

婦人と年少者



◇ 婦人の賃金問題

8

1958

婦人少年協会

昭和三十三年八月五日発行 (第三二回五日発行) 第六巻 婦人号 (通巻六十八号)



婦人と年少者 六巻八号 目次

婦人の賃金問題	金子美雄 2
統計からみた婦人の賃金の変遷	田沢準一郎 6
小規模事業所における女子労働者の賃金について	水野不二朗 7
座談会	
婦人の賃金は低いか	大川舟子 10
男女同一賃金をめぐるために	木中熊石 14
私の職業⑦	片山 17
「建築家」	石井はた 21
十年室長放談会	石井はた 21
資料室	
国際条約及び国内法における男女同一賃金の原則	石井はた 24
婦人の賃金について	石井はた 25
県外就職年少者のための出先寄宿舎について	石井はた 26
インドの婦人と婦人団体の活動①	石井はた 27
婦人界の動き(六・七月)	石井はた 28
婦人に関する国際ニュース(つづき)	石井はた 30
労組婦人のページ	石井はた 31
女子の就業数と完全失業率	石井はた 32
者数・平均現金給与額	石井はた 33
婦人の職務内容に関する調査要綱	石井はた 34
婦人少年局ニュース	石井はた 35
表紙	石井はた 36

現在、婦人はあらゆる職場に進出しています。

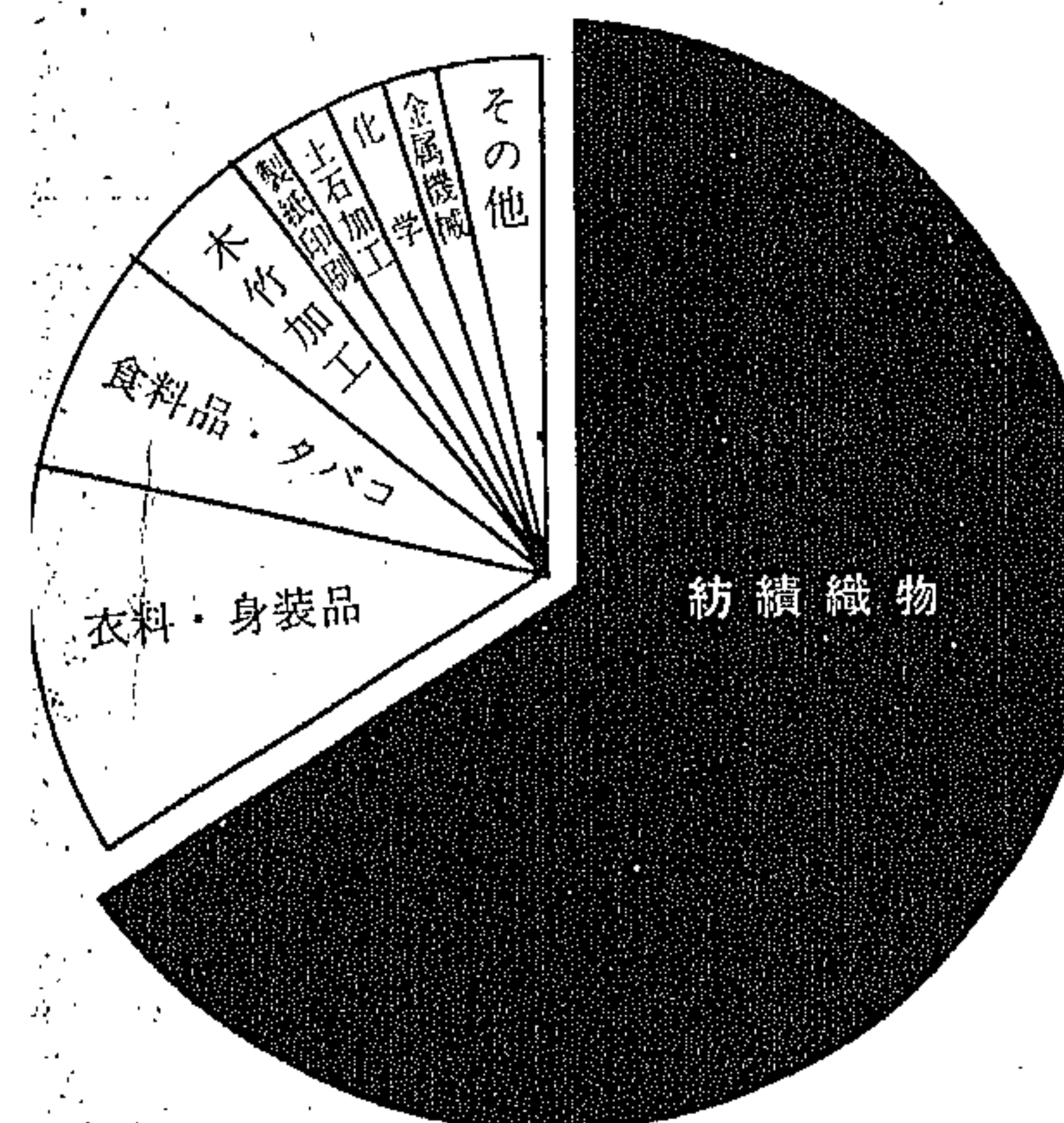
昭和5年 職 別 昭和25年

0	熔接工	478
2	石工	562
9	左官	167
10	造園師・植木職	724
245	旋盤工	2,698
756	製材工	4,839
0	裁判官・弁護士	194
0	会計士	156
0	課長以上の公務員	616
0	警察官・海上保安官	1,773

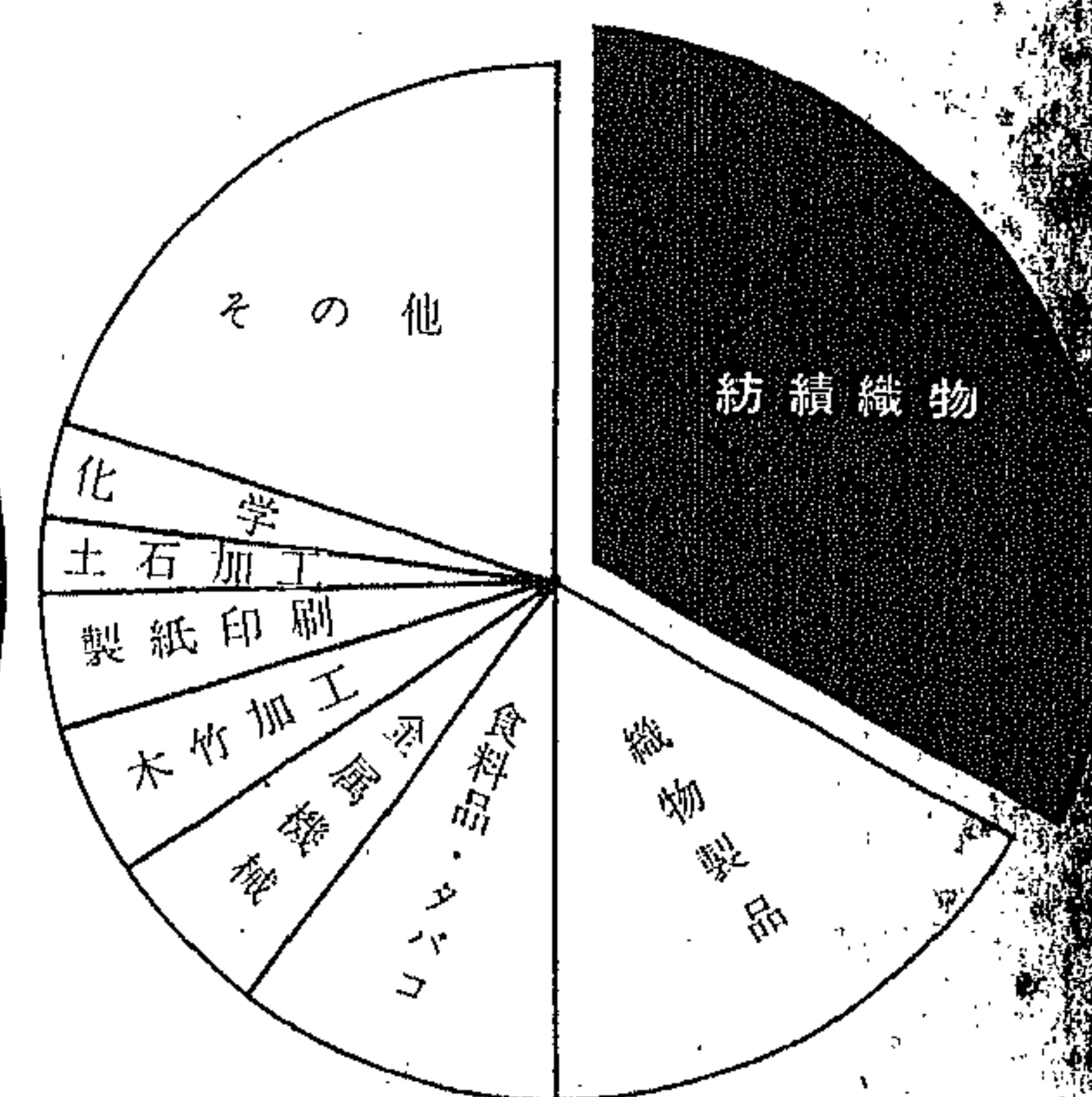
0	栄養士	1,378
748	歯科医師	2,679
940	薬剤師	7,613
1,353	医師	6,860
0	ラジオ放送技術員・無線通信用士	140
2	化学工業技術者	253
1	機械電気技術者	170
0	船長・航海士・機関長・機関士・事務長・水先案内人	116
767	写真師	2,021

工場で働く女子労働者の分布

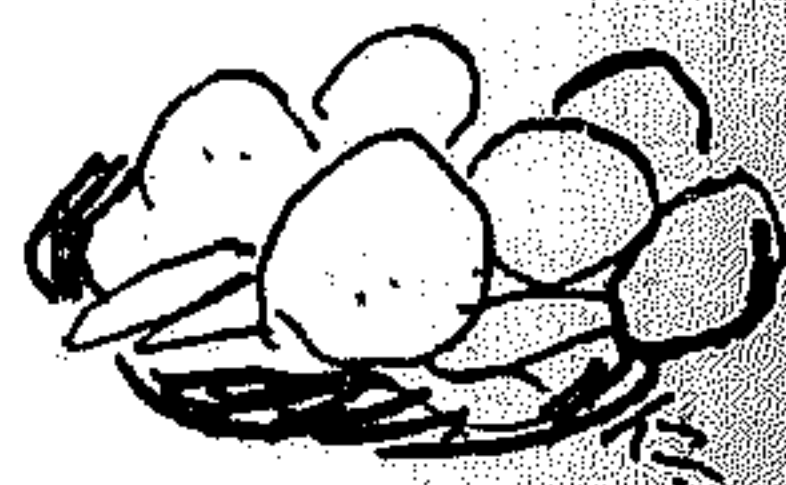
戦前は女子工員の大部分は紡織工でしたが……



総数 143万
戦前(昭和5年)



総数 247万
戦後(昭和30年)



婦人の賃金問題

金子 美雄

一、男女間賃金格差

婦人の賃金問題は二つの性質のものに分けて考えることができる。一つは婦人の賃金が男子の賃金に比較して低いという婦人の低賃金の問題であり、他の一つは生理休暇を有給にしたり女子にのみ結婚退職に際して特別の給与を与えたりという女子に対する優遇的差別賃金の問題である。第二の問題は実は第一の問題と関連した問題でもあるから、問題の比重としては婦人の賃金問題はその大部分が婦人の低賃金ないし婦人に対する通常の意味における差別待遇の問題としての第一の問題である。本稿においても、

現金給与総額男女別賃金格差（製造業男子=100）

	職員	労務者
昭和32年	46.2	43.5
23年	46.4	43.3
24年	45.6	43.6
25年	42.8	42.6
26年	41.7	41.4
27年	42.0	42.2
28年	41.3	41.8
29年	41.1	40.4
30年	40.2	39.9
31年	39.1	38.1
32年	38.1	

〔資料〕労働省「毎月労働経済の動向」昭和32年労働経済の分析より

この問題を中心として考究する。

婦人の低賃金ということは実際問題として、男子に比較しての低賃金という意味に解されるが、統計的にこの婦人の低賃金を厳格に示すことは非常に困難である。通常、ここに掲げる表に示すような男女別平均賃金が男女間賃金格差の推移を示すものとして用いられるが、このような平均賃金の比較は、その平均賃金の算出される範囲が広ければ広い程真の男女間の賃金格差とは縁の遠いものになる。

周知のように、産業によって賃金の高低があり、企業の中でも職務・地位によって賃金に大きな差があり、学歴・年齢・勤続年数によっても賃金の差が開く。従って、企業の中の男女の賃金の関係に全く変化がなくとも、産業別、企業規模別、労働別、労働別、年齢別、勤続年数別等による男女の労働者の数の変化があれば平均賃金は変化するため、この表のような平均賃金の変化が何によって生じたかを調べてみなければ

男女間賃金格差が増大したか、減少したかはわからない。この表は要するに製造業における日本中のすべての男子の一人平均賃金と日本中のすべての女子の一人平均賃金との関係を示すだけのものにすぎない。

しかし問題は、根本的に男女間賃金格差とは何かということから出発しなければならぬ。まず、女子だけが従事する仕事と、男子だけが従事する仕事はつきりと区別されている場合、そして賃金が仕事の種類によって定まっている場合、男女間賃金格差は男女の仕事の間の賃金格差の問題である。

次に男女が同じ仕事に従事しているか、あるいは賃金が仕事に関係のない他の要素たとえば学歴・年齢・勤続年数等で定まっている場合、男女の間に個人差以外の一般的格差があれば、これは男女間の性別による差別格差ということになる。

最後にこれは直接的には人事政策の問題であるが、賃金が職務・地位・能率によって定まっている場合、女子を意識的に高賃金の職務地位に昇進させなかったり、あるいは、必要な教育の訓練を女子に施さないために、女子が低賃金の職務地位に釘付けにされるという問題である。これは一種の差別行為であるが、直接的には差別的賃金にはならない。

二、職務給体系と女子賃金

第一の場合すなわち男女の仕事の間の賃金格差は、一般に女子の従事する仕事、仕事として単純労働で、肉体力・技能や責任の低い仕事

であるから低賃金であると説明される。しかしこれには多くの問題がある。

まず根本的には、仕事間の賃金格差は、それぞれの仕事が必要とする肉体力・知識・経験・技能・責任度というような、いわゆる今日流行の評定の要素によって理論的に決定されたものではなく、多分に歴史的、慣習的、社会的要素によって形づくられているものであるということである。そして女子の従事する仕事の賃金の低さは、その仕事の価値の低さのためというよりも、女子労働力そのものの歴史的社会的評価の低さによることが多いと考えられる。すなわち、女子の社会的地位の低さ、女子労働が家計補助を目的としたもので、低賃金であっても満足すること、女子の労働組合組織率やその意識の低さ等が女子職業の低賃金に大きな役割を果たしているのである。

労働需給の関係は賃金決定に大きな力を持つものであるが、女子の専業的仕事の分野が狭く、これに対し女子労働力の供給が過大であるために女子賃金が低いという説明もあり説得力を持たないようである。農業総合研究所の並木氏の研究によれば、戦前の紡績女工の不足の時期に暴騰したのは、募集ブローカーの中間利潤であって、女工賃金にはほとんど影響がなかったという。筆者自身の見聞した事例では、数年前、筆者の滞英当時、英国は非常に看護婦の募集に困難を感じていたが、看護婦の報酬の改善よりは、募集宣伝に多額の費用が費されていたように思われた。

