭を守る義務をはたすという前提つきで——よいことだ、という認識が

一般的になり、逆に、「ただの主婦」には否定的ニュアンスさえつきまとうようになった。

こうしたなか、とくにパートタイム労働は、家庭と仕事の両立という女性の「二重の負担」を軽減する良策として推奨されるようになった。ただし、パートタイムの普及を促した決定的要因はなにより深刻な労働者不足である。すでに1950年代半ばから、労働者不足のため操業を短縮せねばならない企業が出てきた。主婦の出動用にバスを出したり、主婦の労働力目当てに工場を移転する企業も現れる。1960年代になると多くの企業が、パート募集の新聞広告を出し、ダイレクターメールを送り、企業見学会を開くなど活発な募集活動を展開するようになった。公共の職業紹介所がパート労働の斡旋に積極的に乗り出し、また、パート労働者に対する失業給付、パート労働に対する社会保険・課税制度の整備など、政府の側も状況の変化に積極的に対応した。

高度成長下におけるパートタイム労働の拡大、そして前節で見た女性労働全般の拡大は、上に指摘したように、女性の就労に対する社会的通念の大きな変化を背後にともなっていた。「夫が一家の養い手」というモデル自体はまだ疑問とされてはいない。妻の就労には夫の同意が必要という民法の規定が廃されたのは1958年であり、その際も、家庭保護の観点から、家庭の義務を損なわない限りでのみ妻は働くことができる、という限定が付されていた。そうした限定が消えるのはようやく1977年のことである<sup>63)</sup>。このような限界のもとではあるが、しかし、高度成長下における女性労働の拡大は、「男は仕事、女は家庭」という19世紀以来の性別分業パラダイム<sup>64)</sup>に大きな変化をもたらしたのである。

もっとも、女性労働に対する見方の変化は、男女の賃金格差の解消に直結するものではもとよりない。賃金をめぐる労使の攻防のなかで、女性の賃金はどのように扱われてきたのだろうか。

女性の賃金が男性より低い、というのは当時のドイツではいわば長年の「常識」であった。先に見た女性労働についての社会的通念、また、仕事の評価基準が伝統的に肉体労働に偏っており、このため女性労働の評価はどうしても低くなる、という事情がその背景を成す。戦時中、それまで男性が働いていた職場に女性が動員され、戦後もまた、夫を失った女性をはじめ、多くの女性が生活のために働かざるをえないという事態が生じたが<sup>65)</sup>、これも女性労働の社会的地位を変えるにはいたらなかった。占領軍は当初、少ない就労機会に対して男性の雇用を優先しようとしたが、就労可能な男性の数がそもそも少ないという現実<sup>66)</sup>に直面して、1946年以来女性労働の動員を図った。ただし、ドイツ側当局は女性の就労に懐疑的で、やむをえず必要な場合にのみこれを支援するという消極的姿勢に終始した<sup>66)</sup>。

賃金について、敗戦直後、占領軍は賃上げ停止（1945年5月8日時点の賃金水準の維持）とストライキの事実上の禁止という政策をとったが、すでに1945年12月の連合国管理理事会第14号指令によってこれを一定緩和し、ドイツ側労働局の認可を条件として、労組が使用者ないし使用者団体と賃率変更の協議を行うことを認めた。この第14号指令には翌年9月に補足規定が発せられ、同一労働に従事し同一の生産性を有する女性および若年者の賃金を男性と同一水準に引き上げることが認められた<sup>67)</sup>。

ただしこの指令は、実際にはあまり効果をあげなかった。そもそも補足規定における男女同一賃金原則は、占領国がこれに格別の関心をもったというより、この原則を「命令」の形で実施したソ連占領地区の政策への対抗という側面が強かった<sup>68)</sup>。「指令 Directive」は「命令 Befehl」と異なり原則的方針を示すにすぎず、さらに、女性賃金引上げについての補足規定の文言は「して

よい may」というゆるい表現にとどまっている。加えて、「同一労働同一賃金」という規定は、繊維・衣料品工業などでとくに顕著な女ばかりの職場など、「同じ仕事」につく男性労働者がそもそもいない場合は意味を失いうる。男性の「同じ仕事」に多少の作業を追加して「同じ仕事」をなくしてしまう、という抜け道も可能だった。<sup>69)</sup>

転機となったのは、連邦労働裁判所による1955年の3つの判決である。<sup>70)</sup>いずれも、女性の給与を男性に対して一定率差し引く労働協約の規定を違法とする女性労働者および職員の訴えをめぐるものであった。訴訟対象のひとつとなった椅子工場の場合、女性労働者の賃金を男性の75ないし80%とすることが協約で定められていた。<sup>71)</sup>女性賃金に対するこの種の差し引き規定（Frauenabschlag）は、少なくとも1920年代にまで遡ることができる古くから一般的な慣行であった。<sup>72)</sup>たとえば金属工業の場合、1950年時点で11の協約区域にそうした規定があり、差し引き率は最大43.5%におよんだ。<sup>73)</sup>

1955年の連邦労働裁判所判決は、女性に対するこのような賃金差別を違憲としたのである。西ドイツの基本法（憲法）はその第3条第2項で男女平等を規定している。ただしこの条項をめぐるのは、それが男女同一賃金の原則を含むのか、また、そうであるとしてそれは、拘束力をもつ法規範なのか単なる目標規定にとどまるのか、をめぐる議論があった。上の判決では、基本法の規定が同一賃金原則を含み、かつ違反してはならない法規範であることが明示された。<sup>74)</sup>この同じ年の終わりには、男女同一賃金の実現を求めるILO100号条約が連邦議会で批准され、さらに2年後の1957年に締結されたヨーロッパ経済共同体（EEC）設立条約（ローマ条約）もその第119条で、男女同一賃金原則の遵守を加盟国に義務づけた。<sup>75)</sup>

