

婦人労働資料第106号

保存資料

技術革新と婦人の職務評価

— 婦人の職種の変化と評価をめぐって —

第14回婦人労働問題研究会議記録

労働省婦人少年局

け し が き

婦人少年局では、例年「婦人労働問題研究会」を開催し、婦人労働の当面する問題について、労働者、使用者、学識経験者、婦人団体等の参加を得て研究討議を行ない、問題の所在を明らかにするとともに、働く婦人の地位向上を図るついでに参考にしております。

本年は第14回を迎え「技術革新と婦人の職務評価—婦人の職種の変化と評価をめぐって—」を研究課題とし、技術革新の進展にともなつて変化している婦人の職種並びに職種別の変化と評価についてその実情と問題点を明らかにし、それが婦人の賃金決定に与える影響を及ぼす点について研究討議を行ないました。

この会議の結果が、働く婦人の地位を高めるための参考としてお役にたてば幸いです。

なお、ご多忙にもかかわらず会議にご協力下さいました会議員の方々に厚く御礼申し上げます。

昭和44年11月

労働省婦人少年局

目 次

は し ぎ

第14回婦人労働問題研究会議

1. 会 議 の 成 果	1
2. 研究発表と討論	2
(1) 技術革新による女子の職種の変化について	井村会議員 2
討 論	10
(2) 女子の職種に対する評価について	井村会議員 16
討 論	32
(3) 婦人の賃金決定のあり方	
「賃金制度上の変化と職務評価を中心として」	松本会議員 38
討 論	42
3. 全 体 報 告	
技術革新下における女子の職種の客観的な評価と賃金との関連に	
ついて	
司 会	氏原会議員 45
4. ま と め	氏原会議員 55

1 会期の構成

会期は井村、神代、松本各会議員の研究発表を中心に討論を行なった。
会期をとおしての司会、会議のまとめは氏原会議員である。

課題

技術革新と婦人の職務評価

—婦人の職務の変化と評価をめぐって—

期 日 昭和41年3月16・18日

場 所 日本労働協会

会議員

東京大学教授

氏 原 正治郎

鹿応義塾大学助教授

井 村 雪代子

日本労働協会研究員

神 代 和 俊

東京女子大学助教授

松 本 達 郎

総評婦人対策部長

山 本 まき子

電機労働青婦対策部

杉 浦 美枝子

電労働婦人対策部

渡 辺 綾 子

日本初級協会事務課長

吉 藤 雅 亮

三越事務課長

佐 藤 貞 夫

富士電機製造労働部部長

古 関 正 元

国連N.O.D国内委員会

渡 辺 松 子

(主催者側)

労働省婦人少年局長

高 橋 展 子

労働省婦人少年局婦人労働課長

徳 永 はな江

2 研究発表と討議

(1) 技術革新による女子の職種の変化について

一現状と問題点一

井 村 会 議 員

1 昭和30年以降のいわゆる「高度成長」・「技術革新」の過程において、女子の雇用・就業がいかに変化したかという問題について、さつぱり視野から見て、注目すべき変化・特徴を簡単に指摘することからしたい。

(1) 女子有業者全体の絶対数と就業分野の変化を見ると、第一に指摘できることは、農林業に従事している女子が、絶対的にもかなりの減少をしめし、他方、非農林業に従事している女子が急激に増加したことである。「就業構造基本調査」によれば、農林業の女子有業者は、31年を100として、34年89.2、37年76.6となり、31～37年に約19.1万人もの減少をみわたるに反し、非農林業の女子有業者は、30年を100として、34年109.8、37年131.8という増加をしめし、この間約23.4万人にもなる増加をみている。この結果、女子の全有業者のうち、農林業に従事するものの比率は急速に低下し、反対に、非農林業に従事するものの比率は、31年47.2%であつたのに、34年52.3%、37年60.7%と大巾に上昇していつている。

(2) 第二に注目すべきことは、この非農林業における女子有業者の大巾な増加が、雇用者という形態において増加したものであるということである。有業者を、自営業主、家族従業者、雇用者という三つの形態に分けて、それぞれの推移を見ると、非農林業では、有業者全体の増加数を上回る数の雇用者の増加がみられる。31～37年に、女子有業者は約23.4万人増加したが、この間自営業主は若干減少し、雇用者は約23.9万人にのぼる増加をみている。

他方、農林業では、女子有業者が急減したうち大半は、家族従業者（夫など家族の営む農林業に従事し、無報酬で働いているもの）の減少である。31～37年に、農林業の女子有業者は約19.1万人減少したが、この間減少した家

族従業者は約18.4万人である。

以上要するに、(1)で指摘したことを内容的にみると、30年以降、家族の営む農林業に従事していた家族従業者を中心に農林業の女子有業者が大巾に減少し、非農林業において、会社などに雇われる女子雇用者が急速に増加したということである。このように非農林業に従事する雇用者が、絶対的にも・相対的にも増加するという傾向は、農業自体における農民層の分解と、工業を中心とした非農林業における経営の拡大・雇用の拡大とが相まってすすんだ結果である。この傾向は、男女ともにみられるものではあるが、女子においては、この変化は、男子より一層顕著である。

(3) なお、以上のような変化とともに指摘しておきたいのは、同じ「就業構造基本調査」により、女子就業者のうち、仕事が主なもの、仕事に従であるもの（家事・通学その他が主なもの）との比率を見ると、30年以降において、非農林業・農林業ともに、仕事を主とする女子就業者の比率が非常に高まつていくことである。

(4) つぎに、以上のようにきわめて顕著な増加をしめした非農林業の女子雇用者が、いかなる分野において雇用されているのかという点を見る必要がある。「就業構造基本調査」によると、31年以降、非農林業においては、就業で減少している他は、各産業で女子雇用が増加している。女子雇用者の増加率のとくに高いのは、金融・保険業、卸売・小売業であり、製造業の女子雇用者も、31年を100として、34年117.4、37年159.3といふので、女子雇用者平均の増加率を若干上回っている。増加数としては、製造業において、31～37年で約10.3万人もの増加をみているのを筆頭に、卸売・小売業で約5.3万人、サービス業で約3.1万人の増加がある。

こうした推移の結果、37年度における非農林業の女子雇用者の産業別構成比率は、製造業38.9%、サービス業22.4%、卸売・小売業20.3%、金融・保険業4.9%……となつていく。

(5) なお、今一つ、非農林業の女子雇用者について、全雇用者(男女雇用者計)のうち女子のしめる比率を見ると、30年以降、以上のように女子雇用者が顕著に増加する過程で、男子雇用者も女子より若干下廻る率ではあるがやはり急速な増加をみたので、女子のしめる比率は、非農林業平均して31年28.1%より、37年30.1%と、若干の上昇をしめしている。製造業での女子は50.2%より30.8%へ、卸売・小売業では、36.6%より40.0%へ、サービス業では45.1%より45.3%へ、金融・保険業では32.0%より32.8%へと、各産業で女子雇用者のしめる比率は若干ながら上昇している。

このように、30年以降のいわゆる「高度成長」・「技術革新」といわれる過程で、製造業を中心として、卸売・小売業、サービス業、金融・保険業等において、企業に雇われる雇用者が増大していったが、この過程で女子は男子を若干上回る率で企業に雇用されていったのである。そして、雇用者全体において女子のしめる比率も、先に見たごとくかなりの増進をしめし、今や女子雇用者がますます軽視できない存在となりつつあることを物語っている。

(6) では、30年以降急速な発展をとげた製造業のいかなる分野において、女子雇用者が増加していったのかを、最後に見ておきたい。「毎月勤労統計調査」により、30人以上の企業における女子常用労働者の推移を部門毎に見ると、「高度成長」過程の「花形産業」といわれ、とくに発展の顕著であつた電気機器製造業、機械製造業、精密機器製造業や金属製品製造業において、女子労働者の増加はとくに顕著である。これら部門・とくに精密機器、精密機器、機械部品組立部門では、組立工程における技術進歩により、作業工程の細分化・労働の単純化が広汎に進んだため、組立部門に女子労働者が多数従ひ、従来男子の分野であつたところが女子によつておきかえられつつあるのである。

他方、30年以降、食料品や衣料の生産部門では、加工食品や、リヤス製品・縫製服等の加工衣料品の生産が顕著な増加をしめしているがこうした加工食品加工衣料品の生産部門でも、女子労働者の増加が顕著である。

数字でしめすと、電気機器の女子労働者は、30年を100として、36年には429.9、39年には519.7と飛躍的な増加をとけ、30～39年に約29万人にのぼる増加をみ、39年には約31万7000人の女子労働者、57生産労働者約25万人を数えるにいたっている。機械、精密機器、金属製品でも、30～39年に3.6倍～4.7倍に増加している。他方、食料品では、3.7倍の増進、約17万人の増加数をしめし、衣服・その他繊維製品では3.1倍に増加している。

この結果、製造業における女子労働者の部門別構成はかなり大きく変化した。すなわち、30年には、女子労働者全体の半分近い45.7%が初級・級物業に従事していたのであるが、30年以降の発展過程で、この初級・級物業の労働者数が停滞的であつたのに反し、以上のような諸部門で急速な増加をしめしたため、初級・級物業の女子労働者のしめる比率は39年には26.2%にすぎなくなつた。これに反し、電気機器をはじめとする各種の機械製造業と金属製品製造業とに雇用される女子労働者は、女子労働者全体のりちで、30年14.9%であつたのが、39年には28.2%をしめるにいたり、初級業の女子労働者数を上回る57万7000人を数えるにいたっている。又食料品の女子労働者の比率も、36.5%より40.0%へと上昇している。

以上のよう、女子労働者が顕著な増加をしめた部門では、労働者全体＝男女計のうちで女子労働者のしめる比率も上昇している。30年と39年とを比べると、女子のしめる比率は、電気機器では26.9%より32.1%へ、精密機器では22.5%より40.0%へ、金属製品では18.6%より46.0%へ、食料品では19.8%より48.0%へと、いづれもかなりの上昇をとげているのが注目される。

なおこれらの諸部門では、大体事務職員も増加したが、それを上回る率で生産労働者が増加している。したがつて、生産労働者について全体にしめる女子の比率の上昇を見ると、予てにみた労働者全体のうちで女子のしめる比率の上

昇より一層高くなっている。電気機器では、30年29.0%より、39年45.3%へ、精密機器では1.3%より44.1%へ、食料品では43.3%より53.5%へと上昇している。

以上のごとく、女子労働者が新産業以外の諸部門に広汎に進出していったこと、とくに「高度成長」過程の一つの柱となった各種の機械製造業や、加工食料品・加工衣料品の製造部門において、女子労働者・とくに生産労働者が顕著的に増加し、全体に占める女子の比率が急速に上昇したことは、30年以降におけるきわめて重要な変化・特質として注目すべきものである。電気機器、精密機器、食料品等でも、全労働者中に占める女子の比率は4割から5割近くに達し、なかでも、生産労働者については女子の比率はこれよりさらに若干高くなっており、女子労働者・女子生産労働者の意義が、これも諸部門においてもきわめて大きなものとなつてきていることを指摘しなくてはならない。

もつとも、「高度成長」過程で飛躍的發展をとげた鉄鋼業や化学工業部門では、労働過程の特質や、深夜業を必要とすること等の関係上、雇用の増加はむしろ男子中心に行なわれ、全体に占める女子の比率は今なお高くはない。

Ⅲ. さて以上において、30年以降のいわゆる「高度成長」・「技術革新」の過程で、女子の雇用者が、各種の製造業を中心に、非農林業の分野で広汎に進出し、女子労働者の重要性がますます多くの分野で顕著なものであることをしめした。したがって、女子の賃金問題を考える場合には、拡大していった雇用分野の諸問題を整理しつつ、多角的に考えていかなければならない。ここでは、それらをすべて整理することはできないので、男女の賃金格差という問題と関連して、とくに重要と思われる問題を指摘するとどめたい。

① 先づ第一に問題とすべきことは、男と女が全く同じ仕事をしていて賃金が異なるというのであれば、賃金格差の問題も取上げやすいが、実際には男と女の仕事に分けられ、女は女だけの仕事をさせられており、それで女の仕事

