

保存資料

婦人労働資料 103号

1966年3月

婦人の賃金に関する資料集

—第14回婦人労働問題研究会議資料—

労働省婦人少年局

は し が き

この資料集は、第14回婦人労働問題研究会議のための参考資料として作成したものです。

内容は、賃金に関する内外の諸法制、賃金の男女差の実情、ならびに職務評価導入の実情等についての概略を紹介したものです。

今回の研究会議は、技術革新下における婦人の職種ならびに職種群の変化と評価についてその実情と問題点を明らかにし、婦人の賃金決定のあり方等について討議するため、その会議用資料として作成したものです。

と活用いただければ幸いです。

昭和41年3月

労働省婦人少年局

婦人労働資料102号 婦人の賃金に関する資料集

目次	資料集	資料集
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5
6	6	6
7	7	7
8	8	8
9	9	9
10	10	10

目 次

一 女子の賃金に関する内外の諸法制	1
1. 同一賃金に関する日本の法制	1
2. 同一賃金に関する外国の法制	3
3. ILO条約に関するもの	4
二 女子の賃金の実情	8
1. 男女賃金格差	8
2. 同一産業における男女の賃金比較	18
3. 労働基準法第4条違反の状況	21
・最近の違反事例	23
三 賃金制度上の変化	24
1. 賃金決定のための人事考課、職務評価制度導入の実情	24
・職務評価制度導入の実例	27
2. ^{初任給} 賃給、賞与支給の決定方法	29
四 最低賃金実施状況	62
五 参 考	65
1. 男女別平均年令、平均勤続年数	65
2. 婦人少年局で開催した、婦人の賃金に関する会議の概要	67

女子の賃金に関する内外の諸法制

賃金は、労働者としての人間の生活に最も関係深く、ことに、労働条件のなかでも重要な部分を占めていることから、労働の価値に関係のない性別による差別扱いは社会正義に反するという理念のもとに、多くの国々で憲法労働法等により禁止している。1951年国際労働機関が「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約」及び勧告を採択している関係もあり、その保障規定は普及してきている。

Ⅰ 同一賃金に関する日本の法制

わが国における労働条件の男女均等待遇については、憲法第14条の「法の下での平等」憲法第27条の「すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負う。賃金就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は法律で定める」とする規定を背景として、労働基準法第3条及び第4条に規定されている。

Ⅰ 労働基準法

第3条（均等待遇）

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

趣旨

「法の下での平等」を定めた憲法第14条の規定をうけて、第3条では、国籍信条又は社会的身分を理由とする労働者の労働条件についての差別待遇を禁止したもので、本条では性別による差別待遇は含まれていない。

Ⅱ 労働基準法

第4条（男女同一賃金）

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。

（罰則） 6か月以下の懲役又は5千円以下の罰金（法第119条）

男女同一賃金の原則の規定の趣旨

第4条の趣旨は、わが国における従来の國民經濟の封建的構造のため、男子労働者に比較して一般に低位であつた女子労働者の社会的、經濟的地位の向上を、賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものである。（昭22・9・13発基第17号）

法律解釈上からみた男女同一賃金については上記の解釈例規により明らかであるが、その趣旨たる同一価値労働について、同一賃金を支払うべきであるということは、國際労働条約においても規定されている鉄則ともいうべきである。しかし、そのためには、職務評価の正確性が前提をなすもので、実際的にはなかなか困難を伴う問題である。わが国で一番問題になるのは男女の性別による賃金差であるがこれは、憲法第14条の規定の趣旨から許されない。しかし、それはどこまでも同一価値労働について男女間の賃金差を設けてはならない趣旨である。すなわち、第4条は、女子であるが故に男子労働者と比較して賃金について差別的取扱をすることを禁止しているのである。

1. 女子を有利にすること及び不利にすることはともに本条の違反である。

職務・能率・技能・年令・勤続年数等について同一である場合、男子をすべて月給制、女子はすべて日給制とし、男子たる月給者がその労働日数のいかににかかわらず、月に対する賃金が一定額であるに對し、女子たる日給者がその労働日数の多寡によつて、その月に対する賃金額が前記の男子の一定額と異なる場合は法第4条違反である。（昭25・11・22婦発311号）

2. 女子保護規定との関連

女子についての労働時間制限、深夜労働、産前産後の休暇、生理休暇等の特別の保護規定を設けている。専ら女子の生理的特殊性に應ずるためのものであつて、かかる規定があつてこそ女子ははじめて法律的に男子と平等に取扱われるものであるから正に憲法第14条の趣旨を具体化して規定したものである。これに関連して例えは生理休暇を

有給にした場合、一見女子を有利に取扱つたかに見えるが、これは生理という肉体的条件による休業に対して無給にしないというだけのこととて、特に女子なるが故に男子より有利にしたとはいえない。従つて、本条の違反の対象とはならないとされている。

6. 男女の差別待遇を定める就業規則

問 就業規則に「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をする」旨の規定があつても事實上男女差別待遇が賃金についてなければ法第4条違反とならぬか。

答 就業規則に法第4条違反の規定があるが、現実に行われておらず、賃金の男女差別待遇の事実がなければ、その規定は無効であるが法第4条違反とはならない。（昭23・12・25基収4281号）

これとは逆に就業規則等には立派な規定があるが、現実に賃金について男女差別待遇としている例がまゝ見受けられる。かかる場合には、法第4条違反となることはいふまでもない。（婦入労働資料第14号 男女の均等待遇に関する内外の諸法制）

2. 同一賃金に関する外国の法制

男女同一賃金の原則は、国の憲法に規定するか、あるいは經濟的分野における性に基づく差別の禁止として間接的に規定されている。概して、資本主義國家の多くは法律または行政措置において保障し、社会主義國家の多くは憲法に他の基本的人権とともに定めている例が多い。

例

○スウェーデン憲法第83条（1952年9月24日制定）

女性には、經濟的、政治的、國家的及び文化的生活のあらゆる領域において、男性と平等な諸権利が与えられる。

女性には、労働、労働賃金、休息、社会保険及び教育において、男子と平等の権利をもつ。（以下略）

○東ドイツ憲法第18条（1949年10月7日制定）

男子及び女子、成年及び青少年は、同等の労働に際して同等の賃金

を求める権利を有する。

- o アメリカ カリフォルニア州労働法典第 1197 条 (1937 年制定 改正省略)

使用者は、その雇用する女子に対し、同一の種類、量及び性質につき、同一職場における男子労働者に支払われる率に達しない賃金率で、給与を支払ってはならない。(以下略)

3. ILO 条約に関するもの

- (1) 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約(第 100 号)抄 (1951 年第 34 回総会採択)

第 1 条

この条約の適用上

- (a) 「報酬」とは金銭である、現物であるとを問わず、直接又は間接に使用者が労働者に支払うべき通常の、基本の、又は最低の賃金又は俸給及び一切の追加的報酬で労働者の雇用から生ずるものを含む。
- (b) 「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬」とは、性別による差別待遇なしに定められる報酬率をいう。

第 2 条

- 1 加盟国は、報酬率を決定するために行なわれている方法に適した手段によつて、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の全労働者に対する適用を促進し、かつ、この方法と両立する限り、その適用確保しなければならない。

- 2 この原則は、次のいずれかの手段によつて適用することができる。

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

第 3 条

- 1 仕上げるべき仕事に基く職務の客観的評価がこの条約の規定を実施するのに役立つ場合には、この客観的評価を促進する措置をとらなければ

ならない。

- 2 この評価において従うべき方法は、報酬率の決定に対して責任を負う機関が決定することができ、また、この報酬率が労働協約によつて決定される場合には、その当事者が決定することができる。

- 3 仕上げるべき仕事について前記の客観的評価が決定する差異に、性別にかかわらず、対応する労働者間の賃金格差は、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則に反するものと考えてはならない。

第 4 条

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

同条約の批准国 (1964 10 現在)

ユーゴスラヴィア、ベルギー、メキシコ、フランス、ドミニカ、オーストリア、フィリピン、キューバ、ポーランド、ブルガリア、ソヴィエト、西ドイツ、ハンガリー、イタリア、ホンデュラス、ウクライナ、白ロシア、アルゼンチン、エクアドル、ブラジル、ルーマニア、アルバニア、シリア、チェコスロヴァキア、アイスランド、ハイチ、中国、パナマ、インドネシア、インド、ノルウエー、ペルー、コスタ・リカ、デンマーク、アラブ連合、象牙海岸、ガボン、グアテマラ、リビア、スウェーデン、マラガン、アルジェリア、セネガル、フィンランド、コロンビア、イラク、中央アフリカ共和国、パラグアイ、マラウイ、イスラエル

以上 50 ヶ国

- (2) 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する勧告 (第 90 号)抄 (1951 年第 34 回総会採択)

- 1 関係のある労働者団体又は、このような団体が存在しない場合には関係のある労働者と協議の上、次の目的のため適当な措置をとるべきである。

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

2 関係のある使用者及び労働者の団体と協議の上、その報酬率が特に次の事項に関して法令による規制又は公の監督に服している職業で1に掲げる以外のすべての職業に対し、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を適用することをできるだけすみやかに確保するための適当な措置をとるべきである。

(a) その最低賃金率又はその他の賃金率が公の機関の下で決定される産業及びサービスにおける最低賃金率又はその他の賃金率の確定

(b) 公の所有又は監督のもとに運営される産業及び企業

(c) 適当な場合には、公契約の条項に従って施行される事業

3 (1) 報酬率を決定するため用いられている方法に鑑みて適当な場合には、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の一般的適用に関する規定を立法によつて設けるべきである。

(2) 権限のある公の機関は、使用者及び労働者が前記の法律上の要件に関して十分に知らされ、かつ、適当な場合には、その適用に関して助言を与えられることを確保するため、すべての必要かつ適当な措置をとるべきである。

4 関係のある労働者及び使用者の団体が存在する場合には、それらの団体と協議の上、1、2又は3の適用を受ける義務に関して、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を直ちに実施することが可能であると認められない場合には、次に掲げる手段によつて前記の原則の漸進的適用に関する適当な規定をできるだけすみやかに設け、又は設けさせるべきである。

(a) 同一価値の労働に対する男子の報酬率との間の格差を減少すること。

(b) 加給制度が実施されている場合には、同一価値の労働に仕上げる男女労働者に同一の加給を与えること。

5 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則に従つて報酬率を決定することを容易にする目的に鑑みて適当な場合には、加盟団は、関係のある使用者及び労働者の団体と合意の上労働者の性別にかかわらず職業分類を行うため職務分析又はその他の手続によつて、仕上げるべき仕事の客観的評価の方法を確立し又はその確立を奨励すべきである。

前記の方法は、この条約の第2条の規定に従つて適用すべきである。

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

(a) 男女労働者が職業指導、雇用相続、職業訓練及び職業紹介に関して同一又は同等の便宜を享受することを確保すること。

(b) 職業指導、雇用相続、職業訓練及び職業紹介に関する便宜の利用を女子に奨励するため適当な措置を執ること。

(c) 女子労働者、特に扶養家族を持つものの必要を満たす福祉社会施設を設け、且つ、一般公共基金又は、性別にかかわらず労働者について支払われる支払金によつて支弁される社会保障若しくは産業福祉基金によつて前記の便宜の費用が負担されること。

(d) 女子の健康及び福祉に関する国際規約及び国内の法令の規定に抵触することなしに、業務及び地位に就くことに関して男女労働者の平等を促進すること。

7 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を実施すべきであると考えられる理由に関する一般の理解を促進するためあらゆる努力を払うべきである。

8 この原則の適用を促進するため望ましいと考えられる調査を行なうべきである。

二 女子の賃金の実情

1. 男女賃金格差

1表 新規学卒者の初任給の推移

規模・年	中学卒		高校卒		大学卒	
	女	男	女	男	女	男
	円	円	円	円	円	円
規模						
1960	5,590	5,910	7,300	8,160	12,520	13,080
1961	6,790	7,300	8,690	9,840	15,150	15,690
1962	8,990	9,000	11,100	12,520	17,200	18,780
1963	9,790	9,890	12,340	13,170	18,030	19,800
1964	10,980	11,470	13,940	15,110	—	—
計	上昇率	%	%	%	%	%
63/62	10.7	11.2	13.2	12.5	2.3	11.4
64/63	11.5	14.3	9.7	6.4	—	—

- 注 1) 1963年は規模30人以上、64年は規模10人以上
 2) 1963年は超過勤務給を含まない。
 3) 1962年以降の上昇率は学卒者の定義、対象産業及び事業所並びに賃金の範囲等の相違等を調整したもので本表の実数についての対前年比ではない。
 4) 大学卒については64年は調査していない
 労働省—新規学卒者初任給調査

2表 男女賃金格差の推移

(常雇30人以上事業所・年平均)

(男子=100)

年	現金給与総額	定期給与	特別給与
1960	42.8	43.5	39.5
1961	43.7	44.3	41.2
1962	45.7	46.4	43.2
1963	46.5	47.2	44.2
1964	46.7	47.5	43.4

労働省—毎月勤労統計調査

3表 産業大分類別男女賃金格差の推移

(男子=100)

産業	年	1960	1961	1962	1963	1964
総計		42.8	43.7	45.7	46.5	46.7
鉱業		42.2	40.3	37.1	40.4	40.8
建設業		50.4	44.1	44.3	45.1	43.4
製造業		38.6	40.0	42.5	43.1	43.8
卸売、小売業		44.2	47.3	48.1	49.3	49.8
金融、保険業		47.4	46.0	46.8	46.8	48.0
不動産業		41.8	37.4	41.0	40.5	43.1
運輸通信業		55.7	56.4	58.0	58.0	58.4
電気ガス、水道業		57.8	58.2	58.5	59.3	58.8

労働省—毎月勤労統計調査

4表 規模および年齢階級別男女賃金格差(全産業)

(男子=100)

規模・年	年齢階級	計	18才未満	18~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~49	50~59	60才以上
規模計	1961	46.0	95.8	76.6	67.7	60.2	52.7	42.4	37.0	39.2	44.6
	1964	49.8	95.1	79.9	68.8	58.7	52.1	45.3	39.8	41.5	50.2
1000人以上	1961	47.4	92.0	79.3	73.7	71.2	68.6	58.4	50.0	53.2	71.7
	1964	51.5	95.1	86.4	76.5	69.0	67.2	60.9	53.1	53.0	75.6
500~999人	1961	43.3	92.4	76.0	67.3	59.8	51.3	41.7	35.4	36.7	37.9
	1964	48.6	95.1	82.6	71.9	61.2	51.5	42.1	38.5	39.7	40.6
100~499人	1961	45.4	92.5	76.5	66.5	56.4	45.8	37.9	34.8	35.0	36.7
	1964	48.9	90.6	78.4	68.5	57.7	48.1	40.2	37.0	39.3	42.7
30~99人	1961	48.1	96.7	74.0	64.0	52.8	43.8	38.1	36.2	39.0	40.5
	1964	50.0	92.9	75.0	64.3	53.7	45.8	42.0	48.5	40.9	47.4
10~29人	1961	49.2	99.1	72.8	62.5	52.7	46.2	42.5	40.0	42.5	44.9
	1964	52.2	100.9	73.9	62.6	52.2	46.4	44.0	43.4	44.9	51.2