すでに1949年の創立大会においてドイツ労働総同盟（DGB）は、男女同権という「数十年来の要求」が基本法によって承認されたことを歓迎し、男女同一賃金の実現を基本方針のうちに掲げた。<sup>76)</sup>ただしこの方針は、少なくとも当面「方針」とどまり、女性賃金差し引き規定を含む労働協約を解約しようとする加盟労組はひとつも現れなかった。もとより使用者側は、安価な女性労働の利益を放棄しようなどとは思わない。一般労働者の反応も複雑だった。1954年、南ドイツのある企業の女性労働者が賃金の不平等是正を求める訴訟を起こしたとき、会社の門をくぐった労組の代表を当の女性労働者たちがひきとめて、そっとしておいてくれ、と訴えた。女性の賃金を同じにすることに同僚の男性たちが腹を立てるから、というのである。<sup>77)</sup>

1955年の連邦労働裁判所判決を契機に事態はようやく動き始める。たとえば化学・製紙・製陶業産別労組は女性に対する賃金差別を含む規定をすべての労働協約から除去する方針を打ち出し、すでに1955年のうちに、ヘッセンのゴム工業およびワックス工業の女性職員について、これにしたがった新たな協定が結ばれた。<sup>78)</sup>金属工業では、女性賃金の差し引き規定は、1959年の時点で労働協約からほとんど消え去っている。<sup>79)</sup>もっとも、これで問題が片づいたわけではない。

連邦労働裁判所の判決は「同じ仕事 gleiche Arbeit」に対する男女の賃金差別を違憲としたのであるが、いわゆる「女の仕事 Frauenarbeit」のように女性のみが特定の仕事につく場合、その賃金を低く抑える可能性は排除しなかった。のみならず裁判所は、「不当ないし経済的に耐ええない負担が企業にかからぬよう」、「相対的に軽易な職務」を対象とする賃金カテゴリーを設定することが可能かつ必要である、との示唆まで行った。その際、「女性が軽易な職務につくという理由で低い賃金を支払われるとしても、法的に問題はない」。<sup>80)</sup>

仕事が変われば報酬が異なっても当然、という論理を基礎とする判断だが、これが新たな問題をひきおこした。上記判決の後、「女性の仕事は男性の労働とは比較不能で輕易かつ単純だ」という理由で、事実上女性のみを対象とする賃金グループが、たとえば、「肉体的に輕易な職務」を内容とする低賃金グループ01・02を従来の賃金グループ1の前に挿入する、という形で新たに設定された。74の事業所を対象とするIGメタルの調査（1962年）によれば、全女性従業員の3分の1が「男性賃金グループ」に配置されてはいるものの、業種間のばらつきが大きく、たとえば自動車工業では92%の女性が男性と同じ賃金グループに属する一方、機械・電気工業では84%の女性が賃金グループ01・02に配置されていた。これは、自動車工業の場合はそもそも女性の比率が低く、また、男性の仕事と比較可能な多くの職務が女性によって遂行されているのに対し、電気工業では、ほとんどないしもっぱら女性が担当する職務が多くある、という事情による。<sup>82)</sup>

当然ながら労組側は、このような「輕易職務賃金グループ Leichterarbeitslohngruppe」の撤廃ないしその賃率の改善を求めた。たとえばヴュルテンベルク・ホーエンツォレルンの金属工業では、1960年に結ばれた協約で性差を排除した賃金グループが設定された。それ以前ここでは、女性の賃金を各賃金グループの80%とする差し引き規定が存在した。たとえば男性の最低賃金グループの賃率は基準賃金の8割だったから、女性の最低賃率はそれに0.8を掛けた64%となる。連邦労働裁判所の判決後、この差し引き規定は廃棄されたが、これに代わって「輕易賃金グループ」（当初基準賃金の70%、1959年に75%に引き上げ）が導入された。1960年の協約により、こうした状況が改められたのである。<sup>83)</sup>

本稿でしばしば言及した北ヴュルテンベルク・北バーデン金属工業の場合は、すでに指摘したように、1948年および53年の協約では熟練労働者、半熟練労働者、補助労働者、そして女性労働者という4つの賃金グループを規定していた。<sup>84)</sup>その後、1957年の協約でA、B、C、D1、D2という5段階区分に移行し、これによって女性賃金のカテゴリーは形式上はなくなったのであるが、しかし現実には、D1・D2という低位グループに女性が押し込められた。<sup>85)</sup>これに対して、1967年に導入された職務評価方式によれば、労働者の属性ではなく職務の難度が基準となるため、男女の性別は原理上問題にならなくなる。結果として、この地域の女性労働者のうち、旧来の方式では9割強が最下位の2つの賃金グループに属していたのに対し（52.46%が基準賃金の75%、39.17%が基準賃金の78%の賃金グループ）、1970年時点では、最下位グループ（基準賃金の75%）には8.48%のみ、一方、その上の2つのグループ（基準賃金の80%、90%）にあわせて7割弱が属する（34.57%と34.26%）というように大幅な改善が実現された。<sup>86)</sup>

職務評価方式は、「同一賃金」の対象である「同じ労働」の解釈をめぐる当時の論議に対してはひとつの回答を与えるものだった。先にふれたILO100号条約が「同価値の労働 gleichwertige Arbeit」の語を用いたのに対して、EECローマ条約では「同じ労働 gleiche Arbeit」という表現がとられていた。この点に関連して、上にみた1955年の連邦労働裁判所判決にはつぎのような意見が付されていた。すなわち、当該訴訟においては同種の労働における男女の不平等が問題とされているので「同じ労働」は同時に「同価値の労働」となっているが、そうでない場合もありうるものであり、職務評価の客観的方法を労働協約で規定することが望ましい、と。こうした状況のなか、「同じ労働」を「同価値の労働」の意味だとする労組側と、「比較可能な労働」の意味だとする使用者側とのあいだに対立が生じた。「比較可能な労働」であれば、異なる労働に対し

