

1961年9月

婦人労働資料第84号



男女同一価値労働同一賃金はどの ようにして実現することができるか

—— 第10回婦人労働問題研究会議 ——



労働省婦人少年局

は し が き

婦人少年局では、例年「婦人労働問題研究会議」を開催し、婦人労働者が当面している問題について、労使、半識経験者、婦人団体員等の参加を得て、十分の研究討議を行なうことにより、世間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しています。

本年はその第10回を迎えるにあたり、「男女同一価値労働同一賃金はどういうようにして実現することができるか」との研究課題をとり上げ、男女同一価値労働同一賃金の意味と考え方、現状にある主な問題点の検討、職務の客観的評価等の角度から研究討議を行ないました。この会議の結果が男女同一価値労働同一賃金の問題を考え、そしてこれを促進してゆくことに幾分でも資することができれば幸いです。

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皆様に厚く御礼申し上げます。

1 9 6 1 年

婦 人 少 年 局

第10回 婦人労働問題研究会議の構成

議 題 男女同一価値労働同一賃金はどのようにして実現することができるか

会 議 員 (50音順)

全国繊維産業労働組合同盟調査部長	井 上	甫
労働科学研究所労働心理研究室主任	伊 吹 山	郎
慶 応 大 学 講 師	井 村	太 喜 代 子
東 京 大 学 教 授	氏 原	正 治 郎
服部時計店工場精工舎労働組合職場委員	木 村	文 子
大 学 婦 人 協 会 副 会 長	鈴 木	布 美 子
第一生命保険相互会社給与課長	砂 原	肥 雄
労働省労働基準局賃金課長	東 村	金 之 助
国鉄労働組合婦人部副部長	浜 崎	サ イ 宜 子
ソニー株式会社教育課長	山 内	
労働 評 論 家	渡 辺	華
(主 催 者 側)		
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

第一部, 第二部 昭和36年2月24日(金) 午前10時~午後4時半

第三部, 第四部 昭和36年3月16日(木) 午前10時~午後4時半

場 所

労働省第3会議室

目 次

は し が き

第10回婦人労働問題研究会議の構成

I 第10回婦人労働問題研究会議結果要約	1
II 第10回婦人労働問題研究会議	11
谷野婦人少年局長挨拶	13
(1) 研究発表「男女同一価値労働同一賃金の意義」渡辺会議員	14
(2) 研究発表「男女同一価値労働同一賃金の原則と考え方」東村会議員	22
討 議 (1)(2)について	26
(3) 研究発表「現状における問題点と今後の方向」井村会議員	39
討 議	48
(4) 研究発表「職務評価の役割」伊吹山会議員	59
討 議	63
(5) 研究発表「各課題を総括して」氏原会議員	85
討 議	93
第10回婦人労働問題地方研究会議結果要約	107

I 第10回婦人労働問題研究会議結果要約

研究発表の部

1. 男女同一価値労働同一賃金の意義

— 渡辺 会 議 員 —

(同一価値労働同一賃金原則の起源)

- 第一次世界大戦によって女子が職場に進出し、女子でも男子と同じ価値の労働が出来るということが証明され、はじめて男女差、男女比較の問題が起った。
- 第一次大戦後国際連盟の成立にともなうてILOがつくられ、ILO憲章の中に同一価値の労働には同一の賃金を支払う、殊に女であるために差別をつけないということがうたわれた。
- 日本語の「同一価値労働」「男女同一労働同一賃金」の場合の「同一」という語は欧州で使われるイコール、平等の意味と若干のずれがある。本来の意味は、違っているものを平等の立場で差別なく待遇するという意味である。
- 男女同一賃金の原則は単に女子労働の保護というだけでなく男子の労働を守る必要からも、国際原則にまで引上げられたものと思われる。

(同一価値労働同一賃金に関する国際条約の成立)

- ILO憲章に同一価値労働同一賃金の原則がはじめてうたわれてから、これが国際条約になるまでの約30年間に、この原則実現の前提になる母体の保護、就業禁止、最低賃金の機構作りなどを行ない、1951年の総会で「男女同一価値労働同一賃金」の原則が採択された。

(男女同一価値労働同一賃金と婦人団体)

- 日本では男女同一賃金の問題に関心があるのは、賃金決定に直接関係のある人々に限られている。欧州では女子の差別をなくすという意味から婦人団体が積極的に動いている。世論をつくるために、婦人団体も協力すべきである。

2. 男女同一価値労働同一賃金の原則と考え方

— 東 村 会 議 員 —

(男女同一価値労働同一賃金原則の意義)

- 男女同一価値労働同一賃金に類似する表現をとる諸原則を検討する。まず、「男女同一労働同一賃金」の「同一労働」の中には質的な問題と量的な問題がある。質の点からみると「男女同一価値労働同一賃金」「男女同一職務同一賃金」の原則が問題となるが、同一職務でも量がちがうことがあり得るから、同一賃でかつ量が同一の場合、はじめて「同一労働」となる。
- 「同一能力同一賃金」の場合、条件が与えられれば仕事に転化しうるような能力が男女同じなら賃金も同じでなければならないというのがその原則である。この原則が矛盾なく貫徹されるためには「男女同一能力同一労働」の原則がその前に貫徹されていなければならない。
- 「男女同一賃金」即ち労働基準法という原則は、いかなる賃金決定要因をとっても差支えないが、ただ性別によって賃金に差を設けてはならないというものである。

(男女の賃金格差について)

- 同一企業内で男女同一労働同一賃金が賃かれていても、平均賃金には男女差がある。これは婦人が、低い賃金の職務に在るという事実による。この場合、高賃金職務における女子のウエイトを高めるか、女子がつく職務と男子がつく職務との賃金格差を縮小すれば平均賃金の格差は縮小

する。

- 同じ産業の中でも男女の平均賃金をみると格差がある。これは規模別の賃率の差が反映されているのである。これに対しては、大企業と中小企業における女子のウエイトの変化及び企業間の賃金格差の縮小が問題となる。
- 全産業の平均賃金をみると男子 100 に対し女子は 4 割程度である。この格差を縮小するためには、高い賃率の産業の女子のウエイトが高まるか或いは低賃率産業の賃率が高まるかすれば良い。
- 以上の方法は抽象論であるが、一般的に言えば、労働力構成の変化、賃率の格差の縮小が男女間の平均賃金格差の縮小のために必要である。また、婦人の他位の問題、労働慣行、家族制度その他の問題を具体的に解決してゆく必要がある。

3 現状における問題点と今後の方向

——北村 会 議 員——

(男女同一労働同一賃金の原則を実現する上の問題点と現状)

- 男女の賃金差別の問題は、同一の労働における差別の問題に限定できない。女子は概してその就業分野が単純・不熟練労働に限定され、しかもこの分野では労働者間の競争が激しく、賃金水準の低められる傾向が強い。従って、男女の差別賃金の問題は、女子の就業分野の差別制限の問題としてとらえなければならない。
- 生産部門の中核的工程の大部分が女子のみで占められ、女子の労働と男子の労働を比較するのが困難なものが少なくない。この場合、その賃金は女子一人が独立して生活していくよりはるかに低い場合が多い。
- 中小企業で、技術発展の遅れている工業生産部門に比較的女子の比重が高いが、ここでは女子が単純下級労働に従事し、男子は管理監督的地位につく傾向があり、女子の低賃金が顕著である。
- 技術発展に伴い、軽電機関係への女子の進出がめだつが、ここでも女子独自の職種が形成され、女子のみの低賃金分野となつていく危険性が強い。
- 事務系職員についても男子は責任ある仕事に従事し、女子は単純な事務労働に制限されている場合が多い。

(今後の方向)

- 差別賃金廃止の要求は、女子の職種の差別制限に対する反対と結びつく。
- 「同一労働」の概念を同一職務、同一職種というのではなく、大体同じ程度の熟練、強度をもった労働と考える必要がある。大体熟練、強度が等しいと考えられる種々の労働の中に類似性、同一性を見出して同一労働とみなして行く。これを男子の同様に大きくまとめられた労働と結びつけていく。
- 一般に単純労働を下級労働とみなす偏見を克服し、単純労働の賃金を労働者が独立して生活できる賃金にまで高めていく努力が必要である。

4 職務評価の役割

——伊吹山 会 議 員——

(職務評価の方法)

- 職務評価の作業には少なくとも四つの段階がある。

- (1) 職位、職務の設定。職位とは一人の従業員が果たすよう命ぜられた仕事の全体をいう。似た職位をまとめたものを職務という。
- (2) 職務をどういう点から評価し、その評価等級(職級)をどう区分するかを定める。
- (3) 前記の基準に従い、各職務につき各評価項目ごとに格付評価する。
- (4) 以上によって得られた職務価値を賃金に結びつける。

- 以上の各段階には、経営の方針や意思が介入する。

(職務評価に対する労使の態度)

- 最近の職務給への試みは、評価方法が職務間格差の拡大の方向にむいている。
- 経営者側は職務評価の結果を従業員に示さず内規的に人事管理に利用していることが多い。
- 職務評価に対し労働組合のとり行動には次の型がある。
a 絶対反対、b 消極的反対、c 条件的同意(目的方法の事前説明、資料の説明、公開)、d 調査協力、e 調査協力、f 共同調査、g 共同評価
以前はbが多かったが、最近はcが多くなってきた。
- アメリカや西独では、組合が評価専門家を保有し、経営者側の案を批判し、組合の利益を守るものが普通となっている。
- 現に評価が進められている場合はeの方法によって、組合に有利に発言を確保すべきであろう。
- 評価は単なる参考資料であり、賃金を決定するのは労使の交渉である。
- 最近労働組合が産業別に職務評価をとり上げる例が現れてきた。組合が産業別に職種賃金のための労働評価を行なうのは男女同一賃金の問題推進の上によい機会となる。

5 総 括

——氏 原 会 議 員——

(会議の総括)

- 第一次及び第二次大戦を契機として女子が職場に進出した結果、男女双方の立場から同一労働同一賃金の要求が出てきた。又国際間、産業間の労働条件の標準化という意味においてもこの問題は広がりをもた、直接の当事者のみでなく、婦人団体等の関心と運動がこの問題に大きな影響を持ってきた。
- 日本では賃金が属人的にきめられていて総合決定給というような基準があり、賃金決定に明確でない要素がかなりある。
- (同一労働同一賃金原則の存立条件)
- 女子は単純労働の分野に集中し、男女の労働を比較数量できる職場は少い。いるいるの分野で単純労働をやっている女子が、同一労働だという意識を持ち、そこで必要な生活費を要する賃金として要求していくことが必要である。また最低賃金制や家内労働法なども女子賃金の底上げに有効に働く。
- (総括後の意見)
- 戦後は男子と女子が比較しうる同一職場で働いている分野が広がってきた。男女同一労働同一賃金を具体化する基盤が日本にも出てきている。

- 比較的男女の仕事が比較しやすい分野で同一労働同一賃金の原則を適用していくことが必要。
- 今日職務評価を導入している企業で職務評価に対する労使の見解が大きく相違しているので相互の理解が必要である。
- 従来女子を雇う利点は、勤続年数が短く回転が早いということであったが、数年後には、女子の新規卒業者数の減少と生活水準の向上に伴って常に新しい女子労働力を求めることが困難となる。そこから、男女同一労働同一賃金をめぐる諸問題も出てくることが考えられる。

討 議 の 部

◇同一価値労働同一賃金の意味について

天羽 「ILO発行のパンフレットによると、同一賃金とは何かという疑問に対して「最も一般に受け入れられている解答はILOの同一報酬条約で規定されているものである。すなわち報酬率を定めるに於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ってはならないという考え方である」といっている。

東村 それは私が先にのべた基準法第4条に近い考え方のように思う。

谷野 渡辺さんの発表の中に私が日頃考えていた日本の問題点が含まれているように思う。労基法では同一の語を使っているが、英語ではイコールと云う。イコールという事をどう考えてゆくかを論議すれば、ILOが意味しているところと、日本の基準法との違いが判ってくると思う。イコールの内容について、コンペラブル（比較しうる）という言葉が入っているが、そこには日本の同一という言葉よりもっと種々な手だてを考えたもののようによに了解されているがいかか。

氏原 局長がいわれる通り比較しうる仕事の問題であって、比較できないものは同一労働同一賃金の問題とは別に考え、別の方策を考えた方が具体的に賃金差をなくす上で実効があると思う。

井村 この点に関して、比較できるものとかイコールの労働とかいうのは何を基準にして考えるかということになる。西欧において、同一労働同一賃金ということがイコールの労働という形で横に広がっているという場合、具体的にどのような広がり方をしているのか。

渡辺 技術をもつものがまとまって組合をつくり、組合が賃金決定の役をとった。しかし、はっきりした専門技術の場合はよいが、はっきりとした価値評価や比較のできないものがとり残された。それらを守ってその賃金を上げていくために、一般組合が組織された。その発展過程のなかで、別々の企業内にあっても、一つ一つの職種が比較しやすい形に、もってこられたものと思う。

氏原 単純労働の場合、比較できるにもかかわらず賃金差があるのは何かという問題がある。

渡辺 西欧では、仕事に対して賃金が支払われるので、個人差の問題も或程度解決されている。日本では人に対して賃金が支払われるので、個人差の問題が大きい。

砂原 男女同一賃金の問題は、男女にかかわりなく、同一労働同一賃金が成り立てばよいのではない。ただ、東村さんの発表の中にあった労働の質と量の問題では、実際給与を決めるのに疑問がある。ある生産過程があり、そこでボタン百回拵す作業がある。ところが生産過程の途中で、高性能の機械が入って来ると、全然生産の価値が変わってくる。同じ作業をやっているところの価値が高まる。賃金というのは、全生産過程の分配によって定まるので、労働の質的量的問題で決めるのではないと

思う。

井上 英国で職種別の賃金率が定まっている場合、職種選択の自由はあるか。

渡辺 企業の要求範囲内で選択することになるが、企業規模間の賃金格差が少なく自分が同じ労働価値をもっている以上、どの企業に行っても賃金差がない。

◇母性保護との関連について

浜崎 同一労働同一賃金の内容について、能力とか職務価値とかだけを強調すると、社会福祉から出発したILO条約の基礎があやくなる。母性保護法との関連からして同一労働同一賃金をどう考えるかが現実の問題として起きる。

東村 産休・生休で休暇をとった間の賃金については基準法では有給にしろとはいっていない。

木村 昇給の度合の算定基礎に含められる。

氏原 そういふ人があるからということで、はじめの基本給をそれを理由に低くしている。

伊吹山 産休・生休を無給にした上で、休むからといって昇給を低くし、さらに賞与を少なくすると三重にかかってきたりする。

東村 逆に産休・生休をとったのに賃金を払えば払い過ぎであり、四条違反ではないかというよな問題の出し方をする人がある。それに対しては賃金を差引かないのだから問題はないという言い方をしている。

浜崎 年次有給休暇にしても法律で当然妥当な休みとして認められていながら企業内の賃金では、昇給の場合欠務として算定され差別をつけられている。産休生休を含めて欠務という考え方で休みの趣旨、精神が度外視されている。

◇扶養度との関連について

氏原 今は男女の賃金差は相当あるのか。

木村 入社時は同じだとしても男子の結婚適齢期になると、男子にかけられる生活度合が賃金の中に含まれてくる。

浜崎 昇給率に生活責任が入って来るのは、労働の価値に対する報酬としては不当。

氏原 生活給という日本の賃金の考え方そのものは、同一労働同一賃金という考え方に結びつくのか、つかないのか。

浜崎 男女同一労働同一賃金は最低賃金との関連で考えられるべきである。最低が保証されるシステムになっていけば同一労働同一賃金原則はもっとすみやかに実現する可能性がある。

砂原 終戦直後から、時代の生活給的要求があった。終戦直後に出来た企業会計を連った会計にするには一時的にロスが出るから、急激には出来ない。経営者は、余分に出せる財源が出てきたら、努力して労働力に直結しない要素は減らしてゆこうと考えている。

渡辺 イギリスでも生活給的賃金を支払っている使用者が大分ある。しかし組合により強く技術が守られ、職階に賃金が払われているので、使用者が自由を保つためには、組合に守られている線を上回る賃金を出さねばならない。

井上 扶養手当について、男子が女子を養うと同じような条件で女子が男子を養う時に、夫に対しては手当を出さないというのがある。

木村 それで済んだと思う。

浜崎 女の労働者が家族を扶養する必然性がある場合は、男であれば女であれば会社は当然扶養手当を支払うべきである。

東村 明らかに夫には扶養手当を出さないというきめ方は基準法に違反する。

浜崎 同じような例を知っている。女子は文句をいうが協定になっているからといわれる。又規定のあるなしに拘らず中小企業にはそういう例が多いと思う。

氏原 一般に男子と女子の昇給基準をちがえているというやり方をとっているものはかなり多いと思う。賃金交渉をするときに男女別の昇給基準をつくって交渉するということはどうか。

東村 労働組合があるのにそういうことをするとすれば、もし違反があれば組合もいっしょに違反をやっていることになるが、法的には使用者の責任である。

浜崎 日本の企業界の方々のものの考え方の基礎は、社会のためにという考え方が大加している。英国の労働者、使用者一般の考え方も察すると、むしろ企業のためにやっていると、同時に社会のためにという考え方がけずかたっているように思う。例えば臨時工と一般職員との間に格差の差が出ているということとは、社会正義、社会福祉の考え方が欠けているのではないか。こういう考え方が是正されるような方策がとられれば、同一労働同一賃金も達成されると思う。これこそ政府、労使の指向すべき一つの目標であると思う。

◆最低賃金制と同一賃金との関連について

木村 賃上げの配分についてもとくに女子を低くしようとするのは労働者間の差別意識を起させ分裂させて、結局全体を低くする結果になることを男子労働者も気づいてほしい。とくに交渉力の小さい中小企業をかかえている現在、法律によって最低賃金制で底入れすることが必要と思う。

井上 職種別賃金を設定してゆくことによって、その最低を産業別の最低賃金とむすびつけるようなモデル的なものを設定するという考えはどうか。

井村 その場合職種の考え方がいろいろあると思うが、最近のように一工程が何回職種に分かれ、そこに職種給がつくられるのでは、むしろ労働者相互の対立をもたらす。それよりは広く職種間の類似性を求めて単純労働を一括し、その上に多少熟練度の高いものをまた一括する考え方を重ねる。とくに単純労働の賃金があまりにも低すぎるのだから、親がかり的、家計補助的賃金、寄附金賃金水準を独立できる一人前の賃金水準に引きあげるという考え方が最も必要と思う。その場合最低賃金制の支えになることはたしかである。

◆女子の就業領域との関連について

山内 私のところでは女子の工業高校卒を採用して女子の中でのリーダーを養成する考えをもって。しかし一般的に電気産業で女子を雇うわけは、やはり若い人が一定の年限でやめることに一つの利点があるので、この利点がある以上とくに賃金額について差別する必要はない。大学出の女子の養成については腰かけかどうか分らないので、男子と同じに扱うことにはいささか問題がある。又女子に同じ仕事を与えて外に出すのは、世間が女子を低く評価するので余程の努力が要る。具体的なことでは、できるだけ同じに扱おうと努力している。

◆男女同一労働同一賃金原則の実現のために

大羽 原則を実現していくのに、社会主義の立場だけではどうにもならない面がある。それを実現するにはどのような考え方が必要か。

渡辺 ILOの立場からいえば、すべての社会の自然発生的な現象を組織、整理するに当り、社会正義の念をもって男女平等に人権を重んじてやるのだという考え方だと思う。

東村 賃金決定について、絶対的な真理を発見することはむづかしい。労働者各人がどういう形で賃金を支払われたらみんなが安定するか、というところに一つのポイントがある。

井村 賃金配分の問題以前に、女子の賃金が独立して行くに足りない低賃金だということの問題がある。

砂原 限られた財源だから、全体の安定を考えて配分しないと理想論になる。しかし企業内の男女差をなくして行くことは必要であり、そのための啓蒙運動はしなければならない。

山内 女子が進出している職場では、当然男女同一賃金の要求がでてくるし、またその要求を満たし得る条件があると思う。現在卒卒者の初任給は同じであり、男女の賃金差はつけていないが、個人差により差がでてくる。企業の側から考えれば、男女にかかわらずいい従業員が見つければいいということになるので、これからの技術者不足の中で女子もその方面に進出するチャンスは充分ある。しかし年令の若い女子はやはり回転が早いということが魅力である。

鈴木 婦人団体は今までの問題については動いていなかったが、問題推進のためには社会的基盤が必要であるから、今後これに対する関心を深めバックアップして行きたい。社会正義の立場からの問題を考えて行きたい。

渡辺 この問題の基礎になる男女平等の考え方は教育にある。その点について婦人団体から教員へのPRをお願いしたい。気長に勉強をするつもりで続けてほしい。

井上 組合として具体的な賃金要求の場合には、単身女子でも、家族を扶養している男子でも、価値は同じだというPRをし説得によって女子の低い層を引上げるようにしている。こういう啓蒙PRを繰返して行って、完全な労働者の統一要求にすることを一つの目標としている。

木村 男女同一賃金を実現するためには、男子の協力を求めていくとともに、女子も組合活動に積極的になる必要がある。

◆職務評価と男女同一労働同一賃金について

浜崎 組合側が職務評価の功罪にまだ納得がいかないのに、経営者側がどんどん進めるのでは、労働者が交渉してやることにならない。だから組合は実力阻止をしようということになる。こういう状態では、同一労働同一賃金を実現するための手段として、職務評価を使うことは非現実的である。むしろ同一職種について、速やかに同一賃金を実現するための部分的な運動を進めていくほうが効果がある。

井村 女子が職種上差別されていること、女子の職種に低い評価が行なわれていること、などを是正するには組合での女子の力が弱いこと等を考えると、企業内で職務評価によって女子の労働を格付けすることはあまり実効がないと思われる。

伊吹山 それだからといって労働組合が職務評価に絶対反対して、それにふれずに行こうとすると、結果として不利をまねく。ある繊維の会社で、女子の賃金が高すぎるから評価をやってみて下げ

ないという希望があり、実際評価をやったものの低いという結果が出たが、組合不介入主義だったので失敗した。ふつう日本では評価の点数一点あたり何円という計算はやっていない。そこに女子が点数をかせいでいても賃金を上げられるという場合がある。それは結局給与のテクニックで、まず非常に格差がひらくように点数分をされ、さらに点数よりもかけはなれた給与配分が行なわれる。それによる経営者が一方的にやった評価の結果がそうだったのであって、そこに組合が発言権を保有していれば、もっと格差が縮まりえたのではないかと思う。だから企業の方策を含めた職務評価に対して、組合は、(1)基準の作成に組合の態度をはっきりさせること、(2)実際の格付け、賃金決定には企業は企業の方策を出すから、組合は組合の方策を持つこと、(3)たとえば責任という項目などの処理にあたって個々のテクニックを重要視して対応することが必要と思う。

I 第10回婦人労働問題研究会議

あ い さ つ

男女同一賃金の原則については、労働基準法によって、性によって賃金が差別されてはならないということが定められています。これは、機会均等の原則にもとづいて男女差別の廃止を目的としたものです。この問題は、国際的な見地からも長く討議されてまいりまして、国連婦人の地位委員会においても、1946年設置以来必ず議題としてとりあげられてきました。

その目的とするところは、人間の価値の上から、人間の尊厳ということにたつて、男女の差別を廃止しようということで、例年ILOが男女同一賃金問題のために行っている努力を見守り、同一賃金を進めていくために注文を申し出ています。国連の特別機関であるILOでは、1951年の総会において、男女同一賃金の原則を100号条約として採択いたしました。この条約は、1961年1月現在34ヶ国によって批准されております。婦人の地位委員会では、条約の批准を促すよう期待すると同時に、同一賃金を促進するために、各国でどんな措置をとっているかを注目しておりますし、必要な努力に対しての意見交換を進めております。

日本での労働基準法の規定と、ILO条約の規定について考えを及ぼしてみますと、日本では基準法の規定のしかたに問題があるのでなく、国際条約が要求している意味にそわない実情があるのではないかと思います。

ILOが意図している同一賃金の理解等の点で、私共はILO条約の理解の上にどう問題があり、この問題をどう進めたらよいかということを考えていかねばならないと思います。

とくに日本では、長い間の生活伝統からくる婦人に対する偏見、従来の賃金制度にある問題、また母性として与えられなければならない特別保護と男女の平等との関連についての理解が混乱している等のために現状が進まない問題が多いと思います。

日本の基準法の規定についてすら考え方が混乱しているのですから、これについての社会的理解を深めながら、私共の仕事を進めて参りたいと存じます。

本来、私共自身が努力でゆかねばならない問題ですが、この研究会議で皆様のお力を拝借して、ある程度方向づけをしていただき、必要なステップについてのお考えをお示しいただきたいと存じます。

労働省婦人少年局長

谷 野 せ づ

『男女同一価値労働同一賃金の意義』

渡 辺 華 子

私に課せられました題は、『男女同一価値労働同一賃金の意義』となっております。大羽さんから依頼が前以ってありまして、私はまず一番先に発題的な意味でこの問題を扱うようにということをごさしましたので、そのつもりでお役を果たすことにいたします。

そこでまず男女同一価値労働同一賃金の原則が、いつの時代に、どういう人たちに、なんの目的で立てられたものであるかということを経史的に取り上げていって、現代の問題を考える上での参考してみたいと思います。しかし、それも日本の国内問題については、後程先生方の御専門の研究報告がございしますので、私は国際的な立場で、この原則の発展過程を追ってみたいと思います。

同一価値の労働にたいして支払われる賃金について、男と女の間に差別をつけない、とどこに女であるという理由で差別的に取り扱わないという考え方が一つの国際的な原則として、最初に確立されたのは、第一次世界大戦の終結として1919年パリで調印されたベルサイユ講和条約においてであるということが、一般にうけ入れられております。そのことをもう少し詳しく申しますとどうということ

第一次大戦を戦った国々、ことに欧州諸国は、戦勝国も敗戦国もともにあの大規模な長期戦争にみな極度に疲弊いたしまして、あの戦争のぼつ発の実際の原因となったドイツの国力の急激なぼつ興と、その変化によって生じた激しい経済競争や緊迫感にたいする恐怖を、ドイツが戦にやぶれて無条件降伏をしなければならなくなったのを機会に、根本から欧州の国際関係の不調和を追求しようという気運がありました。そういう機会に、欧州をはじめ、全世界に恒久的な平和の基礎を固めようという考えが各国のリーダー達と国民の間に支配的に、時の米大統領のイカソンの提唱した、世界平和をまもるための一つの特別な国際協議機関として、国際連盟をつくることになったわけでございます。

この時に各国がそれぞれ戦争の原因になった政治、経済、社会情勢などを分析したわけですが、ことに経済社会問題としては、各国の国内問題としても、経済、労働条件の不均衡と不当競争が国内不安の原因をつくっている。そしてそのような状態がまた国際間のレベルで各国間に摩擦を生じ、国際関係を悪化することが強く認識されました。そしてそのような悪条件を是正するために、各国が平時から、各国内にも国際的にも通用する、超国家的な一つの社会正義確立の場を持ちたいという考えが打ち出されまして、国際労働機関（ILO）の創立をみたわけでございます。ところでそのような機関をつくるにあたりまして、各国は具体的にどうすれば経済、社会面から、各国協力して国際社会正義を打ち立てていくことができるかということを協議いたしました。そしてまず各国が人間の経済生活においてどういうことを基本的な社会正義の要因だと考えているかを出し合ったわけですが、そこに出されたのが、たとえばまず人間の労働は商品と考えるのはならないとか、労働者には食べていけるだけの賃金が支払われなければならない。あるいはまた失業が社会不安をおこすから失業をなくさなければならないとか、労働者を無制限に長時間働かせてはならないといったようなことがでてまいりました。つまりそういう各国民の生活を脅かす根本的な原因をこの際各国が認識し

て、もって不当競争を避けひいては人間が殺し合う戦争を防止しようという際の、最大公約数を求めるような形です。そしてその最大公約数的な幾つかの条文化されて、ILOの憲章となったと考えてよいと思います。

同一価値労働同一賃金の原則、ことにこの原則を男女労働問題に適用して男女同一価値労働同一賃金の原則を認めたのは、こういう国際的、社会的事情の下にあったのでございます。そしてこれは今から42年前のことです。けれども私が強調したいのは、そのことは単に42年前の歴史であるというように考えるだけでは、原則が原則としての意味をなさないので、現在の世界の労働、経済社会状態、あるいはもっと身近く日本の国内の労働、経済社会状態においても、過去の時代がこのILOの原則を要求した事と同じ事情があるということで、その意味でこの歴史がそのまま、現代の問題であるという点でございます。

またその観点に立つとき、さらに注意しなければならないことは、この男女同一価値労働同一賃金の原則が第一次世界大戦の講和条約の結果として生まれたILOの原則という形で条文化の過程を辿ることになったとは申しまして、この時に一つの世界理想のパターンとして突然でできたことではないということです。つまりそのときすでに実際問題として男と女が同一の労働をやっていた事実があった。事実があってそれにたいして同一の価値を認めざるを得なかった。あるいは認める必要があった。認める方がよかった。といった事情が存在していたという背景に注目すべきこととでございます。そしてまた、ある国々で、必要上男女同一価値労働同一賃金を認めるということを正当化することにあたって、自分たちと利害関係を持つその国々にも同じことを正当化してもらいたいと考えた事情があったということを念頭におくべきであります。その事情があったからこそ、この問題が講和条約締結に際しまして一つの国際間の大原則として採用されたのだと思うのでございます。この事実はやはり過去の歴史上のことであると同時に、現代の日本にもあてはまる問題だと考えるのでございます。第一次世界大戦というのは皆様も御承知の通り、今から考えても非常な大きな規模の戦争であつたわけで、36カ国が参加し、人類戦争史はじめて軍用機とかタンクとか毒ガスが使われて、近代科学的な戦争という意味で前世紀までの戦争とは相当様相を異にし兵士だけでも三千万人くらいの方が死んで、それだけに戦場となった地方はもとより、他の地域までその影響をひどくうけて、物資や食物が不足し、一般産業やいわゆる「戦後」産業に労働力が不足をきたしました。そういう状態が例のロシア革命に縁起の直接のきっかけを与えたくらいですから、いかに悲壮なものであったかが想像できます。このような社会的混乱や変動のうちで、それまでは一般の中核的な生産々業の労働力は男が主であつて、男が主要労働力を形成するということが、社会的通念でもあり、伝統でもあったものが男が兵士となって従軍したあと、あるいは大量に死んでしまったあと、女の労働力で補充しなければならぬという必要に迫られたのです。それが戦争がはげしくなるにつれて軍需産業にも及び、また一家の働き手を失ったあと生計を支える女の労働を余儀なくしたわけです。

ところがそれまでは体力的にも伝統的、社会意識的にも男にしができないと考えられていた職種に、必要に迫られて女を就けてみると、男と同様に働ける。職種によっては全く男と同様には働けなくても、ある制約を除いたり条件をかえたりすれば——適当な環境下でやらせるとか監督をつけるとか重畳を上げることだけ男の労働力を使うとか——女でも間に合うし、かえって思わぬ別の効果があ

けることもあるというところが実際に証明されました。このこと、つまり男が従来やっていた労働が女ができるということが実際に証明され、また証明されたことが「認識」されたという事実は、男女同一労働問題を考える上で非常に大事な点だと思うのでございます。なぜかといえば、たとえば農業労働者など昔から男と女が同じような耕作の労働をやっておりまして、つまり同じ価値労働をやっておりましてそれがたゞ従来の伝統であって、男女差の認識がなければ問題がない。比較の問題、差の問題を生じない。それがはじめに男が主になって労働してあとから女が入るという形になって、そして従来の男の労働と同じ価値の労働を女ができるということになるにはじめて男女差が抵抗を生じ、比較問題を起し、その労働にたいして支払われるべき賃金の評価の問題がでてくるのでございます。これはまた重要な点だと思います。これも過去の歴史の問題であると同様現代日本の私たち自身の問題でございます。

第一次欧州大戦のときには、そのことが非常に鋭く認識された原因は、いろいろあることと想像いたしますが、一つには、やはり戦争というものが、国民一般をとくにナショナリスティックな気持ちにすると、ことに愛国心が旺盛になって、平時とはまたちがった人間の価値評価がおこなわれるようになります。ですから、男に負けずに女も救国的な活動ができるということが、愛国心の発露として高く評価される。

つまり女でも男と同じように、国民を救うために軍需物資を運ぶとか、重要産業を維持するといったことの評価が女の労働の評価以上に愛国者の評価として社会性をもつようになるのでございます。そしてそのようなことが男女同一労働問題でも、公平化の一つの意識の支えになるといったようなことが生じます。それからもう一つ、戦争と直接関係があるかどうかわかりませんが、社会変革の激しい時代では、キリスト教国の場合には一方に破壊があるのに矛盾のように思われますが、やはり人命の軽視にたいする憎悪や抵抗も強くなり、人権に敏感になって、ふつう以上に人権の尊重を求める心が強くなります。人権、つまり人間を人間として考えるときには、人間の本質的な価値論もでてくるわけで、欧州ではとくに産業革命なり宗教革命以来の「平等」の思想にあらためて強い執着を感じたのだと思います。その人間平等の考え方が、やはり女を人間としてみる。女の価値を正当化する動きとしてでてくると思います。

この点に関連いたしまして私は予備会議の時にもちょっと申しましたが、同一価値労働問題を扱う上で、日本語訳に問題を感じていることがございます。それは、日本語で「同一価値労働」とか「男女同一賃金」とか、「同一」という言葉を使いますときに、「同一」は読んで意の如く「同じ一つの」ことであります。これは同じ労働、同じ職種、同じ賃金等々という表現による内容を意味するのでありまして、その内容には欧州でこの問題に使っている「イコール・ワーク」「イコール・ウェージェス」などの「イクオリティ」つまり「平等」の思想が入っていないと思われるのです。少なくとも日本語の「同一」という言葉には平等思想がはなはだ稀薄だと思います。（欧州人は「イコール」をきいただけでとたんにフランス革命で斗いとした自由平等博愛の思想がピンとくるのです。）

このため欧州の人たちがILO原則についていっていることと、日本で一般の人々が「同一価値労働」云々といっていることとでは、同じことを意味しているつもりで両者の間にずれが感じられる。私はこんど日本に帰ってきて以来そこが気になって仕方ありません。つまり男と女とは体力がちが

う。生理がちがう。心理もちがう。人間の生命維持の方法がちがう。違っているからこそ、人間としての権利を問題にする場合、平等に取扱って差別をなくするという根拠がある。はじめから男と女とを体力的にも生理的にも区別しないとみれば、そこには西欧でいわんとするイクオリティ（平等）なんか問題にならない。この点で私は日本語訳に多分の疑問を持つのでございます。

まあとにかくいまいったような次第で第一次世界大戦中に女子労働の価値評価にたいする差別をなくする気運がでてきたわけでございますが、しかしそれも、もし女子の労働を保護することだけが目的であったのなら、果して講和条約にさいして一つの国際労働原則にまで引き上げられたかどうかは疑問だと思います。それはやはり戦争が終結に近づくにつれて、女子でもできることが社会的にみとめられた労働をこんどはまた男がやるとなると、男子の労働の評価が水増しされるといいますか、ダンピングといいますが、とにかく男の労働の相場が下落する。そういう問題がでてまいります。そして形の上では女の問題であるかのように思えても、実際問題としては男の労働をまもる立場上、同一の価値の労働を同一にみとめるようにという主張がでてくるわけでございます。私はなんといってもそういう現実問題がこの男女同一価値労働同一賃金の原則をして、国際的に早く一つの原則として確立される条件を産んだのだと理解しております。このこともまた、42年前の昔の現実であったと同時に、いまの日本にも生きている現実だと思います。いまの日本の社会の現実だという意味は、どのような男女労働間の摩擦は、なにも戦争だけが原因なのでなく、たとえば景気の変動、海外貿易の影響、国際情勢、国内情勢のうごきあるいは法律の改正、労働協約の改正など、あらゆる変化につれておこりうることだという意味で問題といたすのでございます。（日本の場合はそして先程いった「平等」の概念が稀薄ですから、男女差が生身のまま論じられる運命にあるような気がします。）

これから私はまたその後ILOが何をしたかということにもどすわけでございますが、たびたびいったように男女同一賃金の原則がILOの憲章にうたわれたのは42年の昔ですが、ILOがこれを一つの国際条約にまで作り上げまして国際間に法的な拘束力をもつようにいたしましたまでにはその後約30年かかっております。しかもそれまでの期間に男女同一価値労働同一賃金を実現する前提になる「母体の保護問題」も総会にかかって条約として採択されておりますし婦人の夜業禁止もそうです。その事実はさきのべた男と女は生理的にも体力的にも違うものであり、違うからこそ平等になりうる条件を満たさなければならないということのあらわれだと思います。そんなふうにしてILOは条約を作る方向に向ってずっと努力を続けてまいりました。1928年に、その当時はヨーロッパの先進国も未だ現在のように有効な賃金の決定機関をもっておらなかった。団体協約とかそういうものがなかったからでございます。ILOとしては男女間の差別をなくするための一番底辺からの挺入れとして、産業のうちで特別に賃金の低い方面に最低賃金決定機構をなんとか作るようにと各国の政府をうながして一つの方向に指示の連絡をとったのであります。1937年の労働総会でもその方向づけを認めております。その翌年の総会の時日本は国連を脱退いたしまして、その関係でILOをやめてしまったのです。その間第二次欧州大戦中ILO自体も欧州で活動できず一時カナダに疎開していましたが、戦争のただなかでも地域的に男女同一価値労働同一賃金の原則を固定化するというようなことはかっていったわけであります。1944年の国際労働総会ではさらにその考えを一步進めまして一その当時はちょうど戦争から平和産業に移りかわっていく時期でございましたが一「女子も男子も平等の

基礎におくために、生活のいかにかわりなく、仕事の内容にもとづいた賃率を作り上げるべきことを促進する」ための措置をとるようにといい、加盟各国の政府を促したわけでございます。そしてそのような考えにもとづきまして47、8年にわたり大々的なアンケートを加盟各国政府に送りまして、男女同一価値労働同一賃金問題を国際労働条約にするとすれば、どういふ問題の扱い方をしたらいいかということを開会させたわけでありまして、各国の政府はそれぞれの労働団体と協議した結果を掲げて1951年の総会での問題を議題としたわけで、そこで採択が決り国際労働条約になったのでございます。その時日本はまだ占領下で、日本代表はGHQに率いられてオブザーバーとして出席しまして、その場で日本のILO加盟が実現したのです。したがって男女同一労働同一賃金条約の採択は日本はオブザーバーとして見守ったわけです。この時に条約とともに第90号の勧告、つまり、同じ男女同一価値労働問題についての勧告が採択されたことも重要なことでございます。つまり条約は条約でこれを批准した国の法律に義務を課しますが勧告は法的な拘束力をもたないから、ごく原則的な条約と、もっと具体的な方向づけをする内容をもった勧告と二本建てで通過したので、これは大事なポイントだと思うのでございます。今私はこの問題の条約化にあたってILOが各国の政府にアンケートをとったということをお願いしたが、そのような措置をとっておいなので総会の際はこの問題がすらすら通ったかという決してそうではなかったようであります。つまり私もこの研究会でこれから論議いたすことになると思われる問題と同じように賛否両論いろいろ出ました。たとえばポランドとかソビエトとかチェコという国は、提案の趣旨である男女同一価値労働同一賃金の原則のようなことを実施するには、どうしても法的な拘束力で方法的にもしなくてはならぬ意味がない、それはお国柄当然のことではあります。したがって条約にまとめて採択するのでは意味がない。勧告案の方は押えてしまって条約一本に決めるという立場を強調いたしました。それからまた反対に大部分の国の使用者とか、一部の国の政府は、原則はもちろぬいいことである。男女平等に扱うには異論はないけれども、やっぱり具体的な現実の問題として、たとえば婦人の労働者を生産に参加させると生産コストが高くなるとか、労働賃金の原則を法的に義務づけると任意の団体交渉や任意の賃金制度がこわされてそういうものが育たなくなるとか、あるいは各国はその産業の発達度と経済状況に応じて賃金を決定するとはいろいろもの、各国間に賃金差があまりにも大きすぎるとかいろいろ理由から勧告案に含まれる内容を徐々に、しかし進歩的にやっていったらいいということとで勧告案一本に決めたようなものが出たわけでございます。しかし結論といたしましては大部分の賛成を得て……。(もっとも使用者は大部分ではなかったのですが)とくに多くの政府代表の賛成がありまして、最終的には中間的な決定になりました。つまり原則を条約として、いわば施行規則のような規則的、説明的な内容をもったことも勧告として、これを二本建てで採択するということがその総会が終わったわけでありまして、この条約にかぎらずILO条約はすぐに国際的な拘束力をもつものではなく、二国以上が批准いたしますと発効いたします。が批准しない国は国内法がしばられないのですが、いままでにどういふ国々がこの条約を批准しているかということを見てそれを分析することも必要かと思うのです。批准国は労働省からいただきました資料の中にも書いてあります。それからまた少しふえまして34カ国になりました。サルバドル、コスタリカ、ノールウェー……、ここにパナマが書いてありますがパナマはまだ批准しておりません。シリアと書いてあるがアラブ連合に変わった。それで今34カ国が批准し

