

婦人勞働資料第80号

1961年1月

男女同一賃金問題關係資料集

— 第10回婦人勞働問題研究会議資料 —

勞働省婦人少年局

は し が き

この資料は第1回婦人労働問題研究会議のための参考資料として作成しました。内容は国際労働条約における男女同一価値労働同一報酬の趣旨、労働基準法第4条（男女同一賃金原則）をめぐる諸見解、同一賃金問題に関連して婦人少年局が現在までに刊行した数々の資料の要約、紹介を中心としたものです。

単にこの会議の予備資料として利用されるのみならずひろく同一賃金問題についての考え方、問題点を知る上の御参考として役立てば幸いです。

昭和36年1月

労働省婦人少年局

目 次

I 「同一労働同一賃金」とはなにか	1
→ ILOの発行パンフレット「同一労働同一賃金」	
草案より	1
II 労働基準法第4条(男女同一賃金の原則)をめぐり	
諸見解	6
1. 労働基準法第4条の趣旨	6
2. 労働基準法第4条に対する三つの見解	
→ 特に同一価値労働に関して	6
(1) 消極説	6
(2) 積極説	9
3. ILO条約と労働基準法第4条との関係	10
4. ILO条約(100号)第2条の定義をめぐり問題	11
III 男女同一労働同一賃金に関する婦人少年局既刊資料のまとめ	16
1. 男女同一労働同一賃金について	
中央婦人問題会議労働委員会記録(1950年)	14
2. 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)	25
3. 婦人の職務内容と賃金の実情	
調査報告(1958年)	30
4. 婦人と賃金	
第1回婦人労働問題研究会議結果報告書(1952年)	33
5. 雇用及び職業の分野における性別による差別待遇について	
ILO資料(1957年)	37
6. 男女の均等待遇に関する内外の諸法制	
雇用及び職業の分野における(1964年)	41
7. 男女同一賃金の実情	
労働基準法第4条達成を中心として	44

(1948年～1957年)

附 録

1. 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(第100号)
2. 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(第90号)
3. ILO条約第100号批准国名
4. 附 表・グラフ
 - 1表 男女別賃金格差の国際比較
 - 2表 賃金階級別労働者分布
 - 3表 年齢階級別1人平均月間現金給与額
 - 4表 勤続年数1人平均月間現金給与額
 - 5表 学歴階級別、性別、地域別月間初任給
 - 6表 決定要素別基準内給与構成比率
 - 7表 職業別、決定要素別基準内給与構成比率
 - 8表 職業別、決定要素別基準内給与構成比率

I 「同一労働同一賃金」とはなにか

この項は、国連婦人の地位委員会の要請にもとづいてILOが作成した「同一労働同一賃金」に関するパンフレット草案(1958年12月)から転出したものである。

- (1) ILO同一報酬条約は、「男女労働者の同一価値労働に対する同一報酬」[equal remuneration for men and women for work of equal value]の意味を性別に基く差別なしに定められた報酬率として定義している。「同一労働同一賃金」[Equal pay for equal work]の表現は男子と均等な報酬を達成しようとする婦人達の長年の努力を通じて、世界中に知られるようになったために、スローガンとしてすぐれているとの理由から多くの人に好んで使われている。
- (2) 大よその国々では「同一報酬」及び「同一賃金」の語を、ILO条約で指示された意味で用いている。この条約は「報酬」の意味を、基本給、普通給、又は最低賃金だけでなく、一切の附加的給与を現金給であれ、現物給であれ含むものとして定義づけている。
- (3) 「同一労働」若しくは「同一価値労働」の語を定義するのはもっと難しい。

各国の法律や慣行では、さまざまに定義され、解釈されている。

若干の国々では「同一労働」と「同一価値労働」とを幾分か区別している。しかし、多くの国々では区別していない。

或る国々では、「同一価値労働」は、同一産業であると、同一職業であると、又は同一企業におけるものであると否とを問わず、同一、又は類似の、もしくは厳密に比較出来る仕事であると定義している。

他の国々では、その語は、同じ企業のために、同じ作業条件の下になされた同一か実質的には同一か、同等又は厳密に比較出来る仕事であると定義されている。

またこの語(「同一価値労働」)は、はつきりと類似の仕事に従事しているのではない男子と婦人の場合をも含み、通常婦人によつてなされている仕事の価値を、それが通常婦人によつてなされているとの事実を考慮せずに評価するという意味にも用いられるであろう。

この語はまた性別を問わず、使用者にとっての労働者の「価値」を含む意味をもつ事もある。

ある国々は仕事の「価値」を仕事の質と量によつて考慮する。他の国々では生産高や能率を指す。

社会に対するその仕事の相対的な重要性が報酬率を定める際に考慮に入ってくる事もある。しかし、このような要素が考慮される場合には、ふつう婦人だけに限らず金労働者の報酬率についても同様に考慮に入れられるものである。

(5) 同一価値労働同一賃金が何を意味するかについては意見や慣行が広く分れている事は明白である。種々の国々に行われているこのような異つた考え方は各国の文化の違いと同様にそれぞれの賃金決定の基礎や原則の違いを反映していると云う事もまた明白である。

そして、これらの考えやその適用のさまざまな違いが一般大衆の側にも同一賃金問題についての混乱や誤解を作り出している事も明白なのである。

(6) 同一賃金が意味するものは何かとの疑問に対して、最も一般に受け入れられている解答は、ILO同一報酬条約で規定されているものである。即ち、報酬率を定めるについて、他のどんな要素が考慮に入れられようとも性別に基く差別があつてはならないという考え方である。

(7) 同条約は、更に、遂行されるべき仕事に基く職務の客観的な評価が、同一賃金原則の実施に役立ち得る場合には、この客観的評価を促進する措置をとらねばならないと述べている。

この事は、賃金率を職務の特質や必要条件に基いて定め、労働者の性別にかかわらず定める事を意味する。

それは時間給であるとか出来高給であるかを問わず、価値の単位につき、同じ割合で支払う事を意味する。それはまた条約自身が述べているように、性別の考慮なしに、遂行する仕事そのものの差に対応する賃金率の差は同一価値労働同一賃金の原則に反するものと考えてはならない、と云う事を意味するのである。賃金率が、職務の内容を基礎として定められる場合には、遂行する仕事に關係のない他の種類のすべての同じように、労働者の性別は無関係なものとなる。

このような考え方は、仕事を「男子の仕事」「女子の仕事」といふよう

に分ける伝統的な分類を徹断する事をも暗に意味するのである。

(8) 報酬率を定めるについて、この基礎が受け入れられ、適用されれば、同一労働同一賃金とは何を意味するかについて起る混乱の多くは取除かれる。そして男女を差別した賃金率の場合によくひきあいに与えられる種々の弊害は大部分男女同一賃金の問題と共に適切ではないと云う事が明らかになる。

これらの中には、他の仕事への有用性、体力の差（体力が仕事の重要な部分でない場合）、扶養家族への責任度、欠勤、雇人の為の保護立法等がある。

これらの要素は、それら自身重要であるし、また男子の賃金に比べた女子の賃金の一般的基準を考えるについて重要ではあるが、性別に基く賃金率の差別を正当化はしないのである。

(9) このことは、よくいわれる一般の男女の労働能力差、仕事の結果の差、及び同一、又は類似の仕事に雇われている男女間のこれらの差について、真剣に考慮する必要がないと云おうとしているのではない。

例えば女の方が、男子よりも欠勤率が高いとか、女子はしばしば特別の助力や監督を必要とするとか、彼女達の他の仕事への適応性が性の特質のために制限されるとか、結婚退職する婦人達の移動率の高さが使用者に特別の経費の負担をかけているとかいふことがしばしば見られる。

そして、どの様な理由又はその他の理由のなかに、女子の平均的な長期的作業実績は男子のそれより少く、使用者にとっての価値もより少いと云われる。

(10) これらの主張は、オーストラリア、カナダ、スウェーデン、ノルウェー及び米国を含む多くの国々で受けたような真摯な考慮を受けるに値する問題である。これらは非常に重要な事柄であり、政府、及び民間の関係機関によつて客観的に研究されねばならない。真実とをが照つて形勢られた意見や偏見を征服する最良の手段である。

このことは、婦人がすべての職業分野において、あらゆる面で十分に「同一」の作業実績があげられるようにするには、どんな方法でこれらの問題をとりあつたらよいかを考へるためにも必要である。

(11) 若干の場合には、現存する差違は男子と女子間の差違ではなくて、性別に關係なしに、個々の労働者間の、又は労働者のグループ間の差違である

と云う事が、客観的に研究によつて明らかになるであらう。他方、労働者の性と技能に關係しているように見える差異もある。

このような差違があれば、次の疑問が生じる。即ち、長期の平均的作業実績におけるこれらの差違を埋め合わせるために、女子は男子より少く支払われるべきだということ、同一価値労働同一賃金の原則に矛盾するかどうかということである。

この疑問には、種々の考え方が答として与えられるであらうが、この種々の異なる考え方から前述の混乱や誤解が起つてくる。

しかしながら、これらの問題を冷静に研究討議し、性別のみに基く婦人への差別待遇を、含まない公正な解決に到達しようと努力する傾向がある。このような分析や議論が続けられるのは結構なことである。何故なら、それは、同一価値労働同一賃金の意味を明らかにし、同時に同一賃金に密接な關係をもつ婦人の労働や賃金上の諸問題及びその対策に対して、積極的に注意を喚起していくことになるからである。

(ii) 種々の理由によつて、婦人連の賃金は、非常に多くの産業や職業の分野において、平均して男子よりかなり低い傾向がある。この事は必ずしも同一価値労働同一賃金が広く行われていないからだけではない。一 ともより多くの国々で多くの場合に、同一賃金原則が履行されていないのが一般的な様相ではあるが一 この事は、主として、婦人が、不熟練かつ低賃金の産業や職業に集中する傾向があり、たとえ向上するにしても、ゆるやかだし向上しないからである。

このような状況についての多くの理由についてはここで論及出来ない。

しかし、近年、主として、婦人の教育、訓練が進んだために、その生産能力や、その一般的な地位及び特に雇用市場等において、性別差が減少したと云う事は注目される。多くの国々において工業における平均賃金の性別格差が、1938年と1957年の間に相當に縮小している。婦人の賃金に改善がみられたことの要因は、同一賃金への前進及び性別に基く差別的な賃率が次第に廃止されて来た事である。しかし、このような水準の向上はより高い技能を要し、より高い賃金の産業や職業に婦人が移行していることも反映している。そしてこのことは婦人の教育や資格、雇用分野、生産能力、交渉上の立場、労働条件、そして家事の責任と仕事上の責任の同

立を容易にする社会施設等に順くりに反映されている。

(iii) 労働と賃金に関して男子と実質的な平等を求めるために、以上のような要素が基本的な重要性をもっていることは、女子雇用に関連ある政府機関、国連婦人の地位委員会、ILO（例えば、同一報酬勧告）また、各国の民間団体、国際的団体によつて強調されてきたところである。

そして、これらの研究や考慮は、雇用市場における婦人の機会や相対的な地位を不断に高めるための活動手段を開発してきた。

(iv) 各国の事情によつて異なる解釈もあるであらうが、このパンフレットは、もっぱら「ILO 同一報酬条約」でも用いている性別にかかわらず定められた賃金率という明確な定義によつて「同一価値労働同一賃金」の問題をとりあつかっている。

しかし、同一賃金の原則の容認や適用は婦人の労働と賃金のより広い分野と関連する多くの要因によつて影響を受けると云う事をたえず心にためておかなくてはならない。

婦人の雇用の機会を改善し、婦人の生産能力を向上させるすべての手段は、同一賃金が疑問なしに受け入れられる状況を作り出す助けとなるのである。

均等な雇用、昇進の機会、均等な職業上の権利、等しい生産能力、及び同一価値労働同一賃金は、すべて密接に關連している目標なのである。一つの目標への前進は、すべての目標への前進の結果をもたらすのである。

Ⅱ 労働基準法第4条（男女同一賃金 の原則）をめぐって諸見解

1. 労働基準法第4条の趣旨

労働基準法第4条は、「男女同一賃金の原則」として「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしない。」と定めている。

この規定は、国民の「法の前の平等」という近代的法原理を宣明した日本国憲法第14条すなわち「人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない。」の、性別による経済的平等を賃金の面について具体化したものである。

また、賃金について男女の差別的取扱を禁止しようという思想は、1919年のワエルサイユ平和条約の中の「同一価値の労働に対しては男女同額の報酬を受くべき原則」に見られ、労働基準法第4条も、この思想の流れを汲んで立法されたものであることについては、何人もこれに異論はない。

しかしながら同条が、「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則」をそのまま適用しているかどうかについては、積極、消極両説があるが、現在では、行政解釈も他の消極説が通説となっており、これに対する二、三の反対学説がある。