以上のような仕事間賃金格差の在り方に関連して、最近民間において漸次普及しつつある生活給体系から職務給体系への切替にあたって、

女子労働者は深甚な注意を払う必要がある。まず、はつきりさせておかねばならぬことは、職務評価法による職務別賃金の決定は科学的絶対性のあるものではなくて、単に一つの便宜的方法に過ぎないということである。換言すれば現在の職務評価法は職務に対する絶対的な賃金額を決定する科学的尺度ではなくて、現に与えられている主要な職務とその賃金を基準としてその他の職務の賃金を決定しようとする相対的尺度に過ぎないということである。Aという最低の職務やBという最高の職務の賃金は何程が適正かということを決する力は現在の職務評価法には無いのであって、Aに対する賃金額やBに対する賃金額が事前に決定された後において、AやBの賃金を基準として、AとBとの中間にある職務の賃金を決定する手段——それも多くの世論調査的な主観的統計的処理による便宜的な方法にすぎない。そしてAの賃金が最低賃金制や団体交渉によって変更されたり、Bの賃金が経営者の必要によって変更されれば全体の尺度はまた新しくやり直さなければならぬものである。欧米各国における職務評価法の採用は、第二次大戦後、職業間賃金格差の縮小、特に単純労働に対する賃金の上昇に対して、職種間格差の再調整の必要から出発した場合が多いことを、まず知る必要がある。

ところで、現在の生活給体系——学歴や年齢

や勤続年数を主とした賃金決定制度の下においては、女子労働者の賃金は、一般にわが国の女子労働者の学歴が男子に比べて低く、年齢や勤続年数も少ないという事実からして、相対的に低賃金となっている。例えば十八歳の紡績女工の賃金は彼女の労働能力と、三十歳の男子の紡績工（仮に成人男子を同じ仕事に使用するとして）の労働能力との格差以上に、彼女が十八歳であるということによって低くされている。従って職務給体系はむしろ正しく設定されるならば生活給体系下における女子や青年の不当な低賃金を引き上げる役割を果たす筈である。しかし、ある女子専業の職業に従事している女子の大部分が若年者である場合、現在の賃金を基準とした職務給が設定されるならば、それは現在の年齢給的生活給体系において、三十歳の女子の得ている高賃金を引き下げるという結果だけが残るおそれがある。

三、男女同一労働同一賃金原則

男女が同じ仕事に従事している場合において同一の賃金が支給されなければならないという原則は、男女同一労働同一賃金原則といわれるものであるが、この原則を如何に適用するかという点については種々の問題がある。まず、この原則の適用は三様に解釈され得る。

第一の考え方においては、同じ仕事に従事していても男女の一般的な相対的な労働の成果が相違すれば、その相違の程度に応じた男女間の格差はこの原則に違反したものとは認めない。例えば女子は男子に比較して肉体的に劣るとか

毎月一定期間能率が低下すると、就中、欠勤率が多いとか、深夜作業が出来ない、というような女子の一般的労働成果の劣等性によって女子に差額賃金を与えることは差し支えないとするのである。米国の戦時労働局はこの原則を容認していたし、労働運動や労働制度の最も進歩していると考えられる英国において今日においてすら同一労働に対し男女間賃金格差が公認されているのはこの考え方からである。

第二の考え方においては、経営者にとっての総生産原価との関連において男女労働力の評価が行なわれることを容認する。この考え方においては、女子の募集費の割高や、産前産後の有給休暇や、女子のための特別の施設に必要な費用を含めて女子の報酬が決定されるべきであるとする。

第三の考え方は、以上のような事情は一切考慮せず、職務内容のみによって男女を区別せず賃金率が決定されるべきであるとする。

筆者は理論的には第三の考え方が正しい同一労働同一賃金の適用方式であると考えている。ただ従来この考え方については女子の側において一つの憂慮があった。それは第三の考え方に従って厳格な同一賃金率の適用が行なわれたならば女子はその職場を失う危険がありはしないかという点であった。こうした考え方から不況期において女子の低賃金による競争を排除するため、男子労働者から男女同一賃金率の要求が提出された記録も残っている。しかし、この点に関しては、男子の場合でも非能率者が漸次陶

汰されることは避け得られないのであるから、女子はこのような退屈的な考え方を捨てて堂々と男子と競争すべきであろう。わが国の場合、しかしながら、この同一労働同一賃金の原則を職務別賃金率の形で実現することは現在の学歴・年齢・勤続給体系の下では出来ない。従ってわが国の労働基準法は男女同一労働同一賃金原則を規定しないで、その第四条は「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」という条文で、いわゆる男女差別待遇の禁止を規定している。

この第四条の解釈の仕方は非常に弾力的に行い得るものであるが、労働省は最も厳格な解釈を採用し、前述の同一労働同一賃金原則の第一および第二の考え方を否定するのみでなく、賃金算定上あらゆる形式の男女間の差別を否定している。このような形式的解釈は極端に行なわれれば、真の同一労働同一賃金の精神には合致しない場合も生ずるのである。現に、わが国の多くの企業は、学歴・勤続・年齢給体系という形式の下においても、内面的な運用によって職能的賃金制を部分的に適用しているが、この内面的な運用は形式的な基準法第四条の解釈と衝突し結果として女子労働者に経営者側の差別待遇に対する不満を醸成する一方、経営者側としてはこの矛盾を回避するために、女子の雇用を制限する方策を講じようとする傾向も一部にはある。すなわち現行賃金体系の下においては、女子の賃金は勤続年数の増加によって継続的に上昇するが、これを定期昇給額で手加減すれば基

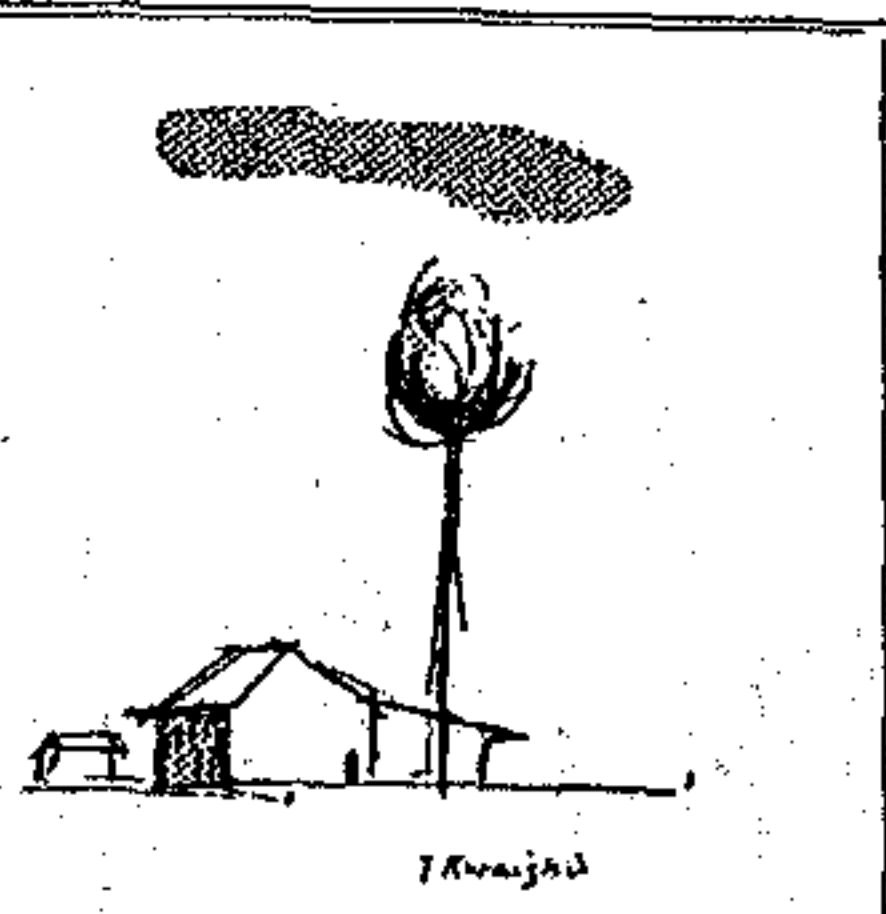
準法違反となったり、女子労働者の不満を生ずるので、結局女子に三十歳という定年制を設けたり、結婚退職に対する退職金の優遇措置を講ずることによって新陳代謝をはかったり、あるいは根本的に女子の採用を減少しようとする。

この問題の解決には結局はつきりと職能による賃金決定基準を表面に出すことがまず必要である。職能給体系であるからといって、男女間差別がなくなるわけではなく、職能給体系の設定にあたって問題があることは既に述べた通りであるが、現在の生活給の形式において女子が男子と同一賃金を機械的に要求することは、賃金決定方式としての生活給体系の矛盾を拡大するだけであるから、問題を同一労働同一賃金原則の真の適用方式であると考えられる職務給体系の下で論ずることが必要なのである。

最後に、人事管理上の差別待遇も含めて、現在の婦人の低賃金の背後には尚多くの社会的要因が残存していると思われる。これを是正するためには、それを推進する力として婦人労働者自身の自覚、組織化がまず必要であるが、適正化を実現する手段としては、企業における賃金体系自体の合理化——合理的な職務給体系への指向——とともに、国家的制度として最低賃金制の強力な前進をはからねばならない。

しかし、最後に真に男女間の機会均等と同一賃金を現実に実現するものは、婦人労働自体の男子と対等に競争し得るような労働の質の向上にあることも忘れてはならない。

——経済企画庁調査局長——



統計からみた 婦人の賃金の変遷

田沢準一郎

わが国における婦人労働の歴史とその特殊性については、いくたの専門家の研究が出されているし、筆者はそのような問題については、全くの素人にすぎない。ここでは、明治以来の賃金統計に若干の分析を加えて、その面からみて、わが国における婦人労働の社会的地位が、最近までどのように変化してきたか、簡単に振り返ってみることにしよう。

一 戦前における状態

戦前における女子の賃金は、一言でいえば、相対的にも絶対的にも極度の低賃金であったというところにつきる。

第1表 明治18年の賃金

(男 子)			賃金
足 雇	日 雇	日 雇	15.7
人 雇	日 雇	日 雇	15.1
雇 所	日 雇	日 雇	31.0
日 雇	日 雇	日 雇	52.0
雇 所	日 雇	日 雇	17.3
(女 子)			賃金
日 雇	日 雇	日 雇	7.5
雇 所	日 雇	日 雇	11.3
雇 所	日 雇	日 雇	9.7
雇 所	日 雇	日 雇	7.2
雇 所	日 雇	日 雇	8.3

農商務省の統計によつて、明治初期の女子の職種の賃金をみると、当時の民営工場（主として製糸工場）における女子労働者の平均賃金は、農作日雇賃金・機械・糸繰糸等の封建時代からひきつがれた女子労働の賃金と大差がなく、むしろそれよりも低いとさえみられる。この点は、男子労働者においても同様であるが、ただ、男子の賃金は、女子のその二倍乃至三倍をしめしていること、また、横須賀造船所、東京砲兵工廠のような官営工場における男子労働者の賃金と比べぬけた高水準にあること、の二点において、女子の場合とことなっている。とくに、官営工場における男子労働者の賃金の高水準は、著名な官営工場である富岡製糸の女工の低賃金といちじるしい対照をなしている。

民営工場の男子の賃金と、封建時代に発生し明治初期にひきつがれた日雇人足、農作日雇等のいわゆる最下層の不熟練労働者の賃金とがほぼ

第2表 大正15年における賃金

(男 子)			賃金
日 雇	日 雇	日 雇	42.00
日 雇	日 雇	日 雇	2.26
日 雇	日 雇	日 雇	2.90
日 雇	日 雇	日 雇	2.80
日 雇	日 雇	日 雇	2.50
(女 子)			賃金
日 雇	日 雇	日 雇	9.50
日 雇	日 雇	日 雇	1.06
日 雇	日 雇	日 雇	1.09
日 雇	日 雇	日 雇	1.01
日 雇	日 雇	日 雇	1.12

は、下層農民、都市の下層民と同程度の水準にあった工場労働者の賃金は、この間に大幅に改善された。これは、明治初期には一部の官営工場にのみに限られていた重工業が民間にも広汎に発展しはじめ、全体として都市に定着するいわゆる近代的不熟練労働者が形成され始めた

事情を物語っている。しかし、女子労働者については、産業の発展は、その地位の改善をもたらさなかった。当時の女子労働者は紡織業を中心として、工場労働者の過半数をしめていたが、そこには明治初期と同様な前期的な性格がまつわりついていた。女子労働の家計補助的、出稼的な性格と、封建時代からひきつがれた女子労働に対する社会的評価の低さが、女子労働者の地位の向上をさまたげた。昭和三年の協同会の調査によると、綿紡績等における女工の勤続年数は五年未満のものが大半をしめており、その一時的、出稼的な性格が明らかにしめされている。また、昭和初期における経済不況の過程で、賃金の低下が、とくに女子労働者にいちじるしかったことは、不況の影響が前期的性格の濃い女子労働者に強くあらわれたことを物語っている。

二 戦時、戦後の変化

昭和五年の満州事変に始まる日本経済の戦時体制への突入は、以上のような女子労働者の低賃金を変化させる条件をつくりだした。軍事動員の進展と、軍需産業の強行的な拡大にともなうて、女子が強制的に広く産業の各部門に動員されていったが、これは、単に一時的な出稼的な労働者としての女子労働の性格を変化させる影響を与えたとと思われる。昭和一五年と一九年の国勢調査によって、この間の産業別就業者の増減を男女別にみると、男子では、鉱業、公務をのぞく各産業において大幅に減少しているの

第3表 15年から19年にかけての就業者の増減

	男	女
農業	△1,777	512
鉱業	127	52
工業	△347	192
商業	△1,768	△498
公務	342	153

に、女子は、商業以外にすべて顕著に増加している。とくに工業のなかでは、従来女子労働者があまり存在しなかった、金属機械等の重工業部門での女子就業者の増加がめだっている。いうまでもなくこのような女子労働者の進出は、国家の強制に基づく異状ないわば臨時的な状態であった。しかし、それは、日本の女子、家庭婦人にいろいろな仕事と労働の経験を与えたこと、戦時中の経験によって男女同一労働（同一賃金とはいえないにしても）に対する社会的な評価が生まれ始めたこと、の二点において明治以来の女子労働の社会的地位の低さを清算する条件をつくりだしたと考えられる。

戦時における家族制度の変化、教育機会の平等化、労働基準法、労働組合法等の制定、労働運動の発展等の一連のいわば制度的、社会的な変化は、戦時中につくられた諸条件とともに、戦後における女子労働の地位を大幅に改善した。戦前に対する戦後の賃金の上昇率を男女別にみると、女子労働者の賃金上昇が大きい、産業別にみても、紡織業のような労働者の多い産業における賃金上昇率が高いことは、このような女子労働の地位の改善の一面をしめしているといえよう。さきにのべた綿紡績業の女

第4表 綿紡績業の女子労働者の勤続年数

	昭和3年	30年
計	100.0	100.0
1年未満	31.6	10.2
1～5年	51.5	44.1
5～10年	11.6	42.2
10年以上	5.3	3.6

