

職場における男女機会均等を 実現するために

——制度・慣行を中心として——

第12回婦人労働問題研究会誌

1963年6月

婦人労働資料第94号

労働省婦人少年局

は し が き

婦人少年局では、例年「婦人労働問題研究会議」を開催し、婦人労働の当面する問題について、労働者、使用者、学識経験者、婦人団体等の参加を得て、研究討議を行なうことにより、問題の所在を明らかにするとともに、働く婦人の地位を向上させるための方策を推進しようとしています。

本年は第 12 回として「職場における男女機会均等を実現するために——制度・慣行を中心として——」を研究課題にとりあげました。婦人が適性に応じて職業を選択し、雇用に対する機会を均等に与えられ、各自の経験、能力、能率等にしたがって、均等な待遇を受けることは、原則として内外に受け入れられているところではありますが、日本では社会における婦人の役割と、地位に関連する特殊性とが相まってなお多くの問題を残しております。この会議では、婦人がその労働能力と意欲をいかし、日々進展しつつある社会の要請にこたえ、産業における新しい役割を果たしていくために職場の制度、慣行——とくに採用、配置、昇進、昇格、退職などについて——をどのようにすすめるべきかを機会均等という観点の上になって現状の分析のなかから研究することを目標として討議をいたしました。

この会議の結果が、皆様の御参考になり、働く婦人の地位を向上させるための方策に資することができれば幸いです。

おわりに御多忙にもかかわらず会議に御協力下さいました皆様に厚く御礼申し上げます。

1963 年 6 月

労働省婦人少年局

目 次

はしがき

Ⅰ 会 議 の 構 成	1
Ⅱ 婦人少年局長挨拶	3
Ⅲ 討 議	4
部会討議	
使用者部会 第1日 職場における男女機会均等の実情、差別待遇の 原因、問題点など	4
第2日 男女機会均等を実現するための方策——制度上、 慣行上——を中心として	7
労働者部会 第1日 職場における男女機会均等の実情、差別待遇の 原因、問題点など	9
第2日 職場における男女機会均等を実現するための方 策および問題点	19
総合討議	25

1 会議の構成

課 題

職場における男女機会均等を実現するために

——制度・慣行を中心として——

期 日

使用者部会 2月21日, 22日

労働者部会 2月18日, 22日

総合討議 3月11日

会議員 (50音順)

労働者

梅原 志朗 東芝労働組合連合会中央執行委員

加藤 英子 金大丸労働組合東京支部執行委員

北見 泰恵 全国電気通信労働組合執行委員

千葉 美和 厚木ナイロン工業労働組合員

使用者

立川 武雄 日本専売公社職員課長

森岡 昌利 古河電気工業株式会社人事部長

湯浅 清次 日本興業銀行人事部長

(代理 村田 倉夫 次長)

学識者

石崎政一郎 立教大学教授

小嶋 光男 労働省労働基準局監督課長

(代理 辻本 慶次 課長補佐)

黒川 輝子 NGO国内婦人委員会代表

鎌谷 淑夫 東京工業大学助教授

西 清子 評論家

主催者

谷野 せつ 労働省婦人少年局長

大羽 綾子 労働省婦人少年局婦人労働課長

Ⅱ 婦人少年局長挨拶

婦人労働の問題はきわめて複雑でございますので、研究会議というものを設けて問題を討議し、行政にうつす方針を得るとともに、これを通じてひろく啓蒙したいと考えてすすめてまいりました。

第10回研究会議で男女同一賃金の問題を扱ったのですが、これを実現するための将来の問題として、教育訓練の機会均等と、職場における機会均等が示唆されましたので、昨年は教育訓練の問題をとりあげ、今回は職場における男女の機会均等をとりあげることにいたしました。

法律的には男女平等の思想は貫かれておりますが、経済活動の上では、とくに労使関係を通じてこれを得ることは大変むづかしい問題でございます。殊に母性保護との関係、働く婦人に対する社会的通念などが職場慣行として婦人に対して特別なものをつくってしまっているように思われますが、労使の協力で法律にきめられている趣旨を職場にいかしていく必要があると考えるものでございます。国際的にも婦人の地位委員会で性による差別待遇排除が多年にわたって努力されており、現在、男女同一労働同一賃金（ILO第100号条約）を批准している国は42カ国、雇用および職業の場における差別待遇排除に関する条約（ILO第111号条約）を批准している国は32カ国にのぼっております。

昨年の婦人の地位委員会でも人権委員会における報告を主として検討し、特に家族関係における差別、職場における差別の問題が著しいことを強調して、さらに人権委員会に報告を求めることを決議いたしております。国際協力という意味でもこの問題をとりあげることには意義があると思うわけでございます。

最近、若年労働力の不足にともない婦人労働力の有効活用がクローズアップされてきており、職場における男女の機会均等の問題が注目されるようになってまいりました。

職場の制度、慣行は複雑でこれをあらためることはむづかしい問題でございますが、皆様の御意見をおききして、婦人が個性に応じて能力を発揮できるよう、機会均等を実現することに努力していきたいと考えております。

Ⅲ 討 議

部会討議は、それぞれ二日間にわたって開催しましたが、紙面の都合上、全文を掲載することができませんので、以下その概要をまとめました。

使用者部会

第1日 職場における男女機会均等の実情、差別待遇の原因、問題点など

1. 採用、配置方針などについて

採用にあたって

(1) 女子の採用人数には枠を設けている、職場の現状では男子をのぞむ声が大きいのので枠を設けないと男子のみ採用することになる。その原因は一応均等待遇というたてまえであるので、保護規定（深夜業、超勤制限など）のある女子よりは男子をとということにあると思う。

(2) 女子の大学出はほとんど採用しない。採用してもすぐ結婚してやめていく。現在大学出の女子に向く職場といふものが少ない。（調査、外国関係）

男女の職務分担がはっきりしていないので大学卒の女子は正式にとっていない。

最近事務の機械化に伴ない、技術系の大学卒をとっている。

(3) 採用の際の格付けについてはとくに女子を差別してはいない。

配置、勤務状況に関連して

(4) 女子は3～5年でやめるから能率の点からいってずっと同一の仕事につけた方が有利である。又勤務地の制限があるから配置も限られている。

採用時に女子の職務内容がはっきりしていれば能力を高めていくこと

ができるが女子に対しては現在そのような仕組みになっていない。

(5) 長期勤続者がでてきているが、男子のように仕事を変っていないので能力がおち（all wave でない）男子のように使い道がない。

女子自身勉強心が少ないし、男子のように仕事を変らせられることを好まないのではないか。

(6) 現場関係では従来熟練度を必要としていたので長期勤続者が必要であったが最近機械化が進んだので長期勤続者を必ずしも要求しなくなった。

結婚と関連して

(7) 結婚した女子は、義務感がうすくなるように思われる。主婦として、母としてのつとめから欠勤率が高くなる。結婚して勤めをつづけていくにはいろいろな条件が出来ていない。

一方既婚者数が多い職場では託児施設が備えてあり、賃金関係も有利であるので、職業に関する責任感がうすくなり、給料さえもらえばよいという人が多くなる感じである。

2. 昇進、昇格などについて

(8) 制度で昇進、昇格などをはっきり差別しているというより、もっとあいまいな差別が多いのではないか。

事務職員については、職務が変わらないから能力がつかない。能力がないから責任のある地位につけないということは事実あるようである。

(9) 最近勤続年数の長くなった女子（8～10年位）、30才をこえた位の女子に研修を行なって、仕事に対する意欲をおこさせるようにしている。その研修者の中から役職につけるようにしている。

女子を積極的に使おうという気分は一般的に出てきているように思われる。役職（課長代理）にもつけている。

有能な、学歴のある人がでてくれば昇格などについても考えるようになってくるのではないかと思うが、現在はそのような該当者がなかなか

いない。

(10) 教育、試験によって昇格を行なうということとはしていない。男女とも均等に試験を受ける機会が開かれているが女子が試験にパスしてもそれを具体的に使用する場ができていない。

(11) 職場にとどまって仕事をやっていこうとする女子の機会をふさがないためには次のようなことが考えられる。

① 女子の能力の高いパイオニアが出てきて、その人々を均等に扱うことになるか。

② 制度を均等にしておいて、それにあてはまる人をひろい上げていくかどうかではないか。

(12) 昇進、昇格をはばむ原因としては産休などはあまり問題にならない。むしろ昇格するのは男女をとわず能力が中心である。

女子には能力をためす機会がなかったといえるが、社会通念というものがやはりかなり入ってくるのではないか。

結婚との関連において（家庭に対する責任と均等待遇）

(13) 産休、生休、育児時間などを入れると男女で 10% 位実質賃金がちがうが、これに差をつけないのが男女の均等待遇といえるかどうか問題である。

結婚退職後の先任権の問題は日本では労働力不足が極端になればどうかわからないが、現在はでない。

3. 退職について

(14) 定年は男女とも才のひらきがあるが、慣行としてそのような形でまわっており、それまでつとめる人がいないのでとくに機会均等の問題としては上ってきたことがない。

現実的に、職務に応じて女子の定年をきめたらよいという企業の要請がでてきたのではないか。

女子自身定年の男女差について意識するよりは、割増一時金を早くも

らうことに興味をもっているようだ。実質的には女子労働者自身が定年の引下げをのぞんでいるのではないか。

第2日 男女機会均等を実現するための方策——制度上・慣行上——を中心として

1. 職場の婦人に対する使用者の評価、期待などについて

母性保護との関連において

(1) 職場における女子労働者の比率の高低によって母性保護の影響度がちがってくる。女子の数が多い場合は産休や生休が実質的に他の女子、或いは未婚の女子にしわよせされ女子の間でも利害の不一致がおこる。

(2) 産休などよりは、それ以後、育児、家庭管理の方が仕事に影響を及ぼす。従ってこの点が解決されないと現実には女子の能力もおち、評価も低くなる。機会均等についてはむしろこの方が影響がある。

(3) 一般的な傾向として結婚した者は能力がおち、柔な仕事に代りたがるということがいえる。婦人の自覚が必要である。

(4) 対策として子供が大きくなったら又復職するという制度について内部では論議されている。

(5) 結婚したらやめるというのは職場の制度というよりは慣行の方であると思われる。それが能力ある婦人をはばんでいると思われるがそれを打破する意欲は会社によってちがう。

(6) 家庭生活が職場に入りこんでいる、機会均等もこの辺に深い根がある。

勤続年数が短いということが最も関係があると思う。女子自身というよりはそれを支えている社会的習慣が問題である。

2. 苦情処理機関について

(7) 現場では、この機関にまで上ってくるような苦情はほとんどない。

公社の場合は法律にはあるが、事実は労使間の対立のようになってしまい、個人の苦情処理ということにはなっていない。

(8) 事務については、組合独自の苦情処理機関というのではない。女子だけを人事担当のものが集めて苦情をきく懇談会をひらいている。

(9) お茶くみについての不平というような些細な問題のみ上ってきており、職務の内容、差別待遇というような不平はないようだ。

苦情処理機関にかけて問題を解決するという自覚がたりないと思われる。給料、人事などについては慣行で解決され、苦情にまでなっていない。

(10) 苦情処理機関を扱うやり方が組合でもまづかったし、使用者側も警戒しすぎたということがはじめにあったので、この機関がうまく利用されなかった理由であると思う。

(11) カウンセラーのような制度をもうけることもいい方法と思われる。

3. 機会均等をすすめていく方策

(12) 女子の専門的、技術的能力の高い人が出て、事実でそれを証明していくということですすめていくのがよいと思われる。

機械化に伴ない、女子の技術者に対する要請ができており、その面で女子に対する評価が上っていく。

(13) 女子は結婚したらやめると思いこんでいる面がありそれが女子に機会を提供しないという形になってきている。

(14) 事務関係では職務内容をはっきりさせ、その職務に対する責任を明確にする。その責任にたえるものを男女を問わず登用していくというようにしていくことが考えられる。従って雇職せずに雑用などに女子を使うこともあらためる必要がある。

(15) 現場については女子の比率の多いところでは欠勤などの点から給与面にそれらが公平に反映されるようにしていくことが考えられる。

(16) 男女の機会均等をあまり厳密にすすめていくと、現状ではかえって女

子をしめだす結果になりかねない。

(17) 女子の専門家、技術者が能力を発揮し、格付けされるような時期に、正しく評価されるようにしていく。女子自身が能力をつけていくことと、職務の分化を確立していくことが併行して行なわれることがのぞましい。