2. 労働基準法第4条に対する二つの見解

— 同一価値労働に関して —

(1) 消極説として

(a) 国際労働総会は、1951年の第184回総会において、「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金に関する条約」を採択した（注労働基準法第4条が施行されたのは1947年である）1951年になるまで男女同一価値労働同一賃金の原則が「自国条約にならなかった」とは、世界各国が男女の労働に対して幾く格差を認めてきた証拠ではなからうか。

「わが国においては、基準法立法当時において「同一価値の労働に対して男女同額の賃金」といふ原則は、男女のみならず、男子間にお

いても行なわれていない。従つて、その原則は、現在では不問に附し（藤谷淑夫「労働基準法概論」）がある。

(b) 法第4条は、女子の社会的地位を男子に比べて劣等視する封建的觀念に基づいて、賃金について男女間に差別待遇をすることを禁止した規定である。

国際労働憲章中の「同一価値の労働に対しては、男女同額の報酬を受くべき原則」の流れを汲む規定であるが、同一価値労働に対しては同額の賃金をという原則は、わが国においては必ずしも、男子間においても行なわれていないので、本条に定めるように単に女子たることを理由に、賃金について男子と差別待遇をすることを禁ずるに止めるのである。……（吾妻光俊：労働基準法コメンタール 19頁）

(c) 現在わが国における給与形態が著しく複雑化し、生活給の色彩を強くして来ておつて、男子間迄の間でも、同一価値労働に対して、同一賃金が支払われない場合が多いとき、男女の賃金比較においてのみ同一価値労働を表面に持ち出すことが不適当であるためかかる表現を避けたまでのことである。（注、1948年の対皇理事会における労働代表勧告の第三項目に「技能の等しい女子並びに男子に対してはその労働に対し同額の賃金を支払ふこと。」とあり、同年労働法制審議会にかけられた労働基準法草案第4条では、「使用者は、同一価値労働に対しては男女同額の賃金を支払わなければならない。」となつてゐた。）従つて、具体的の場合において地置高、技能、能率等に差異がある場合これが理由となつて個々の男女労働者の賃金に差別がつくことは本条違反ではない。しかし、従来一般的に行なわれてきたように、学歴その他の経歴が同一であり、能力も同程度であると認められる場合において、女子労働者の一般的特性を理由として初任給その他の賃金に差をつけるのは違反である。（寺本広作「労働基準法解説」）

(d) 解釈例規は、本条の立法の趣旨として、わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男子労働者に比較して一般に低位であつた女子労働者の社会的経済的地位の向上を、賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものである。（昭22・9・1第基第17号）と述べる。

これに関連して

職務、能率、技能、年令、勤続年数等について同一である場合、男子をすべて月給制、女子はすべて日給制とし、男子なる月給者がその労働日数のいかんにかかわらず、月に対する賃金が一定額であるに対し、女子たる日給者が、その労働日数の多寡によつて、その月に対する賃金額が前記の男子の一定額と異なる場合は、法第4条違反である。

(昭25.11.22 基第311号)

労働者が女子であることのみを理由として或は社会的通念として、若しくは、当該事業場において女子労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、知能が低いこと、勤続年数が短いこと、扶養家族が少ないこと等の理由によつて女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法である。(昭22.9.13 基第17号)

等の解釈例規がある。

(例) これを数値して説明すれば

或る会社で例えば物を持ち上げる力とか、或るいは物を運ぶ力であるとか、耐久力であるとか、そういうものを男50人、女50人について測定してみると一般に女子の平均的体力が劣っていることがわかった。そこで女子については、賃金は1日50円、男子は1日80円と定めた場合は、法第4条に違反する。

その理由は平均的に能力が低いということと賃金について、男女の差別待遇をしてはならないということである。

また、能率給を作つてその能率給で支払つた結果、女子の賃金が男子の賃金より低い賃金になつても、それは能率が劣っているということと賃金が低くなつたのであり、女子であるという理由で賃金が低くなつたわけではないから、結果的にそういうことになつてもそれは違反とはならない。

さらに、女子については日給制、男子については月給制というように賃金の形態を変えた場合は、法第4条の違反となる。

最後に、扶養家族手当は、男子だけに払うことは違反にはならないかということであるが、女子が扶養家族をもっているにもかかわらず女子に扶養手当を支払わないと法第4条違反になる。(東村金之助

「賃金に関する労働基準法解説」日労研資料)

(例) 積極説としては、

労働基準法第4条は、「同一労働」を明記していないので、一見それを必要としないように見える。

結論を先にいえば、私は、「同一労働」に対して男女不平等の賃金を支払うことを禁止したものとするべきであると思ふ。なぜならば、この規定は、前によれたように、沿革的には諸外国の法制や国際労働条約の中に定着された男女同一労働に対しては同一賃金を支払うべきであるという原則を受け入れたものであり、かつ、同一賃金という要求は、同一労働を行なう男女間の賃金の問題としてでなければ一般的に意味をなさないからである。

このように、「同一労働」を必要とするとした場合に、その意味はいかに把握されるべきであるか。諸外国の歴史的な経緯は、この点について幾つかの異つた理解を示している。例えばILOの調査資料によれば、諸外国の法制ないし政策によつて明らかにされてきた「同一労働」の意味は、ほぼ次の三つに区分されるとする。すなわち

- ① 「比較できる性質の仕事に従事する男女の相対的な職務の遂行」
- ② 「生産費又は使用者にとつての全般的価値について決定される評価」
- ③ 「職務内容等が性別にかかわらず同一である場合に、同一労働として取り扱われ、同一賃金の支払が要求される」のである。

しかしながら「同一労働」の意味を上のように一義的に把握することは、わが国の労働基準法第4条に関しては妥当ではない。「同一労働」とは、理論的には労働の質が同一であることを意味するが、法制度としての男女同一労働同一賃金の原則は、現実に行なわれている賃金決定方式に即して適用する後がはなないのである。わが国の賃金決定方式の下では、賃金決定の基準が一般に複雑多様な構成部分からできており、従つてそこで採用されている決定基準のそれぞれが労働の何らかの質を示すものとして把握することが、わが国賃金制度の実態に即応するであろう。従つて、女子労働者の賃金が男子のそれと比べて差別的か否かという具体的な問題は上に述べた意味で、特定の賃金規定において男女の労働が

同一として取り扱われている場合に、相互に比較することが可能であり、この比較によつて検出することができる。……（近藤孝一「婦人労働」）

以上租税、租税同脱の間には、若干の見解の差があるが、法第4条が、「同一価値労働」を要求していないのは、わが国においては、現在においてもなお一般に、同じ男子間においても必ずしも「同一価値労働同一賃金」の原則が未だ確立されてないからであるが、「同一価値労働」であることが明記されていないからといって、第4条の規定がそれを前提しないと解し得ないことは勿論である。従つて、順序からいえば同一価値労働に従事する男女の労働者間に、事実上賃金についての差別的取り扱いがあつて、それが「女子であることを理由」とするものである場合に始めてその取り扱いが法第4条に違反するとの断定を下しうるのである。

ところが問題は、一応は同一の労働に従事している男女労働者の間に、能力技能等比較判定困難な賃金決定要素に優劣があり、その上更に加へば、各労働者の将来性に対する使用者の評価或いは期待という極めて主観的なファクターの強弱までが加わつて、……加わつてると使用者が主張して……その賃金について同一の取り扱いがなされていないような場合に、これを法第4条に照らしていかに処理すべきかということである。

ILO条約は勿論法第4条の規定も実際には、合理的科学的な職務分析及び職務評価等に基づけられた職務給制度の確立を俟つて初めて明確に事の是非を断じうることであつて、現在のわが国の如き賃金事情の下では、個々の具体的事案についてその是非いづれを立証することも誠に至難な場合が多い。むしろ現段階としては、使用者が「女子であることを理由とする差別的取扱」でないと立証し得ない限り、法第4条違反の疑いが濃いものとして処理すべきであると考える。（高島久義「労働基準法上の賃金」同書後巻光俊コメンタリー20頁、駿谷淑夫説論62頁）

（3） いずれにしても、労働基準法第4条は、立法の沿革過程はとも角、ILO100の「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬」の条約の趣意は十分充たされているものと解するのが妥當であろう。（労働省編労働問題のしおり3年版81頁）

しかし、先にも述べたように、条約の規定する職務評価の促進措置については行政的に更に検討の余地が残されている。

因みに、1951年のILO第30回総会において採択されたILO100号条約については、次のような論議がなされているので紹介しよう。

4. 「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬」の定義をめぐらる問題

ILO事務局の1949年の報告書によれば「同一価値の労働者には男女労働者に同一の報酬」の意義を次の三つに大別している。

- ① その性格上、比較しうるような仕事における男女の相対的な労働成果に基いて定められる報酬（remuneration based upon the relative job performance of men and women on work of comparable character）
- ② 生産原価又は使用者によつての全般的価値に関連して定められた評価に基く報酬（remuneration based on the value defined with reference to costs of production or overall value to the employer）
- ③ 男女の区別なく職務内容に基く賃金率（wage rate based on job content without regard to sex）

となつてゐるが、ILOは、第三の解釈を支持し、加盟各国政府に対して「同一価値の労働者に対して男女労働者に同一の報酬」という語句を「賃金率は職務内容に基いて定められるべきであり、また、賃金支払いに当つては、労働者の性別に基く差別待遇をなすべきではない。」という意味をもつものとして定義すべきかその他の定義によるべきかの質問を諮し、大多數の国は、提案した定義に賛意を表した。

しかし、一部の国においては、この定義に対して次のような反対意見を述べている。

先ず、イギリスの使用者側から

- ① 同一報酬とは、同一の最低賃金を指すのか
職務に対する賃金率を指すのか
所得の同一性を意味するのか
明瞭でない。

② この定義では、非常に一般的な概念づけしかできない。この一般的定義では、現実の労働を測ることは不可能である。

また、フランスの使用者側から

その国の経済政治体制がどのようなものであると、もつともよい労働の定義は、生産高（output）という概念を用いることであり、それが最も論争を少なくする。

更に、ポーランドの使用者側から

ILO当局の提案では、本原則の適用を認めるような厳密な規定も与えず、また、厳密な義務も定めていない。単に宣言の性格を有するだけである。

この提案では、本原則の実施を保障していない。

これらの論議の後、条約案第1条につき、次の三点の修正意見がでた。

① 「同一価値の労働者に対して男女労働者に同一の報酬」という定義の中に、「同一価値の労働」という明確に規定する語句を挿入すべきである。

② 性別以外の要素に基く男女労働者間の賃金差は、同一価値の労働に対して、男女労働者に同一の報酬の原則に反しないものと考えられるべきである。

③ 賃金取得者とは、その雇用される経済活動の部門に係りなく、すべての賃金取得者並びに傭給を受ける被傭者である。

この条項挿入の修正案に対し、最終投票の結果、「性別に拘らぬ職務内容に基く賃金率」という原則が国際的に確立された。

従つて、条約第2条Eの定義がなされた。

なお、この際、我が国は、ILO当局提案に賛意を表したが、日本の賃金制度の現状から直ちに本条約を批准することはできない旨の意見表明を行つた。

III 男女同一労働同一賃金に関する婦人少年局既刊資料のまとめ

婦人少年局が設置されて以来、男女同一賃金の原則を広く労働一般に普及するため、或るいは広報宣伝の資料としてリーフレット、パンフレット、ポスターを作成發布し、或るいは研究会を開催して労働経験者や労働者から本問題に関する考え等についての意見を聴取してきたが、その主たる資料は、次のとおりである。

1. 男女同一労働同一賃金について
→ 中央婦人問題会議労働委員会記録（1950年）→
2. 婦人の賃金の異情と問題点
→ 第7回婦人労働問題中央研究会報告（1953年）→
3. 婦人の職務内容と賃金の異情
→ 調査報告（1953年）→
4. 婦人と賃金
→ 第1回婦人労働問題研究会結果報告書（1952年）→
5. 雇用及び職業の分野における性別による差別待遇について
→ ILOの資料（1957年）→
6. 男女の均等待遇に関する内外の諸法情
→ 雇用及び職業の分野における（1950年）→
7. 男女同一賃金の異情
→ 労働基準法第四条文を中心として
（1948年～1957年）→

これらの資料のうち1950年の中央婦人問題会議では男女同一労働同一賃金問題の解明が労働経験者によつて試みられ、婦人雇用の諸問題の諸原因から婦人の低賃金の原因、さらにはその原則のもつ内容、これを解決する一方法としての職務評価、最低賃金問題等各方面に亘り研究討議が行われた。1951年ILOの条約100号が採択され、これを契機として同一賃金問題に新しい段階が入つたが、婦人少年局では翌年に賃金をテーマとした第一回地方婦人労働問題会議を全国的に開催し各地方の賃金の異情と