労働省—賃金実態総合調査(1961年)

賃金構造基本統計調査(1964年)

5表 一般的男女賃金格差

分 類	平 均 賃 金		
	男	女	女/男
	千円	千円	%
全 産 業 労 働 者	28.4	15.2	53.5
〃	31.2	17.5	56.1
製 造 業 労 働 者	27.1	14.0	51.7
〃 職 員	36.7	17.1	46.6
〃 労 務 者	24.2	13.3	55.0
〃 職 員	31.7	17.3	54.6
〃	30.8	17.3	56.2
金 融 保 険 労 働 者	36.5	21.2	58.1
〃	32.6	20.7	63.5
〃	38.9	22.1	56.8
〃	35.2	21.5	61.1
運 輸 通 信 労 働 者	30.1	18.0	59.8
〃	27.5	18.0	65.5
〃	30.6	19.3	63.1
〃	26.7	18.7	69.1
卸・小売業労働者	34.7	17.7	51.0
〃	29.6	17.5	59.1

※ パーセントによる 女子賃金の百分比	備 考
62.8	規 模 計・勤続計・所定内給与・学歴計
76.2	1,000人以上
59.8	規 模 計
67.2	〃
59.8	〃
71.8	〃 旧中・新高卒
82.1	1,000人以上
68.2	規 模 計
75.3	〃 旧中・新高卒(男) or それ以上(女)
65.8	1,000人以上
71.7	〃 旧中・新高卒(男) or それ以上(女)
74.8	規 模 計
81.2	〃 旧中・新高卒(男) or それ以上(女)
87.0	1,000人以上
88.8	〃 旧中・新高卒(男) or それ以上(女)
71.1	〃 学歴計
88.3	〃 旧中・新高卒(男) or それ以上(女)

「昭和39年賃金構造基本統計調査報告」より作成

注 意 $I_{11} = \sum p_1 q_1 / \sum p_1 q_1$

p_1 : 男子の賃金

p_2 : 女子の "

q_1 : 女子労働者数

6表 職種別男女賃金格差（同一又は類似の職種に男女とも雇用さ

職 種	平 均 賃 金		
	男	女	女/男
	千円	千円	%
製 造 業			
食 品 本 社 一 般 事 務 職 員	34.6	18.6	53.8
キャンデー類製造工	22.4	13.2	58.9
織 維 本 社 一 般 事 務 職 員	39.3	18.5	47.1
混 打 梳 工 (女)	24.9	12.9	51.8
粗 紡 工 (女)	24.9	13.0	52.2
電 機 ラジオ・テレビ総組立工	17.8	13.1	73.5
〃	18.1	13.4	74.0
通信機部品組立工	19.7	13.8	70.1
百貨店 販 売 店 員	27.5	18.8	68.4
銀行信託 本 社 一 般 事 務 職 員	38.2	21.5	56.3
支 社 〃	35.4	21.7	61.3
医療保健 薬 剤 師	47.7	30.6	64.2
教 育 中 学 教 諭	39.2	33.3	84.9
小 学 教 諭	42.4	37.2	87.7
製 造 業 用 務 員	26.3	15.4	58.6
全 産 業	28.0	15.6	55.7

注 △印の職種では、女子の年令別労働者数の分布が男子のそれよりも高年令金の男女格差 (p_1 / p_0) 以下の値を示す年令層に、女子労働者の過半して現われる。

れているもの)

※パーンエ式による 女子賃金の百分比	備 考
77.5	規模1000人以上・勤続計・月間定例給
△ 53.5	〃 〃 〃 〃
69.7	〃 〃 〃 〃
74.4	〃 〃 〃 〃 男子紡績機保全工基準
79.2	〃 〃 〃 〃
86.0	〃 〃 〃 〃
89.6	規 模 計 〃 〃 〃
71.9	〃 〃 〃 〃
79.2	1,000人以上 〃 〃 〃
76.2	〃 〃 〃 〃
79.3	〃 〃 〃 〃
80.2	規 模 計 〃 〃 〃
95.1	〃 〃 〃 〃
92.4	〃 〃 〃 〃
△ 64.5	〃 〃 〃 〃
△ 53.6	〃 〃 〃 〃

属に片寄っており、とくに年令階層別男女賃金格差 (p_1 / p_0) が平均賃数が分散しているために、パーンエ式によつて、かえつて男女格差が拡大

7表 職種別賃金格差（女子専業職）

職 種 (A)	基 準 職 種 (B)	平 均 賃 金		
		(A)	(B)	(A)/(B)
和文タイピスト	製造業職員(男)	19.3	40.0	48.5
内線電話交換手	〃 (〃)	19.5	40.0	48.8
キーパンチャー	〃 (〃)	17.4	40.0	43.5
保健婦	診療X線技師(男)	34.8	36.9	94.3
看護婦	〃	28.4	36.9	77.0
〃	守衛(男)全産業規模計	28.4	33.6	84.5
〃	用務員(男)〃	28.4	28.0	101.4
准看護婦	理容師(男)	18.7	24.8	75.4
〃	美容師(女)	18.7	18.2	102.7
〃	精紡工(女)	18.7	13.4	139.5
〃	バス車掌(女)	18.7	16.8	111.3

※パーシェ式による (A)職種の百分比	備 考
68.6	規模計・勤続計・月間定例給
66.6	〃 〃 〃
78.3	〃 〃 〃
△ 91.4	〃 勤続階級別 〃
77.1	〃 〃 〃
△ 77.0	〃 〃 〃
△ 90.4	〃 〃 〃
90.0	〃 〃 〃
115.8	〃 〃 〃
△ 130.0	〃 〃 〃
△ 101.1	〃 〃 〃

注△ 6表注参照

8表 各国における男女賃金格差

男子=100

国名 年	フランス 時間	西ドイツ 週	イギリス 週	オーストラリア 週	デンマーク 時間	スイス 時間	日本 月
1955	87.5	55.5	52.0	62.4	65.8	66.3	43.7
1956	87.0	56.6	52.0	62.7	67.5	65.9	42.4
1957	85.0	58.1	51.5	62.3	67.9	64.7	41.4
1958	84.9	58.7	51.8	70.1	67.9	64.8	42.2
1959	84.7	59.9	51.8	71.0	67.7	64.4	42.6
1960	84.5	61.1	51.0	71.0	66.7	64.3	42.8
1961	84.7	62.0	50.4	71.2	67.0	64.4	43.7
1962	84.4	62.9	50.5	71.4	67.9	63.0	45.7
1963	83.9	63.0	50.4	71.3	68.7	60.6	46.5
1964	83.4(1)	61.6(2)	50.0(3)	71.3(4)	71.0(5)	-	46.7

注 1) 1964年3月分

2) 4月分

3) 4月分

5) 1～3月平均

100 - 国際労働統計年鑑 1964年(外国)

労働省一毎月勤労統計調査 (日本)

9表 規模・年齢階級および男女別賃金上昇率
(1964/1961年) (全産業・定期給与)

(単位 %)

年齢階級	規模 1000人以上		500~999人		100~499人		30~99人		10~29人	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
計	38.0	27.4	47.5	31.9	47.3	36.8	50.3	44.9	55.7	51.6
18才未満	50.6	48.7	55.4	51.0	51.9	55.0	52.6	58.9	55.1	52.3
18~19	46.2	34.1	53.4	41.4	52.0	48.3	54.1	52.0	58.7	56.4
20~24	40.8	35.7	48.4	38.9	48.6	44.3	53.6	53.0	58.5	58.4
25~29	27.9	31.9	39.8	36.6	43.6	40.4	48.8	46.3	52.5	53.8
30~34	28.1	30.8	31.7	31.2	40.3	33.6	45.2	39.0	48.7	47.9
35~39	30.9	25.5	32.0	30.9	35.3	27.5	45.2	31.7	49.8	44.3
40~49	32.9	26.4	36.6	25.7	36.2	27.9	42.9	34.5	56.2	43.6
50~59	27.2	27.6	39.1	28.6	39.8	24.4	39.9	33.2	54.2	45.9
60才以上	38.3	31.1	33.3	24.9	39.6	19.9	53.2	30.8	55.8	36.7

労働省一賃金実態総合調査(1961年)

賃金構造基本統計調査(1964年)

(2) 同一産業における男女の賃金比較

1.0 表一1 勞職別、男女別基準内モデル賃金

産 業	性 別	新 商 旧 中 卒 (職 員)					
		年 令 勤 続 扶 養 族 男 女	18才 04才 0人	20 2 0	22 4 0	25 7 0	30 12 0
総 数	女 男	15,814 16,643	17,671 19,090	19,598 21,832	22,490 28,117	27,438 38,990	
鉱 業	女 男	1,378 1,624	1,484 1,857	1,587 21,078	17,786 25,449	20,000 32,070	
製 造 業	女 男	15,788 16,842	17,572 19,291	19,432 22,001	22,223 28,104	27,051 36,892	
食 品	女 男	1,123 1,904	1,737 1,924	1,959 2,242	2,249 28,643	2,764 37,521	
紡 紡	女 男	1,450 1,055	1,617 1,628	1,817 2,292	2,045 29,586	23,957 37,608	
製 糸	女 男	1,885 1,320	1,572 1,465	1,733 2,106	1,966 24,910	2,290 30,669	
羊 毛	女 男	1,414 1,581	1,736 2,011	2,024 23,626	23,020 32,555	27,504 40,822	
麻	女 男	1,655 1,948	1,493 1,725	1,641 1,945	1,840 25,053	2,165 31,241	
パルプ、製紙	女 男	1,660 1,455	1,658 1,600	2,050 21,862	23,200 28,277	27,728 36,188	
肥 料	女 男	1,608 1,939	1,712 1,138	1,918 21,553	21,691 27,699	25,948 35,127	
薬 品	女 男	1,540 1,110	1,727 1,683	1,906 22,385	21,643 28,595	24,983 35,858	
その他化学	女 男	1,036 1,697	1,789 1,918	1,986 21,581	22,603 27,733	28,306 36,751	
石 油	女 男	1,770 1,856	1,945 21,205	22,308 24,025	25,618 30,391	31,661 41,584	
機 械	女 男	1,434 1,053	1,737 1,565	1,910 21,410	22,059 26,658	27,011 35,648	
電 機 器 具	女 男	1,498 1,514	1,670 1,827	1,843 21,063	21,366 26,762	27,063 36,042	
陸 運 A	女 男	1,096 1,050	1,666 1,923	1,847 19,485	24,361 24,283	25,884 30,251	
電 力	女 男	1,691 1,592	1,878 1,846	2,071 20,545	22,159 26,847	26,075 34,841	
百 貨 店	女 男	1,251 1,251	1,729 1,780	1,926 20,381	22,248 27,654	27,077 37,671	
商 事	女 男	1,242 1,829	1,845 2,081	2,048 23,910	23,363 30,551	29,080 42,562	
新聞・放送	女 男	1,018 1,207	1,928 1,951	21,697 21,789	26,420 26,994	32,940 38,209	
銀 行	女 男	1,060 1,325	1,858 1,903	21,318 23,085	25,113 33,185	31,093 47,468	
保 険	女 男	1,017 1,021	1,835 1,663	20,746 22,053	24,080 29,567	30,034 41,695	

注) 1. 景印は国符が1社であることを示す

2. 随選 A は私鉄各社を対象としている。中央労働委員会 関「賃金事情調査」

[illegible]

(資本金5億円、従業員数1,000人以上の企業における賃金事情) - 1964年6月度

1.1表-2 労働別、男女別基準内モデル賃金

産 業	性別	新中・旧高小卒 (労働者)					
		年齢 15才	18	20	22	25	30
		勤続 0年	3	5	7	10	15
		找職前0	0	0	0	0	0
総 数	女	12,523	15,050	16,630	18,448	20,903	24,902
	男	13,168	16,292	18,454	20,761	25,697	32,642
鉱 業	女	13,882	14,874	16,100	17,255	18,772	21,598
	男	15,541	17,969	21,541	23,493	26,129	22,958
製 造 業	女	12,468	15,012	16,582	18,419	20,875	24,837
	男	13,204	16,327	18,493	20,791	25,781	32,848
食 品	女	13,089	15,906	17,672	19,563	22,264	26,893
	男	13,563	16,850	19,141	21,284	27,192	34,130
綿 紡	女	11,998	14,841	16,367	17,977	19,865	22,398
	男	12,010	15,449	17,157	19,598	25,987	32,501
製 糸	女	12,438	13,963	15,200	16,275	17,500	18,850
	男	13,000	16,564	18,713	20,555	22,988	25,913
羊 毛	女	11,197	14,768	16,415	18,554	20,300	24,744
	男	11,337	16,160	18,864	22,217	27,408	34,921
麻	女	10,404	12,113	13,131	14,009	15,204	16,953
	男	10,694	13,494	15,332	17,015	21,411	26,706
パルプ製紙	女	13,981	16,416	18,095	19,782	22,202	26,061
	男	14,961	17,726	19,740	21,640	27,658	34,532
樹 料	女	13,444	15,294	16,636	18,017	20,221	23,372
	男	13,465	16,210	18,225	20,422	25,477	32,134
薬 品	女	12,251	14,428	15,883	17,458	19,788	23,490
	男	13,268	16,207	18,241	20,270	25,885	32,782
その他化学	女	13,078	15,616	16,404	18,303	22,088	27,073
	男	13,493	16,438	18,522	20,628	25,690	32,614
石 油	女	—	—	—	—	—	—
	男	—	—	—	—	—	—
機 械	女	12,493	15,224	17,205	18,961	21,795	26,161
	男	14,984	15,913	18,233	20,686	25,197	32,972
電 機 器 具	女	11,814	14,066	15,583	17,244	19,652	24,660
	男	11,965	14,772	16,895	19,206	22,668	31,542
陸 運 A	女	13,060	15,602	17,541	19,275	22,120	27,255
	男	12,076	15,198	17,802	19,161	23,413	29,843
電 力	女	—	—	—	—	—	—
	男	—	—	—	—	—	—
百 貨 店	女	—	—	—	—	—	—
	男	—	—	—	—	—	—
商 事	女	—	—	—	—	—	—
	男	—	—	—	—	—	—
新聞・放送	女	—	—	—	—	—	—
	男	—	—	—	—	—	—
銀 行	女	—	—	—	—	—	—
	男	—	—	—	—	—	—
保 險	女	—	—	—	—	—	—
	男	—	—	—	—	—	—