て男女別の賃金を支給することは問題にならず、実際そのような立場から使用者側は、ローマ条約119条は西ドイツではとっくに実現されている<sup>88)</sup>、と論じた。職務評価方式が導入されれば必然的に、「同価値の労働」に対して性別を問わず同じ賃金が支給されることになり、こうした論議にも決着がつくわけである。

もっとも、事態がこうした期待通りに進んだわけではない。1975年、国際婦人年の年に開かれた女性問題に関するDGBのシンポジウムで、賃金の平等に関するセクションの報告者の一人は、「軽易賃金グループ」が今日なお多くの労働協約で最下位の賃金グループを成している、と述べている。労組はなるほど——と報告者はつづける——下位の賃金グループの賃率引き上げ、あるいは下位グループの除去によって事態の改善を図ってきた<sup>89)</sup>。職務評価方式の導入もまた、女性労働者の一部をより高いグループに引き上げるのに貢献した。ただし、より根本的には、女性の職業上のチャンスが男性と同等になり、熟練職種で働く女性が増えない限り、男女の所得格差はなくなる<sup>90)</sup>。先に見た図2・3は、このような「より根本的」な格差がなおどれほど大きなものかを示している。1950年代半ば以降における男女賃金格差をめぐる労働協約上の変化は、それ自体としては大きな成果をあげつつ、背後に横たわる男女格差のより根本的な問題をいよいよ浮き彫りにしたのである。

## 結 語

冒頭でふれたように、近年ドイツでは、戦後史に関する研究がいよいよ本格化しつつあるが、そのなかで、時期区分の問題がひとつの争点として浮かび上がっている。最後に、本稿の検討結果をこの論争のなかに位置づけ、高度成長期の歴史的意味について考えてみたい。

論争のひとつの軸を成すのは、1950年代のアデナウアー時代を現代ドイツ史の分水嶺と見るH. P. シュヴァルトのよく知られた議論である。「1914年から1950年まで続いた危機と不安定の長い時代」が50年代によろやく終止符をうち、西ドイツは西側世界の一員としての地位をこの時期に確立した、と彼は言う<sup>91)</sup>。アデナウアー時代を「反動の時代」とみる従来の通念を批判して提起されたこの見解に対して、たとえばK. シェーンホーフエンは、1960年代における「西欧の民主主義」定着の意義を強調する。政治史のうえでは、CDU/CSUとSPDとの大連立（1966年）およびSPD・FDPの連立政権（1969年）を画期として、2大勢力が交互に与野党として政権を争う政治体制が定着した。60年代には学生運動とともに「新左翼」が登場し、議会外反対運動の高揚が「不穏な60年代」を特徴づけることになるが、シェーンホーフエンの見るところそれは、ドイツ政治の官憲国家的特質の解体と参加民主主義への転換を表すものでもある。1960年代に西ドイツは、敗戦直後に次ぐ「第二の建国」期を迎えたのであり、国民の政治姿勢、民主主義的規範において北米・西欧の標準に大きく接近したのである<sup>92)</sup>。

もっとも——シェーンホーフエン自身指摘するように——シュヴァルトの問題提起は1945年以後の歴史区分に射程を限ったものではなかった。シュヴァルトによれば、19世紀半ばからアデナウアー時代までのドイツ史は、前近代社会に根をもつ生産関係・社会階層・価値観が工業社会のなかに融解していくプロセスとみることができる。ナチ支配下の変革、戦争とそれによる破壊、

そして東ドイツの分離によって前工業的要素がかなりの程度解体されたものの、その残滓が根本的に払拭されて「世紀後半の典型的な近代社会」への移行が果たされたのはアデナウアー政権下においてであった、というのである<sup>93)</sup>。このように、シュヴァルトツによるアデナウアー時代の再評価は、「近代化」という観点から戦後史を19世紀以来の長期的タイムスパンのもとで捉えようとする新たなパラダイムを提示するものだった<sup>94)</sup>。

本稿の議論は、とくに労働協約についてこのパラダイムの有効性を確認するものということができる。熟練・半熟練・不熟練という労働者の伝統的3カテゴリーを基礎とする賃金グループの設定と労働実態との乖離は労働協約制度が確立したワイマール期以来の——あるいはさらにその先に遡る——問題であり、1960年代における賃金グループの再編、とりわけ職務評価方式の導入は、この問題に対する一応の解答を示したものである<sup>95)</sup>。職務評価の実施にあたっては、ワイマール期に設立されたREFAの開発した評価手法が多くの企業で利用されており、この点でも、ワイマール期以来解決を求められてきた問題状況のひとつの決着がここでつけられた、と見ることができよう。

その際、50年代半ば以降の高度成長期における高度な技術発展と労働市場の深刻な逼迫がこうした「決着」を促す決定的要因となったことは、本稿の各所で指摘したところである。そして、高度成長期のこうした状況はまた女性就労の本格化という戦後西ドイツにおける労働世界の最大の変化のひとつにつながり、それを背景として、女性に対する差別的賃金規定の撤廃が進められることになった。もとより、男女の賃金格差という近代の工業世界につきまとう根本的問題がこれによって解決されたわけではないが、男女同一賃金の原則が法形式上確認されたことの意義は、その背後にある女性労働に対する社会的評価の変化とあわせて小さくない。70年代以降における「女性の解放」は、こうした変化の上に始まる。

戦後史の分水嶺を50年代にみるか60年代にみるかという先の論点についてみれば、政治・経済・社会のさまざまな領域の何を問題とするかによって「分水嶺」となる時期もずれてきうだろう。ただし、本稿で検討した労働協約、そして労使関係についてみれば、本稿の冒頭でふれた「長期の60年代」が重要な分水嶺を成したことは明らかであると思われる。そして、この「分水嶺」はたんに戦後史のそれであるにとどまらず、より長期の近代化のプロセスにおける最大の分水嶺のひとつと位置づけうるものなのである。