に対する評価が低く、賃金が低いという場合が多いといふことである。

こうした場合の一つの典型は、従来の新婦女子労働者となられたが、最近、女子の生産労働者が急激に増加した電気機器、精密機器等においても、この問題が新しく再現してきているのが懸念される。軽電機器、機械部品組立て、精密機器等の生産部門では、組立て作業工程の細分化・労働の単純化に伴い、女子の基幹的な生産工程への進出が目立っているが、ここでも、新婦と同様、女子の仕事は女子のみで行なう傾向が強い。ここでは、女子特有の手の器用さ、良い視力、単純な仕事を反復して行なう忍耐力等が、必須条件として要求されているのであり、それゆえ、かかる特性をそなえた女子がこの工程にとつてもつとも適性な・必要不可欠なものなのであるが、これらの女子労働者の賃金は、当該企業の男子労働者と比べて非常に低い。

これについては、企業は女子の労働が不熟労働であることや、若年・短期勤続であることを理由とする。しかし、不熟労働という点については、技術改良がすすめば生産の基幹的工程でも労働が単純化され、不熟労働の分野が拡大されていくのであり、そこでは、不熟労働イコール雑役的・補助的労働では決してない。それは、生産の中核的・基幹的工程を担うものであり、その労働は生産工程の改良とともに、ますます注意力の集中を必要とし、根拠や精神力の疲労をともなうものとなつてきているのである。

② 又、女子が若年・短期勤続であるという点については、多くの場合と共通していわれることであるが、これについても大きな問題がある。女子労働者の平均年齢、平均勤続年数は、30年以降にたいへん高まりつつあるが、男子と比べるとなお若年・短期勤続という特徴は否定できないし、又、今のべたような女子が大量に進出していった生産部門では、年齢も勤続年数も男子の平均よりかなり下回つていふことが指摘される。たとえば製造業平均では、女子の平均年齢は29年24.9才、39年25.6才、39年28.3才、平均勤続年数は1年、5.8年、5.7年であるが、電気機器では、平均年齢は29年23.5

(4) いま一つ、同じくも存在している女子特有の職業でも、女子が女子特有の能力を発揮して重要な社会的貢献を効いているにもかかわらず、他の職業に比して賃金が低額に低いというグループがある。その典型は、看護婦、保健婦、保育士、電話交換手等である。これらは、社会的にみてきわめて重要なものであり、多くの場合、かなりの経験と技術を要するものでありながら、他の職業との比較・評価の基準が不明確なまま、女子のみの職業＝低賃金となつてゐる。

又、30年以上以降の増加率は低いが、非農林業の女子雇用者のうちの25%位を占めているサービス業においても、同じく労働条件の悪い小売企業が多いという問題が深刻である¹⁰。とくに、飲食店、旅館、娯楽・美容院等の娯楽・サービス業では、全雇用者中女子は70%近くを占めているが、とくに低賃金を問題に多くに深刻である。

—9—

の労働が女子のみの・一部の労働に限定され、低い評価をうけているという問題、女子は昇格が行なわれず、いつまでも評価の低い職種に勤務されるという問題、女子は労働条件の悪い小・零細企業に雇用される傾向が強いという問題……等様、もろもろとして根強く残っており、問題はなお深刻であるといわざるをえない。

耐 道

氏原 どの10年間に女子の雇用がどのように変化したか。女子の就業者の中で非農林業の就業者が増加してきた。産業別職業別にみても、女子の雇用分野が変化してきている。製造業の中をみても女子の雇用層が広がりつつある。拡大されたし、またその中の職種をみてもいろんな職種につくようになってきた、という報告がた。これに関連して、若年女子の供給量は長期的に考えてみると、少なくなることが予想される。このことが女子の職業に対する伝統的な考え方を変え、これから新しい考え方をもちねばならないのではないか。こういうことではなかつたかと思う。こういうふうに女子の職業分野が変つてくると、女子労働者の平均年齢・勤続年数が、戦後一貫して落ちておつたが、今後ものびるかもしれない。また、結婚して職業戦線から一度リタイアしても、ある年齢になつてもう一度雇用者として現われてくることも予想される。このことは女子の職業の評価を要するであろうし、評価が変つてくれば当然のこととして賃金水準あるいは賃金の構造も変つてくるだろうと予想される。このような労働市場の背景の中で、産業界や労働界の中で女子を技能者として養成する気遣いがあるかどうか。また女子の専門職業が増えれば産業界全体が女子の専門職を填めよという傾向があるのかどうか。

杉浦 全般的ではないが仕事の格付けを全作業職務評価をした。その結果、格付けした作業部門を大つくりと分けて、それぞれの仕事に格付けした

ところ1₁、1₂の格付けの中に女子は1₁占まりであり1₂、1₃、1₄の技術の多く含まれているところには女子がいないのが実情である。とくに今までは技能者、技術者の訓練の養成がわけていていると思う。

古閑 技能者、技術者をどうみるか。限定する必要がある。一般の組立などは完全な技能者である。せまい意味の技能者であるならば現在も女子はいる。とくに単純なところにはかなり多い。

杉浦 たいない組立部門では女子の比率が高くなっている。しかし、完全に女子だけの仕事というところではなくて、9:1の割合で男子が含まれる。とくに組立作業から完成作業の方に技能的なものがいるため、かなり男子がそちらにまわっている。きわめて簡単な面については女子の比率が高くなっているのが特徴である。

古閑 国家技能検定でも女子で2級以上とつている人はる人で非常に少ない。相当上の方までのびてはきている。しかし、一ぱん簡単な部分についているのが実態である。

拙代 女子の専門的・技術的職業がかなり増えている。重要な職種に女子が増えているという点では専門技術職の中には医療関係などが入るので製造業などの技術的な技能者ではない問題にするのは疑問である。

電機会社の例であるが、女子の大半を離れて設計などをさせてみると優秀な者がいる。

しかし、2. 3年すぎると結婚退職をする者が多いので女子の採用をやめたという例がみられる。企業側の中でこのようなことを考慮に入れて今後女子のポストをかけることができるのかどうか。企業の中で打開する気があるのかどうか。

市蔵 長期的な展望としてみるならば、専門職業に女子が必要である。日本の産業労働の面からみて女子に代替していく。もつとレベルアップしていく。日本も将来はアメリカなどヨーロッパなみの夫婦共稼ぎになるのではないか。日本

の教育そのものは教養的教育であり、とくに女子に関しては一般的に教養を中心とするものが多く職業教育がない。入社してからやり込む。また結婚すればすぐやめる。これが女子の決定的要件になっている。企業の中で自分の技能を生かしていくのだ、専門のキイマンチャーとしてやめていくんだという気がなく、一生していくというのであれば企業側も考えるし、空費するものかしらかりしては企業側も受け入れず。人間関係が崩壊からやめるというより経済条件以外のものでもやめるのが多く安定して働かない。これが企業としては非常に困る点である。現在ほとどの企業も長くつとめてほしいと思っている。

部長(高永) しかし、10年選手はやめてほしいという荷やつかい扱いをするということが一部にあるのではないか。

吉藤 価値とありの評価ができるという職種ならいい。技能ながら価値とありの賃金というと限界がある。賃金形態と勤続年数とかがあふあってくる。

山本 女子労働者は特殊な条件をかかえている。子供を生み育てるという任務を課せられているのであるが、賃金によつて母体がかたわねにたいより、雇保の面を重視する必要がある。雇入が長く働きつづけるためには、働く条件を国が社会が保障すべきであり、また、経営者側も理解しなければならない。さっきも女子労働があふ、生産部門をこなしているが、相対的に単純労働が圧倒的に多い。これは女子労働を軽視する傾向がつよいからである。昔も今も経営者は女子労働を必要としているのは若くて安い労働力である。しかし、社会の進歩、雇入の自覚、そして経済的な面からも、できるだけ長く働きつづけたらという婦人が多くなっている。したがって経営者側も、婦人の労働力を有効に活用していくという考え方にたち、婦人が働きやすい条件を考慮すべきである。

井村 将来、労働力不足から、共働きや高年令の女子をも企業は優遇するという御意見もあつたが、私は将来の展望についてあまり楽観視できないと思う。

30年以上の過程において、技術的に見れば女子が十分入つて行ける職種でも、企業の労務政策上女子を入れない職種も少なくない。女子は深夜業できないからという理由で、低付職種のみ女子を使うという場合もある。

又、経済発展が長期的に継続し、労働力不足がますます深刻化するということがあれば、既婚者や既婚者の女子に対する企業の政策も変ることになるかもしれないが、現在すでに、経済成長の行詰りが現われ、全般的に若年層以外の労働者の需要は頭打ちになつてきている。男中でも中・高年層の雇用は深刻であるから、女子の場合にはとくに企業は若年層の採用を重視し、子供が出来たら、高年令のものに退職して欲しいという政策をつづけていくと考えられる。

吉藤 学卒は45年には半分、50年にはもつと減る。日本経済が年6%ぐらいのびるとして、それに応ずる労働力があるのかどうか。経済阻害要因は労働力にあるのではないか。急速に発展してきた過程の中に女子にとつてかんげいすべき職種が相当ある。社会的にもつと評価されるものに入つていさなという要請は随分情数の中から生まれてくるだろう。その条件が長期的展望の中では達成される条件が整つてきている。例えば精密機器の研磨工などは女子で占めている。相当な技能を必要とする職種もある。

井村 労働力不足のため経済措置がとられるというが看護婦の不足を考えた場合、賃金はかなり上つてはいるが、現在なお決して十分な水準ではないし、依然として子供ができればだめだめというふうな政策がとられている。看護婦が不足すれば准看護婦、それかそれない看護補助者というふうな形で代替され、看護婦不足が解消される傾向がある。技術者であり、看護婦不足が社会問題化しているにもかかわらず、このふうな形で代替が行なわれ、労働力不足によつて看護婦の労働条件はあまり改善されていないというのが現状である。ここには、考えるべき問題がふくまれていると思う。

たしかに教師前より労働力不足が深刻化した。しかし、これも若年層について深刻であつたので、中・高年層では決して雇用は安定的とはいえない状態で

あつたし、とくに高度成長の行詰りを現在では、中・高年層の雇用の不安定性が増大している。女子労働者の全体を考へてみれば、雇用が増大しつつある高度成長過程でも、とわめて多くの問題があつたわけで、労働力不足が、将来とれもとらずに解消していくといふようなことは到底考えられない。

山本 日本全体をみれば、婦人は短期雇用であるという位置づけがなされている。男子労働者に生産の様々な面で女子は等しく高い労働力という考え方を経営者はしている。地方自治体の事でも地方自治村、有数の病床の退職勧告が盛んできている。県民よりも重視されているところもある。民間企業の中でも若年世代、結婚退職者が多くなつていふ。結婚した家庭に入ることが女のしあわせという新しい文句で誑かされている。したがつて婦人労働者があふれてきているとはいふいかなる労働力として必要としているか、その本質を知る必要があつて、楽観視できない。

古閑 女子だからということで差をつけてはいない。技能習熟の問題である。私のところでは2,600人中1,500人は技能検定2級の扱いをしている。これはそれだけ技能があるから格付けしているのである。技能習熟の問題からみると実際に2,7〜2,8才頃で技能が落ちてくる。会社は人間でなく人件費をみるのである。女子だけということでは賃金に差をつけるという考えはない。

氏原 一般的に女子だけの仕事がありますか。1,8才〜1,9才頃が能力が高いといわれている。それは労働能力の測定の仕方にもよると思う。純粋に身体的なものはで軽便してさうなるのか、もつと他の面を入れたらどうなるだろうか。たとえば習熟とか仕事の範囲とか判断力等をいれるとどうですか。これは、労務管理のやり方とも関連すると云うのが。

古閑 女子には特殊で心理的なものがある。特に旅がある。

杉浦 女子の短期的なローテーションの問題は労働条件や若年労働力の不足によつて移動しているといえる。男子も他の産業に移る。労働条件によつて労働力が移動している。平均勤続が短いというのは単に家庭に入っただけで他

に移動しているといえるのではないが、さらに作業内容との関係によると思う。女子の職種をもつと拡大することが必要である。一般に女子の教育訓練にしても女子を対象とするものが少ない。組立作業は技能工だといっているが私どもはそうはみない。技能技術訓練を女子にも受けさせる必要がある。

井村 能力がおちるといふのが、男子の場合は、一つの職種に居ることはなく他の職種に移動することが多い。女子の場合は一般的に一つの職種に固定されておちていくといふ状態である。新しい技術を習得していくという機会もない。このような状態では、能力が低下するのはむしろ当然ではないか。

古閑 女子は一般には2,6才で能力がおちる。男子も同じで3,0才で落ちてくる。肉体的なものや、技能の養成法もからんでくる。女子の場合、生産労働者は中卒が多いが、背景となる一般素養の欠如ということも問題である。

