

貸出料
貸出料

婦人の賃金の実情と問題点

— 第7回婦人労働問題中央研究会議記録 —

1958年12月

婦人労働資料 第69号

労働省婦人少年局

婦人労働資料
第69号

婦人の賃金の実情と問題点

―第7回婦人労働問題中央研究会議記録―

は し が き

婦人の労働問題、または現在の経済、社会事情等に起因する婦人の労働問題について、労働、労働関係者の間から、これらの問題に深い関心をもち、出される労働参加を導く、十分の研究調査を行き、また、問題の所在を明らかにし、解決の方向を見出すことは、労働、社会、経済の制度、政策として、あわせて婦人少年局の行政施策の方向づけにも大いに資することがあると思われます。

このような趣旨から、婦人少年局では毎年婦人労働問題研究会を開催してまいりましたが、本年の研究会議においては研究課題として婦人の賃金問題をとりあげました。

周知のとおり、我が国では戦後労働基準法の実施によって男女同一賃金の原則が確立され、働く婦人の労働条件を定める上に功を奏するに至つてまいりましたが、現実の婦人の平均賃金は男子の約四割という低位に止まっています。これは婦人の賃金問題が、わが国の賃金に関する制度、慣行をはじめ、婦人の雇用分野及び雇用上の特殊性、婦人の労働に対するもの考え方、更には一般的に婦人の地位等と複雑にからみあつてゐるためで、これらの問題を一つ一つの具体的にさばらしてゆくことは、極めて、はじめに婦人の賃金問題が解決されるのではないかと存じます。

この研究会議もこのような考えから、労働における婦人の賃金の事情と問題を明確にするにとともに、婦人が男子と平等の立場にたつて能力を発揮し、公正な労働条件をうけることができるような社会態勢をととのえるためにはどうしたらよいかを参加者の研究討論によつて導き出すことを目的といたしました。

国際労働機関（ILO）においても、第一次大戦後の創立当初から、男女同一労働同一賃金の問題の重要性に注目し、関係各国の認識を促してきましたが、第二次大戦後はとくに国際連合社会理事会、婦人の平等委員会が設立され、急激に具体化の方向に進み、一九五一年の第三回国際労働総会において「同一価値の労働に對して男女労働者は同一の報酬に關する条約」及び「同一価値の労働を對して男女労働者に同一の報酬に關する勧告」が採択されました。これらの努力により、世界各國の男女間の賃金差は次第に縮小する方向に向つております。現在男女同一賃金条約を批准している国は一九カ国ですが、わが国は婦人の賃金に對するさまざまな困難を解決して一日も早く批准の行われる日の來ることが願われます。

この資料は本省で行われた第七回婦人労働問題中央研究會議の報告のほか、国際労働機関の活動を簡単に要約したものを加へてあります。婦人の賃金問題に關心をよせられる方々の御参考となれば幸いです。

なお附録として参加御協力下さいました専門家の、使の書に厚く御礼申し上げます。

昭和三十三年十一月

第七回婦人労働問題中央研究會の構成

顧問委員： 前東京女子師範校長 於労働者

議 題

○中央研究會の組織と活動について

○婦人の賃金の問題について

出席者： 五十嵐 隆

経済企画庁調査局長

金子 美雄

1. 10東京支局調査課長

高橋 武

神 崎 家

西 清子

法政大学助教授

井 橋 尚道

1. 此の婦人の部 金澤市立女子師範校長 於労働者

場 所

○婦人の賃金の問題と労働問題について

○東京府労働問題調査課長 於労働者

出席者

金澤市立女子師範校長 前記専門家

2. 使用者の部 (五月二十九日午後 於労働者)

議 題

○婦人の賃金の使用と問題について

○男女同一賃金を促進するための方法について

出席者

主要産業より九事業場代表者 前記専門家

3. 専門家の部 (五月二十六日 於労働者)

a. 研究発表

婦人の雇用と賃金

経済企画庁調査局長

金子 美雄

賃金形態と婦人の賃金

法政大学助教授

井 橋 尚道

国際的にみた婦人の賃金問題

1. 10東京支局調査課長

高橋 武

婦人の立場からみた賃金の問題

神 崎 家

西 清子

b. 総合討議

目 次

はじめに

第七回婦人労働問題中央研究會の構成

I. 婦人の部

II. 使用者の部

III. 専門家の部

a. 研究発表

b. 総合討議

附 録

同「賃金をめぐる国連諸機関の活動

同「賃金に関する国際労働条約・勧告

a. 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約(一九五一年採択)

b. 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する勧告(一九五一年採択)

c. 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約(一九五一年採択)の批准国

附 表

a. 男女別賃金格差の国際比較

b. 男女及び年齢別一人平均月間現金給与額

c. 男女及び年齢別一人平均月間現金給与額

d. 男女及び賃金階級別労働者分布

四四

四五

四六

四七

四八

四九

四九

四九

I
働く
婦
人
の
部

吸光片與空氣吸光器

販売店員を算ず販売元を、その資金体系は一般と八股に分かれていて、利用
休みの時、叩きは一役、青年は二級のA、大半は三級のAの格付けが
なされて、その格付けを元に、工賃勤務給金と叩き待遇はなされて

1551

聯休各取長

II 使 用 者 の 部

III
専
門
家
の
部

[illegible]

海軍軍備を削ぐては、勿論、新艦艇を建造しては、個々の公団におもむき、その修繕費も、丸手にお任せ極まりなく、組織出来その定ありき。

たが、この結婚の問題がありまして、仮令、初仕給が男を同じであつても、一年餘の間に、男の資金の崩さか出て来る例が非常に多いのです。

と位、新報の刊行が、すなわち明治廿二年日、第一回の身給があり、更にその年に、学生新聞編輯部定例で社を成ています。新報高校、あるいは新報時報卒業の生徒で、それから一年後をこえて、母校の労働の實に直ぐに出る者の、前記五校は、最も多くあります。

性なし、動機なしでかゝる作爲が佳す。早稲女の出で来るというところを止むべきであるといふより、結婚後彼女が教育情愛が実施されていると
否が多し、その使命は同じ新制高校卒業であつても、男女を区別して教育する要があるやうに考へられていさうか。先して、この昇給額に差をつける助命に非ざることを前提として、期待度が違ふのだということです。つまり男子の昇給額は将来教師になる者もあり、農事師などではないから昇給額に差があるのは当然だが、女子教師もそれが資金の合理的な分配には、言ひまでもなく、將來と見ゆる公私問題などもいまだ十分考慮されてゐるのか問題であり、現在よりも労働に對し賃金が必要となるのが正當なのであります。したがって、即座に半分減心して、昇給額に差をつけることはいささか不合理ではなかりかと思ひます。

とが、たゞは「一」の國勢では、月給の予算が少なかつたため、薪金が不足し、月給額の除外される例が多りました。また、生理休暇や産休なども不足する傾向にあり、月給が不規則になる事例も少なからずみられたのである。

それは、女性社員制度を世帯主の差別的な取り扱ひの一側であり

「彼等が、生かされてゐる限り、われわれは決して殺すまいが、」

女を罵るの事からいへば、本はなほこの娯樂の世に於ては資金の乏しいが、何れ

が、俱に職務に評價される傾向が強い。現われている。ほなほほしい。場合により、わざわざ婦人のための職場として、故意に作業を分割し、これを低く職務評価し、高きものがあるからといふので、婦人を高きを集めておいて、それを低く職務評価するといふことさえも現われているのです。その結果、職務給体系になつてしまふ。ただが不利な条件に甘んじなければならぬばかりでなく、昇格が出ない場合が多く、したがつて黄金の頂打もの現象が、婦人の場合にはとくに顕著に現われてきます。

職務給は、原則的に職務給の要がないけれど、賃金が安い。アルバイトの場合も、その批判的に現われています。女子の場合は職務の昇格がなわれることが少ないので、同一の職務である限りは賃金が頭打ちして上らないという傾向になるのです。