労働者部会

第1日 職場における男女機会均等の実情、差別待遇の原因および問題点

1. 採用および配置方針などについて

(1) 募集方法が男女で異なっている

高卒男子は全国から募集

高卒女子は現地採用（各支店の）で通勤可能な範囲。大学卒は男女とも本部採用といって本店で採用し、6カ月の訓練をして後各支店に配属する。とくに男子のみと限っていないが女子で採用になる人は殆どいない。

(2) 配置方針も男子は全国採用なので定期的に支店間の人事交流を行なう前提があつて配置するが、女子は採用店以外に移動させない方針であり、しかも採用店の中でも最初に配置されたポストを動くことは全くなないといいてよい。

(3) 採用にともなう宿舎の設備も、男子は各支店交流のためまえがあるので確保されているが、女子にはない。勤務地は採用時から限定されている。

(以上デパート)

(4) 採用について特に男女で職種を限定したものはない。従来は女子のみ、男子のみとした職種もあったが、機会均等にするべきだということとで協約の中でその枠をはずした(48職種)。

(5) 大学卒は本社とブロック(10局)採用で、とくに男子とは限定してい

ないが、実情は、女子の採用は全くないといってよいほど少ない。

- (6) 一般採用についても特に男女の差別はしていないが、従来から女子の職種と考えられてきたものについては婦人の特性をいかしていける職域として当然女子を採用すべきではないかという要求を出している。しかし合理化計画の中で従来から女子の職域とされていた職種を縮小する方向にあるために経営側では男子を採用しはじめている。目的とするところは男子高卒者なら数年後の縮小に際しても、職種転換、配置転換が女子よりやりやすいということにあるとみられる。

- (7) 配置については大学卒の幹部職員にA、Bクラスがある。

Aクラス——採用後本社訓練6ヵ月、その後6ヵ月各職場に配置し、更に6ヵ月訓練して係長にする（東大出身者が大部分）

B——クラス中堅幹部として採用（地方大学、私大出身者）

一般採用者は職種毎に必要な訓練を行なって配置する最近の傾向としてはデスク部門には女子を採用していない。欠員ができた場合のみ現場から補充することになっている。（以上 電信・電話）

- (8) 現場女子は大部分中卒者を地方採用し、2交替制をとっているのが策に入らたてまえになっている。高卒は男子も含めて全体の2/5ぐらいである。

大学卒は男子のみで女子は採用していない、例外として短大卒の栄養士が採用されている。男子は高卒、大学卒ともはじめから管理職にする方針で採している。（以上 繊維）

- (9) 現場は各工場の現地採用

トランススター等忙しい部門では2交替制をとっているため寮制をとっている。

・工員は中卒、高卒とも男女採用している

・職員は高卒は男女とも採用、大学卒は男子のみ採用（一般事務、技術とも女子の採用は行なわない。例外として診療所の薬剤師に採用されている）

・臨時従業員から正規工員への採用は、臨時従業員約12,000～20,000人（常時一定ではない）の中から年間約5,000人を登用している。

臨時従業員の在籍者の男女別分布は半数ずつであるが、登用の率は男子の方が高い。女子が少ない理由としては職場からのすいせんで男子に有利であるためである。労組としては協定で女子の枠を設けている。

登用の枠を100とした場合

45%は勤続1年以上の者を優先する。

45%は臨時従業員の率が正規従業員より高いところを優先する。

10%は特に女子を登用しなければならない。

以上のようなわけ方をし、最近でも10%は女子を採用しなければならないということで支えている。

- (10) 採用時の格付けは資格制度（労使の了解事項）によって異なる。

工員 中学卒 男女とも普通工員

高卒 男女とも技員三級

職員 高卒 男女とも雇員

大学卒 社員（女子は採用していない）

（以上 電機）

女子の結婚および母性保護との関連についての問題点

- (1) 既婚者の数が多くなり、平均勤続年数、年令ともに高くなってくると、経営者側では産休者、育児時間請求者の欠務補充の経費増加等を理由に女子の採用をしがらなくなる。

女子の60%が既婚者でそのうち約10%が常時産休中というのが現状である。生理休暇、育児時間等も含めると常時20%の欠務という実態であるが、補充は10%ぐらいの計算で行なわれている、あとの10%は労働過重又は仕事の停滞という状態になっている。

- (2) 結婚したから能率が悪くなるという一般的な評価は個人差の問題もあるし、経営側でも強く主張しなくなったが欠務が多いということと実質的に保護規定が活用しにくくなるようなチェックをしている（家庭訪問

による生休者のチェック、欠務不補充等で休暇をとりにくくするなど)。

(13) 中卒女子を採用していた時代もあったが時間外労働の制限もあるために最近では採用しない。それと同じことで高卒女子についても男子との比較で時間外労働の制限が問題になり、経営者側からではなく、男子の側から不満がでるため既婚者の長期勤続はよるこばれないのが実情である。

(14) 採用時は通勤できる範囲で採用するが、結婚すると家事、育児の問題で通勤可能な範囲が狭まる。協約の中では配転の場合も通勤時間1時間半以内、地方の交通事情の悪いところでは1時間以内とし、その枠をはずれる場合は住宅の保障をさせている。

2. 昇進、昇格および配置転換、職種転換などについて

(15) 任用制度として協約化する方向で交渉中だが経営者側は経営権、人事権の範囲だからということを経営者側は任用について協約を結ぶことを拒んでいる。男女機会均等に行なわれていないのが実情である。電話局の例でみても31才の男子の課長の下に52.8才の女子が副課長や平職員で昇格が頭打ちになっている。

(16) 任用は職種転換、配置転換とからむ問題であるが、女子の場合は男子より問題が多い。

① 女子自身の問題

合理化が急速に進んでいる中で職種転換、配置転換に対して消極的な傾向がある。交換手から機械、営業等に進出する可能性があるにもかかわらず職種をかえるのをいやがる。それでは職場が変わって同じ仕事を続けるかというのをそれもいやがる。労働者として自らの労働力をより高く売っていくという意識をもっておらず我儘をいっていたのでは職場を失うことになる。

② 経営者側の考え方

経営者側は合理化計画の中での職種転換については職種毎に男女の

枠を限定している。即ち女子については営業は50%まで、機械は10%まで。

このような方針を出している。今後、料金事務の機械化等でさらに交換機以外に女子の減員が予想されるので公社側のいうとおりになっていると婦人の職場がなくなる。枠をこえて入りこんでいけるだけの技術能力をもつことが必要だとして訓練の問題もとりあげている。

(17) 組合の要求は任用は労使の協定で行なうべきだという出し方をしている。具体的には先任権として勤続年数の高いものから優先するという要求だが実際には行なわれていない。

(以上 電信・電話)

(18) 昇格には男女で明確な差別がある。

採用時——1級職	男女の別なく昇格の最低基準年数がきまっている
2年半後——2級職	
5年半後——3級職	

2級職に昇格する場合は男女殆ど同時であるが3級職に昇格する場合は男子のみで女子は、あとまわしになる。昇格基準は年数と人事考課によるので女子は考課の査定がわるいことになる。男子は100%昇格するが女子は6~8年後になった人が、女子のうちの5%ぐらい上るだけで10年勤続しても2級職の人が多い。

(19) 3級職の上が係長なので役付になる門戸も女子の場合制限される。大学卒は最初から管理職登用を前提として採用しているが、高卒は男子でも管理職にはなれない。

(20) 役付に付随したものととして女子にはスポンサー制度がある。これは3級職に昇格しなかった女子の中から、任期1年で教育係に任命されるものであるが、給与、賞与の面では何も保障されていないポストである。

(2級→3級 本給2,500円アップ賞与は2級の倍額)

(21) 昇進、昇格にともなう配置転換は男子の場合は同一店内での配置転換、各支店間の人事交流等が計画的に実施されているが、女子はごくわずかな例外をのぞいては採用後配置が変わることはない。従って売場

も仕事のベテランにはなるが、係長にはなれない。女子より経験の短い男子が責任者として配属されることが多い。

② 支店によっては女子の課長、係長等もいるが、女子向きのポスト（食堂課、加工課、顧客課、教育課等）が限定されている実情である。

（以上 デパート）

③ 男女差別が明確に設けられているのは、資格制度（身分制）と昇給基準である。

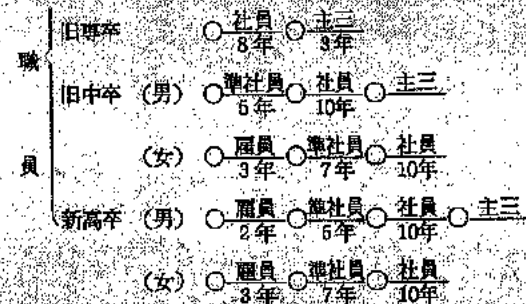
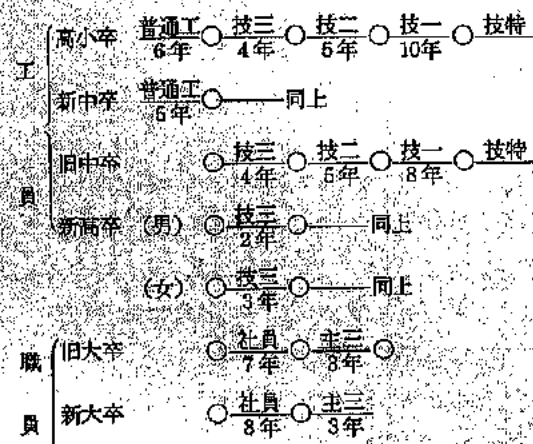
資格制度は協約ではないが労使間で了解書を取りかわしている。これに昇格基準が定められているが男女で明確な差別がある。

資格任命とその基準（了解事項）

正員 普通工、技員三級、技員二級、技員一級、技員特級

職員 職員、雇員、準社員、社員、主事三級、主事二級、主事一級、参事、理事

資格任命については資格任命の最低基準年数をこえたもののなかから選衡する。



最低基準年数を満したもののの中から一定の枠にくり入れるのでさらに人事考課が加味される。従って女子は基準年数と人事考課で2重に差別されている。採用後最初の昇格はだいたい男女とも年数を基準に行なわれるが、次の段階からは人事考課が入ってくる。現場の管理者は女子をとりたがらない。

④ 組合では基準年数に達した後3年を経た者については全員昇格を認めるように要求したが、人事権の問題として話し合いがつかなかった。

（以上 電機）

⑤ 女子の役付は班長、主任までで、男子の場合は高卒者も管理職になれる。

⑥ 全寮制で一部通勤（既婚者など）もあるが本人の希望で寮を出て下宿した場合は昇格で不利に扱われる傾向がある（男女とも）。会社側は寮を出るなどとはいわないが実情としては差別される。

⑦ 会社が女子の管理職をつくらないのは勤続年数が短いということによると思われる。平均勤続年数 3～4年ぐらい、平均年令 17才。

仕事の内容が単純であきがくると、工場の所在地が郷部なので都会地へのあきがれと、初任給はよいが昇給がよくないので他との比較などで簡単にやめていく人が多い。（職務——男子は機械整備、女子は配下の検査と数の計算）

63 女子で機械整備に転職したいという人はいない。理由は油で汚れながら仕事をするのはいやだから。(以上 繊維)

女子の結婚および母性保護との関連についての問題点

64 昇格の機会が男女間での差別のみでなく、女子間においても差別がある。昇格者を決定する場合、資格基準に達している者の中から何人かをえらぶが、その際産休中又は育児時間を使用中の女子は残されることがある。

65 組合では母性保護は当然の保護として男女差別の前提としないことに意識統一をしているが現場では男女間、女子間でもまだ抵抗がある。公社側でも昇格させる場合は一方的に実施せず、本人の意見をきくことにしているが、個人個人には、母性保護を前提として均等であるべきだという意識が強くないから、育児中や産休の前後にポストを与えられる話があると本人が尻ごみをして受けない場合がある。

66 任用(昇格)と訓練は密接な関係があるのでまず訓練の機会を均等に与え、昇格への資格要件をつくることを要求しているが、中央や地方ブロックの集合訓練の場合は既婚女子、とくに子供をもっている女子は参加しにくい。(以上 電信・電話)

67 三級職への昇格は高卒女子の場合早い人で8-10年後になる。年令的には27才頃で結婚してやめるか、仕事を続けるかの岐路になっている。会社では当然結婚しそうな人とみた人か、よほど努力して仕事の成績をあげた人を三級に昇格させる。この場合は課長のすいせん、人事考課の査定でできる。

68 既婚者は10%ぐらいいるが、社内結婚が多いので、その場合は女子が殆どやめる慣習になっている。産前産後休業は協約で前後各13週間で有給になっているが、この6カ月を全部休んでから、退職する人が多いので経営者側が人件費節減をねらっている折から婦人一般に対する風当たりが強い。従って男子からの受けも悪く、経営側でも将来性の点から女子の昇格には積極的ではない。(以上 デパート)

