

部 内 資 料

婦人労働調査資料 第 32 号

婦人の職務内容と賃金の実情

— 調 査 報 告 —

1958 年 8 月

労働省婦人少年局

目 次

は し が き

序

1. 調 査 目 的	1
2. 調 査 方 法	1
3. 調 査 対 象	1
4. 調 査 時 期	1
5. 調 査 項 目	2

調 査 結 果

1. 女子の職務内容と賃金の実情	3
——男子と比較して——	
① 男女の職務内容が同一である場合	3
② 男女の職務内容が異なる場合	7
2. 事業場の規則、慣行等にみられる女子の取扱い	9
① 雇 用	9
② 教 育・訓 練	12
③ 昇 進	13
④ 賃 金	14
⑤ 男女同一賃金原則に対する労組幹部（主として委員長）の意見	16

附 表

1. 男女の職務内容と賃金の調査事例—その1—	
（男女の職務内容が同一であるもの）	4
2. 男女の職務内容と賃金の調査事例—その2—	
（男女の職務内容が異なるもの）	10
3. 産業別調査事業場一覧	18

調 査 票

A 事業場調査票	20
B 職場調査票	21
C 個人別調査票	22

は し が き

同一価値労働同一賃金はILOの大きな目標の一つであり、現在各国もこの原則の適用促進に努力をつづけています。しかしこの原則を完全に履行するためには職務の客観的評価が大きな役割をもつと考えられています。1951年第34回国際労働総会で採択された「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約」も、職務の客観的評価が条約の規定を実施するのに役立つ場合には、客観的評価を促進する措置をとらなければならないと、加盟国に要求しています。わが国は技術的に未解決の問題が残されているために、まだこの条約を批准していませんが、労働基準法の中には男女同一賃金の原則をうたつて条約の趣旨を受入れており、この原則が職場の中によりよくつちかわれてゆくためには、まず婦人の職務内容とその評価についての問題点がいつそう広く具体的に研究されなければならないのではないかと思います。そこで婦人少年局では今回その手がかりとして、婦人の職務内容と賃金を同じ報酬につく男子のそれと比較するとともに、その背景となつてゐる職場の制度、慣行の実情を把握するためこの調査を実施しました。

今回の調査は調査対象も少く、目的とするところの一端をうかがつたにすぎませんが、今後の研究のための礎石の一つとして役立てば幸いです。

御多忙のところを調査の実施に御協力下さいました労使の皆様方に厚く御礼申し上げます。

昭和34年6月

労働省婦人少年局

婦人の職務内容と賃金の実情

序

1. 調 査 の 目 的

男女同一賃金制度の重要性は法制にもうたわれているが、いままで労働基準法違反事例のほかには、その実情をあきらかにする資料がなかつた。今回男女同一賃金制度を促進する上での問題の所在をあきらかにするため、とくに主要産業において男女が混合して働いている職種を中心として、男女労働者の職務内容と賃金を比較するとともに、その背景となる事業場の制度、慣行上の女子取扱いについて調査を行った。

2. 調 査 方 法

調査票は次の3紙から成っており、各都道府県婦人少年室が直接事業場を訪問して調査した。

- A. 事業場調査票（事業場の人事担当者より聴取）
- B. 職場調査票（C票で個人別調査を行う現場の責任者より聴取）
- C. 個人別調査票（男女労働者より直接聴取）

3. 調 査 対 象

主要産業中16業種を選定し、このうちから各都道府県婦人少年室において1業種（特定県は2業種）を選び、その業種の1事業場について、調査を行った。

対象16産業の内訳は次のとおりである。

食料品製造業 繊維工業 衣服その他の繊維製品製造業 木材、木製品製造業 パルプ、紙、紙加工品製造業 出版、印刷、同関連産業 化学工業 ゴム製品製造業 皮革、同製品製造業 窯業、土石製品製造業 金属製品製造業 機械製造業 電気機械器具製造業 計量器、測定器、測量機械、医療機械、理化学機械、光学機械、時計製造業 小売業 銀行、信託業

調査対象事業場数及び個人別調査対象労働者数は次のとおりである。

調査対象事業場数	54（巻末参照）
個人別調査対象労働者数	449人（男 221人、女 228人）

4. 調 査 の 時 期

昭和33年8月

但し、賃金および労働時間については昭和33年7月分。

5. 調 査 項 目

主な調査項目は次のとおりである。

1. 事業場の概況
2. 事業場の規則、慣行等にみられる女子の取扱い
3. 男女労働者の職務内容と賃金（とくに男女混合の職種について）

調 査 結 果

1. 女子の職務内容と賃金の実情 ——男子と比較して——

(1) 男女の職務内容が同一である場合

調査の結果、各産業に男女が混合して働いている職種がみられたが、男女の作業内容がまったく同一のものは少なかった。

調査では事業場人事責任者との面接によつて、男女が同一作業についているとみとめられた場合、および男女が同じ名前の職種について働いている場合に重点をおいて対象となる男女労働者を調査したのであるが、こうして把握された職種102職種のうち、一般事務、雑務、倉庫係など各産業共通職種18を除いた84職種についてみると、そのうち男女が実際に同一の職務に従事している例がみられたのは16職種であった。

配置 これら男子と全く同じ職務に従事している婦人が、その職場に配置されている状態をみると次のような諸例がみられた。

○以前は男子が大多数を占めていたが、数年前職場転換によつて女子を入れ、現在約3分の1が女子（東京・印刷・貼込工）

○高い技術を必要としないのと、手先の仕事であるから50%位は女子でよい。現在50%女子（東京・印刷・チューブ印刷工）

○根気と、手先の器用さを必要とするので全く女子に適當であり、女子を中心に配置（石川・機械・中子工）

○専門的知識・能力のいる仕事であるが、女子でも能力のあるものはどんどんつける。（大阪・電気機械器具・調整工）

○業務係以外の各係に配置。男女とも、どの係に配置されても支障なきよう、更々配置換を行う。（東京・銀行・預金係）

○1人だけ女子がいて、経験も長く熟練工として高く評価されている。（広島・印刷・文通工）

○小物の検査に、長年経験者の女子を1人だけ配置。この種類の検査としては、女子が適當と思う（石川・機械・検査工）

職務内容と賃金 男女が同一の職務に従事している例のあつた16の職種について、職務の概略と、調査例の男女の賃金をみると第1表の通りである。

調査の結果をみると、16職種のうちで男女に全く同じ賃金が支払われているのは預金係（銀行業）と販売係（小売業）の一部のみ。また文通工（印刷業）については、男女対象者の条件の違いを考慮に入れると、ほぼ同一賃金ではないかと考えられるが、それ以外は大なり小なり女子が低いというのが実状のようである。

