

男女同一労働同一賃金をすすめよう

— 婦人労働の近代化のために —

は　じ　め　に

婦人少年局では、昭和28年以来「働く婦人の福祉運動」を実施しておりますが、本年は、その第15回目に当たります。

この運動は、労働者、使用者、広く社会一般に対して、働く婦人の福祉の向上に関する理解と協力を促すことを目的として、例年一定の目標をかかげ、全国的に実施していますが、本年は、ILO条約「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」(第100号)の批准を機に、男女同一労働同一賃金の問題をとりあげました。

このパンフレットは、本運動の資料として作成したもので、労使双方ならびに社会一般の方々が男女同一労働同一賃金についての理解を深め、その実効を図るための参考に供するものです。ご活用いただければ幸いです。

1967年9月

労働省婦人少年局

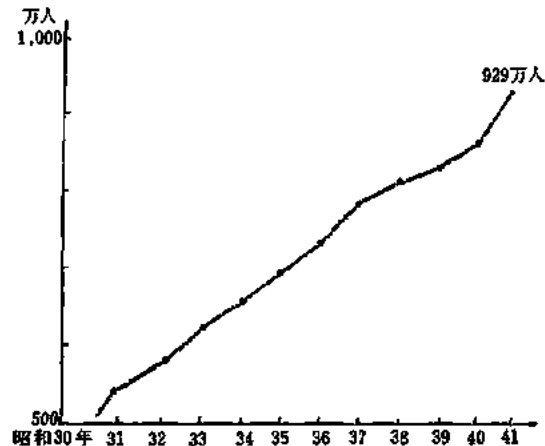
目 次

I 婦人労働の情勢について	3
II ILO 条約 100 号のあらまし	10
(1) ILO 条約 100 号とは	10
(2) わが国の批准について	11
(3) 批准国としての役わり	12
III 男女同一労働同一賃金の意義について	13
(1) 男女同一労働同一賃金とは	13
(2) 男女同一労働同一賃金の必要性	14
(3) 男女同一労働同一賃金の実効を図るうえでの問題点	15
IV 婦人労働の近代化について	16
付 録	
1. 「第15回働く婦人の福祉運動」実施要綱	18
2. 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第100号）抜すい	20
3. 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）抜すい	23

I 婦人労働の情勢について

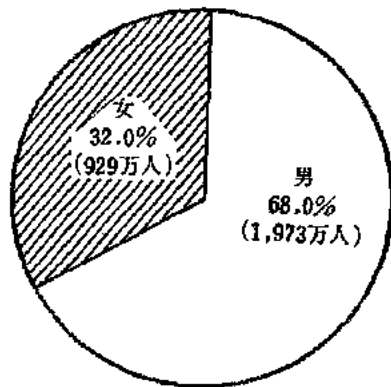
職場で働く婦人の数は年々上昇しています

現在では、929万人となり10年前と比べ約2倍になりました



「労働力調査」

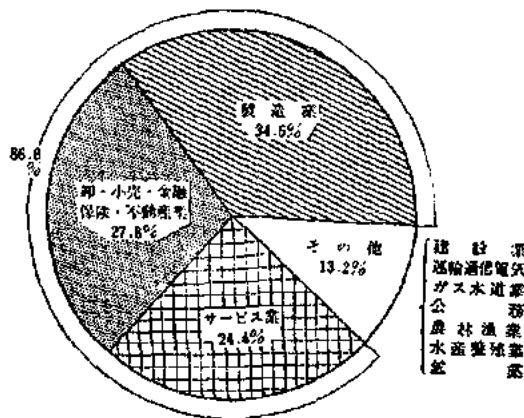
働く婦人は雇用者総数の
 $\frac{1}{3}$ を占めています



「労働力調査」 (昭和41年)

