

1960年8月

婦人労働資料第78号



働く婦人の地位を高めるために

—— 第9回婦人労働問題研究会議記録 ——



労働省婦人少年局

は し が き

最近、働く婦人の数は700万人に近く、全雇用者の約3割を占めて、日本経済の中で果たす婦人の役割はますます重要性を加えております。

この婦人の職業進出は、戦後の急速な経済の復興と発展を反映しているものですが、同時に婦人が法的に男女平等の保障を得て、社会的に自由な活動の場を得たことによると思われる。

婦人たちの間には、職業意識が目覚め、職業能力をいかして働こうとする機運もようやく高まりつつあり、実際にも専門的技術や知識を身につけた婦人たちが、徐々にではありますが着実に各産業分野に進出しています。

しかし一方、働く婦人の地位は、母性機能、家事の負担、社会的伝統的慣習等にもとづいて、特殊な制約を受けており、低賃金、短期間、不熟練労働という従来からの婦人労働の特殊性を生み出し、婦人が男子と並んで十分に職業能力を発揮することを困難にしています。

今後は更に技術革新、企業の合理化、経済の進展とともに婦人雇用の上にも新しい問題が提起され、その職場における立場も一段と複雑さを増すものと思われる。

婦人労働問題研究会議は、婦人労働者が当面しているこれらの問題について、労使、学識経験者のうちから専門家の参加を得て十分の研究討議を行なうことにより、問題の所在を明らかにするとともに、働く婦人の地位を向上させるための方策を推進しようとするものであります。

第九回を迎えた今回の研究会議においては、労、使、学識者のご参加をえて、『働く婦人の地位を高めるためには』との中心課題にもとづいて、各職場における婦人の地位の現状と、問題点を取り上げ、各問題点につきそれぞれの専門家として研究討議して頂くことによって、よりよい解決策を導き出す機会と致しました。

幸い、関係者の皆様方のご協力によって、会議の目的を達成し、ここに結果を公表するに至ったことを深く感謝いたします。

もとより会議の結果は決して目新しいものでもなく、問題はすべて今後に残されているといえますが、種々な経済情勢、社会情勢の中で、働く婦人の地位向上をはかる一助に資したいと存じます。

最後に、ご多忙にもかかわらず、会議に参加ご協力下さいました専門家の皆様には厚く御礼申し上げます。

昭和35年8月

労働省婦人少年局長

谷 野 せ づ

第9回 婦人労働問題研究会議の構成

議 題 働く婦人の地位を高めるためには

出 席 者 (50音順敬称略)

日本放送協会教育局婦人少年部長	江 上	フ	ジ
労働科学研究所長	勝 木	新	次
経済企画庁調査局長	金 子	美	雄
三菱電機株式会社勤労部長	中 川	俊 一	郎
全日本損害保険労働組合青婦対策部長	林 田	昭	一
全国繊維産業労働組合同盟 執行委員	船 山	登	美
慶応大学 教授	峯 村	光	郎
日本教職員組合 婦人部長	山 本	あ	や
株式会社伊勢丹 取締役 人事部長	渡 辺		駿
評論家	西	消	子 (司会者)
労働省婦人少年局長	谷 野	せ	つ
労働省婦人少年局 婦人労働課長	大 羽	綾	子

期 日

昭和35年4月21日(木) 午後1時～5時

場 所

私学会館会議室

目 次

は し が き

第9回婦人労働問題研究会議の構成

I 第9回婦人労働問題研究会議結果要約	1
II 第9回婦人労働問題研究会議	9
1. 研究報告“職場における婦人の地位と問題点”	11
2. 研究討議	25
(1) 母性保護は働く婦人の地位を高める上にどのような影響を与えるか	25
(2) 技術革新は今後の婦人雇用にどのような変化をもたらすか	34
(3) 婦人の賃金の改善をはかるうえに従来の短期不熟練労働をどう考えるべきか	38
(4) いかにしたら働く婦人の地位を高めることができるか	42

I 第9回婦人労働問題研究会議結果要約

報 告 の 部

(労働者側からみた問題点)

1 一般的な問題として

- 女子の役付職員が少ない。
- 賃金における明白な男女差（昇進についての差別の問題）をどうするか——初任給については差別がない場合でも2年～6年位の間には差がついている。
- 女子職員にはお茶くみその他の雑用がついてまわり、そのための早出をしなければならない。
- 職場内訓練について。
新入社員に対して、男子ならば専門的職業知識を教育するが、女子に対してはその機会が少ない。

なお、お茶の入れ方、電話の掛け方等単純な教育は行なわれている。

2 母性保護に関連して

- 女子従業員の少ない事業所では、生理休暇などとりたくてもとれない。
- 共稼ぎ婦人が増加するに伴って、産前産後の休業、通院休業等が増える傾向にあること及び保育所設置の必要性がある。
- 中小企業においては、母性保護が充分行われていない現状であるにも拘らず、母性保護を厄介視する傾向にある。

3 企業合理化、技術革新の進展に関連して

- 機械化の進んだ職場では、労働密度が高く、職業病が増える傾向にある。
- 単純労働部門の比重の増加は、雇用の拡大に際して、主として臨時工乃至臨時工的なものの増加という形をとる。
- 女子がますます単純労働に追いつめられると同時に、下請工場等ではパートタイマー、臨時工として女子を採用する結果、女子と男子との賃金格差はますます開く。
- 労務費の節減、新陳代謝をめぐって、既婚者への圧迫が更に強まりつつある。——具体的には結婚すれば退職するという採用条件、定年年令の男女差。

4 そ の 他

- 事業場附属宿舎では、現物給与的な労働賃金が算定されている。
- 婦人自身の問題として、既婚者と未婚者の作業態度、組合活動への協力度合等をめぐる感情的対立がある。
- 組合内部の問題として、賃金などの問題をめぐり、男子との協力が完全でない。

(使用者側からみた問題点)

1 一般的な問題として

- チームワークの問題については、婦人の立場に理解のある管理者の存在が必要である。

- 男女平等の実質的意義について納得のいく説明をした上で、男子従業員の協力を得ることが婦人の地位を高めることになる。
- 現行の年功序列賃金について検討すべき段階に来ていること。この検討なくして女子の賃金制度の確立や各種労働条件の改善は考えられない。
- 一般に女子は勤続年数が短く、平均年齢も若いので、男女の平均賃金に差のあらわれる現実を注視する必要がある。

2 母性保護に関連して

- 母性保護は労働基準法によって、あらゆるものに優先するのか、優先するとするならば、それは国家が保証すべきではないか、個々の企業主がすべて自己の責任において、背負わねばならぬ現状について検討する必要があるか。
- 女子には深夜業、宿直、交替制などに関してハンディキャップがあり、かかる制約上、形式的平等をなしえない。
- 既婚者数が多く、女子の労働が多い職場では、産休の問題はむづかしい問題となり、臨時要員の必要とともに臨時要員で代替できる職場と代替できない職場では、異った問題が起ってくる。

(学識者からみた問題点)

1 一般的な問題として

- 婦人の専門職業教育が不充分である。
- 婦人の雇用の増加の大きな部分は、単純労働であるが、一方結婚、育児、家政と結びついた現在の婦人の状態というものがあり、単純不熟練労働にしかつけない事情にある。
- 子供が多い場合には、ある時期に職業を離れてパートタイムに切り替える必要がある。しかし、一度それをやると再就職できないのがわが国の実情である。

2 母性保護に関連して

- 一般企業において経営採算、労働コストの面からみると、母性保護のために課せられる雇用上の制限は大きな負担になるが、それを承知の上で女子を雇用すべきである。
- 母性保護と女性の権利が特権として認識されるのではなく、かかる保護が完全になされることによって始めて真の男女の平等が実現するものである。
- 母性保護は短期的に考えれば企業負担になるが長期的には、労働力の拡大再生産にとって必要なものである。しかし、雇う側としては、その結果、男子優先になりやすいので、これは国の政策として取りあげる必要がある。
- 雇う側は、母性保護が企業負担としてあらわれた場合、企業負担として割り切れない。したがって、労働者を雇う側の計算に入れて良いものと、入れるべきでないものを分類する必要がある。

研究討議の部

1 母性保護と働く婦人の地位の向上

- 昇給制度においては能力の進歩を主体とするし、賞与においては、労働成果を主体にするか

ら、男女別ではなく、労働力の量的質的差として賃金が異なることがありうる。したがって、同一労働には同一賃金、差別労働には差別賃金という基本的な考え方が存する。

- 母性保護があるが故の煩わしさから来るハンディキャップが現実の問題としてどこの職場にもある。責任ある地位を与えれば与えるほど、それに代わる人を得ることに困難を感じるようになる。したがって女子には補助的な仕事を与えることにもなりかねない。
- 女子について男子以上に職場を拡大し、男子以上のポジションの引き上げが現実に行えるかどうかは、個々人の能力、条件によるのであって、その条件は日本全体の問題として解決しない限り、根本的には解決できないものである。
- その必要もないのに権利だから生理休暇をとるとか男女別だということと反って女子の雇用は狭められるのではないか。こういう問題は政策的に国家管理となるべき面もあるのではないかと思われる。
- 定年退職の場合は最高の手当が支給される。したがって、女子の定年を男子より低くすることは、必ずしも女子にとって不利ではなく、退職手当の面で女子自身に有利であると考えられる。
- 入社した時の男女の職場の教育が異なる点を考慮せずに、賃金の点で労働の成果を云々するのはどうか、また、六三制共学以来の新しい世代の感覚がとり入れられてない場合が多い。
- 職場の問題、ポジションの問題については、社会の民主化の過程の中で当然解決されないか。実際には、女子が学年主任や校長として立派に成功した例がある。
- 女子の能力発揮を阻害するものとして、学校教育や社会教育の機会均等の問題もある。
- 組合の運営が民主化されない所では女性に対して男性が対立する場合がある。
- 男子も含めて、長時間労働を短縮することが必要である。
- 男子も含めて、有給休暇さえとれず、残業せねば生活出来ない労働条件の劣悪さが根本問題ではないか、このような全体的条件が解決すれば、女子のみの問題（母性保護など）についても半分以上解決するものと思われる。
- 教員の場合、産休補助職員を置くという母性保護立法を作っておきながら、現実には仲々これを完全には運営していない実情もある。
- 母性保護は、女だけ得しているというのではなく、使用者の利益にも還元されて来る。母性保護より生ずる負担は、一企業の当然の負担とせず、社会保障の問題とすべきであると考えられる。
- 母性保護の費用を国家負担にするという場合、何を国家が負担するかが問題である。産前産後の休業中の賃金については、健保のようなもので負担することも考慮すべきである。
- 女子労働者としても、生理休暇は必要な限りでとるという心構えがあってこそ始めて真の母性保護がはかられる。
- 母性保護は、人道的な問題である。すべての人達の基本的態度として、婦人を使用する場合の基礎条件として要求されるものである。

2 技術革新と婦人の雇用

- 技術革新の影響は、わが国労働経済上の大問題であるが、技術革新が進展する過程において、婦人労働が労働力調整のクッションとして犠牲になり易い面をもっている。

- 技術革新のもたらす一時的失業は根本的に否定できないので、首切りの不安は除かれない。
- また一方では、中小企業の合理化が進み賃金が上るとも考えられる。
- 女子の方が機械化された不熟練労働に対して適応性があると思われる。
- 女子が不熟練労働に入ること自体は、必ずしも社会的差別待遇とはいえず、全体の問題として、不熟練労働に対する賃金がいかにあるべきか、将来どの程度発展するかが問題である。
- 単純労働、不熟練労働の意義の正しい理解が必要。時代によって、言葉の内容が変ってくることに留意すべきである。
- 技術革新と職業病については、一般論として、技術革新自体が、職業病を多くするとは考えられず、問題は労働強化にあるのではないか。例えばIBMのパンチャーの中には、労働密度が高いたが原因して、肩こり、乱視、目の痛みなどが多くなっている。適正な労働密度を設定することが必要である。

3 賃金の改善と短期不熟練労働

- 婦人労働の低賃金について考えると、根本問題は年功序列賃金制そのものにある。
- 現在の一番大きな問題は、年令の低いもの勤続年数の少ないものが低賃金であるという賃金体系および大企業と中小企業間の賃金格差にあり、そのしわ寄せが婦人労働の低賃金として現われている。
- しかし、問題はそれだけでなく、女子が多い職種が全体として非常に低賃金であることが留意されるべきである。
- 現在の賃金体系について、——完全な年功序列賃金でなく、職能給的な要素が潜在的に含まれていると考えられる。したがって、能力の進歩を基本にして年功を評価しているから、勤続が増えたと、仕事に変化する男子は、変化しない女子に比して昇給率が高くなる実情である。
- 職能給を独立させ、そこで仕事によって男女差がつく事は仕方がないが、勤続給の部分は同一にせよとする説も存する。
- 昇給の問題について——労働者代表は始めから差別するのは不当であると主張し、使用者代表は、あくまでも能力の進歩を基本にして評価していると主張した。
- 現在の制度の中に、昔のような身分給は存しないが、資格給が存するのでないか、その実態が問題である。
- 労働経済情勢の変化と共に、労働力需給の関係で、単純労働の賃金が上るのではないかとの見通しもあるが、将来、賃金の格差がどう変わるかということと、現在の賃金体系の中でどう扱われているかということは、一応区別して考えるべきである。

4 働く婦人の地位向上のために

- 婦人の問題は、基本的には全体的な問題と一緒に解決されるものであり、婦人労働それだけを抜き出して考えることはできない。
- 男子を含めた労働条件が高まって、時間外作業をしないということが確立し、また、有給休暇は、絶対に必要なものとして完全に獲得してゆく条件の中では、産前産後休暇や、生理休暇などの母性保護の問題が、現在程、特殊な問題とは考えられなくなるであろう。

- また、使用者と労働者が良く協力して、一企業や日本の経済全体なりをよく理解し合っのの方策を立てねば、具体的に何ら解決しない。
- 賃金体系としては、将来職種別賃金の方向が望まれる。
- 女子労働者自身が、職業人としての自覚に徹せず、自身、腰掛け的な意識で働くことについてもっと反省すべきである。
- 現在では専門的な分野に婦人が要請され進出しているがこのような場合も、男子のように、年功的な地位としては確保されないことに問題がある。
- 働く婦人の地位を向上させるためには、働く婦人だけでなく、婦人全体の地位が高まる必要がある。また婦人が働くことが、婦人の地位を高める要素になる。
- 保母、看護婦など婦人の専門的職業の職業的地位を高めることが必要である。
- 婦人労働者個人の能力の問題という形でつき放しては、婦人労働の問題は解決出来ず、職場内の訓練などによって、その職業能力をそだて託児所などの社会施設によって、母性としてのハンディキャップを埋める必要がある

II 第9回婦人労働問題研究会議

1 研 究 報 告

(大羽課長挨拶)

大羽 本日はお忙しいところありがとうございました。婦人少年局長がごあいさつすることになっているのですが急に国会に呼ばれましたので、私が代って御挨拶申し上げます。

婦人労働問題研究会議は、今回で9回目でございますが、婦人労働問題は経済社会情勢の変化をたいへん敏感に反映しておりまして、それによって絶えず動いておりますので、私どもが行政を推進してまいります上に、従来からこの問題について、各方面の専門家の方々の御意見を広く伺って、片寄らない時代の要請に沿った方向で仕事をしてまいること努めておるのでございます。

毎年4月は婦人週を皮切りといたしまして婦人の地位に関する論議がたいへんあちこちで行なわれておりますのが、特に働く婦人の地位の向上につきまして婦人労働問題研究会議をこの月の婦人週とはまた別に、毎年9月に、働く婦人の福祉運動として、婦人労働の問題につきまして全国的なキャンペーンを行なっております。

その時の重点事項はその年々で変わってまいるのでございますが、毎年専門家の御研究をお願いいたしまして、それに基づきまして運動の方針や、資料を作成するということを私どものほうでやってきているわけでございます。