69 女子の時間外労働の制限は、労使間だけの問題ではなく、男子労働者からは女子の特権とみられやすい。一般に時間外労働が多い現状なので仕事のしわよせを男子がうけているという感じを抱く人が多い。この点について男子の理解を求める話し合いは10年ぐらいかかって組合が指導した。(以上 電信・電話)

勤続不安定性との関連における問題点

69 女子は結婚すると殆ど昇格の機会を与えられない。現場では昇格の基準年数が満されても管理者がすいせんしないし人事考課も悪くなる。理由とするところは結婚すると出産などでいつやめるかわからないからそういう危険性の少ない未婚者の方が優先される。よく既婚者は能率がおちるといわれるが、最近のようにコンベアシステムの作業の場合は個人の意志で能率を左右するわけにいかないので未婚者の間に能率のよしあしの差はないのが実情ではないか。職員の方が一般に欠勤が多くなったり能率が下ったりするといわれる。(電機)

70 年令30才ぐらいいっても勤務しているものについては一応、当分は結婚しそもないという判断をするらしく、そういう見とおしにたって昇格させている。仕事もよくできるし当分結婚もしないということが職場に是非必要な人ということになるらしい。実情としては三級職に昇格後すぐに退職してしまう例が多いので「だから女はだめだ」といわれる。(デパート)

昇格のための試験制度について

71 人事考課による昇格には問題があるが、試験制度も養成できない。理由は個人間の競争ということになり、試験を受けるための勉強のみに一生懸命になって仕事を放り出しても人に先んじようとする人が出てくる。組合としては基本的には勤続年数による昇格をすすめている。(電信・電話)

女子の独立性について

72 女子は自らの労働力をより高く売るといふ労働者としての意識が低

い。経営者側の配置方針、職種転換等、合理化計画の中で、自らそれに対処して積極的に資格をそなえていこうという努力をしない。

③ 女子は何年か勤めたら家庭に入るという観念で勤めている、腰かけのといわれてもやむをえないような面もある。賃金、昇格等についても男子との差別に対する意見が出てこないし、組合の指導もそこまではしていない。男子と同等にやっていくという意識をもつことが主眼だと思う。

④ 経営者側が従来男子の分野とされていたポスト（外勤）に女子を登用した場合、最初の方が努力して実績を築いてもあとに続く人材がないのがなやみである。常に不満に持っているが積極的に仕事にとりくむという努力をせずに、男子に依存する意識が強い。したがって昇格に伴う職種換え、配置換えなどが、経営者側の長期的な計画に入れられない面もあると考えられる。（デパート）

⑤ 経営者側は女子を独立した1人前の労働者とみなさない傾向がある。したがって女子が進んでポストについていこうという努力をしない限り逆に遠慮がちな点を利用して「女はダメ」ということを公言するようになる。（電信・電話）

⑥ 配置の際に女子には重要な仕事を与えない。男子を中心に補助的に女子を配置するので職場の雰囲気は、女子は男子から仕事をもらおうという形になる。

職場の移動も、教育の機会も差別されている。常に経営者側と男子から女子の仕事に対する主体性のなさがいわれる。人事考課には生休、産休も影響するが、やはり主な要素は能力に対する評価となっている。

⑦ 経営者側は女子の能力をのほそくという考えがなく、やむをえず使っているという状態なので、主体性のないところを利用して減員できるところは減らしていこう、ポストも将来性という点からみて男子に与えていこうという方向を出してくる。（以上 デパート）

3. 退職（結婚退職、定年など）について

④ 定年は男女とも55才となっているが、女子の平均勤続年数は4～5年というのが実態。賃金が上らないから早く結婚してやめた方がいいという考え方をしている。

⑤ 男子55才、女子50才となっているが実際問題として50才まで勤める女子はいない。系列会社の中に男子55才女子50才定年、結婚したら退職という規定をもっているところがあったが、女子32才にあらためさせた。

⑥ 自己都合退職については勤続3年以上でないと退職金が出ないが、結婚退職の場合は勤続年数に応じたランクで100%出す。勤続年数が3～4年のため、結婚以外でやめる人は不利だが、男友達がいないとか、都会で遊びたいとかいう単純な気持ちでやめていく。

⑦ 結婚退職について退職金を有利にする制度は、退職勧奨につながるが、労働者自身の中に一部それをのぞむ意識がある。長く仕事にとりくむという態度ができていない。

第2日 職場における男女機会均等を実現するための方策および問題点

1. 働く婦人が機会均等を要求していく場合の基本的な問題点

(1) 女子労働者自身が意識を高めなければならない問題と

(2) 経営者が婦人の意識の低さ、労働者側の不統一を利用している問題がある。

① 女子自身の意識を高める方策が必要

自分がはっきりした考え方をもちて行動する訓練をすること。

労働組合が機関として女子労働者の意識を高める具体的な教育をすること。（労働協約の学習などもその一つである）

② 経営者が利用する労働者間の不統一、意見の対立を討議や実際行動のなかでなくしていく必要がある。

2. 労働者間における男女機会均等についての対立について

(3) 大きくわけて三つある。

- ① 既婚女子と未婚女子の対立
- ② 女子の役付職と一般職の対立
- ③ 男女間の対立

①の場合は既婚女子の産休、育児時間の利用が勤務過重になって未婚者がかぶるという現象がおこっている。これに対しては勤務全体の点検と、母性保護を前提とした機会均等への理解の深め方の両方を解決しなければならぬ。

②については職階制が強化され、職制の数が増えてきたために、勤務の長い人が主任や副課長になるが、課長の権限委譲で職制的存在が強くなるために曾て同僚であった人達との間に感情的対立がおこる。

③ 男女間の対立は具体的にはあらわれていないが、賃金配分の際など一番低く扱われている女子に多くするとやはり単純に感情として反撥するが、全体の賃金体系の中で低い人のところにより高くするという考え方を労働者として納得できるのではないか。

(4) 女子が母性保護規定によって特権的に保護されているという男子の見方は時間外労働の問題に強くあらわれる、全体として既婚女子が占める割合がごく少ないうちは産休、育児時間の利用者も殆どない状態なので具体的に問題にはなっていない。したがって現状では男子の残業に対する考え方、そのような勤務体制をとらなければならない仕事量から検討していかないと、単純に「女子は残業しないからいい」といった見方ですんでしまい、そのまゝ機会均等を要求するのは不合理だという考え方ができてしまうのではないか。

規定の労働時間内については男女とも仕事量を検討しながら働き、一方で残業しなくても生活できる賃金の要求と、労働時間の短縮要求とをしていかなければ解決されない。

3. 経営者側が利用する労働者側の弱点、および経営者側の女子労働者に対する評価について

(5) 経営者側から女子の意識の低さ、仕事に対する積極性のなさを利用されている。

女子は賃金、任用、訓練における差別を差別と意識していないで、そういうものだということで自分を納得させている。しかし不満はもっている。同一労働同一賃金の問題でも経営者側から「男には責任をもたせている」という説明をされるとそのまはひき下ってしまう。生休、産休、育児時間の取得についても既婚者が多くないときは問題がおこらなかったが、利用者がふえてくるとチェックされるのではじめて一人一人が考えるようになる状態である。

(6) 協約化する交渉も、職場の意識の不統一、女子は差別待遇にあきらめをもち、男子は自分が一歩先んじたいという気持をもっているため、要求が強力に打ち出せないで、任用についての協約交渉は進展していない。

(7) 従来からの男子のポストに女子が進出した場合、既得権としてそのポストを確保したいと考えても、あとに続く女子がさし出されたポストを辞退する。経営者はそれを女子に対する評価にすりかえて、その後与えようとしなくなる。

(8) 女子労働力を必要としている以上、経営者は女子の能力をのばす機会を与えるべきであり、女子はその機会を利用する積極性が必要である。しかし実情は逆で、女子が意欲をわかせて働けるような施策を行っていない。しかも

① 職場の研究会の例

仕事に対する研究会を定期的にもったが、女子が積極的に意見をのべると、頭からそれを拒否してしまう。能力をのばす機会を与えずに意欲のなさだと評価する。

② 新規採用者の半数は1年でやめていく例

女子の能力を経営の中にいかしていくという考え方がないので、仕事だけ忙しくて労働条件の改善や、環境の整備をはかることをしていないので、よい条件のところにかわっていく。それに対して経営者は女子はわがままだという評価しかしていない。

③ 長期勤続者に割増退職金で退職させようとした例

10年以上勤続者には割増退職金を出してやめさせようという考え方がある。20年勤続ぐらいの人が1人やめると若い労働者が3人ぐらい雇えるのが経営者側の計算である。(生理休暇を1人が1日とると年間2億円の損失だとしている。したがって休む日数を少なくさせようしたり、退職してもらったりで人件費の節約を考え出している。)

一方女子の中にも19年勤続でやめれば年金の一時金がもらえるから、やめようかという消極的な人もいる。しかしこれは長期勤続者が賃金の上昇も格付も満足していないという日頃の不満とうらはらなもので単に職業意識の低さだけとはいえないものもある。

4. 苦情処理機関の利用、活用について

(9) 苦情処理機関は協約できめてあるが、今まで使った人がいない。

申請できる範囲としては勿論、任用、給与等も含まれるから実情としては女子の不満がそこに出てきてもいいのだが男女とも使った例がない。一般に組合員の声は、職場委員を通じて執行部に反映させることになっているが、男女機会均等の問題であがってくるものがない。

(10) 協約で苦情処理についてのとりきめがある。各職場毎に苦情処理委員会があって団体交渉事項に入るものは団交で解決している。

今までに申請のあったものでは賃金のアンバランスの是正などが最も多い。

労使同数の委員会で結論を出す、その結果に異議があればさらに上の段階の委員会に申請できる。

(11) 単位苦情処理委員会が支店ごとにあるが、委員会に申請する前に本人

は人事担当者に苦情をもちこんで、解決をみないときに委員会にかけることになっている。

単位苦情処理委員会→本部苦情処理委員会→第三者の決定

という段階があるが、今まで女子の問題では申請がなかった。

男子の場合は例年ほぼ100%三級職に昇格していたが、それにもれた2名が苦情を申し立てた結果、却下され半年後にその2人が昇格したという例がある。

一般には委員会に申し立てても迅速性がないからといわれている。

(12) 機関の存在(協約事項)に対する認識がない。

ふだんは苦情処理委員会に対して必要性を感じないで、配給命令などのあった場合に困ると委員会に相談にいけるのだったということを思い出す。

不満があっても解決の方法を知らないきらいがある。組合として協約全般についての教育が必要である。

5. 協約に男女機会均等を規定していくことについて

男女労働者の間で対立する点はないか

(1) 総則に、性による差別をしないという精神規定をうたうことでは男子からの抵抗はないが個々の条項できめていくことについては異論が出ると思う。

例えばすべての機会均等が果して合理的であるかどうか疑問である。

定年にしても男女同じにした場合、事実として男子と同じにやってくれる力があるかどうかなど。

(2) 精神規定に対して拒否する人はいないと思うが、実際の運用に問題があるから各条項できめる必要がある。しかし、その場合従来からの慣習もあって男子からみると、機会均等にした場合男子として期待可能性のあるポストが奪われるとか、賃金配分で損になるという素朴な感情は残ると思う。

49 男女の機会均等の他に労働者全体の機会均等が行われていない点に問題がある。年功序列、身分制等を含めた終身雇用の中で若い人、高令者、男女、学歴別等の対立、利害に対して婦人がどう対処していくかが問題である。性による差別だけを打ち出しても労働運動全体の中では進めにくいと思う。しかし一方ではこれらのあらゆる差別の排除は女性の問題をどう解決するかで、その動きが促進されたり遅れたりする。

46 労働者として共通の問題をもっているという認識にたてることができるかどうかは疑ではないが、性による差別はあらゆる差別の根源になっているということをも具体的な事実で十分理解する時間をおかないとむづかしい。従って男女の機会均等を進めていく力は女性の側から出していかなければならない。しかし方法として性による差別だけを形式的に打ち出すのは無理な段階だが、女性の側からはすべての差別に先行して男女の差別を排除していく意気込みが必要なほど、現状では女子がひどい待遇をうけていることを認識しなければならない。

6. 労働協約についての認識について

47 現状では一般組合員はよく認識がうすい。休暇についてのとりきめなど適当に自分の日常に関係のあるところだけをおぼえたり、読んだりしている、組合として教育する必要がある。

48 協約は労使妥協の産物であるから、経営者側は切り下げたい。労働者側はより高い条件にという相互の作用が常に働いていることを忘れてはならない。従って各職場の個人個人が細かい労働条件のとりきめをつがんでおくべきである。部分でとらえていざは運用の面で不利に扱われる。

