

婦人労働資料第二十号

昭和二十七年九月

第一回婦人労働問題研究會議結果報告書

労働省婦人少年局

ま え が き

この報告書は一九五二年三月を実施期間として行われた婦人労働問題研究会「婦人と賃金」に関する地方婦人少年室の報告にもとづいてまとめたものであります。

婦人の特質に起因する婦人労働の色々なかたちがあり、婦人の賃金に及ぼしている色々な影響を解明する第一、働く婦人の地位向上に大きな示唆が与えられるものとおもわれます。

この目的のために本研究会は各地方における労働問題の権威者の労使並に学識経験者三者の出席を求め各地方婦人少年室の主催により実施されました。

ここに本研究に述べられた主な意見を集録して、婦人労働問題の一資料としたしたいと思います。

一九五二年九月

労働省婦人少年局

第一回婦人勞働問題研究会議結果報告書

目次

まえがき	一頁
一、研究題目	三
二、参加者	五
三、議長	七
四、予備会議	九
五、研究討議の内容	一三
(一) 婦人と賃金	一三
(二) 婦人の特性と賃金	二一
(三) 賃金制度と婦人の賃金	三一
(四) 寄宿舎制度と婦人の賃金	三七
(五) その他地方に特殊な婦人の賃金問題	三九
六、今回の会議に対する婦人少年室の感想	四五

一、研究題目

二 参 加 者

表ノ研究題目別府県名

項目 地域別	婦人の特 性ノ賃金	賃金別 とノ賃金	賃金別 とノ賃金	その他 の賃金	その他 の賃金	その他
計	15	11	2	9	9	1
北海道	○					
青森	○	○		○		
岩手	○	○		○		
宮城					○	
秋田						
山形		○		○		
福島						
茨城	○				○	
栃木						
群馬						
埼玉						
千葉		○				
東京		○		○		
神奈川		○				
新潟	○					
富山		○				
石川		○				
福井				○		
山梨	○					
長野	○					
岐阜	○					
静岡	○					
愛知					○	
三重		○				
滋賀						
京都					○	
大阪					○	
兵庫						
奈良						
和歌山						
鳥取	○	○				
徳島	○	○				
高松	○				○	
岡山	○			○		
広島	○		○	○		
山口	○	○	○	○		
徳島					○	
高松						
福岡					○	
佐賀	○					
長門						
熊本					○	
大分						
宮崎		○				
鹿児島						

詳表中記入のない県は開催延期及び開催を見合せた県である。

一 研究題目

全国的に主な研究題目となつたものは、婦人の特性ノ賃金問題についてであつたが、県によつては、その地方に特殊な婦人の賃金問題をとりあげたところもある。左にそのとりあげられた題目を府県別にあげてみよう。

(3)

三
議
長

490
103
280
500

第2表 学校学識経験者性別参加数表

取 業 別 県 名	計	労働者		使用者		中 立	
		男	女	男	女	男	女
計	490	93	146	99	4	125	23
北海道	14	3	1	5	0	4	1
青森	15	5	5	0	0	5	0
岩手	15	1	2	4	0	5	3
宮城	18	6	6	4	0	1	1
山形	14	3	5	2	0	3	1
福島	19	2	11	3	0	3	0
茨城	18	2	10	4	0	2	0
群馬							
埼玉							
千葉	10	1	3	3	0	3	0
東京	16	2	2	1	0	11	0
神奈川	15	3	4	4	0	4	0
新潟	13	1	3	3	0	5	1
富山	10	1	4	3	0	2	0
石川	14	0	5	4	0	4	1
福井	6	2	3	1	0	0	0
山梨	15	4	3	4	1	3	0
長野	17	2	5	7	0	2	1
岐阜	13	1	3	3	0	6	0
静岡	17	2	6	3	0	4	2
愛知							
三重	12	2	2	4	0	4	0
滋賀							
京都	11	2	1	1	1	8	2
大阪	23	19	0	1	0	0	3
奈良							
和歌山	14	5	2	3	0	4	0
鳥取	15	3	8	2	0	2	0
島根	9	1	2	3	0	2	1
岡山	6	1	1	2	0	2	0
広島	20	0	8	3	0	7	2
山口	9	1	3	2	0	3	0
徳島	10	6	1	0	0	3	0
香川	16	2	2	3	0	3	1
愛媛							
高知	14	2	4	3	1	3	1
福岡	5	0	2	2	0	1	0
佐賀	10	2	3	2	0	2	1
長門	7	1	3	1	0	2	0
熊本	15	0	5	4	1	5	0
大分							
宮崎	17	2	6	1	0	7	1
鹿児島	18	3	7	8	0	4	7

二 参加者
研究会に参加した人数は全国で四九〇人を数え性別に分けると男子三一七人、女子一七三人であつた。オニ表には記入してないが、傍聴者があつたことが報告されている。参加数を取業別にみると、女子労働者が全体の二九・八%で一番多く、以下中立の男子二五・五%、使用者男子、男子労働者の順位である。尚中立では、関係官公庁の参加がもっとも多かったが、文学等の教授陣の参加も相当数みられた。

四、予備会議

表 議長選出状況

性別	年齢別	高	学 者	関 係 者	婦 人 員	候補者	労働者	総議員
高		36	13	10	5	3	4	1
男		25	13	8	0	3	1	0
女		11	0	2	5	0	3	1