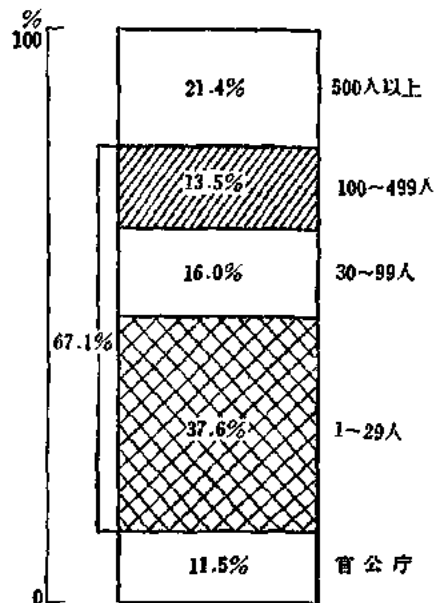
婦人はあらゆる職場で働いています

働く婦人の約9割は製造業 卸・小売・
金融保険・不動産業およびサービス業で働
いています



「労働力調査」(昭和41年)

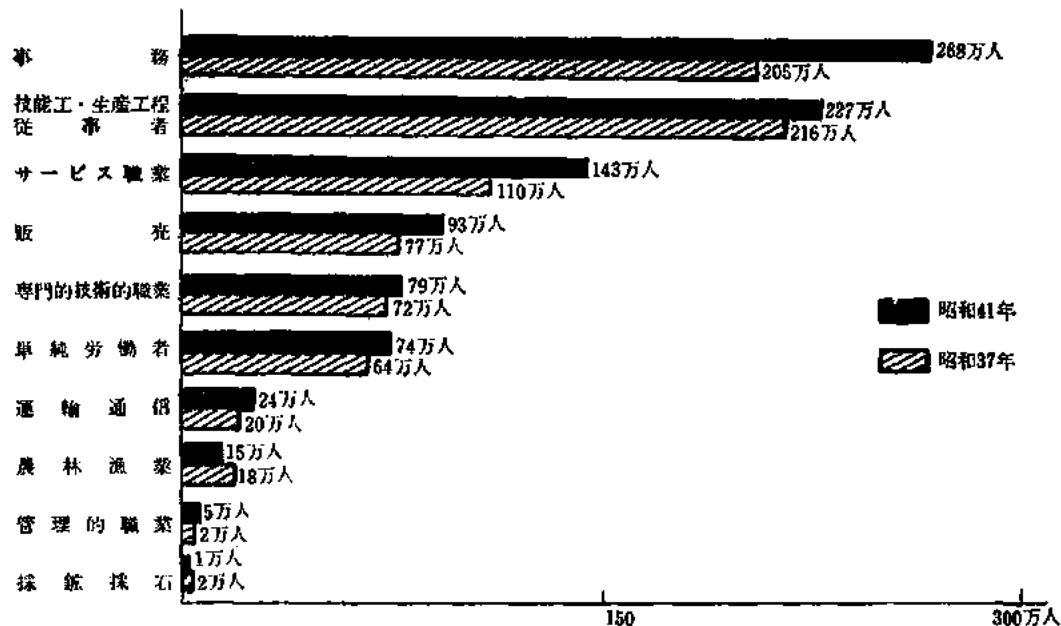
働く婦人の多くは中小企業に集中しています



「労働力調査」(昭和41年)