またそのキャンペーンの資料ばかりでなく、私どもが婦人労働問題を常々考えてまいります上に大きな指針と示唆をいただいているのでございます。毎年この会議のトピックも変わってまいりまして、ある時には安全の問題、ある時は衛生の問題、またある年は母性保護に関係のある問題、また賃金に関する問題、あるいは福祉に関する問題など、年々変化して来ております。

今年は婦人労働に伴うこれらの問題につきまして、特に重点をどこに置くかというようなことよりも、むしろ今まで私どもが考えてまいりましたことを総合的に考えてゆくという点に力を入れまして、婦人労働者がすでに戦後、労働者の約3割を占めているという現状に鑑みまして、その人たちの地位の向上と併せて、母性機能とか家事の負担、社会的な伝統的な慣習に基いて、婦人に特殊ないろいろな制約をどういうふうに考えていったらいいだろうかというような点について今日はお話し合いを願いたいというふうに考えております。

会議のやり方につきましても、今年のように労使、学識経験者のみなさま方に一堂にお集まり願って討議をしていただくこともございますし、ある時にはそれぞれ別々に会議でお話し合いを願って、最後に御一緒にお話を願うという方式をとったこともございます。今回は労使各3名、学識経験者の先生4名で、一応それぞれのお立場をわけてはございますけれども、いずれも専門家のお立場として、その御意見を頂戴いたしますので、労働委員会のように労使が対立して意見をたたかわすという種類の会議ではございません。

先だって予備会議をもつていただきました時に、みなさまのお打ち合わせで今日は学識経験者の中から、評論家の西清子さんに司会をお願いいたしまして本日の会を進めていただくことになっておりますので、どうぞよろしく願います。

西（司会） それではさっそくプログラムにしたがって進めてまいりたいと思います。只今大羽課

長からもお話をございましたように、先だって私どもの間で予備会議をもちまして、簡単なお打ち合わせをいたしました。その席上、今回の会議につきましては私が司会したら、ということにみなさまの御意見が一致したものでございますから、巧くゆきますか、なかなかむずかしいと思いますけれども司会の役割を勤めさせていただきたいと思ひます。

ではただいまから職場における婦人の地位とその問題点ということにつきまして、各議員の方々から簡単に、お1人8分間、問題提起という程度で研究報告をいただく予定になっております。そのあと、そういった問題を取りまとめまして、研究討議の項目としていくつか問題を挙げてございますけれども、それも関連いたしまして、あとは御自由にそれぞれの立場から御討議いただくという形になっております。

一応、労使、学識経験者の順で、まず林田さんからお願い申し上げます。

(労働者代表からの問題提起)

林田 中立組合代表という話があったのですが、全損保以外のこともよくわかりません。損保の中においても一部では60名の職場があるかと思うと一方は100人のところ、8人くらいしかいない職場もあり、一概には実態が報告できませんが、特に強調したい問題点から拾って申し上げます。

第1番目には、一般的にいって、女子の役付社員というものは損保には存在しません。これは、おそらく事務系労働者のいるところでは、大多数がそうだと思います。ごく一部では、主任という職種までは役付になれるという会社がありますけれども、この主任にさせられる者は、職階級賃金とからんで、按分序列的な恩恵的なものとしてさせられているのが実態です。こうしたものをどう考えてゆくかというのが一つの問題点です。

第2には、少くとも私の属する損保では、職業教育の機会均等が行なわれているところは一社もありません。たとえば入社の際に新入社員に、男子には専門職業の知識を教育するが、女子の場合にはそういうものはありません。たまたま組合から教育の機会均等を要求しましたら、一応女子にも教育しようということになって行なわれた教育はどういうものかといえば、お茶のいれ方、電話の掛け方という教育が行なわれているという実態が出てくるわけです。

第3点として、賃金については明白な男女差があります。ただ初任給は1本になっていますが、早いところでは2年目、おそいところでは6年目から差がつきます。この問題は、賃金は職階級であるということから、特に勤続が古くなればなるほど格差が甚しいということが挙げられる。

第4点として、母体保護に対する婦人の要求は、組合側は現在完全体養闘争というものを進めており、相当の広がりを見せておりますが、まだまだ完全になっておりません。損保における現在の生理休暇の獲得率は、東地区で平均して4～50%程度です。この中には、一方では100%を超過している職場がありますが、一方ではゼロのところもあり、中小企業なんかでも同じと思いますが、女子従業員の少ない出先営業所などです。しかも出先営業所に働く人は内部事務を一切切り盛りしているうえに賃金が低く査定されている不合理な実態があります。

私の聞いた範囲では、銀行や生保では理休暇がほとんどとられていない。

第5点は、最近共稼ぎの婦人が増加して、それに伴う産前産後の休暇、通院休暇、保育所の設置が切実な問題になって来ています。共稼ぎの問題については私のほうでは4月15、16日に全国の婦人代

表者会議を開催しまして、相当突込んだ議論をしていますが、時間的な問題があるので……。

第6点としては、給仕制度の布かれているところと布かれていないところで違いますが、布かれていないところでは、女子の雑用お茶汲み、そのための早出をどうするかということが問題になっています。給仕制度のあるところでは、給仕の定年制の問題があると同時に依然として給仕さんというものを階級的な観点で捉える傾向が職場の中に強いという実態があり、最低賃金制の問題とか、男女同一労働同一賃金の問題という点で、相当の猶になっている。これは概括的な状況ですか、次に別の視角から問題を見ますと、貿易の自由化に伴う合理化の波は、事務系の職場にも具体的な影響を与えつつあるのですが、損保においては相当それが進んだ形で現われているために、そのことからくる影響というもの、具体的に非常に大きな問題になりかかっています。第1点は、機械化の進んだ職場では労働密度が高いということが影響していると思いますが、職業病が相当ふえているということです。著しいところではカナタイプによるもの、IBMの使用によるもの、1年前頃から職業病が現われて、その対策をどうするか、組合と会社と相当折衝しておりますけれども、会社のほうは個人の体質であるということで、問題を逃げていく傾向があります。

第二に、機械化を伴わない形の合理化、事務の流れの単純化が相当進む傾向がはっきり出ています。

第三としては、仕事の外注ということが行なわれています。下請に出された場合は、残った婦人の労働条件は、排除をしないから助かったということには一面にはなるが、全体的な職場の条件からゆくと、やはりその職場における女性の地位は低められている。女性の職場がそういうことになって狭められているということがいえるのではないかと。合理化の進行に伴ない、いわゆる臨時工という制度が、事務系労働者にはありませんが——臨時工的なものが相当女性の賃金に影響を及ぼすということを中心としております。

船山 全職同盟所属の者でございますので、そういう立場から申し上げます。

婦人労働の問題というのを大きくわけますと、私はまず婦人自体の問題、それから次に社会の構成員である男子との問題、3つにはいわゆる社会機構、産業機構、技術革新、経済の成長とか、いろいろな要因によって、雇用の関係も婦人の地位の向上に作用するのでありまして、これが今日の職場の具体的問題となっていると思います。職場における母性保護の問題というのは、繊維あたりでは、戦前にはあまり重要視されていなかったと思いますが、今日この問題がやはり保護立法と併せて大きく取り上げられてまいっております。婦人自体の問題はどうかというと、既婚者と未婚者の作業態度や組合活動の協力度合などをめぐりまして、感情的な問題もあり、人間関係というものは必ずしも好ましい状態ではないと思われまふ。

それから男子の理解という点には、ほかの面では労働組合の中で一応消化し得るとしても、全体的ないわゆる賃金という面では、複雑な要素がありまして、これも安易には考えられません。労働組合は各産業とも、母体保護運動とか母体保護欠勤とかこういうことを展開いたしまして、理解と意識の啓蒙教育を続けておりますが、全体的な労働条件の問題として、労働組合は深刻な悩みをもっている。また同様の立場から労務費の節減、新陳代謝をめぐりまして、既婚者への圧迫は強くなっております。婦人労働者は、全般的に、3年過ぎましたら「私は狙われている」というような不安と抵抗と

を覚えているというように思います。結婚したら辞めろという採用条件や、定年退職の男女差はひどいようでございます。

こうした不安で婦人が個々の職場から去っていくのを婦人が組織集団としてどう受け止めていくかという努力、頑張る方、そういう点について労働組合は啓蒙教育に追われているという実態であります。

将来母性保護の問題は、社会保障の確立とあわせて、婦人の特色を考えた企業の国家管理政策の検討が必要です。また労働監督の強化、労働組合の対策の積極性、婦人の自覚が強く考えられますが、一部を除いては、婦人の地位はまだまだ、ということだと思えます。

次に技術革新と今後の婦人雇用というような観点から少し考えていることを申し上げますと、各国の産業は技術革新を行なって、企業の合理化を促進しております。貿易の自由化に伴って、繊維産業においても、他の産業においても技術革新は、速度を早めることとなります。従来女子労働者を雇用する最大の産業は繊維産業でありましたが、電気気産業とか食料品製造業も発達しまして、単純労働部門の増加、サービス業の拡張などが年少女子労働に問題を広く与え出しました。民主主義体制の発展と相俟って、賃金を上げ、職場環境を改善するという権利意識が増大しまして、低賃金産業であれば、これからは、労働の補充は困難になると考えられます。さらに農村の生活水準が向上しておりますし、最低賃金法が成立しまして、その思想が普及しつつあります。日本経済の成長が低賃金政策下にあることを国際的に指摘されることをおそれる気持ちを政府も資本家も多分にもっているなどその他いくつか指摘されると思います。

このような傾向は初期の段階でありますけれども、日本の産業構造は婦人雇用に多くの変化を与え、その結果婦人の雇用の機会は開かれ、労働時間の短縮、賃金格差の縮まり、などがもたらされたと認識していいと思います。

それでは現実の職場の中はと申しますと、このことの実感がまだ充分されておられません。首切りや賃下げという現実の不安でいっぱいです。ある職場では、男子の職場が女子に奪われるという心配から、「婦人よ家庭に帰れ」という声もあります。広い視野に立って現状の対策と将来への前進を労働組合で考えていかなければならない現状であります。

次に、同一労働同一賃金のことですが、この原則は何によって実施されるかということが大きな問題点であると思います。最短の道として「職種別賃金」によって実現できるのではないかと考えるわけであります。

まず第一に、賃金決定の単位が企業別ではなくて産業別になる必要があると思います。たとえば、繊維でございましたら、紡績工の人は、どこも企業、また地域に行きましても同一の賃金を支払われるということになります。このことで注意しなくてはならないことは、技術革新の進展とか労務管理の発達に伴って、労働強化が労働の過程で行なわれるということでもあります。これはやはり労働時間が確実に守られるという前提に立って考えて行かなければならない問題があるのではなかろうかと考えられます。婦人の賃金改善の重要な課題はやはり職業選択の自由、働きたい者は長く働ける賃金の仕組みというものが考えられることだと思っております。

最後に、繊維産業の場合でございますが、事業附属の寄宿舎は物々交換的な労働賃金のあり方であ

ります。前近代的であると思っております。農村の労働者家族は生活費がなぜ要らないかということをも根本的に追究することなく、安易な気持ちで出稼ぎ労働をさせております。このことは経営にとっては長い間のすばらしいことであると思っております。腰掛の短期不熟練労働者というのですか、そういう地域の事情と賃金の実際が、深い関連があると思っております。寝ることと食べることを企業に預けた上でいくらかという賃金は最も封建的であり、独立した収入があれば独立した生計が計画できてその上で集団生活をつくり上げて自己を豊かに成長させていくことが、大事なことでないかと思えます。寄宿舎におります方々は、食えることを自己負担で自由に選択して食べていきたいというのが偽らない声のようであります。賃金が日常の経済生活とじかに結びついていないので、いろいろな面で意識の低調さというものがあるようであります。

山本 婦人の地位はどのようにして向上させるかということであるのですが、婦人の地位を向上させるということの意味を明確にしなければならないように思うわけです。私たち過去の封建社会の中で「女子供は」というので、一人前の取り扱いを受けなかったわけですが、婦人が戦後、新憲法によって男女平等であるということをはっきりと明かにされた。しかし実際はそうではなく、私たちがあくまでも現在の憲法に保障されたような理想に向かって一歩ずつはっきり歩いていくことが、婦人の地位を向上させるのという目標を明らかにしなければならない。

そういう立場から考える時に、特に婦人労働者に対する母性保護規定の存在による差別的な取り扱いの問題というものを考えてみなければならないと思います。労働組合の婦人部が努力してきた問題として労働基準法によって前進してきたということはもちろんいえる。しかし大企業については大体において基準法通りに守られているところ、また若干下回っていても前進しつつあるところがあったにしても、中小企業においては、まだまだ母性保護の面において不十分といわなければならない。しかも母性保護のための特典があるということのために、女子の均等待遇が犯されているということになると、問題が大きいと思います。賃金にしても女子だけが特別賃金があったり昇給差をつける。生命保険などに勤務して10年したらその差額が5,000円になる。初任給が男子の半額であるというようなひどいところもあるわけです。女子の採用を嫌う傾向が現われ、結婚したら辞めるとか、また25才定年制労働協約を結ぼうとしたり、女子にはお茶汲み的な単純労働しか与えなかったり、種々な差別的取り扱いがあると思います。女子には非常に故障が多いからというようなことで、簡単に今のようない取り扱いが習慣化されているということに非常に問題があると考えます。

その実態をよく考えてみました場合に、経営者の立場からいってならば、故障の多い女子よりも男子をとということになるのですが、女子ならば労働条件を低くという考えは成り立つかもしれませんが、母性を保護するから条件を悪くしていいというようなことはやっぱり考えられないと思います。母性が保護されていないからこそ女子の能力が十分に発揮できないということもあるわけですし、それに加えて婦人に対する古い観念というものがプラスされて、結果的に女子の労働条件というものは切り下げられているということのほうが多いだろうかと思います。

母性保護の問題と労働条件の問題は別の問題として取り扱わなければならないと思います。ということは、母性を保護することはやっぱり人類的な問題で、すべての人たちの基本的な態度として、婦人を使用する場合の基礎条件として要求されるものだということにつきまわりの理解というも

のが認められなければならないと思うのであります。

女子の場合も、母体が保護されるのは婦人の権利であるということの自覚が必要と思うわけです。先進国では婦人を働かせる場合に、まず母体を保護する施設をつくってからでなければ、女子の採用が認められていないということからもはっきりしている。

また女子に対して母性保護上男子と差別待遇することについては、憲法の基本にもとることであると解釈されていることですので、お互にそういう方向に向かって努力しなければならない。

次は技術革新の問題ですが、新しい時代で機械化や技術革新を必要としていることは認めなければならない。科学の進歩は人類の仕合わせのためであるのですが、進歩することによって多くの人々が殺りくされたり、苦しい目をしなければならないということとはあったと思います。その立場から、いま日本で行なわれようとしている技術革新が、婦人労働にどう影響を与えるかということについては充分吟味しなければならないと思う。繊維とか国鉄とか電通とか、そのほかのいろいろな職場で、オートメによって多数労働者の首切り配転というものが行なわれ、さらに今後も行なわれようとしていることは間違いない事実と思うので、国鉄も5ヵ年計画の中で4,500名が3,500名というように大きく減少しようとしております。機械化が進んでいった場合に、利潤をあげるためにどんどん人べらしをしていくと失業者が溢れることになるし、その中には婦人労働者が大きな部分を占めていることも間違いないし、その失業分が永久に救われないのではないかなと思うわけです。

このように職場を追われた婦人労働者が中小企業に大量に流れ込んでいくことになる、たださえ悪いところの婦人労働者の条件というものをますます悪化させるような結果になっていくのではないだろうかと心配するわけです。またオートメのきかないところの中小企業とか下請工場に、パートタイマーとか臨時工の採用とか、短期雇用の傾向がはっきり出て来ていると思う。このようなことから、賃金の格差が、ひどくなって来ているということも、このような現われの一つではないだろうかとこのことをたいへん心配している。4年ぐらい前には男子の44%程度の格差であったものが、現在41.4%ですが、非常にその差がひどくなってきている。これは見過しにできない重大な問題だと思えます。

