

婦人と年少者



- ◆内職問題の解決のために〈座談会〉
- ◆同一労働同一賃金について

4 1961 婦人少年協会

第10回 働く年少者の生活文募集

今年も次の規定によって、生活文を募集します。

規定

一、内容

働く生活の中から、感じたこと、考えたことなど、ありのままに、書いたもの。

題は「随」意。

原稿は、四〇〇字詰原稿用紙五枚以内

二、応募資格

十八歳未満（昭和18年4月1日以降に生まれた方）

三、応募方法

原稿のはじめに次のことを書くこと

- (1) 氏名（ふりがな）、生年月日、現住所
- (2) 自分のしている仕事の種類
- (3) 勤務先の名称、所在地、産業の種類
- (4) 匿名希望の有無

四、締め切り日

昭和36年6月10日

五、賞

六十名に対し労働大臣賞及び副賞を贈る。

六、入賞発表

10月上旬入賞者に通知する他、新聞・ラジオ等に発表する。

七、応募文の送り先

各都道府県の婦人少年室

八、その他

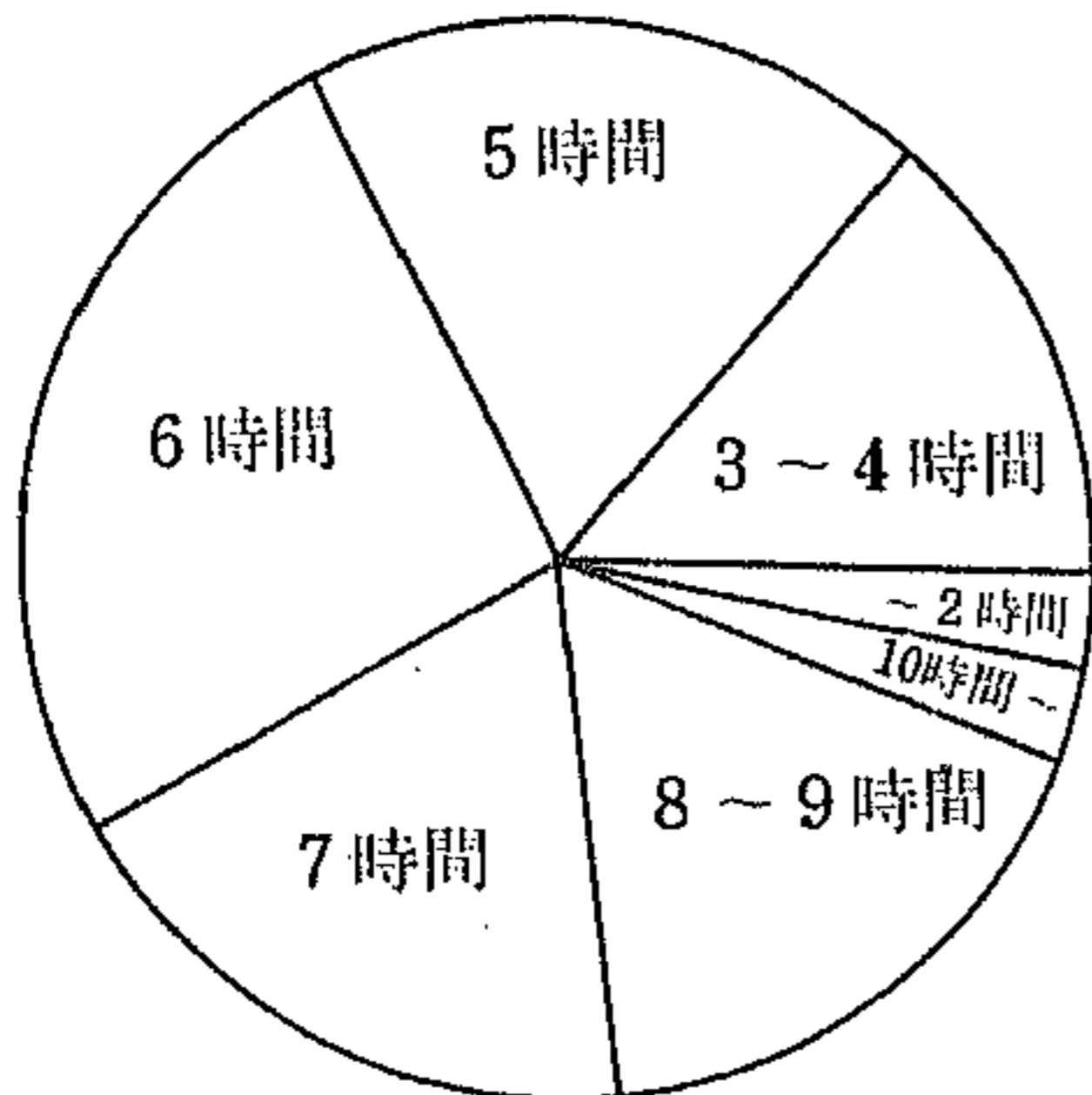
- (1) 応募原稿は返還しない。
- (2) 入賞文の著作権は労働省に属する。