山本 肉体的なものばかりでなく労務管理の問題が大きい。

神代 能力がおちるといふのは、社会的・心理的要因がかなり重要である。

古閑 日本では職業に対する評価が違ふのではないが。

氏原 日本の女子教育には職業教育のプリンシプルがない。また、女子の側でも受けようとする意欲が少ないという面もある。

佐藤 女子を単純な仕事に一生しぼりつけておくことはさんごくなことである。しかしこれまで女子の大部分は結婚までつとめるといふ短期労働を希望していたので、単純作業に対する適当な労働力として女子労働が企業に受け入れられたのである。企業としてはいつまでもおちてくれない人に訓練はしない。今まで女子なるものが積極的に訓練しないで放置しているといふことは事実であるが職業人としてやめていこうとする女子は皆でなくといふ気運がでてきている。

氏原 長期勤続したくとも、男子と同じくには、その機会がない。女子の特殊性によつて一般職をばなれたとしても、いずれはまたその機会があれば、教育訓練の価値があると思う。

理力(競争) 女子には教育の機会がない。また他の職種へ転換する途道の訓練のチャンスが女子には与えられない。それなのではないのだがチャンスを与えることが大切である。チャンスを与えてやるというところがワンステップであると思う。

吉野 一般的に女子に対する教育訓練は少ないのではないが、私どもの工場でもプログラマー、インデキヤ等技術面を訓練をする。この訓練は企業の性格性、企業に対する貢献能からでくる。やりかたも量もあるが徹底したやり方が企業の方針である。

田原 企業内でのみか、企業外で社会的に考えるべきではないか。企業のみを無視しては出来ないが、それで問題の全部が解決するわけではない。もつと社会的な国民経済全体からみる必要がある。

山本 女子は企業に対する貢献度が少ないから損だという考え方が多い。労働ということでは一人前に位置づけを考えていがないと意欲がもてない。女子自身もきびしくなければならぬが経営者ももつと婦人の労働力を高く評価すべきである。

(2) 女子の職種に対する評価について

神代 会 員

報告するにあたり使った材料についての制約をあげておきたい。まず従来女子が主に雇用されていた分野といわれていたところの伝統的職種および新職種に調査を限定した。具体的には、産業でいうと繊維、電機、コミュニケーション、百貨店、医療に限定している。従って統計的にみて過半数以上の中に入っているといっているのではないと思う。職能、あるいは職種別にみると事務員、生産労働者、運輸通信、販売店員、看護婦、薬剤師等の専門職である。従って「労働力調査」の分類からいくとカテゴリーとしては管理職を除くと職業とか技能職という例外はあるが、サービス業の美容師にみれるとするとカバリシとしてもはたいないかもしれないと思う。そういう限定された対象について次のよう

な主として二つの限られた方法で組織する。

第一は、大量観察の目的で、労働省「賃金構造基本統計調査報告」(昭和39年)を使用した。これによつてみた男女別の一般的な格差、及び職業別、あるいは職種別の賃金格差がどうなっているかをみてみよう。婦人に関する今まで文献をみると男女賃金格差を算定する場合に単純平均だけでなしているが、統計的に問題がある。39年、40年の公労委の仲裁々庭の時、企業間の格差を算出場合、年齢構成別あるいは勤続構成別の労働力構成の差を反映させないと正確な格差がでないといわれた。この考え方を要安閉鎖に適用すると統計を組みかえたものという結果がでてきりかきというものがあらわれるのである。その結果がパーン式で出したものである。

第二の方法は統計の意味をさくするために産業、職業の中で代表的と思われるものだけに「調査」というよりも「事例観察」をし、統計を補う意味をもたせた。積極的にこれらの二つの方法に限っている。企業規模別の問題状況の差とか家内労働問題などで深くな問題もでてくるが、これを除外している。

以上の方法から次の六つの仮説をたてた。

仮説1 昭和34年前後からの労働市場構造の顕化でとくに若年層において男女賃金格差が縮小した。他方女子の勤続が一般に長くなり、従つて賃金の面にも変化を及ぼしてやるのではないかとすることが問題になるが、たゞ全体としてながめると現状では女子労働者の大部分はいせんとして若年層に集中している。勤続でいえば10年以内は集中している。従つて労働力構成が男女の間で非常にひずみがある。男子は中高年層に集中しているのに対し女子は若年層にたたまっている。従つて単純平均でとつた賃金というものは、現在よりよりつたある男女格差を減少評価する結果になる。そういふのが私のインプレーションである。それを是正するには、パーン式で年齢構成の差異をさく消した格差のとりかたをしないと事実と反するのではないかと意味で組み替え計算を試してみた。「基本調査」で通常の平均賃金をみると一

般的な男女格差は、さき5%（勤続年数では4%）であるといわれ、面改めくちべて格差がはなはだ大きいといわれている。しかし日本の賃金制度は西欧とは違っておりから年令を勤続年数によって上昇していることを考慮するとこの比較は正しくないのではないか。従つてパーセントで数値替え計算をするとかなり格差が減少してくる。全産業でも2.8%で1割ぐらゐの格差があらまつてくる。産業別でも8割台になつてくるところもある。男女格差を一般論としても、場合によっては程度の問題を必要とするのではないか。よゐるのが第1の仮説である。

第2の仮説は、統計では、とまがい点の変化を十分反映していないという欠点がある。例えば「賃金構造基本調査」では年令のくくり方が20才台では20才～25才というくくり方をしている。ところが企業の実際の例をみると、2～3年の間に、従来初任給のみ男女同一であつたものが、1給毎に20才まで、2.1才までというやうに、まづたく男女の標準昇給額が同一になつてきているのがたくさんある。このような変化も、結果としてこの統計に反映されてくるわけではあるが、そのもつぱらどのような意味は統計だけではわからない。個別企業の労働協約なり賃金協定事に現われた変化をみないと最近の急速な変化は十分に評価されるのではないか。客観的にみるゝとどういふ点をみのがすことはできない。

第3の仮説は、職務給とか職能給というものが入つてきている。その中で、はたして男女賃金格差の問題が改善されたのか、職務給が入つて格差がはたして縮まつたのか、あるいはもとよりなのかわかり問題がある。私は、この点についてはかなり否定的な結論であり、たゞすはたという点で感嘆してゐない。これらの賃金制度は従来の賃金制度を再編したにすぎないという結論である。

第4の仮説は、最近の技術革新。広い意味ではインフレーションであるがこれは男女の一般的賃金格差に影響を及ぼすと考えられるが賃金体系や男女賃金格

差の縮小には、それほど関係がとつていない。例えば納入少年局の調査でも、男性化した新しい職種についても、その賃金に関して新しい扱いをしていない。例としては、キイパンアヤーなど新しい職種で特別の待遇をしているところはない。「コンビニエーター白書」をみても80%は何ら制度を変えていない。従来の制度をそのまま活用しており、新しい職種にさへ従来の制度を適用している。この面からも賃金に関するかぎり影響はかなりネガティブなものである。

第5の仮説は、今日、日本の賃金・雇用は伝統的な制度のもとで、かなり男女の平等化は進んでいると思う。それは好ましいことである。しかし、現行の年功賃金終身雇用という非合理的な制度のもとで形式的な男女の平等化を進めることが、はたしてほんどうの意味での女性の解放になるのかどうが疑問である。かえつて現行制度のもとで形式的平等をすすめることが職種や職務の立場からみた不公平を拡大することになりかねない。かつして現行制度のもとでの平等化に反対するわけではないが、それを促進するなら同時に職務や職種の立場からみた公平（equality）というものを進めていかなければならぬという結論である。

第6の仮説は金銭的にみて女子の問題がしんとくに出てゐるもの。性女子の専門職や技術職の処遇の問題ではないだろうか。単に男子にくらべて女子の専門職や技術職が不当な待遇をうけているというばかりでなく、女子の未熟な職種に較べても不当に低く評価されている。そういう二重の面があるのではないか。以上が私の仮説であり、またおそろく結論である。次に仮説の検証をする。第4の点は以上でよいと思うが、附属して、最近の勤続の長期化、年令の高齢化についての二、三の資料を下記にあげておく。例えばA信託の場合は過

附表1 A信託女子退職率（1949年～61年入社者平均）

勤続年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
退職率%	2.3	4.2	8.7	13.1	14.2	15.7	10.2	8.1	4.3	3.9

（54年末時点43.7%、61年末84.7%）

去10数年間の経歴をみると、その大部分が、10年未満の経歴であることが、55%という数字が示している。放送の場合、年令別に見て放送関係は公務員に近く女子の長勤続高年令層が多いと見られているところであるが、それでも30才未満が割合を占めており、動続で見ても80%が10年未満である。

附表2 B 放送(1965年)

女子勤員の年令・動続別分布

年 令	%	勤 続	%
18~20才	5.6	0~5年	45.2
21~25	34.4	6~10	25.1
26~30	20.4	11~15	5.4
31~35	13.0	16~20	16.2
36~40	13.3	21~	10.1
41~45	6.9		
46~50	3.2		
51~	3.0		

しかし、民間企業と違う点は放送の場合は動続11~15年でくびれるが、そのあとかなり長勤続がいるということで、おそらく男女賃金格差が形式的に徹底されて女子の長勤続が可能な企業に於ては、将来B放送のような動続構成になつていくのではなからうか。それから、O銀行の場合も同様に年令でみて91%が30才未満、動続でみて90%が10年未満である。銀行であるから18才で入つて、だいたい25才まではほとんどやめてしまう。

附表3 O 銀行(1965年末)

年令・動続別行員分布、男女別

年 令	(女)	(男)	勤 続	(女)	(男)
~20才	46%	8%	~5年未満	80%	28%
21~30	45	42	5~10	10	18
31~35	4	24	10~20	8	37
36~40	6	3	20~30	2	12
41~45		3	30~	9	5
46~50	2	6			
51~		4			

D電機の場合、女子の場合は中卒、高卒の両方あるが、だいたい中卒の生産労働者として15才で入る。やはり年令は25才までが91%を占めてしまう。

附表4 D 電機(1965年6)

年令・動続別従業員分布、男女別

年 令	(女)	(男)	勤 続	(女)	(男)
~20才	51%	25%	~5年未満	63%	45%
21~25	40	33	5~10	30	31
26~30	6	20	10~15	5	15
31~35	1	10	15~20	1	4
36~40	1	6	20~	1	5
41~45		3			
46~50		2			
51~		1			

しかも動続も10年未満で93%になる。やはり25才までにやめてしまう。中卒の場合は新卒年令が早いからだということである。以上で仮説の1については検証できると思う。

次に第2の仮説であるが、例えば①さまの銀行の例をみると、今年の1月の時点で高卒の男女の初任給はまったく20才まで同じになっている。おそらく数年前までは初任給だけが同じだったのではないかと思います。②A信託の場合、採用後4年間は高卒の男女にまったく格差をもうけてはいない。(2、3年前までは5年間) しかし、現状では、22才で大学卒の男子が入ってくるため、

仮説②

① 銀行年令別平均基本給(44年10)

年 令	(男)		(女)
	(大 卒) 円	(高 卒) 円	(高 卒) 円
16才		17,500	17,500
		18,400	18,400
17		20,400	20,400
20		21,400	21,400
21		22,600	22,400
22	27,400	27,400	26,900
23	28,900	28,900	27,900
24	30,400	30,400	28,900

それとのバランスをとるため高卒男子の給与を引き上げなければならない。しかし、女子と一緒に上げるわけにはいかないので女子の方にその点で格差がでてくる。以上二つの事例は「基本調査」の中にはでてこないような面で男女賃金格差が徐々にではあるが改善されているという好事例である。しかし、逆の例もある。③B百貨店の例であり、初任給だけはまったく同一であるが、年令を経るに従ってだんだん格差がひらいてくる。モデル昇給線をとった場合23才の勤続5年になると格差が1.5%ひらき、勤続10年になると、2.8%の格差がでてくる。大企業であるからひらきは少ないがだんだん格差がひらく。このへんがもつとも一般的傾向だろうと思う。

③ 初任給のみ同一の事例(百貨店)

高校卒モデル昇給線(1965年4確定)

勤 続	(男) 円	(女) 円	格 差
0	18,700	18,700	1.00
1	21,200	20,500	
2	23,000	21,700	
3	25,300	22,600	
4	27,500	24,000	
5	30,600	26,000	8.5
6	33,500	27,200	
7	35,700	29,200	
8	40,200	30,300	
9	42,900	31,400	
10	45,300	32,400	7.2