さらに技術革新に伴って現われるところの技術訓練ということについての問題ですけれども、女子がその機会を失って、単純労働のみに追い込まれる危険性も増大している。企業内の職業訓練は6%しか女子はいっておりませんが、工業や商業における訓練教育でも、全体の10%しかいない。しかもその訓練が、無批判に技術を身につけるような訓練、電話のかけ方とか、お茶の汲み方とか、非常に低いところでは、男子がたばこを買いに行くとか能率が下がるので、たばこは女子が買いに行くという訓練を、この技術訓練の中で行なっている。ということになりますと、たいへんなことになるのではないかなと思います。

また、たとえばこのような条件の中で勤務して、近代病というものが母体をどれくらい損っていか問題ですが、若くて未婚の人を短かく低賃金で、という、日本の婦人労働者の大きな特徴というのが、今後拍車をかけられていくのではないだろうかと懸念します。婦人は家庭に帰れという傾向も、このような諸々原因から、さらに強くなるのではないだろうかとこのことを心配いたします。

西 これで労働者側会議員の御発言を終わりました。お3人ともそれぞれ全く対立の意見という

ものがございませぬ。ほとんど共通なものを出していらっしゃるということが特徴だったと思うのですが、次に使用者側からの御発言を伺いたいと思います。

(使用者代表からの問題提起)

まず江上さんお願いいたします。

江上 私は女性管理者という立場と同時に、また一面では雇用関係の下にある労働者です。労働組合員ではありませんし、労基法の適用をうけていません。しかし他方では婦人職場拡張の意味では男性とは対立する問題も多少持っています。私の職場にはいろいろ違った職種がありますが、特に私は、私の一番身近にあるNHKのプロデューサーというその職種における母性保護の問題を考えてみたいと思います。

母性保護の問題ですが、母性を保護するというのが、労働基準法によってあらゆるものに優先するかということがまず第一点ではないかと思ひます。もし優先するならば、それは国家が保障すべきであって、一企業体の企業の責任者がこれをすべて自分で賄っていかねばならないものではないのじゃないかと考えております。

しかも母性を保護するということは、いま私が申しましたように、国家が保障すべきじゃないかという観点になれば、一勤労婦人だけじゃなくて、家庭婦人もまたこの対象になるべきではないだろうかと思ひます。

勤労婦人といえは共稼ぎのことが対象になってますから、男性も婦人の母性保護を考えることによって利益を受けるのではないだろうかという考え方をもっております。

さきほどから述べられました日本経済の成長であるとか、諸々の意識の問題であるとかいうことに関係しながら次の問題を申し上げるので、一々それについて取り立てては申し上げないことにいたします。

NHKのプロデューサーの例を取ってみますと、待遇においては男女の差別は一つもございませぬ。すべて労働基準法に則ってやっております。しかし差別はないと申しまして、プロデューサーの仕事が軽労働ではなく、ことにテレビジョン時代になりますと、ますます張りつめた精神労働で、強靱な体力をも要求する職種であることなのです。

それから念のため申し上げますが、労基法の中にも明示されてありますように、婦人プロデューサーは深夜業を許されておりますが、NHKは宿直は女子はしておりません。

そういう状態の中で、特に母性保護の点で問題がないかと申しますと、問題は現実にはあるわけでございます。たとえば産休の問題でございますが、これが巧くいかないかどうかというのは、既婚者数が多くて女子の労働が多い場合には、産休の問題は少しむずかしい問題を現実にもってまいります。私のほうの職場ですと、妊娠するとすぐ臨時の要員を雇います。これには高い技術をもった人をパートタイマーでも雇いたいのですがなかなか得られませんから、未熟な人を臨時に雇うことになりまふ。残念なことに補助的な仕事をしている人が妊娠した場合には代りは手近にあるのですが、エキスパートで高級な仕事をしている場合に困ってくるわけです。長い経験と高い教養とするとどいセンスをプロデューサーは必要とします。また、個性であると同時に綜合作業でもあります。

現実にはその方はもちろん配置転換して軽い労働につきますが、そのあとは男性なり、あるいは周

りの同僚がこれをカバーしているわけです。そのためには、職場の構成員というものを常に配慮していなければならないわけです。たとえば、男性がどのくらい、女性が何人くらい家庭を持つ人が何人くらいというふうに常々配置を考えておりませんとなかなか運営がむずかしい。今は11人既婚者がおりますが、妊娠している者は8人おります。

私のほうは、100日の産休のほかに勤務休暇——年に21日ありますが——それを合わせたもので大體巧くカバーできるように本人が努力しております。中にはそのために、1年間子供を完全な託児所に預けておいた人もおります。

それからその次に大切なことは、チームワークということをややこしくいう、結婚したのだから子どもが生れるのはあたり前といっても、現実の協力は理屈通りにはいかない。家庭の事情を職場に持ちこまないことを原則としていても産休に関しては慎重に考え、人員の配置を長期に考える。これを巧く運営するためには——やはり婦人の立場に理解ある管理職がいればうまくいきますし、また、婦人の能力が非常に高まって来た時には円満に運営されて、未熟な職員が多い場合には巧くいかない。つまり一人一人の力が強ければ円満にカバーできる。みんなが未熟であれば、カバーしようという善意だけではどうにもならない。この場合の個人の能力は才能の他に体力もふくめています。これは、普通の工場労働者とは非常に違う立場にあります。

西 ただいまのは、特に専門職にお出でになる方たちを扱っていらっしゃる立場から、母性保護の問題に焦点を当てた、ご経験を通してのお話でございました。

中川 婦人の問題でこういう会議になりますと、江上さんと違って男性であるということが一つ。さらに、向こう側は組合、こちら側は使用者側という枠がはめられている。最初から二重の桎梏です。しかも周囲を取り巻くのはおそらく婦人であり、組合側である。この中で何かディスカッションらしいものをしろということにはまことによほどの強者でないとなし得ないことですが、わたし、どうも本来まれにみるフェミニストなので、本日は心にもなく若干あえてアンチ・フェミニスト的な所感を述べざるを得ないのではないが。これは決して私が経営者側を代表する、三菱電気を代表する意見じゃない。どこまでもプライベートの意見です。

この種の問題で必ず出てくる男女平等ということなのです。賃金にしろその他の労働条件にしろ男女平等であることが正しいし、合理的だし、進歩的だという常識が一般的ですが、私は、賃金の問題、あるいは賃金問題の中に含まれるいろいろな制度の問題、すべてにわたって、戦後の日本においては、平等ならざるものを平等にするということが、本来あるべき公正なる相違なり差別をあえて無視することのほうが平等だという一つの誤まった早合点があるのではないか。そもそも男子と女子が平等であるということを強調するほうがほんとうの問題の解決か、あるいは男子と女子の従来もあった。将来もあるであろう、したがって本質的にあるべき相違、あるいはそれぞれの特質というものを適正に厳正に評価し、それに相応しいいろいろな措置をとるというほうが、ほんとうのきびしい意味での平等であるが、そこに女子の従業員とか、女子労働に対する各種の制度の差、あるいは制度の運営の差というものは、基本的に異ってくる。そういう点の考え方がいいかな。

何もかもただ平面的に、一面的に、いっしょくたに一律化することのほうがほんとうの女子に対する正しい取扱い方であるか、あるいは男子の従業員に対して公正であるかどうかということ、いろいろ

る具体的な問題が出てくるのですが、私はやはり日本の、少くとも戦後のこういう婦人労働の問題の眺め方の場合に、あまりに感情的に、あるいは一面的な男女間の対立論といいますか、あるいは女子の男子に対するある一つの距りをなくしさえすればそれがいい方向だ、という傾き方があるのではないか、むしろ賃金の格差をとるならば、企業別の格差の大きさあるいは業種別の、産業別の格差の大きさ、あるいは地域別なり都市農村間の格差の差ということのほうが、日本の労働問題なり賃金問題としては重大です。大企業なり同一業種なり同一地域における男女間の差というのがそれほど日本の運動を基本的に左右するほどの重大な問題、あるいは日本の女性の今後の生存なり、性情なりによってそれほど必至の問題であるかとなると、そこらにまず解決すべきものは、むしろ男女従業員の賃金水準の引き上げであったり、あるいは賃金制度の確立であったり、あるいは各種の労働条件の改善である。そのことすらまだほとんど緒につかないというか甚だ幼稚な段階で、ただ自分の狭い眼界内で、男女の差がある。これは封建的・反動的なあり方だ、あるいはどなたかいわれた資本家のどうだ、こうだということじゃないのであって、むしろ少なくとも私の信ずる今後の経営者というものは、企業における従業員を企業の成長発展とともにそれぞれ成長せしめ、それぞれの意味の幸福を得させてゆくということに本来的な責任がある、というくらいのことは大体わかっているはずだ。しかし、深夜作業なり交替制の場合に、やはり女子としての制約を受ける。結婚すれば、男には出産手当の必要はないが、女子の場合、やはりそういう問題が起こる。

そういう差は差としてあるので、さっきからいわれている母性保護なり母体保護の立場から措置をするべきですが、制約がある上にそれを無視して、いわゆる性質的な平等であるということでは、経営首脳部も現場第一線の管理者も嫌うはずで、そこを、当然質的な差があるもの、量的に枠があるものはそれなりの条件を与え、それなりに待遇する。

退職手当の問題にしても、女子がその企業に一生運命をともにするかどうか。それと男子と自ら異なるものがあるというのが常識だ。それを単なる抽象的に、短期労働が悪いのなんのといいますが、現実には女子は、勤続年数は若いし、平均年令は若いしそれを引くため男女の平均差が何パーセントに過ぎんということは無理だ。その制約の中にある女子をいかに正當に処遇してゆかという点をもう一步立ち戻って考えなければ、問題は上滑りの、感情的な問題で渦巻くだけではないか。

西 中川さんのお話は、今日の問題の基本的な男女の均等待遇ということはいったいどういうふうに考えたらいいかという根本的な問題を提示してくださったと思いますが、それでは次に渡辺さんどうぞ。

渡辺 先ず女子の労働に対する資格などについての条件を簡単に述べて、報告の責を終りたいと思います。

女子は一方で労働者として生涯に参加している場合においても、特質として子供の出生育児という役割り、次代の労働力育成という重大な使命をもっているのです。現在婦人に対して法的にいろいろな特別保護を与えているということは、積極的な意味および、また合理的な役割をもっていると考えられるのでございます。しかし反面、一般企業においては経営採算、労働コストの面からいうと、母性保護のために課せられた雇用上の種々の制限が、かえって負担になっていることも事実であると思います。その結果特別保護を必要とする婦人労働者は、多かれ少なかれ労働力として差別をつけられて

いるのが現実ではないかと考えている次第です。

雇用面において男女平等を主張する一方、他面、男子と違った特別の保護を要求することは明らかに矛盾として感ぜられるところでございますが、母性保護は婦人労働者の地位の向上に少なからぬ役割を果している。母性保護と女性の権利は特権としてでなく一般的に通用するためには、何らかの客観的な措置が必要ではないかと考えます。

女性の地位の向上の問題点は、現在わが国においてはなお社会制度的な面と女性の側における職業意識の自覚、これがたとえば終身雇用的な職業意識とまでいかなくても、その自覚が大切ではないかと思われる。従来の短期雇掛的な、家計補助的な観念ではなしに、婦人労働の社会的必要性を自覚して、完全に企業の担い手としての職業意識に徹していただきたいと考える。

なお言葉をかえて言えば、企業内に働らく期間が長かろうとあるいは短かかろうとそれは別として、単に自分が勤めている時だけの問題としないで、次の世代に来るものが自分の娘であってもよしまた後輩であってもよい、次に来る人の占める小さな一隅を、力の限り前よりは少しでもよく、また明るくすることのほかにはないという自覚に徹することが肝要な問題ではないかと思ひます。

以上労働に対する積極的理解に対する助言を述べたわけであります。

西 渡辺さんは、働らく女性に与えられている母性保護という保護条件が、女性にとっては非常に必要なことだけでも、経営面においてはどうしても劣ったものと見なければならぬ現実がある、という使用者側としての人間的な悩みをおっしゃってくださったと思いますが、それじゃ今度は、学識経験者の方々からご意見を聞きたいと思ひます。

(学識経験者からの問題提起)

勝木 私の感じておりますことだけを申し上げます。

第一の母性保護の問題は、一般のご意見と同じと思ひますが、母性保護は絶対に必要な、また保護することについて使用者は異議をもたないことはたしかですが、母性保護のために起こってくる欠勤の場合の保障は全部使用者の責任ではなく、厳密に言えば社会保障の問題と考える。もちろん企業もある程度の負担をすることは当然といえると思ひますが、それにはやはり限度があるわけで、やはり何もかも企業の丸抱えということはある意味では封建的考につながつていることで、やはり母性保護というものをほんとうに十分にやっていくという考えで、もっと社会保障というものに力を入れて進むのが当然だという気がする。

それからことに生理休暇の問題については、私は必要な限度ということをはっきり考えていくべきじゃないかと考えております。やはり限度を超えて生理休暇が請求されるというようなことになってくると、そこから問題が起きてくるわけです。

それから技術革新のことですが、これは今後発展してゆく問題で、今からいろいろ予測することはむずかしいと思ひます。女性に対して職場を開く面もあると思ひます。また不利な面もあるかもしれないと思ひますが、その問題というのは技術革新が特に行なわれるのは大量の需要があり、機械生産ができるという方面に技術革新が行われるわけで、そのために一方で非常に生産性の高い産業はできますが、そこに取り残されてゆく、産業というものが、どうしても出てくるわけです。こういう企業の格差というものからだんだん開いてくる問題がある。そういうような場合に、非常に生産性の高い

企業は高い賃金を払うことができますが、手作業という企業の人間の労働が正当に評価されることがないと、賃金格差は非常に開いてくる。こういう点を考えますと、やはり国の経済政策なり労働政策なりからも問題を考へて、適正な解決の方法を考へていきませんと、非常に深刻な問題が出てくる。こういう規制を受けることが非常に多いという危惧があるのではないかと思ひております。

第三の、短期の不熟練労働ですが、今後生産技術も進んで行きまして、熟練労働が減るかふえるかということですが、これは戦後でも一定の見通しは立っておらないと思ひます。ただある意味ではむしろ過去におけるような意味の熟練労働というものとはなくなって、専門技術者は比較的単純な労働をするからこういう分け方になってきはしないかという気もするわけです。そういう問題が一つありますので、それから婦人が子供を持って、しかもその子供が非常に小さい、2人以上という場合に、ある時期に職業を離れるとか、あるいはパートタイムに切り替えるという必要が起こってくるのはわりあい自然なことじゃないかと思ひています。

しかし、日本で問題なのは、それを一遍やりますと、ほとんど就職ができないという問題が出てくる。こういうことでいろいろな事情がからんで困った問題が起こってくると思ひますが、一つには、たとえば完全雇用も実現してない、あるいは日本の賃金形態ということも影響していると思ひます。たとえば年令給とか、いろいろなものが妙にからんでおって、やはり婦人が母性を保護しながら、ということを一歩達成しながら、しかも雇用の機会を失わないという条件をつくっていくことに問題があるわけで、これはやはり基準法に基いて問題の解決をはかっていかないと、小手先だけではどうにもならないという気がします。

婦人の地位を高めるという場合には、婦人の職業というものが、本人の意識の上の社会的なあり方の上でも確立していくということが問題になるでしょうが、そういう意味でたしかに一方、婦人の専門職業教育というものが日本ではかなり不十分で、これはもっと推進されていかなければならぬといひますが、しかし全部の人が専門職業家になれるかというところでもない。不熟練労働に従事する人もあってもいい。その性質にもよりますが、その社会的なあり方というものがあるかどうかということで、非常に極端な低賃金というようなものをなくしていくということが、大事な問題ではないかと思ひます。

