婦人労働資料第88号
8-9

保管

男女同一賃金についてのアンケート結果

京都婦人少年室

労働省婦人少年局

1962年4月

男女同一賃金についてのアンケート結果

〔 目 次 〕

Ⅰ はじめに

Ⅱ アンケート結果

1. 男女同一賃金―性別による差別なしに、同等の仕事に対して同じ率の賃金を支払うことについて、どうお考えになりますか

2. 賛成または不賛成の理由はどんなことでしょうか

賛成の場合

不賛成の場合

附 表

1 表　賛否状況 ― 回答者グループ別　男女別

2 表　賛成理由　〃　〃

3 表　不賛成理由　〃　〃

I はじめに

男女同一賃金についてのアンケートは1961年9月実施の「働く婦人の福祉運動」期間中に行なったもので、一般男女労働者、労働組合役員、使用者管理者、評論家、学識者等の有識者、婦人団体役員に質問状を配布することによって、広く職場、社会の関心をたかめ、同一賃金の問題点についての議論がかっぱつに行なわれることを促すとともに、各界のおよその反響を把握することを目的としました。

調査対象は各婦人少年室長がそれぞれ都道府県下における上記5層から、出来るだけ巾広く選定したもので、無作為抽出によるものではありません。

方法は通信調査としましたが、有効回収票は次のとおりです。

	計	女	男
労組役員	224	121	103
一般労働者	317	180	137
使用者管理者	189	13	176
有識者	232	52	180
婦人団体役員	287	287	—
計	1249	653	596

なお質問状には5項目の質問を用意しましたが、ここには「男女同一賃金についての意識」の面についてのとりまとめをかげることにしました。

Ⅱ アンケート結果

男女同一賃金とは「性別による差別なしに、同等の仕事に対して同じ率の賃金を支払う」といういみである。

本アンケートによると一応ほとんどの男女同一賃金の原則を肯定していることになるが、「賛成」「不賛成」「その他」の3項目の但し書き欄や、賛否それぞれの理由欄の内容を総合すると賛成者のなかにも条件づきのものがかなりあり、その条件や不賛成者の理由をみると男女同一賃金の意義について理解不足に基づくようなものが多いことがあきらかにされる。

意識の内容については、全体を通して、立場上当然の傾向かもしれぬが女子に賛成者が多いが、観念的、感情的関心の持ち方をしているものが多く、男子には具体的、現実的な関心の示し方をしているものが多いといえよう。

グループ別の傾向としては、有識者の関心のもち方が一番客観性が高いとみなされる点と、一般労働者男子の理解が他にくらべて可成低いことが注目される。

以下質問項目毎にとりまとめに結果概要をのべることにする。

1、男女同一賃金―性別による差別なしに同等の仕事に対して同じ率の賃金を支払うことについてどうお考えになりますか（1表参照）

回答者1249人の91%が賛成、4%が不賛成、6%がその他であった。男女別の状況をみると賛成の割合は女子の方が男子より高く、回答者653人のうち95%、不賛成2%、その他3%、男子は回答者596人中賛成86%、不賛成6%、

その他9%であった。

回答者のグループ別では労組役員と有識者の男女、一般労働者女子、それから婦人団体役員とは、ごく少数を除くほとんどの者（いずれも95%以上）が賛成しているが、一般労働者男子、使用者管理者男女の賛成者比率はこれより低く76～77%となっている。しかし使用者管理者男子には賛否を決し難く「その他」と回答したものが15%あり、この比率は他のグループに見られぬ高いものである点及びあとにかかげる但し書欄の内容からみて賃金決定者として理論と、現状における職務評価の困難性を熟知するために複雑かつ微妙な心境にあることがうかがえる。

次に「その他」の欄に記入されている但し書きのいくつかを紹介することにするが、総じて「同一労働」を「全く同じな職務」と誤解し、「男女同一賃金」の真意である「同等の仕事に着いている場合、男女の別なく同率の賃金を支払う」を理解せずに、女子労働者の属性もしくは勤務ぶりに重点をおくポイントを外した意見や、理論的に前後矛盾した意見が多くみられる。

「賛否をいうより先に、女子の身体構造の上から男子と同じ働きができるかどうかを考えてみなければならない。この検討をせずに男女同一賃金をきめても画にかいた餅になる可能性が強い」（労組役員男子）