問題点を把握しその解決のための資料としたが、1938年の第7回婦人問題中央会議においては再び賃金を取り上げ、婦人の低賃金問題を中心に同一価値労働同一賃金を阻害する要因、この実現のための方策等につき研究討議が行なわれた。その際あわせて「婦人の職務内容に関するアンケート調査」を各婦人少年室を通じて行なつたが、その結果が「婦人の職務内容と賃金の実情」という調査資料で男女同一労働同一賃金を促進する上での貴重な基礎資料となつた。なお、1957年5月の海外労働資料として「雇用及び職業の分野における性別による差別待遇について」を、1960年1月に「男女の均等待遇に関する内外の諸法制」を刊行、諸外国並びにILOにおける同一労働同一賃金事情を明らかにした。その他基準法第四条違反の実情について1949年以来毎年違反事例の分析を刊行公表して来ている。

以下各資料の内容を簡単にとりまとめてみよう。

① 男女同一労働同一賃金について

一中央婦人問題会議労働委員会資料(1951年)一

一婦人労働資料第6号(1951.1)一

(中央婦人問題会議は、1950年4月における婦人週間の実施行事の一つとして開催されたもので三つの専門委員会がもたれたがそのうち労働委員会では、婦人労働の中心的問題である男女同一労働同一賃金をテーマとして学識経験者による研究発表及び労働代表者四名の参加による討議が行なわれた。)

(1) 日本における婦人雇用の発展(一ツ橋大学講師美濃町時次郎)

日本における婦人雇用は明治以後の資本主義の発達に伴なつて急激な需要の拡大をみせたが、その初期には家族経済の旧態が依然存続していたため、近代的意識をもった労働者が非常に少なかった。殊に婦人は封建的家族主義の觀念から家庭をはなれることを嫌い積極的な勤労意欲に欠けていた。したがつて、わが国婦人労働の先駆けである紡績女工も自ら進んで労働の供給者になつたわけではなく、その一生の目的は家庭の維持にあることであり労働も結婚までのシマシーを稼ぐ意味ではない。従つて、募集に際する場合には将来家庭の婦人となるのに役立つ教養を条件とするといつたように生活の中心を家庭においていたため、

アトカー

生活意欲がすこぶる低く、そのことが日本の低賃金の根本的原因と考えられる。

わが国では就業率は非常に高いが、就業上の地位から見た場合大部分家族従業者で諸外国に比し雇用者数が非常に少ない。

また、男女の賃金差は諸外国にもあるが、特に日本の雇用は家族主権的な考えが支配しているため特にひどい。即ち、婦人は家族に属する独立者でないから生活賃金の立脚からみれば安くてもよい。また、労働が労働であるから多く働く必要はないというような、雇人のおかれた家族制中の特殊な地位が労働意欲を制限し賃金の高さを生活賃金思想から低くしている根本原因となつてゐる。

(2) 婦人の労働能力と低賃金—何故婦人は低賃金であるか—(東京工業大学助教授藤田忠)

人間(能力)はその構造契機として三つの要因をもっている。即ち①生理=肉体的要因(体力、体質)、②心理=精神的要因

(a) 客観的要因(知能、感覚知覚力、運動能力)(b) 主観的要因(情意、気質)、③社会的要因(家庭内外の物質的・精神的環境)であり、このうち①及び②は人間能力の基礎的な主体的要因として、③はその客観的・社会的要因として相関関係して「総合的な人間の能力」を形成している。男女の人間としての能力を比較する場合、先ずこの三要因の各面からその相違を検討する必要がある。

① 婦人の身体的特徴

女子の体力を身体組織(骨格、筋肉等)や握力、肺活量等から評価してみなると、その身体的能力は、男子の体格より劣る。また身体的構造を異としているとはいふまでもなく、このため、重量物取扱作業の制限を必要とし、さらに見経時における作業能率の低下等をもたらす。

② 婦人の精神的特徴

精神的能力のうち、知能、感覚知覚力、運動能力等の客観的能力については、男女間に格にいうべき相違を認め得ない。しかし、主観的な精神的能力(感情、気質、気分等)については、各種の検査資料によると、感情は男子に比し著しく動機動的であり、女情については女

子は音程が揃く増幅ではあるが、決断が速く、運動性に欠け衝動の抑制に欠けるとされている。しかし根拠作業における動揺度では男女もさしたる差は認められない。

③ 環境の影響

各体的能力としての生涯環境は生理的、心理的に以上の如き差をもつ男女をその中につつま、それが生成発達する過程でこの各体的能力に教育的な作用し、知識、技術、適応性、意思力等の第二次的能力を作りあげる重要性をもつ能力であり、「各体的な人間能力」を考へる場合に最も基幹的役割を果たすものである。

このような観点から男女の社会的地位と生活の構造を比較すると、第一の重要な点は男子の活動分野は社会にあり、女子のそれは家庭にあるということであつてそれ故に男子は「社会人」となるより育てられ、女子は「家庭の主婦」となるより育てられていることである。このことは男女の教育環境に雅然たる差異をもたらし、女子に対してはその幼少期から結婚期まで一貫して「花嫁教育」が親も本人も教師も絶えず行なわれる。このような教育条件からは高い社会的知能や運動的意欲を身に付けることによつて形成されるきびしい人間の態度—第二次的な事象能力の保まりは生れ出る筈がない。

以上二者を総合した場合人間としての男女は基礎的な能力では体力的に若干の劣位があるだけで、精神的には殆ど差違を認められず、その社会的地位と生活構造の及ぼさるべき影響、そこから必然的に起される体力や客観的知能能力の個性差、主観的的心理的態度における強烈で成長的なものの確立の困難性、幾曾すれば可能性として持っている「能力」を発達せしめる地盤を各体的にも各体的にも持っていない。即ち、女子は総体としてこの人間能力において傾向的には男子に比して大きな遜色をもっているといわなければならぬ。

(5) 社会的環境と婦人の労働能力、即ち婦人の労働能力は低いか—(労働医学・心理学の研究所員 藤本武)

① 社会的環境と婦人の体力

婦人の体力が男子に比し劣位に低いという点は何事でもないのである。

内蔵機能の相違などに見られる体質的異因を別とすれば体力自体は非常に可塑的であり社会的因子によつて相当の影響を受けるとされている。したがつて、環境さえ与えられれば現在の日本人の体力は婦人の体力は著しい改善をみるであらうと考えられ、また最近の産業発展に伴つて体力がものをいう傾向が少なくなつて来ているので婦人の労働能力の低下の根本的問題はむしろ技術や知識面に向けられべきである。

② 婦人の教育と労働能力

婦人の教育知識水準が男子に比し平均的に低いことは資本主義諸國を通じて一般的に言われているが日本も例外でなく、就學率も低く、教育内容も戦前の文部省の婦人教育の目的がすべて「婦徳の涵養」を旨としていたため、労働力の点から見て等価の程度に相当の準備が認められる。また婦人が工場内で技能労働者としての教育訓練を受けることも非常に少ない。このように婦人教育が低かつた理由は、婦人は結婚が主たる目的で職業は一時的なものであると考えられていたため、教育の必要はなく、また工場内教育訓練を男子同様に与えても、短期間で去つて行くためかかる作業につけさせられない、というところに基本原因がある。

③ 婦人労働者の年齢と勤続年数

わが國の婦人労働者の年齢は、特に若く、勤続年数も短い。このような系統は技能水準の劣位による労働能力の低さをもたらし、その理由は、婦人の就業は短期になるまでの一時的なものであるとの社会的観念がらくる婦人労働者自身の意欲の低位性、及び家業労働の二重負担による疲勞、育児問題等がその原因とされる。

④ 婦人の労働能力を発展させる社会的可能性

現在の婦人の労働能力が低いことは婦人の世代的機能を中心とする身体的特徴によるよりも、むしろ決定的なことはそれが歴史的、経済的、政治的なものになつて来ていることであつて、従つてそれ自体未だ永久変化しないものでなく歴史的に変遷し変化し得るものと考えられる。婦人の労働能力を発展させるためには家族制度全体乃至は社会組織を改革して行く点にまで対策が及ばなければ解決出来ない問題である。

ある。しかし部分的に家事労働の合理化、育児問題の処理、または社会的政治的解放を徹底して行うことによつて狭範囲の労働能力の発展は望みうらむと思ふ。

(4) 婦人の労働に對照して支払われていない(東京大学社会科学研究所眞氏正次氏)。

(5) 男女間の公正な賃金決定のむずかしさ。

同等の能力をもち、同じ又は類似の職務を遂行している男女の労働者の賃金が同一であるか、または合理的に差別づけられているかを判定することは極めて困難である。その理由は、男女の労働者の能力、いふかよればそれらが遂行している職務の内容、それに必要な資格要件、男女の労働者がその資格要件を具えているかどうかなどに関する客観的に確る基準が存在せず、それらを相互に比較較量し得ない状態にあるからである。そしてこのことは賃金の決定に際して客観的基準を欠くが、労働者の志願性に基づく決定方法が取られることになりその結果男女間の差別待遇をつけざるを得ない状態に陥っているといふことになる。即ち、女子に対して低い出勤率賃率を適用したり、却のよい仕事を男子に与へる等の悪い処置を女子に与へたりして事實上の差別待遇を行い、または一般的に男の職業に有利である等の理由によつて客観的に差別が行なわれて来る。このような職務要求や賃率の決定の際の客観基準に基く差別待遇の存在が金銭的職務の分配に基づく職務評価、そして結果する賃金の決定によつて結果する客観的基準がたてられ評価の客観性が保たれるものではないと思ふ。

(6) なぜ婦人は労働の能力に比して支払われていないか。

以上のように男女の賃金の比較が困難な場合、何故特に女子の賃金が低くされるかについてであるが、第一に労働力を供給する側における要因が考えられる。即ちその一つは社会的偏見から男子は主夫を認識し女子はそれに従属するものとの考えがあり、従つて男子の賃金は家庭生活を支えるだけのものではないが、逆に女子は男子の収入を補ふ家計補助的な賃金なといふ考えられその要求も男子ほど強くない。この上は男女間の賃金の必要と要求の差違が同じ能力の男女の労働力の供給価格を異ならしめていると思ふ。その二は女子の労働組合

への組織率が低く、取引力が弱いこと。その三は女子は地域的移動性が小さいため需要を見つけられる機会が少なく従つて低賃金の不熟労働者にたどらなければならないこと、等が供給側の要因である。

第二は需要側の要因であるが、その一つは供給側の要因となつた事情即ち女子の生活費が少なくてもすむという考えは需要側にとっては需要価格を低くすることになり、また女子の取引力の弱さと使用使用者によつてしばしば利用されるといふこと、その二は女子労働者の供給が一般に結婚前の家計補助的な収入のための就業であるから勤続年数が短く流動性が激しいため両者を差別することが労働管理上望ましい。また、出勤率の低いこと、労働時間、就業に制限がある等のことが差別待遇の根拠として使用者側に主張されていること等がおけられる。

以上の如く労働力の取引ではたとえ労働力の質が同じであつても供給需要双方に男女という基準で区別する要因が存在し男女賃率の差があるのは当然とされて来た。

以上の種々の事情をみると女子は従来その能力に取じて支払われていなかったといつてもよい。そしてその直接的原因は男女の労働を相互に比較較量する客観的基準が技術的にも制度的にも保証されていなかったこと、および女子の取引力が弱かつたことであるが、しかし一層根深く女子の労働をのものの悪い意識を規定し男女の労働市場を差別づけている社会的経済的原因を忘れてはならない。

(7) 婦人の低賃金の表情と賃金形態(元労働基準局総局長 宮島公純)。

① 婦人の低賃金の表情

我が國の男女の賃金差を統計数字からみると男子の平均賃金 100 に対して女子は 67 程度である。これに對し諸外國ではフランスが 74.1%で最も高く、1948 年のドイツ、スイス等がこれに次ぎ、イギリスは 65.2%で相當低く、しかし最近の十年間の傾向等を見ると男子の賃金に近づきつつあることも地味である。

② 賃金形態と婦人の低賃金

我が國の賃金形態は、戦前に對しては極めて封建的身分的な形態であつて、初任給のみならずその後の賃金の決定についても年功、勤続

年数、年齢、性別等がその要素となった。殊に性別の差は大きく、通常男子のより高きより低き程度の賃金率にしかされなかつた。これは前提として社会経済の根強い可能性を失ひそれが社会に認められていた結果、男女間に理由なき顕著な賃金差を生じて来たものである。戦後賃金賃金が低下する一方、生活が殆ど停滞をなかつたといふ二つの要因のためには賃金は全く生活給的なものになり、これが男女間の賃金差に影響を及ぼした。生活給の最も代表的な形態は家族手当であるが、これは殆ど男子が独占し、この面から女子は非常に不利な待遇を受けているといふことはならずからる賃金形態が採用されている限り女子の賃金が少なくとも能力面から考えた賃金率値からいふならば不当に低い賃金が女子に与えられていることになる。しかも生活給体系は元來賃金の低いもの程と比例して高みられる傾向があり、したがって、一般的な影響として女子の賃金が低められたことは見のがせない。

