

昭和二十六年十月

婦人労働資料第十二号

保存資料

労働省婦人少年局婦人労働課

男女同一賃金の実情

— 昭和二十五年における勞働基準法第四條違反を中心として —

労働省婦人少年局

男女同一賃金の実情

—昭和二十五年における労働基準法第四條違反を中心として—

一、はしがき

労働基準法は、女子労働者の特殊性とその母性の確保を配慮して男子に比して特殊の保護を規定しているが、従来わが國國民經濟の封建的構造のため男子労働者に比較し一般に低位であつた女子労働者の社会的・経済的地位の向上を目指す規定として男女同一賃金の規定がある。又、これを國際的に見ても本年六月一・一・〇・第三十四回總會においては男女同一賃金に関する條約案及び勸告案が採択されている。従つて、この規定の有効な実施如何はわが國女子労働者の社会的・経済的地位の向上を左右するともに、國際信用の確保という意味においても極めて重要であると考えられるので、同法第四條（男女同一賃金）違反の実情を検討し、それが有効な実施を促進する一助としたい。

二、労働基準法第四條違反件数

監督月報の示すところにより女子関係違反件数を見ると、昭和二十四年における第四條違反件数は四五三件であるが、昭和二十五年においては三八九件と減少して居り、女子関係違反件数の一三四%、違反総件数の四四%で極めて少い。（別表一参照）。然しこれによつて直ちに男女同一賃金の原則がよく遵守され、その目的が達せられていると結論づけることは早計であらう。

三、労働基準法第四條違反の概要

婦人少年局地方職員室報告（註）によつて集つて居る昭和二十五年における違反事例二八〇件について集計した結果を見ると、次の如き特色が見られる。（別表二参照）

（註）執務上の参考資料とするため、昭和二十六年四月、都道府県労働基準局備付の監督月報その他労働基準法第四條違反関係書類に

(2)

- より、その不備の場合は、右各局管内で違反件数の最も多い労働基準監督署に以て、違反の具体的内容を取り上げたものである。
1. 一人以上一人未満の中規模事業場に違反が最も多く、一八四件に上っている。
 2. 違反の多い事業場は製造工業一五四件で圧倒的に多く、次いで土建二九件、商業二六件、交通一六件、金融広告一六件、鉱業一四件となっている。
 3. 違反の発見は殆んど大部分が一般監督によるもので二六三件、労働者の申告に基づく監督によるものは極めて少く一三件となっている。
 4. 初任給、基本給について違反一四二件で最も多いが、諸手当についての違反もかなり多く一二三件である。昇給についての違反は極めて少く二件を数えるに過ぎない。土建・商業・金融・広告においては、初任給、基本給についての違反が多く、鉱業・製造工業においては手当についての違反が多い。

四、労働基準法第四條違反の形態

同じく婦人少年局地方職員室の報告によつて集まっている昭和二十五年における違反事例二八四件について、賃金種類別及び就業規則等との関連において検討し、若干の事例をあげて見る。

1. 基本給についての違反の事例

(1) 単純に男女差別してある場合

(例一) ○○木工株式会社 (木製品工業)

雑役工を男女同一条件のもとに雇用している。

男	日給 八〇円
女	〃 六〇円

(2) 年令別に規定し、男女差別してある場合

(例一) ○○毛織株式会社 (紡織工業)

一五才以上一八才 一七才以上一八才 一九才以上二〇才

男	三二円	三五円	六〇円
女	三〇円	三二円	三四円

年令が増すに従つて男女差が増加している。

(例二) ○○油脂株式会社 (食料品工業)

基本給中年令給について

男	一五才以上一八才	一五才以上一才増す毎に	二〇才以上四五才	二〇才以上一才増す毎に
	一、五五〇円	五〇円増加	一、八〇〇円	七五円増加
女	一五才以上一八才	一五才以上一才増す毎に	一九才以上四三才	一九才以上一才増す毎に
	一、五〇〇円	三〇円増加	一、七〇〇円	四〇円増加

(3) 同一学歴にも拘らず初任給に男女差別のある場合

(例一) ○○製鉄株式会社 (鉱業)

新制高校卒業 初任給	男 六〇円
〃	女 五八円

(4) 職級を定め男女差別してある場合

(例一) ○○営業所 (貨物運輸業)