ております。この国々の顔ぶれを見ればわかりますが、批准した国が一番労働条件が進歩しているわけでもない。そういう国の生産性が一番高いというものでもない。社会史と正比例しないので、それはILOの条約が原則である性質上、当然のことと云えるのであります。原則が国内法に合致していればその国ではILO条約を批准できるので、そういう意味ではむしろ後進国で近代化がおそく始まった場合には批准はしやすい。なぜかといえばそういう新興国は最初にいるいるな労働機構を作ります時にILOのエキスパートをよんでILO条約の線に沿ったような形に始めから作ってもらう。そして伝統とか従来の低い労働のいろいろな制約というものをいっきに飛びこえまして賃金決定機軸の規定も最初から男女差別のない国内法なり労働協約なりを作ってしまうと、ILOの条約は批准しやすくなるわけでありまして。また反対に英国のように男女に差別をつけないという労働の考えとしてはすすんだ考えもあるし、事実男女間の差の撤廃に向かって努力している国ですが、賃金の決定についてだけはあくまでも労使が自主的に決めるべきだという伝統と原則を非常に重んじています。ですからたとえば男女同一価値労働同一賃金でも、それをILO条約で拘束すると賃金決定上に国家が干渉するような結果になって任意権が侵害されると考えて批准しないのであります。アメリカなんかもそうで、アメリカは男女同一価値労働の原則を重んじる国で州によってはそれを守らないと罰せられる州もあるくらいですが、50の州が全部そうではない。ですからアメリカ合衆国という全体的立場では批准できない、しないということも出てきます。しかしそれならばといって、各国が原則は原則とし、実施は国内事情に応じて、国内のデンプで国内情勢のおもむくままに扱えばよいからといって、それにもやはり限度があります。いま例にとったアメリカやイギリスのような特別に労働事情で先進的な独自の立場をもつ国々はそれほどありませんが、たとえば国際間の労働事情が、いろいろな形でいろいろな国の国内労働事情に影響するのです。ことに欧州諸国のような国土が狭小で必然的に労働力の国際交流が行われるところでは一国内の職種における男女使用問題がほかの国に影響いたします。例えばイギリスなどでは歯医者(歯科)は男の職業ときまっています、歯科医不足が問題になっていながら、歯科医が女医(歯科)の進出に反対する傾向が強いのですが、同じ英連邦でもニュージーランドでは学校歯科医などは女である場合があり、また欧州ではフィンランドなどは歯科医はむしろ婦人の職といえます。歯科医などはむしろ職業としては特殊かもしれませんが、そういうことは他のいろいろな職種にもあるわけでありまして。

それから西欧その他米、アジアの一部、アフリカなどでは、海外からの移入労働者の問題もあって、日本ですと移入労働の問題といっても隣国韓国人の、戦前から労働力があるという程度ですが、いまいった地域ではもっといろいろの外国人が数多く入って、一つの国において重要な労働力を構成しているのです。たとえばベルギーの炭坑労働者の相当大きなパーセンテージがイタリア人であったり、もっと男女間の労働に卑近な職種をさがしてみても、イギリスの家事労働者はエール、イタリア、キプロスなどからたくさんボーイ、手伝いとして移入しており、ドイツ、スイスの職安を経て入るものさえあります。そういうことがまた男女間の賃金に、外国の水準や慣例上の問題を移入国で提起するところがあるのであります。ILOの男女同一価値労働条約と勧告に附随する一連の移入労働規定がありますが、私は以前日本にいたときはその重要性が十分に理解できなかったが、欧州へいくと移入労働力問題を離れてはあの条約や勧告とさえ充分にとり組めないくらいだと感じます。余

意になります。その点日本ではたとえば我々の中世の問題を論じて、中世の労働基準というものを真正面からとり上げるような動きがまったくないので、その点で欧州人の目には非常に不思議に映るらしいのです。イギリス人なんか、自分たちがドイツを恐れる気持からなにもましてドイツの労働基準に神経質で、ドイツと同じ社会正義の精神を分け合って、いわば同じ土俵で相撲をとることにによって両者の安定と、土台のしっかりした友好を打ち立てようとして努力しているのです。日本の労使の中共にたいする立場や気持もきつとそうだろうと、そういう風に彼等の頭脳は働くのです。だから日本はその意味で中共のILO加盟に熱心になりそうなのだから……とそう思うわけです。

そういう場合欧州のように、あるいは世界の他の地域のように移入労働などがあってたえず自分たちの国内で国際的な労働基準問題のあるところは、ある意味ではかえっていい刺激になりますが、その点日本のように労働力の国際性がないと（あってもほとんど問題にならないと）かえって同一価値労働問題の認識の促進などの面では、悪循環を繰り返す危険もあるのではないかと思います。

それからそういう関連でおもしろいのは一おもしろいというのはどういう風な発展過程を辿るかかわらないという意味でアフリカの新しい国々だろうと思います。御承知の通りILO加盟国数は戦後漸増しつつも固定的だった80何カ国から、最近一ききに100ほどにふくれ上りました。この増加は大方アフリカの新興国によるものですが、こういう国々は、後進国としてILO条約に則する労働基準、労働条件をはじめからそのつもりでつくることができ、白紙にも似た状態で、先進国が体験した抵抗を体験せずにその方向へすすむと仮定すれば、他のILO加盟国に強い影響を及ぼすことになるのではないかと考えるのでございます。欧米とアジアの場合だって社会は大いに違ふといっても、やはり封建社会というものを通ってきて、それから一種の産業革命があって、ILOの条約にしばらくということになった点ではみんな共通したものとあると思うのですが、アフリカの場合にはそのプロセスに沿わないで、近代のILOの条約が理想とするような労働機構を持つというようなこともあるようです。問題の男女同一価値労働条約や勧告にしても、もともと男女間の労働価値を同一視することに抵抗がない社会では、ILOが問題とするところが問題にならないかも知れません。そんな例はぴったりするかどうかわかりませんが、日本の文化映画を欧州で写すとき大原女を見れば、随分変わった風俗だとは思っても、これは一つの地方色をもった労働者の姿だという想像はつくでしょうが（私たちがたとえば南イタリアの女が頭に水瓶をのせて運んでいるのをみてそう思うように）アフリカでは大原女が頭に花を運ぶのをみて笑った。なぜ笑ったかというそれはあれはぼろもしく頭にのせて運べないことがおかしかったからだそうです。それなら日本としてはアフリカ人を感心させるには、米俵でも頭にのせて悠々運べる大島女でもみればいいわけですが、そうしたらこんどはILO条約や日本の労基法の婦人の重量運搬労働の規定にひっかかるわけです。

ここでも男女労働の価値評価は、はじめから抵抗のない場合の例として、ちがったことになってくると思います。

そういう国からみますと、日本は非常に抵抗がある方の例かも知れません。いままで私がのべてきたような観点に立って、少しばかり日本の国内法、つまり労基法における考え方について意見をいわせていただけますならば、日本の労基法では男女同一労働同一賃金の原則という題目が掲げられて、その内容たる条項の方に女子であるということを理由にして賃金上に男子と差別的な取扱いをし

てはならないということが書いてあります。ところが労基法自身がその第一条の総則のなかで、この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるということをうたっているのですから、それを文字通り解釈すれば男女の差別をしてはいけないという線は最低の基準だということになり、法律の目的はそれを上回ること、つまり少なくとも差別反対の態度を打出しているのと同じことです。日本には、たとえば男子向にさえ職務分析もできていないような状態で、男子の労働すら同一価値労働同一賃金の原則が認められていないのに、女子においておやといった考えから、この労基法の法文を消極的に解して、ただこれは女を差別的にとりあつかわない規定としているむきがあるともきいておられますが、そうすれば「最低基準」だと打ち出している労基法としては、題に同原則を掲げていることと自己矛盾するように私には感じられます。

時間が定められておりますので、はなはだ雑ばくな報告になりましたが、最後に一つ、この席には婦人団体の方の御出席もございまして、とくにつけ加えさせていただきたいことがございまして。それは日本ではこの男女同一価値労働同一賃金の問題はともILOの担当行政官庁である労働省とか、それから労働組合や使用者の方々、ことに賃金決定に直接の関係ある方々の問題であるとしてもいうように、一般の人々、ことにこの条約にもっとも関連の深かるべき女の方々が、もっとも積極的な関心を示されないということでもあります。この点ヨーロッパの女の人々、ことに婦人団体や婦人リーダーの人々は、この問題を自分の問題としていて、これによって女子労働をまもろうという意識も高いようです。

たとえば私が最近の一年をすごしましたイタリアなどでは、婦人団体協議会全体としても男女同一労働同一賃金原則をとり上げて、批准促進をやり、批准後はそれによって婦人の地位向上の運動を云々しておりますし、ローマのYWCAなども熱心です。イタリアは批准に相当長い間抵抗があったようですが、最近やっと批准が実現したわけで、少なくとも婦人団体のいい分では、相当自分たちが圧力をかけたといっております。ほかの団体でも男女同一価値労働原則の運動を一生懸命やっているようで、たとえば大羽さんたちが日本からも参加しておられる国際ビジネス、専門職婦人クラブ連合（B.P.）なども、表看板の一つにこの原則をかかげているようでございます。英国ですと、どちらかというと保守的な傾向のW—（農村の生活改善を目的とするクラブの連合体）も男女同一価値労働同一賃金を扱っておりまして、ちょうど戦時中の1943年の全国総会で、女子であるという理由で同じ価値の労働にたいして差別のある賃金を支払ってはならないという形の決議をいたしております。

そういう例から考えますと、これから私どもが論じるこの原則にまつわる国内問題の調整を進める世論形式に、一般婦人自身が努力すること、ことに婦人団体がその指導性をもって関心をたかめるとが、大きな意味をもつのではないかと考えるのでございます。

研 究 發 表

「男女同一価値労働・同一賃金の原則と考え方」

東 村 金 之 助

「男女同一価値労働・同一賃金」の原則と考え方というテーマで研究発表会などのことですが、実は、婦人の平均賃金の算出に必要になった資料を拝見いたしますと、今までもかなり議論が進んでおりまして、ほとんど問題はおつくりした状態にまでなっていると思います。したがって、さらに一歩を進めるといふことにならざるを得ないと思ひます。なかなかむずかしいことにならざるを得ないと思ひます。皆さん方から大いに御批判をいただければ幸いです。

以下におきましては、第一にこの原則の意義について、第二にこの原則がつかぬとした場合の男女の平均賃金の動きについて、そして最後に労働基準法第四条の男女同一賃金の原則について申し上げます。

まず、「男女同一価値労働・同一賃金」の原則とは何か、という問題ですが、この原則には、いろいろの意味がこめられているように感じられます。そこで、この原則を明らかにする意味において、まずこの原則に類似する表現をとる諸原則についてとりあげてみることにします。

それらには、「男女同一労働・同一賃金」「男女同一職務・同一賃金」「男女同一能力・同一賃金」それから、労働基準法第4条でうたわれている「男女同一賃金」というようなものがあります。そこで、これらの諸原則の意義や相異点を、簡単に検討してみます。

(1) 「男女同一労働・同一賃金」と「男女同一職務・同一賃金」について

まず、これら二つの原則をとりあげる前に、順序として、「同一労働」とは何かという問題を考えてみましょう。「同一労働」という場合には、二つの面がふくまれています。それは、質的な側面と量的側面です。労働の質的側面に注目し、同値労働といふことになれば、それは同一職務という意味になります。A子さんとB子さんの仕事はタイプライターを打つことであるといふ質の面に注目すれば、この二人は、タイピストという同一職務に従事していることになるわけですが、つまり、「男女同一職務・同一賃金」の原則は、男女のついてる仕事の性質が同じであるならば、賃金も同じであるべきであるというものです。しかし、仕事には、その量的側面のあることを忘れてはなりません。即ち「同一職務」ということと「同一労働」ということとは精確には必ずしも同じではありません。同一職務であつて、且つその仕事の量が同じであつた場合に、はじめて「同一労働」ということになるわけですが、さきの例を用いますと、A子さんとB子さんはタイピストという点では同一職務ですが、A子さんは毎日10枚のタイプライターを打ち、B子さんは15枚打っているとすれば二人は「同一労働」に従事しているとは言えません。

これを要するに同一職務にいる男女二人の労働者が同一量の仕事をした場合、同一の賃金であるべきであるというのが「男女同一労働・同一賃金」の原則ということになります。

(2) 「男女同一能力・同一賃金」と他の原則との関係について

まず、男女同一能力という場合の能力とは何を指すのかと考えてみますと、それは、もちろん一般

的な能力とか才能とかを意味するものではありません。それは、条件さえ与えられれば仕事に転化するような能力、そういう能力を指すものです。男女について、そういう意味における能力が同じであるならば賃金も同じであるべきだというのが、「男女同一能力・同一賃金」の原則です。しかしながら、能力が同じであっても、現実に行っている仕事の違いは、この原則は「男女同一労働・同一賃金」又は「男女同一職務・同一賃金」の原則と矛盾することになります。つまり、男女同一能力であっても、女子について役不足というような事態があれば、「男女同一能力・同一賃金」の原則が貫徹されないという現象が起ってくるからです。例えば太郎と花子の二人は、能力という点では全く同じであるのに、太郎が実際についている仕事の花子のそれよりも等級の上のものである場合には、「同一労働・同一賃金」の原則からすれば必ずしも賃金は同一であるということにはならないわけですが、したがって、これら能力面からみた同一賃金の原則と仕事の面からみた同一賃金の原則が矛盾なく貫徹されるためには、「男女同一能力・同一職務」という原則がその前提として実現されていなければならないと思います。このことは賃金問題そのものではないかもしれませんが、非常に大切なこととがらです。

(3) 「男女同一賃金」の原則について

労働基準法では、その第4条で、「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てはならない。」とうたっています。しかも、この原則につきましては、さきほども御指摘がありましたように、何がその共通の尺度になっているのか明らかでないという問題があります。

いかにも、差別的取扱をしてはならないという場合には、その前提として、男女労働者間に何か一定の共通の要素が考えられていなければならないからです。この点につきましては、やや大胆な表現かも知れませんが、その尺度は、同一属性ということになると思ひます。つまり、「男女同一賃金」の原則というのは、「男女同一属性・同一賃金」の原則と言いかえてもよいと思ひます。もちろん、同一属性と言っても背が高いとか、色が白いとかいふような属性は問題になりません。それが、労働に転化するような、或は労働と直接、間接に関連を有するような属性、別な言い方をしますと、賃金の決定要素として取り上げられるような種々の属性（年齢、勤続、扶養家族数、その他）そういう属性が男女についてすべて同じであるならば、賃金について差別をつけてはならないというのが、この原則だとみてよいと思ひます。したがって、この原則は、今まで検討してきた諸原則に比して、最も広い意味のものと言うことができます。

以上、「男女同一価値労働・同一賃金」という原則を明らかにするため、これと類似の諸原則についていろいろ検討してみました。問題のとり上げ方がやや文字解釈的ではあるかも知れませんが、何らかの参考になれば幸いです。なお、「男女同一価値労働・同一賃金」の原則は、その文字づらに即して考えれば「男女同一職務・同一賃金」の原則とみなすこともできるわけですが、必ずしも、そのようにせまく解する必要もなく、「男女同一労働・同一賃金」という意味に用いられる場合もあると思ひます。

右の諸原則は、いずれも同一職務なり同一労働なりについての男女の横の比較についての問題でした。従つて、A職務は男子のみが従事し、B職務には女子のみが従事しているような場合には、これ

らの原則は、一見関係のないように思われます。しかし、それらの原則の正当のねらいは、それら紙の関係についても規制するものでなければならぬと思ひます。

今まで申し上げてきたことは、一つの企業の内部における賃金形態、賃金率の問題であつたわけですが、つぎに、それよりも広い全体的な観点で問題をながめてみたいと思ひます。或は賃金率に対して平均賃金の問題と言つてもよいでしょう。結論を先に申しますと、一企業内部の賃金率について只令申しましたような原則が実現されていたとしても、平均的、全体的にみると必ずしも問題が解消しないということでもあります。

(1) 同一企業における男女の平均賃金

たとえば、同一企業内において、「男女同一価値労働・同一賃金」の原則が実現している場合をとりあげてみます。その場合においても、その企業の男子と女子の平均賃金をとってみると大きな差がある場合が多いものです。平均賃金における男女間の格差ですから賃金率における差ではありませんが、男女間の賃金という意味においてはこれも一つの問題です。それでは、どうして、こういう現象がおこるかと言へば、例えば、女子は課長以上の役職にはついていないで、大体賃金率の低い職務に多いという事実があるからです。この場合には、賃金率は各職務について男女全く同じでも平均賃金としては差が生じます。

(2) 同一産業における男女の平均賃金

さらに問題を広げて、紡績業なり製糸業なり、一つの産業をとりあげてみます。この場合においても男女の平均賃金をとってみればやはり差が出て参ります。同一産業における男女間の賃金格差には(1)にのべました企業内の男女平均賃金の差の出る理由のほか、例えば企業の規模別賃金格差の問題が、もう一つ反映されてきます。例えば同じ産業の中でも低い賃金率の行なわれている小規模事業場の女子の占める割合が大きい場合には、しからざる場合に比して男女間の平均賃金は、より大きな差となって出てきます。

(3) 全産業における男女の平均賃金

問題を最も広く考えた場合の格差、即ち全産業における男女の平均賃金の格差についても同様のことがいえます。全産業における男女間の賃金格差には(1)(2)でのべた理由のほか、産業間の賃金の格差との問題が反映されてきます。例えば賃金率の低い産業における女子労働者の占める割合が多いと、しからざる場合に比較して、平均賃金の差はより大きくでてきます。

以上、同一企業内において、「男女同一労働・同一賃金」の原則が実現されている場合でも、平均賃金でみると、企業別にも産業別にも、さらには、全体的にも差が出てくることがありうるし、又実際にも差のあることが明らかにされています。それはごく大ざっぱには、女子労働者の企業内産業内等に占める割合の如何によって生ずるものであると言えます。

従つて、この格差をもちめるためには、それらの労働者構成を修正すればよいということになります。この問題になりますと結局、従来まで論議されて来た、婦人の地位の問題、労働慣行の問題、家族制度の問題、さらには中小企業対策、産業政策の問題等にまでさかのぼらなければならないことに

なります。このようにみてきますと、「男女同一価値労働・同一賃金」の原則の問題と、婦人労働の問題とが如何なる関係を有しているかが明らかになると思ひます。

最後に問題を最初にもどしまして、労働基準法の「男女同一賃金」の原則について、この原則が実際にどれほど守られているかという実際的な問題についてふれておくことにいたします。

まず、この条文の意義を説明しておきます。この条文は、さきほどお読みいたしましたように、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱ひをしてはならないというものでありますが、別の言い方をすれば、女子であるという理由とした賃金の差別扱ひは許されないが、その他の理由があつて、結果的に、男女労働者に賃金の差がついても違反とはならないということです。例えば同じ仕事をしている太郎と花子の二人の能率が実際に違つていたので、また扶養家族数も一方の方が多いということで、その結果賃金について差がついてしまつても、それはこの条文の違反とはならないわけです。

この条文の違反件数は、1957年には29件、58年12件、59年12件という具合で、労働基準法の他の条文に比較するとそれほど多いとは言えません。勿論、労働基準局の限のところで違反が行なわれていることも考えられますが、それにしても割合からすれば少ない方です。また、これについては、法律違反として処理するためには、よほど明確なケースでないといひますので、そういう点でこの条文の違反はつかみにくいということもござひます。従つて、実際問題としては、違反スレスレのケースもいろいろあるわけでありまふ。そういう問題につきましても、われわれは、大いにこの条文の趣旨を生かして法の施行を進めてゆきたいと考えています。

討 議

(渡辺、東村両会議員研究発表について)

氏原 まず、ILOの条約案の討議の時にも、大分議論になったようですが、同一価値労働同一賃金の定義は、明確になっているわけですか？

東村 たとえばILO100号条約の第1条B項に同一賃金の定義として「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と書いてありますね。同一価値の労働という言葉が挿入されていませんが、これは当然だからぬかしたのでしょいか？ ILOの討議の過程ではどうなっていますか？

大羽 まず、ILOが作成して国連の婦人の地位委員会に提出した同一賃金問題パンフレットをみますと、同一賃金の意味するものは何かという疑問に対して「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ってはならないという考え方である」ということが書いてありますから、がらこの部分は直接には入っていないと考えていいんじゃないかと思えます。

東村 それは私が発表しましたなかの基準法4条の男女同一賃金に近い考えのようです。

大羽 1950年第33回ILO総会の審議過程ではつぎのようになっています。まずILO事務局の提出した条約原案はつぎのとおりでした。

「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬とは、報酬率が職務の内容 (Job content) にもとづいてきだめられ、労働者の性別にもとづいて差別の行なわれないことをいう。」

この事務局案に対して英国および印度の政府代表から、それぞれつぎの修正案がなされました。英国の修正案は

「同一価値の労働にたいして男女労働者に同一の賃金の原則を促進するにあたって、性別にもとづく差別のない報酬率設定促進の方策がとられるべきである。なお、必要かつ適切である場合には、職務の内容にもとづく方法であろうと、その他の適当な方法によるものであると、比較しうる職務に従事する男女労働者の仕事の成果を客観的に比較することを容易にするような方策がとられるべきである。」

この修正案のおもな目的は、まず国際条約の第一目標が性別にもとづく差別を排除することにあることをあきらかにし、つぎに男女労働者の仕事を比較する基準として、職務内容その他特定の基準の使用を規定することをきめたところにあります。

つぎに印度の修正案は、

「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬とは、賃金または俸給率が、職務の内容にもとづいてきだめられることである。しかしそれができないばあいには、関係当局によって示された労働者の性別による差別のない他の基準にもとづいてきだめられるものとする。」

この修正案のねらいは、委員会の多数によって支持された職務内容を基準とすることを生かしながら、しかも職務の評価が一般的に不可能な国において、これにかわる方法をとることができるように

しているわけですが。結果として、英、印の修正案は、豪、印、英、米四国の共同提案によるつぎの妥協案にまじりました。

『(1) 「同一価値の労働に対する男女労働者に同一の報酬」とは、報酬率が性別にもとづく差別なしにきだめられることを意味する。

(2) この目的のために必要かつ適切である場合には、職務の内容、またはより適当ならば報酬率の決定について責任ある当局または機関の決定するその他の基準にもとづく、職務の客観的評価を促進する方策をとる。』

この妥協案は最終的に委員会によって支持され、現条約の基礎となっています。しかし(2)項は同一価値労働同一報酬の概念をあきらかにあるというより、基本的な適用方法を示すものなので、(1)からきりはなして新しい条項をつくることとなりました。同時に表現を正確にするため、職務内容のかわりに「遂行さるべき仕事」という表現をとり、現条約の第3条になりました。

谷野 先ほど渡辺さんの御発表のなかで、同一賃金の意味についておっしゃられたことの中で非常に意義の深いところがあると思うのです。私の日頃考えていた日本の問題点をちょうどおっしゃって下さったと思いますが、労働基準法で男女同一賃金に同一という言葉を使っています。英語では同一という言葉になっていないと思います。そのイコールという言葉の中にぜひニュアンスがあるわけで、イコールということはどういうふうに考えてゆくかということとを相当ところで論議していただけたならば同一価値労働同一賃金の、ILOが意味しているところと日本の基準法の規定との間の違いがわかってくるような気がします。イコールという内容についてのいろいろなものを読んだところによりますと、同一価値の労働についてコンペアラブル (比較しうる) な仕事という言葉が入っているのですが、そこには日本の同一というような言葉よりももっともいろいろな手だてを考えたもののようによろしく了解されるのですがいかがでしょうか。

渡辺 討議の初めからどこまで問題を拡げてよいものかわからないので戸惑ったのですが、ILOで「イコール」な価値の仕事ということとは、企業とか特定の使用者とかいう枠に縛られない、どの企業、どの使用者の下においても比較しうる労働という考え方に立っていると思います。

たとえば電気工の仕事というものを考えるとき、日本の場合ですと電気産業に従事しているものだという観念が先ですが、英国などですと、石炭産業のなかにある電気工の仕事、映画産業にもいる電気工の仕事、航空業、機械製造業にもある電気工の仕事という風に、どの産業内にあるかということにより、また電気工の技術という一つの技術なり、職種なりが問題の焦点だと思います。そしてどの産業内企業内にあると、電気工の技術という点で共通する価値が取上げられ、比較の対象になっているのだと思います。

この点を頭脳において日本の労働法の第4条を検討するとき一番困ることは、「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てはならない」というときの「使用者」という語ですが、日本語には定冠詞、不定冠詞とかいう概念がなく、また語に数的規制がありませんから、この使用者は単数が複数かあるいは漠然と一般にいうのか、あるいは社会通念的に企業内の使用者を頭脳におくべきか、用語からは一切わからないわけです。とる人によってどうもとれる。それが英語やドイツ語フランス語その他の場合ですと「使用者」なる語が単数が複数か特

定のものか不特定かが、器形そのものに表明されてしまう。その点私たちはとても厄介な立場にあります。

先ほど東村さんがおあけになった質量その他の問題にしても、質の横の広がりという場合に産業内の質の差が指摘されましたが、英国などの場合、差を問題にする比較は、いまいったように産業を横断する性質を内蔵していると思います。

氏原 私も同じ意見ですが、日本の実情のもとでは、同一労働同一賃金という用語で、具体的にどう問題が出てくるのか、それぞれの人のもつイメージがかならずしも一致していないように思います。

病が、抽象的なことから始まってしまったので、共通したイメージが出てこないという面もあると思いますので、なるべく具体的な面もあわせて出していただきたいと思うのです。

僕の考えでは、同一労働同一賃金問題というのは、さっき局長が言われたように、比較しうる仕事の問題であって、比較出来ないものは、これは同一労働同一賃金の問題とは別に考え、別の方策を考えたい方が具体的に賃金差をなくす上では実効があるのではないかと思います。

井村 以上の点につきまして、比較できるものと比較できないもの、あるいはイコールの労働とイコールでない労働、というのは何を規準にして考えるべきかということをもう少しははっきりさせていただきたいと思います。これまでのお話ですと、同一労働同一賃金の問題は、同一企業内における同一職種の問題にとどまらずに、異なる産業・異なる職種のあいだにも、イコールの労働にたいするイコールのペイという形で横に広がっていく問題であるということですが、もしそうだといたしますと、異なる産業・異なる職種でありながら、そこにイコールの労働という考えがなりたつのは、何を基準としているのか、という点をはっきりさせなければならないと思うのです。この点理論的にも問題にしたいのですが、その前に、渡辺さんに、西欧の実状をもう少しうかがいたいと思います。西欧において、同一労働同一賃金ということが、同一企業の同一職種の枠内にとどまらずに、イコールの労働という形で横に広がっているという場合、具体的にどのような広がり方をしているのか。異なる産業異なる職種のあいだでイコールの労働という考えがなりたってきたのはなぜなのか。どのような社会的な力がそれを促進してきたのか、という点をお話し願いたいと思います。

渡辺 日本と西欧の場合との歴史的発展過程が両者の比較を難しくしている致命的な点、だと思います。またそれだからこそILO条約はあくまで原則で、加盟国それぞれの国内産業の在り方の形の中でまず各国が共通の原則をとるということが大事になるのだろうと考えます。

西欧の場合賃率決定の比較の問題は、やはり技術とか熟練工の発達に伴い、この人たちはある企業内に雇用されて、その使用者から賃金をもらうのだが、はじめは使用者の一存で決められた賃金を、労働者自身の方で自分たちの技術を安売りしないように同じ技術をもつものがまとまって組合をつくり、だんだん組合という後立てが、個人々々の労働者に代って賃金決定の役をとりました。その意味で近代的な賃金決定機構がはじめから自然発生的に、企業より組合にまもられていた。それが技術組合になったわけです。

ところでなにかははっきりした技術の場合、どういう異なる職業にあっても価値評価が比較しうるものの場合にはよかったが、それができないようなものがとり残される結果になりました。そこでこんどは

とり残された職種や難然としたものの労働の価値をまもって、それなりに賃金を引き上げていくために一般組合（ジェネラルユニオン）というものが組織されました。そしていま井村先生がおっしゃったような点は、その発展過程のなかで、技術組合なり一般組合なり、あるいは産別組合なりにまもられながら、だんだん別々の企業内にあっても一つ一つの職種が比較しやすい形にもってとられた。私は思います。

職種にもよりますが一般的にいうと、このような発展過程で、すでに相当程度組合にまもられる職務評価のもとができていて、そこにだんだん女の労働者が社会に進出して、そこに男女差の問題が生じ、差別をしないという原則も生れてきたのだと思いますが、どうでしょうか。

氏原 その場合にどうなのでしょう。報酬「率」というのは、なにをさすかですね。日本でも、いま渡辺さんがいわれたような職業分野はあると思う。たとえば、日本では土木の人夫などですね。ここでも、全日自労や建築労働者組合が出来て賃金に影響をあたえている。ところが労働省でやっておられる調査によれば、軽作業人夫の中には女子も男子もいるが、女子の賃金は男子のより低い。この場合は軽作業人夫としては、僕はそう仕事の内容は違っていないと思う。大企業の場合を考えれば、いろいろの仕事をしている女子と男子がいて、この比較がなかなかむずかしい。だが単純労働のような場合には、簡単に比較出来るにもかかわらず賃金の差があるのは何か。こういうことは、今日の日本の問題になるのじゃないか。その場合に賃金差ができる理由の一つとして、こういうことがある。かりにそういう仕事の評価づけで、賃金がきまっていたとして、その賃金は、標準賃金だけを決めている。たとえば日本の建設労働者の組合で、大工の標準賃金が1500円ときめている時にも、実際には、個人差がある。すると同一労働同一賃金というものは、1500円という標準では、差別をしないということではよろしいのか。あるいは個人差があるのまで含むのか。

渡辺 個人差ということも労働価値の全般的な考え方の歴史的発展で自然淘汰されて、西欧ではある程度解決された形がみられます。ある程度のフォーマルなレベルの同一量を生み出すかぎり、特定の人のために賃金が支払われるのでなく、仕事にたいして支払われるという考えですから、技術組合のまもるものはその意味で個々の労働者の個性でなく技術ですから個人差克服の道具でもあるわけです。日本のようにもともと人にたいして賃金が支払われていたところでは賃金を決める仕事の格づけにも個人差問題は大きく出てくるのだと思います。

東村 男女同一労働同一賃金ということは、男女ということのをのぞいて、同一労働同一賃金というのが、貫徹出来ればその原則も同時に入っちゃうわけでしょう。問題は同一労働同一賃金がいかんとして貫徹されるか、その条件は何かというふうに考えていいのか、そうばかりはいかないのか、それが何かということがわかってくれば……。

砂原 その点は同一労働同一賃金が成り立ちさえすれば、男女にかかわらないからそれで同じ職種とか何かそういう男女とはかわりない評価をして、男女差をうち出さなければよろしいのじゃないでしょうか。

大羽 現実についてそうなればよろしいのですが……。

砂原 ただ、東村さんの言われた質的量的労働だけではどうも僕は実際給与を決めるのに疑問があると思います。たとえばある生産過程でボタンを一日100回押す、そういう質的量的な作業がある。

ところが他の生産過程でボクンを一日100回叩く同じような作業がある。生産物がちがえばそのそれぞれの過程の中で同じボクン押作業も全然生産の価値がかわってくるので、同じ作業をやっているからといって価値が高まったり低まったりするわけですね。すると同一の作業も、他の過程が、標準生産性以上に機械化なり何なり導入してコストを安くしあげ、利潤を上げれば生産性の高い過程の中のボクン押し作業に高い賃金を払っちゃいけないかという問題がある。同じ商品の生産過程の一部分が改良したとによって利潤があがれば、その全過程の他の部分の作業に対してもよりよい賃金が払われることとなります。身近な実例としてよく銀行と保険が各県にありますから、おまえのとこるが初任給を上げると地方の中小企業が困るからこまるという要請があるわけですね。そういうような一つの同一の作業も全生産過程の生産性ということを考えるの中にいれないで、質的、量的だけではどうも賃金に結びつかないので、部分的な作業に対する賃金というのは全生産過程から生れる総賃金の分配によって決められるので、質的、量的問題で決めるのじゃないという気がしているのですがいかがでしょう。

東村 私はそうあるべきだということを用し上げ左のではない。同一価値労働同一賃金と言われていることを分析してみると、私が発表したようなことも考えられるのではないかということと言ったのです。

砂原 言葉をかえていけば、生産性の問題、大企業、中小企業間のいわゆる生産性の格差としての問題が残るのだと思うのですね。

井上 渡辺さんに一つお伺いしたいのですが、イギリスで例えば紡績を考えてみた場合に一応賃金率が決っていますね。その場合労働者の職業の選択に対する自由というものはあるのでしょうか？つまりいろいろ職種があるでしょう。職種によって賃率が違ってきますね。

渡辺 紡績なら紡績に限定してですか。自由はあるわけですが、やはり企業の要求と限度によってその範囲の中で選択ということになるし、労働者の側からいえば使用者が供給する仕事を遂行しうる技術なり能力なりの条件をみたしての上での自由ですね。現実的に日本の場合と違うことは大企業でも中小企業でも、企業の規模別が賃金の格差をそれほど持たないようになっているということじゃないでしょうか。またその職種の雇用の絶対量も選択の自由に関することともあるんです。ただ賃金は企業から得るにはちがいないが、組合によって守られているので、大規模な企業と小規模な中規模、小規模なところで働く人も自分の労働価値を評価される点でどの企業に行っても格差が小さいということでしょう。

場合によっては、たとえば染色なら染色と指定して募集するものもあるし、一般職の場合ですと低い職種から入って労働者が自分の力で職業訓練を受けるなり新技術を身につけるなるして、上の階級をかきだすわけです。工員のまま仕事をかえなければ長年でもそのままです。しかし初めから課長の募集ということだって、最高染色技術者を求めるという形の募集だってあるのです。

氏原 今、井上さんからも発言があったのですが、東村さんが午後はいらっしゃいませんので、問題を具体化させる為に、職場の婦人の方もおられることですから、職場ではどう問題がおきて困っているかというのを卒直に出していただいて、今の東村さんの御説明とどこで絡みあうのかというふう

に議論を進めていただきたいと思います。

氏崎 さきほど東村さんがおっしゃったように、同一労働同一賃金の内容を能力とか職務価値とかということだけを強調すると、社会正義社会福祉というものから出発したILO条約の基礎というものがあやうくなるんじゃないかと考えられます。

そういう能力とか職務の価値とかにのみ賃金の基準を問題におくことになると、母体保護法と同一労働同一賃金との関連をどう考えるか、ということが現実の問題として起きてきます。母体保護法による欠務、これはいずれも労働基準法によって保護することが規定されているわけですが、これらの欠務が理由となって同一労働ではないというふうに考えられているとすれば、ILOのいっております、社会正義とか社会福祉ということから発想されている同一労働同一賃金の考えとの間に矛盾があると考えられます。あまり熟練度、価値とか能力に力点をあげば、原則に反するような結果になってくると思いますが。

東村 今言われたのは熟練度にあまり重点をおくということですか。

氏崎 いいえ、女子の労働がたとえば時間的に、男女同一の能力、熟練度というものをもっていても、母性の保護の問題と関連した場合に、それは労働が同一ではないとか、価値が同一ではないというふうに認定し、結果において賃金が平等ではないということが生まれるのではないかということが危惧されるわけです。女性と男性の違いというものを度外視する場合には、問題が起こるので、そういうものを含めての同一労働同一賃金を考えるべきだと思います。

渡辺 そこはなんといえますか、社会保障的な面と、社会意識の上で男も女も同じ人間だという人権尊重からくる平等観と、労働条件における男女平等が足並みそろえて、互に支え合って進んできた近代労働史のベース・メーガーであった国では、問題がありながらも、同一労働の考え方が中広い。必ずしも広いともいえないませんが一般にそうだと思います。ですから母体保護対策、ないしはそれを必要とする女の生理的ハンディキャップは、女の人権を認める以上当然受容されます。つまり男と女ははじめから身体づくりからしてちがう。ちがうからこそ同一価値の仕事をやる場合、あるいは必要のある場合、男女が平等の立場におかれてなければならない。男とちがう女を平等の立場にすることは具体的にいえば、母体保護対策をすることなんかです。それは女にたいする平等化の問題だけでなく身体障害者に適切な保護を加えて平等の立場におくことも同じ性質の問題です。ILOの男女同一価値労働云々原則に、母体保護問題や身障者をふくむ職業訓練問題などづらづら附随するものがあることは、それだけの意味のあることです。日本の現状ではむづかしいのですけれども、精神としては今渡辺さんのおっしゃったようなことを出していただきたい。

木村 さきほど東村さんのおっしゃったような質とか量とかいう問題すらも解決されていないところが、職場の中にたくさんある。たとえばコンベア・システムがたくさんありますね。その中に、同じ職務をしても差がついているというそういう問題から解決してゆかないと、解決が進まない。それはどうして男女の差をつけるかという、そういう差をつけておくことによって企業が伸びてゆくという使用者側の考え方が根強いんじゃないかと思います。たとえば女子を低くしておくことによって男子も低くしておけるというような使用者側の考え方が相当含まれているのではないかと、私にはうけるんですが。

氏原 工場を見て回った場合に、男子と女子とが同じコンベアについているのをみかけるのですが、その場合にも、男女の賃金の差が相当あるんですか？

木村 全般的にいうてたしかさほどおっしゃったように、最初に入社したときに差がついているということは、あることはあるんですが少ないと思うんですが、私の会社なんかも入社的时候は同じですって同じにゆきますけれども、一定の年齢、たとえば男子の結婚適齢期になりますと、男子にかけられる生活費合というものがどうしても賃金の中に含まれてきてしまう。そういう状態が一般的にいえるんじゃないでしょうか。社会保障の問題とも関連して来ますが。

浜崎 私の職場では、男子の生活責任と女子の生活責任というものはちがうという考えが管理者の中にあって、昇給のときに男子を優先するという問題が起ることがあります。男子には妻や子を養う責任があるということが昇給の尺度に入ってくるというようなことは、労働の価値に対する報酬としての賃金としては不当なやり方ではないかと思いますが、社会的背景とか、会社の慣行とかいうものからそういうような差別をつけるということは国鉄でもあることです。

氏原 それは生活給的な日本の賃金の考えからきている。そうすると、これはいつも問題になるんですが、生活給というものは、同一労働同一賃金という考え方に一致するの、矛盾するの。同一労働同一賃金は、そういう考え方がなくならないとできないのかということ。今回の会は、なるべく実効性のある結論を出してもらいたいという労働省の御意見なものですから、ひとつその辺もさきほどの東村さんの御意見と関連した御意見をうかがいたいと思うのです。一体、生活給的な考え方は、日本ではなくなりつつあるのか、なくすことができるのか。

浜崎 男女同一労働同一賃金は最低賃金制との関連において考えられなければならないと思います。最低賃金が保証されるというシステムになっておれば、同一労働同一賃金の原則というのはもっとすみやかに実現する可能性はあると思うんです。それともう一つは、日本の企業家の方々のものの考え方の基礎が、社会のためにという考え方が欠如している面があると思います。それはイギリスの労働者使用者全体の考え方から察するところでは、もちろん企業のためにやっているのはやっているのですが、それと同時に社会のためにという考えがゆきわたっているように思われます。その意味で日本は遅れていると思うんです。それが明らかにしているのは同じ仕事をさせていながら臨時工と本工との間に格段の差が出ておるということは利潤追求に急のため、社会正義という考えが欠如しておるのではないかと思います。そういう考え方が是正されていくような方策がとられるならば、同一労働同一賃金というものは達成されると思います。そういう点は政府、労使共に実現に向かって力を入れるということが必要のように思います。

氏原 生活給的な日本の賃金関係、あるいは賃金思想といってもいいかもしれないけれども、そういう考え方が、いろいろ変ってはきているが、まだ根強いものがあると思うんです。そういう生活給的な考え方の一つは、男子は生涯働いて妻を養わなければならない。だから昇給なりなんなり、年令とともに、ある程度基本給も上げてゆかなければならぬが、女子は比較的若いうちに止めてしまし、元来被扶養者なんだから、そう高い賃金を払う必要はないんじゃないかという考え方がかなり根強いと思うんですがね。そういう考え方は相変らずなくならないか、あるいはそれは変えてゆこうとしているのかというようなことなんです。