「一該に賛成とも不賛成とも言えぬ。男女同一賃金を主張することは大いに賛成であるが、現実をみた場合、残念ながら賛

成のみを主張することのできない」（労組役員男子）

「男女同一賃金を勿論希望するが，女子の現状は職場に対する意欲が乏しい。もつと男子と同じ位意欲を持ち各面にひけをとらないようになつたら同一賃金をとなえたい」

（労組役員女子）

「従来の女子であるという理由だけで低賃金にする風潮は改めるべきである　しかし同等の仕事に対して同率の賃金という場合“同等の仕事”に問題がある。外見上男女同じような仕事をしていてもその内容にいろいろの差があることが多いから，この基準がはつきり定められるまでは，唯単純に男女同一賃金を主張しても抽象論，観念論に終る」（一般労働者男子）

「基本的には賛成するが，現状では無理である。先つ最低賃金制を確立し，職種別賃金を作らなければならない」

（一般労働者男）

「仕事によるが，同等の仕事であるなら同率賃金は当然と思う，しかし能率給においては差別も止むを得ないと思う」

（一般労働者女）

「原則としては賛成であるが，現在の我が国企業においては完全な同一労働を内容とする職種がなく，一見同じように見えても男子と女子とでは職務完遂の期待度が異るので，自然指導かんとくにも影響してその実績に差が表れる。」

（使用者管理者男）

「原則には賛成であるが，女子は一般に能力，能率が低く，とくに結婚後その傾向が強いので，賃金に男子と差をつけざる

をえない」　（使用者管理者男）

「趣旨には賛成するが、女子は生休、産休のため業務能率が低下するので労働に対する報酬としての賃金は、その分だけ男子より低くせざるをえない」（使用者管理者男）

「原則的には賛成するが、女子は勤務年数が短かいので将来への期待ができないから、男子と同じ職務を与えることができない。いつ中断されても業務への被害が小さくてすむ職務にしか着けることができない」（使用者管理者男）

「現在の社会情勢と多くの慣習上、現実に男女賃金差がつくことは止むをえない」（使用者管理者男）

「純粋に最低賃金制確立の問題としての主張なら賛成」

（有識者　男）

「女子が自己の職業意識を十分高めて責任ある仕事を行なうことを前提とするなら賛成する」（有識者　男）

「職種によって同一賃金でよいものと、同一賃金にはできないものとがある」（有識者　女）

「婦人の仕事に対する意識を高めるための教育を併行して行なうことを条件とするなら男女同一賃金に賛成する。現在のままでは差別されても仕方がない場合があまりに多すぎる」

（婦人団体役員）

「男女同一労働である場合には同一賃金は当然と思う。但し体力、能力、勤務時間等によって生じる能率差は正確に賃金を割引くべきであると考える」（婦人団体役員）

2．賛成または不賛成の理由はどんなことでしょうか（2,3表参照）

（賛成の場合）

理由としての予想回答を11項目用意して，支持する事項を1以上マークしてもらったのであるが，男女ともに一番多くの者がマークした項目は「1）人権の上から当然」で，男女いずれも賛否，その他を併わせた全回答者の半数をしめている。（以下%はすべて全回答者に対する割合である。）このほか男女ともに同じ傾向を示した項目は，男女いずれも37%が指摘した「2）憲法にすべての国民の法の下の平等がうたわれている以上当然」と，男女ともに指摘者の少ない「10）生活水準をたかめ，購買力をましを拡大させる」（女13%，男14%）とであった。

女子の指摘した割合が男子よりも高い項目は「4）男女をとわず職場の差別をなくするために」（女36%，男29%），「5）差別観をなくし人間関係をよくする」（女33%，男28%）、「7）転職の機会均等が能率と生産をたかめる」（女24%，男22%）「8）賃金水準が女子労働者の低い賃金によって切り下げられることを防ぐ」（女24%，男14%）「9）低賃金の女子労働者を男子労働者のかわりに雇入れることを防ぐ」（女12%，男6%）で，逆に男子が女子を上廻って指摘している項目は「3）労働基準法に男女同一賃金の定めがあるから」（女28%男34%）と「6）仕事にもとづいて賃金をきめることを促すから」（女29%，男45%）となっており，具体的，現実的項目の指摘が男子に，より多いことが目立っている。