「分水嶺」以後の状況について最後に簡単にふれておこう。まず、職務評価方式について。本稿で論じたように分析的職務評価方式は1960年代から金属工業を中心に広がったのであるが、しかし、その導入がつねに順調に進んだわけではない。どのような難度を評価基準として選び、そのそれぞれにどのようなポイント設定を行うか、など、いかなる手法を駆使しようとするすべてが「科学的」に決定しきれぬわけではなく、これらの基準・手続きの確定は結局のところ労使協議の場にゆだねられざるをえなかった。また、評価を厳密に行おうとすればするほど作業は繁雑になり、膨大な要員と時間が必要になる<sup>96)</sup>。金属工業において、職務評価方式の「分析型」だけでなく、厳密度からすればより劣る「総合型」が少なからぬ企業で実施され、あるいは、「古典的」賃金グループを選択肢として認める協約もあったことは本文中指摘したところであるが、それは、職務評価に内在する上のような困難によるところが大きい<sup>97)</sup>。職務評価方式は、資本による労働の「実質的包摂」（シュミーデ/シュートリヒ）の最終的な答えとなりえたわけではなく、賃金決定を



めぐる労使の葛藤と模索はさらに続くことになる。

70年代以降における労使関係にとって、しかし何より決定的な変化は、いうまでもなく1973年のオイルショックを境とする高度成長の終焉である。「分配の余地」の伸びの停止は、失業者の増加とあいまって、「より多くの賃金とより少ない労働時間」という労組の戦略に行き詰まりをもたらす。80年代にはなお労働時間短縮に向けた攻勢を展開しえたものの、90年代に入ると労組は守勢にまわり、また、労働協約制度の機能不全が露呈してきた。伝統的な広域協約にしたがう事業所の比率が低下傾向を示す一方、事業所単位の協約が急増し、そもそもなんらの協約にも関わらない事業所の比率が高まった。協約に服する事業所でも、事業所ごとに協約の内容を——場合によっては基本賃金の切り下げを含め——修正するケースが一般化していった。本稿で検討した60年代における賃金グループ再編のそもそもの前提としてあった労働協約の拘束力への期待は今や根底から揺るがされ、「労働協約の危機」が語られる事態が訪れたのである。高度成長期の終焉はこうして、戦後、否20世紀のドイツ労使関係のターニングポイントを画するものと見ることができるといえる。

#### 注

- 1) Frese/Paulus: 7f. なお、以下、参考文献・資料等の出所は、末尾の資料・文献一覧に示した著者・筆者名等とページ数のみを記す。
- 2) 戦後史に関する最近のまとまった研究として、Schildt/Sywottek; Frese/Paulus/Teppe; Schildt/Siegfried/Lammers; Haupt/Requate.
- 3) ワイマール以前の労働協約成立史について、久保: 第2章を参照。
- 4) 注2にあげた4書に収められた多数の論攷のうち労使関係について論じたものは2篇 (Schneider, Schroeder) あり、このうち本稿の議論に比較的関連するのは、60年代の労使関係に関する後者である。そこでは、労組、使用者団体、国家の「プラグマティックな協働」がこの時期に——そして、この時期においてのみ——成立した事情が検討されている。興味深い論点ではあるが、上の3者が「協働」に向かわざるを得なかった事情の追跡が主な内容であり、労働協約については、いわば外枠の検討にとどまっている。
- 5) ただし、労働協約に関する最近の研究のひとつは、膨大な蓄積にもかかわらず、労働協約の歴史はなお「きわめて不十分にしか研究されていない」と指摘している。たとえば、ルール地方の鉱山業や金属工業をのぞいては、個別産業における労働協約の歴史研究はこれまでのところほとんどなく、しかも対象時期がワイマール期に集中している。各産業部門や企業の従業員の状態に関する社会史的な研究は、労働協約に規定される諸側面にしばしば言及はするものの、「この協定の複雑な内的構造、その成立史はほとんどの場合、多くの部分が闇に沈んだままである」。Führer (a): 9. そうした認識の上に立つ研究のひとつである Könke は、本稿と同じく、ワイマール期から1960年代にいたる職務評価方式導入のプロセスを一体のものとして論じており、本稿でも各所で参考にした。ただし、このプロセスの連続性が強調される陰で、高度成長期固有の状況の認識は薄く、その歴史の意味も問われずに終わっている。
- 6) Schmiede/Schudlich: 393, 413.
- 7) Schmiede/Schudlich: 239f., 420. 本書の内容の簡潔な紹介が、野村: 96-107にある。
- 8) 徳永(b); 徳永(c).
- 9) 佐護; 田島他: 120ff. さらに、高田。
- 10) MZU 1971. ミクロ・センサスは、全数調査を行う国勢調査とは別に全世帯の1%を抽出して行われる調査で、1971年には本調査に付随して別のアンケート用紙による追加調査が実施された。調査対