(9) 同一労働同一賃金の具体的な内容に東京大学社会科学研究所員（東京大学経済学）

① 賃金の原則

賃金とは一言すれば労働力という商品の価値である。といふという労働力とは雇傭工、地主等の如く具体的な職務を標準的に能率で実行することのできる能力をもった労働力であり、個々の職業について全国的に均等な労働市場を形成する。この賃金の基本的価格から次の二つの派生が導き出される。

第一は生活賃金の原則、即ち、賃金は労働力を標準的に再生産し得るもの、賄ふべき生活給として労働者の生活を保障するものであること、第二は同一労働同一賃金の原則、即ち、商品価格体系における同一物価の原則からして、同一または類似の職務を標準的に実行し得る能力をもった労働力（同質の労働力）の価格、賃金は同一であるべきであり、更に異なる職務を執行している労働力も異質の労働力の価格、賃金は相応の差別をつけるべきであること、の二つである。そしてこの前者は決して矛盾したものではなく、前者はいわば賃金の数量に関する原則であり、後者はそれがいかに異なる労働格に分配されるかに関する原則であり、商品価格体系が要求する二側面であつて統一されているものと考ええる。同一労働同一賃金の原則を適用するに

は労働力の質を決定するための職務分析や職務評価等の技術の発達と、労働組合による全国的地方的規模での賃金協定、更に最低賃金法定政策等が必要である。

② 同一労働同一賃金の原則と内容

第一に理想的な状態は、原則としてあらゆる職業分野が女子に開放され、同一職業分野において男女を差別する制度的慣習的条件が存在せず、更に労働の取引力が相対等な賃金水準が一定していること、就業機会が均等であること等諸条件が揃っている場合である。第二は理想的状态を支える諸条件が揃えない場合、殊に同一職業の中で男女の差別待遇が存在する場合であり、このことは、同一の質の労働力が売買される場合でも男子の場合には高い価格をもち、女子の場合には低い価格をもちことになり社会的に著しい不公正を生ずるとともに男女労働力の懸差によつて男子の賃金率が低下せしめられる原因ともなりうる。このような場合の男女同一労働同一賃金の要求は同一賃金の労働力の消耗を必要とする労働では女子の低賃金率を男子の水準まで引き上げる要求である。第三は男女の割合だけでなく男子側にも同一労働同一賃金の原則が貫徹する条件が具備していない場合である。戦前の日本は資本が著しく欲行的であつて同一職業分野でも機械的な技術水準が存在せず従つて職務が明確でなく夫々の質の労働力の格付けが行われ難い。このことは企業界の内部でも同様である。このような条件のもとでの賃金は、その決定の客観的基準が欠けて来ないため、代わりには個々の労働者の年齢、扶養家族、経験年数等が賃金決定の判断の基準とされる。このような場合男子間でも同一労働同一賃金の原則は貫徹のしようがなく、まして女子が低賃金におかれることは当然とされて来た。戦後において労働組合により団体取引が行われるようになつてもその基準は戦前のそれを踏襲している状態であり、この場合の男女同一労働同一賃金の原則は、前述の労働力の質を規定する基準が等しい場合は等しい賃金を与へるという原則にたゞるを得ない。従つてこれは現実に行なわれている賃金決定の基準に男女差別をしないこと、即ち、賃金規則に男女差をつけない、またその適用に当つて差別をつけない

ないということになる。

(6) 同一労働同一賃金の効果と限界

効果については第一に経済的社会的正義の実現であり、第二に女子の賃金が引き上げられることにより労働階級全体の賃金が増大し、女子の勤労意欲、労働能力が向上するとともに使用者は合理的格差を推進する等の結果から労働の生産力が増大せしめられる効果をもつ。しかし日本の現状で、女子がこの原則によって賃金が引き上げられた場合、女子労働力に対する需要が激減するという危惧に関連して女子の賃金の一般的低下を支える最低賃金制度の確立と労働組合の努力とが不可欠の条件である。

次に限界の第一はこの原則が同一の職務を遂行する女子の賃金を男子の水準まで引き上げることである。それ以上の点ではないという基本的な点。第二はこの原則を具体的に適用する場合、実際に男女の職務を比較し得る範囲をしか問題が抽出出来ないこと、殊に女子が、または女子が圧倒的な比重を占める職業においては役所的に極めて困難な点である。

(7) 合理的な職務賃率決定のための「職務評価」(東京工業大学助教授藤田忠「職務評価」とは各職務を生産遂行過程としめる意義と重要度とに照らしその相対的価値を決定せんとするものである。今日「職務評価」が社会経済的に要請されるのは、第一は階級における秩序の確立であり、第二は賃金体系の立てなおしである。即ち前者についていえば、戦後の産業社会は身分における差別階級が職能における差別の無視をもたらした。戦後秩序が崩壊した結果、新しい秩序の確立のために職務の格付けが必然的に行なわれなければならないものとなつたこと。後者についていえば戦後戦時給制賃金形態に対する世間のきびしい見えつき、職務の内容によって給付を決定するものが要求されるに至つたことである。

職務評価は職務の内容を明らかにする「職務分析」と、分析の結果明らかにされた内容を格付けする「評価手続」とからなる。

「職務分析」は分析者の観察、体験、訓練者への質問、直接的観察等をもととして①職務の範囲、②職務の目的(作業者が行なうべきべき事)、③作業の方法(作業者が行なうべき職務の形式)、④作業の困難度

の四面より職務内容を明らかにして行くことである。

次に「評価の方法」であるが、これは総合的な評価法である。結果を等級又は段階に表わす序列法、分類法と、分析的な評価法である。結果を点数又は金額単位で表わす点数法(条件比較法)がある。(以下具体的形を略)

(8) 現在どのようにしてこの原則の適用をすればよいか(元労働基準局長長富島公義)

第一に労働基準法上の問題としてこの原則をいかに実現していつたらよいかの点であるが、労働基準法第四条は男女同一労働同一賃金を趣旨としたものであるが法文上はきつめてあいまいな規定となつてゐる。その理由はおが国の現在の生活給的な賃金体系の下では男子間にも同一価値の労働に対し同一の賃金が支払われていないことになり、この場合、男女間についても同一労働に対し同一賃金を支払ふといつても実現不可能であることであらう。同一労働に対し同一賃金が支払われない場合直ちにそれを違反とせよと云ふまで規定出来なかつたといふことである。こゝに法的規制の限界がある。

次に基準法で達成し得ないような問題として考えられることは次のようなことである。おが国の賃金水準が労働者の必要な生活費に比較して非常に低いのは事実であるが、それは平均的水準が低いということであつて、企業或は産業毎に賃金水準をよつてみると相当のアンバランスがある。その高いものと低いものの賃金体系は別々である必要がある。同一労働同一賃金を実現するための方法として第一に労働者の最低生活費をカバー出来るような最低賃金の制度化と家族手当を賃金体系から分離して社会保険制度等でカバーする方法が考えられ、これが実現出来ればあとは比較的容易に賃金を労働の賃価に即応して動かす方法が採用しようと思ふ。しかし前述のよおり企業による賃金水準のアンバランスがあるので賃金体系の合理化は一律に押し進めるべきではなく、具体的には地方別、産業別の平均賃金をもつて一線を引き、これよりも上の賃金水準を示す企業では賃金形態を労働の賃価に即応した形に出来る限り早くまで行き、一方それよりも低いものにあつては最低賃金や家族手当の別途の措置が設けられるまで行かなくとも生活給的賃金形態をとるべきである。これは男女同一労働同一賃金を表現する一つの前提条件である。

最低賃金と労働組合運動 賃金と労働組合の相互関係 藤本 武
最低賃金制度は歴史的にみると1900年頃から資本主義各国にも導入されるようになったが、その原因は当時実賃金が一般的に低下したこと及び一方では労働組合運動が積極的に発展して来たことの二つの基本的動因となつたと思はれるが、経営者側でも公的な競争条件の形成及び労働能力の向上並びに労使紛争機会を出来るだけ少なくする等の考えから最低賃金を導入した。

最低賃金制が婦人労働者特に中小企業・未組職婦人労働者の賃金を引上げるために相当大きな役割を果たして来たということは諸外国に多くのデータが出されている。

最低賃金は男女間に差別のない形態をとるのが正しくその意味でも同一労働同一賃金と最低賃金の形態は関連をもっているが、それ以外に同一労働同一賃金の原則確立のための前提条件として最低賃金制の確立は必要である。

③ 結論「男女同一労働同一賃金を実現するためにはどうすればよいか」(労働経済心理学研究部員 藤本 武)

同一労働同一賃金を導入する場合の前提としてまず婦人側が持つ労働能力の発現を阻止している条件をなくす必要がある。その第一は職務配置を昇進昇格の差別の撤廃、第二に婦人に対する労働市場の積極的開放、第三に社会保障問題、第四に最低賃金制の問題、第五に婦人に対する合理的雇用関係の排除、第六は母性保護の確立、第七に福利厚生施設の完備、第八に国労協約による同一労働同一賃金原則の確立、以上が前提条件又は併行して進めなければならないと考えられる。

次に同一労働同一賃金の限界性であるが、同一労働同一賃金の目的は労働能力に对应して支払われるようにすることでありしたがって婦人の労働能力が低ければ当然男女の賃金差は生じてくる。従つて婦人の労働能力を向上させる方法が確せられなければ婦人の低賃金は本質的になくなる。この意味で婦人の労働能力を発展させるための具体的方法として、教育の機会均等、職業移動の心理的・肉体的問題の合理的処理、家族制度の改革、職業教育の徹底、等があげられるが、要は婦人の社会的、経済的、政治的解放が基本的な問題である。

2. 婦人の賃金の事情と問題点

第7回婦人労働問題中央研究会誌録

婦人労働資料第37号

1958年12月

第7回婦人労働問題研究会ではその研究課題として婦人の賃金問題をとりあげ、働く婦人、使用者及び学識専門家の研究討議を行つた。

以下その内容を要約する。

① 働く婦人の部

- ① 直接卒男子は準社員として採用、女子は正員として採用される。
- ② 初任給に男女差がある。
- ③ 昇給に男女差がある。
- ④ 昇給の際、生休、産休の取得状況が考慮される。
- ⑤ 格付の際、男子は上位に、女子は下位に格付される。
- ⑥ 女子は上級役位者にない。
- ⑦ 男子のみ教育訓練を行ない、女子は行わない。
- ⑧ 定額に男女差がある。

等々、男女の格付について各職場の事情と問題が提起された。

これに対して婦人自身も、賃金と如何か、賃金体系はどのようなものになっているか等を知らなくてはならないと必要であり、それとともに自分の職場に対してはどのような補助的な仕事だからという考えを持つてゐる必要があるとの意見が出された。

② 使用者の部

- ① 男子は大学卒、直接卒を採用、女子は高校卒をのみ採用する。以前は大学卒女子を採用したところ1年で退職してしまつた。
- ② 初任給に男女差あり。これは女子は労働時間の制限、生休、産休があるので当然。
- ③ 昇給は男女別に査定。女子は労働時間の制限がある、転勤ができない等のため低く査定される。
- ④ 昇給の際の成績考査を5段に分けてゐるが、女子は中位下に査定される。
- ⑤ 大学卒は男女とも同じに昇給させる。女子も奨励させる。
- ⑥ 賃金の男女差が少く、男子より不平が出ている。

- ⑤ 社員登用試験を行っても女子は受験しない。受けても合格者が少ない。
 - ⑥ 女子の上位役付者は少ない。
 - ⑦ 教育訓練は男子のみになる。これは将来の期待度が異なるから。
 - ⑧ 10年以上勤続者、既婚者が増加する傾向にある。
- 等の実情と意見が出された。

四 専門家の部

1) 婦人の雇用の賃金について

(経済企画庁調査局長 金子 美 雄)

賃金に関連した雇用という観点からみな婦人労働の特質は、第一に年令の若い人の比重が非常に大きいこと、第二に勤続が短いこと、第三に學歷が低いということ、これらの特徴から婦人労働の雇用は結婚までの短期的な雇用であり、またいわゆる家族補助的な労働が大部分であるといえることがいえる。

このような特徴が婦人の従事する職業の範囲を非常に制限し、いわゆる比較的単純労働に限られてしまう。

このように婦人の従事する職業自身が単純で、低賃金の職業であるということ、家族補助的な労働から労働市場へ参入しているということ、そのうえ日本の賃金体系が生活給体系あるいはそれを基とする年令給という形をとるために、年令の若い人の比重が大きい女子労働者の平均賃金が低くなってくる。

長期的な傾向から見ると、このような婦人労働に対する賃金が体系的に上昇することによって、婦人の低賃金に依存する産業自体が衰減して、婦人の雇用の機会が減少するといえることが起る。第二には女子の賃金が男子の賃金に近づいてくると、従来の女子の仕事が男子に移行するということが考えられる。したがってこれを長期的にみると、高賃金が生産性の向上を刺激し、経済規模の拡大、発展をもたらす。より以上の雇用の増大が起ると考えられる。とくに第二次、第三次産業の大きな拡大が期待される。