次に賛成理由項目毎に回答者グループ別の状況を紹介すること

にする．

1）「人権の上から当然」

過半数が指摘しているグループを多い順からあげると有識者男女（女77％、男59％），使用者管理者女子（62％），労組役員男女（女55％，男58％），ついで一般労働者女子婦人団体役員，使用者管理者の男子が40％台，一般労働者男は40％をわずかながら切っている．本項目が最も切実であろうと考えられる一般労働者男女がいずれも半数を割っていることは，男女とも係長級に，指摘したものの割合が著しく低かったことが影響している（係長女25％，男21％，一般女53％　男47％）

2）「憲法にすべての国民の法の下の平等がうたわれている以上当然」

労組役員男女，使用者管理者女子，有識者男子は約半数がマークしており，他は使用者管理者男子（28％）を除きいずれも30％へ40％台となつている．この項でも一般労働者男子のうち係長の指摘がとくに少ない（16％）ことが目立っている．

3）「労働基準法に男女同一賃金の定めがあるから」

賛成理由として指摘した割合は全般的にあまり高くなく、労組役員男子　使用者管理者女子，有識者の男女がいずれも約40％，ついで使用者管理者男子，労組役員女子がそれぞれ30％台となっているが，一般労働者の男女，婦人団体役員はいずれも30％を割っている．この項では一般労働者女子のうち係長

の指摘状況が他と比べて可成り低い（15％）

4）「男女をとわず、職場の差別をなくするため」

指摘状況をはっきり二つのグループに分けることができる。すなわち40％以上が指摘しているグループは労組役員男女、有識者女子，一般労働者女子。もう一つは有識者男子、婦人団役員、一般労働者男子，使用者管理者男女の5グループでいずれも20％台となっている

5）「差別観をなくし人間関係をよくする」

有識者女子の46％、一般労働者男子の18％を除き，他のグループはいずれも30％前後のものが指摘している

6）「仕事にもとづいて賃金をきめることを定すから」

指摘したものが比較的多いグループは有識者男女と、労組役員，使用者管理者及び一般労働者の男子で、いずれも40％台ついで使用者管理者及び一般労働者の女子が30％台、労組役員女子と婦人団体役員は20％台となっており 男子より女子に職務にもとづいて賃金を決めることについて知識が十分でないもの、疑義や危惧を抱いているものがより多いことが反映しているのではないかと考えられる。

7）「職場の機会均等が能率と生産をたかめる」

全般的に指摘した者の割合は低いが、そのなかで一般労働者女子の35％が最高であるのに対して一般労働者と使用者管理者の男子が最低から1，2位の18％、19％となっていることが対照的である，他グループの状況は有識者男女と使用者管理者女子が30％前後、労組役員男女と婦人団体が約24％と

となつている．

8）「賃金水準が女子労働者の低い賃金によつて切り下げられることを防ぐ」

労組役員男女がそれぞれ40％前後指摘している以外はくつと割合が低く、有識者と一般労働者の女子が20％台、婦人団体役員、有識者男子、使用者管理者女子、一般労働者男子が10％台となつているが、とくに目立つのは使用者管理者男子176人中にこの項目を指摘している者が一人もいないことである．

9）「低賃金の女子労働者を男子労働者のかわりに雇入れることを防ぐ」

全般的に指摘者は少なく、ほとんどのグループが10％台である．この項においても使用者管理者男子には指摘したものが一人もいなかつた．

10）「生活水準をたかめ購買力をまし経済を拡大させる」

有識者男子の比率が21％で他のグループより高く、その他がはいずれも10％台を彷徨している．

（以上2表参照）

11）「その他」

用意した回答以外の事項を賛成理由としてのべているもののうちからいくつかの例をひろつて次に紹介することにするが、内容の傾向は前項「1．男女同一賃金についてどうお考えになりますか」の場合とだいたい同じである．

「賃金とは労働の報酬とか価値とかいわれる以上 同一労働同一賃金は当然である」 （労組役員男女）

「現在の日本では女子は男子の扶養者であって働くことは生活のためでないという誤った見方がされている．そのため一般に男子より低い賃金を与えていると思うが．このような偏見にもとずかず同一労働に対し同一賃金であることに賛成する．

（組合役員男）

「従来の封建的な考えから脱皮して人間らしく生きようとするには男子と同じような仕事を与えられ 同じ賃金が支払われるべきである．男女の賃金差は女子を男子の従属面に追いやる原因の一つで、女子の社会的地位向上をはかる上に重要である」