砂原 終戦直後の困窮時代からの組合からする生活給的要求で経営者が好むと好まざるにかかわらず、年令に応じた年功賃金的な生活給を基本とした賃金が生まれました。これを改正することが経営者の対賃金努力になっているんですが、経営者としては、生活は保障しなければなりませんから、賃金水準が上げられるときに、その部分については、生活給的な賃金要素でない、職能的な要素で賃金を上げて来たわけなんです。企業が発展してゆくにつれて生活給を包括するような形で労働に又は生産に直結するもので、より公平な配分をしてゆこうということと来ているのです。例えば東村さんには怒られるかもしれませんが、男女別を用いた例を申しますと(笑声)、当社では家族手当を賃金レベルで上げるたびに減らしてきました。その処置としまして、妻に2,000円出ている手当を1,500円にする際にその切り下げて生れる財源を、それぞれ、男女別に――これは摘発されるかもしれませんがここだけにしておいて下さい(笑声)。それぞれの家族構成の年令別二次曲線を書いて男子は男子、女子は女子で基本給に替入れたのです。そのようなときは財源にしばらくされると新賃金が下がる人もありますが、財源は家族手当を減らした分の2倍程のもので男女をそれぞれの家族構成で年令別に分配しなおしたのです。そのときに男女別を使った訳なのです。そういう家族手当というものを本人給的な要素に組み入れるだけでも非常に大きな源泉の問題があります。ですから終戦直後にできた賃金体系を通った賃金体系に改善するときには、一時的には源泉のロスが出ますから、そう思うとおりでんどの成長してゆくわけにはいかないのです。個人の能力と関係ない要素はなくしてゆこう。これは私たちだけではなくて、経営者はみんな新しく余分に出せる財源が出てきたら、生産能力に直結した要素で賃金を支払うように努力して、なるべく家族とか何とか労働力に直結しない要素は減らしてゆこうという考え方で来たのだと思います。一辺に倍の賃金にできないものですから徐々にやっているのです。

氏原 その場合に、私も知っている限りでも、男子と女子の昇給の標準を変えるというようなやり方をとっているところはかなり多いと思います。その場合にその標準の差を縮めようとする考えなのか、あるいはある率を保ってゆくということなのか、その辺はどうでしょう。

砂原 私のところでは、たとえば大学卒以外はほとんど女子で、大学出は三年経つと地方に転出してしまふ方針で、地方の経験をふまえて本社に帰ってくるという仕組みですから、何年も同じ職場に男女がいらないで、同じ仕事をしている場合の男女差の問題がピンとこないんです。同じ職種に何年もいたときに女子の作業能率がいいときには、女子が上がることは当然だと思います。ですから当社では男女が会社に同じ職務で仕事しているときには、女の昇給が多い場合がたまたまあるんです。それも男子が女子と同じ作業を見習いでさせているときにおこるので、男子は女子と異なる仕事に進んでいってしまうのです。女子は一般に転動はいやだといえますから、そこから期待が変ってきちゃうんですね。例外としてたまたま昇給において男子が女子に負けることがあります。方針として当社では男女は異なった経験と異なった職務と分れますから、同一職務における男女差というのはピンとこないのです。

渡辺 今砂原さんがおっしゃったことと、さっき浜崎さんのおっしゃったことをそこに考えてみてということなんですが、過渡的な現象は日本だけではなくて、差別問題が相当うまくいっていると考えられる先進国の場合でも、程度の差はあれ、いろいろな形でとっていろいろな形で処理して

いるようです。イギリスでも、技術組合や一般組合に職務を守られた労働者というものは、企業に縛られないからこの問題の容易性があると申しましたが、それは一般論であって過渡的現象として、イギリスにも自分の経営方針で生活給的な賃金を払っている使用者も大分いるわけです。労働者は仕事を選ぶときに、こんどは反対に自分が組合に縛られたくないと思うと、やはりそれも本人の自由意志の尊重で任意に、生活給的な賃金を好むような使用者を求める事実があります。技術組合ないしは一般組合に労働者の守られた企業においては、試験を受けるなり、職業訓練を受けるなり、夜学にいったり資格をとるなりして各自の職務の価値を獲得し、何段階かで見習いから熟練工の賃金を取るところまで進むという形になりますが、生活給的な企業ですと、それより上役の判断がものをいう。ことに労働者、つまり雇われている方が、自分の係長なり課長なり、社長なりに直談判をして、生活給的な賃金をふやしてもらおうようかけ合うこともあります。そういう形のものも現に残っているということには認めなければならない。英国が「賃金の決定はあくまでも労使間で任意にきめることが大事だ」という鉄則をまもっていくことには、そのために労働者をまもる組合を尊重することから、個々の使用者労働者の自由を重んじることまでみんなふくめているわけです。だからこそ任意賃金決定方針尊重の立場でILOの男女同一労働云々条約を批准しないといういきさつがあるわけです。条約の内容を重んじている点では英国は率先して世界の国々をリードしているのですから、そのあらわれとして、官庁、公務員から一番先に男女同一労働条約の拘束を当てはめた。公務員がすんだら次は学校の先生というように広がり年計画を立て、できるセクションから当てはめてゆく。しかし実際問題としては生活給的な賃金を払っている使用者の立場をみてみますと、とにかく外では組合が強く職務にたいして賃金が払われているので、そういう職務給的なものを上回る賃金を出さないかぎり労働者を引きつけることができないわけなんですね。しかもその労働者が上の階級をかき出せるチャンスも充分あたえてないと、またほかの使用者の方へ引きぬかれる、結局冒險をともないます。その点同じようなことが現在日本の使用者にもいえるんじゃないでしょうか。

氏原 東村さんに伺いたいんですが、さっき浜崎さんのほうから出ました産休とか生休によって欠勤した場合には、同一労働ではないということで同一賃金を払わないという事例があるそうですが、基準法からいいますとどうなりますか。

東村 一般的に申しまして産休とか生休とかで休んだ場合、賃金を払うかどうかは基準法では決まっています。生休を理由にして基本給を低くしておくということは現実にある問題ですか。

伊吹山 たとえば、ある会社で職務給をやるとしますね。その場合男女別々の方法でまた賃率もまた別々のレートによって決められているということがあるのです。

浜崎 年休というものは法的にも保護されている休暇であって、それは百パーセント休んでも当然であるべきですが、それが昇給の場合には欠勤として算定をされる。労働をしなかったということで差別をされる。そういうふうに法律では妥当な休みとして認められていながら、それが企業的な賃金の中では差別をつけるということがあるんです。昇給の場合も歴然と出てきます。

東村 私は午後おりませんので、私の疑問についてお考え願いたいのですが、私の申し上げたことは同一労働と漠然といわれているが、原則としての考え方としては五つくらいある。どの原則がいいということを申し上げたんじゃない。今浜崎さんやその他の方からいろいろお話が出ましたが、個々

の原則に拘って必ず問題を出してゆくということになった場合に、これは日本の一般的な問題ですが、男女同一賃金ということが問題になるところがいっぱいあるんじゃないかなと思います。校務段階での男女同一労働同一賃金ということが、同一賃金、即ち、職務給ということと、金銭的に出てくるとちょっと早いんじゃないか。同一労働というのは、むしろおっしゃるとおり基準法第4条の世による差別があってはならないということがまず最初の段階にあるんじゃないかなと思うが、平均賃金云々ぬんということを申し上げたのは、男女同一労働同一賃金の原則そのものではないが、そのものが買われても、女子の地位とかいろいろなことで賃金の問題として残るんじゃないかなと思うが、そういうことをいいたかったのであります。

氏原 同一労働同一賃金の問題には、今、東村さんがいわれましたようなむずかしい問題が、いくつか日本の場合にはあると思います。女子の賃金と男子の賃金の違いというのは、簡単に比較できるような所だけではないに、仲々比較しにくい産業の間にもある。かえって、そういうところの方が女子の低賃金としては問題が深刻です。たとえば繊維産業などは、女子の賃金が安い。一般的に安い。男女が一緒になっているような教員とか、医者であるとかというようなところは、比較的女子の賃金としても高くなっているが、女子だけが働いていて比較すべき男子のいない分野の賃金が安いという問題があるわけですね。それから賃金の考え方が、だんだん議論は進んできたんですが、戦後しばらくの間は生活給的年功給的な考え方だった。今日でもそういう思想はかなり残っている。そこでは、男子と女子の賃金ということももちろん問題だが、男子同志の間でも、年功者と若年者という賃金の違いがある。これも同一労働同一賃金の原則と抵触するといった意見もある。それから女子に対する雇用の考え方が変わりつつあるわけですが、まだ、男子と女子ではかなりちがっている。男子は生涯の職業だが、女子は一時的な職業だという前提の上に賃金を考える慣行というか考え方が使用者の側には強いんじゃないかと思っています。女子は本工というよりはむしろ臨時工的だというような考え方、これは労働者の中でもないかといえないと思います。そこで、使用者も労働者も期待価値というものが、男子とは違ってくる。こういうことも問題をむずかしくしている一つの原因ではないか。ですから、そういう状況のもとで思い浮かべる同一労働同一賃金のイメージというのは、どういうものを思い浮かべていったら一番ILOの条約に示されている趣旨にあうのか、私自身わからないものですから、皆さんの御意見を伺いたい、こういう気持ちで出て来たわけです。これで年功制の会議が終了しますが、できれば今後は、そういうことも含んで議論していただきたい。一歩でもこの問題が前進するような方向に議論を進めていただきたい。

井上 現行の基準法の第4条にははっきりしているILOでいっている報酬率のどこらの問題なんです。資料を眺んでみますと、たとえば2頁には、報酬率というのは、男子の仕事女子の仕事というようなことで分類してはいかん。ただその場合に一つ混乱を起すのは七の項ですね。扶養家族への責任とか何とかそういうものを要素として加えるのは適切でない。そうしますと基準法でいって賃金というものが、具体的に生活賃金かどうかという問題まで入っているんですか。今の日本の実体から考えますと、今の賃金の実体というものは第4条に反していることになるんじゃないか。もっと問題を一般的にいうと、共稼ぎの夫婦の場合があります。今、結婚した世帯があって、男子が女子を扶養する場合と、同じような条件で女子が男子を扶養する場合は同じでなければならない。すなわち

第4条の解釈は同じでなければならないですね。女子であることを理由にして差別的な扱いをしてはならないでしょう。どこがこれは実際にあるんですよ。

東村 賃金そのものに差がつくのは、奥さんが働いているから差をつけたんじゃないで、年齢とか勤続年数とかによって差をつけた場合でしょう。私が働いている場合と、あなたが働いている場合とでは、そういう要素で差がついた男女差ではなくて、年齢が若いとか勤続とかいうことによる差であって男女の性による違いではないでしょう。問題は扶養家族手当を出すときに、夫が妻を養う場合には出すが、妻が夫を養う場合には家族手当を出さないとすれば、これはいけないですね。

木村 それはほとんどじゃないですか。(笑声)

浜崎 夫が失業しているような場合には支払いませんね。夫が不具者であるような場合には支払いますが。

東村 それは規定の仕方がどうなっているかということではないですか。今おっしゃったように配偶者がそういう条件にあった場合には出すと、こう規定している場合に恐らく夫が被扶養者であるためには条件になかなか合致しないが妻が、被扶養者になる場合には条件にあてはまりやすいというようなことで、結果的には夫が働いている場合の方が、扶養手当をもらうことが多いということになるのではないかと思います。けれども明らかに夫が被扶養者である場合には扶養手当を出さないというのは法第4条違反でしょうね。

浜崎 賃金というのは、東村さんのおっしゃっている考え方の中では、労働者としての男女が家族がいるとか社会的な違いとか、そういうものに関連なしに平等であるという考えが、あいまいじゃないかと思います。というのは、女の労働者の場合でも結婚しているといかないにかかわらず、労働者ですし、男でももちろんそうであるとすれば、家族を扶養する必然性がある場合においては、男であれ女であれ会社は当然扶養手当を支払わなければならないということになると思うんです。たとえ妻の場合だけが普遍的で夫の場合は普遍的でないということはどうでしょう。夫の場合は条件をつけて、妻の場合は条件をつけないというように解しますが。

東村 家族手当を支給する場合に男子の場合と女子の場合を区別して取扱うのはそれは違反です。

浜崎 でもそれは事実です。

大羽 配偶者と書いてあってもね。

浜崎 そういう解釈をしていないんですよ。

大羽 規定の上じゃなくて事実上そういうふうになっている。

東村 それは問題ですね。

氏原 こういう場合はどうなんですか？ ついでに伺っておきたいのですが、賃金表を年齢別職務給と称してですね。たとえば、ABCDというランクがあるとしたまね。そこで、暗黙の了解として女子はDにランクする。男子はABCにランクするという賃金協定があった場合は、違反になるんですかならないんですか。

東村 仕事はまったく同じ内容であるがABCDとランクする場合ですか？

氏原 同じであるかどうかは、わからないけれども、同じ場合もあり得る。

東村 そのABCDという格差をつけた根拠が具体的に説明できないとまずいですね。ですから仕

事の実体からみて、それだけの差があればそれはやむを得ないが、その説明ができないのに差がついていけばそれは——。

浜崎 これは私も地方にいるときにある化学工業の労働者問題としてきいたのですが氏原先生のおっしゃったような差別が、ABCDEまであるわけです。これは同じ作業をしておいて、女子と男子は違う。男子は上位3ランク。女子はそれ以下という差別をしておったということがあるのです。そこには女子は異議があるのだけれども労使間に協定されているということで問題が解決されないのです。労働組合があっても違反行為があれば、法に照らしてその協定や約束は無効ではないのですか？

東村 どういう趣旨によって組合が協定したのが、組合の御意見があると思うんですが。

浜崎 法的にはどちらが違反したことになるのですか。

東村 やはり使用者ですね。

浜崎 今日規定のあるなしにかかわらず、そういうことが中小企業の場合に相当多いと思うんです。

氏原 そういふことになると、大企業が賃金交渉をするときに、男女別の昇給基準を作りまして交渉するということはどうなるんですか。

東村 おかしいでしょうね。

砂原 組合があればそういうことはやらないでしょうね。

氏原 事実やっているとところがあるんですよ。男女差だけを表面にはだしません、暗黙の了解、または実質上はそうなっているところがありますよ。

井村 最後に東村さんに質問をしたいのですが、同一労働同一賃金の中にいるいるの問題があることは明らかです、その場合、同一職種内で男女同一職種同一賃金といってこの規定をしていったならば、現実には非常に問題が残ってしまうという御趣旨もわかります。現実には、男女の差別賃金の問題は、同一企業で同一職種内に男女が全く同じ労働をしていて、賃金に差がつけられているという問題よりも、もっと重要なのは、同一企業でも男女の労働内容が違う場合、あるいは生産部門が違っていたがって職種も違う場合、女子の職種の賃金が、女子ゆえにきわめて低いという問題であると思います。このような問題をどう解釈されるのか、またこのような問題をどのような観点からとりあげていったらよいか、という点をうかがいたいと思います。

東村 産業が違った場合に一方の賃金が低いということについては、第4条では使用者即ち個別企業での使用者の企業しか責任がないわけですから、少なくとも法第4条の問題は起りません。

井村 今、私のあげました問題が、基準法第条の対象とならないことは分ります。午後には報告させていただきますように、日本の現実を考えてみますと、第4条違反とならないような形で、男女の賃金差別の問題が存在しているところに、問題の困難さがあると思うのです。そこで、こうした問題をどのようにとりあげていったら良いとお考えになるかという点をうかがいたいわけです。

東村 法律上は問題になりませんねえ。

井村 男女同一労働同一賃金の趣旨が男女の性ゆえの差別賃金の徹底にあるといたしますと、そういうことをもう少し積極的に展開していかないと現実には大きな問題が残ると思うのですが——。

東村 法律上は企業内において義務づけられ、予定されているわけです。しかし、それが企業内に

未だて賃かれたとしても井村さんが今おっしゃったのと同じような問題がありますよ、という御指摘を申し上げたわけです。

井村 そうしますと第4条から離れた問題は同一労働同一賃金の原則の問題とは一応関連がないというふうにお考えでございしますか？

東村 問題をひろげて考えると混乱が起るとのではないかと思います……。この前の予備会では井村さんがおっしゃったことも出たんですが、今日は個々の賃金の均一ということに焦点をおこうじゃないか、この問題はこれにしろるうじゃないか、こういうことだったんですね。

大羽 この問題にしろるうとしても自然に拡がってゆく効果はあると思うんですよ。そういうところはやはり私はあとの段階で明らかにしていただかないと思います。企業の中の男女が差別されないということだけなのか、女子の賃金を上げるところまでゆくのか。

井村 企業内に問題をしぼりましても、実際には、男女が同一職種で全く同じ仕事をしている場合はきわめて限定されているわけです。そして男女が異なる仕事をしているところで、熟練強度は大体同程度であるにもかかわらず、女子の賃金が低い場合、あるいは男女の熟練強度が異なるとしてもその差に比しては女子の賃金が低すぎる場合が多いわけです。こうした差別が歴然としている場合はどのようにお考えでしょう。

東村 その場合はやはり男女間の賃金の格差が問題じゃないかと思えます。立証の問題になると思います。

井村 その場合、立証できるかできないかというのは、どのように考えられるのでしょうか。

東村 一応能力とか職務の相違とかいろいろ立証の方法があると思います。だがそれはなかなか証明がむずかしいです。それが意識的になされているかどうか等を判定することは非常にむずかしい問題ですね。

井村 男女の職種が異なる場合、そこにおける男女の賃金差がはなはだしすぎるということは、現場の労働者の方々の実感としては非常に明らかなのですが、これをどのように差別賃金として立証していくか、これをどのように解決していくかは非常にむずかしい問題です。しかし、わが国の現状を考えると、こうした問題を積極的に提起していく必要がきわめて大きいのではないかと思います。

氏原 それでは予定の時間を三十分程過ぎたようですからここで休憩させていただきます。

研 究 発 表

「現状における問題点と今後の方向」

井 村 喜 代 子

わが国の現実の問題を考える前に、一応労働市場において賃金がどのように決定されるかという点についてごく簡単にふれ、男女同一労働同一賃金にかんする一般的な問題点を二、三指摘してみたいと思います。

(1)

まず、社会の総労働力市場は幾多の市場に分割されています。各種の労働過程は、それぞれの技術的特質によって、熟練・強度の異なる労働力を必要としますから、このような各種の労働力の需要に対応して、熟練・強度の異なる種々の労働力の市場が形成されることになるわけです。

各種の労働市場においては、労働力はそれぞれの労働過程を遂行するのに必要とされる標準的な熟練・強度をそなえた労働力であることが前提されております。そしてそれぞれの労働市場を形成する労働力の価値は、労働力にかかるものとして——すなわち、それぞれの労働過程を遂行するのに必要な熟練・強度をもった労働力として、維持・再生産するために必要な平均的な費用によって規定されるのであります。それゆえ、各種の労働市場においては、それぞれの労働過程で必要とされる熟練・強度を修得するための平均的な費用の差と、労働過程における肉体的・精神的消耗を回復するための平均的な費用の差に応じて、労働力の価値が異なることになります。

ところで、労働力があらゆる企業、あらゆる種類の労働市場へ自由に移動しうるとは、資本制生産の基礎条件であって、この条件は資本制生産の発展にとっても促進・拡大されていきます。同一市場においては、資本家はできるだけ安く労働力を購入しようとし、労働者はより良い条件の企業をもとめて移動し、かかる自由競争を通じて、同一市場における労働力の価格はすべて均等化する傾向をもっています。また、異なる種々の労働市場については、労働者はそれぞれの労働力の価格水準を、労働過程で必要とされる熟練の修業費用および労働強度（消耗度）による労働力の再生産費用の程度とくらべながら、——つまり、支払われる価格が、熟練を得るための費用と強度による消耗度とをつくらべておまわりあるかどうかをくらべながら、ある特定の労働を選ぶのでありますから、異なる市場における労働力の価格は、労働力の価値の差に対応する傾向をもっています。もちろん、異なる労働市場への労働移動にはいろいろの障害があり、とくに熟練労働の移動は困難であります。単純労働になればなるほど移動は容易になりますし、とくに新規労働力の労働市場への参加のさいにはこうした選択が働きますから、各種の労働力の価格は、労働力の価値の差に対応する傾向をもっています。

しかしながら、資本制生産のもとでは、右のような傾向と同時に、他面では資本制蓄積の発展過程において相対的過剰人口がうみだされるため、過剰人口の圧力によって労働力の価格を価値以下へ引き下げる傾向がうみだされるとともに、就業者を現企業へ緊縛し、自由な労働移動を制約する傾向が生じます。さらにまた、大工業制度のもとにおける労働の分割・等級化・格付けと労働者の特定職種への緊縛、あるいは熟練の無用化や景気の変動により労働者を解雇したり雇入れたりする過程におけ

る労働者の転落も、労働者の就業・移動のあり方を規定します。このようにして、労働者の競争の激しさは、異なる市場では異なるようになります。また他方では労働者の競争を制限し、労働力の価格の低落を阻止するために労働者の団結・闘争が行なわれますが、この労働者の団結・闘争力もまた、異なる労働市場ではいろいろの相異をもっています。したがって、前にのべたような熟練・強度の差（労働力の価値の差）を反映するところの労働力の価格の差のほかにも、いろいろの格差が生じるようになるわけです。

（実際はさらにこの労働力の価格水準にもとづいて、各企業が賃金の支払形態と一定の基準額および増減率を決定し、これらにそくして個々の労働者に支払うのであって、ここから賃金の個人差が生じるわけです。しかし今日の報告では、男女の差別賃金を大まかに概観するのが目的ですから、こうした種々の賃金形態にもなる問題は省略させていただきます。）

なお、以上の点については、拙稿「賃金格差の分析視角」（経済評論34年11月号）および「マルクス賃金理論の方法論について」（藤林敬三博士還暦記念論文集『労働問題研究の現代的課題』35年12月所収）を参照いただきたい。

（2）

ところで、以上の点を、婦人労働という面にかぎってみますと、まず女子は、社会的地位の低さによって熟練修得の機会を制限されていることや、不十分な母性保護と劣悪な労働諸条件のもとでは重労働に適さないこと等によって、全体的には、特定の熟練や特殊な強度を必要としない単純労働の分野に従事する傾向をもっております。さらに、大工場制度のもとでは、監督労働を頂点として、種々の労働の分割・等級化・格付けが行なわれ、女子はそのうちでもっとも単純な、もっとも下級の労働に緊縛され、上位の労働に就く機会を制限される傾向にあるため、女子の就業範囲の制限はより一層強められることとなります。それゆえ、女子労働力の価値は、それらが単純労働であることのために、相対的に低いこととなります。

さらにこのほか、女子労働力においては、扶養家族のないことによって、労働力の再生産費用が低廉なため、熟練・強度のひとしい男子労働力にくらべても、労働力の価値が相対的に低いということがあります。もっとも、女子の労働力化がすすめば、従来男子労働力の価値のなかにふくまれていた婦女子家族の生活手段の価値がしだいに労働力化した家族に分割されていき、男子労働力の価値の低落をもたらすのですから、その点では男女の労働力の価値の差は減少傾向にあるといえますが、現在の社会制度・家族制度のもとではやはり女子の労働力化は制約されざるをえませんし、子供の扶養費は、男子労働力により多くふくまれるものとして現われますから、男女の労働力の価値の差は減少するとはいえ、完全に解消することはありません。

つぎに、労働力の価格の点についてみますと、一般に、労働力商品においては相対的過剰人口の圧力により労働力の価格が価値以下にきり下げられる傾向がありますが、この傾向はとくに、単純労働・下級労働ほど強いのです。それは、女子や学歴の低いもののように単純労働分野に緊縛されているもの、あるいは生産力の向上の過程で解雇され転落してくる旧熟練者たち等のために、簡単労働分野は

と、労働者間の競争がより激しく、失業者の圧迫もより直接的であるからです。

そして、労働力の価格が価値以下に低落するこの傾向は、労働者の団結・闘争によって制限・阻止されるのですが、女子は扶養家族負担が少なく、再生産費用が少ないことや、潜在的過剰人口の圧迫が強いことなどによって、団結・闘争力もよわく、低価格に甘んじる傾向があります。したがって、女子においては、単純労働分野における競争の激しさによって労働力の価格が価値以下にきり下げられる傾向が強いという、女子の闘争力のよわさからその低価格が固定されることになるわけです。

そして資本家は、女子労働で充分なところでは、つとめてこの低価格に甘んじる女子を雇用しようとし、男子労働力が多数供給される労働市場では、男子は市場から駆逐されるか、あるいはより低い賃金で働くことを余儀なくされることとなります。それゆえ、女子の低賃金は資本にとってきわめて有効な直接的な利潤増大の手段であるばかりではなく、それによって男子の賃金をきり下げる手段でもあるわけです。

したがって、このようなところで、男女の賃金差をなくしていくことは、女子にとっては、労働力の価値以下にとくにいちおしく低落した価格をひきあげるために重要でありますし、他方男子にとっても、雇用の確保と賃金下落の阻止のために必要であります。男女の性ゆえの賃金差別を廃止しようという男女同一労働同一賃金の要求は、歴史的にもまずこのような形で問題となってきたのであります。

しかしながら、ここでとくに注意したい重要なことは、男女の差別賃金を性による賃金の差別というように広く解釈いたしますと、それは単に同じ労働市場における男女の賃金差別に解消できない問題であるということとあります。

以上簡単にのべましたところからも明らかでありますように、男女の差別賃金ということについて、実質的に重要な問題の一つは、女子が諸原因によって単純労働分野に緊縛される傾向があるということです。

いま一つは、この単純労働分野では全般的にみて労働者間の競争が相対的に激しく、過剰人口の圧力も直接的であるため、労働力の価格が価値以下にきり下げられる傾向が強く、この傾向が女子においてとくに顕著であるということです。

したがって、同一労働同一賃金の要求を、性による男女の賃金差別というように広く解釈いたしますと、それは、同一の職場で文字通り同一の労働をしている男女の賃金差別の廃止を起点としているものであるとしても、それだけでは決して解決できない問題であることが明らかであります。男女の差別賃金廃止の問題・男女同一労働同一賃金の問題のもつ困難性・複雑性の根源の一つは、ここにあります。

とくに日本におきましてはこのことは顕著であります。全体的に過剰人口が存在するうえに、女子の場合は、女子の社会的地位が低いこととならんで、多くの家族従業者や家内労働・内職従事者の存在、潜在的過剰人口としての家庭婦人、農村よりの若年労働力の供給等がありますために、右の問題——婦人の就業分野が差別・制限されていることと、そこにおける女子の賃金水準が全体的にきわめて低いということは、とくに顕著に現われております。それゆえ、以下の私の報告は男女の差別賃金の問題を複雑化していると思われるこれら二つの点を念頭において、日本の現状のなかでと

れりかどのような状態にあるかを中心として考察をすすめたかと思ひます。

(3)

さて、以上の二つの点を念頭において女子労働者の問題をみていきますと、

(1) まず第一に、ある生産部門の中核的工程のほとんど全部・あるいはかなりの部分が女子のみでめられており、したがって同一職種・あるいは類似した職種に男子が全然存在しないという生産部門がかなりあります。ここでは、企業内の男女の賃金を比較して男女の差別賃金を云々することは容易ではありませんが、こうしたところでは、女子は概してきわめていちぢるしい低賃金状態にあります。そして重要なことには、こうした労働者は女子労働者全体のうちのかなりの部分を占めております。

(なお、ここで生産部門といふのは、繊維工業・化学工業というようなものではなく、同一生産物を製造している部門——工業統計表の細分類にあたる器械生糸製造業、座繰生糸製造業というようなものです。

また、職種とは、以前には、ある熟練と強度とをもって遂行する特定の熟練労働群を意味していましたが、独自の企業においては、旧来の職種が多く職務に分割されて、労働者は一定の昇進ルートにそくして幾つかの職務をだいに昇進していき、この同一昇進ルートにぞくする職務群のことを職種というようになってきています。職種の内容は各生産部門においてまことに多様ですが、今日の報告では、時間もありませんので、右の両者共を一応職種とよんでおきます。)

第一のグループのうちもっとも重要なのは、いうまでもなく、各種製糸業(事務職員をのぞく女子労働者5万8,000)、各種紡績・ねん糸業(24万8,000)、各種織物業(27万5,000)に代表される繊維工業労働者でありまして、この繊維工業女子労働者計72万7,000(衣服その他の繊維製品をのぞく)は、製造工業部門女子労働者総数の約41.6%をしめています。(32年工業統計表による。したがって4人以上規模の企業のみ統計)これらの女子労働者が生産の中核的部分を担当しているにもかかわらず、きわめていちぢるしい低賃金状態にあることは御承知のとおりであります。34年度賃金構造基本調査によれば、生糸再繰工、生糸繰糸工、メリヤス編立工等はいずれも平均賃金6,000円前後であり、絹紡績の精紡工、織布工等は7,400—7,800円であります。

このほか、化学繊維として、レーヨン製造業に女子労働者約1万4,000、その他に4,600がおります。ここには男子労働者計4万3,000がおりますが、男子は原液工程や後処理の一部の化学工程と紡糸工程を行ない、女子は繊維的工程である再繰工程に従事しているので、労働の内容は明確に区別され、比較困難の度が強いものです。ここでは、再繰工の賃金は平均9,900円です。

製造工業以外の女子特有の職種としては、電信・電話業の電話交換手(4万)、デパートの女販売員(3万5,000)、バス車掌(民間企業3万4,000)看護婦(約14万)、保健婦・保母さんなどがあります。これらはいずれも女子特有の技能をいかした仕事であります。交換手をのぞけば、平均賃金1万円前後であり、いずれも女子のみの職種の賃金水準の低さをしめております。(以上34年度賃金構造基本調査)

(2) 女子の就業分野が制限され、女子が女子固有の職種に属し、そこで低賃金が支配するということは、(1)のような明確な形をとらないとしても、その他の工業部門の労働者にもひろく一般的にみる

ことが出来ます。

(1)でみたほかに、女子労働者の相対的比重が高く、しかも絶対数も大きいものを工業統計表細分類で見ますと、水産食料品製造業(女子労働者4万9,000男子3万)、各種パン・菓子製造業(女子5万8,000男子7万6,000)、男子服・婦人子供服・作業服等外衣製造業(女子6万、男子1万6,600)、下着製造業(女子1万6,000男子4,000)、その他衣服製造等(女子1万2,000、男子4,000)、紙製容器製造業(女子2万4,000、男子2万1,000)、医薬品製造業(女子2万2,000、男子1万4,000)、ゴム製履物同付属品製造業(女子3万3,000、男子1万2,000)、陶磁器同関連製品製造業(女子3万4,000、男子3万6,000)があげられます。(電気機器関係はつぎにゆずる。)このほか、工業統計表には入っていないたばこ製造業の女子1万が加わります。以上の製造業は、たばこ、食料品関係の一部、ゴム製履物の一部をのぞくと、ほとんど中小企業の多いもので、技術発展の程度も遅れたものが少なくありません。このうち、外衣製造業等では、女子は、男子縫製工と製品種類は異なる場合が多いとしても、同じ縫製工として働いていますが、そのほかでは大体、単純労働の分野がほとんど女子の手によって行なわれ、男子は、管理・監督を兼ねながら、経験的熟練の要する労働に従事している場合が多いのです。そして右の部門は、全体的にも低賃金部門が多いのですが、女子は単純労働に緊縛されることによって、低賃金の最低辺をなしています。女子の労働が男子と明確に区別され、単純労働に緊縛された女子においていちぢるしい低賃金がみられることは、婦人少年局の行われた「水産業の婦人労働」の調査にも明らかにしめされています。

ところでついでながら、(1)でのべた繊維関係の諸製造業、化学繊維、たばこなどをのぞきますと、女子の比重が高く、その絶対数も多いものが、中小企業の多い製造業であり、全体的にも低賃金問題をかかえているところであるということは、後の問題と関連して注意しておく必要があります。

(3)ではつぎに、一部では、最近のオートメーション化にともない、女子が男子の職種に進出し、男子と同じ労働をするようになってきたといわれていますので、この問題を考えてみます。御承知のように、2、3年前より、ミシン組立におけるタクトコンベヤによる流れ作業、ラジオのプリント配線による組立、有線通信機におけるプレス・自動メッキ・自動溶接機・コンペンスシステムの整備等によりまして、軽電気機械器具製造業を中心として、女子労働者の進出がいちぢるしく、従来男子熟練労働者のしめていた生産の中核部分にも女子が進出しているのが注目されます。

しかし、このような現象からただちに、技術発展にともなう労働の単純化によって女子が男子と並んで同じ労働に従事するようになるとし、ここに同一職種内で同一労働同一賃金の要求を適用・実現する根拠ができるとみなすことにはかなり問題があると思ひます。

なぜかといいますと、オートメーション化の影響といひましても、オートメーション化の進展しているという鉄鋼、化学、石油製品、造船等においては、基幹的工程で旧熟練が無用となり、新しい型の単純労働化、軽労働化がすすんでいます。そこでは機械、電気、化学等の基礎知識をもった新高卒の若年男子労働力が中核部分に配置させられる傾向をもっておりまして、女子、臨時工はむしろ排除されて雑役的なものに廻される傾向が強まっています。たとえば化学工業では、「工業統計表」の細分類をみてみますと、女子は、化学繊維部門の繊維的工程か、医薬品やその他の遅れた化学製品製造部門に従事しているのでありまして、近代化学工業における化学装置のもとで、いわゆる監視労働

働に従事している女子は全くありません。鉄鋼、石油製品製造業等の技術発展のいちぢるしい生産部門でも、労働の単純化が進んでいる中堅工程に女子はほとんど位置をしめておりません。したがって、最近、技術発展にともなう労働の単純化により女子の進出がめだっているというのも、現在の段階では、軽電機器と機械の一部に限られているわけです。

しかもその場合にも注目すべきことには、ここでは女子の進出は、女子のみの分野の拡大＝男子の転進の促進をもたらす、女子のみの低賃金職種を作りだしていくという危険性がかなり強いのであります。現在のところは、新卒需要が全般的にいちぢるしいため、新卒初任給は上昇傾向にあります。この上昇も、従来の極度に低い初任給からの若干の上昇にすぎませんし、現在の需要拡大をもたらしている好況にふくまれている不安定要因を考えれば、この上昇を決して過大視することはできません。また、軽電機器、機械の技術発展といえども、それはまだオートメーションという規定にあてはまらないようなものが多く、外国市場における競争ではなお女子労働の低賃金に依存して競争していかなければならない面もあるわけです。したがって、従来男子の職種であったところへ女子が進出するというのも、ここでは女子のみの職種が作り出され、そこで低賃金が支配し、従来の紡績女子労働が抱った問題と同じ問題が出てくる可能性は充分あるといわねばなりません。

(4) 女子の職種の制限と、そのもとの低賃金ということ、事務系職員にも同様にみることができ、女子の事務職員は、34年賃金構造基本調査によると、鉱業、建設業、製造業、計3万4,000であります。このほか、金融保険業の女子労働者17万8,500、電気・ガス・水道の1万3,000、運輸通信の19万7,000の半数以上も、大体事務系と思われ、事務職員の場合には、男子は勤続・年令とともにしだいに責任ある仕事に従事し、それに比例して賃金が上昇していきませんが、女子は職務上昇の機会がきわめて制限され、勤続・年令のいかにかかわらず単純な事務労働に従事させられていることが多く、ここでは労働の差別による賃金差別がきわめて明瞭にうかがわれます。とくに事務職員では上位になれば、経営、管理、監督等、資本家的業務と結びつき、会社による評価も非常に高くなるため、勤続・年令による賃金の差、役付と平職員との賃金の差が顕著であります。したがって、女子は同卒の男子と比べても、勤続・年令を経るにつれて、賃金の差は一層拡大していく傾向にあります。たとえば、製造業職員の賃金を34年賃金構造基本調査で見ますと、旧中・新高卒で18～20才未満では、女子は男子の78・5%、ですが、20～25才未満では、72・6%、25～30才未満では、65・7%、30～40才未満では女子は男子の半額近くになります。旧中・新高卒の女子と大半卒の男子との差は、もちろん、より一層顕著な拡大傾向をしめています。

以上の考察を通じて注目される第一のことは、女子の就業分野が制限・差別されており、女子は全体としてみれば、特殊な熟練や強度のいらぬ単純労働に従事する傾向が強いということであり、したがって、男子と女子とが同一の職種で全く同じ労働をしているという場合は、全体的にみればきわめて限られています。

第二は、女子が単純労働に従事しているという事実は、女子の社会的地位の低さによる熟練修得の機会の制限や、女子を単純労働に緊縛する企業の政策等によるのですが、今この事実を一応あたえられたものとして認めても、女子労働力においては労働力の維持・再生産にもふたない低賃金が支配し

ており、女子は独立して自分一人の生活をも維持していくことができない状態にあります。つまり、女子の低賃金は単純労働であるがゆえの低さとして片づけることができない位、低いものであります。このような女子の低賃金は、ここでは簡単に説明できない大きな問題です。女子の場合には、住宅費、燃料費等をふくまない賃金であっても、家族の一員としてどうにか労働力が再生産されていくという事情があること、農村から短期的若年女子労働力が豊富に供給されることによって、賃金は、住宅費等をふくまない最低生活費、寄宿舎生活を維持するだけの費用によって規定される傾向にあります。さらに、より低い加工賃で働く家内労働者、無償労働をなしている多くの家族従業者の存在は、女子労働者の賃金への大きな圧力となっています。また、女子の団結力、闘争力のよさも指摘しなければなりません。そしてこうした低賃金のもとでは、家事労働を犠牲にし、出費を増大させてまでも働きにでるといことがひきあわないという事情や、母性保護・育児施設が不完全などと等により、女子は結婚・出産後家庭に帰るものも少なくないのであって、この短期勤続が他面では賃金を低めることとなります——つまり低賃金と短期勤続とが悪循環をなしているのであります。

このようにみえますと、男女の差別賃金の問題を、同一職種で同じ労働をしている男女における賃金差別の問題に限定できないということが明らかでしょう。

もちろん、私は同一職種のなかで同じ労働をしている男女の賃金が差別されているという問題を重視するわけでは毛頭ありません。こういう場合には、差別反対の第一歩としてこれを廃止していく闘いが必要なことはいうまでもありません。

しかしながら、以上のべましたように、女子の就業分野が制限差別され、この女子特有の職種において女子ゆえのいちぢるしい低賃金が支配しているという問題は、量的比重からいってもきわめて重要でありますし、そこにおける女子の低賃金は、男子と同一職種に働く女子の賃金差別をうみだす一因ともなっているのであります。

したがって、男女同一労働同一賃金の要求を、男女の性ゆえの差別賃金にたいする反対というように解釈いたしますと、それは、同一職種のなかで文字通り同じ労働をしている男女の賃金差別をなくしていく点にとどまることはできません。同一職種のなかで同じ労働をしている男女の賃金差別であれば一見明瞭であります、こうした問題に限定できないところに、男女の差別賃金の問題、差別反対の問題のもつ複雑性、困難性があるのであります。

(4)

ところで、男女同一労働同一賃金の要求を、同じ労働をしている男女の差別賃金廃止の要求にとどめないで、どのような形でその運動の巾をひろげていくかということは、きわめてむづかしいことですが、ここでは簡単に下記の諸点を注意したいと思います。

(1) まず第一は、女子にたいする職種の制限・差別を廃止する運動を強力にすすめていくことです。実際は女子が充分できる労働であるにもかかわらず、女子がしめだされているところが少なくないので、そこへ女子が就労するように要求していき、どの女子の職種を拡大していく運動とむすびつけて、同じ労働をしている男女の賃金を同一にしていく要求をすすめていくことが重要です。

このためには、組合は女子の技術習得の機会を拡大することや、女子も生活上支障なく労働できるようにすることにも努力しなければならないでしょう。同一職種で同じ労働をしている男女の賃金を同一にしていく運動も、このような女子の職種の制限を廃止していく運動と密接におずびつていくならば、その効果を高めることになりましょう。とくに事務職員や一部の労働者にはこれはきわめて重要な意味をもっています。もっとも、これには会社側や一部の男子労働者の大きな抵抗が予想されますから、早急かつ広汎な効果を期待することは許されません。