④ 初任給に男女格差のあるところ(1964年12確定) 機械

中卒初任給(基本給) (女) 10,500~11,000

(男) 10,950~11,450

中卒1-8才職能給込 (女) 13,300~14,100

(男) 14,000~14,950

(注) この直後に全機同盟の69年交渉によつて1-8才初任給は13,000円に引き上げられている。

④これはネガティブな例である。ある大きな機械会社であるが、中卒の初任給に男女格差をもうけている。この時点をみると基本法4条違反ではなかろうと思われるが、女は新卒の主工程、男は機械工で職種の違いであるから必ずしも4条違反とはならない。さらにこの企業では1-8才までの職能給を入れたものをみると男と男女格差はひらいてくる。⑤D電機は中間的なところである。中卒の現場作業員については3年間は格差をつけていない。4年目ごろから男

それ下級の責任者となるが女子は化粧をしたり遊びにいつたりで能率があから
ないということとで4年目ごろから格差がついてくるが初任給には差がない。高
卒の女子の場合職種をばつかり分けており、男子は一般事務員、女子は一般補
助事務員として600円の格差を初任給からつけている。

⑤ D 電 機

中卒現場作業員には、3年間は格差をつけぬ(40年度初任給
1,500円)

高校卒女子は「一般補助事務員」初任給 1,600円

高校卒男子は「一般事務員」初任給 1,700円

仮説3 職務給、職能給の導入がどの程度の変化をもたらしたのかという
問題である。百貨店の職能給制度は、いわゆる職務給・職能給の導入によつ
ても男女の賃金格差がほとんど従来と変わらないことを示している。A百貨店
の場合は職能の区分をしただけで賃金とはまた結びつけていない。しかし、現
状の賃金を比較すると次のようになる。管理職を除いた通常の職務の区分内
容によると男子は61.2%がBクラスにあり、女子の約90%はA・Bクラスの
ひくい方の仕事についている。ところが賃金の男女格差の方は基準内でみると

仮説(3)

①E百貨店の職能給制度

仮説(2)……③参照

②A信託職能段階区分と現行賃金・人員構成の対比

(1968.2)

職能段階区分	人 員		基 準 内 賃 金		女/男
	(男)	(女)	(男)	(女)	
A級(初級事務)	5.5	25.4%	20,192円	19,309円	9.6
B級(中級事務)	33.3	64.5	24,862	21,512	8.6
C級(上級事務)	37.2	9.6	31,456	28,507	7.4
D級(主任クラス)	24.0	0.3	39,763	22,200	5.6*

*いずれも21才の若い優秀な女子がっているため

Aクラスでは9.6%で4%の格差きりない。Bクラスでは14%でかなり格差
は少ない。ところが問題なのはDクラスである。女子で高い主任クラスの仕
事をしているものが少数的だがこのクラスの賃金は男子に対しわずか5.6%の
ひくさになつてゐる。この高い職能についている女子は全員21才である。賃
金の方は年令動続給のためである。現実には高い仕事をしていても、女子相互で足
をひっぱりあうということがあるため多少人事考課を考慮しても実際にそれ以
上の待遇はできないということを使用者側はいつてゐる。B放送の場合、ひな
りこみいつた方法をとつてゐる。女子の専業職能といわれている電話交換手、

③ B 放 送 (1965年10)職能給制度下の男女分布と基本給

職 能 区 分	担 務	初任職能給	労働力分布		基本給比 男=100
			(男)	(女)	
A(一般級)	放送・取材	7,500円	40%	58%	101
B(中堅級)	技術・編集	18,700	18	16	107
C(監督・主任級)	事務・医務	25,100	15	3	103
D(特務級)	美粧・自動車 スタジオ作業 タイピスト	交換手 7,500	12	21	92
M(監督・特務級)	交換手・守衛 業務	4,500	4	2	98
D(管理・専門職)	...	...	11	(0.5)	...
計			100	100	...

女子は勤続のわりに級の昇進おそく、男子は大学卒で勤続の短いわりに
に昇進が早い。基本給(とくにそのうちの一般給)は完全な勤続給
なので、職能等級別の基本給では女の方が高くなることもある。
但し、基準内賃金(一般給+職能給+家族給)では一般に男子の方がや
や高目になる。

各職能区分別に五段階の査定昇給額が決められている。その金額は、
L・A・M・B・Qの順で高くなる。

タイピスト、キイパンチャーなどは、M職と呼ばれ、公務員では行員に入っているようである。A、B、Cがいわば「一般職」で放送関係の仕事である。とみてみる限り男女の基本給の格差はみられない。むしろ女子の方が高い。ただし、これは女子は学歴が低く勤続が長いためであつて、上級職能への昇進がおそくその面での差別の表現ともいえる。こういうわけで学歴がたかく勤続の短い男子よりも基本給が高くなつてゐるのである。なほそれでも基準内賃金になると多少女子の方が低い。しかし、この企業は相対的に賃金が高いため女子としては居心地がよく長期勤続者が増えている。

(例) 電報交換手(ム職)

	一般給	職能給	基本給
高校卒 初任給	14,600	7,500	22,100
勤続 5年	17,500	9,500	27,000
10年	21,800	12,000	33,800
15年	27,000	14,500	41,500

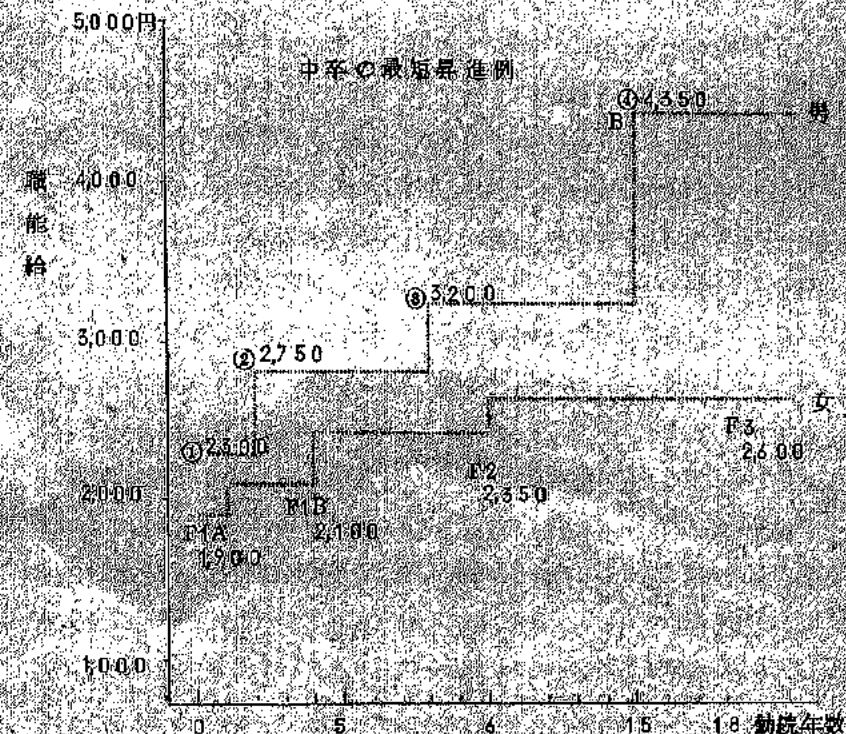
④F線維の場合、基本給は本人給と職能給とに大別して二つになつてゐる。本人給は完全な年功賃金であるが職能給はある程度職能区分をして男子は社員を1級～11級までに分けてゐる。女子はF1A、F1B～F5までの6段階に分けてゐる。その結果が勤続年数とくらべてどういうまがり方をしているかというのを示したのが下記の図である。従つてこれは職種の違いということが基本にあり形式的には男女間の職能給の格差がかなりはつきりしている事例である。このような職能給は技術革新によつておこつてきたとは思われぬ。一般に職能給導入の大きな理由は年功賃金による賃金減衰の増加をおさえないというのがねらいである。また中堅クラスの男子職員の頭打ちの打開策である。鉄鋼業のように技術革新により職能給が入つてきているところもあるが、女子労働に限り技術革新が直接の原因であるとは思えない。

図説4であるが、①例えばキイパンチャーなどには「コンビネーター(器)

④ F線維職能給(1964.12協定)

男子社員 1～11級

女子 F1A～F5まで6段階



であると調査した1と2事業所のうち特別な給与上の待遇をしていないものが8.6%、その他の1.6%がしているにすぎない。あまり特殊な待遇はしていない。他の例でも例えばA信託などはキイパンチャーは、3Dシステム化をなつてきたら5年頃から社内の配置転換でもつてきた。かなり優秀な女子で人事課課長の間いものをもつてきているのでその伝統がありキイパンチャーは割合に人が集つてゐる。これは一つの事例であつて他にはあてはまらないかもしれぬ。しかし、A信託の場合も特にキイパンチャーのように職種として要請して

いるわけではなく、一般の人事考課の中でそういう待遇をしている。放送ではパンナヤーは電話交換手やタイピストと同じ扱いを受けている。しかし看護婦、薬剤師はA日ロクラスの方に入っているという形になっている。たゞインペーンション、メカニゼーション、オートメーションというのは労働に小さな影響しか与えていないわけではなく、影響のしかたが通常考えられているように機械化そのものがダイレクトに仕事や賃金にひいてくる型よりは現在ではむしろ商品市場の構造が変わったという事情、あるいは労働市場の条件が変わったというマーケットを媒介にして変化している。例えば繊維をみると昔は糸だけを作っていたが今や完成品のプロセスまで全部系列化しなければならぬように企業が系列化されてきた。そうすると生産の体制もすっかり変わってくる。例えば初級の場合も一品種でなく多品種少量生産のようなものに変ってくる。仕事は非常に可変的となり困難度が増してくるという変化はあるが、それが賃金にはおこえてくるといふとほとんどはねかえつてこない。これは大きくいえばインペーンションの影響である。もう一つは中卒の若年層が不足のため一般的に就職する人の学力水準が低下してきている。これはかなり深刻な問題になっているので女子労働者の一般的な能率の低下をいかにしてふせぐかという管理面で非常に大きな問題になっている。この点から能率給をとるとしても賃金形態も長い目でみると影響を受けるかもしれない。あるいは今後、中卒採用をやめて高卒だけに切りかえる。それに従って、賃金も中卒初任給などなくなつて高卒初任給だけとなるかもしれない。この程度の変化はあるかもしれないが特別の影響はない。

仮説5。男女同一又は類似の職種の場合にパーシエ式で換算すると格差がまちまちであるがキヤンデー製造工、用務員というところだけは格差が拡大している。なぜかという女子労働者の方が中高年令層が多い。平均賃金よりもひくく雇われている人が女子に多い。労働力の質からみると中高年労働者（未だ人とかな下級の共済の婦人）そういう人を主労働力としているような産業や職

業では、男女格差がいぜんとして相当大きい。一般の男女格差幅の中なかからつてその下層のところとしませがきているのではなからうか。

最後は専門職を医療に限つてしまつたので医療の問題となる。女子の専門職が不利な待遇を受けているということは、前のA信託のCグレードの例でもわかるが医療関係の場合、それがとくに打たなければならない。例えば保健婦、看護婦というのは、養成期間は同校をでたら3年でさらに国家試験を受けなければならない。X線技師は同校卒業後2年、都道府県知事の検定である。看護婦や保健婦の方が学歴、試験資格等からみると当然高くていゝはずであるが実情はまったく逆である。保健婦と診療X線技師をくらべた場合にパーシエ式でみると保健婦の賃金は高年令者が多いためますます格差は拡大してX線技師の91.4%で本来高く格付けされるべきものが逆に約1割近く低くなつてゐる。同じように看護婦の場合をみると格差は単純平均と大差はないが77%ということでX線技師より低い。もちろんX線技師は職業上危険がある。白血病とか長頸経で管理者になるということがあつても、このへんにかなり問題があると思われる。同じことを看護婦と男の用務員、守衛とを比較する場合にも格差が現われる。このへんは、たゞい看護婦の方が高くてもしめるべきだと考えるのであるが実情はそうなつていない。また、准看護婦も例えば男の用務員よりも低い。一般的に女子の専門職は男の類似又は同一職種にくらべて相当不利な処遇をされている。また女同士の職種で例えば、准看護婦と同じような学歴である美容師、精紡工、バス車掌をとつてみるとパーシエで仮説6③のとおりである。一応正当な評価を受けているようにみえるが、はたしてこのへんの格差が妥当なのかどうかは、例えばオランダでやつたような全国的な職務評価制度をとつてみると別の結果が出てくるかもしれない。バス車掌と准看護婦とはパーシエで換算するとたまたま同じであるが、このへんが社会的にみて妥当な格付けかといふかどうか問題が大きい。このような女子の専門職の不利な地位は、35年の病院スト以来医療関係の女子賃金の上昇率が非常に高くなつてゐるが（仮説6第

