

婦人労働資料 No 6

男女同一労働同一賃金について

中央婦人問題会議労働委員会記録

1950年

労働省婦人少年局婦人労働課

労働省婦人少年局

婦人
26
3

は し が き

一九四六年四月十日、日本婦人は始めて参政権を行使しました。この日を婦人の日として記念することが婦人団体によつて提唱され、各地方で多彩な行事が行われたのは一九四八年からでしたが、労働省婦人少年局もこれに呼應して一九四九年以降、四月十日から始まる一週間を婦人週間として婦人解放を文字の上だけでなくほんとに日常生活の事実とするためにあらゆる方面から婦人の自覚を促す行事を行うことにしました。

しかし婦人大会などの華やかな行事は関係官廳や民間團體がそれぞれ各地方で行う例となつて來たので、婦人少年局としては同じことをする代りに、今年度からは異なる構想のもとに特殊の意義をもつ行事を行うことにしました。その現われが中央及び地方における婦人問題會議でした。

これは日本の現段階における婦人問題の諸相にわたつてまず具体的な事実をつかむこと、更にその事実にもとづいて、その解決のためには、どういう方向に進んだらよいかを検討する目的をもつもので従つて婦人の地位を低からしめている社会的、経済的な諸要因を分析する学問的な研究を必要としました。こういう見地から婦人労働課ではILOがとりあげている当面の議題でもあり、また婦人労働の中心的な問題でもある同一労働同一賃金をテーマとし、婦人課では農村における婦人労働と家庭生活の近代化という二つのテーマをとりあげて、それぞれの部門の専門家の方々に委員となつて頂き、何回にもわたつて討議を重ねられた上の報告を発表して頂きました。

この冊子はそのうちの「労働委員会」に関するもので、「農村委員会」「家庭生活委員会」は別に発行しております。出版にあたり、お忙しい中をこの會議のために勞をいとわす御盡力下さつた左記諸委員の御懇情に対しあつく御礼申し上げます。

一九五一年一月

労働省婦人少年局長

山 川 菊 栄

労働委員会

議題「男女同一労働同一賃金について」

- 一、日本における婦人雇用の発展
- 二、婦人の低賃金の実情と賃金形態
- 三、何故婦人は低賃金であるか
- 一、婦人の労働能力と低賃金

二、婦人は労働に對應して支拂われていない

四、男女同一労働同一賃金の原則について

一、男女同一労働同一賃金の具体的内容

二、現在どのようにしてこの原則の適用をすればよいか

五、最低賃金制と同一労働同一賃金

六、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」

討論参加委員

- 購買新聞記者 西 清子
- 日本紡績協会 吉 藤 亮
- 日本電気株式会社 増 島 三 樹 男
- 総務部第一勤務課長 小 川 玉 子
- 総同盟婦人対策部員 岸 本 千 代 子
- 全通信従業員組合

- 一ツ橋大学講師 美濃口時次郎
- 労働基準局給與課長 宮 島 久 義
- 工業大学助教授 藤 田 忠
- 労働医学心理學 藤 本 武
- 東京大学社会科学部 氏 原 正 次 郎
- 研究所 氏 原 正 次 郎
- 氏 原 正 次 郎
- 藤 田 忠
- 藤 本 武
- 宮 島 久 義
- 藤 本 武

労働委員会

目 次

- 一、日本における婦人雇用の発展 美濃口時次郎
- 二、婦人の労働能力と低賃金 藤 田 忠
- 三、社会的環境と婦人の労働能力 藤 本 武
- 四、婦人は労働能力に對應して支拂われていない 氏 原 正 次 郎
- 五、婦人の低賃金の実情と賃金形態 宮 島 久 義
- 六、男女同一労働同一賃金の具体的内容 氏 原 正 次 郎
- 七、合理的職務賃率決定のための「職務評價」 藤 田 忠
- 八、現在どのようにしてこの原則を適用すればよいか 宮 島 久 義
- 九、最低賃金制と同一労働同一賃金 藤 本 武
- 一〇、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」 七

開会の辞

○西園長 たいだいまから労働部会の討議に入りたいと思います。私たいへん不慣れでございますけれども、進行係を勤めさせていただきますと思います。

この部会に課せられましたテーマは、男女同一労働同一賃金についてというところでございます。戦後、日本の社会におきまして、男女の生活に横たわつておりますいろいろな労働条件の差というものは、あらゆる機会に徐々に改革されつつありますけれども、まだまだ未解決の問題もたくさんあるようでありまして、労働職業の分野におきまして、こういうことが同じように言われております。そして不平等条件が労働面において最も端的に現われて、おりますのが、賃金の問題であると思ひます。婦人の労働が正当に評價され、これについて正当に賃金が拂われておるかどうかということは、たいへん大きな疑問となつております。戦後の民主的律法の一つであります労働基準法におきまして、女子の賃金を男子と区別することはいけないという進歩的な規定が設けられておりますけれども、実際の現状は、まだその基準法の理想にはなほ遠い状態にあるように思われます。こういう現状に際して、この問題の徹底的な究明と、そしてどうすれば基準法の精神が活かされるかという具体的な方策について考えるということが、この部会に課せられた課題であると思ひます。

こういう前提の下にこの部会の討議を進めて行くわけでございますけれども、その順序をいたしまして、たいだいまお手元にございますプリントの項目順に御討議を願へばつこうだと思ひます。第一、日本における婦人雇用の発展、第二婦人の低賃金の実情と賃金形態、第三、なぜ婦人は低賃金であるか第四、男女同一労働同一賃金の原則について、第五、最低賃金制と同一労働同一賃金、これだけの項目について御討議を願うわけであります。そして各項目についてそれぞれの先生方から御研究の結果を御報告いただきます、それについて各委員から質問並びに賛成反対の御意見を活潑に展開させていただきますことになつてと思ひます。

一、日本における婦人雇用の発展

○美濃口委員 御指名によりまして、日本における婦人雇用の発展ということをお報告申し上げます。これは学校の講義のようになりますが、婦人雇用といふと婦人が人に雇われて働くということでありまして、昔は人が人に雇われるということは、非常に少かつたのであります。徳川時代には、すべての経営が家族経営と申しまして、自分の家の中で働くのであります。いわゆる女が外に出るというものは、非常に不道徳なことであると考へられて自分の家庭の中に閉じこもつて生活をする。そして一切の生産、自分の生活のための生産のほとんどすべてが、自分の家族の中で行われたのであります。いわゆる自給経済でありまして、生活必需品の一切の生産が行われておりました。たとえば着物も綿をつくり、それを紡いで織つて染めて着物にするというふうなことは、家の中では女の仕事であります。昔から家の中で一種の分業があつたのであります。しかしいふにいたしましても、すべての生活が家族を中心に行われておつたのであります。

それから近代の雇用労働者というものが出来るようになりましたのは、ヨーロッパでそういう家族経営を非常に大きな力でこわしてしまつた。たとえばドイツあたりで行いました農奴解放というふうなもので土地を取り上げてしまふ、あるいは今度のロシアでやつておりますコルホーズのように、土地を取り上げてしまふ、農民を裸にして労働者にしてしまふというふうなことをやつておるのであります。日本ではそうしたことは行われなかつた。家族経営は今日でも依然として存続しております。私の計算したところでは、徳川時代よりも家族経営に従事する人間が、資本主義社会ほどではありませんが、ある程度ふえておるのであります。

然るにこの家族経営が支配的な社会では、非常に人間がなまけ者であります。労働の意欲がないのであります。世間には資本主義の始まりのときには非常にたくさん労働者、仕事をしたい人があつたやうな話をしておる人がありますが、実際は資本主義が進展する以前の社会は、人間はたゞさ

それでは早速第一の問題から進めたいと思ひます。日本における婦人雇用の発展、この問題につきまして、美濃口先生から御報告いただきますと思ひます。

んおつても、労働者になり手がなかつたのであります。これは資本主義の初期にどの國でも非常に困つた問題である。資本や工場があつても、労働者がいないのであります。感情的な形において、家族の中にかじりついておるといふ思想が、封建社会には強いのであります。そういうことは、男よりも一層女の場合に強いのであります。家庭にとびりついていて家庭を離れることを非常にいやがる。

たとえば、女の人が工場に働きに行くということは、えらいことであつた。農村から女の人が都会に出て来るということは、村の中で中流の家庭の人が女を働かせるというところは、家族主義の觀念からいへば悪いことである。恥である、だから出さない。女が家に出るといふ場合は、非常に貧乏でおやじさんが借金でもして首がまわらないといふような場合で、非常に悲惨な場合です。だからいわゆる前借制度といふものが行われた。雇う方でも前借金をやらないと女子を得られない。

また女子を引出すためにはたいへんな努力も要するのであります。職工事情に書いてありますように、いわゆる人をだましたり工場がたいへん金を使つて、百姓を欺いて女をひつぱつて行つたといふような形で、決して日本の婦人労働者といふものは、みずから進んで出て来たものではない。

しかし、こういうことは、日本だけではないのであります。どこの國でも資本主義の始まりは——資本主義でなくとも、共産主義であつても、つまり産業の近代化を行います場合には、前の組織を破壊しなければならぬ。最初から、そういうことがどうしても行われなければならぬ。最初の時代は、自分の家族で経営しておりまして、決して雇用労働者にならない。そこで御承知のように雇用労働者を使うために、アメリカでは日本よりもすごいことをやつておる。奴隷制度というふうなものまで使わなければやり切れないほど人力が足りない。農民はたくさんおつても労働者になる人がない。こういう形で多く初期の時代には専断人制度というものが行われておつた。

私は日本の雇用労働者の成長を考へておりますが、古い時代は家族経営で生れて、おえた人間が出て来ております。これは御承知のように根幹家族と申します。家族一体でありまして、これから出た人たちが困つたときに家に

帰られるということで、こういう根幹家族という形で日本の労働者は、みな農村に根が着いてゐる。これは純粋なプロレタリアではない。それが第二に生れて、家族経営に關係のない労働者が生れて来たときに、近代的な意識を持った労働者が生れるのであります。第二世代的なプロレタリアの場合には、みずから進んで働かざるを得ない、これは勤労意欲が強いのであります。これらの人たちは、何らの骨折もなしに、あるいは非道な圧迫の方法をとらないでも、進んで労働の供給者になります。日本の一般女性はそのようではないのであります。

そこではいろいろの問題がある。今でも御承知のように紡績工女というような場合には、募集網というものをめぐります。この募集網をつくらないと進んで募集して来ないのであります。東京の街の中で、たとえば百貨店とか、あるいはどこの新聞社で募集いたしますと、これは門前市をなすほどプロレタリアする人が多いのであります。しかしこれは純粋のプロレタリア家族の人であつて、日本の一般の婦人はまだそういう段階に行つていない、だから引出しに行かないと出て来ない。たとえば、新潟縣の魚沼郡地方は女工さんに出で行く供給地帯で今では若い人がほとんど全部出る、ほとんど処女が村にいないといふほど、たくさん女工さんが出るのであります。これはたゞ普通に通集したのでは来ない、そこにずっと募集網を張りまして、たとえば学校とか役場とか、その土地の人たちに、いろいろ会社の事情を話したり、安心して行けるということを話します。そうしてどこの会社はどういう事情である、どこの会社に行くかどうかという福利施設があるということを話して、それがよくわかりますと、その親は安心して出すのであります。

その上にもいろいろある。お母さんに行かぬ条件があります。それは御承知のように、娘さんが出かけて行くのは、お母さんに行かぬまで、お母さんをお嫁に行くのであつて、一生生涯を共に生きて行く人はいないのであります。ですから女工さんに行く人たちの要求は、工場に行つても、家にいると同じように、將來家庭の婦人となるのに役立つ教育を、必ず条件にするのであります。もしそれを十分にしてくれない工場は悪い工場である。よく紡績工場よりも生糸工場の方がよいと申します。なぜよいかというと、製糸工場の方

は帰つて結婚してからでもその技術が役に立つが、紡績は家庭ではあまり役に立たないから、賃金は高くても、つまらないといふことを言つてゐる。そういうように、すべての生活の中心が家庭にあるのであります。そういう女の人たちは、家庭の主婦になるということが一生の目的であります。女工さんに引出されるということは、いわゆるピンマネーを稼ぐ、そういう意味を持つてゐるのであります。

そこでたゞいふ申しましたように、日本の女工さんの大部分は、欲望が非常に低い、身分意識がある。だから勤労意欲が低いのであります。これはヨーロッパでも、十九世紀時代のものを見ますと、労働者というものは、賃金をやると休んでしまつて、能率が下るものであるという定説がある。賃金を高くするほど能率が上がるようになりしたのは、二十世紀になつて身分意識がなくなつてからであります。身分意識のございましてはたゞとて、一週間働いて生活費がとれる場合に、賃金をたくさんもらつて三日働くと生活費が得られる場合には、あとの四日は休むか、休まなければ酒を飲む。日本でも賃金をもらつた翌日は休みが多くなつたり、賃金がふえまうと欠勤が多くなつたりする現象がたゞとある。それはやはり身分意識が強いからであります。日本の低賃金の一番大きな根本的理由は、一般的に申しまして労働者の生活意欲がさう低く低いといふこととあります。それが婦人の場合においては一層強い。それが私は日本における低賃金の一番根本的な原因だと思ひます。日本人の持つてゐる身分意識、特に農村の女性の場合においてそれが強いのであります。

そこで日本の今日の女性はどういう産業で働いてゐるかといふことを考えますと、これは一九四九年四月の労働力調査の数字で簡単に見ますと、御承知のように、十五才以上の女の人口が二千九百万人といふことです。その中で労働力人口が一千四百三十一万人といふことです。その労働力人口の中で、一千四百三十一万人が就業者であります。ですから結局非労働力人口といふのは一千四百七十六万人であります。これはほとんど大部分が家事労働をしてゐるだらうと思ひます。それから学校に行つてゐるが、大部分は家事労働をしてゐる。だから大体半分は家事労働をやつてゐる、半分は家事の外の職業には所

得を伴うような生産労働に従事してゐる、こういうふうな考えられます。そこでこれを就業率といふものに直してみますと、昭和五年に五〇%、昭和十五年に五二%、これは日本の婦人が非常によく仕事をしておるということを表わすのであります。たとえば、イタリアの就業率を見ますと、女が二六%、英國は三五%であります。ドイツは四五%、フランスは四八%であります。

フランスの四八%は戦前の数字でございます。ただドイツの場合女が働いておると申しますのは、これは家族従業者として働くよりも、雇用者として働くものが非常に多いのであります。これは昭和五年の調査であります。家族従業者として働くものが四百十五万人に対して、雇用者として働く人が七百三十五万人あります。それが日本ではまったく反対であります。

これはやはり労働力調査から引出した数であります。日本の女の方の仕事は、全産業におきまして一千四百四十万人の中で、二百九十万人が人に雇はれておるものであります。今日賃金の問題で問題になる人たちは、この二百九十万人の方であります。九百万人の方は家族経営の中で働く、つまり家を離れないで働いておるのであります。この二百九十万人の方が自分の家庭を離れて男と同じように表に出て働く、つまり近代的な雇用形態にあるのであります。しかし日本の女の方で働いておるのは、先ほど申したように一千万人を超えるものが家事労働に従事してゐる。これは農業、商業、それから非常に小さな工業、そういうものが非常に多いからであります。御承知のように最近の統計を見ますと、雇用労働者はたしか日本の就業者の四分の一ぐらしかないものであります。大体家族経営でありまして、この非常に多くのものが女であります。そのうちほとんど大部分は農業で、家族経営に属してあります。農業が七百八十八万人、工業が二百六十八万人、商業つまり商店が七十七万人、商店でもたとへば下請加工をしておるような、つまり粉を持つて行つてパンをつくるとか、そばをつくるとかいふような仕事をやつておる人を含めまして、そういう家から離れないで自分の家の生業を助けるというふうな家族労働といふのが、非常に多いのであります。その割合は、ドイツなどとは反対で、ドイツと同じ程度に日本の女は働いておりますが、その働くもの

はドイツに比べて経済社会の発達が遅れておりますために、家族中心であります。家族と離れないのであります。この家族と離れないという性質が一般的に多いわけで、これが私は日本の女子の方の女子労働の一番特質であると思ひます。家庭を離れてお働きになる方も相当ありますが、大部分は家族にくっついておられます。家族に寄食してゐるというが、独立してゐないのであります。こういう考え方が多いのであります。

他の点で賃金差を調べたから申し上げてみますと、男女の賃金差は非常に大きいのであります。その数字によると、男が二十三円九十六銭に対して女が十四円三十六銭でありまして四三%であります。これはわが國だけではないのであります。たとえば英國では男が二〇・九シリングに対して女が六五・三シリングでありますから五四%であります。オーストラリアが四〇%、ニュージーランドが三七%で女が低いのであります。非常に進んだように見える國で差が多い。非常に高いのはフランスが九〇%になつてゐる、スイスは八四%になつてゐる。この男女の賃金差は、日本だけの問題ではなくて、世界を通じて大きな問題であり、大きな差が出てゐるようであるのであります。そしてこの差は年齢別にも出ております。年齢が同じであります。若い者は男子の賃金の半分でありまして、男子は賃金が累進しますが女は上らない。勤続別に見ても男子の半分で、男子は昇進しますが女子は昇進しない。学歴なども男子の方は高等小学卒業程度が多いが、女子の場合は小学校卒業程度である。これは工場でありまして、しかしこれはただいま申し上げたように、日本の雇用の特質は、家族主義といふ考え方が強い、いわゆる身分的な思想、生活に対する意欲が低いといふこと、これが日本全体の低賃金の根本の原因であると思ひますが、婦人の場合は特にけいせいのであります。こういう家族主義が行われておりますところでは、賃金というものは、皆が食ふためにもらう、だから労働者は賃金が安くてもよいという考え方があるのであります。ところが女の方々は、たゞいま申しましたように家族に固着してゐる、結婚して扶養されるという考え方が強いのであります。古い考え方であります。男はゆるゆる世帯を持つて人を養つて行く。女はそうでない。働くにしても、それは一時的な労働であつて、みずから男を養ひ、子

供を養つて行くという意味ではない。然るに生活賃金という思想から考えますと、当然に親として家族を扶養すべき男、あるいはしてある者に対して賃金を多くするのが当然であることになり得ます。日本の賃金形態が大体年齢に應じたり勤続に應じたり——そうでない部分もございしますが、根本的にそういうことが主として考えられておりましたのは、これは賃金が生活のための賃金である、そういう考え方が強いのであります。その他に、賃金は労働の能力、業績に対する報酬であるという意味で、業績賃金と名づけられるものがあります。今の二十世紀のアメリカの場合のように、人間を食わせるためではなくして、食うか食わないかは別で、労働の市場における賃額であるという考え方からやる場合には、能率が問題になる。その能率が女の場合に高いかどうかということから女子の賃金が安いのか高いかということが言えるのであります。私は日本で女の賃金が低いのは、この二つの考え方がともにあつて作用していると思ひます。女は独立者でないから安くてもよい、働く場合、結婚までのピンマネーを稼ぎに行くのだから、たくさんもらわなくてもよい、男のようにぜひ一軒持たなければならぬという強い意欲が足りないと思ひます。そういう女性の置かれた家族制度の中における特殊な地位というものが、労働の意欲を制限し、賃金の高さを生活賃金思想から低くしてある根本原因であると思ひます。

③西崎長 とうもろがあるがどうございしました。それでは次に婦人の低賃金の実情と賃金形態となつております。これは官島さんから説明があるはずであります。それは、それはあとにまわしまして、第三番目の、なぜ婦人は低賃金であるかということにつきまして、特に婦人の労働能力の問題、つまり労働能力とそれに対する賃金との関係という問題について、藤田さん、藤本さん、氏原さんをお願いしたいと思います。

つて各人各様の生活環境に住み、時の経過（生活年令の堆積）の下に、後天的習得的に成長していくものであることに対応させて考えてみれば、人間能力の客体的要因である生活環境が主体的要因に教育的に作用したところは、單に自然成長の意味に於て基礎的な主体的要因の量的な増大をもたらすだけのものでなく、その質的な分化をも促進し、基礎的な主体的要因そのものの中には存在しない、知識、技術、道徳性、意志力などの第二次的能力を、人間能力の構造の中に新たな座を占めさせるものであると云うことです。かくして、等しく人間の能力を問題としてとりあげるにしても、人間の能力として基礎的な主体的能力だけを考へるものと、基礎的な主体的能力は勿論生活環境が基礎的な主体的能力に成長的に附加していく第二次的能力と、將來も成長的に作用する可能性が認められるか否かをも含めた、具体的な意味に於ける「総体」としての人間の能力を考へるものとに分れるわけですが、ここでは、問題が扱い難くなるにもかかわらず、後者「総体」としての人間の能力を考へる道を取らねばなりません。云うまでもなく具体的な人間の社会的活動に於ては、知能や目測力が裸で労働するものでもなければ、感情だけで全てが決定されるものでなく、その人間のもっている基礎的な能力も、その人間が第二次的教育的に身につけた能力も、正に全人的に統一されて働くものであり、單に基礎的な主体的能力のみをとりあげることが殆んど意味をもち得ないからです。

それならば、現在、私達はこのような人間の能力を総合的に測定する方法をもっているかと申しますと、決してそうではありません。そこで、人間能力の測定法が問題になつて来るのですが、ここでは、人間能力の構造を今述べて来たように考え、それを構成する社会心理生理的の三つの位相から、その層構造に対応させて分析的に測定し、その結果を再び位相と構造に於て全人的に綜合していく方法をとりたいと思ひます。勿論、生きてゐる人間のことでありますから、その分析と綜合とは機械的分解や組立の如く機械的には出来ませんが、以下、このような観点に立つて男女の能力を比較してみることになります。

二、婦人の労働能力と低賃金

○藤田委員 男子と女子の能力を比較してみますが、人間と云ふものが複雑な構造をもっていることと、環境との関連に於ける発達と環境との関係に於けるために、その能力の測定も、人間の能力の考へ方も單純にはつてゐることのために、その能力の測定も、人間の能力の考へ方も單純にはつきません。即ち、人間は「あの人は力がある」「あの人は体が弱い」などと言ふ生理的・肉体的な側面と「あの人は頭がよい」「仕事が精悍」などと云われるような心理・精神的な側面をもつております。しかも、このような二つの面をもつた人間は、一定の社会環境の中にあつて、それと密接な相互依存関係をもちつつ生成発達していきいます。今、この点をもう少し押し進めて考へてみるならば、人間は、その構造契機として

(1) 生理的・肉体的要因（体力、体質）
(2) 心理・精神的要因

(1) 客観的要因（知能、感覚知覚力、運動能力）

(2) 主観的要因（情懷、氣質）

(3) 社会的要因（家庭内外の物質的・精神的環境）

の三つの要因をばらみ、これらの要因の組織構成から現にあるが如き個性となつて現れてゐるのであると云うことが出来ましよう。而して、ここで大切なことは、これらの三つの要因は一人の個性の中に平板的に立ち並ぶものではなく、社会的要因は人間能力の客体的要因として、人間能力の主体的要因たる生理・肉体的要因と心理・精神的要因をその中につつま、主体的要因に教育的に作用することによつて、主体的要因の成長を左右するものであること、主体的要因の中でも生理・肉体的要因と客観的な心理・精神的要因のこと、人間に客観的にそなわつてゐる客観的要因と情懷氣質とも云はれるような主観的な要因があり、人間（能力）の構造に於ては後者が前者よりより深い精神層に定位されてゐると云うことです。そして更に、この人間の主体的要因と客観的要因の関係を、人間は生長し発達するものであると云う線の上に置いてみれば、即ち、人間はその人固有の遺傳的生得的基礎をも

◆婦人の身体的特質◆

さて、生理・肉体的位相からみた女子の能力は、大別して体力と身体構造の特質とに分けて考へられます。

はじめの体力に關して云へば、我々はこれを総合的に測定法を持ちませんので、ここでも亦、身体活動に主に参加する身体機能の力を、分析的に測定した結果を綜合して、女子の体力の指標ともしなければなりません。その前に、人間の体力に直接關係ある身体組織、即ち、骨格、筋肉、肺臓に於ける差異を調べてみますと、男子と女子の間には、その重量に於ても、全体重の比率に於ても、構成成分に於ても可成明確な差異が認められます。即ち、男子の骨格の重量は平均値に於て四・二五、位であるに對し、女子のそれは平均二・九、位、これを比率になほしますと、大体一〇〇對七〇位になります。又、男子の筋肉は全体重の四三・三%を占めてゐるに對し、女子のそれは三七・八%であるに過ぎません。而して、女子の骨格は水分や脂肪分に富んでおりますが、無機分の含有量に於て劣つており筋肉に於ても、女子のそれは水分の含有量多く、男子の筋肉の六〇%が水分であるに對し、女子に於ては七五%までが水分であるとされております。それから、肺臓についてみても、男子が平均三〇〇—四〇〇ccであるに對し、女子は二〇〇—三〇〇ccに過ぎず、比率になほして大体一〇〇對七〇位になります。

それでは、体力のもととなる主なる身体組織である骨格、筋肉、肺臓などに於て、このような差異をもつ男女は基礎的な体力である握力、背筋力、肺活量に於てはどのような差異を示してゐるでしよう。それらを十六歳—二十五歳までの平均値によつて示したものが表一であり、標準偏差段階によつて示したものが表二、三、四、五です。これによつて十六歳—二十五歳までの平均値をとつて比較してみれば、女子の握力は男子の六〇%、背筋力四八%、肺活量は六六%位になると云うことが出来ましよう。

それから、以上の体力とは一寸ちがいますが、人体の細胞活動の水準を示す指標と考へられる基礎新陳代謝（体温保持、心臓、腸、胃、腺の活動等人間の生命維持のために必要なエネルギー）に於ても女子は体表面積五%程度ひ

勿論、栄養や運動による体位の向上と云うことは考えられ、機械化による人間の力の比重の相対的な減少は考えられることです。が、女性の機能に關係の深い胸腺、上皮小体、脾臓、松果腺の内分泌器官が概して新陳代謝に抑制的な作用をもつてゐるに對し、男子の機能の深い甲状腺、副腎、肝臓などが新陳代謝を促進する傾向あること、女子の作業能率の低下が、始業後三—四時間に来ること又その時間になれば、疲労の爲に姿勢の崩れるものが多くなることなどを考える時、男子と女子の体力上の相違はにわかには解消しないと思われまゝす。

次は、身体構造の相違と女子の身体構造の特殊性からくる能力の動搖についてですが、この点についても亦、私達の確然たる差異をまとめなければなりません。改めて申すまでもなく、女子と男子とでは、その身体構造を異にしております。その先づ第一に指摘しなければならぬ点は、女子が下腹部に内部生殖器官を藏してあり、このことが重量物を取扱うに際して、男子に比較し異常なる腹圧の昇進をし、喚起し、内部生殖器官の下垂や位置異常を招來

男子の最も劣つたものが女子の普通乃至やや劣つたものに相当すると考えることは大きな誤りにはならぬと思われまゝす。

表 6

日本人基礎代謝量

(一平方メートル当り毎時間熱量、カロリー)

年 令	男 子	女 子
12~13	43.2	43.8
14	41.1	39.7
15	38.2	36.2
17	36.7	34.8

(労働科学研究所による)

素攝取量（これは人間を内燃機関と同じ様に考え、食物として攝取された栄養は、呼吸によつて吸入された空氣中の酸素によつて燃焼し、その燃焼に際して出るエネルギーが作業源となるとするのであつて、單位時間に吸入される酸素の量をもつて、燃焼現象の強度は体内で出すエネルギーを表さんとするものである）も男子が一分間に二三リットルであるに對し、女子は一・五—二リットル位であるに過ぎませぬ。

以上申し上げましたことを総合します

表 7

労働の軽重による月経障碍

重労働	中労働	軽労働
67.3%	66.4%	49.5%

立業坐業による月経障碍

障 碍 基本姿势	下腹痛	腰 痛	頭 痛	全身倦怠
立 業	67.5%	19.5%	22.8%	34.2%
坐 業	36.3%	13.3%	12.5%	12.9%

すると云うことです。このことは、職業労働が女子の肉体への影響を最も端的に表している月経障碍が坐作業よりは立作業、軽作業よりは重作業に於て著しいことによつても、充分うなづけることでしよう。(表7参照)

それでは腹圧の著しい上昇を來す重量はどの位であるかと申しますと、姿勢や持ち方により相違し、背中に負う、天秤でかつぐなど、重量物体が身体の重心を含む垂直線にある程、腹圧の亢進はすくなくてすむのですが、普通行ふように体の前面にかかえる場合や片方の手にさげる場合には、普通の体格の日本人で大体一〇—一五Kであることが古沢嘉夫氏によつて報告されております。外國に於ては、女子の重量物の取扱ひに關する研究は可成りふるくからな

表 1

体力検査表

種別 年齢	肺活量 cc		握力 kg		背筋力 kg	
	男	女	男	女	男	女
16	3,200	2,320	26.9	22.3	113	56
17	3,350	2,350	31.3	21.5	121	58
18	3,600	2,380	34.0	20.8	126	59
19	3,660	2,390	38.6	21.7	130	61
20	3,700	2,410	36.3	21.1	133	63
21	3,730	2,430	37.1	21.6	137	65
22	3,750	2,440	36.7	19.6	139	66
23	3,760	2,460	38.4	16.8	144	67
24	3,750	2,470	37.3	—	144	68
25	3,740	2,480	38.8	17.6	146	68
16~25 平均	35,70	23,60	39.0	21.0	131	63
男女ノ比	100	66	100	60	100	48

(鈴木氏)

表 2

男子年令別握力表

滿年令	-2.5	-1.5	-0.5	+0.5	+1.5	+2.5	
一般職業者	15	39.0	47.0	55.0	63.0	71.0	79.0
	16	44.0	52.0	60.0	68.0	79.0	84.0
	17	45.0	53.0	61.0	69.0	77.0	85.0
	18	50.0	58.0	66.0	74.0	82.0	90.0
	19	56.0	64.0	72.0	80.0	88.0	96.0
	20—29	61.5	77.5	79.5	88.5	99.5	106.5

石原氏調査による

表 3

女子年令別握力表

滿年令		-2.5	-1.5	-0.5	+0.5	+1.5	+2.5
一般職業者	15	30.0	36.0	42.0	48.0	54.0	60.0
	16	31.0	37.0	43.0	49.0	55.0	61.0
	17	32.0	38.0	44.0	50.0	56.0	62.0
	18	33.0	39.0	45.0	51.0	57.0	63.0
	19	33.0	39.0	45.0	51.0	57.0	63.0
20—29		32.5	39.5	46.5	53.5	60.5	67.5

石川氏調査による

表 4

男子年令別肺活量

		滿年令	-2.5	-1.5	-0.5	+0.5	+1.5	+2.5
職	15	1,640	2,140	2,640	3,140	3,640	4,140	
	16	1,950	2,450	2,950	3,450	3,950	4,450	
	17	2,180	2,680	3,180	3,680	4,180	4,680	
	18	2,350	2,850	3,350	3,850	4,350	4,850	
工	19	2,410	2,910	3,410	3,910	4,410	4,910	
	20	2,450	2,950	3,450	3,950	4,450	4,950	

表 5

女子年令別肺活量

		滿年令	-2.5	-1.5	-0.5	+0.5	+1.5	+2.5
職	15	1,510	1,880	2,110	2,410	2,710	3,010	
	16	1,570	1,870	2,170	2,470	2,770	3,070	
	17	1,600	1,900	2,200	2,500	2,800	3,100	
	18	1,630	1,930	2,230	2,530	2,830	3,130	
工	19	1,640	1,940	2,240	2,540	2,840	3,140	
	20	1,660	1,960	2,260	2,560	2,860	3,160	

(8) 手先の器用得点の男女別分布

点 数	被験者数 { 男 1,041 人 平均得点 { 男 24.25 女 26.51																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
男(A)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
女(A)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

(9) 指先の器用得点の男女別分布

点 数	被験者数 { 男 1,040 人 平均得点 { 男 57.04 女 58.23																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
男(A)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
女(A)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

(10) 運動速度得点の男女別分布

点 数	被験者数 { 男 1,042 人 平均得点 { 男 42.63 女 44.13																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
男(A)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
女(A)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

資料 2

男子に比較した女子の知能及び特殊性能 (男子の平均は 10)

点 数	被験者数 { 男 1,042 人 平均得点 { 男 42.63 女 44.13																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
男(A)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
女(A)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

(厚生省職業局)

- 知 能 検 査 鈴木信綱知能検査 (第1) 用紙
- 智 能 検 査 注意の集中及び持続を検査する
- 検 査 木紋に種々の型の孔があり、之に同形の型の木片を挿し出して挿入する
- 検 査 (手先の運動速度と其の巧緻性とを検査する)
- 検 査 (腕及び手の運動速度並に調節を検査する)
- 検 査 (細密な視覚的辨別力並に判断の精度及び速度を検査する)
- 検 査 (メダルソーテイング) 視覚的の判断に依る物の大きさの辨別並に分類能力を検査する。
- 検 査 (狭がる空間を二等分することにより、目測の精確さと其の目的の均一性とを検査する)

知 的 能 力 の 男 女 別 比 較 (各検査平均得点)

年 令	記 憶 検 査		再 認 検 査		完 成 及 順 推 検 査		図 形 分 割 検 査		運 動 速 度 検 査		運 動 節 節 検 査	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
15	18.9 (4.1)	17.8 (4.9)	14.9 (6.8)	13.3 (6.4)	28.4 (6.2)	16.2 (8.0)	9.6 (3.3)	7.1 (3.5)	148.7 (28.9)	137.4 (33.9)	142.5 (40.8)	119.8 (46.2)
16	18.8 (4.0)	17.7 (5.1)	15.5 (5.9)	13.5 (6.6)	23.8 (6.6)	16.6 (7.6)	9.1 (3.2)	7.4 (2.9)	132.3 (26.0)	142.0 (35.2)	146.7 (42.4)	128.8 (45.7)
17	18.3 (3.8)	17.4 (4.9)	15.2 (6.7)	12.5 (7.5)	22.6 (6.5)	15.9 (8.2)	9.3 (3.5)	7.7 (3.0)	154.1 (27.8)	146.0 (38.5)	148.8 (46.6)	136.3 (50.6)
18	18.3 (4.2)	16.9 (5.0)	14.9 (6.0)	11.7 (7.2)	21.7 (6.9)	14.7 (8.3)	9.4 (3.6)	7.1 (3.2)	154.5 (27.9)	149.4 (41.7)	148.5 (46.5)	136.3 (53.3)
19	17.7 (4.2)	16.9 (5.3)	14.3 (6.1)	11.6 (7.8)	20.4 (6.9)	13.5 (8.3)	9.2 (3.7)	6.9 (3.3)	147.1 (30.5)	149.9 (41.8)	146.1 (57.0)	132.6 (52.2)
20	17.6 (5.1)	16.3 (5.1)	13.9 (6.2)	11.2 (7.2)	18.6 (6.7)	13.2 (8.3)	8.6 (3.5)	7.0 (4.0)	141.4 (30.0)	137.8 (40.1)	142.0 (44.2)	133.0 (44.5)
21	17.0 (4.9)	16.7 (4.7)	13.3 (6.8)	10.7 (7.1)	17.4 (6.7)	12.4 (8.4)	8.2 (3.7)	6.7 (3.1)	141.4 (34.6)	131.5 (41.0)	143.5 (46.6)	121.3 (51.3)
計	18.1 (4.3)	17.1 (6.0)	14.6 (6.4)	12.1 (7.1)	21.1 (6.6)	14.6 (8.2)	9.0 (3.5)	7.1 (3.3)	148.5 (28.7)	142.0 (38.9)	145.4 (46.3)	129.7 (49.1)
男 女 の 比	100.0	94.4	100.0	82.9	100.0	69.2	100.0	78.9	100.0	95.6	100.0	89.2

() 内 は 標 準 偏 差

(堀 原 博 士)

精 神 力 の 男 女 別 比 較

(1) 各精神力に於ける得点の男女別比較

精 神 力	平 均 点		性的差異を示 さざる顔数%
	男	女	
推 理 力	9.20	6.42	78.29
過去の精神容量力	49.90	35.55	78.96
論理的統覺力	6.69	4.68	81.78
抽象象力	5.66	4.41	81.83
分類力	8.70	6.92	87.31
論理的明覺力	8.67	7.40	88.90
注 意 力	20.93	20.48	93.36
關係的記憶力	30.21	30.31	83.28
技巧力	6.77	7.28	89.47
器械的記憶力	4.62	5.17	96.52

(堀 崎 博 士)

註

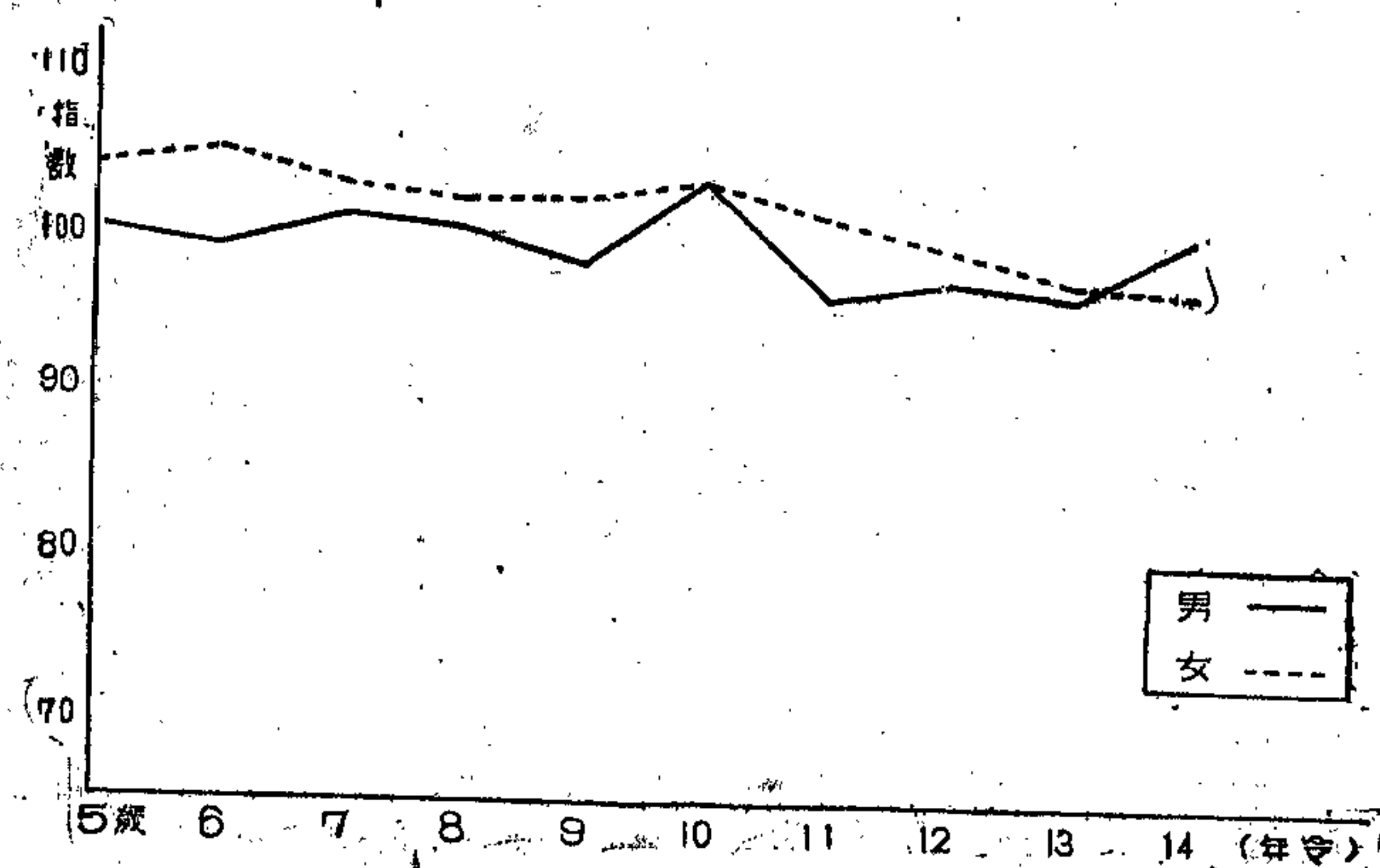
- (1) 推 理 力 数学的並に一般的推理力
- (2) 過去の精神容量力 過去に経験したものの保持力
- (3) 論理的統覺力 分離せられたる語句の意義ある結合力
- (4) 抽象象力 警句、諺、和歌等の一般的意義の発見力
- (5) 分類力 各種の概念の類別力
- (6) 論理的明覺力 事物の本質又は最も關係深きものの発見力
- (7) 注 意 力 数字群、片仮名群、漢字群、図形群、文章等を相互に比較し、其の異同を辨別する際に働く注意力
- (8) 關係的記憶力 有意義の語 (山、虫、草、犬) の聯合的記憶及び其の再生力
- (9) 技 巧 力 簡單なる図形の模写力
- (10) 器械的記憶力 無意義の語と有意義の語 (オ、テ、オ、光) との聯合的記憶及び其の再生力

(2) 一般精神力における得点の男女別比較

点 数	20 29	30 39	40 49	50 59	60 69	70 79	80 89	90 99	100 109	110 119	120 129	130 139	140 149	150 159	160 169	170 179	180 189	190 199	200 209
男 人 員 間上%	6 1.38	13 3.00	21 4.84	29 6.68	43 9.91	56 12.90	51 11.75	29 6.68	34 7.83	37 8.53	32 7.37	26 5.99	16 3.69	16 3.69	13 3.00	5 1.15	4 0.92	1 0.23	2 0.46
女 人 員 間上%	0.50	5.54	8.56	13.09	12.09	12.09	13.60	9.57	5.79	6.80	5.29	2.78	2.27	1.26	0.25	0.25	0	0.25	0

表 9

男女知能指數の年令別比較 (E. A. Lincoln)

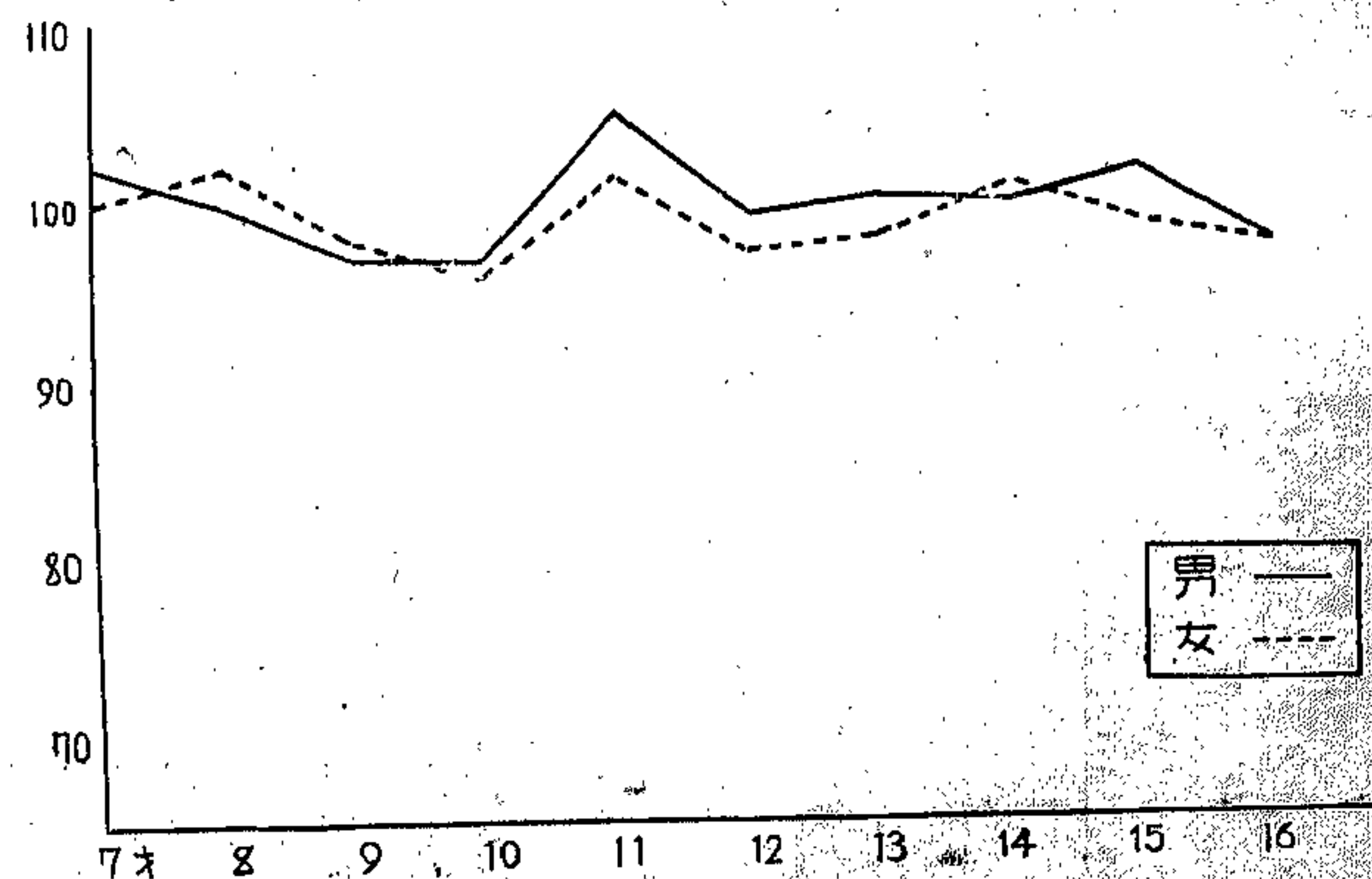


指 数

年 令	5 才	6 才	7 才	8 才	9 才	10 才	11 才	12 才	13 才	14 才
男	100	99	101	100	98	103	96	97	96	100
女	104	105	103	102	102	103	101	99	97	96