子労働者の勤続年数を戦後についてみても、五年以上の勤続年数の労働者が全体の約五割に達しており、女子労働の一時的、出稼的な性格がかなり変化し始めたことを物語っている。これは従来の女子の職場においても、勤続年限の長い比較的高度の熟練と経験のある労働者があらわれ始めたことを示しているし、それ以外にも、女子の新しい職場への進出が戦後顕著であることは多言を要しないであろう。

三 その問題点

以上のように、戦後の女子労働者の地位は、戦前にくらべると大幅に改善されたが、そこにはもちろん全然問題が残されていないわけではない。わが国の男女別の賃金格差を諸外国のそれにくらべると非常に大きな相違がみられる。上表の数字は賃金統計の範囲のちがいがかなりあるもので、あまり正確な比較には役立たないが、それにしても日本の男女別賃金格差が、欧州諸国にくらべ極端に大きいことがうかがえる。しかも、戦後の傾向については、男女別賃金格差は、わ

第5表 男女別賃金比較 (男=100)

国	賃金比較
フランス	87.5
イギリス	60.5
ドイツ	62.8
日本	43.7

(注) いずれも1955年

らべ極端に大きいことがうかがえる。しかも、戦後の傾向については、男女別賃金格差は、わ

小規模事業所における女子労働者の賃金について

—昭和32年7月の毎月勤労統計調査の結果からみた—

永野不二朗

まえがき

女子労働者の賃金が男子のそれに比べてかなり低く、その半分以上であることはしばしばいわれてきたことですが、このことを統計的に示す指標としては労働省の毎月勤労統計調査の結果がよく使われてきました。本誌の巻末に掲載されている「一人一か月平均現金給与総額」もこの調査の結果の一部です。

この調査はわが国の賃金、労働時間、雇用等の毎月の変動をみるための基本的な統計としてすでに十数年の歴史をもち、その結果は広く各

方面に利用されてきましたが、この場合に一つの大きな制約がありました。それは調査範囲が常用労働者を三〇人以上雇用する事業所に限られていたことで、調査の費用あるいは調査の技術上の面からやむを得ないものであったとはいえ、わが国のように小規模事業所の多い国において、基本的な労働統計たるこの調査がこのような制約を持っていることは非常に不便なことでした。労働省ではかねがねこの調査の調査範囲の拡大について検討していましたが、昨年七月から調査範囲を三〇人未満の事業所にまで広げ、常用労働者を五人以上二九人以下雇用する事業所については毎月、一人以上四人以下を雇用する事業所については年に一回（七月）に調査を行うこととしました。

さて、このように調査範囲が拡大されたことは女子労働者の賃金等の労働条件をみる上になら大きな利益をもたらしました。なぜならば女子労働者は三〇人以上の事業所にもかなり多く働いていますが、その数は男子労働者の半分以上です。これに対し三〇人未満の事業所の女子労働者は男子の約三分の二に達しており、女子労働者全体の労働条件を把握する上には、これら小規模事業所における状況を知ることが男子の場合より、より必要だったからです。

本稿においては毎月勤労統計調査の結果に基づいて、小規模事業所の女子労働者の賃金についてその概略を記述して行きたいと考えますが、与えられた紙幅の関係もあるので、記述の重点は従来全く明らかにされていなかった常用労働

第1表 規模、産業及び性別定期給与額(単位円)

	1人～4人		5人～29人		30人以上	
	女子	男子	女子	男子	女子	男子
調査産業総数*	4,427	8,546	—	—	—	—
卸売業	4,448	8,196	6,620	12,551	9,242	19,938
小売業	4,791	8,515	6,635	12,311	7,770	20,371

*5～29人、30人以上は1～4人規模と調査産業の範囲が若干異なるので空欄とした。

「調査産業総数」——農林水産業及び非現業の公務は含まない。一般世帯の家事使用人も除かれる——では四、四二七円ですが、この規模で比較的女子労働者の多い産業についてみると卸売小売業では四、四四八円、サービス業では四、〇〇一円、製造業では四、七九一円で、産業間にあま大きな差はないようです。

者一人以上四人以下を雇用する事業所についての調査結果に置くこととします。

一、きまって支給する現金給与と現物給与とに分け、さらに前者を毎月きまって支給されるものと、盆、暮の手当のように臨時に支給されるものに分け、後者を食事の評価額と食事以外のものの評価額とに分けて調査しておりますが、まず最初にこのなかで最も額の大きい「毎月きまって支給される現金給与額」——以下定期給与といえます——についてみることにしましょう。

まず一人～四人規模の女子労働者の一人一か月平均の定期給与額はいくらかというと「調

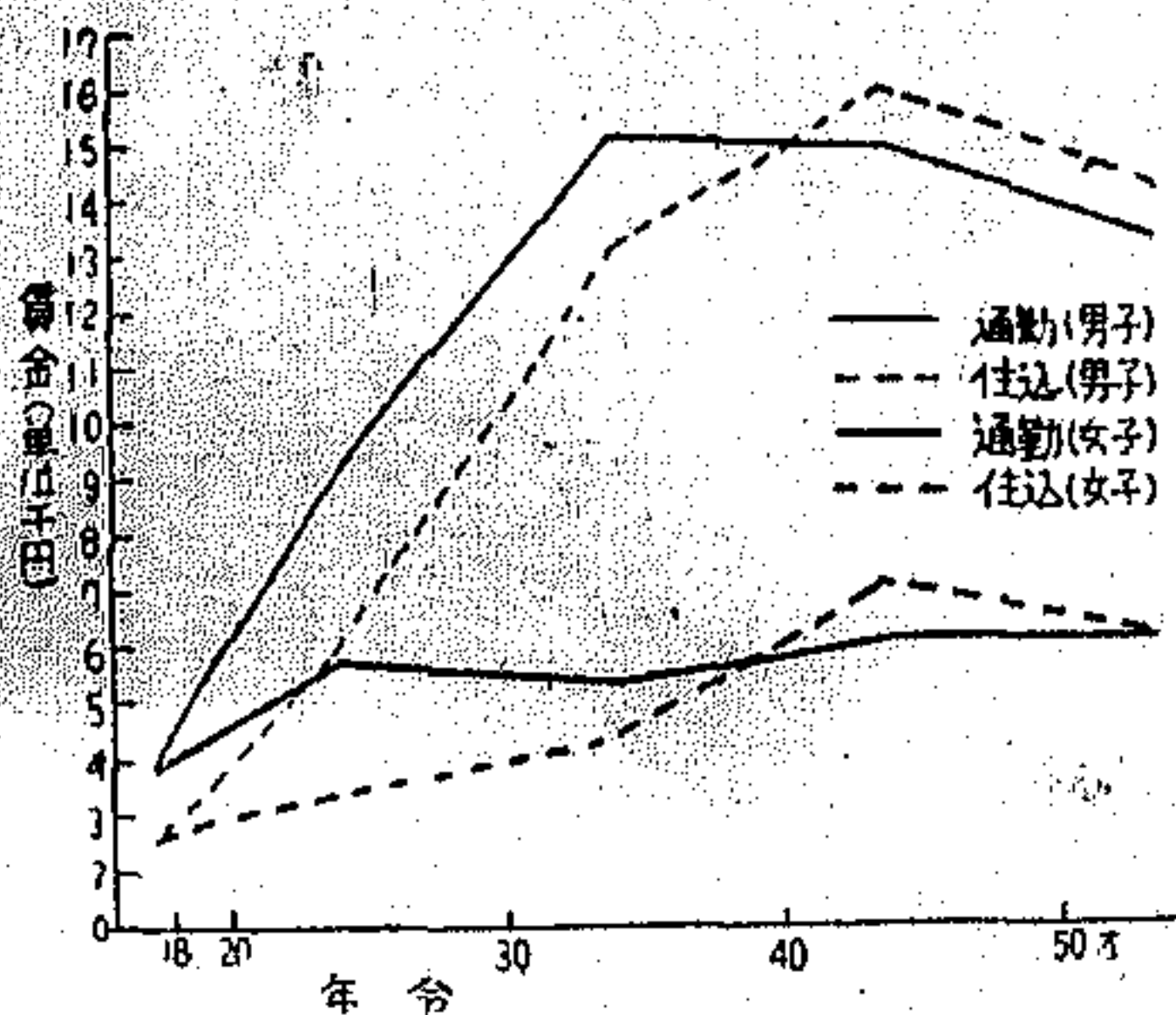
次にこれを三〇人以上あるいは五人と二九人の規模と比較してみると、どの位の割合になっているかというところ、第一表に示すように、卸売小売業では三〇人以上の規模の約五割、五人と二九人の規模の約七割で、かなり低くなっている。製造業でも同じような状況です。

以上で一人と四人規模の女子労働者の賃金が大體どの位の水準で上の規模に対してどの位の差があるかをみたわけですが、次に男子労働者に対してどの程度の差があるかをみてみましょう。また第一表をみて下さい。一人と四人規模の男子の定期給与は「調査産業総数」では八、五六四円ですから女子の給与はその五割強に当り、産業別にみても大體同じような傾向です。この男女間の差を上記の規模と比較してみると、同じ表に明らかのように、大きい規模より小さい規模の方が差が少なくなっています。

さて、次に以上で概観したことを、もう少し細かくみて行きます。

まず、この規模では住込労働者がかなり多く女子についてみれば約六割が住込労働者になっているわけですが、通勤労働者と住込労働者の間に定期給与について、どの位の差があるかといえ、「調査産業総数」では通勤労働者が五、三七八円、住込労働者が三、六五九円で住込は通勤の約七割になっています。これを男子の場合についてみると、通勤が一〇、八一七円住込が五、六一六円で住込は通勤の五割強ですから、女子労働者の方が男子労働者より通勤住込間の差が小さいわけです。これについてはい

通勤住込及び男女別の年齢と賃金との関係



ろいろの要因があると思いますが、その一つとして、次のようなことが考えられます。すなわち、住込労働者の中には見習、徒弟的な者が多いわけですが、男子の場合はこの段階で経験を積み、ある期間がたつと一人前になって通勤労働者になって行く場合が多く、したがって通勤労働者と住込労働者との間には年齢的にも経験の上においても差があり、賃金にも差が大きくなって来ると考えられますが、女子労働者の場合は、住込労働者は男子の場合と同じように、通勤労働者になって行く者は比較的少く、家庭に入るというような形で職を離れる場合が多いため、通勤と住込の間に男子労働者におけるほどの年齢・経験・技能といった面で差がないのではないかと推定されます。

この点は次に述べるように、女子労働者の賃

金が年齢別にみてあまり差がないということからも裏書きされるのではないかと考えます。では次に、年齢と定期給与との関係を見てゆきましょう。

上の図は通勤・住込及び男女別に年齢と定期給与との関係を示したものです。男子労働者は通勤住込ともに高年齢の方が定期給与も高くなっており、これを数字で示せば通勤労働者では一八歳未満が四、一四四円、四〇歳以上五〇歳未満が一四、五〇〇円で、後者は前者の約三倍半になっており、住込労働者でもかなりの差がみられています。これに対して女子労働者の方は通勤・住込ともに年齢が高くなっても男子労働者ほど給与は高くなっておりません。

このことは、男子の場合は一般的に年齢が高くなるにしたがって経験が増し、技能程度も高くなり、事業所における地位も高くなるのに対し、女子労働者の場合は、前にも述べたように一定の年齢で離職する者が多く、高年齢の者の中には、その後一旦家庭に入ってから種々な事情で再び就職する者が多いため、経験等があまり高く評価されないということによるものと考えられます。

さて、いままで女子労働者の定期給与が四、四二七円であるとか、このうちの住込労働者のそれが三、六五九円であるとかいったのはすべて一人平均額についてであつたわけですが、つまり二千人しかもらっていない人もあり、また八千円も一万円ももらっている人もあるのだが、これを一人当りにしてみるといくらになるかとい

第2表 定期給与額階級別労働者数分布比率

	合計		通勤		住込	
	女子	男子	女子	男子	女子	男子
4千円未満	48.0	23.9	27.8	8.4	64.2	43.8
4千円以上6千円未満	26.7	15.5	35.3	11.7	19.7	20.3
6千円以上8千円未満	15.3	15.1	22.9	15.8	9.1	14.3
8千円以上1万円未満	5.6	11.5	8.4	15.1	3.3	6.8
1万円以上2万円未満	4.1	27.4	5.3	39.9	3.1	11.6
2万円以上	0.5	6.6	0.4	9.1	0.5	3.3
計	100	100	100	100	100	100

うことについてみたわけですが、ここで統計のもう一つの見方である分布の面——何円位の給与をもらっている労働者が全体のどの位の割合を占めているかということ——からみてみると次のようになります。

第二表は定期給与の階級別の労働者の分布割合を示したのですが、これによってみると、女子労働者では四千円未満の者が約半数を占めており、一万円以上の者は極く僅かです。これに対して男子では四千円未満の者は約四分の一で、一万円以上の者が三割強も占めており、女子の分布が男子に比して、著るしく低い方にかたよっていることがわかります。

これを通勤・住込別にみると、通勤では四千

円以上六千円未満が三分の一強を占め、四千円未満の者より多くなっていますが、住込では四千円未満の者が三分の二と、絶対多数を占めております。

二、臨時給与及び現物給与評価額について
定期給与で大部分をとりましたので、これ以外の給与について述べる余裕がありません。しかし、臨時給与と現物給与についてごく簡単にふれておきます。

まず一人と四人規模の女子労働者に支給された臨時の現金給与額（一年間の合計）の一人平均額は「調査産業総数」以下同じでは三、九二九円で、男子（八、五〇〇円）の半分以下となっており、定期給与の場合より男女間の差が大きくなっています。

次に現物給与のうちの食事の評価額は通勤が二八七円、住込が三、〇六三円で男子労働者とほとんど差がなく、また食事以外の現物給与評価額は通勤が五〇九円、住込が一、九二七円でこれも男子労働者と大きな差はみられません。

あとがき

以上毎月勤労統計調査の結果による小規模事業所の女子労働者の賃金についてごく簡単に述べたわけですが、ここでふれた以外の細かい数字は労働統計調査部で刊行した「毎月勤労統計調査特別調査結果報告書」に集録してありますので御入用の向きは御参照下さい。

（統計調査局雇用調査課・事務係）

（6ページよりつづく）

が国においてはやや拡大する傾向をみせている。もちろん、この数字は、男子労働者と女子労働者の平均賃金の相違をしめすもので、同一労働同一賃金が否定されていることをあらわすものではない。しかしそれにして、全体としてみれば、戦後においても、女子労働者は男子労働者の補助的地位をしめるにすぎないことは明らかである。一部の先進的な層を除くすれば、先進国に比較してわが国の女子労働者の地位は社会的にはなお低いといわなければならない。戦時、戦後の経済的、社会的変化によってかなり改善された女子労働者の地位をなお向上させてゆくについては、今後なすべき多くのことがあるといえよう。（統計調査局労働経済課）

☆農協婦人部の「荷車の歌」映画化運動

——一人十円基金の呼びかけ——

農協婦人部では、昨年十一月から、山代巴作「荷車の歌」の映画化を計画して、全国の有志から一人一口十円の基金運動を進めてきた。現在基金は二、二六二万円に達したが、九月のクランクインまでに、さらに三六〇万円の基金を集めるために最後の努力をそいでいる。同会では一般の方々の厚意ある御協力を呼びかけている。