4表)、それにもかゝらず依然として現状では解決してゐないのである。

(反説(6))

① 仮説(3)……②A信託Dグレイド

② 保健婦・看護婦は養成期間及検定資格から見ても技術師より格付けが高いはずだが、実情は逆

「婦人労働資料103号」第7表参照

公務員給与制の矛盾： 1965.9改正

× 経……松(二) 5-1 (17,900)

薬剤師……医(四) 4-1 (20,500)

看護婦……医(四) 3-1 (19,700)

准・看……〃 4-1 (16,500)

補助看……行(四) 4-1 (中卒)(15,700)

4-4 (高卒)(17,800)

社会的不公平：看護婦 < 守衛、用務員

同上第7表 参照

③ 准・看 < 理容師(男) 10%

准・看 16% > 美容師

准・看 30% > 精紡工

准・看 ≡ バス車掌

同上第7表 参照

④ 女子専業職の賃金上昇率はこの数年高まっているが、なお上記の諸矛盾を解消してゐない。

医療関係の男女別賃金上昇率

		8.3.36年	40年	40/36
医 師	男	45,121	50,338	112
	女	37,022	47,933	129
研 究 員	男	25,485	37,421	147
	女	12,870	22,823	177
看護婦	正 看	17,668	30,673	174
	准 看	14,877	24,433	213
	補助看	7,822	17,769	227

(「療養医療調査」40年8月現在過去3ヶ月平均報酬月額)

⑤ 男女が同一職種の場合の格差は一般的比較の場合よりも小さい(薬剤師、教員、銀行員、ラジオ・テレビ組立工)

「婦人労働資料103号」第6表参照

⑥ 女子専門職の待遇はいぜん不当とはいえ、タイプリスト、パンチャー、職員に対する格差に比べれば、均等待遇に近づいている。 「婦人労働資料103号」第7表参照

最近男女の賃金格差が急速に縮つてきている。特に若年層にそれがみられる。このような状況を前提とすると今後の問題として男子一般、女子一般の賃金格差が問題なのではなくて産業別、職業別にもつと掘り下げた比較をしないと困る。不均衡がどこで起つているのかという所在をはつきりつきとめる必要がある。とくに今までは男と女という性の対立だけで問題にしていたが、問題はそればかりでなく女子労働相互の間の評価というものも当然これからもつと深くな問題になりはしないか。労働力のうばいあい争が関係してこの問題がクロージアップされてくるのではないか。特に女子雇用労働者の絶対量が増大してくるとますます大きな問題になつてくる。今まで述べてきた男女賃金格差は根本的にいえば日本の男子を含めた賃金雇用制度全体の矛盾の中からやむをえずでている問題であり今や誰も労働基準法第4条に反対するものはない。にもかゝらずこのような結果を繰り返してゐないということで矛盾は男対女だけのことでなく男の中にも非常に深くな問題がある。例えば無能な中高年労働者は男子の中にもたくさんあり、そういうものを若年のあるいは中高年の専門職との待遇とくらべた時どうするのか。これは将来の日本の労働力の適正配置、とからんで最大の問題である。これを無視して男女間の賃金格差だけを問題にするのは、賃金問題を論ずる場合、非常に片手落である。いや男女の賃金差より問題は、賃金論一般の中で論じられなければならない。男子を含めた賃金、雇用制度の全面的近代化のなかでこれらの問題も解決されるであろう。

氏原 職務給、職能給の導入は男女の賃金格差の改善をもたらした原因としてどの程度なのか。男女同一労働同一賃金の点から考えたい。

神代 職務給、職能給の導入が賃金格差に及ぼした影響というのは従来あった以上の変化はあつたといふことがいえる。

古藤 従来の賃金形態からくる賃金差別というものをどうするデパートに現実は変えられないということでは。だから職務給をもつてもそんなに大きな変化を起しえない。もつと価値ごとの評価をして職務給を導入しないと近代的なスタイルになつたとはいえない。

佐藤 職能給ができる前には、やはり昇給基準線について男子と女子を分けた考え方があつた。それを打破するためにこのようものがつくられた。やはり従来からの慣例などでとくに男子には自分達の所得権を守るという観念が強く、今までの人事考課法式を採用した場合にどんな昇給線になるのか労働組合側から示してもらいたい。それによつて組合の安定を測りたいということからモデル昇給線が協定としてでている。そのため中途半端な形になつたが、職能給を作ることによつて性別による格差をなくすというところにポイントがあつた。従つて神代説とは違つて私は別にそこに新しい“芽”がでていると思つた。

神代 ただそれが技術革新の結果とはいえないわけですね。

佐藤 それは若干違ひ。技術革新というより労働市場の変化によつての面が強いと思ひ。

渡辺(綾子) 賃金差は職種が異なるからでいい。男子を採用する場合、女子の職場に入れるということは何から入社した当時からの約束があるのか。昇進の差として採用条件が異なるのか。

佐藤 私のところは女子が主であるため、男子も昇進はきびしい。個人の

能力差がかなりでてくるのではないが、昇進の差としてでてくるものである。

古閑 従来の再編にすぎないといひすぎるではないか。職務給には賃金源資が影響する。下をあげると補正するのに相当の額が必要である。職務給を導入する場合相当な覚悟がいる。職務給を導入するのは若い人の意識を高めるためではなく、グレードの格付けをすることがその目的でもない。賃金の合理化が目的である。男子と女子の賃金の差があるのは能率の問題である。格付けの準備段階で女子だけに差をつけることはない。企業の立場だけからみると格差があるといひのはまちがひである。

氏原 女子ばかりの職種で男子と似たような仕事をしていて差がある場合、職務評価をしてみたところがやはり差があるということか。似たような仕事をしているところで職務評価をした場合、昇進、昇格にどのような影響があるか。

神代 第1に男女がまったく同じ仕事をしている職種は全部職能給、ブルーカラー、ホワイトカラーとが同一の賃金制度である。男女差があるようにデザインされている。

氏原 男子の場合、期待価値がある。期待価値をやめて現在の人事考課だけでそれといふことか。

神代 同じにしているところもあるが、従来のバランスの関係がくずせない。

古藤 日本の賃金は生活給からゆきつていない。ドライな賃金公平論にしていふことが日本賃金制度に通じているのかどうかをみていくべきである。

杉浦 年功賃金は仕事の対応性がない。賃金が何によつて支払われるのかといふ疑問がある。技術革新下においては、年功賃金は対応できない。男女の賃金差だけでなく賃金面からみていくべきである。矛盾はちつとも初開されていない。賃金は仕事に対して支払われるべきで人に対して支払われるべきものではない。社会的に最低生活の補償をすべきである。職務給に改善されなければならないと思ひが男子は生活の主体者だから女子の賃金をちぎつて男子にやるといふことでは納得できない。

古原 男女とも一本であるべきである。二本立になっている事情にあると思われる。歳費をどこからもつてくればよいが、全体的な賃金のひくさが問題となる。

山本 職務給が導入されているが労働者の側からは不利である。とくに企業に貢献度がないという前提からいくと女子の賃金の悪化していくのではない。女子の仕事は単純作業、補助的作業という位置づけをされ、女子労働を低く評価されている現状からみて格差がついてまわるのではない。女子を一人前の労働者として認めようとしないうのが日本の特徴的な形態であるから、職務給導入には反対である。

古閑 ヨーロッパより日本は低賃金である。1.5倍程度日本はひくい。日本で高いものは材料と管理費用である。第2は投下労働量が多い。労働密度が低い。日本の大多数の企業は安く安く定めていると思う。生産性の問題をみながら男女差をみていくべきである。

氏原 中高年層が増えてきている。中高年層が増大すると年功賃金をとっている企業では影響をうける。この中で女子の賃金をどのようにみるべきか。

古原 中小企業が一ぱんどライズ賃金支払いをしている。

杉浦 現在の賃金形態では最低生活の保障がない。企業が今の賃金を2倍にしても倒産するとは限らない。全体的に水準がひくいからその上にたつた職務に対する支払ひでなければならぬ。

古閑 2倍にすると倒産するとは限らないが生産性がそれにより上げられなければならない。

氏原 専門職、技術職が非常に低く評価されているという点とはどうもつておくべきか。

神代 人事院の給与制度がおかしい。看護婦等医療関係は国立のこれを基準にしている。すべての職種を包み込んだよりなやり方に問題がある。初任給の差が維持されていく。例えば、口才頭から看護婦よりX線技師が上になる。社

会的要因が重視されるからである。

氏原 女子に限らず専門職についてる人の社会的評価の問題がある。

古原 社会的基盤がたまっていくようなものになつていかなければ解決しない。

神代 専門職の組合がないことが問題である。

氏原 いままでの討論は、学校をでてすぐ就職した若い女子労働者の問題だが、一応リミットしてもう一度入ってくる中高年の女子労働者が増えてきているが、これらの人達が、賃金の安い部分にしか入れないという問題が興えると思う。

古原 機械をみているだけの男子についてはどうしたいのか。女子には計算事務だけさせておいていいのか。仕事としてやつていけるものなのか。事前のチャンスが与えられるのか。その点を加味しないと女の人々が働くことにもむづかしい。低い価値の仕事につくがどうなのかの問題である。

古閑 職種、責任感の問題がどが賃金にともなうてくる。

山本 戦時中などは争ひがかりで相当重要なポストについていた経験がある。婦人労働というものを低賃金なものとしてみるべきでなく一個の労働力として評価すべきである。

古閑 カウンセラーとかプログラマーのような女子にもく職種の分野があるのではないか。

氏原 この10年間の技術上、産業構造上の変化、国民の消費生活の変化に伴って女子の雇用分野がどのように変化してきたかについてみてきた。女子就業者が農林業で減少、非農林業で増加している。また女子の雇用は製造業、卸売業で増加、繊維、タバコ製造業などでは減少している。自動車、電気機器、精密機械工業、軽工業の二次加工部分などで、雇用者が増加している。中小企業では相対的に年令が高まってきた。このような変化にもかかわらず、問題は相変わらず女子だけが働いている職種である軽作業で賃金の低い部分に、女子

労働者の多数が集まっていることだと指摘された。この点については意見がわかれている。1. 女子労働者の労働能率が低い。モラールも低い、労働能率を年令別にみると、2、3年がピークで、それ以後は低下していく傾向がある。だから、女子労働者が不熟・経験作業低賃金の分野に集ってくるのも当然ではないかという意見である。これについては反論もされている。女子労働者の労働条件や労務管理をみると、高い技能を必要とする職（務）場につくチャンスが少ない。昇進、昇格のチャンスも少ない。もういっ能力を開発するための教育訓練の機会もない。だから更方意欲もわがなくなり、勤続も短くなりかちである。また、長期勤続のためには、女子労働者特有の施設が必要だが、それがないために生活上制約から長く勤めを続けることがむづかしいなどである。これらの議論の中には個別企業の経済的立場からみても解決できなかったことをせまられているものもあるが、個別企業にまかせておいたのでは片づかない。経営者団体なり労働団体また地方団体や国でなければ解決できない問題もある。とくに、産業上の変化や生活上の変化は女子労働者だけではなく、女子一般の職業意識や生活意識の変化を要請しているのだが、現実の変化と意識の間には相当のずれがある。これは女子教育の問題と関連している。教育問題ということからいえば女子だけではなく、男女共通の問題でもある。現在の学校教育の制度や内容が現実とマッチしていないともいえる。長期展望としてみると、男女共に年少労働力が不足することは明白である。殊に中卒労働力が不足する。とりなれば、年少者の労賃は高まらざるを得ないことになるだろう。これについて、経営者は少ない労働力で済ませるための労働節約的投資をする。これは、労働の内容をますます変化させることになる。また、若年女子が不足するとになれば消費生活の変化に伴って、時間に余裕のできた中高年層の労働力が雇用労働力化するにちがいない。この10年間の日本経済の高度成長が女子雇用にあつた *impact* また、将来あたえるであろう *impact* は、単純なものではなく、非常に複雑なものだと思ふ。