註. 46県中 都合で報告 未提出の 10県を除いたものの集計である。

三、議長

議長選出状況は上記の通りであるが学識経験者中大学等の教授が議長をいつとした所がもつとも多かった。なお数としては少ないが婦人議長が相尋救選出されているのは注目される。そのうち女子労働者の議長によつて会議をもつた県は、岐阜、広島、長崎の三県である。

四、予備会議

予備会議については、記入のない県が三六県中十二県あるので、残りの二四県についての結果を報告する。一般的に開催時期が迫っていたため、予備会議をもつ余裕のなかった県が多く持った県は、神奈川県、石川、香川、長崎の四県であった。又予備会議として正式の記入はなかったけれども、婦人少年室が参加者との交渉、問題点の打合せ等予備的業務に相当時間をついやしたことは各婦人少年室によつて如実にうかがわれる。

次に参考までに予備会議をもつた四県の内容を要訣してみよう。

一、会議開催の主旨の説明

二、研究題目の選定

三、研究討議の形とはこが方

尚神奈川県では、議長（大学教授）とともに、大中小規模の数多の工場、寄宿舎を見学した後で工場主との懇談会をももち、経営上企画の見通し、雇用の状況、慣行について事情を聴取するなど、研究会開催までに予備会議以外に幾多の準備的研究を行っていることは、特筆されるべきことである。

五、研究討議の内容

五、研究討議の内容

討議の内容は、婦人労働問題研究会の才一回の試みとして、「婦人と賃金」を題目にとりあげた。これについて、さらに婦人の特性と賃金、賃金制度と婦人の賃金、寄宿舎制度と婦人の賃金、その他地方に特殊な婦人の賃金問題の四つから適宜に選択するようにしたのであるが、先ず左の第一根拠として「婦人と賃金」を研究題目としたものが一番多く、次にこの「婦人と賃金」を各項目において、(一)婦人の特性と賃金、(二)賃金制度と婦人の賃金、(三)寄宿舎制度と婦人の賃金、(四)その他地方に特殊な婦人の賃金問題、の各々を一、二又三題目等、適宜にとりあげて論じているものが多い。中でも地方の特殊な婦人の賃金問題は注目すべき点があった。従つてここでは一応研究題目別に討議の過程に示された問題の主なものを選び内容の概要をまとめた。

婦人と賃金の問題は、非常に広範囲な問題を含んでいるので全般的に各県の研究会議は頗る老練な討議の中に終始しており、興味ある問題が具体的に挙げられている。一方では深く問題の核心を突いている県も多く、その反面問題が広くて或種な討議に終わった所もあり、その開きは大きかつた。しかし、いづれにしても時期的に婦人週間前の多忙な時期に討議実施されたにかかわらず、頗る効果をあげている。

討議内容 目次

- 一 婦人と賃金
- 二 婦人の特性と賃金
- 三 賃金制度と婦人の賃金
- 四 寄宿舎制度と婦人の賃金
- 五 その他地方に特殊な婦人の問題

一、婦人との賃金

（一）婦人との賃金

(14)

婦人との賃金の題目による内容について一般的に玄覽圖に論せられた過程における問題点をあげる

と次の様に概括される。

（一）婦人の特性と賃金に関するもの

イ、生理的特質

ロ、労働能力

ハ、取種

ニ、勤務年限

ホ、教育

（二）賃金制度と婦人の賃金に関するもの

（一）婦人の特性と賃金

イ、生理的特質

ロ、労働能力

ハ、取種

ニ、勤務年限

ホ、教育

（二）賃金制度と婦人の賃金に関するもの

イ、生理的特質

ロ、労働能力

ハ、取種

ニ、勤務年限

ホ、教育

（三）賃金制度と婦人の賃金に関するもの

イ、生理的特質

ロ、労働能力

ハ、取種

ニ、勤務年限

ホ、教育

（四）賃金制度と婦人の賃金に関するもの

イ、生理的特質

ロ、労働能力

ハ、取種

ニ、勤務年限

ホ、教育

（五）賃金制度と婦人の賃金に関するもの

イ、生理的特質

ロ、労働能力

体力的に能力に開きがある。特に生理的な差異、生理日、出産などに対する理解が不十分である。取種では学年主任、教科主任、校務主任、校長など殆んどが全部男子で占められる。女子が意見を出さず黙を出しやりとりされている向が多い。しかし女子の側からいえば、急に意が附かれたので、勇気がない。積極性がない。その位置におかれた事がなかったのか、計画性が無いという事は本当である。男子には家事負担がないが、労働婦人は殆んど家事負担がある。これが積極的には事に打ち込む力と結びつける。(教組)(京都)

取種

初任給、基本給等すべて男女同一賃金である事は明確であるが、取種が異り、勤務年数、超過勤務等により実際は一般的に男子の方が高い現状である。併し現在女子のバス運転手が一名居る。之は殆んど男子と同様である。(名古屋交通)(愛知)

(15)

ス、初任級は同じであるが、取替別の男女差がある。(機械保全と紡績)(受知)

ジ、製菓業に於いては同一労働ではない。製造の方にも女子もいるが、すべて男子の補助作業であり、同一労働ではない。というのは菓子製造は二四時間勤務であり、深夜業を含むものである。又天候、温度、湿度による影響が大であるため、充分に設備された機械と東洋の地味な労働のせいで出来ない。相当の経験を要する等、時間的にも勤務年数の上からも、女子の製造工は無理である。(受知)