「荷車の歌」は、広島県の農村の一女性を中心として、明治・大正・昭和三代にわたる農村生活の現状を心痛むまでに描き出した作品である。これを依田義雄氏のシナリオ、山本薩夫氏の監督、望月優子、若尾文子、伊藤雄之助の配役で九月クランクイン、十月完成の予定である。なお、送金先は「東京都千代田区有楽町一の一農協婦人部」宛。

か。日本の場合は、一人一人を雇うと、その企業の中で、その人を育てていくという考え方のですね。新卒からとって育てていく。アメリカなどですと、履歴書に職業の履歴がたくさん並ぶ方が、かえっていいが、日本では、あまり並んでいないと、いかにもお尻の軽い人だ、ということになってしまいます。

大羽 勤続何年というものが、非常に珍重されるわけですね。

舟橋 勤続年数が尊重されるような建前は、くずさなければだめです。これは日本のおかれた労働関係の現われです。

川田 結局、のれんですね。

舟橋 のれんというのか、徒弟的というか。能力がある人なら、どこかの会社でも雇うという形になることが、女子が一旦やめても、また雇われるということが実現する一つの方向だろーと思ひます。

大羽 日本には、職業的な横のつながり、組合とか、職業団体とかいうものはあまりありませんね。看護婦さんには大きいのがありますが、ほかの職業では、あまり聞いていません。

舟橋 たとえばジャーナリストならジャーナリストで、横のつながりを持つ、そして一度勤めをやめても、その会員である、そして人を雇う場合はその会を通じて雇う、という形になれば、これも一つの解決の方法になりますね。

◇女だけの仕事は低く評価される

川田 さっき同一労働、同一賃金が当

りまゐったとおっしゃったけれど、それは大企業が官庁くらいじゃないんですか。私のところなんか、完全に、実行されておられません。結局、女の職場は受付とか、電話とか、帳簿づけとか、お茶汲みなんです。女の仕事というものが分かれすぎている、と思うのですが。

舟橋 そうです。それが世界的に非常に大きな問題になっていると思います。というのは、同一労働、同一賃金というのは、男と同じ仕事をしている女の人の賃金は、原則的に男の人と同じにする、ということですね。ところが、そういう原則では、はみ出してしまふ人がたくさんいるんです。九〇％ははみ出す、といっている人さえあります。女だけの職種として、意識的に女だけまわされる場合すらあって、たとえばタイピストとか、パンチャーとか、交換手とか、女の人のだけが集められている職種で、果たしてその労働の価値が正当に評価されているかどうか。これは非常に大きな問題になってくるわけですね。ILOの国際条約でも職務評価ということが取り上げられた理由は、そこにあるのです。つまり女だけの仕事は今まで不当に低く評価されている、そういう実情を改めていく必要があるんじゃないかというのです。

大羽 同じ仕事をしている場合は、差別しているのが判にはつきります。舟橋 二十八年にあった何か国際的な婦人会議で、「婦人を昇進させること」というのを、非常に強く主張してしました。が、婦人に能力があつても、それを引き上げてやらないという状況は、世界的なものらしいですね。

大羽 経営者が、ほんとうの意味で、もう少しソロバン高くなつて、能力のある人に対してはちゃんと賃金を払って、ますますよく働いてもらうようにする、という合理的な考え方になつてもらうことも、一つじゃないかと思うんです。ただ女の場合には、やめるかもしれないということがありますが、その問題を別にして考えれば、その方がソロバンに合うんじゃないでしょうか。

舟橋 その位置に置けば、伸びていくのです。大羽 ことし、国連の婦人の地位委員会でも、同一賃金の問題がとりあげられました。今年の婦人労働問題研究会議でも、この問題をとりあげました。問題がむずかしいので、どうやたらよくいって、いま頭を悩ましています。

舟橋 一つは、男性の理解が、どうしても必要ですね。今、話しているようなことは、女のエゴイズムでいっているのだ、というふうな考えられたら、困ると思うのです。というのは、婦人の賃金の低いことが、男子の賃金を押し下げる役割を果たしている。男子の賃金を改善するには、婦人の賃金を改めなければ、という点を、男子にもっと深く認識してもらふ必要があると思います。

大羽 男女同一賃金の原則が、労働基準法の最初の方(第四条)に定められてあるゆえには、婦人だけの問題ではないという意味ではないでしょうか。婦人の特殊な保護については、もっとあとの第六章に出てくるのに、それとは別に扱っている点に注意したいと思います。

舟橋 正にそのとおりです。大羽 これは世界的なことのようですが、日本では、組合の中でも男女同一賃金など、男の人は問題にしないのです。婦人の地位委員会のようなところだけで問題にしても、女の中だけで取り扱っていたのでは解決できない気がします。

川田 前にオーストラリアの二人の女の労働運動家が日本に来たとき、日本の女はほんとうにかわいそうだ、自分の国では、男女同一労働、同一賃金は、ほんとうにうまくいっている、三十年くらい前、初め女が同一賃金をよこせといったとき、男の労働者からも、女にも同じに払ってほしい、同じに払っても、なおかつ男の方がよけいに働くのだ、ということを見せてやるから、といった、ということ。日本の男は、自分たちの方がよく働いているのだから不公平だ、というふうな出し方をしています。

大羽 日本では、同一賃金の問題は、労働者全体の問題だという認識が足りないのです。最低賃金の問題でも、今こんなに問題になっていながら、この問題が婦人の問題に深くつながっている

るのだ、ということ、どこでもいっているのをきいたことがないのです。ラジオでも聞いたことがないし、労働省の中でも、あまり話されていないんです。この点をもっと強調したいと思ひます。

◇職務給や同一賃金は女の給料にどうひびくか

大羽 さっき職務評価のお話がありましたが、職務評価をちゃんとやれば、女の人の賃金が幾らかあがるでしょうか。

舟橋 やり方にもよりますが、今まであまり低く見過ぎていましたから、多少は是正されると思うんです。

大羽 生活給的なものから職務給的なものに切りかえるという運動が、今ごろありますね。大きな会社などで取り上げられておりますけれども、そういうものが女の人の果たしてプラスになるかどうか、疑問を持っています。

舟橋 大いに疑問ですね。というのは職務評価について労働者側が積極的に関係していませんから、今まで女子の賃金が低かったのを、そのまま実績にして職務評価に織り込まれる恐れがあります。

川田 固定させてしまふですね。

舟橋 ええ。婦人労働者や一般労働者が、こういう問題にもっと関心をもつて、それに関与していくような形をとれば、もっとよくなると思うんですが。

大羽 電話の交換手とか、タイピストとか、女に特殊とされている職種は、一番下の段階に置かれています。

舟橋 たとえば、タイピストなどは、どこの国でも低いのだというお話がありましたけれども、日本と欧米では、条件がちがうと思うんです。欧米では、タイピストを打つことは特殊技能ではないから、日本だと、何となく特殊技能だし、特に和文タイピの場合は、そう簡単にできません。だから、タイピストは一番低くていい、ということにはならないと思うんですけれども。

川田 打つことは簡単でも、日本人が英文をやるのは大変ですよ。和文ができ、その上、英文ができたら幾ら上がる、というふうな規定はないのかしら。

大羽 外国語のためのアラウアンス(手当)というのは、外国でも置きますね。日本では、英文タイプは和文よりいくらかいいのかしら。

川田 いくらいいでしょう。それもやっぱり会社の考え方によりますね。大羽 職務評価をやつて賃金をきめる労働協約の相談のときに、女の人の意見が、全然わからないままにきめられてしまふ、というところが多いのです。

川田 やっぱり全国タイピスト・ユニオンというふうなものが必要ですね。そういうものがない限り、苦勞して英語を覚えるより上役にゴマすつていた方がいい、ということになってしまいます。

大羽 同一賃金を実施すると、女の雇用が減る、同一賃金なら女の人はいじめられ、と経営者が言うだろうという

ような心配は、どうなんでしょう。

舟橋 多少は影響があるでしょうが、雇用の場所が非常に狭くなるようなことはないんじゃないですか。というのは、会社の立場で考えて、女子がいなければ工合が悪いという職場が多いですから、そう大幅に減ると思われません。

大羽 官庁なんか、とても減っています。一時だいふえたのですけれども、このごろは第一、試験を通る人が少ない。大学卒業生の絶対数が少いですからね。また、試験を通つても、女の人をとる役所が少ないでしょう。労働省と家庭裁判所くらいなものですか。

舟橋 去年はNHKでも女子はとらなかったですが、それは、一部の特殊なところじゃないでしょうか。

川田 ちょっと谷間で、逆コースみたいな風が出てきていますけれど、これから盛り返すだろうと思います。というのは、これは頭脳労働の場合ですけれども、今でも続いている第一線の、松田ふみさんと戸塚さんとかは、二十五年選手なのですよ。そうして戦争中、男がいな

いときに、責任をもって戦火の中で働いた。その中でも、病気で倒れてしまった人もあるけれど、残った人は男より強かったという人で、今でも続いているのだから、一時減つても、これから育つていくだろうと思ひます。でも育つボジションがなければ困りますね。

舟橋 たしかに谷間でですね。戦後、一度でしう。日本に比べれば、(大羽 下段) ーと出たでしう。その出方がはつきり自覚に裏付けられていなかった場合もあつて、振り落されたりする現象を見て、経営者側では、これはいけないというふうな受け取り方をして、女子の雇用をストップするという傾向が現われているけれど、これが一段落すると、ほんとうの女子の職場がだんだん育つてくるんじゃないかと、割合に樂觀している人たちは、川田 今、がんばっている人たちは、自分の家庭生活まで犠牲にして、独身で通して、男に負けてはいけないという気持ちで生きてきたわけでしょう。それに続く人たちが、子供を生んだり、家庭生活をし、其後にも味いながら、れんがを積みよように、しんぼう強くやってきた人だったら、仕事の上でも、もっと幅が出てきて、いいんじゃないかと思ひます。

大羽 そういふ地味にやる人が大勢出てくると、それが下の支えになるでしょうね。逆コースといつても、全部後戻りするということは絶対ないと思ひます。ただ、ここで、どうやって抵抗していくかということだと思ひます。

◇各国の男女の賃金の差について

舟橋 日本の婦人の賃金は、たしか今年、男子の四〇％を割りましたね。

大羽 製造業については、ですね。

舟橋 戦前は三〇％くらいだったのです。これは国際的に見ると、べらぼうに低いです。イギリスでは男の七〇％程度でしう。日本に比べれば、(大羽 下段)



男女同一賃金をすすめる ために

男女の同一賃金という点について、実際に婦人
を雇用する側に立つ方と、婦人労働者と、各二名の
方に、それぞれの立場から、この問題について、御意
見をうかがってみました。――編集部――

使用者の立場から

十條製紙株式会社勤務部

☆ 石上 実

一、当社は職務価値に応ずる賃金を支払う所謂「職務給制度」の立前をとっているもので、同一賃金という点の前提として同一労働ということが規定される。従ってもし、ここに男子Aと質的に量的にも同一の労働をしている女子Bがいれば、Bに対しては当然、男子Aと同一の賃金を払うことになる。現に工場の製品仕上の現場に於いては、女子で班長という監督的職務につき、男子のそれと同一の賃金を受け、また特例ではあるが、技術職に於いて主任になっている女子もいる。

二、入社後、男女の賃金が次第に開くという事実は、職務価値の開きが漸次増大して行くことに因る。即ち、
(1) 女子を雇用するポストは、タイプB

ト・テレタイプ・オペレーター・交換手・計算記帳・受付等の事務作業、或るいは工場での製品仕上（主として紙の枚数をかぞえる）原木皮剥き等の現場作業が多く概して定型業務である。従ってこれ等の仕事についてエキスパートになっても、その職務そのものの価値は上がらないので、昇進という事は考えられない。職務給の原則では昇進（職務価値の高いポストへの移動）がなければ昇給は行われない。しかし前述のような女子の職務に対しても技能の配達に依る若干の昇給は毎年行われているが、男子の場合に比し昇進が伴わないので、昇給速度は自らおくれる事になる。

(2) 女子は一部の者を除き、就職は結婚までの腰かけと考える者、或るいは長年職場に止まる者でも一定限度の仕事と賃金に甘んずるという、女子自身の考え方と、家事の都合、或るいは生理上の障害等家庭的、身体的な制約等の理由により勤務に対する熱意と責任感が男子に比して低くなり勝ちである。また、法的にも時間外労働の制限

（休日出勤・残業等）、配置転換の困難性（例えば遠隔地への転勤）等、業務上の支障を考慮すれば、会社としても、高度の責任ある職務につけることは躊躇せざるを得ないわけである。

三、働く婦人一般に対する希望としては次のようなことがいえる。
女子の特性を生かすような職場は、事務の機械化等により今後拡大して行くことが予想され、また、従来でも女子でなければ出来ないような職務も多々あるものであるから、徒らに自分は女子であるからというあきらめをもたず、諸々の自己に属する制約を克服して、積極的に活躍して、その職務価値を自ら高め、これを使用者に認めさせるように努力すべきであらう。

富士紡績株式会社勤務課

☆ 熊谷 真一

男女同一賃金については労働基準法第四条に「使用者は労働者が女子である事を理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない」という原則が定められ、企業にとって一つの精神的倫理となつていく感がある。

しかしながら、この条文の解釈は、勿論如何なる場合に於いても男女の賃金が同一でなければならないという事ではな

く、職務・能率・技能等が同一である場合には同一賃金でなければならないという事、裏返しに云えば、職務・能率・技能・年齢・勤続等が異なる場合には、当然その賃金額に差のある事を示している。

通常、賃金、特に基本給部分を決定する諸要素としては、学歴（学識）・経験・年齢・知識・勤続等の潜在的な能力と、技能・能率・職務能力等の顕在能力とがあげられるが、一般に男女の賃金について云々されるのは、本質的に云って、第一に賃金決定の主要因たるこれらの能力について男女差があるかどうか、第二には女子に対して充分能力を発揮できる場与えられているかどうか、第三に能力乃至能率を正しく評価した賃金額が支払われているかどうか、という点に集約せられるものと思われる。以下右の三点について簡単に考察を加えてみたい。

第一に、男女の能力差についてであるが、一般的に云って男女の潜在的な能力差は特殊の場合を除き殆んど問題にされてないであろう。しかしながら技能・能率・職務能力等の顕在能力差については若干差を異にしている。即ち、この場合には労働基準法に定められた種々の肉体的条件（第六十一条、時間外及び休日労働の制限、六十二条深夜業の制限、六十三条危険有害業務の就業制限、六十四条坑内労働の禁止、六十五条産前産後の取扱、六十六条育児時間、六十七条生理休暇等）に影響されるので、すべての場合

合に於いて男子と全く同様の能力評価を行う事が甚だ困難であると言わざるを得ない。
第二に、女子に対して充分能力を発揮できる場の問題であるが、この問題は、婦人としての適性職種の問題となる。企業の包括する職種は理想的には職務分析により必要適性が決められるのであるが、これによって女子に適する職場が決められる事となる。例えば紡績の直接部門は作業が高度に分業化せられた結果、極度に単純化せられ標準化せられた職務が多く、そのため作業が単純で労働強度も低く、繊細な事から年齢の若い女子に適し、充分能力を発揮できる場と云うことができよう。その反面過激な肉体労働等を必要とする職種では、女子の能力発揮の度合は極めて薄いと云えよう。