(2) 第二に、最近では、職務評価、職務給の普及とともに、非常に細かく職種・職務が分けられ、きわめてささいな差が強調され、これと対応して同一労働ということも、このように細かく分けられた職務の同じものにかぎって用いられる傾向があります。このことは、男女の労働のささいな差を強調して、その賃金差を正当化することにつながるのですが、こうした傾向にたいしては、熟練の内容、強度の程度が大体同じものは同一労働であり同一賃金であるべきだという考えをはっきりさせていく必要があります。

(3) しかしながら、以上のように運動の巾をひろげていくことによっても解決できない大きな問題がのこされていますから、これを第三に考えねばなりません。

まず現状の考察のところで最初に指摘しました問題——縦横関係の各種生産部門に代表されることく、生産の中核的過程の大部分、あるいは特定部分が女子のみによって行なわれ、そこにいちぢるしい低賃金が支配しているという問題があります。

また男女が類似した労働をしているととるで、男女の労働の差別・賃金の差別をなくしていくとする場合、女子と類似した労働をしている男子は、大体のところ、若年・低学歴・臨時工の男子で、男子労働者自体が低賃金で、単身の生活にもこと欠く場合が少なくないという問題があります。このような場合は、こうした男子を対象として男女の差をなくしていくことだけでは、問題解決の限界が大きいわけです。

したがって、第三の問題といえまして、かなり大胆な問題提起ではありますが、つぎの点に注意したいと思えます。それは、男女同一労働同一賃金という場合の同一労働という概念を、企業内における熟練・強度の大体同じものとするだけでなく、企業をこえて、生産部門をこえて、熟練・強度の大体同程度のものにまで広げていくこと、それとともに、これを踏まえ、(単純労働の場合は熟練修業費をよくまないとはいえ)、労働者が独立して生活していくにたたりうる賃金を要求していくこととあります。具体的にいいますと、たとえば菓子製造のゼンバアにいるもの、軽電機器の組立ラインにいるもの、たばこの巻上工、あるいはそれらと類似した男子の労働者等、——異なる生産部門の異なる労働であっても、それらが熟練度をあまり要しないが手先の器用さを必要とし、立作業でかなりの疲労をとる等点について共通しているとすれば、これらを同一労働とみなしていくこと、そしてはじめはそのうちで相対的に高い男子あるいは女子の賃金にそるえるように賃上げをしていき、しだいに全体の水準が、労働者が独立して生活していきうるにたる賃金水準に達していくように努力していくことが必要でありましょう。

この場合、日本では従来、女子が単純労働に緊縛され、そこに低賃金が支配していたという事情とも関連して、社会全体、組合員自身のなかにさえ、単純労働を蔑視する傾向がありますが、しかし、

軽電機器の生産部門、たばこ、軽電機器、菓子製造等に明らかごとく、女子は単純労働であっても、立派に生産の中核的部分を担っていることが少なくありません。したがって、これらの点を要求していく過程で、単純労働は何か半人前の労働であり、結婚前の女子の小遣い賃金(家庭婦人の家計補助賃金でも良い)といったような蔑視をうち破っていく必要があります。ともあれ、同一労働の概念を、職種をこえて、企業・生産部門をこえて、熟練・強度の大体同程度の労働のおいだに広げていくことと、それとともに、女子の多数が属する単純労働分野の賃金を全体的に大膽に上げていき、そのなかで男女の差別を廃止していくことが必要でありましょう。

以上のごとく、熟練・強度のほぼ同程度の男女の労働の差別・賃金の差別をなくしていくこと、その賃金水準を全体的に上げていくことを、企業をこえてすすめていくのはつぎの点からも重要で、もしこれを企業内ですすめていくとしますと、強力な組合で、男子組合員がかなり理解のまざるところ以外では効果はなかなか期待できないということや、女子は組織・闘争力が全体的にも弱体である中小企業に多いという事情があるからであります。したがって、この点からも、右のような要求を、企業をこえた大きな力として結集させていく必要があります。

以上のような意見にたいしては、男女同一労働同一賃金の問題とかけはなれたものであるという批判のあることも当然予想されます。最近では、男女同一労働同一賃金の要求を、非常に細く分けられた職種・職務において、職種別・職務別賃率を設定すること——そのかぎりでは男女に同一の賃率を設定することであるという主張がかなりあるとも書いております。しかし、私が強調したかったことは、男女の性ゆえの差別賃金として、きわめて重要なのは、女子の労働分野が制限・差別されており、女子のみの労働分野でいちぢるしい低賃金が支配的であるという問題であるということ、したがって、このような問題は、職種別、職務別賃率を男女同一にすることだけでは決して解決されない問題であるということとあります。

最近では、男子自身においても、同一労働同一賃金という名のもとに、きわめて細く職種・職務を分割し、細い職種別・職務別賃率が設定されようとしています。しかし、それは種々の点で労働者にたいして有害な影響をおよぼしますから、男子においても、労働のささいな差異を強調するのではなく、反対に、異なる職種・職務の間に、異なる生産部門の職種・職務の間に、熟練・強度の大体同程度のものをもとめて、そこで統一した要求をつくっていく努力が必要であると思います。男子自身において、職種・職務をこえて、生産部門をこえて同一労働という意識を作り、そこにおける統一要求を作っていくということが行なわれ、これと平行して、さきに提案しました第三の問題がすすめられていくならば、この問題もかなり現実性をもつものになっていくのではないかと思います。このような根本的なところから考えなおし、運動をふかめていかなければ、男女の差別賃金といわれるものの根本は決して解決されないのではないかと想うのです。なお、私がこのようなことを強調するのは、最近すすめられている企業内における職務評価とそれによる賃率設定について大きな批判をもっていることにも関係するのですが、この点は次回の職務評価にかんする討論のさいにゆずりまして、今日はこれでやめさせていただきます。

討 議

氏原 井村さんから、いまお話がありましたのは、午前中議論された問題の基礎にある女子の賃金問題一般についてですが、それは同一労働同一賃金という考え方が、現状ではどの程度当てはまるのか、それは全体の女子の賃金にどのような影響を与え得るのか、与え得ないのかと云う重要問題についてでした。

ところで『同一労働同一賃金』の同一労働の条件がみなされる分野は、日本では少ないという結論のようですね。10年程前、こういう会議をした時、私もそういう報告をしたのですが、同一労働同一賃金の考え方が日本の女子の低い賃金を改善するのに、どの程度有効なのか、また、この思想をどのようか考えていければ、効果があるかという論点に関連して重要な問題と思います。

木村 今のお話の中で感じたのですが、一寸問題がはずれるかも知れませんが、紡績等における女子が低い賃金におかれているということ、中小企業等でも低い賃金におかれているということは、やはり最低賃金の問題もからんでくると思います。やはり最低賃金制を法律化してそれが実施されると、それに基づいて中小企業でも何でもだんだんと女子も上ってくる。女子と男子をはなれさせて女子を低くしておくということは、一つの企業内で、男子が「俺達は女の人よりは少しは上なのだ」という意識を持たせる、競争心を起させるという、使用者の策動の一つの現われだと思う。例えば労働組合なりが、賃上げを要求して、1万円なら1万円なりを要求しますね。その場合、会社は1万円出して、それを男子に幾ら、女子に幾らと、どちらにしても会社から出すお金は同じですが、それを男子に多く払って、女子に少く払うところに、競争心を起させて分裂させる使用者側の考えがある。そういう点で、最低賃金制を敷いて、最低は幾らと法律化すれば、それによって、女子が少しづつでも高く上るとそう感じました。

氏原 最低賃金制の問題が出ましたが、最低賃金制が、同一労働同一賃金に、或いはもっと問題を広げて、女子の賃金にどのような影響を与えるかは、今非常に重要なことだと思います。

大羽 最低賃金制が出ましたが、最低賃金にもいろいろ定め方があって、労使の協定で定める最低賃金というものがあると思う。他の外国の例でも国の最低賃金より労使の協定の方がずっと高く、アメリカ等でも、国で定める最低賃金は問題にならないということがあつた。日本でも大企業の場合には最低賃金の協定がある意味ではあるという気がします。お宅ではどうですか。(木村氏に)それが大体女子の賃金とか、初任給とかになっているでしょう。

木村 私の会社では、最低賃金8,000円は確保しております。ですが、一般的に見て、中小企業等を見ると、最低賃金8,000円というところはおそらく少ないと思う。そういう点で、例えば、最低賃金を8,000円というふうに押さえておかないと、一般的に企業が低いから、たとえば、8,000円と定められている所でも、一般的に低い所が沢山あるということは、やはり、恐怖だと思います。ですから、最低賃金制は法律化して、線をひいた方が、日本の現状では、それが一番正しいのではないかと、正しいというより必要なのではないかと考えます。

氏原 さきほどの井村さんの御報告に関連してですが、煙草と繊維等、違った仕事をしている人たちが、同じ程度の労働をしている、そういう証明が仮りにできたとして、それを法律で規制するわけ

にもいかないでしょうから、また、繊維の労働組合と専売公社の労働組合が一緒になるということもむづかしいでしょうから、繊維の組合と専売の組合が、同じ賃金を要求するということになるのですか。例えば、煙草と繊維とは、労働が同じだという思考方法をとるべきだということとは、もう少し具体的にいえば——おそらく繊維より煙草の方が賃金が高いと思うのですが——労働が同じであることが証明できれば、例えば全機同盟が団体交渉をやるときに、専売公社の労働者と同じ労働をやっているのに公社の方が高い、そとまで上げることが社会的にフェアだと主張できるということですね。

井村 ええそうです。もちろん、煙草の労働、紡績労働といつてもいろいろの内容もあって、それらを同列におくことが良いかどうかについては、もっと具体的に検討しなければなりません。こうした発想は大ざっぱすぎると思われるでしょうが、私は報告で強調しましたような現実の諸事情を考えると、同一労働という概念を拡げていって、大体同程度の熟練・強度のものは、同一労働とみなしていくという思考が、現在非常に必要ではないかと思うわけです。午前中問題になりましたイコールの労働という考えを現実にも拡げていくということですね。

とくに最近では、職務評価のもとで、職務がきわめて細分され、些細な差の労働も異種労働とみなされる傾向が強いので、男女の間でも些細な差にもかかわらず、異種労働であるから賃金差は当然だといわれていることも少なくないわけです。こうした現状のもとでは、女子の就業の機会均等を要求していくとともに、大体同程度の熟練・強度の労働は同一労働とみなしていくという思考が必要でしょう。

また、類似した男子の労働が企業内にないような、女子独自の職種も非常に多く、ことに女子ゆえのいぢぢしい低賃金が顕著にみられるわけですが、この場合には、差別賃金の内容はかなり複雑な形態をとっているわけです。つまり女子独自の職種の賃金が、他の産業における熟練・強度の類似した男子の労働の賃金にくらべて低いということ、あるいは、一般に熟練・強度のより高い男子の労働とくらべて、熟練・強度の差に比して賃金の差がつきすぎているということです。したがって、こうした多くの場合には、男子と比較し、男子との賃金差を縮小していくことになり、なかなかむづかしいわけですが、この場合においても、私は職種・企業・生産部門の枠をこえて、熟練・強度の大体類似した労働をもとめ、それらを同一労働としてくくっていくという思考がきわめて重要だと思うのです。

そして、まず、差別賃金廃止の基本的環として、単純労働といわれているもののなかでも、たとえば、熟練は不用であるが、手先の器用さを必要とし、立作業で疲労度もかなり高いという点で共通した労働を、いろいろとりだしてまとめていき、それらの労働者が、現在の生活水準のもとでは独立した生活を送っていくためにはいくらの賃金が必要であるという形で統一的な要求を中広く作っていくことが肝要だと思うのです。そしてその第一歩としては、女子の中でも比較的高いもの——たとえば専売公社の煙草の賃金にしたいにそろえていく、さらにその水準をあげていくということを考えていくわけです。早急にはできないでしょうが、女子の労働を男子の労働と比較し、熟練・強度の差に比して賃金差がいぢぢしいというのを是正していくことも、報告で強調しました現状の諸条件を考えると、このような形で類似した労働者が結合されていき、それらの労働者が独立して生活していくために必要な賃金を統一して要求し、獲得していくという方向でなければ、なかなかむづかしいと思

うのです。

そして、私は男子自体においても、細い職種別の賃金要求よりも、熟練・強度が大体同程度の労働が、職種企業の種類をこえて統一的な賃金要求を作っていく方向が好ましいし、そういう方向でのみ、臨時工や中小企業の労働者が統一要求の中にふくめられていくだろうと思っているのですが、こうした同一労働の概念のみならず、統一要求の中のひらきが男子の中でも現われてくれれば、今のべきした女子の要求を、類似した男子にくっつけていくこともかなり可能になるのではないかと思います。もちろん、こういう方向は簡単に決まってくるとは思いませんが、現状をいろいろ考えると是非必要だと思います。

井上 今の問題ですが、その事に関しては、我々も賛成です。つまり我々の主張している事は、作業の難易という面からいえば、紡績の方が重労働だと思いますが——性格的にいえば立作業であるという事とエネルギー代謝率からいっても紡績の方が労働の強度が強いのですからね。したがってもっと女性に對すべきだとの意味合いでの主張には賛成ですが、井村さんの仰った事で、理解出来ないのは、差別撤廃という事と、格差を縮小して行くという事は全然違うのですか。差別を撤廃する前提条件として、格差の縮小という事に重点をおくわけですか。

井村 その場合、差別撤廃の差別とは、どういう意味ですか。

井上 つまり、男女の差別賃金を廃止して行くという事だと思うのですが、その場合、いきなり、機械的に差別をそのまま廃止せよという事ですか、つまり、こういう場合が考えられるのではないかと、同一の労働という場合、同じ紡績の工程でも、技術革新の影響でも同じ企業内で二つの形をとられた場合、つまり同じAという会社でもある工場では、従来と同じような生産工程をとり、別の工場では新しいシステムをとった場合、自ずから労働の質と量が変わってくるのではないかと、その場合賃金をどう結びつけるのか、そのへんが、非常に問題になって来ると思う。現実の悩みなんですね。つまり技術革新の結果、同じ紡績の工場でも連続操業方式を取り入れた処では、深夜業の関係で男子が重点になるし、従来の工程方式では女子のみであり、労働の質と量が違って来る。

井村 具体的にもう少ししかなければ分かりませんが、労働の熟練度・強度が著しく違うならば、もちろん違う賃金がありうるわけですね。そこにおいて賃金差を廃止するといっているわけでは決してありません。

井上 ありうるけれども、現実には出来ないわけですね。賃金は現実には企業中心として、企業内での賃金決定というメカニズムがあるわけだから——。同じ会社（同一業種）でもAという工場とBという工場と、生産工程が異なるのに、賃金がAの工場は高くBの工場は低くても良いという事が現実には出来ない。そういう矛盾がある。

井村 A工場とB工場とで生産工程がきわめて異なり、そこにおける労働の熟練・強度もかなり異なるという場合、企業が賃金に差をつけられない矛盾があるというのはどうも良く分らないのですが。そういう場合には賃金が違うのがむしろ一般的ではないでしょうか。新機械が導入され、新・旧両設備が併存するという場合、生産部門によって異なりますが、新機械には、新卒本工が配置され、旧設備には、老年者、臨時工、女子等が配置され、そこでは、異なる職務として異なる賃金が形成されるというのがむしろ一般的ではないでしょうか。それゆえ、こうした場合には、老年者、臨時工、女子

等のいかんをとわず、新しい技術を修得し、新しい機械についていくという要求が必要となっているのではないのでしょうか。

井上 もう一つお聞きしたいが——同一労働同一賃金へのより近い道をどこに設定するかという事は、先程米、最低賃金制の問題が出されています。最賃制の闘い方についても、全体的考え方と、総評的考え方と、いろいろの違いがありますが、私は、例えばもっと具体的な問題ですが——産業別労働組合が一応ある以上は、やはり現在の時点で今のきわめて不満足な最賃制をどう判断するかは、産業別の最低賃金への闘いが組合としては考えられるわけですね。その場合、私共としては、職種別賃金（職種別の最低の賃率）を設定して行く事によって、産業別最賃と、その最低線とを結びつけたものでモデル的なものを設定したらどうかとの考えをもっている。先程井村さんが職種別賃率を設定するには多少疑問があると仰ったのですが、どういう意味なのですか。

井村 職種別賃率という時に注意しなければならないのは、職種別といってもいろいろの考え方があることです。従来は職種（トレード）ということは、同じ内容の作業を標準的な強度で遂行する熟練労働という意味で使われていましたし、現在でもこういう使い方もあります。でも技術発展のいちいち独占の大企業では、旧来の熟練の崩壊と対応して、生産工程をきわめて多数の職務に分解するとともに、ある新卒労働者が最も簡単な職務からしだいにより上位の職務へ移っていくというルートを設定しており、この一定の昇進ルートに属する職務群のことを職種というようになっています。そして現実には、異なるいろいろの生産部門においては、職種のあり方がずいぶん違うわけですね。また同じ生産物を作っている企業間でも、職務の分解、あるいは職務の昇進ルートの設定は個別企業別に行なわれるので、職種が必ずしも同じではないという問題があります。さらにまた、大企業と中小企業とでは、技術発展の程度も、したがって労働の内容もかなり異なるわけですから、類似した生産物を作っている大企業と中小企業とをとってみても、職種の内容は違うという問題があります。

したがって、職種別賃金の形成ということをや文字通りに、細い職種ごとに賃金を作るというふうに考えますと、同一生産物を作っている諸企業間においても、横断的・統一的賃金の形成はなかなかむづかしいということになります。

とくにまた、産業別最賃と職種別賃金をむすびつけるというお話ですが、この点につきましても、同一産業といいますが、その中には非常に多数の異なる生産部門があります。そして、大企業に構えて原料部門、組立て部門等を中心に支配しており、中小企業は下請等の部品加工部門に多いわけですし、それらにおいては技術発展の程度はきわめて異なるわけですから、大企業の支配的な生産部門で六企業中心の職種別賃率をつくっても、それらは決して産業別なひらきをもっていくことはできないという問題があります。ですから、私は、以上のような意味での職種別賃率であるかぎり、それが労働市場の横断化、産業別組織の形成、労働者の要求の統一にはたす影響もきわめて制限されると思うのです。

実際に職種別賃金の形成といわれているのは、右のようなもののほかに、いろいろの内容をもっているわけで、職種別賃率形成の是非は、職種別というところをどのように使っているのかという点を明らかにしたうえでないと論じられないわけですね。

私は、横断的賃金の形成という場合につきましても、厳密な意味での職種毎の賃金の形成という方

同ではなしに、労働の具体的形態は異なっている。熱練・強度の大体同程度のものは、同一にくくっていくというかなり中のある内容の漸進的賃金の形成を考えたいわけです。

氏原 今の話と関連して、準備会議でも議論になったのですが、同一労働同一賃金を具体化する場合に、同一労働と云う事だけが問題ではない。職務間の賃金の公正な格差と云うことも問題になるのか。多数の企業に共通してある特定の職種の賃金が、いくらか定めていけばその中では同一労働同一賃金を考えるととてはやさしい。そして、職務間賃金は、いわば労働市場で、客観的に定まっている。よとるが日本のように労働市場が企業的に封鎖されていて、賃金格差がその中に与えられている場合とは、企業ごとに職種間の賃金に違いがある。それは、ある意味では、企業中で、作られているわけだから、多少の程度は、これを企業内の条件を無視しても変えることができる。例えば、井村さんがいわれたように、女子は女子だけの職場があり、そこで仕事をし、他方では又、男子には男子だけの職場がある。そこで両者の労働が異なるのだけれども、仮に、職務評価をやって、評価して見たら、今の賃金差は、100と50だが、評価にすれば、100と70になったとする。こういう事は、男女の賃金格差を縮める根拠になる。これも同一労働同一賃金の問題に入るかどうか、或いは一般的には入らないとしても、日本では入れた方が望ましいとお考えかどうか。仮にそういう事が同一労働同一賃金に入るとしても、現状では、職務評価に対する労組の批判が強いし、労組以外にも、経営者でも、そういう事実が明らかになることは、恐怖心をもっているむきもある。そのような警戒心や恐怖心を除くという意味で、第三者的機関を作って試みに準備をし、労使双方に情報を提供すると云うような事が、考える筋道としてはありうるわけですか。僕が主張するわけではありませんが、すみちとしてはどうでしょうか。

渡辺 違う産業の中の違う企業で、やっている仕事と同じ場合その職種のとらえ方はヨーロッパで技術組合を作るときにとって来たような過程をとるのでしょうが……

労働者の企業のなかのみに自分のキャリアを求めずに結びついて行き、それを足がかりにする云うのは養成ですが、違う産業にある者が結びつくには具体的にどういう手立てによってされるとお考えですか。

井村 女子の場合は、単純労働が多いわけですから、一つの職種が、異なる産業にまたがって存在しているということは、単純労働を一つの職種というふうに考えれば別ですが、電話交換手等の一部にかぎられているわけです。その場合も、企業別組合の現状のもとでは、昨年末、看護婦さんが統一的要求をだしたように、別個の組合を作るというのではなくて、要求の統一という形になるでしょうね。しかし、私がより重要な横の結合と考えていますのは、いわゆる職種が異なっても、熱練・強度の類似した諸労働における要求の統一なのです。女子労働者が職種の異なるところにも、熱練・強度の類似した労働をみだしていき、現在の生活水準のもとで独立して生活していくためには、その労働であればいくら必要かということとを充分検討して、この要求を類似の女子労働者の間で統一していくことが重要だと思っています。午前中渡辺さんのいわれましたイコールの労働という概念を現実百広げていき、そこで要求を統一していくというわけです。このことは、氏原先生の出された問題とも関連するのです。私は、このように、同一労働、類似労働の考え方をひろめていき、そこで統一した要求を出し、賃金をあげていく——こういう過程ではじめて、男子と女子との労働を比較し、不当な

格差を縮小していくという問題も提起されていくと思うのです。私は個別企業別にいわゆる職務評価によって男女の労働を比較し、不当な格差を是正していこうという考えには、疑問を持っているのですが、その点は後の機会にゆずります。

砂原 生産量がコンスタントで、分配する資源が同一ならば、下が薄すぎると云う事ですね。ですから上からとって、下へ持っていけばと云う事ですか。そうでないと財源がどこから出るかわからない。格差が不当に女子に低いと云う、例えば事務職種で云えば部長と書記が格差がひどすぎて、部長から書記に賃金源を持って行けと云う事ですか。財源は決まっているのですから、国家的に景況も国民所得、生産量は決まっているわけでしょう。コンスタントな所得の中で、分配の理論として、上下の格差1対10から2対10にせよと云う事ですか。それとも生産性が上って、余分な分配資源が出来た場合はその源資を下に厚くしてゆこうと云う事ですか。

氏原 それは前提条件みたいなもんですか。かりに所得倍増計画を実行した場合、その計画終了年度には、今、かりに100と40であるものが100と50になるについては、国と使用者や労働組合はどのような事をやったら良いかと云う事ではないでしょうか。

砂原 もっとざっくりばらんに云えば、7,000円とか8,000円とかいわないで、簡易労働と扱われ易い女子の層に1万4,000円か5,000円払いなさい、というそういう闘いに持って行けば良いという事ですね。

井村 それを上から持って来るかどうか——

砂原 所得の個人々への分配構造は経済学の問題ですが、とくに日本的な問題としてもむづかしいが、企業の中でもむづかしいですよ。今、浮いた、源資をどの階層に分配するとかが公平であるか、井村さんの話では下に重点的にやれば良い。生活給的な点からしても何処が一番苦しいかとなるとあながち下ばかりではないという結論になります。日本は貧困ですから、新しい源資を何処から持って来るかという問題にしても生産性の低い中小企業等ではむづかしいのではないのでしょうか。

氏原 技術革新の問題が出ましたが電気の方はどうですか。今のいろいろ出ている問題について。

山内 女子が集っている電気産業の場合、どういう処で何故女子を雇うかという事を考えてみると、企業としては、やはり現在の時点で考えると、若い層の労働者が、或る年限でやめるという事の一つの利点がある。ですから、——これから先は私の考えですが——女子としてはその利点がある。これを評価すれば男女を区別して、女子の賃金を特に安くする必要はない。全体として見た時、それが安いんだといわれればそれはお互いに理屈を述べ合う事になりますが——考えとしては、女子だから、特に低いというよりは、女子のその循環性という事が一つの長所になる。したがって私共の企業の中だけで見れば、簡卒女子のような、現場に入るのをいやがる女子をどうやって男子と同じような仕事につけるかという事が一つ。それから中卒の場合では女子の方が多い——その少い中卒男子を女子に負けないように、どうやって育てて行くかがこれが企業内の問題です。

大羽 それはどういう問題ですか

山内 これは一般の組立て等についている者についてですが、現在の労働市場からいえば私共の産業では、女子の方が素質的に良い子が集る。男子の方は劣る、ですから初任給等は同じで入ってきますが、その後は実質的に下っている。

氏原 女子と男子が一緒に居て、特に女子だけの職場を作る必要があるかどうか。

山内 私共の職場では、ラジオの部門とトランジスタを作る部門とは若干異なる。トランジスタでは女子は全員席について仕事をし、材料の運搬等は男子がする。このように一応仕事を分けている。その上に機械を管理する下級の管理者が居る。これは男子の高校卒ですが、ラジオの部門では、これはやはり工程の世話をする係と、ラインとに分れますけど、受けて来た教育の上でアンバランスがあります。工業高校を出た子と、普通高校を出た子とは違いますから。工業高校を出た女子は少い。私のところでは試みにそういう工業の高校卒の女子をいれて女子のリーダーを作るということもやっています。大学出の女子についていえば、大学出の女子は、はっきり職業という考えの人と、まあ結婚前に結婚しようという考えの人があり、男子と同じに扱うということには、使用者は抵抗を感じます。同一労働という考えから、これを同一に扱うということは、使う方で努力が要る。大学出の女子の場合、同じ仕事を与えて外に出すと、外で低く評価される。従って、こちらで管理者なり何なり援助せねばならない。具体的な事では、出来るだけ同じに扱おうと努力しています。同じに考えて損な事は何も無いわけですから。

大羽 井村さんに伺いたいのですが、先程、最賃が先か、それとも男女同一賃金が先か、——極端にいいますと——というそういう感じの御発言があったが、私個人の考えでは、やはり両面だと思うのです。ですから例えば最低賃金が先に出るとすれば、——例えばイギリス等では、最低賃金が定められても男女別の賃率ですね。——最低賃金になれば必ずしも男女同一賃金になるとはいえないわけですね。命、ここで女子の低賃金を上げるというそのものの問題を出しているのではなくて、ここでは男女の賃金の差別を廃除するには、どうしたらよいかというテーマを出しているわけです。この面ではよるしいですね。

井村 私が強調したいのは、問題を差別の廃止に限定しても、その差別廃止を本当にすすめていくには、低賃金をあげることを考えなければならないということ、つまり二つは決して別々に考えられない問題だということです。最賃と同一労働同一賃金とどちらが先かというのではありません。

大羽 それからもう一つ、職種別に細かく分けて、それで賃金がどうこうという事は、余り賛成ではないというお話しでしたが、それは賃金において男女を差別してはならないという問題に直接結びつくものではなくて、職務給の話の時に又出て来ると思いますが、職務評価する時のくくり方という、又別の問題だと私は思っているのですが、細かくするか、あらくするかという事は、——細かくするという事は好ましくない——と一般に云われていますから、あらくして、職種を、職務の内容によってランキングをつけて、という事自体は、同一賃金をすすめる上に差しつかえないわけですね。

井村 もちろん、さしつかえないと思います。しかし、現在行われつつある職務評価にそれを期待するということではありません。

大羽 命、職務給とか、同一賃金とかいう事に、技術革新がすすんで行く段階で、使用者の方でも、労組の方でも、関心を持っている段階ですから、その中で、男女同一賃金という問題が、どう入って行けるかという問題に私共は関心を持っているわけです。

井村 その意味は、職務給を通じて、という事です。

大羽 この前、組合の青婦対策部の方に来て頂いた時の話ですと、命、職務給が導入されようとしているその段階で、女の人の職務が低く評価されるという問題が出て来ている。それが男女同一賃

給同一賃金の問題かという事については問題があると思うが、——そういう問題が、今、現実に起つてあるところで、男女同一賃金というものに、どうゆりように入って行けるか、という問題があると思う。私共は、今、黙って職務給が動くままにしていって良いのか、それとも私共の方で、何か出来る事があるのかという事を端的に伺いたいのです。

井村 私は職務評価の問題、あるいは職務評価が男女同一労働同一賃金の実現にどのような影響をもつかという問題を考えていく場合、問題を抽象的に考えることはできないと思うのです。職務評価ということを書きわめて抽象的に考えれば、いわゆる生活給賃金に対して仕事の質の評価を賃金にむすびつけるものであるというふうにもいえまじょうし、職務の分類をあらくして評価に恣意的要素を入れないようにすればよいというふうにもいえるでしょう。しかし、ここ数年来日本で問題となってきたおります職務評価は、やはり一定の目的と内容をもったものとして登場してきているわけですし、その内容を改訂するといひましてもその可能性はひとえに現実の労使の力関係に依存しているわけですから、こうした現実の諸条件をはなれて、職務評価の功罪を論ずることはできないと思うのです。

ここ数年来、職務評価がどのような形で出てきているのかということを考えてみますと、企業への貢献度が重視され、管理職や技術者が偏重されるという傾向、あるいは大企業化したところの労務管理政策として上下の秩序を作るために、細い職務の分化・格付けが行なわれ、上下のひらさがむしる助長されているという傾向がかなりはっきり出ていると思うのです。とこ一二年は、労働力供給の不足から企業の側も、下級といわれるところを多少優遇せざるをえないという事情はありますが、その傾向はやはり貫いているといえます。現実の職務評価がこういう傾向をもって現われているということとをまず前提にして考えないとならないと思います。

第二に日本の賃金水準が全体として非常に低いということも充分考慮に入れる必要があります。もし1対10の賃金が職務評価で妥当だとしたところで、現在の賃金水準で1対10ということになれば、やっぱり下は8,000円になって上が8万円になるということもこれまた事実ですし、実際上も、そうした例は明らかにみられます。職務評価を考える場合、賃金水準が全体的に非常に低いということも充分考慮に入れる必要があります。

さらにまた、労働組合が評価に参画して、意思を反映すれば良いかどうかということについても、現在の労使の力関係ということから離れて議論はできないと思います。現在の労使の力関係のもとでは、たとえてどれだけ組合が参画できるのか、参画してもどれだけ労働者の意思を反映できるのか、ということも充分検討しなければなりません。また、職務を細分し、格付けした職務評価が出れば、当然のことながら組合員内部に利益の対立が生じ、高く格付けされた層は組合からはなれていくことや、組合幹部が自分達の職務の利益を重視するという誤りができることもあります。職務評価が出されると、どうしても各種の労働者間への配分ということそれ自体が関心事となってきますから、そこでは内部対立もです。また若年、女子については、家計負担が少ないから低くても当然であるという考えが組合員自身のなかにもある現状ですから、若年、女子の職務の格付けを高めていこうということとはさきわめて困難といえるわけです。現実には、職務評価は、こうした組合員内部の対立、組合の統一の弱体化という効果を期待している面もあるわけです。労働組合が職務評価導入にきわめて神経質になっているというのともこうした事実がかなりあるからです。

さらにまた、労働者の側から評価の是正ができるかどうかという点につきましては、現在の職場では、労働者の意思による職務間の移動がほとんど不可能に近いということも見逃すことができません。もし移動が行なわれれば、割悪く評価されたところの労働者は割の良いところへ移り、そういう移動によって評価が是正されるということにもなりましょうが、現実にはそういう条件はほとんどありません。とくに女子の場合には、報告で申しましたように、潜在的労働能力があっても下級といわれる職歴に束縛され、機会均等でないという問題が深刻でありますから、たとえ女子の職務が割悪く評価されたとしても、現在はもちろん将来においても、割の良い職務へ移るといふ条件は全くないわけですね。

そのほかまだ問題もありますが、このような現実の諸条件を考えてみますと、女子の職種・職務においてきわめていちぢるしい低賃金が支配しているということについては、女子の職種・職務の内容を評価し、それに応じた賃金を要求していくということが必要なのですが、このことが職務評価を通じて効果的に行なわれるとは考えられないと思うわけです。報告の終りに、かなり大胆な方向を出したのは以上のような理由によるものです。

大羽 間接的に、職務給という言葉しか余り使われていませんが、——職務によって正しく評価されたランキングが、たとえば出来るという事になれば、それは、それを適用する企業の中だけではなく、外に拡がる効果があるかどうか、私は、あると思って居りますが……。

井村 職務評価は、個別企業的に行なわれる性格が強いのですから、それを外に拡げるという効果には疑問があります。同一生産部門といいますが、生産工程にかなりの違いがありますから、かなり範囲の広い職種であれば、企業をこえて外へ拡げることも考えられますが、職務評価となりますと、その効果は疑問です。ですから私は、むしろ、婦人少年局等によって頂きたいのは、現在の婦人の賃金は、家族補助的賃金とか、寄宿舎賃金とかいわれているものであるが、女子労働者は、単純労働であっても中枢的な役割りを果している場合が少なくないこと、これらの単純労働であっても、独立していける賃金をもらうべきだという考えをひろくアピールしていただきたいと思うのです。

大羽 職務給という言葉が、今の現在のままの職務給という考え方ではなくて、もっと広い、——勤続と煙草と同じランキングと仰言るけれど、それが同じであるという事を、何処で出せるかその標準を作るためには、やはり、今の段階では、職務分析と職務評価というのが、一応目ざされて来る。それを細分化するという事とは別だと思いますが。

井村 私も、強度と熟練を基礎としてランキングするという以上は、勿論、そういう事を考えているわけですが、それは、職務評価や、職階制という事とは、極めて違う問題だという事を強調したいのです。

大羽 職務評価に基いた、正当なランキングに基いた賃率——というような意味で良いですね。

砂原 同一に評価された職種に、同一の賃金を支払うためには、或る生産性の巾をはみ出た生産性の低い企業は、政府で補助するか、そのような企業を許可しないか——日本の今の段階ではどうにもならない、生産性の二重構造をなくさなければなりません。生産性の高い企業と低い企業が同じ賃金を払えば企業利潤が一方が余りすぎるか、他方が苦しすぎるか、どちらかですね。政府が、生産性の低い企業を、許可しないか、補助するかしなければ賃金は横断的には同一にはなり得ませんね。結局

同一労働同一賃金の問題は、今のところ一企業内での問題とした方が、とり上げる価値があるのではないのでしょうか。

木村 その問題ですが、確かに、100人の労働者が居る所と、1,000人の労働者が居る所とは違ふと思う。こちらから、あちらに持っていく事は使用者も異なり、出来ないと思う。ですから、高い所の労働者が、低い所の人達を、少しでも引き上げて行く運動が必要ではないか、そういう事を全部関連してやって行かねばならないと思う。

氏原 単純労働のところでは、労働が類似であることは、かなりはさきわけているのではないか。例えば、土木や、農林業等では、大企業ほど、差が無いのですが、そこでも男女に賃金の差がある。比較的賃金の高い大企業では、意識もあるが、低い方は、全然、男女同一労働同一賃金については知らない。しかもそこでは、類似労働であることは、職務評価をやらなくとも判っていると思う。

伊吹山 中小企業の例ですが、中小企業では割合男女差がない。30人~100人の工場では、専務に奥さんがなっていたりで、女子でも高く評価して居り、差別していない。労働者に聞いても賃金は仕事を中心になっている。井村さんの話で、全面的には賛成であるが、どうして実際に進めて行くかという事では私共もはっきりしない。組合に期待している処が大きいようですが、私の経験では、組合はなかなか動かない。初任給の場合、同一にするという事に反対する。兄妹一緒に入った場合、同じ賃金で良いか、というふうに——

井上 一律要求した場合、同じような疑問が出て来る。例えば一律3,000円要求をした場合に18歳の女子も、40歳の人でも3,000円上った、こういう馬鹿な話があるか、という意識ですね。こういう根本的な意識が底辺にある事が一番問題になると思う。これをどうやってときほどずかに、組合幹部は頭を悩ます。

伊吹山 企業別組合では出来ないでしょうね。やはり産別の大きいのが出来ないと思う。しかし一方において、大企業がどんどん職務評価をやっているのに対して、組合はどういうふうに対処しているかという全然対処していない。最近では企業の方では職務評価をしている事を全然いわずに、作って丁って、どんどん内規として実施している。

浜崎 それと関連して一寸別の事を考えたのですが、例えば大企業等で、仕事量がふえてきて、あるいは企業合理化、コストダウンなどのため、工場外労働に訴える場合が、最近非常に増えている。このような場合工場外労働の価値が非常に低く見られているという事について、やはり問題があると思う。工場内労働で生産されたものと、工場外労働で生産されたものは、製品としての価値は同じです。工場外労働者の多くは女子ですので、工場外労働つまり下請や零細企業や、家内労働の仕事は、女子がたずさわっているが故に低く評価されているのではないか。

井上 つまり、下請関係に対する考え方ですが、これは二つしか考え方がない。一つは組織化をすすめるという事と、統一的な最低賃金を定めることの二つしかない。無秩序な下請け小企業の存在のため過当競争が生じて来て、それが低賃金、低コストの悪循環を招いている実態は無視できない。

浜崎 考え方として、最賃というものを討議する際には工場内労働に限って考えているような場合が多いが、工場外労働においても、同一労働同一賃金を考えて行かねばならないと思う。

氏原 下請中小企業や家内労働の問題になると、もちろん、そこには、女子労働者がたくさんいる

といふことで、女子の賃金問題としては、大きな問題ですが、女子と男子との問題というだけではなく、男子の間でも、必ずしも同一労働同一賃金であるといえないという問題がある。とは、最低賃金制、或いは賃金水準を一般的にどうするかという事について議論する所ではないので、これは前提条件という事で、男女の賃金差が将来をみとおして、どの方向を向いて行く事が望ましいかという事を議論してほしい。

研 究 発 表

「職務評価の役割」

伊 吹 山 太 郎

職務評価とは、賃金設定の資料としてあらかじめ定められた基準に基づいて、企業内の職務について、その価値を評価し、分類する手續であります。評価は、評価する個人の主観により個人的に行われるべきでなく、可及的に多くの人々の意図により作られた基準によって行われるという意味で、客観的といわれます。客観的とは、正当性、普遍性又は妥当性という意味ではなく、ただ主観的、個人的でないという意味に外ならないのであります。

職務評価は、もともと同一労働同一賃金の要求から生れました。アメリカで、職業別労働組合——個々の企業と関係なく結ばれた同一職業、たとえば仕上工たちの横断的の労働組合——が発達して、これらの組合が多くの経営者と交渉して彼らの賃金その他の労働条件を確保していました。産業の進歩に伴い、不熟練労働や半熟練労働——欧米では、不熟練、半熟練、熟練労働の区別は、人間の分類でなく、職務の分類です。運搬工はどんなに熟練しても不熟練労働であり、タイピストはいかに上達しても半熟練労働です。旋盤工も半熟練労働です。養成工として一定の技能養成課程を経なければならぬ職種のみが熟練労働といわれ、この出身者が将来の職長となれる——が多くなり、これらは熟練労働の組合である職業別労働組合に加入できないため、産業別に大きい組合を作ったが、同一組合の中にはいろいろな職種や職業が含まれていたため、組合がせつかく賃金引上げに成功しても、職種間の配分に問題が残っていました。これを適正に配分する方法として職務評価の方法がいくつか案出され、試行されていました。

第2次世界大戦中アメリカ聯邦政府は、賃金安定法を公布し、賃金昇給を停止させたが、労働需給や生産方法の変更のため企業内職務間の賃金格差が著しく不均衡になった時は、昇給を許可するとし、不均衡の証明として職務評価の利用がすすめられました。これがアメリカで職務評価が普及した根本の原因です。戦後は、技術の進歩などによって、新しい職務が現れ、古い職務が変質又は分解分化する場合が多くなったため、それらの位地づけに職務評価が利用されました。そしてこれがアメリカから欧州諸国などに伝えられました。

ドイツでは、戦前既に独自の職務評価が鉄鋼金属工業で大規模に行なわれたが、現在、東独の国有企業について行われている職務評価の方法は戦前の方法の系譜に属しているように思われます。(現在西独でも東独でも Arbeitsbewertung という同一の言葉を用いている。職務評価又は労働評価と訳せよう。)

日本では、戦後米日したGHQの労働諮問団による職務給導入の勧告の中で、その手法として職務分析とともに職務評価が紹介されたのが始です。日本の賃金は、その人は何をするかという労働に対して支払われる職務給でなく、その人は何であるかという性別、学歴、年齢、勤続などを基準として支払われる属人給です。属人給であるがぎり、同一労働同一賃金は実現されません。

職務評価の方法には、序列法、分類法、点数法、パーセント法その他いろいろのがあります。点数法が広く紹介されているため点数法でない職務評価でないと思込み、職務評価は面倒な手数があ