主催 労働省

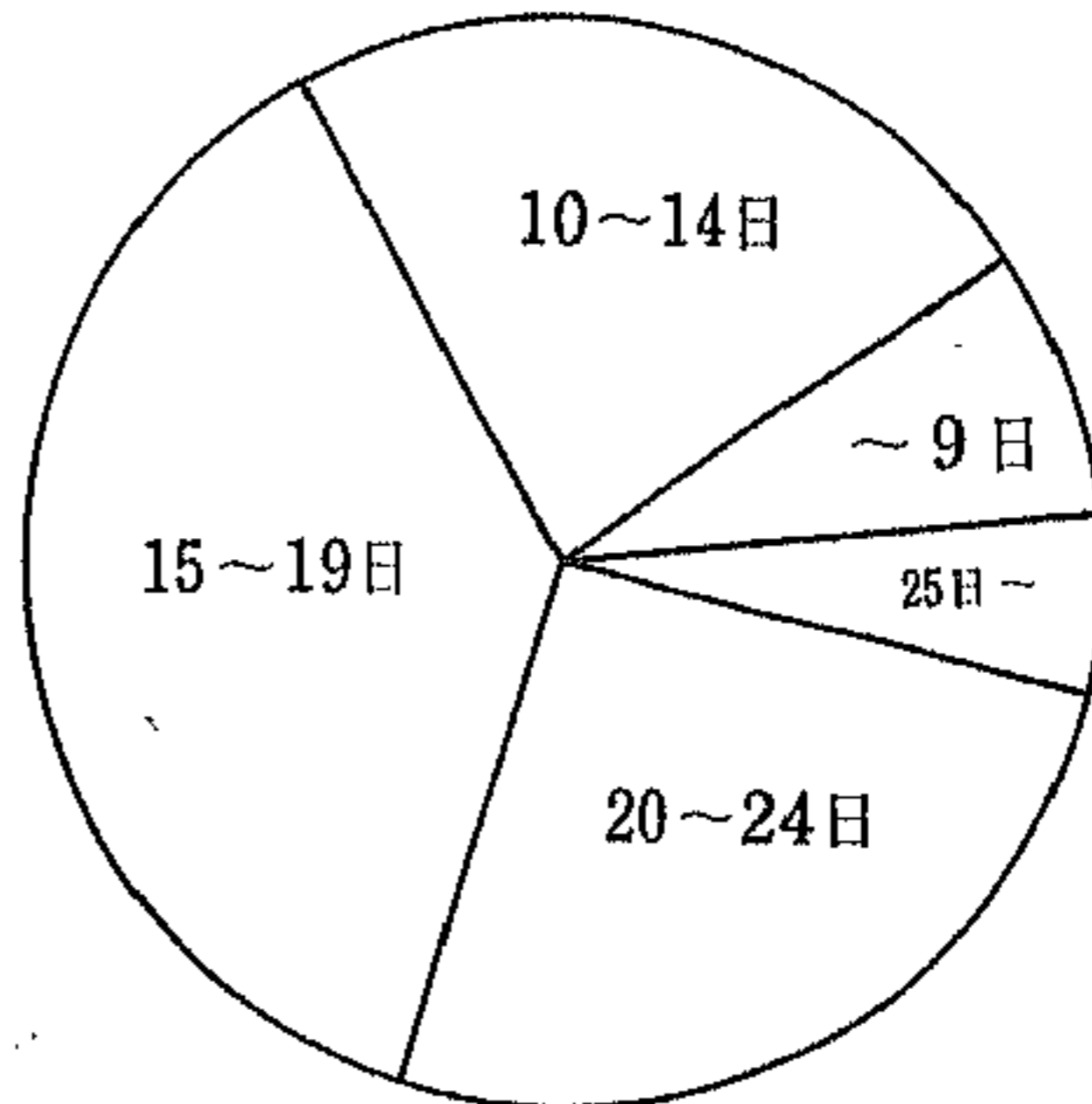
後援 日本新聞協会
日本放送協会
日本民間放送連盟

内職従事者の実態

1日の労働時間別
内職従事者の比率



1か月の労働日数別
内職従事者の比率





婦人と年少者 九巻四号 目次

同一労働同一賃金原則

について

長沼弘毅

男女同一価値労働同一賃金はどのよ
うにして実現することができるか

(第十回婦人労働問
題研究会議の報告)

座談会

内職問題の

解決のために

(司会)

千葉幸雄

勝木信次

小林喜代

田村光三郎

小森淑子

その後の臨時家内労働調査会 労働省賃金課 18

(資料) (室)

内職提供事業所・従事者の実態

内職職種分野の紹介

内職公共職業補導所調査報告書目録

新設内職公共職業補導所名簿

男女同一賃金の原則をめぐる諸見解

男女同一労働同一賃金に関するILOの見解

最近の女子賃金の動き

労組婦人のページ(婦人労働懇談会から)

働く婦人が知っておきたい法律問題⑬

女子の就業者数と完全失業者数・平均現金給与額

第九回働く青少年少女の生活文庫集

内職従事者の実態(図表)

働く青少年のいこいの場(愛の土曜喫茶)(福井婦人少年室)

協働員のひろば

婦人少年局ニュース

表紙 富山妙子 扉・カット 塚谷政義

表紙 8

表紙 9

表紙 10

表紙 80

表紙 8

32 31 29 27 25 24 24 22 19



同一労働同一賃金原則について

長 沼 弘 毅