（労組役員女）

「年功序列型賃金では男女同一賃金はむつかしい」

（一般労働者男）

「同職場、同程度の能率の男女が賃金だけ差がつくのはおかしい．同一賃金は性別のことを問題にするのでなく、仕事に応じて同率の賃金が必要なのである」 （一般労働者男）

「能力の配置によつて生来の個性を生かすことができる」

（使用者管理者男）

「同等の仕事の時だけ賛成．現在の日本社会における普通の生活では家庭での男女の役割がちがう結果．女子の職場活動に制約をうけ．能率が上らぬ それを看過して現在は賛成できない」

（使用者管理者男）

「単身女子には能率的な人が多いから男女同一賃金を認めるが

結婚した女子は漫然と職場に留まるので認め難い．結婚後の生活保障は職業とは別に定めることが必要」（使用者管理者男）

「労働の価値を正当に認めることによりモラールの向上を期待できる」（使用者管理者男）

「女子が男子とくらべて遜色のない責任と能力を果すことが、同一賃金の前提となる」（使用者管理者男）

「入社の際は同一賃金であるが、年毎に能率、得手、不得手、勤怠、その他の要因により差が出てくるので完全実施は不可能に近いと思うが極力努力する」（使用者管理者男）

「男女同一賃金を実施することになると、残業による男子との不均衡をなくすため、労働時間の短縮気運を促すから」（有識者男）

「扶養者のための家族手当を保険化する方向にゆくと思われるから」（有識者男）

「男女の家庭生活の役割についての教育が進められるようになるであろうから。現実には女子の職場における能率を下げる条件が多すぎる」（有識者男）

「女子の勤続年数が短かく、企業内の地位が低い長年の慣習があるので、総合的な労働条件、地位の向上を期すべきである」（有識者男）

「国家がすべての母性保護を企業にあしつけることに反対　このことが原因となる男女賃金の差については国家の責任で対策を立てるべきである．男女同一賃金を実質的に促進するためには、このことも検討されると思うから賛成　婦人団体役員）

「能率の差からくるための差別はやむをえないが、能率が同じである場合は当然同一賃金であるべきだから」（婦人団体役員）

「おそらく最低賃金と結合させた上での同一賃金でなくてはならないであろうから最賃促進の意味で賛成」（婦人団体役員）

「女子労働者も男子に劣らぬよう各職場で努力することが必要。女子が自ら〝女だから仕事の面で少し位劣ってもやむをえない〟等を考えなくなるであろうから」（婦人団体役員）

（不賛成の場合）

1前にものべた通り、男女同一賃金を不賛成とするものは非常に少なく、女子2％、男子6％となっている。理由として予想される回答を3表にあるように10項目用意して回答者に指摘してもらったのであるが不賛成者44人中指摘したものが多い理由を順にあげると「2）女子は一般に能力や能率が低いから」（29人）ついで「3）女子は勤続年数が短かく将来を期待できない」（26人）、「5）女子労働者には母性保護があって男子と同じに働けないから」（22人）で、この傾向は使用者管理者グループ男子に一番多く、ついで一般労働者男子にみられる。

女子の場合は「8）男女同一賃金にすると女子の雇用機会をせばめる」が9人で最も多く、以下順を追ってあげると「2）女子は一般に能力や能率が低いから」「4）女子は欠勤率が高いから」となっているが、8)を理由とするものの大部分は一般労働者と婦人団体役員、2）4）を指摘しているのは有識者以外の全グループにわたっている。（3表参照）

1表　賛否状況

回答者グループ別，男女別

			賛成	不賛成	その他	計
労組役員		女	117人 (96.7)	1人 (0.8)	3人 (2.4)	121人 (100.1)
		男	98 (95.1)	2 (1.9)	3 (2.9)	103 (100.0)
一般労働者	小計	女	171 (95.0)	4 (2.2)	5 (2.7)	180 (100.0)
		男	106 (77.4)	13 (9.5)	18 (13.1)	137 (100.0)
	係長	女	19 (95.0)	0	1 (5.0)	20 (100.0)
		男	34 (89.5)	3 (7.9)	1 (2.6)	38 (100.0)
	一般	女	152 (95.0)	4 (2.5)	4 (2.5)	160 (100.0)
		男	72 (72.7)	10 (10.1)	17 (17.2)	99 (100.0)
使用者，管理者		女	10 (76.9)	2 (15.4)	1 (7.7)	13 (100.0)
		男	134 (76.1)	16 (9.1)	26 (14.8)	176 (100.0)
有識者		女	51 (98.1)	0 —	1 (1.9)	52 (100.0)
		男	174 (96.7)	2 (1.1)	4 (2.2)	180 (100.0)
婦人団体役員		女	274 (95.5)	4 (1.4)	9 (3.1)	287 (100.0)
計		女	623 (95.4)	11 (1.7)	19 (2.9)	653 (100.0)
		男	512 (85.9)	33 (5.5)	51 (8.6)	596 (100.0)
		計	1135 (90.9)	44 (3.5)	70 (5.6)	1249 (100.0)