かるものときめてかかっている面が多いようです。先に述べたように、職務評価はあらかじめ定められた基準によって職務を評価する手続ですから、場合によって簡単な基準を用いれば、簡単に職務評価が行なえる訳です。

職務評価の作業には、少なくとも次の四つの段階があります。(1)職位職務の設定、(2)評価基準の作成、(3)格付評価作業及び、(4)評価結果と賃金との結付であります。

(1) 職位とは、人の従業員が果すよう命ぜられた仕事の全体をいいます。職位相互をくらべると似ているものがあり、似た職位をまとめたものを職務という。まとめ方はいくつもあり、その時の様子で異なり、どうしてもこうでなければならないという規則はありません。1人の邦文タイピストという1職位と1人の英文タイピストという1職位とを別々の職務としようが、タイピストというひとつの職務にしようが差支えないわけです。これらの職位とテレタイピストの職位とを一括にして、タイピストという職務の中を大きくしたり、これにキヤンペーパーやヴェソファイヤーを加えて、ひとつの事務機械操作員という職務にくくることもできます。職務には巾の狭いものから職種以上に巾の広いものまでさまざまあります。

(2) 職務をどういふ点から評価し、その評価等級(職級)をどう区分するかをきめる。

(3) 前記の基準に従い、各職務につき各評価項目ごとに格付評価する。

(4) 以上によって得られた職務価値を賃金に結付ける。これには1点何円とするもの、点数と現在の賃金との相関図からきめるもの、職級間の差を政策的にきめるものなど多々あります。この結付は賃金管理、賃金政策の問題で評価ではありません。

以上の各段階には、経営の方針が必ず介入します。それを要約すれば、賃金総額をなるべく小さくする、新に得た賃金序列が現在の賃金序列から余りかけはなれないようにする、経営の意思——たとえば、男子、大学卒、職員を高く、女子、高卒、工員を低く、また年功勤続を重視する——を反映させるなどです。

以上にもかかわらず、昭和20年代早く出来上った日本における職務給は、従来の属人給にくらべ女子、年少者、工員、地方の従業員などにかかなり有利にきめられました。これは、評価の結果、それらの職務が今まで余り低くみられていたことが明かにされたこと、また当時の労働組合の交渉の結果であるのはもちろんです。

しかし、この職務給は、案外もろく崩れ始め、旧来の属人的賃金格差に引戻されていくようになりますが、その理由の主なものをあげると、次のようになります。

まず、企業内条件では、職位職務が十分に標準化、規格化されていず、職位職務は各従業員の主観によって適当に作られ、遂行され、従って著しく不安定であり、そのため職位職務の設定に無理がありました。また従業員は、依然として年功勤続型の賃金に囚われ、職務意識に乏しく、学歴や性別について伝統的な観念が強く——高賃金の大企業労働組合の方が意外にこの傾向が強く、低賃金の小企業では却ってこの呪縛から解放されている——、そのため同一職務の賃金の中にこれらの序列を含まなければならないから同一職務のもつ賃金の巾は広くならざるを得ない。たとえば、同一職務で、最高2万5000円、高低1万円という程度の中はいくらでもみられました。これは職務給という名の下の年功・勤続・学歴・性別の属人給です。欧米では、同一職務内の賃率の比率は1対1.2、また同一

職務の最低と最高では1対1.7程度であります。

その上昇給や配償は、その都度属人的に処理されていったため、この矛盾は拡大する一方となり、職務給は、次第にくずれ、資格給、年功給、身分給へと後退し、属人給となり、同一労働同一賃金がますます離れ、たとえば、男女の賃金格差は大きくなってきました。

こうした後退は、他方企業外の条件によって強められていきましたが、特に、世間一般に運用する職務別の賃金相場のないこと——たとえば、タイピストならば、どこへいっても大體似たような賃金がとれるなど——、その前提としての、横断的に一定した職務名とその職務内容とが安定していないうこと、転職や移動を不利にする社内諸規則、自由で広い労働市場のないこと、労働市場がいくつかの狭い部分に分れていること、同一職務内の急傾斜の賃金格差——勤続年令学歴性別による——が社会一般に存在すること、賃金水準の低いこと、最低賃金制度の不徹底、社会保障の不備などであります。

日本の初期の職務給は、その成立する社会的条件の未成熟を軽くみて、観念的に、又手法的に制定したため崩壊し、今後の反省のよい機会となったのですが、最近再び職務給への努力がみられるようになりました。今回の試みが、初期のそれと異なる点は、社会的条件が以前より職務給に有利になってきたものの、まだ到底充分でないで、その条件造りに平行的に努力していること、職務間格差を初期よりはるかに大きくするよう評価方法を工夫していること——主として性別学歴別に職務を設定し、その間の性別職務別格差を大きくする——、経営側は、職務評価をそのものとして手を出さず、別名目でかつ経営側のみで行い、その結果を個々の従業員やまた労働組合に示さず、内規的に人事管理に利用していることであります。

労働組合は、職務評価をどうみているでしょうか。元来、職務は、自然発生的にあるのではなく、また職務は本人が行っている仕事そのものではなく、経営上命ぜられた限りの仕事である。職務の価値とは、経営にとっては、その利用価値です。これに対し組合にとっては、職務価値とは職務を果す上に消費される心身のエネルギーすなわち労働とその回復のための諸消費が問題となります。その上組合にとっては、同一労働同一賃金とは、性、学歴、勤続、年令の別のみならず本工、臨時工の別、企業規模間の格差、さらに民族の差を含め、それらの差は賃金と無関係であるとし、かつ職務を広く職種と同範囲に考え、同一職種同一熟練を基本的な同一労働としています。

経営側は、同一労働同一賃金は異労働差別賃金とみて、これを賃金配分の理念とするに對し、組合はこれを賃金引上げの指導理念とするなど労使の根本的な見解の相違があります。この他組合は、経営側は職務を可及的に細分し、差別する、そして評価方法は経営側に一方的であり、正確でないなどと、みえています。

以上は労使の相違を、特に対照的に強く示したのでありますが、次に組合が現実的に職務評価に対する場合、どういう行動を示すでしょうか。これには次の型があります。

(1) 絶対反対

(2) 消極的反対

(3) 条件付同意

(a) 目的方法のその都度の事前説明

(b) 資料の説明、公開

- (4) 調査立会
- (5) 調査協力
- (6) 共同調査
- (7) 共同評価

以前には②が多かったが、次第に③が多くなってきました。アメリカや西独では、組合が評価専門家を保有し、経営側の案を批判し、組合の利益を守るのが普通となっていますが、日本では組合は評価を批判し、組合に有利にもっていくのを危険に感じているようです。そのため評価絶対反対の立場に立ちやすい。これに対して経営側は、既に述べたように、秘密裏に評価作業を進め、実効を収めています。

企業内の職務評価は、経営側のペースに巻き込まれるから危険であると主張されていますが、現に評価が進められている場合は、機会をとらえて組合に有利な発言を確保し、その後の交渉を有利にしていく③の途が最善でないが、次善でしょう。いうまでもないことですが、評価はあくまでも単なる賃金の参考資料であり、これによって賃金を決定すべきではないでしょう。決定するのは、種々の経済状況を含んだ労使の交渉であります。従ってある時は、不利な決定をみても、次の時には有利な決定を得る可能性はあります。労使は互にそのような関係にあります。評価結果は単なる資料であるということは、極めて切り切ったことであるにもかかわらず、また切り切っていることのために、職務評価を何か動かすことのできないもののように静的に考えたり、或は職務評価という資料のために自由に活ばつた交渉ができなくなると感じているようです。評価方法は、多少科学上の知見を採り入れている意味で科学的といわれているにすぎず、欠点は多々あります。方法も、それに基く結果も交渉過程において絶えず改められなければならないのはもちろんです。

以上が個別企業内の職務評価に対する労働組合の行動について述べたのですが、このような受身の場合と異なり、組合が産業別に職務評価——この場合職種別賃金と呼んでいる（なお職務評価という言葉と区別してこれを労働評価と呼んだらいかかであるうか）——を採上げる例が現れてきます。既に6産業の事例がみられますが、着手以来日が浅いので、まだ美事な結果をみていません。

この企てに対し、組合による職種別評価は、経営側のペースに乗せられるから危険であり、むしろ職種に対する社会的評価や慣行を援用するのが正しいとする意見が強いのですが、労働の社会的評価には、労働自体以外のさまざまな歴史的社会的条件が強く働いているため、これは決して適正な労働評価にはなりません。社会的評価によれば、学歴や性別が圧倒的に大きいウエイトを持つでしょう。また社会的慣行においては尚更でしょう。経営側のペース云々は、企業内職務評価の場合よりはるかに危険はすくないのであります。

労働組合が産業別に職種別賃金のための労働評価を行うのは、男女同一労働同一賃金の問題について資料を作成し、考えを整理し、またその理念を生かす上によい機会となります。今までの評価の資料のその結果にあっても男女の格差はかなり縮められ得たし、今後経営者の既成概念に囚われず、新たに創案する場合はなおさらでしょう。また副次的には組合内部の男女性差についての意見を調整するのに役に立ちます。この理念の実現には、女子の自覚はもとより男子の真の理解協力がなければ問題にならないでしょう。

この理念に対しては、女子が予想している以上に、男子は、組合幹部を含めて、反ばっている例はすくなくなく、これは大企業に著しくみられます。既に述べた多くの社会的条件の成熟をみながら、またなにがしかの見通しをもつて、組合は、産業別評価結果を有利に利用すべきでしょう。評価は、産業別ともなれば、1年や2年で安直に出来上るものではなく、かなりの年月を要します。そうだとするならば、こんな事に貴重なエネルギーと経費を費すのは浪費であるといわれます。しかし、こうした資料を保持していることは、上記の作成に当っての利益の外に、経営側の独走を防ぎ、組合の発言力、交渉力を強める上にかなりプラスになるのではないのでしょうか。

討 議

氏原 いま伊吹山先生から、職務評価について、概括的なお話がありました。日本での現況と問題点、最後に、職務評価についての従来の既成概念にこだわることなく、日本で現実に行なわれているもの、たとえば労働組合が、同一労働同一賃金の原則——これは男女という形容詞がついていない場合が多いのですが——を考える場合に使っているような、職務や熟練を分析評価するためのいろいろな方法や考え方も含め討議した方がいんじゃないか、こういう御説明があったわけです。この会合は特に男女同一労働同一賃金ということに、焦点を合せなければならないのですから、その点を参考に入れながら討論していただきたい。まず、今の御報告について、何か御質問ございませんか。

木村 ちょっと伺いたいんですけども、そうしますと、伊吹山さんは、たとえば一つの企業の中で肉体労働と頭脳労働、いろいろ職務が違うわけですね。職階といいますか。そういうものは、はっきりそういうふうに区別すべきだというお考えでしょうか。たとえば全部一つのもの、この茶碗を一つ作るのに、あらゆる角度から作るわけなんですけれども、その中にこういう丸いものを作る人、それからこれを器に入れて作る人というふうに職務がわかれるわけですね。そういう場合は職務を、わかれた段階をつけて、そこで賃金というものはきめるべきだというふうにお考えになっているのでしょうか。

伊吹山 その調べる場合と、それを賃金につける場合と、私は違うと思うのです。今調べていく段階においては、この仕事をするにはどのような資格、条件がいるとか、どのようなエネルギーが費やされているかということは、個々にやっぱり調べなければいけないと思うのです。そして今度それを賃金に翻訳する場合には、また別の問題だと思うのです。どうまとめるかということですね。そのまままとめるべきか、あるいはもっと巾広くまとめるべきかということは、別の問題になってくると思うのです。賃金の問題になってくるんですね。

木村 そうすると、ちょっと意味がわからないのですけれども、職階給というものは、やはりちゃんとつけるべきなんですか。

伊吹山 職階ということが非常にいろいろに使われてますね。日本の場合おそらく職階という場合にはいわゆる命令系統であるとか、職務権限であるとか、その職務につきまとういろいろな社会的な地位とか、いろんな所遇とかがからんでいて、それで職位というものが、きめられるわけですね。そうじゃなくて、ただ職務分類だというふうに職階を考えれば、だいぶ意味が違ってくるんじゃないでしょうか。

木村 そうすると職務分類、たとえばこの人は事務系統であるとか、この人は技術系統、現場系統と職場が一つの企業の中でもわかれていますね。事務系統、それから技術系統、現場系統というふうに職務をはっきりさせて、その賃金というものはきめるべきなんです。

伊吹山 私はそうだと思いますね。ただおけるときに同列に置くかということとは全然別です。

木村 そとで差をつける……

伊吹山 つけるかつかないかということとは、これは別問題です。

氏原 一般に外国などではどうなんでしょうか。日本で職務評価、職務分析をやっている場合には一つの企業の中でのいろいろな職務の秩序を作ったり、あるいは賃金の秩序を作ったりというために、車も作られてきていると思うのですけれども、産業別組合が、たとえば鉄鋼なら鉄鋼の労働組合が頻りについて、いろんな企業の間で賃金の格差があり過ぎると考える場合に、そういう不均衡を是正するために、いろんな企業に共通している職務について、職務評価みたいなことをして是正するというようなことは、考えられているでしょうか。

伊吹山 日本の場合ですか。

氏原 外国の場合。

伊吹山 外国の場合はおそらくそうでしょうね。アメリカの場合は、最初USスチールが大じかにやり、それにほかの会社が右へ習えしたわけです。ですから今は結果的には同じことになっているわけですね。それからもう一つは、社会に通用する賃金というのが横にありますから、非常にやりやすいと思うのです。

浜崎 それからもう一つ、私のところでは、今職務評価をしようとしているわけです。労使の間に職務評価委員会を作って、ある程度学識経験者を委嘱して、職務の評価、さっき先生がおっしゃった職位とか職務ですが、そういうものをどういうふうに設定をするかということで、作業に取りかかったわけで、向いて2年がかりでそれをやるということになっているのですが、その中で、最も当局側の基本的な考え方というのは、その職位なり職務が、企業にどの程度貢献をしているかということが、賃金に換算する場合、非常に重要な役目を果たしていることになっているのです。私は非常に不純だと思うのです。どうもあまりにも企業めではないかと思うのです。たとえば職務の企業への貢献度では、総裁が一番貢献している。(笑) 駅の場合は駅長が最も貢献をしている。そんなことはあり得ないのですけれども、賃金のうえでそういうような評価になってあらわされるのではないかと思います。そういう職務評価をやるようになっているのですが、そういう例は諸外国にもあるんですが、企業に対する貢献度というものがある……。

伊吹山 ただ、その貢献度を何ではかるかということですね。それがおそらく責任ということで行われているんじゃないかと思うのですけれども。責任というものをみると、必ずしも貢献度じゃないですね。

浜崎 責任となれば、もうそれぞれのポジションが責任を持たされているんですからね……。

伊吹山 普通広く行なわれている職務評価において、責任という名前では呼ばれているのは、全体の点数の比率の中の3分の1以下にすぎない。せいぜい3分の1が最高です。しかもその中には、人についての責任、たとえば何人くらいの部下がいるか、その部下がやっている仕事はどの程度のレベル

であるかという、まあ指導監督の責任というものと、それからもう一つは業務責任、これを失効すればどれくらいの損がいくかという、そういう責任、こういうようなものがあります。この場合、道義上の責任とか、責任感というのは、職務評価には全然入っていないんです。どこまでも今言ったような限度において、責任というものを考えるわけです。ですから道義上の責任とか、あるいは責任感というのは、これは職業倫理上、当然すべての人に同じように要求されているものだけれども、部下の数であるとか、その仕事に失敗した場合の損害の程度というものは、これは与えられた仕事の内容によって違っています。それを評価で見よう、こういうわけです。これはもともと経営者のセンスに立った責任の見方なんで、私はこういう責任の見方が必ずしもいいとは思ってはおりません。職務評価における責任というのは、この程度のものがいわれているのであって、もしもこれ以上であれば、特にまた何かのねらいがあるというふうに、考えざるを得ないのです。でも、日本の責任というのは非常にまた違った意味が入っているんですね。

浜崎 それがきわめてその職務評価の中で大きな役割を果たすということになると、問題だと思うのです。

伊吹山 だからそういうふうにならないように、組合がやっぱりチェックすべきだというのが私の意見なんです。(笑)

大羽 組合は意見をもって、どういうふうにやってみようか、その点についてはどうでしょうか。

渡辺 外国の場合はどうなんでしょうか。伊吹山先生、責任ということは消極的な意味でなくて、積極的にたとえば判断力を伴うといったような意味じゃないんですか。

伊吹山 責任というのは、自由裁量が多い場合にも責任を使いますよ。そうすると権限に近くなってくる。

渡辺 そうでございますね。

伊吹山 そのウェイトは案外小さいですよ。

浜崎 国鉄の場合は職務評価委員会の下に職務分析員がいて、職務の分析を行うわけですが、評価の基準がまだきまっていません。

事務局の分析の方法は事務局なりに評価基準を考えてできているので、組合としては、これを問題にしているのです。

伊吹山 そとで一つ組合ははっきりした態度を出さなくちゃいけないですね。それから実際の格付作業力について、先ほど申し上げましたように、使用者のポリシーが出るわけですから、組合は組合のポリシーがあるわけですからね。責任ということとは、東独の場合にも、ちゃんとブルジョア・ソールツングという言葉があります。

浜崎 それから点数になる場合が問題なんです。どうゆう風に換算してゆくのか。

伊吹山 ウェイトの問題ですね。私は少ないと思うのですが、そういう形の責任のウェイトはおそらく少ない形で出るでしょう。

浜崎 諸外国の場合はですね。

伊吹山 いや、日本の場合でも、結果としてどうなるかわかりませんよ。責任という項目だけを押

えでも、格付の各段階において違ったものが出る。ですから個々のアップアップというものを経験の人が重要視していただきたいという感じがしますね。

大羽 ちょっと国鉄の組合を何ったのですが、職務評価委員会というのですか、その委員のメンバーは、どういふ方がお入りになっていらっしゃるのでしょうか。

浜崎 職務評価委員会の構成は、労使各8名の同数と、学識経験者6名の合計22名です。

職務評価委員会に対する組合の方針は、基本的に職務評価に反対しています。ですから分析作業が定められる段階では、労働者の利益を守る立場ですすめます。私達は当局の意図は、職種間に賃金格差を設けて、分裂支配による低賃金政策の維持と大巾賃上げに対する平等の組織を弱めようとしていると考えています。ですから、このような方法では労働者がのぞんでいる大巾賃上げ、不合理、不均等の解消、最賃制、同一労働同一賃金の実現はできないと考えています。いま当局は具体的な作業を進めようとしています。組合としてはまたせているところ。どういふふうに進めていくかということ。きまらないうちに、当局の方はもう手を下そうとしているわけです。委員会でもまだ方法がきまらないので、話し合いをつづけているところ。

大羽 それは拒否していらっしゃるんだから問題ですね。女の人を入れるとか、そういうような話は、具体的に……。

浜崎 女の人はいっていません。残念なんですけれども、男ばかりです。

井村 組合は何人くらい入っていますか。

浜崎 組合は国鉄4人、動労2人その他2人が入っています。小さな組合がありますからね。

伊吹山 なにか労使が同意しないと、中立委員にはなれないんですね。だいたい入れかわりがあったわけです。

浜崎 この間、その分析員の講習会があったわけなんです。その講習会に組合の委員会のメンバーが立ち会えなかったのです。組合が闘争のまっ最中でして、在京の委員がおりませんでしたので、その分析の内容がどういふ形で、どういふ手段でやられるかということ。もちろんこの評価委員会で話されますから、それに基づいて分析員の養成をやったものとは思いますが。

大羽 そうすると評価員と、分析をやる方がいらっしゃるんですね。その分析する人は組合員じゃないんですか。

浜崎 国鉄の職員の中から委嘱するので組合員も非組合員もいます。職種が非常に多いのでそれらの職務の内容について助言をする人がいるわけですね。これはこういふふうに何時間働いて、何時間どうなるという、そういうことは現場の組合員がやるわけです。それについては組合側で教育をするというような形になっています。この方は今までに一二回講習会をもっています。中には少数の婦人が入っています。

井上 ちょっとお伺いしたいのですが、職務評価、職務給というのは、今お話しがありましたように、現実に行っている仕事でなくて、要請されるべき仕事の評価に対してそれを作る、そういうお話ですね。それで男女同一賃金とか、現実の問題でもっと問題になるのは、年功序列賃金との関係です。その場合に勤続が深いということですね。これはそういう言い方がいいかどうか知りませんが、一つの企業に長く勤続していると、もうその労働者はほかの企業に転換できなくなってくるというこ

とに対する対策、といったらおかしいのですが、まあ保証というのでしょうか、そういう問題とか、あるいはその労働者が、その職場に長く勤めていることによる職場の秩序の中心人物になるというわけでしょうか。そういう意味づけというか、ただ単に年功という意味じゃなくて、職務評価に現れないそういう一つの価値というのでしょうか。そういうものが出てくると思うのです。それが職務評価ではちょっと浮かび上がってこない、しかし現実にはあると考えなければいけない、ただ単に年功序列賃金はいいとか悪いとか、古いとかいう問題でなくて、そういう積極的な意味もあると思うのです。その辺を、一般論として解決しておかないと、単に同一賃金という場合にもひっかかってくるんじゃないだろうか、こう思うのです。

伊吹山 それは確かにお説の通りです。私の申し上げたのは、職務給の部分に関する報奨の問題であって、それに対して、たとえば本人についてあるとか、今言われたような内容を持った給が2本立ちにあるという形が必要じゃないかという感じがしております。それを今までのように、1本の中に入れるのはいけないと思うのです。また同じ失敗をする。もう2本立ちにした方がいいんじゃないかと思っております。

渡辺 ちょっと申し上げたいんですが、2本立ちという考え方もできるし、それから英国なんかの場合は、確かにこういったような職務評価の中でもって、年数だけが長いという人もあり得るわけ。その人が年功だけが長くて、そうして職務の面では10年1日、あるいは20年1日のどとく、おんなじことをやっているといった場合に、普通の人でしたら、10年1日のどとく同じ職務をやっていたら、やはりそこには上がるチャンスはないですけれども、10年いるうちに判断力が増し、それからほかの技術の試験を受けて、それが通るとかいったような可能性もできる。それはやっぱり外部的に社会全体の機構がそういうふうになっていなければだめですけれども、その人自身の職務内容が通ってくれば、そこでやはりそれを認められて、職務が上がるといえることもあり得ると、私は思うのです。ですから、その意味では2本立てとも考えられるし、1本立ての解決ともいえるんじゃないかと思うのですけれども、どうでございましょうか。技術のおんなじ人が2人、一つの職場の中に長い間いるとしますね。一人の人は10年やって、ほんとうに10年間与えられた仕事をただ右から左にしかする能力もなかったし、自分もそれ以上のことを望む意欲もなく、同じ職務に同じ賃金でとめられているという人もある。もう一人は年を経るうちにいくらか判断力を養って、仕事を改良できるようになって、それを経営者がみとめて、点数が加えられ、新しく価値づけを得る。そうするとこの二番目の人は職務が上がるといっても、初めの人は上がらないといった例が、外国にはあります。

伊吹山 それはその人の成長とともに職務も変わっていくということですね。

渡辺 しかし成長しなければ成長を認められないし、事実おんなじ仕事をやっていけば、10年たっても成長と認められないから、そこで停滞していく。

伊吹山 いや、そうじゃなくて、私の言いたいのは、おんなじ職務をやっているでもその人が成長していけば、ほんとうは職務も同時に成長しているわけなんです。つまり今のお話ですと、職務内容はおんなじかもしれないけれど、職務は成長しているのです。だからそれを企業が認めて、それにプラスアルファしても、私はいいと思うのです。そういう意味ならば。

渡辺 職務が成長するとはどういうことでしょうか。成長するのは人間の方ですね。この二人の個人

若くは最初の評価では認められないわけですね。最初はお。だけれど実際において後者が前者より多くの能力を持つようになったら、新しい評価の対象になる。つまり上の職階にふさわしい人になったわけですね。だから、ただ明日からあなたの賃金を上げてやるという属人的な賃金の上げ方ではなくて、それにまず新しい評価による新しい職階が獲得されたということがあるわけですね。結果は同じことで形式的かもしれませんが。

伊吹山 同じことをやっても、そういうファクターを考えれば、旋盤工Aに対して、旋盤工Bというものを上位に考えることができ、それは普通やっていますね。たとえば小使いさんの場合にも二つぐらいいわけとか、単なる年功じゃないでしょうね。

砂原 当社のように長期的な企業として計画的にやる場合は、アメリカの経営者よりも、日本の経営者の方が、余計な考慮をしなければならない。というのは、日本では雇用とは、終身雇用なのです。横断的に労働者が動けない現実ですから、経営者としては、雇ったら最後、終身責任を持つ。そうすると部長のポストが幾つあって、課長が幾つあって係長が幾つあって、係長の下には部下が幾人いる。そういう組織で仕事を運営していく上には、この先何年間大学何名、高校何名を採用したら、そのポストが順繰り順繰りに、それは年功序列といわれようが何といわれようが、経営としては部長が何年目に一ぺんずつ交代、課長が何年目に一ぺんずつ交代する、係長はどうする、その間に企業が成長して、例えば部課が2割ずつ拡張する。そういう計画のもとで、10年間なら10年間、大学出何名ずつ採用しなきゃいけないという結果が出るわけですね。それで採用計画、職階給であろうが、職階給でなくても、そういうポジションに適正に職員が配置され、しかもみんなが能力や身分に応じてしあわせになるように、順繰りにみたくしていくためには、どういう採用をしなきゃいけないかということになります。アメリカならば、ある職位が足りなければすぐ社外から持ってくる、そして次々のポストに誰を登用するかという心配をする必要はないですね。日本の経営者は年金もつけてやるように、死ぬまで計画しなきゃいけない。それで計画の中に平均的に部長になって退社する人と、課長のまま退社する人とがある比率であらかじめ予想されるのです。全部は部長になれないんですね。そういう組織ですからそれ相応の人材も計画され計算されて採用するんです。女子の場合は、そのような幹部要員としての予想が付きません。入社すると背番号をつけてきてくれるとつづのですね。私は結婚でやめます、私は結婚できたらやめます、私は結婚いたしませんと、そういう背番号をつけてくると、その組織の計画に非常に合うんですが(笑声)、係長にしたいと思っても、すぐやめちゃうと組織上の計画がそれではくずれるんですね。だから計画的に発展する企業の組織の中で職階のポジションの数を考えながら採用する立場からしますと、その計画の中に女性も入れるためには、入社するときから女性は背番号をつけてもらいたい。(笑声)、まあそれは冗談になりましたけれども、日本の経営者は次の上位のポジションに誰を登用するか恒に考えとかねばならない。外国でしたら、不満なら出て行き、必要なら外から入れる。日本では次々と能力を期待した者を予定して採用するんですから、ポジションがあげば予定された中から登用する。そういう操作がうまくいくように採用計画をするわけですね。それだけ余計に経営者の責任があると思います。そういうことを考えた上のポジションとか職務とかいうものを、外国以上の考慮で組織を拡大する中で守りつづけるわけです。そのような計画の中で職務給、職階給をやらなきゃいけないんじゃないかと思ひます。

砂原 その点では、先ほど伊吹山先生からお話があったのですが、日本では労働のモビリティが低い、いわゆる終身雇用が前提になっている、これが、職務による賃金の成立を妨げている、というお話しでしたが、どうなんでしょう。僕は職務評価はしろうとなんですが、僕が調べてきた範囲内では少なくとも戦前には職務評価ということが行なわれていなかったわけですね。でもかかわらず、仕事と賃金がそうはなれてはいなかったといふのです。先ほど渡辺さんからもお話を聞いたんですが、なるほど年功と賃金の形だけをみると、年功的にはなっていて、年功が上がるにしたがって賃金も上がる。けれども、仕事の方をみると、これもだんだん変わってきているんですね。たとえば、鉄打工みたいなものと、ごく若い中は、一番簡単な鉄を運ぶというか、鉄をはるような仕事をやっているわけで賃金もやすい。それから、一人前の鉄打工、リベッターになるためには、アサギ、鉄焼きというような仕事をおぼえなければならない、それには、相当年期がいる。それに応じて賃金も上がる。それを形だけから見ると、年功賃金みたいなんですけども、中身を見ると、作業の内容や熟練度でまわっている。電気溶接工なんかにしても、御承知のように、電気溶接工は、みんな同じ熟練をもっているというのではなしに、平付の電気溶接をやるのから、熟練した電気溶接工になるために、まあ10年かかるだろうという話です。そういうことを考えてみると、日本でもそういう意味では、仕事と賃金というのは結びついてたんじゃないか。それが戦後どっかでどう理由が知らないけれども、離れるような結果になってしまった。そこで、もしも客観的に調べてみたら実情が、今日でもあるし、そう大きな変化はおきていないのではないかと。僕は考えているんです。だからそういうことを調べるという、先ほど伊吹山先生のお話を、非常に興味をもったわけですね。というのは、職務評価というものは何か非常にめんどくさい技術を使っている、それももちろん必要なことですが、広く解釈すれば、仕事についてのインフォメーションを集めて、それを理解した上で賃金を考えてゆく、こういうふうに広く考えるとすると、案外簡単にも行なわれているし、効果があるんじゃないかと思ひます。それからもう一つは、戦前には、企業間の労働移動がかなり大きかったわけですが、今日では少なくなったわけですね。これが、お話しのように、年功賃金と結びついて、同一労働同一賃金の成立を妨げているということですが、じやあいつまでもこういうモビリティが低い状態が続くだろうか、こういうことも一つ考えるべきであると思ひます。というのは、日本の人事管理は、今砂原さんからお話がありましたように、終身雇用だから将来の昇進の序列を考えて採用しなきゃならない、ところが、ポジションがないために、昇進させられないということになればいわゆる頭打問題で、課長になるべき年令に達したのに課長にできない、だから課など作る必要はないのに課をたくさん作ったり、あるいは課長補佐みたいなものを作ったり、またその補佐の補佐みたいなものを作って、職階を上げていく。これなどは、ポストに人をつけるのではなく、人のためにポストを作るので、経営上の矛盾の現われだと思ひます。だが、そういうことがいつまでも続くかどうかということも、この際私は考えていい問題じゃないかと思ひます。

それからもう一つは、企業が非常に大規模化してくると、スタッフもかなり多くなるわけですね。そうすると、たとえば今までの日本の人事管理の考え方というものは、ライン中心の考えでやってきました。たとえば、課長とか係長というふうな役付が比較的優遇されている。従って従業員も役付になるということを目指し、またそれをみなさないで秩序が保てないということになる。だが、たと

えば技術部門の技術系の序列などというものを考え、その職務の価値というものが、はたしてそういう管理職より低い、そういうことになる、私は別に職務評価をしたわけでもないんですけれども、常識的に考えてもそうはいきなそうです。そういうふうなことで、違った昇進序列というものが出てくるのではない。もちろん、先ほど伊吹山先生からお話があったように、退職金制度とか、いろんな足どめをしているものがありますので、そう簡単にはいかないと思うのですけれども、いろいろな面を総合してみると、移動が大きくなっていく傾向があるのではない。大企業でも、技術者などでは、ある程度のモビリティができますし、これが中小企業ということになると、足どめの要素、制約が少ないわけですから、比較的若い人で有能な人は、その会社で先の見込みがなければよそへ移るといようなものも出てきているんじゃないか、これはすぐそういうふうになるかどうかわかりませんが、とにかくそういうような可能性が少しずつみえてきているんじゃないか、私はこういういろんな要素がからみ合って、職務評価というようなものが、もう一度考えなおされては、という印象を持っているわけです。皆さんの御意見を伺いたいのは、相変わらず年功秩序のままでいくのか、それは多少変わっていった、かわることができるというようにことにもなれば、事情が変わってくる。今までは女子の場合は、そのことのいい悪いは別問題として、事実としてやめていった。ところが男の方はやめない、だから、男と女では、期待価値がちがうから、区別しなきゃならないということでした。ところが、男もやめていく、女子もやめていくということになるなら、そういう差別する必要はないんじゃないか、こういうことにならないかどうか。こういう可能性はおよそないということであれば、撤回しますけれども。

砂原 まあ経営者としては、そういう期待が出てくれば、非常に採用は楽ですね。末々まで心配しないで済みますね。ただいまの日本のこういう横断的に異動できないというときには、経営者はうまい組織の運営面で職員に対して愛情を発揮するいいチャンス（笑声）ですから、計画的に採用するといようなところまで、頭が働く経営者と、無差別に採用しちゃって、能力ある者を変なところにとめておくのでは大変経営者としての値うちがちがうのです。企業の大きな発展はそこまで頭がいくか、いかないかで大抵ちがって来るのだと思うのです。日本でも、採用まで横断的になってくれば、経営者が余計な心配しないで楽ですから、経営者としては、先生の言うことが実現してもらいたいと思います。（笑声）

氏原 実現するかどうか……。その御意見を伺いたいわけです。

井村 私は氏原先生のように、労働市場の閉鎖性が崩壊し、労働移動が活発になっていく可能性が強いとは考えないのですが。

従来、日本の労働市場の閉鎖性・終身雇用制といわれてきましたものは、大企業における男子本工にかぎってのこととごさいますね。中小企業においては戦前、戦後を通じて移動率が高く、その率は小企業ほど高いわけです。臨時工はその性格から、就業は不安定で移動率も高いことになります。

ではなぜ大企業の本工の移動率がきわめて低いのかいうことを戦後についてみると、いろいろの条件が考えられます。大企業が熟練労働者の養成、確保という目的や、労働者の企業意識によって企業内秩序をはからうという目的で、定期昇給制や退職金制等により、労働者の企業の定着を促すという問題もあります。他方、このほか若年労働力の低賃金を利用しようという目的からも、中途採用を

極力さけるという問題もあります。このように、大企業が中途採用を極力さけて、新卒若年労働者を中心に採用し、養成していくというシステムのもとでは、大企業労働者はたゞ労働条件に不満があっても、他の大企業へは移ることはできません。しかも、戦後、大企業はいちじるしい拡張をしてきたにもかかわらず、本工の雇用は全くおさえられており、この1～2年ようやく少しの増大をみるにいたるまでは、本工雇用は同一あるいは減少傾向をしめしていました。このような状態では、大企業をやめた労働者、解雇された労働者は、他の大企業へは就業できず、臨時工になるか、中小企業に就業せざるを得ないわけですが、そこでは大企業にくらべて非常に低賃金です。したがって、大企業労働者は労働諸条件に不満があっても、現企業に定着せざるを得ないわけです。日本の労働組合が、替わめて強力な失業反対斗争を展開するという理由はこういふところにあるわけです。

最近、労働力需要の増大にともない、ようやく大企業でも中途採用をはじめているのがありますが、全体からみれば、ごく一部にかぎられ、やはり新卒若年労働にたいする需要が中心です。このほか短期的な雇用である臨時工や女子が伸びていることも注目しなければなりません。

もっとも、市場の閉鎖性、終身雇用制の崩壊ということは、年功者の増大にともなう賃金総額の増大にともない、年功者を解雇していかざるをえないという形ででてきておりますが、ここでは中小企業等への転落を意味する異動の激化でありまして、大企業相互の労働異動の促進とはちがうわけです。したがって、これが問題となっている炭鉱、国鉄等では、組合の強力な反対が生じてきているわけです。

このように考えてきますと、大企業の労働市場の閉鎖性の崩壊ということは、現在のような活発な労働力需要が長期的に継続するとか、大企業が労働時間を短縮し、合理化政策を緩和して、雇用を大巾に増大していくということでもなければ、容易に進まないのではないと思うわけです。従来、大企業の労働者を現企業に定着させてきた背景には、大企業における本工雇用のいちぢるしい制限、とくに本工の中途採用のいちぢるしい制限、ということ、そして大企業本工と、中小企業や臨時工との間のいちぢるしい賃金格差ということがあったのですから、こうしたことが大巾に変化しない以上、技術革新によって労働が単純化していても、それだけでは市場の閉鎖性がくづれていくという楽観的推測はできないように思うのです。

氏原 あまり楽観もしてないですが、ただ積極的な面を見ますと、今国鉄だとか、炭鉱だとか、割と人員のふえないところは、おっしゃられる通りだと思いますけれども、たとえば電機とかのような成長産業や、大企業とはいえないが、中企業の上から中、従業員の規模でいうと、三百人から千人くらい程度の規模のところ、そういう成長企業だけについてみますと、年令が若いから、給与も割と平均してみると安くなりますが、年令その他を考慮にいれてみると、大企業なみというところはいけれども、大企業に近い状態ですね。

井村 しかし、軽電器等、最近雇用が非常に拡大しているものの内容を見ますと、低廉な若年女子労働が圧倒的に多いわけですね。そうしますと、それは終身雇用制といわれたところで、それを崩すような形で雇用が拡大しているのではなくて、違う意味で拡大しているのだと思います。

氏原 僕が言うのは、こういう逆の事情も含めてです。たとえば女子の労働需給を考えてみても、大体今までは、女子新規卒卒者の労働力率が非常に高まっていますから、最近の膨大な労働需要

にもとえられなければならない。これが新進業者が絶対的にも減るわけでしょう。40年をすぎるとから減りますね。そうするとどうしても今の短期雇用ということを考えなければならぬ。いま、かりに経営者が、女子はやめてしまうのだ、そう考えていても、やめなくなるか、あるいはやめられると困るという事態が、ある程度は出てくるんじゃないかというふうに思うのです。これは楽観論ですけども、（笑声）山内さんが見えになりますから、そういうなどの見通しも伺いたいです。

山内 そうでございますね、先生のおっしゃっている異動ということは、これは技術者に関してはこれから十年ほど技術者の不足ということがいわれておりますし、現実にはやっぱりそうだと思います。現在新聞紙上を見ても技術者募集というのがしじゅう何が出ていたというような状態で、相当行なわれている。それから技術者をよそから引くと抜いてきますと、これは当然のことですが、その元いたるところよりも高い給料を払わなければ来ない。そうしますと、自分とこに今まであった給与体系というものが、それによって乱される、というとおかしいのですが、おかされる要素が出てくる。そういふところから、前からいる人間と、新しい人間と、どうやって調整していくかという問題が起こってきかねばなりません。そういうところに、一方では現在の組合が、毎年スケジュールを組んで、賃上げが行なわれている。それと対照してみますと、どうしても給与の体系というものは、ある程度変化をせざるを得ない状態にあるわけですから……。それからもう一つ、さきの若年の女子労働というものは、それは背番号をつけてればとおっしゃるような面もあるのですが、企業としてはある程度、ある一定の年限でやめてくれると、これは経験的にも3年半とか4年とか、あるいは7年とか出ていると思います。そういうことで考えてみると、逆に氏原先生のおっしゃったこととちょっと私は考え違ふのですが、早くやめていくから差別待遇をせにやならんということはないと思います。ことにわれわれのような企業ではやめてくれた翌日からお得意様になるんですから。（笑声）これは円満な気持ちで送り出していった方がいいという考えでございます。それから職場の中を見ましても、今まで私のところ、伊吹山先生がおっしゃるように、勤労部の中で、職務評価とまではいきませんが、職務の記述をやっているわけです。今各現場に当たってそうしてみますと、男女のしている仕事の比較とか、現在男がやっている仕事で、実際女にできないことはないじゃないかという問題も出てきております。そういうものでだんだんと職場を整理していくということ。ただ今の労働市場の問題からいきますと、ここ2、3年たてば、また若い女子層が相当人数はふえてくるということはいえますので、その点に問題もありましょうが、今いうように、経営の側からいいますと、職務である程度給与がきまっていれば、若いとか年をとっているとかいうことを考えなくてもいいし、あるいは男であるとか女であるとかいうことも、もちろん考える必要もないと思います。ただ社会にまだいろいろの通念もありまして、そういうものといきなりおつかって、それをねじ曲げるということは、なかなかむずかしい。人の意識の進歩程度ということも考えていかなければならない。ただ私どもの企業内では、企業自身のエゴイズムがありますから、自分の企業というものを、なるべくみんなが満足し働くような形に持っていきたいということがあるんで、私どもとしては、ある程度、ベルトコンベヤーとか、そういうシステムを入れてくるにしても、人間が喜びを感じる仕事というのは何かということ、いつも考えるわけです。そして職場を能率1本に考えてはいけないうえです。それともう一つは、自分の仕事というも