第三に能率と賃金との関連であるが、一般的賃金理念である能率と賃金とは正比例すべきであるという原則は女子の場合でも例外ではない。即ち、必要な能力を持ち、その能力を十分に発揮出来る適性職場に配置された女子従業員は、その能力発揮度の正しい評価によって合理的な賃金を支払われるべきであることは論を俟たない。紡績業における直接部門台持工の熟練曲線のモデルタイプを見てみると、勤続二年半〜三年まで急激に上昇し、五年をピークとして、それ以後下降するカーブとなっている。従って賃金管理の面からも五年まではこれに見合った

東京海上火災株式会社タイプリスト

中井 鈴子

☆ 働く婦人の立場から

賃金の男女差については何と長い間論議され努力されてきた事でしよう。にも拘らず、いくら良くなった職場に於ける婦人の立場も、また戦前に逆戻りしような傾向にあるのは、私達の会社だけでしようか。過去十二年間の組合の歴史を振り返って見ても、実に涙ぐましい努力を賃上げに注いで来ています。先ず最低賃金を引上げる事によって全体の水準を上げるために、多少の犠牲を払って

大羽 家内労働の法律は、アメリカでは、消費者の運動で始ったんですよ。この間のILOの総会で「雇用及び職業における差別待遇についての条約案」というのが出されたんですが、それは、日本の法律に照らし合わせて、批准できるんじゃないか、といわれています。

川田 ILOなんかで決定してくれないと、当りまえのことをいっても不必要にアカだなんていわれたりしますから。

大羽 このILO条約を批准したとして、日本の女の人の賃金は、どのくらいあがるかしら。

舟橋 いろいろ抜け道があるから、それを推進していく社会的な力がよほどしっかりしていないと効果を発揮できません。そういう社会的な力を組織することが大切じゃないかと思えます。

川田 それから、さっきのお話の展覽会をするとか、あなたは今、三九%を一年の間に一%をあげる使命があるのだ、というふうな数字教育をしたり……。それに政治家も協力させるんです。

舟橋 婦人にそういう認識が深まれば政治家も公約せざるを得なくなるでしょうが、それには労働組合自身がよほど認識を深めてくれないと困ると思います。

川田 それから婦人が多い組合でも、男の人が組合の役員を占めているのが多いでしょう。あれはぜひ改めないで。

大羽 お書きのところを、いろいろ参考になるお話をありがとうございました。

大羽 お書きのところを、いろいろ参考になるお話をありがとうございました。

級別を最少限度にし、回結を固め、最低生活線をどうやら保つ事が出来るようになりまし。

そこまでは私達の組合の勝利であり進歩でありましたが、生活保障がある程度出来るようになると、会社側では戦前の給与体系に戻りたくなり、態度が非常に露骨になって来ました。一歩下れば坂道を転げ落ちるようなものです。年々闘争も苦しくなつて来ました。今まででさえ男女の級がはつきり別れていて、年齢が上がるにつれてその差が甚しいのに「女子の給与は高すぎる」という声が男子組合員の中から上がっています。執行部の人もはつきり云っています。「女の人は二つの敵がある、会社と男子組合員である事を忘れないように」と。

何という事でしよう。何が高い給与なのでしょう。最低線に在る女子組合員の給与を上げる事によって男子組合員の給与がもっと上がるという事に何故気が付かないのでしょうか。女子の将来に対する心構えはよく問題にされて来た事です。が、女子の平均勤続七年で、十年以上の女子組合員が激増し、殆んど退職する人はおりません。既婚者も私の職場は女子ばかりの室なので三割います。今では妊娠しても辞める人が無くなりつつあります。五十五歳の定年迄勤務しようと考える人も増えています。少なくとも最低生活の保障が得られた現在、この女子組合員の決意は経済的な理由だけではないと

思います。男女同一賃金を進めるためには女子は男子の三倍もの努力をしなければならぬのです。十年余りの組合運動に私の職場タイピスト六〇名の人の殆んどが組合の委員をして来ています。自分の身体で半年なり一年なり苦勞をした事は今になって大きな成果となって表われて来たのではないのでしょうか。私も七、八年前に委員になった事があります。次から次へと起る労働条件改善の問題に対して、職場で良く話し合ひを持ち、他人の問題でなく自分の問題として考えるように真剣に論議し要求を出しています。

難しい事態に直面して私達は現状を守る事に第一歩で「一歩一歩身近な所から婦人の労働条件を良くするように願っています。男子組合員達から指摘される欠点を反省し、日常の地道な努力をする事によって将来性別を越えた賃金を確保する事ができるのだと思います。」

精工舎労働組合情報部

☆ 木村 文子

私達働く婦人が常に考えさせられる一番大きな問題は、なんとも云つても賃金問題ではないでしょうか。

たしかに基準法では「男女の賃金を差別してはならぬ」とうたわれており、その通り私達の会社では入社当時、まったく差別なく同一賃金が支給さ

れています。しかし世間には、始めから差を付けられてゐる会社や職場も数多くあるといふことも聞き及んでいます。私達の会社では、労働組合という大きな力が他の事業所に比較して割合高いペース（十六歳八、三〇〇円）を獲得しており、入社時には少くとも男女同一賃金を実施しています。しかし三年一五年一十年と経てきますと、少しずつ差が付いて来るのはどうしたことでしょう。

これは今までの長い封建性がそういう結果をもたらすのです。その責任は男にも女にもあります。女性の能力が決して男性に劣るというのではないのに、なぜ賃金差ができるかが問題なのです。ある放送局で知能テストを実施したところ、女性に男性に比較して決して知能は劣っていない、職業適性相談所の責任ある検査表もこのことを示しています。私達は今後、現在の社会や家庭のあり方、今までの長い歴史のあり方などを考え合わせ、今後の活動を考えねばなりません。使用者側の男性中心主義による能力給の査定、これは「男子が家族を扶養する」という査定者（各級職制）の誤った考え方、また職場では、男子が中堅層としての役割を担っていることとみられている傾向、女子でできる仕事でも男子を付けてしまふという職場責任者、これらの中で能力を査定するのですから、たまたまのものでありません。男が家族を扶養するといふことは、労働者個人の条件で、賃金格

差の根拠にはなりません。賃金を個人の能力によって査定する場合は、あくまで各個人の技能力・知能力・技術力等できるべきだと思います。また使用者は「女は安く雇用でき、結婚のために早く退めてくれるから、退職金も少なくして」と云っているように、これは社会通念として（？）一般男性の頭の中のどこかに潜んでいる考えではないでしょうか。だから各個人、一職場の活動ではだめで、社会問題として大きく取上げ、婦人同士が、横の連絡を取り合つて、経営者にぶつからなければなりません。それにはやはり組合というものが大きな力となるのです。また、組合を男性幹部だけにまかせておかず、婦人みずからも組合役員として進出し、その解決をはからねばなりません。婦人労働者を守るものはやはり婦人自身の自覚が一番ですが、男性諸氏の深い理解をも希望いたします。また、婦人の結婚による其稼ぎにも、賃金の差別を付けられる一つの要素があるのです。無断で職場を休んだり、朝は時間ぎりぎりに出勤したりする人があります。其稼ぎも大いに結構ですが、各人が労働者としての自覚によって勤務すること、また働く婦人は、男性依存主義を絶対になくして対等に働くという一貫した平等の観念を身につけて、自信を持って働くこと、これが完全に実施されたとき、私達の賃金問題が解決されるのではないかと思います。

私の職業

建築家

建築会社の設計部員として

片山 よう
(大成建築設計部勤務)

現在、婦人の建築家はどのくらいあるのか。一級建築士六十七名（二七、一九七人のうち）、二級建築士二四、五名（五八、四六七人のうち）、このほかに現在資格を持たないが、将来資格をとることを目的として、設計や助手的な仕事をしている人がかなりいるものと思われる。それにしても、この方面にたずさわっている女性はまだ、「大海の一滴」的存在と云えるだろう。その一滴の中から、ここにバイオニアとして三氏の御登場を願ったわけである。女性の職業として未来のある新分野として御紹介する。

編集部

中学の頃から理科系が得意でしたので、大学進学するとき、理科方面に進もうと思ひました。しかし、理論だけでなく、実際に役立つものがよいと考えて、建築を選んだのです。しかし、親しい方には建築家がいなかったため、全然見当がつかないのですが、どうせ大学に行くのなら、技術を身につけようと思い、思い切つて姉と二人で早稲田大学の建築科に受験しました。幸い二人ともパスして、入学することができました。

卒業して間もなく姉は結婚しましたが、私

は、せっかくながら身につけた技術を遊ばせるのも物足りないので、就職しようと思つていたところ、幸いに知人のお世話で大成建設に入社しました。入社して二年と四か月になりますが、最初の半年は無中でした。資格ははじめから女性に雇用としてしか採用しないとのこと、雇員として入社しました。職場の方たちは皆良い方で、親切にしてください、楽しく勤めています。また皆さんからも男性ばかりの職場なので、なごやかになるといって喜ばれています。

仕事の上でも、外に庶務係の方もいられ、お茶などもセルフサービス式になっているので、お茶汲みばかりさせられるというようなことはありません。仕事は十数人で、一課を構成しており、その中に係長が二・三人いて、係長の元でチームワークの一員として、設計にたずさわっています。それで、住宅を扱うこともあり、大きなビルの一部を手伝うこともあり、原寸図を書くこともあります。

住宅など小さいものと、殆んどまかせられるので、図面のチェックはありますが、割合自由にデザインができます。図面は基本になるのが百分の一で、スケッチなどは二百分の一になりますので、相当器用なことが必要です。いつも製図ばかりしているので、机にふせる姿勢になり、男の方でも結核になりやすいので特に体には注意が必要です。

婦人の職業としては、建設会社の設計部には、使う方の立場からすると、現場に出すことや、出張させられないので、あまり喜ばれないと思います。現場に出ようと思えば、出られないこともないでしょうが、大きなビルの現場などでは、勤務時間も早朝から、日没まで、工期を急がれば、現場に泊り込みにもなるので、体力的に無理のようすし、現場労働者など気が荒いので、なかなか動まらないのではないかとあります。しかし、小さい現場や、住宅などでしたら女でもやれます。やはり現場に一度は出ないと、一人前にならないといわれていますので、その点が問題だと思ひます。しかし、設計部には十分やって行けます。

外国には、女流建築家もいると聞きますので、デザインの才能に自信のある方はどんどん進まれることを望みます。建築の分野でもデザインを選ぶとなれば、芸術としての面が強いので、優れた色彩感覚と、造形感情が発達していることが必要です。アメリカなどでは、建築の色をきめるのを女性が一手に引受けているところもあるそうですから、その方面に進むことも

よいと思います。数学などが得意な方は構造に進まれてもよいでしょうし、また住宅などを専門になさるのもよいと思います。女のばあい、こまかいところに注意が行きとくことや、主婦の立場として設計できることなど、大変よいのではないのでしょうか。

設計した建物ができ上がってゆく喜びは、また、ひとしおです。はじめは図面から実際がなかなか想像できないのですが、経験を重ねると、百分の一の図面をみてすぐ実物が目に浮かぶようになってきます。設計はなかなか難かしいもので、施主と何回も打合せをして、多くの要求をいかに少ない面積に収めるか、立面など何枚も書いて、いかに美しくするかなど、苦労は大きいものです。それだからこそ、建物の出来あがって行く喜びもまた、大きいのです。

一級建築士として

中原 暢子

(一級建築士事務所
林・山田・中原設計同人)

私は建築の設計という仕事をはじめてから七年目になります。はじめ女子の専門学校で、家政学を専攻しておりましたが、衣・食・住のうち住(建築)に関係している女の人はあんまりいないように思えて、そんなに誰もやっていないのなら稀少価値で、私のようなものでもパン

が得られるのではないかと考えたのが、建築をはじめた動機です。建築家というのがどんな仕事をしているかも、また社会的にどんな位置にあるかも、全然知らず、また調べようともせず、人間の生活を三次元的に規定するのがとても面白く思えて、昭和二十五年に武蔵工業大学の建築科に入学しました。

私は戦争中に女学校教育を受け、専門学校でも、数学・物理など、あまりむずかしいことは学んでおりませんでしたので、新制高校卒業の若い、頭の柔軟な男の人達についてゆくのはかなり骨が折れました。また全校でたった一人の女子学生でしたので、講義中、何かのついでに「ここには御婦人もいらっしゃいますか」などと、先生に一言云われてしまうと、その講義がとても聞きにくかったことを今でも思い出します。それでもどうにか大学を卒業することができましたが、困ったのは就職です。級の他の人々は、何々組とか、何々設計事務所とかに、ほとんど就職がきまってしまうのですが、実力にも自信もなく、大きな組織に入っても、どうせ下積になつてしまふのではないかと思えて、就職は断念し、東大の生産技術研究所の池辺研究室に、技術研究生として入りました。学校では、製図はあっても実際に家を建てる図面を書いたことは一度もありませんでしたから、研究室で、実際に木造の家を一軒受け持ち、全部まじめ上げるまでは、まったく、てんやわんやでした。施主(家を建てる人)との交渉、施工業者(大工さん等工事をする人)との交渉など、実

際図面を書く仕事より、人との交渉の方がはるかにむずかしい、個人住宅のように個人の財産となるものは、施主の人も一生懸命で、何十万、何百万のお金を動かすのは、若い女の子には、なかなか骨の折れる仕事でした。

その頃、もっと同じような仕事をしている女の人はいないのかしら、と考えるようになりました。みんな職場の中で、どんな条件で働いているのだろう思っておりまして、幾人かと知り合いにもなり、方々に電話をかけて調べたりして、十五、六人のお友達がいることがわかり、まったく頼もしく、元気づけられて、「建築の仕事をしている女性の会」というのをつくりました。皆、男の人達の中で、心細く思っていた人達ばかりでしたし、共通の言葉で、共通の問題を話し合える嬉しさに、研究会、見学会また原稿書きなど、大変活発に動きました。そのうち名前も「ポドコ」(考えつつ、討論しつつ、創りつつ、というエスプレント語の頭文字をつづけたもの)ときまり、会員もだんだんふえて、今では関西にも支部が出来、全員では七十名を越す大世帯となりました。創立以来、五年もたちますと、はじめは、実力がないとオドオドしていた女の子達も、仕事も大分わかるようになり、自信ができてきてポドコ創立当時の意味はなくなってきましたが、社会に女性建築家を認めてもらうためには、かなり役立っているようです。

また、私個人の事にかえりますが、研究室の中の仕事でも木造から、鉄骨造り、鉄筋コンク

リート造りと、だんだん大きなものも手がけられるようになりましたが、だんだんその道のことがわかってまいりますと、よい建物を創りだすむずかしさに心から悩むようになりました。

住宅は、素人でも、大工さんに頼めば、雨のもらない家を建てることは出来るわけですし、実際現在でも、建築家が手がけているものより、そのようにして建てられる家の方がはるかに多いのです。しかし、もっとよい家を建てるために建築家はいるものですし、建築設計の仕事があるわけです。