「同一労働同一賃金」原則という、一見、きわめてわかりやすい命題が、今日まで未解決に悩んでいることは、どういうわけであろう？ 労働問題ことに賃金問題は、たいがいの場合、労働者側から出される要求を資本家側が受け入れないというところから、紛糾するものなのだが、この原則に関する限りは、いささか趣を異にしている観がある。

「同一労働同一賃金原則」なるものは、もともと、男女間の賃金問題だけに局限されるものではない。

男子対男子の場合にも、女子対女子の場合にも大いに問題があるのである。例えば、最低賃金法では、常用労働者（組合員）と臨時工（非組合員）との賃金の格差について問題がある。また、まったく同じ労働（厳密にいつて「まったく同じ」ということはあり得ないという議論もあるが）に従事している家内労働者と小工場の労働者の間にも問題がある。さらに、組織力

の強い組合に属する労働者と弱い組合に属する労働者との間にも問題がある。数えあげれば限りがないが、国際間にも問題がある。例えば、ある国のある製品のダンピングを非難する場合には、その競争国の同一産業部門内の賃金格差が、一つの根拠にされる。また、同じ国のなかでも、自国人と他国人との間の賃金差が大問題にされた例が、南ア連邦、オーストラリア、ブラジルにあった。白人と土着民との賃金格差があまり大きすぎるので、土着民が働かなくなってしまったのである。

「同一労働」とはなにかということの究明もさることながら、その「同一」に近いものすなわち、「接近」、「類似」、「同種」、「関連」といったような形容詞のつく労働を、全然考慮外におくわけにもゆくまい。こういう考慮がはいつてくると、近代産業の複雑な生産過程内では收拾すべからざる事態にまで発展する。以上は、「同一労働同一賃金原則」というも