西 いま勝木先生から、母性保護、技術革新、不熟練労働などに対しての先生のご専門のご研究の結果のご紹介と、どうしたらいいかということにまで入っていただいたようでございますけれども、後ほど研究討議でもっとご意見伺いたいと思ひます。

西 次に金子さん。

金子 私は雇用とか賃金という面でお話ししてみたいと思ひます。

婦人の雇用が最近非常にふえているというのは、婦人少年局の資料にも現われております。男子の倍以上の増加率でふえておりますが、これは日本だけでなしに、各国共通の現象、特に家庭をもった婦人の雇用がふえていくということは、日本でも顕著に現われていますが、これも世界的な現象です。

婦人労働者、特に家庭婦人の労働がふえるのが婦人の地位の向上であるかどうかということは問題のあるところだと思ひますので、事実としての傾向はそういう形で進んでいるのでありまし

で、わが国においても婦人労働、婦人の雇用はますます増大する、それが婦人の地位の向上であるとお考えの方は、大いに喜ばれていいと思います。ただその雇用がどういうところでふえるかということになりますと、もちろん専門職というところでもふえますけれども、大部分のものがいわゆる単純労働といわれるものです。産業でいえば商業サービス部門にふえているということがいえます。

先ず技術革新と失業の問題であります、一般的にいえば、技術革新は雇用を減らすものでなく、全体の雇用も増大しますし、婦人の雇用も増大するということがいえます。そしてこの場合も婦人労働としては量的には単純な労働の増加が多いのですが、単純な労働がふえるということを含意にと考える理由は少しもないのです。単純労働は賃金が低いという問題がありますが、今後技術革新の進行に伴って単純労働と熟練労働との間の賃金格差が、ますます拡大するかというと、必ずしもそうはいえない。アメリカの労働組合や労働経済学者の意見では——わが国でもそうだと思っておりますが——単純労働と熟練労働の間の賃金格差はむしろ縮小する方向であるというのです。また賃金の問題を別にしても単純労働が女子労働の中心になることは女子の地位の低下であるという考え方には問題があると思う。現在その考えが一部にありますけれども、しかし婦人がそういう不熟練労働に入るとすることは、これは必ずしも、いわゆる社会的な差別待遇という問題じゃないということがいえる。アメリカにおいても女子労働の大部分は単純労働です。先進国においても、結婚とか育児とか家政とかいうものと結びついた現在の婦人の状態というものが根本にあって、そういう単純不熟練労働にしかつけない婦人自体が、単純労働や短期の不熟練労働を希望し、また婦人一般の能力としても低いことが問題です。こうした基本条件まで打破しようとすれば、それは非常に根本的な問題でおそらく結婚制度自体の問題でありましょうが、そこまで婦人の地位の向上という問題を考えるのかということです。つまり母性保護という問題も婦人の見地から述べられているが、今後婦人が、結婚とか出産とか、いわゆる婦人特有の条件のあり方と、職業につくということと、どういうふうにその関係を切り切って考えるか。今後の婦人のあり方という根本問題がある。

婦人労働課で出された要綱に「婦人労働の特殊性を生み出し、婦人が男子とならんで十分に職業能力を発揮することを困難にしている」とあるが、これは当然のこと、男子と同一の能力を発揮されることは結構だが、婦人の一方の能力のほうをいかなさされるつもりであるか、そういう問題があると思います。

次は同一労働、同一賃金の問題ですが、これもむずかしい問題です。いわゆるフェミニストといわれる方のおっしゃることを聞いていると大分私は、賛成のできない点がございます。労働基準法の第4条、あれ一つを頼りにしておられるが、あれはどうにでも解釈できるあいまいな規程です。第4条の解釈として、女子が一般的平均的にいて能率が悪いから、知能が低いから、勤続年数が少ないから……ということを理由にして女子労働に対して、賃金の差別をつけることは違法である、ということ。これは非常に明確な、しっかりした解釈ですけれども、この解釈は男女同一労働、同一賃金の理論的な解釈であるとお考えになったら、これは誤りです。

日本の女性というものが、社会的に非常にしいたげられた地位にあって、非常な不公平を受けているそれを是正するためには、この程度の解釈を出しておかないと効果が挙らないから、戦術的に出しているもので、ほんとうに同一労働、同一賃金とは何かということとはなかなか難しいことです。同一価

値労働同一賃金というふうにもいわれていますが、この意味で厳格に解釈すれば、生理休暇や深夜業不就業も労働価値に影響して、同一労働であっても同一賃金にはならないかも知れません。ですから私は、社会的な不都合な差別待遇を受けているということ自体をどうしなければならぬことは大いに必要があると思いますが、正しい賃金理論はどうかということになると自ら別な問題でありましょう。これからは、女子とか男子という社会的な問題をはなれて、純粋に経済的な立場からの賃金の決め方の問題として考えるのがどうかということです。

峯村 男女労働の均衡、待遇の問題は、裏返せばまさに差別待遇の問題だと思います。

古くはILOの、1951年の条約で、同一価値労働に対して、男女労働者が同一の報酬に関する条約というものがございますし、さらに、雇用および職業についての差別待遇に関する条約111号の1958年の条約、それから類似のものとしては82号、さらに雇用および労働に関する差別待遇、そういうものが問題になっている。

日本の場合だけをどうかといいますが、均等待遇の問題については、日本国憲法14条、労働条約で問題になった4条のほかに3条、職業安定法の2条、3条、組合法、国家公務員法24条、47条、地方公務員法58条……。こんなに、国際条約や法令で、均等待遇を保障しなければならないということ。は、不均等待遇の現実ということと相対的關係にあるので、そこで、なぜこういう法律の規程が出ているのに、それに反する事実があるかということになりますと、当然今日、労働というものの商品性から出ている労働が、人格と不可分の性格をもつものでありながら実は労働市場においては商品として取り扱われているというところにあるので、そこでこの問題を、こういう2つの面から考えられると思うのです。

雇うほうの側からみれば、労働を自然的な経済的な存在、すなわち労働力の担い手、いいかえれば、労務費の計算の単位の基礎というようにいいます。ところが労務を提供する者は、社会的文化的存在なのです。そうすると、単なる生産手段ではない、労働人格として考えられる。ところが労働力の商品性ということに重点がくると、労働の人間性というものが軽視される。軽視以上に、計算の外にある。そこでいったい均等待遇というものは性別に労働者を雇う場合に重要な区別の客体ではないじゃないですか。結局平等ということは、ある特定の立場からした差別の捨象だと思います。

雇う側からいえば母性保護の問題としても全部捨象しきれない。母性保護が企業負担になって現われた場合に、企業負担として割り切れるかということ、割り切れない。どうしても労働者を雇う側の計算に入れられていいもの、あるいは経営者の負担にさすべきでないものをもう一回区別していいのではないか。

そこで問題になりますのは、生理休暇とか、産前産後の休暇、深夜業という問題は正に婦人労働者を雇用する側では、当然婦人労働者にかかってくる一つの制限という形で、短期的に考えれば産業負担かもしれないが、長期的に考えれば労働力の拡大再生産という意味で、考えられてしかるべきではないか。しかし雇う側からは、男は制限がないからどうしても男子を優先する結果になり易い。こういう問題は、国の政策として、たとえば労働時間を短縮するためには、ただ短縮しても、現在のような職種別最低賃金の裏付けがなければ当然超勤になってしまいますから、どうしても職種別最低賃金の確立とならんで、労働時間の短縮という問題になってくるべきじゃないか。そうしないと実現不可

能になる。

もう一つは、さきほど来問題になった、技術革新と今後の婦人労働のプラスの面、マイナスの面がありますが、私は、少なくとも経営者が婦人労働者をあまり希望しない面は、ここに婦人少年局の資料がいろいろございますが、技術的に低いとか、あるいは責任感が少ないとかいう問題がいろいろ挙げられているようですが、これは婦人が主体的に、職場人の生活と、社会人、家庭人の生活が、てい立するような、生活の合理化、簡易化によって、職場人として低能率にならないような主体的態度が必要になってくる。そうやって、技術革新が進めば進むほど、ある面においては婦人の進出が問題だ。

ただし、さきほど申し上げたように、経営負担の場合、母性保護のある種のものについては、使用者側の方がもっともっと自覚して、生理休暇があるから、産前産後の休暇があるからといって、国家の規程があるからといって……基準法に反しない、ということが大きな間違いだ。局長の前で申し上げるのはどうかと思いますが。もし人格的な身分によって差別することが許されないならば、性別によって区分することも許されないということは、解釈として出てくるべきではないか。これはもっと憲法に沿った、前向きな解釈をしていただく必要があるのではないか。

私は非常に勝手な中立なので、経営者にも労働者にも政府にも要求を出しますが、こういう三方面から、婦人の地位の向上が考えられてしかるべきだと思います。

西 峯村先生は、法律家の立場からいろいろと解釈下さいましたけれども、これで9人の方々の問題提起という形が一応終わったわけでございます。もうすでにお聞きの通り、いろいろこの問題をどうしたらいいかという具体的な解釈にまでご意見が入っていると思いますので、あとの討議はそこへしほっていただきまして、均等待遇とは何ぞや、ということだけでも大きな問題ですが、母性保護の問題とか、不熟練労働の問題とか、具体的問題とからみ合わせて、これから後のご討議をお進めくださればたいへん結構に存じます。

——休憩——

2 研 究 討 議

(1) 母性保護と働く婦人の地位の向上

西 さきほどのお一人お一人のご発表でいろいろな問題点が指摘されておりますが、しばらくしていくつか具体的に話し合いのきっかけを出させていただきたいと思います。

まず最初に、母性保護は、働く婦人の地位を高めるためにどういう影響を与えるかという項目についてですが、そもそも母性保護ということとどう考えるかということが出ておりますので、これを均等待遇の問題とかみあわせてどういうふうにしていったらいいかという具体的対策をおきかせ願えれば結構と思います。さきほど中川さんのほうから、いわゆる均等待遇の問題について、男女の平等ということについてのお考えを承ったのですが、もう少し具体的にこの問題をどう扱っていらっしゃるかということをお話しいただきたいのですが。

中川 男女平等ということとどうかと思うということを申し上げなかった。男女平等という言葉なりいい方が、何か対立的に男と女を対立させて、その間に、本来あるべき差別までなくすることがほんとうの平等か、あるいは本来あるべき差別を差別として生かすほうがほんとうの平等というか、ほんとうの幸福かということを考えてほしいと申し上げた。男女平等ということは怪しからんということとは決して言ってない。

母性保護の問題なのですが、そういういろいろな女の生理的物理的な男子との差からくるハンディキャップはハンディキャップとして、これは女性も自覚し、使用者側も、あるいは一般従業員も、その限度で、それだけのハンディキャップを負っているということは認めた上での、というか、それを割り切った上での、そのほかにおけるいろいろの不平等、誤まった意味の差別はすべきじゃない。したがって賃金能率給にしろ、わたしのほうでは、能率給なり奨励給なり、昇給制度、中元、年末賞与制度、大体制度化しておりますけれども、その各々の中に盛り込んである基本の筋は、どこまでも別に男女だからということ意識せずに、日本の在来の賃金制度である年令給なり勤続給的な要素はもちろんあります。しかし、戦後われわれの職務給、職階給も織り込んでおりますし、さらに昇給制度においては能力の進歩というものを主体にし、賞与においては労働成果というものを主体に考える。つまり労働力としての質的進歩というものを基本給につながらしめ、労働の成果的な生産を、日給制の場合は能率給、精励給、月給制の場合は主として賞与制度につながらしめる。そういう建前にしながら、その能力なり、労働成果に出る労働力の量なり、そこに本来あるべき適正なる差があることを認め、男女別でなく、労働力の量的質的差として賃金が異なるという考え方をとる。私も決して国際法に背を向けて走ろうとか、日本の新憲法をふみにじってすましているという不心得なことはあるはずはないので、そこはどこまでも憲法精神で進んでおりますが、問題は、同一労働同一価値というもののが具体的に分析すればするほど、どれが同一なりや、どこに差別があるかということは、これは學者先生がいわれているのとは違う。さらに同一賃金とは何ぞや、同一価値に対する同一賃金とは具体的にどうなるかという内容は、私どものような複雑なところはますますわかりにくい。したがってどこまでも同一労働に対しては同一賃金、差別ある労働力に対しては差別ある賃金ということが主であ

る。しかし、母性保護からくる各種の労務費の計算上のマイナスというものをそれから差し引いたり、プラスマイナスはしませんけれども、そこからくる雇用の間口なり興行の問題、あるいはそこから不当にというか、男子だけの場合よりもよけいに煩らわされるという問題がある。人員構成、定員制、そういう点ではどうしても、母性保護なり母体保護の特別措置があるが故のハンディキャップというか、それだけの煩らわしさからくる、あるいはそれだけの、峯村先生式に言えば負担経費、労務費の負担増加から来る消極性、これはいまのところ、現実としてはどの現場にもあり得るので、そういうことをわたしはいいとも悪いともいってないし、できるだけ女子はきまったものを、そういう一つの限られた限界内にあるものとして採用し、使用してゆくということは同じなのですが、それを越えての、さらに男子以上の職場の拡大とか、男子以上のそれぞれのポジションを引き上げてゆくということが現実にはできるかどうかは、その職場職場における個々人の能力、個々のもっておる各種の条件にかかっている。さらに広げていけば、それらを包む日本の社会的な一般的な社会条件によって左右されることで、交通問題、住宅問題、教育問題、そういうのがからんで一つの既婚婦人の職業維持の問題なり、あるいは夫を持った婦人と未婚の婦人というものと、これはわれわれが、どちらが正しいのどうしろというのではなく、それを包むいろいろな日本全体の問題を解決しなければ解決できない点があまりに多過ぎるということです。

西 ありがとうございます。

中川さんのご発言に関連して、具体的に渡辺さんのところで、賃金や雇用の面で問題ございませうか。

渡辺 賃金の面でいえば能力の進歩と労働の成果ということで、母性保護の問題があるということでは差別はしていません。

ただ、女子は、補助的な仕事に大部分が使われているが、それが結局母性保護とのからみ合いにおいて多少現われているということは事実でございますね。セールの問題としての場合においても、販売第一線に立っている人、あるいは外売関係をやっている女子の場合に、やっぱり男子に比して実績を挙げている場合には、それを見ている限り、監督的な地位につくということになると、やはりいろいろな、女子に対する時間的その他の制約があるからある程度あてにならないという面では差が出てくると思う。

西 これはその働く婦人のついております職種の問題にも関係してくると思いますが、その点、さっき江上さんのお話ではたいへんに知識的な職業であるために、むしろ母性保護を真剣に考えなきゃならないというお立場だったと思いますが。

江上 知的な職業であるからといって必ずしも母性保護を巧くやって行けていると思えません。ほかの方とちょっと立場が違いますけれども、コスト高になるとか、労働管理がたいへんむずかしいのは同じです。婦人向番組や少年向番組は女子の特色を生し得る適職の専門職業でもある。だからそこに女性をたくさん置きたいわけです。しかし置きたい私の立場にありながら、女性だけではそれをカバーできないにくい実情にあるということです。58人なら50人全部女性でやりたいけれども、もしこれが、女性全部でその職場をやった場合に、管理上、例えば一斉に生理休暇を要求され、また産休が一度に重さなるとどうにもやりくりがつかない。女子に責任ある地位を与えれば与えるほど、それ

に代わるべき人を得るのに困難である。たとえば子女の教育のために辞めた方をもう一度呼びしようと思っても、自分の家庭を整理して出掛けること、しかも永久に雇うというならばまだいいが、3ヶ月の短期にきてくださいということはその操作が非常にむずかしい。そういうことで、私のほうは理想的に事を運んでもなおかつ問題がある。しかも女子の職場の地位向上ということを考えれば考えるほど、そういう問題があるということですね。それが私の今一番困っていることです。しかもそれを企業で全部責任を持てといっても、企業では責任が、一生懸命やっても責任がもたない状態だということです。