カ、女教師では、高給者で学校長より給料が多い者が多くなりそれらの人の中に余り能力のないものがあつたりするので、男子側から不満の声が起り、女子側にも私達にましろ下りてもらつた方がいいという者も出て来た。これは機械的に年令、勤務年数に同じ給料を支払われていたもので、学校長、教頭になれば一学級の担任のみの場合とちがつて、責任の度合が違ふので、単に同年令であるために、女子高給者で学校長と同じ給料では異議がある。この考え方は多くあつて来ている。それでこのままでは五十才以上の女子の首切りの対象となるというのが懸念される。現在は生活給が基本になつてきているが、能率給を加味してゆく事が考えられなければならないと思う。(教組)(京都)(佐賀)

5 鐘紡では初任級は男女共四、二七〇円と一応さまつてゐる。全従業員のうち五%が男子、八五%が女子であるが、男女の取替は全く違つてゐる。地域手当によつて、地域的な差が生じ、取替手当によつて男女の差が生じて来る。取替給は基本給の二〇%を占めてゐる。取替給の中で一番女子がなりやすい「組長」という取替は五級取であるが、これは勤続四年以上でなければ出来ない。ところが大阪の女子は平均勤続年数が四年に満たないのでここに問題がある。男子でもこれは同じで給与形態は漸次科学的に進みつつある。(鐘紡)(京都)

(イ) 京都の百貨店だけで全従業員は一三九〇名、女子七一〇名である。

平均年令		勤続年数		賃金	
男子	三五・四〇	一・一六	二一・〇五五円		
女子	二五・四〇	五・〇	一〇・四〇五円		

現在高給卒を採用しており、取替制をつくりつつある。

管理取にある女子は京都店では僅の二名であり、女子の格付けはまだである。入社の際に同一賃金であるが、女子は二十、三十に与ればやめて行く者が大半で取替は結婚迄という気持で積極的に仕事しようとしてない。

女子は販売員であるが、男子は同じ販売員として出発しても、二三年で仕入れまでやれる様に成る。これは仕入先との取引のやり方や税務署などの接衝など女子ではやり通せない制度や慣習がある。

(ロ) 七一〇名の女子の中、独身者は六四五名であるが、最近結婚してもやめない人が多くなつた。然し優秀な人でも結婚が勤続で能力が落ちる場合がある。これは家庭生活の改善が必要である。

イ、高給卒で初任級五、六〇〇円、年令十八才の者の入社後の賃金を男女別にしてみると

一年目		三年目		五年目	
男子	六九三〇	八五五〇	一〇、二〇〇		
女子	六九三〇	八五五〇	一〇、〇五〇		

大体に於て男女の別よりも個々の成績により、女子が上廻る事もあるが、男女の差はあまり多くはみられない。

しかし一応、五年目位には男子は売場の仕入主任の補助、又は主任程度になるから、昇給

もその分は加算される。

④ 男子は年令的にも世帯主が多く、従つて家族手当が多額となる。男女の賃金の差が相当見られるのは、多くは家族手当の差であることがわかる。(大阪) (京都)

⑤ 紡績業に於いては勤続三年迄は女子の方が男子より賃金が高い。しかしその後能力が出つくし固定するが、男子は年数を重ねるにつれて熟練度が増し、賃金も高くなる。現場の女子が高いとそれより引ずられて事務の女子も高くなり男子の日給も引上げられる結果になる。(紡績) (岡山)

⑥ 日進ゴムでは初任級男女共に四二七〇円であとは本人の勤続や勤務状態、熟練度等を昇給する率の違ふ。男子平均一〇、三二五円に対し、女子は五、五二七円で五三%であるが、個人個人をとつてみると、女でも二月に於いて一〇、〇〇〇円以上とつてゐる人は八人ある。岡山県では金融業の女子の平均賃金が最も高く、八、二〇〇円で男子に対する割合は五十五%である。(日進ゴム) (岡山)

二 勤務年限

① 勤続年数が短く、取組によつては同一労働同一賃金も現状に於いては五割しかない。(広島) ② 日製水戸工場では、男女同一賃金の問題は、厳守されているが、勤続年限、扶養手当、時間外勤務等によつて差が出来てゐるという事と能力の差に於て女子が劣つてゐる事で差が出来てゐる。(茨城)

③ 女子は勤続年数が短いから、係長、課長の責任ある地位にはつけれない。(大阪)

④ 男子でも十年以上勤めて漸く係長になるが、女の人でそんな長に勤める人は少い。(九州 鹿嶋) (宮崎)

三 教育

① 仕事に対する責任観念は結果からみて男子より低弱である。(広島)

② 生活構造から婦人は勤労意欲が激減する場合が目受けられる。(広島)

③ 同一賃金の実現は不可能ではない。

④ 一 経営者の頭の切りかえ

⑤ 二 女性自身の人間であるという自覚。(茨城)

⑥ 職業意識及生活意識について学校教育はもつと力を入れるべきである。

⑦ 紡績工場にゆく女子労働者につき調査した結果、経済的な理由によるものが殆んどなく、単なる都会への憧れ、身の廻りと整えるという理由のものが大半をしめてゐる。

⑧ 何れの事業場においても、男子の勤続年限、出勤率は女子のそれより著しく上廻つてゐる。これらのつあてにならぬしとの事にて役付になる事少く従つて賃金にも差が出て来る。