綜合討議 第1部

1. 労働者部会報告

北見 泰恵

職場の男女機会均等を制度化するためにどうとりくんだらよいかということまで十分話してあうことができなかったのですが、出された問題点を御報告します。

母性保護との関連について

母性保護があるから女性は欠勤が多いとか能率が悪いときめてしまうのは誤りであるという意見が出ました。実情としては一般に既婚者がふえ、産休、育児時間等による欠務が高くなっていることは事実ですが、今回の会議出席者のいる事業場では若年労働者が多く（電機、繊維、デパート）産休利用者は殆どないので、産休や育児時間の取得を理由とした差別待遇があるかどうか実態の分析まではできませんでした。総じて婦人の多い職場なので労働協約、就業規則に母性保護規定が設けられていますが、昇進、昇格に対する影響の有無については明確に把握できませんでした。

勤続不安定性との関連について

Aナイロンでは勤続2、3年で職場を去ってゆく人が多く、理由は結婚するためではなく、仕事が単純で、あきてしまうことが一番大きいそうです。婦人労働者の短期勤続は一般に(1)家事労働の負担に耐えられなくて職場を去るものと(2)仕事に意欲がなくなって職場を去るものに分けられるということでした。

女子労働者の勤続が不安定であるから差別待遇の原因になるという見方はおかしいのではないかと、結婚しても働いていける条件が、社会的に整備されていないために、そのしわ寄せが個人にかかるのでぎりぎり頑張つてやむを得ずやめていくというのが実情ですから、女子は突如としてやめるから、仕事に真面目にとりくんでいない証拠だという見方はできないのではないかとということ

した。

勤務地の限定性について

繊維、電機等では大半は地方採用をしており、必ずしも通勤可能な範囲から採用されるとは限らないが、デパートでは各店毎の採用で自宅から通勤可能な者という形をとっています。配置転換(勤務地をかえる)は女子の場合殆ど行なわれなようです。希望者の理由によっては考慮するというケースもありますが女子は一般に望まないし、一方使用者側としても女子の職務内容や将来性がわかって配転の必要を認めていないのが現状です。電機産業などでは生産の波に応じて大量に工員を移動させることはあっても、男子の配転、職転のように計画的に行なわれるものではないということが指摘されました。

以上三つの問題はそれぞれ採用、昇進、昇格に関連があるのですが、それが差別待遇とどのように結びついているかは明らかにできませんでした。

しかし制度的に機会均等を阻んでいるということより、運用の中で男子と差をつけられてしまうことが多いという点では意見が一致しました。

婦人の独立性の欠如

婦人労働者自身が常に対処すべき職場の問題を自分から解決しようという意識が低いという点が指摘されました。男女差別の実態を差別と認識していない人が多いし、仕事の能力を身につけてそれをいかしていこうという考え方も持っていないのが実情で、この点を均等待遇の要求を出すと同時に女性自身の問題として考えていかなければならないと思います。

経営者に望みたいことは、女子には責任をもたせられない、母性保護規定を実施しなければならないから昇格はさせられないというのではなく、女子労働者の能力をのばすことも考えてもらいたいということでした。

2. 使用者部会報告

湯浅 清次

討議の内容は女子の労働力の有効活用はいかにあるべきかということにつきたわけです。

女子を男子と同等に扱えない理由

女子の勤続は4—5年であり、終身雇用を前提としている男子に比較して稼働が低く、また深夜業が禁止されている、転勤をさせにくい等の理由で男子と同じ仕事を与えるわけにはいかない。従って企業としては以上のような条件を基礎にして若年女子を採用し、安い労働力を有効に活用したいという考え方を持つ。しかし若い男子の求人難から女子に代替させる面も出てきたので仕事を女子にやりやすいものにして、意欲をわかせるように努めているが、判断、企画的な仕事は女子には向かないのではないかと。社会的に女子を使う必要性が高まれば企業側も女子自身も努力するということになるのではないのでしょうか。現状では特に女子を忌避しているわけではないが、仕事の種類に限りがあるし、能力的にも無理だろうということです。

補 足

大羽綾子

(湯浅氏が出席されなかった部分についての補足)

◎女子自身が結婚すると昇進を遠慮する傾向がある。(例)専売公社では勤続が長くなって管理職につく者もあるが、結婚して子供がうまれたりすると、既得権である休暇等を完全に使いたいが、管理職についていると行使しにくいので役をはずしてもらいたいという希望が出される。

◎母性保護規定があるから男女差別をするのではなく、たとえ休んでも能力があれば昇進、昇格させて行くという経営者の考え方はある。

◎苦情処理機関についてはあまり利用する人がおらず、問題があると労使間の交渉にすぐ持込まれてしまい、有効に活用されていない。

機会均等にするための問題点はなにか

北見 職場では1ヵ月とか1週間のある時点で仕事量が多くなり超勤をしなければならなくなる。その場合男子がらみると女子は2時間で帰ってしまうのだから「女はいい」ということになり、一方女子自身は保護規定にあまえてしまっている面もあります。労働者側の男女間で理解が不足しているので使用者からそこをつけこまれ差別をつけられるものになるという意見もありました。しかし、この問題は根本的には仕事量と人員配置について労使で話しあって時間外労働が日常当然のこととして存在するような労働条件を改めてゆくべき性質のものであり、男女間で平等とか、不平等だとか云っていたのでは解決にならない。労働基準法の規定が、職場の中で具体的にどう生かされていくかは、労働協約で明確な条件をきめていくか否かにかかってくるわけですね。

電々公社の場合タイピスト、看護婦等の仕事は増えているがそれ以外のポストではふえていない。キイバンチャーについては女子の職域の拡大であるという見方をする人もあるが、これは仕事の種類が一つふえた程度のもので事務員ではなく労働の質としては現場要員であり、単純作業の種類の増加としてとらえるべきではないですか。企画性を必要とするものでもないし職域の拡大とまではいえないのではないかと考えるのですが使用者側ではそのような問題が話しあわれたでしょうか。

湯浅 深く考えての討議まではしなかったのですが、女子でもダレントとして通用すれば企画面に進出することも可能だし、現実にも管理職につくということがふえてきています。またそういう人は能力もあるのではないですか。

北見 共稼ぎの場合、女子が勤続6～7年になって仕事の實力もついてきた頃、経営者は相手の男子を転勤させる。男性は奥さんをやめさせてもかわって行くので女の人がやめるケースが多い、有能な人に限ってそういうやり方です。

ところが作用するということになるだろうというのであります。

再雇用について

西 現在の差別待遇というものは、歴史上由ってきたところが今日の状態を生んでいるような気がします。それだけに、これをどう解決していったらいいかということもなかなか一つや二つの対策ではきまらないと思うのです。

私は学問的にでなく、ただ自分が働いてきたり、周りに働いている人の実態を見て考えましたことを率直にここで出させていただきます。職場の機会均等をどうしたらいいかということを考える時に、やっぱり基本的になるのは社会通念の問題もございますが、女性の特権とはなんであるか、つまり女性が女性であるということの中で、問題をどう捉えたらいいかということが一番問題じゃないかと思います。これは言うまでもなく、女性が母性であるということに尽きると思います。そういうところから結婚の問題が出てきたり、あるいは育児の問題が出てきたり、それを前提として勤務年限が短かいとか、あるいは能力が落ちるとか、あるいは地方の転勤ができないとかあるいはまた婦人自身の自活ができないとか、そういうことが結局は女性が母性であるということから出発するのではないかと思います。

ですからこの問題をふまえて、この中からしかもそういう特殊性をももながら、女性が実際職場の中でどうあるか、どうしてもらうのが本来の意味の機会均等を得ることになるのか、それを考えることが今日の問題ではないかと思う。憲法その他にうたわれている、あるいは新しい時代に即した、男女平等というものが、どういう形で実行されれば理想が果されるかという問題を真剣に考えてみなければならないと思う。そのために具体的に、外国の例などを見ましても、日本とちょうど現象が反対で、外国では年を取った人、あるいは既婚婦人というものが、未婚者、あるいは若い婦人労働者よりたくさん働いている。日本の場合は若い労働者、未婚者が非常にたくさん働いていることは、職場で長く女が働いていない、あるいは働かせられないということがある。根本的には、よくいわれておりますように、日本の雇用制度というものが

そこに作用しているので、言うまでもなく年功序列の趣旨で雇用制度があるからやっぱり結婚した女性はやめて休かなければならない。むしろ長く働らこうと思えば独身者の、無理なく働らせる人のみが残って行かざるを得ない。既婚者で子供を生んだ人が働らいてゆくということは、特殊な例を除いて困難である。一方託児所施設も少なく未完成であるということを考えたときに、絶対多数としてはすべての女性が長年勤続するとは思われないし、そうすべての女性が、子供を生んでまで働らくというケースに入らないと思う。その中に20%、80%の人が残っていくと思うが、そういう人たちが働らくことのできる状態をつくってゆくということが、やはり婦人たちの地位を高めてゆくことだと思います。それについて私の現実的な提案は、育児期間というものは家庭に入っていて、もし再雇用というようなものが各企業の中で充分に考えられるならば——その場合労働条件その他について組合のほうでもいろいろ議論があると思いますが——そういったものが日本の国家の考え方の中に出てくれば、非常な無理をして働く、能力が落ちてまで働らくというような無理もないし、また将来既婚婦人が働らく時には、新しい能力を身につけて職場に出てゆく。またその人たちが能力と経験によってある程度の責任ある地位について安心して働らく条件が与えられれば、それも違った意味での長年勤続というようなものをそこに新しく生み出してゆくのではないかというものです。ヨーロッパとかアメリカの場合はほとんどそれが可能なわけです。それが、いま言いました雇用制度が根本的に違うので、そういうことが成り立ち得ると思うが、日本も将来そういう方向を、母性というような特殊な立場から考えてゆく必要が出ているのではないが、私はこれをひとつ提案してみたいと思うのです。

資格試験制度

それから、未婚、既婚にかかわらず、現在いる人の働らきに対して三年、四年たつうちに男子と差別がついてくる。仕事も、男、女といわれない差別待遇をされるということについて、もうすこし職務内容とかそういうものについて厳重な規程があり、それについての、資格制度とか試験制度というもの

が、本来的な意味で実行されるならば女であるからということで習慣的にほうり込まれる一つの職務制度というのではなくて、ほんとうに、この仕事にこれだけの能力が必要である、それについてこれだけのペイがされるというような資格制度が、しっかり行われれば機会均等というものも出てくるのではないかと、とも考えるわけでございます。

労働協約における規定

それから最終的にはなんといっても憲法、労働法その他にいろいろあると男女の不平等はいけないということがわが国でも規定されておりますし、それからドイツあたりでは、いわれない差別待遇を受けた時には——たとえば結婚退職するということについて圧力的なやめさせられ方をした場合に、憲法上の当然の権利であるというふうにまで訴えることのできる、そこまで高まっているということならば問題ないが、日本では、憲法にいったいなにが書いてあるかも知らない人が大ざいおりますし、もうすこし、働らく場所での労働協約というもののの中にそういうふうに男女は差別するものでないということが一本入れば、またそれによって私たちの意欲というものもわいてくるだろう。これはそういうことをいくらやっても、任用の面でどうしても匙かげんされるから、ということがございましょうけれども、そういうものが一本あるかないかが、影響があると思われる、公務員の任用試験では一般の需要がないからといって任用試験さえ受けることができないという差別待遇があれば、そこで伸びてゆく機会を失われる。そうでなくて根本的に、男女は実際に差別待遇されないという根本的な柱を立てておくことも大事ではないか。そういうことがあれば、組合でも、女性を教育してゆく上にいい足がかなりになるのではないのでしょうか。

母性に対する社会的な保障

どう考えてみても、母という一つの特殊性、母性であるということ、なにも女がそれだから悪いとか、それだから女は間に合わない、能力がないということではなくて、いまそういうふうなすり代えられていると思うが、母性であると

いりその上に立っての男女平等をどう進めていったらいいかというように、もう一遍、考え直してゆく、もちろんそのために、社会が母性をどこまで認めてゆくか。国家にしても社会全体にしても、託児所をつくるにしても、あるいは母性のためのなにか保障を社会的にやるのが考えられなければならないのではないか、今のところ、出産手当とかがあるが、産休の場合に、休んだ能力を引かれるだけのものを社会的になんらかの形で与えることも将来考えてゆかなければ、一応産休は認めている、なには認めていると言いましても、給料を下げてゆくという現実があれば母性保護を認めていないということになる。またそのためになにかも企業におぶさってゆくということは、どこかで婦人の条件を落としてゆかないとも限らない。そこを社会的にどう援助してゆくかという問題も残って来るのではないかと思う。女の立場から言いますならば、女性も女性である、という立場から、もう一遍問題を地につけて、具体的に一つ一つを考えてゆくということが、結局は機会均等というものを確立してゆくことだと思います。