要するに日本の場合、家族従業者という生産性と所得の低いいわゆる不労金従業者が多数存在しているために、それと、家族補助的な女子労働との相関関係で、社会的に女子の賃金が低くなっている。これ

が今後改善されるに従って、部分的に女子雇用が減少するが、他方産業構造の近代化の進行と経済規模の拡大によつて、全体の女子雇用規模は増大すると考えられる。

2) 賃金形態と婦人の賃金について

(法政大学教授 舟 橋 尚 道)

日本の婦人の賃金は、諸外国に比べて非常に低い。その理由は第一に日本の婦人労働者が全般的に労働能力が低い。つまり多数の人が不熟練労働に従事しているという点、第二には労働の質と量に匹敵した正当な支払いを受けていない場合がしばしばあるという点であり、この第二点が賃金体系および賃金支払形態における男女の差別的な取扱いの問題になるわけである。

日本の戦前の賃金形態の特質は、非常に家族主観的な性格を持っていたことで、換言すれば身分と結びついていた。性別の差異と結びついていた点である。雇われる側も何べう的に働く、結婚までの隠居けとして働くという考え方があった。そのため企業では男女別々の賃金体系をとる場合が多かった。

戦後、労働基準法が定められてからも、初任給について男女を区別している企業は少なくない。また初任給が同じでも昇給に差をつけている例は非常に多い。差をつける理由として期待度が違うということがよくいわれるが、賃金の合理的な支払いは、将来どうなるかが問題ではなく、今どういう労働をしているかが問題なのであり、賃金は現在している労働に対して支払われるべきものである。

生活給体系をとっている場合は、年令が高くなるほど男女の賃金の差は開いてくる。これについても賃金は経験度によつて支払われるべきものではなく、あくまで労働の質量に匹敵したものでなければならぬ。

能力給の場合を見ると、基本給にリゾクする形をとるものが多い。従つて基本給の低い女子は能力給も低くなる傾向がある。

職務給についてみると、職務給は本来ならば労働の質量に匹敵した賃金が支払われるべきものであるが、実際は女子の方が低い職務に評価される傾向が強く現われている。新しい場合には女子の職務として故意に作業を分割し、さらに女子を集めておいてそれを低く職務評

相するとも考えられる。職務給においては女子は低く評価する原因としては、一つには職務を評価する人が女子側偏に傾き従来のままの職能的な偏見を持っていること、もう一つは職務評価の四つの要素すなわち責任、努力、作業条件、熟練のうち、日本では責任要素がとくに重くみられる傾向があるので、職能的労働に従事することの多い女子は低く評価されることとなる。

その他諸手当、退職金等についても男女の差がしばしば認められる。結論として、第一に女子のなかでも上級職につき得るものはどうあるべきである。第二に男女が同一労働であるにも拘らず同一賃金が支払われていない例は多いが、その実態についてもつと調査する必要があること。第三に最低賃金制を実施すること。最低賃金制においては男女の区別をせずに賃金をきめていくので、とくに中小企業における男女の賃金の差別の問題を解決する上に大きな役割を果たすものと思われる。

3) 国際的にみた婦人の賃金問題について

(立花) 東京支局調査部長 高 鐘 武

男女同一労働同一賃金の原則は、より数年前に以上の論議ができた時に附属文書の中で各国が採択した事項の一つであり、それが条約化したのは戦後の1951年である。

条約には、賃金は性別を基準としたものでなく、職務を単位としたものであるべきことを定めている。

この場合賃金とは、基本給、昇給、賞与、手当、その他労働者が使用者から受ける、あるいは就業に伴って受ける給与という非常に広い意味のものである。

職務のための賃金率であるから、当然職務の評価ということが問題になってくる。条約の規定は、職務に関する客観的な評価を推進することが政府の義務として要求している。

この条約を批准している国は必ずしも多くなく、日本でもまだ批准されていない。全の問題点としては第一に男子と同じような職務への女子の技術訓練、あるいは昇進の可能性を研究すること。第二に婦人労働者に対するいろいろな法改正あるいは慣習上の制約を廃止すること

と、第三に婦人の保護に特有な問題、たとえば家庭の責任、妊娠等を單に婦人がかかっているのではなく、社会全体として解決していく措置、この三点が指摘される。

次に、賃金は単に経済的な代価であるだけでなく、いろいろな社会的要因を反映したものであるから、男女同一労働同一賃金を図り上げると、賃金問題だけでなくその背景にある社会的な問題が一緒に現れてくる。そこで工場の最近とくに重視している基本的な問題は、第一に結社の自由、第二に強制労働の禁止、第三に雇用と意識における差別待遇の禁止である。この三点はいずれも労働問題のなかで基本的な問題であり、とくに婦人の問題として考えると、団結権、あるいは雇用における差別待遇の禁止ということは直接関係のあるテーマだと思われる。

また、賃金問題を考える上は、最近では社会保障も合わせて一緒に考える必要がある。わが国では企業における社会保障費の負担が欧米に比べて少なく、また婦人労働者に対する給付の還元が少ない。ここでも男女の差ができてきている。

4) 婦人の立場からみた賃金の諸問題について

(評論家 西 清 子)

婦人の賃金が安く評価されている理由、原因について労働総年数が短い、学歴が低い、社会的通念による等々いろいろあげられると思うが、とくに女性保護の問題が婦人の賃金の問題として大きな焦点の一つになっていると思われる。経営者側は少しでも低賃金に抑えようとし、女性保護という基本法で設けられた女性の特殊な立場にそのシワ寄せが来ているように思う。しかし実際に産前休暇や産後休暇をよるなどによつて企業にどれだけの損失を与えているかという具体的な資料はない。婦人が女性保護の面で賃金に差別されるといふことは賃金は守られるが生活は守られないということだ。この矛盾を解決するには社会保障の形でカバーしていかなければならない。

また婦人自身も賃金問題に対する知識を持たなければその状態を打開していく力が盛り上つて来ないので怪しいか。

現在婦人の雇用量が増加しているが、たゞ多数の婦人が教場に入れ

はよいといふのではなく、学歴でも働く人間としての意識、とくに賃金の問題などについて啓蒙する必要がある。

5. 婦人の職務内容と賃金の実情

(婦人労働調査資料第32号 1958年8月)

男女同一賃金制度の基礎資料とするため、男女労働者の職務内容と賃金の異同、およびその背景となる事業場の制度、慣行上の女子取扱いについて、1958年8月、主要産業16業種(3.4事業場、労働者449人)について調査を行なった。

① 男女の職務内容と賃金

調査の結果、男女が混在して働いている職種は多いが、専断に男女の作業内容が全く同一のものはいくつかあり、また職種が異なる職種に過ぎなかった。

男女が同一職務に従事している場合の職務配置を見ると、高度の技術を要しない、根気がいる、手先の器用さを必要とする等の仕事が多く、女子を中心に配属されている場合が多い。賃金についてみると、16業種のうちで男女に全く同一の賃金が支払われているのは借金屋(銀行)、販売係(小売業)、文選工(印刷業)等の一部のみので、それ以外は男子より女子の方が低くなっている。

男女の職務内容が異なる68職種についてみると、重労働、危険作業は男子、軽作業は女子、あるいは技術的、主体的作業は男子、単純、補助的作業は女子というように配置されている場合が多い。このような男女の職務内容の差は一般に女子の低賃金となつてあらわれてきている。

② 事業場の規則、慣行等にみられる女子の取扱い

採用に際し、例えば大学卒の女子は採用しない、男子は計画採用し、女子は適宜採用する等、男女間に差別を設けている事業場はいくつかみ

られる。

職場に配属する際、女子は単純な反復作業、補助的業務につけるという事業場が多く、また女子の配属転換、転動は行なわない方針であるといふのが大部分を占めている。

事業場は女子に対して、ある程度の継続は望むが、勤続5～6年が最も10年位で新陳代謝することを望んでいる。

事業場内における教育、訓練については、男子のみ一定期間技能教育などを行ない、女子は特別な訓練を行なわない等、男女間に差別をつけたりするものが多いとみられる。

調査事業場のうち休職についている女子は少なく、工場長、主任、班長、班長、班長、班長、班長がそれぞれ2～3名程度みられるに過ぎない。これについて即答した方針を見ると、調査事業場の約8分の1が何らかの形で積極的に女子の昇進を制限しており、それに対して積極的に女子を昇進させないとした事業場は8分の1程度である。昇進させない理由としては、従来からの慣行だから、女子には能力がないから、不適当だから、あるいは女子は勤続年数が短かいため該当者がいない等があげられている。

賃金の117の男女別は、賃金体系、初任給、昇給、その他あらゆる面はわたっている。

賃金体系については、例えば賃金の中の能力給の部分に対して男女別の基準を作成している、男子は月給、女子は日給、男子は固定給、女子は能力給等の差を設けたものが多いとみられる。

初任給は、調査事業場のうち2が男女別を設けており、例えば中卒男子月給、1500円、女子1250円、高卒男子月給8000円、女子7000円等である。

非婚の男女は社会的に認められる。初任給が異なり、仕事場でも結婚の度ごとに男女差が大きくなっている。

これは賃金に男女差が認められていることに對して、事業場では、男女の職務が異なり、同一職種であっても職務内容が異なる、責任度が異なる、男子は重労働ができる、将来の期待度が異なる等を理由として説明している。

以上の調査結果より問題点を拾うと、第一には、職務内容が全く男女同一でありながら、賃金上の取扱いの差別から女子の方が低賃金であるというケースがあるということで、これは女子労働力に対する社会的、伝統的な評価の低さに基くものと思われる。

第二は、同一職種名でもその職務内容は男女異なっている場合が多いということである。これは一見合理的のように思われるが、事業場の伝統的な女子の取扱いや職場配置方針によつて女子の職務内容が固定され、女子の職務内容としてとらえられ低い賃金が与えられるという場合があるので、客観的な価値評価の十分でない現状、男女同一賃金止もつとも問題の多いところである。

第三は、職務における採用、配置、昇進、教育、訓練等の面で女子が差別的扱いを受けていることである。これは女子労働力が短期間の不熟労働力としてしかとらえられていないためであるが、一般雇員労働者に対して、意欲が足りない、責任感がとれない等の批判が向けられ、職業意識の向上が望まれながら、他方には婦人の勤務意欲を高め、教育訓練が与えられぬという矛盾、償得が行なわれているにも、賃金低換料を要する問題であろう。

婦人を賃金

4. 第一回地帯婦人労働問題研究会最終報告書

(婦人労働資料第20号 1952年9月)

(第一回婦人労働問題研究会は1952年3月に金都道府県で婦人少年童主催の下に開かれ、『婦人と賃金』をテーマとして労使並に学識経験者が参加し、討論が行われた。とゞきは、それらのなかから男女同一労働同一賃金に關係した意見の主要なものをかき集めて記載する。)

(A) 婦人の特性と賃金

① 生理的待遇

○ 女性保護規定の正しい理解を深め婦人の賃金に悪影響のないよう努力すべきである。(長崎)

○ 肉体的労働など一時的な労働は男子が勝るが、継続的労働では女子が勝っているに拘らず賃金は観念的に安くされている例が多い。(長崎)

○ 女子の生理的性質がある以上はむしろ女子の運動を開始する方向に努力すべきでないが。(長崎)

○ 結婚事情が押し詰められる程女子は職場から締め出される。男子は仕事に対して必死であるが、大部分の女子は仕事に対し責任感が薄く男子とかけである。こうしたことが女子の職場を狭め低賃金の原因となる。なお、生理的性質によつて男女の仕事に割当てれば各々の能率は上がるが、同一の仕事に共に付なうと能率が下る。(栃木)

(B) 労働能力

○ 労働能力の発達をさまたげられている原因を根拠き、与らざる待遇をよめて植植する事により同一労働の契機を確める。(長崎)

○ 賃金が労働対価なる考えの場合、労働の生産率そのものを評価する基準はあると思うが、科学的に平等に分析できるを確信されないし、現況の社会では労働そのものの価値づけよりも、労働者に賃金が左右されると思う。(長崎)

○ 企業工場は職別評価で賃金を決定する。採用時は一定線であるが、昇格昇給は一般に区別された職務内容によつて評価する。更に技能に勤続、速度、実行力、責任の度合をみあわせる。女性平均三級で最高は六級程度、職務内容の程度が女子は非常に低い。評価時期は、年一回で

勤続年数の少、進捗速度の遅延が原因して男女同一の現状が生れて来ない。スタートは同一であつても、進むると開きが出てくるのは、物質から来るものではなく、精神性というものが考えないからではないだろうか。(千葉県) (岐阜)

ハ 職種、年令、勤続

○ 職種では初任給は男女共4,770円同一である。金銭職員の15%が男子、85%が女子であるが男女の職種は全く違つてゐる。地域手当によつて地域的な差が生じてくる。職務給は基本給の20%を占めている。職務給の中で、一番女子がなりやすい「組長」という職は五級職であるが、これは勤続4年以上でなければ出来ない。ところが大抵の女子は平均勤続年数が4年に満たないのでここに問題がある。(京都)