象は、1956年生れ以降（調査が実施された1971年に15歳以上）でドイツ国籍を持つ男女であり、したがって外国人（外国人労働者！）は除外されている。

- 11) 原資料の所得調査で「記載なし」等の数値を除いたうえで計算してある。
- 12) Tegtmeier: 36.
- 13) 山井: 347f., 354f. を参照。
- 14) Laube: 222-25より作成。
- 15) Laube: 188,192; Tarifvertrag 1967: 2-5. 田島他: 229-33にこの協約の一部が訳出されている。職務評価の具体的方法について、高田; 佐護: 508ff.; 野村: 107-10を参照。
- 16) AWI Jahrbuch: 182.
- 17) Schmiede/Schudlich: 297f.
- 18) Könke: 148-150; 田島他: 129f.; 高田: 43ff.
- 19) Hachtmann: 215.
- 20) Könke: 142f.; 佐護: 503.
- 21) ただし、テラーが事実上労働者の最高能率を基準として課業を設定したのに対し、REFAの場合は平均的作業員の能率を基準とする、というように若干の相違がある。賃金との関連ではテラーの場合、最高能率に達しない労働者には懲罰的賃率が適用されるが、REFA方式ではこうした発想はとられない。Schmiede/Schudlich: 268-70; 野村: 100f. なお REFA（現在の名称は、REFA-Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung）は、経営管理に関する総合的研究・教育・コンサルタント機関として今日まで活動を続けている。
- 22) Schmiede/Schudlich: 252, 256; Könke: 148-54; Hachtmann, 216-23.
- 23) GB 1954/55: 97-101. 徳永 (b): 49ff.; 正亀: 45f. を参照。
- 24) Kalbitz: 131ff. に「原則」の全文が収録されている。
- 25) Protokoll IGM 1954: 120.
- 26) Laube: 174f., 180, 184, 187f., 192; Tarifvertrag 1948: 3; Tarifvertrag 1953: 6f.; Tarifvertrag 1957: 1f.
- 27) Laube: 206-10; Tarifvertrag 1967: 5ff.
- 28) Laube: 219f.
- 29) Könke: 161. ただし、たとえばブレーメン造船業の1973年の協約に見られるように、個別には伝統的3区分が完全に姿を消したわけではない。Könke: 166.
- 30) Drohsel: 150.
- 31) Radke/Rathert: 116-18.
- 32) GB 1962-64: 124.
- 33) GS 1962, Nr. 10: 17f.; Nr. 11: 15f.; Nr. 12: 16ff.; GB 1962-64: 119-23.
- 34) ノルトライン・ヴェストファーレンでも、1966/67年に鉄鋼業と金属加工業で総合型と分析的職務評価の2方式からなる賃金システムの導入が決定されている。GB 1965-67: 121f.; Metall 1966, Nr. 21: 3.
- 35) 徳永 (a): 194-97, 202.
- 36) GS 1962-64: 116.
- 37) GB 1960/61: 155f.
- 38) 正亀: 102; 徳永 (b): 47-49; Schmiede/Schudlich: 340f.
- 39) WiSta 1959: 294, 486. Vgl. GS 1959, Nr. 10: 19. ただし、政府統計局の協約賃金には基本賃金のみが計上され、同じく協約で定められる諸手当・割り増し等が顧慮されていないため、以上の数値は現実の賃金ギャップより大きめに出ている。正亀: 99.
- 40) GB 1962-64: 113, 116.
- 41) 金属工業では、労働協約の協議は協約区域単位で行われるが、建築業のように全国統一的な交渉が

- 中心の産業もある。Führer (a): 19. なお、1940/50年代のルール地方に代わり、1960年代には、これまでもたびたび例としてあげた北ヴェルテンベルク・北バーデンなどシュトゥットガルトを本部とするバーデン・ヴェルテンベルクの協約区域が金属工業における労働協約で主導的役割を果たし、ここでの決定が他の協約区域に大きな影響をおよぼした。Schroeder: 516.
- 42) GS 1963, Nr. 5: 188.
- 43) GS 1958, Nr. 9/10: 1f.; GS 1961, Nr. 1: 27.
- 44) Protokoll IGM 1958: 133f.; GS 1961, Nr. 8: 1f.; GS 1964, Nr. 2: 54ff.; 徳永 (b): 56f.
- 45) GS 1963, Nr. 5: 188, 190; Schmiede/Schudlich: 337; Könke: 155.
- 46) Könke: 162f.; Laube: 124-27. Vgl. Merkel: 238-40.
- 47) Schmiede/Schudlich: 340f., 355; Könke: 157f., 163.
- 48) プレミアム賃金 (Prämienlohn) は、あらかじめ定められた課業を予定通りこなすか、あるいはそれ以上の能率を発揮した場合に一定のプレミアムを支給するものである。課業を果たせなかった場合には標準賃金 (時間給) が支給される。また、「能率」には、生産数量のほか品質、時間節約など多様な要素が勘案された。予定時間法 (Systeme vorbestimmter Zeiten) は、作業動作をいくつかの要素に分解してそれぞれの動作に設定された時間値をかけあわせ、これによってある作業の標準時間を算出する方法である。Schmiede/Schudlich: 376, 492ff., 501-03; 野村: 105f.
- 49) Schmiede/Schudlich: 346, 350, 352, 358-60, 373, 394-97, 414-16, 420-22, 494ff.; 野村: 106.
- 50) Laube: 203, 212, 258.
- 51) Metall 1970, Nr. 13: 1; Nr. 18: I; GB 1968-70: 121.
- 52) 出来高給の方が若干高く、不熟練の出来高給労働者の収入が熟練時間給労働者のそれを上回るという事態も生じていた。GS 1966, Nr. 6: 205f.
- 53) 都市部に対して地方事業所の賃金を一定割合 (通常3~4ランクで数%から最大10%程度) で低く設定する地区等級 (Ortsklasse) は、金属工業では1975年までにすべて廃止された。GB 1974-76: 226; Metall 1951, Nr. 10: 8 (ヴェルテンベルク・バーデンの実例)。年齢等級 (Altersklasse) は、21歳未満の労働者の基本賃金を一定率で減じる規定である。1970年時点では、北ヴェルテンベルク・北バーデンなど3つの協約区域で年齢等級が廃止され、1976年には15区域中9がこの規定をもたなかった。GB 1968-70: 162およびその次ページの表; GB 1974-86: 226.
- 54) GB 1962-64: 113. さらに職員について、技術職、販売職、職長のそれぞれ別個に俸給グループが設定された。実例として、GB 1962-64: 140f.
- 55) 業種別では、1965年における金属工業労働者の平均月収は、造船業の1063 DM から楽器・玩具・スポーツ用品等製造業の839 DM までちらばっていた。ただし、平均収入のこうした開きは労働者の構成によって大きく左右され、たとえば楽器等製造業の収入が低いのは、女性労働者の比率の高さによるところが大きい。GS 1967: Nr. 4, 128f. 経営規模による格差については、とくに養老手当、住宅手当等、諸種の福利厚生について大小企業間で大きな開きがあった。GS 1961, Nr. 1: 27f.; GS 1966, Nr. 6: 205f.
- 56) Vgl. Köllmann: 68-73, 92-97; Rytlewski/Opp de Hipt: 21-25.
- 57) 以下、Willms: 33-39, 54 による。
- 58) ただし、1907年までの政府統計では「家族従業者」の数値が実態よりかなり小さく、その分、他の就業形態の比率は高く出ている。より正確な数値のわかる1925年の統計では、家族従業者は22.6%であり、奉公人は17.4%、労働者は31.6%、職員・官吏は19.2%だった。Willms: 54.
- 59) Hohorst/Kocka/Ritter: 66, Tab. 1-a から計算。
- 60) 1971年のミクロ・センサス追加調査はパートタイムについての質問項目を設けておらず、パートタイム労働者の大半は「主婦」という職種の裏に隠れてしまっていると思われる。
- 61) 山井: 347, 353.
- 62) 以下、Oertzen (a): Kap. 1, 2, 4, 6, bes. 31f., 34f., 78, 90f., 121., 141f., 235-40, 256, 262f. さらに、