表 8

男女知能指數の年令別比較 (L. M. Terman)



指 数

年 令	7 才	8 才	9 才	10 才	11 才	12 才	13 才	14 才	15 才	16 才
男	102	100	97	97	103	100	101	101	103	98
女	100	102	98	96	102	98	99	102	100	99

表 10

男女知能指数の分布 (St. John)

指 数	男 %	女 %
140	0.6	0.2
130	2.2	0.7
120	6.0	6.4
110	16.7	17.1
100	32.6	37.3
90	26.8	26.6
80	10.7	9.7
70	3.6	2.0
60	0.8	-

表 11

検査法の相違による男女知能指数(平均)の比較 (St. John)

	男	女
Binet	97.2	97.6
Dearborn	99.7	100.8
Otis	105.7	105.3
Myers	97.9	94.5

表 12

男女の特殊能力の比較 (Thorndike)

検 査 種 目	男子が女子の中数点に達した場合の百分比
1. 色彩命名及カーフ分配	24%
2. 抹消検査	33
3. 複字	33
4. 英語(学科成績)	35
5. 外国語(")	40
6. 直接記憶	42
7. 感 電	43
8. 把 生 性	47
9. 聯想(速度及精度)	48
10. 一般知識	50
11. 数学(学科成績)	50
12. 学 科 総 点	50
13. 弁別(但し色彩弁別を除く)	51
14. 聴覚感受域	52
15. 歴史(学科成績)	55
16. 発 明 力	63
17. 運動精度(腕)	66
18. 物理及び化学(学科成績)	68
19. 反 應 時 間	70
20. 運動速度(指及腕)	71

(訳語は淡路博士による)

表 13

男女の性格の相違 (Thorndike)

性 格 的 特 性	男子が女子の中数点に達した場合の百分比
1. 事物より人物に対する興味	15%
2. 情 緒	30
3. 克 己	30
4. 衝 動	34
5. 宗 教	36
6. 同 情	38
7. 忍 耐	38
8. 虚 榮	40
9. 産 恥	42
10. 短 氣	56
11. 白 臉	57
12. 諧 謔	61
13. 独 立	70

(訳語は淡路博士による)

◆婦人の精神的特質◆

次は、心理・精神的位相から男子と女子の能力の比較ですが、人間の能力は心理・精神的位相から見れば、知能とか特殊性能(感覚知覚力、運動能力)とか云われる、どちらかと云えば、人間化客観的にそなわっている能力と、情意氣質と云われるような主観的な心的態度とに分けて考えることが出来ます。

それでは、前者客観的な心理・精神的能力に於ては、現在までに、どのような差異が実験的に確かめられておるのであらうか。それを明かにしているのが資料1、資料2、資料3、資料4、表8、表9、表10、表11、表12、表13、です。これらの資料によりますと、我々は女子と男子の間に、特に云うべき程の差異を認めることは出来ません。又、認め得たとしても、その差異

は人間同志の差に比較すれば、殆んど問題にするに足らぬものであると云うことが出来ませう。とは云え、詳細に検討すれば、男女の間に全々差異がみとめられない訳ではなく、傾向的には次のようなことが指摘されますが、この差異がよつて来る所以も、生得的なものであるよりは、多分に後天的なものであることが、多くの研究者によつて結論づけられております。

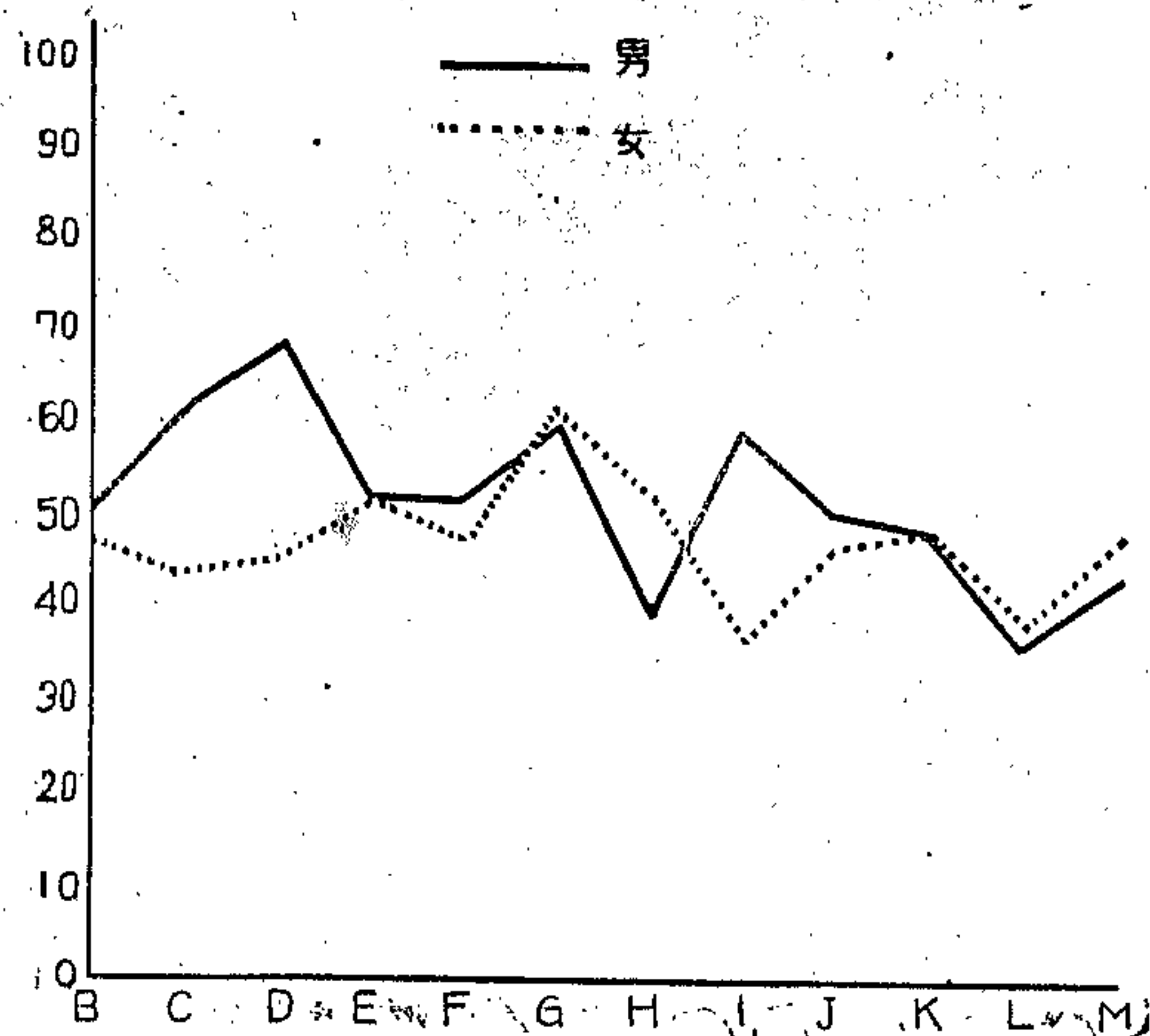
(一) 知的能力についてみれば、男子は推理力、論理的思考、創意力、注意(意識の統一的緊張状態の謂い)の分配「同時に二つの作業をする場合などの」、一時的な注意の集中などに於てすぐれ、女子は機械的記憶、注意の持続、文字や図形などの弁別力などに於て男子を凌駕している。又、女子の記憶や聯想の内容は、男子のそれが抽象的、客観的であるに對し、具體的、主観的であるとされており。

(二) 感覚知覚力についても、従来多くの研究がなされているが、その間に一致した結果を見出すことは出来ず、男女の間に云うべき程の差を指摘することは出来ない。しかし、運動能力との關聯もありますが、知覚作業の速度の点では男子が、知覚作業の正確さの点では女子が、すぐれているとするものもあります。

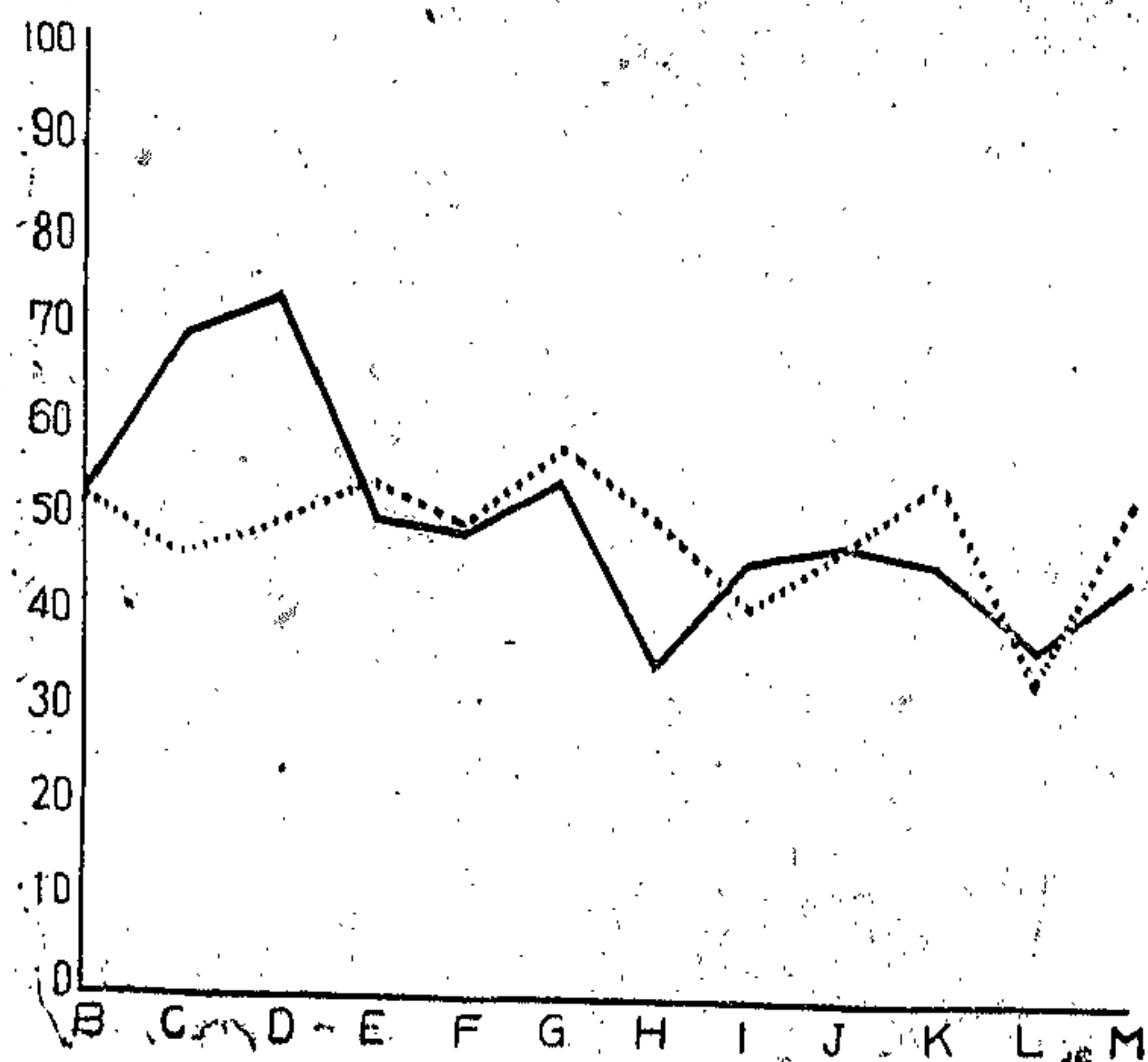
(三) 運動能力についても、従来多くの研究の一致した結果として、男女の間に優劣の差を決定することは難しいのですが、簡単な反應の速さ、運動の速度運動の調節などに於ては、わづかながら男子がすぐれ、運動の正確さの点に於ては、女子の方がまさつていとされており。

さて、心理・精神的位相からみた人間の能力には、今みて来た、知的能力や特殊性能とは異つた精神層に定位されている特質があります。所謂、感情、意志、氣分などの主観的態度で「知能とか特殊性能などが、人間に客観的にそなわっている能力であるに對し、人間に主観的に備つている特質です。而して、人格の層構造にあつては、精神的な根底領域を形成するものとして、知的精神層や知覚運動層より、より深い層に定位されてあつて、現実に人間が活動する場合には、その労働現象を基軸的に支へつつ、前に考へた体力、知力、特殊能力などの現象の発現を規定する主観的な心理的動因(Motivie Force)たり得るものです。この意味で、体力や知能や運動、知

(1) 男女の各合成平均プロフィール比較15才 (14;6-15;5)



(2) 男女の各合成平均プロフィール比較16才 (15;6-16;5)



能力などを客観的作業力と呼ぶならば、このものは、正に主観的作業力の名に値する、すぐれて生産力的なものである。

人間の能力の構造(労働力の構造)をこのように考える時、人間の主観的能度は人間の能力を考える根源的位相となつて浮び上るものである。だが人間と環境との関係の全般的表出として(勿論、後述する如く体力や、知力、運動知覚力なども環境との具体的な関聯を考えずには、現実の作業力として論ずることは出来ないのである)すぐれて社会心理学的な性格をになう、「主観的能度」は、その流動性と根源性の故に、現在までの心理学的検査法をもつては、到底究明し得ぬ深さと範囲をもつてゐるものである。従つて、客観的な精神的能力の比較の場合よりは、具体的な数値を参照することが困難でもあり、たとへば数値を得たとしても環境条件との関聯による流動性の点を考える時、比較された数値に、客観的な精神能力の場合に於けると同様の、恒常度をみとめることには問題が残るとしても、次に、感情、氣質、根氣(單調感)作業に於ける動揺度などについて比較してみよう。

感情について云へば、女子の感情は男子に比して著しく動揺的であり、日常の行爲に於ても冷静な合理的判断によるよりは、一時的な激情によつて行動すると云われております。勿論、理性や意志による感情の抑制と云うようなことを考える時、感情の問題は人間が身につけてゐる教養の程度や内省の段階などときりはない、具体的には論じられないことですが、感情と云ふものが内臓の変化や反應と密接な關係をもつてゐるものであるとすれば、男子に比して複雑にして敏感な内臓をもつ女子が、内外の刺激に對し容易に、激しく動揺することは、傾向的には認めなければならぬところである。次に、女子の氣質的特徴についてみれば、意志氣質検査を標準化した桐原博士は、女子は自信が強く、精密さの関心にはすぐれてゐるが、決断は遅く、運動性に乏しく、衝動の抑制にかけ、決心が動揺しやすい、としております。(資料6)

又、簡単な作業を一定時間させた場合、単位時間に於ける作業量の動揺の程度をもつて、仮りに、作業素質の安定性と名づけるならば、作業素質の安定度については、殆んど差異を認めることは出来ません。即ち、私は、男女

資料 5 意志プロフィール

(桐原博士)

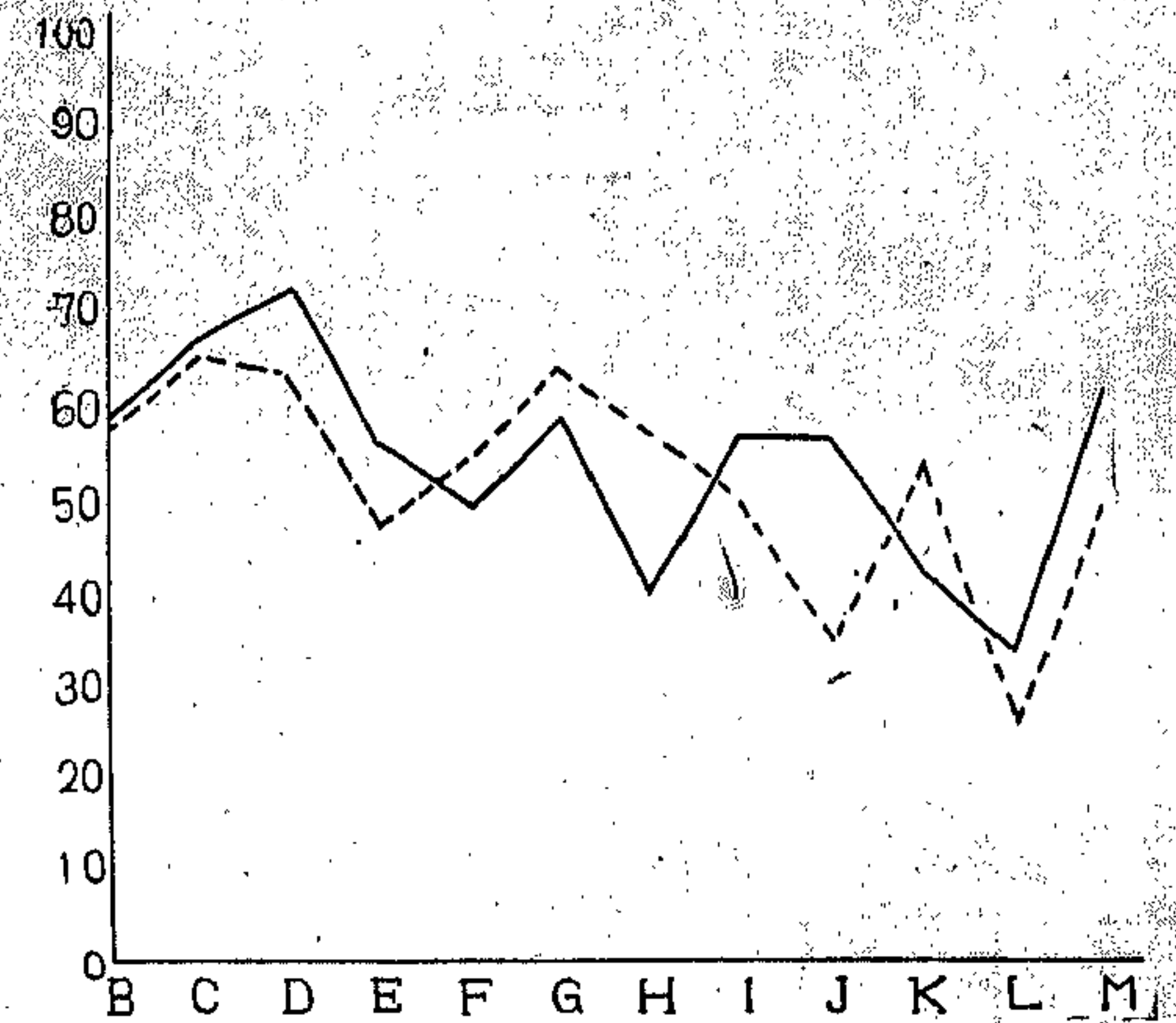
B	決 断	決断の速さ
C	動 作	動作の速さ
D	運 動	運動の能
E	0/100 百分比	検査2 Bに対する検査2 Aの比
F	拡 張	意志動作の拡張度
G	収 縮	妨害に対する意志的発動度
H	自 信	自信の強さ
I	決 定	決断した所えの決定性
J	抑 制	衝動の意志的抑制
K	精 密	眼と手との共應動作の精密度
L	細 心	細部への関心の大小
M	執 心	一事に固執し用心する度

学生約一〇〇名(十四—十八才)に殆んど意志緊張を伴はない單調作業を一時間、可成強い意志緊張を伴う連続加算を一日一〇分間宛、二〇—三〇日行はしめ、単位時間(一〇分間)に於ける作業量の動揺度を計算し、最初二〇をもつて表し、比較してみたのですが、前者單調作業の動揺度は、最初の二〇分間に於て男子九・五、女子一〇・〇、一時間の平均に於て、男子三・二、女子二・五、加算作業の動揺度は最初の二〇分間に於て男子七・〇、女子七・八、二〇—三〇日の平均に於て男子五・五、女子六・〇の数値を得ました。被験者数が少ないので、余りはつきりした結論をつけることは危険ですが、一應の参考にはなるものでしょう。

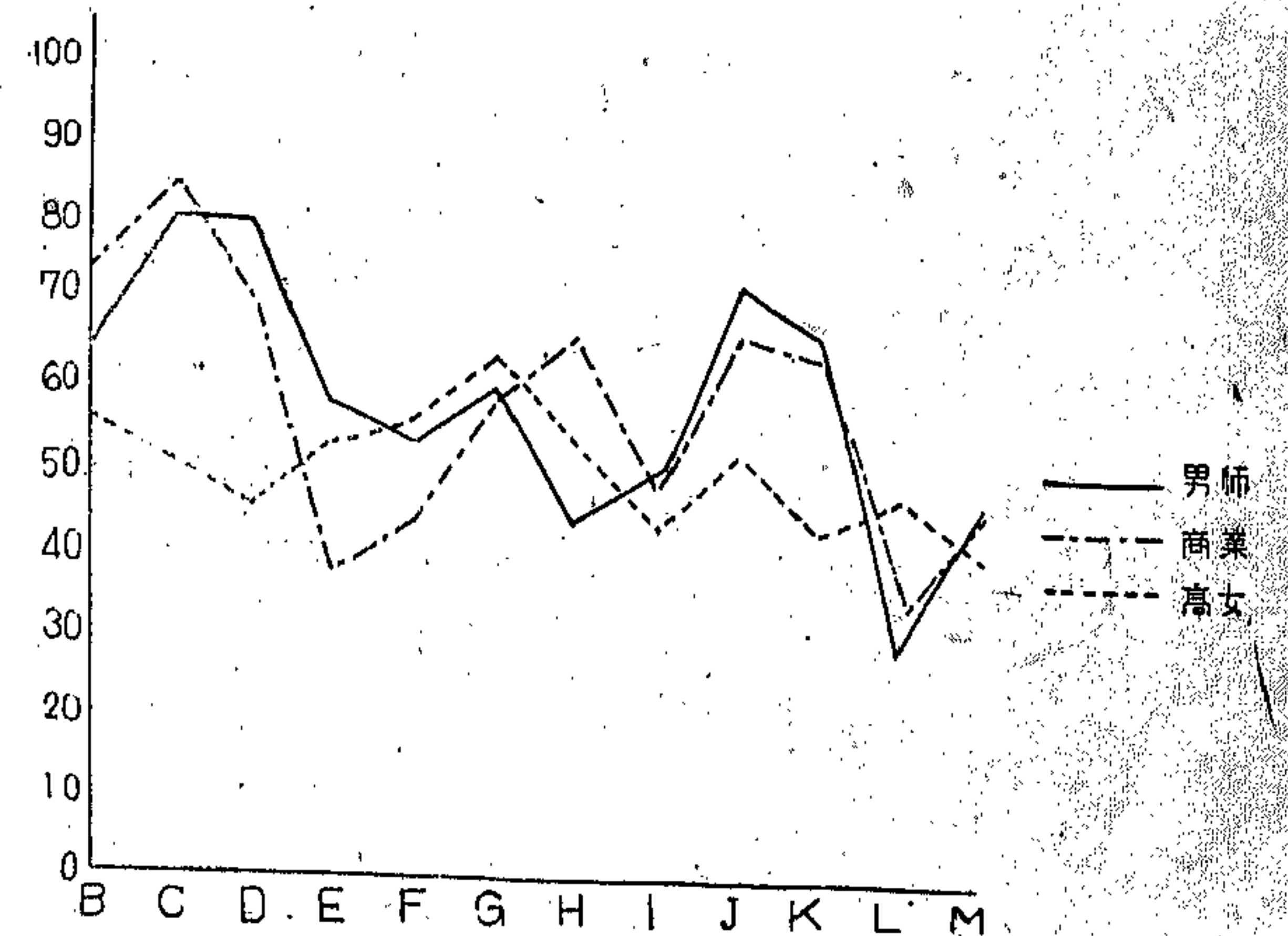
◇ 環境の影響 ◇

さて、生理的・肉体的位相と心理的・精神的位相からみた場合、基礎的な能力について、以上のような差異(勿論、今、問題として来た能力も、それ自身、厳密には過去——人間を問題とする時、生活環境を機械的に過去と現在と従つ

(3) 男女の各合成平均プロフィール比較17才 (16.6-17.5)



(4) 学校別合成平均プロフィール



て又未來とに分けることは出来ませんが相對的にみて——の生活環境と素質的な能力との機能的な相互依存關係の具體的な顯現でもあるのですが、認められる人間としての男女は、具體的には一定の生活環境の中にあつて生成・発達することは、前にもふれた通りです。その意味に於て、客體的要因としての生活環境、その中にすみ人間の主體的な能力の成長を助長する契機となり、阻止的に働く契機ともなるものであつて、表現がやや粗雑ですが、敢えて云えば、それ自身実体はなく、主體的な能力との關係に於てはじめて、能力的機能をもちうる、方向的な能力の要因なのです。

かくして、社会環境は、能力の構成要素としての実体をもたぬにもかかわらず、人間の能力を考へる場合には、必ずとりあへざるべき能力の位相とはなるのです。それでは、客體的な能力としての社会的な生活環境の主體的な能力に対する關係は、具體的にはどのように考へられるのであろうか。それは大体、次の二つに分けて考へられると思ひます。即ち、

一は、前述の主體的な能力中の主観的な心理——精神的な能力は、先にもふれたように、生活環境との關係を考へるには具體的には、論ぜられないものであるとゆうことです。例えば、單調繰返し作業などに於ける「根氣」とか「倦き」と云ふような心理的態度についてみて、一般に「女子は根氣があり單調作業に適する」と云われておりますが、「根氣」とか「倦き」とか云われるものは、常識的に理解されているように單純なものではなく、作業者の仕事に対する態度、即ち、その仕事は作業者の心的構造の如何なる層に定位されているか、これを裏がえして考へてみれば、その仕事は作業者の生活構造に於て如何なる地位を占めてゐるかによつて決定されることなのです。表14は「性別よりみたる作業單調感」についてなされた増田幸一氏の實驗の結果ですが男子の方が單調感を感じることがすくないと云ふことになり、「單調作業にたえる」とか「倦きない」とか云ふことが、「特殊の差異感覺をもつてゐる」女子の一般の特質であるとするような單純な常識論に対する反省の資料となつております。このことにつき狩野廣之氏は「女子が單調な仕事を続けて『倦きない』ように見えるのは、女子によつてはその仕事は彼女達の生活の全部ではない。秒くも最終目的ではないからであつて、彼女達の多

表14 男女の單調感 (12450)

産業の種類	倦きる	倦きない
保險局	男 86.1%	12.8%
	女 87.5	11.3
人 組	男 28.6	71.4
	女 69.3	30.7
專賣局	男 56.1	43.9
	女 64.8	31.6
被服廠	男 23.2	67.1
	女 55.2	38.8
計	男 70.2	28.8
	女 75.8	21.7

る。前記の智能の非常に高いものが、單調な仕事に堪へるというのも、彼等の現在の仕事に対する関心がより高い目標のために、自我の中心から自我の周辺に追いやられてゐることを示すに他ならぬ。

將來、女子の職業に対する態度が、之を自己の生活上の重要関心事とするに到つた時（漸時そうなりつつあると思ふが）、凡ての女子が果してよく單調なる仕事に堪へ得るや否や、結局、これも、女子それ自身の個人差を問題にせざるを得ないであらう」と云つておりますが、單調感を問題にする場合のみならず、一般に人間の心理的な主観的態度を考へる時、忘れてはならぬことであると思ひます。

他の一つは、生活環境と主體的な能力との關係は、接觸のあつたその瞬間々に消滅していくものではなく、ここに、各人固有の遺傳的生得的な素質的な能力が後天的習得的に修正発達せしめられる契機があると云ふことです。即ち、生活環境は極めて一般的には

(1) 生理——肉體的な能力に對しては

(a) 生物學的な年齢による自然的成長とその過程に於て問題とさるべき

(b) 栄養、生活の構造からくる体力の成長

(2) 心理——精神的な能力に對しては

(a) 生物學的な自然的成長も考へられますが

(b) 生活の構造や教育による(1)知識(素質的な知能とは一應区別して考えねばならぬ)の獲得。(2)教育過程に身につける論理的な思维様式。(3)(年齢の発達とも密接な関係をもつ)自我の分化とその自覚の段階に於ける反省の立場の成立(この立場に於ては人間は反省された自己として、最早それ以前の「生れたままの自己」とは同一ではない。反省による心的態度そのものである主観的態度—情意氣質—の調整、理性による感情の抑制などは、この段階に於て考えられる)。(4)自覚と獲得した知識の相互関係からくる自己と環境との意味的関係の理解、それに基づく社会的自覚の成立、社会的理想の確立、(社会的自覚段階に於ては知能とか知識とは、そのままの姿では問題にならず、より次元の高い「見識」と云われるようなものに綜合された形で存在し、情意氣質には分析することの出来ない道徳感、責任感などを含む「倫理的な性格」とでも云われるものが、心的構造の核心層に定位されるに至る)。

と云うような形に於て、影響を及ぼしていくことによつて客体的能力としての資格を獲得します。

このように、人間能力の主体的要因と客体的要因とが、「時」の要因下のかみ合いのもとに、一つの個性の中に綜合統一されつつある姿の中に、我々は余人的な能力と云うものを考えることができるのですが、今、客体的要因もふくめて、男子と女子の人間としての能力を比較するに当つては、その難しさにもかかわらず、この人格的に統合された「人間の能力」に於ては、(1)両者を劃然と区別することは困難であるとしても素質的な能力と後天的に習得したものとは何れが基軸的役割を果しているのか、(2)社会心理生理の各位相からみた能力の内、何れが人間能力の基軸をなしているのか

の二つが問われなければなりません。

この問題は人間と社会の関係を究明せんとする科学の根本的な問題であるべき筈なのですが、現在の私は、遺憾ながら、これにこたえる力をもたせません。思うに、現代の心理学が、哲學的心理学から所謂科学的心理学へと脱皮

する過程に於て、おそらくは置かれたのである。余人的な人間把握性の欠陥と云う弱点を最も如実に露呈するもの、この点にあるからです。従つて、いささか粗雑な一般化となるのをおそれるものでもあり、それについては多くの実証と説明が加えられねばならぬのですが、

(1) について云えば、素質的な能力の一般的水準が普通以上のものにあっては、環境条件からうける第二次的習得的能力の方が相対的には大きな力をもつ。

(2) について云えば、人間の反省の段階によつて能力の構造はかわり、従つて、各能力が個性に於てしめる能力としての意味を変えて來ます。が、反省の次元が高まるにつれて、社会主観的な心理的要因の線が人間の能力構造の背柱となり、所謂「倫理的な性格」と云われるような「精神的素因」が人間能力の基軸をなすに至る。

非常のきめのあらい人間能力の構造の理解ではありませんが、一應、ここでは以上のような程度に止めて、男女の生活環境の相違と社会生活にせめる地位の相違がどのようなものであり、それを今、理解した人間能力の客体的要因主体的要因の関係を示す線の上に位置づけられれば、生理肉体的能力に於ては若干の相違をみとめられるが心理精神的能力に於ては殆んど差異を見出せない男子と女子とは、総体としての人間能力に於て、どのような差異を示すに至るかを考えてみましょう。

このような観点から、男子と女子の社会的地位とそれと表裏一体をなす生活の構造を比較する時、何よりも目につく顯著なる事実は、男子の人間としての活動の分野は社会にあり、女子のそれは家庭にあると云うことです。これを露達的にみれば、男子は一寸表現がまづいようですが、「社会人」又は「職業人」となるように育てられ、女子は、少くとも現状に於ては「家庭の主婦」となるように育てられているとも云われますが、このように育てられていく人間の傾向が、一應の自己完結性をもつて具体的な姿をとり「社会人」としての男子となり「家庭人」としての女子となるのは、男子にあつては略々就職

の時(高等教育をうけた者は学校卒業時)であり、女子にあつては、そのスタートでもありゴールでもある結婚の時です。従つて、人間としての男女をその置かれてある社会環境の面から比較するには、男子の就職の時か、女子の結婚の時期に焦点を合せることが、一つの妥当な行方になると思ひます。かくして、ここでは、女子の主體的な基礎的能力と生活環境との関係を、学令期から結婚期にかけて考へてみることにしましょう。

この時期に於ける女子と生活環境との関連は、受ける教育の程度、学校卒業の就職の有無などによつて、程度の差はありましようが、そこを一寸し貫ぬく最大公約的な線は、家庭にあると学校にあるとを問はず「女なのだから……」結局は家庭に帰るのだから……と云う目には見えない傳統的な運命の糸である。この際「女子と家庭」は一應はきりはなして考えることの出来ないものであり、余程の社会的変革がない限り女子が永遠に家庭と切りはなせない生体的必然も認めなければならぬのであつて「結局は家庭に帰るのだから……」と云うことは「事実の承認」としては誤りない。だが問題は、大部分の女子が何等の反省(女なんかつまらないうと云うかの嘆息ではない)をも考えず「勿論のこと」「当然のこと」として皮膚から納得してしまふと云うことから生じて來る。即ち、早くも「停滞」の心性が女子の生活に座をしめ、やがて女子のよりよきものを求めていく「いわ」「すてきだわ」と云う即物的反射ではない、向上の芽は萌芽の前にも自然にすみとられ、いく。偶々特殊なる訓練やきびしい体験によつて、それに気づき、反省することによつて身をしばつてゐる傳統の壁と束縛とを、出來うる範圍に於てはらひのけ、女子たる上に人間の立場を完成する人があつたとしても、それは全く少数の女子であるに過ぎない。かくして、女子はその大部分が人間となる前に「女子」に固められていくのです。

その過程は、早くも中學二三年に至れば、家庭の都合による女子の欠席数が目立つて多くなることが、男女の成績の轉換(女子の男子に対する早熟と云うことを考えられるが)が行われる現象に表れて來る。又「將來の希望」と云うような題をもつて書かせられる作文に「……とは思ひが、女だからと親にも云はれ、自分でもそう考へてしまふ」に類するものも、この頃であ

る。

かかる傾向は、恐らくは高等学校から大学に至るも消滅するものではない。と云うよりは、或る意味では、かかる傾向に合うようにつくられていくと云つた方が正確であるかも知れない女子の学校にあつては、大部分の親も本人も、それに対する教師も、せいゝ「結局は家庭に帰る女子むき」の「花嫁教育」であるとの、無言の納得を暗黙の裡に交換してしまひ、凡そ教育とはかけはなれた「教育環境」が形成されてしまふ。即ち、やや極端な表現かも知れませんが「本格的に、あわよくば女流画家にと云う向には、東京藝術大学と女子美術大学があり、女子美術大学の場合には、毎年五十名程集立つていくが、そのうち二十人が画家になるつもり、そして本当になり終へるものが十分の一の二人ぐらゐであるから、四十八人は花嫁学校の意義」が多く「やや画技長じて油絵がいじれるようになつたら、女流画家アンデパンダン展にでも出品する。無鑑査だから美術館の壁にかざられること間違ない。花嫁略歴の頁を光輝あるものとする一手段である」程度のものが大部分の女子の学校の実質となる。これを男子の学校、ここでは男子がたゞ他動的ながら「それで生きていくのだ」「その延長上に自己の生活の足場をきずかねばならぬのだ」との心的態度に引き込まれていき、いやでもその立場に立つて三十七年の成長期を過ぎねばならぬのに比較する時我々は基礎的能力の發展を守る搖籃としての教育環境に確然たる差異のあることを認めなければなりません。これは男女の医学生につき、その適性意識を調査した結果でも、自己の適性に自信のないものは男女とも略々同一であるが、この事態を何とか努力によつて克服せねばならぬし、又、克服しようとして努力している点では、両者の間に確然たる差異が見出されたことのあるのもうなづかれる所でしょう。思うに、大部分の女子が置かれてゐる現在の教育条件からは、より正確に云えばこのような条件と植物的になれ合つてゐる所からは、被教育者と教育環境との火の出るような接触によつて初めてもたらされる——教育とは全てこうなればならぬのです——高い社会的知識や理性的な思维様式、第二次的な客観的能力を身につけることによつて、唯、單に面白がり興奮し、氣らくさとのどかさだけを追い求めるのではなく、自己を見つめ、

社会を批判し、やがてその上にあるべきより高きものを見出し、その実現のためには、自己の身に付けている一切を捨てて努力しよう、その過程に於ける自己の行為の価値判断をなし得るような、きびしい「人間の態度」——第二次の主観的能力の深まりは生れ出づる筈がない。ここに、そうしてここにこそ、男子と同一の基礎的な能力をもつていても、その発達の基軸的に支へる環境条件とそれと表裏一体をなす心的動因に於て自滅し去つていく女子が、第一次的な基礎的な能力と環境条件から規定される主観的な態度と兩者の関連から第二次的に形成される能力を含めての、総体としての人間能力に於て、確然たる差異を露呈していかなければならぬ所以があるのです。

それから、この時期にある女子が学校の授業時間以外の生活時間や、学校を卒業して結婚までの生活時間の大部分を費やして、その修得に専念するものに、茶道、いけばな、邦楽、舞踊、絵画から洋裁、料理に至る「花嫁修業」がある。而して、人間教育とは別に、否、それをなほさらにしてさえ、世の教養高きお母さまとその娘とに、魔力的な魅力をもつて迎えられる「花嫁教育」なる固有な名詞があらねばならぬ。この國社会の奇怪さがあるのであるが、それは暫く問わぬとして、これらの「おけいこ」なるものの、女子の教育的環境としての意義はしつかりと考えてみなければなりません。

理想的な人格が、従つて最も調和的に発達した人間の能力の構造が、普通云われていようように、知情意の均整のとれた統合であるとすれば、情緒性豊かにしてたしなみをそえる。一連の花嫁修業もそれ自身として決して害あるものではない。だが、同一の社会的刺激が、如何に受け入れられ、如何なる結果を人にもたらすか、特に歴史的個体として生長する発達期の人間を考へる時、具体的にはプラスになるかマイナスになるかは、社会的刺激そのものの、よきものたりうる一般的可能性によるのではなく、その刺激が人間の如何なる成長の時期に與えられ、刺激に反應する人間の側における深まりが、受けた刺激を正しい人間の構造に定位させるだけになつてゐるか、又、その刺激そのものの性格が、その発達段階にあるものの、人間としての深まりを助長する如く機能する可能性をもつものであるか、更には、その刺激に対する一般的心的態度には高い緊張度が認められているか否か、な

の「父と子」等をよんで大変感銘したやうに覺えてゐる。母はその後大ていの本は読ませてくれた。

その代り、生活の氣力をなくしてしまふやうな大衆小説類や婦人雑誌の類は一切私の目にふれないやうにしてしまつた。第四に、母は私に「通りの生活上のたのしみを教へてくれた。それは日本舞踊を習ふことと、お茶をすること、ピアノであつた。

かうしてくみたてられた母の教育法は、私にどんな結果をあたえ、またあたえようとしてゐるだらうか。極くみちかくのべてみれば、第一の問題は、私が母からうけた最も大きな愛と幸福である。短いながらも、私も、私自身の苦しみ、悲しみ、喜びの生活から、遂に、洗礼をうける迄信仰がつよめられ、はぐくまれてきた。もはや、私は死ぬことを恐れたり、何のために生きてゐるのだらうかと考へ、くるしまなくともよくなつた。そして、自分は出来ない迄も、眞の愛情の世界が存すると思ふことも、うかがい得たのである。私の語學の勉強は、私に實際上の生活力をあたえたと思う。私は、英語を含めて三ヶ國の語學の本に手をつける時、それが虫のはふより進歩ののろいことを知りつつも嬉しいのである。私が、母に、英語で読んだ、小説の荒筋を話してきかす時、又は、進駐軍の關係者を訪れるやうな場合にも「〇〇子が一しよなら一寸した会話は困らないから」と嬉しさうに父に話している母を見る時、何か嬉しく涙ぐましいやうな氣持になるのである。第三の読書は、もはやどうしても私の生活から切りはなせなくなつてゐる。私は母から乱読を防いで、むつくりと読み通す癖を習慣をうけた。そしてこの綿密な読書の結果は、自分も又、美しい時の世界を再現してみたいと思ふやうになつた。私は、ここで物を書くことが、たのしいというのを知り、下手なりに書くことは、一種の憂さ晴しでもある。こともわかつて來たのである。第四の点は、いくらか母の失敗でもあり、私の素質のないこともはつきり証明された。踊りはどうやら水木流の名取になつたが、お茶は小習のおゆるしを頂いた迄で、ふつとつとやめてしまひ、ピアノは指の練習の單調さが、いやで、母の反對を押し切つておけいこに行かなくなつた。そして、たまた、映画でもみると、例

どに決せられるものであることを思ふ時、現在行われている「おけいこ」なるものが、現状そのままで無條件に、好まじき結果を女子の成長の過程の上に残し、総体としての女子の能力を伸張させているとは云えないものがある。さて、それは如何にしてであらうか。

だが、その前に、後述する処との比較を便ならしむるために、宗教、英語、読書、舞踊、お茶、ピアノなどの一連の教育が、發達のめれば意味ある関連をもつて、結果的にみれば調和ある統一となつて、一つの個性の裡に綜合されている姿を示してみよう。

即ち、それは「五十を越したというのに」「もう一度私と一しようちにカマソフの兄弟」や「アンナ・カレニナ」を讀む熱情をもつてゐる「母親に一人娘として育てられ、髪にちらほらと白髪がまじり出しているが、その他の髪は、私のような赤い髪でなく、実に黒い色をしていて、太つていて、そして決して洋服を着ない……これが母というものだ」と信じ切つてゐる。世の中に、この外のタイプの母というものが存在するとは、小さい頃は決して思ひなかつたのであるが、「私が大人になつて來たのである」ためである。「何時の頃からか、母を客観的にみるようになった」十七歳十月の女子高校生が「母」なる題に應えて書いた作文の中で、母の教育法について述べたものです。

第一に、母の希望は私に宗教教育を受けさせることであつた。どんな世の中になつても、動かされることのない、眞実なるものの目標をもつて、進むやうな生活の中に私を大きくさせたかつたのである。第二には、私に語學の勉強をさせることであつた。世界觀をもたせ、文學上にも、生活範圍に於ても、出来る限り廣い視野を持たせようとの考へからであつた。七つの時に英語を始めさせられたが、その後間もなく世の中の狀態は英語停止の方向に向かつて來た。しかし母は今に必ず要する時があると、遂に終戦を迎へる迄、私にその勉強を止めさせなかつた。第三に母は、この事は父も非常に助力してくれたのであるが、私に早くから読書のくせをつけさせた。始めは、少女小説類を非常にたくさん買つてあたえられたが、女学校一年の時、私は「白い牙」「モンテクリスト伯」「樺姫」又は、ツルゲネーフ