建築設計の仕事は、もとは西欧の市民社会の中で形づくられ、明治以降、西欧文化の移入とともに、徐々に日本にも広まって来た仕事ですが、戦前、住宅では五、六十坪以上の邸宅ばかりが建築家の仕事で、また建築家の数も大変少なかったのです。しかし、戦後戦火のための住宅不足から多くの家を建てるための、住宅金融公庫法等も出来、自分の家を建てる人が中流の人々にも多くなるに従い、建築家の仕事も、最少限住宅から大ビルディングまで大変拡張されてきました。それと同時に建築家の数も殖え、昭和二十六年に建築士法が改正されて国家試験をうけなければ建築士になれなくなり、百平方メートル以上で、木造以外の建物は、一級建築士でなければ、設計出来ないようになりました。国家試験は毎年一回あり受験資格のある人(学校の種類、経歴年数等によって資格が得られます)なら受けられますが、設計・法規・計画・構造施

工など、全範囲にわたるので三割から四割の合格率です。現在女の人では、一級建築士が七人、二級建築士が二十四、五人ぐらいです。私もその一級建築士の一人で、今年の六月から女の人達ばかり三人で、設計同人を組織し、独立して設計事務所を持ちました。しかし、今の建築界では、何らかの形で、その時代の権力機構と結びつかなければ、大きな仕事はできないと云われていますので、外国にもあまり例をみない女性だけの設計事務所が今後どういう形で発展して行けるか、大変むずかしいと考えています。そして、女流建築家として立派に大成できるかどうか、あと二十年もたってみないと何とも申せません。

若い女性の方達が、建築に興味をお持ちになる事は、大変よいことですが、建築家として一本立ちして行くためには、相当の体力と、ねばりと、強い意志が必要です。家庭との両立という問題も考えますと、職業としても決して楽な道ではないことを申し上げておきたいと思

民家のレベルを あげるために

浜口 美保

(浜口美保建築事務所)

「この仕事が好きですか」と、よくきかれます

すが、今となつては、好きというより、自分の子供のようなもの、たとえば、ばかでも捨てられない自分の分身のようなもの、そう云ったら、一番びつたりするのではないのでしょうか。

私は中国育ちですが、父があちこち転任したので母と家に残され、一人ぼっちで外へも出られず、家の中にじっとして暮らす日が多かったのです。そのためか、大きくて厚い壁で出来ている中国の家に興味を持ち、家を探るというか、家について、いろいろ観察しているうちに、住宅というものにひかれるようになり、日本に帰ってきて、日本の木造の家が余りへナへな感じなのに不審を抱き、家屋について研究してみたい、また、自分で住む家を自分で建ててみたいと思うようになりました。

始めは絵をかくて、いろいろな構想を楽しんでいましたが、机上の案がいくら立派に出来ても、それで家が建つというものではありません。小さな住宅一つでも、建てる技術がいるし、社会や経済との関連なしにできるものではありません。そんなことで、実際に家を建てることを勉強したくなったのです。

私は女学校を出ると、女教師の家事科に入れました。母は、中国育ちの、のんびりした娘が不良になったら大変というので、わりやり私を家事科に入れたのです。しかし住宅に対する私の興味は増すばかりでしたので、家事科を卒業するとすぐ、東大工芸部の聴講生になりました(そのころは女子学生の正式な入学を許さ

武部 始めは労働運動をしていて人た
ちの婦人少年局に対する認識がらって
いたんです。何か、赤旗を立てて先頭
に立ってやるものというような意識が
あったんですね。官庁と組合との区別が
ついていなかったみたいでしたね。

前田 私は始め、石川にいました。が、
室長は組合の婦人部長の親方みたいにな
られていたので、働く婦人の組合の
連絡協議会をつくることで、室長は先
に立つてくれることはできないが、お手伝
いをしましょうと言ったことがありま
す。できた会のメンバーを見ると、左の
人ばかりなので、それでは室として困
るから手を引くと言ったら、組合の人が自
宅へ押しかけてきて、何時までに出頭し
ろ、と大変なけんまくだったそうです。
私が出張で留守だったので、仕方なく母
がおそろおそろ代理で出た、というよう
な一幕もありました。

武部 働く婦人の懇談会を開こうと思
って、大きな労働組合へ出席してもらい
たいと電話をかけたが、紋付羽織で参加
するようないくつかの会には、参加できな
いと言ったことわられたことがありま
す。そのころはまだいろいろな段階の人
があつたので、そういう人たちの意識を
高めるように指導するのが、組合指導者
の任務ではないか、と言ってやりまし
た。だから室では、そういう先走った人
たちを説得する仕事もあつたわけです。

高崎 二十三年でしたか、婦人団体を
一度も変わらないのです。

前田 これはバックボーンを持って
二十四年に定員が減らされて、
三人が二人になった時には困りました。
石井 毎日、今日あつて、あしたない
かもしれない、という張りつめた気持ち
でやっていたような気がします。
毎年、つぶれる、つぶれるって言われな
がら……

高崎 二十八年ごろまでは、毎年つぶ
れる心配ばかりさせられましたが、よく
ここまでできたなあという気持ち。室の仕
事も今までは婦人解放でもよかったけれ
ど、これからは、何かしつかりした背景
になるものがありますね。

武部 今、上昇の線に向っているの
で、たしかにバックボーンがほしいです。
第一線では何か、婦人少年局の三つの課
が別々のような印象を与えるけれど、こ
うして出先機関のことを話しあってみる
と、皆一つだということがよくわかりま
すね。世間でも、今では三課の扱う内容
がわかってきています。

高崎 これからは仕事の内容も取捨選
択してやるべきじゃないかしら。

前田 何に仕事のウェイトをかけるか
ということが大切ですね。室で、お産の
めんどろまで見なくてもよいでしょう。
高崎 今度は人員もふえたり、手が足
らないから、とは言えなくなりました。
一つの態勢ができたんだから、室として
も考えるべきですね。

解体させるといふ司令部からの命令で、
愛国婦人会のような全国的な組織をもつ
たものを解散させて、小グループの婦人
会を作れといわれ、これに手を出したら
大やけどをしてしまったことがありまし
たけど、そのころから見たら、婦人会も
組合も、ずいぶん成長したものですね。

前田 働く婦人も地域の婦人のことを考えるよ
うになったし、地域の婦人会も労働婦人
のことを考えるようになりました。

黒岩 身について成長の仕方と言えま
すね。

石井 今では婦人全体が混然としてい
るという感じがですね。

武部 今になって考えると、売春問題
は、よくやったと思いますよ。警察さえ
向うをむいてたころ、業者を呼び出し
て交渉したり、用心棒の男たちにつめよ
られて、内心ヒヤヒヤしながら話をつけ
たり……。町を歩くと、危いから気を
つけなさいって、新聞記者から注意され
たものです。売春防止法ができてからは
よくなったけれど、よくやったものと思
います。

高崎 室ができて最初の大きな仕事と
して、二十四年にやった年少者の街頭
労働の実態調査がありましたね。戦災孤児
の人身売買事件、街頭の靴みがきや納豆
売の年少少女の調査など、室始まって以
来の大きな功績と言えらると思います。

前田 福岡では、職員も六人になった東北には、おくれをとる意
欲があります。ともかく、よい芽ばえが
あることが楽しみです。

武部 今後は具体的な問題にとりくむ
ことです。

前田 これからは大目に見てもらえま
せんものね。

高崎 私は、よき公僕になることだと
思います。

黒岩 婦人週間も、下からもり上が
ってきた感じがですね。

武部 大阪では官製のスローガンを受
け入れ、それをもとにして、あとは自分
たちで工夫するという態度で、ただ反対
するようなことをしませんが、進んでく
ると官製などと言わなくなりましたよ。

前田 婦人少年局の仕事で、女権拡張
のように思っている人があつて、いつま
で婦人週間をするのかって言うんです。

高崎 婦人週間のやり方を考える、と
いう声があるのは、そう言えるほど女の
人が成長した証拠とも言えるんじゃない
でしょうか。だから、それも功績の現わ
れで、発展的なものじゃないかしら。

武部 婦人界では功績を認めています
よ。たしかに婦人少年局は、よいヒント
を次から次へと世に送っています。

石井 婦人少年局は、いつも一歩先を
見ていたと思います。

武部 余り先へ進みすぎてもいけない
けれど……

高崎 本省では、室から出す意見をよ
く選別して、局の方針をきめることが多
いと思います。

前田 婦人少年局というのには、よい意
味のアップレ官庁だと思つていただけ
高崎 今までは夢中で走ってきたけど
これからはおとなになったってわけね。
みな独学で、仕事に教えられてきたって
感じね。

前田 私たちは相談相手もなく、孤軍
奮闘でしたもの。スパルタ式教育を受
けたみたいです。

石井 ほんとにこの十年の仕事は、自
分の足でしてきた仕事だと思つてお
武部 お金がないから体をつかってお
ぎなってきたんです。何を要求しても
「御しんぼう願います」でしょう。自転
車を下さなければいけません。ありまし
たっけね。

石井 自転車をもったのが、何より
のしあわせだったんです。前は遠
い山道でも、テクテク歩くより仕方がな
かったんですからね。

前田 ほんとうに私たちは、自分の人
生の一番大切な時期、情熱の時代をこの
パイオニアの仕事に捧げてきたんだ、と
いう気持ちでいっぱいなんです。

高崎 私は「婦人少年局」の編集委
員なので、今日の司会を仰せつかったん
ですが、みなさん、お疲れのところをあ
りがとうございました。これから、一
所けんめいやりましょう。

一度も変わらないのです。
* これからはバックボーンを持って
二十四年に定員が減らされて、
三人が二人になった時には困りました。
石井 毎日、今日あつて、あしたない
かもしれない、という張りつめた気持ち
でやっていたような気がします。
毎年、つぶれる、つぶれるって言われな
がら……

高崎 二十八年ごろまでは、毎年つぶ
れる心配ばかりさせられましたが、よく
ここまでできたなあという気持ち。室の仕
事も今までは婦人解放でもよかったけれ
ど、これからは、何かしつかりした背景
になるものがありますね。

武部 今、上昇の線に向っているの
で、たしかにバックボーンがほしいです。
第一線では何か、婦人少年局の三つの課
が別々のような印象を与えるけれど、こ
うして出先機関のことを話しあってみる
と、皆一つだということがよくわかりま
すね。世間でも、今では三課の扱う内容
がわかってきています。

高崎 これからは仕事の内容も取捨選
択してやるべきじゃないかしら。

前田 サークラスに働く年少者の調査も
こわかったし……

武部 調査にいくと若い男がおどすの
でこわかったけれど、ここの目的を説
明して、納得がいけば、案外バツと折れ
て、善意を示してくれました。

前田 黒めがねの男に囲まれたことが
あったが、よく説明したら、まあよから
うということになって、協力してくれた
こともありました。

高崎 GIに花を売る少女の調査のと
きなんか、ヒモがついていて、基準局に
三日続けて、おしかけてきた。そのおや
じが現れると、みな、しんとしてしま
うんです。よく説明すると帰っていくけ
れど、また、違った男がおどしてくるの
で、安心できなかった。

前田 私たちは権力がなかったから
却って勇敢にできたような気がします。
高崎 でも権力がほしいなあ、と思っ
た時もあるわ。

武部 自分で室長を務めていても、実
際に仕事の効果があつたのかどうかよ
くわからないで、心配になったこともあ
つたけれど、二十八年の年少者の保護運
動のころから、何となく効果が現われて
きたように思えて、楽しみが出てきまし
た。それまでは、ほんとに手さぐりでし
た。

石井 山形では始め年少者の不当雇用
の調査から出発して、それが売春問題の
計に発展したんですが、行くべき方向に
行ったと言えるでしょう。

高崎 最初の対象は男の子だったのが
調査しているうちにだんだん女に変わっ
てきたんですね。

* 女でも転任がある？

前田 二十四年に始めて大きな移動が
ありました。あれが転任の始まりでし
たね。びっくりしてしまつて、どうしよ
うと思ったほどだったけれど、日本のう
ちじゃないかと言われて考え直しまし
た。私は石川を振出しに京都、福岡と転
任しました。

武部 でも転任は結局よかったと思
いますよ。私たちが一人前になる上では。
高崎 女でも転任するんですか、なん
て言われたものです。

前田 結果的にはよかったわね。転任
して行っても家もないし、駅へ迎えに來
てくれる人もなくて、ほんとに情ない氣
がしました。

黒岩 私は宮崎に九年間も居座ってい
るから転任しましたが、とても勉強にな
りました。

高崎 神奈川に転任したとき、家がな
くて、横浜で借りた部屋が、GIのオン
りの部屋で隣だったの、こんなこと
ろに住んで働かなければならないなんて
情ないと思つて、住宅を要求して、始め
て住宅を獲得したんです。家を与えても
らわなければ、どうしても生きていけな
かったんです。

浜 私始めからずっと福岡で、まだ

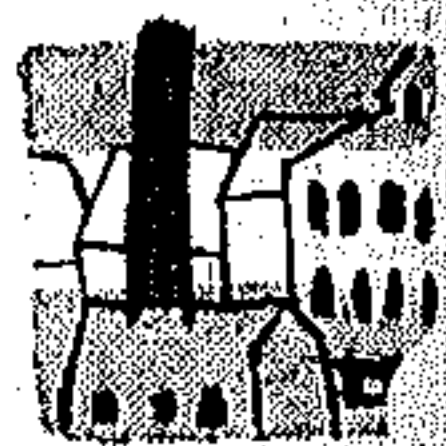
近々、二三年の間に、中小企業が、その従業員のために行いつつある福祉活動には、目覚ましいものがある。

一、くち福祉活動といっても、内容は住居の問題から、教養娯楽に至るまで、労働生活全般にわたっているが、中でも、住居の問題は、一般住宅問題の未解決という社会事情とも相まって、特に労働者の生活安定のあい路となっている。

大企業での労働者住宅、国家計画による住宅建設等も進められてはいるが、その恩恵を受けられるものは、まだ、ごく一部にすぎない。

最近、商店等が合同で、共同宿舎を建設し、従業員の宿舎の安定、ひいては、職場への安定についての配慮がみられるが、新規卒年少者で、他府県に就職する者の中には、就職がきまっても、宿舎がないために困るもの、住込みを嫌い、せつかくの就職の機会を失うもの、宿舎の目あてがないために、就職できないものなどが、少なからずある。

本年五月一日現在の状況で、中学・高校の本年度卒業生のうち約六〇万が就職し、その半数は県外に出ている。県外



県外就職年少者のための 出先寄宿舎について

には、通勤可能な隣接県も含まれるが、東京・大阪・愛知に、親元を離れて就職したものは、十二万余りもあるという状況である。

そこで、県外就職者を多く出す県のうちには、京浜・阪神地区等に出先宿舎を設け、宿舎難等のもに便宜を与えていくところがある。その状況は次のようである。

一、出先寄宿舎の所在地と建設県名

- 東京都
- 山形、秋田、山梨、鹿児島、四国、京浜地区への就職者のためのもの
- 大阪府
- 鳥取、島根、香川、高知、佐賀、宮崎の六県
- 奈良県生駒市
- 愛媛県
- 後二者は、阪神地区への就職者のためのもの

二、設置年月

東京にある鹿児島県寄宿舎の昭和廿五年設置を始めて、おおかた昭和卅年間に設置され、宮崎・愛媛の寄宿舎は、最近竣工の予定である。

三、経営の主体

各県とも、県民の経営、県人会の支援を受けているところもある。

四、目的

主として、新規卒就職者を対象としているが、その他の一般就職者、また、県職員の宿泊の便宜をあげてあるものも四県ある。単に、就職者の便宜というばかりでなく、特に「県外就職の促進」の一つの依りどころとして、とうたっている県もみられる。