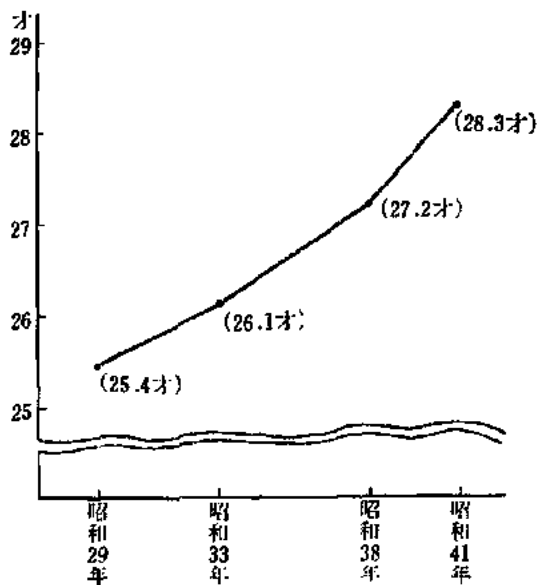
婦人の職業分野も拡大しています

とくに事務従事者やサービス職業で働く婦人が増加しています 専門的知識や技術をいかして
働く婦人や管理的職業につく婦人もふえてきました



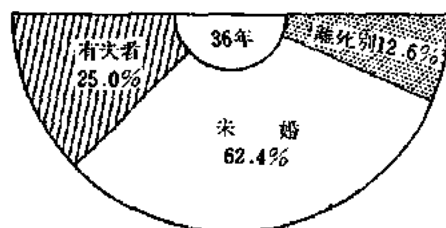
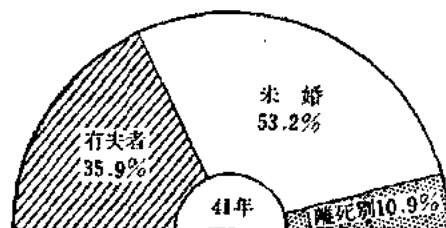
働く婦人の年齢は高まっています

