



Title	企業内職種構造の研究
Author(s)	石原, 孝一
Citation	北海道大學教育學部紀要, 11, 31-68
Issue Date	1965-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29014
Type	departmental bulletin paper
File Information	11_P31-68.pdf



企業内職種構造の研究

石 原 孝 一

目 次

研究要旨

1. 課題と方法
2. 企業内職種構造の概念と類型
3. 企業内職種の需要構造
4. 企業内職種の供給構造

5. 企業内職種の所得構造
 6. 企業内職種の教育構造
 7. 第三次産業における企業内職種構造
- 資 料

研究要旨

この研究は、産業社会における教育の役割を解明するために、まずその手がかりとして企業内職種構造の実態を解明しようとするにある。この種の課題の解明方法にもいろいろのアプローチがかんがえられるが、今回の研究においては、企業内賃金構造の視点から試みようとするにある。しかし、その一部は、既に発表された処であるので、ここでは、かかる賃金構造を形成せしめる労働需給関係に焦点をおいて、職種職群の集団層別化にともなう需給構造の実態を分析することとした。すなわち、この研究においては、まず企業内職種構造の概念規定と、これに基く職種構造の形態の類型的研究をおこなう。そして、まずその一般的類型の在り方を検討し、そしてそれがわが国への適用の可能性、およびその日本的修正について附言する。つぎに、企業レベルでみた労働需要の構造を主要の選定職群を中心として解明する。同時に、これと対応するところの供給構造の実態の解明をおこなう。需要の側のばあいには、組織、技術の分化にもとづく人間労働の地位役割に問題がかかっていることが指摘され、供給の側については、市場競争的条件（とくに、そのばあいの学校教育体系、および技能養成制度の制約性）の問題と、供給人口にあける生涯期間内の収入周期性の問題が指摘されている。そしてこの点が今後、この種の分析を説明するための残された課題として、なおすすめられる必要性があることが示されている。

1. 課題と方法

産業社会における教育の役割を明かにするためには、産業内における職務、職種を通じこの人間労働の地位、役割、およびそのもつ経済価値を明かにすることが必要である。この点については、すでに一部、われわれが解明したところである（北大教育学部産業教育計画研究施設、報告書第3号）。その解明方法は、職種毎の個別労働の経済価値を算出し、かかる価値決定、すなわちこの場合では職種別賃金決定における諸要因の中、教育的要因のウェイトを明かにすることにあつた。しかし、かかる接近方法は、いわば、労働供給の側からするアプローチである。そこでは、企業の側からみた場合の解明、すなわち労働の需要の側からの接近と結合させて考察する必要があり、この点が残されている。あるいは、労働需給の関係から生ずる企業内における職種構造（job structure）の形成過程、その実態、形状が解明されなけれ

ばならない。

そこで、われわれがここで設定する課題はつぎのとおりである。

- (a) 企業内においては、どのような職種群 (job cluster) が形成されるか、その形成にさいして作用する法則はなにか、どんな論理に基づいて主要職種群が形成されるか。
- (b) 主要職種、選定された職種をめぐってどのような企業の側からの労働需要が働くか、職種の視点からみた企業の需要構造はなにか。
- (c) おなじく主要職種にたいして、労働供給はどのように作用するか、職種別にみた労働供給構造はなにか。

——以上の課題である。そして、この課題をとくために、まず理論モデルを設定し、つぎに、わが国の実態分析にもとづいて、その実証性を検討する方法をとる。

2. 企業内職種構造の概念と類型

職種構造とはなにか、その概念規定について、ここでは、企業内におけるいくつかの種類を異にする職種、職群の複合体と一口に表現しておこう。しかし、かかる複合体は、相互に関連のない無秩序、無差別の結合関係ではなく、相互に有機的関連をもつ職種グループの結合である。このばあい、この種の有機的関連を保持して全体として職種構造を形成するものとして、すなわち立体的枠組構成要素として、つぎの2つがかんがえられる。その1つは、組織的要因とも呼称できるものである。企業という経営組織体においては、組織の分化に応じた職能分化が生ずる。かかる組織の形成要因は、職務的位置、地位によって生ずる分化である。かかる職位、職階等によって表現される組織要因によって、つくられる職種構造は立体的垂直的構造である。その2つは、技術的要因であって、組織体が遂行する事業活動のダイナミックな側面を把え、実質的な構成単位体の活動力の分化によって生ずるものである。組織内においては各構成単位体の間には、事業遂行という活動面において技術的に関連をもつ。生産工程における同種および異種の労働の結合関係、すなわち相互の分業、協業の関係である。技能、熟練を媒介とする群集団の形成、およびその全体構造の構築である。この種の側面は、企業内職種構造の形成にさいして、いわばその水平的形成要因として作用している。以上のように企業内に職種構造が形成されるにあたって、企業内の技術体系と経営組織とにかかわる要因が作用している。このようにして、企業内には、じっさい

には、職務内容、職場配置的地位によって相互に関係ある固定グループが形成される、そしてこれを Job cluster という。企業内の職種構造とは、かかる職群の集合であるといえる⁽¹⁾。

ところで、企業組織の中で形成される職群として、大別すると、つぎのものがあげられる、その1つは、管理職群 (managerial executive, Administrative, professional, Supervisory) といわれるもので、これには、経営管理者層、専門スタッフ、現場監督者層が含まれる。その2つは、事務従事者の職群 (Clerical) といわれるものである。そして、その3つが生産労働者の職群 (factory) である。通常、この種の大別による職群を広義の職群 (broad job cluster) といっている⁽²⁾。これら職群間では、職務内容が相異し、賃金率の決定方法および水準が著しく異っており、相互に heterogeneous な関係にあると、解される。

しかし、大別された職群についても、アメリカの場合とわが国の場合とでは若干の相違がある。わが国のばあいは、身分的地位からする峻別が、管理者層と一般従業員、職員層と労働者層の間、あるいは一般労働者間における常用労働と臨時労働との間に、なされている。また、一般労働者間における生産技能序列の慣行が普及していない。したがって、上記分類によるよりも、わが国の雇用慣行を重視すれば、(1) 管理職群 (2) 事務・技術職員グループ (3) 一般労働グループの区分の方が現実的である、とかんがえられる⁽³⁾。

すなわち、わが国の企業においては、職員層と労働者層との間には、市場の雇用慣行や賃金慣行が異なっており、両者の間に決定的区分が画されている。たとえば雇用慣行としては、採用のさいの方法が異なるばかりでなく、その後の昇進、昇級においてもまた退職、解雇のばあいにもその待遇、処遇がことなり、職員は身分的セニオリティを保有している。また、賃金慣行の面でも賃金の形態、昇給方法が異なるばかりでなく、福利厚生面でも待遇上の差違が顕存している。そして、職員層では、一般職員とエリートの管理職員との間にも処遇上の差が存在している。

以上のような大別された職群をさらに細分すると、狭義の職群 (narrow job cluster) に分化される。E, R, Livernash によれば、広域職群は、さらに、それぞれ特殊な小集団の職群に分かれる。そしてかかる有意的特定類型 (type) をもつ特殊小職群 (Special job cluster) は、およそ、つぎのような分化の仕方をする⁽⁴⁾。

その1つは、部署別職能分化するグループの形成 (departmental functional group) である。すなわち、職域

部署が異なるに応じて、職能分化し、これにともなう採用、配置換、昇進が部署別におこなわれる。

その2つは、技能の分化にもとづくものである (Skill group)。同一部署内で生ずる職種の分化、および同種の職種の技能の度合の差による分化が生ずる。熟練労働群、半熟練労働群、未熟練労働群の別の分化がこれである。

その3つは、作業種類の差違にもとづく分化である (related types of work)。部署が同じであって、しかも、その技能度合にそれほど差違がなく、しかも与えられる職務内容が異なる場合がある。たとえば、同一部署内における監視工も、その作業対象が異なることによって、数種の監視工が存在する、というような場合である。

その4つは、作業のさいの協力関係によって生ずる分業、分化の形態である (work crew or closely work group)。このばあいには、設備機械、装置によって、それぞれのタイプの作業班、作業クルーが生ずる。クルー内の構成員は、共同責任体制、責任の分担、職務の技術面での協力体系などによって相互に緊密な関係を保有する。

以上の4つのカテゴリーに応じて、職群が形成され、そして、これらの諸職群が合体して職種構造を構築する。いわば、これらのカテゴリーは、職種構造を、たて、よこから見たばあいの断面である。すなわち、部署別職能集団や作業クルーは、たて、よこの水平、垂直の両面を併有している。これにたいして、技能集団は、本来、垂直的性格をつよくもつものである。

しかし、以上の4つのカテゴリーの区分は、絶対的に峻別されるものでなく、多分に相対的である。カテゴリー間の領域の重複はあり、また区分自体が困難な場合もありうる。問題は、これらの区分基準を用いて、どのように事象を分析するかである。あるいは、この種の区分基準を用いる意図にかかわる。しかし E. R. Livernash が指摘しているように、職群区分の方法が多少とも恣意的であるとしても、それが企業内賃金構造を説明する根拠となるかぎり、この区分は有効的である、といえよう⁽⁹⁾。そうだとすれば、われわれがかって分析したように、職種別の賃金構造の変化の形状をひとつの拠所として、これから職種の分化、および職群の形状、グループ化を類推することも可能である。

それはともかくとして、4つのカテゴリー区分は、わが国にこれを適用するばあい若干の補正を必要とする。なぜならば、わが国では、組織的部署分化やこれにもとづく職能分化が典型的タイプで発達していない。職務の

分化が明確化していない。また、技能の分化、熟練、半熟練、未熟練という区分や多能と単能という分化も明確でない場合が多いなどの問題がのこる。

すでに、われわれが分析したところでは、管理職員グループ、一般事務、技術職員グループのほか、技能労務グループ、単純労務グループに分けることができる。技能労務グループの細分は、一義的に、多能工、単能工とか、熟練、半熟練とせずに、その工業化の発展段階の実態に則して分けた方がよいであろう。

そして、技能労務グループを、その職務内容によって、基幹技能職群と補助技能職群、および職人的技能職群に分ける。しかし、さらに問題は、わが国のばあいは、従事する者の属性によって賃金の形状が異なるので、このような属人的要素を加味して、職群区分を再検討すると、すでに分析したようになる。いま、これをしめすと⁽⁹⁾、

技能労務グループの分化としては

- (1) 基幹技能職群
- (2) 補助技能職群
- (3) 職人的技能職群

また単純労務グループは

- (1) 重作業労務
- (2) 軽作業労務
- (3) 女子単純労務職群

(注1) ダンロップは、職群形成の要因として、技術 (Technology) と経営組織 (Administrative organization) のほかに、賃金率決定にかんする社会慣行 (Social custom) をあげている。しかし、組織的要因のなかに、労働移動、昇進がふくめられて解されているので、広義の解釈をすれば、賃金決定慣行もこの組織的要因の中にいれて解してもさしつかえないであろう。J. T. Dunlop "The task of Contemporary wage theory" (G. W. Taylor and F. C. Pierson, edited, "New Concepts in wage Determination", P.129)

(注2) E. Robert Livernash, "The Internal Wage structure" (Taylor & Pierson, ibid. P.148)

(注3) 石原孝一、小池章仁「産業社会における教育の役割——賃金決定における教育的要因の分析」(北大教育学部産業教育計画研究施設報告書第3号) (1964年11月) 石原孝一「企業内賃金格差における人的要因」(日本労働協会雑誌 1965年5月)

(注4) E. R. Livernash, ibid. P.150~151

(注5) E. R. Livernash, ibid. P.148

(注6) 石原孝一、小池章仁「産業社会における教育の役割」(北大産研報告書第3号) P.17

3. 企業内職種の需要構造

労働需要というとき、一般的には、雇用量、賃金率の函数としてとらえる ($D=f(W,N)$) しかし、これは、労

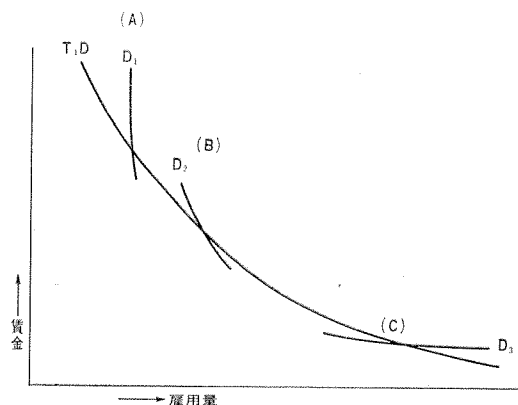
働量を総量 (aggregate) として扱えばあいすぎない。すでにみたように、企業内に互に heterogeneous な労働集団が存在していて、互の間に、競合代替の関係や補充の関係が余り存在していないとしたばあいには、一義的なアグレゲートの関係を質的構造として吟味する必要がある。

賃金と雇用の関係が競合関係にあるような職種グループは、かならずしも一般的な形で存在していない。

たとえば、賃金の変動に関係なく、労働供給が限られているような集団、すなわち管理職員層や専門技術職員のような非競争的集団においては、需要曲線は、縦軸の賃金水準にたいして平行的で、よこ軸にたいして垂直的である。これにたいして、単純労働者グループのようなばあいには、賃金の変動に関係なく、労働供給は、無限につづけられる。したがって労働需要曲線は、よこ軸の雇用量にたいして平行的であり、たて軸の賃金にたいして垂直的である。しかし、一般の職員、技能労働者については、賃金との競合関係が存在して、賃金の変動にたいして、雇用も半ば弾力性ある対応変動をしめす関係にある。すなわち、賃金の変動にたいして労働需要は、左上から右下への下向移動をしめす。

いま、この関係を図示すると、

(A) 職群においては、賃金の変動にたいし労働供給は非伸縮的であるとき、労働需要曲線 (D_1) はたて軸に平行する。



(B) 職群においては、労働需要曲線 (D_2) は、賃金の変動にたいし伸縮的である。

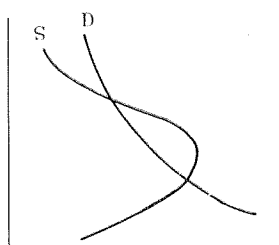
(C) 職群においては、労働需要曲線 (D_3) は賃金の変動に対しきわめて伸縮的で、しかも、労働供給はほとんど無限であるとするれば、水平的となる。

そして、企業の総需要 (T.D.) は、これらをむすぶ線上にあらわれる。

ところで、ここで(A)職群に該当すると思われるもの

は、non-competitive group としての性格をもつ管理職員、一部の専門技術職員であり、(B)職群は、一般の職員、および技能労働者であり、(C)職群は、単純労働者職群である。

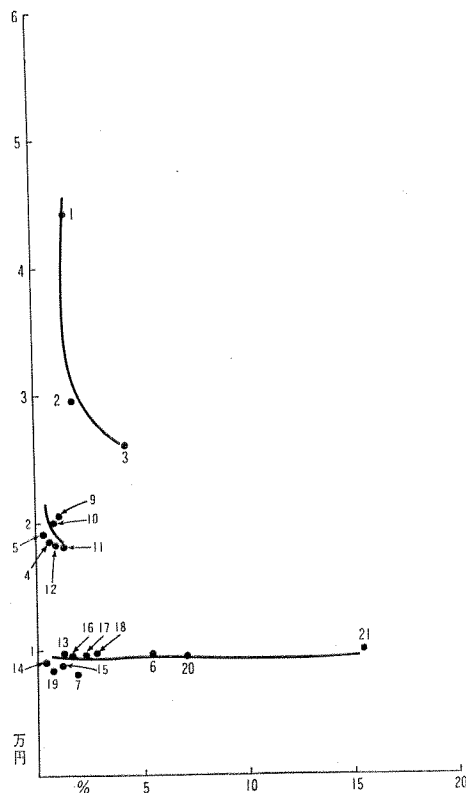
なお、因みに、アグレゲートとしての労働需要と労働供給との関係は、労働需要の前向下降型にたいし、労働



供給は、複雑な形でこれと交叉する。すなわち、労働供給曲線は、J, Robinson が長期労働供給線の形状として、指摘しているように、はじめ前向上昇型

(forward rising pattern) をしめし、ある限点をへて後向上昇型 (backward rising pattern) に転位する形状をしめす⁽⁷⁾。しかし、かかる曲線形状の意味については、

繊維工業



1. 管理職員, 2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 紡績機械保全工(男)
5. 紡績精練工(男), 6. 精紡工(女), 7. 操糸工(女), 9. 擦染工(男)
10. 漂白工(男), 11. 浸染工(男), 12. 麻毛織布仕上工(男), 13. 麻・毛織布仕上工(女), 14. スフ・人絹織布仕上工(女), 15. メリヤス編立工(女), 16. 絹綿織布工(女), 17. 混打梳工(女), 19. 粗紡工(女), 18. 生糸再繰工(女), 20. 紡績糸仕上工(女), 21. 織布工(女)

企業内職種構造の研究

ここでは、後述のように、企業内職種構造に起因すると解する。

以上は、分析のためのいわば理論的仮設にすぎない。これを実証的に分析してみるために、われわれは、つぎの方法をとる。

まず、用いるデータは、昭和36年の「賃金センサス」(第10巻、および11巻)である。たて軸に、賃金水準を月額でしめし、よこ軸に、職種別のそれぞれの企業内労働人口中にしめる構成比率をしめす、すなわち $\frac{n}{N}$ であらわされる、換言すれば、当該職種の雇用量 n が、当該企業の中の雇用総量 N の中にしめる構成比率をしめす。この方法を用いて、若干の産業を分析してみる。(業種の選出の理由は後述)

まず、繊維工業においては、管理職員は、(A)職群型(以下A型という)、技術、事務職員、および男子の技能労務グループは、それぞれ(B)職群型をしめす。これに反して、女子の労務職群は(C)型に属する。

つぎに、鉄鋼業についてみると、管理職員はA型、技

術職員、事務職員はB型、おなじく、基幹技能職種グループはB型、そして、補助技能労務職種は、C型に近いB型をしめす。女子労務職種の数はすくないがC型とみられる。

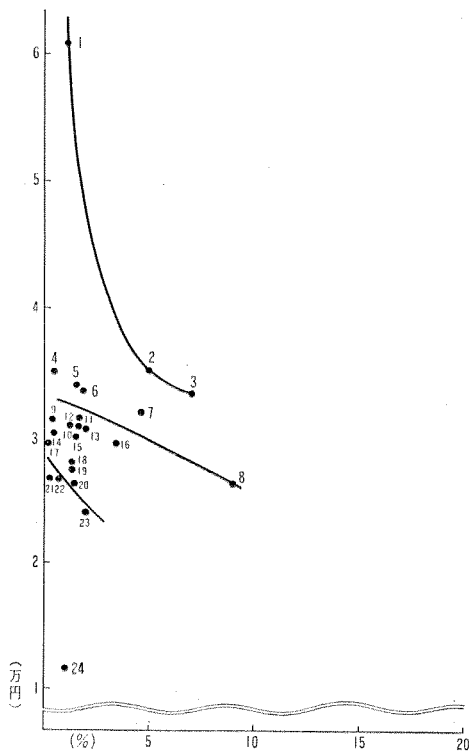
機械製造業は、管理職員はA型、技術、事務職員はB型、技能労務職種は、B型、ただし、中小企業性の職人的職種はC型、女子労務は数が限られているがC型とみられる。

木材工業においては、管理職員は、A型、事務、技術職員はB型、技能労務はC型、に近いB型である。

では、なぜ、かかる労働需要の層別化が職群間、職種間で生ずるのであるか。その理由は、これらの職群、職種の企業内における地位、役割に関連する。ではこれらもつ企業内の地位、役割とはなにか。

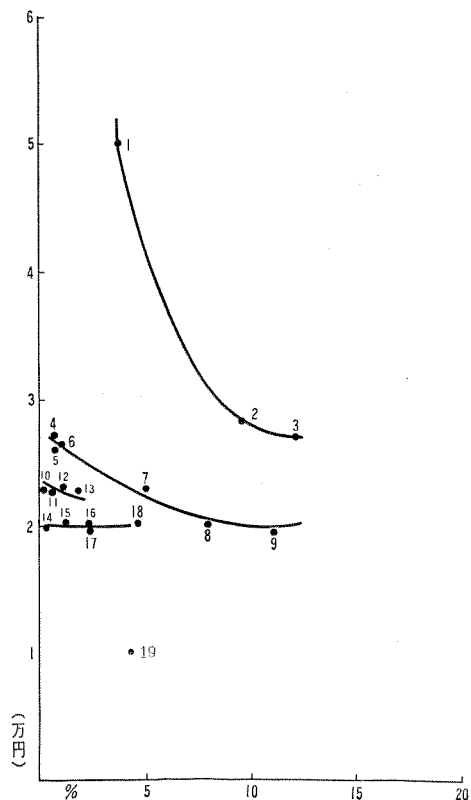
まず、その地位は、二つの側面に分けてかんがえられる。すなわち企業内地位は、組織上の地位と技術上の地位がかんがえられる。組織上の地位は、それぞれの部