○ 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消みられるのは多くは家族手当の差であることが分かる。(販売) (京都)

○ 勤続年数が短く職種によつては同一労働同一賃金も現在では難しい。(広島)

○ 旧製氷工場で、勤続年数、扶養手当、時間が勤務によつて差が出来てゐるが、これは能力の差を以て女子が劣つてゐる事で差が生じてゐる。(茨城)

○ 永年勤続しても責任ある地位をもたせないという結果のため、賃金があがらなく、生活の安定ももたないのではないかと。(販売) (東京)

ニ 意識、訓練、教育

○ 仕事に対する責任観念は結果からみて男子より低調であり、生活面から婦人は勤労意欲が減退する場合が見受けられる。(広島)

○ 同一賃金の実現は第一に経営者の頭の切り替え、第二に女性自身が人間であるという自覚のより不可能ではない。(茨城)

○ 職業意識及生活意識について学校教育はもっと力を入れるべきである。

(1) 紡績工場の女子労働者につき調査した結果、経済的な理由に

よるものが殆どなく、単なる都会への憧れ、身の廻りを整えるという理屈のものが大半を占めていた。

(2) 何処の事業場で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「あてにならぬ」ということで役付になることが少なく従つて賃金にも差が出てくる。

(3) 女子の経済的責任が余り少ないことが職業意識の低さとも相俟つて自ら低賃金を招く結果となつてゐる。

(4) 帝皇製紙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)

○ 組合活動を活発にすることが必要である。即ち、炭鉱労働者中女子は初任給を占めてゐるが、労協の協約に女子及び年少者は保護給付との名称で成年男子の賃金に準じて各企業体が管内で決定すとの定めがあり、女子が男子より低賃金という事になる。(北海道)

○ 女子は研究心がなく依頼心がつよいから創造度が低い。例えば事務関係でも男子は色々なやり方から考へてみるので始めのうちは女子より良くなつたり、賢も多いが、結局熟練する結果重く用いられる事となる。(静岡)

○ 経営者協会が育成する色々な事務の講習も主として男子の爲である。女子を育成するというのではないが、女子も真剣でなく関係者のすゝめ方も足りないのではないかと。(静岡)

ホ 労働時間、家計負担、家事負担

○ 婦人労働者の賃金の低いことは次の二点について考えられる。

① 生理的特異性 男子に比べて体力が劣るため能率も劣る。従つて職種が限定される。

② 生活環境 家庭生活、社会生活における男尊女卑の慣習、女子を補助的な労働力としかみない社会的観念、その労働の目的が一般に家計補助を出ないこと等の理由が低賃金の原因となる。

○ 女子は例えば出勤率からみても男子の85%程度であるが、それは家事負担という二重労働がそうじがらしめてゐる場合が多い。(岩手)

(1) 社会進歩の要求と保護政策は労働市場を労働時間、雇い入れの問題につき解決の途となる。(田口)

(2) 賃金制度と婦人の賃金

① 賃金形態と婦人の賃金

○ 女子の低賃金の一原因として生活給的形態を指すものがある。且つ減賃面で大きな差を生ずる。(田川)

② 昇給、昇格と婦人の賃金

○ 昇給昇格の差が必然的に賃金に影響がある。(田島)

○ 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ゝをベースアップして旧賃金をふくらませ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是正しつつある。(田島)

○ 婦人の抱持の職業(看護婦、保健婦、保健師)について女子のみ昇っている場合は比較するものがないので引下げられる傾向がある。(島根)

○ 女性は代りえにされない。又賃金を仕事にさせてくれないといふ不満をもっている。しかし昇給昇格になると語くも出来ない。社会進歩の型格と共に、男性の昇給能力が必要である。(新田)

○ 女子昇給についての差別的取扱いは、使用者としての意見は、(1)昇給には考課表等によって公平に行なわれている。(2)考課項目に照合する場合、女子には勤務態度、研究心、集中力等に欠けているので自然最高昇給はなされぬ。(3)女子は結婚までの労働なので重難な仕事を担当させられない。(4)女子のみの職場で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)繊維工業においては大多数の女子は単純作業であつて競争力を必要としない。(2)職種によって考課標準の項目を異にするべきである。(3)単純作業においては仕事の職責を果し、効果を最大にしてい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)男子の女子蔑視風俗が女子の従事する仕事を貶低しているといふ考え方があつた。

次に労働経験者の考え方は

(1)伝統的な女性蔑視より来る諸種の障害は改めなければならない。

(2)将来の雇職を見越して現在の成績を下級評価することがあつてはならぬ。(石川)

5. 雇用及び職業の分野における性別による差別待遇について

(海外婦人労働資料第47号 1957年8月)

第40回国際労働総会は1957年6月に開催されたが、その議題の一つとして「雇用及び職業の分野における性別による差別待遇」に關する問題が含まれていた。そのため理事会ではこの問題について予備的に協議したが、本資料はその議事録を中心としてとりまとめたものである。資料の内容は(1)序説、(2)各国の法制、(3)差別待遇の問題点、(4)現行の性別による差別待遇慣行、(5)ILOの今後の動きの五章からなっている。

(1) 序 説

国際労働総会は1944年5月に国際労働機関の目的に関する宣言を採択するに當り、差別待遇がなされてはならないことを強調しており、更に国際連合総会が1948年12月に人権に関する世界宣言で「何人もの……性別……というようないかなる種類の差別も受けることなく……すべての権利と自由を享有する権利を有する」と定めている。

雇用及び職業の分野における差別待遇とは、職業訓練への参加や就職を拒否し、報酬、労働条件(安全、衛生及び福利厚生に関するものを含み)及び社会保障に關して、人種、性、国籍、宗教、言語等の差、更には労働組合員たること又は身体障害者若しくは寡婦であること等を理由として差別的取扱をするというようなものである。

(2) 各国の法制

(1) 各国の憲法による保障

アメリカ、西独、フランス、ソ連、インド、アルゼンチン、ポルトガル、スペインをはじめ多くの国で、憲法に差別待遇を禁止する条項を設けている。

(2) 法律または行政措置による保障

若干の国では、差別待遇を排除するために憲法による保障規定に加えて、法制的な措置または行政的な措置を講じている。例えば英国では教育法で結婚したという理由だけで教師としての資格がないとしたり、また既に教師として働いている婦人を解雇することを禁止している。

(3) 差別待遇の問題点

以上のように各国は憲法、法律、行政措置によって差別待遇を禁止しようとしており、更に労働組合、民間団体もまたこれに努力しているが、実際には具体的履行として差別待遇の行なわれているところがあり、それは人種及び皮膚の色を理由とするものが最も多く、次に種及び民族的出身が多く、宗教及び社会的出身によるものは従来より少なくなっており、更に言語、財産、地位に基づく差別待遇は殆どみられない。

(4) 現行の性別による差別待遇慣行

イ 性別による入職制限

婦人の地位が男子より著しく劣っているところでは、婦人が習慣によつて多くの種類の仕事を禁止されているが、又は一層低級な仕事に制限されている。このようなところでは婦人の職域における地位の向上は一般的な婦人の地位の向上をまたなければよくならない。

ロ 既婚婦人の問題

就職する際、既婚婦人にとって不利になるいくつかの要素がある。第一には家庭生活を守るため既婚婦人が家庭外で働くことが奨励されない。第二には失業者が多い時には、失業者によって扶養されている既婚婦人は、家族の主幹となつてゐる人および自活している婦人の職域を奪うべきでない。第三に既婚の婦人労働者は家事も行なわなければならないため労働力としては不適当であるという意見である。特殊の場合には既婚婦人を個々に区別して取扱うことが正当である場合もあるかもしれないが、そうした差別がもし単なる性別によつて行なわれるならば、差別待遇として扱われなければならない。

ハ 性別によつて報酬の差

性別による報酬の相違はいくつかの国でまだ行なわれている。ある使用者は婦人労働の総合的価値は、例えばより緊密な監督を行なわなければならないこと、体力が小さいこと、婦人の雇用に関する法的または習慣的制限、特別福利施設に対する負担または産前産後休暇のような特権等を考慮に入れることにより判断しなければならないと述べている。更にある国では女子は男子に比較して家庭上の責任が小さいので、その賃金は当然低くなければならないという見解を持つている。

しかし報酬が国家によつて定められる仕事の領域では、男女同一賃金の原則は次第に一層完全な承認を獲得しつつあり、また労使の協定に同一報酬の規定が含まれる傾向にある。男女間の報酬率の相違も減少する傾向を示している。

ニ その他の制限

技能者養成について女子の制限を行つてゐるところがみられる。また職

禁煙機を受けるについては専門の施設が少いことが障害となっている。

(3) ILOの今後の動き

差別待遇を排除するために、国際労働事務局では各国政府の意見を参考にして条約案及び勧告案を作成した。

勧告案では具体的に差別待遇の容れられてはならない分野を次のように定めている。

イ 各人の個人的な適応性に基づいて自ら選択した訓練を受け、また仕事につくこと。

ロ 職業指導や職業紹介施設を利用すること。

ハ 自身の性格、経歴、能力、勤怠性に応じて昇進すること。

ニ 雇用期間の確保

ホ 同一価値の労働に対する報酬

ヘ 労働時間、休憩時間、年次有給休暇、職業安全及び保健措置、福利施設を含む労働条件

6 男女の均等待遇に関する国内の諸法制

一 雇用及び職業の分野における一

(労働労働資料第24号 1976年1月)

(4) 均等待遇の概念

この資料は、男女の均等待遇に関する諸法制を既述したもので、諸外国における性別による差別待遇の現状、憲法または法律上の規定と関係、いかなる法制上の措置がなされているかを悉くして解説し、労働法の中における位置、あわせてILOその他の国際条約の考え方を紹介した。構成は①均等待遇の概念 ②法の下での平等に関する諸法制 ③男女同一労働同一賃金に関する諸法制 ④その他の均等待遇に関する諸法制の4部からなっている。

雇用及び職業の分野における均等待遇とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること及び個々の職業に従事すること並びに雇用条件について、個人の能力または価値に関係せず、また個人の実際の行動と関係のない自然的または社会的範ちゅうにおける差別待遇の禁止であると概念づけられる。

(5) 「法の下での平等」に関する諸法制

近代国家のほとんどすべての国は「法の下での平等」を基本原則として採択している。例えば、フランスの1789年人権宣言の中では「権利において平等」という、プロシヤ憲法では「法の前の平等」といい、日本国憲法第14条で「すべて国民は、法の下に平等であつて……」といっているのはみな全く同様である。「法の下での平等」といふ概念は、雇用及び職業の分野における男女の均等待遇の保障を必ずしも意味するものではないが、一般的均等待遇を保障することは、通常、雇用及び職業の分野を実質的に意味することになるので、資本主義国家ならず、社会主義国家たるを問わず「法の下での平等」を憲法中に規定している例が多い。社会主義国家においては、法の下での平等の規定に関連して賃金その他の労働条件についても均等待遇することを直接憲法に規定している例が少なくない。

(6) 資本主義国家の例

(1) アメリカ(1787年)憲法第14条「州は、その管轄内にある何一人に対しても法の均等なる保護を拒むことができない。」

(2) ドイツ基本法(1947年)第13条「すべての公民は、出生、宗教、性又は人種のいかんを問わず法の前に平等である。」

すなわち、その公民又は公民の一部と他のそれとの間にいかなる格差の適用があつてはならない。」

① 社会主義国家の例

(1) ソ連(1936年)憲法第122条「ソ連邦における女子は、経済的、精神的、文化的、社会的及び政治的生活のすべての部門において男子と平等の権利を附与される。これらの女子の権利を實現する可能性は、女子に対して男子と平等の賃金、休息、社会保険及び教育に対する権利が附与されること、母及び子の利益が國家的に保障されること、によつて保障される。」

(2) ユーゴスラヴィア憲法(1946年)第24条「女子は、経済生活、及び社会生活のすべての分野において男子と同様である。女子は、同一の労働に対して男子と同一の支払を受ける権利を有し、及び同労働者としての特別の保護を受ける。」

② 『男が同一賃金』に関する諸法制

労働条件に関する男女均等待遇の最も典型的なものは同一労働同一賃金の原則である。1931年11月の第4回総会で採択された「同一価値の労働に対して男を労働者に同一の報酬に関する条約」(1933年)によつてこれに關する保障規定はかなり広く普及している。資本主義國家の多くは労働法で、また社会主義國家の多くは憲法にこの根本的な原則とともに定めている例が多い。

③ 資本主義國家の例

アメリカ、カリフォルニア州(1937年)労働法第113.2条の3「使用者は、その雇用する女子に対し、同一の種類、量及び性質につき、同一の職に就く男子労働者に支払われる率に違しない、賃金率で給与を支払つてはならない。」