職務解任においては、婦人が何れを従ひ願ふに解任してはならぬ。仕舞にその職因にもとまいていゝものかといふことを、それはやはり職務解任のやり方がその一つに数えられるべきです。手なれば職務解任にあたつて、職務を解任する人が旧來のもの、つまり女子労働に対する戦前的な偏見を持つてゐる場合にはさういう点からつきり出で来ます。つまり婦人はどうせ腰掛なんだがらというような等々方をもつてゐると、職務解任にあつても、実態とはかけ離れた低い評価しか与へない結果になる場合もあります。それから、これはすこし技術的な問題になりますが、日本の職務解任のやり方は、責任要素のウエイトが非常に高いのです。

大體、社會要求は、高田、鈴木、佐野、若原の四氏の責任となつてゐるのだから、そのなかで、責任要求が、よくに高いワユットを持つてゐるものと、女子の聯合管理種に從事することが非情と少ないのであるから、女子の場合には相対的に他の管理職種に比べて、低く評価されることになつた。

[illegible]

和たす。年令的要素化して、非婚結婚、再婚を起して、年令によつて資金が増進してゆくのは、事實を配する。女子の婚令は、年令が、年令に依る婚令と男子との資金が開くをきき、女と男、婚別資金開進をみます。主として未済では、男女の資金の開き、女子が男と比べて、九三%である。ところが、十八才になると、八七%になり、三十三才から三十四才になると、四〇%程度の低位に押し下げられています。このことは、申しあげた年令が高くなれば男女の格差が開く、ということを裏証してゐるわけですが、その理由は、結婚原則の場合には、結婚度が問題になり、男子ならば、二五五、六才で結婚出来るだけの資金をきりなければいけないが、女子の場合には、せいぜい肉體的なものだし、別に家族を扶養する必要もないのだから、そう高くする必要はあるまい、ということ、で資金をそれほど高くしない、ということになります。

生活給戻金を取りますと、その方が出た給戻金であり、たゞし、組合でさへもそれを財とするやうな傾向が散々あるわけであり、しかも男女の資金の差は、扶養連等によつてつづられるべきものでなく、あくまでも労働の質量に応じた格差でなければなりません。

次に、能率給を適用している場合には、明女園などのような差別が生れて來るかという問題に入りなと思ひます。戦後の能率給は、多くは、生協組織と制という形をとつた場合が多く、生産前に賃金をリムクするをいふ形をとつています。ですが、一箱の団休能率給的な性格を帯びてゐるものであり、生産高の一定額によつてきめられた能率給の給額を、労働者個人に配分するといふ形をとります。配分にあつては、多くは、強制的にリムクするさうになつてゐます。

ところからさきほど言つたように、資本家は初任給と昇給の差別的な取り扱ひで、女給がいちいちしく不利になる場合が多いものですから、手帳にメルクして支拂われる能給始末女子はとくに低くなる傾向が著明なためです。

それから、いまだに嫁姑給における男女の差別、親戚の扱ひ、門閥など、嫁姑給といふのは、男が同一労働同一賃金の原則にもとつて主張をせよといふ

國のかかたも由りてしまふが、いふまでもなく、
 山、企業、文化、生活、と、

さらに退職金の問題にしても、結構退職金の割合は、自己資金と貯蓄とがほぼ同額で優遇するという仕組みがありますが、どんなことをやる仕組みにするかは、結構な問題は早く決めてもらつた方がいいという考え方にもとづいてあります。組合などではそれを支持しているところとある面もありますが、これは問題だと思ひます。

結婚資金等も、女子の専命は、男に上つて男が主として負担するものである例が多くあります。S工業では、結婚を願しては一割間の貸付金を出せられていますが、女工には全然支給されていない。たゞ正社員間の資金は出すにすぎない。あるいはI紙類では生計保持増のため毎月半額出す。これとこれは、女子は男子の六割という取り分のなしている。結婚資金などはこのような差別がつけられているのです。

なわ、さういふ職務給の額をしたとき概一ヶ月分はたかだか
の賃料よりも上るとして、その賃金の違いは、当然であるといへる。しかし、この別賃金の計算などを見ても、必ずしもそうではないと見てゐる。これを例として、巻線工の例で、それが毎月の月支拂の労働賃金に於ては、男子に比べて三〇%の賃金が低い。五年、十年になると、二〇%を越えて、四〇%より女子が低くなるものもある。例、七つでまた、年令別にみると、十八才以下は女子では男子と女子の賃金の開きが五〇%程度ですが、二十五才―四十才の間には、男子と女子の賃金が、驚くべからず半分を下回るものがあり、女労働者ありります。私がここで労働主を取り上げたのは、何故かといへば、この職種の比較的単純労働であつて、男女の労働の質がそれ様と違わない職種であるからであります。但し、私がかつて、この非常な差があるといふことは、機械の賃金に比して差があるのではなく、労働の質量に對して異なるという差別的な賃金を、これが行われているようなことを物語つています。

る。この如き組織を要するに因ります。是前記の如く、は、公平な財
純であるが不平等分配は多し従事して実効者が多しと云ふも、各々四半
分は神聖であり、それらの人々の眞命を大用にして尊重せらるゝと云ふ。

條約の原則からいへば、男命一寸重んずるべしといふ義ありますが、たゞ問題が半の重みで上級階級の者でなくとも、他はもとよりいへるべきだと思ひます。これは、つまり大男育世重の問題で、女子が國有、婦人が國有が適正に配置されるべきといふ問題があるのではないかと思ひます。勿論女子を適正配置する學問の修、職業教育なども従来以上に積極的に行ひ上げていく必要があるわけでは、まづ、女子の低賃金問題の解決もしてしまつていくといふ方向で解決していかなければならぬと思ひます。

第一の疑問としては、男子と女子とが、作業内容が全く同じであるに、かかるはずの賃金の差がないのは如何に判明されているような例が方々にあるよりです。然しこれらの差態については、必ずしも必ずしも私どもは調査する必要があるものでないが、さうするに女子の作業内容の調査、そしてそれと男子の作業内容との比較といふは作業を成人少年期あたりが中心になつてどんどん進めていただけに過ぎないと思ふべきです。

究め、第三の問題は、**労働同一賃金の問題を解決する基本**的方針を供給、**最低賃金制を要請する**といふことにあります。と、**大中小企業**の異なる用途の**資金の差別の問題を解決する上**において、**非難に大きな役割**を担うべきは、**問題ではないと思つてはいます。**

低賃金労働者に対しては、男女の性的な区別をせずに最低賃金
 を定めていくつもりです。
 賃金削減の理由を説明する機会に、私どもが考えている結論は、いま申し
 明した通りになります。

西　　さまの仕度さんの水筒だつてさあ、とて留間でもありませんたらどうぞ。

[illegible]

に提議して居るもの、然るに所務廳の資金水準を上回るといふことも、資金
分別の問題です。

日本の銀行には、利息をおけるやういふ單純の機關の主たる機關として、たゞ労働力が、社会的な原因その他によつて非常にな貴金属であつたことかば、外匯の職務絶体金と比較しても、單純労働の黄金かいといふるしく低い。貴金属が金でいふならば、労働力のなかで、黄金の格を占領すべきであるといふことは、否定しがたい事實であります。

ですから、いかに女子なるが故郷という社会的な差別待遇の増進という問題が一つと、それから、日本の賃金体系のなかににおける、いわゆる職別賃金格差の縮小という二つの問題がありましてね、あとの、出た男性労働的な職務に對する賃金水準の引き上げという問題は、なにも女子だけに限らない、一般的に日本の賃金の特色なんです。これを引き上げることが実現しないとながながいまいつたような、女子の賃金の引き上げは難しい。それからもう一つの問題は、女子が何故男子と競争して、同じ職業に付けないかという事です。これを単に社会的偏見というだけの観点から論じてはまずいと思います。これは、女子の能力が低いとか、あるいは女子の勤務条件が悪いとかということが関係するんでして、そういう問題、条件というものは、なにも企業のみにおけるもの、事業主の問題だけでは解決出来ません。社会全体としての女子の地位なら、女子の環境というものが改善されて来ないと出来ないでしよう。これは、単に社会的偏見ということだけでは解決しえないと思います。そういうふうなことを取ります。