また、神代さんから今までの男女別賃金格差の数字について疑問がたつた。年令別のウエイトをかけたバーゼルの計算で男女別賃金格差を産業別職業別に見ると、同一・仲令では、賃金格差は、 $1.0.0=7.0\sim 9.0$ 位になる。同一・職業、類似職種で賃金をみると、 $2.1\sim 2.2$ までではほとんど格差がない。従来考えられていたより、格差が小さいのではないかと、という事です。この点をめぐつていろいろ議論があつたわけですが、これは統計技術的に従来の比較法よりもよき方法が創出をしてみたいということで、それ自体は、それは大きな進歩をもちつていないと思ふ。従来の計算方法からみれば格差が小さいが、同一または類似職種でも $1.0\sim 2.0$ までの差があるといひのは格差がかなりあるといひる十分な評価もできる。どうしたとまかに統計上の操作をしても差があるとするのは、その原因はどこにあるのか。これこそが問題だと思ふ。第2に、一般に職務給、職能給の導入は男女の賃金格差の縮小に効果は役立つたのか、役立たなかつたのかという論点である。この点については、賃金の現状をそのまゝみとめる傾向が強く、賃金格差に差化をもたす効果は少ないかといひのりです。もともと日本の男女別賃金格差は単に男女の格差ではなく、男同志の間でも不合理な格差があるのであつて、日本の賃金一般の中で考へていくべきではないかといふことも指摘された。この状況の中で職務給、職能給といふようなものはどういふ意味があるか。これに対して杉浦さんの方から最低賃金を確保したあとで、その上に職務給を採用していくという意見があつた。また、産業の支払能力という面からみてみると、今後の日本では、このいふ意味での同一労働同一賃金は男女に生活上の差があるから、男子の生活が困窮になるのではないかと。それについては、今日でも日本経済は天日に賃金ひき上げの余裕がある。だが今日の賃金決定の状況からみると、賃金が上昇すれば物価が上昇するという反論もある。議論は種々であつた。第3に、年初賃金で従来の平等性を追求するといふことが問題がでてくる。事実中高年層の肥化と労務管理はその一つである。また、女子の専門職の増加もその職業化つ

いている人達の数も増えているが、男子とくらべて賃金も労働条件の差別が大きい。

以上いろいろ議論がてたが、私は次のような感想をもつた。もともと賃金水準も賃金構造は、産業構造や国民生活の変化の結果であつて、この意味で国民経済の変化の一つのパロメーターである。だから賃金だけをとりあげて考えるといふことはなつかしい。賃金に影響をあたえる諸要因の変化が、どのような経過と経路をたどりながら賃金を変えていくのか、これを見極めるながら、賃金を望ましい方向に変えていくのは、どういふ努力をしたらよいか。そのいふ観点が大切だと思ふ。とくに、賃金は、労使関係人間関係の持続の中でもさるわけだから、形式は別としても関係をそういうドラフツクにかかわるということば、望まれない。この意味からすれば、日本経済の急激な変化の中で女子労働にたいする思想をどう変えていくべきかが、当面大切ではないか。

(3) 婦人の賃金決定のあり方

—賃金制度上の変化と職務評価を中心として—

松本会議員

職務給導入がなされていることは事実である。これは技術の変化と労働市場の変化とが考えられるが技術の変化の方が大きいと思われる。

欧米の職務給について、その質者は、熟練の獲得に要する期間ないしは費用の多いほど高く、また熟練を発揮できる期間の短いものほど高く決定されている。例えば炭鉱のさき山の場合、短い期間で高い賃金をとる。その間に生涯の生活費を稼ぐとつてしまひのである。

賃金原則をつらぬくものは生活賃金の原則(living wage)と同一労働同一賃金、適にたいととなつた職務を遂行している労働力の価格、賃金は相

応の差別がつけられるべきであるといふのが職務給(職業給、職務給、職能給をふくむ)の原則である。この原則は個人への賃金分配の原則としても適用するものではない。職業給、職務給といふとも個人には生活給である。

たまたの職務給ですべての労働者が個人的に差異のある費用をまかなうとはかたらない。従つて living wage としての機能をしめようふんに果すために、賃金のある部分を労働組合にプールしてそこから個人的必要に応じて支給されるか(労働組合による社会保険)後には国家に社会全体でプールして支給される(国家による社会保険および社会保険)ことが必要であつたといふのが「社会化された賃金」部分。労働者が賃金のある部分を労働組合にプールしてそこから個人的必要に応じて分配する場合、個人が直接もらうものと社会的賃金の二つの部分に分れてくる。つまり逆にいえば職務給が本来の生活給の性格をもちつづけるためには、社会化された賃金部分、具体的には社会保険の拡充が必要である。

日本では熟練労働者の不足、個別企業による育成、確保の必要などの旧来の事情、賃金水準の低下、社会保険の未発達という理由によつて個々の労働者の個人的生活費をそのうちの部分まで個別企業が負担しなければ、living wage としての性格を置くことができない。これが年功賃金の存続している理由のすべてではないが大きなものである。

ところで最近の技術的進歩によつて職能の賃金序列と技術序列とが合致しないようになつた。加ふるに労働市場の変化がもたらす初任給の上昇の圧力があつたことに伴つた賃金という要求が企業側と若年労働者層から強くなつてきた。そこで職務給の導入がなされてきたのが最近の事情であらう。

しかし基本給の全部に職務給を入れるのは問題がある。前述のわが国の事情に大きな変化のないかぎりまたこの原則と生活給の原則とを両立させようとする限り、基本給部分は職務給ないし職能給部分と基本給ないし生活給部分(年功給+勤続給)との二重立とせざるをえない。職務給を30〜40%程度で無理

のない範囲でとり入れて、雇人の年齢序列が入っていくという形となる。とくに賃金決定基準の明確化という要求と必要性が強くてきているのでこの傾向はさらに強くなる。

この傾向の中で、この傾向との関連において、雇人の賃金決定についての問題をいくつかあげてみよう。

(1) 年令別の賃金格差は減少しているようにみえるが、じつはそれほど減少していないのみならず、その格差が年令別であることがより明確になったと私には思われる。しかし、この決定方式を雇人の賃金に適用すると、年令給を理由として雇人の賃金は現在の雇人の賃金よりもそうとう高くなる。とくに中高年令層においてはその傾向が強くなる。この面からの対策が企業の側から書かれているが、いずれにせよ職務給の導入による賃金基準の明確化が雇人労働賃金決定の問題をより明確によりするどくしたといえる。職務給により年令の賃金格差が減少しているといわれる議論があるが年令格差が縮小したとは考えられない。職務給となつても格差が縮小するのではなく明確化してきている。それが中小企業ではとくに現われている。(附論 中小企業は同一労働同一賃金の原則が強く現われているので、大企業の賃金よりも近代的だという競争があるが、そうではない。中小企業の賃金は進歩すればするほど日本の大企業における賃金決定原則をとり入れてきている。)

(2) 雇人の低賃金の理由として雇人労働の特殊性があつた。このうち出産、育児などによる労働の減少、費用の増加は雇人も個別企業も負担すべきでない。それは社会の物的、精神的再生産に必要なものであるから、社会に課された賃金面において、社会保障において負担されるべきものである。

また、家族扶養の費用が児童手当などによって社会的に負担されるべき面が多く、それによつて男子労働者の年令別賃金上昇の程度はすくなくなりそれだけ雇人の賃金との格差はすくなくなる。これは社会の責任であつて、否応なしにそうなるであらざるをえない。労働力が不足すれば女子労働に女よらざるを

えない。この傾向促進は将来において、さらなるすすむであらう。

(3) 職務給部分については、職務評価の明確化により、雇人なるがゆえに故意に低く評価することはないとしても、その矛盾をいし問題点はそれまでに比していつそ明確になり激しくなる。従つてその解決への努力も強くなるであらう。

賃金水準を上げても職務給を、どちらの合理的順序であるが職務給導入の中での雇人の仕事を重くする努力の中で賃金水準(全体としても、雇人の賃金階級にたいしてまでも)をあげるという事実上の順序のありうること考える必要がある。

(4) 女子の賃金を低くしている大きな理由の一つである、期待可能性、職務評価の男女間のちがいは、技術革新が進んでくれば、(少なくともブルーカラーについていえば)それほど差がでてこない。昇進する可能性、移動する可能性など業種によるが男子といへどそれほど期待されないのではない。職務給導入のことだけから見ると男女間の格差は縮小していくのではない。女子は短期勤務といわれているが男子とくらべた場合、女性の男子の業種の移動可能性から考へていくと、女子だけであるはずのものではない。若年労働力の不足により女子の雇用を長期化していく必要は企業の中にもある。企業側が預金しても女子に訓練させ、それによらざるをえない現実になるのではない。また、戦場復旧の場合においては職務給が普及していれば中高年層の雇用が拡大されるのではないが、もはや中高年層を採用しないなどというのは適用しない。合理化によつて男子の関連職務、上級職務への移動の余地がすくなくなる。また女子労働に対しては全体の労働力の不足の中で依存せざるをえなくなる傾向が強くなるからである。

氏原 職務給の評価については、労働組合、使用者の間でも、立場により異なっているが男女間の格差を縮めるといふ観点からみると、どうか。

松本 職務給導入によつてこれ以上、雇入の賃金は上るとはありうるが下がるとはない。若干の過渡期的問題をのぞけば格差は漸次してゆく方向にある。従来問題が明確化していなかつたものが明確化してくれば社会も従つてくれない。

神代 職務給導入が格差を縮めるといふことには疑問がある。

松本 実施には職務を明確にし、女子がする職務も明確にする。一人が同じ仕事だけをするのではなくお茶くみをしたり、事務をしたりいろんなことをしているわけです。お茶くみをするから低くてよい、というものであつたものがプラスいろいろな仕事をするということであればそういうことで評価されるのではない。その点から効果があるといえる。

格調 現在の年功賃金を変えていくのではなく矛盾をそのまま変えていくように感じられる。また、賃金決定の上で年令要素を否定はしないが若年労働者の部分で一人前でありながらそれにみあつた賃金を支払われていない。

松本 年功賃金は現行の賃金制からみると廃止することはできなからう。したがつてその矛盾もつづく。しかし職務給の導入によつてその矛盾がより明確に、よりするどくなる。そこから問題解決あるいは矛盾をなくする必要性も強まるのだといふことを注目してほしいのです。

古閑 職務給の考え方が大分違う。日本では投下労働量は非常に多い。1割～2割の投下量は年功序列による能率の問題がでている。職務給は技術革新と若い人の対策にあるが過渡的であると思われる。職務の確立の問題、賃金の確立の問題を明確化することを考えねばならない。男女間の格差は本人給の功にむける問題がある。

吉藤 最近の賃金の上昇にいちじるしい。機械化されたところでは作業量に届かない。職務関係が賃金を決定する。企業のもつての力が足りてあると思われる。技術革新により単純な分野が増大している。もつと女子も専門的、技術的なところに入る必要がある。そうしなければ賃金はいつまでも低いままである。

山本 現在のように雇入賃金を低くみている状態の中で職務給導入には反対である。賃金制度によつて職務の格付けがなされる。その点からも反対である。

吉藤 事務職員のような場合、他の職種に転換しても適応力がない。強さがあるのかどうか。

山本 意欲があつても粗悪されているものがある。女子は甘いというだけでなく経営者自体に問題があるのではないか。

古閑 職務給に反対する理由はよくわからない。賃金の上昇をみても3.5才でブルーカラーは能力が落ちてくる。ホワイトカラーは4.0才で落ちる。その点からいうと恩恵的なものである。

山本 全体的にいつて日本の賃金は低すぎる。まず最低賃金制を確立すべきであり、また、全体の賃金を引上げることが先決である。合理化といつても労働者制からみたら不利な面が多い。職務給を導入することが労働者に決して有利なものにならない。

古閑 職務給導入は組合と話をしなければ入れられない。

杉浦 日本の職務給には中高年層の買付ちなどの問題がそのままにたつていゝ。年功賃金のまま終つておいて労働者がつくられるのかということについては問題がある。2.5才でそれだけ必要だといふ賃率をばりきりさせていくものでなければならぬ。

古閑 職務分析の場合、公平にきめる。意識的に低くしてはいけません。

格調 職務給といつても生産労働者と事務職員とは異なる。職種の差によつて賃金に違いがあるのは、それ自体としては当然である。しかし、女子のみでやっている職種では、全体的にその職種自体の評価が低くされる傾向が強い。生