一級 男	三、〇〇〇円	二級 男	二、七〇〇円	三級 男	二、一〇〇円
〃 女	二、三〇〇円	〃 女	二、〇〇〇円	〃 女	一、〇〇〇円

2. 諸手当についての違反の事例

基本給について差別がなくても、物価手当、精勤手当、時間外労働又は休日労働割増賃金、家族手当、独身者手当、食事手当、等の種々の形態の諸手当の中に夫々違反の事例を見うけることができる。

(3)

(1) 物価手当に男女差別してある場合

- (1) ○○木材株式会社(製材業)
物価手当 男 一、五〇〇円
女 一、二〇〇円
- (2) 精勤手当に男女差別している場合
(例一) ○○炭化コルク工業株式会社(化学工業)
皆勤手当 男 一、〇〇〇円
女 五〇〇円
- (例二) 株式会社○○商店(物品販賣業)
精勤手当 出勤一日に付 男 一〇〇円
女 六〇円
- (3) 独身者手当に男女差別している場合
(例一) ○○農業協同組合
独身者手当 男 四〇〇円
女 三〇〇円
- (4) 扶養家族手当に男女差別している場合
(例一) ○○農業協同組合
扶養家族手当 男 配偶者 五〇〇円
女 男子の半額 三〇〇円
- (例二) 株式会社○○商店(タオル製造)
世帯手当の支給条件 扶養家族を有する男子に月額三、〇〇〇円
女子には支給せず

- (5) 住宅手当に男女差別している場合
(例一) ○○硝子管株式会社
住宅手当 男 五〇〇円
女 三〇〇円
- (6) 時間外労働割増賃金に男女差別している場合
(例一) ○○貨物自動車株式会社(運送業)
時間外割増賃金を法定率に依らず次の賃金を支拂っている。一時間 男 一三四円
食事手当に男女差別している場合
(例一) ○○下駄工場
食事手当 一日 男 五〇円
女 三〇円
- (8) 日直手当に男女差別している場合
(例一) ○○製粉○○工場
日直手当 男 三〇〇円
女 三〇〇円を下廻る休日労働割増賃金のみを支給す
- (9) 祭日手当に男女差別している場合
(例一) ○○商店株式会社(麻袋再生業)
祭日手当 男 基本日給の二分
女 一日分
- (10) 役付手当に男女差別している場合
(例一) ○○鉱業株式会社(石炭鉱業)

後付手当 男 二五円

女 一五円

(11) 通勤手当に男女差別してある場合

(例一) ○○棉業株式会社(紡績工業)

通勤手当 男 一日 二〇円

女 " 一〇円

3. その他についての違反

(1) 出来高払賃金の保障給について男女差別してある場合

(例一) ○○建工社(木土建築)

保証給 男 一五〇円

女 一二〇円

(2) 生活補給金その他臨時手当に男女差別してある場合

(例一) ○○化学工業株式会社(化学工業)

生活補給金 男 一、〇〇〇円

女 九〇〇円

(3) 住込学幼者の徴収食費額に男女差別してある場合

(例一) 合資会社○○ベーカリー(製パン業)

一月徴収食費 男 一、〇〇〇円

女 一、五〇〇円

又、就業規則、賃金規則その他の定めとの関連において見ると、就業規則等の定めにおいて違反はないが、現実には賃金の差別的取扱が行われている場合

(例一) 北海道○○荷役株式会社

寒冷地手当の支給は次の通り定められている。

一、扶養家族ある世帯主 月額 五〇〇円

二、青年独身者 " 三五〇円

三、未成年者 " 二五〇円

右の取扱いにおいて実際に二、に入るべき女子は三、の未成年者として取扱われている。

就業規則等の定めにおいては、違反となるが、種々の理由により違反とならない場合。この場合は多くの場合労働基準監督署長から就業規則変更の命令が出されている。

(i) 女子労働者がいない場合

(例一) ○○兄弟鋳物工場(金属工業)

給与規定に基本給男一、五〇〇円 女一、〇〇〇円と明に男女差別をしているが、女子工員は実

際には居らない。

(ii) 女子労働者と男子労働者の作業内容が異なる場合

(例一) ○○橋復旧工事(土建)