えば「愛の調べ」等をみると、中に演奏されてゐるロイメライの曲をひいてみようと思ふやうにとどまつてしまつた。それでも、音楽愛好の氣持はますます強くなつて行くのであるが……（後略）

と云うものです。細い点や用語法には、ささいな問題は残るとしても、十七才八月月の生活年齢を考えれば、うるわしくも見事な人間としての成長ではあり、この子の母は人間の母として有難い母であらねばなりません。

更に、「英語を勉強しているわ」と云つても「戦争中は勉強しなければならぬものまでが勉強を止めてしまつたが、敗戦後はそれを學ぶ必要のないものまで英語を習つてゐる」と云うやうな意味で「英語を勉強する」のとは、つきりと目標を据えられた英語の勉強は同一には論ぜられないし、私教会へ行つてゐるのよ」と云うことと、本當に人間が深められ、根源的な善悪の意識をもつと云ふことは別問題であり、理性的な思惟様式を身につけ、ゆるぎなく確立された人間的基軸にそえる「身だしなみ」又は「生活のたのしみ」として、日本舞踊を身につけさせる母の心理過程と「子供に三度笠を被せて『いじらしい』と云うおサル電車の母ザルの心理」とは、嚴密に區別して考へられねばならぬからです。

かくして、女子の花嫁修業のすみ方、即ち、女子の人間としての發達の段階と、修得すべき対象に対する女子の、人間的態度と、対象そのものの性格とを考へてみなければなりません。

これらの点について、先づ指摘されねばならぬことは、先にふれたやうな意味に於ける教育過程の生ぬるさのゆえに、人間的基軸に於ける確立に於て、男子がそうあるよりも、より不徹底なる女子は、云わば、生れたままの人間として、好悪の感情はもち、氣樂さを求め、飽食を喜ぶ人間になつていようとも、理性的な思惟様式を身につけ、人間のあるべき姿と氣樂さ以上の幸福を問題にする第二次的、反省的な人間——近代社会に於て眞に人間の名に値する人間へとは生れ育つていないと云つてよい。勿論、このことは、女子のみならず男子をも含めての日本民族が、近代化の過程に於て露呈する悲劇的な民族の欠陥ではあり、この民族が正に「民族の責任に於て教育的に解決していくべき問題」ではあるが、奈落の果ては限りなく、先にの

べたような意味に於て、女子はより人間以前の存在であることは認められなければならないと思ふ。このような考えの骨組にして誤らないとするならば、身につけらるべく與えられざるべきもの、見栄や虚栄としてあるならば、人間性にはそれだけの成長となつて表れてくるが考へられなければならない。教育の効果やそれによつてたらされた人間の価値は、言葉づかいや所作進退のしとやかさ、片言まじりに外國語を話せるなどと云うだけで決せられるものではないのは確実です。それらのものは、人間としての基軸に於て確立しているものに、把握されてこそ、花の上にそえられた錦たるの意味も持ち得ませうが、唯呼吸をしていてついでに、見栄が情性から、ガムを噛むと同じ氣持で猿真似を繰返さうとも、結局は根なし草、それは不幸にして時間と物の余裕が意味なくあつたことを示す以外の何物でもなく、この語の有する眞實の意味に於いて、「教養」とはなり得ないものとしなければなりません。

と云つて私は女子がそれを一生の問題として取りあげ、すくなくとも男子が学生生活又は職業生活に於て示していると同じ程度の生活態度のきびしさをもち、文字通りの「修業」を繰返すならば、それを足場として、発掘として豊かな人間としての生成を、女子たるの上にきづきあげることのできるであらうことを否定するものでもなければ、かかる立場を一個の人格の中にいかにくも体現している女子が、たとえその数はすくなくとも、現実に存在していることを認めるのを、躊躇するものでもありません。だが、しかし、現在の日本の女子が、それに対してあらう心的態度と、最も成長的たるべき青春の時期が費される対象の性質を考へる時、私は手放しの樂觀論を唱へる勇氣を持ち合せない。何故ならば、大部分の女子の心的態度は前述のそれと変らざることは勿論であるが、向う対象も数多くある「稽古」の中、生活に關係のある、努力のしようによれば生活の科学化にも役立つようなものよりは、少女歌劇的夢遊性を満足せしむることに役立つようなものを選ぶ傾向にあり、現在——將來の生活との關聯に対する考慮は殆んどないと思つてからであり、又、「お稽古」なる名称をもつて呼ばれている日本藝道の家元制度、それを支へている經濟的地盤、經濟的地盤の動搖と共に

ことをもつて幸福と誤認するものが多いことはいたましい悲劇である——過程に浪費されていく。ここに、その悲觀的事実であるにもかかはらず、女子が総体としての能力に於て劣りゆく、内外の條件が完備されていることを指摘せねばなりません。

以上、女子と教育環境としての生活環境との關係を考へて來た處を綜合し、成就された結果の姿を男子のそれと比較してみるとき、体力は暫く問わぬとしても、客觀的な知識の貧困、主觀的な心理的能力としては理性的思惟様式乃至理性的な心理態度の欠除、人間的態度の薄弱さ、一言もつてこれをおおえば人間としての深りの足りなさが傾向的には指摘されねばなりません。即ち、より正確な表現をすれば、その占める社會的立場と環境條件の相違は男女と云う人間の相違となつて顯現したと云ひ得ましよう。これについて

表 15 高専進学適性検査成績 (1948 年)

問題種類	問題種類		
	理科 (20 点)	文科 (20 点)	一般 (40 点)
男女別	MV (SD)	MV (SD)	MV (SD)
男 (9280 名)	8.9 (4.0)	9.3 (3.0)	22.0 (6.3)
女 (720 名)	6.8 (3.5)	8.1 (2.8)	21.0 (6.8)

實驗的な資料を見出すことは仲々難しいことなのですが、所謂「進学適性検査」と云うものをもつて、素質的な知的能力たる知能よりは、より第二次的な知的能力(知識)の加わつたものを検査するものとすれば、私は、進学適性検査の結果を男女別に比較してみれば、知能検査によつてテストされる以上の知識、理性的思惟能力などの第二次的知的能力の差異の標識とすることが出来ると思ひます。即ち、表15にみられるように、男子の得点の平均は四〇・二六であるに對し、女子のそれは女子三五・八八、比率になおして「一〇〇対八九、その差の信頼度を信頼度比(OR)であらわせば一〇・六三となり、この差異は極めて有意義であると云わねばなりません。これを、更に、一般問題、文科問題、理科問題に分け、男子のそれと比較すれば、一〇〇対九五、一〇〇対八七、一〇〇対七六となり、特に理科の問題に於てわるくなつてゐる。しかも、差の信頼度も三・九、二・三、一・五・四と何れも高い信頼度を示して

一門の生活権をかけた宣傳、どう考へても「近代的」とは云へぬこれらの精神的雰囲気、それだけでなくも停滯的な女子の心理構造に何を與へるかが問われねばならぬからである。それだけではありません。今、與えられた社會的刺戟の内容を素朴な意味で論理的なもの、直觀的なもの、理性的なもの、感性的なもの、と分けることが出来ると思へば、相對的には後者、直觀的な感性的な性格をになう「お稽古」なるものの世界は、理性的の媒介を必要とする論理の世界よりは一應は入りよく、膚さわりのよく與へる恍惚的な興奮性のひびきは高いものではあるが、(ここに優越的興奮をいづくものもあるであらう)それは「生の直觀」「裸の感性」であり、それ自身のメカニズムからは價值判斷の基準や生活の道しるべが示されるものではないことが指摘されねばなりません。だとすればそれだけでなくも生れたままの裸の人間として、第一次的傾性たる直觀的な感性的性格の異常に強い(而してこの直觀性と感性的性が第二次的理性的に止揚されることと、その結果生れる人間能力の構造的變化が先づなしとげられねばならぬ)女子は覺悟もつけず、羅針盤もたず、直觀と感情の海に、何等の摩擦も感ずることなく、する／＼と滑込むわけ。だがその周遊が果して何をもちたらずであらうか。

それが「いけばな」に生活の美化を覚え「ピアノ」で音楽らしい樂音を出し「英語」を讀んでかん詰の使い方を知り「洋裁」で實質資金の向上を計り「邦樂」で生理的モヤモヤを發散し、亭主足止めの「お料理」の法を行ひ、保健法には「日本舞踊」を用意し、「絵画」「書道」で藝術性の裏付けと實利をねらい、「ベレー」は美容術を利用し、日本の社會術には「茶道」という目まぐるしくも因果な女性の運命」に終るものであるならば、廣義の教育により、生れたままならぬ第二次的、理性的な反省の段階に到着することによつて、次元をこにする人間類型への高まりを遂げ、総体としての能力の飛躍的な向上をみると云うことは、この場合にも亦期待されたいようです。

かくして、大部分の女子にあつては、かけがえもない青春の成長期は、本當の人間の名に價する女子の確立のためには捧げられずして、無氣力に傳統的環境になれ合つていく——さうしてこの傳統的環境と無氣力になれ合へるおる上に、女子が男子の七〇強に過ぎない選良であることを考へると、進學的検査をうける年齢の男女の間には、表15に示されている數値以上の差異があることが想定されませう。

それでは、今のべたような男女の差が、一人の人格の裡に具體化された場合、どのような姿になつてあらわれるのであらうか。これも適當な資料を出すのが難しいことですが、女性評論家がその著書を通じて、一人の女性を批評した言葉の中に求めてみましょう。即ち、その女性評論家は

どうせ正統な文學ではないと云う意識から、本氣に批判する氣がなく、無責任にさらりと扱い捨てるか、通読もしないでいきなりたくか、慘酷な程酷殺する風習のようなものが、これまでの型であつた。その両方とも相手が誰であつても著書への侮辱だし、愛情にかけるもので、問題にした

と前置きし「この才人は一冊の自著のなかで、どうしてこんなに機和で弱いのか」を嘆きつつ、次のように論じておられます。

三十才前後だと思はれるこの著書は、小女めいたやさしさで、淡雪のような文章を書き、正直な眼で、少年のように色氣のない感想をのべている。その目次は、アプレールの恋愛、老若くの恋、寶石、香水の話、結婚の新生態、新しい性道徳について、映画と衣裳、読書、絵映画の世界、新劇の人々、猫の母性愛といった風に、ありとあらゆることについて感想をのべている。どの感想にも一定の限度があり、文學少女的な暗い懷疑も、思索もない。重大なものにふれようとせず、一歩も踏みこまぬ彼女の思考の限度のうしろに、私は一つの影を見ないではない。

著者を十八才から今日まで育てたと彼女自身のいう、日劇ダンシング・チーム、東宝映画研究所、それから新派の舞台、國際劇場の出演、映画出演、放送劇、二十のトビラ。一貫したこれらの機構のなかで、感性的、すぐれた一女性が希薄さと平板さにならされ、グイグイと、文化的な文化人として、戰後的に飛躍した彼女の成長は、なにもかの手ではばまれてゐる。多くの才能をくれた日本の女が今日までさうであつたように、私の哀愁はそこからくるのだらう。著者は金沢で会つた舞子のことを、書いてゐる。靜かに

ふすまがあき、長いすをひいた二人の舞子が、眼のさめるようなあでやかさではいつてくる。日本髪にさしたかんざしがヒラヒラしている。一人は十八・九で近代的な美貌、一人は二十才くらいの純日本的な美人。

その二人は口数も少く、しとやかで礼儀作法も正しい、著者はこの二人の美女に、いいかげん、しとやかの人の暗い影はちつとも見えなかつたと言ひ、それだから、奴隷化されているとか、人形美だとか無自覚だと言つて、婦人問題にするのは間違つてゐるという意味のことを言つてゐる。

(傍点筆者)

としてありますが、今述べてきたような観点から、この文章を読むならば、考へらるべき多くのことが頭脳の中をかすめ去ることです。

これを要するに、基礎的(第一次的)な能力に関しては、体力的に若干の劣位があるだけで、心理・精神的には殆んど差異をみとめられないのであるが、その置かれてゐる社会的地位とその表れである生活の構造のみじめさと停滞性、やかつてそこから大部分の女子にあつては必然的ならしめられる、体力や客観的な心理的能力の伸長の粗害、主観的な心理的態度に於ける熾烈にして成長的なものの確立の困難性、換言すれば、可能性として持てる「能力」を発達する地盤を客体的にも、従つて又、なさないことながら主體的にも持つてゐない。人間としての女子は、総体としての能力(第一次的な基礎的能力のみならず、第二次の後天的に身につけるものであると共に、或る意味に於ては自我の深りそのものの具体的な表れでもある。知識、論理的な思维様式、理性による感情の抑制力、ゆるぎなき意志力、見識、根源的な善悪の意識なども含めた)に於て、傾向的では男子に比して大いなる遜色をもつてゐることを指摘しなければなりません。而して、以上のように考へた総体としての能力に於ける男子と女子の差異を数量的に表現することは困難ですが、それは人間類型的に次元をことにすることに對する差異であり、問題は男女の相違から人間の相違に移しかへられるわけであつて現実社会であつて実践的な対決を迫られてゐる危機的場面(單なる日常の繰返し場合ではない)に臨んでは、何対何の比率ではなく何対何の比率をもつて表されるものであり、更には又、その場面に社会的な價值判斷を交へる時には、何対

等ならぬプラスとマイナスの関係で、即ち、その社会に於て實現すべき秩序に照してみれば、より決定的な價值ある能力(善なる能力)とそれに反するものとして區別されるべきものであるでしよう。

このように、人間の能力をその構造面にまで立ち入ることによつて、その発達の様相と結果までを含めて考へる時、今ふれたような高さに於ける差異まづを問題としうると私は思うのですが、それにまで入る必要のない方面の問題では、暫くそれは措き、次に、普通の男女であれは等しく就業し得る。最も普通の工場労働で、男女が同一の職務に従事した場合、現実にはけづる前後の差異がどのようになつてゐるかを示したものが、資料9、資料10です。

資料 9 男女の能率の比較 (前工省生産管理委員会)

(1)

工場所在地		電氣機械工場の各種機械器具修繕等			
製品名	東京 城	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率	
仕 事 名 ト ソ ノ 内 容					
小物品ノ簡單な手仕上げ、例へば金庫部分品ノ反取り、鍍金上、部分仕上げ、型修正ノ銅物ノ砂落シ	380	126	80		
小物品ノ型取、小物品の型取、中子込小物品並ニ小物品部分品ノ簡單な組立	106	384	70		
例へば計器、開閉器小部品ノ組立等	213	87	"		
小物コイル、絶縁被覆ソノ他、絶縁物ノ切所修付及貼付等	147	27	80		
小物品部分品及小物品ノ下地塗、中塗、仕上塗等	146	53	70		
コイル捲及ビコイル整形、主トソナ陸重取ノモノ	127	15	80		
銅線、紙、フィルム等ヲ銅線ノ被覆スル作業	205	35	"		

工場所在地		電氣機械工場の各種機械器具修繕等			
製品名	東京 城	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率	
仕 事 名 ト ソ ノ 内 容					
異種小物品ノ不良の有無、計量、異数及包装ノ検査	117	49	85		
ペンドリル又ハセンソドリルニヨル10mm 以下ノボール盤作業及ビタツテ立作業	50	12	80		
絶縁ソコイルラ鉄ペンニ入レテ接続スル作業	100	21	70		
写真作業	179	1	1		

(2)

工場所在地		電氣機械工場の各種機械器具修繕等			
製品名	東京 城	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率	
仕 事 名 ト ソ ノ 内 容					
センバシ	4	620	70		
フライスバシ	5	321	"		
ドリル	2	119	"		
研 磨	9	111	90		
仕 上	22	977	70		
研 磨	1	44	"		
色 工	1	32	60		
薄 色 工	2	9	"		
配 線 工	91	85	"		
接 着 工	14	237	"		
銀 工	18	240	"		
図面整理及ビ貸出	26	8	100		
工具貸出	6	17	80		
工 業	66	302	60		

(3)

工場所在地		電氣機械工場の各種機械器具修繕等			
製品名	東京 城	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率	
仕 事 名 ト ソ ノ 内 容					
塗装、金計、計算事務	16	10	80		
縫製、掃除	14	1	75		
現場事務	17	41	80		
塗装、彫刻	8	6	100		
検 査	16	10	80		
設計(写図)	22	16	85		
分 析	6	2	60		

(4)

工場所在地		電氣機械工場の各種機械器具修繕等			
製品名	東京 城	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率	
仕 事 名 ト ソ ノ 内 容					
鋳型芯取(小物に限ル)	24	10	50		
ミーリング、ラッピング、ボール盤作業(小物に限ル)	3	10	70		
製品検査	10	4	60		
道具番(道具、ゲージ保管出納)	2	2	90		
書類図面整理	4	1	90		
操縦(掃除、器具洗イ)湯沸シ	42	15	90		
針金延シ小物運搬製品出荷	15	17	100		
鋳造機修理	15				

(5)

工場所在地	東京都			
製品名	ラジオ受信機			
仕事名	トソノ内容	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率
受信機配線		6	23	98
変圧器組立		15	21	80
巻線		60	1	100
高圧器組立		14	8	90
材料配給		28	3	100
電圧器組立		12	2	95
抵抗製作		16	2	98
コイル配線		12	—	100

(6)

工場所在地	名古屋市			
製品名	小型電動機、電熱器等			
仕事名	トソノ内容	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率
電氣計器試験検査		14	23	90
小旋パン		7	10	90
機械器具部分品、仕上		27	9	90
部分品組立		24	—	85
捲線関係		143	4	85
小型機械作業 (ミリソング及びネジ削リ)		5	4	80
鋳物芯取		7	3	80
図面ノ透写		3	—	65

事務的ノ仕事	25	—	80
掃除	5	—	85

(7)

工場所在地	東京都			
製品名	電氣計器類			
仕事名	トソノ内容	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率
工事計画事務		6	3	80
工事手配		21	33	90
検査		7	12	80
組立調整		12	81	80
計器可動部分製作		10	18	90
製図写図		31	61	90
盛目		6	22	80

(34)

(8)

工場所在地	川崎市			
製品名	電氣機械器具			
仕事名	トソノ内容	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率
巻線		68	2	100~120
タッピングマシン=テネジ立作業		1	—	100
器具部分品組立及び加工		6	—	90
ネチ類等ノ整理		2	—	90
絶縁器具部分品仕上及び塗装		13	4	80
安全熔接器組立		23	—	100

小物スイツチ及び器具組立	11	—	90
計器組立	15	3	80
計器電氣試験	2	4	80
研磨	2	—	90
旋盤	2	1	90
ネーブル盤	2	1	90
自動車盛理	7	—	90
倉庫整理	2	2	70
現場事務	3	2	80
扇風機及び小型電動機等ノ鉄板加工	2	—	90~100
扇風機部分品製作及び組立仕上	33	—	100
電氣掃除機及び別所器具部分品加工並ニ組立	10	5	100

(10)

工場所在地	東京都			
製品名	無線通信機械器具			
仕事名	トソノ内容	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率
巻線		14	31	80
マイカ電圧器		27	10	100
巻線		6	9	70
トランス組立		3	1	90

(11)

工場所在地 名古屋市
製品名 精密機械

仕事名	トソノ内容	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率
鑄物		24	40	60
製造		184	154	70
鋳造		75	152	75
鋳造		50	55	75
鋳造		28	41	80
図面整理		30	573	70
図記		71	529	70
検査		78	452	50

(12)

工場所在地	兵庫県			
製品名	精密機械			
仕事名	トソノ内容	女工数	同一仕事ノ男工数	能率上男工トノ比較率
衛生		5	16	—
倉庫(鉄選リ)		4	—	100
印刷版(青写真)		4	3	100
検査		4	3	90
検査		10	42	90
検査		3	18	80
検査		6	65	80
検査		3	42	80
検査		8	18	80
検査		4	17	90

(35)

(13)

工場所在地 横浜市
製品名 自動車

仕事名	ソノ内容	女工数	同一仕事ノ数	能率上男工トノ比較率
内服布類ミシン掛		20	0	100
内服布類刺し作業		25	"	100
以上ニ附属スル部分品取付作業		10	"	95
ベルト・ナット・ワッシャー・ソノ他小物組		8	"	100
部品検査				
ボール盤		5	60	90
ネジ切盤		3	0	95
ベルト類返り取り		5	40	100

(14)

工場所在地 東京都
製品名 各種計器類

仕事名	ソノ内容	女工数	同一仕事ノ数	能率上男工トノ比較率
表		75	100	90
製		31	97	90
書		3	7	90
検		23	110	70
仕		27	342	80
上		13	5	100
換		12	20	90
盛		35	74	80
目		15	29	70
面				
製				
並				
ニ				
試				
験				
リ				

(15)

工場所在地 大阪市
製品名 ベルト・ナット・ワッシャー

仕事名	ソノ内容	女工数	同一仕事ノ数	能率上男工トノ比較率
ベルト・ネジ切り		18	2	80
ナット・ネジ切り		14	2	80
銅類検査		8	—	110
銅器小物検査		25	—	120
"ベソチドリル		16	—	90
"ミリソグ		3	—	90
電機巻線(小型)		30	10	120
組立(")		25	30	100

(16)

工場所在地 東京都
製品名 自転車・自動自転車

仕事名	ソノ内容	女工数	同一仕事ノ数	能率上男工トノ比較率
組立		16	15	90
自転車各部包装		8	—	100
検査		18	8	90
機械作業		21	5	70
製作		5	3	80

(17)

工場所在地 静岡県
製品名 楽器・家具等

仕事名	ソノ内容	女工数	同一仕事ノ数	能率上男工トノ比較率
検査		1	—	100
図(写図)		1	—	100

資料 7

(1) 航空工業に於ける女子の能率 (淡路博士)

仕事名	ソノ内容	女工数	同一仕事ノ数	能率上男工トノ比較率
1 製図	トレーシング トレーシング 写真	18 18 184	100 60 70	100 100
2 鋳物	小物型入 中子製作 錆落し 砂	24 4 14 4	60 90 — —	— —
3 熔接	簡単な小物熔接	3	80	—
4 機械工	小物(旋盤、フライス盤、ボール盤) 小物(旋盤、フライス盤、ボール盤、形削盤、プレス、歯切盤) 簡単なドリル 簡単な小物研削	5 12 4 2 9	65 90 70 70 90	—
5 仕上	小物仕上、單一作業 小物面取、返取 眼引	22 19 10	70 65 70	—

6 縫 製	縫 製 手 袋 T-1、T-2等の縫製	15 10 75 1 2	100 90 75 60 60
7 縫 製	縫 製 手 袋 フェイラルミソ防刺、鋼鉄鍍金	31 8	100 80
8 縫 製	縫 製 手 袋 製布等のミソ縫並に手縫 内服布類ミソ縫	50 30 3 20	75 100 80 100
9 縫 製	縫 製 手 袋 縫製手袋検査	105 71 12 14 6	100 60 80 60 80
10 縫 製	縫 製 手 袋 縫製手袋検査	4	100
11 縫 製	縫 製 手 袋 縫製手袋検査	6	80
12 縫 製	縫 製 手 袋 縫製手袋検査	26 28	100 80
13 縫 製	縫 製 手 袋 縫製手袋検査	91 30	60 70

14 縫 製	縫 製 手 袋	5	1
15 縫 製	縫 製 手 袋	66 87 4 73	60 100 90 50

(2) 各種工場に於ける女工の作業能率 (淡路博士)

工 場	女工を使用する作業の人数	女 工 数	同一作業に従事する男工数	平均 男工に対する女工の正数 (%)
A 縫 製 工場	11	1,780	789	76.1 (70~85)
B 縫 製 工場	14	267	3,122	66.6 (60~100)
C 縫 製 工場	8	540	1,196	68.3 (50~80)
D 縫 製 工場	13	100	58	78.3 (50~100)
E 縫 製 工場	7	76	100	98.5 (90~100)
F 縫 製 工場	8	163	60	96.6 (80~100)
G 縫 製 工場	11	546	277	87.6 (70~90)
H 縫 製 工場	8	139	44	102.5 (80~120)
I 縫 製 工場	8	485	1	100.0

現実の産業労働に於ける作業の優劣は、一定の生活環境(経営の内外)を介して負っている生活体としての作業者の、職務活動との力動的な関係に於ける全人的な表出です。従つて、ここに出てくる数値は、男子又は女子と云う作業者の人間的、社会的条件の交錯(そこで女子の場合には、勤続年数の制限、これと表裏一体をなす技術の低位性、家事労働による体力の消耗、そうして恐らくはこれらのことを因果の関係にある労働に於ける主観的な態度の稀薄さなどが考へられるでしょう)と、職務の内容との関係から生れたものです。

今、これらの資料に於て、男子と女子の能率を職務の内容別に考へてみますと、大体次のようなことが云はれます。即ち、男女とも就業出来る程度の職務の範囲内ではあるが、坐つて、手先や細い神経を使うような作業に於ては、女子は充分男子に匹敵しうるのみならず、作業の種類によっては男子を凌駕する場合もあるが、立作業で、全身の筋肉を働かせてするような作業に於ては、女子の能率は男子のその七〇—八〇%程度である。而して、その能率の時間的経過をみると、女子は最初の三—四時間位までは男子についてゆけるのであるが、その後にはける能率は目立つて落ちていく傾向にあると云はれます。

○西議長 ただいま藤田先生から、労働科学的な見地から、女子の能力の問題についてのお話を承りました。

それでは、今十二時半でございますから、三十分休憩いたしまして、午後一時から再び始めることにいたします。

○西議長 それでは討論を続けたいと思います。

今度は藤本先生から、同じく婦人の労働能力について、主として社会的な要因の問題についてお話ししたいと思います。

三、社会的環境と婦人の労働能力

◆社会的環境と婦人の体力◆

○藤本委員 私の担当しましたのは、なぜ婦人の労働能力が低いかという問題であります。この問題を論ずる場合、先ほど藤田さんから御報告があったように、婦人の体力が非常に低いというところは歴然たる事実なんです。この問題について私どもの研究所の久保田さんの意見によりますと、体力と体質とを区別して考える必要があるということです。体質というものは、婦人と男子と比べた場合には内臓の機能が違ふなどに現れておりますが、一般に相当程度固定的なものと考えられる、しかしながら体力という問題になると非常に可変的であり、条件がかわれば体力というものもかわつて行くという意見です。たとえば、久保田さんは職業病を研究していらつしやるのです

が、婦人はその母性的機能に基いて特殊の体質を持つてゐる。そのためにどうしても職業病に対する抵抗力が弱いわけでありまして。しかしながら体力の問題になりまして、現在婦人の持つてゐる体力全部が母性的機能ばかりに用ゐられてゐるものと考へられぬ。男研で戦時中これについて、実験をやつたことがあるのですが、それは少数の例であります。婦人は普通十五、六歳で体力の上昇が非常に緩慢になつて来るが、男子の方はすつと伸びて行くので、それ以後相当の差が生じて来るわけでありまして。それ故十五、六歳のときに体操を一週間に三回それらの婦人に対して與えたわけなんです。そうすると普通の場合には停滞する時期であるのに、その対象になつておつた婦人は、その後も体力の上昇をすつと続けたという事実が出てゐるわけでありまして。でありますから体力の面では、婦人の体力の低いということが固定的じゃなくて、社会的因子によつて相当の影響を受けてゐる。十五、六歳になると、女は女らしくなければいけないということでありまして。またこういう例であります。また歴史的に見ても、明治の終りころからすつと男女の身長や体重が少すつて来てゐるわけでありまして、特に女学生の身長が非常に伸びて来てゐる。これなども身長は相当遺傳的なものであると言われておつたわけでありまして、こういうものも運動が盛んになつて行くとか、あるいは栄養がよくなると相当かわつて来るわけなんです。またこういう例もあります。日本からハワイへ移つて行つた人の子供であります。ハワイの二世の身長、体重と、日本における日本人の身長、体重とを比較したことがありますが、向うの方がはるかに優秀な体力を持つてゐることがデータで示されてゐます。そういうものから見ましても環境を與えられれば現在持つてゐる日本人の体力は相当前進するのだ、特に婦人の場合にはその発展が著しいであろうということが考へられるわけでありまして。一般に労働過程にない生活過程というものが労働力自体の質をも変化させて行くと言われておりますが、今申し上げましたのはその一つの例になるだらうと思ひます。

それからいま一つ、栄養の問題であります。私の方で家庭婦人の栄養を調べた場合に、その家庭婦人は主人に比べますと一般に劣悪な食事をとつて

あるという点が出て来ておるわけでありませう。特に民主化された家庭の場合には、男女の差があまり現われておりませんが、主として労働者の場合など相当な差が古く残っており、主人に比べて奥さんは脂肪や動物性蛋白質を半分くらいしかとつておられないというデータが出ておられます。電産労働者の東京の家庭などにおきましては、それほど違つた値は出ておりませんが、地方の農村における電産労働者の場合には、やはりその傾向が出て来ておるわけでありませう。しかしこれは単に労働者の家庭だけに生じたものではないに、日本全国を通じての婦人の地位が一般に低いのであつて、これは食料の栄養摂取面における結果として出ておるものではないか、しかもこれは過去数十年ではなしに、おそらく数千年にわたつて続いて来たものと考えてよろしかるうと思ひます。遺傳のむすかしい問題もあるわけですが、こういうものが累積された結果、それが現在の婦人の体力に相当影響を與えておるという事は、考えられてよいのではないかと思ひます。現在体力の問題で到達されておる一應の結論では、遺傳性についての問題はあつたといひましても、少くとも社会的な環境因子というものが体力を決定する最も重要な要因になつておるという事が言われておるわけでありませう。その点から見まして、婦人は生活環境から非常な影響を受け、体力が男子に比べて低いのだと言へると思ひます。そうかといつて條件さえ與えられれば男子と同じ体力になるかは考えられない。たとえば重労働を男子と同じように百パーセントやれるかといふと、やはり母性的機能があるのですから、恐らくそこまではやつて行くことができないのではないか、これだけは確かのようにあります。しかしながら婦人の体力が男子の六十パーセントといふことは決して固定的ではなく、歴史的なものだといふことは断言してさしつかえないと思ひます。

労働力を問題にします場合に、体力の問題をあまり重要視するのはいけなしいと思ひます。労働力といふと、もちろん体力も一要素でありませうが、智能の問題も相当大きなウエイトを占めておられます。また技術、熟練といふものも相当に大きく、むしろ最近の機械化の段階を考へてみますと、体力だけがものをいう面は次第に少なくなつて来ておる。今後はその傾向が強まつて

行くのではないかと考えられます。また職業病につきましても、今後技術が発展して行き、人間を尊重しなくちゃいけないという風潮が潮渡して行けば職業病の範囲も次第に狭められ、その悪影響も軽減され、職業病に対する抵抗力という意味の労働能力はあまり重要でなくなる。いずれにしても産業の発展に伴つて、婦人の不利な労働力として評價される部分が次第に縮小して行くものと考えられます。そうすると結局婦人の労働能力の低下の基本的な問題は、体力よりもむしろ技能とか知識とかの方がより重要であるといふのではないかと思ひます。

◆婦人の教育と労働能力◆

まず婦人の教育知識水準が男子に比べ平均的に低いといふのは、資本主義諸國を通じて一般に言われておるわけでありませうが、日本の場合でも種々のデータがそれを示しております。戦前の労働者の調査を見ましても（一九三〇年でありませう）男子の六五%は高等小、卒業以上、そのうち中等学校以上が七・六%を占めておつたのに対し、婦人は高等小学校以上はわずか三・二%、そのうち中等以上の者が一・三%と相当の差があつた。戦後の傾向は若干緩和されて来ておりますけれども、婦人の専門学校以上の卒業生が非常に少い。こういう点から見ても教育の面で婦人自体が非常にハンデを食つておるわけでありませう。また婦人の教育の内容におきましても、男女の間にはつきりした区別が今までとられて来ておる。文部省で出された婦人教育の目的を見ましても、婦人に対する教育は「婦徳の涵養に留意すべし」とうたつてあり、教育内容をみましても家庭的な学課が多い。ですから労働力といふ点から見ても、学力の程度において相当の男女差が見られたのでありませう。

第三に婦人が工場内教育を受けることが事実上少かつた。むしろ繊維産業ではある程度教育を受けておりましたが、その内容をみると、家庭婦人になるための教育です。戦時中に行われました養成工の教育につきましても、男子については完全な技能労働者として養成することに重点が置かれておつたわけですが、婦人の場合にはむしろ母性教育に重点が置かれておつた。こ

かといふと、それにはいろいろ原因があります。第一に婦人の就職は、家計補助的なものは一時的のものであり、結局主婦になるまでのやむを得ざるものとみなされて来ておつたことでもあります。あるんこの規定は一般的規定でありまして、個々の労働者が全部こういう傾向を持つておるといふ意味ではありません。なぜかといふ傾向が出て来たかといふ問題でありませうが、その前に家計補助的労働という問題のデータをおよつと申し上げますと、世論調査では、なぜ工場、事業場に勤めておるかという理由として、「一家を養うため」といふのは一八%位しかなくて、「家計補助のため」といふのが四三%を占めておる。また自分の「小づかいのため」といふのが一六%、「家計補助と小づかいと両方合せて」といふのが一二%といふ数字が出ておりますが、婦人の大部分のものは少くとも家計補助的な気持ちで就業していることは明かだと思ひます。

それからもう一つ、今度の生活時間の調査に際してとつたデータでありませうが、同一家計人員の中で男子労働者の場合には、その労働者の収入が家計全体の収入の中で概ね一〇%を占める者が圧倒的でありませうが、婦人労働者の場合には、大部分が一〇%から四〇%のウェイトしか占めていない。でありますから男子の場合には大体男子が中心になつて、自分一人ないしはその他家族の生活をまかなうことを中心に置いて収入を得ておるのに対して、婦人の場合には、全体の中の一部の収入を得るにすぎない傾向が出ておるわけでありませう。又婦人がこういうふうに出る場合は家計が苦しいわけでありませうから、この婦人労働者を出しておる家族は、男子の場合に比べると比較的世帯が多いという傾向も出ております。このことも家計補助的といふことの裏面になると思ひます。この問題は紡績などの婦人労働者の場合でも一般的に言われておりますが、その問題についての詳しいデータは今日申し上げるのを控へまして、新しいデータだけを申し上げたわけでありませう。

◆婦人労働者の年令と勤続年数◆
今まで教育の問題について申し上げたわけでありませうが、この問題を技能水準という面からとらえるため、現在の労働者の年令構成や経験年数について研究して見ると、日本の婦人の年令は非常に若い。又婦人の年令が若いのは世界的な現象ですが、日本の場合特に婦人の年令が若いということに注目される必要があると思ひます。それから戦後婦人の年令が若干上昇して来ておることも申し上げておきます。また経験年数や勤続年数が短いといふことはアメリカでもイギリスでも同じでありませうが、日本の場合特にこれが短いことが一つの特徴でありませう。しかしこの勤続年数ないし経験年数は戦後比較的に長くなつて来ております。それから離職率が男女で相当の差があることも特徴でありませうが、戦後は戦前に比べるとやはり差が少なくなつて来ておるようでありませう。なぜかといふように婦人の年令が若く、また勤続年数が短い

第二に腰かけの勤務であるといふ問題について、同じ世論調査ではつきりデータが出ております。できれば「一生やりたい」といふのは一三%しかなくて、残りの六五%は「結婚まで」とか「なるべく早くやめたい」、「生活

にゆとりができるまで、あるいは「結婚して子供ができるまで」ということを理由としておられるわけであり、婦人労働者自体があらかじめ腰かけの労働状態に出て来ておられるのが、このデータからもわかります。それから腰かけの労働状態であるとは、職業意識が低いということにも反映して現れております。就職のときに仕事についての関心が非常に少ない。勤めがきまつたときにその仕事の内容と給料の額を知っておるかという質問に対して、両方とも知らないというものが実に四二%もあることは、その職業についてそれほど真剣に考えていないという気分が現れようと思ひます。また労働基準法などにつきましてはほとんど知らない。又名前だけを知らずとも内容についてははつきり知らない。男子についてはどんな状態かは調査されておられません。一般的に考えますと男子の方はもう少し知っておられるのぢやないかと思ひます。職業意識が低いというのは、組合への組織率が低いとか、又活動が不活動であるという問題にも関連いたしますが、こういう問題はあとで詳しく分析されると思ひますので、それには触れません。それから出勤率が高いことにもいろいろ原因がありますが、経営者側でも認められておる率が高いことにもいろいろ原因があることが一般的に言われておるわけであり、上に責任が少いといふことが一般的に言われておるわけであり、またもちろんだこれは全部が婦人労働者側に責任があるのではなく、私は経営者側にも責任があると思ひますけれども、婦人労働者自体にもそういう気分があるから出勤率が低くなり易いと思ひます。すなわち婦人は主婦になるが本務であるという考えが強いことが一時的な勤務にさせておられるわけであり、す。第二のなぜ年令が若く、勤続年限が短いかという原因であります。それは婦人は家事労働といふものがある。事実上就業を困難にしておることがあると思ひます。今度の調査を見ましても（婦人労働者の場合）やなくて、家庭婦人の場合であります。平日大体十時間あまり家事労働をやつておられて、休みの日も八時間半くらい家事労働をやつておられる。この家事労働は普通の労働者の勤務時間を実は凌駕してあります。その内容について一つ一つ詳しく申し上げることは差控えますが、こういうふうな家庭婦人といふものは相当な時間を家事労働に使つておられる。婦人労働者自体も実はその家事労働について非常に悲観的な考えを持つておられる。世論調査によりますと、家庭へ入つて就業を続けられるかという質問に対して「できない」という者が四一%で、「できる」という者が三八%を占めておられる。あと二〇%ほどは不明であります。がなぜ勤務を続けることができないかという理由には、一番大きいのは家事労働であり、配給家事のためというものが六三%、育児のためというものが一六%、家庭生活がつまらないからというものが一五%、身体が悪いというものが三%、これをよく考えると、婦人労働者の勤続しないの理由が短いという一つの理由がわかると思ひます。結局一番大きいのは配給家事のためということがあげられておられますが、現実には婦人労働者は家に帰つてから家事労働をやつておられます。今度の調査によりまして平日で男子は家事労働が大体二十分未満であり、婦人の場合は一時間半から二時間くらい、休日になると婦人の場合は六時間半くらい、男子の場合は二時間未満である。それで家事労働の圧迫がどの程度婦人労働者に影響を及ぼしているかといふことを見ますと、睡眠時間は婦人労働者の方が短い、また婦人労働者は一般に通勤時間が短い、遠方の方から通う婦人労働者は比較的少ないです。又勤務時間も実際は残業なんなくて少ないのです。一方通勤時間が少ないにもかかわらず家事労働のためにその圧迫が睡眠時間の方へ行つて、男子に比べると睡眠時間が短い、婦人労働者自体睡眠時間の不十分であるといふ訴えが男子に比べると非常に多いことが特色であります。それから疲れがどうかといふ問題についても、よけい疲れると言う者の割合が高いわけであり、す。でありますから婦人労働者が現実には労働に従事しておる場合には男子に比べると非常に不利な点がある。家事があるために非常に疲勞し、睡眠時間が不十分な状態のもとで就労せざるを得ないという状態に置かれておられるわけである。

と、家庭へ入つて就業を続けられるかという質問に対して「できない」という者が四一%で、「できる」という者が三八%を占めておられる。あと二〇%ほどは不明であります。がなぜ勤務を続けることができないかという理由には、一番大きいのは家事労働であり、配給家事のためというものが六三%、育児のためというものが一六%、家庭生活がつまらないからというものが一五%、身体が悪いというものが三%、これをよく考えると、婦人労働者の勤続しないの理由が短いという一つの理由がわかると思ひます。結局一番大きいのは配給家事のためということがあげられておられますが、現実には婦人労働者は家に帰つてから家事労働をやつておられます。今度の調査によりまして平日で男子は家事労働が大体二十分未満であり、婦人の場合は一時間半から二時間くらい、休日になると婦人の場合は六時間半くらい、男子の場合は二時間未満である。それで家事労働の圧迫がどの程度婦人労働者に影響を及ぼしているかといふことを見ますと、睡眠時間は婦人労働者の方が短い、また婦人労働者は一般に通勤時間が短い、遠方の方から通う婦人労働者は比較的少ないです。又勤務時間も実際は残業なんなくて少ないのです。一方通勤時間が少ないにもかかわらず家事労働のためにその圧迫が睡眠時間の方へ行つて、男子に比べると睡眠時間が短い、婦人労働者自体睡眠時間の不十分であるといふ訴えが男子に比べると非常に多いことが特色であります。それから疲れがどうかといふ問題についても、よけい疲れると言う者の割合が高いわけであり、す。でありますから婦人労働者が現実には労働に従事しておる場合には男子に比べると非常に不利な点がある。家事があるために非常に疲勞し、睡眠時間が不十分な状態のもとで就労せざるを得ないという状態に置かれておられるわけである。

からいふとこの対象になつた婦人労働者は若年の労働者が非常にウェイトを占めておつた関係で、育児の問題をあまり真剣に考えていなかったからかういふ回答が出たように思ひます。なぜ私が育児の問題を決定したと申すかといへば、二つの調査結果にもとづいてあります。その一つは船員の奥さんの場合の職業と内職を調べたものであります。これは少数例ではあります。が、それでも百人近いのですが、子供のいない場合に内職の率が一番多くて三五%くらいで、子供のある場合はわずか二〇%台であります。結局子供の数が一人、二人、三人と多くなればなるほど家計は苦しいはずであり、子供がいない家庭の場合に、内職や職業を持つておる率が高いといふのは、子供があるために仕事ができないことが相当大きな問題となつておるものに推定されるわけである。もう一つは今度の調査で、数は少ないですが、現在家庭婦人がなぜ働かぬかといふことを質問に對しまして五十八名中四十一名まで子供があるからといふことを理由にあげておられます。ですから家庭婦人の場合に一番障害になつておるのはいや子供の問題であると思ひます。先ほどの調査で家事や配給とかの問題が六三%を占めておつたのは、子供を持つたない人の言ふことであつて、子供を持つた場合には、いかに育児の問題が婦人労働者の働きに圧迫を加へるかといふことの重要な理由になると思ひます。結局こういう問題になりますと、家事労働をいかに合理化するかといふことになるわけであり、東京の調査では炊事などは半分以上は木炭と薪に依存してあり、ガスの設備を持つておる者が非常に少ない。そういうわけで炊事の点においても非常に非合理的な形でおられるわけであり、そのほか洗濯とか買物、裁縫、そういういろいろな家事労働を合理化するといふことは、やはり婦人の就業年数を長くさせる一つの條件にはなります。しかし育児の問題を解決しなければ本質的な解決にはならない。現在の女世帯についての調査がありますが、それなんかでも大体半分は親が留守中の子供を預つておるといふ実情であり、社会施設を利用しておるのはいわゆる一五%にしかすぎません。しかも費用として平均わずか四百円くらいを支出しておる。こういう状態である限り婦人の育児問題はほとんど放置されておるといふのもよいだらうと思ひます。