次にいくつか事例を拾ってみよう。

第1表 男女の職務内容と賃金の調査事例（男女の職務内容が同一であるもの）

産 業	職 種	職 務 の 概 要	業務に要する期間(年)	調査性別	年令	勤続年数	最終学歴	扶養家族数(人数)	月間賃金(円)	月間賃金(円)の内訳(時間外労働賃金を含む)
(1) 繊維工業	巻 工	巻取機で反物を板巻に巻取る	3ヵ月	男	21才	4年3ヵ月	新中卒	0	211	6,098 (1,058)
				女	21	3年5ヵ月	〃	0	196.25	5,118 (533)
(2) 衣服その他繊維製品製造業	縫製工(男子既成服)	既成男子既成服上衣の部分縫(上衣作り、袴作り)	5年半	男	25	11年	高小卒	3	210	7,501 (86)
				女	25	8年	高小卒	0	213	5,675 (240)
(3) 出版、印刷、同関連産業	貼 込 工	原稿の写真版からマスで必要部分の裏をはがしとり、版版に貼込む	3年	男	26	9年	新高卒	0	228	18,767 (5,059)
				女	25	12年	高小卒	0	172	16,988 (3,278)
				男	39	9年	高小卒	5	261	27,064 (9,438)
				女	30	12年	旧制中3年中退	0	193	18,674 (3,650) + 家族手当 1,700
(4) "	チェンソー印刷工	チェンソー印刷機でチキーンに印刷する。	6ヵ月	男	24	5年	新中卒	1	205.5	13,784 (2,444) 家族手当 500
				女	23	5年	新中卒	0	160	10,973 (1,175)
				男	24	5年	新高卒	0	205	12,831 (1,950)
				女	23	6年	新中卒	0	186	13,260 (2,332)
(5) "	文 選 工	活字ケースから原稿通りに所定の活字を探取る。	5年~10年	男	40	1年6ヵ月(但し結婚後13年)	高小卒	1	208	14,750 家族手当 30
				女	38	5年11ヵ月(結婚13年)	〃	2	208	15,830 〃 60
(6) 建築、土木、石製品製造業	型 押 工	熔解したガラスを製品の形に整形し、型に押し当てる。	2年	男	20	3年1ヵ月	新中卒	0	200	5,600 (0)
				女	21	3年2ヵ月	〃	0	190	5,100 (138) 有給手当(年次)360
(7) "	金 仕 上 工	仕上げした陶器に筆で金をつける。	2年	男	22	7年5ヵ月	新中卒	0	202	10,607 (131)
				女	22	6年5ヵ月	〃	0	196	8,627 有給手当173

(8) 機械製造業(機械組み)	中子工	中子機を使って機物の中子を作る	1週間	男	16	1年	新中卒	0	184	6,610
				女	16	1年	〃	0	192	6,328
(9) "	検査工	社内製品、外注品、販売品の検査	6ヵ月	男	39	17年9ヵ月	高小卒	3	201	22,483
				女	47	15年	高小卒	0	185	11,359
(10) "	特殊ボール盤工	金と白金の合金層にボール盤で孔をあける。	半年~2年	男	25	11年5ヵ月	高小卒	0	238.5	19,286
				女	25	10年	新中卒	0	200	12,387
(11) 電気機械器具製造業	組立工(交換機)	スパン、ドラワイパー等を組立て、郵交換機の部品を組立てる。	1年半	男	26	11年6ヵ月	新中卒	0	269.5	16,726
				女	26	11年6ヵ月	〃	0	205.5	15,099
(12) "	調整工(ドラジャスパーラジオ)	レシーバーをつけて決ったサイイクの電波が入るかどうかが調べる。ラジオの短波コイルを調整する。	1週間	男	18	5ヵ月	新高卒	0	251.5	11,871
				女	18	1年5ヵ月	〃	0	229	10,970
(13) 小売業	販売係(洋服)	洋服の販売	3年	男	21	4年4ヵ月	新高卒	0	230.5	9,550 (907)
				女	21	4年	〃	0	222	8,799 (833)
(14) "	同(雑貨)	雑貨(石鹸、袋物)の販売	3年	男	22	4年	新高卒	0	222.5	9,565 (907) 家族手当 344
				女	22	4年4ヵ月	〃	0	222.5	9,368 (907)
(15) 銀行、信託業	資金係(普通預金)	依頼により普通預金元金に受払を記入する。	1年	男	19	5ヵ月	新高卒	0	246	11,472 (1,972)
				女	19	5ヵ月	新高卒	0	221	11,064 (1,564)
(16) "	同(当座預金)	当座預金受払小切手、往來等の取替	1年	男	21	3年5ヵ月	新高卒	0	228	13,672 (772)
				女	25	6年	新高卒	0	232	17,950 (3,050)

注 1) 1人前になるまでの期間。
 2) 資金係の対象となる扶養家族。
 3) 昭和33年7月分について(給与は賃金を含めない)。
 4)

型押工（第1表6）

条件のほとんど等しい勤続3年あまりの男女の賃金が、月額基本給で865円、「奨励手当」で400円女子が低い。

この事業場（従業員81人、うち女22人）では、男女従業員の平均勤続年数（男6年、女5・6年）平均年齢（男30才、女35才）が接近しているにも拘らず、平均賃金は女子がぐつと低い。（男11,292円、女5,058円）

金仕上工（7）

手先の熟練を要する仕事である。勤続のみ1年違い（男7年5ヵ月、女6年5ヵ月）でその他の条件は同一である男女の賃金が、男10,607円、女8,627円と、月額1,980円女子が低い。時間外労働による多少の差を考えに入れても、なお差が大きい。

この事業場（従業員907人、うち女528人）は、中卒者の初任給は男女同一であるが、高卒初任給は月額男8,000円、女7,000円と差がある。

中子工（8）

調査例の男女は中卒後入社1年になつたばかりで、条件はまったく同じであるが、男6,610円、女6,328円と、月額282円女子が低い。（実労働時間は女子の方が多くなっている）

この事業場（従業員513人、うち女39人）では女子が非常に少ないが、次のように初任給から男女差がある。

学 歴	男	女	差額
大 学 卒	11,340円	8,910円	2,430円
高 校 卒	6,480円	5,940円	540円
中 学 卒	4,860円	4,698円	162円