鉄 鋼 業



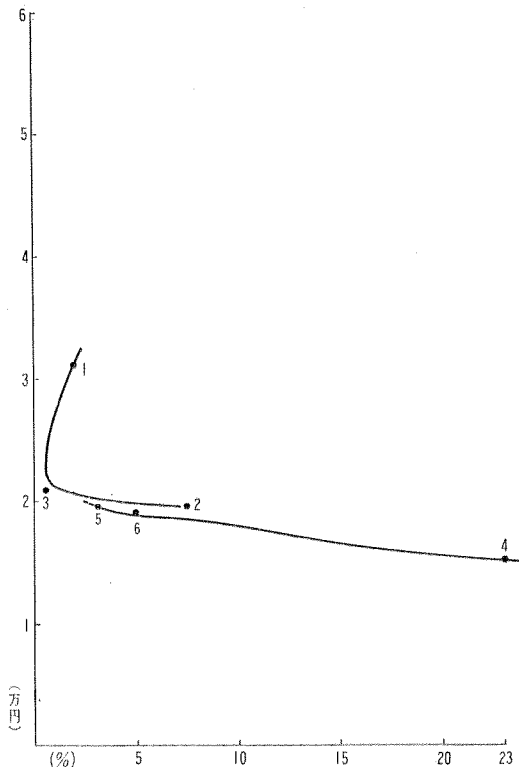
1. 管理職員, 2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 焼結工, 5. 操炉工, 6. 製鋼工, 7. 圧延工, 8. 鋳物工, 9. 木型工, 10. 製鉄工, 11. 造塊工, 12. 鍛造工, 13. 金属旋取工, 14. メソキ工, 15. 剪断工, 16. 旋盤工, 17. 現図工, 18. 熱処理工, 19. 金属試験工, 20. 溶解工, 21. プレス工, 22. 研磨盤工, 23. いぼり取工, 24. 中子工(女)

機 械 工 業



1. 管理職員, 2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 郵便工, 5. 溶解工, 6. 熱処理工, 7. 鋳物工, 8. 手仕上工, 9. 機械組立工, 10. 伸線工, 11. 現図工, 12. 内燃機組立工, 13. 鍛造工, 14. パフ工, 15. 塗装工, 16. 板金工, 17. プレス工, 18. 研磨盤工, 19. 写図工(女)

木材工業



1. 管理職員、2. 事務職員、3. 技術職員、4. 製材工、5. 木工機械工、6. 合板工

署で与えられる職能と権限であり、技術上の地位は、生産技術体系における技術的分業での位置である。A群所属の管理職員層は、その管理責任の重要性から組織的に独位の地位と権限が与えられる。B群の事務、技術職員層は管理的執行の補佐として、A群に次いで、組織上の地位、権限が附与される。B群の技能労務群と、C群の単純労務群の差違は、現場作業指導上の地位的差違と、技術的分業にもとづく差とに由来するとかんがえられる。

労働需要の層別性を規定するもう一つの要因は、これらの職群がもつ経済的役割である。この役割は、それぞれが遂行する職務内容 (Job-content) によってきまってくる。たとえば、A群の管理職員では、指導性、責任性がとくに強調され、B群の技術職員では、高度の専門知識が重視されるという具合である。同じ、B群でも技能労務者のばあいには、やはり技能的習熟の必要性が強調されよう。C群の労務グループのうちがさらに細分され、肉体的負荷、作業環境の差違によって、細部の小集団が形成される。

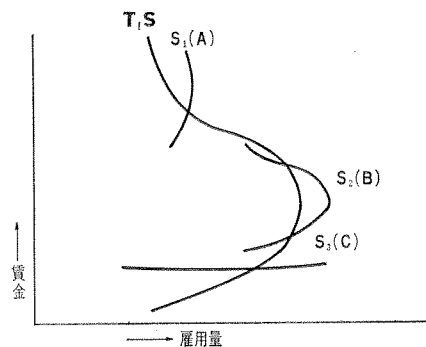
(注7) T. Robinson, Essays in the theory of employment, 1947 P.175. その他、同種の見解として、K. W. Rothschild, The theory of wages, 1954. 邦訳 P.152. P. Davidson and E. Smolensky, Aggregate supply and Demand, 1964. P.160—168. D. M. Blank and G. T. Stiglen, The Demand and Supply of scientific personnel, 1957 P. 20

4. 企業内職種の供給構造

すでに明かにされたように、企業内の労働需要に職種別、職群別にみられる階層構造性が存在するように、これに対応して、労働供給にもこれと同様の構造形態が存在することがかんがえられる。一般的には、労働供給もアグREGATEとしては、 $S=f_2(W,N)$ の函数としてあらわされる。しかし、このような一義的対応関係でなく、職群間に労働供給の構造的格差が存在するとかんがえられる。需要構造の説明と対応させてみるならば、

A職群の労働供給曲線 (S_1) は、賃金水準の変化に、ほとんど関係なく非伸縮的である、このため、曲線は、横軸にたいして垂直的である。

B職群の労働供給曲線 (S_2) は、賃金水準の変化にたいして伸縮的に対応変化し、賃金の上昇がある水準に達



するまでは上昇傾向をたどるか、それ以後においては、逆方向に転換して、雇用量は減少する。

C職群の労働供給曲線は、賃金水準の変動に対して、きわめて伸縮的であり、供給曲線は、よこ軸にたいして平行的な形状をしめす。

以上のことについて、実証的分析を試みることにする。用いるデータは、前項とおなじ「賃金センサス」を利用する。いま、たて軸に賃金水準の変化を示し、よこ軸に雇用量の変化をしめす。若干の産業についてみよう。

ここで取上げる産業の選出については、次の基準によった。すなわち、製造業をとりあげ、この分野の重工業の代表としての鉄鋼業、これに対して軽工業としての織

繊維工業および中小企業性産業としての機械、木材の業種を選出した。

まず、鉄鋼業についてみると、図でしめすように、管理職員は、他の職種にくらべて、高位の賃金水準において、労働供給が急上昇する、すなわち、 S_1 型の供給曲線の形状をしめしている。

これにたいして、事務職員、技術職員は、賃金の変化に対応して労働供給が屈伸し、はじめ賃金の上昇とともに雇用量は増すが、ある賃金レベルをピーク点として、以後雇用供給量は減少する。すなわち、 S_2 型の供給形態をしめす。基幹工の圧延工のばあいもほぼ同じ形態をしめしている。その他の職種も、賃金変化に対応する供給量の変化は屈伸性がやや小さいだけで、ほぼおなじ形をしめしている。ただし、女子の中子工はこれと異り、賃金変化にそれほど対応して変化していない。

繊維工業においては、前記のモデルがさらに一層はつきりあらわれる。すなわち、管理職員は、高位賃金レベルで急上昇し、典型的な S_1 型の供給線をしめしている。

事務、技術職員のばあいは、賃金変化に敏感に対応し S_2 型をしめす。

男子技能職種のうち、紡績機械保全工、紡績精練工は、職員とはほぼ同じく S_2 型をしめす。

女子労務職種は、繰糸工や精紡工にみるように、賃金がそれほど変化していないにもかかわらず、供給量が大きくのびている。これは、典型的な S_2 型の供給線の形である。

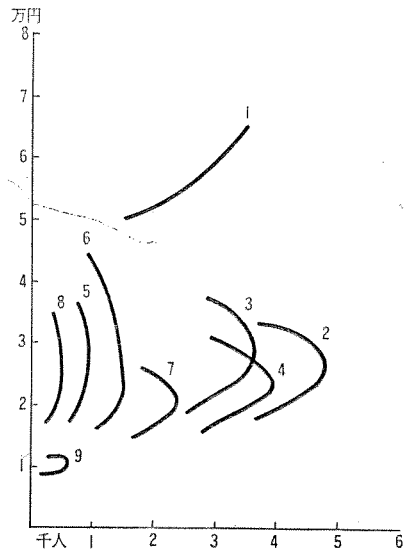
そのほか、たとえば、木材工業では、管理職員は、 S_1 型をしめし、一般職員、および技能職種の供給曲線は S_2 型をしめしている、ただし、製材工は、 S_1 型をしめしている。

機械工業のばあいにも、以上とおなじ、傾向がみられる。すなわち、管理職員は、 S_1 型の供給の形をとり、事務、技術職員および技能職種は、 S_2 型の形状をしめしている。

以上、数種の業種を分析してあきらかなように、職群によって労働供給のパターンが異なり、管理職員は、賃金の変化にたいして、その供給量は、非伸縮的であり、しかも、マイナス的である。一般職員と技能労務群は、賃金変化に対し、弾力的に供給量が変わる。単純労務群は、賃金変化にたいし、きわめて伸縮的である。

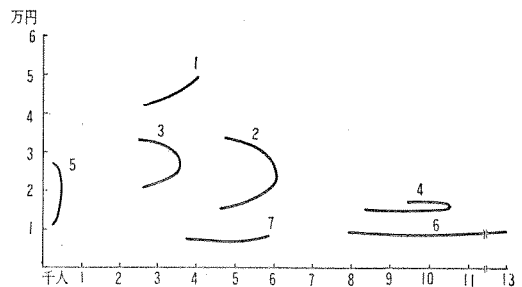
一般職員と技能労務は、形状が相似するが完全に同似ではない。しかし、この二群が管理職員群や単純労務群に比べてかなりの相似性が存するのは、職種構造における中間層的存在としての性格が似ていること、また市場の給源も似ていることによる。

鉄 鋼 業



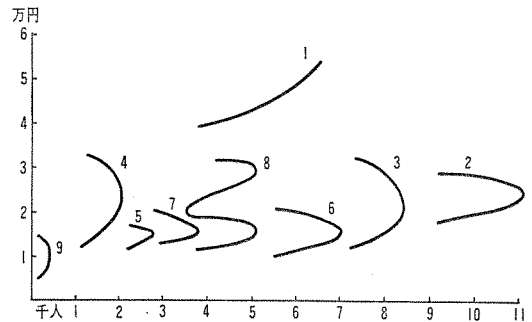
1. 管理職員, 2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 圧延工, 5. 操炉工, 6. 製鋼工, 7. 旋盤工, 8. 研磨盤工, 9. 中子工

織 維 工 業



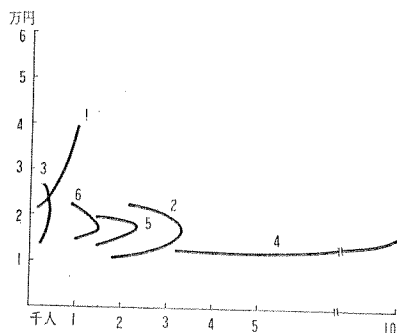
1. 管理職員, 2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 紡績機械保全工, 5. 紡績精練工, 6. 精紡工, 7. 繰糸工

機 械 工 業



1. 管理職員, 2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 鋳物工, 5. 旋盤工, 6. 機械組立工, 7. ガス電気溶接工, 8. 手仕上工, 9. 写図工

木材工業



1. 管理職員, 2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 製材工, 5. 木工機械工, 6. 合板工

では、なぜこのような労働供給の構造差が生ずるか。その一つの原因として、労働市場の競争的地位がある。このばあい、たとえばA群は、非競争集団の地位をもつことによって、きわめて、優位な条件に立っている。B群の技術職員、および事務職員もこれに次いでほぼおなじである。これらの職群がもつ市場の優位性は、種々の社会的諸条件（門閥、学閥、その他のクリーク）から規制されるが、とくに学校教育体系の階層性からうける影響が大きい。すなわち、これらの職群の保有する市場の優位性を形づくるのに、学校体系とくに高等教育機関のもつ階層的封鎖性が果す役割は大きい。これらの実証性は、これら職群に所属する者の学歴構成を他の群のそれと比べるとき、明かにされるところである。つぎに、B群に所属する技能労務者群は、C群の単純労務者群に対して、市場的地位はたかい。かれらは、その保有する技能、熟練の市場の稀少性に基いて、それぞれの企業内でSeniorityをもっている。そして、かかる技能労務者の市場の優位性を形づくるものは、技能養成制度（Apprenticeship）がもつ封鎖性にある。欧米では、この制度的封鎖性は、多くのばあいに、craft unionによって保持され、存続される。わが国では、企業自体がその内部に養成制度を創設しかつ維持していく。そして、この種の養成制度が、労務者層の層別化に果す役割は大きい。そして、以上のような学歴、技能は、企業内においてそれぞれの職務に就業する機会を制約する要件として、資格条件（Skill conditions）として作用するのである。

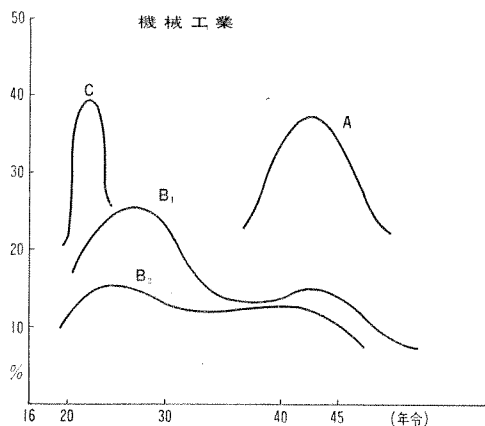
もう一つの供給構造の形成要因としてかんがえられることは、個別労働力の生涯期間における労働市場的対応形能が職種によって異なることである。

まず、職種、職群によって、年齢構造がかなり差違が存在していることが、種々の資料から明かである。たとえば、A群の管理職員は、中高年齢層に集中し、B群の

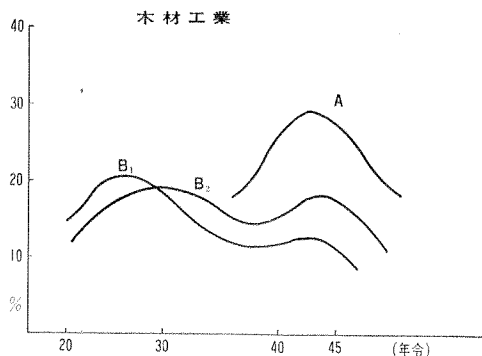
	纖維工業	鉄鋼業	機械工業	木材業
中高年齢型	管理職員	管理職員工 操中子工(女)	管理職員	管理職員
青壯年型	事故技術職員 紡績機保全 紡績精練工	事故技術職員 研磨盤工 旋盤工	事故技術職員 旋盤組工 銑削組工 手仕上工	事故技術職員 製材木工 合板工
若年齢型	繰糸工(女) 紡工(女)		中子工(女)	

技術、事務職員は、若年年齢層から中高年齢層にかけて広く分布し、技能労働者もほぼこれに類似する。C群の単純労働職種は、若年年齢層に集中するか、中高年齢層に偏在するか、そのいずれかに分かれる。

若干の業種でこれを見ると、繊維工業では、管理職員工が中高年齢型、事務技術職員工は、青壮年型、そして、技能工はこれにやや類似し、女子労務者は、典型的な若年齢型をしめす。

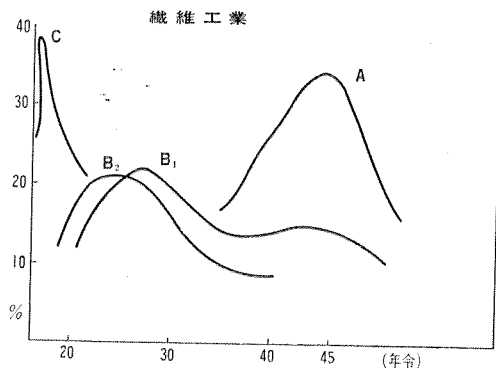


(注) A 管理職員 B₁ 事務職員, 技術職員 B₂ 鑄物工, 旋盤工, 機械組立工, 手仕上工, 溶接工 C 写図工(女)

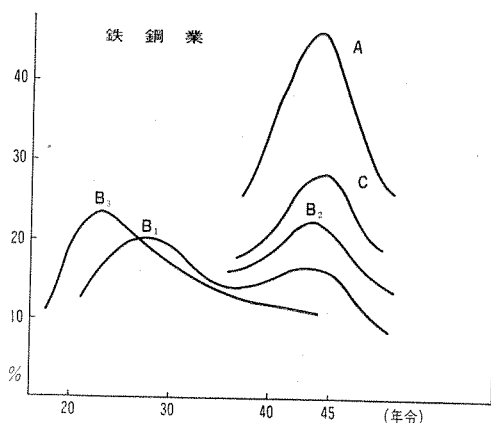


(注) A 管理職員 B₁ 事務職員, 技術職員 B₂ 製材工, 木工機械工, 合板工

企業内職種構造の研究



(注) A 管理職員 B₁ 事務職員、技術職員 B₂ 紡績
精練工、織機保全工 C 精紡工、繰糸工

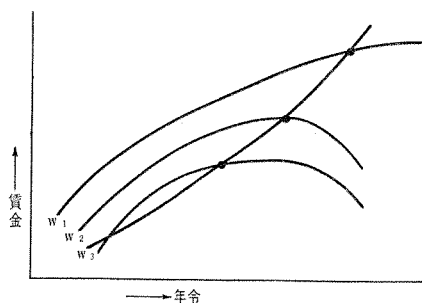


(注) A 管理職員 B₁ 事務職員、技術職員 B₂ 操炉工
B₃ 庄延工、製鋼工、研磨盤工、旋盤工 C 中子工
(女)

また鉄鋼業では、管理職員は中高年齢型、事務、技術職員は青壮年齢型、技能労務は、やや類似するが、操炉工のように年齢の高いものもある。中子工のような女子労務は中高年齢型である。

つぎに、生涯期間における稼動と収入との関係が労働供給に影響する。すなわち、生涯期間におけるライフ・サイクルが、労働供給のあり方を規制する。生活周期の変動形態は、職種、職群によってことなる。いま、そのモデルをしめすと、年齢段階のすすむにつれて賃金収入は増大するが、ある時点を超えると、ふたたび賃金収入は低下する。かかる賃金収入曲線の年齢別変化は、職種、職群によって異なる。W. S. Woytinsky は、アメリカ社会によってこれを実証し、Life cycle と関連づけて説明した⁽⁶⁾。ところで、職種別、職群別にしめされた賃金曲線、W₁、W₂、W₃は、これを総体としてみれば、Woytinsky が指摘するごとく、それは、労働供給曲線のパターンを形づくることになる。なぜなら、賃金曲線 W₁、W₂、W₃ の最大点 (optimum point) で、最適の労働が

供給されるからである。



(注8) W. S. Woytinsky and Associates, *Employment and Wages in the United States*, 1953, P.447—450. 同書において、Woytinsky は、労働者個人の生涯期間において、収入の周期 (earning cycle) が存在しており、経済変動の影響を考慮するも、賃金の年齢差の一般的パターンがみられる、とする (P.447)。そして年齢 5 歳毎に 20 歳代、30 歳代の間では 10% づつ上昇の格差が存在していると指摘する、そして 40 歳代をピークとして 50 歳以後では、下降する。しかし、職群によって異なり、単純労働職種の賃金は下降するが、高位の職群ではかならずしも 50 歳以後でも下降しない、と (P.460)。

以上の仮説にもとづいてその実証分析を行なうこととする。用いるデータは、昭和 36 年の賃金センサス第 10 巻、第 11 巻である。分析の方法として、年齢別賃金分布の形状を賃金曲線でしめすこととする。賃金曲線の形状を分析するにさいして、その理論値を、 $Y=a+bx+cx^2$ の二次方程式によって表示することとする。これを、職種毎に算出して、年齢別賃金曲線の特性を分析しようとするわけである。しかし実際には、産業部門別に職種ごとの賃金曲線の算定式を求めることは、算出的に面倒である。そこで、電子計算機を利用して算出することとした。その結果は、別表として掲記してあるとおりである (なお、すでにわれわれが別に算出した資料と併せ検討するとさらによい——石原孝一、小池章仁「産業社会における教育の役割」1964 年 11 月)。

上記の方法によって、若干の分析をしてみると、鉄鋼業における職種群についてその年齢別賃金分布をみると、別掲のグラフがしめすように、これから、つぎの特徴がみられる。すなわち、

(1) 管理職員の賃金曲線は、年齢の変化に関係なく一途上昇をつづける。

(2) 事務、技術職員、および基幹労務職種は、年齢の変化に応じて賃金が増大し、はじめ年齢の上昇に応じて賃金が増大するが、高年齢に近づくにつれて減少する。すなわち、45 歳を超えると、賃金が下降傾向をもつ。

(3) 補助的技能職種の賃金水準は、基幹職種の賃金に

比べて低位のところで、年齢の変化に応じて変動し、はじめ年齢増に応じて賃金上昇し、45歳をすぎると、賃金は減少する。

(4) 女子単純労働者の賃金は、年齢の変化に関係なく、ほとんど横ばいの停滞傾向をしめす。

いま、鉄鋼業における各職種の年齢別賃金曲線の算定式をしめすと、

たとえば管理職員のばあい、

$$Y = -22392 + 2563x - 14x^2$$

である。

また、一般職員のばあい、事務職員は

$$Y = -36904 + 3355x - 33x^2$$

技術職員は

$$Y = -51250 + 4078x - 38x^2$$

また、技能職種として、たとえば操炉工のばあい

$$Y = -9965 + 1583x - 8x^2$$

また圧延工は

$$Y = -24308 + 2630x - 22x^2$$

また補助技能労務として、研磨盤工は、

$$Y = -28316 + 2800x - 31x^2$$

である。

このように管理職員のばあいは、 x の一次項の値が大きく、二次項の値が小さい（なお、 x は年齢、 y は月間賃金金額をしめす）。

中小企業の多い機械製造業においては、技術職員、事務職員、および各種の技能職種ともに、年齢の変化に応じて、賃金の変化が大きく、その賃金曲線の屈伸性は大きい。そして、その形状は、鉄鋼業における補助的技能職種のそれに類似している。