注 陸運Aは私鉄各社を対象としている。中央労働委員会調「賃金事情調査」(資本金5億円、従業員数1,000人以上の企業における賃金事情) 1964年6月度

(3) 労働基準法第4条違反の状況

労働基準法施行以来の違反件数の推移を年次別にみると1.2表のとおりで減少の傾向を示している。

また1.3表にみられるように基本給初任給の違反が多かった。基準法施行当時とくらべ最近では初任給の違反は少なく諸手当の違反が概ねとどである。

1.2表 労働基準法第4条違反件数の推移

年 数	4 条 違 反 数
1948年 2月—12月	427
1949年 1月—12月	453
50 "	389
51 "	130
52 "	95
53 "	110
54 "	53
55 "	51
56 "	25
57 "	29
58 "	12
59 "	12
60 "	8
61 "	6
62 "	8
63 "	13
64 "	13
計	1834

労働省労働基準局

「監督業務実施状況」

13 違反の事由別件数

違反事由		年次別	1950年	1953年	1956年	1959年	1964年
基準内賃金	(イ) 基本給	基本給	142	25			1
	初任給	初任給		12	2	5	
	(ロ) 能率給	能率給	123	6			2
	手当	手当		5	3		
	家族手当	家族手当		5	14	7	
	その他	その他		3			4
基準外賃金		時間外手当		5	3		
賃金（基準内外）		宿日直手当		6	1		2
賞与		賞与	7	15			
昇給		昇給	2	5			
その他不明		その他不明	21			1	1
計		計	295	101	25	13	13

注 1962年は違反事由別の分析がないため1964年分を掲載した。

最近の違反事例

例1 初任給の差別（昭和35年）

- ① T製鋼では、毎年春、前年度の営業成績、企業支払能力、同業者の賃金相場等を参考にして初任給を決定しているが、一般高校卒の初任給を男子250円、女子220円と定めた。会社側のいふ分としては、学歴や職種は同一でも、女子は一般に欠勤率が高く、将来の期待度が薄いからというものである。（日本労働協会編、「男女同一賃金」）
- ② F商事では、初任給を下記のとおり男女差別していた。
大学卒 男子 16,000円、女子 11,700円
高校卒 “ 11,000円、 “ 9,500円
- ③ H機械器具製作所では、下記のとおり男女差をもうけていた。
大学卒（日勤）男子250円 女子220円
高校卒（ “ ） “ 200円 “ 190円
中学卒（ “ ） “ 150円 “ 140円

例2 昇給についての差別

- ① A銀行支店
勤続賃金の勤続率を男子5割、女子2割5分と差別していた。
- ② 男子は35才まで昇給し、女子は25才で打ち切る。
- ③ 1回昇給額は、男子700円、女子は500円とする。（日本労働協会編、「男女同一賃金」）

例3 各種手当の差別

- ① B製紙所
計画生産手当を男子月額10,000円、女子月額7,000円と差別した。女子は男子にくらべて計画生産に参与する程度が低いという理由にもとづくものであった。（昭和34年）
- ② H印刷所
同一場所から通勤している従業員の通勤手当を男子10,000円、女子6,000円として支給した。
- ③ C産業（株）

既婚者全員に住宅手当を男子2000円、女子1000円と定めて支給した。

⑤ T農業協同組合

日直勤務に男女を従事させているが日直手当男子3000円、女子2000円である。(昭和39年)

以上のようにあるが、一般に違反の理由は、男子の方が企業に対する貢献度が高く、時間外労働をさせることができるので優遇するための処置である。というのが多い。

三 賃金制度上の変化

近年における新規卒者を中心とする労働力需要のひつ迫や技術革新による労働の質の変化などから年功序列型の賃金制度が支配的であった我が国企業の賃金制度も徐々に変化してきている。

賃金体系をみると、賃金決定にむすびついた人事考課を導入している企業は全体の過半数を占めており、また、職務評価制度を導入している企業も約1割となつている。

1 賃金決定のための人事考課、職務評価導入の実情

1.4表 産業および基本給決定のための人事考課制度の有無別企業数の割合(%)

産 業	計	制度あり	制度なし
計	100.0	54.8	45.2
鉱 業	100.0	27.9	72.1
建 設 業	100.0	38.1	61.9
製 造 業	100.0	55.5	44.5
卸売業・小売業	100.0	61.2	38.8
金融・保険業	100.0	86.4	13.6
不動産業	100.0	64.9	35.1
運輸通信業	100.0	38.1	61.9
電気・ガス業	100.0	66.7	33.3

労働省一賃金制度調査報告(1963年)

1.5表 規模および基本給決定のための

人事考課制度の有無別企業数の割合(%)

規 模	計	制度あり	制度なし
計	100.0	54.8	45.2
5000人以上	100.0	76.8	23.2
1000～4999人	100.0	64.2	35.8
500～999人	100.0	61.9	38.1
100～499人	100.0	39.0	61.0

労働省一賃金制度調査報告(1963年)

1.6表 規模および基本給決定のための職務評価の有無別企業数の割合(%)

規 模	計	制度あり	制度なし
計	100.0	9.2	90.8
5000人以上	100.0	23.2	76.8
1000～4999人	100.0	9.0	91.0
500～499人	100.0	9.8	90.2
100～499人	100.0	6.0	94.0

労働省一賃金制度調査報告(1963年)

17表 規模及び基本給決定のための
職務分析の有無別企業数の割合(%)

規 模	計	職務分析した	職務分析しない
産 業 計	100.0	85.2	14.8
5,000人以上	100.0	94.9	5.1
1,000—4,999人	100.0	85.0	15.0
500—999人	100.0	83.9	16.1
100—499人	100.0	78.3	21.7

労働省一賃金制度調査報告 (1963年)

18表 規模および基本給決定のための職能
分類制度の有無別企業数の割合(%)

規 模	計	制度あり	制度なし
計	100.0	10.3	89.7
5,000人以上	100.0	16.1	83.9
1,000—4,999人	100.0	12.2	87.8
500—999人	100.0	13.3	86.7
100—499人	100.0	6.1	93.9

労働省一賃金制度調査報告 (1963年)

職務評価の導入の実例

① ○○製紙株式会社

昭和23年職務給を導入し、その後、技術革新の進展に伴い職務内容の変化等により、職務の再編成を行なうなどの経過をたどりながら現在は点数法による職務給を実施している。この事業所の職務給制度は、全職種を職務評価によつて事務職、製造職、技能職、監督職、準管理職、専門職の6職業に区分し、それをそれぞれ職級別に格付けしている。各職業の基本給の範囲をその等級によつて一定する職業別、職級別による職務給の形態をとっている。そしてこの体系は、基本給が中心であり、本給、加給からなる基本給は職務評価に基づいて決定された職務給としての性格を有している。19表 (基本給の形態と運用方法参照)

1.9表 基本給の形態と運用方法（組合員レベル）

職系	職級	職 級 別 本 給					加 給 昇給額
		1号給 (94%)	2号給 (97%)	3号給 (100%)	4号給 (103%)	5号 (106%)	
製造職	1.1(a)		15,250	16,100			
	1(b)		17,000	17,900	18,800		550
	2		19,400	20,400	21,400		600
	3		21,800	22,950	24,100		650
	4		24,150	25,450	26,750		700
	5		26,550	27,950	29,350		750
	6		28,950	30,450	31,950		800
	7		31,300	32,950	34,600		900
	8		33,700	35,450	37,200		950
事務職	0.1		14,750	15,550	16,350		500
	2		18,250	19,200	20,150		600
	3		21,700	22,850	24,000		650
	4		25,150	26,450	27,750		750
	5		28,600	30,100	31,600		800
	6		32,050	33,750	35,450		900
技能職	T1(a)		19,400				
	1(b)		20,400	21,500	22,600		600
	2		23,500	24,700	25,900		700
	3		26,550	27,950	29,350		750
	4		29,650	31,200	32,750		850
監督職	F1	34,050	37,200	38,350	39,500	40,650	1,000
	2	37,800	39,000	40,200	41,400	42,650	1,000
	3	39,500	40,750	42,000	43,250	44,500	1,000
	4	41,200	42,500	43,800	45,100	46,400	1,000
	5	42,950	44,300	45,650	47,000	48,350	1,000
標準職	JA(a)		35,800	37,700	39,600		1,000
	(b)	39,500	40,750	42,000	43,250	44,500	1,000
専門職	P1		27,100	28,500	29,900		800
	2		33,150	34,900	36,650		900
	3	41,200	42,500	43,800	45,100	46,400	1,000

4 基本給の形態

1. 基本給の構成 本給プラス加給とする。

2. 本 給

① 職務評価結果に基づき、職系別、職級別に定める。

② 本給には次の号給を設ける。

a. 製造職、事務職、技能職、準管理職JA(a)、専門職P1級、P2級

(a) 初号給 (94%) : 当該職級に編入後、その職務を1人前に遂行し得ると認定されるまでの比較的短期間適用される号給

(b) 基準給 (100%) : 当該職務の標準給で1人前の職務遂行技能段階の号給

(c) 特号給 (105%) : きわめてすぐれた技能段階の号給

b. 監督職、準管理職JA(b)、専門職P3級

(a) 1号給 (94%) : 当該職務の習熟過程に適用される号給

(b) 2号給 (97%) : 当該職務を一応遂行しうるが、また完全に一人前とはいえない段階

(c) 3号給 (100%) : 当該職務を十分に遂行しうる技能段階の号給

(d) 4号給 (103%) : 当該職務に要求される困難な作業を十分遂行しうるすぐれた技能段階の号給

(e) 5号給 (106%) : 当該職務のもつとも困難な作業を完全に遂行しうる、きわめてすぐれた技能段階の号給

3. 加 給 同一職級内における在職級4数昇給果積額である。ただし、本給の50%を限度額とし以後昇給制限を行う (昇降時の取扱いは後記)

B 基本給増額の方法

1. 本給昇給①初号給→基準給 : 技能考課により入社日又は昇進月日を起算日として実施する (個別昇給方式)

②基準給→特号給 : 検定制度その他客観的な技能判定方法によりすぐれた技能を有すると認められた場合に昇給を行う。

2. 加給昇給①在職級年数による定時昇給であり、年1回、1表に定める職級別加給昇給を行う。

但しA、欠給条件にあるものは半額又は昇給停止。B勤務実績が特に秀れる者は、1割又は2割の増額昇給。C前職級又は前職級に在職する期間中は加給昇給は行わない (加給昇給テーブルは別定)

② 加給果積額が本給の50%を超える場合は一律30.0円 (除欠格条件ある者)

3. 賃金変更 ベースアップは本給表の書換えにより行う。

0 昇降級及び職級転換の場合の基本給取扱い

1. 昇級の場合①昇級前基本給が昇級後職級の初号給又は1号給に達しない場合は初号給又は1号給まで引き上げる (加給は等)

②昇級後職級の初号給では1号給を越えている場合は、原則として初号給又は1号給を本給とし処罰を加給とする (例外 : 先任間昇進等→基準給を本給とする)

2. 降級の場合 降級後職級の基準給を本給とし、加給は降級前加給のまゝを原則とするが、降級のケースにより例外扱いを定める。

3. 職級転換の場合 昇降級時の取扱いに準ずる。

4. 同一職場内の配置転換、原則として同一号給のまゝとする。

各職種に対する評価を行なう場合には、職務評価要素の等級段階別の評点表に基づいて評点集計し評点結果に応じて職種の職級編入がなされるが、製造職の評価要素及びウエイトは下記のとおりである。

要素ウエイト一覧表

(ウエイト)		(ウエイト)	
努 力	140	肉 体 的 努 力	100
		単調度・感覚疲労度	40
環 境 条 件	120	不 快 条 件	60
		災 害 危 険	60
		基 礎 知 識	60
		職 務 知 識	200
熟 練	480	身 体 的 熟 練	120
		判 断 力	100
		品 質 責 任	80
		生 産 責 任	80
		操 業 維 持 責 任	80
責 任	260	設 備 材 料 責 任	80
		指 導 統 率 責 任	80
		他 人 安 全 責 任	20
ウエイト計		1,000	1,000

各要素配点一覧表

1. 努 力

(1) 肉体的努力

	イ	ロ	ハ	ニ
A	20	30	40	
B	40	50	60	
C	60		70	
D	80			100

(2) 単調度・感覚疲労度

A	10
B	25
C	40

2. 環境条件

(1) 不快条件

	イ	ロ	ハ	ニ	ガ	ク	ケ	コ	サ	シ	ソ	タ	チ	ツ	テ	ト	タ	チ	ツ	テ	ト
A	0	0	0	0	5	0	0	0									0				
B	5	5	5	5	10	5	5	5													
C	10	10	10	10	20	10	10	10													
D	20	20	20	20	40	20	20	20													

(2) 災害危険

	イ	ロ	ハ
A	10	20	30
B	20	30	40
C	30	40	50
D	40	50	60

3. 熟 練

(1) 基礎知識

A	10
B	25
C	40
D	60

(2) 職務知識

	イ	ロ
A	20	50
B	45	80
C	70	110
D	95	140
E	120	170
F	145	200

(3) 身体的熟練

A	10
B	30
C	50
D	70
E	95
F	120

(4) 判断力

A	10
B	30
C	50
D	75
E	100

4. 責 任

(1) 品質責任

	イ	ロ	ハ	ニ
A	10	20	35	50
B	20	30	45	60
C	30	40	55	70
D	40	50	65	80

(2) 生産責任

	イ	ロ	ハ	ニ
A	10	20	35	50
B	20	30	45	60
C	30	40	55	70
D	40	50	65	80

(1)' 操業維持責任

	イ	ロ	ハ	ニ
A	10	20	35	50
B	20	30	45	60
C	30	40	55	70
D	40	50	65	80

(2)' 設備材料責任

	イ	ロ	ハ	ニ
A	10	20	35	50
B	20	30	45	60
C	30	40	55	70
D	40	50	65	80

(3) 指導統率責任

	イ	ロ	ハ
A		30	40
B	10	45	60
C		65	80

(4) 他人安全責任

A	10
B	20

その評価要素及びウエイトを基にして、行なわれた女子の就労している職種の評価点は表20、21である。また女子が従事している職種は最下位に位置づけられている。

20表 仕上女子関係 職務別評点一覧表

職名	努 力			環 境 条 件							
	肉体的努力	知能的努力	小計	感温度	騒音	ガス	塵埃	汚染	水漏	屋外	災害危険
	コト点	コト点	点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点
二級仕上係	B1 40	C 40	80		A						A1 10
一級仕上係	B1 40	C 40	80		A						A1 10
先任仕上	B1 40	A 10	50		A						A1 10
仕上係長	B1 40		40		A						A1 10