産の中核的・基幹的な要職でも、女子特有の手先の器用さ、忍耐力、注意力の集中を強く必要とするところでも、これらは一般に企業によって高く評価されている。どういって長強い傾向を解決していかなければならない。

古閑 そのとおりである。評価要素を具体的にたさねばならない。

氏原 松本さんの報告のよりに賃金水準と賃金構造とを別々にすることはできない。標準的な賃金水準が確立しなければ妥当な賃金格差の実現はむづかしい。今後の日本の現状を考えると、労働者の年齢構成が若いから、いままでのように単身者中心ではなく、世帯をもつ労働者が増えている中で現実でどのように賃金水準を決定のめどにするかが問題になる。また、女子労働者に対する社会の評価が問題となる。女子労働者の中で繊維産業の女子労働者の賃金がとくに低いとはいえない。伝統的に低いという評価があるために繊維産業にくる者が少ない。これは一つの例なのだが、女子の職業と労働条件についてのインフォメーションをいける機会に社会にたいしてアツピールしていくことが大切である。また女子労働者が安心して働き得る環境的条件を整備することも重要である。だがこのためには物的施設だけではなく、人間が必要である。社会福祉のためには物と同時に人間が必要だ。どうして日本の婦人運動の中ではボランティア・サービスが非常に少ない。もともと婦人のボランティア・サービスは、働く人、子供、老人にたいするサービスが中心なのだから、婦人労働者と社会福祉運動が結びつかなければならない。ところが社会福祉関係の職員の賃金は非常に低い現状にある。大卒卒の女子がなすべき仕事が多いのだが賃金が低いからいそがらない。社会的に働くという環境条件は外国には多い。費用は国・地方団体・企業などがもつが、実際に労働者個人のために働くインセンティブが大切である。

3 総合討議

技術革新下における女子の職種の客観的な評価と賃金との関連について

氏原 今までは、女子の職業構造の変化が男女間の賃金にどのような影響を与えたか、女性に開拓して順調的な賃金の考え方、それを日本に適用した場合の中小企業の問題、女子の賃金水準、男女間の賃金構造、それと関係する社会保険などについて考えてきた。そこで、本研究会の主題である女子の職種の客観的な評価と賃金との関連を上記の考えを前提として、討議していきたい。

古閑 男女間格差という点に問題があると思われる。男女間に賃金格差があるということであるが、1. 企業の貢献度に応じた賃金を支払う。2. 国際競争等により競争力を与えねばならないので職務給がバクティクにとらえられている。労働集約的な考え方により職務給を導入するがドイツ・日本の比較を見ると社会構造が異なり、職業に対する考え方も異なる。職務の格付けが前提となる。どういふように職務を格付けするか。職務格の一つの過程では、受給給の形がでない。職務の確立があつても賃金の形と組織のインパクトに文化する。

背景は企業ごとに異なる。どのように整備されていくかということである。男女間の賃金格差によるものは賃金問題よりみていくべきものである。

氏原 男女格差がない。企業の貢献度が少ない以上女子の賃金が低いというのは当然である。

佐藤 女子の労働の価値評価が現在満足すべきものであるとは必ずしも思えない。企業側の反論すべきものはあるが、考えられているほど低くない。また、格差を設けているとは思えない。女子の職務の評価についても明かす見通しがついていると思われる。ことに最近の女子の賃金の増加傾向は男子の割合よりも一層顕著であり、今後もその傾向がずっと考えられるので、むしろ

る企業としてはこれより対応すべきにともなっている現状にある。急激に変わってきている現時点で、形式的に男女平等化の結論を急いでもそれは効果的な改善をもたらす解決策が見出されず長期的にみてプラスではない。同じ議論がどうどうめぐりしているが、事態はとくに急化している。たとえば1950年の会議のときには、女子労働者は「大部分家族従事者で、諸外国に比し雇用者数が非常に少ない」という指摘があり、1958年の会議でも「家族従事者という生産性と所得の低いいわゆる零細企業従事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」という指摘がなされているが、このような点は現在ではあまり問題にならなくなっていると思う。このように男女労働待遇に関する大きな阻害要因は、過去のものになつてきているといえよう。

それにもかかわらず、今日でも女子の賃金の相対的低位性が指摘され、技術革新の進展によつて新しい側面が固定化しようとしているという観点から、今回の会合が待たれたと見られるが、現在の状況は激動期ともいえる段階であり、技術革新や商品市場、労働市場の目まぐるしい変化のなかで、労務管理は新しい試練におひかれ、新しい適応と安定を求めて暗中模索をつづけているというのが、いつわりのない実感である。水年の社会慣行に根ざす社会心理の変革にはかなりの時間を要するであろうし、女子の職務評価や労務管理体制が一挙に変るといふわけにはいかないが、例えば、前に般例として出された百貨店の場合にも労働の反省が見られ、女子の能力活用、職能給の改善に努力がなされており前進が見られる。

今回の不況で、各企業は人件費圧力の増大と収益悪化に悩まされている。高度成長下では毎年10%程度の賃金増の上げもあまり問題ではなかったが、高度成長が止まったとたんこれほどの人件費使用の欠陥が明らかになつたといえる。また数年後には本格的な労働力不足が予想されるようになっていく。そこで企業の立場からは、人件費をなくす雇用の合理化に対する関心は現在非

常に高くなつていく。

労働力節約のための設備投資も急遽にすすむ一方、労務管理面でも真剣に労働力の有効活用、人づくり、能力開発が検討され、そのための組織制度、管理力養成の見直しが行われている。少くとも数年前までの労働力過剰と低賃金の体制のなかで人海戦術をとられまくるというような安易な人の使い方でもなく、能率重視とはいえない。労働力が「安かろう、悪かろう」では適用しなくなつていく。「高かろう、良かろう」という少額高給主義にも必ずしも雇用体制を固めているわけである。

賃金は働らざるに見合ふものでなければならぬ。と同時に働らざる賃金に見合ふものでなければならぬ。働らざるに見合ふ賃金を考え、賃金に見合ふ働らざるを要求するのがこれからの労務管理の目標である。そこにはきびしい経済原則が働らくから、ムード的に男子なるが故に、女子なるが故にという考え方をさしはさむ余地はなく、その意味で、女子労働の評価を男子と対比してクローズ・アップさせる必要はないと考える。

昇進についても、男子なるが故に年功のエスカレーターに乗ることはあり得ないし、女子なるが故に能力を発揮する機会を考慮しないといふれば、それは企業にとつても損失であるという気運が高まっている。専門職の問題についても同様である。現在専門職をどう扱うか、どうきつてその労働意欲を高めるかに各企業は努力しているが、ラインの長と比べて社会的評価が確立していないので、適切な処遇がはつきりしないままにある。女子の場合とくに社会的評価が存せず、同一職場内での女子相互間の人間関係をも考慮すると、思い切つた施策をとれないでいるのが実情と思われるが、今は情勢の変化とともに適切な位置づけが行なわれよう。当社の一例として、服飾デザイナーのトップの給与は、従業員中の最高位にある。専門職の社会的評価の確立のために、婦人の奮起を求めたい。

しかしながら、女子の労働が、一般的には男子と同一労働形態をとるよう

なることを期待することは困難である。兩人の場合結婚・出産・育児その他の家事責任によつて労働が中断し、稼働が低下し、又は企業としては予定外の退職が生ずるという点である。女子の結婚年齢は今後はむしろ低下傾向に入ると予想され、女子の進学率の向上を考えると、女子労働の短期性、不規則性は強まる傾向があるのではないか。もちろん家事責任は女子にのみ負担を負わせるべきではないが、また家事責任の軽減のための負担を個々の企業にのみ負わせるのは当を得ない。本筋は国家的見地から、女子労働者の家事責任を軽減し、労働と両立をはかる施策が必要であろう。そのような社会的条件が充たされれば、女子労働の長期化も考えられるのであるが、一般的には職業生活が2つの周期をもつという形で女子の労働参加が増大するのではなからうか。したがって今後とも男子と同じ期待をもつて女子労働者を取り扱うことは困難である。またイギリスでも既婚の女子はごく少数を除いては管理者になることを希望せず煩いと責任の多い職場で働くことを好むといわれているが、このような傾向から見ても、男女を同一に取り扱うことよりも、女子に適した雇用のあり方を考え、社会の進歩とともに国も企業も協力して環境づくりを考え、女子労働者の自覚を促していく必要がある。

渡辺（松子） この激しい変化の中で女子が職業の分野でどのような役割りをとるかというところから賃金の格差のことも取上げられねばならない。女子が専門職の中に入つて男子に伍して働くということには抵抗も強いし困難もある。今までの家庭のあり方について新しく考えなければならぬところに来ている。女子は家庭を切り子供を育てるだけで済んで行けなくなつて来ている。母性と母さる者とかかわらざるであり母である家庭婦人が職業につくということも世界初らしいとして認めねばならない。女子は家庭を、男子は社会的役割りをとる。特殊な女子が社会に出て働くという考えから、社会的な責任も家庭の責任も男女がその個性と個性に応じて分担する方向にもつて行かねばならないと語り、新しい事態に対処するには、国も、企業も、勿論女子自身の心

がまえもかわつて行かねばならない。要は同一個體労働に対する男が平等の原則が実施されるために、新しい家庭の概念の確立は大きい要素であるということである。

山本 女子労働者がとんとん増えていることは事実である。こんどは学校を卒業しても就職出来ぬというのがあるまいにたつてきている。また、中、高年を婦人や既婚婦人も多くなつてきている。しかし、経営者側の女子労働者の位置づけが短期雇用であるが故に、勤続年数が短い、もつとも公務員関係に働く婦人の勤続年数は延びてはいるが、民間企業に働く婦人の勤続年数は非常に短い。これは大企業などでは婦人の勤続年数が長くなると種々の嫌からせよ圧迫を加えて職場からの追い出しを図るからである。しかし、それでも長く働きつづけたいという意欲をもつ婦人がふえてきていることは事実であるから、経営者の方も、もつと女子労働を高く評価し、その能力をのばすように努めるべきだと思ふ。また、さいきん女子の学歴水準も高まつてきているのであるから、労働分野を広げ、すべての面で門戸を開くべきである。能力のある、働く意欲のある婦人を、もつと有効に活用していくという姿勢をもち出すことが必要ではないか。

婦人が一人前の労働者として長く働きつづけてやるためには、社会的条件を確立する必要がある。婦人には出産、育児という問題をかかえているのであるから、保育所をはじめとする社会的施設、就業施設を完備するように努め、婦人が安心して働くように配慮する必要がある。そのことが婦人の働く意欲をさらに高めるとともに、経営者の方も好ましい労働力とみなすことができるのではないか。

それから、賃金についても男女差別をなくし、もつと高めてもらわねばならない。賃金ももつともつと大巾に引き上げられ、最賃制が確立されていく中では職務給の問題も論議することもできると思ふが、現在のような低賃金と婦人労働を低く評価している段階では職務給の導入は危険である。

杉浦 数字が明らかとなり、進歩していると思われるが賃金面と環境整備が問題になる。

1. 思ったより男女格差は少ない、という点、客観的なものの中で差が生じているのか。現在賃金は属人的なものでもられる。格差じたいが不明確であると思われる。例えば、補助事務とは何かを一企業に追求しても解答がない。格差もこのような点からみると不明確である。

2. 年功賃金を改善する点

賃金水準をだめぬことが先決である。最賃ではなく生活保障の賃金で仕事にみあった職務給であり段階的にみていく必要がある。女子の賃金の低いパートタイマー、臨時工等の雇用が大きい。これらによる再雇用が問題である。国家がすべて解決することには無理であるから企業もそれに協力していくべきである。

3. 家庭の問題をまひはなしでは考えられない。家庭と職業の両立の問題をよく考えたい。

4. 職種の拡大

自らの意識、仕事に対する意欲、女子にはたしかに甘さがある。しかし期待性は相対的なものではないか。単に男女問題だけでは解消されないものがある。もつと職種の分野を拡大することが必要である。専門、技術の訓練をもつと女子に受けさせるべきである。女子の劣勢、特性だけを強調すべきではない。

渡辺(親子) 原則的の職務給には反対ではない。しかし女子の職種の評価に問題があるのではないか。

[事例] 入社時の男子に女子が追いつくことがある。しかし、男子は先に昇格昇進していくが女子は昇進が一定のまゝである。この場合女子を専門職として異つた格づけがあつてもよいのではないか。女子でなければできない細い併給を使う職種といふことで固定してしまい、低く見なされるが女子でなければ出来ない仕事であるならばもつと高く評価すべきである。