⑨ 女子の経済的責任が余り少い事が職業意識の低い事と相俟つて自ら低賃金を招く結果にちつてゐる。

⑩ 帝國製麻では役付の手当が非常に高く、男子がそれになるため、女子との差が大きくなつてゐる。(北海道)

四 組合活動と活発にする事

⑪ 三馬ゴムでは全従業員の七割を占める女子が非常に組合意識が目覚め、請負制度がある賃金形態を打開しようと、現在総収入の一割を手当としてとり、固定給化に努力してゐる。

⑫ 又現在の一人で一足を完全なものに仕上げる方法を分業に替へるべく、女子取組が非常に努力してゐる。

⑬ 炭鉱労働者中、女子は約一割をしめてゐるが、炭鉱の協約に女子及び年少者は保護され(19)

賃金と名称を、成年男子の賃金に準じて各企業体が採用して決着するとの案があり、女子は男子より低賃金という事になる。これは労基法第四条に關係があると思うが、女子の若死を働きをしめて然るべきだと思ふ。(北海道)

二 賃金制度と婦人の賃金

イ 賃金形態と婦人の賃金

一 官公庁は現在には性別による差は認められないが、中小企業は明らかに差が感ぜられる。(広島)

二 当県が非常に封鎖的であるといわれているが、特に取場における女子の待遇が悪い。それに関連して賃金について、差別をおく事を是とする考え方が使用者のみならず、女性自身持つている者が数多くある。特に従来の徒弟関係の様式が依然とすてきれない。それをあたり前と考えている。(高知)

ロ 昇給、昇格と婦人の賃金

一 昇給昇格の差は必然的に賃金に影響がある。(広島)

二 初任給制度の上では男女同一であるが、昇給については労基法施行前の男女差のままをベイスアップして旧賃金をいくらかまねた型になっているので、多少差があり現在組合でこの問題を取上げ昇正しつつある。(日通労組)(広島)

三 賃金体系は出来上っているが、実際は会社側として男子は会社の幹部養成のため必要であるが、女子は必要ないという使用者の観念から女子の旧専卒は、男子の中年と同様の取扱を受けられている。男子は入社後二、三年で役付になるが、女子はなれない。現在女子の旧専卒者は数少ないため、苦情や理にも出さず、上級カスト昇格はかえりみられず、そのための程度の高い地位にある者は少い。現場については仕事の同じ場合は、学歴をとわず同一賃金である。(大同毛織)(愛知)

四 男子三年以上、工長は三五万円の取務手当、女子は数が多いため、なかなか見返りにはなれず、仕事の性質からすると、工長より見返りの方が責任が重い。昇格については試験制度

- であるが、女子は殆んど名目のみである。かつては僱年の差もあったが、(男子五五才、女子四〇才)今日では一律である。結婚の退職の場合、退職金は一〇〇%、一般事業退職の場合、は六〇%となっているから、これについては女子の方が有利である。(日紡労組)(愛知)
- 5 官庁では女子は大体五千円平均しか貰っていない。昇給は同様だつたら男に先にとられる。(大阪)
- 6 取組制によつて、それに当てはめられているので、係につかなければ仲間とらな(群馬)(官崎)
- 7 婦人の独特の職業(看護婦、保健婦、保母等)について女子のみ働いている取組は比較するものがないのを引下げられる傾向がある。(島根)

二 婦人の特性と賃金

(二) 婦人の特性と賃金

(一) 婦人の特性と賃金に関するもの

イ、生理的特徴	ホ、勤	純	リ、労働時間
ロ、労働能力	ヘ、熱	練	又、家族負擔
ハ、職業	ト、訓練	練	ル、家計負擔
ニ、年令	チ、教育	育	オ、家計負擔

イ、生理的特徴

生理休暇の申出先は婦人部長が理解され易くよいのではないが、賃金支払の原則が労付に依る報酬という立前の前には生理休暇の有給は不合理であると認められるが、労付と賃金として下体に考える場合は有給にしてほしい。(岐 卓)

2. 生理の事は個人差により同一とは言えないが、婦人にとつては何といつても一つの負擔であるから、心身両面に不便、不安がある。労使双方守つてゆくべきではないか。茲暫くは現状の有給を維持してゆきたい。(岐 卓)

3. 生理休暇は、業種により(前野系統は皆無)又特需時の場合等の欠陥がある場合に一つに纏めての原則は出来難いのではないか。従つて今後も良心的に双方が互に見守り続け、労付が最良と思う。

(日紡大垣工場) (岐 卓)

4. 東芝、日通、製糸工場でも自分の職場の責任を考えると休めない人から生理休暇もなるべくとらない方針がある。(山 梨)

5. 婦人が恥しく申出にくいという理由で年次休暇(有給)をとつたりすると、婦人が必要なければい

らないものとして改定されるおそれがある。(山 梨)

6. 賃金が保障されていらないので、使用者の理解のない所では、低賃金の理由となり、又生理休暇など事

実上は病休の形でとつていられる所もあるが、病休は最終、果敢に大きい影響があるのが、体價的に無理な人でも殆んどとらなくなつていいる。(長 崎)

7. 人員不足とか、賃金等の法的震つけがないために無理する結果になるが、労付者はこういう形で圧迫をうけていいる。(長 崎)

8. 時に肉休労働など、一時的労付は男子がまさるが、継続的労付になると女子がまさつていいる。しかし賃金は観念的に安くされているという例が多い。(長 崎)

9. 法の趣地からいつて、仕事は女子に適任でないしその面を強く主張するよりも、むしろ女子の適任を開拓する方向に努力した方がいいのではないか。(長 崎)