西 使用人の立場からの一致したご意見としては、基本的にはもちろん憲法に保障された一人一人の人間としての権利を無視するわけではないし、その限りにおいて女というのが、母性をもっているために男と差別することは毛頭考えていないが、実際に働く場合に、さまざまな事情が生じてくる。その解決がいまのところ非常に困難であるという話だと思ふのですけれども、このことについてご自由に、ご発言願いたいのですがどうでしょうか。

林田 まず第一に、労働の成果とかいうことがいわれていますが、もう少し出発点に遡って考えてみたいのは、入社した時の男女の職業教育というものが検討なされていない。現在ではすでに6.3制教育が普及して、男女共学というものが社会的な一つの前提条件になっている状態の中で入社した時の講習という出発点自体において差別をつけているという実態があるのです。

特に6.3制男女教育以降の新しい世代の感覚というものを、もう少しはっきり評価して、取り入れてゆく必要がある。そういうことをまず最初にいいたい。

第二点は、同一労働、同一賃金の問題の金子先生にさっき同義語反復ということをおっしゃったが、われわれはもっと簡単に考えています。同じ内容の仕事だから同じ賃金を保障しなければならないといっているわけです。

第三点で、江上さんのおっしゃった、責任ある立場に立った場合ほど母性保護の問題はやりにくいということをおっしゃったが、これは私は民主化の問題と関連すると思う。たとえば女の社長さんがいたから産前産後百日間休暇したからそれで企業の運営が阻害されるというような、そういう内容の経営自体に問題がある。むしろその点は、もっと民主的な、社会の民主化の過程の中で当然解消されてゆくのではないか。

第四点としていいたいのは、現在母性保護をあたかも平等に与える如くいわれているが、日本では非常に長時間労働の産業が多い。有給休暇もとれない。これは女性だけでなく、男性も同様です。この条件の中で女性に対してどうこうということが言われているが、私は男性女性を含めた意味の働らく者の条件というものが、残業をしないでも済み、また有給休暇は完全に取って、生活をエンジョイする余裕が与えられた際には、この問題は半分以上解決すると見ている。そういうことを具体的に考えることにし、男女は平等でないということをいうことについては、われわれとしては賛成できない考え方です。

山本 基本的に男女の間に差があるかどうか、そのあたりを少しはっきりしなければならないと思います。

私たち、教員ですけれども、昭和22、23年ぐらいまでは男女の間に賃金の差があった。私が卒業し

た額は3円差がありました。それに対して当時は矛盾を感じなかったが、仕事は完全に同一の仕事をしていただけですね。ところが昭和22年から3年にかけて、男女差の撤廃をして、完全に同一賃金になった。そして職場において教壇実践の上でも社会教育の面においても同じような仕事をしているわけです。ところが学校の中で、たとえば1年、2年、3年というふうに、小学校には学年の受持があるのですが、学年ごとに主任というのがあるが、学年主任というのにはやはり女の人はつけてゆかないという風習が残っている。秋田県の例ですが、6学年の中、4人女の主任になったが、女自身がびっくりしてしまった。これで学校運営がやっつけられるかどうか、辞退すべきではないかという話し合いをした。ところが、せっかくいただいたものだから、1年やってみようではないかというのでやってみた。ところが結構女が中心になって運営を切り回していった。それ以後大いに自信をもってやっている。また女の校長の場合、赴任する場合に、PTAや学校の中で「女の校長では」という赴任拒否が起こったりするが、一旦職について仕事をやってみると、女の校長さんに来てもらってよかった、というような成果を挙げるわけです。だから、女子がほんとうに同一に能力を発揮できるか、そういう中でこの問題を考えてゆかないと、今までの条件の中でだけものを考えて、女は能力が低い、だから女はどうという考え方をしていたのでは解決しないのではないかという気がします。

たしかに私たちの場合にも、産休補助教員を置くという保護立法をつくっておきながら、国家自体がそれを完全に運営してゆかない。そのことによって支障を受ける面というのは非常に大きい。

やはり職業訓練の場合に、機会均等で訓練の場所を与えられる問題とか、役付きの問題とか、労働条件の問題とか、いろいろな問題を総合的に考えていって、女子がほんとうに能力を発揮できるような体制をつくるという中でこの問題を考えていったならば、さっきからいろいろ出ている、女子は差があるから云云ということは、ある程度解決してゆくのではないかと思います。

私たちは今の教育で、ほんとうに男子と女子が同一に能力を高めてゆくというために、男女共学の中で力を蓄えさせているわけですが、その場合に能力を比較してみた場合に、決して女子が男子に劣ることはない。むしろ小学校から中学校にかけて、女子のほうが、勝れた能力を発揮している。ところが高等学校になったり、さらに上に進んで行ったりする場合に、非常に女子の能力の発展を阻害するのは何かというと、家庭でもまた社会的にも、女のくせにどうだというふうに、むしろ外部的な条件の中で、女が伸びることを抑えられるからどうしても同一に発展し得ない。伸びてゆけないという問題があるわけで、その点をやっぱりみんなで考えてゆかなければならない。女だけの問題にこのことを回避してしまったのでは、解決のメドがないのではないかと思います。

江上 山本さんのところの産休補助職員は、ほしいといった時にサッと来るという仕組みになるのですか。

つまりお宅の学校で何人かの方を必要とする状態になった時に、非常に合理的に、ほしい人がちゃんとそこに、補助員が供給できるような状態に今ありますか。

山本 うちの場合は、教育委員会というものに登録していますから、必要な人員の登録をしてもらうわけですが。

江上 ふさわしい人が直ぐ得られるわけですね。

山本 います。

江上 私は、その点心配なのです。登録しても使いものにならない人が来たり、あるいは需要供給の面、そこが巧くゆくかどうか。

山本 うちの場合には巧くゆくわけです。

江上 それをやらないのはどこに原因があるのですか。

山本 地方財政が窮乏しているからというので、国の法律をまげて地方が正しく運営しないということによって完全な配置ができない。

江上 それから林田さん、あなたは立派な方だからそういうことはないと思いますが、組合としてものをおっしゃる時に、ボーナス昇給の査定は廃止したい、一律にやってくれ、年功でやってくれといわれるわけですが、ここでいろいろと、途中で休んだり出たりという状況の方、あるいは生理休暇もちゃんちゃん取るという方が、同僚に比べると、もちろんそれに、いまいったように、立派ではないが人の補給はしているわけですよ、カバーをしている。それでも組合としておっしゃる時とは別に現実に自分の同僚には女の人を入れてないでほしいとおっしゃることがあるのです。

林田 そんなことはないですよ。

江上 一般には多少疑わしいと思う。女性に対して殊に男女の利害の対立の上で、労働組合の男性というのは民主化されてないと思う。

林田 されてませんね。

組合の運営が完全に民主化されないというところで、そういうことがあるということは認めます。

中川 日本の低賃金の条件、不完全雇用の社会条件の中で男女の差をいうことはおかしいというが、ぼくはそういってないの、そういう日本人的な条件の中で解決すべきものは男女間の対立とか差別がどうこうという問題でないということをいっている。

林田 日本人的な条件ということに固定して考えてはいけません。

中川 固定するのは、条件が解決しないという条件でいうか、現段階においてはそうだからある理想の段階に来たら問題はなくなるだろうということはぼくもいっている。理想でなくてもいい、今の条件から脱却すればいい。

船山 男女差男女差というからそういう問題が出てくるのですが、男女差というものの個々人にはあるかもしれませんが、男女の特質だと思うんです。そういうことの上に立って、同一労働、同一賃金の個人差というものが出てくると思う。母体保護が一番問題になるのは、お雇いになる時は婦人の特殊性をご承知で企業もお雇いになると思う。そういう意味で、労働基準法なんかにあるということは承知されていると思うのですが、さて実際の問題、職場に出てくる問題というのは何かというと、やはり労働時間と関係すると思います。適正人員が配置されていないということがあると思う。やはりそれはコストを、算盤を弾かれた適正人員というものが、せっかく生理休暇をとるとか、有給休暇がどういっても、それがどういうふうにとれるかという、ゆとりをとるのにぎりぎりである。そういうことになる。

実際には職場に出てくる問題は、働いている人の面では、心理的といいますか、精神的な圧迫というものが影響というものが相当若い人の職場には作用している。それが算盤の狙いどころになっているとも思えるくらいで、適正人員にやはり無理があるところに、せっかくある母性保護というものがいる。

いる不満をもっているということになって、それでやはり女が集まるといっても生理休暇をいっているといわれるくらいに、生理休暇という問題だけがいつも議題になって出るというのが実態だと思う。

渡辺 もちろん経営者としてそういった面を配慮するということをやらなければならないと考えております。

中川 ご承知の上でお雇いになるといわれる、その前が問題だ。もちろん女性にはそういう特殊保護法規の規定もいろいろな制約もあることは雇う時も使用中も知っていますが、そのことがすでに雇う以前の問題として、それがあまりにその点、仕事はせずに生理休暇だ、男女別だといっている声があり強くなると、かえって女をせきかく雇おうという基本方針がさめてゆく。あるいは、何とかお前のところは女の比率をふやせといわれているところから、急におじ気付く。知らずに雇うとか、知りながら後で文句をいうのはおかしいというのは問題にならない。そのこと自体からくる当然の差なり、私のいう相違なり差別なりというものをちゃんと計算済みにしながら、しかもなお女の特性なり本質を生かす部面に女をだんだん掘り上げてゆくように、個々の企業も、日本の諸先生も、成長していただきたい。これが私の念願です。

船山 母性保護の問題は、やはり、あまり企業に負担をかけると、組合の内部における男女の対立を多くさせるような心理的影響が出てくると思う。ですから、社会保障が進んでない日本としては、現実にはないんだから、企業が負担してもらうことにはなりますが、将来はもっと政策的に、国家管理という方向に移してゆくという努力が必要なのじゃないかと思う。

西 いよいよ、母性保護という問題についてどうしたら、ということが出て来ているのですが、この点、学識経験者のお考えをもう少し承りたいと思います。

勝木 私は基本的な点で、そう考えがえらくい違っているということではなくて、やはり現実には妨げる問題がからんで来ているからだと思います。たとえば産前産後の休暇というようなことであれば、大企業で相当人数を雇っているようなところではわりに順調にいらっていると思います。

しかし、生理休暇はやはりちょっと問題がある。これは必要な限度ということではっきり考えていただかないと、女の方から生理休暇をとる権利があるという考えは適用しないと思う。

江上 労働組合で、生理休暇は必要でなくても取らなければならない。小企業で取れない人がいるんだ、そういう人たちを変えるためにも、大企業の人たちは生理休暇を取りなさい、そうすることが小企業の人たちを引き上げることになるんだ、という指令みたいなものが出ていていると聞いているのですが、つまり生理休暇は一律に取りなさい、いただけるんだから、それが必要であってもなくてもいいですよ、休まなくてもいいが、与えられた権利だから獲得するという……。

林田 われわれは、必要でない生理休暇はないと思っています。それは、その一日が苦痛であるかどうかという問題になって来て、私たちのところは3日以内ですね。

中川 4日ぐらい必要な人はないですか。

林田 現実にはないですね。

中川 それは生理休暇が何日必要であるかということとはむずかしいのじゃないかな。

峯村 同じものは同じように、違うものは違うように扱われるのが平等だと思います。肉体的生理的機能から、婦人と男と違っている、それが母性保護という基準法61条以下の諸規定に現われている

から、婦人が男より得しているということはない。男子職員の中でも、同じ組合員でも誤まっている方がいる。現に私は講演会場で、婦人は生理休暇もらって同一賃金だ、というから、答えようがなく「あなたも必要ならお取りなさい」といった。それ以外答えられない。だから違うものは違うように扱わなければならない。母性保護ということが、女だけ得している、有利になっている、という考えじゃない。

もう一つは、仮に母性保護が無視されて、その職場の婦人職員が非常に酷使されたとしましょう。ある特定の使用者が特定の婦人を酷使すれば、国全体の立場から見てそれだけ磨減するわけです。その意味においては、母性保護程度のことは使用者の利益にも還元されてくる。これはイギリスの完全雇用みたいな事象から見るとわかるが、適正賃金を出しても雇えない。超勤1時間争議の実態を見ても、労働保護というのは労働者だけではない、雇主の利益も重なり合ったところに出て来ている。

そういうふうに考えれば、私は母性保護とは特に婦人を有利に扱うというふうには考えてはいけな。ただ均等待遇の問題では、さっき金子先生が同一価値労働、同一賃金といってもむずかしいとおっしゃったが、何が同一価値かということは非常にむずかしい。だから一番の問題は、能率の面で差をつけて、低能率者を首切る場合に、婦人が低能率の中に出て来たら仕方がない。しかし定年を決める場合に、女は職場の花だから35で辞めておけというのは基準法精神にも反すると思う。それには、経営者の側にも労働者の側にも、今や国家の労働政策の上にも、もっともっと考えなければならない問題があると思う。

中川 ちょっとその点質問したいんですが、私が申し上げていることは、そういう基準法なりILOの条約なり、そういうものからくる平等とか、男女の性別撤廃、それは言葉なり趣旨ではそうあるべきだし、それに異論はないが、賃金については、さっきいったように能率とか能力とか、その面に来る差は、男女の別の如何を問わず、当然つけるのが本来の制度のあり方だし、賃金の型だと信じておりますが、退職手当とか定年制の場合は、それと少し違った面から考えてもいいのじゃないか。

さっきの林田さんの新入社員教育の問題も含めて、男子の場合はほとんどが一生、定年まで50、60まで勤めるのが前提だが、女の場合、一度雇い入れたら、外国の女性の場合も多分そうだと思うが、日本の女性の場合、一生涯、白髪が生えて腰が曲るまでも会社に勤めるとかその企業に尽すという気持をもってゆくのが本来か、あるいは企業もそれを期待し、それに同意し、歓迎しながら採用するとか、あるいはもっと迎って、女性というものは男と対等だ、平等だと常に喧嘩しながらゆくのがほんとうか、結局は男と結びついて家庭におさまる、労働力の再生産に従事するほうが幸福を感じるか、そこらに若干の男女の差、いわゆる女を苦しめるための差別でなく、女性の生き方と男性の生き方の自らの差があるならば、それは当然のこととして、それを生かすべきじゃないか。というのは、55を仮に定年と決めておきます。私の方の退職手当の決め方は、定年の場合は、あらゆる条件を完了したとして、最高の退職手当がある。女性が仮に35で辞めれば定年退職でないからというので、非常に少なくなってしまふ。仮に女性が35がいいかどうかはむずかしい状態がある。男より下の定年に決めておけば、そこで辞めれば、定年退職円満退職として最高がもらえる。そこらを必ずしも男に合わせるほうがほんとうに女のためになるか、それは先生のように簡単に基準法第4条違反であるといわれると問題がある。

峯村 それは本人の自主に任すべきで、政策として決めるのは……。

中川 しかしその考え方を簡単に女も男も60までと決めるのが平等だということに問題がある。

西 いろいろ出ましたけれども、結局母性保護は、峯村先生は、女が得していると考えるのはいけないとおっしゃったのですが、実際は得でない、損をしている場合もあり、それを当然の線をもってゆくために何とかしなければならないという考えがすべての人にあると思う。その一つの方向として、さきほどいろいろの方から出ていたのですが、企業がこの問題を当然のこととして負うか、あるいは社会保障で国家が負うかという問題が具体的に出ています、この点について一言見解を述べていただきたいと思いますがいかがでございましょう。

江上 やっぱ国家が保障する、しかもこれは勤労婦人であろうとなかろうと、つまり家庭婦人であろうと保障されるべきだということをいいました。ですからそういうことについて、雇用関係にある人だけを対象にするのではなく、母体保護の問題は総合的に家庭婦人も、いわゆる妻専業の方も、兼業の方も私は保護されるべきだという線なんです。ですから、企業だけが全責任をもつ必要はない。もしその責任をもつならば、その半分にある男性もこれをもって保護しなければならない。そうすれば、えこひいきなしだと思います。