検査工（9）

調査例は勤続男17年9ヵ月、女15年の長年勤続者同志である。勤続の2年余の差、扶養家族（男3人、女なし）、実労働時間数（男が多い）の差があるが、賃金月額男22,483円、女11,395円と11,079円女子が低い。

この調査例は中子工と同じ事業場で、初任給から差があるのが、年数がたつとだんだん大きくなる例であろう。

縫製工（2）

調査例の男女は同年令であるが勤続男11年、女8年で3年の差がある。（扶養家族の差もあるがこの事業場（従業員124人、うち女103人）では家族手当を支給していない）作業量はまったく同じであるが、

男	日給 255円	能率給 月額 734円
女	日給 112円	能率給 月額 2,079円

と賃金形態がちがつている。時間外手当を差引いた額で女子が月額1,980円低い。

（2）男女の職務内容が異なる場合

調査で把握された男女混合職種84職種（一般事務、雑役、倉庫係など各産業共通職種を除く）のうち、68職種については調査例の男女の職務内容が異なっていた。

配置 男女の職務内容が異なるのにはいろいろな場合があるが、主として現場の責任者から見た職場における男女配置の方針という面から調査例を眺めると次のようになる。すなわち、男子は重量物の取扱いなど力を要する仕事や危険作業、女子は軽作業につくというのが最も多く、ついで技術を要する仕事や重要主体的な作業に男子、比較的単純な仕事、補助的作業に女子がつくというもの、女子の職場に責任者、監督者として男子を配置あるいは男子の職場にお茶くみ、雑用処置をかねて女子を置くというもの、とくに男女を差別して考えていないもの、などになっている。

具体的な事例を見ると、

重労働、危険作業男子、軽作業女子の場合

○男子は重量物を扱うもの、危険作業に当り、女子は手先の仕事や、細い、継続的な作業（北海道・製菓・キャラメル混合係、千葉・製菓・洗パン係、長崎・味噌醤油製造・味噌樽詰工、福井・絹人絹織物・包装工、岡山・縫製・仕上アイロン工、秋田・木材木製品・仕分け結束工、北海道・ゴム製品・塗装工、静岡・紙パルプ・仕上工、埼玉・電気機械器具・溶着係、長野・精密機械・検査工、茨城・電気機械器具・絶縁員、輸送員、組立員、仕上員など）

○大裁ちの動作が大きく激しいので、女子にやらせると出来高が劣る（兵庫・ゴム製品・メリヤス裁断工）大きい箱詰は女子には無理（兵庫・ゴム製品・箱詰工）荷受け、検品等は荷が大きく重かつたりするため女子にはできぬ。（山梨・百貨店・販売員）

○危険な薬品は女子に使わせぬ。残業もさせぬよう配慮。（宮崎・繊維・分析工）男子は女子の仕事のほかに、危険作業としての土ぬりがある。（京都・精密機械・塗装工）

○自動車出張があるので女子は主として社内男子は外部出張が主。（群馬・縫製・外注係）

技術的、重要ないし主体的作業男子、単純、補助的作業女子の場合

○男子は機械の調整、油さしなど、女子は男子の補助又は機械。（愛媛・メリヤス・織布工）女子が磨き、男子は磨きのかかつたものの修理。（秋田・木材木製品・手仕上げ工）調整、検査等は男子、単純な作業は女子。（大阪・電気機械器具・組立工）

○女子は単純、男子は技術的業務。（北海道・ゴム製品・塗装工、埼玉・電気機械器具・溶着係）女子は単純作業（富山・製菓・内用剤係）

○男子は主として塗装、女子は主として塗料の調合、目止め、運搬作業。（秋田・木材木製品・塗装工）電解のための配線—女子、電解槽作業—男子（大阪・金属製品・皮膜工）

○女子部品検査、男子は各種製品検査、出張サービス、依頼試料測定、実習指導など。（京都・精密機械・検査工）

○男子は主として外販、女子は電話連絡等による外部接洽（岩手・百貨店・商事係）

○現金を扱い、接客する窓口は男子、元方に女子。（青森・銀行元方）女子は対外接洽に不向きな

ため、機械的な報告作成程度のみで配置。(鳥取・銀行・貸付係)記録、報告、機械的な経費分析のために女子を配置。(鳥取・銀行・審査係)

ただし銀行、商店では女子を単純作業以外につけないわけではないとして、次のように云っている。

○将来は注文の種類によつて女子の方が却つて外部接洽に優れていることも考えられるので、大いに活躍してほしい。(岩手・百貨店・商事係)

○個人的に有能なものがあれば、機会を与える方針。(鳥取・銀行・貸付係)

○窓口業務もできるが(以前実施、他店では現在も)、元方においた方が能率が上るので能率本位に配置。(青森・銀行・元方)

女子の職場に男子、男子の職場に女子を配置する場合

○男子は役付で女子が主体。(富山・製菓・包装係)

○細かい、単純な仕事なので主として女子が従事、男子は6カ月ぐらいで他の職場に移動させる。(大阪・電気機械器具・配線工)将来は女子のみの職場としたい。男子もいるが、男子の回転は早い。(鳥取・銀行・出納係)

○雑用、職場間連絡のためかねて、女子1人をおいている。(富山・製菓・製丸係)

女子の退職であると述べているものがいくつかあるが、その理由は細かい、単純な仕事、反復的で単純な作業のため、男子ではあきて能率が下るといふものが多い。(千葉・乳業・洗瓶係、埼玉・電気機械器具・組立工、長野・精密機械・検査工など)

以上みてきたように、配置については女子を単純、補助的な、あまり重要でない仕事につけるといふものが圧倒的に多いが、女子の身体的ハンディキャップによるものを除いては、これらは単純業務遂行に好都合な、適当に新陳代謝する、安価な労働力層というものを、直ちに女子の特質とおきかえているところに、問題があるといえよう。

職務内容と賃金 以上のような男女の職務内容の差は、銀行業と小売業の一部を除き、一般的に女子の低賃金となつてあらわれている。第2表にはその典型的な事例のいくつかをあげてみたので、参照されたい。

2. 事業場の規則、慣行等にみられる女子の取扱い

(1) 雇 用

採用 採用について、とくに男女の間に差別が認められる次のような事例がみられた。その中には、従業員数1,000人を越える大企業もいくつか入っている。

○大学出の女子は採用しない。(埼玉・電気機械製造、宮城・銀行、東京・銀行、神奈川・写真材料製造など)