10. 安定所の日雇仕事に比して、賃金率が僅かでもいいので衛生問題を度外視して、各府の要求から集つて来るのが、現状ではなかなか解決しにくいと思ふ。(長 崎)

11. 経済事情が押し縮められる程女子は取場から締め出される。男子は仕事に対しては必死であるが、大分の婦女手は仕事に対して責任感が強く男子に託せである。こうした事も女子の取場を狭め賃金の低い原因である。

生理的特徴によつて男女の仕事に割当てる時、各々の能率は上る。同一の仕事について、男女一輪という時、女の能率は下る。(併し、男、女各々の適任は別である。) (橋 本)

ロ、労働能力

1. 揖斐電工場は取勝評価を賃金を決定する。採用時は一定線であるが昇格、昇給の場合は十級に区別されていいる取勝内容によつて評価する。更に級別に、勤勉、速度、実行力、責任の度合をみあはせる。女は平均三級で最高は六級程度、男子の最初の級度で女は止り、取勝内容の程度が女子は非常に低い。(25)

評価時期は、年に一回で勤続年数の僅少、進行速度の遅延が原因として男女同一の現状が生れて来ない。(2)
スタートは同一であつても、暫らくすると両者が出て来るのは、特種から来るものではなく、将来性といふものを考えないからではないだらうか。(増斐堂) (岐阜)

2. われ／＼の労働価値が正しく評価されているか否か、基準そのものに關心をもつと強めてみたい。(豊通) (長崎)

3. 賃金が労働代価だと考えた場合、労働の価値そのものを評価する基準はあると思うが、科学的に平等に分け得ると思われたいし、今の社会では、労働そのものの価値づけよりも、力関係に賃金を左右されるという見方がある。(長崎)

4. 能力そのものは後天的に差異があつても決して先天的に差異があるとは言えない。(長崎)

5. 肉体的労働量の比較よりも、能力、特長面から打開すべきだと思ふが、社会の現状は、就職競争がはげしく、その人一人一人が職業を選択する余地は至極的にも時間的にもないのではないか。(長崎)

6. 能力の差はない、只し、女性は企画性に欠けてゐる。例(1)事務関係に於て、計画的な事に於て、男女の差はみとめられないが、同等の仕事の場合でも女性は起案をたてるとか、對外交渉等において消極的である。責任ある仕事は駄目である。(2)女性も企画に参加せられれば出来る。能力差があるという事は、社会觀念による男女の両者が出来るものがあるから、女性の労働面における指導輔導教育の徹底は、かる必要がある。(岩手)

ハ、職種、ニ、軍令、ホ、勤続、
看護婦に対する概念がアメリカとは根本的に違ふので、技術者でありながら、社会的地位は低い、殊に商業医の場合は、地域的又医師及びその家族の考方によつて、千差万別である。綜合病院では庸俗な科によつて非常に異なつてくる。(看護婦) (香川)

安定して暮つて居出した。自分の占める地位により、結婚後もつてゆくという意欲が盡く振に升る。

ける。家庭問題に束縛されて結婚後は勤められない現状なのではないだろうか。
社会施設の貧困にも原因している。結婚後の女子の労働回数は高い。内助さえしていれば社会的責任は考へなくてよいといつた觀念が多くみうける。
特性から来る依存心が強く他の取場を進出しようとする氣力に欠けている。(日紡の工場)

(岐阜)
3. ある程度の軍令又は勤続を超えれば、技術がこれ以上向上しないし生産量も上らない場合、軍令給は増さなければならぬので、至業者側は五軍位で退職する事を希望するような態度をとる傾向があるがそれは問題だ。(静岡)

4. 永年勤続しても責任ある地位をもちたせない振にするため、賃金があがらなく、生活の安定ももたらさないのはいないか。(静岡)

5. 取捨別分析の結論として、女子労働は無眼にあり、巻線工、分拆、製図は相当のところまで進んでゐる。(例六五〇頁)以上ニッロ奥まごに区別し、取捨をどこにあてはめる。(山口)

6. 当県下の技能者養成につきまだ、女子に適する取捨なし、これを開拓してほしい事。(山口)

ヘ、熱練、ト、訓練、チ、教育、
同一労働同一賃金は自然淘汰されている。中央委員会等が労働条件の維持改善等をしてゐるが、熱練の方面では、経理、会計の事務、タイピスト、電話、看護婦の養成等は極めて早い。

これは適取であるからである。女性の適取部門は男性に劣る事なく、同一労働同一賃金であるが、粘り強さの差に於いて男子に劣る。取捨婦人と雖も一社会人として知性を磨かれたい。(岐阜)

又、女子は研究心がなく依頼心がつよいから熱練度が低い。例えば事務関係でも男子は色々なやり方からやつてみるので、始めのうちには女子より長くかゝつたり、誤り多いが、結局熱練する結果重く用いられる所となる。(静岡)

3 経営者協会が斡旋する色々な事務の講場も主として、男子の爲である。女子を養ふというのにはないが、女子も眞剣でなく関係者のすゝめ方も足りないのではないか。(静岡)

4 女性の進歩について、男性から或る限界を自然の中に作られ何上が出来ない。女子は何時も下積みである。或るポストに欠員が生じて当然その地位に行くべき女子を何等かの理由をつけ女子以下の男子を昇進させている。女子は努力も薄らいで行く。(栃木)