④ 社会主義國家の例

(1) 北朝鮮(1948年)憲法第18条「すべて公民は、國家機關、協同団体及び勤入企業所において、同一労働に対し同一の報酬を受ける権利を有する。」

(2) 東ドイツ(1949年)憲法第18条「男子及び女子、成年及び青少年は、同等の労働に就いて同等の賃金を求める権利を有する。」

④ その他の均等待遇に関する諸法制

職業及び雇用の分野におけるその他の均等待遇としては、1911年12月に採択した「職業紹介に関する協約」(1913年)「職業訓練に関する協約」(1913年)にもみられる職業協会、職業訓練の均等待遇の問題及び組合員資格に関する均等待遇並びに公務員制度における均等待遇があげられる。これらに關する内外の均等法の例は比較的稀であるが、主なものを列挙してみよう。

① 職業協会、教育訓練に関するもの

(1) イギリス(1914年)教育法「結婚をしたという理由のみで、教員の資格を喪失せず、または別に再任教員たる資格を有する女子がその資格を喪失することはない。」

(2) 東ドイツ(1949年)労働法第1条「すべての市民は、その能力に応じた均等な職業が与えられなければならない。」

(3) 西ドイツ(1949年)基本法第3条「公教育における女子の職業教育は、男子と同様に同一の程度につき其れに之を開放しなければならない。」

② 組合員資格に関するもの

(1) カナダ、ケベック州職業組合法第4条「16才未満の年少者及び既婚女子は(夫が反対する場合は除く)は、成年男子同様に職業組合員となることができる。」

(2) 中国労働組合法第12条「満16才以上の男女労働者は、いずれもその従事している産業又は職業の労働組合に加入して、組合員となる権利及び義務を有する。」

③ 公務員制度に関するもの

(1) アメリカ、ミズリー州(1945年)憲法第11条「本州においては、何人も性別を理由に公務員の資格を奪われることはない。」

(2) フランス(1946年)官吏法第7条「この法律に別段の定めがある場合の外この法律の適用につき、両性の間に差別を設けてはならない。」

しかし以上の如き規定とは逆にイギリスの公務員制度では同一のグレードに属する職種において給与額に男女差が設けられている等、均等待遇についての法制又は慣行面における未解決の問題は多い。

男女同一資金の集積

一分の標準誤差第4条違反を中心として—

— 1948年と1947年に通る —

(輸入證) 證號第 12、37、42、54、61、67 号

調查資料第2号以外に無番号2件)

器人労働局では、1949年以來第四条違反事例について地方純人労働局より報告を求め内容を分析し毎年公表してきたが、1954年以後は、その他の労働基準法中女子に特殊な規定の違反事例と併せて発表している。こゝでは昭和1946年から、1957年までの10間の違反の内容、雇様について簡明によりまとめた。しかし各年の調査時期や分析方法の違いから一部は比較出来ないものもあるものゝ場合は注を付した。但し1951年分は保存書集が焼失し記載不能である。）

④ 連反付数について、

(1) 騒音事件の推移

労働基準法施行以来の違反事件数の推移を年次別にみると第一表のとおりで毎年減少の傾向を示し、95・4年以降は減少が著しい。

第一類 年次別違反件数 (1948~1955年 労働基準指導課へ
1956~1957年 婦人労働課へ)

年 月	件数	1948年度 平均件数
1948年2月～12月	427	67
1949年1月～12月	153	—
450	388	380
451	130	—
452	93	77
456	110	91
454	53	50
455	51	48
456	25	25
457	29	29
計	1762	667

第一表のうち外国人少年局で違反事件を調査した分について分析した結果は以下のとおりである。

(3) 違反した事業者の所在地を都道府県にみると第二表のとおりで、殆んど金県に直っているが北海道、岐阜の違反件数が目立っている。

● 2007 年 12 月 1 日起, 凡在 2007 年 12 月 31 日前, 已在本市办理过居住证登记手续, 且在本市居住满 6 个月的, 可免予办理登记手续。

年次	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	計
1					2	1	2	5	2	2	14
2					2	2					4
3					2			1		1	4
4					2			5			7
5					2						2
6					2						2
7					2						2
8					2						2
9					1			1			2
10					1			1			2
11					1			2		1	4
12					1			1			2
13					1			2			3
14					1			1			2
15					1			2			3
16					1			2			3
17					1			2			3
18					1			2			3
19					1			2			3
20					1			2			3
21					1			2			3
22					1			2			3
23					1			2			3
24					1			2			3
25					1			2			3
26					1			2			3
27					1			2			3
28					1			2			3
29					1			2			3
30					1			2			3
31					1			2			3
32					1			2			3
33					1			2			3
34					1			2			3
35					1			2			3
36					1			2			3
37					1			2			3
38					1			2			3
39					1			2			3
40					1			2			3
41					1			2			3
42					1			2			3
43					1			2			3
44					1			2			3
45					1			2			3
46					1			2			3
47					1			2			3
48					1			2			3
49					1			2			3
50					1			2			3
51					1			2			3
52					1			2			3
53					1			2			3
54					1			2			3
55					1			2			3
56					1			2			3
57					1			2			3
58					1			2			3
59					1			2			3
60					1			2			3
61					1			2			3
62					1			2			3
63					1			2			3
64					1			2			3
65					1			2			3
66					1			2			3
67					1			2			3
68					1			2			3
69					1			2			3
70					1			2			3
71					1			2			3
72					1			2			3
73					1			2			3
74					1			2			3
75					1			2			3
76					1			2			3
77					1			2			3
78					1			2			3
79					1			2			3
80					1			2			3
81					1			2			3
82					1			2			3
83					1			2			3
84					1			2			3
85					1			2			3
86					1			2			3
87					1			2			3
88					1			2			3
89					1			2			3
90					1			2			3
91					1			2			3
92					1			2			3
93					1			2			3
94					1			2			3
95					1			2			3
96					1			2			3
97					1			2			3
98					1			2			3
99					1			2			3
100					1			2			3
合計					77	91	50	48	25	29	322

(注) 1948～1950年は都道府県別の分析がされていない

(8) 違反事件を労働基準法第8条の各号順にしてみると第三号のとおりで適用事業場数の多い1号(製造業関係)が半数以上で圧倒的に多く、次いで9号(金融関係等)、8号(販売業)の順となっている。

第三表 違反適用日余の各号別違反件数

違反 号別	1982年	1983年	1984年	1985年	1986年	1987年	1988年	1989年	1990年	1991年	計
1号	—	—	154	—	59	34	30	33	16	24	352
2号	—	—	14	—	4	6	—	1	1	1	27
3号	—	—	—	—	2	6	2	—	1	1	41
4号	—	—	18	—	4	1	—	8	1	1	26
5号	—	—	1	—	4	3	1	1	—	1	11
6号	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	1
8号	—	—	24	—	7	17	5	1	2	1	59
9号	—	—	12	—	12	20	9	4	1	—	64
10号	—	—	3	—	1	—	—	—	1	—	5
13号	—	—	1	—	1	—	—	1	—	—	3
14号	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	1
15号	—	—	2	—	1	—	—	—	—	—	3
16号	—	—	7	—	—	—	—	—	—	—	7
17号	—	—	11	—	2	2	3	2	—	—	23
計	—	—	280	—	77	94	50	48	25	32	630

(9) 違反内容も労働基準法第8条(労働条件)にみるべし、第1号の100人以上の雇用者数の中、労働基準法が適用される事業場が全体の約5割を占めている。

第四表 規模別違反件数

違反 件数	1982年	1983年	1984年	1985年	1986年	1987年	1988年	1989年	1990年	1991年	計
100人以上	—	—	37	—	32	49	5	14	16	13	139
101~99人	—	—	184	—	26	56	31	22	8	10	357
100人以下	—	—	55	—	19	16	14	12	1	3	120
不明	—	—	4	—	—	1	—	—	—	—	5

注 1985年、86年、87年の30人～99人の規模のなかには10人～29人のものが含まれている。

3. 違反の内容について

雇員の企業における給与体系が複雑であるため違反の内容も多岐にわたっているが、違反内容の分類をみると第五表のとおりで大部分が基礎内賃金の基本給又は平均についての差別である。なお基本給と平均の比は略半々となっている。

第五表 違反の事由別件数

違反事由	昭和33年	昭和34年	昭和35年	昭和36年	昭和37年	昭和38年	昭和39年	昭和40年	昭和41年	昭和42年	計
基本給	40	102		11	23	3	4			4	
初任給				14	17	22	12	5	14	23	
能率給						2	1				
精進給				8	6	7	9	5	8		
被服給	2	122		10	5	4	8	14	4	312	
家族給				2	5	7	3				
通勤給				4	3	2	2				
その他				13	11	2	6	2	5		
賃金(特別)				5	5			3			
賃金(特別外)				6	6	2	3	1			
賃金(特別外)			7	14	15	3	2				
賃金(不明)					2	1					
賃給		2		2	3	2	1				
その他(不明)	4	21									
計	27	226		87	101	53	52	25	29	22	

注 1、2、4、9等は違反事由別の分析がない。

違反発見の簡略及び簡便並びに是正状況

(9) これらの違反事件の発見の簡略をみると第六表のとおりで他国に比べて簡便によるものが圧倒的に多い。

第六表 違反発見の簡略

年次		1943年	1944年	1950年	1951年	1952年	1953年	1954年	1955年	1956年	1957年	計
種 別												
定期監督 (一般)						72	86	40	43	23	24	288
申告 書	口頭 報告					5		6		2	3	16
	書面 報告						2	4	5		2	13
不 明							3	1				4
計						77	94	50	48	25	29	323

(5) 違反の措置状況は第七表のとおりである。

第七表 違反に対する措置

指 標	1974年	1975年	1976年	1977年	1978年	1979年	1980年	1981年	1982年	計
口頭戒告			129		27	4	4	5		167
注意書					15	17	22	12		66
罰 金			48		46	29	22	9		256
不 明			3		1			1		5
計			280		91	50	48	25		494

(5) 違反は監督機関の指導により悪法に違反してその差額を支払う、あるいは就業規則（給与規定）の改正によつて将来に向つて給与改正の措置がなされた。なお違反のあった事業場に対しては再監督の実施、是正報告書の提出により確認している。

附 録

1. 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（第10号）
2. 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（第9号）
3. ILO条約第100号批准国名

1. 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（第100号） （抄）

（1951年 第34回総会採択）

第 1 条

この条約の適用上

- (a) 「報酬」とは、金銭であると現物であるとを問はず、直接又は間接に使用者が労働者に支払うべき通常の、基本の、又は最低の賃金又は俸給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男女労働者に同一の報酬」とは、性別による差別待遇なしに定められる報酬率をいう。

第 2 条

1. 加盟国は、報酬差を是正するため採用している方法に適した手段によつて、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の全労働者に対する適用を促進し、かつ、この方法と並立する限り、その適用を確保しなければならない。

2. この原則は、次のいづれかの手段によつて適用することができる。

- (a) 国内の法令
- (b) 法令によつて設立され又は承認された賃金決定制度
- (c) 使用者と労働者との間の労働協約
- (d) 前記の各種手段の組合せ

第 3 条

1. 仕上げるべき仕事に基く職務の客観的評価がこの条約の規定を実施する

のに役立つ場合には、この客観的評価を促進する措置をとらなければならない。

2. この評価において従うべき方法は、報酬率の決定に対して責任を負う機関が決定することができ、また、この報酬率が労働協約によつて決定される場合には、その当事者が決定することができる。
3. 仕上げるべき仕事について前記の客観的評価が決定する基準に、性別にかかわらず、対応する労働者間の賃金格差は、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則に反するものと見てはならない。

第 4 条

加盟国は、この条約の規定を実施するため関係のある使用者及び労働者の団体と適宜協力しなければならない。

2. 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勸告（第51号）（抄）

（1951年・第4回総会決議）

1. 関係のある労働者団体又は、そのより高程度に存在しない場合には関係のある労働者を組織の上、次の目的のため適宜な措置をとるべきである。

- (a) 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を中立的な機関のすべての職員に対して適用することを確保すること。
- (b) 邦、州又は県の行政機関が報酬率に関して管轄権を有する場合には、これらの機関の職員に対する前記の原則の適用を奨励すること。

2. 関係のある使用者及び労働者の団体と協議の上、その報酬率が給付金の事項に関して法令による規制又は公的監督に服している職業を4に属する以外のすべての職業に対し、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を適用することをできるだけすみやかに確保するため適当な措置をとるべきである。

- (a) その最低賃金率又はその他の賃金率が公的機関の下で決定される産業及びサービスにおける最低賃金率又はその他の賃金率の決定
- (b) 公的所有又は監督のもとに運営される事業及び企業
- (c) 適当な場合には、公契約の条項に従つて施行される事業
- (d) 報酬率を決定するため用いられている方法に關して適当な場合には、

同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の一般の適用に關する決定を後によつて設けるべきである。

