

24. 6月

調
査

資料第二号

婦
人
勞
働

勞働省婦人少年局

☆男女同一賃金の實情☆

一、男女同一賃金の重要性

現在のわが國をよりよき社会にするためには女子の解放即ちその地位の向上が非常に大切なことであるが、この婦人の社会的、経済的地位の向上と婦人が働くということとの間には本即不离の関係がある。そして、わが國の働く婦人の條件や状態がうまくいつているかどうかといふと、なかなかさうはいつていけないのが事實の姿である。

そのため、労働基準法では働く婦人の特殊性とその母性の確保に配慮して、時間外労働、休日労働、深夜業、坑内労働並びに危険有害業務の就業を制限或いは禁止し、更には、産前産後の休業、育児時間、生理休暇等を規定し、男子に比して特別の保護を加えている。併し、働く婦人にとつて、最も重要な規定は、當然なことを規定したとも考へられる第四條の男女同一賃金の原則である。男女同一賃金の原則は憲法第十四條でうたつてゐる男女平等の原則の経済的表現といつて可い。意味ばかりでなく、この規定の有効な実施如何が女子の社会的、経済的地位の向上を左右し、男子にとつても、一般に低賃金で働く女子の賃金水準を上げることとはとりもたえず自介連の賃金水準をも確保することであり、その意味でも全国民が関心を持たなければならぬ事項と考へられる。

二、基準法第四條違反の摘発件数

監督月報の示すところによれば、監督が開始された昨年の二月より、最近の報告である昨年の十一月までの女子労働関係の違反件数は別表Ⅰの通りである。

別表Ⅰによると、基準法全体の違反件数は四三九、三五〇件に達しているが、その中、女子労働関係の違反件数は一、一八九九件（但し、第六十二條乃至第六十四條並びに第六十八條に於ては年少者関係も含む）あり、全体の二・七％に當つてゐる女子労働関係の違反事件の

中で圧倒的に多いのは、女子の時間外労働及び休日労働違反で八、四一八件に及んでいる。深夜業禁止及び危険有害業務の就業制限違反がそれについて、夫々一、二〇〇件以上を示してあり、ついで生理休暇と男女同一賃金違反が夫々四〇〇件前後で相並んでいる。

右のように、男女同一賃金違反事件は、平均月三九、五件で全体の比率からみると〇・〇九で極めて少数であるが、しかし、これよりみて、直に男女同一賃金の原則はよく守られており、その規定の目的が達せられていると結論づけることは早計であると思われる。

別表 I] 女子労働関係違反件数 (監督月報による)

月	條文 昭和 二十三年	第百條關係係 (男)女同僱金	(間接)休日 (カネ)の労働時 第六十一條關係係	(單純業) 第六十二條關係係	(危險有害業務) 第六十三條關係係	(被禁制業) 第六十四條關係係	(抗内務府の禁止) 第六十五條關係係	(產前產後) 第六十六條關係係	(育兒時間) 第六十七條關係係	(生理休暇) 第六十八條關係係	(婚嫁休業) 第六十九條關係係	勞務及件 子數及遺失	違件 反數
二月		37	58	8	11	2	1	1	12	—	—	130	3,183
三月		40	303	13	4	12	3	5	20	—	—	400	9,713
四月		22	826	14	8	8	—	1	16	—	—	495	18,822
五月		82	1,030	131	166	12	14	1	66	1	1	1,203	42,010
六月		31	772	161	166	9	14	8	57	—	—	1,214	48,935
七月		51	1,214	184	234	10	2	5	54	9	9	1,766	61,002
八月		52	1,239	239	162	6	5	4	54	3	3	1,767	63,551
九月		30	1,085	151	136	18	3	3	33	5	5	1,444	61,844
十月		24	1,144	148	166	10	2	3	44	5	5	1,545	69,158
十一月		25	1,167	200	186	15	1	—	39	2	2	1,635	84,522
合計		394	8,418	1,249	1,239	102	45	26	401	25	25	11,895	439,250

〔註〕、第62條乃至第64條、並次に第68條に於ては、年少者關係も含む。

三、基準法第四條違反の形態

今、主として各地方取買室の報告により集つてゐる第四條違反と考へられる事例六七件を大雑把に、(1)基本給、(2)諸手当、(3)その他、に分類して検討してみると、大体次のような結果が得られる。

基本給に於ける違反……………三三件

諸手当に於ける違反……三六件

その他に於ける違反……存

勿論、この資料は極く未熟であり、件数は僅かであるが、大凡の実情の一斑を推察し得ると思ふ。

基本給に於ける違反の事例

わが國の賃金体系は事業場により非常に異つてゐる上に、夫々複雑な形態をとつてゐるが、大体、基本賃金は、單に基本給或いは本人給として簡單に定められてゐる場合から、初任給に年齢、勤続年限、學歷、職務等を夫々適當にかみ合せてゐるものに至

るまで百様百態である。その中で、男女の差をつけている点は、單純な基本給、初任給並に手給給が大半を占めてゐるが、次に实例を若干示しておく、何れもそのような形式で實際に支給されてゐた事例である。