大体いけると、論理的な議論のほうにまで話がいきつゝあるんで、さつぎ金子さんもおつしやつたんですけれども、単純作業と二股にいわれている労働ですわ、それがはたして単純作業といわれるのか、うかといふんですが、男と女の持つ作業をさとし、調査の術してゐない、なれないといふことも労働者にもおつしきいまして、なにか広範に単純作業といふものがあるやうな気がしたので、あまり厳格な

半令船とか敷島船を知り形なとりながら、金船、やね船、船形などがある。あるのは升船のときの平加減をいふ。左のほうの手のことで、機能面的なポイントポイントをしているわけなんです。

そこで、地盤としては、竹園さんのおつしやるとおぼろですが、数種は、人物の方々のご意見を伺いました。が、この意見をみてゐると非常に、さうでもない意見も多数あるんで、それをも、さういう旧本の現在の形式的な黄金体かというものと、実際の黄金のあり方というもののとの間に、区別をいたしますが、そこがはっきりしないものもあるようです。

なからば、それははつきりすることが大抵なななというふりに問題の本原を見極めておられた方もあるようです。というのは、形式上の年令を給、動機給をみて、女子の昇給が男子と同じように昇給しないのはじかさんという形式論の男女同一労働同一賃金をもし主張するとすればそれは到底必らずしも正しい主張ではないと思ふんです。だから理論的

に、いふは、たゞ、然と異とが違ひような理想の体系を、と、
と、ありのままの仕承に値ひついていく。勅諭給、あるいは年令給を採
用すべき點問題、服部給で資金を決定する部門と、いふものを採りて、
蓋面に附し給費符体系をつくつていくといふことが必要だと思ふんで、

す。然れども、公団が既に法人となし、職員賃金体系の存在もなくなる。一方、女性等の低賃金をいかにものは正出来金かといふと、それはなかなか、ただ体系が職能賃金体系に変わっただけでは正出来金です。そればかりでは丹精さんにも指頂になりませんが、職務評価方式の問題であります。

うことは、なにも新しい賃金の水準をきめることでもなんでもない。現在の賃金の水準のなかで、相対的な格差の調整をやるだけです。

「現在がなかま」として党員として働いてよりな職務の賃金が低いといふものは、その職務の使途が上と下と異なるからである。職務の上下は、その職務の使途が上と下と異なるからである。

ものでは絶対的でない。東洋の労働者の賃金が低い事実は事実として、脱税体系のなかで我々われを来るだけにするきないんです。だから脱税給体系がなにつくるといふことと、それなり、東洋脱税給体系のなかで公平が理とて

[illegible]

かた剛がそれだけの出来栄だものがあるような気がしますね。
予、それは非常に嬉しいけれど、外国ではタイピストはもつとも単純労働の一つです。資金階級は資金でずね、日本のタイピストのようなあまじう文書の「飾り」を要するタイピストであれば。

は、まさかおつしやる言ひ、労働制度的に立派されたものでなくては、まさかこれは社会的、慣習的なものである。先だ社会的、慣習的なものが、いろいろな作業方式の变化とか、条件の变化に非常になわなくつて来る。それをときどき平直しに受けなければならないというのが、外で職務解僱制というものが発達した根本的な原因なんですね。しかし質的に、これは歴史的、慣習的なものですかね、これを改めて、その差をいふものを引き上げていくということは非常に問題です。難しいけど大事な問題だと思います。

子だからそれは個々の職業について、その生活格差を是正する
いうことは、もしその職業別の労働組合があれば、その職業別の労働組
合によって行われている。外面の場合には、最低賃金制（日本では労務
法に定まっている）や最低賃金制ではどうにもならない。本来の最低賃金

金制といふものが、つまりをいう限り最低と考へられてゐるから、大抵の賃金を上げてゐるわけです。つまり最低賃金を引き上げれば、たゞ國では全部の賃金は上らないから、そこで職務間賃金特種が減少してゐることになるんですね。ですから、この改定には、農林時業差別賃金制度

の力が、あるいは最低賃金制かといふのが、まあ要に特には有
手段であつたわけです。それを一つ一つの職業について、即時的な
の職務の適正賃金はといつてもそれはなかなか難しむんですね。
橋　たゞ、朝鮮産業の女子労働者は、貼里から山陰と聞くと、

と、「もしや、金策め、内務部で、引かされておられませんか。極東問題に
関係して、帝國の現狀、占領資金に連れて見られてゐるかと、いふことが、すこしなで、参
りなすか、眼前に目へますと、なしかに男女人間の資金格差は、一し、〇の調査
によつて、國の、は、却、助成、國の、儲け、さ、か、で、おります。たゞ、資金と、い、は、
幾、か、非、常、に、難、し、い、の、で、選、び、ま、し、て、日、本、の、よ、う、に、い、ろ、んな、中、当、で、あ、り、ま、す

「男が、あるには、嫁が、ある」とも生活給的な意味で資金が私たちに
いへる。男と女とも生活の中心になり、資金の國際比較は非常に難しいんが、
日本の資金統計と、同じく、な意味で、缺いて得た資金といふものを比較し
てみても、すべからぬ、男女間の資金の格差は縮少の方向に向かつてい
る。かつ、教育と、職業に対する資金といふ意味で資金額を比較した資料
に、特に、婚姻關係について、資料ありますが、それをみましても、縮少傾向は
想像を促るんで、それと、男女の資金を一〇〇にして、女子の資金額を比
較してみますと、ほとんど、どの國で、やつぱり女子が低い。要するに、現在の
ところ、どの國のものがまえてみても、一般的には縮少の傾向があるけれ
ども、最近達成されていなくて、どうとがいます。イギリスでも男女間の
資金格差は依然としてあるのです。公務員とか、学校の先生に、やつとど
うにか、男女間の同一資金原則を採用するというのが方針として定まっ
た。

然るにこの裁判すべきものが二、三あるように思ふべきです。それによつて
 九五年品税を思ひますが、ドイツの最高裁判所で、団体協約に、時價の
 算定に基きざるものがあるものは違憲だという判決を下してあります。私
 法上ドイツの憲法を知りませんので、はたして団体協約にそういうものが適用
 されるものなりませんが、とにかく違憲判決が出ている。それにしたがつて、
 団年を改めれば、ドイツの団体協約は、明後同一労働同一賃金を採用しなけ
 るといふ事です。

と云ふことは、正確なべきことですが、戦争でできたヨーロッパの経済共同化の模範を、同じく米露の経済統合が其の市場交易の形でできたのが、その第一歩として、滿洲國に開き、朝鮮半島で更に上進させ、共通市場をつくることにな

心。及聞昭公一語。遂與桓公。及公子。皆與之謀。

を要する。この外、労働者を雇入れして経営を営む基本的な問題をこの結社の目的とする。思想は当然を以て、一つは性別労働、エロ用語でいいます。結社の目的、一番は、労働者がそれなものであるが、強制労働の禁止、たとへば、奴隷的なものを除く。労働労働の禁止も含まれております。労働条件、求人の給金を労働者が出るのですが、雇用と職業における差別待遇の禁止であり、要するに、女性基本問題、おそれかと申しますと、人の基本的権利に相違する問題、いけません。労働問題のなかで、基本的な問題であります。と、いふ。他人の問題としておぼえてみますと、団結権、あるいは雇用における差別待遇の禁止という面では直接関係のあるテーマではないかと思つて了。