五、入居資格者

収容可能人数に照らしてみても、多数の県外就職者を収容することは不可能である。したがって、入居資格者には、おのずから制限があり、宿舎を得るに困難なものではあるが、安定機関を経たもの、一般求職者で職安課長の承認のあるもの、出身学校長の推せんのあるもの、月収五千元以下一万円以内のもの、県知事の認可のあるもの、等々で、特に、男子と断っているものが九県、女子も入れるものは山梨の一県で、三県は男女の制限にはふれていない。

六、収容定員

宿舎そのものの規模が区々であり、収容定員も一〇〇名程度と、いろいろである。女子も宿泊できる山梨県のもは、女子二五名の定員となっている。

七、入居期間

特に期限なしという佐賀県、就職決定までの鹿児島県をのぞいては、おおかた卒業就職後、最長一か年という定めてある。

九、宿泊費及びその他の入居費用

食事を提供する宿舎と、外食に限る宿舎とに分けられる。前者には、月ぎめと一泊いくらの計算方法があり、月ぎめでは、最低三五〇円から、最高六〇〇円まである。月ぎめの費用の中には、宿舎費、光熱費、弁当料等が含まれ、五〇〇円一五〇〇円が、それに当てられている。一泊を単位としているところでは、宿泊者同士で炊事婦を雇い、食事を出すシステムのところがあり、ここでは時価で食費を計算するらしく、食事代は出ないが、宿泊費のみ一泊五〇円、他に、二食付一泊二〇〇円という宿舎がある。

食事の提供をせず、指定の食堂、または任意のところで外食する取りきめで、宿舎費のみ月ぎめで五〇〇〇八〇〇円となっている。これらは、新規卒業就職者についてであって、他の、宿泊者については別に、とりきめがある。

第5表 規模別、男女別賃金格差 (製造業) (男=100)

	500人以上	100人~499人	30人~99人
昭和30年平均	41.3	39.1	41.8
31	39.8	37.9	41.5
32	38.6	37.6	41.2

労働省一(毎月勤労統計調査)

(第五表)

労働者は七、二六四円(男子一九、一六〇円)で、職員の二、六四〇円(男子三〇、一三四円)に比べると六二%にあ

たっております。この差は特に「特別に支払われた給与」に基き、労働者は職員の三四%にしかあつたおらず、賞与等の支給は職員が有利になっていることをしめしています。男女賃金の格差からいっても、女子職員は男子の三九%であるのに、労働者では三八%と、若干労働者の方が格差が大きくなっています。

一、目的

男女同一賃金制度を促進することは、婦人の職業能力をたかめ、その社会的経済的地位の向上をはかるためにきわめて重要であるが、まだ労働、社会一般にその趣旨が十分浸透しているとはいえない実情である。

そこで今般男女同一賃金制度を促進するための基礎資料として本調査を実施し、全国主要産業に働く婦人の職務内容を把握して、施策の参考に資する。

二、時期 昭和三十三年八月

第4表 産業、男女及び給与の種類別1人平均月間現金給与額 (1957年平均)

産業別	きまつて支給する給与額		特別に支払われた給与額	
	女	男	女	男
総数	8,878	20,998	1,760	4,690
製造業	8,664	20,507	1,938	4,290
数業	7,842	20,324	1,314	4,109
武器製造業	8,069	17,554	1,383	2,696
食料品製造業	6,984	18,346	1,319	4,539
煙草製造業	14,528	22,428	3,876	5,564
紡績業	7,179	17,472	1,075	3,758
衣服及び身廻品製造業	6,046	15,283	599	2,051
木材及び木製品製造業	5,943	12,685	601	1,321
家具及び装飾品製造業	6,244	14,001	466	1,139
紙及び類似品製造業	8,229	23,305	1,684	5,328
印刷出版及び類似産業	10,233	21,202	1,786	3,884
化学工業	9,380	21,451	2,017	4,894
石油及び石炭製品製造業	9,874	23,974	2,529	7,627
ゴム製品製造業	7,179	17,758	1,063	3,456
皮革及び皮革製品製造業	7,596	16,981	693	2,140
ガラス及び土石製品製造業	7,627	19,486	963	3,681
第一次金属製造業	10,964	23,702	2,670	4,701
金属製品製造業	8,230	18,071	1,256	2,765
機械製造業	8,576	19,092	1,444	3,199
電気機械器具製造業	8,445	20,485	1,588	4,528
輸送用機械器具製造業	10,044	22,282	2,167	4,895
医療機械、理化学機械、写真機、光学機械器具及び時計製造業	9,302	20,210	1,469	3,364
その他の製造業	6,844	15,107	772	1,905
卸売及び小売業	9,157	19,836	1,885	5,070
金融業及び保険業	13,262	25,970	4,017	9,294
不動産業	10,365	23,786	2,345	6,302
運輸通信及びその他の公益事業	12,632	21,910	3,089	5,100
建設業	7,430	15,849	1,070	2,518

(労働省一(毎月勤労統計調査))

第6表 男女別1人平均月間現金給与と総額(製造業) (昭和33年1月)

	生産労働者			管理・事務及び技術労働者		
	現金給与総額	きまつて支給する給与	特別に支払われた給与	現金給与総額	きまつて支給する給与	特別に支払われた給与
女	7,264円	6,940円	324円	11,640円	10,693円	947円
男	19,160	17,737	1,423	30,134	27,103	3,031

労働省一(毎月勤労統計調査)

三、対象産業

左の十六産業とする。

繊維工業、食料品製造業、繊維製品製造業、衣服その他の繊維製品製造業、木材・木製品製造業、バルブ・紙・紙加工品製造業、印刷・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

十、設置に関する県の補助額
補助を受けている四県についてみると、
一六万二千元（山梨）、一八万四千元（秋田）、
七十一万（島根）、七八万二千元（山形）、
この中には家賃・管理人・炊事婦等の人
件費、光熱費・水道料などが含まれてい
る。

× × ×

婦人少年者

遠く親元を離れてきて、なじみのない
土地や人々の中で暮らす年少者にとっ
て、自分の県の延長のような、この種の
宿舎は、どんなにか心温まる、心強い存
在である。職場では、時として、奇異
な目を向けられるお国ことばに、肩
身せまい思いをしても、ここへ帰っ
てくれば、気がなく話しもできる開放
の住みかである。たとえ、ついさつき
までは見知らぬ同士でも、他県の空気の
中では、たがいに肩身をよせあう、大き
なよりどころである。

上京して勉強する学生のためには、昔
から、同郷者の寮があつて、県出身の財
界、政治界の立物が、これを支援した
し、また、それらの人々が、出身県の英
才を育てるために独自で建設したものも
ある。

経済的理由で、よきないこととはい
え、中学校を出たばかりの、働く、めぐ
まれな労働者のために、このような出
身県の配慮は、これからのものぞましいこ
とである。

また、すでに各界で名をなしているよ

アジアにおける婦人団体（3）
インドの婦人団体活動の
スチエタ・クリバラニ夫人
（国会議員 憲法制定委員）



今日のインドにおける婦人の政治的、
市民的な地位は男子と全く平等である。
これは、インドの思想を形成する男子、
即ち、宗教や政治の指導者、社会改革者
及び教育者などが皆この婦人の地位確立
のために百年間にわたり、努力して来た
からである。

マハトマ・ガンジーは、そのいろいろ
な建設的の事業や、彼が創設した社会的、
経済的及び教育的施設において婦人を常
に男子と平等に扱った。

又ガンジーの後の指導者、ネル首相
は、ガンジーの伝統を守るのみならず積
極的に努力している。婦人の結婚や財産
権に關係のある社会改革的法律が、ネー
ル首相の下に最近通過した。また、行政
官や外交官として婦人を採用した。最近
の総選挙において、ネル首相の率いる
国民会議派は、議席の二五パーセントを
婦人に与える政策をとった。

政府の各分野における婦人の参加状況
インドで最初の普通選挙は一九五一年
十月から一九五三年三月にかけて、又、
第二回は一九五七年に行われた。二回の
選挙において婦人は重要な、また有力な

役目を果たした。候補者として立候補し
たばかりでなく、有能な弁論者として、又
政黨員として、著しい働きをし、選挙運
動については男子よりも役に立つ人が少
くなかった。一九五二年と一九五七年の
選挙において、おのおの二三人と二十七人
の婦人が下院に、一九人と二三人の婦人
が上院に議席を得た。一九五七年の選挙
では、州議会での全議席三〇〇〇に対し三
四二人の婦人が立候補し、一九五人が当
選した。婦人は又、この二回の選挙後、
大臣・次官・政務次官などに中央や州の
政府において任命され、中には、立法院
の議長や副議長になったものもある。

特に、独立後婦人が公務や専門的職業
に入り、その経済的地位が向上したこと
は、注目される。多数の婦人が最初に
ついた専門的職業は教師である。この分
野での婦人達の過去十年間の進歩は大変
急速で、今日では大学の副総長が二人出
ている。一九五〇年の統計によれば、婦
人のための学校は二〇、〇〇〇を数え、
非常にたくさんいる婦人が教師として働い
ている。同じ年、大学教職員総数の八、
九％にあたる一七〇〇人が婦人であり、

及びキリスト教社会研究協会に加盟して
いる。
カスツブラ・ガンジー全国記念信託は
ガンジー夫人の名をとって名付けられた
もので、農村婦人の向上を唯一の仕事と
して献身している特異な団体である。そ
の第一代会長はマハトマ・ガンジーで
その目的は「インドの貧しい農村婦人や
子供の全体的福祉に資する慈善活動を行
い促進し、彼らのための福祉施設を建設
運営し、婦人農村福祉司を訓練し、可能
なすべての面において農村婦人と子供の
福祉増進を計る」ことにある。その事業
には、婦人福祉司の訓練・村落センター
・産院・施薬所・救護施設等の運営があ
る。又、農村地方の衛生普及運動、住む
所のない婦人や子供のための緊急救済と
奉仕も行う。信託は一五の地域にある出
先機関を通じて仕事をを行っている。今ま
でにこの団体は数人の農村向け福祉司を
訓練して来たが、現在は政府の農村向け
婦人福祉司訓練事業を全面的にひきうけ
るようになった。すでに最初の五〇〇人
の訓練をすませ、次の九六五人を訓練中
である。

大学婦人協会は創立以来日の浅い団体
で、その目的は大学卒業の婦人の学術
的、文化的及び市民としての生活上の利
益を促進し、世界の大学卒業婦人との間
に理解と友情を育てることにある。学生
や子供達のための社会福祉事業も行う。

（以下次号）

婦人少年者

医学分野にも多くの婦人が進出してお
り、医者・看護婦・助産婦・保健婦など
になっている婦人は七七、〇〇〇人あ
り、軍医としても、将校級のもの六二
人あり、大佐級の人も一人いる。がまだ
国家の需要を充たすに充分でなく、この
職業にもっと多くの婦人をひきつけるよ
う努力が払われている。

政府の中には多数の婦人が、タイピス
ト・書記・秘書・速記者・電話交換手・
バスの車掌及び警官として雇われて働い
ている。中央政府だけでも二〇、六八八
人の婦人を雇っており、そのうち約四〇
人が各省の事務官の地位をもっている。
情報省では劇や音楽の演技者やスクリプ
ターとして、スタジオやコントロール室
の技術的な面で技師にさなっている。
かくして新生インドにおいては婦人が
中央、地方の政府機関に高い地位を得て
おり、給料や昇進の機会については男子
と何等差別されていない。

社会事業の拡大は又、婦人にとっての
新しい分野を開いている。多くの婦人が、
長い間職業人として働くことを好まず、

中にはまだ職業につくことに偏見をもっ
ている人もあるが、独立後のインドは婦
人に充分な就職の機会を与えており、婦
人はそれに応えて、その能力を示し、新
しい責任を引きうけつつある。
各種婦人団体の目的と活動

主な政党は各々婦人部をもち、全国的
に婦人達の政治教育や市民教育に重要な
役目を果たしており、合宿訓練・研究会
・共同学習・会議・講演・文書の広汎な
配布などにより、各層の婦人達に呼びか
けている。

宗教の団体の中でも、例えばアルヤ・
サマやラマクリシナ伝道団の如きは、
大変活発な婦人部をもっており、それは
相当大規模に、教育・文化・社会福祉等
の面において活動している。

婦人団体で全国的組織をもったものは
全インド婦人協議会、インド全国婦人協
議会、YWCA、カスツブラ・ガンジー
全国記念信託、大学婦人協会である。
全インド婦人協議会の目的は、あらゆる
面において婦人や子供の福祉のために
働くことであり、又、婦人の市民教育、
社会改革、及び婦人が法的、経済的、
社会的に無力であることを改めることであ
る。年に一度大会を開き、その活動は家
族計画、身体障害者の保護、婦人や児童
の不道徳な売買の抑制等である。支部は
産院・保育所・ミルクセンター・婦人協
同組合等の活動も行っている。デリーの
レディ・アーウィン大学は家政大学とて

教協協議会、インド学生キリスト教運動

て最初のもので、この団体の創立したも
のである。各支部は政府が行う地域開発
事業の積立貯金運動や五か年計画に協力
している。同協議会はインド全国に三六
の支部と二〇〇の小支部をもっている。
インド全国婦人協議会の目的は、イン
ド全国の地域婦人を結合して婦人の社会
的、市民的、道徳的及び教育的福祉を促
進し、婦人を無力化している法的、経済
的、社会的障害を除き、その生活を高め
ると共に、総ての児童が自由な機会を確
保することである。協議会の活動は、こ
れに加盟している州協議会と常設分科委
員会によって行われ、児童福祉、村落福
祉、社会教育、復興及び災害救済などを
行っている。支部は十二あり、社会道徳
衛生協会、YWCA、バラット・スカウ
ト及び看護婦協会と連盟を結んでいる。

YWCAの目的は、世界中の婦人を団
結せしめて人生の目的を見出すことを助
けることにある。これは独立の地方的組
織を一つの運動に結集する連絡機関であ
る。指導者養成のための夏季学校や、若
い婦人達のための活動を行っており、全
国にたくさんあるホステルや休日ホームな
どが運営されている。同団体は国連やそ
の専門機関、種々の国家的、国際的非政
府団体及び教育機関などと密接な連絡を
保っている。インド全国に支部は四九あ
り、世界YWCA、インド全国婦人協議
会、インド成人教育協会、全国キリスト

教協協議会、インド学生キリスト教運動

及びキリスト教社会研究協会に加盟して
いる。
カスツブラ・ガンジー全国記念信託は
ガンジー夫人の名をとって名付けられた
もので、農村婦人の向上を唯一の仕事と
して献身している特異な団体である。そ
の第一代会長はマハトマ・ガンジーで
その目的は「インドの貧しい農村婦人や
子供の全体的福祉に資する慈善活動を行
い促進し、彼らのための福祉施設を建設
運営し、婦人農村福祉司を訓練し、可能
なすべての面において農村婦人と子供の
福祉増進を計る」ことにある。その事業
には、婦人福祉司の訓練・村落センター
・産院・施薬所・救護施設等の運営があ
る。又、農村地方の衛生普及運動、住む
所のない婦人や子供のための緊急救済と
奉仕も行う。信託は一五の地域にある出
先機関を通じて仕事をを行っている。今ま
でにこの団体は数人の農村向け福祉司を
訓練して来たが、現在は政府の農村向け
婦人福祉司訓練事業を全面的にひきうけ
るようになった。すでに最初の五〇〇人
の訓練をすませ、次の九六五人を訓練中
である。