船山 母体保護という対象の範囲ですけれども、いま伺っていると、結婚していらっしゃる方だけの母体保護みたいに受け取れる向きがあるのですが、未来の母体に対する保護が、私たちの職場では一番重点になるわけです。ですから、いまのようなこと結構でございますそういう対象も含めて社会保障を確立してゆく、それから国としてもっと強力な考え方、なるべく企業負担というものから離れてゆく方向が大事なことだと思う。生理休暇でも有給休暇でも、産前産後の休暇はとらないにしても、将来の母体とどう影響するかということ、いろいろあると思います。

西 金子さん、さきほど、婦人の雇用が非常にふえ、今後ともふえる傾向がある、その中でも共稼ぎの婦人たちがふえるということは当然の傾向だとおっしゃった。そういたしますと、やっぱり母性保護の問題が大きく出てまいります、金子さんこの問題についてご意見伺わしくしてくださいませんか。

金子 いま、社会保障とか国家制度ということ、よくわからないので、論理の飛躍というか、問題の飛躍があるようですが、いったい何を国家がもつのですか。具体的に産前産後の休暇を与えるということ、どう国家が負担するのですか。

船山 産前産後は別で、私が考えるのは、やはり働く人が職場に働けるような社会施設というものを、もっと積極的に考えていただきたい。一例を挙げれば、保育所とか、託児所とかそういうものを、企業の中でつくるというのではなく、やはり政治の中で解決できるものがあるのではないかと。

金子 託児所とか保育所の問題ならわかりますが、産前産後とか生理休暇とか、企業内の基準法の問題が問題になっているのですが、さきほど中川さんがおっしゃったように、むしろ簡単な問題だと思う。つまり基準法で決めているし、これは法律で決めているいらないにかかわらず、そういう母性保護が必要であることはいままでもない。雇う場合にに当然考えて雇うべきである。雇っておいて基準法の規定を守らないというのは怪しからんから……。

ただ問題は、そういう女性の特殊性というものが、女性の雇用というものにどう影響を及ぼす

か、雇われる以前の問題としてどういう影響を及ぼすか。あるいは雇われたあとで、産前産後の期間を有給にしろ、あるいは生理休暇も有給にしろという要求をする、そういう要求の良し悪しは別として、私個人の意見でいえば要求してもかまわないが、要求したことが雇用にどう影響を及ぼすかという問題とは別の問題ですね。そういうことを要求したら、あるいは女性のそういう特殊性というものが、女性の雇用に何らかの關係をもつという事実は認めなければならない。しかし、雇用に影響するからそれじゃあそんなもの引込めるかということにも絶対ならない。雇用のほうも何とかしてもらいたいということをする必要はない。影響するのは当然である。影響しても、要求すべきものは要求する。雇用の問題がどういうふうに影響するかということは、全体の経済の構造の問題だ。会社でそういうことをしては引き合わないということになれば、女性を雇う数が少なくなるでしょう。男子の場合でも同じです。賃上げの要求をして高くなれば、総体に雇用を減らすように努力するでしょう。それは何も悪いことではない。しかし女子の雇用の場合に、一般の経済発展の傾向としてはそういうことがあっても、女子の雇用はふえてゆくということをほくは申し上げた、だからご安心くださいといったが、両方の問題を混同することはない。要求することは要求して、しかる後に、女子の雇用がふえてゆくかどうかという問題です。それから託児所を国がやるかどうかという問題、これは一般的な労働施設としてやってもいいのですが、何もかも社会保障でやれ、国家がやれという考え方は多少反省しなきゃならんところもあるんじゃないかと思います。国家がやらなきゃならんかもしれません。さっきイギリスの場合の例が出ましたが、イギリスの労働組合大会で、国家がもっと保育施設をつくれ、という決議案が出た。日本の場合と違ってイギリスの場合は、労働力不足で家庭の女子労働力に依存することが多く、国民経済の立場からいっても、イギリスの場合は特にこうした施設は必要があると思われるので、当然問題ないと思ったが、実はこの決議案に対して婦人労働組合の中から反対意見が出ました。どういう意味かというと、大体親というものは子供を保育所に置かなければならないようなことをすべきでない。子供を保育するのは、母たる女性の義務ではないか。それを経済的な利益を得たいために家の外に出るなら、そのために要する費用というのは当然その個人の負担として考えるべきであって、他の国民の税金を使うべきではないという意見です。結局その問題は否決にはならなかったけれども、研究問題ということで留保になりました。

私は、保育所の問題については国がやるということを反対するわけではないが、何でもかんでも国がやるべきだというのではなく、働く人の個人の義務、責任ということも同時に考えてもらいたいと思いますね。

西 その点、峯村さんからちょっともう少し伺いたいと思いますが、すべてを社会保障で賄えということに対する考えですね。

峯村 私も、社会経済機構が一変した状態において想定するなら別ですが、現在の機構を前提として考える場合にはむずかしいと思いますね。

勝木 私はちょっと違うのですが、私のはたとえば産前産後の休暇も賃金を払えということを経営者が要求するのは差し支えがあるとは思わないのですが、しかしこういう問題を、日本の場合はいつも企業内の問題として解決しようという方向だけでは、日本の現状として巧く行かんのではないかと。どうしてもこういう給与というものは、現在、健康保険ができましたが、やはりそういう制度があっ

巧くいので、これなしに全額使用者負担ということで、企業の中だけで解決しようとしたら巧くゆかない。

託児所の問題も、もちろん大企業で能力のあるところが託児所をもたれるのはいいと思う。組合が託児所をつくれと要求する、その要求はいけないとは思いますが、しかし事業内だけでこの問題を解決するというだけでは巧くないから、やはりその点は、日本の国の労働組合の立場からいっても、もう少しその国が、施設のできない企業で働いている人のためには、公的なものをつくれといっているのじゃないか。

(2) 技術革新と婦人の雇用

西 次に技術革新の問題で婦人の問題にどういふ変化がもたらされるかということですが、さきほど、技術革新によって、いわゆる合理化による首切りという面があると思うが、また雇用が増大するという問題、しかし雇用の増大の問題は比較的単純労働が多いのではないか。あるいはまた大企業では、相当賃金などが保障されるけれども、技術革新によって中小企業の賃金が保障されない、そういうところで賃金に格差が出たら、その結果婦人が犠牲になる面が多いのではないかという問題も出ておりますし、また技術革新による職業病の問題も出ておりますが、それ以外の点についてでも結構ですからご議論願いたいのですが。

まず合理化によって婦人が雇用される機会が大きくなるという面でございますね。これは金子さんのほうから出た問題だったでしょうか。

金子 技術革新というのは、オートメーションを採用するとか、あるいは従来肉体労働でやっていたところは機械化される、生産技術のある部分的な合理化というものだけを技術革新だ、こういうふうに取り上げていますけれども、まあそういうせまい意味の技術革新という問題があるけれども、ほんとうの技術革新——現在の経済発展は、技術革新によるとかそういう意味の技術革新は、部分的な生産技術の合理化でなしに、新しい産業、新しい商品、そういうものがどんどん現われてくるというのが、広い意味の技術革新です。経済発展の原動力という今の技術革新は、そういう広い意味の技術革新として解釈しなければならないと思う。

われわれの生活を考えてみても、われわれの生活水準が向上して、具体的にいえば、昔使わなかったような電気洗濯機とか掃除機とか、自動車が、どんどんわれわれの生活に入ってくる。だから広い意味で考えれば、決して技術革新というものは雇用を減少するものでなくて、全体としての雇用は増大する。実際の推移はそうなっている。戦後技術革新が生産力増加の原動力になったから、そのために失業が増大したということはない。欧米では戦前実現しなかった完全雇用をほとんど実現している。ただしそれは一方において、ある職場をとってれば、技術革新に基く一時的失業者が出る。これをどうするかということは、全体の技術革新に附随した問題です。これは婦人労働の問題でなしに、全体としての大きな問題です。結論的にいえば、だからといって技術革新をとめるわけにはいかない。技術革新はあくまでも優先的にゆくけれども、あとは、どういふ対策をとるかという問題として考えるより方法はない。その場合、一時的失業の場合においては、とかく婦人が犠牲になり易いということはあるでしょう。

というのは、そういう場合に対象になるのは、どうしても——短期不熟練労働と書いてありますが、婦人労働というものは、現在においても、要するにあすは労働力のクッションになっている。

ですからほんとうはそういう技術革新という長期的な問題よりも、経済変動によって失業が生ずる時も、婦人雇用が一番大きい波を受け易い。それは日本の場合も外国の場合も、婦人労働がクッションになっている。そういうことがいいかどうかという問題があると思う。けれどもこれはさきほど来議論になっているように、いいか悪いかというより、もう一步突き進んで、現在の婦人の雇用というものの基本的な概念、これは、いくら特殊の人が、自分はそうでないといわれても、日本の大部分の婦人は結婚するのが目的で、結婚するまでの腰掛けと考えて働いているのは否定できない事実だろうと思う。

そういう、雇用に関する婦人の根本的な概念、現実の婦人雇用のあり方からそうなっているので、これは、さっきの中川さんもいわれたが、結婚生活とか、そういうものに対する考え方から改めて、婦人の——つまり、女のくせに、といわれましたが、それが、われわれよりも、大部分の女自身がそう考えているのですから、そういうところから改めてこないか……。

女も将来の独立生活を前提として、どんどん大学に行くということになれば、企業のほうでもクッション的労働というふうな女子労働を考えないで、長期的労働として考えるようになるでしょう。それはしかし、根本的なところから改めてこないといけない。

現在は、女子の労働は短期的な、クッション的な労働という現実であるから、そういう影響を受けるのはやむを得ないと考える。

西 般山さん、あなたのほうには、技術革新によって合理化が行われる、それから来る問題がありませんが……。

般山 全体的には、いま金子先生がおっしゃったようなことを初めから考えていますけれども、現実に出てくる問題というのは、技術革新とやはり中小企業の合理化といいますか、体質改善というか、経営のあり方が婦人の雇用との関係で問題があると思う。だから首を切られた人が中小企業に行くのではないとか、そこはつぶれるのではないかという問題がある。今後の技術革新に関連して、中小企業の婦人の雇用という問題は、大きい面で検討しなければならないと思う。

繊維でしたら、いわゆる単純作業というのですか、そういう職場ですね。ここでは男子の労働の場が多少狭くなる部分もあるでしょうし、化学繊維によって、男子の場が広まる部分もあるでしょうし、実態としてはいろいろあると思いますが、そういう大きい展望とかいうことでなくて、現実にはこういう合理化が行なわれれば、さらにコストを安くするために早く転換をさせられるという問題があると思う。そういうことは、今改めてこれが起こったからということではなくて、これまでずっと何回か、できれば操短をやり、また操短をやり、という循環を繰り返してきた経験を先輩がなめてきた、そういうものを受けついで考えをもっていると思います。

技術革新が進めばやはり首を切られるのではないか、職場がなくなるのではないかという労働者の実質的不安がたいへんあると思います。

これからこの問題について、労働組合の教育活動なり、経営者に対する扱い方なり、いろいろお話しが多いのじゃないかと思います。

金子 ちょっと補足しますが、中小企業の合理化という問題、技術革新とか貿易自由化という問題もありましたけれども、これは雇用の問題だけじゃなしに、賃金の問題にも関する。女子の低賃金、男子との差別待遇が問題になっていますが、これは根本的には女子だけの問題じゃなくて、大企業と中小企業の賃金格差、あるいは高年令者と低年令者の賃金格差の問題です。

つまり、中小企業の低賃金を上げていくことが大切です。中小企業で働いているものの中には女子が多いから、中小企業の賃金の低いことが現実には女子の低賃金ということになる。その賃金を上げるのはどうして上げるかという、やはり中小企業の中で技術革新、合理化を導入しなければ賃金は上らない。技術革新もしないで賃金が上り、雇用も首を切らないで済ますという巧い方法があればお聞きしたいが、どうしてもそういうところの賃金を上げていくためには、中小企業の技術水準を上げていくということをしなければならない。だからといって、個々の企業の中で喜んで首を切られる必要はないので、犠牲者を最少限度にどうするかということは、労働組合の問題として、犠牲者を最少限度に止めるような最善の法を講ずることを労働組合がするのは当然ですが、しかし技術革新のもたらす一時的失業を根本的に否定することは出来ない。

西 中川さんのところ、お仕事の内容から雇用が増大していると思います。技術革新によって婦人達を非常に大量に求めなければならないような事態でございますか。

中川 技術革新という言葉の解釈なり範囲なりでいろいろあると思うのですが、一番軽度の意味の、だんだん機械が新らしくなるとか、あるいは少しずつオートメーション化に近付いていく、そういう過程では、たとえば機械メーカーのごく最近の傾向は、かなり近い将来までの過程だけを見るならば、むしろ婦人労働の一の特徴が宿命か、さっきからお話しになっている単純労働とか、短期労働的なものの需要のほうが多くなって来ている。むしろ20年30年を要する高い程度の機能とか、特別の、ある肉体的な要素を非常に強靱に求める労働力とか、そういうものに代って、軽い、しかも単純な手先だけの職場というものが、ここ数年来われわれの職域においてはふえて来ていますし、その傾向はおそらく当分は続くだろう。その意味での技術革新ならば、むしろ雇用の問題も、ますます婦人にとっては増大していくし、賃金その他の処遇においても、歴史を重ねるごとに向上しているのが実態と思う。

それをこえての本来的な技術革新、その段階になっての問題は、基本的には私金子さんのおっしゃった通りだと思います。

西 いま中川さんのほうでは、技術革新による婦人の雇用がふえて、その人たちの賃金もだんだんふえているということだったのですが、全体の問題として、そういう不熟練労働に対する賃金が、将来どの程度に発展していくのかどうかは問題です。

中川 不熟練——これはある限度まででしょうが、非常に複雑なものでなくて、ただ一つのことを覚えればできるといういまの労働、そういうものにおけるさっきから問題になっている男女の差ということはその段階では消えますし、ある意味では女子のほうがよりテクニクがデリケートに動いたり、ある作業に対して——またそういうと叱られますけれども——女の忍耐強さとか宿命的諦め、根強さから男子よりも適応性があると考えられます。まあ女を優遇するとか歓迎する面というのは、だんだん機械化されたり、ある段階までの機械の高度化によってではなくならず、すぐ女が駆逐される

とか、常に不安に脅やかされるという、そうばかりでもない現実ではないか。

船山 先程不熟練労働について疑問があると申しましたが、私たち繊維の場合なら単純労働ですが、しかし不熟練とっていいか。3年ぐらいが一番熟練工です。

まあ教育の程度からいうならば、そういう単純作業そのものが不熟練作業か、その性格付けを明確にしておかないと混乱すると思います。

中川 ばくのほうでは単純工というかな。

西 それでは次に林田さんのほうから、職業病について技術革新に対する特別な職業病が出ているということもおっしゃっていたのですが……。

林田 IMのパンチャーでは、肩こり、乱視、目の痛み、手の痛みという徴候がある。ひどいになると手の痛みのみならず手指のけいれん及び書けいということになって、その仕事を続けていけなくなるということが出ています。

この回避方法としては、別にIBMをやめるということではない。機械化ということは社会の進歩ですから、労働者が反対してもどうにもならないと思いますが、問題はやはり労働強化といいますが、非常に労働密度の高い状態の中で単純なものを打ったりする仕事がつくられていることに原因がある。予防としては十分な休憩時間をとる、完全に有給休暇、生理休暇をとる、健康診断施設機械室に最高設備の改善、休憩室などの問題、そういう形でいま組合としては取り組んでやっていますが。

西 勝木先生。これについて。

勝木 一般論として、技術革新が職業病を多くすることはないと思う。全般的にはむしろ人間の労働が少なくなるが、職業病は減るわけです。いまのパンチャーの問題なんかは派生的な問題といえる。結局技術革新に伴う問題というのは進行していくプロセスにおける政策的な問題がいろいろ世の中で問題になっていることだと思います。