四 ありがとうございます。如何がでございますが、いま、空想以上のものを輸入の資金問題についての、焦点をおきましたんですが、

羽 各国の職務が仙ほどよく進んでいます。
橋 私はいくち知りませんが、最近上りの委員会が働いてお

りますが、映画工業とか、石油企業の委員会などという問題からして、それです。一つに院、オーストラリアのコンにもなつて、従来の職權を押し出すか、あるいは職務場から出て来てしまふといふのだ。先れが当然獨立な影響があるわけでは、を、いろいろところから職務權限がやがまじくやつれてゐるんじやないかと思ふんです。

大 だが、婦人だけの服袴靜價はみえないんです。
羽 ぢやない、個性が盛んでおられますか。やつぱりアスリな女ですか。

「構　まあ、リカでしようね。ヨーロッパは比較的若いので、白人が
 多いだろう。」

職務専任にもとづいて、食金を客観的に評価して決めるべきというよりも、食金団体の特性によるべきものというのが先ですね。

りました。そのなかで、日本及び各国の労働条件に相当なものを定めて、労働条件の差異をいふものにして、無くてはならないものと期間を取り上げてあります。その一つは、男女同一労働同一賃金といふ工賃の条約を、概して、各国が批准するよつた、具体的な研究をしつゝをいふことで、特別な委員会をつくつて研究に乗り出した。こういうことも非常に新聞すべきことだと思ひます。

それからさきほど、いろいろの問題の指摘がありました。現在のところ、ILOの条約は必ずしも多くの国から批准されておらず、いろいろの問題が残されて、日本もまだ批准しておりません。一般的に問題としては、国連の婦人の地位委員会がILOの男女同一労働同一賃金の制定を依頼しましたときに、合意してILOに要求して事項にできております。そのなかで、三問題と指摘されているように思ふんです。男と同じような職務への婦人の技術訓練、あるいは身抱えという可能性を研究しようということが一つ。それから婦人労働者に関して、従来いろいろな法規上、あるいは慣行上の制約がある。そういうものを撤止する問題。三番目に、婦人は家庭の責任があるわけですから、それから生ずる、あるいは出産に関連して婦人特有の問題があります。そういうものを合せて、社会的に軽減していくための処置、要するに婦人の保健に特有な問題を、単に婦人だけがかるのではなくて、社会全体として軽減していく措置、そういう三つの点が指摘されています。このうち、基本的な問題になるんじやないかと思ひます。結局これらの問題は職業に雇用における差別待遇ということに、いずれも関連のある問題であります。

それから賃金というものが、単に経済的な代価じゃなくて、いろんな社会的な要因を反映したものであります。そういふような意味で、婦人の賃金というものが、社会の悪い面を宿因として反映されている面がある。賃金が、単に経済的な需要だけではまゐらないといふことは、逆にもつと社会的な保障の必要を意味していることになります。その意味で、婦人の賃金についても特別の関心があつていいわけだ、とにかく、同じ労働同一賃金を採り上げますと、これに、単に賃金問題だけでは済まず、その世界にある社会階級が

場合でも、クラフツマンが歴史的に職種間の格差をきめて來てゐるから、歴史的にきめてある格差を一寸でもかえると大変な問題になるんですから、そのまゝに職務評価をするときの阻害要因になつてゐます。アメリカでもそれをせずね、職務評価をやる場合に、職種別のクラフツの賃金が職務評価にやゝかゝるということがありますね。

高橋 質金を職務解僱できることがいいのかどうか、これは問題があるかと思いますが、アメリカでは強いるという考え方が強いんでしょうね。

舟橋 ただ私は、婦人の労働の質が、他の設備に比べて、相対的に、どこに位置するのかをみる場合、職務解僱案を大いに利用する必要がありますと思います。

西村 そうですね。つかうんですけれども、それ以外には。

高橋 金子さんもさきほどおつしやつてましたが、イギリスあたりの質

金では、私が読んだ本ですが、警察官と消防士の賃金で、
のほうがいいが、二十年前は消防夫のほうがよかった。それは統制のた
めにこういう結果になつたのだから、また元に戻せという要求があるよ
うですね。

賃金というのは、前のつながりとか、自分よりもあの男が高いとい
うことで非常に問題になるんですね。瞬間的に賃金というものはきま
ないから、ここに非常に問題点があるんですね。

西まつぎの、婦人の特殊性の問題、これは婦人だけがかぶるんじやないで、もつと他のなにかでということはないか？

高橋 これはこういうことです。去年のこの婦人労働問題研究会の際の、

「一丁だつたと思ひますが、たとえば、母性保護、産前産後の休職などもありますが、そういうものを、婦人に対して特別な保護として、」

婦人の働く機会が減り、その分だけ賃金が減らされる恐れがある。それ

[illegible]

資本の集中が、資本の集中を以て必要にして、集中の機関が、集中の
機関で成る。社会関係が、社会の資金を以てするものとす。別
の言葉でいへば、社会を以て成ることとなるが、日本の場合では先
知企業に社会関係の機関がないといふ問題があります。

四 婦人の立場から見た資金の問題について

「井筒さん、山ありきさんなので、それじゃ私の意見をのべておいて頂きます。私にやらせたいものは、もう色々ござん。井筒さん、高橋さんがおの。私やあんなに、ほんとに問題に入っているもので、私が報告することは欲山ないと思ひますが、まヨリと申し、研ごみたいと思います。」

大體、婦人の資金が少く、貯蓄が少いといふ理由により懸念にすべきとして、いままでの十分資料を調べて見た結果として、それについて味から押さへていふ必要はないと思ひます。なとえば、女性の勤続年数が大変短いといふことと、それをが、卒業が早いのに比べて低いといふこと、それからまた、社会の動向をいかにあつたかと、そのために、とりと婦人は、はじめから安く貯蓄が少いといふ點に、いかんが加したであつてはめられてゐるといふ、さういふ社会的動向をいふものば、非常に大きな原因になつてゐるといふことを考へます。次に、世公認つて、働く人たらと、それから、使用者側の人からいふものと點を挙げて見ると、よく判つた感があることも、思ひのつて、すくなくとも、さういふ點があるといふこと、それが、使用側の問題といふことが非常に、婦人の資金の問題として大きな懸念になつてゐることを考へます。

戦後、新仙仙歌作場のもとに在りて、男女の間の資金に差別をつけるやいふことが禁じられてゐるために、毎夜母と初世輪は、大體をさても同じじやうに生活してゐる。とくに大きな差別待遇はしてゐないといふことは除幕裏だとおもふが、いふし、その後の生活を見てみまうと、やはり二年三年、早いとこをていつたのと同じいふことはあるかも知れぬけれども、そのいふある、腹が痛つたんだからで、果女間の資金格差が明かしてゐるやうなことを、このことは、勿論能くわかつてゐるが、同じ問題もあるまいと、やつぱり仙の母やで

らに教育を受ける機会を得る。是れが、かつては性別差別があつて、男と同等の教育を受け得ない状態に於いては、職業を低劣なという、そのいふ差別的精神の主要根據がなくなつたことにも由する。経営者側としては、このいふ差別精神、是れが戦前の低賃金時代のソロバンを考へてゐる傾向があると思ふといふ意見を對答されたい。それから、また働く人同士の問題でなければならぬ、ある会社の人が、組合のなかから、よくは男性の地位が、女性の賃金が多かり働く位では困るといふ圧力があるのでそれをどうしたかといふことがよく知られてゐるのは会社としては一つの悩みであるといふことを聞いておきたいが、これも一つの大きな問題だと思ひます。

一つの事例のなかで、男性と女性が争うということ。産業間にも、ひとつの産業の時分に、同じ婦人の労働が使われるときには男性が困るか、婦人の資金引き止めの運動をしたといふこともあつたりして見られる。さういふうちに、初任給に於いての同一賃金が認められるとなつたら、さうして狭い労働市場のなかで、男性が不利かと思ひかけない圧力が女性に加はるので、それに会社が便乗しても、賃金を引き下げようとしてゐるよりも再雇もみられます。