大学婦人協会は創立以来日の浅い団体
で、その目的は大学卒業の婦人の学術
的、文化的及び市民としての生活上の利
益を促進し、世界の大学卒業婦人との間
に理解と友情を育てることにある。学生
や子供達のための社会福祉事業も行う。

（以下次号）

婦人界の動き

(六月十六日～七月十五日)

〔六月〕

十七、十八日 婦人部全国協議会発足
(三十二年十一月)後、初の日本生活協同組合連合会総会が開かれ(於・東京日赤講堂)、中小企業団体法及び、環境衛生営業の適正化に関する法律などに基く、最近の業者側の圧迫に対抗し、消費者団体運動を推進強化する等の新年度運動方針、事業計画が審議決定された。

十七日 第二次岸内閣の厚生大臣秘書官に初めて婦人(藤田京子氏・二十九歳三月東京女子大卒)が任命された。

中旬 厚生省から昭和三十一年度の人口動態調査が発表された。これによると出生は減少し(出生数一五六万、出生率一七・二)他方、死亡が増加(死亡率八・三、特に高齢層に増加)したので、人口自然増加は戦後最低(八十一万)となり、受胎調節実行率も上昇していることが明らかになった。

二十二日 労働省主催による週休制実施記念祝典があげられ(於・大阪中之島中央公会堂)、週休実施の大坂問屋街が労働大臣より表彰された。なお、商店の主婦自身も、この休日を非常に歓迎している傾向がみられる。

また労働省では、七月九日に行なった全国労働部長、労働基準局長会議にお

いて、全産業の週休制確立を期す指導援助を強調、指示した。

二十四、二十六日 児童福祉法施行十周年を記念する全国社会福祉大会が開かれ(主催・全国社会福祉協議会、厚生省、東京都、於・東京)、青少年の保護育成、売春防止(本議題は今年初めてのもの)など八部会に分かれ、各県関係代表三千人により、討議が行われた。

二十四日 自由民主党衆議院議員の中山マサ氏は、同党最高執行機関である総務会の一員(構成三十人、うち二十人公選、十人首相指名)に只一人の婦人として公選された。また同党婦人局長には近藤鶴代氏(参院)が決定した。

二十五日 三十三年度主婦連総会が開かれ(於・東京主婦会館)今年の運動方針が協議された。続いて役員改正が行われ、奥会長、春野、三巻副会長(以上再選)及び小柳信子、高田ヨリ副会長(以上新任、今年より副会長を四名に増員)の五氏が選ばれた。

また同会では、環境衛生法に便乗、値上する各種業者の最近の動きに対して全国の婦人団体に呼びかけ、「消費者問題研究会」を結成するとともに、中央と同様、地方環境衛生適正化審議会委員にも、もれなく婦人の代表(中央は三名)を送りこむなど、業者側の攻勢に対抗することをきめた。

〔七月〕
一日 労働者の福祉増進を図るため、その総合的調査、研究及び政策の企画立案を行うことを目的とした、労働福祉審議室が労働省大臣官房に設置された。

一日 売春対策国民協議会より新内閣に対する売春総合施策要望書が出され、労働省には(1)女子の集団就職時の十分な監督及び人身売買防止についての一層の啓蒙、(2)女子の就労についての一段の努力などが要望された。

二日 自治庁が行った(二月実施、満二十才以上の男女五千人対象)選挙世論調査結果が発表された。これによると衆議院議員の選挙では、「党よりも人に重点をおく」傾向(人に重点四一・一%、党に重点三七・一%)がみられ、「公明選挙運動への関心」が深い割合に「話し合い活動への参加」が低調であることが示された。

二日 大学婦人協会、日本婦人有権者同盟、日本基督教女子青年会など大団体が加盟組織する国連N.G.O.(非政府団体)国内婦人委員会は、来る九月ニューヨークで開かれる国連総会の日本代表の一人として、藤田京子氏を任命するよう要望書を外相に提出した。

婦人に関する国際ニュース

三号所載の「婦人に関する国際ニュース」のつづきです。「婦人の地位に関するニュース・レター」一九五七年十四号、十五号よりのもので、紙面の都合でおくれましたが、資料として完結させるため掲載しました。

アイルランド

一九五七年三月五日に行われた選挙で、五人の婦人が下院に選出された。

オランダ

○マルガレタ・クロムベ女史が、一九五六年十月に成立した内閣の厚生大臣に任命された。クロムベ女史は閣僚の地位に就いた最初の婦人である。

○議会の二空席を補充する指令が行われた結果(一つは上院、一つは下院)、現在五人の婦人が上院議員、十四人の婦人が下院議員である。

○フアウエイ・ヨンカー夫人がオランダ社会経済委員会の委員に任命された。

○N.Z.N.ウィットフェーン女史が、全権大使の地位で欧州会議のオランダ常任代表に任命された。

スイス

○スイスの連邦議会は、憲法の修正を提案したがそれが採択されれば婦人に参政権を与えることになる。この提案は最

近、議会上院である州会によって採択され、一九五七年十二月に下院(国民議会)に提出される予定で、さらに一九五八年春には国民投票に付されるであろう。

チュニジア

○一九五七年五月五日チュニスで市会選挙に婦人がはじめて投票した。婦人候補者五人中一人が市会議員に当選した。

ウガンダ

○バムラ・キソソソコル夫人は婦人として初めてウガンダ立法院に任命された。

ソ連

○エカテリナ・フルツェヴァ夫人がソ連共産党中央委員会の正式委員に任命された。彼女はこの地位に就いた最初の婦人である。フルツェヴァ夫人は以前、同委員会の代理委員の地位にあった。

イギリス

○三回の補欠選挙の結果、現在二十七人

の婦人が国会議員である。
○二人の婦人が、一九五七年一月政府の閣僚の地位に任命された。パトリシア・ホーンズビー・スミス女史が内務次官補に、エディス・ビット女史が年金及び国民保険省の政務次官補に任命された。

○王室顧問弁護士ローズ・ヘイルブロン女史は、一九五六年十一月バーミンガム裁判官に任命された。彼女は英国で市裁判官の地位に就いた最初の婦人である。

アメリカ合衆国

○一九五六年十一月に行われた選挙の結果、現在婦人の下院議員は一人、上院議員は一人であるから、議院に議席を有する婦人は全部で二人である。

○一九五六年十一月六日、ウェスト・ヴァージニア州の有権者は、婦人が陪審員になる資格を有すべきことを決定した。現在四州中四州が婦人に陪審員になることを許可している。

○キャサリン・B・エッティンガー夫人が保健教育厚生省の児童局長に任命された。同夫人はマーサ・M・エリオット博士の後任である。

前スイス公使フランシス・D・ウィリス女史が駐ルウェー大使に任命された。

○イランの婦人が地方選挙権獲得
イランの婦人は、地方選挙における投票権と市町村長に立候補する権利を得た。宗教界の指導者達の反対にもかかわらず、

態勢を強化した。

また自民党内に、国民年金制度実施対策特別委員会(委員長野田一氏)を新設し、政府、与党一体となり成案を急ぐこととなった。

中旬 東京都で実施した標準勤労世帯手持家財調査(二月実施、(2)主として世帯主の勤労収入により家計を営むもの、(3)世帯主は二十八歳以上の男子、(4)家事使用人をおかず夫婦及び二三人の子供をもつもの等の条件内の五百世帯を対象)の調査結果が発表された。これによると一般に、一昨年同期の調査よりも、電気洗濯機を始めとして、台所用家具器具類、暖房・灯火用具などの家財に、電気器具が著しく増えていることが明らかとなった。

中旬 青少年の不良化、街の暴力が問題となっており、東京都地域婦人団体連絡協議会、及び主婦連などの婦人団体も、警察、町の人々と協力し、都知事への要望書提出、夜の少年補導を行なうなど、暴力一掃、深夜喫煙の全面廃止について、強力に運動を展開することとなった。

らず、国会は選挙法における「すべての市民」という語は婦人も含むものであると解したのである。国会議員選挙権獲得の戦いは、更に続けられねばならない。(一九五八年四月世論調査「ランド・リース」より)

労働婦人のページ

男女同一賃金に関する
単組婦人部の対策

さきに、婦人少年局によせられた一九五八年における全国の単組婦人部の活動事例をとおして、職場における男女同一賃金の問題の所在と、それに関する単組婦人部の対策をうかがってみたい。(紡織)

▲昇給に男女差があるが、女子組合員の意見がまとまらず、解決に至らない。(写真機・光学機械)

▲初任給、昇給、その他に男女差があるが、女子自身、仕方がないと思きあてている。(化学)

問題の所在

労働組合のなかの婦人は、労働条件の維持改善、経済的地位の向上のために、賃金問題一般については男子組合員と同じように活動していますが、男女同一賃金の問題については、男女の差別待遇に関する一連の問題として婦人部でとりあげ、その対策に当たっています。次に、婦人部で扱われた問題のいくつかを事例としてあげてみましょう。(原文のまま)

【事例】

▲二六歳まで男女同一賃金だが、二六歳以上になると差がつく。(紡織)

▲男女平等に採用され、二二歳までは男女同一賃金。二三歳から給与規定により、能率給がつく。給与体系も男女一本であるが、高年齢になっても女子は昇格がむずかしいので、能率給の最低線をたどる

【対策】

イ 苦情処理機関の活動

男子にくらべて、女子職員の月給者が少いので、労働組合の苦情処理機関にもち出し、女子の職種、経験年数を検討して、数名の女子が職員に昇進した。(紡織)

職場委員会が検討の結果、最低賃金の引上げ、女子臨時工五名の昇格が実現した。(ガラス・土石)

ハ 賃金専門委員会における検討

女子有資格者が男子に比べて昇格がおり、これらについて、組合として賃金専門委員会、資格制度委員会が検討中(電気機械)

ニ 調査活動

採用時は完全な男女同一賃金であるが、次第に男女差がつくことについて、解決をはかるため、調査活動を行った。この調査資料をもつて、労働組合として賃金改訂に大きくとりあげる見込(機械)

ホ 教育活動

女子だけで月例会を設け、各自の提案した職場の問題を中心として話合っているが、当面の目標は男女の差別待遇撤廃の具体策についての研究である。この目標達成のため、女子組合員を労働教育講座等に出席させて研究したい。(食料品)

ヘ 婦人部の活動

給与改訂に際し、会社案、組合案ともに、賃金に男女差があることに注目し、組合員中、わずか、十五名の婦人が結束し、これら婦人の要望により婦人部結成にまでもり上って、今日の婦人部活動の基礎をきずいた。(金融)

ト 労働組合の関心

女子組合員の主な業務は、電話掛、事務掛、工場技工(被服工場)、看護婦、雑役、給仕等である。組合当局のなかで

最高最低の号俸がきめられており、それによって、男女の差別待遇が行われないように、たえず注意をはらっている。(運輸通信)

その他、停年、退職金の男女差撤廃、働きやすく生産性を高めるための、職場施設の拡充、子供をもって働く婦人のための社会施設の設置(保育所)、女子の組合意識を高めるための労働教育の実施、男女同一賃金に関する男子組合員の理解、封建的性別観をもつ使用者の啓蒙等があげられています。

なお、前述のような、男女同一賃金に関する意見や対策を提出している産業女子の職種について、資料に記入されているままを参考までに略記しておきます。

(食料品) 包装工、ビスケット加工工、箱詰工。(紡織) 紡績工、台持工、精紡工、操糸工、再操工、織布工、検査工、仕上工。(化学) 製剤工、包装工。(ガラス・土石) 選別工。(機械) 機械工。(電気機械器具) 巻線工、螢光灯、ブラウン管、電球製造工、紙巻工、燃合工。(金融) 事務。(運輸通信) 車掌、ガイド、出札係、看護婦。

以上の各産業に、事務員、電話交換取扱者、タイピスト、雑役、給仕等が含まれています。

一人一月平均現金給与総額

(1958年3月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合
総数	9,003	21,429	42.0
鉱業	8,761	21,452	40.8
製造業	7,770	21,132	36.8
卸売及び小売業	10,661	21,420	49.8
金融及び保険業	14,001	27,182	51.5
不動産業	9,471	20,892	45.3
運輸通信業	12,904	22,879	56.4
建設業	7,303	15,844	46.1

—労働省労働統計調査部調—

女子の就業者数と完全失業者数 (1958年3月)

産業別	女子	男子	男子に対する女子の割合	女子の産業別構成率の比較
総数	1,702	2,537	40.2	万人+106
自営業者	278	775	26.4	+19
家族従業者	845	390	68.4	+83
雇用者	578	1,370	29.7	+4
農業	10	27	27.0	-2
林業	*	15	6.3	-1
漁業及び水産養殖業	*5	40	11.1	±0
鉱業	27	142	15.2	+2
建設業	193	461	29.5	-8
製造業	142	227	38.5	+13
卸売、金融、小売、不動産、運輸、通信、その他の事業	25	178	12.3	-1
サービス業務	160	176	47.6	+2
公営	15	103	12.7	-1
完全失業者	42	44	49.4	+22

【註】1) *印の数字は特に誤差率が大いから注意して使用のこと。
2) 統計表の数字はすべて調査結果であるから表中の総数の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。—総府統計局労働力調査—

「労働省々歌」の制定について

労働省では、昨年十一月、労働省設立十周年記念行事の一環として、労働省々歌の制定を思い立ち、全国の労働行政関係職員の中から歌詞を応募したところ、一四六名の応募者があつた。その中から次の一篇を省歌として選定し、(香川県職業安定課・二葉弘氏作) 作曲を明本京静氏に依頼し、このほど完成した。次にその歌詞を御紹介する。なお選者は、西條八十、堀内敬三、明本京静の三氏及び中西事務次官、始め省内の審査委員である。

「労働省々歌」

(一) のぞみ明るく
はたらく人の
祈るこの手に
平和日本の
招くはわれら
労働省

夢若く
しあわせを
たくましく
あけはのを
労働省

労働省制定
明本京静作曲

婦人少年局ニュース

○婦人少年局人事移動
七月一日付発令(括弧内は旧所属)
(年少労働課長) 四方陽之助
(静岡労働基準局長) 萱野 喬
年少労働課長を命ずる
二こらんになりましたか二
○婦人労働資料第六五号
労働組合の中の婦人(一九五七年版)
○年少労働者に関する福祉活動状況(二)

○平林会長帰国

七月二十四日、平林会長は無事羽田着
帰国した。

暑中御見舞申上げます

「婦人少年」編集部

婦人少年少者

昭和三十三年八月一日印刷
昭和三十三年八月五日発行
第六巻第八号
通巻六十号
定価 五十円 千四円
編集人 久米愛子
発行人 平林たい子
印刷人 石井完一
東京都千代田区神田一ツ橋一
(日本労働新聞社内)
発行所 婦人少年協会
電話九段(33) 九五九七
板橋口(東京) 〇七九一四

新しい生活設計に
暮らしの合理化に

マルニの食堂セットを

洗練された近代的デザイン、清潔感
にあふれた上品なスタイルです。
デコラ張りのテーブルはいつも新鮮
な感じで奥様のお料理を一段と引立
ててくれます。



No. 358 卓子 No. 270 椅子セット

〈カタログ進呈〉



マルニ木工株式会社
広島県廿日市町

ふとんには

不二わた

脱脂綿は 日本薬局方



天使綿

藤野綿業株式会社
広島・福岡・大分・東京