(四)

初紅繪(旧給)	
男	女
一六、一七	一六以下
一五、〇三	一三、〇六
一六、〇〇	一四、二〇
二〇、六〇	一五、以上
一三、一〇	一四、〇〇
一五、以上	一五、以上

例三

新制中学校卒業者	男	三〇〇	〇	〇
	女	一一〇	〇	〇
中学校卒業者	男	三八七	〇	〇
	女	二七〇	〇	〇

會士

決定を支給していた。

（例六）

（抄）
会社設立の際一率に男子一〇、女子八の割合を以て横金基準を決定し支給していた。

例五

取務給を定め、各取務の中で、更にAよりFまでの各級を分け、夫々賃金の差額をつけてゐるが、その状
業員を各級に査定する場合に、予め男子はA朝がC
級以上、女子はB朝がC級以上と云う如く基準を定
めて査定してゐる場合。

2. 諸手当に於ける違反の事例

基本給について差別がなくとも、日直手当、精勤手当、生活給、臨時手当、臨時外割増賃金、食事手当、物価手当、通勤手当、独身者手当、家族手当等の種々なる形態の諸手当の中に天々違反の事例を見付けることが出来る。殊に、精勤手当物価手当の中にその事例が多い次に、実例若干を示して置く。

(例一) 日直手当 男 五〇円 女 三〇円

(例三) 各自の本俸に別し、次の比率による勤務手当を支給する。

本俸及二号店	男	一・二五%	女	二・五%
二号店	男	一・二〇%	女	二・〇%
三号店	男	一・一五%	女	一・五%
四号店	男	一・一〇%	女	一・〇%
五号店	男	一・〇五%	女	五%

(例五) 勤続年限手当

勤続満三年に達した時	男	三〇円	女	二〇円
五	男	五〇円	女	三〇円
十	男	一〇〇円	女	五〇円

(例七) 物価手当

〔女全土買の中放積十九街迄の者のみに支給し、最高二〇円に押える。〕

(例九) 経費給

一年に付、一月一円の割合で支給、但し 男子 二〇年固定 女子 一五年固定

3 その他違反の事例

基本給若しくは諸手当の額以外に於いて違反と見做されるような事例も相当あるが、そ

の中で注目すべきは男子は日給制、女子は日給制を採用している事例が三件も報告されて いることである。これは殆んど第四條違反となると考えられる。次に若干例示してみる。

(例一) 男子は月給制、女子は日給制を採用している場合。

(例三) 退職金を左の如くに定めて支給している場合

性別	年数	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	以上
男	日給三〇日分	八五日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分
女	日給二五五分	七〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分	一四〇日分

4 基準法第四條運用の困難性

前項に於いて、男女同一賃金の原則違反の事例を多少例示したが、違反の有無は就業 規則、給與規定等に歴然とした基準がありそれが実施されている場合や、同一職種にあ る男女労働者の賃金が著しく異なっているような場合はその判定が比較的簡単である。例 えば後者の例として、二、三挙げてみよう。

(例一) 男甲、一三〇円、女乙、一三〇円、差一八〇円

学入は女子は高等女学校卒業であるが、男は中等学校を卒業していない。年齢は女の方が二つ年上であり、現在能力、勤 務成績等に差は認められない。仕事の内容は同型の事務である。採用は両者とも昭和二十一年で殆ど同時である。

(例二)

(例二) 性別別 一ヶ月間の労働日数

勤続当 男	廿六日以上	廿五日	廿四日
勤続当 女	一〇〇円	七〇円	四九円
年少者	七〇円	四九円	三五円

(例四) 所管外割増金 男 三割 女 二割五分

(例六) 臨時手当、労働日数に 男 二〇を乗ずる 女 一〇を乗ずる

(例八) 通勤手当、通勤距離の遠近に拘らず、一律に一日 男子二〇円 女子一八円

(例十一) 独身者手当 男 一〇〇円 女 七〇円

(例十二) 家族手当 男子は標準扶養家族数による 女子は実扶養家族数による

(例三)

本俸は四〇〇円(中等学校卒業初任給)で男女同一賃金 であるが、男子は最初から書記として、採用し、女子は事 務員という地位であるため、勤務地手当において相当の開 きが生じ、それが男女の賃金に差をつけている。

性別	氏名	年齢	勤務年数	常業金	加給金	計	従事する事務
男	K.O.	三五	一〇年	八二二円	二二六九円	二〇九二円	職員自立
女	L.M.	二三	五	四五二	六五〇	一一〇二	自立
男	K.A.	二一	二	五九七	七八七	一三八四	自立

この目立作業場に於て、T・Mという女子は専業主婦を援助して相当優秀な技術者であるが、此の報告事項なので、お嫁に行かれてから適任者が無くては困るというので、二十一才の青年を補助者として修練させている。併し、賃金に於ては、前衆の如く、修練中の若者の方が一人前の女子より高賃金を受けている。