のに対する一つの喜びを持たせるといふこと。これは職能がある程度評価に見えても、もうやるべきじゃないかというような考えです。見ていますと、コンベヤーの脇に自分でプロペラをはった人なんかというようなこと、これは私はやかましくいえない問題じゃないが、それが自分の働き場であって、働きにすれば7時間、その7時間の生活というのは、それ以外の生活のためのものというのにもなくて、そこがやっぱり生活だということをやっているのがいいんじゃないかということが一つ。それから職場のいろんな整理に対して能率1本で考えて、なんか人間を機械のように考えているのに対して、勤労部あたりはどうかで抵抗をしないといふんじゃないかというような考え方も一つあるんです。それからもう一つは、やはりいろいろ大ぜいの人を扱っていきまると、昇給とか、そういうものに対して問題が出てきます。これは今までのところ、私どもはちょうど町工場のような20〜30人からだんだん出て参りましたものですから、今日3000人くらいになって参りますと、やはり非常に女性のような人間が出てきて、それが昇進とか、そういう問題に対して、自分の将来というものもある。いろいろ考える。その将来を考えるそういうことの不安というものを、やはり企業として考えていかなければならない。そのときにある程度、そういう職階のようなものの導入ということも必要になってきますし、それと試験制度とか、あるいは教育とかいうような問題が出てくる。

そういう問題に今私共は直面しているという状態なんです。どういふ層にそういう問題があるかということをお考え合せながら、いろいろ給与の体系とか、職務の分析とか、評価とかいう問題を考えなければならぬ状態です。ポリシーが、だいたいそういうところでは入りますけれども、まあポリシーの一番基点は、やはり人が喜んで働く職場と、それから自分の仕事というものを大事に考える習慣といひますか、そういうものをつくっていきたいと考えております。

氏原 それから、もう一つ伊吹山先生に、お尋ねしたいのですが、職務評価という職務は、先ほどお話のあったように、要請される仕事であって、それをだれがやるかという問題は、また別の問題としてあるわけですね。そういう職務をやりうるような能力を、労働者はどういふように獲得しているか、どういふことからいうと、かりに職務評価で職務の秩序ができたとして、一つは、その仕事に男はつけるが女はつけない、こういう問題がある。あるいはまた男も女もつけるけれども、結果において男の方が合うから、女子はつけない、それはなぜつけないかという、たとえば企業の中でのいろいろな訓練や教育をする場合に、男子については訓練をするが、女子については、比較的早くやめるといふ前提条件があるから、訓練してもそれだけコスト高になるから、訓練をしない。そのために結果において、男子はつけるが女子はつけない、こういうような問題もあるんじゃないか、どういふふうに思うのですけれども、そういう点はどうなんですか。

伊吹山 そういふのはあると思いますけれども、ただそれはさしあたって、今男女同一労働同一賃金の問題の次の問題じゃないですか。

井上 今の氏原先生のことに関連しますけれども、私もやっぱり多少疑問に思っているのは、職務評価とか職務給に対する考え方はあとでまた議論がありますので、そのときにお話したいと思いますが、かりに職務評価をやって、職務給の導入という問題を考える場合に、たとえば私どもの勤続なんかの実態を考へてみたわけですが、僕は理論的には、それは一応できると思うのですよ。一応可能だと思ひますけれども、たとえば女子労働者というものは、これはいわゆる直接工です。つまり紡績と

が賃金とか、そういう直接のことについているわけですが、とすると男子の労働者の場合は、それ以外に作る保全工、保全関係が、それではなければ、いわゆる管理職の格好になるわけですね。そうすると、おのずから男女の職種間の格差というものは、はらきりきめられているというか、従来の雇用慣行というか、雇用形態の中から、一つ画然としたものがあるわけですね。たとえば製造工と保全工の職種をどう評価するか、それに対してどういう賃金の格付にするか、いわゆる職種賃金というものを、格差をおくべきものかどうか、これはいさる問題があるでしょうけれども、大体常識で考えると、保全関係とか、いわゆるそういう特殊部門の方は賃金が高いわけですね。だけれども職種からいかなのですか、女子であるがゆえにそこへはいかない、こういう問題があり、これは解決の非常にむずかしい問題だと思っているんですが。

伊吹山 そういうような問題はたくさんあると思うんですね。たとえば保全工ですと、高いところへ上ったり、下にもぐったり、いろいろしなければなりませんから、女子では無理だ、男子の方がよろしい。その点と、男女同一賃金とは、ちょっと問題が違ふんじゃないかと思うんです。私の頭にあります男女の差は、大体評価上同じとみられているにもかかわらず、賃金の差があまりにも女子が低いということなんです。それが私の一番気になっている点で、それをまずなおすことが先決じゃないか、今の話は第二の段階だと思う。それが最初に解決されなかったら、あと動けないんじゃないか、それさえ解決できなければ話にならんという感じ（笑声）がする……。

渡辺 それから一つ聞きたいんですけれども、職務評価の内在的な批判という中で、評価するとき、あらかじめ客観的にきめられた基準ということを言われましたけれども、どういう機関であらかじめ客観的にきめるのでしょうか、私は非常にむずかしいと思うんです。客観的に基準をきめるというのは。

伊吹山 いや、私の申し上げたのは、「あらかじめ定められた基準、これを客観的という」ということなんです。客観的な基準を作ると言ったわけじゃない。あらかじめきめられた基準に基いてということが、すなわち客観的だという意味だということです。要するに評価する人が自分勝手な気持ちでやるんじゃないんだ、こういうルールに従って評価をするんだという、そのルールによって行なうことが客観的という言葉でいわれている、ということなんです。その客観的がいいとか悪いとかは別ですよ。それにはもちろん疑問をもっています。しかし世間でいう客観的というのは、これを客観的と呼んでいるにすぎない、そういう意味で申し上げたのです。

渡辺 主観的にきめるんじゃないで、それは絶対ということがあり得れば一番いいわけですが、それは世の中に、だれの案をいつの時代にどうとて絶対これが正しいとはきめられないから、より多く客観的ということじゃないですか、ILOとしてはそういう意味にとっているでしょう。何と云いますか、主観よりも客観、人間に絶対権威といえるものがわかっていけば一番いいですけども客観ということは絶対にかわるという意味じゃなくて、やっぱり歴史的発展の上から、だんだん客観性を作るんだという、そういう相対的の意味を持った客観性。そしてその客観性それを求めていくのが民主主義でしょうね。

伊吹山 だからこの基準はしょっちゅう変わっていくと思います。時代とともにどんどん変わってきます。だれが基準を作るかによって変わってくるんですが、そういうものを物さしにしてというそ

ういう意味なのです、正しいとか妥当性があるという意味で、申し上げているんじゃないんです。

氏原 客観的という意味の中には、こういうことも含まれるわけですが、それが、正しいか正しくないかということとは別に、それは過去のやられてきた蓄積の上に立って、より望ましいものであると、こういう意味と、もう一つは、たとえば経営者が一方的にやるのではなくて、労働者、使用者の交渉や協議で、納得づくでやるか、あるいは労使双方で納得した上で、第三者機関にゆだねるか、どういう意味で、つまり労使にたいして、中立というのですか、そういうものまで含むのですか。

渡辺 だから国によって違いますね。

大羽 ILO条約の第3条の2項に、そのことにちょっと触れていますね。「こ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。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る。またその報酬率が労働協約によっ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。」そういうふうなことが書いてあります。

渡辺 具体的にそのことを言えば、たとえばオランダならば、労使の代表をもって構成する労働委員会できめなきゃならないということ、そういう形で評価するということがきまってるし、それから西ドイツとかスエーデンだったら、労働組合がずっと入らなくちゃいけない。それから英国なんかの場合だったら、それを協定の方でうたわなくちゃいけない、労働協約の中に、そういう形で労働者が入るといふような、そういう形で、国によって、発展の過程の歴史によって違ふんじゃないですか。

伊吹山 定め方が違ふでしょうね。そういうような基準ができた場合に、その基準を私は客観的と呼びたい。しかしそれを妥当性があるとか、正しいかということとは、全然考えない。だから間違えた物さしでも、それではかる場合に、その物さしを客観的だ、という意味なんです。

井村 少し問題が変わりますが質問させていただきます。今日、御報告なさいました職務評価が、この間から論議されてきました男女同一労働同一賃金の原則を実現させていくうちに、はたして意義をもっているのかどうかという問題について、もう少し説明していただきたいのです。先程、井上さんからの御質問のときに、伊吹山先生が、男女の賃金差ということ、同一と評価されている同一職務の中だけに限って考えたいということ、おっしゃったようにききましたけれども、その点いかがでしょうか。

伊吹山 今の御質問の点については、私は触れてないんです。しかし私は十数社職務評価に関係していますから、それでつくづく感ずるんですが、評価が同じであっても、また高くても、女子がずっと賃金が低いのが、きまった結果なのです。まず第一にそれがいいかと思うのです。それを正しくやればということ、それだけです。職務評価にもっていくということは、結局経営のベースに乗るんだからだめだといってしまえば、これはもう全部おしまいです。そこまでやるかやらないか、これは組合の独自のお考えですから私は言いません。たとえば、たとえ話でおかしいけれども、死にそうな病人にからだを弱いんだから、からだを丈夫にするために、朝早く起きろ、冷水摩擦しろ、ラジオ体操しろといったって、もうだめなんですよ。そういう人は早く寝かせて薬をのませて、なおした上でラジ

全体感をさせればよい。職務評価の段階になると、ちょっとそういふ感じがするんです。

浜崎 職務評価に対してあとでお聞きしようと思ったんですけど、単に賃金の問題ではなくて、職務の系列化、職務の標準化、標準作業量の決定、余暇の排除、人員削減の問題で、非常に企業に貢献する機会が多い、労働者に貢献する機会よりもその方が多い。そうすると先生がおっしゃった職務における平等性とか、そういうものは別の結果が生れてくるのではないかと、ということが考えられるんです。というのは国鉄でやっているのが、職務評価の問題は、単に同一労働同一賃金ということではなしに評価の基準というものが、総じて、総じてきめたととが直ちに末端に働いている切符を売る人たちにまで、さっといくような形に系列化するというようなところが、多分に目的に合っている。職務評価が行なわれるということとです。それとの関係が、先生のお話の中では、あまりはっきりわからなかったのですが、各箇所で行っている職務評価というものは、そういう裏の裏の関係、というのは、明らかに出ていないのでしょうか。

伊吹山 それはありますね、ありますけれども、われわれがやる場合には、もうそういうことは入らないのです。企業だけにまかせたら、おそらくそうになってしまうでしょう。あるいは全然組合がノーダメージの場合には、そういう形になる。組合に知らしたら、組合から1本いれられますから、組合はもう値上げして、というのが行なわれているでしょう。それは困るんじゃないか。組合としては職務評価絶対反対だから、もう関係しない、それは立場としてそうなんだろうけれども、結果としてみたら、非常に不利になっているんじゃないかという感じがしますね。

浜崎 参画しないことがですか。

伊吹山 参画の仕方ですね、問題は。参画してもだめなこともあると思うのですが、参画の仕方、あるいは参画の時期。そういうものを十分に考えた上でないと、ただ参画しないというだけではことが済まないんじゃないかという感じがします。それは相手の企業体とか、組合というものの性格にもよるでしょうが、全然そういうことを考えない企業体もあるわけです。特にそういうことに重きをおいて、それを職務評価でカムフラージュするところもありますし、非常に違うわけですね。1本に言えないですね。

井村 私は、先日の討論でもいいましたように、職務評価の問題、あるいはそれが男女同一労働同一賃金にどのような影響をもつかという問題を考える時、これらを抽象的に考えることはできないと思うのですが、職務評価ということは抽象的にはいろいろの内容をもたせて特徴づけることもできまじょうが、現実には職種評価は一定の目的と内容をもって出てきておりますし、現在の賃金水準や労使の力関係等、現実の諸条件のもとで実施されていくわけですから、職種評価をめぐる問題は、現実の諸条件とはなれどでは考えられないと思うのです。今国鉄の方がおっしゃったような企業の貢献度の重視、管理職の偏重という問題もあります。日本の賃金の全般的な低水準という問題もあります。また、労働組合が参画した方がよいとか悪いとか、参画の方法はどうかという点についても、現在の労使の力関係ということから離れては議論はできないと思います。国鉄のように評価委員会へ参画できるといって自体も、全体に可能であるとは考えられませんが、かなり大きな組織力をもった国鉄労組でも今浜崎さんのおっしゃったように「どこまで労働者の意志が反映されるか」という大きな問題がのこされているわけです。また、職務評価のもとで組合員内部の利益の対立がもたらされるという問

題もあります。さらにまた、労働者の意識による職務の選択がほとんど不可能に近いという現状では、望むべく評価された場合でも、労働者が他の職務へ移動し、それによって評価が更正されるということとは全く期待できないという問題があります。とくに、下級といわれる職務に緊縛されている女子においてはこの問題は深刻といわねばなりません。

職務評価の問題、それが男女同一労働同一賃金に及ぼす影響という問題は、どうした日本の現実の諸条件なのかで考えるべきだと思いますので、そうした点についてもう少しお話を聞きたいのですが。

渡辺 井村さんと同じことを言うのですけども、こういう言葉で私伺いたいのです。そこへ重ねるわけですけども、職務評価と機会均等の問題、これをどういふふうに考えられますか。

伊吹山 ある一定の職務につく機会均等ですか。

渡辺 職務評価を、絶対公平性とはとらないんですけども、機会均等という問題と、職務評価という一つの省組みみたいな客観的な問題はそれを一緒に取り上げるべきものなんですか。それとも二つを切り離すのですか、そういう形で伺ってみたい。

伊吹山 機会均等ということは、これは賃金の問題も離れて、いろんなファクターが入っていると思うのです。要するに社会的ないろんな条件、もちろん社会的条件に制約されているわけですけども、私の考えでは、機会均等ということ、同時にできないかと思うのです。たとえば機会均等というのを非常に大きなレベルでなく、非常に小さいレベルで考えるとすれば、こういう職種があるんだが、これは男女どちらでもいいんだ、という場合には、やっぱり女子を入れる、その方がよいという考えがありますね。そのために女子も入る。それから女子ではどうもすぐやめて困るから男子を入れる、こういう場合も、先ほどのお話のように、あると思うので、機会均等というものは、やっぱりその前提として同一賃金を考えていくべきだと思うのですけれども、現実にはなかなか今そこまで急ぐはいかないんじゃないかと思えますね。それで井村さんの御質問ですけども、私はそういうことは確かにそうだと思うのです。それでいろいろ内在的とか外来的とかいう言葉の中で、そういうことは一応触れたつもりなんです。なお、その点について井村さんがいろいろ御指摘になったわけですが、私そういうのはあると思うのです。非常にあると思えますね。

ただ結論が少し井村さんには同意し難いのです。何か非常に職務評価ということ、オートメーション的に、いや応なしに、人の意思を離れてそれが動いていくというように考えている人も、一部にはあるんですが、私はそうは思わないので、やっぱりそこにはいろんな意思というものが働いていくと思います。ですから、そういう場合に、組合なら組合の意思が、反映した方がいい場合もあるんじゃないかというのが、私の根本の考え方なのです。ただ、いかにどういう時期において、それを反映させるかということは、これはいろいろ条件があると思うのです。それについて一つの方法、単なる提案であって、いろいろ考えなければならぬ点はもちろんあるんですが、割合に実行し得る方法ですね。それは経営の方で評価をやりたい、あるいはやりそうだと、何かそういうようなことがあれば、条件をちょっと聞くとか、どういうふうにしてやるのかという説明を求める、事前了解を必ずさせておいて、その結果については全部資料を出させるという条件づきということ、これは絶対に必要だと思うのです。国鉄のように、ああいう評価委員会の中に入ってしまうと、これは随分責任

の一半を負わされるといふことはあまりにも明らかなことです。われわれとしてはどういう条件をつけて監視するといふ形にすれば、あとまで発言権を利用することが出来ますから、私はそれが一番やりやすい方法じゃないかと思うのです。別にやっていることに異議がなければ黙っていいいいし、事がぬえんのだと思えば申し入れをすればいい。そういう自由な立場を保持できると思います。それから評価の結果十倍にもなっているというお話は、それは前に十倍になっていると言ったのであって、現在がそれでいいということをお願いしたつもりはももるんないんです。

これはある繊維関係の会社で、名前を申し上げれば井上さんもすぐおわかりになる東京の会社ですが、これがどうも女子の賃金が高過ぎるというのです。女子の平均がたしか三万円なんです。それで男子が五万円。これは女子が高過ぎるのがいけないから、一つ評価をやってみてもらいたいという希望が来たわけなんです。それで実際やってみたところが、女子は高くなかったのです。むしろ女子をもっと高くすべきだという点数の結果が出てしまったわけですね。それで非常に会社は困った。そして、そのときにも、組合は先ほど申し上げたような条件をちゃんと持っていたわけなんです。但し評価の結果を公開するという条件はつけておかなかったのですね。その点が組合の大きな失敗だったわけなんです。そういう点はちゃんと保証をとっておくべきじゃなかったか。ただ点数だけの例を申し上げますと、これはある基幹産業です。繊維ではありませんが、これはいろいろの評価にも方式がありますが、点数だけ——点数も評価の方法によって非常に変わるのですが、一つの方法でやった例として、本社の係長は千五百点ですね。それから支店の係長が千三百点ですね。それから本店の女子職員が450点ぐらい、それから雑役婦が270点ぐらい、大体そういうような格差です。そうしますと、賃金の倍率からいいますと3倍、最低と係長ぐらいが3倍から4倍の間になりますか、ところが、1点あたり何円という計算は日本ではやってないんです。そここのところに、私は点数をかせいでいても、しかも女子が下げられるという大きな秘密があると思うわけです。それはどういうふうにしてやるかというところ、それが結局給与のテクニックで、そこは非常に格差が開くように点数配分をさせてしまうわけなんですけれども、点数そのものからいえば、案外われわれの考えているものとはそうは違わない、これはもっと詰まっても、私はいいように思うのですけれども、そうは離れてはいないという感じを受けるのです。それはむしろ経営者が一方的にやった評価の結果がこうなったのであって、そこには組合が発言権を保留しておけば、私はもっと格差が縮まり得たんじゃないかというふうに思います。

それから職務評価という名前が、結局経営者が任意にきめた、いわゆる基準によって評価をして、点数を出して、その点数に結びついた賃金が職務給である。こういうふうにいわれている場合が多いんだと思います。職務給というのは本来同人給に対する言葉なんですけれども、一部にはそうでなくて、今言ったような言葉の使い方もあるので、私別にそれにこだわる必要はないんで、言葉はどうでもいいと思いますが、今後たとえば組合が同一労働同一賃金を要求するために、非常に大きなベースアップを要求してくる、ある程度ベースアップできた段階でなければ、また社会保障なり最低賃金制が完備した状況でなければ、すべての同一労働同一賃金というものは貫徹できないというわけです。その過程において評価を考えたりのはいけないということもありますが、しかしある程度そういうような底上げのベースアップをしていくと同時に、たとえば職種別ですか、職務ということは組合の方は使わないようですが、職種別最低賃金というものを打ち出していく必要も将来出てくるんじ

ないかと思うのです。そのときにやるやり方はいろいろあるかと思いますが、先ほど申し上げた4つのカテゴリーのどれかに大体入るんじゃないかという感じがする。すなわちこういうような、たとえば同一熟練をどうやってきめめるか、同一経験をどうやってきめめるかという場合には、おそく客観的な、何かあらかじめきめられた基準というものを作らなければいけないんじゃないか、そういう予想がするわけです。それはしんど細工と通いまして、1年や2年でとてもできるものじゃなく、やっぱり相当の年数をかけなければならない、特にこういう場合には、単座が中心になって作らなければ効果が薄いんじゃないかという感じが私はいたします。

井村さんに対しては、不十分ですが、大体こういうようなことを申し上げたいと思うのです。

大羽 今、現実には職務評価というものがだいぶ始まってきて、その中で女の人が多くついている職務というものが、どこに位置づけられるかということが、とても心配なんです。それですから、ただそれはだめだというふうにいってしまって済むものかどうかという点を、とても心配しているんです。この会議で職務評価というものが、男女同一賃金に対して、どういう問題を持っているかというようなことを、御意見を伺いたいと思っているのでございます。

木村 私の方の会社では、もう職務評価が行なわれているんです。それで経営者は、女の人が増えたと永続するんだったら歓迎するというけれども、絶対そんなことないんです。間違ってもそういうことはないと思うんです。(笑声) 結局どうして女の人を大ぜい採用するかというと、やっぱり安く使えて早くやめていくということなんですね。男女の開きがつくというのは、やめていかない女子が多くつくということなんです。たとえば22、3才までは平均につけていくんです。22、3才になってやめていかない女子には、どんどん差をつけて、早くやめてもらいたいんです。それで安い賃金でもってうんと働く労働力を使って、資本家がもうける、そういう考えの経営者がほとんどじゃないんですか。(笑声) そういう点に、同一賃金の一番大きな問題点があると思うのです。それで評価をするという場合に、先ほど伊吹山先生にちょっと質問したんですけど、段階にわかれるかどうかということなんです。結局たとえばここに書いてある同一職種同一熟練、これは一つの時計を組み立てる場合に、熟練度は同じであって、その組立ても同じにできる、しかしそこにいる女の人を、今度は組立てから違うところへ連れて行った場合には、そこでは同じ熟練度であっても違う職種はできないという見方もあるわけなんですね。だからこういう同一職種、同一熟練の賃金、というところでも問題があると思うのです。

井村 もう一つ質問させていただきます。これまでのお話ですと何か属人的賃金に対立するもの、つまり仕事の労働の熟練や強度を、賃金決定に関して考慮にいれるものが、すべて職務給に入るといような感じがするのですけれども、その点はいかがですか。賃金を考える場合、何らかの形で、熟練や強度の差ということを考えにいれていかなければならないということは明らかですが、しかしその場合、やはり職務給と、さっき先生がおっしゃった職種別賃金とは、かなり大きな巾、違いがあると思うのです。さらに又職種別賃金についても、いろいろの内容のものが考えられるわけです。ですから、私は、属人的賃金に対して、熟練、強度等の労働の質を考えにいれるものが職務給という形で、職種別賃金も職務給も含めたように考えると、非常に問題が混然して、討論がスムーズにいかないのではないかと思います。その点どうございましょうか。

伊吹山 ですから、せっせと通り私は訂正してもいいんですよ、いいんですけれども、そういう考えもあるし、そういう考えも一般には使われていたということ、最初職務給ができた当時においては、そういうふうに用い上げたのです。だから職務給というものを今後職種を言わなきゃいけないといえは、私はそれでけっこうだと思ふのです。そういう場合の職務給と職種給とはもともと違いますよ。賃金はもともと違います。しかし通ってますけれども、それはそれでいいんだというのです。職種給という場合には、あなたのおっしゃったような意味、職務給という場合には、いわゆる職務評価でやられたものじゃなければいけない、そういう定義をきめてしまえばそれでいいと思うのです。だからここではそうするんだというなら、私はその言葉に従います。

井村 男女同一賃金は、それは職務給の中でどういう位置を占めるかという討論においても、じゃ職務給というのは一体どういう規定を与えた上で討論するのかということをはっきりしないと、ちょっと……

民原 職務給職種給を定義するということになると、いろんな人で中身が違ふんじゃないか、私はいろいろ考えております。ですからここでは使わないということにして、もう少し実際におきている具体的問題でこういう点はどうかというふうに、一つお進め願いたいと考えます。

砂原 伊吹山先生におききたいのですが、手元にあるアメリカのナイヤガラ電力の職務給を具体的に分類してみたら、結局事務所のメッセンジャーが48.6という週給ですね。そこでは組合協定ですから、管理者を除いた上位が、その2.63倍で、向こうの実質賃金はわかりませんが、出張者の感じで想定しますと、日本でいえば二万円から六万円の間にあたります。係長以上六万円以上は協定されていないんですね、そういうように最低二万円、組合員の最高六万円。日本でいえば二万円と六万円の間で職務給として論議され協定されているのです。こういう二万円から六万円の職給、即ち二万円から六万円の間での職務給的な格差を一本でいえば一万円以下になるかもしれませんが、一万円から六万円に拡大した中で、職務給として議論しなければならないのです。そういうところに上下配列の尺度と、それに対応する賃金との不自然が出てきて、いろんな批判をされるように私は思うのですが、先生はどうお考えですか。

伊吹山 点数そのものでは、格差はずっと小さく出るんです。日本はそれを引き伸ばしてしまっていて、賃金格差を8倍にも10倍にもするんですね。そこが私はまずいんだと思います。そこは賃金ですから、これはちゃんと組合が団体交渉の場面になるわけですからね。

砂原 日本の今の状態ではアメリカでは上下差が3倍のものを6倍に引き伸ばすことです。職務給をやらない方がいいのか、日本では現実に最低2万円賃金は無理ですから1万円から6万円を割切ってアメリカの2万円から6万円の職務給を、1万円から6万円の間でも考えた方がよりよい分配方法だとか考えになりますか。(笑声) 個人はそれがこわくて職務給はやれないんですよ。

大羽 それはやっぱり労使の問題じゃございませんか。

砂原 それでも、拡大してもいいからやった方がいいなら、やらなきゃいけませんね。

そこはやはり一時にいかないと思うのですよ。日本の経済力では。

伊吹山 だったら結局底上げが終るまで待つということですか。

砂原 僕なんか待ちたいと思うのですがね。

民原 それに関連して私にもある思惑に思っているのですが、たとえば同一労働同一賃金という賃金水準が低いからできないという形で、いつも賃金水準が問題になるんです。この前の会議でもちょっと問題になったのですが、同一労働同一賃金というところからいくと、事實は、低賃金の分厚の方が、同一労働同一賃金に近いのです。たとえば単純労働者とか、中小企業とかいふところの方が実は男女の賃金差というのは割合と少なくって、むしろ大きなところで差が開いているという事になりますと、どうも付られているばかりもいらない、大企業にはいろいろむずかしい問題がございまして、一歩にもいかないでしょうが、もっとはかに考えるべき問題があるんじゃないか、そういうふうに僕は考えております。賃金水準が低いから同一労働同一賃金にならないということでは、日本の事実からみると、事実少し反しているのではないのでしょうか。

浜崎 これから職場で職務評価を進めていくことについて、私たちは組合として、さっき伊吹山先生のおっしゃったように、職務評価の功罪というもの、まだ納得がいってないわけですね。それなのに使用者側でとっとと進めていってしまっていて、そしてでき上りましたからこれをやりますということでは、さっきから言われているように、労使が互いに協力をして進めていくというふうなことをやらなければならないと思うのです。そうすると組合の方は実力でこれを阻止するということになるを得なくなるわけですね。ですから職務評価の内容については、十分労使が話し合い——とことんぬかるとまではいなくても、基本的な問題ですから、それは当然話し合いをしなければいけないんじゃないか、と思います。それなのに、職務評価とは使用者側で企業を繁栄させるために、当然やっていくべき初金いのものだというような理解のもとに、これをやられるということは、私たちは非常に困るわけですね。労働者としてはそれは反対します。そういう態度であれば、ですから職務評価そのものが職務を正當に評価して、それに基づいて正當に賃金が支払われ、労働者の生活水準を引上げる低賃金政策を改める考え方でなしに、その裏側に、さっき申し上げた通り、職務を系列化して、社長が言ったら一番下で手を動かしている人まで、パッと社の方針がいて、それを統括するための一つの手段としてつまり投資を伴わない合理化の一方法としてそれがなされているということが、国鉄の場合、非常に露骨に出てくるわけです。だから現状において職務評価を進めていくことは、労働者側にとってきわめて危険なので、組合として、決して職務評価委員会に積極的に喜んで参加しているわけじゃないんです。

私達国鉄労組としては、職務評価委員会の論議を通して、当局が考えている職務階級制度その他の反動的な労務政策をあきらかにして、それを変更させることによって、国鉄企業の民主化に役立てようという考え方で入っているのです。ですから職務評価を同一労働同一賃金を実現するための一つの手段として使うということとは、問題があるんじゃないか、と思います。それ以前に、氏原先生からおっしゃっていただいた、同等、同一の同容を持つのではないかとと思われる職業が幾つかあるわけですね。そういうものに重点をおいて、速やかに同一労働同一賃金というものを産業や企業の枠をこえて実現するように、運動を進めていった方が、同一労働同一賃金を実現するのに役立つのではないのでしょうか。

井村 私も今の方の意見と似ております。最初にも申しましたが、職務評価ということ、さきわめて抽象的に考えたり、単に属人的賃金に対して仕事の内容を加味した賃金だというふうに考えたりす

ることはできないと思います。日本のいわゆる個人の賃金というものが是正されることがなければならぬということも分りますが、だから職務評価をしていくべきだということにはならないと思います。現在日本においては、やはり一定の目的と、内容をもったものとして職務評価が出てきているわけですし、現実の労使の力関係のもとでそれが実施されていくわけですから、その現実を離れて、職務評価によって女子も男子も同等の格付をしていけばよいといっても、これは非現実的な要素が強いといわざるをえません。

これまでにあげました現実のいろいろの諸条件を考えてみますと、企業内で職務評価によって女子を高く格付けしていこうということの実現可能性はきわめて限られており、一般には、低賃金が合理的評価という形において固定化されていく危険性の方が多いのではないかと思います。たとえば私の学校の組合には、看護婦さんがいますが、一般の教員・職員ともに給与が低い現状のうえに、若年女子は家族もないから低くても良いという考えが男子組合員にもありますから、内部ではなかなか解決しにくい問題となっています。しかし先日の医労連の統一斗争で、看護婦さんという職種の内容とそのいちぢるしい低賃金が社会的にアピールされ、統一的な賃上げ要求と統一斗争が行なわれていきますと、学校の組合内でも看護婦さんの要求を認める方向がでてくるようになっていきます。やはりこういう統一的な運動の支えがないと、企業別組合で、全般的な低賃金のもとでは、下層の女子の職務の内容を認めさせ、賃金をあげていくことはむづかしいのだと思うのです。私が男女同一労働同一賃金の実現について、かなり大胆な考え方をしているのはこのためです。単純労働・下級労働とみなされている女子労働者においては、労働の質の些細な差を強調することよりも、むしろ熟練強度の大体類似した労働を、企業をこえ、産業をこえてもとめていき、それらがすべて、男女のいかなをとわず、独立した生活を支える賃金をえるように、統一した要求を作っていくことがきわめて必要です。このような横断的な要求斗争によって支えられなければ、企業における低い格付けは決して全面的に解決されないと思うわけです。

伊吹山 さっき申し上げましたから繰り返さないでおきますが、論理的には先のものが、先に解決されなければならないとは考えられない。要するに先ほどの職種別の最低賃金制度、そういうふうな考えですと、もうこれはやるべき段階じゃないかという感じがしますんですが。

井上 今の問題をさらに労働組合の立場でこれはいろいろ組合の立場があるでしょうけれども、私どもの考え方は最終的には職種別の横断賃金を施行していくという考え方ですけれども、その場合に一番問題になってくるのは、職務給と職種別賃金との関連をどう考えるかということ、日経連の場合は昨年の賃金白書でも、今年度の賃金白書でもそういうことを言っているんですけど、外国の場合でしたら、職務給と職種別賃金とが並列し得る条件というものはできている。歴史的に同一労働同一賃金の原則の中から生まれてきているけれども、日本ではそれはできないんだから、日本の場合は、やっぱり各企業別に、まず職務給あるいは職務評価をやるべきだという考え方ですね。私はそれは逆だだと思うのです。なぜ逆だかというと、とにかく職務給といってもそれは企業間、業種間でいろいろ格差があるので、各企業でばらばらの形で職務給だとか、職務評価をやったら、これは最終的には統一できぬと思うのです。全部ばらばらになると思うのです。ですから、僕らの考え方としては、やっぱりまず、産業別の最低賃金というものを設定していこう、それが最終的な原則的な最低賃金制の確立

が、同時に本来あるべき賃金制の基礎の要因になると思うのです。それは外国なんかの行き方が違いますが、それがやっぱり日本の策謀かと思う。その場合に、低賃金格付という問題をどうするかということもなかなかなければ、私が別にもそれを観念的に否定しようとは思いませんが、やはりそれには前提条件がある。その前提条件は何かというと、賃金水準がもっと体系的に上がっていくことと、それから産業別最低賃金というものが、たとえば新卒の場合についていって言えば、大企業と中小企業間で、体系的に格差をなくしていくということと、それが職種別賃金として統一されるという考え方を前提条件として持つわけですね。一つ職務給というものも考えるんだから、それは以前に、石田労働大臣の見解として、産業別労使会議というような構想を、たいへん大きく出したことがありましたね。だからむしろ産業別とか業種別とか、そういうもっと大きな場をもって、労使の研究機関を設置するとか、そういうことをもっと時間をかけてやるような体制を敷くべきだと思うのです。ですから、もしも労働省が職務給というような問題を考えているならば、それは企業間でやるんでなくて、産業別あるいは業種別の大きな労使会議なんかの場において、まだ研究検討段階の機関を設置しながらやっていった方がいいというアドバイスをした方がいいのではないかなと思うのです。

渡辺 今の議論の中に度々職務給をもし入れるにしても、日本の現実として企業内でもって取り上げるとか、井村先生のおっしゃったように、看護婦さんの例としても取り上げてみたけれども、そういうことについて、私も現実的に即さなければ何もかも解決できないということについて、全く同意なんです。一つだけ気になることがあるのです。それは外国の場合にはたとえば労働組織の在り方が違う。外国には横断的なものがあるというお話が先ほどから度々でて日本の場合は違えることが指摘されましたが、先進国だって横断的なものがあるのではなくて、横断的なものを必要と作ったんだという考え方に立たないと、これは話にならないんじゃないかなと思うのですよ。外国でも、男も女も一人の労働者が生活を維持するだけの賃金を、低いところから始めて、だんだんに上げてます。結婚前からめいめいで男でも女でもそのための自分の労働のあり方を守る。そういうようなことから出発して、技術なり熟練なりを持てば、またその技術熟練を保護する目的で横断的な組織を一生懸命作ってきたからあるんだということを考えなきゃいけない。そうして技術なり、労働者一人一人の生活を守るための労働組合を、そういう目的のために作ったから技術も守られていく、そのところを、私はただ外国がそうあるという見方ではなく、外国でそういうものを作ったという風に考えていけば、日本と外国とは、現在横断性がある、ないという問題は、本質的には同じじゃないかということなんです。

氏原 その点、僕もそういう気がするのです。特に先ほど教育訓練の問題が出てきましたが、同一労働同一賃金ということには、同一労働をやることのできる労働者がいなければ、問題にならないわけですね。ですから労働組合の一つの目標というのは、やっぱり能力程度を同じようにすることです。賃金をスタンダーライズするためには、熟練をスタンダーライズしない限りできないし、たとえできても、安定しないわけです。そうだとしたら、たとえば職務内容の分析なりというのは、単に賃金と結びつくということだけではなく、こういうような仕事をするには、どういうふうなトレーニングが必要か、そのトレーニングをうけた人たちにとっては、一定の資格があって、一定の賃金が結び

つく、という考え方が、重要になってきているのではないかと。最近、技能検定が問題になっていますが、そういう雰囲気の中では、それを賃金決定の前提条件としてみてゆく見方も、考えられていいんじゃないか。日本の賃金がアンバランスだということは、逆にいうと、日本の労働者の能力がアンバランスだという側面も、私はあると思うのです。急がばまわれというようなことになりませんが、一定の仕事をする上の能力上の平等、教育訓練の機会均等ということにもなりはしないか。そういう考え方も入れていくということでないか。なかなか同一労働同一賃金ということにはならないんじゃないか、そういうふうな気がするんです。

伊東山 それからちよっと職種別最低賃金制、もしもかりにこういうものを考える場合に、代表的なものを試験的にやってみるといっても、ずいぶん時間がかかると思うのですね。5年ぐらいすぐたってしまうと思うのです。たった一つの職務をやってもですね、ですから案外そういう必要の時期が早くくるとすれば、なるべく早く研究していただきたい。そういう希望をするわけです。

研究発表

「各課題を総括して」

氏 原 正 治 郎

それでは時間も過ぎますので、総括をさせていただきます。問題が六へん深遠で、論点が広遠多岐にわたっておりますので、総括するため、はなはだ苦勞をする次第でございます。そこで、私見をまじえた形になりますが、皆さんの御報告を、私なりにまとめさせていただきます。いま、御報告を伺った中で、問題があるといいますが、私が気にかかりました点を申し上げて、総括図をかき添えていただきたい、こういうふうに考えます。

まず、前おきとして二つのことを申し上げておきたい。第一に、この会議の議題は、同一労働同一賃金、正確に言えばILO条約の同一価値労働同一賃金の原則ということでございます。だが、この原則を抽象的に議論するのではなく、このような国際的な原則を、日本で実現させる、すぐに実現できないまでも、一歩でもそれに近づくためには何をやる必要があるのか、そのためには、条件がととのっていないければ、いくら立派な提案がなされても、机上の空論に終わってしまうのですが、この一歩前進のための条件が、一体今日の日本にあるのかないのか、こういうきわめて現実的な議論が中心的な論点ではなからうかと考えるわけです。そこで、この原則の実現と前進させるための幾つかの具体的な方策と同時に、そのための条件の方の議論もおのずから出てまいりました。たとえば、女子の雇用の動向でございますとか、また社会保障の問題でありますとか、最低賃金の問題でありますとか、いろいろな、同一労働同一賃金とは、直接関係はないが、それと関係の深い問題が討論されたわけです。それからもう一つ、非常に抽象的なことで恐縮ですが、私考えましたことは、同じ同一労働同一賃金の原則の実現ということでございまして、たとえば西ヨーロッパと日本とでは、賃金の定め方もかならずしも同じではない、労使関係の伝統も違います。また労働者、使用者の賃金に対する考え方も違っている。だから原則的な物さしが、そのまま日本にも当てはまるということにはならないように思います。また、当てはめようとする、結局日本ではできないというようなことになってしまわないか。以上二つ、私の気づいた点を前もって申し上げます。

そこで、こういうことを頭におきながら、議論を私なりに整理してみますと、まず、第一に、同一労働同一賃金という原則の歴史的な意義と申しますか、あるいは問題意識と申しますか、これが問題になります。この点については、渡辺先生から詳細な御報告をいただいたので、思い起こしていただければ十分だと思います。ただ、私が気のついた点を拾い上げてくりかえし申し上げますと、同一労働同一賃金という問題意識が、労働問題、あるいは社会問題となりました一つの重要な契機は、男子が今まで働いていた職場に女子が進出してきたことであります。直接には第一次大戦、および第二次大戦が大きな契機でございました。いわゆるダイリョーションです。男子と同じ職場で女子が働くようになると、賃金意識の面からいきましても、職業意識の面からいきましても、自ざめてきて、同じ労働をするについては、男女の不平等があるのはおかしい、この不平等を平等にするようにという考え方が出てきたわけです。ここで、この点を強調いたしますのは、日本でも同一労働同一賃金の問題がでてきました理由は、一つには、たしかに国際的な関係からですが、いま一つ一層重要な

のは、戦時中から戦後にかけて、そのような事態が、日本でもおきたということだからです。これは女子の側の問題でございしますが、もう一つ、男子の側からも、問題があった。これは労働組合組織の問題と関連いたしております。だんだん男子の職場に女子が進出してくるといことになります。男子はその職場から追い出されてしまう。そして、賃金の安い女子に入れかえられてしまう。という危惧を男子の側が持ったわけでもございます。そこで、男子の側からも、賃金の安い女子に、男子の職権が奪われるのを防止するという意味で、男女平等の賃金という要求が出てきたわけですね。そういう意味からいいますと、これは渡辺さんが強調されたことですが、同一労働同一賃金という英語のイコールを同一というふうに翻訳するのは、やや日本語のニュアンスと合わないということでしたが、私はその点非常に興味深く伺ったわけです。

ただ、この点については、日本の労働者の中でも、現に行なわれていることですが、日本の労働組合がジョブ意識を余りもっていないために、十分には意識されていない。こういう点で、強調する必要があるかと思えます。以上は、国内問題でありまして、それだけでは、国際問題にはなりません。それにもかかわらず、同一労働同一賃金という原則が、国際問題になり、そこで非常に難航したということですが、その理由は何かということ。これは先ほど申し上げましたように、各国で賃金決定事情その他が非常に異なっているわけでもございますので、何らかそこで共通したものを生み出すということはずかしい。そこで最初は大羽課長からもお話がありましたように、同一労働同一賃金の解釈につきましても、いろいろな議論が出るということでもございます。にもかかわらず、なぜというふうな同一労働同一賃金というふうなものが、国際条約案の形にまでなるのか、そうしてわれわれも問題にしなければならないのか、こういう問題がある。その理由の一つは、先ほど申し上げましたように、男女の差別を、少なくとも賃金の面ではなく、こういう経済上、社会上あるいは道義上の問題は、ある特定の国だけではなし、どこの国にもあてはまることだということでもございます。だが、もう一つ、われわれが考えておかなければならないことは、国際間の経済競争です。日本などでは、あまり真剣に考えられないことでもございますが、たとえば外国の労働者が日本に入ってきた場合の法律の適用をどういうふうにするかということ、また、これは日本も戦前から非常に関係の深かったことですが、国際的なソーシヤル・ダンピングの非難です。これは、常識的なことですが、賃金は、コストの重要な一部分です。だから国際間の大きな賃金格差は、結局競争上の不平等になります。これは、なにも同一労働同一賃金に限らないことですが、ある国で、男女の賃金差が大きく、女子を多く雇用している産業がありますと、問題になります。たとえば、日本の繊維産業などはその例です。国内でも競争関係にある企業の間では、同じことがいえる。たとえば、臨時工あるいは女子労働者の比率にいたしましても、電機関係の諸会社でございまして、大体比率が似ているわけです。そういうところから見てみても、競争は、労働条件を標準化させる。こういう必要から同一労働同一賃金、つまり男女の差別をなくすという傾向は、一つの企業だけではなく、一つの産業の中にまた国際的にも広がってゆく傾向がある。