- vgl. Oertzen (b); 柚木。
- 63) Limbach: 17-19; フレーフェルト: 261. 連邦人事法には「女性の公務員は結婚した場合解雇される」との規定があり、多くの民間企業でも、女性に対する同様の解雇権を使用者側に認める雇用契約が結ばれていた。1957年に連邦労働裁判所は、このような慣行を違憲とする判決を下した。Drohse: 105-07.
- 64) 姫岡: 12-13, 200-05 参照。
- 65) Vgl. Müller: 43; フレーフェルト: 200f., 242f.
- 66) Oertzen (a): 33-36.
- 67) Mielke (a): 135f., 166f. Vgl. Mielke (b): 84-86.
- 68) Müller: 43f.; Drohse: 48f.
- 69) Drohse: 49, 68, 116.
- 70) フレーフェルト: 258f. 参照。
- 71) BA: 789.
- 72) GS 1962, Nr. 6: 12.
- 73) Radke/Rathert: 11.
- 74) BA: 789, 794.
- 75) Drohse: 102-04, 186.
- 76) Protokoll DGB 1949: 338.
- 77) Drohse: 95, 98f.
- 78) Metall 1955, Nr. 14: 2.
- 79) GB 1958/59: 254. 最後に残ったバイエルン協約区域で同規定が廃されたのは1962年、全産業における最終的な消滅は1972年のことである。GB 1960/61: 271; GB 1962-64: 284; Drohse: 187, Anm. 1. 職員における女性給与の差し引きはより早期に廃止された。Weber: 89.
- 80) BA: 790, 794f.
- 81) Protokoll DGB 1956: 835.
- 82) GS 1962, Nr. 6: 14.
- 83) GS 1962, Nr. 6: 13f.
- 84) ただし、2つの協約のいずれにも、男性と同じ仕事をする場合には女性労働者の賃金を男性と同じにする旨規定されている。Tarifvertrag 1948: 3; Tarifvertrag 1953: 7. こうした規定は当時の金属工業では例外的だった。Drohse: 71.
- 85) Laube: 194.
- 86) Drohse: 216.
- 87) BA: 792-94.
- 88) GS 1962, Nr. 6: 12f. EEC 当局は当初、使用者側と同じく「比較可能な労働」のことであるとの解釈を示していたが、1961年末の閣僚理事会決議ではたんに「男女同じ報酬」という表現を用い、さらに1975年2月の指針では「同価値の労働」の語を使用した。GS 1962, Nr. 6: 13; Drohse: 187.
- 89) 金属工業の各協約区域における最低賃金グループの賃率上昇プロセスをまとめた一覧表が Radke/Rathert: 16f. にある。下位賃金グループ除去の状況について、vgl. GB 1974-76: 211, 213f., 404f. ただし1986年においてもなお、「肉体的に軽易な労働」という基準がいくつかの賃金グループの規定に見られる。GB 1986-88: 437. さらに、vgl. GB 1989-91: 536.
- 90) Weber: 89-93.
- 91) Schwarz (b): 481f., 485.
- 92) Schönhoven: 127, 131-32, 141-44. デリンク = マントイフェルもまた、つぎのように言う。1950年代にはなお官憲国家的思考・家父長的諸構造が支配的であり、したがって今日から見れば1970/80年代より20年代末から30年代とより多くの類似を示していた。それが変りは始めるのが1960年代である、

- と。Doering-Manteuffel: 332f.
- 93) Schwarz (a): 382, 389f. Vgl. Schildt: 573f.
- 94) このパラダイムは、近代化の長期的プロセスにおけるナチ期の位置づけに関連し（近代化促進者としてのナチ?）、さらに1945年の「切れ目」をどう評価すべきかという問題にも射程をおよぼす。こうした問題については別に論じる機会をもちたい。とりあえず、ナチスと近代化の「アンビヴァレント」な関係について、vgl. Schildt: 575f. また、J. コッカは、1945年における「民主主義の新発足」——ユンカー階級の消滅、軍国主義の根絶、基本法による議会制民主主義的国制の確立等——の意義を強調しつつ、ただし、そうした転換の結果が明確に現れるのは1960/70年代を待たねばならない、と付言している。コッカ (a): 212f.; コッカ (b): 220f.
- 95) 佐護: 524ff.; 高田: 50ff. 参照。
- 96) Schmiede/Schudlich: 473-75; 野村: 109f.
- 97) 金属工業以外では、やや遅れて1970年代初めに化学工業で職務評価方式が労働協約に導入されたが、この両産業よりはるかに企業規模の小さい繊維工業では職務評価方式の導入は進まなかった。この複雑な方式を用いずとも、職務や賃金の評価がここではなお旧来からの方法で可能だったのである。Schmiede/Schudlich: 354f.
- 98) Vgl. Artus: 107-39.