○男子は職種別に適性検査をして後採用、女子は検査をしないで採用後適宜配属(大阪・金属製品製造)男子は計画採用、女子は一般採用(宮崎・化学繊維製造)

○身分制度上、事務系女子は工員として、男子は職員として採用(山形・製糸)

事業場の中には、現在の男子を女子に、また女子を男子にきりかえたいという意向を表明したところもあつた。その理由をみると、

○男子を女子にきりかえたい……単純、補助的業務は女子で充分である。(北海道・製菓、兵庫・ゴム靴製造、福岡・ガラス器製造)

○女子を男子にきりかえたい……作業が高度化するので(埼玉・電気機械製造)セールの業務が重要度を増してきているので、能力ある男子がよい。(青森・銀行)女子は労働基準法により労働時間の制限があるから(東京・印刷、千葉・乳業)などがあげられている。

配置 女子の配置については、単純な反復作業、補助的な業務につけるといふものが多く、二、三の事業場ではその理由として、女子の勤続が短い、男子と同じ仕事につけてもよいのだが女子に能力・意欲がない、などをあげている。

また女子の配置転換、転勤は行わない方針というのが一般的であり、これについて事業場側では、①一つの仕事に習熟させた方が業務上プラスである。②かえてもいいと思つても、女子自身辞退し、いやがる傾向がある、と述べている。

なお女子の配置について、銀行業ではつぎのような例がある。

○ほとんど全職場に女子を配置するが、30才以上は窓口におかない。(東京・銀行)

期待する勤続年数 事業場では、女子に対してある程度の熟練は望むが、新陳代謝が必要であるとしているものが多い。女子に期待する勤続年数を記入のあつたものから拾うと、5、6年から最高新制中学卒業後10年までとなつている。大きい事業場では、女子の新陳代謝を望む声があり、逆に勤続年数がもう少し長くなつてほしいというのは中小企業に多く、回転が早すぎるためと思われる。

停年 停年について男女差を設けている事業場がいくつかみられた。例えば

○男55才、女51才(熊本・ゴム製品製造、静岡・製紙)

○男55才、女45才(長崎・醸造)

○男58才、女50才(富山・製菓)

産 業	職 種	性別	職 務 の 梗 要	作 業 環 境	熱線に属する期間	年齢	勤務年数	最終学歴	扶養家族数	月間労働時間	(3) 現金給与総額	備 考
食料品製造業	食品製造工	男	計量所のキャラメル原料を混合する。	立 業	4~5年	43	17年4月	高小卒	2	222	27,500	本給 23,295 家族手当 1,300 時間外 2,004 時間外 14,585 時間外 151
		女	キャラメル原料計量、掃除	立 業	不 明	43	15年8月	小学卒	0	209.50	14,721	本給 3,875 時間外 1,239 時間外 6,250 時間外 450
		男	味噌を計量して箱詰につめる。その包装、運搬をする。	立 業	1ヶ月	26	10月	高小卒	0	205	10,519	本給 3,875 時間外 1,239 時間外 6,250 時間外 450
		女	味噌を計量して箱詰につめる。	立 業	1ヶ月	28	9月	高小卒	0	197	7,650	本給 3,875 時間外 1,239 時間外 6,250 時間外 450
繊維工業	包装工	男	反物を箱につめる荷作りする。	箱で足指を怪我する事がある。立業	2ヶ月	17	2年4月	新中卒	0	193.75	4,400	基本給3,875(日給155)
		女	反物を包装紙で包装する。	立 業	2ヶ月	17	2年4月	新中卒	0	193.75	4,175	基本給3,775(日給151)
		男	12米シロアロンを束づて学生服(上下)のアイロン仕上。	立 業	2 年	27	3年4月	高小卒	0	259.5	12,234	日給 180 時間外 3,222 時間外 105 時間外 0
		女	プレス機を使って学生服のアイロン仕上。	立 業	2 年	17	3年4月	新中卒	0	208	6,541	日給 180 時間外 3,222 時間外 105 時間外 0
木材、木製品製造業	包装工	男	昭和コナアの木部を目止めて運搬する。(主として取付検査)	立 業	1 年	23	2年1月	新中卒	0	206	6,265	日給216(担任手当390) 家族手当 2,000 生活加給 8,100
		女	昭和コナアの木部を目止めて運搬する。(主として取付検査)	立 業	1 年	23	2年	新中卒	0	200	3,400	日給216(担任手当390) 家族手当 2,000 生活加給 8,100
		男	紙の選別作業の監督、リフトトラックによる運搬。	立 業	3年~5年	32	5年9月	旧中卒	3	220	18,227	日給216(担任手当390) 家族手当 2,000 生活加給 8,100
		女	選別された紙を常検査して包装する。	立 業	3年~5年	27	9年7月	新中卒	0	208	14,235	日給216(担任手当390) 家族手当 2,000 生活加給 8,100
化学工業	包装工	男	膨新機で大型フィルムを巻断する。	騒音、立業	3ヶ月	23	5年	新高卒	0	184	20,263	日給216(担任手当390) 家族手当 2,000 生活加給 8,100
		女	巻断されたフィルムを一定数ずつ箱に入れて整理。	騒音、立業	3ヶ月	23	5年	新高卒	0	165	15,589	日給216(担任手当390) 家族手当 2,000 生活加給 8,100
		男	混合された原料を混合機で練り混ぜ、丸機で製丸、数丸したもの。	立 業	5 年	26	11年	高小卒	3	200	10,560	日給216(担任手当390) 家族手当 2,000 生活加給 8,100
		女	製丸機で製丸(男に比べ小粒のもの)時々運搬、掃除、おまみその他雑用。	立 業	不 明	48	13年	高小卒	0	200	8,345	日給216(担任手当390) 家族手当 2,000 生活加給 8,100

注 1) 1人前になるまでの期間。
2) 税金と保険の負担となる扶養家族。
3) >昭和33年7月迄に於いて(給与に賞与を含む。)

○男 57 才、女 52 才（京都・機械製造）

なお次のような例もみられた。

○女子現行 55 才を 30 才代に切り下げたい。（北海道・製菓）

既婚者の取扱い 既婚女子については、かなりの数の事業場が、能率が低下する、欠勤が多い等の理由をあげて歓迎しない態度を示している。とくに銀行業では、調査した 4 社のうち 3 社が最近の共働き増加傾向に対して好ましくないと述べている。

このような空気を反映して、調査事業場の約 4 分の 1（はつきり判明したもののみ）は女子の結婚（又は出産）退職金を割増する制度をとっていることが注目される。さらに、次のような例もある。