以上のことについて賃金曲線算定式をみよう。

機械工業のばあい、年齢別賃金変動の算定式をしめすと、管理職員は、統計的信頼度が低いので別におくとして、

事務職員をみると

$$Y = -32206 + 2929x - 31x^2$$

また技術職員では

$$Y = -36608 + 3092x - 29x^2$$

技能職種としては、たとえば旋盤工では

$$Y = -29594 + 2829x - 31x^2$$

また鋳物工のばあいでは

$$Y = -36299 + 2990x - 32x^2$$

このように、職員も技能労務者ともに、ほぼおなじ算定式をしめしていることがわかる。

ただし、手仕上工はやや異なり、低い値をしめす、すなわち、

$$Y = -22384 + 2355x - 26x^2$$

機械組立工もほぼおなじである。

$$Y = -25867 + 2544x - 27x^2$$

職人的職種としての板金工もこれに類する。

$$Y = -22357 + 2329x - 25x^2$$

また塗装工もしかりである。

$$Y = -17426 + 1909x - 20x^2$$

このように、賃金曲線の算定式からみても、機械製造業における職員および基幹技能工と、補助工ないし、職人的職種とは若干異なる。後者は、やや単純労務のC職種群に近接する傾向をもっている。

鉄鋼業にくらべて女子労務の構成比が大きく対称的であるのは、繊維工業である。繊維工業における年齢別賃金分布を、職種ごとにみると、およそつぎのような特徴が指摘できる。

(1) 管理職員は、年齢の増とともに、賃金が増し、高年齢でも下降しない。

(2) 技術、事務職員や男子の技能職種は、年齢の変化に応じて賃金曲線が屈伸し、職員層では、45歳をピークとして山型をしめし、男子技能労務職種では、たとえば、紡績精練工のように37歳をピークとして、山型に屈伸するものもある。

(3) 女子労務職種は、年齢の変化に関係なく、賃金水準はほとんど同じで停滞的である。

繊維工業における賃金曲線の算定式は、

管理職員のばあい

$$Y = -33366 + 2972x - 26x^2$$

である。

これにたいし、一般職員をみると

事務職員のばあいは

$$Y = -28700 + 2606x - 27x^2$$

また技術職員のばあい

$$Y = -30865 + 2687x - 26x^2$$

である。

管理職員は、一般職員にくらべて、一次項の値が大きく、その割合に、二次項の値が小さいa項のマイナスの値が大きいため、ある年齢点まで該当者が存在せず、中高年齢層では、一次項の値で相殺されて、賃金に影響せずその結果かえって、賃金は、急上昇する結果となる。

つぎに男子の技能職種をみると、

紡績精練工のばあいは

$$Y = -26916 + 2627x - 32x^2$$

で、一般職員にくらべて二次項の値がやや高い、このため、中高年齢層で賃金の下降傾向がつよく現出する。

女子職種として、

企業内職種構造の研究

繰糸工のばあい

$$Y = 4821 + 203x - 2x^2$$

また精紡工では

$$Y = -404 + 672x - 8x^2$$

いずれも、一次項、二次項の値がネグリジブルな程、小さい。このため、年齢増加にともなう賃金の変化がさほどみられず、賃金水準は停滞傾向となる。

また、木材工業においては、

管理職員のばあい

$$Y = -33845 + 3105x - 33x^2$$

一般の事務職員のばあい

$$Y = -19445 + 1964x - 22x^2$$

一般の技術職員のばあい

$$Y = -31852 + 2953x - 35x^2$$

また技能職種として

合板工のばあい

$$Y = -11369 + 1574x - 17x^2$$

木工機械工のばあい

$$Y = -7696 + 1307x - 14x^2$$

ただし、おなじ技能職種でも、製材工のばあい

$$Y = -2500 + 857x - 9x^2$$

で、一次項および二次項の値がやや小さい。このため、賃金の変化は、停滞傾向をおびる。

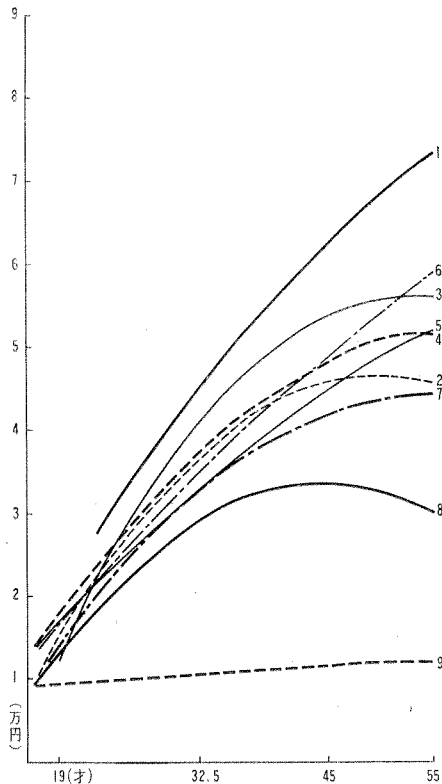
このように中小企業が多い木材工業においては、つぎの特性がみられる。

(1) 管理職員のばあいは、年齢の変化に応じて賃金水準が変化し、賃金曲線も屈伸し、45歳をピークとして山型の形状をしめす。この形状は、鉄鋼業の事務、技術職員のそれに近似している。

(2) 事務、技術職員は年齢増に応じて賃金に変化し、曲線の形状は45歳をピークとして、屈折する。技能職種もほぼ同じに年齢増とともに屈伸するが、賃金変化のピークの時点は、職種によってややことなる。技能職種のうちの一部、たとえば製材工のように、年齢に応ずる賃金変化の屈伸性が小さく、賃金水準は低位で横ばいのもがある。

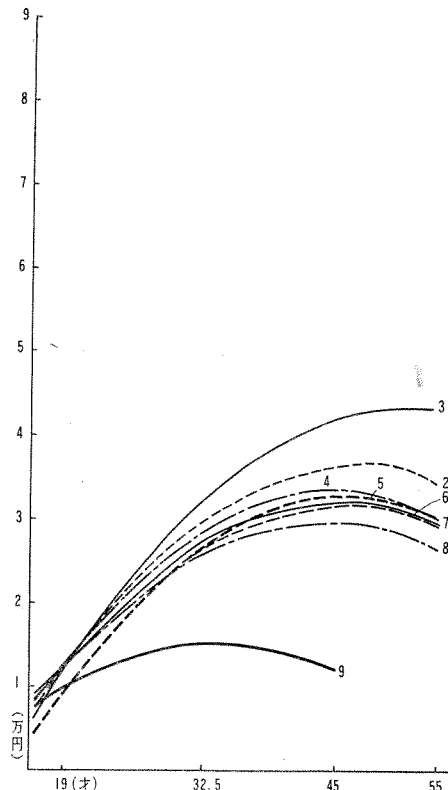
以上からわれわれは、つぎのような要約をすることが出来る。

鉄 鋼 業



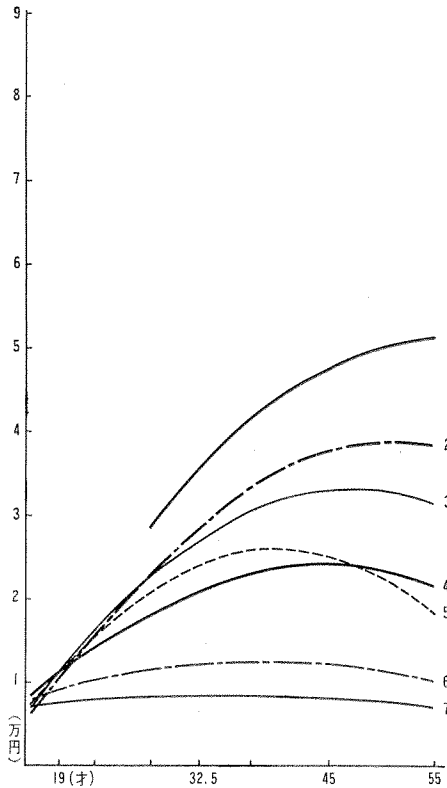
1. 管理職員, 2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 庄延工, 5. 操炉工, 6. 製鋼工, 7. 旋盤工, 8. 研磨盤工, 9. 中子工(女)

機 械 工 業



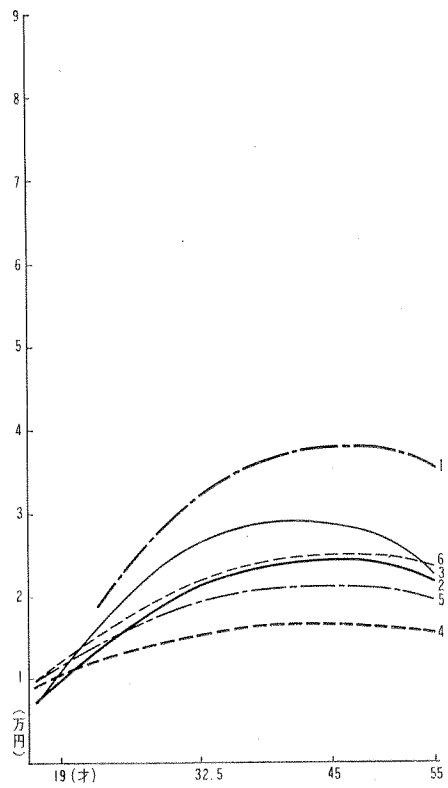
2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 鋳物工, 5. 旋盤工, 6. 機械組立工, 7. 溶接工, 8. 手仕上工, 9. 写図工

繊維工業



1. 管理職員, 2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 紡織機械工, 5. 紡績精練工, 6. 精練工, 7. 操糸工

木材工業



1. 管理職員, 2. 事務職員, 3. 技術職員, 4. 製材工, 5. 木工機械工, 6. 合板工

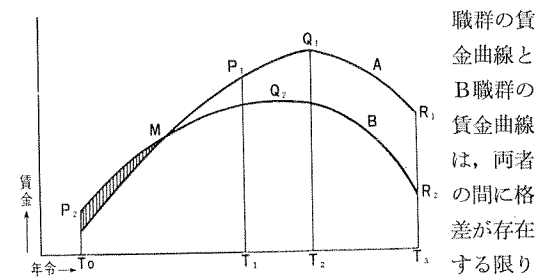
(1) 年齢の変化に応じて賃金収入も変化する。年齢の変化にたいして賃金は屈伸性をもっている。そして、一般的パターンとしては、若年齢層では賃金が増大しある年齢点をピークとして、以後、年齢増とともに賃金は減ずる。このばあいの頂点年齢は、おおむね45歳である。

(2) しかし、年齢変化に対応する賃金の変化は、職種、職群によってかならずしも同じではない。その屈伸性は、一般職員、および技能職種のようなBの職群において大きく、その他の職群は異なる。管理職員の職群は、年齢増とともに一方的上昇傾向をつづけ、これに反して、単純労務職種、女子労務職種は、年齢に関係なく賃金が同じで単調的停滞傾向をしめす。

したがって、以上にみるような職種間の年齢構造の差やあるいは、職種間の賃金の年齢対応形態の差が、それぞれの職種の労働供給のあり方を変え、全体としての労働供給構造を複雑な形とするのである。

ところで、職種によって労働供給の態様が異なることについて、賃金と年齢との相関関係を用いて、つぎの考察を附言しておきたい。労働の就業年齢、就業期間の適

正性の問題は職種によって異なるのである。このばあい、適正性の測定基準を経済的価値、すなわち、このばあい賃金所得によって測かるとする。いま、図のように、A、B、の職群の賃金曲線の交叉関係をみると、A



ある間隔をもって開差している。

A職群は、その生涯就業期間である $T_1 \sim T_3$ の間に、現実の賃金曲線として $P_1 - Q_1 - R_1$ を書く。このばあい、 P_1 は、初頭就業時点のときの賃金であり、 Q_1 は、賃金の極大点 (Optimum point) であり、 R_1 は、退職時点 T_3 のときの賃金である。B職群の賃金曲線は、 $P_2 - Q_2 - R_2$ の軌跡を示めす。このばあい、 P_2 は、

初頭就業時 (T_0) のときの賃金, Q_0 は極大, そして R_0 は, 退職時の賃金である。両者の間で, 初頭就業時と, 極大点がかならずしも合致していない。

ところで, A の賃金曲線は, 現実には, P_1 から はじまるのであるが, いまこれを後向下降に延長するとして, このばあいの仮想的賃金を推定するとする。まず, B 曲線と交叉する点を M とすれば, M は A 曲線にとって, 他職群との賃金格差の臨界点で, したがって A 職群の限界就業点である, とかんがえられる。さらに M 点を過ぎて, 後向下降するとき, B との間に生ずる格差部分 (斜線でかこむ部分) は A 職群にとってのいわば, 労働力育成期間中の投資部分であり, この教育訓練のために喪失した放棄所得との差に相当する。したがって A 職群にとって適正な就業期間, すなわち賃金所得適正稼働期間は, P_1 から はじまる期間であって, かりに就業年齢を延長するとしても M 点が限界であり, それ以下は, たとえ仮りに稼働するとしても, それは, マイナスであり, したがって M は, 職種間格差からみた一種の損害分岐点である。すなわち, この分岐点をわるマイナス部分は, 稼働するよりむしろ教育投資にふりむけられるべき機会費用である⁽⁹⁾。

いまこれを若干の業種についてみる。たとえば, 鉄鋼業のばあいは, 管理職員は, 初頭就業時点は25歳からはじまるが, 他の職種たとえば, 一般職員との格差が拡大しはじめる年齢点は35歳頃からである。一般職員と技能労務との関係を見ると, 一般職員の限界点は, 22歳で, それ以下の年齢点ではむしろ, 技能労務者の賃金の方が高い。格差が拡大しはじめるのは30歳を過ぎてからである。また一般職員のうちで, 技術職員と事務職員との限界分岐点は, 22歳で, 両者の間の賃金格差が拡大しはじめるのは, 32歳頃からである。

なお, それぞれの職種の極大点は, 管理職員は, 55歳, 事務, 技術職員も55歳であるが, 45歳を過ぎてからは, 上昇度 (所得弾力性値) が鈍化する傾向がみられる。技能労務のうち, 研磨盤工のごときは, 45歳でピーク点 (極大点) に達する。ただし, 女子労務は, フラットで極大点がみられない。

つぎに繊維工業についてみると, この業種においては, 管理職員の初頭就業期点は, 27歳頃からである。また, 技術, 事務職員と技能労務者との間の交叉点, すなわち限界分岐点は, 22歳である。そして, 賃金の格差が拡大しはじめる適正就業点は, 27歳頃からである。また, 事務職員と技術職員との間の関係は, 27歳まではほぼ同じで, 技術職員が有利な格差をしめすのは, 32歳を過ぎてからである。

なお, 繊維工業におけるそれぞれの職種の極大点は, 管理職員のばあいは, 55歳であるが, 事務, 技術職員は, 45歳, また, 技能労務者のうち, 紡織機械保全工は45歳, 紡織精練工は37歳, ただし, 女子労務は, フラットで極大点が存在しない。

機械製造業においては, 職員は技能労務と比べて, その限界点は22歳, 格差拡大しはじめる点は27歳である。技術職員の極大点は55歳であるが, 事務職員は45歳, そして, 技能労務職種の極大点は45歳である。

木材工業においては, 管理職員は, 22歳からはじまるが, 格差が拡大しはじめるのは, 27歳で, 極大点が45歳である。技術職員は, 他職種に比べて限界点は20歳, 格差が拡大しはじめるのは22歳からである。そしてその極大点は, 40歳である。事務職員は, 限界点が19歳, 他の技能労務職種と比べて格差が拡大しはじめるのは27歳, そして極大点は, 45歳である。技能労務は, 19歳頃からはじまり, 極大点は40歳である職種が多い。

以上を要約すると,

(1) 管理職員は, その就業年齢が限られ, 中高年齢層に集中して分布する。その極大点も, 55歳に多い。ただし, 中小企業性業種の管理職員には45歳ですでに極大化するものもある。したがって, 管理職員が, 若年齢層で取得すると想定される仮想の所得は, むしろ, 他の職種の当該年齢における所得より低く, かえってこの年齢点で就労することが不適当であることをしめしている。

(2) 一般職員は, 技能労務職種に比べて, その限界点は22歳である。ただし, 一部の中小企業では, それ以下の年齢点, たとえば20歳であることもある。そして, そのピークは, 55歳であるが, 45歳をすぎると, その上昇度は鈍化する。そして, 一部の中小企業では, 45歳ですでにピークに達する。

(3) 技能労務職種は, 初頭就業年齢点が, 職員に比べてはやい。そしてその極大点は, 40歳ないし45歳である。一部の職種では, さらに, これより低い年齢でピークに達する。

(4) 単純労務, 女子労務職種は, 年齢に関係なく, 賃金変動はフラットで極大点がみられない。

(注9) Theodore W. Schultz, The Economic Value of Education, 1963. 邦訳176頁

T. W. Schultz, Investment in Human Capital, American Economic Review, March, 1961 PP.1-17

T. W. Schultz, Investment in Human Capital, Replay, American Economic Review, Dec. 1961. P.1035-39

H. G. Schaffer, Investment in Human Capital. American Economic Review. Dec. 1961.

B. A. Weistrad, The Valuation of Human Capital. Journal of Political Economy. Oct. 1961. P.425-36

5. 企業内職種の所得構造

以上は、企業内職種をめぐる労働需給関係を明かにすることであった。そこでは、企業内の労働需給が総労働力としてアグレゲートの関係で扱えられるよりも、職群によって、労働需給が質的構造差を内在していることが指摘された。このことは、同時に企業内の賃金格差構造の形成にも大いに関係するのである。すでにのべたように、企業内職種構造は、企業内における職能分化、すなわち企業内分業の発達にもなって形成される。かかる企業内分業の発展は、産業構造、生産技術体系の変化、つまり、industrialization の進展にもなって行なわれる。すなわち、産業社会における industrialization の発展にもなって、企業を単位とする経営体の組織的分化と技術的分化がすすみ、これにもなって、新旧職種の交替関係が生ずる。そして、企業内の職種構造の変質にもなって、職種と結合する人物の労働資質も変わる。そして労働力の質的差に見合う賃金の格差が形成される⁽¹⁰⁾。

一国の賃金構造の変化は、経済発展、ないし、industrialization の発展過程を反映するものであり、そしてこのばあい、かかる賃金構造を形成するさいの決定的要因は、労働供給と工業化の発展のテンポおよびそのパターンである、といわれている。すなわち、一方において労働供給の稀少性の如何が稀少労働力と過剰労働力の間の賃金格差を生ずる。また、他方、工業化過程の中の諸産業の発展の差違が、産業間の労働移動を生じ労働の需給関係を変える、たとえば、新興工業が農業部門ないし、停滞産業部門からの労働力を吸引し、このため産業間に賃金格差が生ずるとき、その典型例である⁽¹¹⁾。

ところで工業化の発展は、技能の分化を生じ、これにもなって、職業 (Occupation) 職種 (job) の分化をもたらす。とくに、企業レベルでは、職種の分化が工業化にもなってすすむ。そして、この中の基幹職種 (key job) と目されるものが中心となって、市場レベル、ないし企業レベルにおける職種間賃金率の格差を形成していく。

ところで、企業内賃金構造 (internal wage structure) を形成する要因は、職務内容 (job content) の差にもとずくところが大きい。この職務内容は広義には、地位、権限責任、専門技術、技能等の差を内色していると解される。換言すれば、企業内賃金構造は、かかる職種内容の差にもとずく賃金率の差の複合体系である。Dunlop は、企業内賃金構造とは、賃金決定単位体である企業の

中に形成される職群別賃金率の複合体であるとし、しかも、これら個々の職群は、基幹職種の賃金率を中心とし、これと密接に関連する一連の賃金率系列群であるとしている⁽¹²⁾。

ところで、企業内賃金の格差要因となる職務内容であるが、その中味は大別すると、職位的要素と職能的要素である、とかがえられる。職位は組織的分化にもとずくもので、管理的職位と監督的職位である。管理的職位 (managerial position) はさらに最高管理、中間管理、下級管理の諸職位に細分される。監督的職位 (Supervisory position) は、現場監督者に課せられる職位で、その主内容は作業監督である。前者は、経営管理的位置にあるのに比べて、後者は、執行的位置にある。つぎに職能的要素は、おもに、その遂行する職務内容にもとずき管理的職能、知識的職能、技能的職能、単純労務的職能等と分けられる。これらの諸要素によって賃金格付がなされるということは、企業内賃金構造を貫通しているものは、職位系列と職能系列である、と表現してもよいであろう。Reynolds は、これとやや似た表現で、職種別賃金率は、知的、技能的、体力的序列 (on the basis of physical contiguity, Sequence of production operations, or a learning Sequence) と関連してその格差が形成されているとしている⁽¹³⁾。

企業内賃金構造の形成に影響する大きな要因は、技能序列であり、技能的労働資質の差である。やや古いデータであるが、1951年4月最終週における若干の工場のケースの分析によれば、つぎのようになる⁽¹⁴⁾。

	時間当 粗収入	時間当 純収入	週収入
Skilled	4.7	4.5	224
Semi-Skilled	4.0	3.7	194
unskilled	2.9	2.7	152

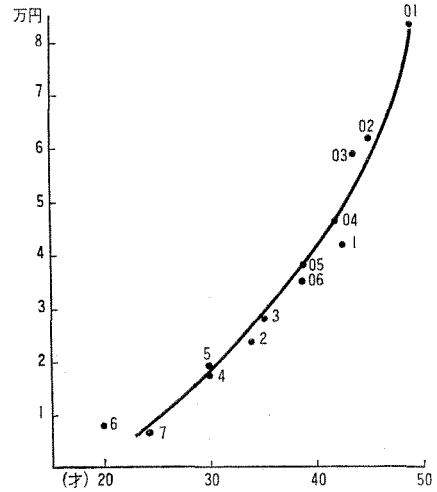
また、D. T. Robertson は、別のデータにもとずいて、つぎのように指摘している、すなわち、未熟練労働者の賃金は、熟練労働者の賃金の80～85%である、そして、半熟練労働者の賃金は、両者の間の中間に位する⁽¹⁵⁾。この結論をだすまでに、種々のデータの分析を試みているが、たとえば、イギリスの建築業、造船業、機械業、鉄道業の熟練労働者と不熟練労働者の賃金格差について、1880～1950年の間にわたってしらべている。時間当り賃金率でみると、両者間の賃金格差は、建築業でこの間において63%から84%、造船業まで、54%から83%へ、機械業において60%から77%へ、そして、鉄道業において50%から77%へと、この期間において縮小しつつも、大体において、80%だいで格差が存在していることがあきらかにされている⁽¹⁶⁾。