働く婦人の平均年齢は28.3才 平均勤続年数は4.0年（男子8.0年）です



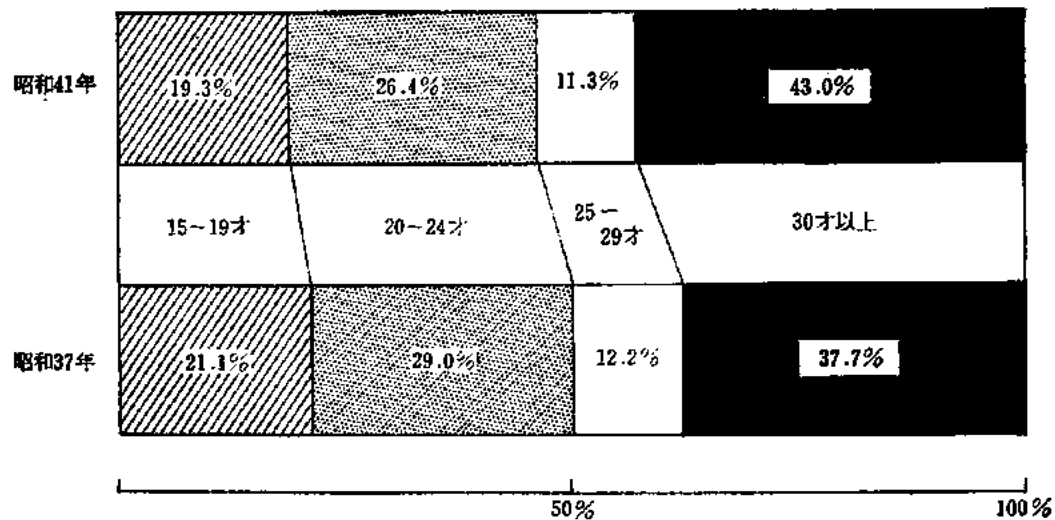
「賃金構造基本調査」

有夫者の割合がふえています



「労働力調査」

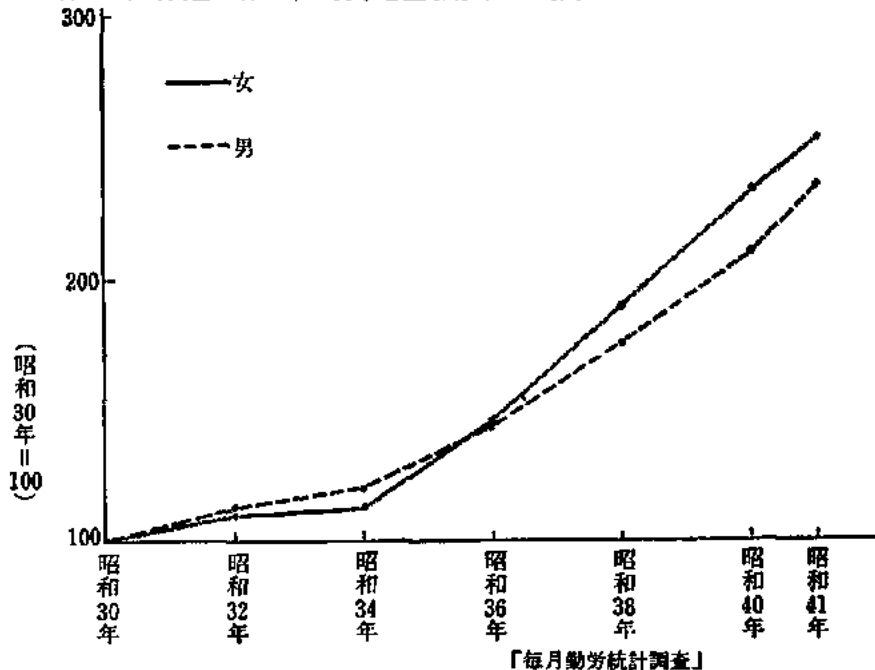
中高年令婦人がふえています



「労働力調査」

婦人の平均賃金は年々高まっています

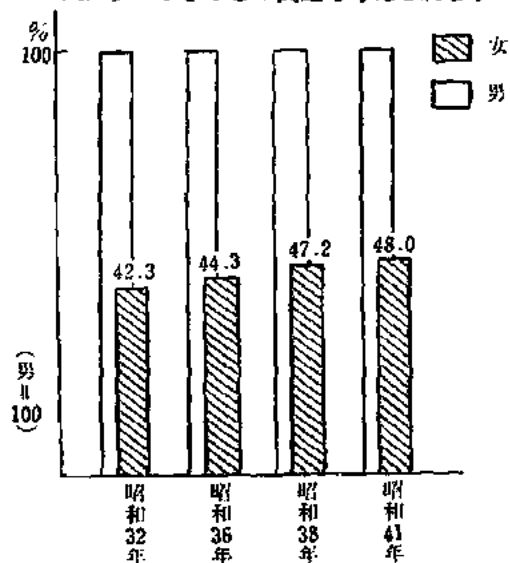
婦人の平均賃金の伸び率は男子を上まわっています



(昭和30年および昭和36年は調査対象者のサンプル替えが行なわれたのでその前後には若干の断層がある)

婦人の平均賃金は男子の48.0%にあたり
ます

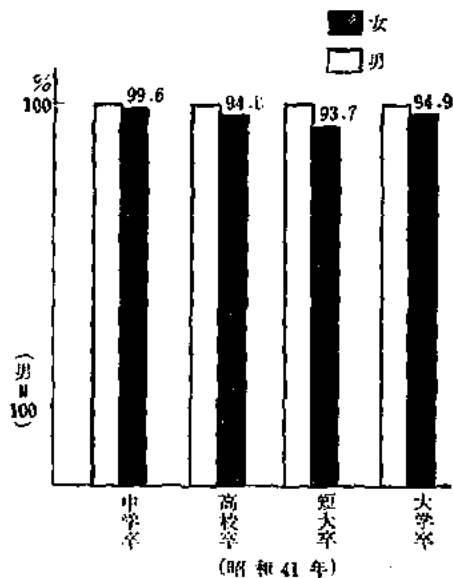
これは働く婦人の平均年齢平均勤続年数の
低さや比較的簡単な仕事についている婦
人が多いこと等との関連も考えられます



「毎月勤労統計調査」

初任給の男女格差は縮まっています

とくに中卒ではほとんど差が
なくなりました



「新規学卒初任給調査」「大学卒業就職状況調査」

Ⅱ ILO条約100号のあらまし

(1) ILO条約100号とは

正確にいいますとこの条約は「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」(第100号)のことで、**「1951年の同一報酬条約」**ともいわれています。

条約のねらいは、性別による差別なしに仕事に応じて同じ率の賃金を支払うべきであるということを規定したもので、賃金の面から働く婦人の地位の向上をはかるものです。

この条約は全文14条からなっていますが、焦点となるのは第1条～第4条(20頁参照)までであとは手続規定となっています。

政府は、このたびこの条約を批准しましたが、ILOでこの条約が採択されたのは、1951年に開かれた第34回総会でのことでした。しかし、同じ価値の労働に対して同一の賃金を支払うべきであるという考え方は、早くから関心をもたれていて、1919年のILO憲章前文中にもこの原則がうたわれています。