資料・機関紙等（本文で出所として指示する際の略記を冒頭に記してある）

- AWI Jahrbuch: Arbeitswissenschaftliches Institut der Deutschen Arbeitsfront (Hg.), Jahrbuch 1940/41, Bd. 1. [Nachdruck: 1987]
- BA: Bundesarbeitsblatt, 1955, Nr. 8.
- GB: Geschäftsbericht des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, 1950ff.
- GS: Der Gewerkschafter. Monatsschrift für die Funktionäre der IG Metall, 1953ff.
- Metall: Metall. Zeitung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland, 1949ff.
- MZU 1971: Mikrozensus-Zusatzerhebung 1971 (ZUMA-File, Mannheim).
- Protokoll IGM: Protokoll des ordentlichen Gewerkschaftstages der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, 1950ff.
- Protokoll DGB: Protokoll. Gründungskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes, München, 12.-14. Oktober 1949; Protokoll. Ordentlicher Bundeskongreß des DGB, 1952ff.
- Tarifvertrag 1948: Tarifvertrag zwischen dem Verband Württ.-Badischer Metallindustrieller e. V. und dem Vorstand des Industrieverbandes Metall vom 9.4.1948 (Nachdruck 1.3.1950).
- Tarifvertrag 1953: Tarifvertrag zwischen dem Verband Württ.-Badischer Metallindustrieller e. V. und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Stuttgart vom 18.12.1953.
- Tarifvertrag 1957: Tarifvertrag über Tarifgruppenänderung für die Arbeiter der Metallindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden vom 16.1.1957.
- Tarifvertrag 1967: Lohnrahmentarifvertrag zwischen dem Verband Württemberg-Badischer Metallindustrieller e. V. und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Stuttgart vom 8. November 1967.
- \*以上のTarifvertragは、IG Metall Zentralbibliothek (Frankfurt a. M.): Zentrale Tarifsammlung Nr. 12/1にある。
- WiSta: Wirtschaft und Statistik.

## 参考文献（本文中には著者・筆者名とページ数のみ示す）

- Artus, I., *Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*, Wiesbaden 2001.
- Doering-Manteuffel, A., *Westernisierung. Politisch-ideeller und gesellschaftlicher Wandel in der Bundesrepublik bis zum Ende der 60er Jahre*, in: Schildt/Siegfried/Lammers (Hg.), S. 311-341.
- Drohse, P., *Die Lohndiskriminierung der Frauen. Eine Studie über Lohn und Lohndiskriminierung von erwerbstätigen Frauen in der Bundesrepublik Deutschland 1945-1984*, Marburg 1986.
- Frese, M./Paulus, J., *Geschwindigkeiten und Faktoren des Wandels — die 1960er Jahre in der Bundesrepublik*, in: Frese/Paulus/Tepe (Hg.), S. 1-23.
- Frese, M./Paulus, J./Tepe, K. (Hg.), *Demokratisierung und gesellschaftlicher Aufbruch. Die sechziger Jahre als Wendezeit der Bundesrepublik*, Paderborn/München/Wien/Zürich 2003.
- Führer, K. Ch. (a), *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik als Gegenstand der Geschichtswissenschaft. Einige einführende Bemerkungen*, in: Führer (b), S. 7-25.
- Führer, K. Ch. (Hg.) (b), *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel*, Bonn 2004.
- Hachtmann, R., *Industriearbeit im „Dritten Reich“. Untersuchungen zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen in Deutschland 1933-1945*, Göttingen 1989.
- Haupt, G. H./Requate, J. (Hg.), *Aufbruch in die Zukunft. Die 1960er Jahre zwischen Planungseuphorie und kulturellem Wandel. DDR, CSSR und Bundesrepublik Deutschland im Vergleich*, Göttingen 2004.
- Hohorst, G./Kocka, J./Ritter, G. A., *Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch II. Materialien zur Statistik des Kaiserreichs 1870-1914*, München 1978<sup>2</sup>.
- Kalbitz, R., *Tarifpolitik, Streik, Aussperrung. Die Gestaltungskraft der Gewerkschaften des DGB nach 1945*, Köln 1991.
- Köllmann, W., *Die Bevölkerungsentwicklung der Bundesrepublik*, in: W. Conze/R. Lepsius (Hg.), *Sozialgeschichte der Bundesrepublik Deutschland*, Stuttgart 1985<sup>2</sup>, S. 66-114.
- Könke, G., *Die Arbeitsbewertung in der Metallindustrie in der Kontinuität vom Dritten Reich zur Bundesrepublik*, in: Führer (b), S. 141-74.
- Laube, U., *Gewerkschaftliche Tarifpolitik und industrielle Arbeitsbedingungen in der BRD*, Köln 1981.
- Limbach, J., *Die Entwicklung des Familienrechts seit 1949*, in: R. Nave-Herz (Hg.), *Wandel und Kontinuität der Familie in der Bundesrepublik Deutschland*, Stuttgart 1988, S. 11-35.
- Merkel, F., *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert: Bd. 9*, Frankfurt 1999.
- Mielke, S. (a), *Organisatorischer Aufbau der Gewerkschaften 1945-1949. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert: Bd. 6*, Köln 1987.
- Mielke, S. (b), *Gewerkschaften in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft 1945-1949. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert: Bd. 7*, Köln 1991.
- Müller, D., *Die Lohnpolitik in Deutschland in den Jahren 1945 bis zur Währungsreform (20.6.1948)*, Worms 1951.
- Oertzen, Ch. von (a), *Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienen. Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland 1948-1969*, Göttingen 1999.
- Oertzen, Ch. von (b), *Teilzeitarbeit für die ‚moderne‘ Ehefrau: Gesellschaftlicher Wandel und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den 1960er Jahren*, in: Frese/Paulus/Tepe (Hg.), S. 63-81.
- Radke, O./Rathert, W., *Gleichberechtigung? Eine Untersuchung über die Entwicklung der Tariflöhne und Effektivverdienste der Frauen in der Metallindustrie nach dem Gleichheitsgrundsatz des*