いまのパンチャーの問題も、同じ指を使って1日中穴をあけていなければならないというのがいけないので、あれは最近、全体の指を使って、タイプを打つようにしていくものもありますし、だんだん改善されていくとは思いますが。ただ世間では、指を1本動かす作業は軽易作業だという誤解がある。指1本使っても疲れるのは疲れるので、適正な作業量がある。

重労働の場合は、労働条件を規制することは本気で考えるが、タイピストとかパンチャーは、いくらやっても平気だろうという非常な認識不足があって、問題がある。しかしこれも大部分は、少し経験を得られたところは、パンチャーの1日の作業能力のスタンダードは出ているから、その辺を目をつけてやっていただければ、そんな無茶なことは起こらないと思う。

江上 私も技術革新というようなことについて、やはり働く女の人にも本気になって、本質的なものを知る必要があると思うのです。パンチャーはいい職業だ、とフラフラいくというのではなく、そういうものに対する、働く人も働かない人も、女の人の方が本気になって興味をもっていくということが必要じゃないかと思うが、それがわりあい忘れられていると思う。

西 婦人の賃金改善をはかる上に従来の短期不熟練労働をどう考えるべきか、という問題で、さきほどからのいろいろな問題とからみ合わせて出ていると思いますが、船山さんのほうからも、いったい不熟練労働とはどういうものを指すのかという問題も出されておりますので、金子さん、その問題

をお答えいただきたいと思います。

金子 これはさきほど中川さんのおっしゃったように、不熟練労働とかあるいは熟練労働とかいう内容がどんどん変わっていますので、定義をつけるといってもなかなかむずかしいと思う。ただ従来欧米などの観念と、日本の観念と違っていて、欧米では不熟練とか熟練という言葉は使わない。技能工とか半技能工とか無技能工という言葉を使う。なにが技能工で、なにが無技能工かということはむしろ歴史的な概念です。たとえば徒弟期間をもったものが、技能工といわれている。それからそうでないものは半技能工または無技能工でむしろ生産工程工などという言葉をよく使いますが、その生産工程工というものがだんだん機械化単純化されてくると、従来の相当経験と熟練を必要としたものがだんだんと熟練を必要としなくなるとか、期間が短くなるとかそういう変化がありますから——中川さんあたりがこれ専門ですが——3年くらいの訓練を必要とするのはいわゆる熟練工なのか技能工なのか、そういう定義の問題は……。

西 さっき勝木さんから、パンチャーが一つキイを押すことが、何ら技術の要らない問題かどうかということも出ていますので……。

金子 それはパンチャーなどというのは、普通の概念からいえば無熟練工——無熟練という言葉がいいかどうか分かりませんが、一方日本では自動車の運転手が相当の技術を要するかに考えられています。外園の自動車の運転手というのは、未熟練工の代表的なもので、誰でも1月なり3月やればできるというのは代表的なものでしょう。キイ・パンチャーでもそういう意味のカテゴリーでは無熟練工の中に入る。

西 それと賃金とのからみ合わせでございすけれども、いわゆる通念として単純作業だと思われるものは安い賃金でいいというふうな考えがあるわけですね。それをどう改善していったらいいのか、どう考えていったらいいのか——金子先生のご専門の同一価値労働ですが、賃金の問題にも入ってくるのですが。

(3) 賃金の改善と短期不熟練労働

金子 ばくは賃金の理論はよく知りませんが、実際のきまり方からいうと、一番大きい影響力をもつのは労働力の需給関係です。単純に誰でもやれる仕事は、労働力の供給が多いから誰でもやれる仕事はどうしても賃金が安くなるわけでしょう。労働科学的に、労働の強度とかそれに必要とする知識だとか経験とか技能とか、そういうものを測定して賃金を決める。それが同一労働同一賃金、同一価値労働同一賃金ということの理論的な行き方のように考えられていますが、これはまあ一つの与えられたそういうものによる賃金の秩序といいますか、構造、そういうものが前提になって、与えられていて、その中で従来の基準というものをものさしにして、はみ出たところを直すということではあるわけですね。ところが実際はそういう基準自身というものが、時代の変遷とともに移っていく。つまり、たとえばいまの労働力需給関係で、単純労働は賃金が低くなっているけれども、もし労働力が不足して来て単純労働に人が働きたがらなくなると、むしろ単純労働の賃金は上ってゆく。その場合には労働の強度が軽いかどうかでなく、そういう需給関係からして上っていく。

そういうことから、長い将来で見て、賃金の格差がどう移り変わるであろうかという、現在の

賃金体系の中でどう扱われているかということとは区別しなければならない。現在の賃金体系の中に、さきほど同一労働、同一賃金という問題がありましたが、むしろ女子の賃金を低からしめているものは、女子であるが故に、同一労働であっても賃金が低いという問題ではなくて、現在の一番大きな原因は、年令の低いものが賃金が低い、あるいは勤続年数の少ないものはどういう仕事をやっているかという問題で、少なくともよろしいという観念、あるいは大企業、中小企業の間には大きな賃金格差がある、そういう問題が、一般的に女子の賃金は男子の40%とかいわれましたが、あれは日本のそういう賃金構造を比較しただけで、それを改めようと思えば現在の賃金構造、賃金体系を改める努力というものが、女子の低賃金を引き上げる根本ではないかと思う。つまり従来は労働間、男女間に存在した社会的な封建的な格差というものを改めるといえることが一番の問題だった。たとえば男子の場合でいえば、労働者と職員の間で賞与に差があるとか、そういう問題の従来の格差を改めるといえることが、第一段階の問題でしたが、現在でもそういう問題が残っていることを否定はしませんが、これからの問題ではそういう女子だけの問題でなく、女子の低賃金というものを引き起こしているものが、女子だけでなく男子も含めて、年功序列とか、大企業と中小企業の差であるとか、そういうものに一番の要因があると思う。

山本 女子が多い職種が非常に低賃金であるということですね。しかしそれだけではないということもはっきりしておかないと。同一職種の場合でもはっきり差がついているわけですから、生命保険の場合でも、出張所で男子の場合には3万円、女子では同じ仕事をしながら1万円と、はっきり差がついているから、いま金子さんがいわれただけではいいということをお知らせしておかなければいけないのではないのでしょうか。

金子 それは日本の場合に、欧米的な職務給体系が行なわれて、しかもそういう差をつけている例はあるかもしれませんが、これはそのまま受けとれば基準法違反ですが、実際いまいわれたような場合、男子と女子と同じ仕事をしていても差があるというのは、むしろさっきいった、年功序列賃金の一つの産物である場合が多い。

つまり、いまみられるような例は職務給の問題の話かもしれませんが、一般に同じ仕事をしていても賃金が低いという例は、女子の場合にはいまの年功序列賃金の中の常用工でないとか勤続年令が短いとか、そういうことで区別されるわけですね。今の雇用制度とか賃金体系のために低くなっている場合が多いので、やはり賃金制度の問題に帰着する場合が多いのではないかと思います。

林田 生産力と生産関係の相互関係のような論議になると思う。

西 もう一つ、短期不熟練労働者というものの賃金の改善という場合に、いまいった短期不熟練労働者が非常に単純作業に多い。したがって年令が低いということ、そういうところから来る、賃金が低いということもありますね。同時にそれだけでなく、短期不熟練労働者をもう少しそうでない方面に高めてゆくという問題、つまり定年制の問題もあるでしょう。それも含めて、問題としていらっしゃるのですか。

大明 短期不熟練労働というのは、金子先生がおっしゃったように、いいとか悪いとか別問題として、現実問題として、女は結婚までしか大体働めない。だから使用者のほうでもそれだけの期待しかないで、短期不熟練労働につかせようと思って雇うわけですから、そういうことが現実にある。

そうして賃金の平均を比べてみれば、全体として低いのはそういう現在の賃金体系とかその他からそういうふうに出てくるけれども、それは私も果してその間の相関関係というものは避けられないものかどうか。不熟練労働に短期で勤めているから女の人は当然低いのか、あるいはそういうものが避けられないにしても、もう少し上げることができないのかどうかというようなことを伺いたいと思う。

西 ジャあ、現状から少し高いところにもってゆく方法はないかというところに話を進めていただきたいと思うのですが。

金子 これは、ですからさきほどいったようにいろいろな問題がありましようが、一番基本的な問題は今の年功序列賃金というものを改めて、さきほど、同一労働同一賃金ということをおっしゃいましたが、そういう原理が働らくような賃金体系、つまり若い女の人が短期間やっていつでもその仕事はその産業の中心となるような重要な作業であれば、極端に言えば、一人前の男子の賃金より多く出す。そういう職能給の形に、急にはできませんが、そういう方向にもってゆくということがある。

ついでだからいいますけれども、よく現在男女の間に差別待遇があるという例に、女子は昇給が男子よりも悪いというようなことをいわれますね。これはよくは間違っていると思う。それは、現在の賃金体系自体が職能給じゃないんだから、完全な同一労働同一賃金の体系じゃない。しかし一方今の賃金体系というものは、勤続年功序列賃金だといわれますが、これもなにも完全な年功序列賃金だけではない。その中に職能的な要素というものの当然潜在的に入っている、ただそれが西欧の賃金体系のようなはっきりと、何何作業はいくらというふうにきまっていなくて、暗黙のうちにこなわれている。男子の場合は、現実に仕事が進んで上ってゆく、女子の場合は、勤続がふえても仕事が変わらない。それを昇給でかげんしているだけです。だから昇給でもそういう賃金体系においては、男子と女子で差があるのは当然で、そのことを裏返せば、職務給にして女子が男子の9割になるかという、そうはならないので、女子が単純な職務に定着している限りは、男子の平均賃金の6割とか7割とか……現在の4割は上るかもしれないが——それは当然です。

ただ今の賃金体系ではその職能給の部分の表面に出さないで、裏で昇給率の変化としてやっているだけの話で、それが男子と同じ昇給率でなければならないというのは、現在の賃金体系の中の職能的要素を完全に否定することで、賃金体系としては改悪です。正しい考え方としては、職能給を独立させて、そこで仕事によって男女間に差のつくのは仕方がないが、勤続給の部分は同一にせよということでしょう。

西 いま金子先生のお話では、年功序列賃金というようなことが基本的な婦人の賃金を抑えている根のように伺っているのですが、それのほかに勤続給というのがございますね。

金子 勤続給というのが年功序列賃金です。

西 ところが女の場合は相当長く働らいてもそれほど上らない。それは女の人の仕事が高いから、という抑え方もあるわけですね。

金子 それが普通なんです。年功序列といって、年功と序列だけの賃金体系であれば、女子の賃金も男子と同じように上ってゆくが、年功序列賃金とはいふものの、年功序列というものが外国よりも非常に多く加味されているだけなので、職能的要素がゼロじゃない。やっぱり相当大きな部分を占

めている。その間は、男子の昇給率として、経営者は考えてゆくわけですね。

中川 別におきえないが、能力の進歩を基本にして年功を正しく評価するとそういうことになるので、例は悪いけれども、東京から出て横浜までを走る電車というのはその積りで装備も能力も塗料もそういうふうにする。ところが東京から長崎、鹿児島に行く汽車は、最初から違うでしょう。東京の環状線にこだまを走らせてもしょうがないし、東京の郊外電車を鹿児島まで走らせるわけにもいかない。婦人労働の場合は家族も本人も、それを包む社会も具体的なそれを受け入れる企業としても、自らなるこれはとても鹿児島まで走るものじゃないというなにかあるわけだ。それを、鹿児島まで走る特急も横浜に行くのも同じスピードで走るというほうが少し無理じゃないか。

だから問題は、短期労働であり、単純労働であることが間違っているかどうかであって、それがまあむしろ私は、いわゆる婦人労働としてはそれが適切であるし、それが妥当であるならば、それから来る当然の結果は、そこを無視して不平等だの差があるのだというべきではない。

それは、先生の場合とか、保険外交の場合は知りませんよ。しかし一般の工場労働とかの場合、労働も何もかも同じといわれても、ならべ立てれば自ら百も千も差があるのがほんとうで、差があっちゃいかんというのがほんとうにいいのかわからない。

林田 なぜこれが問題になるかというのは、同一労働で初めから差があるのだということを前提にするということもおかしいし、全然差がないということも断言することもできない。だからやっぱりそれは改正してゆくということではないと思う。

金子先生が、昇給が違うということをおっしゃるのはおかしいと仰言ったが、これは職場の条件によっていちがいにはいえないということは先生も理解していただけたと思いますが、やはり昇給制度というのは現在日本の企業の中でも一番大きな要素を占めているから、男女差を具体的に問題にする場合には昇給ということに目を向けなければ具体的な問題にならない。

たとえば、高卒で入って来れば男女同じ初任給が与えられる。初めから男はすぐれている、女は劣っているということでもなく、1年間の労働を見ておそく評価すると思うのですが、その評価は同じであるにもかかわらず、差別ははじめからついているということに問題があるから、そういう方向で論じなければおかしい。

中川 論ずる方向まで一方的に言われても困るので、塩は辛いほうがいいし、砂糖は甘いほうがいい。だから塩は辛いのがけしからんというのはおかしいじゃないか。だから昇給制度の場合は当然能力の進歩を基本にするが、少なくとも企業の実態としては差が出て来ている。男女の性能などを問題にして昇給制度を決めてない。うちだって女子の副課長もいます。22、3才で大学出の技師ぐらいの仕事をする者もあります。やはりそういう者の昇給は同じですよ。

西 問題は、鹿児島に行きたい人もあると思うのですよ。

中川 だから、特殊の例を引っ張って一般化しようと思っても……。

船山 いまの賃金の中には身分的なことも入っている。

それからもう一つ、一番初めに申しましたように、賃金が一本化されていない繊維業の場合、物的な給与がある。ああいう例がよそにもあるのでございましょうか。

金子 いまの賃金制度の中には身分給という昔のようなものはないでしょうが、いわゆる資格給と

いうのがありますね。これを身分給と考えるのか職階給と考えるのか、問題がありましようが、船山さんの指摘されるのは今の体系の中に、やはり女子なるが故に、という従来の社会的身分的な差別的な要素が入っているのじゃないかと思う。ぼく自身の考えからいうと、入っている可能性が濃厚だ。それは終戦直後とか戦前から比べればよくなっているが、現在の体系の中にそういうものが相当あると思う。それを改めるために、しかも中川さんがやっておられることを、ほんとうに示してもらうために、それがはっきりわかるような賃金体系に変えることが必要だ。いまの賃金体系では、はっきりそうなるかどうかかわかっていない。それをはっきりわかるようにして、その上で差別待遇が行なわれているかどうかの議論をしなければならない。

結論的にいえば、いまの差別待遇というものの議論で、年功序列賃金を前提にして、その上に乗っかって男女同一賃金を云々するのは誤りだということなのです。

中川 これはひとつ参考になるかならないかわからんが、ぼくは、アメリカほど女を大事にするところはない、その一流会社で2つ、労働協約の中で、金子さんのいわれる職階級の基本的な賃金制度を知っていますが、その職階級の中で、同じ級の同じ格付けされた職務においても男女の差がある。その差は何かというと、注釈にこういうことが書いてある。

男は常に女の仕事をヘルプしたが。女は常に男がヘルプすることを期待している。これは天然自然の原理だ。

もう一つは、同じ仕事をしていても非常に肉体的力を要する。(女性には男より力が弱いことになっている)何か特に重いものを動かすとか、強力な力を要する面については、男が当然これは女に甘いからとか、期待するのではなくて、当然やらなければならない。同じ仕事と見られないでも、それだけの差はあるのだ。イギリスの場合はもっとひどいが、アメリカの場合ですらそれだけのものがある。職階級になれば、今より差は少なくなるというのは金子先生のおっしゃる通りだし、職階級なり職務級が本給にとってかわるのはアメリカ並といわなくても、アメリカなりスイスあたりの賃金水準の6,7割まで上った段階でいえることは、まず年功賃金で積み立てていく以外にないというのが、日本の今日までの現状だ。その問題を解決しなければ、当然年功賃金を職階級に、そう急に切りかえるという問題も、そこからもたらされる女性労働の低賃金の問題も解決できないし、これは男女の問題でなくて、男女を含めての賃金問題です。