- (e) 関係のある他の機関は、使用者及び労働者が前記の原則の適用に關して意見が相違がある場合、かつ、適当な場合には、その適用に關して助言を與えられることを確保するため、すべての必要かつ適切な措置をとるべきである。

4. 関係のある労働者及び使用者の団体が存在する場合に於て、それらの団体と協議の上、1、2又はその適用を受ける義務に關して、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を直ちに実施することが可能であると認められない場合には、次の掲げる手段によつて前記の原則の漸進的適用に關する適当な規定をできるだけすみやかに設け、又は設けさせるべきである。

- (a) 同一価値の労働に対する男子の報酬率との間の格差を減少すること。
- (b) 加給制度が実施されている場合には、同一価値の労働を仕上げる男女労働者に同一の加給を与えること。

5. 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則に従つて報酬率を決定することを容易にする目的に鑑みて適当な場合には、加盟国は、関係のある使用者及び労働者の団体と協議の上労働者の性別にかかわらず職務分類を行うため、職務分析又はその他の手段によつて、仕上げるべき仕事の客観的評価の方法を確立し又はその確立を奨励すべきである。前記の方法は、この条約の第2条の規定に従つて適用すべきである。

6. 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の適用を容易にするため、必要な場合には、次の手段によつて女子労働者の生産能力を高めるため適当な措置をとるべきである。

- (a) 男女労働者が職業指導、雇用相談、職業訓練及び職業紹介に關して同一の又は同等の便宜を享受することを確保すること。
- (b) 職業指導、雇用相談、職業訓練及び職業紹介に關する便宜の利用を女子に奨励するため適当な措置をとること。
- (c) 女子労働者、特に扶養家族を持つものの必要を満たす福祉社会施設を設け、かつ、一般公共基金又は性別にかかわらず労働者について支給される支払金によつて支弁される社会保険若しくは職業福祉基金に

よつて前記の便宜の費用が負担されること。

④ 女子の健康及び福祉に関する国際規約及び国内の法令の規定に照準することとした、業務及び地位に就くことに関しての男女労働者の平等を促進すること。

⑤ 同一の価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を実施すべきであると考えられる理由に関する一般の理解を促進するためあらゆる努力を払うべきである。

⑥ この原則の適用を促進するため望ましいと考えられる調査を行うべきである。

⑦ 本条約第140号批准国名（を日付）1950年1月1日現在

ブルガリア アルゼンチン オーストリア ベルギー ブラジル ブル
ガリア 日本 中国（台湾） キューバ チェコスロバキア 日本
カエグアドル フランス 西独 ハイチ ホランダ ハンガリー
アイスランド インド インドネシア イタリア 2 センゴ ペル
イリネピン ポーランド ルーマニア シリア ウクライナ 2 通
コスタリカ

附表（グラフ）

1表 男女別賃金格差の国際比較

2表 賃金階級別労働者分布

3表 年令階級別1人平均月間現金給与額

4表 勤続年数別1人平均月間現金給与額

5表 学歴別、性別、勤続年数別月間現金給与額

6表 学歴別、勤続年数別月間現金給与格差比率

7表 学歴別、勤続年数別月間現金給与格差比率

8表 学歴別、勤続年数別月間現金給与格差比率

1. 表 男女別賃金

(男 子)

年	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種
	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種
	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種
1950年	57.1	65.8	86.9	87.7	67.4	62.0
51	57.1	65.2	87.7	87.4	67.4	62.5
52	58.3	64.9	88.2	87.1	67.9	61.7
53	55.2	65.4	85.2	86.8	66.6	61.7
54	55.3	65.2	86.5	85.9	66.6	61.1
55	55.3	65.7	87.4	86.4	66.3	60.5
56	55.0	67.2	86.8	85.9	65.6	60.4
57	54.9	67.9	86.4		64.7	60.3
58	54.5	67.9	85.0		64.8	60.4
59		68.1	84.7			60.2
60						

調査産業の略号： 鉄＝鉄業、採石業、製＝製造業、建＝建設業

※＝全体ではなく一部のものを示す。

注： 1) 1956年以降修正統計

2) 1954年以降修正データ

3) 1954年以降統計処理済

資料出所： 日本以外 国際労働事務局、国際労働統計年鑑 1956

日 本 労働省労働統計調査部、毎月労働統計調査

2. 表 男女別賃金

(女 子)

年	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種
	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種
	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種	業 種
1950年	66.8	65.4	64.9	64.0	61.2	65.8
51	70.0	65.8	67.8	64.1	58.8	62.8
52	71.6	64.8	65.8	62.5	58.1	63.9
53	71.8	64.4	68.2	63.1	58.4	63.4
54	70.1	65.0	67.4	63.0	57.9	63.0
55	69.7	65.2	67.6	62.7	58.3	62.4
56	69.2	65.6	68.8	63.8	59.5	62.7
57	68.8	66.1	68.4	63.4	60.1	62.5
58	68.2	66.2	68.2	63.5	60.8	62.4
59	68.2	66.2	68.2	63.5	60.8	62.4
60	68.2	66.2	68.2	63.5	60.8	62.4

調査産業の略号： 鉄＝鉄業、採石業、製＝製造業、建＝建設業

※＝全体ではなく一部のものを示す。

注： 1) 1956年以降修正統計

2) 1954年以降修正データ

3) 1954年以降統計処理済

資料出所： 日本以外 国際労働事務局、国際労働統計年鑑 1956

日 本 労働省労働統計調査部、毎月労働統計調査

2表 賃金階級別労働者分布 (1959年4月)

賃金階級	女	男
計	100.0	100.0
6,000円未満	23.8	3.5
6,000円以上 10,000円未満	47.1	13.7
10,000 ~ 20,000	26.1	39.2
20,000 ~ 30,000	3.2	26.0
30,000 ~ 40,000	0.5	11.1
40,000円以上	0.2	6.5

労働省 賃金構造基本調査

3表 年齢階級別1人平均月間現金給与額 (1959年4月)

年齢階級	給 与 額		数	
	女	男	女	男
計	9,199	20,529		
19才未満	5,204	6,128	100.0	100.0
19 ~ 19才	7,365	9,323	124.7	152.1
20 ~ 24	9,034	13,028	153.0	212.5
25 ~ 29	11,613	18,276	196.7	298.2
30 ~ 34		26,125		378.3
35 ~ 39	11,686	26,654	127.9	438.2
40 ~ 44		29,967		469.0
45才以上	10,879	23,252	118.4	444.7

注) 「さきよって支給する給与」のみ 労働省 賃金構造基本調査

4表 勤続年数別1人平均月間現金給与額 (1954年4月)

勤続年数	女	男
計	7,637	16,937
6ヵ月未満	5,283	9,955
6ヵ月以上 1年未満	5,854	11,251
1年 ~ 2年	6,207	11,531
2年 ~ 3年	7,080	13,127
3年 ~ 5年	7,907	14,985
5年 ~ 10年	9,969	17,714
10年 ~ 15年	12,833	21,250
15年 ~ 20年	14,069	26,117
20年以上	16,482	30,726

労働省 個人別賃金調査

5 表 学校種別（課程・学級）

性別、学年別民間初任給（1960年3月卒業）

		女			
		計	500人以上	499~100人	99~15人
中	学 校	5,590	6,430	5,900	5,420
	社	7,600	8,290	7,590	7,100
高	通 制 普通	7,380	8,400	7,690	7,180
等	〃 商業	7,510	8,400	7,790	7,220
学	〃 工業	7,810	8,470	7,950	7,420
校	〃 その他	6,350	8,150	6,640	6,250
	定 時 制	4,520	7,800	6,230	5,890
短	期 大 学	9,560	9,990	9,640	9,100
	計	12,520	12,820	12,700	12,300
大	学 校	12,440	12,930	12,480	12,160
	短 期 大 学	12,210	13,220	13,250	12,600
	その他	12,330	12,580	12,830	11,600

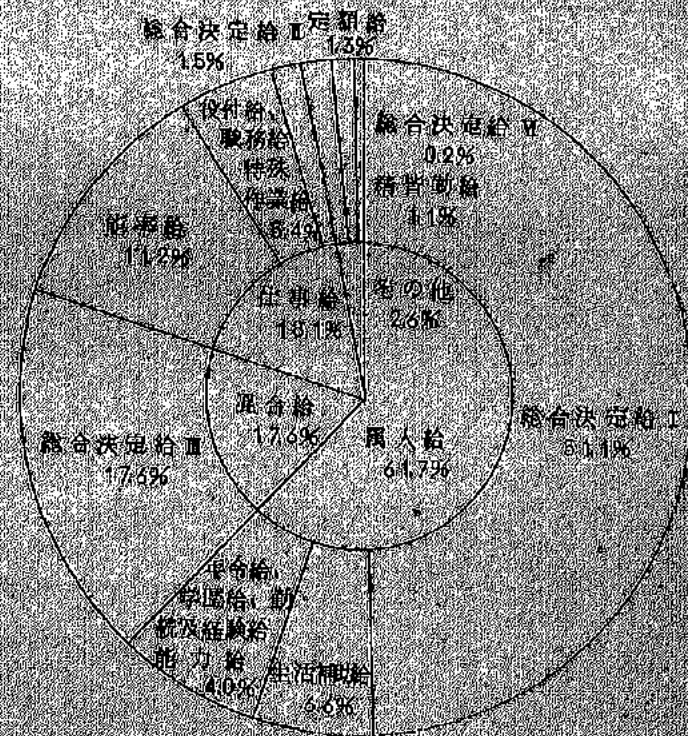
		男			
		計	500人以上	499~100人	99~15人
中	学 校	5,910	6,430	6,130	5,800
	社	8,120	9,160	8,350	7,980
高	通 制 普通	8,120	9,140	8,240	7,960
等	〃 商業	8,270	9,300	8,410	8,080
学	〃 工業	8,590	9,410	8,610	8,380
校	〃 その他	7,700	9,230	7,820	7,540
	定 時 制	7,740	9,030	8,130	7,350
短	期 大 学	10,640	11,300	10,720	10,260
	計	13,080	14,360	13,060	12,840
大	学 校	13,040	14,320	13,010	12,810
	短 期 大 学	13,740	14,760	13,860	13,400
	その他	12,780	14,280	12,820	12,220

（注）中位数による。

労働省一学校卒業者の初任給調査

第1図 決定要素別基準内給与構成比率（調査産業総数）

（労働計・規模別）（1959年9月）



労働省 給与構成調査

6表 労働別、決定要素別基準内給与構成比率（製造業）

（1959年9月）

（単位 %）

労働者	計	個人給	仕事給	混合給	その他
		年令、学歴、勤続、経験、能力給、生活補助給、総合決定給	役付給、職務給、特殊作業給、能率給、総合決定給	総合決定給	一定粗給、総合決定給、精皆勤給
労務者	1000	62.0	17.7	16.9	3.4
職員	1000	66.4	12.1	19.3	2.2

7表 規模別、決定要素別基準内給与構成比率（調査産業総数）

（1959年9月）

（単位 %）

規模	計	個人給	仕事給	混合給	その他
		年令、学歴、勤続、経験、能力給、生活補助給、総合決定給	役付給、職務給、特殊作業給、能率給、総合決定給	総合決定給	一定粗給、総合決定給、精皆勤給
500人以上	1000	56.2	22.9	18.6	2.1
100人~499人	1000	63.4	16.1	17.4	5.1
50人~99人	1000	67.4	13.7	16.0	2.9

労働省 給与構成調査

男女同一賃金問題に関する資料
1941年2月2日 印刷
1941年2月2日 発行
東京都千代田区大塚町1丁目17番地
労働省婦人少年局
印刷所 東京都港区芝田町四丁目 2-10
株式会社松井監査

正誤表 (資料第80号)

個所	正	誤
P14行12	婦人労働問題中央会議	婦人問題中央会議
P15行9	家族制度中の	家族制中の
P17行1	内 臓	肉 蔵
P18行12	確め 得る	確る
P19行31	その後	その後
P20行14	労働科学研究所員	労働科学研究所員
P23行4	具体的手続	具体的手段
P25行19	捨てる	捨てる
P25行28	中位以下	中位下
P26行8	雇用と賃金	雇用の賃金
P33行15	4. 婦人と賃金 第1回	4. 賃金 第1回
P39行11	性別による	性別によつて
P41行1	均等待遇	均等待遇
P41行4	均等待遇の概念 を9. 10行目に移す	
P41行6	なされて	なされて
P41行12	中においてある	中においてある
P42行5	同一労働	同一労働
P42行28	個人企業所	個人企業所
P42行30	憲法第18条	憲法第18条
P44行10 その他	分 析	分 析

附加(P54) ILO条約第100号批准国名

(注) 1961年1月1日現在

トルウェー、ペルー、コスタリカ、

デマール、アラブ連合、

を附加1. シリアはアラブ連合に併合した
ので除く。 計 34 国

第1図 決定要素別基準内給与構成比率 (矢印記入)