わが国のばあい、たとえば、鉄鋼業における基幹職種としての操炉工にたいして、補助技能職種である旋盤工は85%，研磨盤工は，76%である，また女子労務の中子工は33%でその開差は大きい。

また，機械製造業では，鋳物工にたいし，塗装工は，85%，そして女子労務の写図工は，48%である。また，繊維工業においては，紡織機械保全工にたいして，精紡工は，50%である。木材工業では，合板工にたいし，製材工は，80%である。このように，基幹技能工にたいし，補助技能工は80～90%，単純労務は60～70%で，女子労務は，半分ないしそれ以下というのが実情である。

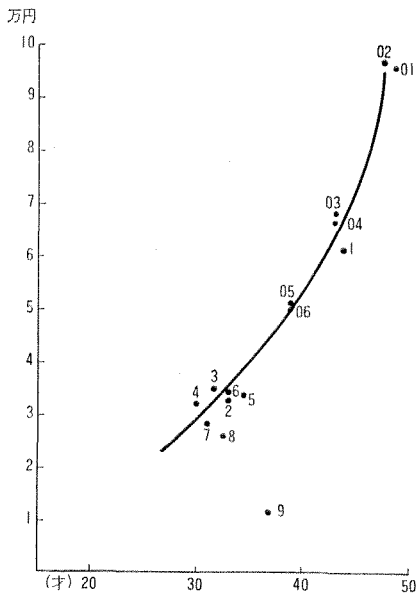
つぎに産業の組織的分化がすすむとともに，それぞれの職位に附与される職務上の責任，権限が賃金決定上で重要なファクターとなってくる。すなわち職位序列が賃金格差に影響する力は大きくなる。Fogarty は，とくに，俸給労働者の賃金において，役職にもとづく格差が生ずることをあきらかにしている。それによると俸給が，企業内職位によって，つぎのような差が存在している，すなわち，1950年代におけるイギリスのホワイト・カラー労働者の男子の俸給は，全体の平均を100とすれ

繊維工業



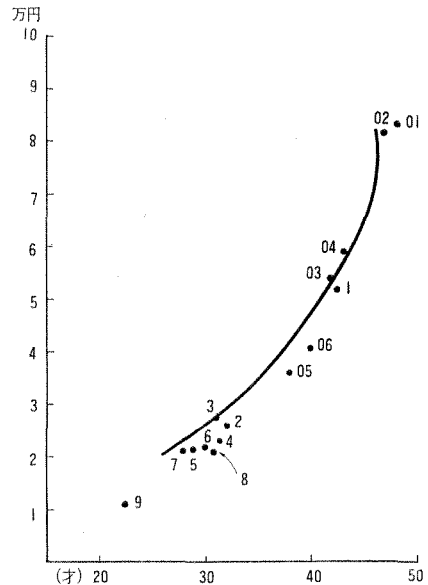
- | | |
|-------------|------------------|
| 01. 本 社 部 長 | 2. 事 務 職 員 |
| 02. 支 社 部 長 | 3. 技 術 職 員 |
| 03. 本 社 課 長 | 4. 紡 織 機 械 保 全 工 |
| 04. 支 社 課 長 | 5. 紡 績 精 練 工 |
| 05. 本 社 係 長 | 6. 精 紡 工 |
| 06. 支 社 係 長 | 7. 繰 糸 工 |
| 1. 管 理 職 員 | |

鉄 鋼 業



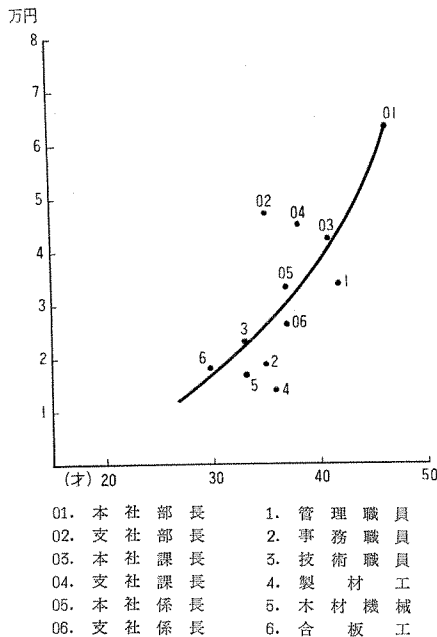
- | | |
|-------------|------------|
| 01. 本 社 部 長 | 3. 技 術 職 員 |
| 02. 支 社 部 長 | 4. 匠 延 工 |
| 03. 本 社 課 長 | 5. 操 炉 工 |
| 04. 支 社 課 長 | 6. 製 鋼 工 |
| 05. 本 社 係 長 | 7. 旋 盤 工 |
| 06. 支 社 係 長 | 8. 研 磨 盤 工 |
| 1. 管 理 職 員 | 9. 中 子 工 |
| 2. 事 務 職 員 | |

機 械・製 造 業



- | | |
|-------------|--------------|
| 01. 本 社 部 長 | 3. 技 術 職 員 |
| 02. 支 社 部 長 | 4. 鋳 物 工 |
| 03. 本 社 課 長 | 5. 旋 盤 工 |
| 04. 支 社 課 長 | 6. 機 械 組 立 工 |
| 05. 本 社 係 長 | 7. 溶 接 工 |
| 06. 支 社 係 長 | 8. 手 仕 上 工 |
| 1. 管 理 職 員 | 9. 写 図 工 |
| 2. 事 務 職 員 | |

木材工業



ば⁽¹⁷⁾、平均にたいし、労務者では、熟練労務は110、不熟練労務は、85～90、また、事務職員では、熟練事務職員は100、不熟練事務職員は70である。そして、それ以上の役付職種については、平均にたいし、現場監督130～150、下級管理職員は200、中級管理職員は400、上級管理職員は1000～2000であるという。

わが国のばあいどうであろうか、その地位によって賃金に格差が生ずることは、つぎのデーターでもあきらかである。たとえば、本社の部長、課長、係長、おなじく支社の部長、課長、係長の別にみると、本社では、部長にたいし課長は65～75%、係長は、40～55%である。そして、一般の事務職員は、25～34%、技術職員は、30～40%、基幹技能労務は、20～35%、そして補助労務は、20～30%で、女子労務は、10%前後である。いま、これを図示すると、企業内の諸職種の賃金が急こう配の格差曲線にそって分布していることがわかる。

以上のデーターは全国賃金資料による推計である。ここでは未だ、生の企業ケースはとりあげられていない。そこで、若干の個別企業のケースにもとずいて、企業内賃金格差がどのように形成されているかをみよう。

Aのケースは、わが国の有数な製紙会社の事例である。図にしめすは、製紙工場における工員の基本給の職級にもとづく賃金格差である。この会社では、基本給は、基準賃金の80%をしめる。最低の1級と最高の18級とを比べると、最低等級の基本給は、最高等級の36%で

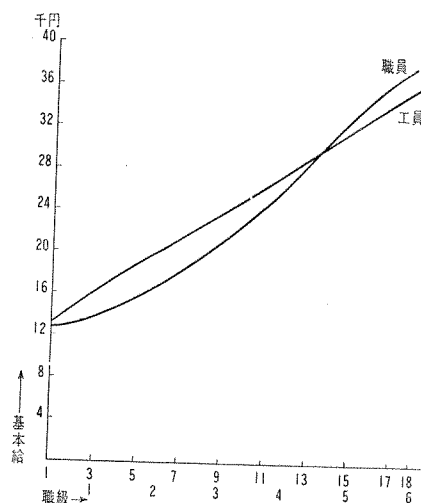
ある。また事務技術職従業員は、1～6職級までに分かれ、最低は最高の35%である。ここでは、職級格差は、点数制の職務評価にもとずいておこなっている。

ケース2は、化学工業会社である、B会社である。この職務給は、基準内賃金のうちの20%にすぎない。その他は、属人給的要素にもとづくものである。ところで、職務給のきめ方は職務評価にもとづくものであるが、その評価点と等級との関係をしめすと図のとおりである。等級は1～12に分かれ最高最低のひらきは、最低は最高の30%である。等級の区分は、職員層においては、係長→主任→主任補佐→特別専門職員（1級職員、2級職員、3級職員）→一般職員（1級、2級、3級）→補助職員（1級、2級、3級）の12等級に分かれる。また、作業職員は、係長→主任→主任補佐→組長→特別専門作業職→班長→班長補佐→作業職（1級、2級、3級）→雑務整理職の12等級に分かれる。このうち、係長、主任、主任補佐の三つは、下級管理職にあたる。賃金は、これらの等級にもとづく評点に直接リンクさせてある。

ケース3のC会社は、中企業の金属加工工場で、その賃金体系は、本人給と職能給よりなり、職能給は、5つの職群にわけて、等級をつける。まず、共通した等級を1～20等級に分け、つぎに、一般業職を1～10等級とし、一般事務職を3～11等級とし、監督職を8～14等級と、専門職を8～16等級とし、そして、管理職を14～20の等級としている。

われわれは、以上のような全国統計の分析や事例分析の結果から明かなように、企業内に職群間賃金格差が存在することがあきらかにされた。しかし、これらの格差

A 会 社

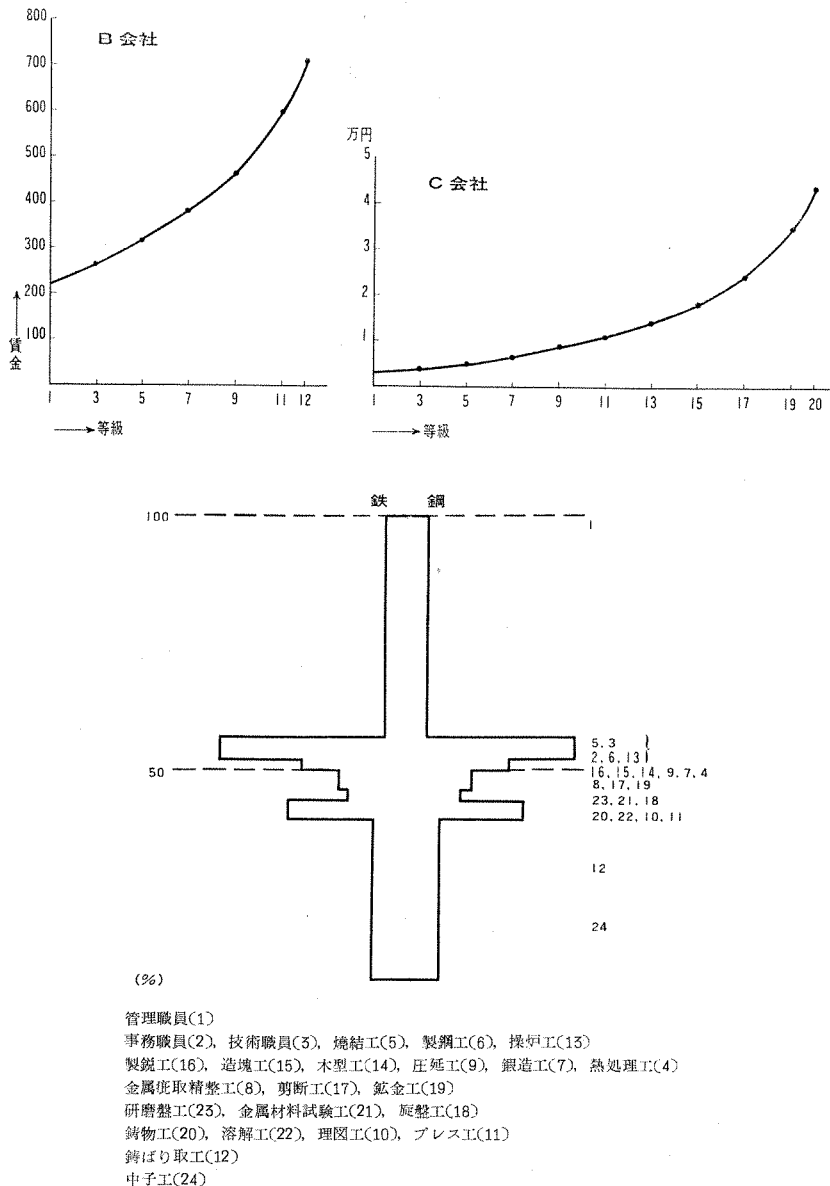


企業内職種構造の研究

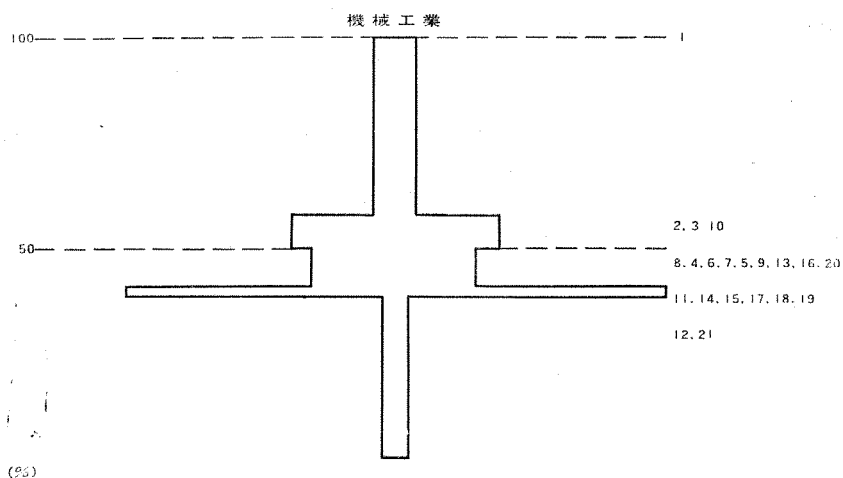
決定方法が合理的になされているかどうかは、別の問題である。これらの格付の仕方の中には、経営者の多分に恣意的方法に委ねられていたり、あるいは労使間の随性的雇用慣行に任せられているものがあり、職務格付制(job rating System)や職務評価制(job evaluation System)のうで科学性を欠くことが多いことは、多くの識者に指摘されているところである⁽¹⁸⁾。

このばあい、合理的賃金格付の問題は、企業内の職能分化、職務配置の適正化の問題と関連し、しいては、企業内教育訓練の問題と関係するのである。

なお、以上の所得からみた企業内職種構造を人数との関係でみる。いま、管理職員の所得、人数を基準として、他の職種をこれにくらべて、企業内職種構造を図示すると、選定業種についてみると、鉄鋼機械のごとき業種は、男子の技能職種のウェイトが大きくこのため、中位所得層において構成比が大となる職種構造をしめすが、繊維のように女子労務職種に大きく依存する産業や、木材工業のように男子単純労務職種に大きく依存する産業では、低所得層の構成比が大きいような職種構造をしめす型態をとる。

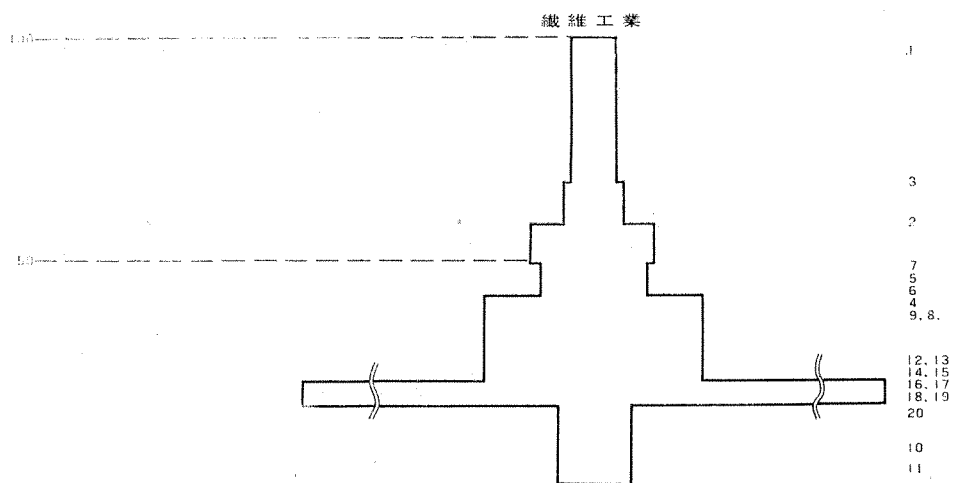


教育学部紀要 第11号



(%)

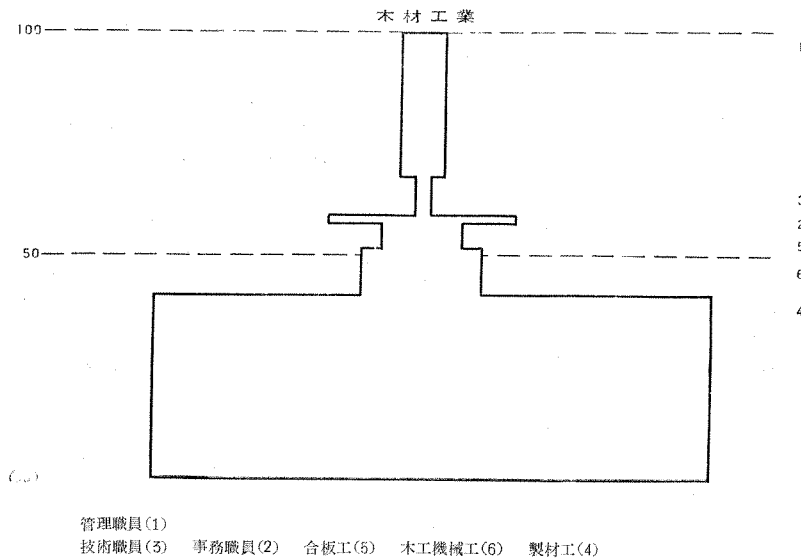
管理職員(1)
 事務職員(2), 技術職員(3), 郵便工(10)
 溶解工(8), 鋳物工(4), 鍛造工(6), 伸線工(7), 溶接工(5), 熱処理工(9), 現図工(13),
 研磨盤工(16), 内燃機関組立工(20)
 旋盤工(11), パフ工(14), 板金工(15), 機械組立工(17), 塗装工(18), 手仕上工(19)
 プレス工(12)
 写図工(女)(21)



(%)

管理職員(1)
 技術職員(3), 事務職員(2)
 捺染工(7), 精練漂白工(5), 浸染工(6), 紡績精練工(4)
 紡績機械保全工(9), 麻・毛織布仕上工(8)
 混打焼工(女)(12), 粗紡工(女)(13), 精紡工(女)(14), 紡績糸仕上工(女)(15)
 織布工(女)(16), 綿絹布仕上工(女)(17), マリヤス編立工(女)(18)
 スフ・人絹織布仕上工(女)(19), 麻・毛織布仕上工(女)(20)
 繰糸工(10)
 生糸再繰工(女)(11)

企業内職種構造の研究



(注10) 石原孝一「賃金格差をめぐる諸問題」(1963年)

(注11) J. T. Dunlop, The task of contemporary wage theory (J. T. Dunlop, edited, the theory of wage determination. 1957. P.25)

(注12) ibid. P.17

(注13) L. G. Reynolds, Labor Economics and Labor Relations. 1959. P.524

(注14) G. Rottier, The evolution of wage differentials—A study of British data (J. T. Dunlop, edited, ibid) P 249

(注15) D. J. Robertson. The economics of wages, 1961. P.72

(注16) K. G. J. C. Knowles and D. J. Robertson, Some Notes on Engineering Earnings, Bulletin (oxford university Institute of statistics) 1950 労働省労働統計調査部「諸外国の賃金決定事情」P.101

(注17) M. P. Fogarty, The white collar Pay Structure in Britain. (Economic Journal 1959) D. J. Robertson. ibid, P.82

(注18) Reynolds. ibid. P.524

労働資質の形成にあたって果す教育の役割である。教育の役割は労働力育成という、生産性を左右するような経済的要因としての性質をもっている。教育の経済性、すなわち教育がもつ経済的生産性、人的資本の性格は、教育が人間の能力、すなわち知識や技能をたかめることによって経済発展を左右することを通じて理解される。このばあい、教育というのは、ただ学校教育の分野だけでなく、職場訓練としての企業内教育や家庭教育、各種学校教育、成人教育などをふくめて解さなければならぬ⁽¹⁹⁾。

教育が労働供給に果す影響力の大きいことを通じてその国民経済的役割を理解しようとしたのは、A. Marshall である。彼によれば、産業社会で要求される労働の一般的能力 (general ability) および専門的能力 (Specialized ability) は、教育を通じて供給される。すなわち、一般能力の供給するものは、学校の国民教育であり、かかる学校教育によって育成される一般能力が産業能率に及ぼす影響は、想定する以上に大きなものがある、と指摘している。また、そして、すでに、とくに後期中等教育の国民的就業機会の均等化の重要性をはやくから強調している。労働階級の児童の一般教育の欠如、中産階級の後期中等教育の独占的封鎖性は、イギリスの産業進歩を阻害するうえで極めて大きなものがある、とさえ極言している。また、専門能力の育成については、一般教育の向上のうえに立った専門教育の必要性をとき、とくに科学技術教育を内容とする専門教育を附与すべきことを強調している。これと同時に、専門能力の養成のうえで必要なのは従弟制度である。ただし、旧式従弟制度 (Apprenticeship System) の保存ではなく、近代