然し多くの場合は、賃金の差が僅少であるとか、或いは全く男女が同一の業務に従事している事例は少く、多少でも取務が異なれば、そのために、実際に於ては男女同一賃金違反の断定を下すことが相当困難である。又、能力、能率、或いは勤惰による賃金差であると説明された際は客観的にその差異を証明することは現在に於ては殆ど不可能に近い。一方、法文の解釈に於ても、年次有給休暇に男女の差異を設けた場合等、未だ検討すべき問題が多多残されている。

五 男女同一賃金の実現を目指して

現在、男女の受けている賃金を最も新らしい毎月勤労統計昭和二十三年度十二月分により作成した別表(2)により考察してみると、男子を一〇〇として女子の比率は、職員では、最高が印刷及び製本業の五四・七%最低が商業の三九・七%であり、全産業平均では四六・二%となっており、労働者では、最高が交通業の六三・三%、最低が三八・四%であり、全産業平均では四四・四%となっている。このように、何故女子の賃金が男子の賃金の半分以上であるのか、その原因としては、女子は一般的に家計の補助、或いは結婚迄の一過程として就職するため就業期間が短かく、従つて責任ある地位につぎ難いこと、労働意欲の低度、肉体的条件の不利、或は従来教育の缺陷のため一般に能率の能力が低いこと、女子の家族負擔が少いこと、女子の組織力が薄弱であること等多くの点が指摘し得られる。その一として、従来家族制度

ニノルナ

よりもたらされた男尊女卑の思想を否定し得ない。この封建的な弊風が賃金の面において風に影響を及ぼしているかを分析することは非常に困難な課題である。併し、この点を説明する鍵として次の二つの事実が指摘し得られよう。第一に、女子の職業分野は大体低賃金分野であるが、これを一步踏み込んで追究するとき、例へば、製紙紡績、等に於ける女子の労働は生産の中樞をなす最も重要な部門であるにも拘らず、紡績工業の女子労働者の男子労働者に対する賃金の比率は五六・六%と云う低位を示している。繰糸という製紙の死命を制している重大な仕事を受持つている女子労働者の賃金が雑用をする男子労働者の賃金の四割とされていることである。即ち、女子が占めている職業分野の価値につき再検討を必要とする。

第二に、基準法第四條違反として摘発されるものは、例外なく女子の賃金が男子より低いという事例で、男子が女子より低かつたという事例が皆無であることである。即ち同一の仕事に従事している男女間の賃金の再検討である。基準法第四條の男女同一賃金の原則は後者の場合、即ち、同一の仕事に従事している男女間の不当な賃金差の是正にのみ適用される。その意味に於て十分と言ひ難い。前者の場合、即ち、異職種間の男女の賃金差の是正は嚴正精密な取務分析や取務評価がなされ、それに基づく真正な同一価値労働同一賃金の実現に邁進せねばならない。ともあれ男女同一賃金への努力はアメリカ、ソ聯、その他の各国に於ても不斷に展開されつゝあり、わが國に於ても基準法第四條を適用しつゝ、男女同一賃金の理想の実現に不斷の努力を続け、一日でも早く、社会的に、経済的に男女対等の立場で、お互いの人格を認め乍ら相協力し合つてよりよい日本の建設を進めてゆきたいものである。(婦人少年局)

別表2 男女の賃金比較表

産 業	一人当り一ヶ月間の給与総額 (現金給与額と現物給与見込額の合計額)					
	労働者			労働者		
	男	女	男に対する 女の比率	男	女	男に対する 女の比率
全 産 業	10,007	4,441	44.4	13,157	6,073	46.2
工 業	10,085	4,399	43.6	13,164	6,150	46.7
金 属 工 業	11,713	6,376	54.4	13,870	6,940	49.6
機械器具工業	9,685	5,232	54.0	12,343	6,011	48.7
化学工業	10,558	5,161	48.9	14,988	6,485	43.3
窯業及土石工業	10,888	5,558	51.0	16,654	6,753	40.5
繊維工業	5,943	3,364	56.6	11,605	5,115	44.1
製材及木製品工業	5,472	3,002	54.9	7,447	3,177	42.7
食料品工業	11,478	6,867	59.8	15,208	6,659	43.8
印刷及製本業	13,887	8,451	60.9	17,807	9,738	54.7
其の他の工業	6,849	4,050	59.1	11,756	5,570	47.4
ガス電気及水道業	10,370	5,023	48.4	12,184	5,734	47.1
鉱業及土石採取業	9,712	4,112	42.3	12,969	5,888	45.4
金属工業 坑内	9,332	—	—	—	—	—
金属工業 坑外	7,091	3,753	52.9	11,013	5,810	52.8
石炭鉱業 坑内	11,375	—	—	—	—	—
石炭鉱業 坑外	7,249	4,171	57.5	13,361	5,917	44.3
交 通 業	10,228	6,873	67.3	12,203	5,577	45.7
商 業	12,438	4,781	38.4	16,240	6,444	39.7