5 使用者側 労働組合幹部に女子の取組を賛成、やらうといった考はまるでない。(栃木)

リ、労働時間 又、家賃負担 ル、家計負担 オ、家事負担

1 労働時間が看護婦は三交代の中深夜勤務が一番厭だと思ふ。その理由は蓋だという觀念が刷り込まれたため難産出来ない。深夜勤務を八時間にせず短時間で交替すればいい、と思ひ、暫く実施してみたら結局自由時間も拘束されるやうになるのひ、氣分的な解放なく、又八時間交替にもなった。(香川)

2 家事負担では、看護婦はおかれた環境により異なる。あやまつた看護婦に対する社会觀念の更正が必要である。(香川)

3 家事負担をもつと男子が理解してほしい。不二落合ではハロウが通勤であるから家事を手伝う事になるから、教養の時間が男子より少くなる。東芝では家事負担はあまり表面の問題にしない。独身の婦人を中心と考えた場合は、男子に負けず教養のための時間は欲しい。(山梨)

4 婦人労働者の賃金の低い事は次の二点について考えられる。

1 生理的特異性

男子に比べて体力劣るため能率も劣る。従つて取組が限定される。

2 生活環境

(1) 家庭生活 社会生活における、男尊女卑の慣習、補助的立場として労働力提供のみ。

(2) 社会生活における、新憲法による男女平等は認識されているが労働は数計補助による事多し。

(栃木)

5 独立心をもつと旺盛にすべきである。(岐阜)

6 女子は家庭の事にとらわれすぎる。出勤率から見ても女子は男子のハロウ程度であるがそれは、家事負担という二重労働がせうしからしめていられるかも知れない。基準法によつて、初任給は同一になつたが、毎月統計調査によつても平均して、女子が男子の半分しかとつていないという事は、稼働日数を母とも、上廻るのさえみえられ、時間外労働、及び、家族給等により、やゝ女子の賃金が低いとされている。(山梨)

ク 社会施設の要求(保育所等)は家事負担や労働時間、訓練すべての問題につき解決の途となる。(山梨)

三、賃金制度と婦人の賃金

【三】賃金制度と婦人の賃金

(一) 賃金制度と婦人の賃金

- イ、賃金形態と婦人の賃金
- ロ、賃金形態と婦人の能率
- ハ、昇給昇格と婦人の賃金

イ、賃金形態と婦人の賃金

県下政界の本年一月一日現在総平均賃金をみると、教員は男子一丁一丁、女子八十三丁、一級職員は、男子九千八百円、女子七千九百円となっている。この差の原因は女子の勤続年数が短い事と役付が少い事である。

又県内全般の調査の結果、女子を主体とした工場は賃金が低くなっており、また女子は安く使えらるという社会的観念がある。(新 澤)

全国的に云われている能率給的形態は石川県では、殆んどなく生活給的形態が大体をしめる。男女の賃金差は女子は男子の四五、六割で男子の約半分である。経済状態が安定すると少しづつ能率給に移行するのではないかと思う。(石 川)

三、現在能率給工場では能率給の割合が四割位であるが作業員の希望もあり、将来は能率給一本で初く一もりであるがまだ早い。能率給にした方が女子には有利である。(石 川)

四、女子の賃金の一原因として、生活給的形態を指摘せねばならない。且つ運営面で大きな差を生ずる。(石 川)

五、現在の賃金形態では女子の賃金が低くなるのは致し方ない。(石 川)

6. 家族手当とベースアップの條本給にきりかえた。(日本油脂) (東京)

7. 紡績における繰返と経済界の影響及現況について、労使とも研究すべき時期がある。即ち、綿紡界の繰返について工場のうけた影響は、①有体企業性、②配還転換、③大ヶ月期限付解雇、④週休性、⑤賃金形態の変更、右について自主経済において、生産の出来りをみて、あつてやるのは政府の対策について遺憾であるとの説があり、この問題について研究すべきである。(熊本)

8. 製糸業における賃金形態のきりかえは必要である。基本給が、全給額の三割程度で少い。又、薪の決定所が平等で検定料をとつてほしい。熊本県は福岡県より検定料が高い。従つてまゆの原料賃が高くなる。(熊本)

9. 県の蚕糸連合会がまゆの絶対量が不足している。生糸十貫匁製して、二万円欠損があるが、休業して大割の補償金を支払うより繰算がとれる。毎年何ヶ月か休業せねばならぬ状態にある。(熊本)

10. まゆの圧迫が製糸工業を圧迫する。賃金の圧迫をしてはいけぬ。婦人労働者として、考えるべき問題である。(熊本)

11. 製品がやすすぎる実もあるが、製糸企業が大きすぎる実もある。しかし、繭の統制がなく地盤をとりぬるので、事業の再建をみこして、欠損のま、つづけている現状である。(熊本)

12. 製糸の女子の低いのは、男手が高くなり、生活給になつてからである。(熊本)

13. 女子は家庭に入るといふ事と前提としての製糸の賃金形態である。(熊本)

四、賃金形態と婦人の能率

1. 製糸企業において、一つの桿をわけどりする賃金形態は本質的でない。能率給をふやすと基本給が減る。又能率給は五、六年しで古い。(熊本)

2. 製糸の技術は特別で、目、運動神経の発達、体格一米四〇以上の身長、あとは訓練が必要。運動として、卓理、バレーの選手になると能率は下る。(熊本)