○職場結婚後、女子の残留を認めない。（山梨・百貨店）

○女子分岐の場合、停年退職の取扱いとする。（新潟・革靴製造）

一方、結婚後も勤務を続ける婦人の多いことが特徴で、事業場側も現状維持の方針（富山・製菓）というところもある。

使用者の希望 使用者側から女子労働者に希望することがらとしては次のような例がある。

○販売は女子に適性があるので商品知識をもつてほしい。（佐賀・商店）

○貸付金の回収等ができるようになってほしい。（鳥取・銀行）

○技術・経験ある人がほしい。（岡山・既製服縫製）

○指導者になれるよう努力してほしい。（愛媛・メリヤス製造）

（2）教育・訓練

教育、訓練は特に男女について差別はしていないというものもかなりあつたが、はつきり男女差の認められる場合もあつた。事業場からの回答を大別すれば、次の 4 つの場合にわかれる。

1. 男女同じように行う。
2. 男女とも行わない。
3. 男女差はつけないが、仕事の内容が違うのでおのずからとなる。
4. 男女差別して行う。

男女の教育・訓練に明確な差別のある事例をみると、次のようなものがある。

○男子は職種別に適性検査をして採用し、3 カ月研修してから職場に配属、女子は検査はしないで 1 年間位種々の職場をまわしてみてもから適したところへ配属をきめ、特別な教育はやらないで、安全教育を仕事の合間にするだけ。（大阪・金属製品製造）

○入社後、男子は 1 年間実習所に入り、将来現場中堅幹部となるため総合的な技能教育を行う。女子は直接現場に入り、作業をしながら 20～30 日間基礎訓練（神奈川・電気機械器具製造）

○女子には採用直後以外特別な訓練を行わない。男子は徐々に職場を一巡させて組長とし、その後技術訓練を行う。（大阪・電気器具製造）

○男子に対しては将来の期待度が異なるため、入社 1 年目に配達、2 年目に仕入、検品などの管轄部門、3 年目位に販売に当らせる。女子は入社と同時に販売業務。（山梨・百貨店）

○週一回の各課の研究、懇談会に男子は係員でも出るが、女子の出席は副主任以上（佐賀・商店）

○入社 3 年後に、事務の再教育を行うが、男子は全課程、女子は自分の担当のみについて受講。また 30 才以上の男子のみに監督者訓練を行う。（青森・銀行）

○中央でのセールスマン講習は、3 年以上勤続の中堅男子行員が受講することになっている。（鳥取・銀行）

○一般教育方針として、男子は会社で長く働く、女子は家庭人となることを前提とする。（和歌山・紡績）

このように男女の教育・訓練に差をつける理由としては、女子の勤続が短く将来を期待できぬ、男子と比べて能力がおとるなどがあげられている。また、教育・訓練の機会も、同じ事業所の中にも職種によつて差のあることは当然であるが、その例として次のような場合がある。

○研究員の場合、教育訓練の機会も男女平等である。女子も将来主任にも昇格させたい。

しかし内用部係の女子は単純作業面についており、特別訓練の必要をみとめない。（富山・製菓）

（3）昇進

調査事業場 54 のうち、課長以上に女子のいるところは 1 カ所もなく、工場長（課長より下）に 1 人いるもの 1、女子の係長、主任、班長、班長補佐、職長、組長、伍長のいるところがそれぞれ 2、3 カ所から 6 カ所ぐらいで、女子が上級職についている例は少い。

これについて事業場の方針をみると、調査した事業場のうち約 3 分の 1 がなんらかの形で女子の昇進を制限しており、特に制限はしないが事実上困難、あるいは女子に該当者なしと答えたものを合わせると半数以上が女子の昇進に対して消極的な態度をしめしている。これに対し、積極的に女子を昇進させたいと述べた事業場は、全体の 8 分の 1 程度であつた。

昇進の制限にはいろいろな段階があり、たとえば女子は補助職のみ、役職につけない、籍員どまり、女子は社員にしない不文律あり、教婦以外の上級職につけない、組長、班長、係長どまりなどである。

理由としては、慣行である、職種をかえず習得技術をそのままいかすのが生産上プラスになる、女子は独創性、意欲、責任感、指導統率力、判断力、法律解釈、化学的基礎知識、職場の横の連けい、仕事の見通し等の面で難点があるなどがあげられているほか、単に「女子はつとまらぬ」「素質がない」「不適当である」と述べたものもある。また女子は勤続年数が少ないため、役付にする該当者がいないと答えたものもある。

女子の昇進を必ずしも制限せず、または逆に、積極的に支持する態度を示したものには次のような例がある。

○女子係長が、販売部運営委員会で積極的に意見を出して役立っている。今後どんどん責任ある地位につけたい。（奈良・商店）

○21 才、3 年勤続の女子班長あり、統率力もある。女子の多い職場は女子の幹部にやりかえる意向あり。（福井・繊維加工）

○30年勤続の婦人が工場長である。才腕を買われて支店長になった例もある。(群馬・衣服縫製)
○主任にできる技術、指導力のすぐれた婦人がほしい。(愛媛・メリヤス製造) 事業の発展のため、有能な婦人の進出を希望する。(岩手・百貨店)

現在、役職について有能である婦人のいるところでは、女子の昇進に反対でないことがわかる。しかし、昇進といつても多くは現場責任者程度を予想していることが、以上の事業場側の答えから推察される。また、このような回答をよせた事業場の中には、従業員1,000人以上といった大企業は入っていない。なお、昇進のための試験を行う事業場が若干あるが、女子は受験するものが少ない。あるいは、事実上受験の機会を与えられていない場合が多いようである。

(4) 賃 金

賃金体系 賃金体系では、とくに男女の間に差別のあるものは少ないが、次のような例がある。

○職種をM(男子)職群、F(女子)職群に分け、賃金の中の能力給の部分に対して、中卒から大学卒まで、男女別の基準を作成している。(高知・製紙)

○男子は製造工及び事務員、女子は製造補助工及び事務補助員として分類し、初任給から男女別基準を適用。基準のきめ方については、生活給的要素を重くみるため、成年男子の生活費を基準に初任給を逆算し、更に労務費の枠内におさめるため、女子を低賃金におさえている。男子事務員のみ月給、他は日給(北海道・製菓)

○男子工員は固定給、女子工員は能率給。(山形・製米、その他)

初任給 初任給に男女差を設けている事業場は相当数みられた。(調査事業場の約5分の2)