21表 調木関係 職務別評点一覧表

職名	努 力			環 境 条 件							
	肉体的努力	知能的努力	小計	感温度	騒音	ガス	塵埃	汚染	水漏	屋外	災害危険
	コト点	コト点	点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点
フリッター	D=100	A 10	110		B=15				B 5	A	D=50
"	D=100	A 10	110		C=20				B 5		D=50
"	D=100	A 10	110		B=15				B 5	A	D=50
"	D=100	A 10	110		B=15				B 5	A	D=50
"	D=100	A 10	110		B=15				B 5		D=50
II級調木	D=100	A 10	110		C=15		B 5		B 5	A	D=40
"	D=100	A 10	110		C=15		B 5		B 5	A	D=40
装 材	D=100	A 10	110		C=20		A		B 5	A	D=40
"	D=100	A 10	110		C=20		A		B 5	A	D=40
"	D=100	A 10	110		C=20		A		B 5	A	D=40
"	D=100	A 10	110		C=20		A		B 5		D=40
先任調材	B1 40		40		C=20				B 5	B 10	B1 20
上級調材	B=50	A 10	60		C=20		A		B 5	B 10	B1 20
調 材	C1 60	A 10	70		C=20				B 5		C1 20
下級給材	D=100	A 10	110	C=	B=10				B 5		B1 40
"	D=100	A 10	110	C=	A				B 5		D1 40

注① 女子が担当している職場

小計	熟 練				責 任				小計	合計	職級
	基礎知識	職務知識	身体的熟練	判断力	品質責任	生産責任	監督指導責任	他人安全責任			
	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点			
10	A 10	A1 20	B 30	A 10	70	A1 10	A1 10		20	180	1
10	A 10	A1 20	C 50	B 30	110	A=20	A=20		40	240	2
10	A 10	B=80	C 50	C 30	190	B=45	B=45	B=45	135	385	4
10	A 10	C=110	C 50	D 75	245	B=60	B=60	C=80	200	495	6

小計	熟 練				責 任				小計	合計	職級
	基礎知識	職務知識	身体的熟練	判断力	品質責任	生産責任	監督指導責任	他人安全責任			
	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点	コト点			
70	A 10	A1 20	C 50	A 10	90	A1 10	A1 10	A1 10	40	310	3
75	A 10	A1 20	C 50	A 10	90	A1 10	A1 10	A1 10	40	315	3
70	A 10	A1 20	C 50	A 10	90	A1 10	A1 10	A1 10	40	310	3
70	A 10	A1 20	C 50	A 10	90	A1 10	A1 10	A1 10	40	310	3
70	A 10	A1 20	C 50	A 10	90	A1 10	A1 10	A1 10	40	310	3
45	A 10	A1 20	B 30	A 10	70	A1 10	A1 10		50	275	2
65	A 10	A1 20	B 30	A 10	70	A1 10	A1 10		50	275	2
45	A 10	A1 20	A 10	A 10	50	A1 10	A1 10		30	255	2
45	A 10	A1 20	A 10	A 10	50	A1 10	A1 10		30	255	2
45	A 10	A1 20	A 10	A 10	50	A1 10	A1 10		30	255	2
45	A 10	A1 20	A 10	A 10	50	A1 10	A1 10		30	255	2
55	A 10	A=50	B 30	B 30	120	A=20	A=35	C=65	120	335	3
55	A 10	D1 45	B 30	B 30	115	A1 10	A=20		30	260	2
55	A 10	A1 20	B 30	A 10	70	A1 10	A1 10		20	215	1
75	A 10	A1 20	A 10	A 10	50	A1 10	A1 10	A1 10	40	275	2
75	A 10	A1 20	A 10	A 10	50	A1 10	A1 10		B 20	285	2

2.2表 職 級 別 職 務 一 覧 表

36 10.20 現在

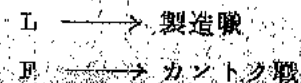
職 級	原 資 材				調成洗剤その他	砂 紙	砂 造 糸 組
	製 木	S. P	G. P	F. P			
9 545 上						マシニング	上
8 640 585	製木班長	先任蒸解	先任 G/M	先任 R/P 蒸解	先任 QGP	マシニング	仕上機班長 S/P 班長
7 560 525	製木班長	先任 SP S/C	先任 G/M	先任可溶性 先任 KP 蒸解 先任薬品	先任 QGP	マシニング	S/P 班長 仕上機班長
6 520 465	先任製木	ガミールマシン ンダ	先任 GP S/C	先任エバネー 先任 KP S/C K PNT		マシニング	先任スーパ 仕上機班長 先任 O/S W/D
5 460 405		蒸 解 手 先任ハルバ	G/M	KP 蒸解手	QGP QGP	マシニング	先任デイズ機班 スーパ班長

4 400 345	1級製木班長	製薬手 SP S/C	G/M (調成)を除く	エバネー KP 蒸解 可 性 化	QGP	調成 糸 組 材料 蒸解	W/D 班長 (糸組) 仕上機班長 (糸組) 先任スーパ O/S W/D 班長 O/S W/D 班長
3 340 285	2級製木班長 1級製木	ガミールマシン ンダ 蒸解手 SP S/C 班	GP S/C (白)	KP 蒸解手 KP S/C KP マシニング	QGP 班	ハルバ調整 (白) 調成 D.I. 蒸解	スーパ 係 1級仕上機班長 (糸組) O/S W/D 班長 スライズ班長
2 280 225	蒸材 GP 班長 2級製木 蒸材	製薬手				調成 蒸解 D.I. 蒸解	O/S W/D カンダ 係 2級仕上機班長
1 220 165	調 班						製品整理 仕上機
備考 系列内 最高職 務点数 最低職 務点数	製木班長 620 (調) 調材 215	先任蒸解 635 製薬手 250	先任 G/M 630 GP S/C (白) 310	先任 SP 蒸解 615 KP 蒸解手 310	先任 QGP 605 QGP (S/C) 365	先任調成 (白 56) 560 蒸解 (白 56) 235	仕上機班長 (糸組) S/P 班長 585 製品整理 (糸組) 585

(注) 多能的熟練職務として設定する上級○○係の職数は、上級係通過範囲内、最高一級級の1級上とする。(但し、設工の職数、上級は上級通過り。)

注 ☐ 内女子が就労している職務

〔仕上関係（女子）の編成法〕



- 39 -

(一般事務職、技能職及び特務職用) 評価基準表

	基礎知識	習熟	判断力
	職務を満足に遂行するために必要とされる素養的な基礎知識の程度をみる。すなわち実務知識技能を習得するために職務に就く前に有している事を望まれる素養的な要件である。	基礎知識を前提とし職務を満足に遂行する為に要求される実務知識の複雑さ技能習得の困難度をみる。この場合職務に就く前に経過しなければならない訓練又は関連職務についての実務知識技能の程度も合わせて考慮する。	実務知識を基礎として職務遂行にあたり、理解し推進し判断する力又は応用し創意工夫し企画分析するなど知的能力の発揮面の程度を評価する。
1	20 比較的容易な事務処理手続を理解する程度の素養を必要とする	25 僅かの期間で一通りの業務遂行ができる。	20 単純な繰返しの仕事であり、所定の手順又は指示通りの方法によって遂行すればよく手順の適用について判断を要するような事項はない。
2	40 一般的な事務処理手続を理解する程度の素養を必要とする。	50 ○シロバン計算機等の使用に熟達しておりいくつかの処理手順とその関連を知り比較的狭い範囲の自己担当業務処理方法を習得する程度の習熟を必要とする。 ○事務機械等(タイプ等孔機電話交換機)の操作を習得する為特定の訓練が必要とする。	40 繰返しの仕事が主要業務ではあるが適宜的判断を必要としなが所定の手順指示の範囲内で簡単な工夫思考を必要とすることがある。
3	60 特定の技術分野における基礎的知識を必要とする。	75 ○かなり広汎な業務処理手順とその関連を知り自己担当業務処理方法を習得する程度の習熟を必要とする。 ○事務機械操作の熟練段階に達するために数年の実務経験を必要とする。	60 大体において定常的な仕事であるが適宜判断を必要とする事項がかなり直面する。
4	80 社会科学人文科学の専門的素養を必要とする。	100 自己担当業務処理方法に精通するとともに当該職種全般の業務処理方法についても一通り習得している程度の習熟を必要とする。	80 大体において定常的な仕事であるが内容が複雑であり選択判断する事態が多く又は所定の手順が適用できない事態にかなり多く直面し特殊事項以外は自ら判断し上司の指示をうけない又はある程度企画分析力に同等の非定常的知的活動が必要とする。
5		125 当該職種全般の複雑な業務処理方法に精通する程度の習熟を必要とする。	100 企画力、分析力、応用力等の非定常的知的活動を必要とする。

対人折衝	業務責任	作業条件	努力
職務を満足に遂行するために必要な対人折衝の程度をみる。そのために必要とされる能力、説得力折衝力社交性礼儀などを考慮し又部門内外社外などすべての対人折衝を含めて考える。	過失を起さないように正確に職務を遂行することに対する責任であり過失の起る機会(照合チェックが行なわれるか受ける監督の程度などを考慮)とその場合に想定できる影響の範囲(損失程度)から評価する。	職務遂行場所の不快条件及び職務遂行にともなう起る災害危険の程度をみる。	職務遂行に当って要求される肉体的努力及び感覚的疲労度の程度をみる。
15 対人接触の機会が少なくそれが必要な場合でも普通程度の礼儀正しさをもつて接すればよく、また他の者との仕事上の関係に摩擦を起さないことを要求される程度である。	20 過失を犯しても作業経過中のチェックで発見され修正のための時間的ロスには備わらない。	10 騒音、臭気汚染塵外等の不快条件、災害危険にさらされる。	10 継続的に立位歩行の状態を要求されるか又は緊張単調度を伴い相当の感覚疲労を感ずる。
30 対人接触の機会が相当多いが応接程度の日常的なものであり、その内容に難しい問題は含まれず良好な関係を保つための加減を礼儀正しさがあればよい。又はデータを取捨したり指示したり討議したりするが決定事項についての協力を必要としない。	40 過失結果は作業経過中のチェックで発見されるが修正のための時間的ロスはかなり多く他の者の仕事に少し影響を与えることがある。	20 業務時間の大事な騒音、臭気汚染等への不快条件、災害危険にさらされる。	20 持続的な緊張、単調調度を伴い強い感覚疲労を感じる又は重機物の運搬を度々行なり等強度の肉体的努力を要求される。
45 社内外の人間との間にかなりの好ましの結核を導き出したり協力関係を保持したりする必要のある問題について折衝する。そのためには説得力を必要とされる。	60 仕事の急所をあらかじめより過失結果は問題が生ずるまで発見されず過失結果は会社に対しある程度の損失をもたらす。		
	80 仕事の急所をあらかじめより過失結果は会社に対してかなりの損失をもたらす。時には会社の対外関係における信用に影響を与えることがある。		

23 表 男女別職種評価点の比較

職種名	職位名	基礎知識		習熟		判断
		コード	評点	コード	評点	
タイピスト	タイピスト	A	20	B	50	A
	上級タイピスト	A	20	C	75	B
英字タイピスト	英字タイピスト	B	40	B	50	B
	上級英字タイピスト	B	40	C	75	B
テレタイピスト	テレタイピスト	A	20	B	50	A
	上級テレタイピスト	A	20	C	75	A
	先任テレタイピスト	A	20	C	75	B
キーパンチャー	キーパンチャー	A	20	B	50	A
	上級キーパンチャー	A	20	C	75	A
	先任キーパンチャー	A	20	C	75	B
計理	計理事務係	A	20	B	50	B
	計理係	B	40	D	100	C
	上級計理係	B	40	E	125	D
算金予算	予算事務係	A	20	B	50	B
	予算係	B	40	D	100	C
	上級予算係	B	40	E	125	D
秘書補	秘書補	A	20	A	25	A
	秘書補	A	20	B	50	B
	上級秘書補	B	40	D	100	C
文書	文書事務係	A	20	B	50	B
	文書係	B	40	D	100	C
	上級文書係	B	40	E	125	D
庶務	庶務事務係	A	20	B	50	B
	庶務係	B	40	D	100	C
	上級庶務係	B	40	E	125	D
厚生	厚生事務係	A	20	B	50	B
	厚生係	B	40	D	100	C
	上級厚生係	B	40	E	125	D
給与計算	給与計算事務係	A	20	B	50	B
	給与計算係	B	40	D	100	C
	上級給与計算係	B	40	E	125	D
交換	交換手	A	20	B	50	A
	交換手	A	20	C	75	A
	先任交換手	A	20	C	75	B
運転手	運転手	A	20	D	100	B
	先任運転手	B	40	D	100	C
事務機械	オペレーター	C	60	B	50	B
	オペレーター	C	60	C	75	C
	先任オペレーター	C	60	D	100	D
事務機械	プログラマー	C	60	C	75	B
	プログラマー	C	60	D	100	D
	先任プログラマー	D	60	E	125	E

刀	対人折衝		業務責任		付加的条件		評点計	数級
	評点	コード	評点	コード	コード	評点		
20	A	15	A	20	B	20	145	2
40	A	15	B	40	B	20	210	3
40	A	15	A	20	B	20	185	2
60	A	15	B	40	B	20	250	4
20	A	15	A	20	D	40	165	2
20	A	15	A	20	D	40	190	3
40	B	30	B	40	C	30	235	4
20	A	15	A	20	D	40	165	2
20	A	15	A	20	D	40	190	3
40	B	30	B	40	C	30	235	4
40	A	15	A	20			145	2
60	A	15	B	40			255	4
80	B	30	C	60			335	6
40	A	15	A	20			145	2
60	A	15	B	40			255	4
80	B	30	C	60			335	6
20	A	15	A	20			100	1
40	B	30	A	20			160	2
60	B	30	B	40			270	4
40	A	15	A	20			145	2
60	A	15	B	40			255	4
80	B	30	C	60			335	6
40	A	15	A	20			145	2
60	B	30	B	40			270	4
80	C	45	C	60			350	6
40	A	15	A	20			145	2
60	A	15	B	40			255	4
80	C	45	C	60			350	6
40	A	15	A	20			145	2
60	A	15	B	40			255	4
80	B	30	C	60			335	6
20	B	30	A	20	C	30	170	2
20	B	30	B	40	C	30	215	3
40	B	30	C	60	C	30	255	4
40	D	30	B	40	B	20	250	4
60	B	30	C	60	A	10	300	5
40	A	15	A	20	A	10	195	1
60	A	15	A	20	A	10	240	2
100	B	30	C	60	A	10	360	5
80	A	15	B	40	A	10	280	3
100	A	15	B	40	A	10	325	4
100	B	30	C	60	A	10	385	5