次に第三番目の問題といひまして、婦人の場合には労働能力を發展させること、この社会的経済的な可能性が比較的に乏しいといふことが考えられると思ひます。その一つといひまして、経費側自体として教育しない、また能力を伸ばすような地位につけない、昇進させないという傾向があります。これが一つの差別的な取扱ひになつておられますが、そういう点もやはり改善する必要があります。それから家事労働の負担が結局文化的教養時間への圧迫になつておると思ひます。生活時間の調査を見ましても、文化的教養時間は平日は男子が大体百分くらいであり、女子の場合は七十分くらいで、休日の場合は相当の差があり、男子の場合は五時間くらいやつておりますが、婦人の場合には二時間半くらいにしかならない。それから次の理由として家族制度そのものが婦人自体の労働能力を發展させようとする意欲を阻害しておる。これはまた男子自体の責任でもありますが、そういう一面があると思ひます。それから社会的政治的な不平等といふことが存在してある。特に「女らしさ」といふ問題なんかも重要視する必要があると思ひます。普通の行爲であつても、すぐ女らしくないといふ言葉に置きかへられて、批判を受けるという傾向が非常に強いわけであり、その極端な例として人類と女類をわけるといふような思想もあるわけであり、そういう考えが一般にある限り、婦人の労働能力を發展させることは不可能になつて来るのではないかと思ひます。

最後に、出勤率の低い原因につきまして、これもある程度問題になりますので触れておきます。第一は家事労働の存在、第二は職業意識が低いこと、第三は生理休暇の問題、第四は肉体的疲勞が男子に比べて高いこと、以上四点があげられると思ひます。しかしこの中で相当部分は実は解決できる問題じゃなからうかと思ひます。

生理休暇の問題などは非常に決定的なように考えられておりますが、労働科学的に見ますと、実は生理休暇をとらなくちやいけない作業は男子にもあまり好ましくないわけであり、それをよく誤解されまして婦人だけの問

◆婦人の労働能力を發展させる社会的可能性◆

題のように考えられるわけでありませんが、職業病でも同様でありまして、婦人とその職業病の起るような作業についてはいけないといつて、男子ならよいのだというわけではない。男子にも悪い、男子にも悪いのですから、婦人の場合には特に悪いから禁止するというだけでありまして、それをもつてものと改善して行くという観点から生理休暇の問題なども取上げで行かなければならぬと思ひます。それから労働能力を發展させる阻害的な要因として母性的機能に基づく出産という問題があります。これは未來永劫に消えることのない問題でありますけれども、しかし社会的な條件が備わつてくればそのウエイトも相当低くなるはずであると考えてよいと思ひます。

以上結論いたしますと、現在の婦人の労働能力が低いというのは、婦人の母性的機能を中心とする身体的な諸特徴に基いて起つてあるというよりも、ものと決定的なことは、それが歴史的、経済的なことは政治的なものといつてかつてある。ですからそれ自体決して未來永劫変化しないという様なものはなくて、歴史的に変遷し変化し得るものであると考へられると思ひます。結局現在の家族制度の問題が相当大きな問題になつて來ますし、またその家族制度を制約してある社会組織というものも考へなければいけないのがあります。そういう意味で婦人の労働能力を發展させるためには、家族制度を根本的に社会組織というものを改革して行くという点にまで対策が及ばなければ解決できない問題であると思ひます。しかし部分的に家事労働を合理化するとか、育児の問題を合理化するとか、あるいは婦人の社会的、経済的解放もある程度進捗して行くことによつて、現在の婦人の労働能力を今ある程度まで直接や間接に高めることができるものと考へられれば、これは案外と容易なことです。

資料 8

1) 男女 働者の年齢構成

年 令 別	1933年		1948年10月	
	男	女	男	女
20才未満	16.7%	64.2%	20才以下	14.5% 50.6%

5) 1 時的 勤務

いつまで勤めるか——「婦人と職業」P.28

結婚して早くやめた生活にゆとりがでるまで	結婚して子供がでるまで	できれば一生わかれな
34.9%	12.0%	12.5%
64.6%	13.0%	14.3%
4.7%	4.7%	7.6%

6) 職業意識が低いこと

就職のとき仕事についての関心が低い

仕事の内容と給料について知らない	仕事の内容だけ知つていた	給料だけ
42.0%	37.1%	16.1%
4.8%	4.8%	4.8%

7) 結婚と就労

イ) 家庭に入つても就業をつづけられるか

できる	88.4%	不明	20.6%
できない	41.0%		

ロ) なぜか——イ) ロ) 「婦人と職業」

配給家事のため	3.2%	休がつらい	3.1%
育児のため	16.4%	その他	2.7%
家庭生活がつまらぬ	14.6%		

へ) なぜ就労できないか——家庭婦人の回答58名の主婦のうち36名は子供又は乳児がゐることをあげ、この他5名が子供のことを理由とする。——生活時間調査

25才以下	19.3	20.8	15才以下	19.4	27.7
30才以下	18.8	6.9	30才以下	15.8	8.0
40才以下	28.5	5.5	40才以下	27.7	7.5
40才以上	16.7	3.5	40才以上	22.5	6.1

2) 就業年数 1933年

年 令 別	男	女	年 令 別	男	女
6ヶ月未満	7.5%	11.1	10年未満	22.6%	23.1
1年	7.4	12.3	15年	16.9	5.8
3年	12.5	27.3	15年以上	22.3	2.3
5年	10.8	18.1			

3) 離職率

1948年 1. 4. 7. 11. 月の平均

男	2.51%	女	3.78%
職業別	10. 工場		
男子	1.59%	通勤女工	3.10%
		寄居女工	5.64%

4) 家計補助的労働

何故あなたは働きにでているか——世論調査「婦人と職業」P.28

一家を養うため	18.7%	世間を知る	2.7%
家計補助	42.9	仕事を通じて社会を知る	0.7
自分のためか	15.7	他	5.7
補助と小さい	12.0	理由なし	1.6

8) 婦人労働者の生活時間

次のように勤務のための時間が短くとも、家事労働があるため睡眠時間と文化教養時間は短くなつてゐる。——

働きのため	婦 人		男 子	
	A	B	A	B
平均	642分	630分	682分	673分
家事労働	114	77	19	18
睡眠	462	506	475	512
教養・娯楽	71	78	99	101
家事労働	396	378	128	94
睡眠	546	566	531	591
教養・娯楽	150	174	294	319

婦人少年局 労研調査

9) 船員の妻の職業及び内職者率——労研調査

子供なし	1人	2人	3人	4人	5人
比率	35%	22%	24%	22%	38%
					9%

10) 働きにでる婦人は留守の間その子供を誰が世話するか——

婦人少年局

女世帯生活実態調査

親	兄弟	姉妹	親せき	友人	知人	社会施設	計
%	48.8%	2.3%	15.5%	13.2%	1.6%	3.9%	14.7%
							100.0%

	女	男		女	男
A 出勤率	83.6%	88.6%	B 出勤率	96%	97%

○西議長 婦人の低賃金と結びつけて、婦人の労働の問題につきまして、ただいま藤本先生からの御研究の御発表があつたのであります。藤本先生のお言葉を結ぶと、婦人の労働能力が低いのは母性的な機能によるものではなく、むしろ社会的な要因から来ることが大きいということでありました。これにからみまして次に氏原先生から、実際に婦人の労働能力に対して賃率の面からどういう待遇を受けるかという問題につきまして、御報告をお願いしたいと思います。

四、婦人は労働に對應して支拂われない

◆男女間の公正な賃率決定のむずかしさ◆

○氏原委員 私に課せられた課題は、婦人は、労働の能力に應じて支拂われないという点であります。今までの報告によりますと、婦人の労働能力は、男子と大差ないとしても、現実においては、婦人の労働能力は一般に男子のそれより劣つてゐるということでありました。したがつて、賃金が労働能力に對應してゐるとすれば、婦人一般の賃金が男子一般の賃金より低いことは当然のことであるということになります。この問題は、婦人一般の低賃金の問題であり、これ自体重要な、むしろこれが重要な問題であるわけであり、この問題と関連しながらも、一應別個に考えられます。今一つの重要な問題があります。それは、男子と女子とが同じ労働能力を持つてゐる、いかにすれば男子と女子とが同じまたは類似の職務を標準的な能率で遂行してゐる、この限りでは両者に差別が存しないにも拘らず、

女子の賃金が男子のそれより低いということであり、この問題の解決は、女子の労働能力を男子に高め、或はそういう社会的経済的條件を創り出す以外にはないわけであつて、婦人問題全般に關する問題であります。後者の問題は、前者の問題と無関係には存在しないわけであり、一應区別することができ、それ自体として解決し得る問題であります。これから、私が報告することは、専ら後者の問題であつて、それに限定されるわけであり、

所で、今、この問題を解くために、先づ第一に次のことが注意されなければなりません。それは、男子の賃金率が、その労働の能力が等しい場合には同一であり、等しくない場合には合理的に差別づけられてゐるかどうかを判定することは、非常な困難があるということであり、先づ、その能力を比較的容易に比較し得ると考えられる出来高拂い制度の場合について考えてみます。もし男子と女子とが、同じ仕事を遂行する場合、同じ出来高賃率が適用されるとすれば、男女の賃金は全く同率であるということができ、この場合の賃金収入の差異は、能率の個人差に帰着せしめられるのであつて、出来高拂い制の場合には、当然あり得ることであり、しかし、出来高拂い制度の場合に、作業が標準化され、絶えず同じ仕事が続けられ、かつ、また異つた仕事の間に、あるいは例外的な仕事と普通の仕事の間に、賃金率の差異をつける客観的な根拠がある場合には、男女の賃金の同一性と差異性を確かめることが可能であります。しかし、このような条件が揃つておらず、即ち、作業が標準化されておらず、仕事に不斷に変化する場合には、個々の仕事について夫々の労働者と出来高賃率を決めなければならぬわけであり、この場合には、同じ労働力の消耗を必要とする仕事であつても、出来高賃率は異なることがあり、その同一性を保証する客観的な根拠は存在しないのであります。この場合には、二つのことが起り得るわけであり、第一には、男子労働者の間でも、勿論起ることではありますが、特に女子にたいして、低い出来高賃率を適用することがある。第二には、同じことの表現であります、比較的収入の多い、換言すれば歩の多い仕事を男子労働者に與え、歩の悪い仕事を女子に與へることがあり得る。この二つの場

合には、いづれも女子労働者は、差別待遇をうけてゐるということになります。このことは、出来高拂い制度の場合に、最低賃金または標準賃金のような規定がある場合であつても、存在し得る。即ち、女子労働者の実收賃金が一般的に最低賃金や標準賃金に近く、男子労働者の実收賃金より一般的に低いとすれば、それを確認することができないとしても、賃率決定の差別待遇が起つてゐると考える充分な理由があるわけであり、更にまた、出来高賃金率そのものが、女子の労働者の場合に、男子労働者のそれより低ければ明らかに差別待遇が存在するといふ得るわけであり、この場合、この差別づけが不当でなく、同一労働同一賃金に反しないという種々の理由があげられます。例えば、女子労働者を使用する場合には、たとえ男女が全く同じ仕事をしてゐる場合であつても、作業の指導や機械の修理など、総じて監督のために必要な労働が男子労働者を使用する場合より多くかかる、あるいは重量物の運搬などのように、女子労働者においては本来多くの人数を要するかまたはこれが禁止されてゐる、また女子労働者を使用する場合には、特別の施設や設備が必要である。したがつて、女子労働者を使用する場合には、男子労働者を使用する場合に比較して、総体として多くの費用が必要である。それ故、それだけ賃金率が低くされるのは不当ではないと主張されてきたのであります。また、時間外労働や深夜業などは、女子労働者にたいしては禁止されてゐる、また、女子労働者の場合には、その生理的必要や家庭上の必要のために、男子労働者に比較して出勤率が一般的に低い、したがつて、個々の仕事をとつてみて、それを遂行する能力が同じであつたとしても、一定の期間をとつてみると、総体として女子の能力が男子よりも劣ることになり、賃金率に差が生ずることは決して不当なことではないとも考えられてきました。その他、女子労働者の勤続年数は、男子労働者のそれより一般的に短かいのであるから、將來の技能の習得にたいする期待、いかにあれは將來を含めての労働力の価値に差をつけるのは当然であるともいわれ、また、以上のような理由によつて、男女の労働者が全く同じ仕事をしてゐる場合にも、出来高賃金率に差が設けられるのは、当然であるとされてきたのであります。これらの理由が事実存在し、その差が客観的に許量され得るも

のであるとすれば、營利と自由競争を前提とする近代産業社会においては、男女の賃金率が、その限りにおいて差別づけられることも止むを得ないことも知れませんが、しかし、今、このことを認めたとしても、次の事に注意が拂われてよいかと思われ、第一に、これらの理由の中のあるものは、使用者が主張するほどに重要な差異を生じてゐないのではないか、それは不当に誇張されてゐるのではないかと、第二には、その差異が事実存在したとしても、それらの多くは、労働者の教育、養成の差異、または労働者の使用上における從來の慣習のために生じてゐるものであつて、それは容易になくすることができ、また、深夜業の例の場合には、適当な交替制度の採用によつて、實際の作業に生ずる不便を除去することができ、第三に、技術的に容易に解決することができ、第四には、ないかと思ふのです。第三には、もし女子にたいして職場が一般的に解放されることになれば、女子にたいする保護施設や特別の設備などは、特別扱いされなくなり、當然の経営の費用に入れられることになり、また、元來、女子労働者に必要なことは、男子労働者には全然必要ではない、また望ましくないというふうなものではなく、それは男子労働者にとつても望ましいことなのであります。しかし、今問題になつておりますことは、このような差異が實際存在するかしないか、またその差異を除くことが可能かどうかという点にあるのではなく、最も重要なことは、たとへその差異が存在したとしても、それを充分に客観的に許量できないということであり、そのために、その差異が客観的に且不当に過大に許量される可能性が存在するということであり、

以上、出来高拂い制度の場合であります、日給や時間給などのように時間拂い制度の場合にも、この困難は減少しないばかりか、一層困難にさえされます。同じ職務を遂行してゐるときでも、日賃金率や時間賃金率に差が設けられることがあります、その理由としては共に出来高拂い制度のときにあげた理由の外に、男女の能率に差があるから当然であるとの理由があげられます。しかし、この能率の差がどれ位であり、それがどの程度の賃金率の差になるのが妥当であるか、などを許定することは、客観的な基準がな

く、困難な問題であります。更に、この場合、たとへ初任給の決定において、男女が平等に取り扱われたとしても、昇給の際差別が設けられるとすれば、長期にわたつてみれば、賃金率の差が設けられることになる。また、諸々の手当の支給については、同じ支給規程が適用される限りにおいて、男女平等の取扱ひを受けているとすることができるとしても、賞与など評價のまじる手当の支給については、評價の客観的基準があり、その平等の適用がなされるならば、問題ないのですが、もしそれがなく評價が主観的な基準に基づいて行われるとすれば、差別待遇の存する余地は充分あり得るわけであり、以上のような職務および賃金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の評價、それに應ずる賃金の決定によつて、賃率決定の客観的基準が立てられ、評價の恣意性が除かれるならば、除くことができるかも知れないと思ひます。しかしその場合でありまして、次の困難は免れることができないと思ひます。即ち、全部の職務につき機会が男女平等に確保されているとすれば、一應問題ないわけであり、しかし、もしも高い格の職務につき機会が女子労働者にないとして、封鎖されている。少なくとも同じ資格要件を具えた男子よりも困難であるとすれば、ここでは男女の差別待遇が存在し、女子労働者の賃金率は一般に不当に低くされているといわなければなりません。

以上のごとき、極く單純に常識的に考へてみましても、同等の能力を持つ、同じまた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か、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困難であるように思ひます。特に、わが國の場合のように、男女の間だけでなく、一般に賃率の決定が客観的基準に基づき、評價者の恣意性に基いて行われてきたとあるでは、男女の差別待遇の余地は非常に大きかつたと思ひます。戦後、労働組合ができて、賃率や諸手当の決定についての基準が設けられるようになり、その基準の平等な適用によつて、比較的この差別待遇の危険性は除かれてきたと思ひます。しかし、わが國でその決定の基準として普通とられていた年令とか勤続年数とか経験年数、が學歷とか扶養家族とか交通費とか特殊な作業に従事しているとか出勤日数とかは、誰が見ても一目瞭然であつて、

◆なぜ婦人は労働の能力に應じて支拂われ ないか◆

以上の問題を念頭に置いて次の課題に移ります。それは、このように男女の労働者の賃金の比較が困難な場合、何故に特に女子労働者の賃金が低くされるか、何故に男女の差別待遇が生ずるかというところであります。

一つには、労働力を供給する側、つまり婦人労働者の側に要因があると思ひます。第一には、現在の状態のもとでは、男子が家庭を扶養しなければならぬと考へられており、社会制度や家庭生活の條件もそのようにできていくわけであり、したがつて、男子の賃金は、当然に男子労働者のみならず、その家庭の生活をも支えるに充分なだけの高さでなければならぬと考へられ、またその必要から生ずる要求が強いわけであり、それに反して、女子は元來男子によつて扶養されるべきものであるとされていくわけであり、その賃金は男子の賃金収入を補うところの家計補助的な賃金でよい、せいぜい女子労働者の単身の生活を支えるに足るものでよいと考へられがちであり、その要求も男子ほど強くないわけであり、事実、現在の社会制度のもとにおいては、労働市場に供給される女子労働力は、未婚單身の女子であることが一般的であるわけ、このよう男子と女子との間に存する賃金の必要と要求の差異、それは社会制度的な基礎を持ち、且それに規制されて主観的にもそうなりがちなのですが、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のではないかと思はれるのです。そして、このことがまた、たとえ男女同じ仕事をしている場合であり、また、女子労働者に、自分の労働を男子労働者のそれと比較せしめたり、あるいは男子労働者なりに評價せしめない原因になつていようと思ひます。殊に、同じ仕事をしている場合であり、また、男女で仕事場が異なつていたり、実際には同等の能力と努力が必要であるが、一見した所異なつていたり、男女が別々に行つていたりする場合、正常に両者の仕事を比較量し評價することは難かしいのであります。まして異なつた仕事の場合には、その差を正常に評價することは一層難しいことになり、このように、男子と女

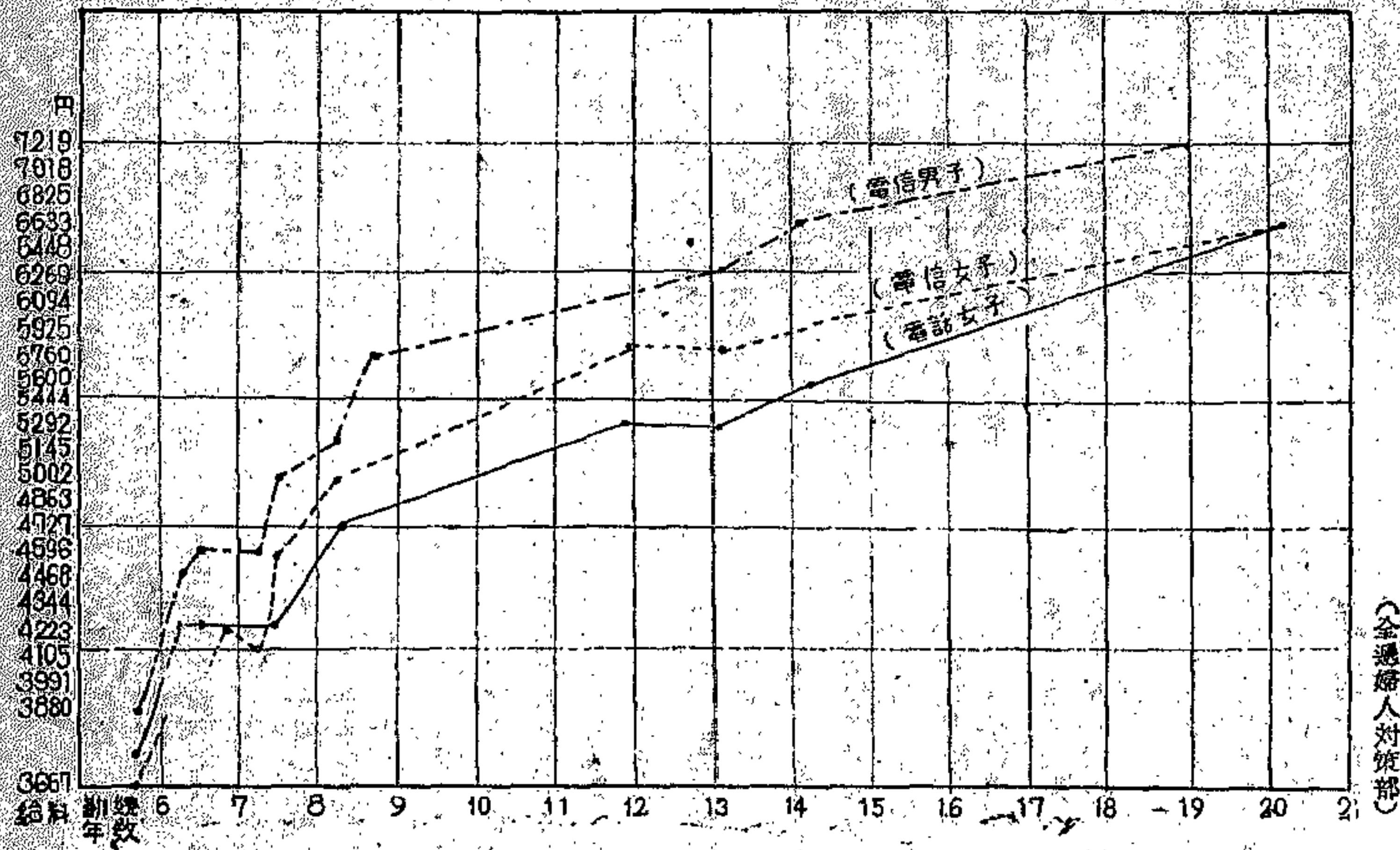
この恣意的な主観的な解釈はあり得ないわけであり、技能とか能力とか能率とかになり、その同一性と差異性を客観的に決める基準は決して充分ではないように思ひます。また、それを社会的に確立するところの労働組合のような制度も充分発達しておらないように思ひます。そこで、差別待遇をつけたる充分な余地があるわけであり、（勿論、年令や勤続年数、扶養家族などを賃率および手当の決定の基準にするとか自らが同一労働同一賃金の原則と一致するかどうかについての疑問は当然でありますが、それはわが國の賃金決定全般にわたる問題であり、一應後の問題として、ここでは措いて置かないことに致します。）

以上申し上げましたように、同じ職務を遂行しております男女の労働者が同じ賃率の適用をうけていゝかどうか、また異なつた職務を遂行している労働者の賃率の差が合理的であるか、どうか同じまたは異なつた條件にある男女の労働者の能率が等しいか、または公正に差別づけられているかを判定することは、極めてデリケートな問題であり、困難なことでもあります。一般の賃金統計が示しておりますのは、男女の賃金差を決定する二つの要因、即ち女子労働者の労働能力が男子労働者のそれより一般的に劣つていゝということと同じ能力の男女労働者の間でも、女子労働者の賃金の方が低いということの二つの理由の混在を示しており、その両者をふりわけることが極めて困難であり、不可能なことでもあります。個々の事例について、後者のような差別待遇が存在することを立証することは、先程から申し上げております点から極めて容易であります、それが数量的にどの程度であるかを概括的に申し上げるわけにはゆきません。このようにして、同じ能力の男女の労働者が同じ賃金を取得しているかどうかという問題を解くための最も重要な問題点は、消極的な結論ではありませんが、次のようになると思ひます。即ち、男子の労働者の能力、いゝかへれ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ゝかどうかなどに關する客観的に確かめ得る基準が存在せず、それを相対的に比較量し得ないような状態にあることであり、このこと自体が男女の労働者の間に差別待遇が存在することを証明するものに外ならないといふことでもあります。

子の場合は、その労働力の供給価格が制度的にもまた主観的にも異なつていゝことが第一の経済的要因として考へられ、第二には、一層重要なことであります、たとえ女子労働者が以上の点を自覚したといふとしても、その正常性を主張し実現する力が弱いといふことでもあります。一般に女子労働者の労働組合への組織率は低い。未組織の女子労働者の取引力が弱いことは当然のことと思ひます。また、女子労働者だけの労働組合は、その團結の強さにおいても、また要求を貫徹する取引力の強さにおいても、男子の労働組合より劣つていゝわけ、更に、男子と女子とが同じ労働組合に組織されている場合であり、組合の中における女子の発言権は必ずしも強くないといゝ。このように女子労働者の取引力が弱いといふことが第一の原因をなしてゐると思ひます。第三には、特殊な問題であり、男子の労働者の場合には、比較的地域的移動性が大きく、適当な職業を見付けることが可能であり、女子労働者の場合には、男子に扶養されるという一般的な事情のために、男子に附随してしか移動できないのが普通であります。そのために、その能力を充分に評價されるような仕事の機会がなければ、地獄的に女子労働力の過剰が生じて、その賃金が低くされることにもなるわけであり、

以上、労働力の供給側に生ずる要因についてのべてきたわけであり、また、その需要側にも、多くの要因があると思ひます。第一に、女子労働力の供給を支配していた事情は、使用者が雇傭する場合にも、作用すると思ひます。女子労働者の生活費が少なくても、その必要賃金を低くすることに努めるに努めて、女子労働者の取引力が弱いことは、使用者によつて雇う利用されるところであります。使用者は、實際上必要が存しない場合であつても、男子と女子の職場を別にしたり、男子の作業と女子の作業を些細な点で区別したりして、その相互の比較を曖昧しながら、女子の賃率を不当に引き下げるように意図することがあります。また、昇給や賞與などについて、不知の間に差別待遇をしたり、賃率の高い職務にたいして女子労働者を閉めたり

男女別職種別俸給差一覽表 24.12.1 編



(全通婦人対策部)

したりします。勿論、これらの一部分は労務管理上の旧來の慣習によることも多いわけであり、女子労働者の賃銀費用を削減しようとする明らかな意図をもつて行われることがある。第二に、以上のような使用者側の差別待遇の根拠としては、更に、次のようなことが主張されるのであります。まず女子労働力の供給は、一般に結婚前の家計補充的な収入のための就業であり、勤続年数が短かく、その流動性が激しい。したがって、兩者を差別することが労務管理上望ましいことである。更に、同じ理由によつて、一般に賃銀が低落して、労働者生活が困窮するとき女子労働力の供給は却つて増大するが、賃銀が騰貴して労働者生活が楽になると逆にその供給が停滞するか減少することになる。また、戦時のような特殊事情の場合に、女子労働力は大量に供給されるが、それは僅々一時的である。このように、女子労働者の供給の事情は、男子労働者のそれとはことなっている。したがつて、使用者が女子労働者のために職場を解放して、特別の施設や設備をつくつていつたとしても、不常に安定的に女子労働力の供給があるとは限らないから、それへの資本の投下が無駄にされるおそれがある。殊に、賃率の高い高度の熟練を要する職場においては、勤続年数が短かいことと相俟つて、安定した女子労働力の供給が得られないことが、女子労働者を臨時的なものと考えさせ、職場を封鎖したり、賃率を低くしたりする結果になる。更に、先ほど述べましたように、出勤率が低く、労働時間、就業に制限があると、かといふことが、差別を根拠づける理由として主張されます。勿論、これらの理由が、事実としては存在せず、旧來の慣習や偏見による場合もありましようし、またそれが事実存在しても、事実以上に過重評價されたり、技術的に容易に克服され得るものであつたりすることがありましよう。今後はこれらの技術的な問題に深入りすることは避けます。重要な点は、これらの点が客観的に明らかにならず、使用者が、雇用する労働者を評價する場合に、男女の基準にしたがつて評價を違えてゐる、したがつて、その需要価格を異ならしめていたといふことでありましよう。

以上申し上げましたように、労働力の取引においては、たとえ労働力の質が同じであつたとしても、供給、需要双方の側に、男女という基準で区別す

る要因が存在するわけでありましよう。その結果として、同じまたは類似の職務を遂行する場合でありましても職場が異つていたり、ある種の職務が女子労働者に閉ざされていたり、労務管理が不必要に差別付けられたり、労働組合が区別され、またはその内部で差別されることがあつたりすることになります。そして、男女の賃率の差が当然のことのように思われてきたのです。いかにいへば、男女の間では、その控賃する労働力が全く同じであつても、その労働市場が別で成立し、したがつて夫について價格、賃金が決められてきたと思ふのです。勿論、この二つの労働市場は完全に封鎖された独立の市場を形成しているのではなく、女子の低い賃金のために男子の賃金が圧迫を受けるとか、男子の賃金が上がればそれに應じて女子の賃金も引き上げられるといふように相互に影響し合つてきたのであります。

以上のような種々の事情をみてきますと、女子労働者は從來その能力に應じても支拂われていなかったといつてもよいではないかと思ひます。その原因としては、数多くの社会的経済的原因があるわけでありましようが、直接的には、男女の労働を相互に比較較量する客観的基準が技術的に制度的にも保証されていなかったこと、および女子労働者の取引力が弱かつたことにあるように思ひます。しかし、一層根深く女子労働者の労働そのものおよび意識を規定し、男女の労働市場を差別付けている社会的経済的原因があることを忘れてはならないように思ひます。

○西議員 それでは第三の問題、なぜ婦人は低賃金であるのか、婦人の労働能力と低賃金といふことについて御討議いただきたいと思ひます。

討議

○岸本(代理今尾)委員 私岸本さんの代理で参つたものですから、今までのお話がよくわからないのですが、私は全通の者で公務員ですが、現在の全通で、同じような仕事を比較する場合に電信などともよい例ですが、同じに教育されて同じに出て来て、同じ仕事をやる場合でもやはり賃金が違ふのです。(表16の通り)これが組合で大きく問題になりまして、二十一年七月以降は新規採用者に対しては同じように支拂われるようになったのです。しかし前の人に対しては何ら是正がされていないので、一番働き手である五・六年の人が最もひどい差がついておるわけです。又勤続がずっと古くなつた場合男の方はどん／＼管理者的な地位につきますが、女子の方はなかなか／＼つかないでそこにまた差がつく、そういうように同一の労働力に対して同一の賃金が支拂われていないといふことがよくわかるのですけれども、これは非常にむずかしい問題であります。

○西議員 貴島さんそれに対して何か……。

○宮島委員 私遅れまして、今までどういふ話が出たかわからないのですが、ただいまの實情の報告に対する私の意見としては、確かに電信のオペレーターの場合には賃も量も労働時間ではかられ、男子も女子も同じような事務が課されておると思ひます。その場合賃金が違つていたという実例を今言われたのですが、最近はそのういふことはだん／＼なくなつて来た、これは少し向上して来たことなんではしうが、かつと前に入つて来た労働者に対してそのアンバランスを是正できずにおるということは、結局勤められてから後の能力の測定といふことが非常に困難であるといふことが一つ。もう一つは、それについての新しい規制といふか、労働基準法といふものができまして、少くとも初任給についてそういう場合差別すれば基準法違反であるといふ解釈をしておるわけでありましようがすでに数年の経験年数のある男女労働者については、そのような的確な適用ができないために、結局先ほどの能力の測定を的確に客観的にすることが困難である。またその規制の場合において適當なものさしが出て来ないためにそういうことがやみに葬られておるのだらうと思ひます。そういうことを職務分析とか、男女労働者の能力のテストといふようなものでは正する方法があると思ふのですが、その一番適當な職業は電信のオペレーターだと思ひます。そしてそれを是正して行く方法としてただいま組合運動その他が行われておると思ひます。また一面経営者側に対して今日のような会合から反省を求めてそれを是正するといふことに發展させることもできるのではないかといふ感じがいたします。

○岸本(代理今尾)委員 もう一つ言わせていただきます。技能の検定でございますけれども、電信の場合は一分間に何字送れる人が何級のオペレー

ターということになるのですから、男子でも女子でもはつきりしているわけ
です。ただ技術があつても、普段その人が怠けているかどうかというところ
になります。それは毎日の扱い数と多くに検査されますし、また欠勤な
んかの点は男女にかかわらず多い人はある。だから私たちが考える、電
信の場合は何ら男女の間に差をつけられる理由がない。しかも現在差をつ
けてはいけなくて、初任給の人は同じである。それなのに一番働き手の人
たち、あるいは技術をよく身につけた人たちにおいてそういう不合理が正
していただけない。

これは割合にやりやすい例ですけれども、もう一つやりにくい例で、電話
の場合は女子ばかりで比較し得る男子がほとんどないのです。それで電話の
女子と電信の女子と比較いたしますと、初任給においてちよつと上つてい
るのですけれども、途中からずつと差がついて、電信の女子より更に下つてい
る。管理者のような段階に入れば別になりますけれども、そこまでは更に引
放されている。これは男子に比べるとはなれて、婦人の労働能力に對應し
て支拂われていないというふうに考えるのですが、いかがですか。

○小川委員 それに関連して……学校の先生のお話だったのですけれど
も、学校の先生の場合は、御存じのように能力がどうかというのではなく、
免許状をもらつて、同じように責任をもつて子供を教えているにかかわら
ず、初任給の場合はどうですか。はつきり聞きませんでしたけれども、だんだ
ん年を重ねて行くにつれて、給料が倍にも違つて来るというのです。これは
非常に矛盾しているというので、今盛んに斗つていられることを聞いたの
ですけれども、そういうことも、今、今尾さんが言われたように、いい例で
はないかと考えております。

○宮島委員 もう一つ、さつき電話の交換手が、女子だけの職場のため
に、何か不当に低賃金を押しつけられていた。これを解決する方法というこ
とを言われたと思うのですが、私はそういうものに対するメスの入れ方もあ
ると思う。それはさつきもちよつと言われたのですが、電信のオペレータ
と電話の交換手の仕事の比較が割合にしやすい、そうすると電信のオペレ
ーターでまず男女の賃金差をなくする。その賃金差がなくなつたら、電信のオ

とはその労働が非常に高度な能力を必要とすれば、賃金をよけい出さなけれ
ばいけないということになると、最も低くいいという考え方になるわけ
です。従つて経営者側の考え方といひますれば、賃金というものは結局はそ
の人の労働能力に對應して支拂うのではなしに、経営形態の中において、そ
の人の支拂い得る可能な範囲内においてしか支拂い得ないという考え方
なるわけでありませう。

次に初任給の女子の賃金が低いのか高いのか、これはよくわからないのですが、
私たちといひましては、低いというよりは労働における問題を外れている
と思ひます。経営内における労働というものを考えておられます。経営者側とし
ては、それに対しては十分支拂つていられるという考えを持つわけですね。その人
が低いのか高いのかというところは、すでに日本の社会構成その他の、労働者個人
を取巻くいろいろな問題でありまして、労働能力に對應して物事を考えて行
くという考え方は、経営労働内においては、殊に紡績に関する限りはすでに
問題の外に出ていられるのではないかと考えます。

○西議長 今のお話について何か御意見がございせんか。

○吉藤(代理片岡氏)委員 結局今の労働の能力に対して支拂われているか
どうかということを中心にして考えていたと思います。すでに紡績の場合
は経営者としては労働能力に對應して十分に支拂つていられるものと考えます。

○宮島委員 意見を申し上げます。今のお話で、結局経営賃金を考える以
上は能力というものは考えられないという言われ方だつたと思うので
すが、私はそれに対して揚足をとるのではなく、そういう考え方をほんとう
にされていられるとすれば大間違ひだと思ひます。なぜかというところ、今は男子と
女子がその能力に應じて賃金が拂われるか、こういう問題に限つたといひまし
ても、御報告になつたような、女子の賃金が三千四百円、男子の筋肉労働
者を別にして、職員が一万三千四百円という数字だつたのですが、問題は男子職
員のつとめる賃金と女子の工員がとつていられる賃金と、今能力というものを
賃金の唯一の評価要素にしますと、どうした場合に適正な配分が行われてい
るかどうかが、結局経営賃金というものを一つ頭に被せれば、さういふ問題に
なるのだと思うのです。さう考えた場合に、わが國の一般に拂われてい

ベレーターの女子のやつていられる仕事と電話の交換手のやつていられる仕事を比較
してその均衡をとるということ、女子の方をやつて行く。すなわち同じ
賃金規則が適用されるその中で、非常に違つた系列の仕事があると思ふ。その
系列の間の賃金の均衡を、今言つた比較的能力を加味した賃金形態で均衡を
とるといふ場合ならば、それに一番都合のいい、比較しやすい職務を両方が
らとつて来て、その均衡をはかれば、その他のものについては、そのキ
ジョップを系列のどこに入るかという配列法という簡単な方法で、私
は不均衡のない二つの系列ができて来るわけだと思ふ。これは非常にむずか
しい方法であるけれども、今考えられている方法の中では一番いい方法では
ないかと思ひます。だから私はこれは賃金水準との関係があると思ふのです
が大胆にやつてみられたらいいと思ひます。

○吉藤(代理片岡氏)委員 それでは一番低賃金であると言われている紡績
の経営者側として、一應考えていることを申し上げたいと思ひます。
まず紡績の賃金を申し上げます。紡績の女子の工員は現在平均賃金が三千
八百四十四円、それに対して男子の工員の平均賃金が六千七百四十四円、そ
れに対して男子の職員の平均賃金が一万三千四百円、結局女子の賃金の倍を
男子がとり、男子の工員の倍を職員がとつていられる。従つて紡績の場合では、
女子の賃金の四倍を職員がとつていられるという形でありませう。

年令構成は、女子の工員が平均二十才、勤続年数二・五年、男子工員の平
均年令が三十四才、平均勤続年数十四年、職員は各個ばらばらです。さうい
うわけから、その労働は相当なものだと思ひますが、結局その人の労働能力
という面から考えますと、糸を繋ぐというたつたそれだけの仕事でありま
す。従つてその人は單に歩いて手を助かし得ればその職務が勤まり得るの
です。そこでその人の労働能力と賃金とは完全に一致すべきか否かというこ

女子工員の賃金、これは紡績の女工さんと同じような労働内容を持つ賃金
ということだと思ふのですが、その賃金と、それから紡績の男子職員が
やつていられる同じような労働を他の職場においてやつていられる男子労働者の賃
金、紡績の外でこの二つの賃金の比較をとつた場合には、こんな開き方はと
てもしないだろつと思ふ。何か紡績の企業に対して、女子の工員が貢献する
度合いと、男子の職員が貢献する度合いとははつきりとはかられて、さうい
う差がつけられていられるというならば、それは一ぺんお見せ願つて議論しなけ
ればならぬのですが、さういふやうな、紡績において會つて非常に女子の
工員の賃金が低かつた時代の一つの均衡というものが、今日に至るまでその
まま維持されて来て、さういふ差をつけていられる。すなわち一般の方では、食
えるか食えないかということが非常に論議されて、食える賃金というものが
考えられているために、食えないものに比較的高くやれという実情が現実に
あるわけですが、さういふ他の産業における現実と非常にかけ離れていられる
すれば、その男子と女子に対する配分はもう一ぺん検討することができると
思ふ。さういふ意味で、経営賃金という立場にかへつても、決してもう拂えないと
いうことと違つた意味で検討されなければならぬ。さういふふうな検討され
ても、なお男女の比率はこれでいいのだという何かがあればそれはまた別だ
と思ふのですが、私の偽らざる感じとして、その差はあまりにひど過ぎる
と思ひます。

○吉藤(代理片岡氏)委員 その差がひど過ぎるという問題に対して一應私
の考えを申し上げます。この前二千八百四十四円がつけられましたときに、
二十才未満の女子は三十才以上の男子に対して三五%という数字が置かれ
ていられるとございませう。さういふと大体三分の一だといふ形になりま
す。男子の職員が高いといふことは、紡績の場合ではほとんど本社勤務の形
になりまして、工場の方にはほんのわずかの人数しかおりません。そしてそ
れには本社手当がつき、いろいろな手当がつくから、男子の職員が高くなるの
だろつと思ひます。工場におります男子の職員の二十五以上の者が、労働省な
り物價廳なりが算定されます数字がすでに一〇〇に対して三五ですから、決し
て一般の水準より低いとは考えておりません。

もう一つ申し上げたかったのは結局紡績の低賃金であるという点の問題はすでに経営と切離されて存在しているものであつて、紡績はその条件がなくならない限り、紡績の経営者はよけい支拂われないだろうということです。

○藤本委員 経営者はいつでも支拂能力というものを考えるに思いますが、一つの経営の中で、Aという職務をしている場合と、Bという職務をしている場合の賃金のバランスから考えると、女子があまり低過ぎはせんかというのが宮島さんの御意見だろうと思うのです。今標準賃金の三五％というものが出ましたが、実は私あの会議に出ておりましたが、あれは三五％説と四二％説とありましたが、私は四二％説でしたが、大分議論をやつたのです。結局三五％の方をとつたのは、まだ同一労働、同一賃金という問題を賃金に取上げるという段階でなかつたからです。ですからあのときに三五％説がとられたのはやむを得なかつた。しかしこういう時代になつて来ると、私はもう少し考え方をかえる——根本的にかえることはむずかしいと思ひますけれども、少くとももう少し理想に近づけて行くような形へ一歩前進しなければいけない。そういう意味でこの会を持たれていると思ひますが……。

○西議長 日電の方からどうぞ。

○増島(代理水谷氏)委員 最初のときに触れましたように、われ——機械器具工業の女子を考えますのに、やはり女子の賃金の標準というものは、日本で最も最初に開かれた紡績工業というものが基準になつたのではないかと、紡績の低賃金があつたために、われ——機械工業もそれに右へならえをしてしまつた、私はそういうふうな考えをします。それでずつと参りまして、戦時中に賃金統制令というものが出来まして……これはほんとに年令給で政府がきめたものですが依然として現在までもそれが残つてゐるのです。終戦後基準法ができて、その際に男女同一賃金の趣旨に基きまして、初任給の改訂はいたしたけれども、過去の傳統的な基本給が現在までも変化なく來てゐるのだらうと思ひます。そして終戦後経営者としても、非常に労働攻勢が激しかつたために、こういうふうな掘り下げた男女同一賃金ということまで研究のいとまがなかつたということが言えると思ひます。最近やや経済が安定し、また自由競争になつて参りますと、おのずからこういう経営外の問題よりも、

むしろ経営内の実態を掘り下げて検討し、あらゆる面の合理化をやる。従つて今後この次に触れます職務分析ないし職務評價において賃金を決めて行かなければならない、そういう関心が近時非常に強くなりつつありますし、また実際の具体的な研究実施についても始まりつつあるというふうに思ひます。

○西議長 賃金の具体的な問題、婦人の能力を含めての問題があるわけですが、いすれその問題の御討議の際に詳しく御議論いただくこととして、この問題はこれで打ち切ります。

先ほど宮島さんの御出席がなかつたので抜かしたのですけれども、この婦人の低賃金の実情と賃金形態について、御報告をお願いします。

五、婦人の低賃金の実情と賃金形態

◆婦人の低賃金の実情◆

○宮島委員 第二の問題について御報告申し上げます。

婦人の低賃金の実情と賃金形態ということに私は課題が課せられてゐるわけですが、私が主としてやりましたことは、いろいろ統計数字から、結局婦人が低賃金であるという実情をはつきりと示すことと、現実の賃金形態の影響で婦人が低賃金になつてゐる、こういうことの解明に最も力を注ぐことだらうと考えて、そのつもりで御報告申し上げます。

まず第一に、わが國の賃金といつたしまして、男子と女子の間にどんな差があるか、この統計数字であります。最も普通に、言つてみれば原始的なやり方として、男子労働者全体と女子労働者全体をつかまえた場合に、その一人当りの賃金がどういふ関係になつてゐるか、こういうような平均賃金の比較をまず第一にやつてみます。最近は大体男子一〇〇に対して女子は四七くらいになつております。これに対して諸外國の様子は、フランスにおいては——これは最も高い例であります。一九四八年で大体九〇％近くになつております。

同じフランスにおきまして、男子熟練工と女子熟練工とを比較いたしますと、その場合にはちよつと下つて、八六・七％という数字を示しております。

次に私どもがとらえた資料で高いのはチエコスロバキアで大体八〇％、次の階級に属するものがスイスとデンマーク、スウェーデンで、これが大体七〇％前後というところでありまして、それからイギリスでは五五％程度という数字が示されております。アメリカの場合を見ますと、アメリカの統計の取り方が違つておりまして、職種別に賃金の比率が出ております。アメリカの労働者全体をつかまえた場合に、その男女差がどれくらいかという数字はついでつかみ得なかつたのですが、職種別に見ると、給仕さん、オフィス・ボーイズ・アンド・ガールズ、これは大体一〇〇という数字になつております。次にクラークでもつてタイピスト、これで九四という数字、それからだん——職種が、職務内容から見ても高くなつて行くに従つてその比率が下つておりますが、しかしほとんどが八〇％以上という比率を示しているのです。今申したアメリカの数字は職種別でありまして、労働者全体をつかまえた場合の数字と比較することはできませんが、アメリカの今の数字から推測すると、おそらく労働者全体をつかまえた場合にも、相当高い数字を示すのではないかと考えられるのであります。結局労働者一人当りの賃金は、今申したようにどの國も例外なく相当低いということが言われます。