差別の例をあげると、

○新中卒男日給160円、女125円(秋田・木製品製造)

○新中卒工員見習男6,500円、女6,000円(千葉・乳業)

○新中卒男日給178円、能率給76円、同女日給168円、能率給44円(兵庫・ゴム靴製造)

○新高卒事務員男4,700円、女4,500円(福島・ガラス器製造)

	男	女
大 学 卒	11,340円	8,910円
新 高 卒	6,480円	6,940円
新 中 卒	4,860円	4,698円

などがある。

このように初任給に男女差をつけることに對して、事業場では一般に次のような理由をあげている。

①職種が異なる。

②同一職種であつても、職務内容が異なる。たとえば、責任度が異なる。運搬・配達その他の重労働が男にはできるなど。

③将来の期待度がことなる。

調査した事業場のうち、銀行業の四社がいずれも男女同一であるほかは、初任給の男女差の有無は産業によるよりもむしろ事業場によつていふように思われる。とくに中小企業の事業場の中には、封建的觀念から男女の初任給に差をつけているとみられるものもあつた。

昇給 昇給上の男女の差は、全般的に認められた。

初任給が男女同一の事業場でも、昇給の度毎に、年々男女の賃金の差がひらいていくのが普通である。昇給の差には、男女の定期昇給額がはつきり別に定めてあるものから、特に差別はしないが、既定の結果女子の昇給額が低くなつたというものでいろいろ段階があるが、つきにその事例をみよう。

定期昇給

○仕上工はほぼ男女同一能力だが、男子の生活保障のため、形式的に職務内容に差をつけて差別の理由としている。(岡山・既製服縫製)

○先例に従い、男女の昇給額に差をつけ、かつ女子に限り、5年目以降は昇給額を漸減する。(兵庫・ゴム靴製造)

○女子は単純、軽作業、事務補助職であるから、特別の昇給基準を適用する。(石川・機械製造)

成績査定

査定の結果、女子の成績が悪いので差がつくと述べているところが多い。しかも査定そのものに技術的な操作が加えられているのではないかとみられる次のような場合のあることは注目される。

○2点〜8点まで点数を7段階に分け、男子8点、女子4点の割合で人数分の点数を係長に与え、この枠内で査定させる。その結果男子は乙上以上、女子は乙下以下に査定され、賃金差がはつきりつく。理由は、女子は賃金が上つても実質がともなわず、又出産退職金の割増もあるから。(新潟・革靴製造)

○将来の期待度が低いので、女子は最低の能力給に評価する。(鳥取・銀行) 女子の労働の質、量からみて、女子がA B C D E中D E群に考課されるのは当然。(福岡・化学)

○男子は一定基準にもとづき考課を行うが、女子は適当に昇給させる。(東京・銀行)

特別昇給

○男子は結婚後の生活負担を考え、特別昇給で配慮する。(滋賀・化学繊維製造)

○男子は入社4年後に、1人前になつたものとして、2,000円の特別昇給を行う。(香川・製菓)

諸手当・賞与・退職金 諸手当・賞与については、とくに男女差はないものが多いが、差の認められるものとしては次のような例がある。

○結婚手当、扶養手当を男子のみに支給する。(新潟・革靴製造、香川・製菓)

○結婚祝金を男女別額に定め、女子は男子より2,500円少い。(長崎・醸造)

○扶養手当が、妻の場合と「その他の第1人者」の場合で500円差がある。(北海道・製菓)

○賞与の支給率に男女差がある。(鳥取・銀行)

○皆勤手当を、女子には半額しか与えない。(福島・ガラス器製造)

退職金については、雇用の項でも述べたように、女子の結婚(出産)の場合、退職金を割増してい

る例が多い。増給の方法は、女子の結婚（出産）退職の場合、「自己都合」による場合よりも高く退職金支給率をきめているものが多く、中には停年退職と同様の扱いにしているところもある。

(5) 男女同一賃金原則に対する労組幹部（主として委員長）の意見

男子同一賃金の原則に対する事業場の労組幹部（主として委員長）の意見はがなりまちまちで、この原則の趣旨が充分理解されていない場合も見受けられる。つきに男女同一賃金原則に関して、事業場の現状から問題なしとするもの、問題ありとするものに別してその例をみよう。

問題なしとするもの

- 既に同一労働、同一賃金が行われている。（銀行に多い）
- 同一職種なく関心なし。（静岡・製紙、秋田・木製品製造など）
- 同一職種といつても、体力、技術、責任度、能率等の点で労働の内容に差がある。男女の賃金差は当然。（岡山・既製服縫製、福井・繊維加工など相当数）
- 同一賃金である。しかし女子は時間外労働の制限あり、同一労働とはいえないと思う。（東京・銀行）
- 女子が母体保護をよりかざすのは、同一賃金上逆効果で、男子の不満を招いている。（鳥取・銀行）
- 男子は生計主体者だから、男女の賃金差はやむを得ない。（福岡・化学、新潟・革靴製造）

問題ありとするもの

- 新卒同能力のものに男女差をつけている。
- 職務内容の差は口実が多い。（北海道・製業）
- 同一職種ではないが、女子に不利に考えられていると思う。（和歌山・紡績）
- 能力、成績による昇給差というが、口実にすぎない。（東京・印刷）
- そしてこれらの問題解決のための対策としてはつぎのようなものがあげられている。
- 低賃金層の賃金引上げによって、男女差を縮小したい。（石川・機械製造、富山・製業など）
- 初任給（神奈川・写真材料製造）、勤続給（福島・ガラス器製造）の男女差をやめさせた。
- 昇給基準の男女による差別廃止を交渉。同一賃金原則上問題となる具体例をあげて抗議している。（大阪・金属製品製造）
- 女子を補助的業務から引き上げること。女子の役付を要求すること。（長崎・醸造など）
- 純粋な職務給体系の実施により解決したい。（神奈川・写真材料製造）
- また女子組合員に対して、もつと積極的に待遇改善を訴えること。組合役員になること、労働者としての自覚を深めること、などを希望しているところが多かつた。

む す び

以上十六業種の職場における男女労働者の職務と賃金の比較、職場の制度慣行中にみられる女子のとりあつかいのあらましを述べたが、この調査の対象となつた事業場は、1業種について2～6事業場にすぎないので、ここにあらわれた結果もあくまで一つの事例であるということとどまる。しかしおおよそ次のような点について婦人の賃金上の問題の存在することはこれらの結果からおしはかることができる。