組合に関係しまして一つ面白いことを発見したのが、やはりとも、資金といふものは、どこでも、経営者と、そして組合員とが協同してきく場合が多いのであるけれども、その要する時に、家外婦人の役員が取入れられていない。つまり婦人の参加がないといふことも、婦人の資金も低いものもある。を思ふのです。それは、組合のなかで、さういふ婦人の地位が非常に弱い、それが悪いといふよりもこれは結構、一つは婦人の意識の問題も一面ここで考えなければならぬと思ふのです。大層の働きかけをも、決して自分の資金問題、給与の問題についてお金の制度に意識し、これを知識として持つてゐるのかといふことは、一つの問題だと思ひます。

奥座にゐる佐田因から、婦人がこんなに借金略奪を付けていると
 いう問題に、おつと十分金を交付すればいいと思います。そこを考えなけ
 れば、大事故となる可能性がある。つまり、資金が低くなつていくんじやな
 いか。したがつて、本道に助力を盡すといふのは、おつと十分金を欠けて来
 るということがあるので、懸念を止めては、資金問題に対する知識とが観念と

は、あなたをして戦前の事を回想したい」といふことゝ、あつたがそれを聞か
しき出さずにはおられなかつたといふ。その中に、生計が苦しくなり、上納もな
るの公費に保たれ、と苦悶して抱かれた女性を特殊な監獄に送り出すが、強
てはるゝといふやうな面もられるわけだ。その具体的な描かれ方として、さうだ
つても、働く婦人たちの監獄会における苦悶をきいておられます。たとえ
ば、生計の問題とか、月給の場合とか、パーセントとか、そういうときに婦人
は生計と生計をくらはれてゐるから、休むとか、あるいは監前後に休むとか
あつたことだ。なるが休む損失をソックスに受けてゐるをいふことも、休むの
といわれておられます。よくある婦人苦悶が、またかゝられた休むと
すから、出勤率において、はじめが女性に会社を苦悶をしていないかとい
ふ、あつた苦悶が正真正正出てゐるに思ひます。しかしそれは人間的な
問題として、女性の苦悶といふものは認められてゐる公費だ、そのために婦
人が資金の上で差別待遇されるということになります。生計の苦はなるが
けれども、しかし生計のほうはずから休むといふ苦悶が出て来る。それを、こ
れなどといふにいかといふことが一つの問題として考えられるのであつた
とも、いま苦悶が公費におつしやつたように、これは、生計の形をこれな
かば、いかに休むならぬといふおもしろい。が、一体この公費に生計の
のために、生計のほうで損失をしてゐるのかといふは、さういふ生計の
形、一寸も公費にも示されてゐません。はたして女性が生計と生計を
とつて、あるいは監前後の苦悶がなるといふことによつて、それと公費
した損失を会社に与へてゐるのかといふ、さういふ具体的な数字の
あるではないことも、女性の低賃金を納税のゆゑないものにして、生計

本として、おかしきように、出勤率が悪くて、男と此へてゐても、その場からいへば、会社が損をしているといふことならば、それは今後の問題として置かなければならぬとおもいます。また、参の経営者がいつてゐるようには、上級学校を出た女性をとらない、大抵、中学校、高等学校でまゐつてゐる、短大をいふものとする傾向の方に側やでゐる位だといふところがあるが、それはあります。が、学校を出た女性を使はないといふのは、そのおとしな女性全体の資金をたかめてないといふことも惜まられるべきです。その他、入社したのが

いうまでもないが、もつとも、働く女性自身が待たなければ、この形勢を打開していく力というものが盛り上つて来ないことは確かかと考えます。

それから、現在婦人の權利地位を考へて来ていますが、學校でも女性をどういふ職場につけるときに、ただ何が何でも一人でも多くを職場に押し込めばよいという実績主義にならないで、「人々を」とういふところが働く人間として考へておかなければならない大事なところなのかといふ問題を考へてみるでおいてほしいとおもいます。とくに賃金の問題など、その一つです。

結局、働く女性の地位の向上といふことは、それはわが女性をいかにいとも向上かも知れませんが、母性の保護も婦人の本来の姿と密に密着されるところかも知れませんが、やつぱり本来は、その労働力に対して、正當な賃金が支払われているかどうかといふことで、働く婦人の地位といふものが向上しているかしないかといふ目安になるのですから、賃金問題についての考察といふことを、もう一歩こゝろ深くしなければならぬのではないかと、まづなふうに私は考へるわけですが。

なおさきほど舟橋さんのお話しによつた、婦人の作集の内容をもつと、科学的に調査してみると、とても大いに考へていた筈な、と思ひます。

目錄

西で話にわたる通り船裏が空りましたので、全船にわたつて、よくに問題となる点を相繼してのびに思ひます。お気づきの点をひたひたの……。

「積」の字はねだると思いますが、資金の社会化の促進向かふものではないかと思ひます。例へば社債がなくても有給休暇がもたらへることなどはともあるし、資金のきめ方として最良資金制は他者の外側から活用で資金の預け等あることですし、資金の内部に生利解というように資金のきめ方を箱で社会関係のものに相当に動かしているわけでは

安さでいらぬといふこと除、日本の事業場では、従業員のために行ふものは、幾多を中つてありますが、それが過剰な義務であるとか、あるいは法外で、承知難由は別としても、とにかくいる人な形を従業員のためにやつてゐる。

從來から日本の借金政策は、資金以外に企業の特利的な施設があるといふことより介助されて来たと思ひます。それは一面に修正しかつたと思ひます。しかし形勢のよるに、諸外國、特に欧米諸國のよるに、社会保険が迫られて来ます。いままでのように企業の特利を介助の材料にするのと殊にきつた條件を附してするのは、社会保険を免うてゐたまゝかゝるが、國に上つてゐるのと同じです。最近の著しい一つの傾向は、会社が社会保険の費用を分担しはじめたことです。別な事業でいへば、それは社会保険制度でもない、べき使用主負担の賦課金の割合が高いことです。そり、いろいろなが、ヨーロッパの大路諸國では非常な高い傾向としてゐるのです。日本の社会保険では使用者の負担の賦課金をみますと非常を低い、したがつて、日本の事業諸國では、資金とせしめて置いてゐるものの特権をみなければ人を思ふ。ところがヨーロッパの、日本の國情にそつと適合するのでは、資金の他に、極端な場合、止むを得ない場合に必要といふ出資に外は、お持ちを置く必要になりません。そり、しますと、さういふものを社會として資金全体を圓形に取りますと、そり、

所、やめたとき五五才未満の童女、その数五五才に達したときはじめで
 支給されるというところからいへるので女子のほりが有利なまうたが先
 来す。即ち、女子の労働に年々、少いを仰めてしまふ人が多く、労働を
 心算にたいしたまうた勤める人は少いから男子と同一規定で賞金は公平
 だからといふことらしいが、必ずしも然らず。

然、そのういふ問題も非難に値しないと思ひます。脱退年金も、その間は厚生年金があるんではないと思ひますね。厚生年金があるうちは脱退した際の方がいいと思ひます。要するに、年金は年若うな時代に、あるいは脱退になつた年金にも使うものなんです。厚生年金も失業保険のかわりなみにする。昔はそういう制度がどこの國でも行われて来りましたが、いまはもう、最近の雇用の傾向は、若い間に働いて、平供さんが出来てから平供で、また平供が大きくなると勤さに出るという二つの雇用の山が、労働省のお勤へになつた統計がこれも一応報告される。そうしますと、若いときは厚生年金から脱退して脱退金を一應もらう。また十年か十五年経つて、再び勤さに出て厚生年金に加入する場合、それから二十年間保険料を納めなければ年金ももらえない。脱退一時金で形式的に女子に有利なようにしてあるんですが、実際には女子が非常に損をしてゐる。日本の年金制度では、考を方がそこまで進んでないんです。が、保険料を出つたかわりなみに、という式なんですね。それ、いすれば、もうなくなると思ひます。それではもうそれだけのかわりなみに、一時脱退金をやめて、若いときは働いた期間は、そのまま残しておいて、また働きた期間たまたま通算される、ということが当然だと思ひます。そうして、男子と同じように年金がもらえることになりま。