規定としては 男一日一五〇円 女一日一〇〇円と定めて居る以外は具体的な内容を定めて

居らない。実際は男子は重作業に従事し、女子は軽作業のみに従事している。

なお女子労働者賃金が男子労働者のそれより低く、差別的取扱が行われている場合が普通であるが、この逆の場合がある。

(例一) ○○エパニットパイプ株式会社(金属工業)

就業規則において退職金が次の如く定められている。

男 (月給の八分の一)×(勤続年数)

女 (月給の五分、一) × (勤続年数)

(例二) ○○株式会社(紡織業)

女子全員に産休手当として日給額の倍額を支給しているが、この趣旨は女子が生理休暇を取らないから、一律に支給しているという。

五、結 語

二、でふれた通り、違反件数が減少して居る点から見ても、この規定の趣旨が周知され、遵守状況がよくなつて来ている如くであるが、四、でふれた如く現実には差別的取扱をしていないにも拘わらず就業規則等に四差違反の定めがある場合がかなりある事は、この規定の趣旨の周知が徹底していないことの一例と考えられ、現在わが国の多くの賃金体系が複雑であり、労働者当人でさえ、その内容が充分分らない場合が多く、又、工場現場部門の労働の如く、生産量によつてその能率の明確に分る場合は乏き、事務労働においては、能力・能率を測定する尺度がない等、種々の問題が残されている如くである。

別表 一

女子関係労務基準法違反事件数

(1949年1月~1950年12月)

年 月 別	男女同賃金	女子の労務時間及び休日	深夜業	危険有害業務の制限	妊娠中の禁止	産前産後	育児時間	生理休暇	婦科検査	女子関係違反件数計	違反総件数
	男	女									
1949年1月~12月	453	22,791	2,934	1,751	154	84	49	930	48	29,194	1,257,924
1950年1月~12月	389	22,926	3,677	1,358	125	85	26	415	40	29,051	939,337
1 月	17	1,831	319	118	8	13		45	3	2,354	96,870
2 月	33	1,877	242	110	8	6		49	4	2,329	88,469
3 月	48	2,121	287	121	18	8	5	50	5	2,663	87,428
4 月	43	2,171	336	112	7	8	1	55	10	2,743	75,564
5 月	37	2,134	316	112	8	10	7	42		2,666	78,526
6 月	39	1,976	292	104	9	5	4	44	3	2,476	78,333
7 月	24	1,811	345	107	14	9	3	27	1	2,341	74,634
8 月	27	1,910	344	114	10	4	3	43	5	2,460	74,624
9 月	34	1,796	395	99	12	6	1	15	3	2,361	70,925
10 月	26	1,679	268	109	5	6	1	13	1	2,108	68,182
11 月	22	1,863	261	133	7	5	1	21	2	2,315	72,858
12 月	39	1,767	272	119	19	5	0	21	3	2,235	72,924

(註) ㊦㊦条から㊦㊦条まで及び㊦㊦条においては年少者関係を含む。

労務省労務基準局調

(11)

2	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数			7	7		14
鉦業	発見端緒	一般監督		7	7		14
		申告					
		その他					
		不明					
	違反事由	初任給・基本給			3		3
		昇給					
		手当		6	5		11
		その他					
	措置	不明		1	1		2
		戒告		4	4		8
		請書		3	3		6
		送検					
		不明					

3	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数		3	22	2	2	29
士建	発見端緒	一般監督	3	22	1	1	27
		申告			1	1	2
		その他					
		不明					
	違反事由	初任給・基本給	3	18	2	2	25
		昇給					
		手当		2			2
		その他					
	措置	不明		2			2
		戒告	1	7	1	1	10
		請書	2	14	1	1	18
		送検					
		不明		1			1

別表㉒

事業の種類別、規模別男女同一賃金

(労働基準法第四条) 違反件数

(1950年1~12月)

合	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数		37	184	55	4	280
計	発見端緒	一般監督	31	175	54	3	263
		申告	5	6	1	1	13
		その他					
		不明	1	3			4
	違反事由	初任給・基本給	20	85	33	4	142
		昇給			2		2
		手当	15	87	21		123
		その他		7			7
	措置	不明	4	13	4		21
		戒告	13	84	30	2	129
		請書	24	97	25	2	148
		送検					
		不明		3			3