(4) まとめ——働く婦人の地位向上のために

西 最後に——労働者自身の問題とかそれぞれ出かかっておりますが、いかにしたら働く婦人の地位を高めることができるか。抽象的な書き方ですが、今までのご意見を引くくめまして、まとめのお話し合いに入ってゆきたいと思いますが。

峯村 それに入る前に、船山さんから出た問題にお答えしようと思いますが、私は、ミューズ・ランド一般の繊維作業の実態を調べた時に、やはり疑問をもったが、職員全部でも2,000人以上の工場だったが、婦人が寄宿舍に入っているのはわずか30人で、それを見せてもらいたいと頼んだら、自分の権限ではない。職員が自分たちで生活しているところを工場長が見せるわけにはいかない。寄宿舍にはカトリックのマザーがいるから、その人に頼んだら、という。男には見せないというが「わた

しの娘はカトリックの信者だから」といって、見せてもらった。なるほど建物は会社の建物ですが、社費を出している。それから食費は自分たちが献立を決めて、委員を出して、その晩何を食べるかと思ったらハンバーグステーキをつくっている。こういうものを食べると1週間の食費がいくらになるということは自分たちが計算して、おいしいものを食べれば高くなるし、みな自前です。だから日本の生産業の寄宿舍が一切現物給与の形で出されているのとは非常に違う。

私の知っている事例では、提出されたような問題は少ないし、いわんや婦人寄宿舍の舎監に男が当るなどということは考えられないが、これは日本では普通です。

西 山本さんから、まとめと申しますか、今までお話しになりたいと思っておいでになりましたことでもなんでも結構ですが。

山本 話の過程でいろいろな言葉が飛び出しているわけですが、結婚するまでの腰掛けだと婦人労働者は思っているということもどなたかおっしゃいましたし、女子を雇用しなくてもやむを得ないということも出ました。独立人としての自覚をもって働くべきだということも出たので、それらの中には非常に矛盾した考え方というのがあると思うわけです。やっぱり女子の労働というのをどう見てゆくか、独立婦人としての自覚をもてといっても、もてないような仕組みになっているから非常にもちにくいということになるわけで、やっぱり日本の生産を向上させるためには、婦人労働というものとの価値というものをみんながどう考えてゆくかということをはっきりしなければならないと思うわけです。

私の場合ですが仕事は男と同一にやっています。やはり仕事のやり方で女子の特殊性といいますか、こまめに、入っていくやり方が違う。婦人教師はこまめに、教室の中で子供1人1人をみつめながら実践していくという動きをする。その動きというものが、ややもすると怠けているとか、学校の役に立たないという評価をされる。

さっきから、女子の労働について、能力がないとか、その職能がどうだということが出ましたわけですが、やっぱり女子の労働というものは、もっとほんとうの意味で考え直してみなければならない。今までの慣習からくる見方を持続した中で、女子は能力が落ちているのだ、だから女子の職能はこういうものだという形で賃金の格付が行なわれるということでは問題は解決しないと思いますし、また働いている女子1人1人がいろいろな問題をもっているし、また意識も高まっていないので、個人的に努力して意識を高め、実力をもっていかなければならないという突っ放した形では婦人労働の問題は解決しないと思う。

さっきも申しましたが、訓練の場という一つを取り上げてみても、非常に女子に与えられている訓練の場は少ない。それから母体保護関係をめぐっても、保護施設が少ない。託児所の問題にしてもそうですし、労働時間が非常に長いという中から、働く女子労働者が社会施設というものを望むところはやっぱり大きいと思いますし、非常に低い家庭生活の中で、職場と家庭との労働の二重負担というものに悩んでいる。その問題をどうするかというと、組合的な立場で婦人労働者の問題を解決していかなければ、ただ意識が低い、実力がないということをしていってだめだということをはっきり申し上げたいと思います。

西 ジャあ一言ずつおっしゃっていただきましょう。

林田 婦人の問題は、基本的には全体的な問題と一緒に解決されると思うのですが、その中でわたしが感じているのは、日本の労働の仕方というのは、過去に労働者自身で間違っていたのではないかと感ずる。現在は直ってきたわけですが、馬車馬のような仕事の仕方をする。それから請負賃金的な観念で働いている人たちがたくさんいるわけです。

アメリカの例なんかとりますと、終業のベルが鳴ったら、こっちの山からこっちの山に移す仕事をしていても、こっちの山にスコップを突っ込んだままやめてしまう。ぼくらには考えられない。全部移して仕事を終らして帰るという仕方をしている。

そういう全体の労働者の動きの中で、婦人の問題が扱われるべきだと思う。完全に男子を含めた労働条件が高まって時間外作業をしないということ、それから有給休暇は労働者の権利として絶対に必要なものとして完全に獲得していくという条件の中では、産前産後や生理休暇の女性の保護という問題が、これほど大きな問題になるということはありません。

第二点としては、6・3制教育以降の新しい時代の動きというものをもっと正確に見ておく必要がある。

たとえばわれわれの職場でこういうやり言葉がある「生休もとれない女と結婚したくない。なぜならば、女房がおれより先に死ぬのは面白くない」というのです。

そういう女性に対する保護は、保護ということよりも当然なことであるという感じが、新しい労働組の中から芽生えているということを、私個人は確認したい。その芽生えに大きな期待を寄せております。

第三点として、腰掛け的とかあるいは片隅の幸福という言葉がいわれますが、腰掛け的という言葉は私はいささかはっきりした形で理解しておきたいと思う。腰掛け的というのは、企業の立場から腰掛け的といわれるが、われわれが労働者として考えた場合には、男子も婦人も同じです。企業の充実とか仕事の責任をもつのは何からくるかといえば、生活を愛しているからそうなるわけです。自分の生活は、そこにしかないものはそこに求めることがいいということで、職場における責任という問題が出てくる。そういうことを、女性に対しては一方的に拒否している。たとえば学校教育で、小学校の教育はみんな平等に受けるわけです。そういう平等の中で育った者が企業の立場からそういうことをやられては、やはり社会は発達していかない。欧米なんかの例はよく研究しておりますが、日本の経営者のいわゆる資本家的考え方は、今のままでいったならば非常に危険であるということです。

船山 簡単に申し上げますと、いわゆる長時間働いて賃金を多くもらおうという考え方から早くぬけるということが必要だと思うのです。やはり労働時間を厳守して、そういう枠内で能率を上げていくということでない、いつまで経っても婦人労働者の地位は上ってこない。

それから早く、賃金の仕組みとか、形態というものを根本的につくりかえていただかなくちゃ——問題がそこにみんなあるような気がします。やはりわたしは、職種別賃金という方向にふみ切っていくことが、いわゆる同一賃金という形の早道じゃなからうかと思えます。

それから、不熟練とかいうことにこだわり過ぎるようですが、やはりよくいわれる、臨時工などを含めた不熟練なのか、いわゆる従来の不熟練なのか、そういうことは非常に、人に与える心理的な問題もあると思いますが、解釈の仕方で違うと思いますから、そういう点はもう一遍検討していただ

きたい。

よく男女差といわれてきましたが、男と女の形が違うように、特殊性があると思う。そういうものをそれぞれに評価して、賃金差とか人間の資格的差別が起こらない方法があると思う。そういうことを考えております。

江上 私は、婦人労働を考えます場合に、さきほどからいわれているように、婦人労働そのものを抜き出して考えてゆくところにたいへん無理があると思う。それは金子さんもおっしゃるように、全体の問題として考えていくべきだと原則的には考えているわけですが、その中でやはり男女の差というものが現実にあるのを、私は一つ一ついいねいに考えていかなければならないと考えています。

その場合に使用者と労働者側とはよく協力して、一つの企業なり、あるいは日本の経済全体なりをよく理解し合って一つの方策が立てられていかなければ、今からどういふふうにやっいてこうといっても、具体的には一つも解決しないと思います。

たとえば賃金の問題にいたしましても、単純作業の傾向にあることは絶対認めておりますが、その反面に、非常に専門的な方向にも婦人が要請されて来ているわけです。しかし、男の人の場合はそれがあるいは管理的なあるいは年功的な地位が与えられるけれども、女にはそういう地位が与えられないということは、やはりここには男女の差がはっきりあると思いますから、そういう点では女の人も働く権利があるのだということをこの際一般教育し直さなければいけないと思います。それは学校の先生にお願いするだけでなく、女子の教育の中で、女子も働こうと思えば働く権利があるということ、しかも働くにはいろいろの働き方があるという考え方を、根本的に植えつけていかなければならない。勤労婦人であった場合の意見が家庭婦人になった場合に、ころりと変るという勤労教育をされていたのでは困る。

勤労婦人の場合には保護的な労働法規を非常に要求するが、これが一旦勤労者の妻になった場合には全然違う意見を述べ立てる人が相当あると思います。だから、根本的なものを教育し直さなければならない。

それから社会全体がそういうことに対してしっかりした考え方をもつと同時に、女性の場合は、職業につけば仕事ができる有能な職員になることも、最も大事なことでと思います。賃金の面では自分の給料でせひ生活をしてほしい。安い給料なのに給料の3倍ぐらいの生活をしている。親なり兄弟の補助をうけて、自分の給料以上の生活を張っている態度ではよくないと思います。この辺から、女の人は片手間仕事で働いているのではないかという印象を受けると思います。たとえ低賃金であっても——ぶっ倒れる必要もないですが——それに対して生きた証拠を見せつけるのでなければ。女の人が自分の給料で身を立ててない周囲の事情があることは認めますが、しかしそのことについてどれだけ考えているかということでは、やはり働く婦人の側にも多少問題があると思います。

さきほどからいっているように、やはり職業婦人の特権意識というものも再反省すると同時に、家庭の主婦なり同僚の男性なりといっしょに考えて、また企業者も労働者も一緒になってその問題を一つ一ついいねいに考えてゆくことが、今の段階では必要ではないかと、非常に現実的なことですが、そういうふう考えております。

中川 私、もういい尽したので簡単に……。

結論は、とにかく婦人問題を男子の問題と対立的に考え、男女間の闘いという見地でなく、労働問題なり日本の問題として、総括的に見るべきだ。その本質から——もっと俗に言えば、女と男は仲よく、夫婦になって、楽しい家庭、人生を送るというそういう日本のいろいろな条件をつくり出すために、婦人はより男子を豊かにして、男たちの労働条件を高める基礎をつくる方向を与えて、自分の、広い意味の社会的地位の向上をはかっていく。それをほきはちがえて、何もかも形だけ平等にすることが正しいとするなら、いろいろな間違いが起きますし、入社教育にしても、男は55まで使うからハンマーを振らせたり、ヤスリを使わせますが、女にも同様なことをするのが正しいというのか、半年寄宿舎に収容し、同じ教育をするのが拍手かっさいを受けるのか、私はそうでなく、女の本質に沿った職場、その人の母性というものに応じた教育をすればいいと思う。そこから自然の正しい条件の差も出来てきても、それは決して不当であるまい。それを含めて、全般を引き上げるところに、問題の本質がある。

渡辺 やはり、婦人の母性に合う職業意識の向上が問題ではないかと思う。

たとえば、終身雇用的な考えは別としても、それが3年なり5年なりの勤務であっても、婦人労働は婦人労働としての社会的必要性があるから、はっきりと仕事に取り組んでそれを発揮させる、また認識させるという意識をもつということが大事じゃないかと思う。

もう一つは、女性相互の連帯感という問題、男性に女子が依存しているというそういったものからいって、女性同士がお互に協力してその賃金を高めるという連帯感を養うことが大事だと思います。

勝木 いろいろお話を承って、申し上げることはないのですが、結局働く婦人だけでなく、婦人の地位が高まるということが大事だと思います。そういう意味で、婦人が働くということが地位を高めてゆく要素になっているから、そういうことから考えても婦人の職業が向上していくことが大切な問題だと思う。

それは、私は短期労働がいけないとは申し上げないので、短期労働という形が自然でいいという事例が多いと思うが、短期で辞めてもまたある年になって働けるようになったら働くということを考えて——それは当然男と同じ分野で働ける場合もありましょし、婦人の特性を生かした分野もあるから、生かしていくような面での職能的な訓練というものが必要と思う。

たとえば日本の看護婦を考えるとわかると思うが、本来専門職業であるべきものが、単なる医者の手伝いということで、現在もやっぱりそういう状態は抜けきれておらない。

それから組合の場合はいうまでもないが職場の中だけでの解決ということをやめ、もっと広い視野で考えていくということをもっと強めていただきたい。

金子 本日の問題の提起の仕方はたいへん満足しておりますが、往々にして働く婦人の地位を高めるという問題で、看護婦というような婦人の専門職の問題は別として、一般的な職業分野において、婦人は男子と同じ権利がある。家庭においても男子が台所をするとか、うそ意味の狂信的フェミニストというか、そういうイデオロギーに基いた、働く婦人の地位という考え方が一方にはあるのです。

そういう問題と、それから現実では、大部分の婦人というものは家庭というものと両立させ、結婚

までの期間とか家庭の余暇において、短期不熟練といわれようと何といわれようと、そういう形で従事している婦人労働が大部分である。おそらくそういう婦人労働が実際の婦人労働者の大部分をなしている。

ぼくは、婦人が男子と同じようにやるべきだというイデオロギーを決して否定しませんが、往々にして両者を混同することによって、現実には婦人の問題の解決にじゃまになることがありますから、その2つの問題は厳然として区別して考える必要がある。

大部分の婦人労働は家庭労働と両立した労働であり、決してそれが働く婦人の地位を低めるものではないという現実の状態において、母性保護とか、婦人の権利をどう認めていくかという問題を考えることが、非常に大事な問題じゃないか。

第三には、だんだんそういう婦人の労働問題も進歩してくるが、婦人だけの問題でなくて、一般の問題として解決されなければならない問題になってくると思う。

峯村 働く婦人の地位の向上という問題を考える場合に、私どもどうしても、日本における働く婦人の現状分析からしなければならないが、現状は過去によって制約されているように、将来によって条件づけられているということがあろうと思う。

一般的な原則とすれば、たとえば超勤はしないもの、させないもの。年休はとるもの、としても、実際に年休がとれない。超勤をやらなければ生活の設計が立たない。そういう問題とにらみ合わせて、しかも過去による限定の部門、将来による条件付きの問題で考えれば、男女平等の問題にしてもすっきりした姿で、職務の内容と職能に應ずるということ でなければならないと言われながら、年功序列とか、非合理的なファクターが入ってきている。その面で、この問題をどう取り上げて解決するかというと、いずれの側から考えてみても、日本の社会経済の流れの中に問題を把握し、解決すること以外にはないのじゃないか。

西 まだまだお話ししていただきたいことがあったのでございますが、時間が限定されておりますのでこの辺で終りたいと思います。

今日の働く婦人の地位をたかめるために、という根本的問題を考えたのでありますが、それほどみなさんの中には、水と油の対立はなくて、ほんとうに婦人の地位を高めなければならないということにおいては、みなさん方一致したご意見だったと思います。

その中で、ただ男女の対立ということではなくて、女性のもっている特殊性というものをはかりに価値付け、これを生かすということが大事かということ、そういう問題を突きつめていけば、女だけの問題では解決できないので、結局全労働者の問題としていろいろ考えていかなければならない。また日本の社会経済の問題ともからみ合わせて考えていかなければならない。働く婦人の地位と申しまして、これは婦人の問題としてだけ考えていったのでは解決がつかないので、背景には非常に大きな問題があるということ を学ばしていただいたのでございます。

今日の会議は結論を出す会議ではございませんで、お話しくださいましたことを、それぞれ、お聞きになっていらっしゃる方も、今後おもち帰りになって話し合いの材料にしてくださいと幸いです。

昭和35年8月25日 印刷
昭和35年8月31日 発行

働く婦人の地位を高めるために

編集者 東京都千代田区大手町1の7
発行人 労働省婦人少年局
印刷人 東京都中央区入船町2の3
永井印刷工業株式会社