次に日本について見ると、大體昭和十二年では三二％程度であつたのが、毎年々々確実に上つております。下るといふ年は全然ない。昭和十二年から以降は、支那事変、大東亞戦争とずつと戦時中を経過するわけですが、その間下るといふことは一つもなく、確実に上つて來てゐる。そして戦争が済んでもまだ確実に上つて現在に至つてゐる。最近の十年間、すなわち昭和十四年から二十四年までをとつてみると、この間に比率が大体四〇％増してあります。どこで一番多く増しているかという点、あまりはつきりしてゐないのですが、第二次大戦が始まる頃と済んだあととを比べて少し顯著な比率の増加を示しているという程度で、あまり差はありません。確実に毎年上つてゐる、こういうふうになつております。

わが國の最近の十二、三年間を振り返つてみると、その間戦争が激しくなつ

て來るに従つて、戦争が済むころまでは主として実質賃金が下降する時代であつたわけですが、この間にも女子に対する賃金比率は上つて來た。それから戦争が済んで実質賃金もものすごく低くなつた時分にも、女子の比率は上り、その後実質賃金がだん——上る時代を経過して來てゐるわけですが、その間にも女子の比率は上つて來てゐる。このようなことは他の國々においてもすべて一様に見られるところでありまして、ただその上り方の激しい國と然らざる國とありますが、激しい國というのは、たとえばフランスのような比較的戦禍が強く影響したところ、激しくないところといへば、スイス、スウェーデン、デンマークというふうなところでありまして、そのスロープの急緩はとにかく、一律に上つて來てゐるということが一つわかるわけでありまして、このことは非常に注目すべき事実だらうと思ひます。

今申したように、最近の十数年間の傾向を巡つてみると、どの國においても、いつの時代においても、男子の賃金にだん——近付きつつありますけれども、しからばそれが一〇〇になり得るかどうか、こういう問題が一つある。そのことについては、どうしてこのように男女の間に賃金差があるか、こういう問題の解明を先になければならぬと思ひますが、そのことについては先ほど來藤本さんや氏原さんのいろ／＼な御研究の発表によつて大體説明し盡されてゐるのではないと思ひます。そこで私はそれには全然触れないで、次の問題に移りたい。

◆賃金形態と婦人の低賃金◆

次の問題といつたしましては、賃金形態と女子の低賃金という問題であります。賃金形態については主としてわが國の実情について御説明申し上げたいと思ひます。わが國の賃金形態といつたしましては、大體戦前のものと戦後のものと二つに分けて考える方がよいのではないかと思つてゐるのですが、まず戦前の賃金形態はどうであつたかという点、一口に申しますと、封建的身分的な形態であつた、こういうふうな名付けております。なぜかと申しますと、もちろん出來高拂制等の形態もその労働の態様や職場によつて採用されてはあつたのでありますが、それは一部でありまして、一般の賃金形態

すなわち工場内労働又はオフィスにおけるデスク・ワークに對しての普通の賃金形態、これについてお話し上げます。それは、初任給が學歷、経験年数、年令、性別等を要素として決定された、そのこと自体はきわめて当り前のことではないかと思ひます。これはいかなる賃金形態を採用しても、新規採用者の能力の測定がその場でできような段階に至らない以上は、その者の経験がその評價基準になることは当然なことであり、またここは年令とか、性別という問題がある、これが問題であると思ひます。そのことは別として、初任給がたとえ學歷で決められる、そのこと自身は問題にする必要はありませんが、學歷で決つた初任給が、その職場ではその労働者がいかに労働能率を發揮したとしても、逆にあるいはいかに労働能率が低くても、そのままですつと残つて行く。その労働者がその職場にいる限りは、その學歷によつてつけられた給料の差はいつまでも残つて行く。つまり學歷による賃金差がその労働者にくつていて、いつまでも残つても残つて行く。それを私は身分的なものだと考へるのであります。又初任給を決定する際には、その労働者が男であるか女であるかによりまして、他のすべての点が同じであつても非常な差がつけられた。普通には男子の大体七〇%から八〇%程度の賃金評價しか女子はされなかつた。初任給にそういう差があると同時に、その後の昇給についても昇給額の決定基準として、學歷や性別によつて差がついて來た。こういうことで戦前のわが國の賃金は非常に身分的なものであつた。男女の間にそのような差をつけたのは、その前提として社會や經濟の構造が大体強い封建性を残して來ておつて、その封建性がその社會において認められていた結果、賃金の上にもそういうものが出て來た。このようにわが國の戦前の賃金にはきわめて封建的、身分的なものが残つて來て、その結果は男女の間に理由なき顯著な賃金差を残して來たわけでありませう。

戦前の賃金体系は大体基本給一本建てで、これに今申しましたように、男女の差によつて決定的な差がつけられた。そしてその後の昇給においても同じように性別によつて差がつけられて來た。こういう事実があるわけだ。終戦になつてからどんなふうになつたかと思ひますと、終戦の直後にお

て決定して來た。で、戦前の基本給は先ほど申し上げた通り、きわめて封建的身分的なものであつて、男女の間に大きな差別待遇的に決定されて來たものであります。それがそのまゝ能力給の決定要素となつて來ておつて、それから勤続は先ほど報告されているように、女子がきわめて短いということ、大部分男子にこの財源が使われている。こういうふうなところでありまして、とにかく男女の間にこの生活給に属する賃金体系から出て來る賃金差は著しいものがあつたわけでありませう。しかし一方において生活給体系をとるということはどういう一般の影響があつたかというところ、賃金の低いものほどこの生活給によつて賃金が高められるという一般的な傾向があります。女子の賃金が從來低かつた、こういうことが、この生活給の採用によつて一般的な影響として女子の賃金が高められたということは見逃すことのできなない一つの特徴だらうと思つております。

今は生活給の一つの代表として電産賃金体系についてお話ししましたが、もう一つ特徴的な形態としては、最近の官吏の賃金体系があると思ひます。官吏の体系は先ほど申しました通り、本給と家族給と地域給、この三本建てになつております。そして本給の狙いは職務給方式で決定する。それから家族給は家族一人について幾らという決定方法を取り、地域給は本給と家族給の合計額に對して、その場所によつて一定の比率を支給する、こういうふうなところになつてゐるわけだ。この場合におきまして、本給が職務給で決定されると申しまして、先ほど全通の方からお話が出ました通り、從來の賃金の高さがこの本給に相当強い影響を残して來てゐるのであります。これは結局職務の分析が不完全であつたり、またそれに伴つて職務評價がまだできなかつたり、あるいは非常に重要な要素をなす人物評價ができていない、こういうふうな關係がありませうが、とにかく從來の賃金は相當強い影響を本給に與えてゐる。それは男女の間にどういふ影響を及ぼしてゐるかというところ、やはり官廳においても男女の間に一般と同じような差別的な待遇があつたわけだ、そのことが同じようにこの本給にも女子に不利な影響を残してゐると考へられる。それから家族手当については、ほとんど完全に男子が独占してゐるという形でありまして、この面からは女子が非常に不利な待遇を受けてゐる

いは、わが國の賃金形態は戦前に比べて大体二〇%以下に下つたと見られてゐるのですが、そういう場合に非常に賃金水準が低かつた。そしてまた一方において生産が全然起らない。労働者がおり、経営者があつても、生産がほとんど起らなかつたという二つの要素、すなわち水準が非常に低いことと生産がほとんど起らなかつたこと、そういう二つの要素のために、賃金形態はまづたく生活給的なものになつたと見てゐるのですが、そのような生活給形態のもとで、男女の賃金がどういふ影響を受けて來たかというところ、また終戦後のわが國の賃金形態の最も代表的な形態として、電産の形態をとることができると思ひます。御承知の通り、電産の形態は、現在でもそうでありませうが、昭和二十一年の十一月に実施された形態から基本賃金として生活保障給と能力給と勤続給、それから地域賃金、この四本建てになつておりますが、その中の生活保障給というのが更に分れて、本人給と家族給、すなわち本人給と家族給で、その労働者の生活を大体見る。言つてみれば最低賃金式なものがそこに取入れられたわけでありませうが、この生活保障給と他の賃金との比率はどのくらいであつたかというところ、大体基本賃金の七八%程度、これが生活保障給で占られておつた。そして能率給と勤続給が大体二二%程度、今生活保障給と申しましたが、その中には地域賃金も含めて申し上げたわけだ。この地域賃金は電産の場合には生活保障給に批例して出されておつた、従つて生活保障給と見ていいものです。

この七八%の生活保障給のうち家族給が大体三〇%程度占めてゐる。賃金全体の中では一九%か二〇%ですが、生活保障給の中では三〇%程度のものが家族給で占められてゐる。そしてこの家族給は女子労働者にはほとんど支給されてないと思ひます。そういう見地から申しますと、結局女子労働者には、その他の賃金評價要素について男子と同じ條件にあつたとしても、大体平均的なところで賃金全体に對して、二〇%の差がそこについてしまつてゐる。家族給というものは男女の間に賃金差として影響を及ぼして來てゐる。それから二二%程度の能力給と勤続給は、しからばどういふ影響を及ぼしてゐるかというところ、この能力給の決定方法として、最近の職務評價からやろうとされてゐるようでありませうが、今までは戦前の基本給を基

ると言わなければならぬであらうと思ひます。形態の問題はいつでも賃金水準と切離して議論することはできないであらうと思ひます。賃金水準が非常に低いところにおいては、その賃金の分配方法はどうしても最低賃金制度式な、つまり生活費に比例する賃金の分配方法をとらなければならぬいだらうと思ひます。またある程度賃金水準が高ければ、そこでは賃金の支拂方法をもつと廣い能率給的な支拂形態に持つて行くことができるだらうと思ひます。そういう意味で官吏の形態がある一定の水準から見ると、低い方にあるか高い方にあるかというところは議論がなされなければならぬと思ひます。大体現在一般の賃金水準が九千円近くなつてゐる段階として、六千三百円という水準では決して高いものではない。そういう意味でいまだにこの家族給があるということは、むしろやむを得ない一つの形態であると考えなければならぬ。そういう問題はあります。とにかく家族手当という賃金形態が生活給形態の最も代表的な形態といつていいと思ふのであります。こういう賃金形態が採用されてゐる限り、女子の賃金が、少くとも能力の面から考へた賃金評價からいふならば、不当に低い賃金が女子に與えられることになることは、このような比較的簡單な議論の結論としても言えることだらうと思ひます。それがいいか悪いかという問題はたしかに別にあります。とにかく労働者一人当りの賃金ということで比較する場合において、この家族手当がある限り女子の賃金は絶対に男子の賃金に追いつけない、こういうことが言えるだらうと思ひます。はなはだ簡單であります。以上御報告申し上げます。

○小川議長代理 たいまき宮島さんから、婦人の労働の実際と賃金形態について御研究の結果御報告がございましたが、これに對して御意見御質問があればお願いいたします。

討 議

○藤本委員 今各國の男女の賃金の比較をされたのですが、私戦前のものでやつてみて感じたのですが、どうも婦人の社會的地位の低い國ほど、婦人

の賃金が低いようですね。それが非常に的確に出ておつた。当時アメリカが一番高くて、スエーデン、スイスあたりがその次で、インド、日本が最低で、非常にミゼラブルなのです。これを見ましても、どうもそう結果が相当地で、現われているんじゃないか。宮島さんの報告によつても、婦人の低賃金は、婦人の社会地位ないしは政治的解放の問題と密接不可分な感じがするのである。

○美濃口委員　今のお話こちらでいただいた数字を見ますと……たとえばオーストラリアのように進んだところでも四〇％くらいのもんじゃないですか。あの数字を拜見しますと、イギリスの場合は相当大きい差を持つております。今のお話ですとむしろその近いところだけをお挙げになつたようでありますが、統計から見まして、イギリスも濠洲も非常に差がある。

○藤本委員　オーストラリアはそれほど差がないのです。オーストラリアの方は七〇％くらいじゃないですか。

○美濃口委員 非常に接近したところだけをお挙げになつたようですが、イギリスはどうですか。

○富島委員 最近は五五%、十年前ですと四五・六%なんです。
○美濃口委員 ニュージランドのような進んだ國が三七%非常に國によつ

て運う。

○宮島委員　これを労働者一人当りの賃金でやることは非常に危険だ、ということは、同じ日本であつても、女子の労働者が全部いなくなつて、婦人少年局長さん一人残つたとなると、非常に高い賃金水準ということになる。そんなことはないというお話ですが、結局その中の産業の構造と、労働者構成というようなものがあまり変動がないところで比較しなければ、ほんとの比較はできないと思う。

○美濃口委員　女の人が終生的に職業に就いて男と同じように進んだ國、それから非常に遅れた、お嫁にいくまでの間の一時的な労働というのと、國の構成によつてたいへん違いますね。ドイツなどはほんとうの雇用労働者がふえていますね。日本は家族従業者の割合が多くて、雇用関係にあるもののが非常に少い。その雇用労働も一時的な性質のものと、ただ單純に比較できない。

○小川議長代理 時間の関係もありますので、この問題はこの程度で打ち切りたいと思います。

それでは次会は明後日午後一時から、婦人少年局長室で開くことにいたします。本日はこれで閉会いたします。

○西議長　それでは前会に引続きまして討議に入りたいと思います。
きょうは第四項目の「男女同一労働同一賃金の原則について」という、問題について御討議願うことになっております。この問題はこの委員会の山になる問題であると思いますので、十分御討議いただきたいと思ひます。まず氏原先生に「男女同一労働同一賃金の具体的内容」という問題につきまして御報告いただきたいと思ひます。

六、男女同一労働同一賃金の具体的内容

○氏原委員 それでは四の二にあります「男女同一労働同一賃金の具体的内容」という項目について私の意見を若干述べて、討論の参考に供したいと思います。

◆貨金の原則◆

男女同一労働同一賃金ということを論ずる場合にその前提として、賃金とはどういうものかということをお話してから、問題を進めた方が、いろいろな混乱を避けることができるのではないかと考えます。男女同一労働同一賃金ということは、スローガンとしては非常に普遍化しており、一般に当然のこととして考えられているのでありますが、それがいかなる具体的な内容を持つているのか、また、今日の産業社会において、何故に問題にされるのであるか、それは実現可能であるかどうか、その効果は何であり、どこに限界がおかれるかなど総じて男女同一労働同一賃金ということが、原則的に意味する社会的経済的内容については、種々な人の個人的あるいは思想的、政治的立場によつて異なつており、必ずしも意見の一致を見えないように思うのです。殊に、このことは、日本において甚しいように思うのです。そこでまず男女同一労働同一賃金ということをばなれて、それが賃金の問題であるか

いと思うのです。もし女の方が男と同じように終生一つの仕事に就かれるといふのは相当高い賃金になるはずだと思うのです。イギリスがあまり低いので、ぼくはびつくりした。

○宮島委員 保守的なところというのは女子の賃金を高めませんね。女子の賃金を高めるといふことは進んだ新しい考え方ですね。

○藤本委員　今官島さんの報告の中に、フランス、チエツコが八〇%、九〇%になつてゐる。日本の婦人は外國に比べると、労働能力の点で男女差が少しは大きいと思ひますけれども、しかし一應の目安を示すものじやないか、という感じをばくは持ちます。フランスにしてもチエコにしても、同一労働、同一賃金の原則をちゃんと決めて、相当嚴格にこれを行つてゐる國だとILOの報告書にも書いてある。

○官島委員　今の報告でちよつと落したのですが、労働者一人当りの賃金で比較するとそういう危険性があるわけですが、そういう見地から我が國で産業別、年令別に四つばかりの産業で比較してみたのですが、それによりますと、若い年令の方ではどこでも大体一〇〇を示しております。すなわち給仕さんくらいのところでは一〇〇という数字を示しております。ところがだん／＼年をとつて行くに従つて、男女の差が大きくなつて行く。紡織について申しますと、大正十三年では十二歳から十五歳くらいのところで大体九三から九五くらいの数字を示しておりますが、二十歳くらいになると六四、その上に行くくと五三、六十歳くらいになると五〇、こういう数字になつております。

これを紡織について主として最近まで年代順に觀察しますると、若い年令の方で同じような数字を示しているのですが、年令の大きい方では、だんだんこの地率が男子に近付いて來ている、こういうかつこうになつておりまゝです。これは紡織、機械器具工業、化学工業、食料品工業、この四つの産業について、多少の出入りはありますが、大体同じような傾向でそんなつて來てゐるということが言えるのですが、結局比較的複雑な労働をする男女の間には賃金差が非常に大きい。そうしてそれを最も顯著に近付きつつある、こういう結論になるのだらうと思ひます。

ぎり、賃金というものの原則的性質から問題を解きほぐしていつてみたいと思います。

賃金というのは、一日でいつてしまえば、労働力という商品の価値である
と私は考えております。ここで、若干の註釈をつけ加へておくことが、以下
の議論を進めるのに必要かと思ひます。

第一に、ここでのいう労働力というのは、抽象的には労働力一般として存在するわけでありますが、一應具体的には旋盤工とか、電気工とか、あるいは紡績工というように、各々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持った労働力をも考えることができます。後者にあげた同じ職業の労働力でありましても、その中に種々な能力の差や能率の差があるのは当然であります。しかし、近代経済が順調に発展していきます場合には、夫々の段階における技術の全国的な標準的水準というようなものができ、その技術が必要とする所の労働力の資格要件も、夫々の職業については比較的はつきりしてくる。また、社会制度的にみても、単一の職業または類似の数個の職業を基礎とする全国的または地方的規模の労働組合ができるようになりますと、職業を異にした、いかへれば質をことにした労働力は押象的理論的存在としてではなしに、具体的制度的存在として企業わくをこえて地方的全国的に存在するようになるのではないかと思います。一口の労働力一般はこのような質を異にした特殊な労働力から構成されているのです。勿論こういうたからといって労働力一般が全く抽象的理論的産物にすぎないというのではなく、例えばある発達段階の産業社会においては、労働力は、智識とか教養とか、体力とかにおいて、大凡をどれ位の資格要件を具えておらなければ、その労働に耐えられないという標準的な水準は考えられます。この水準が、國民教育の内容は國民的榮養水準の内容をなしているわけで、この場合には、特殊な労働力からなる総体としての労働力が具体的内容をもつて考えられております。事実、特殊な熟練工でありましても、それだけとりだして特に養成することはできないのであつて、一般的な教育水準や智識水準を前提にしてはじめて具体的に考えられるわけです。ともあれ、ここで、私が念頭においてお話ししたいと思ひますのは、特に質を異にした労働力でありま

第三、労働力は商品であり、当然に労働力市場を形成致します。しかし、労働力の場合と同様、労働市場一般というものは考え得られても抽象的であり、具体的には個々の職業についての全国的市場が存在し、それらが一定の構造をもつて、労働力市場一般が存在しているのではありません。勿論、このいふまでも、これらの特殊な労働市場が完全に個定し封鎖的なものであるとはいへません。第一には、類似の職業の間では容易に職業の轉換が行われ、一方の緊張と他方の弛緩とは、この職業間の移動によつて相殺される。また、かなり異なつた職業間の移動であつても、多少の困難と時間がかかりましても、全然不可能ではない。地域的移動についても同様であります。第二には、一層重要なことであります。新規に労働市場に入つてくる若年労働者が職業の選択をする場合には、勿論、その適性や能力がそれを規定する一つ重要な要素ではありますが、労働市場の緊迫の度合——それは労働条件特に賃金に現われるのであります——によつて左右されることが大きい。このように、特殊な労働市場は、相互に関連し規定し合つており、労働市場一般の規定をうけておるのであります。勿論、高度の熟練を必要とし、且、熟練獲得に長年月を、したがつて高い費用を要する職業、また、労働組合が封鎖的な職業などの労働市場は、その他のものよりより封鎖的である。また、不熟練職業においては、職業が異つていても、事實上、単一の労働市場を形成するなどの程度の差があるのは、当然であります。また、このような労働市場の形成構造は、労働組合、職業紹介施設及職業補導施設などの制度的要因によつて変わるものであります。ともあれ、私の前提には、このような労働一般と同等に、特殊な労働市場が念頭におかれてゐることを、注意していただきたいと思ひます。

以上申し上げたことを頭におきながら、賃金が商品たる労働力の価値であるという規定を考へてみますと、このことから二つの系が導きだされるように思ひます。

第一に、賃金が商品たる労働力の価値である以上は、賃金が労働力を標準的に再生産するほどのものでなければ、労働力の供給は順当に行われ得な

い、したがつて産業の正常な循環なり発展は望まれないだらうということであり、賃金が余りに低すぎれば、産業技術の現段階が要求しているところの熟練や智識や体力を持った労働力が供給されなかつたり能率が低すぎたり、また、労働に耐えられなくて、早く退職し、労働力の流動が激しくなつたりすることによつて、産業全体が發揮し得べき能率を發揮し得なくなると思ひます。所で、労働力とは、いふまでもなく、体力や熟練や作業意志から構成されている労働能力の総体でありまして、労働者の身体や精神から分離することのできないものでありますから、労働力の再生産とは、いいかへれば労働の生活保障ということに外ならないわけであり、勿論、労働者の生活は労働者一人だけの生産ではなく、家族をも含めての生活であります。そして、労働者の子女は、将来の労働力でありまして、労働力の再生産費用、換言すれば労働者の生活保障費用は当然にその家族の生活をも含むのであります。また、前にも申し上げました通り労働力とは、夫々の職業に必要な熟練や智識を含むものであり、それを獲得するためには、一定の期間と費用（生活費と教育費用）が必要なのでありますから、これも当然に生活費の中に含めて考へなければならぬのであります。以上のべましたような労働者の生活費は、各職業に必要な体力や熟練の相異、労働生活に規定される生活慣習などによつて異なつてゐるのであります。それは当然に賃金にも影響し、職業内の賃金差を決定する重要な要素になつてゐるのであります。以上のごとく、賃金はたゞ何よりも、労働者の生活を支える生活費、労働力の再生産費用としての性格をもつており、これは賃金の生活賃金原則といつてもよいと思ひます。ここで、以下の議論の混乱をさけるために、若干の注意をしておきたいと思ひます。私は、生活賃金原則と申しましたが、それが直ちに必ず實現され得るというのではありません。具体的賃金の決定は、賃金の問題だけでは決定されないものであつて、國民経済全体から考へてゆかなければならぬと思ふのです。ここでは、賃金の問題だけが問題になつてゐるわけですから、この問題には触れません。前提された夫々の賃金水準のもとで、同一労働同一賃金の問題がいかにかつてくるかは、後で申し上げます。第二に、一層重要なことは、私が生活賃金と申しましたし

でも、決して個々の労働者が全てその取得する賃金で生活を立て得ると主張してゐるのではありません。換言すれば賃金は、個々の労働者の必要に應じて支拂れる。または支拂わるべきである——これが従来一般に生活賃金と考へられてきたものであります。——と主張しようとは、少しも思ひません。扶養家族の多い労働者がその取得する個人賃金だけでは、生活に困窮するとか、または是の場合の労働者が生活に多少の余裕があるということが、労働力の価値法則が貫徹されてゐる場合でありまして、あり得る、むしろ必然的であることを、決して否定するものではありません。それは、老年者と若年者の場合、また、就業中の労働者と失業者の場合、病人のその他の場合についても同様であります。私が申し上げたいことは、唯これだけのことであります。ある職業の労働者に支拂われる賃金の総額が、失業中の労働者をも含めて全労働者の生活を保障するほどのものでなければ、労働力の再生産といふことは行われ難いということです。この賃金の総額がいかにかつて個々の労働者に分配され、また再分配されるかということは、次の問題であります。

私は、賃金が商品たる労働力の価値であるという規定から、それが総体として労働者の生活を保障するものであること、いいかへれば生活賃金の原則とでもいふべきものについて述べましたが、次に第二の点として同一労働同一賃金の原則について申し上げたいと思ひます。既に申し上げましたように、労働力は、労働力一般であると同時に、具体的には特殊な職業のある等級の労働力として存在し、同じ職業または類似の職業は、労働市場一般の規定をうけながら、一應別個の労働市場を形成してゐるのです。したがつて、原則的には、異なつた労働市場においては、労働力の価格は、その再生産費用によつて当然異なつてくる。しかし、単一の労働市場を形成する労働力は、当然に単一の価格で賣買される。それは、商品経済下における一物一價の法則から極めて当然のことであるように思ひます。勿論、同じ職業の労働力であつても、その中にいくつの等級があるのは当然でありますから、この間にはそれ相應の価格の差が生ずるのは、当り前のことであります。が、原則的には同じ職業の労働力は同じ価格で賣買されるのが、價格法則の要求する所であり、商品経済の公正の原則であることは、容易に了解されることと思ひま

す。所で、労働力の質を同じくし、また異ならしめるところの熟練や能率を申しますと、一番最初に申し上げましたように、同一のまたは類似の職務を標準的な能率で遂行し得る能力を持つてゐるかないか、といふことを考へました。だから、今、この労働力の商品法則が要求するところのものを認めてみますと、次のようになります。同一または類似の職務を標準的な能率で遂行することの出来る能力をもつた労働力の価格、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ゐるところの労働力の価格、賃金は、相應の差別をつけられるべきであるといふことになりました。この賃金の同一性と差異性が保たれなければ労働者にも使用者にも不公正と感ぜられ種々な摩擦や無理が生ずることになるわけであり、例えば、同一の質の労働力の価格が異なつてゐるとすれば、高い賃金で雇つてゐる使用者は低い賃金で雇つてゐる使用者より賃金費用が、高くつくことになり、競立上不利な立場に立つのでありますから、不公正と感ぜ、賃金を切り下げるか、または解雇して低廉な労働力を雇ふしようとする。また、賃金の低い労働者は、同じ仕事をしているにも拘わらず、相対的に低い賃金しか取得されず、それだけ生活に困るわけであり、当然の権利として賃金の引き上げを要求する。また、または、普通の賃金を拂う使用者のもとに変わるでありません。また異なる職務を遂行してゐる労働者の賃金が同一であれば、困難な職務を遂行してゐる労働者または将来その職務につかうとしてゐる労働者は、その能力を獲得しようとする刺激を失ふことになり、以上のように労働市場における競立が完全であれば、同一労働同一賃金の原則は法則として貫徹されるか、またその傾向があるわけであり、所が、実際には、種々の阻害的要因があつて、この法則は伸縮し得ない。そこで、同一労働同一賃金の問題が特に問題にされてゐるのであります。実際にも、賃金の公正の原則を實現するために、労働力の質を評定するために、それが遂行すべき職務がいかなるものであり、それがいかなる資格要件を必要とするかを明らかにするとともに職務分析やその相対的価値を評定する職務評價の技術、労働力そのものの資格要件を検討する人物測定、適性検査などの技術が発達した。これらの技術的諸手段は、勿論、一應賃金をはなれて経営管理、殊に経

労務管理の手段としても、用い得るわけでありすが、それが賃金率と結びつけられ、賃金の公正の原則と合致せしめられるとき、完成されるのではないかと思ひます。この点につきましても、藤田委員から詳細な報告がある筈でありますから、詳しくは触れませんが、更に、それにもまして重要なことは、地方的全国的規模での労働組合が発達して、賃金の標準化政策を行つたことではないかと思ひます。職務賃率が多くの産業で、経営労務政策として、個別企業のわくを越えられないのにならして、労働組合と使用者との職業的または産業的規模での賃率協定は、産業または職業全体を規制するものであります。勿論、元來、企業のわくを越えた労働者の連帯組織であります労働組合と使用者との間の賃率協定が、数多くの複雑な職務を含むところの詳細な賃率表を作成し、全産業的規模で劃一化することは、特殊な産業を除いては不可能であつたであらうが、最低賃金や標準賃金の決定は、詳細な職務賃率の決定を基本的に規制するものでありますから、これらの前提の上に労働組合と使用者の間に職務賃率のより詳細な協定ができれば、同一労働同一賃金の原則は労働者の大部分または全部をおおい得ることになるわけでありすが、その外、職務紹介施設、職業補導施設その他の労働市場組織化の政策も、この原則の貫徹に役立つことは、先に申し上げましたことから明らかであらうと思ひます。更に、重要なのは最低賃金の法定の政策でありすが、これについては後ほど藤田委員から報告がある筈でありますから、省かせていただきます。これらは、同一労働同一賃金の原則の貫徹のための制度的條件であつたのであります。

私は、賃金の基本的規定から、二つの系、生活賃金の原則と同一労働同一賃金の原則を導きだしたわけでありすが、この両者は決して矛盾したものではなく、商品法則が要求する二つの側面であつて統一されてゐるものであると考へます。即ち、前者の生活賃金の原則はいはば賃金の総額に関わるところの原則でありまして、後者の同一労働同一賃金の原則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ます。したがつて、ある職業の労働者について、たとへば生活賃金の原則が貫徹してゐるといふとしても、それが同一労働同一賃金の原則によつて分配されるといふとしますと、標準的な家族をもつ労働者の生活が保障されるにすぎないのであります。すなはち、労働者家族が同じ生活ができるという場合にはならない、先づのべきは、標準的な家族よりも大きい家族は生活に困るし、それより小さい家族をもつ労働者が生活に余裕を持つことは、当然におこることでありすが、その他これに類似した同一労働同一賃金の原則と個々の労働者の實際生活の必要との間の矛盾があらはれるのであります。個々の労働者の生活に必要の時間的再分配によつて調節されるか、社会保険や生活保障の給付や給與のような個人賃金の社会的再配分や賃金にたいする社会的追加によつて調整されるわけでありすが、

以上におきましては、私は同一労働同一賃金の原則ということとを特に男女という形容詞をつけずに、一般的に賃金の問題としてお話ししてきました。その理由は、男女同一労働同一賃金ということも、本質においては、一般的に同一労働同一賃金の問題と同じであり、その一つの特殊な問題であると考えられている、したがつて、一般的に同一労働同一賃金の原則が貫徹してゐない場合には、わが國においてはそうでありすが、男女同一労働同一賃金という問題は、混乱し、非常に面倒な複雑な問題になると考へたからであります。二つには、賃金水準と同一労働同一賃金というところは、密接な関連性があると思へるものであります。この点を念頭におかないとまた問題の理解に混乱が生ずると考へたからであります。以下、以上の前提を念頭におきながら、あり得べき三つの場合を想定してその夫々における同一労働同一賃金の意味と、夫々の場合における若干の政策的含意について申し上げたいと思ひます。

◆同一労働同一賃金の原則と内容◆

第一には、理想的な場合を考へることができると思ふのです。即ち、原則としてあらゆる職業分野が女子にたいして、解放されてゐること、勿論、男女の間の本來的な適性の差があるから、結果においては職業分野には男子が多く、他の職業分野には女子が一般的であるといふことは当然起るものであります。また、若干の特殊な職業については、女子の就業が、男女の本

來的な差によつて制限されることはありますが、同一職業分野においては男女を差別するところの制度的慣習的條件が存在しない、換言すれば使用者の側でも、労働者の側でも、男女という標準で区別せず、両者全く同一の労働市場の中で同一の條件のもとで就労してゐること（勿論、深夜業、残業の制限、その他の保護施設の必要など、若干の差別が存在することがあるであらうが、女子の就業が一般的になることによつて、また、交替制その他技術的操作によつてなくすることができると、更に職業轉換が比較的短期に行われ、各職業分野の労働力の供給が均衡を保つてゐること、労使の取引力が略々対等であつて賃金が一定の水準にあること、最後に職業につく機会、職業能力を獲得する機会が男女均等になり、従来女子にたいして阻害的要因をなしてゐた生活面的社会的條件がなくなるなど、などの諸條件が備わる場合には、同一職業の間では男女の賃率は同一になり、また異職業間の賃率の相対的差はあるべき地位を保つてゐることは、先に述べたことから明らかでありましよう。勿論、この場合でも、能率の差に基く賃金収入の個人差はあり得るであらうし、また、男女の職業分野が完全に一致することは考へられないのでありますから、男女の全労働者についての平均賃金が等しくなることも期待できないと思ひます。しかし、これらの賃金差は男女同一労働同一賃金の問題とは自ら別問題であらうかと存じます。このような場合は、いわば理想的な状態であつて、現実に存在するとは思ひませんが、到達すべき理想として、現実の問題を理解し政策を立てる上に一應考へておくことが必要ではないかと思ひます。

第二には、理想的状態を支えております諸條件がみられない場合、特に第二の條件、同一職業の中において、男女の差別待遇が存在するという場合を考へてみたいと思ひます。具体的には、男子の労働者には労働組合があるが、女子の場合には存在しないとか、男女別別の労働組合があるとか、また使用者が同じ職務に男女を使う場合、些少な必要性の殆んどない理由によつて、別個の職場で使用するとか、その他傳統的な差別感をもつて、使用者も労働者もみている場合であります。なおここで、一言注意しておきたいと思ひますことは、何故ここで特に第二の條件の欠如を問題にするかと申します

と、男女同一労働同一賃金の問題が現実問題になつてきました直接の動機は、競争の場合のように、女子の職業訓練への進出が著しく、従来主として男子によつて行われていた職場に女子が入るようになりそこで男女の賃率が異なつてゐたといふことであつたからです。異なつた職務についてゐる場合には、その賃率の公正な差がどれほどであるべきであるかは、一見してはわからぬのですが、同一のまたは類似の職務の場合には、同一であることが公正であるにも拘らず、事實は同一でないといふことが一見して明らかであつたからであります。今一つここで触れておきたいと思ひますことは、以上掲げた諸條件は相互に関連してゐるものであつて、夫々独立した條件ではありませんから、第二の條件が充たされていない場合には当然にその他の條件も充たされていないのであります。同一職業の中で差別待遇があるといふことは、その問題の発生の理由からも明らかであります。女子と男子の職業分野が異なつており、多くの職業が女子にたいして封鎖されてゐることを意味するのです。また、このような男女の職業分野が異なつており、同一の職業分野においても差別待遇がありまゝなのは、一つには使用者が雇ふ不当に誇張して主張しておりますように、女子の職業が結婚前の一時的就業であり、年齢も若く勤続年数も短かい、また、労働能力が低く、勤労意欲も薄弱である。更に女子は元來家庭にあつて、男子に扶養せられるべきであるからその生活費が低いなどの理由によつてゐる。即ち、女子にたいして、職業の選択、職業能力の獲得の機会が男子と均等に與へられる制度的保証がなく、逆に女子の職業分野における地位を低下させるような家族制度その他の社会的條件が存在してゐるわけであつて、これらの問題を統一的に論ずることは、同一労働同一賃金の問題を不当に拡大することになりますから、ここでは、唯同一労働同一賃金の問題が、この廣般な問題の中の一つであることだけを指摘しておきたいと思ひます。所で、今の想定から出発しますと、同一の職業分野におきましても、男子と女子の間には、差別待遇が存在する。即ち男子の賃金の方が女子の賃金よりも高いといふことでもあります。このことを経済學的に觀察してみますと、同一の質の労働力が賃金される場合でありまして、それが男子の労働力の場合には、高い價格を持ち、女子の労働力の場合

には、低い價格を持つということになります。男子の賃金は男子だけの労働組合によつて、標準的な賃率協定ができ、その限りでは男子労働者の中の同一労働同一賃金の原則が貫徹されるのでありますが、女子の労働者の場合には、能率協定ができて男子の労働者の賃率の何%かである。また賃率協定ができずに一律に男子の協定賃金の何%と定められる、更に個々ばらばらに男子より低い賃率が定められることになり、男子と女子の間では同一労働同一賃金の原則は貫徹しないことになります。即ち、同質の労働力の場合であっても、男子と女子とでは一應異つた労働市場が形成され、それぞれにおいて異なつた價格が成立する。このように同質の労働力について二つの價格が成立することは、社会的にみても経済的にみても、誠に不合理なことであり、第一に、労働者にとつてみれば同じ労働能力の消耗にも拘らず、同じ賃金が支拂われないということは、経済的に不公平なことである。更に、それが先に申し上げましたような男女の社会的な地位の差に基づくものであり、その経済的表現であるとすれば、社会的にみても、誠に不公平なことになりざるを得ないのであつて、女子の労働者は、男子より低い賃金部分だけ不当に賃金が切り下げられてゐることになります。更に使用者にとつてみれば、低廉な女子の労働力を多く使用してゐる使用者は、そうでない使用者に比して、賃金費用が少なくすみ、それだけ競立上有利になるわけです。彼等は、女子労働者の低い賃金部分だけ不当な利益を受けてゐることになるわけです。このような経済的社会的な不公正は、商品経済の法則から當然のことであつて、この不公正の排除が問題にならざるを得ないのであります。同一労働同一賃金をこの理由から主張することは、もつとも根本的なことであつて、歴史的にも最も早く要求されたところであつたわけであり、

（第二）には、このように同質の労働力にたいして二つの價格が存在する場合
には、それらの相互の競立によつて、男子の賃金率が低下せしめられること
になります。勿論この男子労働と女子労働力との競立による男子の賃金率の
低下、したがつておこる一般的な賃金率の低下は、男女が共に労働に従つて
いる職場から女子を追ひだすことによつても可能であります。それは消極
的な方法である上に、漸次女子の職業分野が拡大されてきますと、そうい

女子の低い賃金率を男子の水準まで引き上げ、両者の獨立條件を等しくする、換言すれば、男子と女子とが夫々一應別の労働市場を形成し、両者が互に競立するような関係をなくして、女子にたいしても、男子と同じ條件で職場を解放する以外にはないのであります。男女同一労働同一賃金が要求せられる第二の理由、特に労働組合によつて要求せられる理由は、この点にあるわけであります。

以上のごとく、この場合同一労働同一賃金の要求は具体的に同賃の問題の労働力の消耗を必要とする労働の場合には、女子の賃金を男子の賃金の水準まで引き上げようという要求であり、労働力の商品法則を貫徹させ、商品法則の公正を実現せしめようという要求に外ならないわけであります。西ヨーロッパ諸国における男女同一労働同一賃金の問題の内容はおおよそ以上のときものであらうかと存じます。そしてこの要求を実現するためには、政府、労働組合、使用者が種々な努力をしてきたのであります。その実現のための技術の問題の困難さは仲々除かれないのであります。その現段階における最高の解決策としての職務分析、職務評價の技術については後ほど藤田委員から報告がある筈です。

第三の場合、最も困難な複雑な場合であります。第二の場合に、同一労働同一賃金の理想的形態からは、未だほど遠いものでありましても、少なくとも次のことは前提にされておりました。即ち、男子の労働者の間には同一労働同一賃金の原則を貫徹する條件が具わっており、原則として実現されているということが、前提でありました。そして、問題は、女子の賃金がそれより低く、そのために賃金水準が一般的に低下されているというところにあつたわけです。所で、男子の場合にさへ、同一労働同一賃金の原則が貫徹する條件が具わっていない場合が考えられます。戦前の日本の場合には、このような状態であつたと思います。第一に、生産技術的な問題であります。資本の蓄積が著しく跋行的であつて、同一産業分野の内部においても、標準的な技術の水準が存在しない、したがつて、ある産業の内部において、標準的な技術が要求するところの職務が明確にされていない。そのことは、

同時に、このような職務が要求するところの労働力の資格要件が全産業的な規模で標準化されがたく、夫々の質の労働力の格付けが全産業的規模でなされる基礎が薄弱であることを意味します。つまり労働力は特殊な企業の労働力としては高く評價されたとしても、その評價は社会的には必ずしも充分通用するとは限らないのであります。このことは、企業の内部においても同様であつて、製品や作業が標準化されないために、労働者個人個人の手工的熟練が重要な要素をなしており、職務を劃一化し、夫々について格付けをすることが困難であるわけです。このような条件のもとにおいては、同一の労働、即ち同一の質の労働力を必要とする労働を分類し、それを夫々差別づけられることが企業の規模においても、全國的規模においても難かしくなるわけであります。第二には、社会制度的條件でありますが、労働組合が存在しないか。存在しても企業の規模でしか存在せず、企業のわくを越えた全國的或は地方的（職業または産業を基礎においた）規模で存在しないために、同質の労働力を社会的規模で標準化し、供給する制度的保証が存在しない。また、したがつて、同質の労働力についての賃金も標準化されないのであります。この場合には、労働力の調達と訓練とは、労働組合や職業紹介施設によつてではなく、個別企業の企業の配慮によつて行われ、経済労務政策も、労働組合との対抗関係において、作業組織を合理化し、生産能率を上げてゆくというよりは、労働者を身分的に経営に従属させ低賃金でやつてゆくということになるのではないかと思います。極端な言い方をすれば、経営組織や制度は労働の合理的秩序としてではなく、労働者の身分的秩序として考えられてくるのではないかと思います。第三は、このような二つの条件のもとにおいて、賃金がどのように決定されてきたか、この場合には、労働の同一性と差異性が制度的に保証されていないのですから、労働の種類に應じて同一の賃金が差異に應じて異なつた賃金が支拂われるわけにはゆかないのです。そこで、このような特徴がでてくるのです。第一に、賃金決定についての客観的な基準がでてこないということです。つまり労働者個人個人をはなれて、全部の人に劃一的に適用され、直接賃金を決定するものの賃金決定の判断を拘束するところの基準が存在しない。したがつて、初任給の決定や昇給

減給などが、いわば賃銀決定者の恣意性によつて、労働者個人個人について行われることになるのです。これが第一の点ですが、第二には、この様に個々の労働者について賃金決定者の恣意性にもとづいて賃率が決定されるといふにしても、全然の恣意性などというものはないのでありまして、現実が必要としてゐるところの判断の基準が不文律としてあつたのではないかと思ひます。極く類型化してしまひますと、それには二つあつたのではないかと思ふのです。第一には、個々の労働者家族の生活の必要ということですが、先に前提した場合のように、賃金のとりきめが団体取引で行われず、個別取引によつて、しかも使用者側の一方的な方法で行われるときには、賃金は勢い低くならざるを得ないのでありますが、一樣に低くなつたのでは實際生活のできないような労働者がでてくるわけです。この場合には、やはり使用者として幾分そこを配慮してやらなければならぬということになります。ここで、まづ賃金の基準となりますのは、年齢と扶養家族ということにならざるを得ない。年をとれば、それ相應の生活もしなければならぬということから、若いものよりは優遇することになります。また、家族が多くなればそれだけ支出もいるだらうからという配慮をすることにならざるを得ない。この個々の労働者の生活の必要ということが第一の基準ではなかつたかと思うのです。第二には、企業にたいする功績とか忠実さとかいうことであります。これは先ほどのべましたような経営組織の考え方から当然にでてくることであります。眞面目に過失なく勤め上げてきた勤続年数が賃金の一つの重要な基準になつておりますことはこのことをよく示しております。勿論、以上の二つのこと以外にも、経歴年数が初任給の決定の場合、大きな要素をなしてきたわけでありまして、能力が全然問題にされなかつたとはいへません。また、職種の違いが賃銀決定に影響を與へなかつたとはいへません。しかし、個々の労働者の生活の必要にたいする配慮と企業にたいする功績ということが重要な要素であつたことは否定できません。出來高制の場合であつても、同じまたは類似の仕事の賃率が二人の労働者で異なつていたり、歩のよい仕事と悪い仕事とを使いわけたり、また、団体請負制の場合、分配比率に年功に基づく日給が用ゐられるために、手取賃金が能力と能率に應じないことは