井村 女子の職種、あるいは女子の職業に対する評価を高めていくのはどうしたら良いかという問題は非常に困難な問題である。

前の御報告で、経験技術と若年層との賃金を比較されたが、私は、製造業はじめ各種産業のいろいろな職種でも、経験・技能・資力差等がある程度類似した男子の職種と関連の中で、評価が不当に低いことを是正していくべきと考えている。もちろん、男子の賃金も決して充分なものではないし、男子のなかでも異なる格差があるのだから、その点もあわせて考え、是正していく必要がある。

その場合、何を基準にして、いろいろな職種を、大体同程度の労働とみなし、同じ賃金を要求していくのかという問題について、労働組合も、研究者も、もつと具体的に明らかにしていくべきである。

神代 これらの問題を考える時、家庭の問題が非常に大切なものであると思う。また企業内で採用している人事労務はブルーカラーにはずさんな仕事給のものである。反対する場合は何に反対するか根拠を考えるべきである。

松本 職務給を導入した場合女子の賃金はどうか。詳細の場合、女子が不利に格付けされるのが事実である。しかし、賃金の決定は何らかの形で妥協したとてゐるに決定される。双方の立場から何らかの形の妥協が行われる。格付けに参加することが女子の賃金をよくするところである。さらに何度もくりかえしていることだが、評価・問題をより明確にするという点で意味があると思う。

氏原 家庭をどう考えるべきか。

古澤 日本の就業構造は都市周辺に集中しており、厳しい現実にある。男子保全工が1.0年勤務で女子の2倍の賃金であることは不思議ではない。日本の賃金一般の問題である。家族制と結びつき問題が大きいのと思う。

氏原 都市の家族においては世帯の大きさも小さくなり消費生活における商品化が進み、家事労働も合理化し、子供の保育、養育、教育などにしても、たんだん社会化している。農村家族においても主婦には時間的余裕ができてきて

いる。このような都市化現象が技術上の変化とみられて、女子の職業面の変化をもたらしたいは一つの大きな原因だと思ふ。そうすると労働管理とみられて家庭管理が女子の職業に大きな影響をあたえる。

佐藤 農家や自営業世帯と勤労者の家庭とでは主婦の役割も変つてきている。家事責任は重くなる。主婦が外に働きに出た場合の家庭管理をどう考えるか。

渡辺(松子) 現実には女の人が外に働きに出ている。新しい事態がでてきたということから、工夫が生れ若い人たちの間で新しい形の家庭が作られてゆくといい現象も出て来つゝある。

吉藤 これから夫婦共稼ぎの人が増える。長勤続になる傾向がある。

古閑 託児所を会社に作れという声があるが、託児所を作つていけば厚生費がどんどんふくらむ。

吉藤 託児所を作ることは必要である。今後社会的要請は大きくなると思われる。

井村 一般に生活給は男子が中心であつて、生活給は女子には必要ないといふ考え方である。

女子の場合、年令が高く、勤続が長くとも、賃金の上昇は少なく、一定の年令・勤続をすぎると賃金は頭打ちになる傾向が強い。したがつて、共稼ぎや子供をもつ婦人では、働くことにより生活費の増大を考えて、退職するということもある。賃金が低いといふことと、短期勤続・若年労働といふことが、悪循環になつているのであつて、この悪循環を打ちもつておほふべき。

又、最近では、企業やパブリック等が主婦の座に夢をもたせる傾向も強い。

さらに又、男子労働者自身会社の仕事が変わつて多岐であり、残業、深夜業、転勤等で、家事専業の婦人を要するといふ問題もある。企業の中での労働のあり方、競争の激しさ等、アブノーマルな点があつて、なんなんとも、共稼ぎの女子の負担を一層大きくしているといえる。

古閑 男子の残業400時間ほどである。企業は過当競争で人員は増やしていない。社員の数は5倍に上つてゐる。需給単価が2割程度高くなつてゐるため社員はそとにたせうすることが必要である。そのような条件を考えると管理者にできるかどうかの問題があり女子にはそれをさせられない。というのが現状である。その意味で女子はパートタイマーのような職種だけである。女子を監督者にできるのは部長以外にはない。条件があつてできないのが現状である。そこが賃金を低くしている原因でもある。

氏原 アロソー・シヤンの場合、組長になる時公正にえられるかどうか。

古閑 彼などはさつたぐ同じである。しかし、男子だけが昇進していくのは公平には女子とは異なる責任がある。残業が伴う渉外の仕事が多いからである。仕事の配分、女子を組長にする時人事管理ができるかどうかの問題となる。

山本 経営者側は女子はできないといふ意識がつよすぎるのではないか。偏一的には言えないとしても、有能な婦人も多くいるし、責任あるポストについては婦人の場合でも、世が消化しうらと思ふ。もつと婦人の地位を高めるという意識からも、能力のある婦人は男子と同程度扱ふべきだと思ふがどうか。

杉浦 かなり高い技能をもつたものや有能なものは扱はされてゐると思ふ。しかし、男子の勤め・勤率にすぎない。

渡辺(松子) 男子のオーバー・ワークによる共稼ぎの悪害があると思ふ。個人の個性を損なっている。家庭の負担が共稼ぎの女性に影響されている仕事に及ぶる割り切り方が大切ではないか。その点からこれを解消すべきだと思ふ。

仲代 その意見はブルーカラーには賛成できる。しかしホワイトカラーについては4時間労働である。カテゴリーが違ふ。例えば学者と工場労働者とは別個のものである。

井村 ホワイトカラーとは一般職員層のことである。自由に研究に専心する学者の生活態度を一般の事務職員に要求されることはおかしい。

吉藤 昼夜せつたぐましくやることが普通のことである。

氏原 いわゆるホワイト・カラーの職務範囲を余り広く考えすぎではないか。専門教育をうけて資格をとって専門職業や管理職の場合には、雇もたないのが当たり前で、労働時間、給与などもそれにあつたようになつている。そういう職業で女子を特別扱いをするわけにはいかない。はじめからそういうものだという覚悟で、そういう生活体制の上で就業するといふことだ。

古藤 例えは管理職にのびられない男子は雇を勉勵して他へ移るといふようにしがついていないで他を選択するといふのである。業種を求めて採用する方が親切かもしれない。

氏原 現代の日本の産業では、男子でも女子でもその能力が、採用のときには将来の職種も仕事の内容も知らされていないわけだから、非常に期待をもつて就職する。そこで昇進のために非常な競争がある。そうした無制限な能力主義はいい面もあるが、逆に非常にわるい面もあると思う。

渡辺(綾子) 私は戦場の人間として誰でもが昇進出来得る機会を与えられなければならないと思う。少くともたとえ女子でもやれば出来るのだと云ふムードが職場には必要だと思ふ。

井村 学者、高級管理職・経営者は、ホワイトカラーと区別すべきであるし、ホワイトカラーについても階層区分をしなければいけない。混乱としている。

持世 中途半端な考えではけつして男女平等は実現しない。

4 ま と め

氏原 会 員

この研究会議は、別紙報告者や討論参加者の意見をまとめて、結論をだすという形合ではない。いろいろな情報や意見を、女子労働者の関係者やこの問題に関心をもつてゐる人に提供して、問題の解決に少しでも役立たせようということだから、とくに結論をだすというふうなことはしない。ただ、司会者としての思想を若干述べておきたい。

第一に、私が感ずることは、女子労働者の賃金についての認識の仕方が昭和40年代の間に非常に変わったということである。私は、1950年に「男女同一労働同一賃金」についての研究会議に報告者として出席したが、日本経済の状況も労働者の生活状況も非常に悪い時期で、低賃金・低コストで輸出を増大させ、日本経済の再建をはかるたふしかたがない。とくに、女子労働者の場合には、未婚の女子の多い理由もあつて、生活費が低いのだから、賃金が低いのもせむを得ないというふうな雰囲気があったと記憶している。だが、この頃の討論では、さうなう考えよりも、女子の能力や生産率の方に力点があつてゐたと思う。いつてみざるれば、低給率・低賃金的な考え方から、高生産高賃金的な考え方への変化は進んでゐた。こうした認識の変化には、いろいろな経済的な理由があると思う。

その1は、戦前から戦後にかけての日本経済は、どうかといえば、軽工業・繊維工業と中小製造工業の輸出に依存してゐた後進国型であり、これらの輸出営業に女子労働者が多数いた。ところが、最近になると、輸出産業としての軽工業がなくなつたわけではないが、輸出産業の中で占める重化学工業の比重が増大してきつた。そして、国際市場の中で、先進国の産業と競争せざるを得ない。そこで、先進国では、競争上日本の低賃金にたいする非難が高くなる。だが、賃金を上げるためには、生産性も高めなければならない。こうした日本の産業

構造と国際環境の変化が、資金部もかえってきたのではないかとと思う。

第2に、私が関心をもち、この研究会でもいろいろ議論になつたのは、こうした日本経済の重化学工業化の中で、日本の就業構造や雇用構造が大きく変つてきたことである。一口にいえば、低生産性・低所得の産業から、高生産性・高所得の産業へ就業者が大量に移つてきたことである。たとえば、農業就業者が激減して、二次三次産業の就業者が増大したこと。二次・三次産業でも、零細企業の実業者が停滞的で中企業から大企業の労働者が増えたことなどである。こうした傾向は、女子の雇用分野に大きな影響をもたせた。男においては女子の就業分野が著しく変化したことである。戦前には、女子の雇用分野は、農家や商家の子女、主婦で家業を手伝っていたものが最も多く、雇用労働の分野では、繊維産業中心であつたが、戦後は、あらゆる産業分野、とくに機械工業の生産労働の分野に女子労働者が進出してきた。今日では、女子労働は、全産業の中途半端を家事従業者でなしに独立の労働者となつてきている。

第3に、私が関心を呼ぶのは、女子の教育訓練が高まつたことである。その結果、女子の雇用労働は、単に生産労働における単純労働分野だけではなく、事務、技術などの富裕生活者の分野にも、著しく進出してきた。その上、まだ数としてはそれほど多くはないが、専門職業に従事する労働者も増えてきている。

第4に、私が関心を持つたのは、日本経済の重化学工業化とともに、人口の都市集中が著しく、都市住民の家庭生活や社会生活を著しく変えてきていることである。たとえば、世帯の大きさが小さくなる。生活必需品の商品化が進み家事労働の分量が減少する。そのために主婦に時間的余裕がでてくる。だが一方過密居住のために、余暇の利用、子供の保育・養育、老命者の養護など、いろいろなファミリー・コースの充足が家庭の中で行なわれにくくなつてきて、社会的な形でこのコースの充足の必要性がますます大きくなつてきている。ここでもまた、女子労働の変化がみえてくる。一方では、余裕のできた時間を

収入のたねの労働に使いたいといふ家庭の主婦が、フルタイムまたはパートタイムで、増えてくる。と同時に、こうしたファミリーコースの充足のために勤らく女子の必要はますます大きくなる。こうした傾向は今日すでにかなり進んでいるが、今後ますます進むと考えられる。ここでもまた、女子労働分野の拡大と多様化が予想される。このしを傾向は好むと見ますとにかかわらず、家庭生活の送り方や観念を変えるにやがていまい。

こうした傾向は、女子の就業にたいする価値を大きく変えるだろう。それは、社会的客観的価値の變るといへばかりではなしに、女子労働者の主観においても変らざるを得ない。男女間の賃金格差などつてみても、その評価は種々だが、少なくとも過去から現在にいたる傾向としてみれば、100対4.0位から100対5.0位に縮まってきた。その理由も考えてみれば、一つには客観的条件、低生産、低賃金の産業より高生産性高賃金の産業で女子労働者が増えたこと、また、低賃金の産業においてより、高賃金の産業で労働者が増えたことによつていふと思う。だが、こうした客観的事情によるだけではなく、女子労働者の独立労働者としての主体的条件にもよつていふと思う。

もちろん、こうした方向については、いろいろ議論のあるところであるうが、なんといつても、社会は常に進歩的なことから、長期的にみて前進的な方向で、もの定まることが必要なのではなからうか。

1966年11月30日 印刷
1966年12月20日 発行

技術革新と婦人の職務評価
—婦人の職種の变化と評価をめぐって—

第14回婦人労働問題研究会誌

編集兼 東京都千代田区大手町
発行人 労働省 婦人少年局
印刷人 いずみ商事株式会社
千葉県市川市北方町 1-73
電話市川(0478)7322
0886