第三者の立場として、三人がそれぞれに考えておりますことを述べさせていただきましたのですが、これにつきまして使用者側、それから労働者の代表の方々のご意見をうかがいたいと思います。

村田さん、いかがでございますか。実際に大ぜいの女子をお使いになっておまして、女子自身も悩んでいることもございますし、経営者が悩んでいることもございますし、どうしていったら今の時代に摩擦なく、一応筋の通るやり方が生まれるだろうかということですが。

男女機会均等の要件

村田 男女平等を実現する方策として、それではなにをしてゆくかということと女性が本来母性であるという基本問題がある。これについての女性保護のばらばらの規定があり、これに伴う障害を全部企業にしわよせて、それで男女平等を実現しようという形になる。それは企業としてはそれだけのコストを背負うことになる。仮に男女能力が平等であるとしても、それだけのコストを背負うこと

になるとすれば、それは企業外の措置によってそれを救済してゆくということがどうしても必要になってくる。これが国家的に男女平等を実現しようという方策がとられるとすれば、どうしても国家なりなんなり、社会的な立場からそれを保障してゆくというようなことがない限り、企業側として仮に能力が同じであったとしてもなかなかペイの面でやりにくいだろうということが一つあると思います。

それからもう一つ廣谷先生から、女子労働に対する偏見を排除してゆくという問題について、パイオニアとしてやっていけばいいではないかというお話が出たわけですが、私も同感です。制度的男女平等だということなどをどこまで押していても、結局それは法制的に男女平等ということを決めるのは困難と思いますが、それはかえって女子の機会均等を阻むという結果にもなりかねない。むしろ能力のある女性が出て、むしろ女性を使ったほうが企業に有利であるということが実証されない限り、そんなに大きな効力をあげてゆかないだろうという気がする。ですから社会環境の整備、それから法制的な整備もさることながら、女子の方々が労働者としての意識を高めて、ほんとうに企業に男子並の貢献ができるのだということを実証されるということが必要ではないかという気がいたします。

西 もうすこし伺いたいのですが、企業外の援助、社会的保障というのは、二つとも具体的におしやっていたきたいのですが、社会的保障をいったいどういうふうにしたらいいか。もう一つ、女子の意識を高めるといってしまっても、それを具体的にどこで認めてゆくか、意識を高めなければならないということでは思っていない、なにが意識を高めることになるか、なにが高めないのかということをはっきりしないと、意識を高めていると思っても、それはそのまま取り上げられないということもありはしないかと思いますが、そういった点でもうすこし具体的にないかないでしょうか。

村田 たとえば託児所の問題も企業負担でそれをやるということになれば相当な投資になるということもございましょうし、そういった点を社会的な措置でなんらかやってゆくというようなことになれば、ある程度、お予さんをもた

れて女性が働く場合に、企業に負担を負わせないで雇用できるということになるのではないですか。

西 能力の問題になにか……

村田 能力のはうの問題としては、実際にわれわれの職場で考えてみますと、女子が管理職なりなんなりについてゆく場合に一般の女子行員の例を見ますと、仕事が忙しい場合でも、友達と一緒に旅行したい場合にはあえて休暇をとるといふ例がございますし、管理職などになった場合はそんなことは全然許されません。そういった意味の女子の意識の向上と申しますが、職業意識に徹するといえますか、男子の場合ですと一生を企業に捧げて悔いないといえますか、企業と運命を共にするということをやっていますね。女子の場合にそれだけの意識があるかどうか、おそらく4～5年でやめてゆかれるお嬢さん方は、そういったものでなくて、あくまで腰掛け的な感じで勤めておられる方が大多数だと思います。まあ10年選手以降になりまして再教育や、研修でやったりいるいるな手を打って、銀行とあくまで一緒にやってくのだという意識をもっていたかどうかということも必要になるのだという感じがですね。

慶谷 しかし女子の負担を国家でもらうということもあるのですが、国の財政問題で、日本の国家全体がなかなかそういかないと思うがヨーロッパ、アメリカを見ましても企業内容におきまして、労働者の定着性を増大するという措置をとってきているということが普及していると思うが、ある程度企業の公共性といいますか社会性というようなことがだんだん捉えられてきて、労働者を人間として尊重しなければならんというような気風、考え方が出てくれば、企業におきましても、託児所をつくるのが多くなってくると思いますが、これはトップマネジメントの考え方ではないかと思えます。

村田 それは一旦雇用して結婚して母親になるという方々に対しては、そういった企業の措置を講ずると思いますが、いま言ったのはそういうことでなくて、雇用を均等にしろという場合に、たとえば再雇用の問題で御提案がございましたね。その場合に企業がお子さんをおもちの方を、託児所までつくって今の情勢で女性労働者を募集するかどうか、とてもそこまではいいかと思う。

慶谷 しかしアメリカ辺りでは、再雇用するにしても子供の手間がかからない女性をいれるということで、赤ん坊をもっている人まで再雇用するのではないでしょう。

西 手がかからないから働らくというのが普通になっていますね。

村田 そういうことならいいでしょうね。

黒川 私も女子の自覚が足りないということは教育の仕方にもあると思いますが、家庭の両親の考え方——私は20年前に専門教育を受けましたが、私たちと同じくらいの人でもやはり昔と同じ考え方があるということを知っているのですが、もし自分の子供が結婚する、お嫁さんをもらうことになったら、やはり職業についたことのない人をもらうということをおっしゃる方がいる。

さっき、どんな方でも職業につきたがっているとおっしゃったが、今年あたりの女子大の卒業生の親のほうではこの頃は終戦後と違って、職業につけないで、うちでなるべくいけいこ事をさせたいと思う親が多くなった、という話を聞きまして、やはり女子が本気で職業をもつということを考えない方が多いのですね。そういうことになったらなかなか女子の職業意識というものは伸びないような気がします。

慶谷 そうするのは、男子でもあまり変らないのではないですか。遊び半分にやる人もある。

村田 男子には差別待遇はないかという、やはり差別待遇があるわけですね。みんなが課長になるかという、そういうことじやこないわけですからね。

北見 機会均等の問題は、いま婦人が課長、係長のポストにつけないでいるからなんとかそういう道をあけなさいという形式問題じゃないと思います。

独立性の問題

いま婦人が、家計補助的な立場で働いている。独立性がないといわれていますが、やっぱりわたしたちがまず一人前の労働者であるという意識を培うことが必要だという前提ですけれども、実際的にはいまの家庭設計そのものが男

子一人の賃金ではできないようになっていることが問題なわけです。

男子労働者だったら、單身給ですからいやが応でも自分の生活設計を考えた場合に、今の賃金ではどうにもならないということがありますね。そのうえ社会一般の生活条件が向上しているということに適應しようとするれば、賃金について、もっともっと上げておかねば困るということがある。婦人が独自性をもとうという意識はあっても、結婚した場合、実際的には旦那さんと二人で独立設計を営んで、どこにも送金しないかという点、お父さんお母さん、弟、妹に仕送りをしてなければならないという人が圧倒的に多いのです。ですから黒川先生のおっしゃったように、一部の階層の中には、子供を働かせるとお嫁さんのもらい手がないから、短大ぐらい終らせたらおけいこ事をさせて早くいいところに片付けましようというお母さんもいるでしょうが、実際に私がふれているそういう年代の方々はどう考えているかということと自分たちが結婚した時にはお嫁さんに尻を叩かれて家事労働をさせられた。今は自分の息子が能力がないかもしれないが、嫁に共稼ぎしてもらわなければ困る。働いてもらってれば孫を育てるという家事労働は全部50才以上くらいのおばあさんにかかる。世の中はひっくり返って、若い時はべいこらべいこら働いて、今もべいこらべいこら働かなければならないとなやんでいる人が多い。私たち労働者の立場から考えれば全体的な、そういうお互に自立心をもって、家庭設計ができるような状態に置かれてないから仕方がないから、家族も寄り集まって、たとえば住居は別にしても家庭設計の上からはお互に援助し合いながら働いているところが非常に多い。そういう問題を考えてみれば、婦人の独立性とか自立性とか意識の問題でなくて、全体の構造をもうすこし考え直さなければ望めないのではないかと。家事労働と職場をわけもちであくせくしている中で、責任感をもてとか統率力をどうのこうのといわれても非常に追いつめられてしまう。それだけに仕事に対する自分の研究心をどんどんもやしてゆくという状態に置かれてないという人が圧倒的に多いと思う。その点をまず一つ考えて、たとえば託児所の問題にしても積極的に考えてゆく必要があるのではないかと思う。

働く婦人のための福祉施設について

それから村田さんのほうからちょっと話されました、企業の負担云々ということは一遍に企業に全部責任を負いなさいということは無理だと思う。たとえば電電公社の場合に、女子が八万人働いて6割結婚して、大体1割程度がいつも休んで育児にかかっている。全国で15託児所がありますが、それをつくる時でも非常に苦のわけです。うちは電電公社という企業で、子供を持ってまで働いてくれと言っていないから、あなたたちが働いているのに子供まで見るというのはおかしいじゃないか。国が社会保障として当然やるべきものだ、と言うが、私たちと一緒に労働者なり大蔵省なり厚生省に行って、国がこういうことをやるべきじゃないかということと一緒に言いましようと言うと、がぜんうしろ向いて、そんなことはあなた方でやりなさいと言う。こんど厚生省に行くと、あれは救済事業で、どうしても子供をもつて働かなければならないという人の最低の保障で、みなさん方のように旦那さんと合せて3万も5万も月収のてる人のためにやっているのではないというので、空回りしている。

ですから、さっき慶谷先生が、国としての社会保障の点は低いということをおっしゃいましたが、それを変えさせるためには、いまぎりぎり働かざるを得ない労働者だけでなく、全体的な社会問題として考えさせてゆくことは、やはり経営者の方にもすこし、日常行動を起こす時に動いてもらう、そうすると国の政策としても相当変わってくると思う。そういう点でぜひ一緒に考えてゆきたいと思う。

慶谷　やはりそういう問題につきまして、日本の労働組合自体も考えるというようにならなければならないと思う。

外国に行ってもそうですが、非常に率直に福利厚生施設をやっているのは、日本の組合はなぜそれができないかということ、結局ストライキなどをやって、そっちのほうに金を使って、福利厚生面が遅れている。それに日本の組合というのは結局男子がリーダーシップをとっていますから、女子の問題については

ほう助しない。ですからこれは企業だけに負担をかけるよりも、むしろ組合が模範を示して自分でやる、そういうこともひとつ考えていただけたらと思うが。

北見 実際的に託児所の問題だけ捉えて話しますと、うちのほうでは最初組合でやった。実態はともかく見るに忍びず、公社が出つ、2つずつぐらいやってようやく10年間に15になったが、郵政省の場合は、完全に組合経営になっている。お役所ですから、そんなのはだめだと言えばそれっきりで、全然企業は保障していない。電電公社の場合は共済組合になっています。専売は公社がやっている。専売の場合には長期勤続の人が昔から非常に多くて、結婚したらやめるということになると技術者がいないわけです。刻んだり混ぜたりするのは相当むずかしいのだそうです。結局やめてほしくないから託児所を設ける。だから国鉄の託児所なども、被服工場などではできるだけ長く働いてもらうために託児所をつくった。そういう必要性があるときは簡単につくるが、労働者のほうから作ってほしいと言ったときにはなかなかつくらない。この辺が一番問題と思う。

石崎 たとえばフランスの経営協議会などは、その仕事の一つとして厚生事業、そこへ組合が入って行って、厚生事業については組合が非常に大きな力をもつ。労働者側が実際に管理するようなシステムにもっていている。そうして使用者も共同出資し、いろいろな形でやっている、こういうシステムにもってけばいいが、日本では経営協議会が別な方向にいったから……。

西 婦人団体とか民間団体で、働らく人たちのお子さんを預かるということではできませんか。

北見 地域では大分やっていますが、そういう企業なり社会が保障するまで、たとえば団地なら保健婦や経験のあるお母さんが4〜5人預かる。そういうヘルパー的に行っているところは相当出てきていますが、それがどういう方向に行くかということについてははっきりしてないと、預かるお母さんがたいへんだと思う。