24表 職務評価による格付表

事 務 職 (本 社)		
7	400	
	95	
	90	
	85	
	80	
	75	
	70	
6	65	
	60	
	55	
	50	〇〇事務⑤ (庶務・販売・パルプ調達・調達・厚生・受渡)
	45	先任事務機械オペレーター
	40	〇〇調査⑤ (企画・計理・予算・開発・渉外・厚生・安全・
	35	人事・勤労・広告宣伝・販売資材・文書)
	30	〇〇事務④ (労保・給与・生産計画・施設・研究所・財務・
	25	文書・広報渉外・資金予算・株式・計理・保険・
	20	原価予算)
5	20	
	15	
	10	
	5	
	300	
	95	
	90	
	85	
4	80	プログラマー
	75	〇〇事務 (庶務・保険・財務・販売・パルプ調達・調達・受渡)
	70	
	65	〇〇調査 (企画・勤労・販売・広告宣伝・資材)
	60	(生産計画・施設・研究所)
	55	〇〇事務 (計理・資金予算・原価予算・文書・広報渉外・厚生・労働保険)
	50	
	45	事務機械オペレーター⑤
	40	英文タイピスト⑤
	35	先任パンチヤー 先任テレタイピスト

事 務 職 (本 社)		
3	30	
	25	秘書補⑤
	20	
	15	
	10	
	5	事務機械オペレーター
	200	
2	95	英文タイピスト
	90	パンチヤー⑤ テレタイピスト⑤ タイピスト⑤
	85	
	80	
	75	
	70	
	65	パンチヤー テレタイピスト
	60	秘書補
	55	
	50	
1	45	〇〇事務補助 (全) タイピスト
	40	
	35	
	30	
	25	
	20	
	15	受 付
	10	
	5	
	100	計算記帳 (全) 文書整理 図書整理

注 〇〇 は女子の職種

従業員約 2,100 名のうち女子従業員は 1,199 名で、事務部門、販売部門（女子約 7 割）に従事している。

この事業所でいう職掌とは、職務をその性格により分類し、販売、事務、接客関係の業務を遂行する職務の集団を一般職と定め、その他技能職、特別職の3つの職掌にわけられている。

職 掌	定 義	職 位
一般職 A・E	この職掌は主として販売、事務、接客関係の業務を遂行する職務の集団である。(以上を一般職Aと呼ぶ) 特殊就業資格又は技能を必要とする職務(以上を一般職Bと呼ぶ)を含める。	一般職(A) - 一般販売関係 - 外商部外売課販売係 - 外商部得意先課販売係 - 販売促進部サービス課スクリーニング係 - 販売部立川店販売係 - 販売部各課各階係 - 一般事務関係 - 外商部外売課事務係 - 外商部得意先課事務係 - 販売部立川店庶務係(事務担当) - 販売部附事務係、各階事務係 - 販売部加工課 - 販売促進部販売促進課、宣伝課、事務係 - 経理部各課事務係 - 人事部各課事務係 - 庶務部各課事務係 - 本部附、統計機械室 - 秘書課 - 販売部商品試験室(事務担当のみ) - 経理部出納課レノスター係 - 一般サービス関係 - 販売促進部サービス課送迎係 (立川店を含む) 「 「 接客交換係 (「 「)

職 掌	定 額	職 位
		一般職 (F) 洋服技術者 (カッター) 商品試験係 字 書 係 看 護 婦 映 写 技 師 薬 劑 師 権 限 係 (計量士) 衛生試験係 (薬剤師)
技能職	この職掌は特定の技術資格を必要とする職務の集団である。	昇降機係 (保守) 機 関 係 電 気 係 弱電係 警備係 (技術担当) 立川店庶務係 (設備担当)
保安	この職掌は一般職、技能職以外の職務の集団であり、特定の実務経験を必要とする保安	保安関係 庶務課保安係 立川店庶務係 (警備担当)
警備	警備職務並びに主として実務経験によつて体得された技能に基づき	警察関係 庶務課警備係
工作	機械装置、道具等を用いて行なわれる補助的作業に従事する職務である。	工作関係 省縮課警備第二係 (工作)
作業	工作、作業、作業補助職を含む。	作業関係 昇降機係 (運転) 各課附 販売部各課包装運搬係
作業補助		作業補助関係 庶務係作業補助職

一般職における等級別職務は下記の定義に基づいて定められており、各々の職種に対してのものでなく職位による評価の形をとっている。

職掌別等級定義

一 般 職 (A・B)

	等級定義	資格要件	等級説明 (職位との関係)	代表的 職位
見習員	上長の細部の監督のもとに 上級者の細部の指示により 定められた日常の定型的繰 返し業務を行ない格別の熟 練を必要としない補助的、 見習的業務を遂行し得る程 度の能力を有する者	(1) 高校卒以上で 社内経験1年未 満の者	この等級には、次の職位が含まれる。 (1) 販売関係においては、取 扱手続、担当商品の商品知 識を習得し、定型的な販売 業務を遂行する職位 (2) 事務関係においては、取 扱い帳簿、伝票、文書、機 械、器具等の記録方法及び 処理手順、手続、操作、取 扱いを知つてより定型的な 業務を遂行する職位 (3) 接遇関係においては、取 扱い機械の操作を知つてお り、社内事情又は担当職務 の知識を習得し、定型的な 業務を遂行する職位	係員
八 級	上長の監督のもとに、業務 処理方法についての指示を 受け、定められた手続に 従い、普通程度の日常の定 型的業務を単独で円滑に遂 行し、時には、見習員の指 導補助者となり得る程度の 能力を有する者	(1) 高校卒程度の 一般的基礎知識 と社内実務見習 経験1年を必要 とする。 (2) 短大卒程度の やや専門的知識 と社内実務見習 経験1年を必要 とする	(1) 販売関係においては日常 の定型的販売業務を単独で 円滑に遂行し、時には見習 員の補助的指導を行なう職 位 (2) 事務関係においては、取 扱い帳簿、伝票、文書、機 械、器具等の記録方法及び 処理手順、手続、操作、取 扱いを理解し、単独で円滑 に業務を遂行する職位 (3) 接遇関係においては、取 扱い機械の操作を理解し、単 独で円滑に業務を遂行する 職位	係員

	等級定義	資格要件	等級説明 (職位との関係)	代表的 職位
七 級	上級の一般的監督のもとに 業務処理の一般的指示を受 け定められた手続に 従い、日常業務については、経験 によつて得た技能知識によ り普通程度の創意と判断に もとづいてその職場のやや 困難な業務を遂行し、時に は、下級者の指導を行なう ことが出来る程度の能力を 有する者	(1) 高校卒程度 の一般的基礎 知識と八級職 実務経験を有 し、勤続指数 3以上で考課 の結果、一定 基準に達した 者 (2) 短大卒程度 のやや専門的 知識と、八級 職実務経験を 有し、勤続指 数3以上で考 課の結果一定 基準に達した 者 (3) 大学卒程度 の専門的知識 と社内実務見 習経験1年を 必要とする。	この等級には、次の職位が含まれる。 (1) 販売関係においては、やや困 難な販売業務を遂行するか又は 非定型的業務をも遂行する職位 (2) 事務、接遇関係においては、 やや困難な業務を遂行するか又 は非定型的事務をも遂行する職 位	係員
六 級	業務の方針並びに処理方法 の要点について、指示を受 け、係長を補佐して下級者 の指導をし、普通程度の創 意と判断によつて、業務 の計画、調整を行ない、 又はやや複雑困難な業務を 遂行し得る程度の能力を有 する者	(1) 七級職の実 務経験を有し、 勤続指数5以 上で考課の結 果一定基準に 達した者 (2) やや専門的 知識と多年の 経験を必要と する。	(1) 販売関係においては、係長を 補佐して当該売場の下級者の指 導並びに取まとめ業務を遂行す るか、又は、商品の手配、仕入 業務の一部を担当して商品管理 面においての当該売場の下級者 の指導並びに担当業務を遂行す る職位 (2) 事務、接遇関係においては、 係長を補佐して、当該係の下級 者の指導並びに取まとめ業務を 遂行するか又は、やや複雑、困 難な業務を遂行する職位	係員

	等級定義	資格要件	等級説明 (職位との関係)	代表的 職位
五級	(1) 係の長として部下を直接指導監督し、業務の方針についての指示を受け、その処理方法については、経験にもとづく判断と創意により業務の計画、調整等を行ない、又は複雑、困難な専門的業務を遂行し得る程度の能力を有する者 (2) 課長のスタッフとして、単独又は補助者の協力を得て調査、研究、企画、立案調整等を行ない担当業務を遂行し得る程度の能力を有する者	(1) 六級職の実務経験を有し、勤続指数8以上で考課の結果一定基準に達した者 (2) 専門的知識とやや豊富な経験を必要とする。	(1) 係の日常業務の実施につき、部下に対して細部の指導監督を行なうか又は業務の方針並びに処理方法の要点等については指示を受けて係業務の調査、研究、企画立案、調整等を行ない、その業務遂行についての権限と責任を持つ職位 (2) 販売関係においては、係長を補佐して当該売場の下級者の指導並びに取まとめ業務を遂行するか、又は商品の手配、仕入業務の一部を担当して、商品管理面において、当該売場の下級者の指導並びに担当業務を遂行する職位 (3) 事務、接客関係においては、係長を補佐して当該係の下級者の指導並びに取まとめ業務を遂行するか又はやや複雑困難な業務を遂行する職位	係長 又は 係員
四級	(1) 課長を補佐して、いくつかの係(売場)又は、これに準ずる組織の長として部下を直接又は間接に指導監督し、管理的業務の運営を行ない担当業務を遂行し得る程度の能力を有する者 (2) 部(次)長又は課長のスタッフとして、単独又は補助者の協力を得て複雑困難な業務についての調査、研究、企画、立案等を行ない担当業務を遂行し得る程度の能力を有する者	(1) 五級職の実務経験を有し、勤続指数11以上で考課の結果一定基準に達した者 (2) 専門的知識と豊富な経験又は広範囲の知識と経験を必要とする。	この等級には次の職位が含まれる (1) 担当するいくつかの係の業務に関し、一般的指導監督を行ない又は高度の調査、研究、企画立案、調整等を行ない、その業務遂行についての権限と責任を持つ職位 (2) 係の日常業務の実施につき、部下に対して細部の指導監督を行なうか、又は業務の方針並びに処理方法の要点等については指示を受け	課長 代理 又は 係長

	等級定義	資格要件	等級説明 (職位との関係)	代表的 職位
			て係業務の調査、研究、企画立案、調整等を行ない、その業務遂行についての権限、責任を持つ職位	

又等級別の中に能力段階を設け8級についてはA～G、7級についてはA～I、6級はA～N、5級はA～Mの各々の段階を設けて、個々の能力により格付されている。 本給表参照

4 級以下略

本給表をみると、初任給は高校卒男女とも18700円に格付されて、身分は見習員として採用されるが、1カ年経過した時は、男子は8級1勤指の能力段階Dに、女子は8級1勤指の能力段階Dに格付されている。又昇格についても、平均的にみて、女子の場合は8級から7級へ昇格する場合は約4年を要し、男子の場合は約2年で昇格している。

なお、昇格についての基準は、特に定められておらず、人事考課によるところが大きい。

28—1表

一般職八級

単位 100円

能力 段階 動指	A	B	C	D	E	F	G	能力 段階 動指
0							187	0
1			215	○ 212	210	207	△ 205	1
2	232	○ 230	226	223	221	△ 217	214	2
3	(256)	○ (253)	(248)	234	231	△ 226	223	3
4			(262)	(255)	△ 240	235	231	4
5				(262)	△ (260)	243	238	5
(6)					△ (272)	(265)	(258)	6

注 ○印 男子のモデル賃金

△印 女子の "

一般職七級

単位 100円

能力 段階 動指	A	B	C	D	E	F	G	H	I	能力 段階 動指
(2)			(232)	○ (230)	(226)	(223)				(2)
3			256	○ 253	248	(234)	(230)			3
4	278	○ 275	272	268	262	255	△ (240)	(235)		4
5	(312)	○ (306)	(302)	282	276	268	△ 260	(243)	(238)	5
6			(317)	295	289	281	△ 272	265	258	6
7			(332)	307	301	△ 292	283	276	269	7
8			(347)	318	312	△ 303	294	286	279	8
9			(361)	329	323	△ 314	305	296	287	9
10			(375)	(359)	334	△ 324	315	305	296	10
11				(374)	344	△ 334	324	314	304	11
12				(389)	(371)	△ 344	333	323	312	12
13					(388)	△ 354	342	330	319	13
14					(401)	△ 363	350	339	326	14
15					(414)	△ (393)	(380)	347	333	15
(16)							(395)	(377)	(363)	(16)

一般六級

能力 段階 動指	A	B	C	D	E	F	G
(4)					(278)	○ (275)	(272)
5					312	○ 306	302
6	332	337	○ 335	333	330	322	317
7	363	360	○ 357	353	348	338	332
8	(407)	○ (402)	(399)	373	365	354	347
9			(420)	393	382	370	361
10			(442)	412	398	385	373
11			(463)	429	414	400	389
12			(478)	444	429	415	403
13			(491)	458	444	430	417
14			(504)	(495)	458	444	430
15				(506)	471	457	443
16				(517)	483	469	456
17				(527)	493	479	466
18				(537)	503	489	476
19				(547)	513	499	485
20				(557)	523	508	494
21				(566)	533	517	503
22				(575)	542	526	512
23				(584)	551	535	520
24				(593)	560	544	528
25				(602)	568	552	536
(26)				(610)	(599)	(584)	(568)