いま年金アムンで、どうもよくわからなくて困っているようなキラ
イがあるで、一番いい例が朝の農業協同組合の年金ですな。結局、保険
料を払った人のうち、せいぜい10%のものが生計の半が年金でもらうよ
うな状態をどうにかしてやうとなんです。逆にいえば、世の終からん
○%の者が年金をもらふといふことを言ひます。いま農
業協同組合がききまして、○%の者が年金をもらふといふことを言ひす。

西 社会保障という場合に、具体的に外国ではどういうふうなことが一番よく
われているんですか。

高橋 日本で母子年金など問題になっていますが、豊臣では年金が一桁の問題で済む。それがいかに日本では一番希薄でいていないんです。厚生年金もまだ支給を開始していない。婦人の場合も、労働者であれば将来年金になつてから年金を引いてしまうし、そうでなくとも、夫を失ふと母千両金が必要となるでしょう。ところが大部分の婦人労働者は厚生年金の給付を享有できない状況になっている。そういう問題も、広い意味では、適法に労働者であつた者にとつては、一桁の給付と考へられるを思ふのです。

婦人労働課長事務官 高橋さん、社会保険制度といいますが、私も日本では既知されていないとわづらいました。この間婦人労働課で月次別の厚生年金保険料の徴収状況と保険金の給付状況を調べてみました。厳密に比較しにくいと思うのですが、いまのところは婦人は、男性年金をもっている人は一人もいないんですね。

高橋 男子の場合は大部分良関係でしょうね。

井 ええそうです。女子の場合、三年以上被保険者であれば、たとへど、脱退手当金がもらえることになっているのですから、脱退手当金の給付料数が男子とくらべて断然多い。ですから、年間保険金給付総額の男女比率をみますと、保険料徴収総額の男女の比率とたいない同じで、よくて女子のほうが損をしないように工夫をなしています。しかも、今後男子の老令年金受給者がどんどん出るを、出来に相当する準備金を払うと思いますが、しかも脱退手当金が女子の場合二年でもらえるが、男子の場合は毎年間被保険者である者が五割以上であれば、又

生存金ではあるが世間はずういふふりなものです。

西 舟橋さん 出席なさった御くずし人のなかで、西田保樹の条項があるために、とくに昇給がたが。そんなときにそれが無いで来るという発言が、山あつたと思うんですけれども、そういうことはどう考えた方がいいんですか。

實際経営者のほうからいえば、出勤率が悪いからその上げられませんが、といわれるんですけれども。

舟橋 經營者の立場でいう、

保護があれば、その女子の費用は減くすると好ましくないといふことも、
んですけれども、しかし、いま高橋さんからお話があらまじつたように、
母性保護の問題というのは、社会的な權利として確立されていると考へて
んです。そして、進んだ国では、それを資金の社会化、社会保険の形式で
よつて、経済的な裏付けを与えているといふことだし、また、その社会
保障のためには、経営者自身が相當な負担をせねば、それが前記の
状態になつてゐるということなんですから、その点では資金の費用原則
といふものを、資金を費用として考へるとも考へ物を個人の協会の
修正して考へてもらふ必要があるんじゃないかといふふうに思ふんで
すけれども。

西
ですからそんなことは、はじめから、女を置く場合にはわかつてゐるものと
なんでしょう。ですから当然それが計算のなかに入つてゐるし、それを言
きたと思うんです。付託でも、それが実際の場合には、そのまゝ口出しが
算の仕事をしなくて行われると、結果があるんですね。

橋 橋は率直にいて、日英でしようね。
橋 結局おれは、組合で取り上げるしかない。法律でやつても、お金の
根拠があるし、法律は基本権で、あとは各自で、自分の力でやるのが、
番だし、おれもたいしてつかないんで、おれも依り合はなくていいですね。

舟　橋　つまり、要するに秘密者と働いている人たちが緊密にできても、
く陳列を、安全の場合とくに注意して押つていかなければならぬことを立
すねてするが、やつと具体内にいと、なまなや舟給のとき、色、色、

聞するところ、田中が「たゞ、いふ人々正しく誹謗して、電報がそれによつて形勢をよほど悪くされたばかりではない」と思ひます。なほ、いふ形勢、日本全体の電金の恐慌なるですけれども、とりやう形は打破しなければいけないと思ひます。しかも、その面から見て、日本が破産したといふところ、

世の人は、同聲賛成であるので、落馬はいと母、かまわなれといふのである。
 本もそれ事としか、かゝつてゐる。目的がしがるべき能力を發揮するといふことである。

構　　だ。結構出来るような条件ですれば、それを改める機嫌が以て、
 介　　組合とか、労働組合とか、興するに、平等といふことと、機会均
 等といふことが、いかに差別される。それを改める機嫌が、中
 村　　にない。それは組合の一つの問題だと思ひます。

羽 仲村さんへの御報告は、職務内容の調査を進めるということと、おあり
ましたのが、職務内容の調査という位、いま労働省でしている職業紹介
のためとする職務分析を御伯領がなさってですね。

植 なるものの、植物の運動活動的という場合、具體的という内容の
なすを中々でいるが、植物は、同じくやわいであるが、あるいは植物なすのや
いであるが、一山の植物内容を具體的につかまえるというに出。それと
なすは植物の運動活動的という仕事をしているのかと、なすを中々でいる

である。それ故に、非時効動産の所有権はさういふ血液でどういふ血管を
 流してゐるかとはいふ事と、それを開通して、男子の鞭撻はさういふ血の
 管、その開通はどうかといふ事とを具体的に把握してゐたかどう
 か、それといふ事ではないかと思ふのである。これは全圖案に於いては到底無理

をすかぬ。世々の間に随分なり介抱けりを選んで翻仕してゐたのは、
 人体の月並みから見て左半身のものを西にききし。

[illegible]

The image shows the front cover of a book. The cover is dark, possibly black or very dark grey, with a fine, woven texture. A prominent vertical crease or fold runs down the center of the cover, suggesting it might be a half-binding or a book that has been handled a lot. The lighting is slightly uneven, with the center of the cover appearing slightly darker than the edges. There are no titles, logos, or other markings visible on this side of the cover.

石門外邊の上に、まゝの形かたちなのを、いふと、*the stone* の語が、*stone* である。

[illegible]

橋 貴明はたまたま道が止まなくなつてしまふね。知事してや、その
が出来ては困るやないか。

橋 ええ、その事ではねとも。ただ、いまの日本の窮乏は、道路の狭小
と、その土地の貧乏と、密接な關係があるから、さうして

種人愛護と名なして、あてずから結婚してからでも即ちこれをいう
 種姓、社会制度を蔑視し、あてずから、充てずかる必要がある。品にま

羽、無防備に陥つた。したるがしめては、いまだ
機、これはやつぱり都合が悪いが、いまの臨時の援助を拒否して、やう
いう要求をするなどしないであらね、法體で、婦人が何處へもまゐる
はなすに、一日見舞設をつくれといふことはいふまでもないが、出来ません

羽 東郷にやつていただきます。ついでにたがへり、軒から窓へと、うろとところ
もあつて分ります。

榎 そうです。でも、私のみたところでも二人が三人だの作です。

明　　つが、何くもいふ所のが、たゞ公式的に「實用主義をいふ」と詭兎
辨といふ傾向になるので、本當に必要な人がつかなくなる危険性があるといふ
ことを要なと思ふ事では、さういふようにするには、どうした方がいいかと
いふことでよい。