西 託児所ができて、朝オンブして帰りに取って行くというのはやっぱり

たいへんですからね。小さなものが地域にたくさんあるのが理想だと思いますが。

北見 私のほうも東京都内5千人でベッドがたった21です。ほんとうに焼石に水でどうにもならないということです。

西 託児所といっても乳児から扱っていますか。

北見 乳児です。地域にある託児所は、小さいところでは8才以上です。すると生まれてすぐの赤ちゃんが一番困る。だから生まれて6週間で産後休暇が終るから、その時から預ってくれる託児所を公社につくらせているのです。乳児施設を社会保障として確立してゆくと大分助かるわけです。

西 働らく婦人と十把一からげに申しますが、電電公社のように婦人でなければできない仕事ですから、赤ちゃんが生まれてもなんでも続けておやりになるということに一応なっているわけですが、もっと広く考えました時にどうなのでしょう、そういう乳幼児まで預けて働らかなければならぬお母さんというのは、ぎりぎりいっぱい、ほんとうに苦勞してでも働らかなければならぬという婦人のほうが多いのか。もっと高い専門教育をつけて、その人が今やめると全体の事業にひびく——学校の先生とか技術者とかありますけれども、そういう人たちのほうが切実にそういうものを考えているか。その辺り、どうでしょうか。

大羽 これは私見ですが、今、子供を預けても働らかなければならぬという人は、やっぱり経済的必要に迫られている人のほうが多いと思いますね。それをどうしようこうしようと迷うボーダーラインの人でも非常に多いと思いますが、専門的な仕事をしていて続けたいという人は少ないと思う。

北見 三鷹の乳児施設の託児所はもう7年くらいやっていると思うが、三鷹市で西と東と2つつくっている。入所基準はどこでも貧困層から取っているが、そこはそんなことをしないのですね。たとえば月収10万以上の家庭であっても、奥さんが働らいているということが社会的に価値があるという場合にはどんどん入れている。ああいう託児所がたくさんできたらいいいと思うが、それは公立の託児所になっていますけれども、その時にはものすごく市の負担がか

かってしまって国の負担が軽い。結局市が何百万も出さなければならないので相当苦勞してつくったらしいが、出来てしまったらものすごくみんなに喜ばれています。

大羽 託児所の問題では、相当高いお金を払っても、ちょっと残業したら間に合わなくなるとか、朝早く送って行かなければならないが、そこには小使さんしかいないとかいう状態です。その中の一つの問題は、託児所の保母の労働条件が悪くてなりてがない。託児所自体の経営が非常に経済的に成り立たない、できない事業だということですね。

北見 その辺はやっぱり国の制度の問題ですね。聞いてみると、結局私たちなんか、1才未満の赤ちゃんですとそれだけ手数がかかりますから、6人に1の保母さんを要求します。けれども実際には9人に1人ですが、乳児施設はほとんどないから、ひどいところは30人に1人くらいになってしまう。あずける時間もお母さんの勤務時間によって違うので保母さんは9時間勤務になっているが、超勤が多い。超勤は、保証のない超勤になるわけですね。基準法違反をやっているわけですが、それを月に12時間は平均やってしまうようです。

保育所の問題はほんとうに国の政策が貧困だと思います。

大羽 国の政策もたしかにそうですが、やはり婦人のやっている仕事が低く評価されているというところにも保母の問題がある。もし男が保母をするというなら、今の給料なら誰も来る人がない、したがって、看護婦とか保母とか女の従来からやっていた仕事と同じようなことをやっている男子の仕事がありませんから比べることができないということもあります。それで婦人のやっている仕事が正當に価値評価されてないということがあると思います。

喜谷 それよりも、保母さんとかいう仕事は、一般社会事業という範ちゅうですね。ですからある程度宗教的色彩があって、社会に奉仕するものだから、当然安いペイで文句を言うのがおかしいという習慣がありましてね。

大羽 しかしお医者の場合を考えても、同じように、看護婦を考えても、歴史的なことがあると思いますが、もしそういう歴史的なものがないとすれば、看護婦でも医者でも、仕事の内容も教育も違うと思いますが、やっぱり女の仕

事が低く見られるということの二つの原因があると思います。

北見 もう一つ政策の中で言いますと、そういう保母さんの賃金なり要員要求をしますと、結局利用料が高くなるようにできている。一方、利用者は安く利用したいということになる。今のところ最高7〜8千円まで出すところがある、公立ですと、その人の月収によりますが、3千5〜6百円から4千円とまりになっている。ところが保母さんを公務員並にしてくださいと言うと、見返り分として利用料金上げますよ、と言う。利用しているお母さんと保母さんが対立するということで、人件費の保障がないのですね。

大羽 人件費は、子供1人についていくらという中に入っているわけなのです。

北見 わたしたちがいまのところ保母さんとも連絡をとって、保母さんが労働条件が上がると施設を拡大し、設備をよくし、内容も……ということで7項目要求を出していますが、厚生省の予算原案というのは今年もわりによくくんでくれたけれどもやっぱり昨年並みにはほとんど削られてます。

大羽 それでもう一つ保育所問題について私どもと一部の人たちと意見がくい違っているところは、託児所なりなんなりつくって小さい子供があっても助らくということが社会的な見地からしていいかどうか、そういう面で小さい子供は母親の許で育てるのがいい、だからそんなに生活保護以上の人まで、保育所をつくってまで出て来てもらう必要はないから、という考え方を堅持している人もあります。私どもは現実にこれだけ必要な人があるから、いいか悪いか別問題として特に乳児施設が必要だという考え方をもっているが、国全体としてみると考え方にくい違いがあるわけです。

西 看護婦とか電話交換手とか、どうしても女性でなければならない仕事、そういう働く婦人のための母性保護ということになれば託児所を充実したほればならないということもいえますね。ただ経済的に云々でなく、やっぱり国の全体の生産力とか経済活動の上からいっても必要であるということでは言えるのではないのでしょうか。銀行なんかの場合は、そこまで女性を必要としているかどうか、多少そこが違ってくると思うが。

大羽 ですから働いている女の人がいえば、高い保育料であっても子供1人育てるのに7千円というのは安すぎると思う。むしろ1万円くらい出してもらえるようなペイというか社会保障があるということの考え方が必要じゃないかと思います。

北見 そのくらいにしても必要性があるというように考えていただかないとむずかしいですよ。西先生のおっしゃった、昔から女性の仕事といわれているものも機械化が進むにつれてどうなるかわからない。例えば電話交換手の場合のようにオートメーション化がすすめば急激に減っていく。だからいろいろなことを考えてみると、婦人の職域といわれているものもあるけれども、それは非常に不安定だと思う。

今、キイバンチャーでもものすごくどんどん出て来ていますが、その中で、やっぱり給料が高いからということで、5〜6人男性をとったわけです。そうしたらその男性は、こんな仕事をよく女の人にするものだと思った。女の人には馬鹿みたいに必死になってやるわけです。女の人なら1万ストローク叩くの、男の人は5、6千しが叩かない。人間としてはそのくらいが限界だから、と自分たちは叩かない。すると使用者から見ると能率が悪い、やっぱり男の人はあまり適していないから、プログラマーの訓練に回してしまう。女性は馬鹿みたいに叩くから、キイバンチャーに向く、ということになる。

だから女の人もうすこしその辺を根本的に考えてみる必要があるのではないかと。

再雇用について

西 それでは託児所の話はそれくらいにして、なるべく社会的措置を考えることにいたします。さっき私がちょっと提案し、慶谷先生のほうからも出されたが、婦人の再雇用の問題ですが、そういうことが可能ならば、いま言われているぎりぎりのあり方がもうすこし風穴があいて楽になるのではないかと。年とって働いてもその人のつけた能力なりなんなりが生かされてポストが得られたりできるのではないかと。問題はどうか。これは理想論で終る

ものか、そういうふうにするにしてもなり得るものなら努力してははうがいいとお考えになるか。

慶谷 電電公社はやっぱり雇用しますか。

北見 やってはいないですが、組合としては論議中です。よその組合からはおかしいという話もされているのですが。

うちのほうは、やめてゆく者の80%が育児の問題です。育児の問題が解決できればやめてゆかなくてもすむ。これからはもっともっと大きな問題になってくるということで論議をした中で、育児休職の問題を一つ考えた。いま論議しているのは、有給が無給かということになる。組合としては当然有給にせよということになりますが、それはいいことだと飛びつくのが女の人ですからそんなに簡単にとれる制度ではないから無給だ、無給であっても育児のために家庭にかえとしても、少くともみなさんが2年後に職場に復帰できた時に、休職に入った時と同じ条件を、獲得しておくということでいま論議して、今年の大会あたりには出したい。

西 それはいい考えですね。使用者のほうは？

大羽 この間公社の方からのご意見で、そういうことを検討しているというようにちょっと言っておられたようですが。

慶谷 再雇用の問題でも、技術革新が進行すれば、以前女子労働であったものでも男子労働になる。もう一つ、技術革新が進行しても、男子労働でなくて、ものすごく技能を要する仕事でどんどん出てきた場合、前に技能をもっていた人を再雇用したい。この二つの問題が再雇用の問題になってくると思う。

西 その場合、一旦休職しますと、電電公社などでは、技術革新というものが日進月歩すると、多少技術の面でもおくれしてしまうことがありますね。その時に、再雇用のための訓練という問題まで考えていますか。

北見 考えています、ものすごいテンポですから。とにかく育児休職は3年間くらいどうなるかという話がある。大体今のところ2年くらい考えているのですが、それをもし8年くらいにしたら、1人目の子供が生まれたら休んで、2人目、3人目が生まれると9年くらい職場から離れる。それじゃ困ると

いう話がある。大体10年間ぐらいで、いまの電電公社の仕事は全部変わってしまうからついてゆけないということで反対しているところもたしかにあるのです。けれどもそれはやっぱり全体の訓練制度の確立の問題ですから、休職復帰する時の訓練については、はっきりと公社に責任をもってさせるということになれば、心配しなくていいんじゃないかとわたしは言っているのです。

慶谷 ですからそういうふうな再訓練の場合における責任、これは重大な問題ですが、アメリカ辺りでは、たとえば出荷量において1年間の製品を出せばいくら積み立てるということで会社がつくってやる。

この間も電電公社の幹部に話したが、たとえば電話を一通話かければ1円ずつ積み立てて再訓練の費用に充てるということも考えられないことはないと思ったこともある。

北見 公社はどういうふうに考えているかわからないが、今のところ公社としては大体5年間に電話交換手をやっている女子が3万8千人余ることになっているのです。余るといのは、全体としての雇用量はふえてくるが、合理化に伴ってさっきの勤務地の限定制の問題、転職配転ができないという対象の人が8千名と考えている。そういう中では、ちょっと慶谷先生がおっしゃるよりは公社は直ちにそういう政策はもち得ないと思う。

西 御参考に申しますと、北欧では既婚者がたくさんいて、看護婦の組合に行った時、80%は既婚者です。それが例によって一旦家庭に入るわけですが、そういう人たちが出てきた場合に再訓練する。それは全部国家の費用でやっていますので、将来、労働省でも中、高年齢婦人の技術教育機関もだんだんできるような方法を考えたらいいと思います。

北見 今のところは実際の場合でも非常に少ない。

先任権の問題

西 労働力確保の上から、家庭に入った人を再訓練して、足りない労働力を補ってゆくという時代が来るのではないかと思います。

北見 私もそう思います。ただ実際的にうちのほうな人も労働組合とし

てずいぶん諸外国え見に行っているのですが、アメリカ辺りの電話局に行くと、先任権ばかり先行しているのが、40才、50才の人が交換台に並んでいる。アメリカでは電話交換は年長者かと聞いたら、若い人は夜の勤務だけだ。先任権もそういうサービスの形態に活用されている。そういう中で日本の電電公社でもアメリカのシステムをどんどん入れているが、全体的に労働力が余っていると、そういうふうにならないのではないですか。

ですからその辺のところは、労働組合が労働者の側からいくら言ってもいまだのところそんな切迫つまった状態に資本なり国家なりが置かれてない。

慶谷 先任権の問題は労働政策としていけないと思う。

労働省に昔、先任権を提案したことがありますが、使用者側は年寄りだけになると反対した人があるし、組合側は解雇をたやすくするということで反対したことがある。

西 村田さんのところなんかは、10年選手の人を再教育していい方面に使っているというお話を今朝聞きましたが、一遍やめて、あの人は非常に算盤の達人だ、あるいは窓口でお客さんに非常に好感を与えて、その人でなければならなかった、その人が手があいた時はまた来てもらいたい、という御意向はありまじょうか。

村田 それは結局労働市場の問題だと思います。フレックスないい方がどんどんとれる環境にあれば、じいておやめになった方を呼び戻すという考え方はなかなか出てこないと思う。それがやっぱりその人でなければならぬというタレントといいますが、そういう方であれば当然そういう考え方が出てくるでしょうね。