雇へたこととあります。このような条件のもとにおいては、男子労働者の間でも同一労働同一賃金の原則は、貫徹しようがないのであります。まして男女の間では、女子は、結婚前の家計補充的労働であり、生活の必要も少なく、勤続年数も短かいといふところから、低賃金におかれることは、むしろ当然のこととされてきたのであります。戦後においては、賃金のきめ方は若干変つてきたのであります。即ち、労働組合ができて、企業の規模においても、労働組合が行われるようになり、そのために賃金決定の基準を労使双方で劃一的に定めるようになったのです。この限りにおいては、戦前と異なつてゐるといへるのではないかと考えます。しかし、この場合、規程にとられたのが職種の区別を立てないの、労働者の年令や勤続年数や扶養家族が主であつた点をみれば、戦前のそれを踏襲してゐるといへるわけですね。この典型的なものは、昨日宮島さんから報告がありました電産型賃金体系であつたのではないかと考えます。勿論この場合にも、能力給や特殊作業手当のように労働の性質にたいして全然配慮を拂わなかつたわけではないのですが、根本的な考え方は、同一労働同一賃金ということからは、はなれてゐたものではなかつたかと思ふのです。このような賃金体系が要求されたのは、理由がなかつたわけではないことは、先ほどのべてきたこととありますが、ともあれかかる状態におきましては、最初からのべてきたような意味での同一労働同一賃金ということとは、男女の間では勿論のこと、男子だけの間でも、全産業的または全職業的規模においては勿論のこと、一企業の内部においても行われたいといへるようには思ひます。ここに、極めて困難な問題と同時に、種々な混乱が起きてくる理由があるように思ひます。しかし、かかる条件のもとにおいては、同一労働同一賃金ということとは全く無意味であり、放棄されるべきであるかと申しますと、私は必ずしもそうは思はないのです。それでは、このような条件のもとにおける男女同一労働同一賃金ということとは、一体いかなる意味を持ち、いかなる要求になるのでありませうか。元來、同一労働同一賃金の原則は、同一の質の労働力にたいしては同一の賃金を、質を異にした労働力にたいしては合理的に差異づけられた賃金を支拂ひ、特に女子の場合に男子と差別をつけずに、男子

なみに取扱いをしようといふこととありましたが、理想的な産業社会を構へれば、労働力の質の異同をきめる基準は、同じ職務を標準的に遂行できるかどうかといふことであつたわけですね。所で、今の場合には、この労働力の質を判定する基準が立てにくく、それとは若干異なる半分の、勤続年数や、扶養家族などが、労働力の質を規定する主たる基準として現実に採用されてゐるのではありません。したがつて、この場合の男女同一労働同一賃金の原則は、これらの労働力の質を規定する基準が等しい場合には、等しい賃金を支拂うといふ原則にならざるを得ないわけでありまして、もう少し一般的にいいますと、現実に行われてゐる賃金決定の基準にたいして男女を差別づけなくてはならないといふことになりまして、いかにいへば、賃金決定を規律するところの賃金規則について男女を区別しないといふことと、もう一つの適用にあつて差別をつけないといふこととはなつたかと思ひます。即ち、日本の賃金規則の場合には、能力給支給の基準になる能力の査定であるとか、昇給であるとか、その他、その決定に際して客観的基準が存在せず、どうにでもなる部分が数多くあるわけでありまして、それらについて差別をつけないといふこととありまして、これによつて少なくとも、從來各企業の内部において存在してゐた男女の差別待遇を排除することはできると思ふのです。このような同一労働同一賃金の原則の理解は、現実には種々な不合理を呼びおこすかも知れませんが、それは理解の仕方が不合理なのではなくて、現実が不合理なのでありますから止むを得ないことではないかと考へるのです。唯、この不合理の発生から使用者や労働組合がその組織や政策を変えて、現実に解決してゆくことによつて問題を一歩進め、理想の状態に近づくことができるものと信じておられます。

◆同一労働同一賃金の効果と限界◆

先ず効果についてありますが、第一に考へられたいことは、男女同一労働同一賃金の要求自体が持つておられます経済的社会的正義の實現といふことが言へると思ひます。第二には、同一労働同一賃金の要求といふことは、結局、女子の賃金を男子賃金まで引き上げることとありまして、なから、それが實現されれば、結局において女子の賃金が引き上げられるということになり、労働階級全体の賃金が増大すると思ひます。それに附随してこう言うことがいへると思ひます。女子の賃金が上り、その購買力が上るといふことになりまして、女子の体力が改善され、知識や熟練を向上させ、勤勞意欲を向上させる機会をより多く與へることになります。換言すれば、女子の労働能力が向上させられ、高い格の労働につく可能性ができ、また能率が向上させられると思ふのです。他方、使用者は高い賃金の刺激によつて合理的な経営を推し進め、使用者の勞働心を増大させる結果になる。この二つの面から、労働の生産力が増大せしめられる効果を持つたうと思ふのです。さういふ風に考へてみますと、男女同一労働同一賃金の原則を適用して、女子の賃金が引き上げられることになれば、女子労働力にたいする需要が減退して、失業が起るのではないかといふ危惧が表明されたわけでありまして、他の条件を一應考慮に入らずに、長い目で見れば、それは杞憂にすぎないといへると思ひます。何故なら、一方で労働階級の購買力が増大し、他方で労働の生産力が向上して、價格が低落することになれば、結局においては、新しい雇用が呼び起さされる。したがつて、一時失業が起るたとしても、再雇用されるようになると思ふのです。勿論、この過程を順調に行わせるためには、種々な制度的保証が必要ではあるのですが、最後には、このように、女子の賃金が高まり、その労働力の質が向上させられることになれば、女子の職業分野が拡大せられることになり、即ち女子の雇用は増大すると思ふのです。そして、その結果は、女子の賃金が、同一労働同一賃金の要求で引き上げられることと以上で、女子の賃金一般が高まることを意味するのです。

以上のことを社会的な観点からみますと、從來、経済的独立性の根拠が薄弱なために、引きおこされてゐた種々の社会的差別待遇が、経済的独立性を獲得することによつて、除かれる一つの根拠が與へられるように思ひます。以上は、男女同一労働同一賃金といふことの効果について、非常に樂觀的な展望を申し上げた結果になりましたが、日本の現状について考へてみますと、さう樂觀するわけにはゆかないように思ひます。既に、昨日から報告がありましたように、種々な社会的偏見があつたり、制度的制約があつて、女子の社会上の、また経済上の地位が諸外國に比して低いわが國におきましては、その原則の適用が充分な効果を發揮するためには、最少限二つの條件がなければならぬと思ふのです。それは、女子の雇用市場が狭き門になるかも知れないという危惧に關連してでありまして、もしも同一労働同一賃金の原則が適用されることになりまして、たとへ一時期的であるにせよ、整理のときによつて、從來男女が共通にしていた職場が封鎖される傾向が差し控へることによつて、從來男女が共通にしていた職場が封鎖される傾向があることは、充分考へ得ることだと思ふのです。この場合、女子の就業が経済的に是非必要であるとして、女子労働者が一般的であるところの職業を選ばざるを得なくなるわけでありまして、このような職業の機会が、日本でも外國でも同じことですが、非常に賃金の低い小工業あるいは家内工業の職業分野に多いのです。ですから、このような職業分野の賃金は益々低くされ、低賃金が固定されてくる危険性があるわけですね。所が、このような女子が一般的に職業分野は容易に比較し得べき同一のまたは類似の男子の職務が存在しないわけでありまして、男女同一労働同一賃金の原則の適用の範囲外にあるわけですね。勿論、趣くつの上では、男子の類似の職業と比較し得るわけでありまして、技術的に極めて困難であるばかりでなく、實際上制度的にそれを保証することはむづかしい。ですから、その制度的条件として、女子の賃金の一般的高下を考へると、この最低賃金の決定が不可欠の条件になるのではありませんかと思ふのです。第二には、男女共通の職場の労働組合がこのような逆の効果を生ぜしめないよう努力をすることと、女子が一般的に産業、職業の労働組合が全産業的規模で、男女賃金の差について考へてゆくこと

とが必要だ条件だと考えるわけですが、いづれにしても、女子労働者が、産業社会全体の問題としての自覚を持つことが必要なのではないかと思ひます。

最後に、男女同一労働同一賃金という点の限界について私の意見を申し上げたいと思ひます。この点については、既に夫々の場所でも触れてきたところであり、要点を申し上げて、くわしくは申し上げません。第一には、この原則は同一の職務を遂行している女子の賃率を男子の水準まで引き上げることであつて、それ以上のことではないという基本的な点であります。第二には、この原則の適用に關係する技術的制度的問題であります。

職務を比較し得る範囲で、問題を処理することはむずかしいことになり、また、全国的な労働組合ができていて、個々の雇主なり、雇主団体と劃一的な賃率協定を結ぶ場合には、企業のわくをこえて、その統制がおよぶ範囲での職業的または産業的規模、でそれを実現することができるとは限りません。しかし、そういう制度的条件がない場合には、単一の企業の中だけで、この原則を実現する以外にはないのです。更に、一層面倒な問題は、女子のみの、または女子が圧倒的な比重を占めている職業または産業の賃金と他の職業または産業の賃金との差を労働に應じて合理的にするということですが、第一にその労働を相互に比較することが、いくつかの上では考えることができて、実際は技術的に極めて困難である。今、一歩退つてその比較がたとへ可能であつたといつても、夫々の職業や産業の賃金に信用して経済的社会的諸条件——例えば労働力の需給であるとか、労働力の給源であるとか——が、充たされなければ、それは実現されないのであります。このように、この原則のおよぶ範囲は、著しく限定されているのであります。既に、昨日からも議論の対象になつてまいりました女子の低賃金一脱の解決にとつては、同一労働同一賃金の原則は、確かに一つの解決方法であります。それが全部ではありません。それには、女子にたいして職業分野が解放されたり、職業能力を獲得する機会が均等にあたへられたり、女子に職業を可能にするために必要な保護施設が設けられたり、女子の職業を阻害している社会制度的条件が除かれたりするなどの、同一労働同一賃金の背景を

なす問題の解決がなされなければならないと思ひます。以上、簡単にありましたが、報告を終る次第であります。

○西館長 どうもありがとうございます。ただいま氏原さんから、男女同一労働同一賃金の具体的内容として、賃金の原則、並びに同一賃金問題が起つて來た歴史的な思想背景、それから日本の場合にどういふ状態があるかという問題、それから同一賃金問題の効果並びに、危惧、限界点というふうに詳細に御報告があったのですが、御異議のある方はどうか活発に御発言ください。

討 議

○富島委員 ちよつとお伺ひいたします。あなたのおつしやるのは、労働力の賃金、生産費としての生活費でしょう。あの方のお話では、男女が同じ仕事をしているのに、賃金差があるのは不公平ではないかというのがあるでしょう。もしこの前のような賃金の定義づけで行けば、同じような生活をしてゐるのに賃金差があるのがけしからぬと言ふ公正賃金じゃないのです。その場合に同じ仕事をしてゐても、賃金差があるのは当然なのであつて、その生活が違つた生活をしてゐるということになりませんか。前の賃金は生活費であるべきというお考えです。賃金は生活費じゃない。賃金は物の効用によつてきまる。二つの問題が混同して來てゐる。論理的に飛躍されたやうな気がしますが、同じやうな仕事をしてゐるのに子供をたくさん持つてゐると賃金が違ふのはけしからぬということになりませんか。

○氏原委員 その点につきましては、私はこのように考へてゐるのです。つまり同じ仕事をする場合には、男の労働者も女の労働者も同じ生活費がい

る。

○富島委員 それはいらぬのですよ。現実において……。

○氏原委員 單身の場合においては、よくはそう思ふわけではないと思ひます。ですから子供の問題だと思ひます。子供の問題は別に先ほど申し上げましたように、はつきり考へなければいけないのじゃないか。家族手当というこのように考へずして考へれば、男の労働者と女の労働者が同じ職務を

遂行する労働能力を獲得するために、必要な生活費はそんなに差はないのじゃないか。勿論、個人個人をとつてみれば、個人的な差が非常にあるのは当然のことですが、しかし標準的にみて男子一般と女子一般の間の差というものはそんなにない。

○美濃口委員 同じ仕事をする必要はない。同じ生活状態にある人でも同じ仕事であることは必要ない。だからあつたやうな場合について仕事の内容が複雑であつても、生活状態は別に比較できます。ですから仕事の内容がどんなに複雑であつてもさしつかえないのじゃないのですか。この場合やはり標準化ができるんじゃないのですか。

○氏原委員 よくはさういふふうな思ひです。現在毎日生活してゐる生活費だけということではなしに、ある職務を遂行する能力を得るためには一定の学校を出なければならぬとか、あるいは徒弟期間を経なければならぬとかいふやうな、いわば教育費と言ひますか、そういうものを含めての標準的な生活水準を念頭に置いて、各職種の具体的な賃率というものが、きめられた。もしもさういふことではなければ実際の労働供給というのに行われな

いのじゃないか。さういふやうな各職種の間の生活費の差にもとづく賃率の差別づけがあつて初めて各種の労働力の供給というものは、均衡のとれた形で行われると思ひます。

○美濃口委員 それはもちろんです。再生産費ですから……。つまり子供を教育する費用も含めてゐるわけですから。それだつたらば、やはりある人はなぜ小学校でとめるかといふこと、さうなると平等にするには、教育も全部が大学に行けるやうな形にしないと平等になりません。それだつたらとにか、仕事の内容に無關係にできるのではないのですか。

○氏原委員 よくはさうは思ひません。

○美濃口委員 たとえば旋盤工をやつてゐる者は大学まで行かなくてもいいと身分的にさめてしまふのだが、その意味で子供の再教育をする。つまり労働者の子供の教育は低い教育でいいという意味で再生産しますか。

○氏原委員 その再生産が社会的に可能であれば、やはり賃金は低くなるでしょう。

○美濃口委員 マルクスの場合でも賃金は労働の再生産費です労働人口がふえないように二人でやる仕事を一人の人間でほとんどできるやうにする。だから人口学的に見ますと、停止人口です。実際に今までの人口というのは増加人口です。この増加人口を養つてゐるために賃金をもつてゐる。さうなつては賃金を越えてゐるということになる。

○氏原委員 家族を、特に子供を男が扶養しなければならぬという考へ方から行けば、男女の生活費の差というものは違つて來るわけですから、これは当然に男女の差があるのはあたりまえだといふことになるのです。子供をさうしても男が扶養しなければならぬといふことを前提にすれば、男女同一労働同一賃金ということはどうしても実行できないのだと思ひます。

○藤本委員 労働力の再生産というのは個々の労働者を再生産するという意味ではなくて、労働者階級全体を再生産するというところに基本があるのじゃないかと思ひます。

○美濃口委員 そうするとそれをみんなわけてもらふわけですか。

○氏原委員 個人賃金を出し合つて再分配するわけですから。社会保険です。ですから全体としてはアグリゲイトウェイクということになると思ひます。個人賃金だけを問題にすれば、子供の数が違ひますから個々の労働者家族の生活にはやはり非常なでこぼこがある。それは生活賃金的な……。

○美濃口委員 賃金と言ひなくても、給與として他の形で一應同一賃金はなくなつてしまふ。片一方は賃金しかもらえないのに、片方はあとかからたくさんもつてゐるのでは少しも平等じゃない。同じ程度の生活をしてゐてもかりに家族を持つてゐる人は家族を持つてゐるやうに、たくさんもらふといふことになりませんか。それが平等といふことになりませんか。

○氏原委員 ですから同一労働同一賃金といふことは、どの範囲で言ふかと言ひます。これは個人賃金の範囲で言ふのです。給付や手当のやうな社会賃金の場合には別問題です。たとえば家族手当といふやうなものがあるれば、これは家族全体に家族手当といふものが出るの、別に家族の中の男のために家族手当が出るやうに私は考へないし、またさういふやうに考へたら、同一労働同一賃金といふものは世界中どこでも貫徹してゐない。イギリ

スでもやはり家族手当というものがあつたわけですから……。

○美濃口委員 濠洲みたいなかなり進歩したところでもそうなのです。あの考え方で行くと……しかし、実際今同一労働同一賃金というものは、賃金の本質をどういうふうな生活費と考えるか、それがつくるという、生産費がどんなに安い生産費であつても、その効果が非常に高ければ、つまり市場における商品と同じような価値、生産費がとて安から安くていいというのではない。安くても非常にいい物ができれば高くなる。どんなに手がかけても悪い物しかできないならば非常に安くなる。効用だけで考えれば一應同一労働同一賃金が出るのじゃないのですか。その場合にはつまり労働のプロダクト、労働力の価値じやなくて労働効果に対する、つまりここでマルクスの言葉で言えば、労働力の価格、そういう意味で労働の効果という意味にとつた場合、初めて完全にそれが買われるのであつて、完全なる市場で、質のいい物をつくつてよく買われるのなら、賃金は当然上るべきだという考え方が出る。同じ質の物をつくつてもそれは子供でも女でもみんな同じでなければならぬ。普通言つてゐるのはそういう意味ではないのですか。

○藤本委員 私はそれはむしろ逆じゃないかという気がするのです。同一労働同一賃金というのはそれが最初取上げたかということになりますと、いつもどれだけ利潤が出るかを考へてゐる経営者側から積極的に出て来たのじゃないに、むしろ労働者の側からそれが出て来たということからみると、美濃口さんのおつしやるのはあとかちつたりくつたというふうな気がするのです。

○美濃口委員 そうじゃないのです。少くともヨーロッパの例を、見てみますと、遅れておると思うのです。能率賃金を資本家が要求するのと同じで……。

○藤本委員 美濃口さんは生活賃金と同一労働同一賃金というのはあつて、場合によつて全然対立するお考えになつてゐる。

○美濃口委員 そういう同一労働同一賃金というのは、生活賃金を考へれば、もしかりに女の方もみんな独立の家屋を持つてゐると假定すれば、同一労働同一賃金になるのです。だからそういうお話のような最初の賃金の規定

の仕方からいけば、今言つたようなものがあるわけですから。生活賃金によつてかゝる。生活賃金が同じならいいが、藤本さんのおやりになつてゐるうちに、製品のこととか、能率がいいとかどうとかいうことは問題にならない。

○宮島委員 生活賃金というのと、同一労働同一賃金の要求というのとが同じ人によつて要求されてもちつとも、矛盾じゃないかと思うのです。たとえば労働者があつた時期において生活賃金の要求をする。そして違つた時期において同一労働同一賃金を要求するといふことは、ちつとも矛盾じゃないのです。だから労働者があつた時期において生活賃金の要求をして、ある時期において同一労働同一賃金の要求をしないとは言えない。これはもう現実として來てゐる。両方ともやつて來てゐる。要するに労働者が賃金をよけいとする手段として考へられたかと思ひます。

○藤本委員 そうだと思ふ。

○美濃口委員 それでいいのだけれどもしかしかりに要求するときに、生活賃金だと考へるならばあなたのおつしやる同一労働同一賃金というのは生活賃金の場合には成立しないという考え方ですね。

○宮島委員 今考へてゐる賃金というのはそういうことです。その定義というものは時代とともにかわつて行くのだらうと思うのですが、さつき藤本さんが言われたことについて美濃口さんが御指摘になつたことをもう一べん繰返しますと、私はこのところの問題があるのではないかと思ふのです。労働力の再生産というものを労働者側から立つてフル計算してやる、そういうふうに藤本さんは見たいとおつしやつたが、私はこれはいいのだと思ふのです。そういうふうに見て、その場合の労働力の再生産費というものはさつき美濃口さんが言われた、その労働の効果、それと完全に一致するものではないのだらうと思ふのですが、どうですか、その点は、一致するとは限らないのではないのですか。

○藤本委員 私は労働賃金が労働力の価格なのか、労働の価格なのかというところは非常に問題があると思ふのです。たとえばマシーナリにしても、つまり労働というものは非常にばらばらなもので、実際には議論の対象にはならないということをおつしやるわけですから、ですからやはり労働の能力という

ことを言つてゐるわけですから。それからもう一つの点は、賃金を考へる場合には、これは経営者であつたらうと、労働者であつたらうと、生活というものを抜きにしては考へられないだらう。ではなぜ日本で電産の賃金体系のようなものができたか。あるいは戦前において出来高制の場合であつても、出来高賃率が能力とは一應無関係に同じ仕事をしてゐる労働者であつても、年寄りは出来高賃率が高かつたかというふうなことは、私は賃金の場合に労働の効果といふことだけを考へたら、説明はできないのではないかと思ふ。私が言つてゐる生活賃金というものは、別に年齢の高い者にはたくさん拂えあるいは子供の多い者にはたくさん拂えということでは絶対にないのです。私の言つてゐる生活賃金というのは、少くとも労働者と一人ぐらゐそれが標準的に生活が確保されるような賃金ということなのです。ですから、この賃金は個人によつて決して差はないので、全部が同じなのです。だからそういう意味で生活賃金と同一労働同一賃金、言いかえれば労働力という商品が労働市場において一物一價の法則に支配されるということは全然矛盾してゐないということ

です。

○西藤委員 ただいま藤本さんが同一労働同一賃金の社会的な観点からお話くださったんですが、それは藤田さんという原則を合理的にどう実現するかという問題につきましてはひとつお願いいたします。

七、合理的な職務賃率決定のための

「職務評價」

○藤田委員 合理的な職務賃金決定のための技術的手続としての「職務評價」の問題です。これは要するに、各職務を、それが生産遂行の過程にしろる意義と重要度と照して評定し、各職務の相対的な産業価値を決定せんとするものです。一般にものゝ値打ちを評定し、その価値に従つて序列をきめると云ふようなことは、人間社会で価値の観点（それには道徳、宗教、藝術、経済などの観点がある）からものをみる場合何処の社会にあつても行はれてゐることであつて、学校に於ける成績の決定にせよ、入社試験に於ける人物

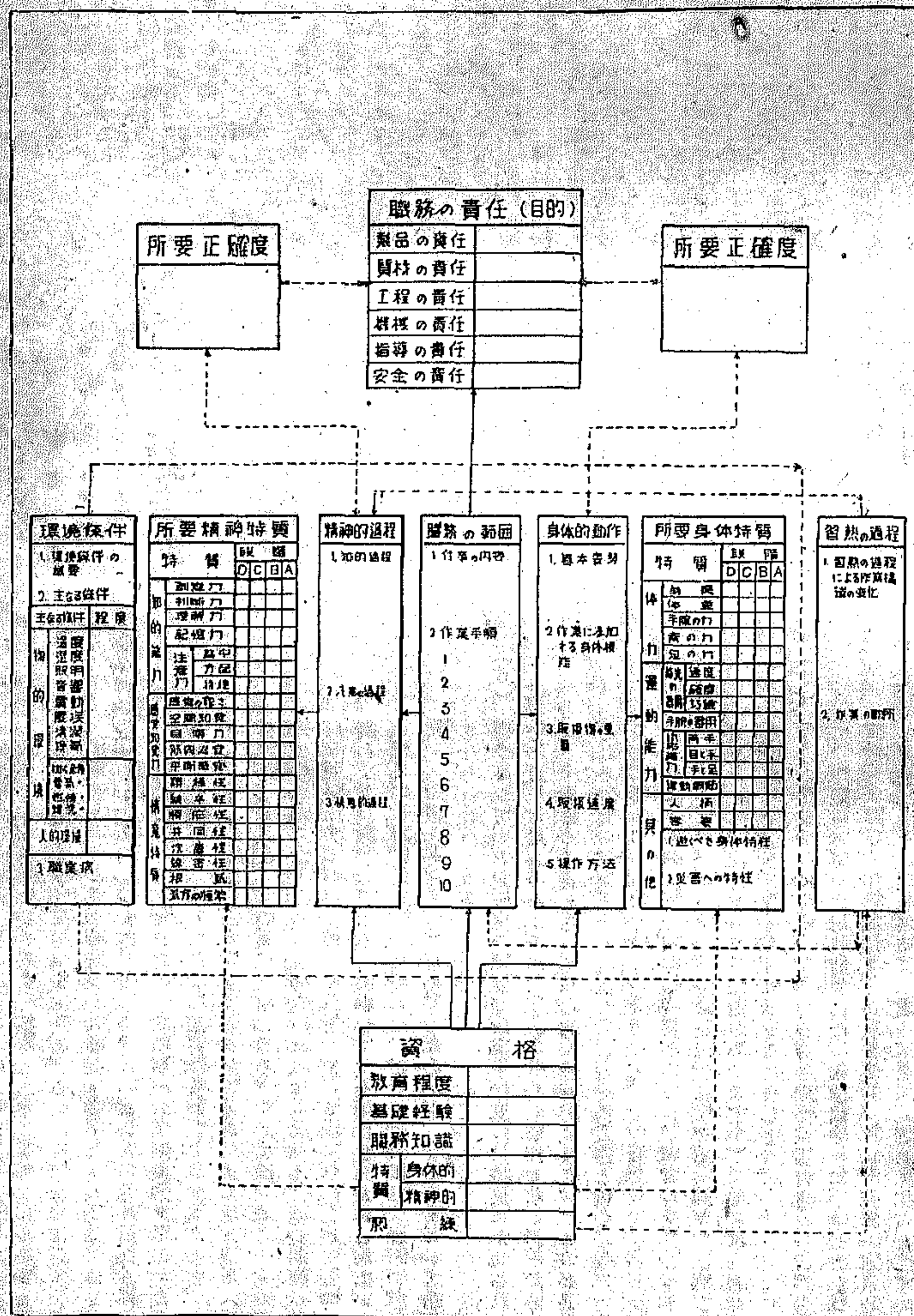
の査定にせよ、全て、一定の基準にのつとつて、（その基準が評定者の主観や客観的なものでなければならぬ）、多くの人の納得を得られると云ふ意味に於て客観的なものでなければならぬ訳ですが、何等かの意味に於ける人間の評価（Evaluation）が行はれてゐるのです。唯、評価対象の性質、評價の観点や基準の立て方、必要な正確度などによつて、評価がどのような位相（Aspect）から、如何なる展望（Prospective）に亘つて行はれるか、評價の方法として測定（Measurement）が適用されるか、評定（Rating）の方法をとらざるを得ないか、評價の方法が精密であるか、粗雑であるかなどの相違が生れてくるだけなのです。

このように、評價に用いられる方法に「測定」と「評定」の相違はあり、とるべき位相と展望に変化はあるにせよ、ものを価値の観点からみる評價と云ふことが、人間の社会では到處で行はれてゐるとすれば、職務の価値の決定が、特に「職務評價」（Job Evaluation）なる名称をもつて呼ばれ、評せられる所以は何処にあるのであらうか。思うに、それは、次の二つに帰せられます。即ち、一は「職務評価」と云ふ技術的手続とそれを問題にする社会経済的地盤との関係であり、他は「職務評価」の技術的過程たる評定の形式や約束にみられる合理的な配慮の故です。

第一の職務評價と社会経済的な関係について考へてみますと、これは更に二つに分けて、職場に於ける秩序の確立と賃金体系の決定とに分けてみます。

前者について言へば、敗戦後のこの國の産業社会に於ける身分（Rank）に於ける差別的階級が、同時に職分（Dose）に於ける差別的無視にまで副作用し（所謂「開かれざる」近代以前の社会として、身分と職分とが不可分の結合してゐた）、職場秩序の著しい崩壊の結果した（自由と言ふものが近代歐洲的な規範創造的「理性的自己決定の自由」の方向をとり、抱束の欠除としての「放縱に轉落する」感性的自由の自由の表れである）が、この身分制による秩序の再建がゆるぎないとするならば、必然的に職分による秩序の確立が要請され、職務の格付けが好むと好まざるとにかかはらず行はねばならなくなつたこと。

(1) 職務分析図表



後者について言へば、敗戦後の特殊なる経済の下で、現在まで見ても最も小規模の合理性、と言ふよりは、「止むを得なさ」をもつていた所謂生活給となるものに対する批判のきざしが見えて来、学歴、年令、勤続年数、扶養家族の多寡、更には縁故や上役の好悪や偏見によつて給與や待遇をきめることを、出来る範囲に於て改め、職務の内容(見方)をかねて言へばその職務遂行にとつて必要とされる労働力の質と量)によつて給與を決定することが望まれるに至つたことが考えられます。だが、かの作業研究以来の所謂科学的手続を導入する地盤を管理組織の中に持ち合はせていなかった。この國の経営に於ては、このような文字通り革新的な秩序を確立するには多くの無理と困難がともなう筈であり、このことが一つの技術的手続である職務評価について殆んどかしましいまでの呼声と憤慨とをまき起したと思はれます。

次の、評價の技術過程について云へば、とられる方法が「評定」である限り、得られる結果は人間の頭脳の判断としてあくまで「近似」的なものであるが、評定過程に混入する人間の誤差を出来るだけ少なくするための合理的配慮が拂われており、單なる形骸の模倣に過ぎぬならば、從來実施されて來た方法に比して、確實な一歩前進が約束され、上記の困難な、しかもなしとげねばならない新しい秩序と体制の確立に資することが出来る見込があることが考えられます。

さて、職務評價は、評價対象たる職務の内容を明かにする職務分析(Job Analysis)と、分析の結果明かにされた内容を、生産遂行の過程に於ける産業価値(Industrial Value)の観点から格付けする評定手続からなります。

先づ、前者、職務分析について御説明申し上げますと、これは分析者の観察——これを「観察法」(Observation Method)と云います。体験——自らやつてみる、これを「体験法」(Empirical Method)と云います。熟練者への質問——これを「尋問法」(Questionnaire Method)と云います。臨床的実験——これを臨床法(Clinical Method)と云います。などを交へることによつて、各職務が現にある特徴的な姿や形を形成してゐる要因たる。

(1) 職務の範囲
(2) 職務の目的(作業者がらみれば果すべき責任)

(3) 作業の方法(作業者がらみれば努力の形式)
(4) 作業の困難度
の四つの位相から、職務の内容を明かにしていくことです。そうして、何処に分析の力点を置くかは、分析資料を何に使用するかによつて相違するわけですが、当面の職務評価や適性配置、技能養成などのための使用に堪えうるためには、

(1) 職務の範囲と作業手順
(2) 必要な資格、特質、知識、熟練
(3) 職務に於て果すべき責任
(4) 職務活動に伴う身体動作(作業者の努力としてみれば職務の肉体的作業強度)
(5) 職務活動に伴う精神過程(作業者の努力としてみれば職務の精神的作業強度)
(6) 必要な身体的、精神的特質とその程度(2)の特質の具体的な内容(をなす)
(7) その中で作業が行はれる作業環境条件

などを明かにしていなければなりません。

尚、その際忘れてはならぬことは職務分析と言ふものは、人間労働力と機械力とが生産遂行の利潤追求の線の上で一つの具体的な人間活動となつてゐる「職務活動」を、以上のような位相から、以上のような項目に亘つて解明していくものですが、それは單なる「分解」ではなく、生きた統一的全体である職務を、その全体の特性に於て明かならしめんとするものであり、分析解剖と言ふ方法そのものは便宜的な手段であるに過ぎないと言ふことです。従つて、分析の実施に當り、前記各項目は職務のどの位相に對應し、それらは相互にどのような関連にあるものであるかを理解して置くことは、正しい分析を実施するための出発点でもあり、得たる資料の正確さを反省する足場ともなるものです。

このような観点から、以上の各項目の關係を分りやすく図に示したのが資料9の(1)です。以下、この図表に従つて、分析の具体的な手続を説明して

みますと、大体次のようなことが言はれます。即ち、職務分析は、

- (1) 先づ、職務の範囲(どこからどこまでの作業を担当し、どのような手順で作業するか)を明らかにしてから

- (2) その職務に就業するには、

- (1) どのような資格をもつていなければならないか

- (1) その資格をもつて職務につき、優れた作業者とならなければならないか

を明らかにします。而して、両者の関係は、前者が相対的にみれば就業前に予め身につけて置くべきものであるとすれば、後者は就業後に獲得すべきものと言えます。そうして、実際の分析に当たっては、前者資格は先天的な資格とも言うべき心身の特質と後天的な資格である教育程度、基礎経験、職務に関する基礎知識とに分けて考えることが出来ます。

- (3) 次に、(2)の資格をそなえたものが職務に就き、(1)のような作業を繰返していくのですが、作業者はその過程に於て、又、その結果として、果すべき責任をもちます。責任には、作業の過程に於て果すべき資材、機械(装置、備品)他人の安全、指導などに関する責任と、作業の結果として果すべき製品又は工程に対する責任(これが外ならぬ職務の目的となる訳ですが)とがあります。責任の分析に於ては、これらのことを明らかにします。

- (4) (2)―(1)―(3)の基礎に於て遂行される職務活動には、作業者の労働としての身体的動作と精神的働きとが伴います。これが次の分析項目です。勿論、現実の職務活動にあつては、身体動作と精神過程とは有機的な結合関係にあり、これを機械的に分けることは出来ませんがここでは一應区別して、(1)の作業手順に對應せしめつ

- (i) 身体的にはどのような基本姿勢をとつて、主に如何なる身体部位を使つて作業するのか、そして、どの位の重量のものを、どのように取扱うのか、

未熟練作業者の作業ぶりを比較することによつて、作業構造の質的变化の様相、作業に参加する身心の機能の意味の変化、作業に於ける重みの変化などを明らかにします。

- (8) 最後に、その中で作業が行はれる環境条件の分析が行はなければならない。以上のような職務活動は必ず一定の作業環境(それは作業遂行に必然的に伴うものである場合もあるが)の中で行はれ、環境条件の良否は、その程度に従つて、就業すべき作業者のもつべき資格に制限を與えたと共に、作業に必要とするエネルギーの量を増減させるからです。

のような手順と観点に従つて分析を進めていくものです。

次は、評定方法です。これについては、私が改めて申上げるまでもなく、戦後に出た新書の著書や雑誌の何頁かには、殆んど同じような解説がほどこされるように、職務評價の方法には、総合的な評價法で、その結果を等級又は段階に表す序列法(Ranking Method)、分類法(Classification Method)と分析的(解析的)な方法をいふかも知れませんが)な評價法で、その結果を点数又は金銭單位で表す点数法(Point Method)、(条件比較法(Factor Comparison Method)があります。

即ち序列法は経営内の各職務をその相対的な重要度、困難度、責任の程度から総合的に判断して、全般的に価値の高い職務から低い職務へと一定の順序に並べる方法で、その手続は「恰も幾人かの学生を校庭において、その背の高さの順序に並べて行く」と全く同じである」と言えます。

分類法は、その重要度、困難度、責任の程度などから職務の価値を段階的に区分する等級表をつくり、この等級に厳密な定義を與えて置いてから、評價せんとする職務を総合的に判定して何れかの等級に分類するものです。教法には評定要素(Rating Factor)に重み(Weight)をつける加重点教法(Weighted Point System)と重みを(つけない)既定点数法(Straight Point System)とがありますが、何れに於ても縦軸には資格(Qualification 責任(Responsibility) 努力(Effort) 環境条件(Working Condition) 等の

- (ii) 精神的には、頭脳を使う(知的判断力や創造力を働かす)仕事

か、心を疲らす(所謂注意の概念で呼ばれる、意識の緊張状態を必要とする)作業であるのか、それとも細密さとか無分の恒常性とかような特別な心的態度を必要とする職務であるのかなどを明らかにします。而して、労働としての身体動作と精神的働きとは、作業者にとつては職務に於て出すべき努力であり、これを裏かえして考えれば職務の作業強度を表すものです。

- (5) さて、(4)の過程を経て作り出された製品が使用に堪え得る(換言すれば製品としての責任を果しうる)ためには、或る一定の正確度の範囲で仕上げられていなければなりません。この所要正確度を明らかにするのが正確度の分析です。普通これは公差をもつて表します。尚、このことと關聯して、その仕事を要求されている正確さの範囲に仕上げるためには、どの程度の神経・筋肉の調整能力(所謂「器用さ」)が必要であるかが、(4)にもとつて指摘されなければなりません。

- (6) 要求されている正確度の範囲で仕事を仕上げ、職務に於てせられてある責任を果しうるように、(1)の身心の動作をなし得るためには、作業者に必要とされる基礎的な特質があります。この必要とされる特質の種類とその程度を(4)の身体動作と精神過程に對照させて明らかにするのが、特質の分析です。その際分析する特質は相対的には身体的特質と精神的特質とに分れ、前者には体格、体力と感覚知覚力、運動能力(勿論厳格な意味で感覚知覚力と運動能力とは身体特質とするには問題がありますが)後者は知的能力と情意的特質とが含まれて考えられましよう。

- (7) (1)の作業手順に従い、(4)の身心の動作が繰返される過程の裡に、作業に不要な作用や妨害になる動作は除外に取りのぞかれ、直接又は間接に作業遂行に必要な身体的、精神的機能が適目的に調整組織され、その結果作業の構造は質的な変化をうけていきます。習熟過程の分析にあつては、熟練者(又は優秀作業者)と

評定要素(更にこの要素は必要によりいくつかのSub-Factorに分れる)をとり、横軸には段階点をもつて示す基準尺度をつけた評定尺度(Rating Scale)をつくり(加重点教法の場合には評定要素に重みを與え)それがすめば、評價すべき職務を各評定要素ごとに、基準尺度のどの点に相当するかを判定し、各要素ごとの評定の合計(加重点教法の場合には要素×點の合計)をもつて、その職務の価値とするものです。

条件比較法は、経営の規模によつてもこととなりますが、(1)普通一〇―一二〇の基準職務(その内容が明らかであつて、それに支拂われている賃金が適正であることが多くの人によつて認められているような職務)を選び出し、それらの基準職務(Known Job)を資格、責任、努力、環境条件などの要素ごとに序列づけて、各要素別基準序列表をつくる。(2)次に、各基準職務の賃金を(1)の基準職務が要素別基準序列表でしめる順序と(1)要素の重みを考へて、各要素に配分する。(3)それがすめば(1)と(2)から各基準職務を要素ごとに賃金によつて序列づけた「要素別基準職務賃金序列表」とも言わ

るべきものが出来るのですが、条件比較法ではこれを基準尺度として新たに評價すべき職務を、各要素ごとに基準職務と比較して、最も適切な序列に位置づけ、各要素ごとの金額の合計をもつて職務の価値とするものです。だが、ここで大切なものは評價の方法としてどんなものがあると言ふようなことを知るよりは、何故にこのような方法が考えられ、それらは相互にどのような関係にあり、どの点に於て優れており、どこが欠点となつてゐるかを理解することであり、産業又は経営の特殊性の考慮の上に立つて評價方法を決定するとすれば、どの方法を選び、之れを如何に形作るか、又は、他の方法をどのように併用するかを考えることなのです。

さて、前述の方法をもつて評價を実施してみれば、条件比較法でいくつもの基準職務を選び出す時、何等かの意味に於て序列法を前提としないことはなく、点数法に於て評定する場合、要素別の格付けには、総体としてみれば、分類法が併用されているのであり、加重点教法に於ける「重み」の決定と、条件比較法に於ける要素別賃金の配分の決定とは決して別個のものではないことでも分るように、前記の四方法は、職務評價の方法として、根本的な方

法論的差異をもっているものではなく、企業に含まれている各職務の相対的な価値査定に於て、評価の基準が具体的なものとして示されているか、それとも、評価者にのみ納得された抽象的基準に立ち直線的に評価が下されるのか、評価の基準は自然法則的に決定されている基準職務であるか、人為的につくられた段階尺度であるか、評価の基準が価値分析的に立てられたものであるか、総合的に立てられたものであるかの相異があるに過ぎません。

従つて、どの方法がすぐれているかは抽象的には言えないのであつて、厳密には評価対象たる職務の性質、職務の数、評価者の訓練程度との関連に於て、具体的に決められるべきことですが、この点について従来なされていたことには、意味のない形式的模倣性が多くわざわいをしておつたと思ひます。今、このような観点に立つて、各方法の特色に簡単にふれてみれば、次のようなことが云えましょう。即ち序列法や分類法では、

- (1) 職務の価値は序列又は等級をもつて示されるが、相対的な価値の差が明瞭にされていない。
- (2) しかも、その結果に至る過程が明瞭でないため、出たる苦情への納得力がない。
- (3) 評価に当り、必要な資格に重点を置くか、責任に重点を置くかが、評定者により相違し、結果に一貫性がみとめられない。

などの欠点があるのですが、

- (1) 職務内容が複雑で変化にとみ、職務分析を実施することが困難な職務や、比較的小さな企業に於ては、
- (2) 分類法と序列法を併用し、先ず分類法によつて数段階に分類し、次に各段階内で序列法を適用して順位を決定して行くような手続をとるならば、充分使用に堪える格付けが出来ると思われます。

特に、この國の生産方式のように、点数法や條件比較法を採用しにくい処にあつては、総合的な評定法である序列法と分類法とは、それ自身の意義に於ても、点数法や條件比較法による結果を檢證するためにも、もう一度反省さるべき資格をもつ方法であると私は考えます。

考へ、出来るだけ合理的ならしむること。

は先ずなすべき要点です。

勿論、この三項目を完全になしとける見込が立てば、点数法の論理的欠陥も消滅するのですが、これを厳格な意味で客観的に解決するすべをもたない現在、私達は次のような方法を講ずることによつて、可及的な客観性を獲得せねばなりません。即ち、

- (1) 他産業又は他の事業場で実施された評定尺度をそのまま借用することをやめ、自己の産業又は企業の正確にして、徹底的な職務分析を実施し、その資料に基づいて評定要素を決定する。
- (2) その際、各要素の評定範囲と各要素の相互関連を明確に規定する(これは後の重みの決定に關係する)。
- (3) 「重み」の決定には客観的な基準はないが、
 - (i) 國外、國內の資料を出来るだけ多くあつめ、産業の特性による重みづけの傾向をみると共に、その重みづけに關する多数の人間の判断の総合としての平均値を求め、それを一應重みづけの足場とし、
 - (ii) 当該産業に含まれている職務の総体としての特性を慎重に考慮して資格、責任、努力、環境條件などの大きな評定要素の重みを決定し、
 - (iii) 次に、単位要素の重みを決定する(この Sub-Factor の重みの決定は従来の労働科学の実験結果も或る程度まで参考とすることが出来る)。

のような手順をふむことは、一つの行き方であると思ひます。

- (4) 評定段階とそれと異なる評定の決定にも、厳密な意味で客観的な基準があるわけはありません。然し要するに、評定段階は職務の相対的な価値の關係を示せばよいのであり、評定はそれを数量化する爲に人為的に與える単位なのであるから、
- (i) 各段階に定義を與えることは必ずしも必要ではないばかりでなく、評定結果によつては下手な定義を下してしまつと評定しに

條件比較法は、基準職務に現に支配されている賃金と評定の基準とする点で、自然法則に基礎を置く根拠をもっているわけですが、この國の社會のうちに賃金が學歷、年令、勤続年数、扶養家族の函数である処では、それを職務の価値査定とすることは不可能であるばかりでなく、無意味なこともあり、Job Rating の所謂「純條件比較法」は、要素別の賃金の代りに、最高、最低の職務に人為的に與えた点数をもつて、評價基準とする條件比較法に變形されねばなりません。これにあつては、要素別の重みの決定は点数法のそれと大差なく、各要素別の基準職務の序列の決定や、その後の職務の端付けは、要するに要素別の分類法的な序列法によつてなされるわけです。従つて、この國に於て條件比較的な評價法をとるとすれば、見かけはともかく方法論上の本質は略々点数法のそれに解消されると思つてよいでしょう。

点数法は、私が改めて加えるまでもなく、一九二五年 Mettli Lot によつて創案されて以來、最もよく採用されているもので、手続はやや煩瑣であるが、確に優れた方法であつて先にのべた序列法や分類法の欠点は、この方法が正しく適用される限り、殆んど解決されていると云つてよいものです。だが、この方法も、それが眞にすぐれている方法となりうる所以は、

- (1) 総合的な評定法をとらず、職務の価値の体系を再現し得る如く組合わされ、重みを與えられた評定要素にもとずき、解析的に評定がなされること。
- (2) 各評定要素ごとに評定の規程段階が定められており、その段階に與えられている人間の単位によつて、評定結果を数量的に表現出来ること。