2表　賛成理由—

		1) 人権上から当然	2) 憲法にすべての国民の法の下の平等がうたわれている以上当然	3) 労働基準法に男女同一賃金の定めがあるから	4) 男女をとわず職場の差別はなくするために	5) 差別観をなくし人間関係をよくする	6) 仕事にもとづいて賃金をきめることを促すから
労組役員	女	66人 (54.5)	60人 (47.6)	37人 (30.6)	58人 (47.9)	33人 (27.3)	34人 (28.1)
	男	60 (58.3)	47 (45.6)	41 (39.8)	47 (45.6)	34 (33.0)	50 (48.5)
一般労働者 小計	女	89 (49.4)	56 (31.0)	49 (27.2)	74 (41.1)	64 (35.6)	55 (30.6)
	男	54 (39.4)	41 (29.9)	36 (26.3)	35 (25.5)	24 (17.5)	59 (43.1)
一般労働者 係長	女	5 (25.0)	5 (25.0)	3 (15.0)	7 (35.0)	6 (30.0)	5 (25.0)
	男	8 (21.1)	6 (15.8)	8 (21.1)	3 (7.9)	5 (13.2)	11 (28.9)
一般労働者 一般	女	84 (52.5)	51 (31.9)	46 (28.8)	67 (41.9)	58 (36.3)	50 (31.3)
	男	46 (46.5)	35 (35.4)	28 (28.3)	32 (32.3)	19 (19.2)	48 (48.5)
使用者管理者	女	8 (61.5)	6 (46.2)	5 (38.5)	3 (23.1)	4 (30.1)	5 (38.5)
	男	34 (42.0)	47 (27.8)	57 (32.4)	41 (23.3)	52 (29.5)	83 (47.2)
有識者	女	40 (26.9)	21 (40.4)	19 (36.5)	23 (44.2)	24 (46.2)	26 (50.0)
	男	107 (59.4)	83 (46.1)	68 (37.8)	49 (27.2)	59 (32.8)	76 (42.2)
婦人団体役員	女	132 (46.0)	99 (34.5)	75 (26.1)	77 (26.8)	91 (31.7)	66 (23.0)
計	女	385 (51.3)	242 (37.1)	185 (28.3)	235 (36.0)	216 (33.1)	186 (28.5)
	男	275 (37.5)	220 (36.9)	202 (33.9)	172 (28.9)	169 (28.4)	268 (45.0)
	計	630 (50.4)	462 (37.0)	387 (31.0)	407 (32.6)	385 (30.8)	454 (36.3)

注　1) %は賛同状回答者総数に対する割合である．なお回答は1

2) 賛成者数は次の通りである。女623人　男512人　計

——回答者グループ別、男女別

7) 職場の機会均等が能率と生産をたかめる	8) 賃金水準が労働者の低い賃金によって切り下げられることを防ぐ	9) 低賃金の女子労働者を男子労働者のかわりに導入れることを防ぐ	10) 生活水準をたかめ購買力をふやし需要を拡大させる	11) その他	回答者(賛否その他の計)
29人 (24.0)	52人 (43.0)	18人 (14.9)	15人 (12.4)	11人 (9.1)	121人 (100.0)
24 (23.3)	37 (35.9)	12 (11.7)	16 (15.5)	11 (10.7)	103 (100.0)
63 (35.0)	39 (21.7)	14 (7.8)	24 (13.3)	11 (6.1)	180 (100.0)
24 (17.5)	18 (13.1)	6 (4.4)	14 (10.2)	14 (10.2)	137 (100.0)
6 (30.0)	4 (20.0)	0 /	2 (10.0)	0 /	20 (100.0)
4 (10.5)	3 (7.9)	1 (2.6)	3 (7.9)	3 (7.9)	38 (100.0)
57 (35.6)	35 (21.9)	14 (8.8)	22 (13.8)	11 (6.9)	160 (100.0)
20 (20.2)	15 (15.2)	5 (5.1)	11 (11.1)	11 (11.1)	99 (100.0)
4 (30.1)	2 (15.4)	2 (15.4)	2 (15.4)	1 (7.7)	13 (100.0)
33 (18.8)	0 /	0 —	16 (18.6)	14 (8.0)	176 (100.0)
18 (34.6)	12 (23.1)	7 (13.5)	7 (13.5)	6 (11.5)	52 (100.0)
48 (26.7)	28 (15.6)	18 (10.0)	38 (21.1)	14 (7.8)	180 (100.0)
68 (23.7)	49 (17.1)	37 (12.9)	35 (12.2)	15 (5.2)	287 (100.0)
182 (27.9)	154 (23.6)	78 (11.9)	83 (12.7)	44 (6.7)	653 (100.0)
129 (21.6)	83 (13.9)	36 (6.0)	83 (13.9)	53 (8.9)	596 (100.0)
311 (24.9)	237 (19.0)	114 (9.1)	166 (13.3)	97 (7.8)	1249 (100.0)