単位 100円

H	T	J	K	L	M	能力 段階 動指
(268)						(4)
(282)						5
(295)						6
(317)						7
(318)						8
(329)	(323)					9
359	(334)					10
374	(344)	△ (334)				11
389	371	△ (344)				12
406	388	△ (354)				13
416	401	△ (363)	(350)	(339)		14
428	414	△ 395	380	(347)	(333)	15
440	△ 426	409	395	377	363	16
454	△ 438	421	407	389	375	17
462	△ 448	431	417	399	385	18
471	△ 457	440	426	407	392	19
479	△ 465	448	434	415	399	20
487	△ 473	456	441	423	406	21
495	△ 481	464	448	430	413	22
503	△ 488	471	455	437	420	23
511	△ 495	478	462	444	427	24
519	△ 502	485	469	451	434	25
(550)	△ (534)	(517)	(501)	(482)	(464)	(26)

一般職五級

単位 100円

階級	A		B		C		D		E		F		G
階級	a'	b	b'	c	c'	d	d'	e	e'	f	f'	g	
(7)												(368)	
8												409	
9							445	459	456	433	431	429	
10	485	482	479	475	472	470	468	463	460	456	453	450	
11	(542)	(539)	(536)	504	499	494	490	486	483	479	475	471	
12			(564)	529	523	518	513	508	504	499	494	489	
13			(588)	553	547	541	535	529	523	517	511	506	
14			(613)	577	570	561	555	548	541	534	526	520	
15			(635)	600	590	581	574	566	558	549	541	535	
16			(656)	620	608	596	588	580	572	563	555	544	
17			(671)	636	622	610	601	592	584	575	565	558	
18			(684)	648	635	622	613	604	596	586	576	566	
19			(696)	660	647	634	624	615	606	597	587	577	
20			(708)	671	658	646	635	626	617	607	597	587	
21			(720)	(705)	(690)	657	646	637	627	617	607	597	
22				(702)	668	657	648	637	627	617	607	607	
23				(714)	679	667	658	647	637	627	617	617	
24				(725)	690	677	668	657	647	636	626	626	
25				(736)	700	687	678	667	656	645	635	635	
26				(747)	710	697	687	676	665	654	644	644	
27				(757)	720	707	696	685	674	663	652	652	
28				(767)	730	717	705	694	683	671	660	660	
29				(777)	740	727	714	703	692	679	668	668	
30				(787)	750	736	723	712	700	687	676	676	
31				(797)	760	745	732	721	708	695	684	684	
32				(806)	767	754	741	729	716	703	691	691	
33				(815)	778	763	750	737	724	710	698	698	
34				(824)	787	772	758	744	731	717	705	705	
35				(832)	795	780	766	751	738	724	711	711	
36				(840)	803	788	774	758	744	729	715	715	
37				(847)	810	795	781	764	749	734	722	722	
38				(853)	816	801	787	769	754	739	727	727	
39				(858)	821	806	792	774	759	744	732	732	

	H		I		J		K		L		M	階級
	h	h'	i	i'	j	j'	k	k'	l	l'	m	
(340)	(357)	(353)										(7)
402	399	(373)										8
423	420	(393)										9
445	442	(412)										10
467	463	(429)										11
484	478	(444)										12
499	491	(458)	(444)									13
512	504	495	(458)									14
524	515	506	(471)									15
536	526	517	(483)									16
547	537	527	(493)									17
557	547	537	(503)									18
567	557	547	(513)									19
577	567	557	(523)									20
587	577	566	(533)									21
596	586	575	(542)									22
605	595	584	(551)									23
614	604	593	(560)									24
623	613	602	(568)	(552)	(536)	(519)	△(502)	(485)	(469)	(451)	(434)	25
632	621	610	599	584	568	550	△(534)	517	501	482	464	26
640	629	618	607	593	578	561	△(545)	529	512	494	476	27
648	637	626	614	601	585	569	△(553)	537	521	505	488	28
656	645	634	621	608	592	575	△(560)	544	528	511	495	29
664	652	640	628	614	598	581	△(566)	550	534	517	501	30
671	659	646	635	620	604	587	△(572)	556	540	523	507	31
678	665	652	641	626	609	593	△(578)	561	545	528	512	32
685	671	658	646	631	614	598	△(583)	566	550	533	517	33
691	677	664	651	636	619	603	△(588)	571	555	538	522	34
697	683	670	656	641	624	608	△(593)	576	560	543	527	35
703	688	675	661	646	629	613	△(598)	581	565	548	532	36
708	693	680	666	651	634	618	△(603)	586	570	553	537	37
713	698	685	671	656	639	623	△(608)	591	575	558	542	38
718	703	690	676	661	644	628	△(613)	596	580	563	547	39

2.8-4表

モデル昇給表

一般職 A・B (男子)			一般職 A・B (女子)		
勤 指	等 級	能力段階	等 級	能力段階	
1	8	D	8	D	
2	"	B	"	"	
3	7	D	"	"	
4	"	B	"	"	
5	6	F	7	G	
6	"	C	"	"	
7	"	C	"	"	
8	5	G	"	"	
9	"	G	"	"	
10	"	F	"	"	
11	"	E	"	"	
12	"	E	"	"	
13	"	E	"	"	
14	"	E	"	"	
15	"	E	6	J	
16	"	d	"	I	
17	"	d	"	"	
18	"	"	"	"	
19	"	"	"	"	
20	"	"	"	"	
21	4	G	"	"	
22	"	E	"	"	
23	"	"	"	"	
24	"	"	"	"	
25	"	"	"	"	
26	"	"	5	K	
27	"	"	"	"	
28	"	f	"	"	
29	"	f	"	"	
30	"	"	"	"	
31	"	"	"	"	
32	"	"	"	"	
33	"	"	"	"	
34	"	"	"	"	
35	"	"	"	"	
36	"	"	"	"	

2. 初任給・昇給、賞与の決定方法

初任給、昇給基準、賞与支給の決定方法をみると、初任給については、2.9表のとおり要因別に差をもうけている。また、女子に多く採用されている昇給の基準は勤続年数が増加するにしたがつて次第に賃金の上昇率が減っていく型である。

また、賞与支給率に男女差をもうけている企業が3.1%あり、とくに、卸売、小売業(5.0%)、飲業(4.5%)が高く男女別に差をもうけている。

2.9表 初任給の差違の要素別企業数の割合例

(新規学卒者)

学歴別	計	学校の種類別	学歴別(課程別)	本社採用 地方採用別	職種別	試験資格 免許別	年令別	性別	その他
大学卒	100.0	7.8	4.43	9.9	13.9	7.3	26.2	8.1	8.1
高校卒	100.0	15.5	21.8	10.8	22.3	8.2	25.9	15.8	14.5
中学卒	100.0	—	—	10.1	30.2	13.3	43.5	16.6	16.3

注 1. 企業内で2以上の要素があるのでは総和は100とはならない。

2. (課程別)は高校卒

労働省 賃金制度調査報告(1964年)

3.0表 学歴、労働、性別および昇給基準線の型別企業数の割合例

学歴、労働、性別	計	直線型	凹線型	凸線型	S字型	逆S字型	その他	無記入
大卒・職員・男子	100.0	1.68	2.58	2.68	19.7	3.0	1.8	6.1
高卒 " " " " " "	100.0	17.9	21.5	30.5	23.2	2.6	2.1	2.2
" " " " " 女子	100.0	19.5	10.9	42.6	17.5	1.2	3.0	3.3
" " " " " 労働者・男子	100.0	1.50	10.6	35.9	23.1	1.4	2.8	11.2
中卒 " " " " " "	100.0	15.2	10.6	41.2	25.1	1.6	2.7	3.6
" " " " " 女子	100.0	15.3	8.6	47.0	18.3	1.4	2.9	6.5

労働省 賃金制度調査報告 1963年

注 ①直線型—昇給額一定、昇給率通減

適用ケース…職務および能力が、だいたいコンスタントに上昇し、その伸長の割合に変化のない場合

②凹型—昇給額通増、昇給率ほぼ一定

適用ケース…職務および能力が勤続年数の経過に応じて、加速度的に向上していく場合

③凸型—昇給額通減、昇給率通減

適用ケース…職務および能力が一定の年限まで上昇するが、それ以降はその伸びが通減してゆくような場合

④S字型—凹型と凸型の組み合わせ

適用ケース…技能の習得ない熟練の形成が当初のうち累進的になされるが一定年限後はしだいに伸び悩みになるような場合

⑤逆S字型—凸型と凹型の組み合わせ

適用ケース…熟練の傾向が凸型的なカーブをたどり、ある一定年限より凹型の累進的な傾向に転ずるもので、たとえば一般の工員から後は工員ないしは職員に登用されたような場合

⑥その他—基本型の組み合わせになる。

適用ケース…途中で職能職階の変更があつて、上昇傾向に変化があり、節を形成する場合

3.1表 産業および賞与支給率が異なる労働者の種類別企業数の割合 (%)

産 業	計	労職	男女	職種	資格	役職	部門	その他
計	100.0	40.7	30.8	26.7	29.2	48.0	6.0	14.9
鉱 業	100.0	75.2	44.8	36.2	20.7	43.1	1.7	8.6
建設業	100.0	49.2	36.9	20.0	32.3	44.6	9.2	13.8
製造業	100.0	37.4	30.0	18.1	31.3	47.9	5.8	15.3
卸売業、小売業	100.0	—	48.9	40.0	17.8	51.1	17.8	24.4
金融、保険業	100.0	—	29.6	63.0	16.7	61.1	3.7	13.0
不動産業	100.0	—	29.4	64.7	29.4	52.9	—	11.8
運輸通信業	100.0	—	14.7	80.9	2.1	45.6	4.4	11.8
電気・ガス	100.0	—	—	12.5	62.5	25.0	12.5	25.0

労働省 賃金制度調査報告 1963 年

3.2表 規模および賞与支給率が異なる労働者の種類別企業数の割合 (%)

(製 造 業)

規 模	計	労職	男女	職種	資格	役職	部門	その他
計	100.0	37.4	30.0	18.1	31.3	47.9	5.8	15.3
5000人以上	100.0	24.2	21.2	22.7	57.6	48.5	3.0	13.6
1000 — 4999人	100.0	29.6	25.7	13.8	42.7	53.4	5.1	19.0
500 — 999人	100.0	30.6	36.3	16.1	32.3	48.4	4.0	18.5
100 — 499人	100.0	47.9	32.6	21.0	17.8	43.6	7.4	11.9

労働省 賃金制度調査報告 1963 年

3-3 表 産業別最低賃金決定状況

労働省労働基準局賃金部
(昭和40年12月31日現在)

産 業	件 数				適 用 者 数	通 用 者 数	重点対象業種 労働者数
	9 条	10 条	11 条	16 条			
産 業 計	1,819件	162件	6件	1件	304,932人	40,528,69人	2,978,454人
計	1,262	104	6		141,412	28,488,520	2,419,523
食 料 品 製 造 業	267	22			20,210	3,177,788	195,733
織 維 工 業	182	16			35,156	6,316,620	609,434
衣服その他の繊維製品製造業	72	6			9,417	1,458,224	120,555
木材・木製品製造業	113	9			22,656	2,862,213	281,141
家具・装備品製造業	62	5			6,990	6,544,7	56,962
パルプ・紙・紙加工品製造業	38	5			3,001	5,458,6	14,148
出版・印刷・同関連産業	65	21			10,463	1,668,883	161,419
化学工業	8	1	1		351	87,941	
石炭製品・石炭製品製造業	1				52	932	
ゴム製品製造業	3				99	10,308	
皮革・同製品製造業	5	1			567	10,125	2,480
窯業・土石製品製造業	87	5	1		7,581	1,566,26	93,759
金属・機械等製造業	502	10			20,712	8,350,58	822,228
その他の製造業	47	3			3,499	50,760	350,55

存 産 製 造 業	10				678	28,409	28,409
計	511	58	1		15,935	10,926,16	517,872
農業・水産畜産業	6				357	11,134	11,134
鉱 業	37	2	1		2,111	122,861	103,802
建設業	70	7			15,869	180,608	
卸売業・小売業	172	2			37,615	278,474	
運輸通信業	17	1			2,984	85,751	
サービス業	209	46			10,0420	463,808	402,936
その他の非製造業							
前記の業種に分類できない 大企業の下請	28				835	46,596	41,259
その他の業種	18				3,329	65,337	

- (注) 1. 「適用使用者数」は、法第9条に基づく最低賃金の適用を受ける使用者数、法第10条に基づく最低賃金により拡張適用された使用者数、法第11条に基づく最低賃金の適用を受ける使用者数及び法第16条に基づく最低賃金の適用を受ける使用者数の合計である。
2. 「適用労働者数」は(注)1と同時に、それぞれの適用を受ける労働者数の合計である。
3. 「重点対象業種労働者数」は、「適用労働者数」のうち、昭和39年10月26日の中央最低賃金審議会答申の別表1「最低賃金の重点的な対象業種」に該当する業種における労働者数である。
4. 「各種製造業」とは、一定の地域内に存在する製造業者によつて締結された業間協定に基づく最低賃金である。
5. 「各種産業」の「その他」とは、業種を問はず、一定の地域内に存在する業者によつて締結された業者間協定に基づく最低賃金である。

3.4表 最低賃金（法第9条）の金額分布状況

（昭和40年12月31日現在）

決定時期 賃金階級	38年		39年		40年	
	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6
合 計	6	5	18	23	61	36
350円未満	3	1	3	2	2	1
350~399	2	1	8	8	16	8
400~449	1	5	6	9	39	26
450~499			1	2	3	2
500~549			2	2		2
550~599						
600円以上			1			

労働省労働基準局—最低賃金業務統計

〔参 考〕

1 平均年令、平均勤続年数

3.5表 規模別平均年令、平均勤続年数

性及び年	1000人以上	500~999人	100~499人	30~99人	10~29人
	26.4才	24.7才	26.8才	29.9才	31.3才
平均年令	33.9	31.6	32.0	32.7	32.6
平均勤続年数	4.8	3.5	3.4	3.3	3.4
	10.5	6.5	5.5	5.0	4.8

労働省 賃金構造基本統計調査（1964年）

2. 婦人少年局で開催した婦人の賃金に関する会議概要

婦人少年局では、設置以来男女同一賃金の原則を広く労使一般に周知徹底させるための方策を講じてきた。特に、学識経験者及び労働者、使用者を中心とした研究会誌においてはこの問題を再三とりあげ、男女同一賃金に対する考え方、意見等を聴取し、働く婦人の地位向上のための施策に反映してきたが、ここに、その概要を参考までに紹介する。