3. はじめは男女同一賃金だが、ベースアップの率を低く、三年位経つと女は低くなつてくる。事務給は能力は男に劣らないと思ふが、勤続年数の差、外交的な手腕という実がある。(新潟)

ハ、昇給昇格と婦人の賃金

1. 女は役づきにされない。又責任ある仕事をさせてくれないという不満をもっている。しかし結婚出産になると、強くもいえない。社会観念の切かえと共に、男性の理解協力が必要である。(新潟)

2. 女子昇給についての差別的取扱いについては、使用者としての意見は、(1)昇給には功果表によつて公平に行われている。(2)功果項目に照合する場合、女子には勤労態度、研究心、能率力等に欠けているので、自然最高昇給はなされぬ。(3)女子は結婚後の労働力の重要なる仕事を担当させられない。(4)女子のみの取扱いは女子にも最高昇給がなされている。次に労働者としての考えは、

(1)職種工業においては大多数の女子は単純作業であつて能率力を必要としない。(2)取扱いによつて、功果標準の項目を異にするべきである。(3)単純作業に於いて、自己の取扱いを累し、効果を最大にしてゐる者に対しては最高昇給をすべきだ。(4)現在の経済状況では女子も永年勤続を希望している。(5)男子の女子蔑視観念が女子の被雇する作業を蔑視しているという考がある。次に学識経験者の考へ方は、(6)仮統一的賃金表より来る諸種の障害は改めなければならぬ。(7)将来の再雇を促進して現在の成績を下級評価する事があるべきならぬ。(石川)

3. 製糸には昇格する事があると労働協約にうたつてゐる。實際化する事が必要である。昇格について次の問題がある。

- (1) 昇格は今迄未だなし、教婦になつても地位は上るが賃金は下る。
- (2) 配置転換として、操系から再操にかわつて賃金は下る。
- (3) 配置転換は入社の際に会社で、入社後は希望による。(熊本)
- が、昇給昇格が不平等になつてゐる例、県教育委員会勤務中に任官試験にパスしたが同僚の男子は優先的に任官し、女子であるため一級雇員として残つた。(鹿児島)

四 寄 宿 舎 制 度 と 婦 人 の 賃 金

〔四〕 寄宿舍制度と婦人の賃金

1 寄宿舍及び住居の提供は、使用者の恩恵物という觀念を一掃して、看護婦の業務から住居の提供は病院の当然の附屬物として、そこから最低賃金を算出すべきである。又これを主として個人商業医に採用してもらいたい。（香川）

2 寄宿舍制度による搾取は考えられぬ。会社としては、寄宿舍とはおきたがらない。補助金を一、二五、六〇支出している。寄宿舍はアパートにすべきでなく、家庭化すべきだ。（山口）

3 山口では失業者があふれているのに、大企業が島根、宮崎方面から労働者をとる事は寄宿舍に入れて家庭から引はなして労働者を養育する事や、又寄宿舍で宗教教育を一方的にやっていることは、倫教の自由を反する。（山口）

五、地方に特殊な婦人の賃金問題

〔五〕 地方に特殊な婦人の賃金問題

この問題ととりあげた県は金国で、青森、岩手、山形、神奈川、福井、香川、福岡、徳島、熊本の九県であつたが、その主なものゝあげてみよう。

1、作業の区別の規定がなく、男女同一の仕事をしてゐるのに賃金に差がある。

α 男子 一日 二六〇円

（午前八時—午後五時）

女子 一日 一五五円

女子の重量物継続作業に抵触しない仕事を男子が主に運搬してゐるが、女子も亦同様に運搬してゐる。男子が大多数で運搬の仕事をしてゐると云うので、又女子が少数なんだからということゝ差をつけてゐる。

β 又魚の処理の手先の仕事は男子よりも女子の方がはるかに能率をあげてゐる。女子の担当してゐる仕事はほとんど水産加工の重要業務であるにかかわらず男女の賃金に差をつけて、低賃金で能率を上げ得られるので、女子を多数ここでは使用してゐる。

γ 女子の作業に対する出来高制に対する保障給の制度がない。

（2） 竹藪、かまぼこ箱の釘つけ

作業服の製作

女子従業員に対し、單価の切下げをなし、どうしても労働基準法外の労働をしなければ、生活ができない。自然労働強化になる。会社では單価を切下げることによつて、相当額の利益を常に確保し工場を次々増築してゐる。保障給の規定を設け明確にすべきである。初任給の規定は抵触しないが、昇給の規定が不明確で能率も経験も同一事務を担当してゐるのに一年毎に男女の賃金差が現われる。

δ 女子は勤続年数が平均二年程度というところなので昇給も昇進もおぼつかないところもある。

岩手 「沿岸地帯におけるいか漁期に於く婦人の賃金問題」

1 仕事に女子にも適してゐる。

2 基準法の適用はないが、時期的なものとはいへ、時間の仕事の関係で夜間に及ぶだけに賃金の面で適当か否かは尚研究を要す。

3 漁況にも左右されるので仕事の割に賃金が安いと思われる。

4 雇用関係は臨時と古くからの出入りということゝで、封鎖的な面は多分にある。

5 いか漁期の収入がほとんど一年間の生活費にあてられるので、婦人の賃金も大きな役割をなしてゐる。

6 昨年の様に大漁の時には市場の価格も低下するので賃金の面にも影響が来るがもしこの労働力による賃金が生活の大部分をみなすとみると、何等かの方法を講じなければならぬのではないだろうか。