にあります。従つて、この二点に關する配慮の不足と手続の誤りは、点数法の致命を制するものであると言ねばなりません。即ち、点数法に於ては、

- (1) 採択された評定要素は職務の価値の構造に過不足なく對應していること(過ぎていれば過大評價され不足なれば過小評價される)。
- (2) 各要素に與えられた「重み」は、採択された要素と相合して、職務の価値の体系を再現していること。
- (3) 規程段階に與える人為的な単位とその間隔は、評定要素の性質を

くくなり、評定のつけ方も難かしくなりますから、各評定要素ごとの評定の観点と約束だけを決めて置いた方が自然である場合もあること。

- (ii) 條件比較法のように、各要素ごとに基準職務を選定し、それを評定尺度上に価値高きものから価値低きものに、適当の間隔をとつて位置づけ、その夫々に評点を與え、これをもつて基準とし、他の職務を序列的に格付けするようなことも考えられること。

などは一應の参考とすることが出来ましょう。

以上の方法を通過して氣づくことは、何れの方法にあつても評價に當つてとられる技術的過程が、評價する人間の判断の表現としての「評定」であつて「測定」ではないと云うことです。ここに現在論ぜられてゐる職務評價なるものの越ゆべからざる論理的限界がある訳ですが、それは一應問題の外に置くとして、職務の価値を査定する方法として、これらの方法を採用する以外に途がないとすれば、評定過程に混入する人間の誤差を出来るだけ排除するには、どのような努力が排はれなければならないでせうか。思うに「評價」なるものが、何名かの評價者が、一定の価値の基準から、特定の対象を、評定することである限り、職務評價の結果に可及的な客観性を與えるためには

第一に、評價対象の内容と範囲が明確ならしめてあること、言葉をかへて云へば、評定の前提として「職務分析」が正確且つ徹底的になされ、それが職務明細書 (Job Description) にとりまとめられており、評價対象の不明瞭性や動搖による評價の誤差が生じないようにしておくこと。

第二に、評定者には、当該産業の全般に廣い理解をもち、その高みから各職務の相対的な価値の査定が出来るとのみならず、他の代表的な産業に含まれている職務についても亦、自己の産業内の職務との比較が出来るとの知識をもつたものを選ぶこと。

第三に、評定者はいまのべた條件を備えているものを出来るだけ多く集め、それらの人々に独自の立場から、すくなくとも三十五回(この位すれば

評定の結果は殆んど動稀しなくなる。評定せしめ、その結果を総合して所定を決定する程度の努力をいとはならないこと。かくすることによつて、はじめて評定結果は個人の主観と評定の誤差を排除したと云う意味に於ける客観性を獲得出来るからである。

第四に、評価対象たる職務の特性や経営の規模を慎重に考慮して、それに最も適合的な方法を採用する（必要な変形を加える）と共に、採用した方法の具体的な適用に当つては、それが評価法として持つ特性を完全に生かすべく、定められた約束を忠実に守つて評定を実施することが欠くべからざる要件として摘指されねばならない。

しかしながら、現在までにこの國で実施されて来た職務評價の實際に於ては、このものに対する理解の形式性から、上記の事項への意味ある考慮は、殆んど拂われていなかったと云つてよいのである。

即ち、第一の事項について云えば、殆んど全ての場合、職務評價は、その前提たる職務分析を経ずして実施されて來た。これは、實施上の要求が急なる余り、相当の時間と努力を必要とする職務分析を行う氣分上の余裕も事實上の余裕もつていなかったこと、何か地味にして重厚な努力を積むよりは、目をうつ、華やかな結果だけを性急に望むと云う、この民族的な弱点にもよるのでしようが、育てれば育つべき職務評價の實は、それだけでなく地味の乏しいこの國の土壤に、耕作をまたずして時き散らされ、頭から肥料だけをあびせられた形だつたと思ひます。

第二と第三の事項について云えば、第一の事項ほどではないにしても未だ不徹底の域を脱してありません。と云うのは、評定者として選ばれたものは、現場の實際に通ぜぬものがあつたり（これは職務説明書が出来ていなかったこともあつた）、特定の又は自分の職務には深い理解をもつてゐるが、他の職務や他産業に含まれてゐる他の職務や他産業内の職務に対する廣範な理解をもち、各職務を相互に比較してその重要度を判別するには、不適切なものがすくなくあつたし、このことと關聯することでもありますが、一般に所謂 Discussion Education 乃至 Conference Education の訓練を経ないで日本人は、論議の過程に於て論点相違の誤謬をおか

しやすく、自分の意見の強弱と他の人の意見の理解とが重なり合つて、欠ける所多く、せつがくの話し合いも、裏切られた場合が少なかつたと言はねばなりません。又、評定は一回では不安定であり、信頼しがたいものです。これは評定者のよしあしでなく、評定する立場にある人間の心的構造と、評定対象である一連の職務の間に成立する力学的關聯によるものであるのですが、この点についての考慮が浅く、評定が性急であり、粗雑であり、無反省であつたと思ひます。

第四の事項について云えば、これも職務分析を行はなかつたことの必然的結果ですが、自己のとりあげる産業に含まれてゐる職務が全体として、他産業のそれに対しどのような特色をもつてゐるかが、不明瞭で採択した評價法が適切でなく、ひどい場合には全く種類をこととする他の産業でとられた評價法をそのまま借用してゐることなども多くあつたやうです。

それでは、以上のべ來たつたような要点を評定過程に生かして行つた職務評定の例として、毎日新聞社の印刷局のものを示してみましよう。即ち、資料9の(4)はその結果ですが、ここに於ては、

(1) 資料9の(1)の分析票により、前に述べたような要領で、職務分析を行い、

(2) 資料9の(2)のような「評定尺度」を作成し、

(3) この尺度により、各要素別に各職務を、資料9の(3)の如く評定し、

(4) その結果を資格、努力、責任、作業環境の四大評定要素別に合計し、更に、それらを総計して、職務の價值を「機長」の五七〇点から「小刷」の一九〇点に至るやうに表現したものである。

以下、これについて職務評價の具体的な手続について述べてみましよう。

前述の要点を評定手続に生かすために如何なることを行つたかと申し上げますと、

(1) の職務分析は、その資料を職務評價に使用するときの前提の下に、分析の力点をそれに合わせて、資料9の(1)のような分析票をつくり、現場の熟練者の立場から見た分析資料と、私達の観察とを

資料 9

(2) 職務評定尺度

要素	項目	評定尺度					重み	重み×重み
		0	2	4	6	8	10	
能力	知識	—	—	—	—	—	12	48
	技能	—	—	—	—	—	30	120
	経験	—	—	—	—	—	4	20
	健康	—	—	—	—	—	4	16
努力	責任	—	—	—	—	—	6	30
	共同性	—	—	—	—	—	2	6
	注意	—	—	—	—	—	5	35
	時間的節約	—	—	—	—	—	3	18
責任	責任	—	—	—	—	—	6	42
	責任	—	—	—	—	—	8	32
	責任	—	—	—	—	—	3	0
	責任	—	—	—	—	—	2	0
作業環境	安全	—	—	—	—	—	5	0
	健康	—	—	—	—	—	5	0
	危険	—	—	—	—	—	5	15
	危険	—	—	—	—	—	5	0
計								364

験と質問によつて得たものとを総合して、出来るだけ多くの人の納得を得られるやう職務の内容を明かにしました。

(2) の評定尺度については、(2)の尺度のように、評定の要素を決定し、それらの夫々に妥當と思はれる重みを與えました。即ち、評定要素としては資格、努力、責任、作業環境をとりあげ、こ

の要素を更に單位要素(Sub-Factor)に分けることによつて、選

定した要素が職務の價值の体系に對應するやうにすると共に、各評定要素の評定範囲を明確にし、職務の價值としては同一の点を二つ以上の要素によつて表からも裏や側面からも二重、三重に評價することがないように注意しましたし、(例えば環境條件の危険性と努力項目でも「ある」「ない」「か」ではなく「資格」の項目で必要とされた資格をもち、努力の項目で必要とされた精神的努力や注意を拂つてもなお危険性が「ある」と言ひうるかどうか、あるとすればその頻度や程度……と言ひうるかを考えた)又、特殊な職務で、この評定要素の網の項から脱落するおそれのある職務、即ち、評定要素にはない資材の責任をもつ職場のためには、資材の最も類似する機械(装置、備品)の項目で評価するやうに約束をきめました。

又、重みの決定に當つては、四大要素のそれについては、(1) 國內、國外の資料から、從來與えられてゐる重みは産業の内容によつてどのような比率になつてゐるか。又、その平均値はどの位になつてゐるか。

(ii) 今、評價の対象となつてゐる印刷局に含まれてゐる職務は、総体として、他の産業に含まれてゐる職務に対して、どのような特色をもつてゐるか、資格が重要視されるべき産業であるか、責任は左程重要視しなくともよい産業であるかを考え、各職務の重みを一應、

資格 四〇——五〇

努力 二〇——二五

責任 二〇——二五

環境條件 一〇——一五

の範囲に決定し、(1) 次に、各單位要素による評定の範囲を決定し、單位要素相互の間の關係を明確にしてから、上記の範囲内で各單位要素

素の重みを決定した。

(ii) (i)から必然的に明かになつた四大要素による評定の範囲と各要素相互関係を確めてから、

(iii) 四大評定要素の重みを上記の範囲内で変化させてみて、

(a) 四大評定要素の夫々についての最高、中央、最低職務の点数の開きの程度がどうなっているか、

(b) 各要素別の最高、最低職務の点数を相互に比較した場合どんな比率になるか、

(c) 評定点の合計を出し、それを列位法や分類法などの質的な総合評定法によつて得た結果と比較した場合、どんな関係になるか、

などを考慮して、評定尺度にあるように評定要素と重みを決定いたしました。

(3) 評定手続については、

評定要素を職務を形成する單なる断片として考えることをさけるために、分析によつて明かにした職務の範囲につき、その職務を、

(i) その職務に就業しうる資格をもつた作業者は、

(ii) 一定の作業環境の中で、

(iii) 職務に與えられている責任をはたすため、

(iv) 必要な身心の努力をしている、

と云う方向に於てとらえ、

(i) 十五の單位評定要素の各々につき、各職務を序列的に、七—一〇の段階に分け、

(ii) 次に、その序列の最高、最低、中央にあるものを、他の産業に含まれている多くの職務と比較することによつて、序列の順位は崩さずに、序列全体の水準を標準(中心の評点)から、上又は下に移動させることによつて評定を終えた。

(iii) 評定は五名の評定者(心理専攻の者四名、他の一名は現場

ものなのです。

の職務内容に精通している労働員)が三回評定し、その結果を現場の職務の全般に通じているもの七名に独立の立場から修正させ、それを更に、前記五名で再修正する手続をとつた。

それでは、このような「職務評定」の手続が「測定」と云はれる方法を用い得ない対象の價値づけ方法として、すぐれている点はどこにあり、その限界はどこにあるのでしょうか。思うに、そのすぐれた点は評定過程に混入する人間的誤差を出来るだけ少なくするため、

(1) 評定対象たる職務の内容をあらかじめ明かにして置き、対象の不正確さから来る評價の動搖を防ぎ、

(2) 職務の價値の体系に對應しうるように、評定要素とその重みを決定し、評定すべき職務の價値に見落としがないように意を配り、

(3) 評定を、定められた基準に則つて、何名かの評定者に行わしめ、個人の主観や感情の影響を排除している、

ことであり、その限界は、評價の方法が評定である限り、当然のことではあるが、職務の價値を最終的に決定しているのは、人間の意見であることです。従つて、評定と云う方法そのものにつきまどう論理的限界は解消してゐる訳ではなく、評定の結果は誰がやつても自然科学的な一義性をもつて出てくるものではなく、スウィッチのきりかえや、布地の染色のように簡単に出来るものでもありません。そこには、安易な模倣以上の努力が積まれなければなりません。即ち、評定要素のえらび方や重みの決定、評定基準の立て方、評定の実施などに當つては、人間的誤差の混入を排除するため、合理的にして細心の注意が拂われねばなりませんし、一度評價が終つたとしても、それだけで完全無欠なものであると云うふうには考えず、結果の妥当性の検証と修正のためには、絶えざる努力が積み重ねられねばならないと思ひます。

○西議長 ただいま藤田さんから同一賃金問題を解決する合理的な職務賃率の問題として職務評價についての技術的な面からのいろ／＼な御説明がありました。この点につきましては御意見がございましたらどうぞ。

選 換 (W. 10)		責 任 (W. 18)				努 力 (W. 22)				資 格 (W. 50)				項目及 Weight
危 險 性 (W. 5)	非 腐 生 (W. 5)	機 械 装 置 (W. 5)	他 人 の 安 全 (W. 2)	指 導 (W. 3)	工 程 (製 品) (W. 8)	肉 体 的 (W. 6)	神 經 的 (W. 8)	精 神 的 (W. 8)	特 質 (W. 8)		経 験 (W. 30)	教 育 程 度 (W. 12)		
						時 間 的 緊 迫 感 (W. 3)		注 意 力 (W. 5)		肉 体 的 (W. 4)		精 神 的 (W. 4)		
其 他		其 他										版 小 大		0
補口ベ試複解 ント 充シン刷寫版 稿寫組通突		ベ種組L加修機企寫試 仕 ン寫附T濕正紙面上刷										入刷刷 製加紙解 本(女)濕取版		1
紙昇母操乾田 稿寫組通突		乾大機腐紙平給鋪平活田置				加 大 べ 版 種 母 ン ト		バ 種 L 修 製 紙 ン ト				給 操 製 大 鋪 寫 本 込 眞 紙 紙 (男) 達 眞 紙 紙 (男) 達 眞		2
附 録 附 行 文						英 企 出 活 露 解		寫 版 工 出 製 出 母 製 露						
版 機 平 製 仕 本 (男) 出 長 上		製 本 (男) 出 長 上				文 面 納 鋪 線 版		植 入 作 印 本 納 型 圖 線						
鋪 鋪 版 給 平 イ ラ 助 込 入 紙 1 鋪		出 工 平 母 活 露 ロ 複 仕 印 作 上 型 鋪 線 ン 寫				植 操 製 寫 試 仕 充 紙 圖 上 刷		加 寫 原 出 企 進 仕 稿 濕 上 合 納 面 行		電 解 給 換 氣 版 紙 紙		版 試 補 種 換 露 腐 べ 文 寫 複 活 差 ン ト 入 刷 充 字 附 紙 紙 ン 選 植 寫 鋪 換		

項目	評点	責任	評点	努力	評点	資格	評点	総合評点
環境	10	印刷・製本・加濕・乾燥・油差・原稿台・ローリング・紙・電・紙・検	30	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	40	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	20	2.00
責任	20	製本(女)・文・組・補	30	製本(女)・文・組・補	30	製本(女)・文・組・補	30	3.00
評点	30	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	40	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	40	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	40	4.00
努力	50	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	50	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	50	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	50	5.00
資格	60	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	60	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	60	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	60	6.00
評点	70	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	70	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	70	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	70	7.00
総合評点	80	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	80	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	80	製本(男)・出納・母型・活版・鋳込助手・大鋸	80	8.00

討 議

○藤本委員 私も頼まれて二回ばかりやつたことがあるのですが、結局失敗しました。職務評定方法のうち、今お話の要因比較法は、合理主義、すなわち存在するものは合理的だという観点が一部分入っていると思うのです。ところが、ポイント・システムの場合にはそうでなしに全部入れかえようという意図が入っている、要因比較法の場合にはキー・ジョブをきめて、そのバランスをくずさないで、あとの職務を評價して埋め込んで行く。それ故にキー・ジョブの選び方が非常に大切になって来るわけですが、現在あるリライアンス・ウェイジ、相対的な賃金は経済法則によつてきまつて来る。われ人間がやり得るのは、やはりその法則にのつとつてやらねばならぬという考えがその基礎にある。しかるにポイント・システムの場合にはそういう観点を離れてやるのですから、現在あるものを全然ぶつこわした、全然別の形のものをつくり上げることも可能なのですが、実際問題として今の賃金と比較しながら点数をつけるわけでは、日本でもやるとすれば、現在の賃金水準を見て、材料があれば戦前のものを見るが、ウェイトを一應つけて計算しても開き過ぎるとか、くつつき過ぎるとかをみて点数のつけ方や、ウェイトなどを直したりするのが実際なのです。たぐさんの人達でやるときは、壁に札を並べて夫々の職務の序列を考えて、Aの方が高いとか、Bの方が低いとか評價するのですが、そういうやり方でも職務分析を中心にしてやれば漫然と考えるのよりはいいといえます。ところが有意図がある場合にはその序列は相当動かされて来るわけです。一番大切なのはウェイトの問題なのですが、熱練度や、作業環境をどの程度のウェイトに持つて行くかによつて、出て来る結果が相当違つて来るものが一つ。それからもう一つ科学的に序列は出て来るとしても、例えばある作業とある作業を比較する場合に肉体的精神的努力はどちらがあるか。特に肉体的な強度はエネルギー代謝率で見ると大体の見当はつく。しかし、それに点数をどういうふうにつけるか、最高は十点になつてゐるが、現在調べている職務の最高を十点にした方がいいのか、この最高は七点で、最低は一点をつけるべきか、ないしは最低は五点が妥当

か、そういうことになりますと、基準はない。ですからここで客観的と言われるものがあるとするれば、一應基礎的なものとして、客観的な職務分析がされておること、それからもう一つは、それをきめる場合に、何人かが参加してオピニオンによつてきめて行く。その限りにあつて若干の客観性を持つてゐる。その程度の客観性であり、また「科学性」であらうと思うのです。ですから出て来る結果は非常にあいまいな浮動性のあるものであつて、どこからつた出来ても申し聞きの立つような、性質のものではないと考えておるわけです。藤田さんは相当職務分析は詳しいですから、自信ある結果があるいは出るかもしれませんが、私がやつた場合にウェイトと評定の問題、そのところで「科学的」というかしらぬが、でんで「科学性」がないのだと、実は首をあげたことがあるのです。私は今でもその考えを捨てないのです。

次にたゞ職務評價が採用されるようになったかを、一應考えて見る必要がある。いろいろ言われておりますが、私個人の考えも加えて申し上げますと、第一にマス・プロダクションが入つてきたことです。それまでは例えば旋盤工は熟練工であつた。ところがマス・プロの結果、熟練工でない旋盤工がたぐさん出て来た。そういう人たちに對して熟練工と同じ賃金を拂うのは困る。一体どの辺に賃金をきめればいいのか、昔のように大企業より中小企業がすつとたぐさん存在している場合には、それが自然的にきまつて来るのですが、大企業が制覇する時代になると（これはアメリカの例であります）、三つ、四つの大企業が自動車産業の圧倒的な部分を占めてゐる。そういう場合にはそこを何かきめたものが相当決定的な影響を及ぼしますから、なんとかうまい賃金をきめたいと思つて職務評定を考えたのじやないか。それからもう一つは実質賃金が一九〇〇年ごろから下り始めてゐるわけですが、そういう場合にはどうしても熟練労働者と不熟練労働者の賃金差は、特にインフレを通じてすつと接近して来た、その場合に熟練労働者をも少し優遇しなければいかぬという経営者側の意図がそこに入つて、賃金差を拡大させるといふ意図で職務評定がとられてゐるのではないか。ですから昔はこうであつたという形で問題を提起するより、科学的に分析すればこういう結果になる

34
29
306
68
982
972
98
15276
14748
193256
200 98628

という説得し易いので、職務評価方法がとられて来たのではないかと考えています。それからもう一つは職務評定の基礎にあるのは、生活賃金思想ではなくて、むしろ公正賃金思想なのです。私の読んだ本で職務評定の問題で大論争があるのですが、職務評定の支持者は生活賃金に対してきつこうから反対してあるわけですね。それに対して組合側の代表者は生活賃金を主張し、職務の評価は科学的にきまると言つてもきまるものではないと言つて論争しています。

又日本でも、生活賃金はどうでもいいのだという意図のもとに、職務評価の問題が提起されている一面があります。それから職務評定ではアメリカの学者が言っているように、いつでもリタイヴ・ウエイジだけを問題にする。ところが労働者の方はアソリエイト・ウエイジ、それでどういう生活水準が確保できるかというところに関心を持っている。リタイヴ・ウエイジだと労働者の間のバランスだけが問題だ。そうすると、労働者の間にけんかが起る。組合（は）は私もよく行くのですが、この職務評定の問題になると内部紛争がおこりまゝとまらず、労研あたりで科学的にきめてもらいたいと言つて来られるのですが、私たちのところではそういう問題は科学的にきまれません。皆さんのデイスカッションできめる問題である。最後のところまできまるものであれば私たちは引受けませんが、そうでない。だから科学的なデータだけに限って引受ける。たとえば各作業を見て、精神的な作業強度は強いのか、弱いのか、そういうことはやる。粉塵なんかでもこれは何百ぐらいいだ、何千ぐらいいだ、何方ぐらいいだというように測定はする。しかし、それにそれぞれの評定を加えて、ウエイジをつけて最後までの採点をするのはやりません。それはデイスカッションで、やつてもいいのです。結果からいうと逃げておるのですが、それは紛争に入りたくないからではなくて、ある限度までの科学性しかないからです。ほんとうに科学的なものまで非科学的だと思われたいくない、こういう意味です。職務評定がそういう性格を持つておる。その点で非常におもしろいと思うのは、同一労働同一賃金という問題は、労働者側から提起されて来た。ところが具体的にこれを実現して行こうとする過程で、職務給のバランスという問題が出て来た。ところが職務評定というものは

は職務評価から出て来た。それが途中で合致する段階になつて来たと思へる。しかしながらフランスの例などを見ましても、結局職務評定という問題は具体的にどういう評定をするかというところで労資の対立になつて、実際問題とすると、やはり対立はなくなつてはいないけれども、技術的に同一労働同一賃金の問題を審議する場合に、こういうものにもタッチしなければいかぬというように形に最近なつて来ておる。けれども職務評定の歴史的な必然性や、その性格は、今申し述べましたようなものじやないかと考えておるのであります。

○藤田委員 今の藤本さんの御意見は非常に多方面に亘つており、私の意図した説明とも大部論点がずれていると思ひますが、問題を整理してみますと、何事でもさうでしようが、いまとりあげている技術的手続としての職務評価を論ずるにしても、職務評価そのものについての問題、職務評価をとりあげる態度の問題、職務評価が現実にとりあげられる社会的地盤や条件との関係などが考えられ、これらは一應区別して考えないと、論が徒に混乱すると思ひます。

先づ、職務評価の内容そのもの、これから職務評価の客観性への疑いが生じてくるのでしようが、その内容について云えば、前にもふれましたように、評価の方法として「測定」ならぬ「評定」を用いておられます。従つて、評定そのものにつきまどう論理的限界は消え去つておりません。だが、評定過程に混入する人間の誤差を最少限度にいくとめるためには、合理的な配慮と細心の注意が拂われてゐるわけですね。成程、人間の主観は動搖するものですが、評定対象を先づ明確ならしめ、評価の枠組と基準と約束をきめ、評定の能力のあるものを選び、何回かの評定の実施と反省と修正とを積み重ねれば、殆んど動搖し難い結果に到達するものです。そうして、どれだけ信頼ある結果を得られるかは、唯、職務評価の形式をまねたと云ふことによつて決せられるのではなく、どれだけ合理的な努力を拂つたかによつてきめられることだと思ひます。

次に、職務評価をとりあげる心的態度についてですが、私達がある方法をとりあげる時、方法的な限界は目に見えていようとも、その時、実現すべ

き目標に対してその方法が有効な手段となり得る可能性をもつており、又、その方法以外により適切な方法がない場合には、具体的には、その方法を「よい方法」更には「正しい方法」としてとりあげなければならぬと云うことです。それはすこしうるさい云い方をすれば、私達がこの歴史的社會に生きていて「真理」と云うようなことを考える時でも、抽象的に何百年かの後に達成される絶対的な真理と云うようなものを常に頭に置かねばなりませんし、それが必要なことですが、それと共に、否、それより強く、自分達が住んでゐるこの社會で、その時までに到達した正しさの限りにおいて何をなし得、それにどれだけの意義を與え、結果にどれだけの責任をもつかと云うような立場から、ものを見たり、考えたり、行爲すると云うことは、もつと大切なことではないかと思ひます。事実をうでなければ、理論の實踐的契機とか、歴史の担手としての人間の行爲の意味と云うものは考えられない。ですから、判断は人によつて異なるとしても、人間の年令、勤続年数、扶養家族の数や部長の好悪の感情や縁故などによつてきめられる賃金体系が、ようやくその歴史的役割を終り、その限界に対する批判が芽ばえて来たとするならば、職務評価の構想は実現すべき秩序としてとりあげらるべきことであり、事実、そうでなければ歴史的社會で何が新しい秩序をうちたてていくと云う意味に於ける建設的行爲はなされる見込が失はれてしまふと思ひます。

終りに、社会的條件のことですが、何事によらず、古い組織と住組に対して新しい秩序がとり入れられる時には、旧いものを支えていた社會經濟的地盤とその地盤に立つ人の意見と新しい秩序の導入を必要とする社會經濟的地盤とその地盤を先導する人の意見とは、相対立する場合も多いでしようし、近代社會に於ける恐らくは相入れぬ利益の担い手であるであらう資本家側の見解と労働者側の希望との間には、消えない溝を残すでしようから、これらの副作用が「職務評価」の中にもあらわれ、評定への客観性の疑義も生ずるとは思ひますが、それは職務評価にだけ特徴的な問題とは云へません。現在まで行はれてきた賃金の決定が人間の主観や感情を全々ぬきにしてなされたかと云へば、決してそうではないでしよう。それどころではなく職務評価の場合よりはより動搖する主観とむき出しの感情が参加しておつたとさへ考へら

れるのですが、唯、人間の頭脳が速い過去に、知らない内に決定されたことには疑問をさしはさまないだけなのです。従つて、今の場合にも、職務評価の評定過程には、評定者の利害感やその社會的地盤の影響が混入するから駄目だ、と云うふうな考へるよりは、現在、我々が見てゐるような、高度に発達した生産社會に於て、多くの人の合意と納得を得られるような仕組や秩序を確立するためには、このような面倒な手続をなさねばならぬのであつて、その過程には人間の利害感や主観は混入するおそれはあるし、事実そう云うこともあつたのであるが、それでは折角の試みも成功をおさめることはおぼつかない、そこで成るべく主観の入らないような形式を考え、主観を排除して評定出来るような評定者を選んでいく、と云うふうにすることが「職務評価」の手続を成長的にとりあげる考方であると思ひます。

○藤田委員 確かに藤田さんは「科学的」という言葉は一言もお使いにならないが、一般には盛んに使われてゐる。そうして何か労研に來ると、びたつときめもらへるやうに思ふほど「科学的」にきまるものだという認識を持たれておるのです。それでそういう点をやはり今度の発表のときなどに、はつきりさせておいてもらふねと思ひます。

○藤田委員 それはやらなければならぬ努力でせう。何か權威的なものにたよつていかねばならぬ日本人は、何か新しいものが出た場合に、それに無批判に飛びつくことがありますが、それは職務評価につきまどう副作用であつて、問題は評定そのものにあるよりも、評定を論ぜられる人々の側に責めがあるのだ、單なる技術的手続としての職務評価の問題ではなく、それに対する人間の社會心理乃至は労働者の心理の問題に移つていくと思はれます。ですから、職務評価と云うことがどう云うことをめざしてゐるか、その目ざしている目標に対しての程度の合理性をもつてゐるか云うことと、職務評価の周囲に立つ雑音と騒音とは区別して考へた方がよいと私は考へます。だが疲労の測定法など云う場合にも、すこし、從來より進んだものが出来る、それで万事が解決したやうに宣傳されることがありますから、この職務評価への正しい「評價」がなされるやうに注意することは重要なことだと思ひます。

○宮島委員 私も今藤田さんが言われたのとまったく同じ意見です。この職務評価から来る賃金の評価方法というものを、非常に科学的なものだというふうな考えでいるために、たいへん思わないドラブルを起しているところがあるかと思ふ。これはアメリカの労働者も同じような経過をたどったというのを聞いておりますが、決してそんなに科学的なものではない。オピニオンによつて、非常にその結果が違つて来るものです。だから労働者がきらうところの一方に押しつけられることや、あるいは一方的に規定されてしまうというふうなものではなくて、たとえば交渉によつて獲得して行くということを考へても、この方法の中にはその余地は非常にたくさんあるというのを、まず認識させる必要がある。それから確かにこの方法はその発生過程を考へますと、藤田さんが言われたように、そういうところはあるかと思ふ。私は賃金闘争などを見て、いつでも考へることは出て来たことが、そういうことなら全然はねつけてしまへというやり方です。これは非常に言い方はへんですが、損なやり方じゃないかと思ふ。藤田さんが今指摘されたように、一つの締め括りをつけなければならぬという段階に來ても、前のものにしがみついていて、新しい階切りをもつともしようとはしない。それを避ける。そういうことはやはりそう言つてもできるかできないか非常に問題だと思ふけれども、そういうときに飛躍して考へるべきだと思ふんです。労働者側が立つたとしても、確かに現在日本の賃金形態には、一つの時期が來ていると思つてゐる。そういう際にこの職務評価から入つて行く賃金の評価方法を、もう少し一般にわかりやすいように、何か方策を立てて行かなければならぬやないかと思ふ。そしてそのことは労働者側が非常に警戒するように、決して労働者側にとつて不利益なことではないといふことを、もう少し認識させて行くことが必要だと思ふ。思ひます。これは次の問題に入つてゐるような感があるんですが、非常に科学的な考へ方をされる藤田さんあたりから、今のような御意見が出て來るといふことは、これは実にたいへんな問題だと思ひます。

○藤田委員 もう一つあります。私は先ほど職務評価が歴史的に発生したのを客観的に見たら、こういう意義を持つてゐると申し上げたんです。それ

で最後に申し上げたように、男女同一労働同一賃金の問題にどうしても取つて置かねばならぬ。それからこれは一つの矛盾かもしれないが、一方で同一労働同一賃金が労働者の側から出て、資本家側がこれに反対する。ところが、経営者の方では職務評価の方法に即して來た。ところが同一労働同一賃金の原則を踏襲させるためには、これを結びつけなければならぬ。そういう歴史的段階に到達してゐるというのを最後に申し上げましたが、私はこの職務評価をあらゆる場合に不可であるという考へでは、毛頭ないわけでは、ただその場合に私が考慮せねばならぬと思ふのは、先ほど指摘しました「科学性」の問題、その点の認識を徹底させる必要があること、それからもう一つは私がこの歴史的な過程を分析して見た結果分ることでありまして、やはり賃金水準問題を考慮すべきではないかといふことです。ですから私は職務評価があらゆる場合に、資本家的であるから拒否すべきだという意見は、持つておりません。

○宮島委員 科学的といふことも、私はさういふふうに考へます。日本の今までのことから考へると、職務評価といふことは、ほとんどなされて來ていない。初めてここで職務評価に基づく賃金評価をしようとする際の、それを零点から百点までの幅を持つた意見が出て來る。そういうふうにはばらへに出て來るもので、非常に科学性がないといふふうに考へられると思ひます。さつき藤田さんが例にあげられたように、この方向から入つて行つた賃金の体系というものは、幾つかの型で出て來れば、そこに経験から非常に一致した結果が出て來て、そこにまた科学性という認識が出て來る。だから今の日本の場合は初期の段階に當るのであつて、そういうところで結果論的に科学的であるとか、ないとかといふことは非常に危険な問題だと思ふのです。だからいいと思つたら取上げてやつてみるよりよいらないじゃないですか。

○西園長 職務評価の問題は、今第三者の立場からお話がありました。実際に當面してゐる経営者の立場から、増島さんの所では、どういふふうにしてゐらうと思ひますか。

○増島委員 まだ賃金とは結びつけておりません。この問題については、

今藤田さん、宮島さんのおつしやうなことで、まったく同一意見です。賃金に結びつけるというところは、非常に困難が伴ひます。それから堆積して相当の時間をかけなければ結びつき得られないと思ひます。一回とか二回くらいでは、とても危険であると思ひます。

○美濃口委員 賃金の標準がらいつて、ヨーロッパで起つてゐる一つの抵抗は、不当に高かつたのが、下げられるので組合が承知しない。上る方はいいが下げられる方は非常に抵抗を呼ぶ。

○宮島委員 職務評価、職務分析はいかなる場合でも賃金が下がることは限らない。

○藤田委員 経営者からいふと、総支拂高で五%くらい増さなければできないと言われております。

○岸本委員 私どもの方では今まで美濃口先生から言われてゐる生活給とか、食えない賃金から食える賃金とか、やかましく言われておりますが、そういうことは現在の段階では私どもは考へてゐない。藤田先生のおつしやうな意見に賛成です。基本的にさういふふうには早くしてもらいたいと思ふ。現在の資本家側の立場からも言われましたように、私ども公務員ですが、政府の方でも今すぐにはできないものではないと言われている。そしていつも男女間の是正とか、一般職員、民間職員はさうだから是正するとかたゞ是正々々でまかされてゐますが、基本的にさつきとやつてもさういふような段階に來なければ男女の差別、外勤者、内勤者の差別はとれないと思ふ。時期的には今すぐには行かないと思ひますが、將來の問題としてはさういふものがすつかり割出されてやつて行かなければならぬ。組合としても全面的に反対ではなく、さういふことはやつてもらいたいという考へは持つてゐる。私どもの意見としては、さういふことを考へております。

○氏原委員 技術的な問題は別として、賃金の問題として考へてみますと、職務評価といふことはこれはやはり経営政策じゃないかと思ふ。さうしますと、実際の賃金はさうしてきまるかといふことになる。やはり組合と経営者、あるいは経営者の団体との協議できまる。そのとき職務評価の持つ意味は、恣意的な決定をする余地が非常に少なくなつて來ることだと思

う。その限りに於いて交渉は一つの基準または技術的手段を獲得する。実際の賃金の決定の場合にはこのように役立つと思ひます。しかし職務評価による賃金の決定といふことが、何かさういふ賃率交渉と別の権威を持つといふことは、僕は考へない。だから組合の方の場合には、もつと職務評価のことを勉強して、経営者側から出される職務評価という経営政策政策に対して、組合側の政策をこの際立てるべきだと思ふ。個々の具体的問題で、さつきから話が出た恣意的な賃率の決定を、より客観化させるといふこと。両方の政策と力関係で行くといふことが賃金決定の根本じゃないかと思ふ。さういふ意味で、職務評価、あるいはそれを基とする職務賃率の決定が、賃率交渉を越えた第三者は権威を持つといふことは言えないと僕は考へます。

○美濃口委員 どういふふうに配分するかの問題で、全体の高さの問題ではない。

○宮島委員 高さの問題ではないが、傾斜の問題になる。そこでやはり個人差の問題もあるし、この高低とその高低とは違ふといふところで、悪いところに経営政策的の面が入つて來る。それに対抗するためには、組合側の今氏原さんが言われたように徒らにシャウトアウトする考へ方ではなく、もつと取上げて、さうして自分たちのポリシーの上にプラスを加えて行くという線で行かれるべきではないかと思ふ。さういふことを全体が、今の労働組合側だけを擁護するようなもの、もの言ひ方ですが、さういふことで経営者側と張り合つて、結局その結果といふものが、社会全体に貢献して行くことになるんじゃないかと思ふ。

○増島委員 経営面からいふと、賃金のみでなく、経営全体の合理化ができるものであつて、職務分析はたゞは従業員の数はどのくらいであるべきか、それから適正配置はどうあるべきか、また適性検査、それから昇進、昇格の道もつきりする。さういふ面が非常に大きいと思ひます。

○宮島委員 さういふ問題に関連するんですが、賃金の問題は現在のまま、それをいかにわけるといふことが、今までは非常に大きな問題であつた。これからはそれじやだめなんで、わけをその線わくをいかにして大きく

して行くかというところが、もつと重大な問題として、取上げられて来なければならぬ。そういう面から行くと結局生活賃金に対する批判が起つて来る。そうしてそれにかわるものとして、何かいわれる合理的なものというものをいう賃金形態が考えられて来る。そういう面から職務給を批判する、相対効果的ではないかと思う。だから個人間の分配の問題のほかに、組合と組合員の間で、二つの面で、今後の賃金問題は考えられて行かなければならぬと思ふ。

○氏原委員 官島さんの意見に賛成ですが、僕がもう一つつけ加えたいと思ふことは、賃金の総額を上げるためには、どういう賃金の体系なり形態が必要かということ、やはり労働組合の人は十分考えるべきじゃないかと思ふ。それはたとえば生活給は、やはりそれだけの意味があつたと思ふ。ところが、同時に問題が新たに生じて、新しい問題がでてきた場合には、どういうふうにしたら組合の取引力が増大するような形態をとれるかというところが、やはり問題になるべきであると思ふ。結論だけいへば、僕はやはり職務給的なものを入れていかないと、組合の團結なり、あるいはことに統一的に賃率を上げるということは、なか／＼できないのではないかと思ふ。

○藤本委員 こういう問題が起つてゐる。熟練労働者が最低生活給だけでは、組合側について行かない。結局熟練労働者の基準を出さなければならぬ。それで困つてゐるわけだ。ところが組合ではよく出せない。僕は組合へも、とき／＼話に來てくれと言われて行きますが、よく聞くと、組合ではそれを立てようとするが、なか／＼立たない。これはある工場の場合ですが、たとえば会社から二百万円賞與を出すから、それを労働組合でわけてくれと言ふ。そうするとワンサ／＼やつて結局結論が出ず、経営者の方へ行つて、一つお前さんの方でわけてくれ、うちの方ではどうして方法がつかぬと言ふ。私はそういう例を二、三聞いてゐます。どうしても職務給の問題は、男女同一労働同一賃金の問題にからむが、組合でもんてい結果が出るかしないか、そういうものに統一するのが利害の対立で非常にむずかしい。結局みな考えるのは自分の賃金です。自分の賃金をどれだけ

上げる職務給になるかということですから、団体協約の対象になるとしても組合側で案を考へることは、実際問題としては非常にむずかしいんです。○増島委員 今藤本さんのおつしやるように、毎年賃金とかいうものは、大抵一・二パーセントです。これと扶養家族が何人かということ、いかに会社側が能率的にやろうとしても不可能なんです。○西議長 私どもの例ではそれと反対の例が出てしまつたんです。昇給がきまつて、昇給金額を組合が獲得した。ところがその配分方法を今藤本さんがおつしやつたように、すつかり会社側にまかせた。そこで能力査定になつた。自分の獲得した総額を能力査定になると、経営者に最低零から最高まで査定せよということになる。そういうことでそこに困難なところがありまふ。それが職務評価ができておれば、もつと公平な配分ができたかもしれない。それをすつかり投げてしまつたという例があるんです。

○宮島委員 賃金体系の組みかえをするのはいいか悪いかわかりませんが、いい賃金体系ができたとしても、その場合に多くの人の賃金が下るような体系であれば、それは絶対だめです。そういうことは理窟ではなくて、結局切りかえということについては、ただ単に合理的というものと、別なそういうものも考慮しなければならぬ。ところがそういうことがあるからといって、切りかえないのが日本の現状です。この切りかえをしなければ合理的のものでもしかたがない。一應切りかえておくと、次に入るものが合理的な体系になる。だからたとえば今度の職務給を官吏に採用した場合に、あれがいいか悪いかは議論がありますが、ほんとうの職務給が決定されるのは、官吏のワン・ゼネレーションが消えだ後だと思ふ。そこで行かなければほんとうの職務給は確立できない。それを待たないでただワンサ／＼やつて、不合理だ、よくない、だめだというのは、まことに早計だと思ふ。そう言ふと、いや自分たちはこれで食つてゐるんだ。この事実を無視してゐるんだというのを言われまふけれども、そうじゃない。それは別の問題だと思ふ。だから切りかえるということについては、また別の一つの問題が出て来る。これは藤田さんが指摘された点だろうと思ふ。

○西議長 それでは次に官島さんから男女同一労働同一賃金の原則をどう

いう問題は法律で規定したからといって、たやすく実現できる問題ではない。それが、実現できるような経済的あるいは社会的要件が備わつて来なければならぬわけですが、備わつていない一つの証拠である。こういうふうに基準法では考へたものと見るべきだろうと思ふ。結局戦前からの因習を引継いで仕事とではなく、人と結び付けられたのが賃金体系が、戦後になりまして、インフレーションの暴走段階で、まことに糊塗的にいろいろ賃金がその上に積み重ねられて、そうして複雑化して来た。しかも経済の疲弊のために、賃金の水準が、労働者の生活費と比較して、それを下廻つていた、そういう現実があつたために、体系が複雑化して来た。そうして一方において最低賃金制度や、社会保障によるところの家族手当制度等が確立せられずに、労働者の生活が不安のままに現在までやつて来ている。こんなことのために、結局労働者の生活保障を産業や企業の負担にまかして来た。こういう面がありまして、この条文自身も、そういう現実を認識し、それに基いて書かれてゐると思ふ。それならぬと思ふ。だから結局この基準法上の男女同一労働同一賃金の問題は、原則的にはこれを法律の上でも実現したいのである。しかしながら現在のわが國の賃金は職務や能力や技能というものと関係のないような既成事実によつて規定されてゐる。そういう面から完全に、男女同一労働同一賃金の原則を実現することができない。そこで現実形成されてゐるところの生活給的賃金体系を考慮せざるを得なかつた。その生活給的賃金体系を考慮しなければならぬということ、は、条文の上では一つも書いてないのではありませんが、とにかく賃金体系がそういう体系になつてゐるために、同一労働に対して男女同一賃金が拂われな場合、ただちにこれを違反とするというふうなことで、規定すること

八、現在どのようにしてこの原則の適用をすればよいか

○宮島委員

どのようにしてこの原則を適用すればよいかということ、さういふ大それた考へ方をやめまして、ごく方法的なものを申し上げて、それに多少私の意見を付け加へさせていただきます。

具体的問題を見てみます。現実には労働基準法が男女同一賃金という規定を持つてゐます。これは法的な規制力を持つてゐるわけですから、その面から一つと、それからそれで達成し得ない面、法律的に扱えない面、どうすればよろしいか、こういう二つの問題にわけて考えるのがいいんじゃないか。

まず、第一に労働基準法上の問題として、この原則をどういうふうな実現して行つたらいいかという問題になります。それはちよつとややこしいわけですが、労働基準法の規定を見ますと、第四條に「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。」というふうに規定してあります。この立法の趣旨は、男女同一労働をなした場合に同一の賃金を拂ふというのをやめたかったのであります。けれども、それができない理由を述べないために、きわめてあいまいなうか懐疑的といううか、とにかくあまりよくわからない規定になつてゐる。ただ賃金の上で男子と女子を差別的取扱してはならぬというところを言つてゐるだけです。この解釈をいたしまして、その前にどうしてこういう規定になつたかと申しますと、それは結局現在のわが國の給與形態が、非常に複雑化し、最も特異的な形としては生活給化してゐる。こういうことで、その面から同一賃金労働に對して、同一の賃金が支拂われていない。そういう一つのバックグラウンドに對して、男女性別についてのみ同一労働に對して同一賃金を拂ふといつても、それは実現が不可能である。大体どう

上げる職務給になるかということですから、団体協約の対象になるとしても組合側で案を考へることは、実際問題としては非常にむずかしいんです。○増島委員 今藤本さんのおつしやるように、毎年賃金とかいうものは、大抵一・二パーセントです。これと扶養家族が何人かということ、いかに会社側が能率的にやろうとしても不可能なんです。○西議長 私どもの例ではそれと反対の例が出てしまつたんです。昇給がきまつて、昇給金額を組合が獲得した。ところがその配分方法を今藤本さんがおつしやつたように、すつかり会社側にまかせた。そこで能力査定になつた。自分の獲得した総額を能力査定になると、経営者に最低零から最高まで査定せよということになる。そういうことでそこに困難なところがありまふ。それが職務評価ができておれば、もつと公平な配分ができたかもしれない。それをすつかり投げてしまつたという例があるんです。