6. 企業内職種の教育構造

以上のような企業内における職種構造の形成をもたらす要因には、種々の経済的社会的要因がかんがえられる。産業構造の発展、工業の進歩にともなう技術の高度化、また経営組織の発達、商品市場機構の複雑化、多様化、そして労働市場機構の階層化と職業別労働組織の発達、雇用慣行などがあげられる。しかし、これらと併行してあげられる重要な要因として教育体系がある。職種構造の形成に及ぼす教育の影響については、二つの局面がかんがえられる。

その1つは、それぞれの職群、職種に従事する人間の

産業の生産様式に適合した徒弟教育の再編が不可欠であるとしている。そしてさらに、このほか、工芸技術教育の存在も上記の教育とともに併せて必要であることを強調している。そして、教育が国民的投資である、と結ぶのである⁽²⁰⁾。

それはともあれ、教育のもつ経済的生産性は、種々の形態でおこなわれる。学校教育は国民義務教育段階で、一般労働力人口を養成する。この国民教育機関は、初期には初等教育段階で行なわれ、ついで、前期中等教育、さらには後期中等教育の段階へしだいに普及していく。これにたいし、高等教育機関の役割は、管理者層、専門技術者、高級事務職員層の養成に寄与するところが大きい。企業内教育、とくに職場能養成機関は、熟練労働力を養成するうえでその果す役割が大きいのである。このように、それぞれの教育機関は、その特性を生かしながら、経済社会で要請される諸種の労働力の資質の形成において、それぞれ独自の機能をもってその供給的役割を果たしているわけである。しかしそこには、つぎのような問題点を内包している。

企業内職種構造の形成のうえで教育が果す役割のうち1つの側面は、その制度的要因にかんしてである。教育は、一方において経済的生産性要因として作用するとともに、他方においては、労働供給ないし労働移動を制約するような社会的要因として作用する側面をもっている。この前者のもつ積極的な面にたいして、後者の消極的な市場制約的要素は、教育制度のもつ階層性に根ざしているものとかがえられる。かかる教育の階梯構造をここでは教育構造と名づけておこう。この教育構造というのは、学校教育の階梯 (Educational ladder) を指しているのであるが、それだけに限らないで、学校教育以外、とくに企業内教育ないし技能養成制度も含めて解しておきたいのである。

まず学校教育構造が労働供給の制約的要因となるということは、教育段階によって教育機会が異なり、機会の不平等性が存在していることに帰因している。とくに、今日では高等教育機関の就学機会の不均等が、特定職業群、とくに自由専門職業や管理職業などの市場上の非競争集団を形成せしめることに役立っている。戦前においては、中等教育機関でさえ、その就学機会が制約されていた。とくにわが国のばあいには、中等教育機関の複線型体系がわが国の職業階層と一段と多様に対応した関係を保っていたのである。かつて Colin clark は、イギリスの産業社会における発展の停滞性は、労働移動が不活発であることに帰因するとし、とくに、労働人口の階層間移動を阻害している高等教育機関の果す役割は大きい

と指摘したことがあった。しかし、このことは、今日わが国のばあい、なお問題は依然としてのこっているのである⁽²¹⁾。

しかし、このような教育構造の階層性は、教育制度としての機構自体の封鎖性であるとともに、これをさらに規定しているのは、かかる教育機関を利用しようとする子弟の出身層、すなわち給源層における階層的経済不平等に帰因するとともに、他方、この種の供給労働力を採用する側の雇用慣行、すなわち学歴偏重の雇用慣行にも問題がある。職業の世代間移動の階層性、あるいは、この間で作用する就学機会の制約性については、すでに多くの研究で指摘されているところである⁽²²⁾。また、職場における学校教育階梯 (学歴) と職業階梯との対応関係、とくに昇進機会において学歴がつよく影響力をもっていることは、ひとりわが国だけでなく、欧米、たとえばアメリカでさえも明確な関係として指摘されているところである。たとえば、Miller は、Educational Ladder と Business Ladder との間に相関があることを、両者間の労働移動を通じて明かにしている。すなわち Business Ladder を構成する管理者、専門技術スタッフ職員事務職員、フォアマン、筋肉労働者の間には、この職業階層間の移動において、教育年限の階梯が関連しているというのである⁽²³⁾。

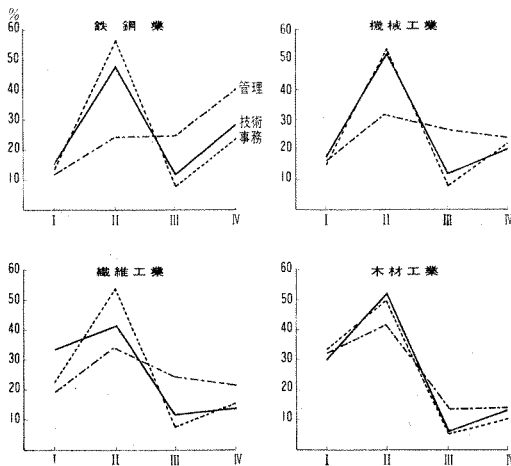
わが国のばあい、どうであろうか。いま、企業内職種と学歴との関係を、とくに職員層に限ってみることしよう。用いる資料は、同じ36年賃金センサス第10巻である。学歴構成を職員に限ってみることは、ある点では意義がある、なぜなら、労働の移動、たとえば昇進、配置換などや賃金格付などで学歴差が影響するのは、労働者層より職員層においてつよいからである。このことについては、すでにわれわれも一部実証分析を行なったところである⁽²⁴⁾。

そこで、いま、若干の産業について、管理、事務、技術の職種別の学歴構成をみると、管理職員は、事務、技術職員に比べ、大学卒のしめる割合が大きい。たとえば、鉄鋼業の管理職員は、その40%が大学卒でしめられている。これに反して、事務職員では大学卒は24%、技術職員では、おなじく28%となっている。

管理職員は、鉄鋼業のような大企業では、その半数ちかくが大学卒でしめられ、これに、旧高等、短大卒を加えると、過半数の65%が、高等教育出身者でしめられるということになる。また、機械製造業では、管理職員の学歴構成は、その51%が高等教育出身でしめられ、繊維工業の管理職では、同じく高等教育出身者が45%をしめる。ただし、木材工業のような中小企業性の産業では、

職種と学歴構成 (%)

職種	学歴	旧小、新中	旧中、新高	旧高専、短大	旧大、新大
鉄鋼業	管理職員	11.1	24.2	24.5	40.2
	事務職員	12.3	56.2	7.6	23.9
	技術職員	12.8	47.1	11.0	28.1
機械工業	管理職員	16.5	32.0	27.0	24.5
	事務職員	15.0	54.0	8.3	22.7
	技術職員	13.6	52.7	12.9	20.8
繊維工業	管理職員	19.8	34.8	24.7	21.2
	事務職員	22.8	54.5	7.7	15.0
	技術職員	33.0	41.8	11.2	14.0
木材工業	管理職員	32.6	41.3	13.0	13.1
	事務職員	33.5	50.8	5.7	10.0
	技術職員	30.1	51.7	5.1	13.1



(注) I…旧高小、新中卒 II…旧中、新高卒 III…旧高専、短大卒 IV…旧大、新大卒

この種の比率は、もっと低くなる。

事務、技術職員は、その半数が後期中等教育出身者でしめられる。ただし、事務職員と技術職員とは若干相異し、全体的にみると、概して事務職員に比し、技術職員の方が高等教育出身者が多い。

事務技術職員の高等教育出身者のしめる比率は、産業の高度工業化のすすんでいる部門、すなわち Hoffmann の尺度基準からみて工業化のすすんでいる産業部門ほど大きい。たとえば、技術職員のばあいについてみると、鉄鋼業 (39%) → 機械製造業 (33%) → 繊維工業 (25%) → 木材工業 (18%) の順となっている。また、事務職員も、組織の分化と経営管理活動の多様化にともなって、高等教育出身者の比率がたかまり、高度産業部門ほどその比率は大となる。すなわち、鉄鋼業 (31%) → 機械製造業 (30%) → 繊維工業 (22%) → 木材工業 (15%) となる。

つぎに、労働供給を制約しているものは、職業訓練、

企業内教育の制度的封鎖性である。この封鎖性をささえているものは、職業別労働組織、同業組合と企業の労務管理組織である。わが国のようなばあいには、とくに大企業では労務管理体系における役付工制度が教育訓練機会の閉鎖性とむすびついて、その熟練労働力の供給を制約している。その経済的理由は、終身雇用という社会慣行がもたらす市場的競合関係の制約性に帰因する。このような雇用慣行のもとでは、勤続年数が経験の長短の尺度となるとともに、技能の優劣の度合をあらわす。

こうした企業内教育階梯構造 (industrial training Structure) のうちでも、もっとも、古い伝統をもち、労務者群の層別分化に対し影響あるものは、技能養成制度 (Apprenticeship) である。技能養成は、熟練労働力と単純労働力との層別化にたいし決定的役割を演じている。熟練労働力グループへの加入を制約し、この種の高給労務群への就業機会を制限しているのは、かかる教育訓練の組織的閉鎖性に帰因していることが大きい。しかも、それは労働移動や市場的雇用慣行にのみ限られない、直接に賃金決定にさいしてもその支払方式の慣行にもあらわれる。職務分析で、資格要件 (Skill condition) が重視される。たとえば、職務分析に用いる職務明細書に、附記すべき事項として、資格要件、習得期間の長さがあげられることである⁽²⁵⁾。

労務者間に、熟練、半熟練、不熟練の区分があり、その間の労働移動が制約され、相互間に所得の格差が生じており、これをもたらす要因が、教育訓練にあることは、すでにわれわれも実証したところである。すなわち、賃金格差の決定要因における教育訓練の役割りの重要性については、統計分析により、実証したところである。これによれば、基幹技能工、補助技能工、職人的技能工、そして単純労働というグループ別に賃金格差が存在し、しかも、経験年数の長短と併行的関係があることが明かにされた⁽²⁶⁾。

以上から、企業内職種の構造的形成にあたって教育構造が果たす役割りは、積極的にも、また消極的にも、大きいことが明かになったのである。しかし、これは、産業社会における静態的場面から考察したことであった。しかし、産業社会の発展、工業化の進展というプロセスの中で、これを動態的に把えてみると、教育制度の変革、とくに教育機会の均等化、進学率の上升が、職業間、職種間の労働移動を促進し、これにともなって職業階層の閉鎖性がくずれ、変質してゆくであろう。また、技術革新の進展にともなって技術労働が変質し、旧い徒弟養成制度が衰退するようになり、新しい技能養成には、より高い科学技術的要素が要求されるようになる

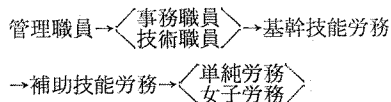
ともに、他方では、監視工、保全工等のような新職種の養成が必要となる等、企業内教育の全体的変質、改善が問題となるとともに、技能労務、単純労務をふくむ労務グループの労働力構造の再編成が生じてくるようになる。あるいは、逆に生産工程の変革が、労働力の変質を招き、ひいては教育訓練の変革を必要とするようになる。生産技術——労働資質——教育訓練、これらが相互に作用しあい影響しあう過程の中から、企業内職種構造の形成と変質が生じてくるのである。

- (注19) T. W. Schultz, The Economic Value of Education. 1963. 邦訳P.22 P.32
 (注20) A. Marshall, Principles of Economics. 8th. edition. 1920. 大塚金之助訳 P.119—134
 (注21) Colin Clark, The Conditions of Economic progress. 2nd. edition. 1951. P.481 邦訳 P.456
 (注22) W. L. Warner and T. c. Abegglen. Occupational mobility in American Business and Industry. 1955. J. E. Floud. edited. Social class and Educational Opportunity. 1953.
 D. V. Glass. edited. Social mobility in Britain. 1954.
 (注23) D. C. Miller. W. H. Form. Industrial Sociology. 1951. P.601
 (注24) 石原孝一、小池章仁「産業社会における教育の役割」P.9—14
 (注25) U. S. Department of Labor, Training and Reference Manual for Job Analysis. 日本生産性本部訳 P.127
 E. Lanham. Job Evaluation. 1955. 邦訳 P.222
 (注26) 石原他、前掲産研報告書 P.14—17

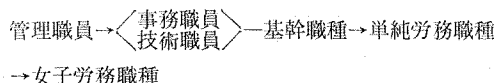
7. 第三次産業における企業内職種構造

以上の分析は、主として第2次産業における職種構造の解明であった。最後に、第3次産業について附言しておきたい。ペティ法則以来、産業の発展に伴う労働人口の移動は、第3次産業化のパターンをとるが、この第3次産業の中で、中核的産業部門は、配給業(Distributive industry)と運輸業であろう⁽²⁷⁾。そこで、ここでは、卸売業及び小売業である商業と運輸業である民間鉄道業、道路旅客運送業、および金融保険業を、分析の対象として選出しておきたい。

すでに、明かにしたように、製造業における職種構造は、



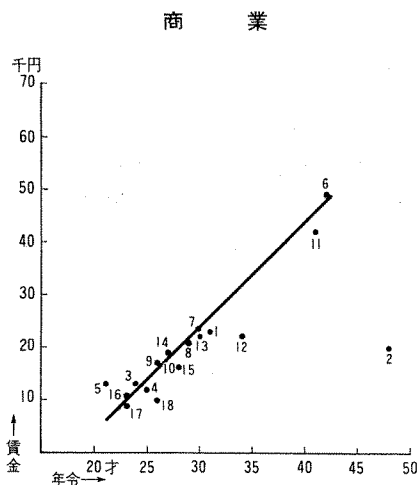
であった。このパターンは、第3次産業のばあい、どの程度、適用されるだろうか。われわれは、他の機会に一部分分析を試みたことがあった。そして、つぎのモデルを設定した⁽²⁸⁾。



この理論モデルの妥当性について、前掲の産業部門について、もっと吟味を試みたいのである。

商業分野においては近時、国民の所得水準の向上、消費性向の増加にともなう、消費需要がのび、これにともなう、販売組織が拡大して、この産業分野においても、組織的分化が進展し、この産業内の職種構造も多様化してきている。また、営業事務の機械化や市場調査活動の活発化などにともなう商業技術的分化がすすんで、この面からする職能的分化が生じてきている。C. W. Mills は、現代産業社会における販売活動の大規模化にともなう、販売組織における職種構造の多様性に言及して、最上層の社長から最下層の販売女子店員にいたるまでの間において、各種の職種、職位が分化し、たとえば、販売担当重役、その他の管理者、マスコミ利用担当販売員、固定販売員、移動販売員、外交販売員、市場調査員等が存在するという具合である⁽²⁹⁾。

販売組織としての典型である百貨店は、分権的組織の部署と中央集権的管理組織からなる「奇妙な混合体」であって、商品によって部門化され、会計組織によって集中化されている産業組織体である。百貨店における職種分化は、仕入部門と販売部門に二大別され、仕入係と販売係との競合関係があり、販売係は、売場監督である男



1. 自動車運転手 2. 守衛 3. 和文タイピスト(女)
 4. 内線電話交換手(女) 5. キー・パンチヤー(女)
 6. 管理職員(卸売) 7. 事務職員(卸売) 8. 技術職員(卸売)
 9. 販売店員(男)(卸売) 10. 外交仕入販売員(卸売)
 11. 管理職員(小売) 12. 事務職員(小売)
 13. 技術職員(小売) 14. 百貨店員(男)(小売)
 15. 商店員(男)(小売) 16. 百貨店員(女)(小売)
 17. 商店員(女)(小売) 18. 飲食店給(女)(小売)

子販売店員と、その配下で働く女子販売店員との協働関係で成立する⁽²⁰⁾。

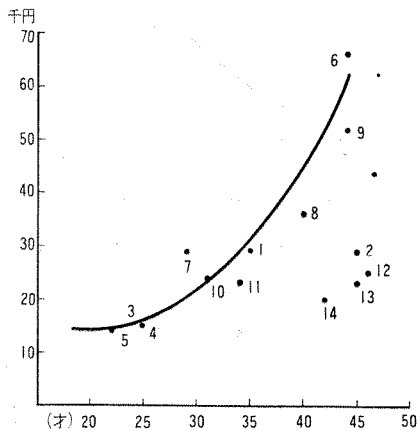
いまわが国の百貨店の場合について、その職種構造をみると、管理職員→事務職員→男子販売店員→女子販売店員、という基本的系統路線が設定される。このばあい、男子販売店員は、フオアマンであるとともに、売場の基幹職種である。

中小企業性の小売商店において店は、主である管理者と、男子販売店員、そして女子販売店員という職種構造が成立している。

卸売業においても、管理職員→事務職員→多交仕入販売員→販売店員、という職種構造が形成されている。

このほか、商業活動を営むために、若干の補助作業職種がある。男子としては、自動車運転手、守衛等の職種があり、女子としては、タイピスト、内線電話交換手、キーパンチャー等があげられる。その所得は、たとえば守衛のように年令に比し、低いものがあり、女子の事務補助職種の所得は女子販売店員にくらべやや高い。

金融保険業



1. 運転手 2. 守衛 3. 和文タイピスト 4. 電話交換手 5. キー・パンチャー 6. 管理職員(銀行) 7. 事務職員(銀行) 8. 技術職員(銀行) 9. 管理職員(保険) 10. 事務職員(保険) 11. 技術職員(保険) 12. 保険外務員 13. 集金人(保険) 14. 保険外務員(女)

金融保険業においては、その職種構造の中核的部分をしめるのは事務労働者である。この事務労働者は、第2次産業における生産労働者に該当する。事務執行の職場が現場であり、したがって、その作業監督をかねる管理職員が多いことも特徴的である。こうした職種構造の典型は銀行信託業である。ここでは、管理職員→事務職員男→女子事務職員、という職種構成がなりたち、これに、運転手、守衛、タイピスト、電話交換手などの補助

労務職種が加わる。数の稀少な技術職員は、その職場における地位、所得はたかいが、生産工場を異なると、基幹的業務ではなく、スタッフ的存在である。

銀行業に比べて保険業は、その職種構造がやや複雑である。保険業の業務上、事務労働者が中核的存在であるにもかかわらず、業務の特性からして、屋外的職種、すなわち保険外務員、集金人の存在が重要なウェイトを占める。とくに、保険外務員では、男子に比べ女子の方が多い。しかし、これらの屋外的職種は、中高年令者が多いにもかかわらず、その年令に比し、その所得は、男子事務職員に比べて低い。

しかし、近時、事務の機械化にともなう、職種構造の変化が生じ、書記的労務や簿記的労務に取って代わり、事務機械操作員が事務現場で重要な存在になるようになり、女子事務員は、Business machine Operator になる傾向が生じてきている。そしてこれにともなう、職種構造の再編成が行なわれつつある。C.W. Mills は、事務業種の典型である金融保険業における事務労働の機械化の発展のプロセスをつぎのように指摘している。

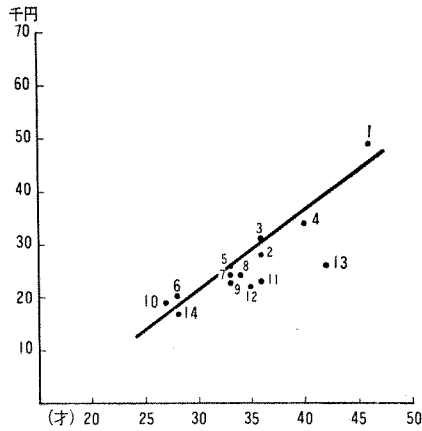
すなわち、1910年代における記号式書類整理方法、1920年代の実用タイプライター、加算器の普及、1930年代の統計機械の普及、あるいは、1940年代の書類分類機、書類仕分機、あるいは、各種の金銭検数器、抹字器、署名器、封筒宛名印刷機、計算器、勘定書作成器、事務用テレビジョンの利用、また電子計算機の利用などである⁽²¹⁾。そして、現在の事務所においては、機械操作者がますます多くおり、しかも、これらの中には、かつて機械とは縁のない事務員がきわめて多いのである。

商業とともに運輸業は、第3次産業の中核である。運輸業の職種は、生産業種に類似するところが多い。陸上運輸業は、二つの部門、すなわち、鉄道業と道路運送業があげられる。

民間鉄道業における職種構造は、商業、金融業等にくらべて複雑である。すなわち、管理職員の下で、技術職員、事務職員が、いるほか、現場では、助役の下に、出札掛、改札掛があり、運転では、運転手と車掌があり、このほか、保全関係で、検車掛、電車技工、電路工手、線路工手がおり、そして、最下位に駅手がある。これを、製造業の職種とくらべると、電車運転手、出札掛等はこの業種の基幹職種であり、駅手は年少単純労務、線路工手は、中高年令単純労務、そして、踏切警手は、中高年令の守衛に該当する。

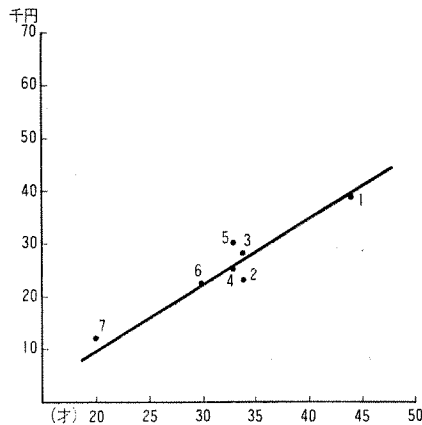
道路旅客運送業においてもほぼこれと同じ関係が成立する。ここでは、比較的明瞭な系列が成立しており、管理職員→事務職員→運転手→自動車技工→車掌(女)と

民間鉄道業



1. 管理職員 2. 事務職員 3. 技術職員 4. 助役
5. 電車運転手 6. 電車車掌 7. 出札掛 8. 検車
掛 9. 電路工事 10. 改札掛 11. 線路工事 12.
電車技工 13. 踏切警手 14. 駅手