人1項目とは限らず、2項目以上のものもある。

1135人

3表　不賛成理由一

			1) 男女の賃金に差をつけるのは道義のしきたりから妥当	2) 女子は一般に能力が能率が低いから	3) 女子は勤続年数が短く継続を期待できないから	4) 女子は欠勤率が高いから	5) 女子労働者には母性保護があって男子と同じに扱えないから
労組役員		女	人	1 人 (0.8)	人	1 人 (0.8)	1 人 (0.8)
		男		1 (1.0)	1 (1.0)		2 (1.9)
一般労働者	小計	女		3 (1.7)		2 (1.1)	1 (0.6)
		男	1 (0.7)	8 (5.8)	7 (5.1)	2 (1.5)	6 (4.4)
	係長	女					
		男		1 (2.6)	1 (2.6)		1 (2.6)
	一般	女		3 (1.9)		2 (1.3)	1 (0.6)
		男	1 (1.0)	7 (7.1)	6 (6.1)	2 (2.0)	5 (5.1)
使用者管理者		女		2 (15.4)	1 (7.7)	2 (15.4)	
		男	1 (0.6)	12 (6.8)	14 (8.0)	6 (3.4)	9 (5.1)
有識者		女					
		男			1 (0.6)		1 (0.6)
婦人団体役員		女		2 (0.7)	2 (0.7)	2 (0.7)	2 (0.7)
計		女		8 (1.2)	3 (0.5)	7 (1.1)	4 (0.6)
		男	2 (0.3)	21 (3.5)	23 (3.9)	8 (1.3)	18 (3.0)
		計	2 (0.2)	29 (2.3)	26 (2.1)	15 (1.2)	22 (1.8)

注　1) %は質問状回答者総数に対する割合である。なお回答は1

2) 不賛成者数は次の通りである。女11人　男33人　計

一 回答者グループ別、男女別

M.A

6) 女子は生計の条件が厳しいから	7) 男女同一賃金になると男子の賃金が下がる	8) 男女同一賃金になると女子の雇用機会をせばめる	9) 企業の負担を重くし、経済の発展をさまたげる	10) その他	回答者（無答その他の計）
人	人	1 人 (0.8)	人	人	121 人 (100.0)
1 (1.0)					103 (100.0)
1 (0.6)	1 (0.6)	4 (2.2)		1 (0.6)	180 (100.0)
5 (3.6)		1 (0.7)	1 (0.7)	5 (3.6)	137 (100.0)
					20
		1 (2.6)			38 (100.0)
1 (0.6)	1 (0.6)	4 (2.5)		1 (0.6)	160 (100.0)
5 (5.1)			1 (1.0)	5 (5.1)	99 (100.0)
					13 (100.0)
5 (2.8)	1 (0.6)	5 (2.8)	1 (0.6)	4 (2.3)	176 (100.0)
					52
		1 (0.6)		1 (0.6)	180 (100.0)
	2 (0.7)	4 (1.4)	2 (0.7)	1 (0.3)	287 (100.0)
1 (0.2)	3 (0.5)	9 (1.4)	2 (0.3)	2 (0.3)	653 (100.0)
11 (1.8)	1 (0.2)	7 (1.2)	2 (0.3)	10 (1.7)	596 (100.0)
12 (1.0)	4 (0.3)	16 (1.3)	4 (0.3)	12 (1.0)	1249 (100.0)

人ノ項目には限らず2項目以上のものもある。

44人