この点に関連いたしまして、渡辺さんから最後に強調された点でもございますが、男女平等というふうなことは、最低賃金法にいたしましても、あるいは家内労働法にいたしましても、その法律の適用を受けるものは、女子が多いという理由で、直接当事者である女子労働者、あるいは家内労働者だけ

がその実現に努力したのではなしで、運動史的な観点から眺めてみますと、一般の婦人団体の関心と運動が、大きな影響を持ってきたと考えられます。この点に、鈴木さんがお見えになつておられることでもございますので、あとで日本の婦人団体が、今ここで議論になりましたような論点について、どういふふうにお考えになっているか、簡単に御意見でも伺えれば幸いですと考えております。

以上は、同一労働同一賃金という思想が、日本という特殊条件を離れて、一般的にどういふ状況の中から出てきたのかということ、私なりに要約してみたわけですが、ところが、この原則を日本に当てはめて、どういふふうと考えたらいいのか、どういふことになると、はなはだ困難な問題に到着するのでございます。その点につきましては、東村課長から、非常に明快な御報告がございました。すなわち、同一労働同一賃金という言葉の中味には、量的な面と質的な面がある。質的な面から考えてみると、男女同一職務同一賃金ということになる、これに量的な側面を加えて、同じ質の労働を同じ量をやった場合に同一賃金が支払われるというふうに解釈すれば、同一労働同一賃金ということになるのではないかと、そこで同一労働同一賃金というのは、この両者を包含した概念ではなからうかと、こういうお話があったのでございます。

ところでもう一つ、御指摘になりましたことは、そこで問題になることはどういふことかと申し参すと、それでは一体同一労働につく能力を、男女ともに持っているか、また、同一労働につく機会を男女平等にもっているかどうか、現に持っているということも問題ですが、持つことのできるような条件が備わりつつあるかどうか、非常に重要な問題だ、こういう御指摘がございました。たとえば女子の教育問題です。教育問題一般ということになると、広くなり過ぎますが、同じ企業の中で、男女で訓練の機会均等が保障されているかという問題ですとか、あるいは昇進、昇格についての機会均等の問題ですとか、それは同一労働同一賃金という問題とは少し離れるのでございますが、かりに同一労働同一賃金の原則が実現してありましても、男女不平等になる、また、こういう状態が一般的でありますと、女子は、能力の点でも劣っているということで、この原則も実現しにくいわけです。

ところで、一層重要な問題は、こういうふうな同一賃金の労働を同一の量やした場合に、同一の賃金が支払われるという賃金の考え方が、それでは一体日本で慣行的、歴史的に存在するかどうかという点でもございます。これに関連して問題になりました点は、基準法の四条の解釈でございしますが、私は法律学者ではございませんので、その解釈をどういふふうにするか、全く意見を述べる資格がございません。ただ常識的に考えてみましても、日本の場合には、先ほど来問題になっておりますように、賃金が属人的にきめられているわけです。たとえば勤続年数とか年齢とか、学歴とか経験年数とかいう、それぞれの労働者についた要素によって決定される、こういうことでございしますので、基準法第四条にいう所の同一労働同一賃金ということは、これを現実に適用するという立場からいってみると、少なくとも今日までは、東村課長の言葉を使えば、同一属性同一賃金、賃金決定の要素が同じである場合に男女で差別をつけてはいけぬ、たとえば賃金規則の中に勤続給や学歴給の規定がある場合、男女で別の規定を設けてはいけぬ、または同じ学歴、同じ勤続の者が、男女という理由で別の賃金をもらっている、こういうのは賃金規則に違反していることでもあるし、基準法第四条の違反になる、まあこういう筋ではなからうかと思うのです。

こういうことになると、実際には基準法第四条の違反件数はごく少ない。これだけみますと、

日本でも同一労働同一賃金の原則は実現している。だから、議論するほどの問題でもないといふことも極まります。だが、実際には、同一労働同一賃金を要する間が高い。それはなぜか。その理由の一つは、今申し上げましたように、賃金が個人的要素で定められている。その上、総合決定給というふうな基準が存在するようである。実際にはなにかめよいもない給与の場合がかなりの比率をしめしている。先ほど申し上げましたように、予め定められた基準があるという意で、客観性という言葉を使うならば、そういう賃金を決定する要素が明確でない部分がかなりあるわけであり。これは賃金相場調査を見ても、総合決定給の部分というのは、最近でもへらないばかりか、かえってあえていっている状態をいいます。こういうことでございますと、かりに、同一労働同一賃金の趣旨に反しているといふことがございまして、それを客観的に証明することはできなくなる。そういう意味から申しますと、同一労働同一賃金の原則は、基準法第四条の違反件数が少ないから、日本ではもう問題が非常に少ないのだ、こういうふうには考えられないのでございます。むしろ法律のわくの外に、より一そう困難で、そして重要な問題があるのでなかろうか、こういうふうに思います。たとえば生理休暇、産前産後の休暇を、女子労働者がとった。それを一般の欠勤と同様に考えて、欠勤日数が多いから勤務成績が悪いという理由で、そういう休暇を持たない男子よりも、昇給のときに、低くするとか、あるいはまた賞与の査定ときに、そういう女子としてはある意味では当然予定されていることであるのに、特に動意と結びつけられて、賞与で悪い影響を与える。こういうような点が指摘されたわけでございます。そのほかにも、幾つかの問題が出されました。たとえば日本の従来の賃金の考え方なり、慣行から申しますと、男子は扶養家族を持って、扶養する義務がある、女子は原則として被扶養者である、従って生活という面からいいますと、男子の方は余計生活費がかかる、女子の場合には少ない生活費でもいい、また、これが、終身雇用制というふうな雇用制度とも結びつきまして、永年勤続を予定している男子については、かなり年齢給的な要素が強く出され、それに反して、短期流動的と考えられる女子の場合には、そういう要素があまり考慮に入れられない。女子は早くやめて賃金が低いということもございしますが、ただそれだけではなしに、同じ年齢でありまして、男子よりも女子の方が低いというような結果が、これは別にそういう賃金規則を作っているということではなしに、結果において、事実としてそういうことになっております。そういう問題は、日本の同一労働同一賃金という問題を考える場合には、非常に大きな問題であって、こういう困難な中で、一体同一労働同一賃金というものを具体化していく道がどこにあるのか。これは企業内の問題であります。一つの企業の中をとってみても、こういう困難な問題があるわけでございます。

ととて、その次の問題ですが、そういう日本的な事情は、よいわるいといっても仕方のないことで、事実として存在している。では、その存在条件はどういうものがあるのか、そしてそれは動かしがたいものであるのか、もし変り得るとすれば、どういう方向に変わっていくのか、こういうことでございます。その一つの論点は、どういふ点かと申しますと、日本の女子労働問題に限らず、各国の女子労働問題に共通した面ですが、女子の労働が過去の実績から申しますと、どちらかという単純労働であって、そのためにいろいろ特徴を持っていた。その一つの点は、女子の雇用分野が、大体単純労働の分野に限られていた、そういう理由から、賃金の低い産業分野に限られていた。低賃金産業の中でも、とくに条件の悪い家内労働分野というふうなところに限られていた。そういうところに多

数の女子労働者がいるために、大企業に属しているような女子労働者も、そういう低賃金の女子労働者の賃金に引き上げられる。そこから低賃金になる条件が出てくる。しかも男女の雇用分野を比べてみますと、女子の雇用分野と男子の雇用分野とは、かなりはっきりわけています。そこで、先ほど同一労働同一賃金の歴史的条件というところで申し上げましたような男女の労働を比較数量できるような数値は、日本では過去においては少なかった。最近、技術革新に伴いまして、女子の労働も賃が高くなって参りましたし、雇用分野も拡大したわけでございますが、その拡大した雇用分野を見ても、男女をみにした全体の雇用分野がらみますと、相変わらず単純労働分野に限られているのです。そこから、男女同一労働同一賃金の原則を進める前提条件として、まず、いろいろな分野の、そういう単純労働をやっている女子が、同一労働だという意識を持つ必要がある。たとえば、繊維関係の女子労働者や、タバコ製造関係の女子労働者は、仕事は違っておりまして、その労働の意味は、類似した単純労働で、しかも同じ女子労働者である、そうであるならば、そこでは一般的にどれくらいの生活費がかかり、どれくらいの賃金が妥当であるかというふうな共通した基準があるはずである。女子の一番基本的な部分についての賃金水準なり、賃金意識なり、こういうふうなものの共通性を拡大していく、こういうことが一つの前提条件になるのではなかろうか、こういう御提案が井村さんからあったわけです。それと同時に、これらの女子労働者は、労働組合に組織されている中核的な部分です。そのほかにも、それより条件の悪い低賃金の産業、あるいは家内労働分野には女子労働者が多い、こういうことで、最低賃金制がありますとか、家内労働法のようなものが、女子の賃金の底上げについては、非常に有効に働くのではないか、ということになります。

こういう議論ですが、これからあとは私の敷衍でございします。これは先ほど皆さんから、客観的に過ぎるとおしかりを受けた点でございしますが、私は最近の実情をみておりますと、男女同一労働同一賃金が直接に問題になりますような分野、つまり男子と女子とが比較し得る同じ職場で働いているというふうな分野が、ここ十年、あるいはもっと長ければ四半世紀ぐらいの間に、日本でもかなり広がったのではないかと、こういうふうに思うのです。と申しますのは、戦前でございまして、女子の雇用分野といいますのは、大体農家、商家の主婦と、それから繊維工場の女工さん、それから家事使用人、つまり女中さんが大半でございまして、事務員もごく少数でございまして、また一般の機械工場に勤めている、いわゆる半熟練労働者も数が少なかったのです。しかし、今日、女子の雇用の伸びてきた方向を考えてみますと、たとえば上の方では教員でございまして、あるいは医者でございまして、それから最近特にふえ方のは事務従事者でありまして、この分野は激増でございします。ことに事務従事者は、現在ではだんだんと女子が男子にかわってくるというふうな実情であります。これは国際的なことであります。それからまた機械工業などをとって考えてみましても、女子の機械工業への進出といえますのは目ざましい。もちろん、ここでも直接 Comparable コンペアブルであるということはいえないかもしれませんが、女工さんや女中さんに限られていたときと比べるとはるかに比較できる条件が、日本でもできてきたのではないかと。同一労働同一賃金という問題が、女子の賃金問題の、一つの重要な論点として、最近現場に出て参りました一つの背景は、今申し上げましたような女子の雇用の変化ということに、根ざしているのではなかろうかと思うのでございします。特に井村さんから御指摘がありました電気機械工業のような新しい半熟練労働分野での労働の簡

昇格は、女子の場合に限らず、男子の場合でも同じ事態が発生している。だから、そこでは男子と女子との比較可能性の問題も起きているというふうに私は考えるのでございます。こういうような点で同一労働同一賃金という思想が原則的にはいろいろ議論されてきましたが、それを具体化する方策がなかったと云ふに比べますと、それを具体化する基盤が、日本でも出てきているのではないだろうか、というふうに考えるわけでございます。こう申し上げたからといって、決して女子の賃金問題が、同一労働同一賃金で片づくということをお願いするものではありません。それよりもいつそう深刻で重要な問題は、先ほど来問題になっておりますような、女子が大半を占めておりますような中小企業や家内労働に在る女子労働者です。だが、同時に同一労働同一賃金というふうなことを考える基盤もできてきつつあることを強調したいわけです。

そういたしますと、次のことが問題になります。極端に言って、同一労働同一賃金の原則が、同一属性同一賃金としてしか日本では考えられない、その意味では、真の意味での同一労働同一賃金の原則は、確かめ、証明できるものとしては、網の目からまれて、すくいあげられない、こういうことだとして、それは、一体、今日も将来も変わっていないであろうか、ということでございます。この点につきましては、私見でございますが、男女同一労働を証明できるようないろいろな分野が出てきているように思うのでございます。その一つは、あえて職務分析というような方向をつかわなくても、自明な分野がかなりあるのではないだろうか。ここでは主として大企業の労働者のことが議論になりましたが、たとえば教師というようなものを考えてみますと、職務評価をやるまでもなく、同一労働であることは、かなり明白なことでありますし、男女同一賃金が百パーセント認められているというわけではございませんでしょうが、他の分野よりは認められている。あるいはまた医者のような場合でも同様であります。それから、人夫のようなごく単純な労働をやっている労働者、また、流れ作業になって、同じベルト・コンベアーに、男女の労働者が混みでついている場合などには、同じ職場で男女が同じ労働をしている。これは、別にいろいろむずかしい手続きをせずとも、自明なことじゃないか。また、中小企業の割と簡単な作業を、小さな職場でやっているとところでもそういう相互比較は、比較的簡単に行なわれることではないかと思うのでございます。私がここで申し上げたいと思いますことは、今申し上げましたような、比較的、比較が簡単に現われるような分野でも、実は男女同一労働同一賃金は、必ずしも実現していない。こうこう比較的やりやすいようなところで、この同一労働同一賃金という原則を、強調することが、私は今日必要ではないだろうか、もともと男女同一労働同一賃金の理想は、こうした経験的なところから出発したからです。こういうふう考えるのであります。

それからもう一つ申し上げたいのは、これはだいたい議論になったことでございますが、非常に巨大なマンモス企業でございますと、今私が申し上げましたような単純な比較をするということは、職種も非常に数多いわけでございまして、非常に困難でございます。そこで、従来は、とかく場当りのなりゆき制度で経営管理が行なわれてきた。賃金管理も、総合決定給というようなものを、大づかみな昇給基準線をもって基準を立てるというふうなやり方がとられてきたのではないか。こういう場合には、たとえ、男女の差別が賃金でつけられましても、客観的な標準がない。証明しようにも、証明の方法がないわけですから、水掛け論にならざるを得ない。だが、今日では、企業がますます巨大化して

きて、経営組織も、マニファクチャラからインダストリアルなシステムに変わってくる。企業も流れ作業に変わってくるというふうなこともありますが、従来のようなドリフティング・システムでは、管理ができない。客観的な職務定数と秩序を立てなければ、管理ができない。それは、経済的経済的といふよりも、技術的要請です。どうした方面に、今日主として経営者の方から考えられ、実施されようとしていると云ふのでございます。そこでは、単に男子の職務と女子の職務ということではなく、男子の職務の間でも、女子職務の間でも、行なわれざるを得ない。そこで取り上げられて参りますのが、先ほど伊吹山先生からお話になりました、最近における職務分析と職務評価の導入といふことではないか、というふうに私は考えるのでございます。だから、職務分析、職務評価が直ちに同一賃金問題に結びつくということはないかもしれませんが、事実、これを賃金決定に結びつけることの反対論もかなりあります。だが、それが近代的経営管理の基礎であることは確かです。そして、賃金も夫々の個人に属する属性や慣行制度でやっていたのでは不平等や不満が生ずるから、仕事に則した客観的な基準を求めざるを得ない。そこで、そのきめられた基準で、それぞれの職務についてのインフォメーションを集め、またそれらを相互に比較して評価するという意味で、客観的な、また労働双方で納得のゆくものであるというふうな保証を得るという意味でも、客観的な賃金決定の基準が、場合によれば採用されていいのではないか、というふうに私は考えるわけでございます。

しかし現状を考えてみますと、先ほど来議論がありましたように、いわゆる職務評価に對しましては、労使の間に非常に隔絶した見解の相違がある。これは先ほど伊吹山先生からもお話がございましたように、職務分析、職務評価そのものはポリシーが入っているわけで、職務のインフォメーションの蒐集の基準方法にも、評価の基準にも、唯一の正しいものがあるわけではございません。いかなるものをする場合でございまして、経営側と組合側とが、初めから終りまで完全に意見が一致するといふようなことは、これは考えられないわけでございます。だが、今日の労働組合の不信は、そういう意味だけではなく、それ以上のものが存在しているように考えられる。その理由がどういふ点にあるか、ということにつきましては、いろいろな議論もあるところでございまいしょうが、その一つは職務分析、職務評価がはなはだ面倒でむずかしい手続きであって、仲々素人わかりがしない、そのために、労働組合が、あるいは自分に不利になるのではないかという不安をもつ。また、過去の実績は、この不平を一層大きくしたということがあると思います。そういう事実は、一応認めてから始めなければならないんじゃないか、というふうに考えるのでございます。ただ、これに関連して言えますことは、職務評価、職務分析は、もともと技術的なものだ、そのやり方にも、面倒なものから、簡単なものまでいろいろある。つまり職務評価というものを広く解釈いたしますと、実はずっと前から、労働組合の中でも使われておったのでございます。国鉄労働組合の炭水手の労働者が、自分の賃金改訂のために行ないました職務調査案をみたことがあります。これは専門家が見て職務評価がどうか分かりませんが、私には、その職務の分析をいたしまして、他の職務と比較して、要求の根拠にした例だと思われまゝ。そういう例もあります。それからまた、ずい分以前ですが、理研工業で、幾つかの工場の間の賃金のアンバランスの是正をやりますのに、労働組合がその基幹的な職務につきまして、職務評価をいたしまして、それで是正をやった。という例がございまして、それからまた、もっと広くこれを考えると、たとえば金造船が考えておりますような、同一労働というものを、どうい

るようには従順するか、あるいはどのような方法についての自由区分を出しておりますが、この点のものは、最終では最終評価的な考え、今申し上げましたような問題を解決するための組合側の努力はなされるか、どういふふうに使います。ところが、経営側では、いわゆる職務分析、評価という名目を使ってもやってもいられる、という意味からいいますと、今日では、職務分析については、共通の模範と、共通のインプット・イメージとに立って行なわれている。悪く言えば労働双方別々をやっているといふ印象でございます。

どのような問題に対して、希望といたしましては、職務評価というふうな技術に対する知識と、その利用方法についての理解が必要ではなからうか。伊吹山先生も強調されておりますように、経営者側があまりにも経営のポリシーに従属させるということも望ましいことではありませんし、それを平準化して見ている労働組合も策がないと言えます。それからもう一つ、職務評価という問題について、痛めます点は、先ほど申し上げました理研工場の例がそうであります。私の意見でございますが、あとで伊吹山先生に御訂正願いたいと思いますが、一般に職務評価が賃金に結びつけられてきた基本的な論点は、多くの場合、企業内または企業間の賃金のアンバランスがあるときに、アンバランスを是正するのに、使ってきた。これは単に企業内だけでなしに、企業外との関係におきましても同様です。たとえばどここの工場にも共通するような基幹職務賃金率を共通にし、それに他のたくさんの職務の基礎賃率を合わせていく、というふうな努力をする場合に使う、ということでもあります。そういう意味からいいますと、日本でも職務評価技術が、かりに先ほど言いましたような意味で安頓化されるならば、単に企業内だけの問題でなしに、企業外にも応用し得るのではなからうか、というふうに思うのでございます。もちろん私は、日本の実状からみて、その点に非常に期待をかけているわけではございませんが、そういうことも考えることのできる一つの方向ではないか、と思うわけでございます。要約しておりますうちに、大へん長くなり、また私の意見を述べるようなことになって、はなはだ恐縮でございますが、もう一つ私の意見を申し上げさせていただきたいと思えます。

それは、将来を展望してどうかということでございます。私はその点多少甘く見るかもしれないと思うのですが、ここ数年來の女子の雇用の動きを見ますと、女子の労働力率が高まってきた。これは全体を平均してみますと変わりございません。それは、十八才未満の労働力について、進学率が急増いたしましたので、激減いたしましたからです。だから、労働力率が高まりましたのは18才以上の年齢層でございまして、いままで、女子を雇う場合の最大の利点は、女子の勤続年数が短かくて早くやめて、常に新しい新鮮な労働力を雇う、ということだというお話がございましたが、私はこういう考え方が、将来永続し得るであろうかどうか、かなり疑問を持つのでございます、と申しますのは、御承知のように、この2〜3年はまだ女子の新規卒就業者はかなりの数でございますが、それ以後は、卒業生数そのものが減少するのと、生活水準が上れば、女子の労働力率が下がるかもしれませんから減少してくる。そういうことになりますと、従来のように、常に新しい女子労働力を求めるということについては、かなり窮屈になるのではなからうか、ということからいいますと、女子の労働分野につきましても、そういう意味では、一時的腰かけ的な職業というふうに、労働者が自分でそう考え、あるいは労働者がそういうふうに使われている、その結果、実績としてそうであったという事

実が、それから成り立たなくなっていくのとはなからうかと考えるのであります。その点からいってしましても、女子労働に対する考え方も変わらざるを得ない。それから、同一労働同一賃金をめぐる問題ということでも、考えるべき多くの点が出てきている。そういうふうには私は考えるのであります。お話を伺ってしまして、私は私なりに感じたことを率直に申し上げました。

なお議論の残された問題がたくさんございますのでどうぞ御祈願います。

討 議

大羽 事務局の方として、大へん勝手なことでございますが、私どもの仕事を進めようという観点から、今まで皆さんからいただいたお話の中で、特に私どもはこういう点を伺いたいというところを、幾つか柱を考えてみましたので、それをちょっと申し上げて、もし御賛成下されば、それで進めさせていただきたいと思います。

さっき、渡辺先生の方からの御意見だったかと思いますが、この問題を進めていくためには世論づくりが大事だ、世論というものの支えがなければ、これは進めていかれないというお話があったかと思うのです。それについて、私どもの方は、今後そういう方向を進めて参りたいと考えているんですが、ただ男女同一賃金は四条できまっていますが、あるいは百号条約でこうだから、理屈の上でこうだからというふうに、私どもはいくらいきりたちましても、根強い反対の意見というのがあることにありますので、その反対の意見に対して、この会議のメンバーの皆様方から、こういうふうなそれを理論づけしたらいいいんではないかという御意見を、ちょっと伺わしていただきたいという点があるのでございます。

一つは、ちょうどこの前のときに、国鉄の浜崎さんから御発言があったかと思うのですけれども、母性保護に関連して当然ではないかという御意見があった。その辺をもう少し、母性保護がなくなるかわからず、同一賃金というものが四条にきめてある、その点の理解をどういふふうにするかというところが一つと、それから女子は一般的に能力が低いとか、あるいは勤続が短いとか、経験が少ないというようなことから当然なんだという考え方が、やっぱり根強いと思うのです。その点とそれから、先ほど氏原先生からおっしゃったのですが、男子は扶養の義務が課せられているんだから、それだけの分は高いのが当然だという考え方、そういうような点について、どういふふうに考えていらっしゃるかとということが一つ。それが第一でございます。それから、その方法論として、婦人団体、それから労組あるいは使用者のある方たち、そういう方たちにも、どういふふうにとくに協力願ったらいいか、これも世論づくりの中で伺いたいことでございます。

それから二番目に、職務評価のお話が、今日ございましたのですが、職務評価だけがこの問題を進めていく方法ではないとは思いますが、これも一つの足がかりになる以上は、それについて、もう少し条件を作っていくために、どんなふうなことが考えられるだろうか、これはもうだいたいお出ましたのです。そうして最後には、同一賃金と、それから終身雇用といいますが、その関係のところについて、もうちょっと御意見を伺わしていただきたいと思います。大体そんなような趣意で私どもが伺いたくて、まだあまりディスカッションにならなかったような理由も、その辺にあると思っておりますので、いかがでございましょうか。

東村 その前知、それは当然のことかも知れませんが、これは議論を進めていく場合に問題になるんですが、同一労働同一賃金なり、同一価値労働同一賃金なり、いろいろ使われている。企業の外にはみ出した問題としても考えられるし、企業内の問題としても考えられるし、職務間の格差としても考えられるし、同一職務だけの問題に限るべきだということにも使われているし、これはいろいろな考え方があっていいと思うのですが、少なくとも今から考えていく場合に、ある程度規定した方がいいんじゃないかと思うのですがね。

まず第一は、企業内の問題に限っていいんでしょう。

氏原 企業内だけじゃないんじゃないですか。

大羽 私どもは一番現実的で、理屈はどうでも、始められるところから始めなければどうにもならない。基準法の規定はありますけれども、今のような状態ではどうしようもない。まあ法律改正することになれば、これはまた別問題でございまして、今の法律のままでいくとすれば、基準法は、私の理解する限りでは、使用者の、個々の使用者に対する義務を課しているわけですから、どうしたって、基準法の線で行くとなれば、企業内ということよりほかはないわけでございます。しかしだんだん技術が云々されてきますと、女子でも資格を必要とする職業については、横断的にできる可能性は全然なくはないと思うのです。たとえば看護婦とか、そういった問題については、企業内というふうに行っても、外へはみ出していく場合もあり得る。

浜崎 同一労働同一賃金の本旨も、人種、男女、年齢等による差別をなくして賃金を上げ、生活条件をなめるといって採択されたのですから、当然横断的な賃金引上げの意味も含めて考えていかなければならないと思うのです。賃金水準が低いから賃金引上げということになるかどうかかわりませんが、産業、企業の枠を越えて横断的に同一職種に対しては、同一賃金を支払われるべきではないかと思ひます。

東村 ですから私は企業内に限るという提案はしていないんです。(笑声)その辺をどうやったらいいか。

氏原 僕の意見では、あんまり厳密に同一労働同一賃金というものを規定するというのは、非常に抽象的にはできるけれども、実際には、できないんじゃないか。とにかく日本のように、非常に特殊ないろんなものがあるところでは、あんまり厳格にやると、結局男女同一労働なんてないんじゃないかというようなことにもなりますし、むしろ渡辺さんが最初から強調されていますように、男女の不平等をなくすという方に力点をおいて議論をした方がなにかなっていくんじゃないでしょうか。

大羽 基準法自身もそういうところにある。ただ法律を適用することになると、どうしたって、企業内ということになりますけれども、私どもの方は法律を促進することが一つの足がかりであると思いますが、その思想それ自身をもう少しはっきりさせて、その意味で、さっき申し上げたような、母性保護とか一般的能力というようなことのために、女は当然差別されてもいいんだという考え方が残っている。それをだんだん改めていくためにはどういう根拠を持たらいいかということとを、少し先生方からお伺いしたいと思うのです。たとえばよく聞きますのは、産前産後とか生理休暇とか、浜崎さんの方から出たような具体的な問題がありますけれども、そのほかにはよく然とした時間外労働の問題なんてものがあると思うのです。そういうものに対して同一賃金を払うのはおかしい

といふようなことを、よく使用者の立場からいわれるわけなんですけれども、そういうことなら、

東村 それはね、今やれば母性保護の観点から同一労働同一賃金ではないとか、あるいは男子の労働力が一般に高いというふうなことで、同一労働同一賃金はなかなか実現されないという、反動論があるというお話をすれば、それはいいのですが、逆に積極的にどうして同一労働同一賃金でなければいけないのか、それが社会的思惑なのか、経済的合理性があるのか、というようなことを追求していくことがそれが答えになるんじゃないかと思うのです。

氏原 社会的思惑というものになると、社会正義から出発したのでしょうか、それだけではない。僕は、女子の特殊性というものを認めてしまえば、経済的合理性というものと矛盾しないんじゃないかという考えなんです。たとえば教員の場合に産前産後の休暇をとる人がいる。そうすると、いつも問題になるのですが、残った人が、休んだ人の仕事をかぶってしまわなければならない。こういうことだと、むしろ産休をとる人の方が得をして、残された人は損をする。こういうことなら、産休をとった人に差別を課してもよろしい、こういうことになるわけだが、しかし産休というのは女子はとるものだ、という前提条件に立って、たとえば今やっていますような、補助教員の制度を設ける。これは予測できることです。それで補充をする。そうすると、あるときにはAがとる、別のときにはBがとる、その穴埋めを division of labour でやる、そうすれば、計算上からすれば、別に産休を与えたからといって、その経営上何も起こらなってしまう。もちろん摩擦はあるでしょう。今までいた人のかわりに来るわけですから、仕事になれるまでの間に若干のロスがあるということは考えられるにしても、経済的には問題がない。つまりそういうふうに、女子は産休をとるもので、それを横断的にやるという頭の切りかえをやり、そのまっすぐな技術を使うという決心をするかしないかということじゃないかという気がするんですがね。

東村 法第4条でいっているのは、女子は戦前から今までずっと引き続いて、社会的に低いという観念がある、これを訂正しようという一つの現われが法第4条なんだ。まあこういうような説明もありますね。それが賃金理論よりも、もっと前にあるものとして社会的な意味が相当あると思うのです。そういう意味で、これの積極的な意味ですね。同一労働同一賃金というのはなぜ必要なのか、という観点から必要なのか、受け身じゃなくて、もっと積極的にどういう意味かということとを説明する必要がありますと思うのです。

大羽 それはわかりませんですけども、社会的正義ということだけでしたら、もう錦の御旗一つで私たちはいかれるわけなんです。社会的正義でどうにもならない壁というものが実際にはあるので、それを打ち破るために、こういう会議で議論していただいて、こういうところはこういうふうに突いたらいいじゃないか、そういうようなことを助言していただけたらと思うわけなんです。ですから今氏原先生のおっしゃったような、経済的合理性、そういう意味の経済的合理性といったようなことを、もう少し展開していただくのも、私どもの方としては役に立つと思うのです。つまり経営者として損じゃない、そういうふうに覚悟してしまえば、いやなら女子を雇わなきゃいいじゃないか。極端にいうとそういうことになる。

渡辺 どうじゃないのかしら、経済問題がそうするのを社会正義をとって、経済問題は変動やなんかしょっちゅうあるから、それをなんとか合理化——合理化というのは総評の合理化だけに限りま

せんよ。いろいろ世の問題を提起して処理しなければならぬわけだが、そこに社会正義、男女の平等なり、同様の権利を認めた社会正義をもって、この問題を処理していく、そういうことじゃないんですか。

氏原 僕はさういふことだと思うのですよ。今、大羽さんがいわれたように、問題としては社会正義からの公正というふうな思想でできたと思う。つまり男女は不平等だから平等にしなきゃいけないというところから出てきたんだが、この社会正義を実現したら、企業は非常に損をするかというところじゃないんで、実現しても経済学上の賃金理論からいえば、損にも得にもならないんだということではない。経済社会では、説得力もなければ、実現もしない。

東村 だけれども、男子の職場がせばめられる事実があって、そこに女子が多く採用されるので、同一賃金を実施して、女子の就職をあたかもチェックするがごとき諸外国におけるかつての動きもあった。歴史的にはそういう事実もあるわけですよ。だから現時点で、われわれはそれをどう考えるかというところが重要だと思う。

大羽 ですから、それはお立場によっていろいろお答えも違うんじゃないかと、私は思うのですけれども、つまり賃金課長の立場と使用者としての立場と、労働者としての立場というものは、それぞれ違った立場があって、これは一応よろしいのだ、あるいは反対なんだという御意見を伺いたいわけなんです。

渡辺 ①②の立場からいうと、すべての社会の自然発生的なものが、自然淘汰だけにまかせておけば、そこに摩擦を生ずる。ですからこれをある秩序によって組織するなり、整理、合理化しなきゃならないんだけれども、それをやるにあたっては、社会正義の念をもって男女平等に人権を重んじてやるのだと、私はそう理解しているのですけれども。

氏原 今日の問題意識ということになれば、一つは、女子の家族労働力としてではなく、他人に雇われる雇用が非常に広がった。少なくとも広がりがつつある。第二次大戦後は、その点は、僕はイギリスの場合なんかと、日本の場合も変わらないんじゃないかという気がする。戦争中には、旋盤まで、男子と一緒に、日本の女子労働者がやっていたわけですから、そこでつもかわれた職業意識なり、賃金意識というふうなものが、戦後も引き続いている。そういう中で、女子の不平等をなくせというふうな訴えが、出てきているんじゃないか。それに加えて、女子の教育程度も高まるし、女子の雇用分野も広がってきた。そしてまた男子と近い能力を発揮する人も、全体から見れば相当出てくる。こういふことで、全般的に賃金の面でも不平等をなくしてもらいたいということと、自分たちでも男とおんなじような仕事ができるというような、そういう自信、意欲が出てきたということじゃないんですか。

木村 私ほんとうに簡単な言葉でいえば、同じ仕事をやって、質と量が同じであつたら、女だって同等にもらうのが当然である。当然じゃないですかね。そういう簡単な言葉だったら、同じであつて、女だからというので、女という字がつくだけで、なぜ差がつくか、低くつけられなければならないか、そういう点を一番突いていきたいと思うのですかね。そこに差がついていけば、やはり差がついても仕方がないと思うのですけれども、差がつかないのに、君は女だから仕方がないんだよという言葉まで言われて、差がつけられる。それが基準法の、女であるがゆえにという、そういう考え方なん

です。

大羽 ところが事実上、戦後の世になんかあるわけですね。

木村 ええ、女だから、女という字がついて、それをどうしてだめなんぞ、そこが一番差別しないことなんです。

氏原 私たちが一般的に考えれば、国鉄の場合には、男女同一労働同一賃金の原則通り、女は初任給も同じですし、昇給も同じように行なわれていくんですけども、それは表面的であつて、内部的には、男子は扶養の義務があるということで、優先的に昇給もさせていくというふうなことをやるのです。このような社会の慣習というものが、賃金の基準といいますが、その中に入っているのです。家族を扶養することは労働者にとって当然のことであり、そのための手当は労働力の再生産のために必要なものでありますから、当然支払われるべきです。それを賃率に入れて賃金水準を定めるべきではないですか、そうすれば、男の人だけに家族手当というような形で支給する不合理はなくなるのではないかと思いますし。今各企業でやっているような、企業の支払能力との関係から部分の仕方を割出してくるといふのは全く不合理だと思う。また、女には出産のための休暇や、授乳時間が母体保護の立場から、労働基準法に規定されているわけですけども、そういうものがあるから差別をされるのは当然だ。つまり男が一年の間に200日働くならば、女は100日働いておらない、企業に貢献する場合は総体的に少ないんだから、ある一定の期間、技量が同じで同じ能率を上げておつても、賃金を払うのは、年間の総体の労働からすると、差があつてしかるべきだというような、そういう考え方に基くのはおかしいと思うのですね。実際婦人労働者は、男子労働者と一定の仕事をした場合に、それは厳密に言えばどうかわかりませんが、総括的にいって、同じような仕事、大事な人報の仕事、会計なら会計の仕事に、同じように遅滞なく一日の仕事をやっているのに、そこに差別をつけていくというのは、不合理だと思います。そういうことが割合に当たりまえのように、男子の扶養の義務を考えるがために、そういうことがなされる。私はそれはぜひ、社会の慣習がどうか知りませんが、厳密に労働者として婦人を考えていってもらいたい。そういうふうに考えます。

大羽 それは現に働いている方々皆さん感じていらっしゃることでしょうか。それとも女の人たちの中にも、それは当たりまえとしている人がいますか。

氏原 いや、非常に不合理として感じてます。そればとの前も討論のとき話したように、男の場合には、昇給のときに扶養の義務があるからということ、私たちをおとすときの理由に言うのですから。

東村 今のお話と同じですが、具体的な場として、職場なら職場で賃金を決定しますね。そのときに賃金については絶対的な真理、絶対的な位置づけを発見することはむづかしい。さっき氏原先生もおっしゃった通りに、各労働者が公平感をもった、みんなが安定した姿ですね。それは賃金水準がある程度高くなければ、なかなかむづかしいですけども、安定した姿というものが、一つの、まあいわば尺度だと思うのです。その場合に、仕事だけの尺度でやれば全体が安定するのか、あるいは年齢の格差を反映する場合が安定するのか、あるいは学歴の格差をその尺度にすれば安定するのか、いろいろ安定の要素はあると思うのです。その場合に男女という問題は、その尺度にどう入ってくるか問題なんです。いずれにしろ、労働者間のバランス、ジェンダーバランスの問題が重要であつて、これは経営

者との関係の問題とはやや違う。だから今更紗さんおっしゃったように、労働者間で女子は低く、男子は高いという観念が、もし現実にあるとすれば、その上に乗った安定が出てきちゃいますね。その点とすると、問題があるんじゃないかという感じですね。そういう意味で、社会的な各人が満足する賃金、それは同時に経済的で合理的な賃金なんだ。そういう関係が出てくると思うのですが、各人がどういう形で賃金を払われたら、みんな安定するか。その辺は一つの問題がある。経営者との問題じゃなくて、労働者各人が……

井上 私も非常に強くそういう印象を受けるわけですよ。それは解決の方策としては、やっぱり給付的に賃金水準を上げるという方向の中から、方策が出てくると思うのですけれども、そうなれば今現在、日本の賃金形態自体に、すでに男女間で格差ができるような、一つの制度的な仕組みが現実にあるわけですね。だからそれを全然無視して、ただ給付的に水準を上げればいいんだという考え方で、依然として問題が残ってくる。ですから具体的にいうならばたとえば私はこう思うのですけれども、これは今国鉄のことを言われましたですけれども、労働者同士でやっぱりそういう意識が強いんですよ。たとえば労働組合が賃金の要求をやる、そうすると結局その配分をめぐる男子の労働者と女子の労働者との間にあつれきが出てくる。賃金のみならず、期末一時金の配分においてもあるわけですね。なぜそういう考え方が出てくるかというと、年功序列は否定するけれども、生活賃金的な面を非常に強調する面があるのです。男子はさっき言ったように、扶養家族をたくさん抱えているし、生活費も多くかかるんだから、当然差があってしかるべきなんだ、こういうことを言うわけですよ。そうなれば、やっぱり労働組合として、賃金の要求をしていて、その要求の仕方の中から解決できる問題が出てくるんじゃないか、そこで、たとえば一律定額プラスアルファ方式というものを一つ考えていいわけですね。そうすると、それは理論的にはそのような方式を積み重ねていくと、今まで1対10であった格差が、それを何年かやっているうちに、1対5になるか、1対3になるか、そういうふうにして、だんだん格差が縮まって、上がおさえられるのではなくて、下が上がることによって、給付的に大体的な方向になってくる。こういう考え方を盛んにPRするわけです。

浜崎 それはやっぱり氏原先生や伊吹山先生がおっしゃったように、生活の最低を保証するだけの賃金があって、その上に扶養の差とか、その他のいろいろの差がつくならば、私は労働者間にもそういう衝突は少なくなると思うのです。たとえばさっき言ったように、扶養の義務があるから、つまり扶養しなければならぬだけの責任があって、それに加えるだけの経済力がないから、みんなが要求をするわけですね。だからそれを、いわゆる最低生活をするだけの賃金が基準になって全体の労働者に与えられていけば、男女間のそういう衝突というものはないと思うのです。そうでなくて、低い方に賃金が設定されるがゆえに、男女労働者は当然それ以上のものを要求する。そこでは支払能力の問題なども考えてしまって、それぞれの立場を強調するということになるのだと思うのです。賃金を決定する段階において、すでにそれ等を考慮にいれないから、結果として差別の問題が起こってくるんじゃないかと思うのです。

井村 私は、男女の賃金差のなかには、たしかに、母性保護にともなう企業の損失、扶養家族費等の問題が入りこんでいると思うのですが、わが国における男女の差別賃金の問題を考えるうえで重要なことは、それが女子の賃金のなかに扶養家族費が入っているかないかということ以前の問題だと