また、この問題をILOでとりあげるに至ったことについては、国連の「婦人の地位委員会」が大きく貢献しています。

婦人の地位委員会は、婦人の地位向上、男女平等の促進という観点から、その設置以来、婦人は賃金につ

いても男子と同じ権利をもつべきである——という主張をかかげており、1947年以来 I L O に対して、その促進について要請してきました。

I L O では、1950 年より審議をはじめ翌 51 年に条約とこれに伴う勧告 (I L O 勧告第 90 号抜すい 23 頁参照) を採択したのです。

このように、同一報酬条約は、婦人の地位向上、男女平等をすすめるという人権思想に立脚するものであって、賃金の分野をとおして、広く婦人の地位向上に資するという点に重要な意義があります。

いわば、婦人労働者の人権宣言ともいふべきものです。

(2) わが国の批准について

さきにもふれましたように、政府は第 55 特別国会で 100 号条約の批准承認を求め、去る 7 月 14 日承認されました。I L O 事務局に批准書が寄託され登録されますと加盟国 118 カ国のうち、58 番目の批准国となりますが、登録された日から 12 カ月後には、この条約の発効をみますので、わが国では来年 8 月となります。

この条約の批准については、政府としては、かねてから検討してきたところですが、とくに最近における女子の雇用の実情からみて、婦人労働者の職業に対する意欲を高め、その雇用を近代化する気運を醸成するうえで極めて有効であるとの認識にたち、今回批准にふみ切ったわけで、基本的には、婦人労働者の地位の向上に資したいという意図によるものです。

(3) 批准国としての役わり

条約の第2条では、批准した加盟国の義務について規定しています。義務を負う範囲としては、各国で行なわれている各種の賃金の決定方法を前提として、ある場合には、同一報酬の原則の適用を促し、またある場合には、その適用を確保しなければならないことを義務づけています。これをいいかえますと、わが国の場合のように、たとえば賃金をきめるのに労使間の自主的な話し合いにゆだねられている民間労働者の場合には、同一報酬の原則の適用を促進する義務を負い、また公務員のような場合には、政府がこの原則の適用を確保しなければならないという義務を負います。

わが国では、すでに労働基準法施行とともに条約の趣旨と合致した規定をもっていますので、民間労働者の場合にも、条約のいう適用の促進ばかりでなく確保もされているといえます。また、国家公務員、地方公務員等については、それぞれの法律によって男女同一労働同一賃金の原則が確保されています。

従って、批准にともなって、国内の法律や制度が、ただちに改められ、新しい体制が生まれるというわけではありません。しかし批准国としては、この原則を広く浸透させ、更にその実効をあげ、婦人の地位向上をすすめていくことが今後に課せられた重要な役わりといえましょう。

Ⅲ 男女同一労働同一賃金の意義について

(1) 男女同一労働同一賃金とは

男女同一労働同一賃金とは、男女の性別にはかかわりなく、従事している仕事の内容や働く人の能力、能率などに対して同等に支払われるべき賃金のことをいいます。

したがって、婦人労働者は一般に労働能力が低い、勤続が短い、転勤させずらい、あるいは、男子に比べて家計責任が軽いなどを前提とし、あるいは未来の貢献度の期待がうすいなどの理由で、婦人の賃金をはじめから低くきめるとすれば、それは同一労働同一賃金の原則に反することになります。

a ILO条約100号では

「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」ということは、性による差別なしに定められる報酬率のことであると規定されています。

したがって、個人の職務の内容、能率あるいは経験や年齢、学歴等の要素によって賃金（報酬または所得の総額）に差がついても、それが性に基づく差別でなければ、この原則に反するものではないということです。

さらに、条約では、同一価値労働同一賃金をすすめるのに役立つ場合には、職務の客観的評価を促進する方法を講じなければならないともいっています。

b わが国の労働基準法では

男女は法の下に平等であるという憲法の精神をうけて、第4条に「……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いをしてはならない」と定めています。