- ① 男女が同じ職務内容をもつて働いている場合は相対的に少いが、同じ職務内容をもっている場合、男女が同程度の賃金を受けている場合と、初任給の差、賃金体系適用のちがいのために、男女の賃金に差が生じていると思われる場合とがある。
- ② 同じ職種であつても男女の職務内容に差のある場合が多く、その差異の実態をあきらかにするためにはより詳細な職務分析にまたなければならない。しかしこの調査結果に示されたかぎりでも、職務内容の差はわずかなものから、かなり実質的な内容をもつものまで種々の場合がみられ、それは当然男女の賃金差の理由になると考えられるが、それではその賃金差が妥当なものであるかどうかということは、客観的な価値評価の方法の十分でない現在、同一賃金の問題を考える上にもつと問題の多いところではないかと思われる。
- ③ さらに若干の職場において制度、慣行上女子の昇進、教育訓練の機会、賃金体系の適用上の制限、差別が行われていることは、根本的には女子労働力が新陳代謝する短期間不熟練労働としてしか考えられていないためであるが、婦人の職業への関心が次第にかまってくる今日一方には婦人の労働に対して、意欲、研究心がたりない、責任感がともなわないなどの批判がかけられ、職業意識の向上がのぞまれながら、他方には、婦人の労働意欲を低め、婦人の教育訓練がかえりみられないような制度、慣行が行われていることは、今後検討を要する問題であろう。

第3表 産業別調査事業一覧

産 業	都道府県名	主 要 生 産 品	組合の有無	常用労働者数		勤続年数		年 令		平均賃金	
				男	女	男	女	男	女	男	女
食 料 品	北海道	キ ャ ラ メ ル	有	111	253	9	5.2	35	21	24,647	7,613
	千葉	牛乳・コーヒー牛乳	無	28	21	不明	不明	29.2	34.2	不明	不明
	京 都	ハ ン プ	無	28	67	6.6	4.3	30	24	12,100	7,700
	香 川	和 洋 菓 子	無	44	78	2.3	1.6	26	22	別添	
	長 崎	味噌・醤油	有	101	23	6.10	4.4	33.8	29.10	17,709	9,774
織 物	山 形	生 糸	有	52	293	10.6	6.5	39.5	21.1	10,119	6,242
	福 井	絹・人絹・合成		395	121	6	5.6	28.7	26.3	12,985	6,874
	和歌山	綿糸・綿布	有	203	453	11.4	4.4	35.3	20.9	22,880	7,895
	徳 島	綿糸・綿布	有	227	623	11.3	5.2	34.5	21.9	19,241	8,839
	愛 媛	メリヤス・タオル	有	37	208	7	3.5	32	22		
衣 服	鹿児島	大 島 紬	無	45	82	4	2.6	30	20	10,480	5,610
	栃 木	一般男子既成服	無	21	103	7.4	2.7	35.9	20.1	8,550	3,376
	群 馬	Yシャツ・ブラウス	有	110	339	4.7	4.9	31	24	9,424	6,425
	岐 阜	紳士・婦人・子供服	無	36	167	8	2	27	20	8,972	4,649
	岡 山	既成学生服・替ズボン・Yシャツ	有	54	259	7.9	2.9	30	19.7	15,200	5,500
木 材	秋 田	電気用材・電気ブシカの本部	有	153	71	5.3	2年弱	26	21	7,600	4,300
	大 分	ベ ニ ャ 板	有	246	69	4.1	4.7	29.11	25.3	9,249	6,944
	静 岡	印刷紙・包紙紙・上質紙・板紙・パプル	有	978	184	7.1	5.5	32.1	28.8	18,846	8,951
	高 知	電線絶縁紙・タコフ紙・海軍紙・輸出用コピー紙・金箔厚紙	有	247	88	11.5	13.6	37	40	19,621	13,670
	東 京	教科書・タコ包紙・装紙・一般印刷・金属印刷	有	1,674	307	9	8	35	32	22,749	13,472
出版・印刷	広 島	印刷・製本	有	188	63	4.3	3.4	31	21	14,000	7,200
	神奈川	写真用フィルム・版紙・印刷紙	有	2,611	1,714	7.10	5.2	27.5	23.5	32,713	15,584
	富 山	家 庭 集	有	107	213	10.10	8.5	38.11	29.6	17,100	6,880
	滋 賀	レ ー ヨ ン	有	4,571	1,155	9.1	6.7	30.6	24.7	19,221	11,284
	山 口	細菌製剤・ビタミン剤・オーレオマイシン他	有	591	340					21,331	12,750
化 学	福 岡	コークス・カーボン・ブラック・グーパール製品・染料・医薬・農薬他		4,348	408	12.8	6.6			28,425	19,583
	宮 崎	ベ ン ザ ー	有	2,456	1,138	10	7	33	26	17,871	10,584

皮 革	北海道	総ゴム靴・引布	有	532	1,184	8.3	5	32.7	25.8	18,380	6,559
	兵 庫	総ゴム靴・ゴム底布底靴	有	252	662	8	4.5	27.1	21.11	18,720	7,401
	熊 本	ゴム靴・合羽	有	216	799	5.9	2.10	27.9	20.10	39,104	14,054
	新 潟	グッドイヤーウェルト式による紳士靴	有	111	39	9.1	8.4	31.3	26.9	15,550	7,600
	兵 庫	靴用皮革・甲革	有	235	78	10	3	34	27	20,384	8,400
窯 業	福 島	薬瓶・洋瓶・食器瓶・化粧瓶	有	59	22	6	5.6	30	30	11,292	5,053
	愛 知	洋 食 器	有	397	528	7	4.2	30.9	22.5	13,824	8,166
	大 阪	家庭器物・紡績用機器・車輪・船舶等部品	有	683	111	12.1	6.1	36.2	26.6	17,567	9,247
	福 岡	ガンツメ鋸	有	160	55	16.1	9.2	38.5	28.8	33,126	16,302
	石 川	繊維機械・工作機械用アタッチメント・農業用発動機	有	474	39	9.8	5.6	35.8	29.7	16,838	8,549
機 械	三 重	球 及 軸 受	有	1,283	24	9	5.11	29	23	19,656	10,440
	京 都	學術用機器・レントゲン機器・産業機器・電気機器・航空機器	有	3,491	529	12.4	8	34.1	26.8	19,845	12,110
	茨 城	水平発電機・ボイラータービン・電導器・制御器	有	5,262	596	12.8	9.0	34.5	27.0	25,053	11,698
	埼 玉	セレン整流器・自動電圧調整器	有	308	198	7.1	6.2	29.5	22.7	21,659	12,722
	神奈川	テレビ・ラジオ・無線機・電話機・交換機	有	1,557	486	10.9	3.6	31.7	21.6	20,000	8,900
電 機	大 阪	テレビ・ラジオ組立・部品の一部	有	751	822	17	4	23.4	不明		
	長 野	写真器・写真レンズ	有	313	113	7.8	5.2	29.5	23.4	24,946	13,810
	愛 知	掛時計・置時計・自動車用・計器類	有	844	224	10.11	6.1	34.2	22.3	42,208	18,440
	岩 手	無	有	721	189	5	3.7	31	22	14,614	7,554
	山 梨	無	有	94	221	8.25	4.52	30.6	24.4	14,136	7,965
精 機	奈 良	無	無	8	19	4	3	30	22	13,800	9,420
	島 根	洋 品 ・ 雑 貨	無	5	13	6.6	2.10	35	20	11,325	3,667
	佐 賀	無	無	17	63	6.5	4.3	35	18	20,000	8,500
	青 森	無	有	40	13	9.1	8.7	31.3	27	28,925	17,762
	宮 城	無	有	1,086	323	10.10	9.8	31.7	27.8	24,572	16,351
小 売	東 京	無	有	6,648	3,611	12.9	9.10	33.8	24.0	34,126	18,706
	鳥 取	無	有	216	78	5.2	8.10	31.2	24.11	13,304	7,182