西 しかし、タレントになるような惜しい人が今までありましたでしょうか。

村田 というよりも、銀行の女性の仕事がいかにタレントを必要としな仕事だというのが、今まで大部分であったでしょう。

西 しかし、これから開拓してゆくという職務もあるのじゃありませんか。

村田 たとえばプログラマーとかに非常に優秀な方がいて、ぜひあの人がは

しいという方があれば、そういうケースがあるいは出てくるかとも思います
が、今までのケースとしては全然ございません。

慶谷 再雇用ですね。タレントとかの問題でなく、ある程度若い時に、長い
間会社に勤めていたから、その社風などがよくわかっている人に働いてもら
ったほうが、新規の人に働いてもらうよりすぐ役に立つ、そのほうからアプ
ローチすべきだと思う。

大羽 その場合年功序列で、どこに入れるかという問題ですね。

慶谷 ある程度断層があるが、その点は人事考課からいっても、普通の
組合の専従者をしてもらったのを解いて職場に戻るといふ時は同等の地位につ
きますが、それと同等にはいかない。そこまで機会均等にするのは虫がよすぎ
ると思う。

北見 賃率の問題がはっきりしないと、年功序列だけでこの問題を解決し
うとなるとむずかしくなるのじゃないですか。

石崎 いまの先任権の問題、結局銀行で女子だけにそれをやるわけにいか
ないから男子にも考える。

村田 男子にはそういう例がないですね。終身雇用制になっていますから
ね。

北見 さっき村田さんがちょっと話された、企業と心中してでも、という気
がいが男性にはある。女性にはない、という話ですが、そういう考え方——男
性も1人1人の労働者としては自分の家庭設計があるから、企業と心中してで
も、働いていなければということになります、そういう点の男女の意識がち
がうのではなくお互いにお互いの身のためにやっているという意味では同じのよう
に思う。ただ女性の場合の置かれている今までの歴史的な条件が違いますから、
企業よりも家庭ということになっているかもしれない。この問題は個々の労働
者が企業にしばりつけられなくても、労働者はやっぱり労働力を価値付け得る
ことができる状態にならない限り、格差の問題は解決しないのではないかと
思う。そうすると慶谷先生のおっしゃるように、労働組合がなにをすべきかとい
う問題が一番必要になってくるが、やっぱりいまのままの労働市場がずっと続

いてゆくということではなく、経営の側でもある程度考えることがあるのではない
でしょうか。

村田 労働市場が逼迫してくるということを将来考えるとすれば、そういう
場合には経営が当然考えるでしょう。

職務分析と婦人労働

西 それでさきほどから女性が職場の中で、機会均等を得るための一つの案
として職務内容、職務分析があったほうがよいのではないかといいましたが、
これは働く母性のためにマイナスがプラスか。プラスの面もマイ
ナスの面も考えられるということがあると思いますが、これはいかがでござい
ましょうか。慶谷先生のほうからは、職務別にすると、どうしても女性は圧倒
的に下のほうにおとされるということでした。

慶谷 これからおそらく各会社において職務分析をして、だんだん職務給に
変ってゆくことは必然的だと思う。これは組合で反対してもしなくてもそうい
うふうになってゆくと思いますが、その場合別に女性に対して職務分析をやっ
たからといって不利益があるということではないので、これは主として経営者側
の問題と思う。だんだん経営者が女子の能力を考えてゆけば、場合によっては
女性にプラスになる面があると思う。だからその職務分析自体が女性にマイナ
スになるということは直ちに言えないということをお話ししたのですが。

北見 現状はともかく、低くなることは事実です。今は、そういう職務内容
の評価自体に非常に格差があるという現実の中で、職務給にしてゆくというこ
とには反対しています。

経営者側は再雇用の問題にしても再雇用というものを考えなければ労働力が
補給ができないという時になったら考えるという資本としてリスクを少なくする
ということ、が前提になっている。

この職務給の問題は、われわれも積極的に協力したいというふうに考えま
すが、意欲的にできるならいまの格差も解消できると思うが、できないという
のは、短期雇用で活用してゆくという婦人労働力の現在の位置付けがあるので、

単に期待可能性だけでは危険だと思う。だから将来に亘っても、今のままの日本の賃金体系の中で、職務給に切りかえてゆくというのは、たしかに新規雇用者のためにはある程度の魅力になるし、初任給の引上げには役立つが、全体的な面からいえばやっぱり反対で、もうすこし年功序列体系が解体されて、全体的に単身給という段階からぬけたところで考えてゆくべきだと思う。

西 経営者全体の考えとして、日本の長い間の雇用制度の年功序列制をなにか訂正なさりたいという御意思はあるのですが。

村田 一つの傾向としてはあるでしょう。われわれの職場などで具体的に考えますと、うちの給与体系にしても、依然として年功序列的要素が非常に強い。そういう場合に、これは男女の問題とは離れるが、とにかく男性の場合をとってみましてもあまり稼働しないような人がどんどん上っていきってしまうということがあるのです。それはなんらか職務給的な行き方をする、能力的な行き方をするとか、そういうもので処理してゆかないと、とてもアンバランスが大きくなるのではないかと、当然職務給というか能力給の考え方は、われわれの企業としても出てくると思う。

西 そういう場合の企業の資格審査も始まりますね。

村田 まあ結局人事考課ということでしょうね。

慶谷 ですから職務の重要性ということで判断されますから、格付されることで職務によってきまってしまう。だからこの職務は女子でもやれる。女子を使う、というふうに経営者がなってくれば、女性にプラスになってくる、そういうふうな仕向けかですね。

北見 まあ労働者のそういう要求行動というのはいつでも経営側の針が出されてからでなければおこらないのですが、先手をとられてからどうしようかということでは遅過ぎるので、婦人の立場から、男性に比較して若干でも期待可能性として有利かと言えるかという、やっぱりそうではないと思う。そういう点で職務給の問題を捉えて考えないと、結局こういう仕事をしているからこういう価値があるときめることは外からは合理的に見えるが、どうもあまり合理的でなくて、非常に害のほうが多いと思う。

経営者の方たちも、今直ちにそういう職務給を導入するということ以前に、なぜ年功序列の中で、人事の問題にしても賃金の問題にしても、意欲のある人をおさえつけるシステムになってしまうのかということについては、賃金だけでなく、もっと別な面も考えていただかないとそういう矛盾はなくなるのではないですか。

慶谷 そういう問題は男子の問題でもあるのですから共同戦線を築いてやらないと。

西 さっきのキイパンチャーを男子にやらせたら投げ出したという話ですが、それくらい、キイパンチャーでも電話交換にしても算盤にしても、非常にエネルギーが必要なわけです。そういうエネルギーの測定とか、これだけの値打ちがあるという、労働科学的な評価ももう一巡り直してみようということもあるんじゃないでしょうか。

職務評価について

北見 そういう意味では、社会的にどれくらいの価値があるかというので、評価の仕方というのはもうすこし科学的にやり直す必要があると思う。ただ今までの概念で言うと、単純作業というのは価値が低いとなっている。

大羽 もう一つ、女の人がやっているのはエネルギーの要らない軽作業だといわれる。けれども紡績の方に言うのですが、じゃああなた方、1日やってみてください、男の方がやったことがありますか、と言ったことがあるが、紡績にしても電話にしても、基幹労働力ですね。そういうものをどういうふうに評価するかということは、組合自体としての考え方をおもちになっていらいらしているのでしょうか。

慶谷 案外単純作業の場合は疲弊するのです。単純作業で早くやめる人がある、というのは経営者の責任です。女子に対して非人間的な労働を強いている、単純作業からくる倦怠感をカバーするために措置をすべきで、たとえばクラシックな音楽を流したりするとある程度疲労がなくなつて、職場を楽しくするなど。

北見 単純作業はものすごく疲労するのは事実です。でも、疲労度が高い作業が精神労働よりも価値が高いなどということは絶対資本は考えてない。そのところがまず問題なのです。

西 それは前からそう言っているのですが、そういう調査をしてくださいと言っている。

慶谷 ですから日本は判断業務を行なうような労働を高く評価するという慣習があるが、それを打ち破らなければならない。人間の労働を、共同の生産に寄与させるという認識がないので、やはり労働について不平等取扱いがあるわけですね。そのところが問題だと思う。これは男子でも言える。

西 そこにゆくと、組合のあり方なども問題になってくると思う。ヨーロッパ、アメリカ的な職種別の組合などですと、もっと大きなそれだけの力になって賃金の問題とかが共斗できるかもしれないが。

北見 私たち、電話交換でしたら、そのPBXに働いている女子労働の方々は、ほとんど組織はもっていませんね。できるだけ交流してお話しはしているのですが、要求行動までにはなかなかいきませんね。実際的にそういう職場の中で職務分類してゆくと、電電公社の場合は、職種でいったらものすごく数がたくさんあって、就業関係が圧倒的に多い。しかしそれを社会的に簡単に言うと、電話交換の場合は一応屋内に入って休憩室なんかも備わっているが、ほんとうにマンホールの中で働いている工員の人たちは、——ほんとうは現業に働いている人が一番大事だが——非常に低く、青写真広げてたばこ吸っている人の価値が高くなっている。筋肉労働に対する価値評価というものは、いまのところは絶対に低いです。そういうことについて、うちのほうは職種別職階賃金をとっているが、やっぱり差が出てきている。もちろんそれに妥協してOKを出した組合にも問題はありますが、その場合にどういふような差がついているかという、今は電話交換手でもすぐやめなくなりましたが、10年ぐらい前までは電話交換というのは4～6年でやめております。すると最初賃金を高くしても長く勤める人がいないからというので、電話交換というのはわりに高い。しかし線路というのは終身線路工夫で58才でやめるまで線

路です。だから平均して分布しているから、上だけ高くして下は下げております。賃金体系はものすごく悪いという差が出てきている。それを私達が、電電事業の中の一番主力になっている重要な仕事だからもっと賃金上げなさいと言ってもなかなかとれない。だからそういう概念を変えるというのは企業に対する一つの組合の運動でなくて、やはり、現在の職務給が非常にアンバランスであり、今のままで事務系より技術系統がいいというのは大学卒業だけで、ほんとうの現場の筋肉労働はそれより一段と下っているという現状のままで職務給をするのは間違いだということが世論として起こって来ないとむずかしいと思う。

労働協約における規定

西 最後にいろいろむずかしい問題がございまして、その対策としていくのかの問題も出てきているのですが、こういった問題を実行に移すにしても、浸透させてゆくにしても、労働協約というものが、ただ事務的な約束だけである以上になか婦人の立場というものを保証するものが弱い。そこで労働協約の中で女性の地位というものをはっきり認めて一本何か憲法上に認められると同じような趣旨で盛り入れるというようなことを今後考えてゆくことはどうでしょうか。

慶谷 日本の憲法は要するに国に対して規定したもので、企業におけるものは規定しないというのが一般の通念です。ドイツでは憲法自体が、使用者と労働者の人間関係を規定するというのが判例でもはっきりしているが、日本では憲法なんかで法の平等とか、あるいは結婚の自由がうたわれても女性として安心できないので、その意味において憲法は具体的な協約に下げるといふか、そこまで引き下げるということが必要だと思います。労働協約は労使関係の憲法みたいなものですが、そういう規定が置かれれば場合によっては労働条件をそこまで引き上げる力をもってくるからいまのような規定を置くということが非常に重要だと思いますし、女子労働者のほうから男子組合員に働きかけるという努力をもうすこししてもいいのではないかという感じをもちます。

大羽 私のほうで大分前に調べたのですが、そういう規定は総則などに出ているようですね。むしろ使用者のほうから私のほうに御質問があるのは、労働基準法の4条に、賃金について男女同一賃金で規定しておりまして、3条で均等待遇のことをうたっておりますけれども、性別というのはわざわざぬかしてあるのですね。だから定年制にしても何にしても、差をつけてもいいではないかという御質問があるのですが、そういう点について基準局のほうから御説明いただきたいのです。

辻本 条件について差別してはいけないということは法律的には言えない。むしろある程度の条件の差があることが、本質的な平等に寄与する場合もあるわけで、一律には言えないが、法律そのものについて、条件について差別してはならないとは書いてない。したがって基準法のレベルそのものでは、停年制にしても結婚退職にしましても、基準法そのものからは言えない。だから、法律制度一般としてどうなるか、実際そういうことでいいのかどうかということが問題と思います。

法律制度そのものについては私もよくわかりませんが、現在の憲法体系上も若干疑問があると思いますが、法律的にも若干疑問があると思う。

それから実問題としては、実質的には望ましいものではないが、それはやはりいろいろな問題があるので、形式的にそれはいけないということではなくて、それがもとのほうから直されてゆかれる問題がありましょから、そういう問題と一語に直していかないとしょうがないという気がする。