五、その費用負担問題として、前掲要求して申上る事が必要です。たとへば、かんでも事業所に既出所なんかを金部でつかふせることとするなど安しようが、実際利用する場合も相当抵当をして利用しなければならぬといふ面があると思ひます。

わゆる「政治小説」の一種たる「政治小説」をつくることには、とくに努力を要したしよる。其の政治的知識を多くつたものだからいふ思ひがある。『坂本龍馬』がその第一であるといふことは、これが大変な仕事になると思ひます。

羽 駿勢の仁の二派最初の段階ですか。

橘 最初の段階ですね。職業教育の問題はどうでしょうかね。

橘 とは重要なですね。

これはどうしても早くやっていただきたいと思ひますね。

情とくはオーストラリア、シンガポール、技術革新に適応した。たとえこれ新らしい女子の職業が由て来したね、キイマンがササリながら、応あひうものをもつすこし社会化して職業教育を行ふように。アメリカなんかでは、高等学校の授業のなかで相違ふれてますね、日本

の銀行や保険会社なんか、たぬ人を入れるだけで、それでは融資が
育ちませんね。

橋 日本のお金は、はじめから手回らないですね。

羽 きのり公非の風貌でやるべきですか。
橘 私はそうは思いませんが、会社でやれるところにはやりなさい。中小企業でやれないところは公けのとこでやるんですわ。問題は個人の問題で職なんですかね。

職業指導は日本の中学校では大分前から行っているね。あれは、たぶん、たぶんでもかんでも僕らで入れられると勝手に思っている。自分は大体というふうな仕事をするんだという話とかはつきりしない。自分から自分の身軽とかがすい分かって来ると思っていますね。すると、入つてからの身軽とかがすい分かって来ると思っていますね。

形式的には相当なっているんですが、それがどのくらい効果があるか。羽 それが厄あないので、毎年私どもで婦人の防癌に関するセミナー

ーンをやるんですが、昨年あたりから学校とか、PTAとか、集まりのたびに、近給の騒動を聞かなくてはいけません。さつきさんのおおきくお母さまに、まず就婚させることが第一と考えられていたそうです。あの血脈、私達に關するインホーム・オブ・ザ・ワールドを動かした人達と見れば、一人々々の集まり

ね。いざあつても血を流いんです。その血が耳所まで流れていゝと
ころは無いんです。血が足りないんです。病人の常用使用がらうで直

市でもやる、事業所でもやるということしかたないんですね。あらゆる機会を通じて、ということにするわけですね。

橋 全部、社会保障を圍でやつてくれということではなくても、水戸橋でず

羽 組合でやっているところもありますね。なんか、社場がなければいけないような考え方のファンがあるんですね。

専売公社なんかそうですね。若い女の人の労働力は会社にとつて必要でも、あんまり年を老つた人は必要ない、いわゆる十年選手の労働能力の面は、しょうがない、どうも、この中で質問所とかいふと、かえつて大抵はありますね。

マイナスになるようなことではない。
橋 だけど現実には首切りが行われなさい。それだけ交つて来てしまふ
ね。やつぱり組合の力ですね。それはやつぱり社会全体の空気ですね。

橘 これは労働局とか、出先の労働事務所でよくやっている労働調

座などでは、必ずしも資金の調出を認めていません。海外の銀行に大きな貸付などはない。貸付の資金は、銀行の貸付金で賄われています。銀行は、貸付金と引き換えに、貸付金に相当する担保を果していただきますね。

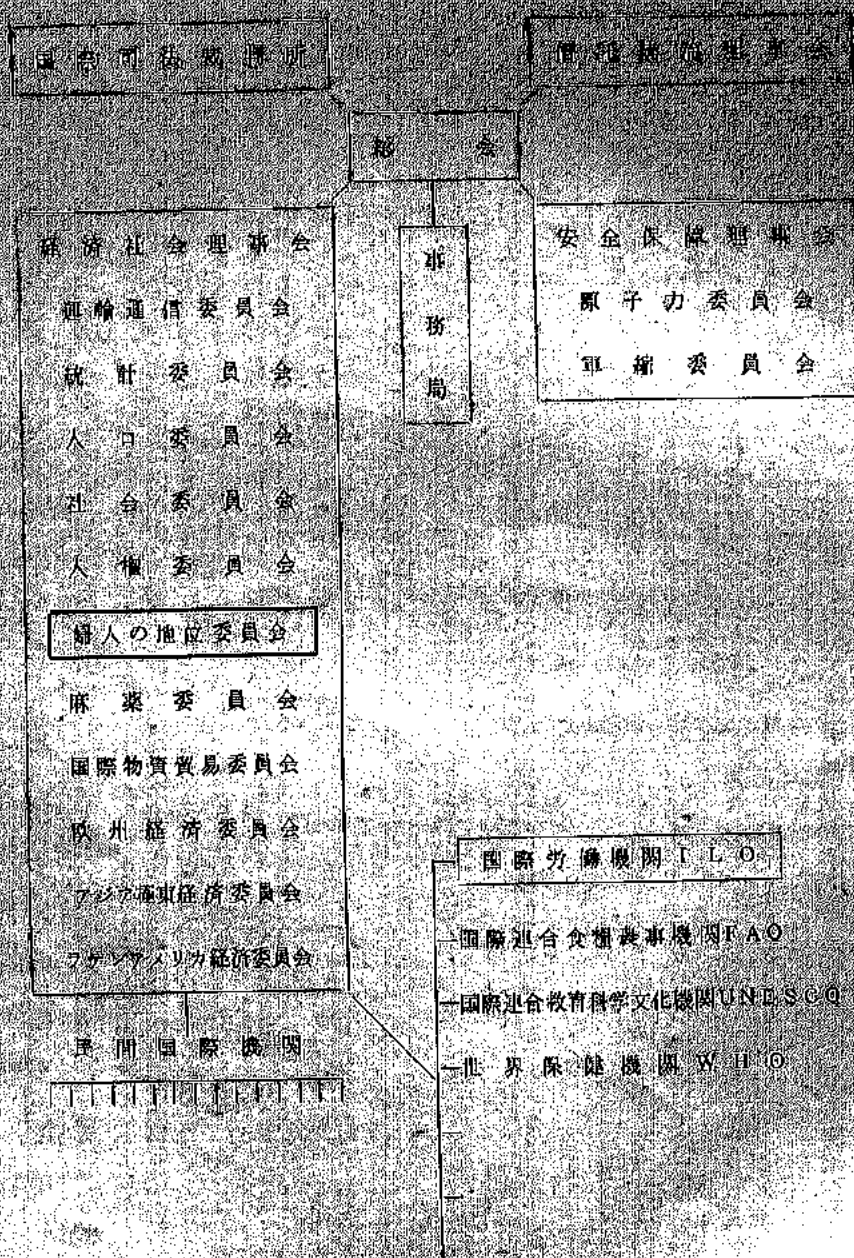
明 婦人の労働問題をやっているところもあります。

橋 しかしいま日産がご報告したような問題は、従来は、資金の真間の

研究者もあまり注目しておられないことだし、勿論一般の職業病歴では取り上げられていないようですね。

情 一番大きな問題が、労働基準法第四條、あれがあるとばうとを定めていない人が原因になるのをですね。

国際連合の機構



国際労働機関（ILO）とは

「国際労働機関は国際連合の専門機関の一つであつて、世界の一切の国々に於いて社会正義を促進することを主要の目的としています。そのために、労働関係、労働及び社会状態に関する情報の集積と、最小限の国際基準を定めること、国際法におけるそれが適用を監督します。その機構は次の通りです。」