道路旅客運送業



1. 管理職員 2. 事務職員 3. 技術職員 4. バス
運転手(男) 5. タクシー運転手(男) 6. 自動車技工
(男) 7. バス車掌(女)

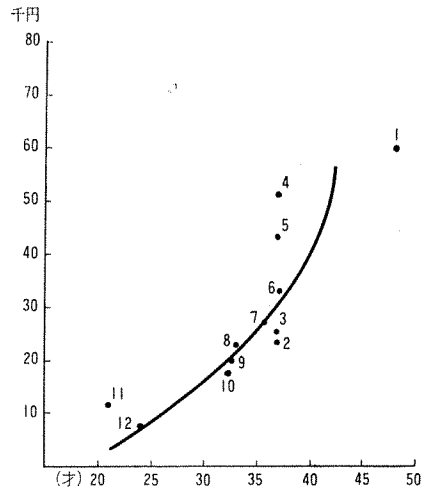
いう関係がみられる。このばあい、職員は管理部門で運転手は、この業種の現物の基幹職種である。女子車掌は、生産労務の単純女子職種に該当する。

以上にみるように、第3次産業においても、その職種構造は、基本的には、生産部門とそれほど相異なるものではない。ただ、商業、金融保険業のようなところでは、事務労働の占める割合の大きいことともなる事務労働のうちの職種分化が生じ、とくに近時、事務の機械化がすすむとともに、この傾向は増大する。そして、その職種分化の方向は、ますます生産労働と近似するであろうことが推測される。そして、このような事務部門の

職種構造の再編成にもなっており、これに対応した教育訓練がまた重要な課題となってくる。

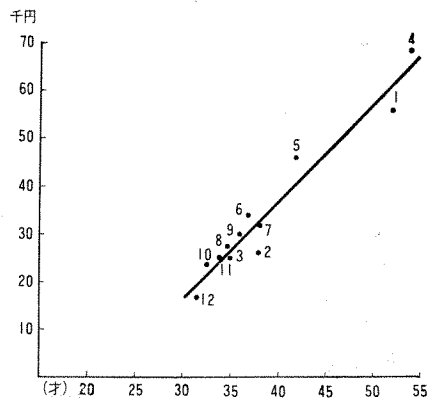
なお附言すれば、第3次産業における特異な存在は、サービス業である。この業種の特殊性は、この産業が他産業に比べてその取扱うものが財貨でなく主としてサービス用役で、その非物質的商品性にあること、その職種内容が多規で能力水準が高位から低位にわたり広汎であること、またその用役需要の多様性にともない経営形態が複雑であることなどである。

医療保健業



1. 管理職員 2. 事務職員 3. 技術職員 4. 医師
5. 歯科医師 6. 薬剤師診療エックス線技師 8. 歯
科技工士 9. 薬剤師(女) 10. 看護婦 11. 准看護
婦 12. 看護助手

教育

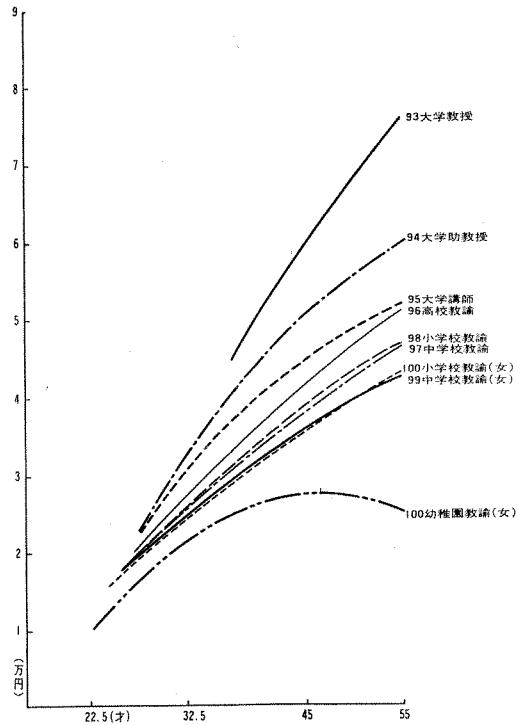


1. 管理職員 2. 事務職員 3. 技術職員 4. 大学
教授 5. 大学助教授 6. 大学講師 7. 高校教諭
(男) 8. 中学教諭(男) 9. 小学教諭(男) 10. 中
学教諭(女) 11. 小学教諭(女) 12. 幼稚園教諭(女)

したがって、サービス産業における職種構造は、経営形態、作業内容にそくして考察する必要がある。いまこれを大別すれば、その1つは、対個人サービス業のような、主として、零細経営でいとなまれるサービス労働である。たとえば、理容、美容業、洗濯業、修繕業のような、職人的技能を主とした作業労働である。そこでは、長期の技能養成訓練にもとづく労働能力の育成が必要である。したがって、この業種分野では、経営管理者→サービス技能職種→技能見習という系列で、その職種構造が形成される。このばあい、サービス技能職種が基幹職種であることはいうまでもない。また経営管理者は、他産業にみるような被雇用的地位にある管理職員と異なり、経営者としての自営業主である。

これと対極的位置にあるのは、組織規模の大きなサービス業種である。医療保健、および教育である。ここでは、他産業の大企業なみの組織的分化と技術的分化が行なわれ、これにもとづく多様な職種構造が形成されている。たとえば、医療保健等のばあいでは、医師→管理職員→薬剤師→技術職員、事務職員→看護婦（看護婦、准看護婦、看護補助婦）→雑役婦というような系列化ができています。しれし、これらの業種の職種構造が他産業と異なるところは、医療保健業における医師、教育サービスにおける教員が、この業種の基幹職種でしかもその性格は自由専門的職業であるということである。元来自由

教 育



専門的職業であることは、この職種が高度の専門技術知識を要し、この養成には長期の高等教育を経て訓練されたもので、その職業の社会的地位と収入所得が高いとされていたのである。しかし、近代企業にくみいられるこれらプロフェッショナル職種は、その所得水準はそれほど高くない。

たとえば、これを鉄鋼業と比べてみるとつぎのような対応関係が成立する。

鉄鋼業→医療、教育サービス産業

管理職員→大学教授、医師

技術職員→大学助教授、歯科医師

基幹技能職種→大学講師、高校教諭、薬剤師(男)

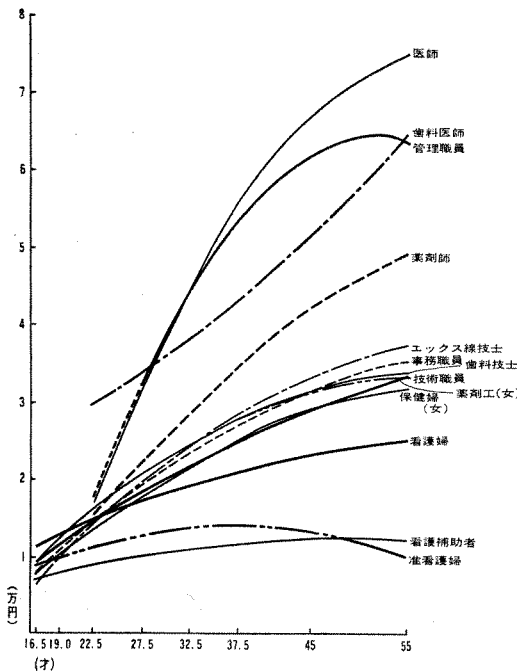
一般事務職員(男)→小中学校教諭、医療保険事務職員

補助技能職種→幼稚園教諭、医療保険技術職員

女子労働職種→看護婦

このことについて、Mills は、こう説明している、すなわち、古い専門職従事者は、その多くが長い間自由業者だったが、新しい専門職従事者の大部分は、アメリカ社会では、最初から俸給を受ける被雇用者として出発しており、医師のようなプロフェッショナル職業も、経営組織に組みこまれ、これを補佐する補助プロフェッショナル職種とともに、知的労働者階層へ組みこまれている⁽²²⁾。

医療保健業



今後、サービス産業は、サービス用役の大衆需要が増大するとともに、ますます経営規模が拡大し、近代化してゆくことがかんがえられるが、これにともなって、そのうちの職種構造も変容し、再編成されていくであろう。他産業に比べて、もっとも業務の機械化、オートメーション化がおくれた分野であるが、それにもかかわらずやがてこの産業部門でも、経營業務、作業形態の変容、変質を余ぎなくされるであろう。そして、これにともなって職種構造の再編に対応した職場の教育訓練が重要な課題となるのである。

(注27) Colin Clark. *ibid.* 邦訳 P.380

(注28) 石原孝一、小池章仁、前掲書. P.17

(注29) C. Wright Mills, *White Collar—The American Middle Classes*. 1951. 邦訳 P.145

(注30) C. W. Mills, *ibid.* 邦訳 P.151

(注31) C. W. Mills, *ibid.* 邦訳 P.176

(注32) C. W. Mills, *ibid.* 邦訳 P.98

R. Lewis and A. Maude, *The English Middle Classes*. 1953 (1st edited. 1949) P.113

(後記) この論文の作成にさいし、データーの作成、整理で小池章仁助手の協力をえた、また、データーの算式に関係し、数理操作のうえで、黒田孝郎教授から教示されるところ大きかった、ここに附記して感謝の意を表したい。なお、資料としてのせる分は、職種別年令別賃金に関しては、新しいが、職種別勤続年数別賃金については、産研報告書と一部重複するようにみえるが、その算出方法はことなり、勤続年数の延長にもとづく再計算をしているので重複しない、また、サービス業は、1961年データーがはじめてであるので、有意義である。これらの算出にあたっては、北大計算センターの協力をえた。併せてここに附記する。

企業内職種構造の研究

〔資料〕

第1表 最小二乗法によって算出した年齢を変数とする賃金の式

産 業	職 種	性 別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
D11 石 炭 鉱 業	管 理 職 員	男	$y = -59953.14 + 4062.44x - 34.42x^2$	1076
	事 務 〃	〃	$y = -17072.57 + 1773.59x - 15.84x^2$	1047
	技 術 〃	〃	$y = -37269.77 + 3159.29x - 33.14x^2$	153
	採 炭 夫	〃	$y = 3386.83 + 1252.03x - 15.06x^2$	21
	堀 進 夫	〃	$y = 3688.29 + 1116.41x - 13.63x^2$	36
	仕 繰 夫	〃	$y = 5428.59 + 911.63x - 11.29x^2$	4
	充 填 夫	〃	$y = -3375.64 + 1493.05x - 17.68x^2$	456
	坑 内 運 搬 夫	〃	$y = -4388.26 + 1378.38x - 15.75x^2$	59
	〃 機 械 運 搬 工	〃	$y = -3018.79 + 1217.03x - 13.74x^2$	52
	〃 設 備 夫	〃	$y = -2253.36 + 1244.40x - 14.54x^2$	10
	坑 外 運 搬 夫	〃	$y = -9338.06 + 1429.81x - 17.46x^2$	26
F15 綜 合 工 事 業	管 理 職 員	男	$y = -25710.88 + 2505.50x - 19.47x^2$	257
	事 務 〃	〃	$y = -19699.28 + 1860.48x - 16.31x^2$	145
	技 術 〃	〃	$y = -25023.52 + 2308.17x - 23.18x^2$	116
	機 械 運 転 工	〃	$y = -189.65 + 1133.48x - 13.79x^2$	820
	電 気 工	〃	$y = 3435.08 + 7513.06x - 5.74x^2$	547
	配 管 工	〃	$y = -10424.66 + 1710.58x - 23.24x^2$	2138
	ト ラ ッ ク 運 転 手	〃	$y = 9733.38 + 319.96x - 0.75x^2$	62
	型 わ く 工	〃	$y = -6781.72 + 1435.15x - 16.92x^2$	1776
	コ ン ク リ ー ト 工	〃	$y = -8046.55 + 1355.64x - 16.40x^2$	4608
	坑 夫	〃	$y = 21448.11 + 175.83x - 2.08x^2$	318
	上 乗 作 業 員	〃	$y = -816.42 + 767.89x - 8.89x^2$	2047
	貨 物 積 卸 作 業 員	〃	$y = -45509.14 + 3351.33x - 39.65x^2$	6112
F18 食 料 品 製 造 業	管 理 職 員	男	$y = -41049.70 + 3255.88x - 27.60x^2$	103
	事 務 〃	〃	$y = -30803.03 + 2783.57x - 31.07x^2$	368
	技 術 〃	〃	$y = -36924.08 + 3068.70x - 30.56x^2$	244
	受 乳 処 理 工	〃	$y = -29852.37 + 2732.05x - 33.09x^2$	597
	バ タ ー 製 造 工	〃	$y = -40238.07 + 3419.09x - 44.16x^2$	402
	洋 菓 子 〃	〃	$y = -20949.65 + 2172.15x - 25.61x^2$	304
	精 糖 工	〃	$y = -30591.71 + 2973.30x - 31.99x^2$	401
	製 粉 工	〃	$y = -20125.90 + 2080.41x - 21.85x^2$	199
	ビ ー ル 醸 造 工	〃	$y = -17687.17 + 1642.77x - 7.43x^2$	730
	ア ル コ ー ル 〃	〃	$y = -9421.02 + 1301.24x - 10.50x^2$	1211
	醬 油 〃	〃	$y = -10169.75 + 1325.89x - 13.14x^2$	45
	機 械 瓶 詰 工	〃	$y = -13653.42 + 1543.36x - 13.89x^2$	198
	水 産 練 製 品 製 造 工	〃	$y = -7949.06 + 1323.09x - 15.19x^2$	994
	ハ ム ・ ソ ー セ ー ジ 仕 込 工	〃	$y = -5038.43 + 1054.08x - 9.85x^2$	1042
	冷 凍 機 械 運 転 工	〃	$y = 2296.86 + 670.08x - 3.47x^2$	2529
	洋 菓 子 製 造 工	女	$y = -494.84 + 641.93x - 8.99x^2$	458
	食 品 包 装 工	〃	$y = 5806.42 + 209.10x - 2.98x^2$	602
	機 械 瓶 詰 工	〃	$y = -19.12 + 578.92x - 7.57x^2$	387
	罐 詰 機 械 調 理 工	〃	$y = 6178.05 + 36.64x - 0.47x^2$	154
F20 織 維 工 業	管 理 職 員	男	$y = -33366.16 + 2972.08x - 26.02x^2$	121
	事 務 〃	〃	$y = -28700.64 + 2606.80x - 27.51x^2$	510

教育学部紀要 第11号

産 業	職 種	性 別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
F21 衣服, その他繊維製品製造業	技 術 職 員	男	$y = -30865.71 + 2687.79x - 26.03x^2$	51
	紡 績 精 練 工	〃	$y = -26916.16 + 2627.14x - 32.80x^2$	418
	精 練 漂 白 工	〃	$y = -19599.14 + 2127.72x - 24.90x^2$	72
	浸 染 工	〃	$y = -16518.67 + 1905.19x - 22.51x^2$	128
	捺 染 工	〃	$y = -15258.98 + 1882.88x - 21.11x^2$	525
	麻・毛織布仕上工	〃	$y = -18674.42 + 1991.32x - 22.25x^2$	33
	紡 織 機 械 保 全 工	〃	$y = -14665.43 + 1735.31x - 19.44x^2$	88
	繰 糸 工	女	$y = 4821.51 + 203.66x - 2.99x^2$	112
	生 糸 再 繰 工	〃	$y = 5662.89 + 145.06x - 2.36x^2$	104
	混 打 挽 工	〃	$y = 852.01 + 561.63x - 7.03x^2$	483
	粗 紡 工	〃	$y = -3399.02 + 884.17x - 11.98x^2$	247
	精 紡 工	〃	$y = -404.26 + 672.37x - 8.68x^2$	361
	紡 績 糸 仕 上 工	〃	$y = 4352.64 + 331.03x - 4.77x^2$	499
	織 布 工	〃	$y = 3998.94 + 366.34x - 4.70x^2$	180
	綿・絹織布仕上工	〃	$y = 3739.30 + 346.65x - 4.38x^2$	221
	メリヤス編立工	〃	$y = 5391.81 + 207.02x - 2.68x^2$	309
	スフ, 人絹織布仕上工	〃	$y = 1619.12 + 476.60x - 6.47x^2$	175
	麻毛織布仕上工	〃	$y = 1659.04 + 491.73x - 5.68x^2$	425
	管 理 職 員	男	$y = -50611.59 + 3990.27x - 41.53x^2$	38
	事 務 〃	〃	$y = -23733.24 + 2282.82x - 25.11x^2$	118
	技 術 〃	〃	$y = -14495.92 + 1710.86x - 14.91x^2$	306
	裁 断 工	〃	$y = -17096.97 + 1875.84x - 21.27x^2$	167
	縫 製 工	〃	$y = -17193.22 + 1840.67x - 21.32x^2$	148
	仕 上 工	〃	$y = -8818.82 + 1324.58x - 15.50x^2$	272
	縫 製 工	女	$y = 2988.37 + 357.60x - 4.20x^2$	215
	仕 上 工	〃	$y = 5177.49 + 170.49x - 2.40x^2$	145
F22 木材木製品業	管 理 職 員	男	$y = -33845.88 + 3105.79x - 33.59x^2$	447
	事 務 〃	〃	$y = -19445.68 + 1964.38x - 22.09x^2$	72
	技 術 〃	〃	$y = -31852.63 + 2953.88x - 35.84x^2$	116
	製 材 工	〃	$y = -2500.58 + 857.89x - 9.61x^2$	111
	合 板 工	〃	$y = -11369.10 + 1574.23x - 17.09x^2$	141
	木 工 機 械 工	〃	$y = -7696.10 + 1307.38x - 14.79x^2$	280
F23 家具装備品業	管 理 職 員	男	$y = -40631.56 + 3344.37x - 32.92x^2$	456
	事 務 〃	〃	$y = -17934.30 + 1998.71x - 22.45x^2$	287
	技 術 〃	〃	$y = -33505.32 + 2973.97x - 34.14x^2$	154
	木 取 工	〃	$y = -12320.17 + 1570.71x - 18.54x^2$	325
	木 工 機 械 工	〃	$y = -12714.12 + 1583.86x - 18.75x^2$	333
	家 具 建 具 組 立 工	〃	$y = -18985.91 + 2047.58x - 23.81x^2$	290
F24 バルブ, 紙加工品製造業	〃 仕 上 工	〃	$y = -13244.17 + 1693.22x - 20.22x^2$	635
	椅 子 張 工	〃	$y = -20744.29 + 2137.83x - 23.29x^2$	1004
	管 理 職 員	男	$y = -44801.85 + 3565.19x - 29.53x^2$	158
	事 務 〃	〃	$y = -32365.64 + 2907.82x - 30.95x^2$	630
	技 術 〃	〃	$y = -38582.05 + 3145.84x - 28.25x^2$	448
	機 械 調 木 工	〃	$y = -16949.35 + 1870.80x - 18.29x^2$	1063
	砕 木 工	〃	$y = -38798.77 + 3291.75x - 36.64x^2$	1953
	蒸 解 工	〃	$y = -17986.19 + 2113.87x - 22.68x^2$	499
	バルブ選別工	〃	$y = -15951.29 + 1764.42x - 13.83x^2$	134