をやつて來てゐるんですが、しからば四條關係の違反というものが、今までにどんなふうにあつたかということ、調べてみますと、二十三年では毎月平均三十九件ぐらゐがあつてゐるんですが、そうして二十四年ではちよつと減りまして、毎月平均が三十四件ぐらゐになつてゐるんですが、これを基準法上の違反の総件数に比較してみますと、実に少いのであります。大体二十三年では違反の総件数に對しまして、一万分の八・四、それから二十四年では一万分の三・五といふふうな非常に低いものであります。そうしてまたこの違反件数すべてを推測することはできませんが、とにかく二十三年と二十四年を比較してみますと二十四年の方が違反件数が絶対数においても、割合においても減つて來てゐるものであります。このことは監督の方針という人爲的なものと相關關係を持つのであります。一つの傾向を示してゐると思ふやうに思ふ。すなわち非常に乱れたものが國の賃金体系の中にあります。でも、一つの賃金規則のもとにおけるいゝゆる男女の差別待遇というものは、だん／＼減つて來てゐる。基準法は二十二年の九月から施行されたわけですが、施行当初を見れば、恐らく非常な違反件数があつたと思ふのであります。四條に關するこのやうな違反件数は、非常に減つて來た。それは法律がだん／＼普及したということ、それからこの法律の條文が比較的最近の日本の実情に合うことができた。こゝろ見てゐるのだからと思つてあります。

結局かういふやうなことから考えますと、基準法の上では一應その規定の限度といふものを、その程度に盛つて——その程度といふことは生活給体系の現実を認識して、それを土台に基準法上の規定を定め、運用方針を決定して行かなければならぬと思ふのであります。そして今からお話します通り一般の賃金支拂形態が漸次労働の質と結びついた形態にかわつて行きますならば、この男女の同一労働同一賃金という問題を、基準法の上でももう少し嚴格に規定するなり、運用方針をそのやうに直して行くことができる。かういふふうな考へておるのであります。基準法のこの面における役割といふものは、また実に大きいものがあるやうな考へておるのであります。大体簡単に申しますと、基準法の運用によつて、男女同一労働同一賃金を

もつて、カバーされて來なければならぬ。企業の手賃金の中にこれをまかせておくといふことは、非常にロスが多くて、國策的にも私はいい制度ではないと思つてあります。どうしてでも社會保障制度といふやうなかつて、この家族手当制度を處理して行かなければならぬ。今考えられておる社會保障制度で、ただちにカバーする、あるいは特別なフンドを設けて、そこでこの手当を處理して行くか、これは研究を要する問題であります。とにかく労働者の一人々々に拂ふ賃金から、この家族手当を切り離して、措置して行かなければならぬ。かういふふうな考へるわけですが、そのことも決して非常な困難を伴うものではないと私は考へてあります。この最低賃金の制度及び家族手当制度が處理できれば比較的容易に賃金を労働の質及び量に即應して拂つて行く方法が採用し得ることになるやうな考へてあります。それが、それにいたしまして、やはり企業の支拂能力から見まして、低いものと高いものとある。それは避けられないと思ふのであります。それでその場合には一定のところで線を引いて、その上下でこの問題を別々に考へざるを得ない。その一定の線とは何かと申しますと、やはりそれは労働者の最低生活費といふところになるやうな考へますが、この労働者の最低生活費といふものは、今ただちに線を引くとしても非常にむずかしいし、時間がかかるやうな考へます。かういふことを考へますと、きわめてずさんな考へ方になります。實際論をいたしましては、現実に支拂われてゐる賃金を地方別、産業別に考へまして、その平均的な賃金の水準をもつて、一つの線と考へたらどうかと思ふ。そうしてこの地方別、産業別の平均賃金の線よりも、上の賃金水準を示してゐる企業においてはその賃金の支拂い形態をできるだけ早い機会に、労働の量と質に應じた形にかえて行く。またその線より低いものにつきましては、これが今申しました上のもと同じやうな形にかえて行くといふことは、かえつて避けなければならぬ。そこにおいてはむしろ最低賃金や家族手当の別途の措置がなされるまでは、少くとも生活給的賃金の支拂形態をとつて行かなければならぬ。これは男女同一労働同一賃金を實現する一つの前提條件であります。またこれ以外に男女の同一労働同一賃金を實現して行く方法は、今のところないのではなからうか。結局

實現して行く方法として、以上のやうなことを考へるわけですが、基準法は達成し得ないやうな問題として考へられることは、先ほどから指摘されてあります通り、わが國の賃金水準が、労働者の必要な生活費に比較したときまだ非常に低いものである。先ほど労働者の生活費、別な言葉で言へば労働力の再生産費といふことである。先ほどいふやうなことが、ちよつと議論の中に入つて來ておりますが、それは非常にむずかしい問題だといふ認識を強めた上で、結論が得られなかつたわけですが、確かにむずかしい問題だと思つてあります。しかしそれが見ても現在のわが國の賃金水準は低いといふことについては、異論がないやうな考へてあります。ただ併し平均的な水準が低いといふことで、この賃金体系の問題のすべてを一律に考へるべきではないと私は考へるのです。まず現在の賃金水準を企業ごとにあるいは産業ごとにとつてみますと、相當のアン・バランスがあるわけですが、この水準の高いものと低いものについて、賃金体系はやはり別に考へられるわけですが、すなわち日本全國の賃金水準といふものは、ある一定の線にあるんですが、その水準に適合する賃金形態を全部についてやるとするとは誤りである。特にさつから結論的に言われてゐるやうに、生活給といふものが一つの轉期に來てゐるやうな段階においては、それはまつたく誤りである。低いものは低いに、高いものは高いに、この賃金体系が考へられて來なければならぬ。かういふふうな第一に考へるわけでありす。それを前提としてしまして、私は今から藤本さんのお話になれます最低賃金の制度といふものが打診されて行かなければならぬ。そうしてその最低賃金はできるだけ労働者の生活費をもとにしたやうな——この労働者の生活費はもちろん最低生活費ですが、その最低生活費をカバーするやうな、制度になつて來なければ、ただ現在それがただちに實現するかどうかはわかりませんが、とにかくかういふ方向に、向けられて行かなければならぬ。向けて行く方法はあると思ふ。日本の現在の經濟から、その實現の可能性もあるといふふうな考へてあります。そういふやうないまま最低賃金制度といふ問題が、とにかく制度化されて來なければならぬ。また賃金体系の中で非常に問題になつております家族手当については、これは社會保障制度等

非常にハンブルな意見を吐くと申し上げましたが、えらい大上段に振りがぶつた意見になつて恐縮ですが、私はかういふふうな考へておるのであります。その他男女同一労働同一賃金を實現する方法といひましては、この男女の労働者を、労働者という立場でとらえるといふことでなくて、労働者になるまでの過程においてとらえて、そうしてこれを實現して行くといふ方法がもちろんあります。それはむしろ非常に重要な問題でありますけれども、私に課せられた問題としては、そこまで行かなくてもよろしいのではないかと申しますし、またその問題は一日以來、論議されたところでありますので、私はここであえて触れないで、以上で私の報告を終ります。

○西議長 御意見がございましたら、どうぞ……。

討 議

○藤本委員 きよりの報告にはなかつたんですが、この問題になりまして、僕が大分強硬派で、男子の賃金を低めても、婦人の賃金を高めるといふ形では導入することはいけな。この原則の趣旨から見ても、むしろ婦人の賃金が少な過ぎる。だからかういふ原則で高めなければならぬといふのが、この趣旨ではないか、だから適用の場合にも、そういうやうな考慮をして適用する必要があるといふ意見を私は持つてゐるわけですが……。

○宮島委員 その問題につきましては、現在の日本の賃金水準が、どの企業を見ても、決して高い水準ではない。何と比較してかと申しますと、やはり先ほど來申されております最低生活費と比較して高いものではない。そういうところで一つの賃金体系の合理化を出そうとする際に、合理化に藉口して低めるといふやうなことは、ほんとに許されなかつたやうな考へです。現実問題として日本の問題だけに限つて考へても、そう考へようと思ひます。そうして私はそれをわざ／＼言わなくても、この男女同一労働同一賃金を實現して行く過程において、そういうことは起らないやうな考へてあります。

○藤本委員 それならそれでいいんですが……。

○宮島委員 これは一本とられましたか。

○藤本委員 それからこの前私予備討論のときに申したんですが、今ただ

ちてこの線を入れるということは、なか／＼困難だと思ひますけれども、年齢にかかわらず同一労働同一賃金の問題です。男女同一労働同一賃金に伴つて同時にその考慮も必要にやらないであらうか。今職務賃率の原則が確立してしまえば、少年少女の労働者に対する差別的な考え方はなくなることは理論的には言ひ得るんですけども、しかしそういう問題があるということなんです。これはぜひ指摘しておく必要があるんじゃないかと思ひます。実際問題として現在の婦人の労働者が男子の労働者と同じ年齢給をもらつておつても、年齢が若いものだから、平均賃金から見ると非常に低くなつて行く。ですから年齢にかかわらず、同一労働同一賃金の問題も、婦人の賃金の問題とする、相当大きなウェイトを占めていゝということだけを指摘しておきたいと思ひます。

○宮島委員 今のは年齢に關係しない賃金を実現しなければいけないという御意見ですが、それには私もまったく同意見なんです。私は今非常に急いだために抜かしたんですが、一定の水準以上の賃金において、労働の質と量にマツテ賃金体系が実現されて行かなければならぬということを言つたんですが、そう言うとき夢を見てゐるような、うわ言のようになるんですが、それを實現して行く方向を、先ほど藤田さんが詳細に示された。職務分析及び職務評價から入つて行くところの賃金評價が、今の段階では最も合理的なものであり、また最も手取り早く行き得る方法である。こういうことも一つの私の意見としてつけ加えておきたいと思ひます。

○藤本委員 それから平均賃金以上と以下とができるということは、問題がありはせぬかと思ひますが、これは目安として宮島さんがおつしやつたであらうと思ひます。

私の考えとしては、むしろ賃金水準の上昇に伴つて、こういう原則をぐつとウェイトを高めて行つて、最後には最も合理的な職務賃率のところまで持つて行く。ですから最初に宮島さんのおつしやつたように、賃金体系は賃金水準と不可分である。それによつて形もかわつて行く、その原則を適用して宮島さんは平均賃金以上、平均賃金以下というふうに區別されたんですが、それよりもむしろ一般的に賃金水準が高まつて行きこの場合高まつて行くこと

いうのは、何も名目賃金が高まるのではない、実質賃金が高まるのに対応して、こういう考え方をできるだけ導入して行く、そして格別にはそのウェイトが高くなつて、全体として職務賃率で規定されるようになる。そういう考え方はどうでしょうか。

○宮島委員 その考え方では私はいいと思ひますが、しかし今から、用意でインでスタートするのはなくて、現在でもすでにできているところがある。またやらなければならぬところがある。こういうところを私は認識したいのです。そうでないところでは今藤本さんがおつしやつた通りに、今後の賃金実質賃金の向上ということに伴つて、その法則を取入れて行くことであらうと思ひます。しかし現在高いところでも低くなつて来たら、それはまたその体系は、いつまでも維持しなければならぬということではなくて、それはもろ生活給的なものにかえて行かなければならぬと思ひます。

○美濃口委員 これをやるに西洋式に年金制度とか社会保障法とか、社会的に負担をすることが多くなるが、若い人は金をもらつてみない使つてしまふ。退職金は年をとると上るといふ氣持があるから貯蓄をしない。しかし若い時分から貯蓄をしておかないと、これからだん／＼親子の縁が切れて行つて、子供が親を養ふねようになる。だから社会保障制がうんと発達しなければならぬ。つまり非常に完備したものを労働者が自動的にやることになれば、非常に進歩だと思ひますが、もし労働者が金が入ると、みな使つてしまふ、あしたのことを思わぬ労働者だと、將來悲惨なことが起るだらうと思ひます。

○藤本委員 どうでしょうか、ここで結論を出さなければならぬと思ひますが、結論のところ、今までのところをもう一回要約的に繰返しますと、大体同一労働同一賃金の適用方法のところ、大部分結論になると思ひますが、まだここに前提条件なり、同時にこういうことも行わなくてはならぬということと述べなくちゃいかぬと思ひますが、そういう問題はどうしたらいいでしょうか。

○宮島委員 それは第一に美濃口さんが述べられたこととか、それから能力に従つて賃金が支拂わられていないということの分析なんかも、あることであらうと思ひます。そういうことが是正されて行く。なぜ能力に応じて支拂

われないか、その原因なり、状況も補足的結論として入れていただかなければならぬと思ひます。それからもう一遍詳しく申し上げますと、なぜ平均賃金を一つの目安とするかというところは、非常に大胆なようですが、決して大胆でも何でもありません、あたりまえのことではないかと思ひます。というのは現在日本の社会において賃金として支拂い得るものと、それから労働者の生活費と賃金との関連性、こういうものを考えますと、結局その現実に支拂われている賃金が、労働者の非常に重要な生活費の部分に占めて来ている。また賃金の支拂い能力と生活費とが、いつでもきわめて深い相關關係をもつてい

る。だから生活費を測定する別の方法は私は確かにあるだらうと思ひます。が、現在日本の実質賃金が、戦前に比べていゝ／＼言われているんですが、八〇％ぐらいには回復した。労働省ではこういうふうに見ているわけですが、それで見方としては、フィッシュヤーでやるか、マスパイスでやるか、いろいろ方法はありましようけれども、とにかくその程度までは回復して来ている。そういう社会において労働者の確保しなければならぬ生活の程度は、やはりそれに應じて考えらるべきだらうと思ひます。例の給與審議会において、正常最低生活基準と、實際最低生活基準とを考えたわけですが、その中の實際最低生活基準に当るものとして、私はそれをとつても不当ではないじやないか、こういうことからその数字を使つたわけですが、これをなぜとつたかというのを言つと、たいへん議論が多くなつて……。

○美濃口委員 最低賃金はきまるでしよう。最低賃金を出すのは、今のヨーロッパあたりの形ではないんですか。

○宮島委員 私は最低賃金を区切つてもだめだらうと思ひます。現在考えられる最低賃金は、平均賃金まで持つて来れないだらう。なぜかというところ、半分は労働者が最低賃金に引掛つてしまふ。そうすれば企業は半分づつ減つてしまふ支拂い能力があつて押取してゐるのであれば違ひますが、そうでない限りそういうことが現れて来る。だからどうしてそういう最低賃金は考えられない。ほんとうの意味の最低賃金が早く實現されて行くまでの一つの假定的の最低賃金しか今は考えられない。しかしその最低賃金以上のものではあればよいというところは、私は言えないだらうと思ひます。そこで私は平均賃金とい

う線を出したのであります。

○美濃口委員 それはそういう意味で考えた最低賃金でいいでしょう。

○増島委員 この平均賃金は地方別、産業別で出しまして、一人当たりが出て、それに対して各企業ごと、たとえば従業員数をかけた……。

○宮島委員 それはいわゆる水準的のベースです。それは前提として、その地方の同一産業についての同じ労働者構成です。こういう前提をしているわけですが、しかしその前提であまりひどい誤差はないだらうと思ひます。

○西議長 それで具体的にどういふ数字が出ておりますか。

○宮島委員 たとえば紡績をとつてみると、その紡績の労働者の平均賃金が出るわけですが、そうすると、それより低い賃金の労働者が半分と、高い労働者が半分とある。ちうど平均ですからその平均賃金と、その企業の平均賃金と比較して、そうして企業の平均賃金が今のかりにきめた平均賃金より高い場合は、職務給なり或は他の能率給形態を採用し得るだらう、とこういうことなんです。

○増島委員 その際人員構成、性別、年齢別は全然考慮に入れないんですか。

○宮島委員 同一地方同一産業に属する企業は同一の労働者構成を持つてゐるということが前提です。それだからこの前提が違つてゐる場合があれば修正を必要とします。

○増島委員 これを出される場合、企業ごとの人件費の割合が大体あるんでしよう。そういうフアクターをこれに入れることはできないのですか。

○宮島委員 人件費の割合については、私は前に適正人件費比率を出してみようと持つてやつたことがあります。しかし現在の人件費比率を出す、これは出す方法としても原價構成要素を、どういふふうにとつて来るかでたいへん違ひますが、大体一番いい方法で出したとしまして、どんな方法で出したとしても、同じ産業に属する各企業で、非常に違つた比率が出る。それはなぜかといふと、戦前のように大体の企業が拡大再生産に入つてゐるときは、比較的近い人件費の比率を出す。しかし現在の日本のように資本を食いつぶしてゐるものがあるときは、標準が出て来ない。

○増島委員 同上産業でも違いますが。

○宮島委員 非常に違います。「適正」は何かといつても、その「適正」に相当するものが見つかからない。

○西議長 前の会合で藤本さんが、直接問題にされたと思いますが、各企業内での産業内における賃金水準を出しますと、たとえば紡績のように繊維産業、あるいは中小企業の多いところは賃金水準が下るわけです。そうしたときにその産業を離れる労働者の賃金をやはり他の相当程度の生活をしていく労働者の賃金水準と比較したときは正問題ですがそれをどう解決しますか。

○宮島委員 結局、そういうふうなこまかい話になつて来ますと、全然今の話を御破算にして別の基準で労働者の最低生活費というものを計算せねばならぬと思います。そうしてその最低生活費と比較して高いか安いかわいことになつて来ると思う。ところが労働者の最低生活費ということになると大体家族数によつて規定されてしまふ。そうすると労働者の家族構成が各企業によつて違います。そうして一人の場合に三千円が、二人の場合において四千五百円というふうに家族別の最低生活費が出た場合には、それをみな掛けて見なければならぬというふうな一つの作業が必要になるわけです。最低生活費を今出すという事は非常に困難だろうと思う。これは実に議論百出で一致した結論は出て来ぬだろうと思ひます。そこへもつて来てそういう手口のむずかしい作業を又一つの必要とするわけです。だからその最低生活費を基準にして議論して見ても、それは結局できない議論をしているということになりはしないかと思う。それで私はむしろ非常に乱暴だと思つたんですが、一應の目安ということと、同一地方の同一産業の平均賃金というものと置くべきではないかと右往左往した結果出て来た結論がそれであるということです。西さんから言われた問題は重要だと思ひます。非常に水準の低い産業については、その平均をただちに標準にしてよるしということではなくて、やはりある程度の考慮というものは必要だと思ふ。しかし西さんの言われた言葉の中に、これは應酬にすぎないかもしれませんが、紡績の賃金と造船の賃金を比較して造船では一万円である。紡績の平均は四千五百円であ

％とおつしやつたが、ぼくはちよつとそれは信用ができないのです。

○美濃口委員 戦前というのは昭和五年から九年でしよう。昭和十五年、六年ではないでしよう。

○宮島委員 十五、六年は実質賃金が非常に低い。われ／＼の計算では一番高いのは昭和九年です。

○美濃口委員 安本で調べたのは昭和十五、六年が高いようですが。

○宮島委員 十五、六年はインフレが相当進んでおつて、私どもの計算では実質賃金が八〇％台に下つております。

○藤本委員 私はこの委員会をすれば、何かピタツと線を出すより、やはり賃金水準が向上して行くのに應じてわれ／＼はこの原則を一歩ずつ確立して行くべきだと思ひます。そういうことはいじやないですか。

○宮島委員 私はそういう段階は過ぎたと考えております。

○藤本委員 そうすると二つの意見が出たわけですが、しかしこれはなかなか重たです。平均賃金以上のものに適用して行く方がいいという意見と、ぼくの考えの賃金が上つて行くにつれて、そういう原則をどん／＼導入して行くというのと。

○美濃口委員 最低賃金を越えたものはやれるというふうにするんですか。

○藤本委員 いや私はそうじやないのです。

○美濃口委員 最低賃金というものは完全に捨てるんですか。

○藤本委員 私の考えるのは、たとえば少くとも夫婦がミニマムの生活ができる最低賃金が確立されるというふうな段階であれば、私は賛成ですけれども、ただ一人の單身者の最低生活ができるような線ではある。

○美濃口委員 あなたのミゼラブルな生活でないというその生活は、一体どのくらいですか。アメリカよりも大分少ないですか。

○藤本委員 その何分の一ですか。

○美濃口委員 どのくらいですか。今の何倍くらいですか。

○藤本委員 今はアメリカの十二、三分の一です。ですから最低生活としては少くとも今の賃金の倍と見ております。

る。こうした場合に四千五百円と一万円というもののどちらが水準が高いかというところは紡績の方が高い場合もある。なぜかといつても一つの生活賃金形態を基にすれば、紡績は二十歳未満の女子六〇〇以上を占めている。一方造船の方は平均年齢をいへば三十五歳くらい。その平均扶養家族数は非常に多いというふうなことがあつて、水準は、どちらが高いかということではたまたまは出て来ないのです。そういう具合で水準が結局もう一ぺんかわれば最低生活費と比較して高いか低いかわいことと検討しなければならぬと思ひます。その外のものさしにならぬ最低生活というものは、ここで結論を出すという事は、ほんとに困難だろうと思ふのでそれには触れにくいんです。

○西議長 ただそういうことがあるということです。企業自体の問題も相当あるし、ただ賃金だけでは解決ができないような繊維産業の婦人労働者の合理的な職務分類とか、職務評価と、ほかのやはり同じような労働能力を必要とするものとの評價の点において、非常な相違がある場合に、やはりその人の労働力の再生産の問題なんか、かかつて来るんじゃないかと思うのです。

○氏原委員 ここで平均賃金なり最低生活費なりを出してそれ以上にはこういうふうにするべきであるという結論を出す必要があるかないかの問題です。

○西議長 それはやはり出せるなら、出さなければならぬと思ひます。

○宮島委員 私は政策的と言われるかもしれないけれども政策的に考えたわけではないが現在日本で賃金体系というものを合理化して結局労働生産性を高めて、そうして賃金の総所得分というものをよけいにしようと考えれば能率給的なものを考えざるを得ない。そうすると能率給的なものを考える一つの具体的方法として、いつでも最低賃金より高ければこうしてよるしということを言つても、その最低賃金たるや天國にあるのか地獄にあるのかわからないというふうなものでは話にならない……。

○美濃口委員 然し何らか一つの目安を興える必要があるだろうと思ひます。

○藤本委員 ぼくは目安を出すのは危険だと思ひます。現在は戦前の八〇

○美濃口委員 戦前に近くなるんですか。

○藤本委員 そうです。大体平均賃金として戦前に近い段階が来れば相当すつきりした最低賃金制もできると思ふ。そうしてまたこういう原則も相当すつきりした形でできると思ひます。

○西議長 それでは次に「最低賃金制と同一労働同一賃金」の問題について藤本さんどうぞ……。

九、最低賃金制と同一労働同一賃金

○藤本委員 最後に最低賃金制と同一労働同一賃金の問題につきまして、時間がありませんのであまり詳しくは申し上げられないと思ひますが、最初になぜ最低賃金制が設けられるようになったかという問題から申し上げたいと思ひます。大体歴史的に見ますと一九〇〇年ごろから最低賃金制が資本主義各国でとなえられるようになったわけですが、なぜそういうことになったかの原因を考えて見ますと、あの当時から実質賃金が一般的に低下して来ている。それに対して一方で労働組合運動が相当積極的に発展して来ている。この二つの要因がからんで最低賃金制が進展して来たというように、基本的には考えられるんじゃないかと思ひます。イギリスの例を見ましても一九〇〇年ごろから第一次大戦前にかけて八パーセントほど実質賃金水準が下つておりますし、アメリカでも十三パーセントぐらいいつでも十二パーセントぐらいいつて来ております。第一次大戦後世界各國で最低賃金制が相当普及に行われるようになったわけですが、その場合でも資本主義諸國を通じて、(アメリカでは一時一九二六年ごろは上つております。それからまた國によると一時的に上つたところもありますが)、一般的には生活水準が下つてきております。又一方労働運動は発展したが、結局組織労働者を百パーセントにするにはできない。どうしても未組織労働者がたくさんいる。団体協約で最低賃金制を獲得することはできなかったわけですが未組織労働者が何百万もいて、その低賃金の圧力が加わつて来る場合には、どうしたつて

労働者の賃金は実際に低下するばかりである。そのためにはどうしても未組
織労働者の賃金水準を上げなければならぬ。その場合に対象になつたのは主
として家内労働に従事する婦人、少年労働者だつたと思ひます。例の苦汗勞
働と言われるスウェーデン・システムに対して、その最低賃金を引上げるため
の最低賃金制が、重視されたわけですが、そういう最低賃金制が導入され
て、この制度が進展して来た。もちろん経営者の側から見ても、最低
賃金制もある程度利用しようとしたし又それを歓迎した場合もあつたわけ
であります。その一つの理由は公正な競争条件の設定であります。家内工業と
いいますと、非常な低賃金で労働者を雇はせることになるのですが、そこか
ら競争能力が生れて来ている。それ故公正な競争条件を設定して行く方が、大
きな経営では有利であるという一面があつた。アメリカ合衆國で産業復
興法ができましたときにルーズベルトが最低賃金制を認めただけであります
がその場合にやはりフェア・コンペティション、公正な競争条件というも
のが経済社会に必要だといふことがいわれておりますが、その言葉にも現れ
てゐる様に確かにこういう意図があつたと考えられます。

もう一つは一般に賃金が低くなると労働能力や、能率が低下して行くとい
ふことが一般的に言われてゐます。また労働科学的に見ても、そういう
傾向は明らかであります。労働能率や能力を向上させるためには、や
はり賃金水準を上げなければならぬ、そのためには最低賃金制を設けるこ
とが、かえつて経営者の側でも必要である。これはI・Oの最低賃金制の書
物にも書いてあることでもあります。

それから第三に産業平和を守るといふことが必要である。賃金の問題は労
資の紛争の一番大きな問題になつておりますが、それをできるだけ少なくす
るためには、最低賃金制を設けておいた方がよいと考へられるわけでありま
す。こういう三つの考へで経営者の方も最低賃金制を、ある程度つくるうと
いう考へを持つたんじゃないか。しかし基本的には組合側で最低賃金を設け
ようという考へで進んでこの制度が進展して来たわけでありま。

この最低賃金制にもいろいろの形態がございますが、その中に職業賃金委
員会という形態があります。これなどは家内労働者を対象として設けられて

九一九年の十三ドル五十セントから十七ドル十セントになつております。マ
サチューセッツ州の例で見ますと、一九一七年に六ドル五十セント以上のもの
が半分だつたのであります。二〇年には十ドル以上のものが半分ある。
二一年には十一ドル三十五セント以上のものが半分ある。二五年には十二ド
ル十セント以上のものが半分あるという数字が出ております。もちろんこの
間に物價が若干上つておりますが、実質賃金がこの割合で高まつたといふ
ことは言えないのであります。その最低賃金の直接適用対象になつた婦人
労働者については、ある程度実質賃金が上つたと言へるわけです。それから
イリノイ州の場合には最低賃金ができた一年間に婦人の賃金は七%、ニュ
ーヨーク州の場合には二・一%上つております。オハイオ州の場合では一
年の間に二〇%も上つてゐる。こういうデータが出ております。しかし、
最低賃金制ができたからといって、全体の賃金水準が、男女を含めて全
産業を通じて一律にばつと上るといふことは考へられない。むしろインフレ
その他の政策の結果、全体としての実質賃金が下回る場合が非常に多いので
あります。局限された家内労働者だとかあるいは中小経営の未組織の婦人
労働者の賃金につきましては、相当程度最低賃金制の効果があつたといふ結
論ができる。

婦人の低賃金を引上げる方策として、まず最初に考へられますのは組
合運動の進展であります。しかしこれだけではどうしても婦人の低賃金は
上つて行かない。そのために最低賃金制というものが採用されて参りました。
しかし、それと同時に同一労働同一賃金の原則を確立しようといふ運動
が進展して来ているのであります。この同一労働同一賃金の原則によつて婦
人の低賃金が相当程度引上げられる可能性があるのであります。なか／＼
この原則の内容がはつきりしない。いままつて世界的に一定の解釈に到達し
ないといふところから見ても、實際適用の場合には抜け道が非常に多い
点を考へますと、一番効果的なのはやはり最低賃金制である。もちろん最低
賃金制だけで婦人の低賃金の問題を解決するといふことは考へられないの
で、同時に同一労働同一賃金の原則の確立が、不可分のものとして必要にな
りますけれども、この最低賃金制は婦人の場合には、特に大きい役割を果す

る制度であります。この制度が現在の最低賃金制の中で、一番大きなウエ
イトを占めてゐる。もう一つは団体協約の一般的適用という制度が大きなウ
ェイトをもつておりますが、これなどもやはり中小企業未組織労働者とい
ふものの賃金水準を高めるための手段として考へられてゐる。ところが未組
織労働者の中心になつておりますのは、実は婦人、少年労働者だけであら
ず。でありますから、國によりまして最初から婦人少年労働者だけを対象に
置いた最低賃金制というものを考へてゐる。アメリカにしまして、カナダ
にしまして最初には婦人労働者だけを対象にしておつた。フランスでも始め
は婦人だけを対象にしておつたのであります。しかし問題が進展しますと、
婦人だけではなくて男子のための最低賃金というようなものに進展して来て
おります。こういう発展の歴史から見ても、最低賃金制の主たる対象
が婦人労働者であつたといふことは、否定できないことでもあります。

次に最低賃金制はどういう役割を果して来たかといふことに触れますと、
婦人労働者の賃金を引上げるためには、相当大きな役割を果して来たとい
ふことが、いろいろのデータから示されております。たとえばフランスの例を
見ますと、これは家内労働者につきまして一九一二年に法律になつて、一九
一五年から実施されておりますが、十六年にある産業につきまして、時間給
〇・五フランの最低賃金がつけられたわけでありまして、それが一九三六年に
は四・八フランに引上げられております。ところが物價は六・五倍に上つて
おりませんので、賃金が九・二五倍ですから最低賃金は一九一六年に比べま
すと、大分引上げられておるといふことが言えます。もちろん一九三六年が
例の人民戦線政府でありますので、そのときに大幅に引上げられた関係もあ
りますけれども、婦人労働者についてこういう役割を果したといふことは言
へると思ひます。イギリスの場合でもケープ委員会といたしまして、
苦汗労働制度を撲滅する役割を果したと指摘されております。アメリカの例
であります。これはカリフォルニアで一九一六年から実施されたものであり
ますが、一九一七年に平均賃金が週給十ドルであつたのが、一九一九年には
十三・五ドルになり、それから一九二〇年には十六ドルに引上げられてお
ります。これは平均賃金で最低賃金ではありません。中位の収入をとる人が一

のではなからうかと考へられます。もちろん、今あげました三つのほかに、
労働能力を高めるための手段を講ずる必要があるわけでありまして、それを
離れまして最低賃金の問題は非常に重大であるといふことが言えます。

現在最低賃金の形態につきましては、いろいろの形がとられておるのであ
ります。アメリカなどでは男女一本の最低賃金の方法がとられておる。
アルゼンチン、ソビエト、キューバ、それから現在のフランスなどにありま
してもこの方式が用いられております。イギリスなどはいまだに男女の間の差
別的な最低賃金制を設けております。それからオーストラリアの場合でも同
じ作業に従事してゐるものには、男女の差別がございせんが、作業が違ふ
場合には婦人には低い最低賃金をつくつております。最低賃金の原則につ
きましては、いろいろ問題もあつてゐます。しかし今度の委員会がそういう詳細い
問題について論議する場所でもないと思ひますので、その問題はここで触れ
ませんが、少くとも最低賃金の議題におきましては、男女の間の差別的形態
を用ひず、たとえば男子の最低賃金は一万円だが、婦人につきましては五千
円だとかそういう形の最低賃金は、やはりいけません。差別のない形の同じ最
低賃金を導入して行かなければいけない。これが正しい考へじゃないか
と思つております。そういう意味でも最低賃金の形態と同一労働同一賃金の
問題は、関連を持つてゐるわけでありまして、それ以外に先ほど宮島さんが
指摘されましたように、同一労働同一賃金の原則を確立するためには、最低
賃金制の確立といふことが、その前提条件としても必要であることは申すま
でもないことでもあります。

簡単にあります以上であります。

○西蔵長 御意見ございましたら、どうぞ……

討 議

○氏原委員 最低賃金と、同一労働同一賃金の関連を考へる場合に、最低
賃金、ことにスウェーデン、ノルウェーを克服する場合には、女子の労働者
が非常に多い職業部門に適用されざるを得ないと思ふ。これは先にも報告し
たと思ふのですが、同一労働同一賃金は原則として男子と女子が競争し、

るいは競争し得るような職業分野に限られるといふことだと思ふのである。一般的な女子の低賃金を克服するといふことには、同一労働同一賃金といふことが、間接的には影響があると思ふが、直接には役に立たぬと思ふのである。その場合には最低賃金制があつて、女子が圧倒的に多い職業分野の賃金が不当に低くされるのを支える。これがなければ、この一般的な低賃金が男女共通の職業の場合の女子の賃金に圧力を及ぼして、男女同一労働同一賃金の原則も、貫徹しないといふ点があるのじやないかという気がするのである。

○藤本委員 そうです。おつしやる通りです。

○美濃口委員 同一労働同一賃金で、女の賃金が必ず上るとは限りません。能力ではかられると、かえつて下る場合もあり得る。

○藤本委員 僕はそれはないと思ふ。ですから、この間の予備討議のときにも言ひましたように、年齢差を置いておいて、そうして男女の同じ年齢の者だけを問題にしたなら、今美濃口さんのおつしやるようなことは起ると思ふ。それは現実にはある場合には起つてゐる。しかしそうでなくて年齢にかかわらないで、同一労働同一賃金という原則を適用して行けば、婦人の賃金は上ると思ふ。

○氏原委員 もう一つ日本の場合に特に問題になると思ふのは、この前も議論のあつたことですが、同一労働同一賃金をやると、女子の職場が狭まるんじゃないかといふ点です。

○美濃口委員 そういふことは、同一賃金なら、能率が低くければ、その能率だけ拂へないし、かりに女子が欠勤が多ければ、それだけ下つてゐる方が公平である。それを同じにすればかえつて不公平です。

○氏原委員 実際的にはこのことが経営者には経営上、損にはならないのだといふことが、すぐにはわからぬ。だから賃金を同一に上げるのだつたら、女子は首を切るといふことになり得る。

○美濃口委員 能率の低い者に賃金を低くやるのはあたりまえだから、この方がかえつてやりよくなりはないですか。

○氏原委員 同一労働同一賃金の原則というのは、能力が男子と女子と

が、かりに極端に言つて、女子が男子の三分の一しかつたといふときに、三分の一の賃金ももらえないから、三分の一に上げるといふことが問題になつてゐます。僕は男女能力が同じであると假定する方が問題が簡単になると思ふ。能力は同じだが賃金は二分の一だから、それを男女同一にして一緒にする。しかし一緒にしたとしても経営上どうといふことはない。ところが上つてみると経営者は婦人を使うのは損だと考える。これは長い目で見れば同じだと言つても、すぐにはそうはとれない、そうだとすれば首切りが起るおそれがある。ことに日本の場合はそれが多いと思ふ。

○藤本委員 職務評價をやつて賃金をきめることは智力とか、その最大の能率を標準にしているが、現在では最低のところできめてゐる。同じ職務活動に従事していても、その負担能率が下つてゐるときには、そこで能率給がきまる。ですからそういうときには、女子の能率が低いとすれば、能率給がそれだけ差額がつくことはしかたがないと思ふ。

○氏原委員 賃率は同じにしても、エフエクトが違つて来れば、賃金は当然違つて来ると思ふ。その問題とは別に、賃率を同じにしてもその場合に首切りが起る可能性はあると思ふ。

○山川局長 それはやはり組合の力と、それから男の人がどれだけ一緒にやれるかの問題です。

○氏原委員 そういふことが起きた場合に、やはり職業につかないでいいかといへば、そういうわけにはいかない。女子だけの職業部門はそのために、賃金が低くなるという可能性はある。その場合にはどうしてもそれを支える最低賃金をやつておかなければならぬ。さつきの問題とは逆だが、最低賃金と同一労働同一賃金の問題は、その関連性において、二様の意義をもつてゐるのではないかと思ふ。

○藤本委員 相互依存関係にあるわけですね。

○美濃口委員 それよりもこの問題を自主的に日本にやるなら、やはり女の人が家庭から解放されなければならぬ。家庭の不合理を直さなければならぬ。

○氏原委員 結論として男女同一労働同一賃金の限界性といふものが、問

題になるかからないか、なるならなるように、ならないならならないように、ひとつその問題について御討議を願ひたい。

○藤本委員 私は限界性があると思ふ。ですから婦人の立場からはやはりそれを乗り越えなければならぬことを、この委員会として指摘しておく必要があると思ふ。

○氏原委員 もう一つは同一労働同一賃金は、どういう影響を與えるか、その限界と効果の問題があります。

○藤本委員 限界はあまり問題はないと思ひます。これは結局婦人の能力を求めて行かなければいかぬといふことが、その限界の問題です。これは御意見はないでしよう。

○藤田委員 マン・レートがついて能率給がきめられます。

○藤本委員 マン・レートだけでなく、職務につけるといふ問題もあるわけですね。婦人の労働能力が低ければ、高い職務につけない。高い職務につけるように婦人の労働能力を高めなければならぬ。これを最後の結論に出しておかなければならぬと思ひます。そこで限界をはつきりしておけば、婦人と男子がどんな仕事をしていても、同じ賃金をもらうのだといふ、その誤つた考え方をちゃんと整理して、正しい考え方はこうだといふことが明らかになります。

一〇、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」

○藤本委員 最後に結論でございますが、同一労働同一賃金を導入する場合に前提となる問題につきましてちよつとまとめたわけでありまふ。まず第一に婦人自体の持つてゐる労働能力の発現を阻止している條件をなくす必要がある。

その第一といひましたして職務配置なり、昇進とか昇格とかいふ問題で男女の差別を撤廃する必要がある。女だからといつてある地位に着けない。労働能力を持つていても自己の対応した職務に着けないといふようなことであり

ますと、幾ら職務分析をやりましても婦人はその賃金が低くなるわけでありまふから、そういうことのないようにしてはならぬ。それから出勤率が非常に低い。これもいろいろ原因がありますが、少くとも家事労働という問題を解決しなくては行けない。これがあつては限りや男子の出勤率の差といふものはどうしても生じて来ると考えられるわけでありまふ。家事労働の問題についてはあとでありますからその点だけ指摘しておきます。

第二に大きな問題といひまして、先ほど報告の中で氏原さんが特に強調された点でありまして、男女の間の労働市場の壁を破らなくては行けない。これを破るためにもやはり婦人の労働能力を男子に対抗できるくらい水準に引上げておくべきか。ですから婦人の労働能力が一般に低く評價され、そしてまた現実には低いとすればどうしても婦人の労働市場は狭まつて、幾ら同一労働同一賃金の原則を確立しようとしても経済的な法則によつてやはり押下げられるわけでありまふ。そういう点でまた積極的に労働市場を婦人に開放せよといふような問題が出て来ると思ひます。ただその場合に職業病に対して、婦人の抵抗力が弱いといふことがありますが、あらゆる作業に婦人が就いてもよいといふ極端論は私は間違ひだと思つております。やはり婦人の母性的機能に基いて、いろいろ障害が多い面がありますから、そのような仕事までたちに解放せよといふようなことをするのはなく、むしろそういう職業病なり、重労働等をなくするような条件をつくつて行く（これはまた男子の労働者にとつても有利なわけでありまふ）ことが必要なのであつて、婦人はあらゆる職業に従事すべきだといふのは極端論だと思ひます。これは私の見解であります。

それから第三に社会保障の問題、これは先ほど繰返して指摘しました。

第四に最低賃金制の問題、これも繰返す必要はないと思ひます。
第五に婦人に対する非常に封建的な雇傭関係といふものがあつて、ちよつと見直つておきます。労働基準法ではちよつと禁止されてゐるものであります。新聞などを見ましても、地方の小工場ではちよつと起つております。そういう遅れた雇傭関係といふものをなくしてしまふ必要がありまふ。
第六に母性保護がある／＼考えられておりますが、それを徹底、

る必要があります。

第百七 福利厚生施設というものを完備して行く必要があります。

最後に団体協約によつて同一労働同一賃金の原則を確立する必要があるのではないかと、まあ大前提条件又は併行して行うべきものとして、この八つのことを指摘することができると思うのであります。

次に同一労働同一賃金の限界性の問題であります。それは先ほどの民原さんの報告にもありましたように、この同一労働同一賃金を果たして解釈されている場合がある。それは男女の賃金差を全々なくすることが同一労働同一賃金であると考えられるものであります。この見解によると、たとえばフランスの例で、一〇%でも差が残っているから、フランスでは同一労働同一賃金が行われていないということになります。しかし労働能力に對照して支拂われるようにするのが同一労働同一賃金の目的であります。ですから婦人の労働能力が低ければやはりそこに賃金差が生じて来る。従つてどうしても婦人の労働能力を向上させる方が講ぜられなければ、婦人の低賃金は本質的にはなくならない。それでこの同一労働同一賃金の限界性というものをやはりはつきりさせる必要があるのではないかと。婦人の労働能力を發展させる方法といたしましてはいろいろございしますが、重要な点だけ申し上げますと、婦人の社会的、経済的、政治的な解放を徹底して行うことであると思います。これは憲法にも書いてございします。しかし憲法で書いてあるのはどうもおかざりの場合が非常に多いのであります。そうでなくて実質的に確保することが一番必要なことであると思います。このうち当面さつそく実行できることもあります。教育におきまして機会均等ということが徹底実施されておりますが、それをもつと徹底して行く必要があります。それから家事労働の制約が婦人の労働能力の發展に阻害的な原因として大きな問題であります。家事労働一般を合理化して、社会化して行く、同時にこれはまた生活水準を高めるといふことが必要になつて来ると思ひます。

それから第三に育児の問題であります。家事労働の中には育児が含まれるのであります。先ほど御報告にも申されましたが、私の調べました場合に、家庭婦人が働きに不出ないかという質問に對しまして圧倒的な人数が

單に家事労働というのではなくて、育児問題を出しております。それから何かの調査であります。内職なり職業を持つてゐる家庭婦人の割合を調べた場合に、子供のいない場合が一番職業又は内職を持つてゐる割合が高い。こういうことがわかつたわけでありまして、それなんか結局子供がゐれば生活が苦しくて内職をしなくてはいかぬわけでありまして、実際問題とすると、子供がなくて比較的仕事が楽な（楽だといふのは子供の多い人に比べて楽だといふ意味であります）人たちがむしるそういう職業を持つてゐることにも、この育児の問題が非常に重要だと思ひます。この育児の問題の合理的な処理であります。これは單に家庭内で処理できるものではないに、社会的制度で解決せねばどうしても困難ではなからうかと考えられます。

それから第四に家族制度の問題であります。婦人はやはり家庭にゐるものとこの認識が比較的多いのであります。制度自体をいたしまして、男子が主人で婦人は主婦だという考えで隷屬的な地位になつてゐるわけでありまして、そういうものをなくさせるような改革はどうしても必要であります。育児、家事労働だけを合理化し、社会化いたしましたとしても、家族制度の問題が解決しなければ、根本的な解決にはならないと考へます。もちろんこれは家族制度というだけではなくて、社会組織全体にも関連を持つ問題であります。最後に婦人の労働能力を發展させて行く積極的な施設を廣汎に行ふ必要があるのではないかと、婦人に対して職業教育あるいは職業指導がなおざりにされてゐるが、そういうものも男女の差別をなくしてどん／＼行つて行く必要があると思ひます。

以上婦人の労働能力を高めるために当面必要なもの五つをあげましたが、最初申し上げましたように、婦人の解放が根本的な線として考へられたわけでありまして、

この問題の報告はこれで終ります。
○所論 それではこれをもつて本委員会は終りたいと思ひます。

男女同一労働同一賃金について

昭和 26 年 3 月 25 日 印刷
昭和 26 年 3 月 31 日 発行

編集人
発行

東京都千代田区大手町 17
労働省婦人少年局

東京都千代田区神田鎌倉町 1
東陽印刷株式会社

印刷所