1. 男女同一労働同一賃金について

一 中央婦人問題会議労働委員会記録（1950年）概要

（婦人労働資料第6号1951・1）

中央婦人問題会議は、1950年4月における婦人週間の実施行事の一つとして開催されたものである。3つの専門委員会がもたれたがそのうち労働委員会では、婦人労働の中心的な問題である男女同一労働同一賃金をテーマとして学識経験者による研究発表及び労使代表者4名の参加による討論が行われた。

(1) 日本における婦人雇用の発展（一ツ橋大学講師、美濃口時次郎）

日本における婦人雇用は明治以後の資本主義の発展に伴って急激な需要の拡大をみせたが、その初期には家族経営の旧態が依然存続していたため、近代的意識をもった労働者が非常に少なかった。殊に婦人は封建的家族主義の観念から家庭をはなれることをさらい積極的な勤労意欲に欠けていた。したがって、わが国婦人労働の先がけである紡績女工も自ら進んで労働の供給者になつたわけではなく、その一生の目的は家庭の主婦になることであり労働と結婚までのピンヤネーを稼ぐ意味でしかない。従つて、募集に応ずる場合にも将来家庭の婦人となるのに役立つ教養を条件とするといったように生活の中心を家庭に置いているため、生活意欲がすこぶる低く、このことが日本の低賃金の根本的原因と考えられる。

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

また、男女の賃金差は諸外国にもあるが、特に日本の雇用は家族主義的な考え方が支配しているため特にはげしい。即ち、婦人は家族に

固着し独立者でないから生活資金の立前からみれば安くてもよい。また一時的な労働であるから多く貰う必要はないというような、婦人のおかれた家族制度中の特殊な地位が労働意欲を制限し賃金の高さを生活賃金思想から低くしている根本原因となつてゐる。

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

人間(能力)はその構造契期として三つの要因をもつてゐる。即ち(1)生理=肉体的要因(体力、体質)、(2)心理=精神的要因、(3)客観的・主観的・社会的要因(知能、感覚知覚力、運動能力)、(4)主観的・社会的要因(憎意、気質)、(5)社会的要因(家庭内外の物質的・精神的環境)であり、このうち(1)及び(2)は人間能力の基礎的な主体的要因として、(3)はその客観的・主観的・社会的要因として相関係して「総体的な人間能力」を形成している。男女の人間としての能力を比較する場合、先ずこの三要因の各面からその相違を検討する必要がある。

① 婦人の身体的特質

精神的能力のうち、知能、感覚的知覚力、運動能力等の客観的能力については、男女間に特にいふべき相違を認め得ない。しかし、主観的な精神的能力(感情、意志、気分等)については、各種の調査資料によると、感情は男子に比し著しく動揺的であり、気質については女子は自信が強く精密ではあるが、決断が遅く、運動性に欠け衝動の抑制に欠けるとされている。しかし、根気作業における動揺度では、男女ともさしたる差は認められない。

② 環境の影響

客体的能力としての生活環境は、生理的、心理的に以上の如き差違をもつ男女をその中につつま、それが生成発達する課程でこの主観的な能力に教育的に作用し、知識、技術、道徳性、意思力等の二次的能力を作りあげる重要性をもつ能力であり、「総体的な人間能力」を考える場合に最も基軸的役割を果たすものである。

このような観点から男女の社会的地位と生活の構造を比較すると、第一の重要な点に男子の活動分野は社会にあり、女子のそれは家庭

にあるということであつてそれ故に男子は「社会人」となるよう育てられ、女子は「家庭の主婦」となるよう育てられていることである。このことは男女の教育環境に確然たる差異をもたらす、女子に対してはその学令期から結婚期まで一貫して「花嫁教育」が親も本人も教師も納得の上で行なわれる。このような教育条件から高い社会的知識や理性的・思维的・主観的能力を身につけることによつて形成されるべき美しい人間の態度=二次的な主観的能力の養育は生まれ出る筈がない。

以上三者を総合した場合人間としての男女は基礎的な能力では体力的に若干の劣位があるだけで、精神的には殆ど差違を認められないが、その社会的地位と生活構造のみじめさと停滞性、そこから必然的に惹起される体力や客観的心理能力の伸長阻害、主観的心理的態度における熾烈で成長的なものの確立の困難性、換言すれば可能性として持つてゐる「能力」を発達せしめる地盤を客体的にも主体的にも持つてゐない。即ち、女子は総体としてこの人間能力において傾向的には男子に比し大きな遜色をもつてゐるといふなければならない。

(3) 社会的環境と婦人の労働能力 — 何故婦人の能力は低いのか — (労働医学心理学研究所員 藤本武)

① 社会的環境と婦人の体力

婦人の体力が男子に比し非常に低いということは申すまでもないが、内臓機能の相違などに現われる体質的・肉体的要因を別とすれば体力自体は非常に可変的であり、社会的因子によつて相当の影響を受けるとされている。したがつて、環境さえ与えられれば、現在の日本人の体力殊に婦人の体力は著しい改善をみるであろうと考えられ、また最近の産業発展に伴つて体力がものをいう傾向が少なくなつてきているので婦人の労働能力の低下の基本的問題はむしろ技術や知識面に向けられるべきである。

② 婦人の教育と労働能力

婦人の教育知識水準が男子に比し平均的に低いことは資本主義諸

国を通じて、一般的に云われているが日本も例外でなく、就業率も低く、教育内容も戦前の文部省の婦人教育の目的がすでに「婦徳の涵養」を旨としていたため、労働力の質からみて学歴の程度に相当の差違が認められる。また婦人が工場内で技能労働者としての教育訓練を受けることも非常に少ない。このように婦人教育が低かつた理由は、婦人は結婚が主たる目的で職業は一時的なものと考えられていたため、教育の必要はなく、また工場内教育訓練を男子同様に与えても、短期間で去つて行くためかかる作業につけさせられないというところに基本原因がある。

③ 婦人労働者の年令と勤続年数

わが国の婦人労働者の年令は、特に若く、勤続年数も短い。このような条件は技能水準の劣位による労働能力の低さをもたらしているが、その理由は、婦人の就業は主婦になるまでの一時的なものであるとの社会的観念からくる婦人労働者自身の意識の低位性、及び家事労働の二重負担による疲労、育児問題等がその原因とされている。

④ 婦人の労働能力を発展させる社会的可能性

現在の婦人の労働能力が低いことは婦人の母性的機能を中心とする身体的特質によるよりも、もつと決定的なことはそれが歴史的、経済的、政治的なものにつながっていることがあつて、従つてそれ自体未来永劫変化しないものでなく歴史的に変遷し変化し得るものと考えられる。婦人の労働能力を発展させるためには家族制度全体乃至は社会組織を改革して行く点にまで対策が及ばなければ解決出来ない問題である。しかし部分的に家労働の合理化、育児問題の処理、または社会的政治的解放を徹底して行なうことによつて或程度の労働能力の発展は望みうると思う。

(4) 婦人は労働に対応して賃金が支払われていない (東京大学社会科学研究所員 氏原正治郎)

① 男女間の公正な賃金決定のむずかしさ

同等の能力をもつ、同じ又は類似の職務を遂行している男女の労働者の賃金が同一であるが、または合理的に差別づけられているかを判定することは極めて困難である。その理由は、男女の労働者の能力、いへばそれらが遂行している職務の内容、それに必要な資格要件、男女の労働者がその資格要件を具えているかどうかなどに関する客観的に測れる基準が存在せず、それらを相互に比較衡量し得ない状態にあるからである。そしてこのことは賃金の決定に際して客観的基準に基づかず、評価者の恣意性に基づく決定方法が取られることになりその結果、男女間の差別待遇をつくり出す余地を充分に残しているということになる。即ち、女子に対して低い出来高賃率を適用したり、歩のよい仕事を男子に与え歩の悪い仕事を女子に与えたりして事実上の差別待遇を行ない、または一般的に男女の能力に差がある等の理由によつて恣意的に差別が行なわれて来る。このような職務及び賃率の決定の際の不明確さに基づく差別待遇の存在の余地は職務の分析に基づく職務評価、それに基づく賃率の決定によつて賃率決定の客観的基準がたてられ、評価の恣意性が除かれるならば除くことが出来ると思われる。

② なぜ婦人は労働の能力に応じて支払われないか

以上のように男女の賃金の比較が困難な場合、何故特に女子の賃金が低くされるかについてであるが、第一に労働力を供給する側における要因が考えられる。即ちその一つは社会制度的に男子は家族を扶養し、女子はこれに扶養されるものとの考えがあり、従つて男子の賃金は家庭生活を支えるだけのものでなければならず、逆に女子は男子の収入を補ひ家計補助的な賃金でよいと考えられその要求も男子ほど強くない。このような男女間の賃金の必要と要求の差違が同じ能力の男女の労働力の供給価格を異ならしめていること。その二は女子の労働組合への組織率が低く、取引力が弱いこと。その三は女子は地域的移動性が小さいため適職を見つけられる機会が少なく従つて低賃金の不熟練労働に従わなければならないこと等が供給側の要因である。

第二は需要側の要因であるが、その一は供給側の要因となつた事

桶即ち女子の生活費が少なくてすむという考えは需要制にとつては需要価格を低くすることになり、また女子の取引力の弱いことは使用者にとつてしばしば利用されるということ。その二は女子労働者の供給が一般に結婚前の家計補助的な収入のための就業であるから勤続年数が短く流動性が激しいため両者を差別することが労務管理上望ましい。また、出勤率の低いこと労働時間、就業に制限がある等のことが差別待遇の根拠として使用者側に主張されていること等があげられている。

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

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

(5) 婦人の低賃金の実情と賃金形態(元労働基準局給与課長 宮島久義)

① 婦人の低賃金の実情

わが国の男女の賃金差を統計数字上からみると男子の平均賃金100に対して女子は47程度である。これに対し諸外国ではフランスが90%で最も高く(1948年)チェコ、スイス等がこれにつき、イギリスは55%で相当低い。しかし最近の10年間の傾向はどの国でも男子の賃金に近づきつつあることは事実である。

② 賃金形態と婦人の低賃金

わが国の賃金形態は、戦前においては極めて封建的身分的な形態であつて、初任給のみならずその場の賃金の決定についても学歴、勤続年数、年齢、性別等がその要素となつた。殊に性別の差は大きく、通常男子の70%~80%程度の賃金評価しかされなかつた。

これは前提として社会経済に根強い封建性を残したが社会に認められていた結果、男女間に理由なき顕著な賃金差を残して来たものである。戦后実質賃金が低下する一方、生産が殆ど起らなかったという二つの要因のため賃金は全く生活給的なものになり、これが男女間の賃金差に影響を及ぼした。生活給の最も代表的な形態は家族手当であるが、これは殆ど男子が独占し、この面から女子は非常に不利な待遇を受けているといわなければならず、かかる賃金形態が採用されている限り女子の賃金が少なくとも能力面から考えた賃金評価からいふならば不当に低い賃金が女子に与えられていることとなる。しかし生活給体系は元来賃金の低いもの程これによつて高められる傾向があり、したがつて、一般的な影響として女子の賃金が高められたことは見のがせない。

(6) 男女同一労働同一賃金の具体的内容(東京大学社会科学研究所員 芹原正次郎)

① 賃金の原則

賃金とは一言すれば労働力という商品の価値である。ここにいう労働力とは旋盤工、電工等の如く具体的な職務を標準的な能率で遂行することのできる能力をもつた労働力であり、個々の職業について全国的地方的労働市場を形成する。この賃金の基本的性格から次の二つの系が派生出される。

第一は生活賃金の原則、即ち、賃金は労働力を標準的に再生産し得るもの、換言すれば総体として労働者の生活を保障するものであること。第二は同一労働同一賃金の原則、即ち、商品経済下における一物一物価の法則からして、同一または類似の職務を標準的な能率で遂行し得る能力をもつた労働力(同質の労働力)の価格、賃金は同一であるべきであり、逆に異なつた職務を遂行している労働力(異質の労働力)の価格、賃金は相応の差別をつけられるべきであることの二つである。そしてこの両者は決して矛盾したものではなく、前者はいわば賃金の総額に関わる原則であり、後者はそれがいかに個々の労働者に分配されるかに関わる原則であり、商品法則が

要求する二側面であつて統一されているものとする。同一労働同一賃金の原則を実現するには労働力の質を評定するための職務分析や職務評価等の技術の発達と、労働組合による全国的・地方的規模での賃率協定、更に最低賃金法定政策等が必要である。

② 同一労働同一賃金の原則と内容

第一に理想的な状態は、原則としてあらゆる職業分野が女子に解放され、同一職業分野において男女を差別する制度的慣習的条件が存在せず、更に労使の取引力が略体等で賃金水準が一定していること、就業機会が均等であること等諸条件が備つている場合である。第二は理想的状态を支える諸条件が満たされない場合、殊に同一職業の中で男女の差別待遇が存在する場合であり、このことは、同一の質の労働力が売買される場合でも男子の場合には高い価格をもち、女子の場合には低い価格をもつことになり社会経済的に著しい不公平を生ずるとともに男女労働力の競立によつて男子の賃金率が低下せしめられる要因ともなりうる。このような場合の男女同一労働同一賃金の要求は同一賃金の労働力の消耗を必要とする労働では女子の低賃金率を男子の水準まで引き上げる要求である。第三は男女の場合だけでなく男子間にも同一労働同一賃金の原則が貫徹する条件が具わつていない場合である。戦前の日本は資本が著しく跋行的であつて同一産業分野でも標準的な技術水準が存在せず、従つて、職務が明確でなく夫々の質の労働力の格付けが行なわれ難い。このことは企業の内面でも同様である、このような条件のもとでの賃金は、その決定の客観的基準が出て来ないため代わりに個々の労働者の年齢、扶養家族、経験年数等が賃率決定の判断の基準とされる。このような場合男子間でも同一労働同一賃金の原則は貫徹のしようがなく、まして女子の低賃金にかかれることは当然とされてきた。戦後において労働組合により団体取引が行なわれるようになつてもその基準は戦前のそれを踏襲している状態であり、この場合の男女同一労働同一賃金の原則は、前述の労働力の質を規定する基準が等しい場合は戦しい賃金を支給するという原則にならざるを得ない。換言す

れば現実に行なわれている賃金決定の基準に男女差別をしないこと、即ち、賃金規則に男女差をつけず、またその適用に當つて差別をつけないということになる。

③ 同一労働同一賃金の効果と限界

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

次に限界の第一はこの原則が同一の職務を遂行する女子の賃金を男子の水準まで引き上げることであつてそれ以上のことはできないという基本的な点、第二はこの原則を具体的に適用する場合、実際に男女の職務を比較し得る範囲でしか問題を処理出来ないこと、殊に女子のみ、また女子が圧倒的な比重を占める職業においては技術的に極めて困難な点である。