企業内職種構造の研究

産 業	職 種	性 別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
F 25 出版印刷同関連業	パ ル プ 漉 取 工	男	$y = -18103.33 + 1787.58x - 14.04x^2$	305
	ビ ー タ ー 工	〃	$y = -19903.25 + 2103.01x - 21.76x^2$	120
	抄 紙 機 工	〃	$y = -20031.93 + 2079.46x - 17.89x^2$	280
	紙 仕 上 工	〃	$y = -19230.26 + 2074.75x - 20.40x^2$	258
	紙 裁 断 工	〃	$y = -12845.66 + 1663.49x - 18.32x^2$	340
	紙 検 査 員 数 工	女	$y = -1083.87 + 782.76x - 9.21x^2$	369
	管 理 職 員	男	$y = -36510.57 + 3214.84x - 25.62x^2$	92
	事 務 〃	〃	$y = -32109.99 + 2897.80x - 31.18x^2$	591
	技 術 〃	〃	$y = -37024.91 + 3096.49x - 29.72x^2$	442
	文 選 工	〃	$y = -23047.24 + 2318.07x - 24.87x^2$	73
	植 字 工	〃	$y = -24373.52 + 2479.03x - 27.51x^2$	297
	紙 型 鉛 版 工	〃	$y = -34307.87 + 3116.61x - 31.10x^2$	298
	写 真 製 版 工	〃	$y = -26443.75 + 2570.00x - 26.03x^2$	176
	印 刷 写 真 工	〃	$y = -48362.44 + 4048.52x - 45.06x^2$	2089
	活 版 印 刷 工	〃	$y = -23046.06 + 2442.35x - 27.01x^2$	229
	平 版 印 刷 工	〃	$y = -27220.31 + 2773.60x - 31.75x^2$	21
	グ ラ フ ィ ャ 印 刷 工	〃	$y = -6911.80 + 1189.90x - 3.45x^2$	2228
F 26 化 学 工 業	活 字 鋳 造 工	〃	$y = -31703.97 + 2976.72x - 34.29x^2$	1748
	製 本 工	女	$y = 3217.53 + 421.46x - 4.32x^2$	51
	管 理 職 員	男	$y = -74038.25 + 4993.80x - 44.11x^2$	264
	事 務 〃	〃	$y = -34945.44 + 3059.90x - 30.97x^2$	764
	技 術 〃	〃	$y = -42499.79 + 3444.71x - 33.33x^2$	332
	化 学 反 応 工(無機)	〃	$y = -19847.48 + 2035.42x - 19.39x^2$	198
	〃 (有機)	〃	$y = -21319.79 + 2175.45x - 21.28x^2$	145
	〃 (高压合成)	〃	$y = -25277.49 + 2525.06x - 26.38x^2$	188
	化 学 反 応 工(油脂製品)	〃	$y = -19828.94 + 2038.50x - 18.84x^2$	465
	化 纖 原 液 工	〃	$y = -16658.88 + 1760.75x - 16.31x^2$	456
	〃 紡 糸 工	〃	$y = -17836.58 + 1852.13x - 17.97x^2$	551
	〃 精 練 工	〃	$y = -17064.69 + 1771.89x - 17.08x^2$	613
	計 器 操 作 工	〃	$y = -17065.08 + 1845.50x - 14.21x^2$	58
	分 析 試 験 工	〃	$y = -10977.16 + 1321.31x - 6.44x^2$	367
	化 学 機 械 保 全 工	〃	$y = -22941.64 + 2232.09x - 21.92x^2$	321
	化 纖 再 繰 工	女	$y = 2519.36 + 3632.54x - 0.83x^2$	551
	〃 選 別 工	〃	$y = -3356.79 + 8152.48x - 7.50x^2$	62
	製 剤 工	〃	$y = -12679.69 + 1558.82x - 20.19x^2$	478
F 27 石油製品、石炭製品製造業	小 分 及 び 包 装 工	〃	$y = -2605.60 + 837.00x - 10.95x^2$	299
	管 理 職 員	男	$y = -114854.00 + 7028.12x - 65.56x^2$	70
	事 務 〃	〃	$y = -48712.20 + 4175.89x - 47.65x^2$	1487
	技 術 〃	〃	$y = -59988.94 + 4817.82x - 52.81x^2$	827
	石 油 ボ ン プ 工	〃	$y = -46453.09 + 4141.82x - 47.50x^2$	293
	石 油 洗 滌 工	〃	$y = -36349.12 + 3292.21x - 33.43x^2$	668
F 28 ゴム製品製造業	石 油 計 量 工	〃	$y = -25673.76 + 2626.83x - 23.22x^2$	643
	管 理 職 員	男	$y = -25565.63 + 2727.67x - 21.85x^2$	216
	事 務 〃	〃	$y = -30546.11 + 2711.71x - 27.68x^2$	245
	技 術 〃	〃	$y = -39554.86 + 3241.45x - 31.73x^2$	640
	ゴ ム 原 料 工	〃	$y = -19201.79 + 2022.29x - 20.73x^2$	128
	ロ ー ル 工	〃	$y = -18192.45 + 1993.46x - 21.46x^2$	275

教育学部紀要 第11号

産 業	職 種	性別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
F 30 窯業, 土石製品業	糊 引 工	男	$y = -19951.81 + 1979.52x - 18.13x^2$	442
	ゴ ム カ レ ン ダ ー 工	〃	$y = -24858.57 + 2378.06x - 24.96x^2$	1598
	ゴ ム 押 出 工	〃	$y = -19338.03 + 1967.32x - 16.94x^2$	906
	ゴ ム 加 硫 罐 工	〃	$y = -21347.03 + 2174.60x - 21.96x^2$	181
	ゴ ム ベ ル ト 成 型 工	〃	$y = -35392.18 + 3306.75x - 39.62x^2$	2027
	タ イ ヤ 成 型 工	〃	$y = -30248.68 + 2945.82x - 33.42x^2$	439
	ホ ー ス 成 型 工	〃	$y = -15819.70 + 1772.53x - 16.16x^2$	293
	チ ュ ー ブ 成 型 工	〃	$y = -6061.89 + 1095.87x - 14.77x^2$	298
	ゴ ム 靴 成 型 工	〃	$y = -7996.73 + 1111.64x - 12.96x^2$	93
	ゴ ム 引 布 縫 製 工	〃	$y = -2158.76 + 505.89x - 2.22x^2$	7691
F 31 鉄 鋼 業	セ メ ン ト 焼 成 工	男	$y = -15877.39 + 1677.67x - 5.81x^2$	1291
	〃 粉 砕 工	〃	$y = -20165.65 + 2062.05x - 14.54x^2$	986
	〃 製品製造工	〃	$y = -6807.39 + 1300.63x - 14.85x^2$	213
	管 理 職 員	男	$y = -22392.47 + 2563.10x - 14.86x^2$	948
	事 務 〃	〃	$y = -36904.77 + 3355.27x - 33.69x^2$	2464
	技 術 〃	〃	$y = -51250.68 + 4078.14x - 38.66x^2$	648
	製 銑 工	〃	$y = -5803.02 + 1218.21x - 4.09x^2$	89
	焼 結 工	〃	$y = -28037.82 + 2591.25x - 20.80x^2$	1851
	製 鋼 工	〃	$y = -11113.37 + 1568.99x - 5.20x^2$	131
	造 塊 工	〃	$y = -15036.91 + 1814.27x - 9.93x^2$	800
	金 属 疵 取 精 整 工	〃	$y = -15499.28 + 1840.88x - 10.74x^2$	863
	木 型 工	〃	$y = -34450.95 + 3173.85x - 32.56x^2$	536
	溶 解 工	〃	$y = -18295.10 + 2202.27x - 25.03x^2$	169
	鑄 物 工	〃	$y = -25459.97 + 2719.95x - 30.19x^2$	193
	鑄 は り 工	〃	$y = -14518.49 + 1855.00x - 19.99x^2$	373
	操 炉 工	〃	$y = -9965.19 + 1583.55x - 8.22x^2$	558
	圧 延 工	〃	$y = -24308.70 + 2630.40x - 22.74x^2$	374
	鍛 造 工	〃	$y = -25913.68 + 2813.78x - 28.88x^2$	292
	熱 処 理 工	〃	$y = -26821.88 + 2668.63x - 25.77x^2$	367
	剪 断 工	〃	$y = -23252.88 + 2375.06x - 19.16x^2$	435
	研 磨 盤 工	〃	$y = -28316.67 + 2800.90x - 31.63x^2$	457
	鍍 金 工	〃	$y = -49485.83 + 4630.14x - 58.55x^2$	6857
	現 図 工	〃	$y = -30109.57 + 2810.81x - 30.01x^2$	3413
	金 属 材 料 試 験 工	〃	$y = -28158.45 + 2653.91x - 22.15x^2$	216
	ブ レ ス 工	〃	$y = -33087.75 + 2979.43x - 31.74x^2$	2212
	旋 盤 同 工 作 機 械 工	男	$y = -26723.52 + 2592.91x - 23.68x^2$	80
	中 子 工	女	$y = 7916.10 + 1268.03x - 0.95x^2$	152
	事 務 職 員	男	$y = -32206.55 + 2929.01x - 31.23x^2$	443
	技 術 〃	〃	$y = -36608.02 + 3092.63x - 29.86x^2$	237
	溶 解 工	〃	$y = -10981.09 + 1651.91x - 16.35x^2$	833
	鑄 物 工	〃	$y = -36299.48 + 2990.91x - 32.31x^2$	11653
	鍛 造 工	〃	$y = -20193.84 + 2228.08x - 24.00x^2$	71
	伸 線 工	〃	$y = -20991.57 + 2031.08x - 17.92x^2$	1316
	熱 処 理 工	〃	$y = -23261.85 + 2317.40x - 21.88x^2$	220
	現 図 工	〃	$y = -22426.45 + 2199.95x - 19.48x^2$	501
	野 書 工	〃	$y = -26875.23 + 2636.93x - 27.82x^2$	42
F 34 機 械 製 造 業 (電気機械器具を除く)				

企業内職種構造の研究

産 業	職 種	性 別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
G40—42 卸 売 業	旋 盤 同 工 作 機 械 工	男	$y = -29594.98 + 2829.24x - 31.63x^2$	499
	ブ レ ス 工	〃	$y = -25583.86 + 2542.85x - 29.19x^2$	355
	研 磨 盤 工	〃	$y = -33979.82 + 3112.45x - 35.56x^2$	458
	板 金 工	〃	$y = -22357.23 + 2329.48x - 25.77x^2$	238
	ガ ス 電 気 溶 接 工	〃	$y = -21689.60 + 2296.56x - 24.70x^2$	23
	手 仕 上 工	〃	$y = -22384.11 + 2355.83x - 26.62x^2$	46
	機 械 組 立 工	〃	$y = -25867.81 + 2544.32x - 27.82x^2$	93
	塗 装 工	〃	$y = -17426.39 + 1909.15x - 20.30x^2$	104
	内 燃 機 械 組 立 工	〃	$y = -25220.12 + 2413.82x - 23.68x^2$	261
	写 真 工	〃	$y = -14859.26 + 1789.81x - 26.49x^2$	796
	管 理 職 員	男	$y = -43926.93 + 3513.22x - 29.35x^2$	46
	事 務 〃	〃	$y = -36076.04 + 3186.16x - 36.09x^2$	1738
	販 売 店 員	〃	$y = -26675.38 + 2514.34x - 28.40x^2$	777
	外 交 仕 入 販 売 員	〃	$y = -28868.39 + 2649.90x - 29.30x^2$	626
G43—49 小 売 業	管 理 職 員	男	$y = -16990.87 + 2027.13x - 13.43x^2$	123
	事 務 〃	〃	$y = -28902.52 + 2627.71x - 29.18x^2$	856
	販 売 店 員(百貨店)	〃	$y = -28899.04 + 2490.95x - 22.69x^2$	858
	〃 (除百貨店)	〃	$y = -19135.76 + 1963.95x - 22.08x^2$	162
	〃 (百貨店)	女	$y = -19286.94 + 1827.83x - 19.68x^2$	583
H50 銀行、信託業	〃 (除百貨店)	〃	$y = -87.52 + 510.46x - 4.55x^2$	3
	飲 食 店 給 仕	〃	$y = 951.08 + 513.63x - 5.36x^2$	19
	管 理 職 員	男	$y = -115446.20 + 6876.52x - 61.28x^2$	548
H54 証 券 業 商 品 取 引 業	事 務 〃	〃	$y = -40294.86 + 3244.56x - 27.56x^2$	442
	管 理 職 員	〃	$y = -69030.86 + 5118.22x - 49.62x^2$	2
H55 保 險 業	管 理 職 員	〃	$y = -48980.32 + 4183.16x - 49.40x^2$	1430
	事 務 〃	〃	$y = -61205.93 + 5157.07x - 55.48x^2$	6598
	保 險 外 交 員	〃	$y = -22794.46 + 2053.94x - 15.12x^2$	789
	集 金 人	〃	$y = -14267.93 + 1811.82x - 19.51x^2$	300
	保 險 外 交 員	〃	$y = -7291.70 + 1252.97x - 12.42x^2$	2441
J 611 民 営 鉄 道 業	保 險 外 交 員	女	$y = -15062.92 + 595.54x - 2.03x^2$	228
	管 理 職 員	男	$y = -121724.70 + 7150.56x - 73.20x^2$	6
	事 務 〃	〃	$y = -27038.59 + 2264.87x - 18.79x^2$	290
	技 術 〃	〃	$y = -28726.55 + 2433.68x - 20.24x^2$	1013
	助 役	〃	$y = -64715.87 + 4190.97x - 41.91x^2$	36
	電 車 運 転 手	〃	$y = -36659.22 + 2906.52x - 29.78x^2$	76
	電 車 車 掌	〃	$y = -19794.32 + 1994.29x - 19.66x^2$	186
	出 札 掛	〃	$y = -20203.22 + 2088.83x - 21.19x^2$	239
	検 車 掛	〃	$y = -18423.25 + 1901.93x - 18.77x^2$	615
	電 路 工 手	〃	$y = -15560.09 + 1611.38x - 12.98x^2$	969
	改 札 掛	〃	$y = -17211.01 + 1872.70x - 18.13x^2$	216
	線 路 工 手	〃	$y = -12196.13 + 1488.11x - 13.45x^2$	374
	踏 車 技 工	〃	$y = -18906.21 + 1838.59x - 17.95x^2$	717
	踏 切 警 手	〃	$y = -18046.87 + 1758.56x - 16.16x^2$	81
J 62 道 路 旅 客 運 送 業	駅 手	〃	$y = -16194.76 + 1688.22x - 16.05x^2$	396
	管 理 職 員	男	$y = -6147.74 + 1662.47x - 13.76x^2$	318
	事 務 〃	〃	$y = -20699.88 + 2078.17x - 20.87x^2$	341
	技 術 〃	〃	$y = -21685.37 + 2135.58x - 18.02x^2$	442

教育学部紀要 第11号

産 業	職 種	性 別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
J 63 道路貨物運送業	バス運転手	男	$y = -7153.54 + 1273.36x - 8.44x^2$	28
	タクシー運転手	〃	$y = -20845.66 + 2454.49x - 26.10x^2$	3443
	自動車技工	〃	$y = -17615.54 + 1820.68x - 15.87x^2$	262
	バス車掌	女	$y = -38772.75 + 3469.7x - 44.26x^2$	4188
	管理職員	男	$y = -25082.01 + 2697.19x - 28.21x^2$	1021
	事務 〃	〃	$y = -17907.31 + 2056.06x - 23.25x^2$	84
	技術 〃	〃	$y = -10464.71 + 1829.54x - 20.64x^2$	390
	大型トラック運転手	〃	$y = -1550.16 + 1361.69x - 14.68x^2$	20
	小型トラック 〃	〃	$y = -1119.76 + 1185.41x - 13.82x^2$	90
	積卸作業員	〃	$y = 5001.02 + 499.31x + 0.06x^2$	959
K 70 電 気 業	管理職員	男	$y = -128073.40 + 7027.90x - 62.55x^2$	89
	事務 〃	〃	$y = -29498.68 + 2455.93x - 22.04x^2$	319
	技術 〃	〃	$y = -29654.18 + 2505.65x - 22.86x^2$	209
	水路保守員	〃	$y = -23076.84 + 1964.34x - 17.90x^2$	1095
	配電盤勤務員	〃	$y = -25457.18 + 2263.57x - 20.46x^2$	173
	汽罐運転員	〃	$y = -21410.57 + 2240.99x - 22.03x^2$	145
	汽機運転員	〃	$y = -18064.40 + 1922.55x - 16.06x^2$	145
	給電、通信機械所勤務員	〃	$y = -23340.13 + 2057.92x - 16.12x^2$	357
	送電保守員	〃	$y = -17543.13 + 1759.86x - 14.72x^2$	295
	配電線 〃	〃	$y = -26320.86 + 2402.50x - 23.09x^2$	83
	検針員	〃	$y = -22250.48 + 2171.47x - 21.52x^2$	223
	集金人	〃	$y = -22666.96 + 2270.11x - 22.85x^2$	2
	管理職員	男	$y = -83002.90 + 5712.63x - 55.37x^2$	548
	事務 〃	〃	$y = -13423.98 + 1468.34x - 10.54x^2$	621
	技術 〃	〃	$y = -20548.77 + 1915.40x - 17.00x^2$	323
L 88 医療保健業	医師	〃	$y = -77882.65 + 5217.50x - 44.31x^2$	10
	歯科医師	〃	$y = 14087.74 + 520.72x + 7.19x^2$	1738
	薬剤師	〃	$y = -25065.79 + 2099.53x - 13.67x^2$	476
	診療エックス線技士	〃	$y = -18999.03 + 1764.93x - 13.48x^2$	78
	歯科技工士	〃	$y = 13233.70 + 1624.63x - 14.01x^2$	634
	薬剤師	女	$y = -5685.33 + 1019.65x - 5.55x^2$	533
	保健婦	〃	$y = -12598.12 + 1421.93x - 11.09x^2$	4
	看護婦	〃	$y = 1139.72 + 743.90x - 5.62x^2$	117
	准看護婦	〃	$y = -1365.54 + 838.99x - 11.41x^2$	638
	看護補助者	〃	$y = -1779.56 + 591.69x - 6.13x^2$	294
	管理職員	男	$y = 833.52 + 915.16x + 2.66x^2$	534
	事務 〃	〃	$y = -20989.85 + 1870.38x - 14.93x^2$	596
	技術 〃	〃	$y = -28484.48 + 2365.59x - 21.65x^2$	180
	大学教授	〃	$y = -54369.41 + 3209.99x - 15.34x^2$	128
	大学助教授	〃	$y = -50068.39 + 3277.54x - 23.21x^2$	34
	大学講師	〃	$y = -38929.84 + 2804.34x - 21.03x^2$	261
	高等学校教諭	〃	$y = -20213.66 + 1674.55x - 6.87x^2$	257
	中学校 〃	〃	$y = -16077.40 + 1473.83x - 6.21x^2$	104
L 90 教 育	小学校 〃	男	$y = -12630.32 + 1217.84x - 1.57x^2$	70
	中学校 〃	女	$y = -17552.02 + 1551.39x - 8.36x^2$	107
	小学校 〃	〃	$y = -13194.41 + 1302.72x - 5.14x^2$	46
	幼稚園教諭	〃	$y = -37830.46 + 2794.46x - 30.03x^2$	946

企業内職種構造の研究

第2表 最小二乗法によって算出した勤続年数を変数とする賃金の式

産 業	職 種	性 別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
D11 石 炭 産 業	管 理 職 員	男	$y=7965.57+3051.04x-10.13x^2$	213
	事 務 〃	〃	$y=8417.09+1610.79x-12.22x^2$	122
	技 術 〃	〃	$y=8868.12+2753.02x-64.98x^2$	111
	採 炭 夫	〃	$y=19858.01+1568.85x-67.03x^2$	26
	堀 進 夫	〃	$y=18604.30+1407.48x-64.63x^2$	59
	仕 繰 夫	〃	$y=17630.26+1149.31x-55.72x^2$	7
	充 填 夫	〃	$y=16428.86+2229.90x-111.53x^2$	384
	坑 内 運 搬 夫	〃	$y=13374.45+2072.94x-93.62x^2$	87
	坑 内 機 械 運 転 工	〃	$y=13524.72+1649.19x-69.88x^2$	88
	〃 設 備 夫	〃	$y=14804.40+1432.12x-58.24x^2$	102
F15 綜 合 工 事 業	坑 外 運 搬 夫	〃	$y=8171.43+2306.14x-122.97x^2$	614
	管 理 職 員	男	$y=14574.97+2429.39x+7.36x^2$	386
	事 務 〃	〃	$y=5723.66+3001.21x-60.61x^2$	1590
	技 術 〃	〃	$y=9519.66+1847.58x+17.58x^2$	13
	機 械 運 転 工	〃	$y=12490.73+2204.67x-112.21x^2$	530
	電 気 工	〃	$y=-26108.30+10023.76x-476.13x^2$	1366
	配 管 工	〃	$y=-413.55+6254.91x-453.55x^2$	1143
	塗 装 工	〃	$y=18467.18+82.44x-3.45x^2$	
	ト ラ ッ ク 運 転 手	〃	$y=14549.85+646.91x-8.99x^2$	98
	型 わ く 工	〃	$y=11042.89+1564.22x-47.99x^2$	1393
F18 食 料 品 製 造 業	コ ン ク リ ート 工	〃	$y=8783.39+2097.96x-1048.28x^2$	4714
	坑 夫	〃	$y=20776.43+906.15x-42.87x^2$	273
	上 乗 作 業 員	〃	$y=7730.05+1661.07x-67.69x^2$	1412
	貨 物 積 卸 作 業 員	〃	$y=43447.19-13484.64+1388.75x^2$	1027
	管 理 職 員	男	$y=1725.20+4784.03x-101.30x^2$	21
	事 務 〃	〃	$y=5329.36+3841.07x-145.58x^2$	1075
	技 術 〃	〃	$y=7875.83+3408.47x-89.62x^2$	75
	受 乳 処 理 工	〃	$y=3200.95+4424.38x-210.36x^2$	1309
	バ タ ー 製 造 工	〃	$y=3214.40+4499.97x-221.95x^2$	737
	洋 菓 子 〃	〃	$y=4157.04+3091.24x-114.04x^2$	363
F20 織 維 工 業	精 糖 工	〃	$y=9945.89+1614.20x+96.28x^2$	863
	製 粉 工	〃	$y=6533.88+2910.00x-91.37x^2$	985
	ビ ー ル 釀 造 工	〃	$y=8882.79+2399.11x-32.72x^2$	944
	ア ル コ ー ル 〃	〃	$y=9538.59+1690.17x-31.17x^2$	444
	醬 油 〃	〃	$y=6146.45+1812.63x-47.65x^2$	151
	機 械 瓶 詰 工	〃	$y=6647.99+2186.92x-45.89x^2$	808
	水 産 練 製 品 製 造 工	〃	$y=7377.82+1731.49x-55.13x^2$	829
	ハ ム, ソ ー セ ー ジ 仕 込 工	〃	$y=7188.13+1875.30x-48.71x^2$	1000
	冷 凍 機 械 運 転 工	〃	$y=12289.18+980.37x-1.00x^2$	1771
	洋 菓 子 製 造 工	女	$y=7301.44+308.44x+30.68x^2$	591
F20 織 維 工 業	食 品 包 装 工	〃	$y=6524.34+1147.07x-113.78x^2$	447
	機 械 瓶 詰 工	〃	$y=4467.16+2266.05x-203.38x^2$	380
	罐 詰 機 械 調 理 工	〃	$y=5658.80+694.52x-92.27x^2$	128
	管 理 職 員	男	$y=8933.20+3270.86x-43.17x^2$	130
F20 織 維 工 業	事 務 〃	〃	$y=5528.33+3001.91x-75.03x^2$	388
	技 術 〃	〃	$y=7580.79+2540.12x-48.56x^2$	64