1	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数		20	103	29	2	154
製造工業業	発見端緒	一般監督	18	98	29	2	147
		申告	2	2			4
		その他					
		不明		3			3
	違反事由	初任給・基本給	12	37	18	2	69
		昇給					
		手当	10	64	12		86
		その他		5			5
	措置	不明		3	2		5
		戒告	5	52	17	1	75
		請書	15	49	12	1	77
		送検					
		不明		2			2

8 商 業	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数		6	16	4		26
発見端緒	一般監督 申告 其の他 不明	一般監督	5	13	4		22
		申告		3			3
		其の他					
		不明	1				1
違反事由	初任給、基本給 昇給 手当 その他 不明	初任給、基本給	1	14	1		16
		昇給					
		手当	3	3	2		8
		その他					
		不明	2		1		3
措置	戒告 請書 送検 不明	戒告	2	4	1		7
		請書	4	12	3		19
		送検					
		不明					

9 金 融 広 告	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数		2	10	4		16
発見端緒	一般監督 申告 その他 不明	一般監督	1	10	4		15
		申告	1				1
		その他					
		不明					
違反事由	初任給、基本給 昇給 手当 その他 不明	初任給、基本給	1	6	2		9
		昇給			2		2
		手当		1			1
		その他					
		不明	1	3			4
措置	戒告 請書 送検 不明	戒告	1	7	2		10
		請書	1	3	2		6
		送検					
		不明					

4 交 通	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数			9	7		16
発見端緒	一般監督 申告 其の他 不明	一般監督		9	7		16
		申告					
		其の他					
		不明					
違反事由	初任給、基本給 昇給 手当 その他 不明	初任給、基本給		3	5		8
		昇給					
		手当		5	2		7
		その他		1			1
		不明					
措置	戒告 請書 送検 不明	戒告		5	3		8
		請書		4	4		8
		送検					
		不明					

5 債 物 取 扱	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数			1			1
発見端緒	一般監督 申告 其の他 不明	一般監督		1			1
		申告					
		其の他					
		不明					
違反事由	初任給、基本給 昇給 手当 その他 不明	初任給、基本給		1			1
		昇給					
		手当					
		その他					
		不明					
措置	戒告 請書 送検 不明	戒告					
		請書		1			1
		送検					
		不明					

15 清 掃 と 殺	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数		1	1			2
	飛見端緒	一般監督	1	1			2
		申告					
		その他					
		不明					
違反事由		初任給、基本給		1			1
		昇給					
		手当	1				1
		その他					
		不明					
措置		戒告					
		請書	1	1			2
		送検					
		不明					

16 官 公 署	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数		1	5	1		7
	飛見端緒	一般監督	1	4	1		6
		申告		1			1
		その他					
		不明					
違反事由		初任給、基本給		1	1		2
		昇給					
		手当		1			1
		その他					
		不明	1	3			4
措置		戒告		2	1		3
		請書	1	3			4
		送検					
		不明					

10 映 画 演 劇	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数		1	2			3
	飛見端緒	一般監督	1	2			3
		申告					
		その他					
		不明				1	
違反事由		初任給、基本給	1				1
		昇給					
		手当		1			1
		その他					
		不明		1			1
措置		戒告	1	2			3
		請書					
		送検					
		不明					

13 保 健 衛 生	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数			1			1
	飛見端緒	一般監督		1			1
		申告					
		その他					
		不明					
違反事由		初任給、基本給		1			1
		昇給					
		手当		1			1
		その他					
		不明					
措置		戒告					
		請書		1			1
		送検					
		不明					

17、 その他 の 他	規 模 別		小	中	大	不明	計
	違反事業場数		3	7	1		11
発見端緒	一般監督		1	7	1		9
	申告		2				2
	その他						
	不明						
違反事由	初任給、基本給		2	3	1		6
	昇給						
	手当		1	3			4
	その他			1			1
	不明						
措置	戒告		3	1	1		5
	請書			6			6
	送検						
	不明						

- (註) 1. 本表は都道府県労働基準局備付の監督月報その他労働基準法外四條違反の
関係書類により、その不備の場合は右各局管内で、違反件数の最も多い労働
基準監督署備付の書類について集計したものである。
2. 事業の種類は、労働基準法八條(適用事業の範囲)による。
3. 規模は、労働者数による。小1人～9人、中10人～99人、大100
人以上。