① 国際労働事務総局（世界の情勢と出版所の役をつとめる）

② 理事会（政府代表10名、労働者代表10名、各から成る。世界労働機関の執行部で、局の仕事を掌理し、予算をつくる）

③ 国際労働会（毎年開かれ、各国から政府代表2名、労働者代表1名、労働者代表1名を各々送られる。三者は各々独立して意見を述べ意見を述べる）

国際労働会を定める最低限の国際基準は「条約」と呼ばれる特別な国際規則及び「勧告」の形をとります。一九一九年の第一回総会以来、総会ではこれまで二〇九の条約と二〇九の勧告を採用しており、その最も問題は社会・労働問題の最も重要な問題とされています。

婦人の地位委員会とは

婦人の地位委員会は国際連合経済社会理事会に属する委員会です。男女平等の人権を国際的な問題としてとりあげ、婦人の地位に関する調査と研究の徹底を世界的な規模で行い、確実な資料を提供し、各国内における政策や政策活動を促進することを目的としています。

一九四五年、サンフランシスコ会議において、国際連合の中心、婦人の地位を扱う機構を設ける旨の提案が承認されました。一九四六年、経済社会理事会において、「五ヶ国の委員を以て構成する」臨時委員（毎年五ヶ国改選）こと決定、一九五一年に更に三ヶ国を追加して「八ヶ国構成」となり現在に至っています。

（一）
同一賃金をめぐる國運諸機關の活動

一九一九年に採択された國際労働機関（ILO）の憲章は「男子も女子も同一の価値ある労働に対しは同一の賃金を与へらるべきである」といふ原則を「特別賞しせざるを要する事項である」と宣言してゐました（第四一条）。また一九四八年の改正憲章の前文でも「同一価値労働に対する同一報酬の原則の達成もまた必要である」と労働条件を改善する心とが義務である」と述べてゐる（五）。

このように上巻のはその創立当初から、同一資金の問題に着目していません。下の巻も何度が、この原則通りの重要性を強調しています。が、この問題の重要さがひるく弱められ、強い支持をうけて、急速に具体化の方向に向って進めはじまったのは、第二が大転換のことです。

一九四八年十一月に第三回國際労働會議でこの問題をとり上げました。それによつてこの原則適用のための努力の重要性について加盟國の注意をうながすと共に、以上の理事會對して、出来るだけ早い機会に同一賃金問題を条約上の原則から總會の正式議題に上げるよう要請もしました。理事会ではこれに依り、格別努力を農村の上、第三回國際労働總會（一九五〇年）に請願して提出することを約束しました。

同じ年（一九四八年）の十一月、国連総会は有名な世界人権宣言を採択してあります。この中には「各人種、仰の差別もなく、同一労働に対する同一賃金の権利を有する」と定めてあります（第三條の二）。このように同一賃金の原則は、国連全体にわたるもの、聖訓の一つとなつてゐるわけです。

こゝで、他町へすべき存心は、町中の信託社会和事会と、その機関委員会（庫門鎮）による所製信託局（供）として設けられている組合の地位委員会であり、これらも同一資金運用の關係を約して進進に果したた役制は極めて大きいものである。

婦人の地位委員会は、一九四六年に設置され、一九四七年最初の会合を開き、また、その時々の地方団体の一つとして、他の事務を兼ねる自衛隊面でも

価値の相対性に対しては、知覚的価値に同一の報酬に要求される価値が、知覚的価値の相対性によって異なる。並行に、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金に要求される価値が、知覚的価値の相対性によって異なる。

條約第一〇〇号は「四條から成り、そのうち初めの四條が本國の法律に準じて施行するもの」とあり、その後の十條は各條の批准、締結、改正その他形式的手続について定めたものである。

第一條は通稱で、とくは、同一價值の労働に對し、差別を労働者は同一の報酬と見做し、性別による差別待遇なしに世のよめる報酬をいふ、と定められてゐます。第二條はその原則の適用について述べ、第三條はその条約の規定を實施に役立つものとしての職務の要限的報酬について、第四條は関係団体、使用人、労働者との協力について述べています。

勅諭第九の事は条約第五の○号を補足するものゝ體裁と見做し、詳細にわたつていきます。金部で八節から始まり、初めの四節は直一萬金原則の適用、促進について述べる。同一報酬条約等、主条の補足をなしています。第五節は条約第五主条を補足し職務の客観的評価について、第六節は女子労働者の生産能力を高めるための措置について、第七節と第八節は一般の職務を促進するためのもの、及び調査活動について述べています。

同上裁断条約（条約第一〇〇号）は一九五三年四月、オーストラビアとベルギーの批准により発効し、以来一九五八年十一月現在に於て十九ヶ國（※）が批准してゐる（日本は未批准）。

国名は附録C参照

の男女並進を主張いたします。翌四八年の第二回会金では、男並同一労働同一賃金原則を列する。労働組合会に表明されました。この時の労働組合の代表は、さうして経済社会連合会に列したのと異なる傾向にあります。即ち、労働組合並進原則に列し、この原則を主張するより、取捨すること、(1)し(2)に列したの面での活動状況を報告するより、取捨すること。この二つはそのまゝ、経済社会連合会に、これによって決議されました。そして、(1)の(2)に対してこの問題についての調査と報告を依頼する状態が第三、四回経済社会連合会に伝えられ、終会の際この問題を討議するまでのけよとなつたわけですよ。

世に弘明元年に開かれた婦人の地位委員会第三回会合で、女子の地位の向上の重点を同一賃金問題研究の點に含ませるよう要請しました。

- ① 債別に基く資金率でなく職務に基く資金率の原則を定めること
- ② 婦人に男子と同じな待遇、指導、職務につく機会、昇進のみを内
ぬること

- ③ 婦人の黄金に関する経済的側面は、左の如きこと
- ④ 婦人の家庭的責任はともなう食料や、母性としての負担を降くべきを指

置を規定すること。

この決議及び関係記録類は、金融経済社会犯罪会による、以下の様に
きわたられました。

この一、九三四年を境として開かれた第三回警察労働組合（一九三〇年）では、側値の労働者に対しては、労働者に同一の権利を認め、前例を模範とする。第四回警察委員会が設置され、問題は警察法草案定への著作権問題にまで上つた。

同「報酬委員会」では、次の三つの基本的な面から研究がなされました。即ち

① 問題の範囲を確立するため、同一資金源別というものの定義

② 児童に与つた原則の実施、適用の方法

⑤ この原則の実施適用を説明する恒際的平段の母格の形が

愛風會はそのころの面友と利敵を犯す、その精神は、牛一九五〇では、熱河四國同盟運動會に提唱されました。そしてこの條命に當いて、同二

(二) 同一賃金に關する國際労働條約・勸告

a 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に相するを拘

一九五二年技术

国際労働機関の総会は

盟研会によりジュネーブに招集されて、千九百四十一年三月三十四回会期として会合し、

この会期の職事日額の第7職種である同一価値の労働に対して男は同一の報酬の原則に関する指提案の採決を決定し、

それらの提案が國際條約の形式をとるべきであつたことを決定し、
千九百五十一年の四國報關條約と稱する次の條約を千九百五十二年六月
十九日に採択する。

第
一
条

この条約の適用上

(a) 「報酬」とは、金銭であるものと間わす、債務又は間接に債務者が労働者に支払ふべき通貨の、基本の、又は最低の賃金又は条約及び一切の追加的報酬で労働者の雇用から生ずるものを含む。

(b) 「同一価値の労働に対して異なる労働者に同一の報酬」を設けるのは、性別による差別待遇なしに定められる報酬等をいう。

第二十一条

1 加盟国は、裁断官を決定するに當り行われてゐる方法に對して、本國に對して同一価値の労働に對して異男女労働者に同一の報酬の原則の適用が、適當に對する適用を促進し、且つ、この方法を所立する限り、その適用を強制しなからばならぬ。

2 この原則は、次のいずれかの手段によつて適用することとなる。

(a) 国内の法令

(6) 貸金債によつて設立され、又は承認された貸金決定制度

(6) 使用者と労働者との間の労働協約

[illegible][illegible]