いることです。つまり、女子の賃金に扶養家族費が入っているかないかという問題で、女子の賃金は、女子が独立して自分一人をも維持していくに足りない低賃金であるということです。日本では、女子の差別賃金の問題を考える場合、この問題が、女子労働者一人の生活も維持できないような低賃金水準のうえにたっているといふことをとくに注意する必要があると思うのです。聞かれましたように、わが国の女子の賃金は、住宅費や設備費等を一切ふくまない女子一人の最低生活費あるいはそれ以下の小遣いにいたるもの。また農村からの女子労働の場合には、寄居生活込みの生活費をそうした水準で維持する費用であるわけです。したがって、そこでは扶養費をふくまないという以前に、女子の賃金は、自分が独立して生活していくための費用、新婦等の女工さんであれば、寄居生活込みという生活様式ではなく、自由に町で独立した生活をし、結婚をしていくための費用にふたり足りないわけですね。ですから、私は女子が家計の中心をなしている場合もあるわけですので、扶養家族費をふくめるといふ要求も分りますが、やはり女によりもまず、女子でも、一人で独立して生きて生活していける賃金を、という要求を広汎に展開していく必要があると思うのです。女子は、単純労働の場合が多いといわれますが、繊維関係にしても、軽電機器、タバコ等にしても、みんなそれぞれの部門の基幹労働をしているのですから、このように立派に一人前の労働をしているかぎり、男子であろうと女子であろうと、独立して生活して、自らの手で結婚していけるような賃金をもらってしかるべきなのだ、という考えを、広汎にひろめ、それを社会慣習化していく必要があると思うのです。男女同一労働同一賃金の原則ということは、理論的にいろいろむづかしく議論されていますが、この原則を本当に実現していくためには、このような考えのもとに、単純労働であっても、立派に一人前の労働をしている以上、男子であろうと女子であろうと独立して生活し、自分の手で結婚していける賃金を実現していくことが必要だと思います。私のいっていることは、男女同一労働同一賃金の問題とはなれているという感じをもたれる方もあるでしょうが、日本の賃金水準を分析してみると、男女同一賃金の問題は、こういう問題とぎり離されないことが明らかです。

砂原 僕は憎まれ口何回も言ったけど、日本の今日の経済力では、そうした財源をどこから持ってくるか問題でしょう。それは理想としてはわかります。生産性の問題なのですね。絶対量が足りないのですから。国民所得といわないまでも、一企業の月給という形にしても、賃金の絶対量が足りないんだから、家族持ちの賃金取得者から独身者へ賃金をうつせば今度は家族持ちが苦しくなる。それをみんなが社会的に安定するように分配するときには、結果的に女性の立場からみれば全く言語同断ですが、（笑声）それはやはり上の方に、家族要素やなんかもってこない、貧しいながらみんなが安定しないんじゃないか、その辺を頭にもちゃんととおいておかないと理想論になっちゃう。

浜崎 理想論といいますけれども、実際に若い青年労働者、女の人でも、青年労働者は、18ぐらいで入ってきて、東京まで来たら、なかなか親の仕送りなしには生活がしてゆけないわけですね。3年ぐらいたって、1人前になって着物を作るとか、独立した生活をするというときには、もうにっちもさっちもいらないという賃金なんですね。一応社会的に一人前の労働者になれば独立した生活ができる程度の賃金が必要です。男子の労働者にしたところで、早晩結婚という問題が起こってくる、にもかかわらず、それは全く結婚資金をどこから借りなければ結婚できぬ、親から相当の仕送りをもらわなければならぬというような賃金体系なんですよ。私はそれは上に厚くしているから下に薄いと受

付とれないんですね。機能的に働いていないんです。

砂原 そうすると、問題は女性能力があるにもかかわらず、経営者など使用者が知らない、それが現状ですか。ということならそういう金があるかないか。あんなやりなさいという問題になりますね。(笑)結局、企業内に男女差があれば、それはなくしていくことが必要で、そのための啓蒙運動はしなければなりません。まだそういう段階ですね。一般にはまだ今は企業内で男女差があるわけですね。それを企業外まで広げようとして、趣意やなんかを地方へ流した場合、弱体企業まで含めて各地方にそういうものを包括したように流すと、おれの企業はできないんだと言って、逃がれちゃって、かえって価値がなくなる。一步退いて、企業内の男女差をなくすんだ、企業内の男女差はこの段階なんだというスローガンの方が啓蒙的に受け入れられるんだと思うのですよ。

山内 最初から伺っていて、一つの問題は、企業の中での状態を考えて男女の比率がちがう。そうすると男の労働者が、男女差をつけないとおさまらないという感じで、やっぱり男の多い職場等では、それを満たさなければ、経営自身がある程度困るんじゃないか、つまり作業意識を高揚する上で必要なということもあると思うのですが、これが女性の多い職場になれば、また逆の問題が出てくると思うのです。そういう現実の状態が一つあると思うのです。しかし最初から皆さんから変わりがなく出ていると思うのですが、これは理想論ですけれども、結局男も女も同じように考えるということ、将来を考えると——長い先のこともかもしれませんが、人間の生活の—oneの理想だろうと思うのです。いくら企業であろうと、そういうものに反して企業が繁栄するわけはないと思うのです。ですからそういう線は一つあると思うのですけれど、現実にはやはり今使っている、あるいは働いている人の意識に応じた政策をとっていかねばならない。ですからその範囲で今の問題がいろいろ出てくると思います。基準法にああいうふううたってあるんで、おそらくすべての企業をやっている人は、一応申し開きの立つような手段を、講じていると思うのですけれども、実際上は、やはり中に働いている人の問題にからんで、どういうふうに賃金をきめるかというふうなことが出てきて、それは同一賃金の問題にもからんでくる。女子が進出して来ている職場では、当然そういう要求が出てきて、またその要求を満たし得る条件があるんじゃないかと思います。

これはたとえば中学卒、高校卒、大学卒ということで違うようです。中学卒の子供たちにとっては、男も女も初めから初任給ももちろん同じ、変わりません。私のところでは大学出も変わりませんけれども、大学出は変わらないと、男の大学出の方が、2、3年たつと、同じなのか、という感じがどうもあるんですね。ということは、女子がやはり男子と同じだけの力を持ってきていないということはいえるわけです。それを形式的に同じにされているのは、男子の方がちょっと低く評価されているという感じが出てくる。そういうところでは結局職務が違うということになってきますけれども、3年くらいする間に職務能力が違ってくる、そういうこともあるんです。まあこれはその背景に年功序列型の賃金というものが、もちろんあるわけですから、そういうことともからむと思いますけれども、それを一ぺんに職務給、同一職務まで持っていくということは、なかなか……。ただ問題として、これからの技術者の不足の中で、どれだけ女子がそういう範囲に出てくるか、まだこれはわかりませんが、人不足のときには、男子ばかりではなく、女子もそういう方に入ってくるチャンスは十分ある。企業の方から考えれば、男と女と区別することはないんで、いい従業員が見つかる

は一番いやというところになりますから、やはり現実としては、労働者の若い女性ね、やはり国際するということも企業としては一番強い動力になっているとは思っています。

大羽 大学卒は3年くらいたつと、男女の能力の差があるというような論議があったんですが、そういうのは……

山内 学問が違ふんですね。法律や経済を経た人と、文学系統を経た人、女子は文系文学系統が多いわけですから、それが同じような仕事を企業内でしていくということに、若干無理があるんです。

浜崎 企業内における職場教育の過程は同じなんですか。

山内 私どもの方は仕事についての職場の教育制度はないのですが、入社の上では、教育程度もあんまり変わりません。

砂原 当社では、大学卒の女子は3年でみんなやめちゃって、毎年入れなきゃならぬ。女子の大学出の方は、特別な人を除くと、家庭がいいせいでしょうか、いつかないんですね。それで假んでいそいそです。それだから女子大採用はよせという経営者もいますけれども、やはり女子じゃなければ間に合わない職務があるんです。

大羽 どういうところですか。

砂原 外人相手の接待等の職務で、どうしても7、8人は置いておかなきゃならないのに、年をとりみんな結婚してしまう。

大羽 その場合大学卒業の男女の差は……

砂原 ですから、3年くらい差がつきませんですから、そういう問題が起きないうちにやめちゃう。(笑)

山内 私のところでも、現在は給与に別に差をつけていないんですが、その仕事を見ると、どうも差をつけなければ、片方の方がおさまらないんじゃないかという感じがですね。それはやはり教育で、選ぶことがむずかしいということも一つだと思うのです。おんなじ能力のある人を選んでくれば、そういう問題は起こらないわけですから、男子を選ぶ場合と、女子を選ぶ場合の選び方がむずかしいということ、個人差の問題であって、男女差の問題じゃない。

氏原 一般的にはどうでしょうか。結局賃金の問題は、東村課長が述べられたように、安定性というか、労働者の間に、お互いに仕事を認め合って、賃金についての不満をもたない、こういうときには、僕は問題はないんじゃないかという気がするんです。現在こういう議論をしなければならぬのは、現在はいろいろな面が変わり目に見える。女子労働者もだんだん変わってきている。そうすると女子労働者の中に、自分と同じ仕事をしているんだけど、自分の方が安いというふうな不満がいろんな面である。そういうところで同一労働同一賃金という問題が起きてきているんじゃないかと思うのです。つまり同一労働同一賃金という問題は、一番最初に問題になりましたように、すでに、おんなじ仕事をしていて、差別がある。これが、ある程度、意識され、明白になっている。そこで問題が起きてくる。日本でも探してみれば、そういうふうな事象が、かなり方々で起きているということじゃないかと、僕は思うのですね。

大羽 私ども実際にあちこちでお話伺うというそういう事実、女の人たちの側からそういうものが

はらわれるというところが、出てきていますから、今日の問題を取り上げるのは、その時期尚早だとも思いますが、不適当だというふうにも書かれないので取り上げたいかなとございます。ぜひその次に、もう時間もおしまりとさせていただきますので、ちょうどNCCの婦人団体の木村の鈴木さんがいららっしゃいますので、渡辺先生の方から、婦人団体の支持ということが外国では非常に盛んなところから、日本でもその必要があるんじゃないかというお話がありましたので、その辺のところの御意見を一つ伺わせていただきたい。どういうふうにしたら、私どものこの問題を一般の婦人団体の方におかしていただけるか、婦人労働者の支持というような意味でも、また御自分の生活にもつながるという意味でも、どんなふうにしたらこの問題に協力していただけるようになるだろうかということ。

鈴木 私ずっとこの研究会に通して出席させていただきまして、大へんに私の理解の薄い問題に啓蒙していただきましたことを、ありがたく思っています。渡辺さんから、イギリスやイタリアなんかでは非常に婦人団体の関心が深いのに、日本では、というようなことがちょっとお言葉に伺え、ほんとうに反省いたしました。NGOといいますの件、大学婦人協会、平和婦人協会、有権者同盟、それからYWCAとか、婦人風会、婦人法律家協会、看護協会というような、加盟団体がある、ノン・ガバメンタル・オーガニゼーションで、国連に民間婦人団体として加盟しておるのでございます。何かにおいて、たとえば国会対策とか、いろいろな社会的な経済的な活動において、何か婦人として発言をしたいときに、個々の婦人団体として発言するのは声が小さいので、こういう一つの団体の声において、提案したり陳情したり、声を上げていく方がより有効だろうというわけで、こういう団体ができているのでございます。できるならば当番幹事の私だけでなく、NGOの加盟団体の皆さん方も、オブザーバーの資格で出ていただきたいとお呼びかけていたしましたのは、こういう一つの運動を推進するには、社会基盤というものがなくてでございますので、参加していただいたわけで、幸い大そう大まかい方に御出席いただいたわけでございます。これは私だけの考えかもしれませんが、婦人団体というのは、たとえば大学婦人協会に例をとりますと、大学婦人協会のメンバーには非常に多くの先生方、大学、高等学校、中学の先生方がいらっしゃいますけれども、労働組合としての発言はなすっておいでになるのかもしれませんが、婦人団体を通して、こういう同一労働同一賃金という点については、今まで動いておりませんでした。又、婦人団体というのは家庭婦人が多いわけとございまして、大学婦人協会は先生もおいでになりますけれども、主婦を中心とした婦人団体では、もちろん家庭の中において息子さんなり、お嬢さんなり、家族の者の中に、それから自身にこういう問題を持っておいでになると思いますけれども、婦人団体として声をあげているということが少ないわけとでございます。ですけれども、一つのこういう問題を推進する上におきましては、ぜひとも広い社会的な基盤で推進しなければならぬと思いますから、大きなわくの中で考えるという意味で、婦人団体も大いにこの問題に対して意識を深くして、高くもつようにして、みんなで関心をはらって、推進していくようにバックしていったらいいかと思うのでございます。何しろ今日伺ったことが非常に専門的なことでございましたから、オブザーバーとして御出席下さいました方々も、その団体に帰って、それからまた自分の身近でも、こういうことに特に日常関心をはらっていただけたらいいかかと、そんなに考える次第でございます。私、浜崎さんと木村さんのお話をとてもおもしろく

伺いました。ほんとうに労働者の婦人の問題でございますから、なまの声としてとても有益な意見を伺いました。ことに浜崎さんが半日休とか産休の問題ですね、そういうものに引っかけ、必要な方の支給ができないというおとし文句に使われるということは、さっき氏原先生おっしゃったように、やはりこの性の中は男でできている世の中ですから、社会正義として女子の特殊性というものを最初から認めた上でいくべきだという、そこへ引っかけそれは考えないと思いました。

渡辺 ほんの一言申し上げますけれども、今鈴木さんからおっしゃっていただいたように、自分自身も婦人団体生活は長いんですけれども、確かに婦人団体というのは、家庭婦人とか教員とか、そういう会員が多いのですけれども、それだからこそ私は、男女同一価値労働同一賃金のようなことをやりたいと思うのは、やはり教員や家庭婦人を通じてこういう方面の基礎的な啓蒙ができると思っております。今の中学校というのは、社会科もあり、基準法の初歩や労働論の初歩のような教育が与えられていますが、男女同一労働同一賃金の原則をみとめる基礎になる男女平等の考え方はやはり教育にあると思います。さきほどちょっと山内さんが教育の問題に触れたのですが、義務給というものなども英国では義務教育のなかにその考えを自然にとり入れています。でもその議論まででいまさら根本へ帰ることもできません。ただ婦人団体のことだけに限れば、教員の方へのPRをやりたいと思います。それから婦人団体の仕事一般については、一時的にはバックとびつづいておじつくりした研究が続かない。主婦連がおしよもじをかついて、物価引下げのため競争直後に行動をおとしたときは、またおしよもじと笑われたのですけれども、これ一本に集中してとにかく続けていたら、いまでは消費者の審議会などでも、消費者の一方の代表として固定した地位をしめるようになってしまったということだけは記録されるべきでしょう。そういう意味でも、婦人団体の方でも、男女同一労働同一賃金のような婦人の身近な問題は会員に働きかけていただいて、気長に10年、20年の勉強を一緒にするつもりで、ぜひやっていただきたいということを考えます。英国なんかの学校の例をとってみますと、卒業するまでに、男女同一賃金に対する原則というものは、これから卒業し社会に出る前の子供たちの頭の中にたたき込まれていなきゃいけないわけです。

浜崎 私、渡辺さんからおっしゃっていただいたことから少しはずれるかもしれませんが、職務評価に関連して、職業教育よりも、むしろ義務教育において、すでに差がつけられてくるのが、大学を卒業した女子の間にも影響してきて、それが職務評価の基準になってしまふ、あるいは使用者側が評価するときの対象になってくるというようなことは、非常に重要だと思うのです。なぜならまた教科が変わって、また違った教科内容で教育されてくる、そうすれば必然的な職務評価の内容が、さっき山内さんのおっしゃった通りの現象は必ず起きてきちゃうんです。それでいろいろやって本筋の方の大学を出ていることは少なくなってしまうと、つまりこれは職務評価だけでは解決しない問題になってくると思います。その点は、やっぱり職務評価を強調するならば、教育の基本的な問題を強調してもらわぬと、私の方は半分ぐらい職務評価は価値ないものになってしまう。

大羽 文部省の教科課程に申し入れてもすれば……（笑声）

渡辺 そうお願いします。国民の側、国民の権利からいえば文部省も労働省もみんな関連をもっと一しょにやっていただきたい。国民生活を各省の局課にあわせるのではなくて、国民の要求をそれぞれにあわせてとり上げていただくのですから……。

鈴木 教科書に載っていることが、今の世に於いては、もう通用しない。昔の女は、どうして女ばかりの学校なんぞあるんだという。前を言は、どうして女ばかりの学校なんぞあるんだという。とても不思議な話で、だんだん聞かされていくうちに、自分からなくなってきた。(笑) そうしては、どうしてあるんだという。同じくの子供たちにも、不思議な話で、どうして日本にも女ばかりの学校なんぞあるんだという。聞かされたら、どうしてあるんだという。わからなくなってきたって言いますが、やっぱりそれが社会常識というもので、社会がそういうふうな男だ女だっておけるから、学校も男だ女だになり、そこで育つから職場に行くと、また男だ女だになる。みんなそうやっていくんで、そういう大きな基盤がなんかちょっと違うんじゃないかと思えます。

渡辺 使用者の立場、労働者の立場で出たときの教育ではおそいという新しい観念がほかの国で出てきているということですね。

山内 しかし今おっしゃったことは、少なくとも義務教育の中学ではもう変わってきてますよ。ほとんど男女共学ですから。

渡辺 突っ込んできている点もあり、男女一緒にまでするで別にうごいてるところもあるようです。

坂崎 共学でも教科の内容が違ってきます。

大羽 それでは婦人団体の関係の次に、労組の中の労働者同士の男の方の協力がなければ、この問題にできないというのがいつも言われることなんです。その点から、井上さん、いかがでしょう。

井上 私はやっぱりそれを強調しますよ。強調しますけれども、その前に紡績の実情をちょっと言いますと、労務構成としては女子労働者が大体八割近く占めているでしょう。ところが化繊にいきまると、女子労働者は四割ぐらいですからね。そうすると、そこでだいぶ事情が違ってくる。たとえば賃上げ要求をする場合も、やっぱり紡績の場合は相当女子の勢力が強い、ですから結局、少数の男子の勢力の人たちの突き上げが強くなるわけ。ところが化繊の場合は男子の方がウェイトが高いものだから、女子の方が比較的ネグレクトされる傾向があるわけですね。ただ男女の理解を深めるとか、そういうことはいくつでもいえるんです。つまり精神的なことは啓蒙できますけれども、やっぱり具体的な賃金なら賃金を要求してゆく場合、あるいはまた一時金なら一時金を要求してゆくような場合、そのときには、はっきりと対立してくる問題を調整する仕方を考えるわけ。ですからさっきの繰返しになりますけれども、たとえば一律2,500円、プラスアルファ分として1,000円、計3,500円の要求があった。そうしますと、こういう提案をするわけ。それは確かに感情的な面とか、いわゆる男の妻帯者と女子の単身者、という単なる平面的な比較をすれば、おんなじ一律でやるのはおかしいんじゃないかという考えがでてきます。その場合には単身者の人でも2,500円の価値があるし、上の人も2,500円の価値がある、どちらかというプラスアルファ分でもってそれを調整するんだから、やっぱりおんなじように一律に上げていこう、こういうようなPRするわけですね。そういうことはなかなか理解を得られないんですけど、しかしよく説得すれば、そういうことだから、女子のいわゆる低い賃金を引き上げることによって、総体的に上の人も上がっていくんだというような考え方から、そういうような多分に感情的、いわゆる性別の感情的な問題というのは、ある程度解消されていく。そういう啓蒙を絶えず繰り返していくということ、そして労働者の完全な統一要求にするということをお

おられる一つの目標にしているわけですね。

大羽 木村さん、男の方を説得する方法というのは何かありますか。協力を得られるというふうな……

木村 今、井上さんが言われた、やはり女の力が低い、女の方が弱っているということ。男の人も弱くはなっているんだという。やはりPRなんですね。そこへ男の人が気がついて来ればいいんですけど、今までの長い習慣が、おれは男なんだ、君たちより上でいんだという観念が、徐々になくなってきてますけれども、やはり今、井上さんがおっしゃったようなPRの仕方、説力を求めて一緒に問題を戦っていくという方法しかないと思うんですね。男の人自身がそういう考えに全部なってくれば、そういう方にだんだん近づいていくと思うのですけれども、たとえばさっきのいるから、交渉のときに言ってくれといっても、交渉委員が全部男ですと、なかなかそれを言っても、言い方がちょっと消極的なわけなんですね。そういう点もっと男の人が積極的になるという問題と取り組んでくれば解消していくんじゃないかという気がするんです。又、女の方も組合の役員は積極的になることです。そして協力をもとめ、理解してもらい、目ざめてもらうというか、賃金は労働者として考える問題だと思います。

渡辺 今迄の論議について感じたことをちょっと一言、使用者の方として、それは経営に有利なことがあったら絶対に問題にならないことであると思うのです。不経済なことは絶対になさらないし、それは動かすことはできない。それですから使用者の方として、ごく具体的に職階制というものを、使用者がどうしても、取り上げなければならないというような状態になる、というような状態になる、というのはやはり老齢年功序列型によって、たくさんの退職に近いような方々を抱えて、そろそろ課長にして上げるとかなんとかいうことが不経済になってくる、退職金がふえてくるというような状態がこない、なかなか理屈とか議論ではいいと思っても、職階制を取り入れられるということもむずかしい、これは事実だと思います。それから井村先生がおっしゃったように、日本では大企業の方は固定しているけれども、中小企業になると、非常に労働の異動性が高いという問題ですが、これは結局、中企小業の人は、どこに勤めていても生活はあんまりよくないという、どっちも下の線がきまっています、あんまりチャンスがないからこそ、異動性が高いということがいえると思うのです。そうしてみますと、とくに女の人なんか、さっき山内さんもおっしゃいましたけれども、働いてすぐやめるといったようなことでも、腰かけ的に入るという人もあるし、また同時に中小企業では、女の人でもうちとしてはどうしても働かなきゃ困るという場合ですね。大企業にはいるていて、それがクビの対象になるという問題もある。今度は労働組合の立場を考えてみますと、組織労働者、大企業というものは、今、現実の問題となっている技術革新やなんかでもって、多くの方が裁断されるということ、特にしわ寄せが女にくるといったようなこと、そこで首になれば、大企業に絶対に行かないとなれば、やっぱり中小企業というふうになってくると思うのです。労働組合の斗いというものは、私やはり中小企業というものを一緒に抱えてやらない限り、どうしても大企業なり、自分の企業の中でとどまっていた問題としては、解決をしないで、いつも下から足を引っぱられるということにもなると思うのです。それは賃金の問題でもそうです。同時に私はやはり社会保障の問題、そこをいっていいかどうかわからないのですけれども、職務給の問題から出て、くるるときに社会保障の問

問題がわいてくると思うのです。それで、たとえば我が国の例を見ますと、イギリスなんかもある問題では困って、困って、困って、議論が出たして、そしてやはり下請けの中小企業の、自家経営の自分の家族だけ使っているという人々にも、大企業と同じ社会保障体制を受入れさせないというは解決ができないというので、その数年間、そういう傾向になってきた。ともに最低賃金制をして、大企業との格差をなくしていくのは、社会保障の方が、大企業と同じような健康保険の利益を受けるとか、遺言年金とか、厚生年金とか、未亡人年金とか、そういうふうに、いわゆる社会保障の面の受け付けによって、中小企業の賃金を守るというようなことになってきたと思うのです。そうすると、また年度最初のどとろにきて、使用者の方としても、現在の雇用政策がくずれないというのは、一つは誰かに人情です。長い間働いていた方をほっぽり出すのは、そうして定年にならないにしても、仕事としては能率が上がらないとしても、その人をほっぽり出せば、それはする仕事がないとわかっていて、ほっぽり出せないから、やはりいろいろな退職金制度とか、たくさんのお金を払ってやめどもうといったようなことになって、それは要するに結局不経済で、それが社会保障体系によって、中小企業も大企業も同じように、ある程度保障はされてきているということになれば、大企業としても、それは話してやめていただくにしても、生活の保障のあるところへ放すということと、何もなしのところへ放すということと、違ってくると思うのです。私はそこをぐるぐるまわって、やはり賃金問題でありながら、社会保障の問題なんかを含めて考えなければむずかしいと思うのは、やはり大きくとりたいという意識がどうしてもあるんです。

田原 同一労働同一賃金問題は、結局賃金問題ですから、賃金技術や法律技術だけでは片づかない。女子の労働能力、教育、雇用分野、生活、全部の面の条件が整ってこないと、充分な解決はむずかしい。

渡辺 たとえばその具体的な方法としてどうするかというと、やはり社会保障の問題が一緒に取り上げられなければといったようなことを、言いなくなってくるんです。たとえばILOの男女同一賃金の条約にしても、機会均等とか、それから職業訓練の問題とか、ILOというのはミミズみたいなもので、どこを切っても生きている。たとえば男女同一賃金だけを、こう切ってやろうとするといつても益々めくりになる危険性もあります。もちろんこれは賃金問題の委員会ですから、その立場に立なければ、ということとはわかるのですけれども、その意識で解決しない限りは、やはりむずかしい問題じゃないかと思えます。

大羽 性による差別なしに、仕事にもとづいて賃金を支払うということが、雇用についての平等、職業教育についての平等、さらには社会保障など社会環境の問題ともつながっているところまで言いました。まだ論議しつくされない点が多くありませんが、時間も過ぎておりますので、以上御討論いただきました点を取りまとめて、施策の上に活用させていただきたいと存じます。長時間にわたりまして、まことにありがとうございました。

第10回 婦人労働問題地方研究会議結果要約

「男女同一価値労働同一賃金ほどのよさばして実現することができるか」

本省において、学識者、労使、婦人団体員をまじえた中央研究会議が開催される一方、各都道府県婦人少年室においても、標記の研究課題によって、職婦婦人の参加により、助言者に学識者、各都道府県賃金課長を迎えて、地方研究会議が開催された。地方研究会議は2部に分かれ、第1部では男女同一賃金原則の趣旨について、説明、質問、意見発表が行われ、第2部では職場において、女子の賃金はどのような現状にあるのか、その問題点はどこにあるのかについて、意見交換が行われた。男女同一価値労働同一賃金の原則についてはILO 100号条約によって一応明確な線が打ち出されているが、各国の実情の差違から、適用方法は一律でなく、我が国でも従来の賃金制度との関係等に問題が多いため研究課題としては相当難しいものであったと思われる。しかし、同原則が人間としての平等の権利にもとづくものであるということが、参加者に深く理解され、現在の職場の実情について語って考えようとする態度が見られ、地方会議は著実な成果をあげたものと思われる。この会議を長めかりとして、広く婦人労働者層、家庭婦人層、社会一般の理解を得るために、今後この原則をとりあげた会議が開催されることを、参加者一同から強く望まれている。以下は、各婦人少年室の報告から、会議の結果をとりまとめたものである。

(1) 職場における女子労働者の賃金の実情と問題点

第1に賃金体系上の差別として、初任給差別、昇給差別、その他の手当における差別による男女賃金差。第2に賃金体系上の差別ではないが、昇進昇格の機会不均等による男女賃金差があげられる。男女同一賃金の趣旨にたつて職場の実情をみたとき、つぎのような問題があることを出席した職婦の婦人は指摘している。

(i) 賃金体系上の差別

(a) 初任給の差別

男女初任給差については女子は（男子の約60%～男子の約80%）くらいの差がかなり多い。学歴別では中卒者に割合男女差が少なく、高卒者の事務系統において男女差が大きいことが目立つ。これらの賃金差は職種の違い、又同職種であっても職務内容が異なる等理由による場合と、職務内容はさておき、採用の当初から男女の身分を違わせている場合もある。例えば高卒男子を準社員、女子を臨時雇員、中卒男子を臨時雇員、女子を臨時要員として採用する。又、高卒男子を書記、女子を書記補として採用する等の身分差をつけ、男子を月給、女子を日給とする等である。

(b) 昇給上の差別

初任給差別の上に昇給差別という二重のハンディをつける。又初任給は同じでも、昇給によってぐいぐいと差を大きくする。又、3ヶ月～6ヶ月の見習期間、試用期間が終ると直ちに男子のみを昇給させる例も少なくない。昇給の算定基礎となる成績査定は男女差には次のようなものがある。

OABCDEの5段階或は上中下の3段階中、女子はDEとか、下に一括査定される、というよ

るに、昇給率に差がある場合、更給には昇格が決定される。

○進歩賃制度であるが、男子賃金10点なら女子賃金の9点と機械的に1点ずつ低く算定される。1点の差が5千円〜1万円程度となるので、格差の差がつく。等、賃金計算のプログラムで差が大きくなる。

○昇給に個人差を認めず、男子一律700円、女子一律300円とする。

この場合でも、使用者側の一方向的査定にまかされており、女子に対する評価が低いのではないかという婦人労働者側の不満が述べられている。

又、年令による昇給率の低下も大きな特色である。25〜26才になると、又は、5〜6年勤続すると、女子の昇給率は急速に低下しはじめ、30〜40才にはほとんど頭打ちの状態になる。逆に男子は27〜28才から、生活給的賃金制度により、大幅な昇給が行われるため、年数を経るに従い、賃金差はますます大きなひらきをみせている。

(イ) その他の手当

昇給における成績査定の実情は、そのままボーナスの成績査定にもあてはまる。その他、扶養家族手当、住宅手当を女子に支給しない。男子には、種々の名目の下に手当がつけられている等の例がある。

以上賃金体系上の男女差をあげたが、まだ明確な賃金体系を持たない事業所もあり、その場合にも女子の賃金は男子に比して、機械的に低くおさえている所が多いようである。

(2) 昇進、昇格の機会不均等による賃金格差

同一価値労働同一賃金原則そのものの問題ではないが、さらに広い観点にたてば、男子と同一の労働の場を女子が獲得できないこと、すなわち、男子と同一の割の良い仕事を得ることができない、男子と同一の高い地位につけないことが男女の賃金に大きな差を生む原因となっており、婦人の職業能力向上、訓練、就業、昇進上の機会均等をあわせて考えていかないと実効がとれないという声がある。

○女子は職業としての車掌で終るが、男子は車掌から運転手更に事務職への昇格の道がある。

○現業職から一般職への昇格、とか、臨時から正社員への昇格に、男子の倍の年数を要する。又は全然昇格の道がない。

○職階格別を取っているが、一級昇格するのに男子の倍の年数を要し、また或程度昇格の後は頭打ちとなる。

○女子の役付はほとんどない。主任、組長等女子でも十分果せると思われる役であっても、女子に与えない。長年勤続しても、万年次席で終る。

昇進、昇格の為の登用試験についても、女子は管理職試験を受けないことが常識になっており、女子自身、自己の能力に自信がなく尻込みをする。又、使用者側からの受験のすすめがない。女子の方から積極的に受験を申し出ても、婉曲に受けなくてもよいと拒絶される。形式的には登用試験が女子にも開放されているが、女子の現在の仕事では受験資格がとれず、事実上、女子には道が閉ざされているという場合がある。

これ等の昇進昇格の機会不均等による男女賃金差は、賃金体系上の差別がほとんどみられない公務

員、金融関係に於て、より身近かに感じられているようである。

(2) 問題点についての意見

それでは、これ等の問題点を持つ男女賃金差の原因として使用者側はどんな理由を上げているのだろうか。

(1) 体力が劣り、能率が低い。

(2) 母性保護規定により保護を受けているので同一労働とはいえない。

(3) 精神的知的能力の劣位として判断力、企画力、統率力が劣る。

(4) その他の勤務状態として、勤務年数が短く、将来性、期待度が低い。欠勤率が高く、仕事に対する意欲、責任感が乏しい。生計負担者でないから低賃金でよい、地域的移動性に乏しい。

があげられている。これらにたいして職場の婦人は次のような意見をのべている。

(1) 母性保護との関連について

現在母性保護と男女同一労働同一賃金原則の関係は相当混乱して考えられていると思われる。母性への特別保護として与えられる出産休暇や生理休暇の結果が直接有給か無給かということは別問題として、このような保護のあることが女子の賃金一般に不利に影響したり、女子全体の労働を低く評価するという風潮はかなり強いようである。生休、産休は無給の上に且つ成績査定の対象とされ昇給、ボーナスに影響するとか、時間外労働の制限、休日労働深夜業禁止があるから同一労働でなく女子の賃金の低いのは当然であるとする考え方が強い。これに対しては、これらの特別保護は基本となる賃金の対象外のものであり、これを理由に賃金差をつけるのは納得がいかない、母性保護が、公理的な見地から行なわれるものとするれば、男女同一賃金は母性保護を行った上で考えるべきものではないかという婦人労働者の意見が多くみられた。又、結婚出産により家事労働の負担が倍化し、勤務に影響してくるのは一般的に事実かもしれないが、家事労働の社会化、育児のための社会施設の設置、生休、産休の社会保険制度、生休を不要とするような職場環境の整備を望む声が非常に強く、母性保護に対する社会全般の理解を欲する声が強いの。

(2) 職業訓練

現状では、女子の職業能力が男子に比して一般的に劣っていることは婦人労働者自身認めている所である。しかし、職後の新しい教育制度のもとで成長した者については、就職のスタートラインに於て、判断力、理解力等の基本的な思考能力にはさほどの差はないはずであり、職場に入ってから、どうして能力差が生じて来るのか、女子の持つ職業能力の発現が妨げられているのではないかとと思われる意見が多い。一旦職場に配置してしまうと女子を単純な反復作業に固定してしまい、後は適当な新陳代謝を望むだけで、職業能力の涵養を期待しない。一方男子には各ポストを経験させ、責任ある仕事を与えながら、企画力、統率力を持つように配慮する。数年後に女子の能力、意欲が衰退し、男子との間に差が生じるのは当然ではなかろうかという反論があげられており、したがって男子との同一労働の場を獲得するためには、先ず、女子が職業能力を身につけることが必要であり、職業能力を錬磨する場を獲得することが必要であると述べられている。しかし、現在、女子に職業訓練の場を開放している所は極く一部に限られている。勤続年数が短いから女子の職業訓練は無用とする所

が多い。例えば、

- 採用後、女子は直ちに業務につくが、男子には1年間の研修期間が与えられ、広く業務に対する講習が行われる。
- 3年経過後男子のみ一定期間、幹部教育として再訓練を行う。
- 昇給のための研修制度があるが、推薦制をとるため、女子は一度も推薦を受けず、研修を受けることができない。等である。

今後、女子自身が、積極的に職業訓練の場を獲得するように活動することが必要であり、又使用者側にも、女子にも職業訓練の機会を与え、その上で能力の有無の判断して欲しいという意見が多い。

イ) 職務評価について

職務評価がぼつぼつ行なわれていることを反映して、職務評価や賃金制度への関心がかなり高いことを示す発言もみられた。我が国の雇用形態が終身雇用であり、将来性、期待度という要素を重視するために勤続年数の短い女子はとくに賃金が低くおさえられがちになるのではないかと。しかし、賃金が、現在行なっている職務に対して支払われるものであるとすれば、そのような賃金差は不合理と思うという意見が出された。そして、男女同一価値労働同一賃金を実現する為には、属人的要素の大きい年功序列型賃金を改めて、客観的な職務評価による職務給を取り入れることが必要であり、その為には最近の技術革新に基く労働の質の平準化は非常に良い機会と思う。故に、先ず、最も単純な労働の最低基準を一定にすることからはじめ、それから他の労働を段階的に組織化して、全ての労働に対する社会的な評価基準を定めるようにすると良い、等の意見が述べられている。又、職務給について適正な指導が欲しい、特に婦人の職務について、公正な評価基準の設定が婦人少年局ですすめられないものか等の意見もある。

しかし、一方、職務評価、職務給について強い不安感が抱かれているといえる。

- 使用者の主観により独断的に評価されるのではないかと、専門家に委嘱ができるのだろうか。
- 女子が行なうからその仕事は低く評価される危険はないか。例えば現在では、バスの車掌(女子)と電車の車掌(男子)の場合前者が後者より低く評価されている。
- 属人的要素で賃金が左右されないのは良いが、他方職務内容の差を理由に、逆に男女の賃金差を正当化するものではないか。
- 職務評価の前提として経営の合理化が行われた場合、労働強化を惹起するのではないか。

という意見が多くみられた。又他方

- 現在の段階では完全な職務給の実施には無理がある。或程度の年功序列給を認め、年令に応じた生活を一応確保した上での職務給の加味が必要である。
- 職務給を採用しても女子の低賃金は解消されないのではないかと。賃金水準の低い日本で職務給を採用するには、先ず、産業別の最低賃金制度を確立することが必要である。

職務の分類は大まかにされるべきで、細分されたのでは相変らず男女差をみることになる。とする慎重論もあり、職務の客観的評価の意義や方法についてはまだ今後の討議にまねねばならぬとが多いようである。

ロ) 女子の職業意識

男女賃金差別には、女子労働者の職業意識の低いことも大きな原因があり、女子労働者自身の反省が必要であるとする意見が多い。結婚までのピンポイントに満足し、仕事を一生のものとする男子に比べて、仕事に対する意欲、研究心が足りない。仕事に対する責任感に乏しく、女だからという甘えを持つ。家計補助的であるため、賃金に対する切実な要求を持たない。お金のことを口にするのははずかしいという空気が作られており、自分以外の人の給料がいくらなのか全然分らない。同僚間でも安くてはずかしいと口をつぐむという例もあり、まして賃金体系がどうなっているのか全然関心がない、或いは、難しくて理解できない、等賃金に対する研究心が非常に低いという反省が婦人労働者側から述べられている。

女子自身も男子との先天的な能力差があると諦観せず、もっと自信と積極性をもたなければならぬ。又、たまたま、女子の中で能力のある人が抜擢され、成績査定で高点をとるとか、昇進、昇格のチャンスを得ることがあると、同性の同僚間に嫉妬を生み、足をひっぱるという結果を見る場合もある。しかし、男子と同一労働の場を得るためには、そして、男女同一価値労働同一賃金を得るためには、今後、有能な人を周囲からもり上げ、助けていくという協力の態度が必要であるとする意見が多い。

ハ) 組合活動

組合の中には男女同一賃金原則には関心が薄く、女子労働問題については生理休暇、休業などの問題の域を出ないものが多い現状だという不満が婦人労働者側から述べられている。しかも賃金水準の低さに原因して、男子の生活給確保の必要から、女子の賃金にしろよせが来るといふ、男女間の利害関係の対立もあって、男子組合員の協力が仲々得にくいという事実が方々で見られる。

- 組合婦人部で男女同一賃金のアンケートを取ろうとした所、男子組合員から横槍が入った。
- 男女同一労働同一賃金を提案しても、男子組合員がきわめて非協力的な態度をとる。女中は小遣稼りに過ぎない、保護されているから、男女賃金差は当然であるという。
- 昇給率を団体交渉によって獲得しても配分は会社まかせで男女差を是認してしまうのはおかし。
- 組合がいつまでも年功序列型の生活給に拘泥しているのには疑問がある。もっと賃金制度について研究しなければいけないのではないか。
- 組合は、昇進、昇格の基準、成績査定の結果を、明確に熟知し、使用者側の恣意を排除するようにしなければならない。

という組合活動に対する批判が述べられたが、又、女子の側にも女子の組合の組織率が低く、組合の上層部に代表を送れないことも、女子の取引力を弱くしている大きな原因であり、今後はこちら、組合への加入率を高くするように活動しなければという意見が述べられている。

しかし後述するように現在、比較的安定した企業に於て、賃金体系の矛盾を解決しようと、男女同一賃金問題に相当活発な動きをみせている組合もみられている。

(3) 改善された好実例

男女差縮少のための対策として、この会議でも種々の意見が述べられてきたが、実際にも、あるい

は組合活動により、あるいは使用者側の自主的な労務管理改善の活動成果として、少しずつ新しい働きが定着されるようになってきている。その具体例を挙げてみる。

- 組合の要求により初任給の男女差が停止され、採用後3年間は、銀行員として1人前になるまでを受取る期間として、昇給に男女差をつけないことになった。今後はこの期間を延長する方向へ進めたいと思う。
 - 各社の調査で10%の男女差のあることが明らかになった。現在年3%ずつ縮少されている。
 - 成績査定の結果を組合に開示する。組合は賃金査定委員会を設けて接渉する。
 - 成績査定にあたって男女を差別的にとりあつかわないという一札を会社側から得、以後是正された。
 - 昇給について女子は一括して低く格付されていたが、個人決定するよう是正せしめた。
 - 労使で賃金対策委員会を設置し、現在ある男女別賃金要綱の改正を検討している。
 - 賃金は労使話し合いの上で決定することになっている。
 - 労使共同で職務分析を検討している。
 - 組合青年部から事務職員の研修を使用者側に提案し、その実施をみた。
 - 中堅職員の養成のために男女共通の職業訓練が行なわれている。
 - 機械化によって、男女の仕事の区別がつかなくなってきている。そして、職業訓練所に於て、男子と同じ訓練を受けた女子が出て来ており、男子と同等に取扱われている。
- 等である。今後の、男女賃金格差縮少の運動を進めていく上に明るいきざしを投げかけるものと考えられる。

1961年9月20日 印刷
1961年10月10日 発行

男女同一価値労働同一賃金は どのようにして実現することができるか

東京都千代田区大手町1の7
編集兼発行 労働省婦人少年局
東京都板橋区板橋2の171
印刷人 信陽堂印刷株式会社