附記

いか漁期の女子賃金（平均）

いか割賃及びほし賃 一八〇円—二二〇円—一五〇円、

のし賃 一〇〇枚につき 一〇円

加工度作業 一人一日 一三〇—一五〇円

出荷作業 （函詰め、氷詰め、積みこみ） 一人一日 一八〇—二〇〇円

いかに最盛期は十月下旬から十二月上旬である。女子の労働力は相当使用さる（ある町では70%）（80%）作業も軽作業であるけれど、作業能率によつて賃金の高低があり、又商品が生のものであるだけに、漁が盛あげされるとたちまちに処理しなければならぬ異等からして徹夜作業も普通と思われる。いかに、一家総出でそれらの作業に従事しており、ほとんどこの漁期によつて生活費を確保するという。

神奈川「婦人の低賃金は最低賃金制に如何なる意味を持つか」

a 農村の多角経営が中々進まない、農林増産は戸一頭の牧畜をすすめている、乳牛一頭七万円とし

(42)

てその八割を融資しているが、実際は一頭十セ(八万円)かゝるのでとても買えない。

b 〇〇の女子労働者二五〇人中七〇%は山梨の農家からロへらしと搬入仕度のために来ている、大部分は家に送金して仕度してもらい、従つてすべて親戚の生活から低賃金を痛切に感じないのであろう。

c (半原地区業者との懇談に於て抱んだままの問題としては)半原においては女工は主人家族を兄さん姉さんと呼ぶ食事と同じ食卓でしている、企業が左前えになつても大抵解雇せず農業の手伝ひ等させておく。

この様な家族的労働関係を経営者は自慢している。

d (同じく)

はたで中小企業の危機を叫んでいる割には半原の業者は素親的で融資さえつければ昔の景気が何時かは戻つてくると考えている。半原の気候(山間湿り地帯で燃系に適す)と伝統的技術に自信を持っている。燃系同業組合はあまり活躍せず、原系購入や製品販売も個人的に行われている。しかし最近は一賃金難に迫られて組合が融資対策に手をつけようとしている。

疑問 「炭鉱における婦人と賃金問題について」

〇賃金制度と婦人の賃金

1 賃金形態と婦人の賃金

2 賃金形態と婦人の賃金

3 昇給、昇格と婦人の賃金

1 基準賃金に於ては男子一〇〇に對して女子は六〇——六七位であり、基準外賃金に於ては男子一〇〇

に對して女子は六五(六七位)である。この様な差はどこから来ているか、それは勤続年数、年令や扶養家族数からも来ていると思われ。

2 勤続年数、年令、家族数から来る男女の差は当然の事と思われが、もつと根本的を問題が含まれている。

3 女子は保護鉱員として、取扱われ、賃金協定に於て守られている三四〇円の枠は、成年男子に限るのであつて、女子と年少者は保護鉱員として成年男子に準じて別に定めるといふ規定がされている。女子は別扱にされている、炭鉱は肉体労働を重視するので自ずと軽労働は軽視されることとなるがこれは仕事の性質上、止むをえないとしても、同じ経理事務をしていながらそこに最初から男子は三四〇円の基準があたえられており、女子は別に基準がなく、その仕事の価値より査定する人により賃金が決まり、その査定も保護鉱員と云ふことにより決定されるので、女子の取扱は非常に低く評価されている。

六、今回の会議に対する婦人少年室の感想

ノ、いつの会議の場合にも論議され対策が一応考えられるが、抽象的な面が多い。今回その臭恥場の奥例に基いて考えられたので、相当深い所まで考えられているように思われた。(宮崎)

2、期間に余裕をもつてじっくりとやりたかった。然し向題に対する興味は一般に強くなる時期をみてこうした会議を開くことは必要なことと思われた。(岩手)

3、研究会開催によつて色々かかっている現実の向題が浮んでくるので一先の手でなく各所で取組別グループ的に研究し一般的に關心を深めて欲しいという要望があつたので研究会を継続して理解を深めたい。(青森)

4、企画は非常に當を得て興味深いものであるから、出来るならば一ヶ月に一回、この種の会合を開き、一、四半期を一テーマとして、総論、各論、結論まで会議を押し進めたい。(東京)

5、掘りおこされた向題は、無駄ではなかつたと思うが、このよい企画を生かし、本格的な权威あるものとするためには、時と人と予算があまりにも足りないと思う。(神奈川)

6、各方面の女子労働者側にも出席を要望したが研究会という名称に恐れて出席されなかつたのではなかつかと思う。(静岡)

7、研究者一同の要望として引きつづいて二回、三回とやってゆこうと云うことになり、(婦人)研究室としても一回ではとても満足な結果は得られまいと考へていたので今後も引続き行いたい。(長野)

8、この会議によつて本県賃金向題研究会は本年度は女子も併せて研究することを発表してまた学識経験者ももつと知識を女子の状況に深めることに反省の発言があつた。本県の女子の失業向題は他県に比して深刻のため、賃金向題は一層慎重に研究する機会を持つことに結論をもつた事は当然少年室として確し

かつた。(徳島)

9、今回のように婦人労働の基本的な向題をひとつひとつ取上げてその向題点を見出す研究会を各地方毎に開催された事については非常に意義があつたと思う。その地方々々に特殊な向題のどこに研究の余地があるかという事を見出す為には、この様な研究会試を度々開催しなけねばならないと思ふ。(福岡)