教育学部紀要 第11号

産 業	職 種	性別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
F21 衣服, その他の 繊維製品製造業	紡績精練工	男	$y=5463.68+2694.68x-94.52x^2$	2139
	精練漂白工	〃	$y=4052.33+3709.08x-163.64x^2$	157
	浸染工	〃	$y=5435.60+2780.05x-103.92x^2$	108
	捺染工	〃	$y=6776.52+2517.53x-75.62x^2$	362
	麻・毛織布仕上工	〃	$y=3696.56+3185.80x-110.88x^2$	117
	紡織機械保全工	〃	$y=6363.60+2025.62x-59.61x^2$	45
	繰糸工	女	$y=6160.82+600.77x-40.68x^2$	107
	生糸再繰工	〃	$y=6505.98+473.99x-39.16x^2$	174
	混打梳工	〃	$y=6309.12+1045.89x-48.13x^2$	209
	粗紡工	〃	$y=5960.00+1280.12x-69.37x^2$	784
	精紡工	〃	$y=5308.08+1762.37x-111.70x^2$	73
	紡績糸仕上工	〃	$y=5948.52+1443.26x-122.73x^2$	258
	織布工	〃	$y=7732.78+599.10x-26.78x^2$	116
	綿・絹織布仕上工	〃	$y=6462.42+1187.88x-89.65x^2$	66
	メリヤス編立工	〃	$y=6374.95+964.64x-78.07x^2$	165
	スフ, 人絹織布仕上工	〃	$y=5875.20+1400.38x-117.96x^2$	287
	麻毛織布仕上工	〃	$y=5804.72+1264.40x-60.57x^2$	132
	管理職員	男	$y=-1027.09+5646.04x-168.48x^2$	308
	事務	〃	$y=3058.74+4522.24x-212.13x^2$	1098
	技術	〃	$y=10045.68+2243.64x-45.56x^2$	118
	裁断工	〃	$y=5186.47+2451.20x-77.12x^2$	296
	縫製工	〃	$y=3531.63+2419.31x-76.59x^2$	258
	仕上工	〃	$y=5170.09+2569.88x-117.80x^2$	125
	縫製工	女	$y=6290.16+851.39x-43.46x^2$	71
	仕上工	〃	$y=6602.59+547.65x-53.67x^2$	185
F22 木材, 木製品 製造業	管理職員	男	$y=9983.90+3533.34x-113.49x^2$	173
	事務	〃	$y=4809.09+3151.80x-131.43x^2$	430
	技術	〃	$y=4399.16+4934.12x-260.94x^2$	186
	製材工	〃	$y=7365.05+1344.78x-49.23x^2$	100
	合板工	〃	$y=4986.03+3858.85x-193.90x^2$	173
	木工機械工	〃	$y=6975.86+2082.12x-75.51x^2$	256
F23 家具, 装備品 製造業	管理職員	男	$y=-7977.56+5292.33x-129.73x^2$	236
	事務	〃	$y=7403.50+3153.63x-115.23x^2$	582
	技術	〃	$y=8010.66+3130.67x-88.49x^2$	66
	木取工	〃	$y=7061.82+1689.08x-50.55x^2$	446
	木工機械工	〃	$y=5630.90+2042.90x-69.85x^2$	201
	家具建具組立工	〃	$y=5495.87+1969.30x-48.29x^2$	362
F24 パルプ, 紙加工 品製造業	〃 仕上工	〃	$y=6855.27+1875.51x-56.53x^2$	628
	椅子張工	〃	$y=4755.56+2445.18x-62.61x^2$	788
	管理職員	男	$y=-9644.48+6939.28x-157.93x^2$	193
	事務	〃	$y=6666.29+3348.04x-72.42x^2$	843
	技術	〃	$y=9248.16+5548.96x-194.19x^2$	1586
	機械調木工	〃	$y=8897.71+2061.12x-23.58x^2$	647
	碎木工	〃	$y=1808.34+4138.85x-133.45x^2$	3504
	蒸解工	〃	$y=9187.69+2969.80x-102.61x^2$	246
	パルプ選別工	〃	$y=10053.95+2033.32x-26.24x^2$	558
	〃 漉取工	〃	$y=7694.33+2656.03x-53.45x^2$	1251

企業内職種構造の研究

産 業	職 種	性 別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
F25 出版印刷 同関連産業	ビ ー タ ー 工	男	$y=7151.25+3044.14x-97.94x^2$	1332
	抄 紙 機 工	〃	$y=8634.39+2395.81x-44.73x^2$	1465
	紙 仕 上 工	〃	$y=8022.05+2827.17x-78.63x^2$	928
	紙 裁 断 工	〃	$y=4805.74+3316.63x-142.89x^2$	229
	紙 検 査 員 数 工	女	$y=7863.45+1176.59x-475.02x^2$	176
	管 理 職 員	男	$y=-5519.25+6297.78x-140.49x^2$	687
	事 務 〃	〃	$y=4556.22+4648.96x-176.17x^2$	653
	技 術 〃	〃	$y=8428.27+3129.64x-69.67x^2$	64
	文 選 工	〃	$y=5581.39+2283.94x-4939.53x^2$	203
	植 字 工	〃	$y=5818.71+2516.70x-60.87x^2$	633
	紙 型 鉛 版 工	〃	$y=7189.49+3378.57x-75.09x^2$	852
	写 真 製 版 工	〃	$y=5991.94+2925.91x-68.30x^2$	142
	印 刷 製 版 工	〃	$y=3823.96+4255.35x-103.72x^2$	1860
	活 版 印 刷 工	〃	$y=6878.16+2414.84x-55.48x^2$	453
	平 版 印 刷 工	〃	$y=6829.47+267.05x-67.04x^2$	162
	グ ラ ビ ア 印 刷 工	〃	$y=10189.12+1956.96x-14.88x^2$	1456
	活 字 鑄 造 工	〃	$y=4176.61+2913.61x-73.94x^2$	1334
F26 化学工業	製 本 工	女	$y=7599.57+936.25x-37.03x^2$	19
	管 理 職 員	男	$y=-6084.25+6295.15x-1304.66x^2$	1981
	事 務 〃	〃	$y=6191.67+3666.55x-99.12x^2$	1426
	技 術 〃	〃	$y=8793.36+3224.40x-69.84x^2$	26
	化学反応工(無 機)	〃	$y=7718.49+2764.35x-73.46x^2$	985
	〃 (有 機)	〃	$y=8419.60+2665.60x-69.96x^2$	559
	〃 (高压合成)	〃	$y=9630.76+2843.73x-80.71x^2$	650
	〃 (油脂製品)	〃	$y=6859.18+3101.70x-84.87x^2$	647
	化 織 原 液 工	〃	$y=7611.16+1781.06x-21.81x^2$	380
	〃 紡 糸 工	〃	$y=7158.83+1888.15x-32.23x^2$	545
	〃 精 練 工	〃	$y=7154.69+1596.17x-21.79x^2$	354
	計 器 操 作 工	〃	$y=8323.59+3265.92x-77.64x^2$	836
	分 析 試 験 工	〃	$y=8897.01+1550.41x+4.70x^2$	670
	化学機械保全工	〃	$y=6878.04+2234.34x-45.40x^2$	505
	化 織 再 繰 工	女	$y=8833.70+21.66x+41.52x^2$	544
	〃 選 別 工	〃	$y=6539.35+1008.17x-20.36x^2$	830
	製 剤 工	〃	$x=7914.50+587.35x+7.03x^2$	487
F27 石油製品 石炭製品製造業	小 分 及 び 包 装 工	〃	$y=7438.48+616.03x-1.75x^2$	347
	管 理 職 員	男	$y=-36389.78+11516.22x-293.69x^2$	203
	事 務 〃	〃	$y=7340.44+4061.15x-110.81x^2$	1596
	技 術 〃	〃	$y=7810.31+5162.75x-166.58x^2$	438
	石 油 ボ ン プ 工	〃	$y=5661.02+5779.92x-235.88x^2$	2520
	石 油 洗 滌 工	〃	$y=8015.20+3483.87x-61.60x^2$	2351
	石 油 計 量 工	〃	$y=10089.32+3210.45x-33.96x^2$	526
F28 ゴム製品製造業	管 理 職 員	男	$y=15033.79+2518.55x-1.88x^2$	374
	事 務 〃	〃	$y=5013.74+4138.29x-139.95x$	2892
	技 術 〃	〃	$y=7235.32+3637.80x-92.69x^2$	91
	ゴ ム 原 料 工	〃	$y=6058.89+3405.24x-1154.26x^2$	892
	ロ ー ル 工	〃	$y=6452.68+3026.20x-107.25x^2$	339
	糊 引 工	〃	$y=2617.56+4430.85x-151.21x^2$	3598

教育学部紀要 第11号

産 業	職 種	性別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
F30 窯業, 土石製品業 製 造 業	ゴムカレンダー工	男	$y=4708.94+3372.92x-99.34x^2$	2199
	ゴム押出工	ク	$y=4198.71+4547.84x-170.14x^2$	4446
	ゴム加硫罐工	ク	$y=6045.01+3499.70x-117.14x^2$	607
	ゴムベルト成型工	ク	$y=7764.71+3822.84x-114.85x^2$	2278
	タイヤ成型工	ク	$y=8546.47+3360.54x-110.71x^2$	492
	ホース成型工	ク	$y=7081.18+2666.72x-66.60x^2$	679
	チューブ成型工	ク	$y=5845.32+1629.55x-83.31x^2$	1096
	ゴム靴成型工	ク	$y=12477.42+3366.61x-71.98x^2$	915
	ゴム引布縫製工	ク	$y=8463.93+249.72x+44.39x^2$	925
	セメント焼成工	男	$y=13456.11+723.08x+175.89x^2$	1392
F31 鉄 鋼 業	ク 粉 砕 工	ク	$y=10958.84+3135.26x-49.06x^2$	267
	ク 製品製造工	ク	$y=5458.16+4362.78x-299.97x^2$	159
	管 理 職 員	男	$y=26750.74+459.83x+139.39x^2$	261
	事 務 〃	ク	$y=10682.10+2995.99x-38.44x^2$	56
	技 術 〃	ク	$y=11058.50+3493.87x-61.75x^2$	76
	製 銑 工	ク	$y=14367.69+2038.67x-12.64x^2$	63
	焼 結 工	ク	$y=9795.13+3277.08x-49.60x^2$	7444
	製 鋼 工	ク	$y=13790.64+2631.99x-24.45x^2$	1016
	造 塊 工	ク	$y=12337.07+2904.80x-40.93x^2$	3976
	金 属 疵 取 精 整 工	ク	$y=12657.35+3051.95x-52.99x^2$	1342
	木 型 工	ク	$y=3976.16+3136.64x-63.90x^2$	1216
	溶 解 工	ク	$y=9169.70+3971.07x-184.65x^2$	896
	鑄 物 工	ク	$y=8766.11+2716.59x-66.61x^2$	701
	鑄 は り 工	ク	$y=6965.03+4729.90x-250.86x^2$	826
	操 炉 工	ク	$y=13947.90+2747.63x-44.51x^2$	789
	圧 延 工	ク	$y=12477.42+3366.61x-71.98x^2$	915
	鍛 造 工	ク	$y=10586.56+3537.47x-91.30x^2$	777
	熱 処 理 工	ク	$y=9824.92+3957.68x-121.19x^2$	659
	剪 断 工	ク	$y=9702.51+4162.30x-109.36x^2$	2641
	研 磨 盤 工	ク	$y=6217.46+5121.62x-243.17x^2$	428
	鍍 金 工	ク	$y=13126.34+2965.03x-52.45x^2$	7121
	現 図 工	ク	$y=7241.18+3446.75x-114.76x^2$	5111
	金 属 材 料 試 験 工	ク	$y=10718.61+2329.74x+1.12x^2$	2269
	ブ レ ス 工	ク	$y=6342.84+3193.29x-80.42x^2$	1493
	施 盤 同 工 作 機 械 工	ク	$y=8057.64+2741.62x-51.38x^2$	850
	中 子 工	女	$y=8588.80+729.33x-39.32x^2$	135
	事 務 職 員	男	$y=5411.43+4645.96x-171.81x^2$	811
	技 術 〃	ク	$y=8771.32+3375.93x-67.04x^2$	47
	溶 解 工	ク	$y=7818.73+3102.10x-105.97x^2$	321
	鑄 物 工	ク	$y=6644.60+2531.40x-62.02x^2$	255
	鍛 造 工	ク	$y=8014.54+2636.23x-75.33x^2$	448
	伸 線 工	ク	$y=4919.23+4189.29x-154.30x^2$	3045
	熱 処 理 工	ク	$y=6942.29+3347.59x-90.86x^2$	715
	現 図 工	ク	$y=6373.44+2750.37x-55.06x^2$	618
	野 書 工	ク	$y=6058.91+2768.53x-63.78x^2$	166
	施 盤 同 工 作 機 械 工	ク	$y=6390.48+2593.51x-65.07x^2$	82
F34 機 械 製 造 業 (電気機械器具 を除く)				

企業内職種構造の研究

産 業	職 種	性 別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
G40—42 卸 売 業	ブ レ ス 工	男	$y=3685.76+3722.87x-139.53x^2$	564
	研 磨 盤 工	〃	$y=4754.26+3643.57x-119.97x^2$	837
	板 金 工	〃	$y=5962.44+2994.57x-92.82x^2$	317
	ガ ス, 電 気 溶 接 工	〃	$y=6702.68+2658.19x-70.55x^2$	180
	手 仕 上 工	〃	$y=6426.93+2682.10x-78.01x^2$	188
	機 械 組 立 工	〃	$y=5885.69+2876.39x-79.30x^2$	88
	塗 装 工	〃	$y=4035.48+3603.85x-139.23x^2$	196
	内 燃 機 械 組 立 工	〃	$y=6467.88+2589.99x-56.56x^2$	465
	写 真 工	〃	$y=6630.13+1542.03x-68.63x^2$	878
	管 理 職 員	男	$y=5826.67+3896.24x-14.74x^2$	415
	事 務 〃	〃	$y=6721.44+2942.01x-28.12x^2$	658
	販 売 店 員	〃	$y=4875.41+2876.75x-37.95x^2$	669
	外 交 仕 入 販 売 員	〃	$y=4816.13+3023.10x-1.62x^2$	219
	管 理 職 員	男	$y=10550.78+3530.62x-63.57x^2$	239
G43—49 小 売 業	事 務 〃	〃	$y=4651.08+3558.11x-101.43x^2$	1185
	販 売 店 員(百 貨 店)	〃	$y=5002.05+3034.54x-61.57x^2$	1157
	〃 (除百貨店)	〃	$y=1135.41+4921.38x-269.21x^2$	684
	〃 (百 貨 店)	女	$y=6574.80+1071.36x+128.00x^2$	436
	〃 (除百貨店)	〃	$y=6047.25+1177.61x-21.65x^2$	71
	飲 食 店 給 仕	〃	$y=5657.54+2428.15x-197.49x^2$	22
	管 理 職 員	男	$y=2644.92+4356.54x-60.69x^2$	655
	事 務 〃	〃	$y=8930.83+2699.46x-36.23x^2$	400
	管 理 職 員	〃	$y=-2456.76+5391.31x-68.23x^2$	489
	事 務 〃	〃	$y=4742.17+6075.36x-280.20x^2$	4335
	管 理 職 員	男	$y=17507.52+1536.59x+27.22x^2$	636
	事 務 〃	〃	$y=7432.06+2503.85x-36.59x^2$	480
	保 險 外 交 員	〃	$y=8942.79+6238.02x-526.84x^2$	362
	集 金 人	〃	$y=6848.07+6681.55x-659.26x^2$	221
J 611 民 営 鉄 道 業	保 險 外 交 員	女	$y=-2130.81+12640.13x-1484.76x^2$	634
	管 理 職 員	男	$y=-19608.43+6161.55x-132.52x^2$	1
	事 務 〃	〃	$y=7511.10+1926.41x-24.39x^2$	116
	技 術 〃	〃	$y=9123.79+1853.93x-19.07x^2$	864
	助 役	〃	$y=-1585.77+2386.77x-31.89x^2$	163
	電 車 運 転 手	〃	$y=1990.32+2472.86x-47.79x^2$	570
	電 車 車 掌	〃	$y=6687.70+1939.57x-38.97x^2$	773
	出 札 掛	〃	$y=10680.72+1336.84x-19.30x^2$	792
	検 車 掛	〃	$y=7560.09+1410.41x-12.78x^2$	466
	電 路 工 手	〃	$y=5740.10+1807.67x-27.58x^2$	1056
	改 札 掛	〃	$y=9786.29+845.11x+23.03x^2$	968
	線 路 工 手	〃	$y=7938.91+1619.58x-26.90x^2$	974
	電 車 技 工	〃	$y=5932.79+1551.90x-18.48x^2$	448
	踏 切 警 手	〃	$y=7285.04+3869.79x-163.02x^2$	207
J 62 道 路 旅 客 運 送 業	駅 手	〃	$y=8871.94+472.82x+37.35x^2$	526
	管 理 職 員	男	$y=16408.46+2535.22x-51.97x^2$	59
	事 務 〃	〃	$y=6879.71+2634.51x-63.17x^2$	611
	技 術 〃	〃	$y=8224.46+274.25x-55.80x^2$	573
	バ ス 運 転 手	〃	$y=10047.47+1748.97x-27.39x^2$	33

教育学部紀要 第11号

産 業	職 種	性 別	賃 金 曲 線 の 算 定 式	x^2
J 63 道路貨物運送業	タ ク シ ー 運 転 手	男	$y=8393.49+3295.43x-92.93x^2$	4901
	自 動 車 技 工	〃	$y=6722.72+2012.44x-34.74x^2$	195
	バ ス 車 掌	〃	$y=5240.17+2921.59x-88.39x^2$	3189
	管 理 職 員	男	$y=13199.77+3066.53x-72.39x^2$	175
	事 務 〃	〃	$y=8374.01+3378.65x-146.52x^2$	427
	技 術 〃	〃	$y=18207.62+1328.02x-39.90x^2$	5050
	大 型 ト ラ ッ ク 運 転 手	〃	$y=17490.08+1569.67x-47.63x^2$	58
	小 型 ト ラ ッ ク 運 転 手	〃	$y=12611.58+2238.62x-107.10x^2$	126
K 70 電 気 業	上 乗 作 業 員	〃	$y=11536.20+2434.70x-120.39x^2$	673
	積 卸 〃	〃	$y=10769.61+2819.47x-138.65x^2$	391
	管 理 職 員	男	$y=-35952.50+7508.93x-134.37x^2$	107
	事 務 〃	〃	$y=7735.91+1854.59x-21.76x^2$	624
	技 術 〃	〃	$y=7576.68+1939.39x-27.17x^2$	444
	水 路 保 守 員	〃	$y=8395.63+1350.92x-9.78x^2$	347
	配 電 盤 動 務 員	〃	$y=6422.93+1945.70x-28.99x^2$	1905
	汽 罐 運 転 員	〃	$y=10242.28+1917.18x-29.77x^2$	317
	汽 機 運 転 員	〃	$y=10801.65+1289.42x+7.62x^2$	229
	給電、通信機械所勤務員	〃	$y=10838.21+379.42x+57.44x^2$	272
	送 電 保 守 員	〃	$y=6399.44+1745.87x-22.36x^2$	474
	配 電 線 〃	〃	$y=5929.68+1851.28x-26.00x^2$	1018
	検 針 員	〃	$y=3803.26+2036.62x-32.83x^2$	12659
	集 金 人	〃	$y=4680.89+2321.87x-33.89x^2$	91
	管 理 職 員	男	$y=-603.63+9260.86x-332.41x^2$	1532
	事 務 〃	〃	$y=8789.54+903.97x+65.98x^2$	373
L 88 医 療 保 健 業	技 術 〃	〃	$y=8736.49+1982.38x-17.75x^2$	73
	医 師	〃	$y=24175.61+3365.59x-54.70x^2$	6
	歯 科 医 師	〃	$y=29907.94+880.31x+14.53x^2$	800
	薬 剤 師	〃	$y=13130.18+1870.14x-22.06x^2$	63
	診 療 エ ッ ク ス 線 技 士	〃	$y=10101.15+1852.29x-24.48x^2$	109
	歯 科 技 工 士	〃	$y=5782.13+2348.60x-49.55x^2$	1285
	薬 剤 士	女	$y=13380.20+1005.13x-8.49x^2$	355
	保 健 婦	〃	$y=12103.51+1088.72x-6.99x^2$	68
	看 護 婦	〃	$y=13475.97+584.84x-4.67x^2$	34
	准 看 護 婦	〃	$y=7845.47+1599.33x-104.20x^2$	543
	看 護 補 助 者	〃	$y=3989.10+1788.87x-93.07x^2$	156
	管 理 職 員	男	$y=27995.29+293.95x+24.34x^2$	580
	事 務 〃	〃	$y=6301.74+2031.55x-7.74x^2$	1388
	技 術 〃	〃	$y=777.06+2300.99x-14.96x^2$	267
	大 学 教 授	〃	$y=33828.69-199.20x+112.21x^2$	298
	大 学 助 教 授	〃	$y=11781.79+3283.51x-44.05x^2$	2
L 90 教 育	大 学 講 師	〃	$y=8679.82+4233.96x-93.12x^2$	561
	高 等 学 校 教 諭	〃	$y=12156.58+1769.35x-3.96x^2$	72
	中 学 校 〃	〃	$y=13177.38+1044.68x+9.68x^2$	40
	小 学 校 〃	〃	$y=12008.95+1159.40x+4.47x^2$	32
	中 学 校 〃	女	$y=12033.18+907.07x+14.87x^2$	66
	小 学 校 〃	〃	$y=11306.54+845.62x+15.34x^2$	28
	幼 稚 園 教 諭	〃	$y=3730.08+3307.49x-123.36x^2$	134