- Grundgesetzes, Frankfurt a. M. 1964.
- Rytlewski, R./Opp de Hipt, M., Die Bundesrepublik Deutschland in Zahlen 1945/49-1980, München 1987.
- Schildt, A., Nachkriegszeit. Möglichkeiten und Probleme einer Periodisierung der westdeutschen Geschichte nach dem Zweiten Weltkrieg und ihrer Einordnung in die deutsche Geschichte des 20. Jahrhunderts, in: Geschichte in Wissenschaft und Unterricht 44 (1993), S. 567-84.
- Schildt, A./Sywottek, A. (Hg.), Modernisierung im Wiederaufbau. Die westdeutsche Gesellschaft der 50er Jahre, Bonn 1998.
- Schildt, A./Siegfried, D./Lammers, K. Ch. (Hg.), Dynamische Zeiten. Die 60er Jahre in den beiden deutschen Gesellschaften, Hamburg 2000.
- Schmiede, R./Schudlich, E., Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland. Eine historisch-theoretische Untersuchung zum Verhältnis von Lohn und Leistung unter kapitalistischen Produktionsbedingungen, Frankfurt a. M./New York 1978<sup>3</sup>.
- Schneider, M., Demokratisierungs-Konsens zwischen Unternehmern und Gewerkschaften? Zur Debatte um Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung, in: Schildt/Sywottek (Hg.), S. 207-22.
- Schönhoven, K., Aufbruch in die sozialliberale Ära. Zur Bedeutung der 60er Jahre in der Geschichte der Bundesrepublik, in: Geschichte und Gesellschaft 22-1 (1999), S. 123-45.
- Schroeder, W., Industrielle Beziehungen in den 60er Jahren — unter besonderer Berücksichtigung der Metallindustrie, in: Schildt/Siegfried/Lammers (Hg.), 492-527.
- Schwarz, H. - P. (a), Die Ära Adenauer. Gründerjahre der Republik 1949-1957, Stuttgart 1981.
- Schwarz, H. - P. (b), Die Fünfziger Jahre als Epochenzäsur, in: J. Heideking/G. Hufnagel/F. Knipping (Hg.), Wege in die Zeitgeschichte, Berlin/New York 1989, S. 473-496.
- Tegtmeyer, H., Berufliche und soziale Umschichtung der Bevölkerung. Methodische Anmerkungen zur Planung, Durchführung und Aufbereitung der Befragung, in: Ders. (Hg.), Sozialstrukturen und individuelle Mobilität. Beiträge zur sozio-demographischen Analyse der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1979, S. 17-47.
- Weber, M. (Hg.), Probleme der Frauen — Probleme der Gesellschaft. Arbeitschancen, Lohngleichheit, Vorurteile. Protokoll der Arbeitstagung des DGB am 6. und 7. November 1975 in Leverkusen, Köln/Frankfurt a. M. 1976.
- Willms, A., Grundzüge der Entwicklung der Frauenarbeit von 1880 bis 1980, in: W. Müller/A. Willms/J. Handl, Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Frankfurt a. M./New York 1983, S. 25-54.
- 久保敬治『労働協約法の研究』有斐閣, 1995.
- コッカ, J. (a)「1945 新たな出発それとも復古?」シュテルン他編著所収, pp. 179-217.
- コッカ, J. (b)「1990 [追記] 10月のドイツ統一によせて」シュテルン他編著所収, pp. 219-224.
- 佐護誉「ドイツの職務評価と企業内賃金構造 (1) (2)」『商経論叢』(九州産業大学) 20-4 (1980), pp. 491-544; 21-1 (1980), pp. 31-78.
- シュテルン, C./ヴァインクラウアー, H. A. 編著『ドイツ史の転換点 1848-1990』(末川清・高橋秀寿・若原憲和訳) 晃洋書房, 1992.
- 高田馨『ドイツの職務評価』千倉書房, 1965.
- 田島司郎/江口伝/佐護誉『賃金の経営学』ミネルヴァ書房, 1981.
- 徳永重良 (a)「西ドイツ金属産業の合理化保護協定について」『経済志林』38-2 (1970), pp. 193-217.
- 徳永重良 (b)「西ドイツの工場レベルの労使関係——鉄工業の事例を中心として——」隅谷三喜男編著『労使関係の国際比較』東京大学出版会, 1978, pp. 35-60.
- 徳永重良編著 (c)『西ドイツ自動車工業の労使関係』お茶の水書房, 1985.

- 野村正實「賃金制度とLODIの導入」徳永（c）所収，pp.95-130.
- 姫岡とし子『ジェンダー化する社会——労働とアイデンティティの比較史——』岩波書店，2004.
- フレーフェルト，U.『ドイツ女性の社会史——200年の歩み——』（若尾・原田・姫岡・山本・坪郷訳）  
晃洋書房，1990.
- 正亀芳造「西ドイツにおける賃金ドリフトと経営協議会（1）（2）」『富大経済論集』25-2（1979），pp.92-113；25-3（1980），pp.43-58.
- 山井敏章「戦後ドイツの経済格差——終戦直後および高度成長期に関する分析——」『立命館経済学』54-3（2005），pp.327-369.
- 柚木理子「パートタイム雇用をめぐるDGBの議論：経済復興期から高度経済成長期まで」『川村学園女子大学研究紀要』15-2（2004），pp.113-30.

本稿は，平成18～20年度日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究C：課題番号1850270）の研究成果の一部である。