(2) 男女同一労働同一賃金の必要性

男女同一労働同一賃金は、婦人の職場進出、民主主義の発展という歴史の流れのなかから生まれました。

時代の大きな流れのなかでとくに二度の大きな世界戦争は、皮肉にも婦人の実力を発揮する最大の機会となり、同一賃金への関心を大いに高めました。また、それは婦人の人権問題でもあったと同時に、男子の労働や賃金を守るためでもありました。なぜなら、婦人の賃金が安いために、男子の賃金水準がきり下げられたり、今まで男子がついていた仕事に婦人を安く使うという可能性もでてきます。これを防ぐためにも男女同一労働同一賃金が必要だったのです。

あらゆる領域で、均等の機会が与えられなければならないという民主主義の原則が次第に受入れられるようになり、政治的、社会的にも人間として平等に扱われるようになれば、当然、雇用や職業の分野でも、いわば経済的にも平等に扱われるようになったとしても不思議はありません。つまり、同等の労働に対しては差別を受けることなく同等の報酬を保障されることによって人権が守られるという考え方が生まれたのです。

前掲図表で明らかなように、産業界に果たしている婦人の役わりが増大してきているとき、婦人労働の正

当な位置づけがなされ、男女同一労働同一賃金の原則がすすめられることは、婦人の職業意識を高め、産業の発展を期すうえからも重要なことといわなければなりません。

(3) 男女同一労働同一賃金の実効を図るうえでの問題点

男女同一労働同一賃金をすすめていく上での大きな問題点として、わが国特有の雇用賃金慣行があります。すなわち終身雇用制を前提として、いわゆる年功序列賃金体系がひろく行なわれており、賃金が仕事の質や量以外の要素にもとづいて決められがちなので、一般に同じ価値の労働に対する同じ賃金という考え方が発達しにくい状態にあります。また客観的な職務評価も従来はあまり進められておりません。そのような中で男女同一労働同一賃金という考え方がなかなか理解されにくく、形式的には法律違反は少ないとしても、実質的には婦人が不利な取扱いをうけることも少なくないようです。反面、男女の賃金の算術的平均に見られる差を、賃金における男女の差別だと考えるような誤解もしばしば見られます。

しかし、近年の産業界における技術革新は、生産方式を大幅に変え、労働の内容、必要な労働力の質、労働態様の変化の結果、長期勤続者の経験や熟練はあまり必要でなくなり、若年層との能力差が逆転していく傾向もみられ、年功賃金の矛盾が指摘され、従来の賃金制度が効果的でなくなっている点の改善が試みられています。

IV 婦人労働の近代化について

わが国の婦人労働は、比較的最近まで結婚または出産までの短期間の一時的就業者、家計補助的就業者が多かったために、学歴が相対的に低く、その就業分野も、軽易な未熟練労働や補助的労働に限られていました。そのため雇う方も、働く側も、また、社会一般も婦人労働に多くを期待しない風潮があり、今日においても、なおその底流に婦人労働を軽視する考え方がいろいろな制度や慣行の形として根づよくみられます。

また賃金の面からみても、これまで婦人労働者は男子労働者に比べて相対的に低学歴であり、しかも結婚までの就労のため勤続年数が短かったことに加えて、その就労分野も軽易な単純労働や補助的労働が多く、従来の年功賃金制度においては、男子に比して相対的にその賃金も低い場合が多くありました。

しかし、今後は、わが国経済社会における婦人労働の役わりは増大し、重要になっていくことが予想され、婦人の能力の開発や、その十分な発揮が強くのぞまれることになります。

そのためには、まず、婦人労働を一時的、補助的労働と考える従来の観念を改め、近代的な婦人労働観を

確立することがいそがれます。すなわち、その能力、適性、能率に対する正しい評価を行なうべきことはいうまでもありませんが、婦人がその能力を十分に発揮できるよう適正配置、教育訓練、福利厚生施設の整備拡充等、職場の体制を整えることも必要です。同時に働く婦人も責任ある職業人としての自覚を深め、しっかり仕事にとりくむために積極的に教育訓練の機会をとらえ職業能力の涵養につとめることが必要です。

また、基本的には、能力と職種を中心とする開放的な労働市場が形成され、より合理的な雇用賃金慣行が促進されることが婦人労働の近代化のために必要です。

婦人がその力を十分に発揮して、生きがいをもって働き、経済社会の発展に貢献できるような状態に近づくためには、各方面の努力が必要ですが、ILO条約100号の批准を機に、使用者も労働者も、また社会一般も一層の努力をしたいものです。