さきほどの、労働協約の中に原則規程を置くという話がありましたが、これはどういう意味合いをもつか、具体的にこうしろああしろということではなくて、プログラムみたいなのを置いたらいろいろ助けになると思うが……。

鹿谷 たとえば資料にあるように「会社は従業員の国籍、信条、性別、社会的身分などを理由として差別的取扱いをしない」と書いてありますが、こういう規程を置けば一つの支えになるのではないか。

北見 どこの協約でも、結局、差を設けまじょうという協約はないので、表面的には多少差をないようにしているけれども運用によって差ができてくると

いうことが労働者部会の論議の要点だった。そういう基本的なことについて精神をうたう規定をするかどうか、いろいろ話が出たが、その時大羽さんのほうから出されたのは、精神規定であってもうたうことになれば、組合の要求のどこから問題提起が始まって、男女格差を解消するためにどうするかという問題意識ができるということと、やっぱり飄っていることによって、具体的な計算ができた場合に、協約の精神に照しておかしいじゃないか、ぜひ基本としてでも臨まれる必要があるのではないが、それがまとめたいになったのです。

私、協約について考える場合には、精神規定というのはほんとうはあり得ないと思う。労使間の協約はあくまでも実行協約で、こういう飄い方をしたとしても、具体的に個々の協約の部門について生かされてゆくべきだと思いますから、全電通の場合なんかは相当細かく協約を結んでいますので、表面上男女格差が出てくるはずはないが、実際は運用面に出てくる。協約を細かく結ぶと一緒に、運用面でどういうふうに格差を縮小するようにしてゆくかということを考えないと、問題が残るのではないかと思う。

大羽 私のほうで実際にぶつかった例を考えますと、就業規則というのは労働者の同意を得て基準監督署に届け出るというようになっていますが、その中で停年は女子が低く決められているのを、監督署は事務的に基準法に照して、違反のおそれがなければそのまま受取るというようなことから、そういうものが入っている。労働者の同意を得てというのはその辺でどうなっているかわかりませんが、労働者側の判は押してあるが、そういうことを知っているかいないかということに問題があると思うので、私のほうとしてはやっぱり労働組合の間でもっとこの問題の話し合いが進められたらいいという考え方をもっています。もし労働協約に入れるとすればそういうところが論議されると思うので、どうしても仕方なければ総則規程のところにもお入れになったらどうかということですね。

鹿谷 それには、組合員で、女子のほうをもっと男子に飛び込んでいくということが巧くいかないと、運用面における改善はなかなかできないと思う。というのは今の場合、女子は女子だけで固まって行動する、なにか男子と異質だ

という気持がありますから、そういう気持をすとし撤回しませんと、運用面における改善というのはなかなか期待できないという感じをもっている。

大羽 停年制の差などは基準法違反だとは言えないにしても、私ども婦人の地位を上げるという役目をもっている役所からは、これは望ましいことではないからそういう例にぶつかったら均等待遇になるように指導なさいということは言っているのですが。

辻本 監督官庁は要するに強権をバックにもっていますから、法律的事実を指導的に申し上げると非常に強く労使に入ってしまう。ことにこの問題は、強権的にやるよりもむしろ社会的慣行、労使の実際問題で進んでゆくべきと思う。

さきほどの協約のことも、結局協約に宣言的な規定があることよりも、そういうふうに協約を盛り込むように組合の活動がなっていくということのほうに意味がありますからね。

西 村田さんのほうでは、この問題、どういふふうにお考えになりますか。

村田 特に協約に入れても差支ないと思いますが、しかし具体論になってくるといろいろ問題が出てくるとは思いますよ。

果してなにが男女平等なのかということが、お話をいろいろ聞いていると、疑問が出てくるのです。

北見 監督課にちょっと伺いたいのですが、罰則に直るか直らないかという問題を別にして考え方の問題ですが、たとえば女子の退職金の問題、停年は大体男女で5才から10才ぐらいの開きがあり、甚しいところは25才停年というところがありますが、その場合の退職金として、たとえば女性だったら25才でやめたら20割の退職金が出るのに、30才になればそれが15割になるといふふうに、勤続年数が多いほど少なくなる。男性の場合は勤続年数に応じて出る。そういう事業所なんかは明らかに男女差別ですね。女子の早期退職というものを半ば勧告する形の退職金というのはやっぱり一つの差別と考えられるわけですね。

辻本 女子に早く退職してくださいという格好、そのことは特に法律違反と

かにはならない。あと、同じ25才でやめた人の退職金が違うということが問題になるということですね。

北見 すると明らかに差があるということですね。

右崎 女子の場合、早くやめてもらいたいから多く出すのでしょうか。

北見 ええ、早くやめてほしいからだと思います。

公社では電信電話の自動化のため、転業資金の一部みたいな形で特別交付金をあげますというのを法律化しようという動きがあるが、そういうのは私から見ると明らかに退職金です。割増しじゃないかという、いやこれは特別給付にすぎないという。

辻本 いずれにしても25才でやめた時に女性のほうが男性より多い。30才の時も多い。50の時は同じことになるといえば、要するにいくつの時にやめても男性より多いということですね。それだったらちょっと文句は言えないのじゃないですか。

北見 そのところが、私たちの捉え方とすれば、女性が入って来たって2〜3年でやめてゆくじゃないか、責任のある仕事はさせられないと言いがら、早くやめて行きなさいと言わんばかりに、この時がチャンスですよ、もう5年働いたら減りますよという政策を出すのは、口ではいいことを言っても、要するに早くやめなさいということじゃないか。そうすれば賃金としては多くなっているが、精神としては女子の短期勤続を奨励していることになる。だから婦人の労働力を有効に使いましようと言っているが、早くやめたほうがいいと言っている。差をつけるというのは優遇措置のようにみえるが、逆なので私達としては男子と同じにしたい、ということになる。

大羽 法律上の問題じゃないでしょう。

みなさんのお挙げになった例がすこし複雑ですので、私からここで問題にしている機会均等について申し上げたいが、機会均等は、意思と能力が同じ、という人がいた場合、機会を女子だからということであさがないようにしていただきたい、不合理な差別をしないでいただきたい。たとえば試験制度があれば受ける、その受かった人を採用するかしないかは別問題ですが、その制度があ

った時に、ふさがないように、昇進があった場合にその機会をふさがないようにしたいが、基準法4条で決めてある男女同一条件を達成してゆくための前提条件になるのじゃないかということで、教育にしても採用にしても、機会をふさがなくてももらいたいということが4条の達成にも必要だし、あるいは憲法の精神からいっても、あれは国と国民の関係だという考え方も一方ではあるでしょうが、やっぱりそれが民主主義の基本ではないかと考えますので、その辺についてお伺いしたいということです。

慶谷 機会均等は大羽課長の言われたとおりだし、そういう目的にしたがって討議したと思いますが、そういう目的を達成するためには婦人少年局自体のあり方もひとつ考えなければならないと思う。というのは、やはり婦人少年局というのは、年少者とか、女子を保護するためにつくられた役所ではありますが、あまり母性保護とか女子の保護ということを強調すると、すこししろ向きになって、消極的になるのではないかという気がする。やはり女子の機会均等をやってゆくためには、もうすこし女子労働のセールズを積極的にやるべきではないか。たとえば女子がこういう仕事についてこういう成績を挙げているというような、もうすこしPRの姿勢で行政をやっていただく。そうすればだんだん理解が出てくるのではないか。女性の保護、母性の保護ということからゆきますと、受けるほうでもこれだけやらなければいけないという印象を受けるような気がする。

大羽 それで母性保護との関係で、みなさんがどういうふうにお考えいただくかということをお伺いしたかったわけでございます。

慶谷 ですから、そういういろいろな問題がありますけれども、この職場も女性が就いている、ということをもっとPRしてゆければ、いくぶん違うと思う。

西 では時間もわずかですので、先生方一言ずつ御感想なりなんなりをおっしゃっていただきます。

石崎 大体慶谷先生のお話しのとおり、なだいまの26才の問題の場合でも、私の考えでは、女子のほうがたくさん取ってかまわない。ただその裏に女子を

早くやめさせるという意図があればいけない。そこのところが問題になる点ですね。

それからもう一つは一般にいわれて、最近フランスのミスブリーの中で言っているが、いったい女性はどういうふうにお考えになっているか、これがわからない。女性の労働の面では明確性がない、労働を選択する場合でもなにをする場合でも非常にぼんやりしている。ここに日本と共通なものがあるのではないか。

そういうのは、さっき慶谷さんもおっしゃったように、婦人労働の問題というものについて突っ込んでいって、いま言った一種のPRを考えてゆきたい、と考えたわけであります。

北見 いろいろ問題が複雑になったことはたしかですが、婦人労働の問題について考える場合に、いわゆる社会通念的な婦人の地位の問題。いわゆる職場に入っている場合には労働契約上の価値付けの問題になるのですが、資本の側にそれが活用されているではないかということは何回も言ったが、そのところをはっきりと整理しなければならないと思う。

たしかに私たもいろいろ広い視野でものを考え、自分の意思で考え、行動するという訓練がされてない。

ですから、労働の分野においても婦人労働は価値がないのだとされることは問題があるのではないか。社会全般の問題を解決するために婦人がどういうふうに意識を高めてゆくかということは問題ですが、それが労使間の問題にまでもち込まれるというのは問題がある。労働協約は労使間で一番きびしくてなおかつ厳正なものですから、その場合には一個の労働者としてどうかということをお価値評価を考えたすべての雇用条件についてということですが、そのくらいの近代性を、日本の労使間でももたなければならないのではないか。そういうことの中で、使用者側も労働者の側も訓練されていって、新しいそういう労働者のモラルというのが、婦人の場合にも特に強く出てくるのではないか。そういうものを労働者だけの責任でさせることのないようにしてゆきたい。一般に婦人労働者が自分の考え方でものを言う訓練がされてないじゃないか、組合さん

しっかりしなさい、もうすこしなんとかしてくれなければ困りますよ、仕事に意欲がないじゃないですかということを、一個の人間の成長という場合において、全労働組合に統卒力がないという話は、資本が活用している。そうではなくて、ほんとうに1人の労働者として活用してゆこうとするならば、その人の能力の活用、意識の開発は経営者にも責任があるということを認めて、お互いに力をかしあってゆくのが必要ではないか。それが一番、今の婦人労働の問題が混乱している原因ではないかと思っている。

村田 現在の段階で、女子労働者を捉えたとすれば、5～6年でやめて行かれる不安定層と、いわゆる10年選手、10年お勤めになってこれからも職業婦人としてやってゆかれる層、この二つに考えて、使用者側としては捉えなければならぬ。そうしますと、10年選手の層については、企業として雇用してゆく上に、再教育、再研修をやって、能力をフルに発揮してゆくということが、いまの企業のとり得るいい道ではないかと思えます。

10年選手を登用してゆく場合にも、あくまで能力でやるようにする。だからそういった人たちは自分の仕事についてあくまでも意識を向上させて、企業に対する貢献度を高める努力をしていただくということが必要ではないかと思えます。

四 最後にまとめということですが、御出席の先生方それぞれ御意見を述べていただきまして、大体まとめのお言葉になっていると思いますが、私としては、流行りの言葉ではございませんが、人づくりという観点から申しまして、なんと申しましても日本の産業なり経済の発展を願うという意味から、できるだけ有効に人を使うということが非常に大事ではないかと思えます。そういう意味で経営者の方も従来の考えとか、あるいはふろされないお考えもあるでしょうが、そのところを大胆にのりこえていただいて、積極的に女と男、そういう間の区別をあまりおつけにならないで、人間という立場から企業にそれが有効になるものならば、できるだけ人間を有効に使っていただきたいと思います。それが何よりの機会均等ではないかと思うし、労働者の方にもいたしまして、さきほどから労働者代表の方自らがおっしゃっていますように、なにか甘

い考え方があるのではないか。あるいは、まだ労働者自身が近代化してない意識の中でやっているということがあります。これもなるべく早く、近代的労働者になるということ。婦人問題のことはもう側面的な考えといたしまして、いわゆるそれにとりついているのではなかなか近代化されていないのではないか。置かれた中からなにをすることが一番機会を伸ばしていくかということを考えて、まず有効な人間になり得るところからお互に出発する以外にないのではないかとすることも、私自身考えるわけでございます。

どうも長い間行き届きません司会で申しわけありませした。御協力ありがとうございました。

1963年6月25日 印刷
1963年7月1日 発行

職場における男女機会均等を
実現するために

第12回婦人労働問題研究会議

編集人 東京都千代田区大手町
発行人 労働省婦人少児局
印刷人 信毎書籍株式会社