調 査 票

A 事業場調査票（人事担当責任者より聴取）

1. 事業場の概要

調査者氏名

面接者の役職・氏名				
事業場名				
所在地				
産業名				
主要生産品名				
労働組合の有無・名称				
常用労働者数	生産部門	計	男	女
	非生産部門			
	計			
平均勤続年数	男		女	
平均年齢	男		女	
平均賃金	生産部門	計	男	女
	非生産部門			
	計			

2. 職務給制度を採用しているか否か

この調査では、事業場の主要部門（製造業ならば生産部門）の個々の職種（例えばボール盤工、検査工等）について何等かの形で職務評価が行われ、職級表によって職務の格付けが行われている場合は、職務給をとっているものとする。

3. 生産工程（作業系統）図

殆んど女子ばかりの部門には △ をつけること。
男女混合の部門には ● をつけること。

4. 職階図

女子のいるものには ● をつけること。

イ. 生産部門

ロ. 非生産部門

5. 男女混合の職種名（生産部門・非生産部門を含む）

6. 5の職種の職務内容（別紙添付のこと）

7. （職務給をとっている場合）

同一職級に属する男女の職種名

8. 7の職種の職務内容（職種の数が多くと考えられるので、個人別調査を行う職種についてだけでよい別紙添付のこと）

9. （職務給をとっていない場合）

その事業場で平均賃金の最も低い男子の職種名及び女子の職種名

10. 9の職種の職務内容（別紙添付のこと）

11. 次の各項について事業場の規則、慣行の上で、女子がどのように取扱われているか。

- (1) 身分制度（又は資格制度）について
- (2) 賃金形態の適用について
- (3) 初任給の額、及び男女差の有無
- (4) 諸手当、賞与、退職金等について
- (5) 昇給の基準及びその適用について
- (6) 上級職への昇進について
- (7) （職務給をとっている場合）
職種の格付けの方法、及び女子のついている職種のどの職級へ格付けするかという方針について
- (8) その他女子の採用、職場の配置等についての方針

12. （労働組合委員長より聴取する）

婦人組合員の賃金の現状についてどう考えるか、又どんな具体的対策をとっているか。
組合として男女同一賃金をどう考えるか。

B 職場調査票（C票で個人別調査を行う現場の責任者より聴取） 調査者名

1. 職場名（部、課又は係名まで）

2. 面接者の役職名

3. 職場の組織図（個人別調査対象者のいる部分を □ でかきむ） 例



4. その職場における女子の配置の実情と方針

その職場の労働者に与えられる教育、訓練の機会に男女差があるか

5. 女子を他の職種に使う可能性の有無

ないとすればその理由

6. C票で個人別調査を行う職種について

職 種 名 (A票5, 7, 9. と照合)	労働者数		必要な訓練	熟練(1人前になるまで)に要する期間	通常の労働者1人の作業量
	男	女			

7. その他特記事項

C 個人別調査票 (男女労働者より直接聴取)

1. 調査対象者について

調査者名氏

氏 名	男 女 (○でかてむ)
職 場 名 (B票1と照合)	
職 種 名 (B票6と照合)	
通勤・寄宿舍・住込の別	
同居の家族 (○でかてむ)	父 母 配偶者 子供 兄弟姉妹 祖父母 その他
(同居家族のいる場合)	毎月きまつて家計に出す金額 円 毎月きまつて家計からもらう金額 円
(同居家族のいない場合)	毎月きまつて家へ送金する金額 円 毎月きまつて家から送金してもらう金額 円

2. この欄は、調査対象者について、賃金台帳、その他事業場備付けの台帳から転記する。(現金給与総額の内訳は台帳記載の通り転記する。)

満 年 令	勤 続 年 数	最 終 学 歴	扶 養 家 族 数 (税金控除の対象となるもの)	月 間 実 働 時 間 数 (昭和33年7月分について)

現 金 給 与 総 額 (昭和33年7月分について)

3. 職 務 の 内 容

- (1) 作 業 の 内 容 (A票で把握したこの職種の作業内容を簡明に記し、更に具体的に、又もれているものもすべて記入すること)
- (2) 責 任 (指導監督の責任、設備・製品・金銭等に対して過失があつた場合、どのような損失が起るかを考へて)
- (3) 他の職務との関係
- (4) この職務の受ける指導監督 有 無 () から
- (5) この職務が行う指導監督 有 無 () を () 人
- (6) 作 業 環 境 (○でかてむ)
- (7) 屋内 屋外 () 暗い 普通 明るい () 騒音 普通 静か () 臭気がはげしい 普通 なし () 震動がはげしい 普通 静か () 災害危険の有 無 ()
- (8) 立業 坐業 その他 ()
- (9) 本人の持つ特殊技能 (養成機関で訓練を要するもの、又は免状のあるもの)
- (10) 本人の通常の作業量 (B票6と同じ単位で)
- (11) その他特記事項、註釈など

昭和34年8月25日印刷

昭和34年8月31日発行

女子の職務内容と賃金の実情

——調査報告——

東京都千代田区大手町1-7

編集兼
発行人 労働省婦人少年局