(7) 合理的な職務賃金決定のための「職務評価」(東京工業大学助教授 藤田 莊)

「職務評価」とは各職務を生産遂行過程にせめる意義と重要度に照らしてその相対的価値を決定せんとするものである。今日「職務評価」が社会経済的に要請されるのは、第一は職場における秩序の確立であり、第二は賃金体系のたてなおしである。即ち前者についていえば、戦後の産業社会では身分における差別徹廃が職分における差別の無視をもたらし、職場秩序が崩壊した結果、新しい秩序の確立のために職務の格付けが必然的に行なわれなければならなくなつたこと。後者についていえば敗戦後の生活給的賃金形態に対する批判のきざしがみえても、職務の内容によつて給与を決定することが望まれるに至つたことである。

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

「職務分析」は分析者の観察、体験、訓練者への質問、臨床的実験等をえることによつて①職務の範囲、②職務の目的（作業者からみれば果たすべき責任）、③作業の方法（作業者からみれば職務の形式）、④作業の困難度の四方面より職務内容を明らかにしていくことである。

次に「評定の方法」であるが、これは総合的な評価法でその結果を等級又は段階に表わす序列法、分類法と、分析的な評価法でその結果を点数又は金銭単位で表わす点数法（条件比較法）がある。（以下具体的手段省略）

- (8) 現在どのようにしてこの原則の適用をすればよいか（元労働基準局長 宮島久義）

第一に労働基準法上の問題としてこの原則をいかに実現してはよいのかの点であるが、労働基準法第4条は男女同一労働同一賃金を趣旨としたものであるが法文上はきわめてあいまいな規定となつている。その理由はわが国の現在の生活給的な賃金体系の下では男子間にも同一価値の労働に対し同一の賃金が支払われていないことになり、この場合、男女についてのみ同一労働に対し同一賃金を支払えといつても現実不可能であるところから、同一労働に対し同一賃金が支払われない場合直ちにこれを違反とするところまで規定出来なかつたといふことである。ここに法的規制力の限界がある。

次に基準法で達成し得ないような問題として考えられることは次のようなことである。わが国の賃金水準が労働者の必要な生活費に比較して非常に低いのは事実であるが、それは平均的水準が低いということであつて企業或いは産業毎に賃金水準をとつてみると相当のアンバランスがある。この高いものと低いものの賃金体系は別々に考える必要がある。同一労働同一賃金を実現するための方策として第一に労働者の最低生活をカバー出来るような最低賃金の制度化と家族手当を賃金体系から切離して社会保障制度でカバーする法が考えられ、これが実現出来れば多少は比較的容易に賃金を労働の質量に即応して支払う

方法が採用しうらうと思ふ。しかし前述のとおり企業による賃金水準のアンバランスがあるので賃金体系の合理化は一事に押し進めるべきではなく、具体的に地方別、産業別の平均賃金をもつて一線をひき、これよりも上の賃金水準を示す企業では賃金形態を労働の質量に応じた形に出来る限り早くかえて行き、一方それよりも低いものにあつては最低賃金や家族手当の別途の措置が講ぜられるまでは少なくとも生活給的賃金形態をとるべきである。これは男女同一労働同一賃金を実現する一つの前提条件である。

- (9) 最低賃金と同一労働同一賃金（労働医学心理学研究所員 藤本武）

最低賃金制度は歴史的にみると1900年頃から資本主義各国でとてなえられるようになったが、その原因は当時実質賃金が一般的に低下したことと及び一方で労働組合運動が積極的に発展して来たことの二つの基本的な要因となつたと考えられるが、経営者側でも公正な競争条件の設定及び労働能力の向上並びに労使紛争機会を出来るだけ少なくする等の考えから最低賃金制を歓迎した。

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

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

- (10) 結論「男女同一労働同一賃金を実現するにはどうすればよいか」

（労働医学心理学研究所員 藤本武）

同一労働同一賃金を導入する場合の前提として先ず婦人自体がもつと労働能力の発現を阻止している条件を阻止している条件をなくす必要がある。その第一に職務配置や昇進昇格の差別の撤廃、第二に婦人に対する労働市場の積極的解放、第三に社会保障問題、第四に最低賃金制の問題、第五に婦人に対する封建的雇用関係の排除、第六に母性保護の確立、第七に福利厚生施設の完備、第八に団体協約による同一

労働同一賃金原則の確立、以上が前提条件又は併行して行なうべきものと考えられる。

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

2. 婦人の賃金の実情と問題点

第7回婦人労働問題中央研究会議記録

(婦人労働資料第64号 1958年12月)

第7回婦人労働問題研究会議では、その研究課題として婦人の賃金問題をとりあげ、職場における婦人の賃金の実情と問題点を明確にするとともに、婦人が男子と平等の立場にたつて能力を発揮し、公正な労働条件をうけることができるような社会情勢をととのえるためにはどうしたらよいか、という点について、働く婦人、使用者及び学識専門家による研究会議を行なつた。

その概要は下記の通りである。

(1) 働く婦人の部

- 高校卒男子は準社員として採用、女子は工員として採用される。
- 初任給に男女差がある。
- 昇給に男女差がある。
- 昇給の際、生休、産休の取得状況が考慮される。
- 格付けの際、男子は上位に、女子は下位に格付けされる。
- 女子は上級役付者になれない。
- 男子のみ教育訓練を行ない、女子は行なわない。
- 定率に男女差がある。

第々の男女の差について各職場の実情と問題点が提起された。

これに対して婦人自身も、賃金とは何か、賃金体系はどのようになっているか等を知つておくことが必要であり、それとともに自分の職場に対してもどうせ補助的な仕事だからという考えを捨てることが必要であるとの意見が出された。

(2) 使用者の部

- 男子は大学卒、高校卒を採用、女子は高卒のみを採用する。以前は大学卒を採用したところ1年で退職してしまつた。
 - 初任給は男女差あり、これは女子は労働時間の制限、生休、産休があるので当然。
 - 昇給は男女別に査定、女子は労働時間の制限がある。転勤ができない等のため低く査定される。
 - 昇給の際の成績考課を5段に分けているが、女子は中位下に査定される。
 - 大学卒は男女とも同じに昇給させる。女子も転勤させる。
 - 賃金の男女差が少なく、男子より不平が出ている。
 - 社員の登用試験を行なつても女子は受験したがらない。受けても合格者がない。
 - 女子の上位格付け者は少ない。
 - 教育訓練は男子のみ行なう。これは将来の期待度が異なるから。
 - 10年以上勤続者、既婚者が増加する傾向にある。
- 議の賛成と意見が出された。

(3) 専門家の部

① 婦人の雇用の賃金について

(経済企画庁調査局長 金子美雄)

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

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

このように婦人の従事する職業自体が単純で、低賃金の職業であるということ、家計補助的な動機から労働市場へ出現しているということ、そのうえ日本の賃金体系が生活給体系あるいはその具体的表現である年令給という形をとるために、年令の若い人の比重が大きい女子労働者の平均賃金が低くなってくる。

長期的な傾向からみると、このような婦人労働に対する賃金が総体的に上昇することによつて、婦人の低賃金に依存する産業自体が衰滅して、婦人の雇用の機会が減少するということが起る。第二には女子の賃金が男子の賃金に近づいてくると、従来の女子の仕傭が男子に移行するということが考えられる。しかしこれを長期的にみると、高賃金が生産性の向上を刺激し、経済規模の拡大、発展をもたらし、より以上の雇用の増大が起ると考えられる。とくに第二次第三次産業の大巾な拡大が期待される。

要するに日本の場合、家族従業者という生産性と所得の低いいわゆる不完全就業者が多数存在しているために、それと家計補助的な女子労働との均衡関係で、社会的に女子の賃金が低くなっている。これが今後改善されるに従つて、部分的に女子雇用が減少するが、他方産業構造の近代化の進行と経済規模の拡大によつて、全体の女子雇用はむしろ増大すると考えられる。

② 賃金形態と婦人の賃金について（法政大学教授 舟橋尚道）

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

日本の戦前の賃金形態の特質は、非常に家族主権的な性格をもつていたと、根拠を基礎部分と結びつけていた性別の差異と結びつ

いていたことである。雇われる側も口べらし的に働く、結婚までの腰掛けとして働くという考え方であつた。このため企業では男女別々の賃金体系をとる場合が多かつた。

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

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

能率給の場合をみると、基本的にリンクする形をとるものが多く、従つて基本給の低い女子は能率給も低くなる傾向がある。

職務賃についてみると、職務賃は本来をらば労働の質量に応じた賃金が支払われるべき筈のものであるが、実態は女子だけが低い職務に評価される傾向が強く現われている。甚しい場合には女子の職場として故意に作業を分割し、ここに女子を集めておいてそれを低く職務評価することさえみられる。職務給において女子だけ低く評価する原因としては、一つには職務を評価する人が女子労働に対し旧來のままの偏見を持っていること、もう一つは職務評価の四つの要素すなわち責任、努力、作業条件、熟練のうち、日本では責任要素をとくに重くみる傾向があるので、管理的労働に従事することの少ない女子は低く評価されることになる。

その他諸手当、退職金等についても男女の差がしばしばみられる。

結論として、第一に女子のなかでも上級職につき得るものはほとんどつけるべきである。第二に男女が同一労働であるにも拘らず同一賃金が支払われていない例が多いが、その実態についてもつと調査する必要があること、第三に最低賃金制を実施すること、最低賃

金制においては男女の区別をせずに賃金をきめていくので、とくに中小企業における男女の賃金の差別の問題を解決する上に大きな役割を果たすものと思われる。

③ 国際的にみた婦人の賃金問題について（ILO東京支局調査課長 高橋武）

男女同一労働同一賃金の原則は、30数年前にILO憲章ができた時に附属文書のなかで各国が約束した事項の一つであり、それが条約化したのは戦後の1951年である。

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

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

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

この条約は批准している国は必ずしも多くなく、日本でもまだ批准されていない。この問題点として第一に男子と同じような職務への女子の技術訓練、あるいは昇進の可能性を研究すること、第二に婦人労働者に対するいろいろな法規上あるいは慣行上の制約を廃止すること、第三に婦人の保護に特有な問題、たとえば家庭の責任、出産等を単に婦人がかぶるのではなく、社労全体として軽減していく措置、この三点が指摘される。

次に、賃金とは単に経済的な代価であるだけでなく、いろいろな社会的要因を反映したものであるから、男女同一労働同一賃金を採り上げると、賃金問題だけでなくその背景にある社会的な問題と一緒に現われてくる。そこでILOが最近とくに重視している基本的な問題は、第一に結社の自由、第二に強制労働の禁止、第三に雇用と就業における差別待遇の禁止である。この三点はいずれも労働問題のなかで基本的な問題であり、とくに婦人の問題として考える

と、団結権、あるいは雇用における差別待遇の禁止ということとは直接関係のあるテーマだと思われる。

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

④ 婦人の立場からみた賃金の諸問題について（評論家 西清子）

婦人の賃金が安く評価されている理由、原因については勤続年数が短い、学歴が低い、社会的通念による等々、いろいろあげられると思うが、とくに母性保護の問題が婦人の賃金の問題として大きな焦点になつていられると思われる。経営者側は少しでも低賃金に押さえようとし、母性保護という基準法で設けられた女性の特殊な立場にそのシワ寄せが来ているように思われる。しかし実際に生理休暇や産前産後休暇をとることなどによつて企業にどれだけの損失を考えているかという具体的な資料はない、婦人が母性保護の面で賃金に差別されるといふことは母性は守られるが生活は守られていないといふことで、この矛盾を解決するには社会保障の形でカバーしていかなければならない。また婦人自身も賃金問題に対する知識を持たなければこの状態を打開していく力が盛り上つて来ないのではないか。

現在婦人の雇用量は増加しているが、ただ多数の婦人が職場に入ればよいというのではなく、学校でも働く人間としての意識、とくに賃金の問題などについて啓蒙する必要がある。

3. 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記録 —

（婦人労働資料第84号 1961年9日）

第10回婦人労働問題研究会議においては、学識経験者、労働者及び使用者、婦人団体等の参加を得て、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論を行なつた。

会議の概要は下記である。

研究発表の部

1. 男女同一価値労働同一賃金の意義

(評論家 渡辺華子)

(同一価値労働同一賃金原則の起源)

- 第一次世界大戦によつて女子が戦場に進出し、女子でも男子と同じ価値の労働が出来ることが証明され、はじめて男女差、男女比較の問題が起つた。
- 第一次大戦後国際連盟の成立にともなつてILOがつくられ、ILOの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うイコール、平等の意味と若干のずれがある。本来の意味は、違つてゐ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となる母体の保護、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働いている。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

(労働省労働基準局賃金課長 兼村金之助)

(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、同一職種でも量がちがうことがあり得るから、同一質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なければならない。
- 「男女同一賃金」即ち労働基準法でいう原則は、いかなる賃金決定要因をとつても差支えないが、ただ性別によつ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貫かれていても、平均賃金には男女差がある。これは婦人が、低い賃金の職務にゐ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減少すれば、平均賃金の格差は減少する。
- 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減少が問題となる。
- 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。この格差を減少するためには、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。

- 以上の方法は拙論であるが、一般的にいえば、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、婦人の地位の問題、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

(慶応大学講師 井村喜代子)

(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、従つて、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、こ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務が形成され、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」の概念を同一職種というのではなく、大体同じ程度の熟練、強度をもつ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。これを男子と同様に大きくまとめたものを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

(労働科学研究所労働心理研究室主任 伊吹山太郎)

(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) 以上によつ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、経営の方針や意見が介入する。

(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 絶対的反対 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 調査立会 e 調査協力 f 共同調査 g 共同評価
 以前はbが多かつたが、最近はcが多くなつてきた。
- 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、組合の利益を守るのが普通となつている。
- 現に評価が進められている場合はcの方法によつ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あげる例が現われてきた。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 (東京大学教授 氏原正治郎)

(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つてきた。

- 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、男女の労働を比較衡量できる職場は少ない。いろいろ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もち、そこで必要な生活費を妥当な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強調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は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で、勤続年数が短く回転が早いということとで

もつたが、数年後には、女子の新規学卒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。

1966年3月1日印刷

1966年3月10日発行

婦人の賃金に関する資料集

—第14回婦人労働問題研究会議資料—

婦人労働資料 Ⅱ 103

発行所 東京都千代田区大手町1-7

労働省婦人少年局