1. 趣 旨

働く婦人の福祉運動は、産業のにない手としての婦人をまもり、働く婦人の地位をたかめることを目的として、民間団体・関係機関等の自主的な活動を促すとともに、社会一般に婦人の労働が産業の発展に寄与している事実をしらせ、働く婦人の地位向上についての理解と協力を促すために行なうものであり、本年は第15回の運動を実施する。

2. 目 標 男女同一労働同一賃金をすすめよう

——婦人労働の近代化のために——

現在、働く婦人は全雇用労働者の3分の1を数え、その就業はあらゆる分野にわたり、わが国産業の発展に大きく貢献している。

このようなとき、ILO条約「同一価値の労働について、男女労働者に対する同一報酬に関する条約」(100号)の批准のはこびになったことは、意義深いことである。

そこで、本年はILO条約100号の趣旨の理解を深めるとともに男女同一労働同一賃金の実効をはかり、

もってわが国婦人労働の近代化をすすめることを運動のねらいとする。

3. 運動の重点

- (1) ILO条約100号の周知を図る
- (2) 男女同一労働同一賃金の実効を図る
 - イ 男女同一労働同一賃金の促進を図る
 - ロ 婦人労働者の職業意識、職業能力をたかめる

4. 期 間 昭和42年9月15日～9月24日

5. 主 唱 労働省婦人少年局

6. 協力を依頼する機関

労働組合・使用者団体・職能団体・婦人団体・教育機関・報道機関・関係行政機関・その他

7. 主唱機関が行なう事項

○働く婦人の1日研修会の開催

- 使用者との懇談会の開催
- 広報機関を通しての広報活動
- 資料の作成・配布
- 関係団体・機関の行なう自主的行事への協力
- その他

8. 関係団体・機関に協力を依頼する事項

- 本運動の趣旨にそった討論会・座談会・研究会等の開催
- 本運動の趣旨にそった諸行事への働く婦人の参加
- その他

付録2 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬 に関する条約（第100号）（抜すい）

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに招集されて、1951年6月6日にその第34回会期として会合し、

この会期の議事日程の第7議題である同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に関する提案の採択を決定し、

この提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定したので、

次の条約（引用に際しては、1951年の同一報酬条約と称することができる）を1951年6月29日に採択する。

第1条

この条約の適用上、

- (a) 「報酬」とは、通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与をいう。
- (b) 「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」とは、性別による差別なしに定められる報酬率をいう。

第2条

- 1 各加盟国は、報酬率を決定するため行なわれている方法に適した手段によって同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則のすべての労働者への適用を促進し、及び前記の方法と両立する限り確保しなければならない。

2 この原則は、次のいずれによっても適用することができる。

- (a) 国内法令
- (b) 法令によって設けられ又は認められた賃金決定制度
- (c) 使用者と労働者との間の労働協約
- (d) これらの各種の手段の組合せ

第3条

- 1 行なうべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置を執るものとする。
- 2 この評価のために採用する方法は、報酬率の決定について責任を負う機関又は、報酬率が労働協約によって決定される場合には、その当事者が決定することができる。
- 3 行なうべき労働における前記の客観的な評価から生ずる差異に性別と関係なく対応する報酬率の差異は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に反するものと認めてはならない。

第4条

各加盟国は、この条約の規定を実施するため、関係のある使用者団体及び労働者団体と適宜協力するものとする。

(以下略)

付録3 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)(抜すい)

(前文および 1. 2. 3. 略)

- 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の適用を受ける業務に関して、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っ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女子の報酬率との間の較差を減少すること。
- (b) 加給制度が実施されている場合には、同一価値の労働を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っ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、加盟国は、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務分類を行なうため、職務分析又はその他の手続によって、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条の規定に従っ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、次の手段によっ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、雇用相談、職業訓練及び職業紹介に関して同一の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、雇用相談、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って支弁される社会保障若しくは産業福祉基金によっ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の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。

1967年 8 月20日 印刷

1967年 8 月25日 発行

発行者 労働省婦人少年局

印刷所 信陽堂印刷株式会社