のは、端的に男女間の賃金だけの問題であると考えることは、かならずしも当を得たものではないということの、ごく一部の例をあげてみたにすぎない。

それにしても、こんにち問題にされている中心のテーマは男女間の賃金であることは争う余地がない。

ところで、男女間の「同一労働同一賃金原則」を理解するためには、「生活賃金原則」(to each according to his need)との関係を

はっきりしておかなければならない。この「生活賃金原則」を、いち早く具体的に取りあげたのは、オーストラリアであって、一九〇七年連邦調停裁判所のヒギンス氏によってくだされた判決がそれである。この判決で指摘されたことは、生活必要費の算定に当たっては、

1) 労働者の生活の幅——すなわち家族の人数を当然考慮に入れなければならないこと。

2) 生活の程度は、文化社会 (Civilized Community) のふつう (average) の必要を充たすものでなければならぬこと。

とされた。そこで具体的には、標準家族 (五人) という観念が生まれて来たのである。労働者一人の賃金は五人の文化生活を保障するものでなければならぬというような説は、当時としても、産業の負担能力を無視したもので実行不可能であった。そこで、その後の経過をみてみると、結局、基本賃金 (Basic Wage) は、労働者本人一人の生活必要費を基礎とし、家族負担に対しては、その実数 (一率ではなく) に応じ

て家族手当を支給するという事に落ち着いたのである。

右の基本賃金の上に、労働の成果によって、加算（こんにちの能率給）を行なうことは一向に差し支えない。すなわち「生活賃金原則」と「同一労働同一賃金原則」との間には、なんの矛盾もないことになる。この辺の経過を、一応承知してかからないと、両者は相反するものだというような錯覚に陥る危険がある。（拙著「生活必要賃金と家族手当」「同一労働同一賃金論について」に、歴史的経過がくわしい）

さて「同一労働」とは何か？ さきにもいったように純度の高い化学薬品のように、「まったく同一」というわけにはゆかぬ、性質のものである。男女の教員が同じ中学校で同じ教科書を使っている、厳密に言えば、「同一労働」とはいえないかもしれない。従って、この観念は、自然、あまり純度の高くない、ゆるやかなものとせざるを得ない。しかし、かといって、幅をひろげすぎると、なんのことやらわからないうほどぼやけてくる。また、「同一」とは、一体誰が認めるのか？ 使用者側か労働者側か、それとも第三者か？ 結局のところは、労働協約のなかにあるフィクションを設定して、これこれは「同一労働」と認めようというふうにしてゆかざるを得ないのであるが、これも大企業で労使ともに組織力のある場合に限られている。その他の場合には、力関係で労働者側が泣き寝入りということにならざるを得まい。ここで、いうまでもないようだが、特に気を

つけなければならぬことは、女子の社会的肉体的条件が男子のそれとは違うということである。（これらの条件で女子が男子より優位にある場合には大した問題はない）

まず社会的条件は熟練の問題に現われる。この点では、女子の早期結婚（男子にくらべての話である）、従って勤続年限の短期、女子労働者の低年齢ということ、大いに割引される。第一次大戦の際、女子を男子職業部門に大量に吸収したイギリスでは、一九二二年に、熟練度の男女比較を行なったが、全産業を通じて、「高度の熟練者」は男子の一〇〇に対して女子は五四であった。（女子教員のみは一八〇という例外を示した）

肉体的条件としては、例えば、就労時間（時間の延長、休日、時間外、深夜業、産前産後、育児時間、生理休暇等）、罹病率（疾病による休業日数）、毒物（例 鉛、燐、水銀、二硫化炭素、ニッケル、クロム、ニコチン、ニトロベンゾール、テトラニトロエタン、発火性原料、塵垢、粉末、ガス、放射線、温度、湿度、圧力等）の影響に対する抵抗力ないし被害率（例えば労基法第六十三条）、災害頻度等が考えられる。

右の二条件は、一個の労働者としてみると、女子のほうが、劣性であることを物語っている。この劣性は労働コストの増大ということであり、使用者側からすれば負担増ということになる。一九四九年ILOから世界各国に発せられたクエッションネアに対する回答において、各

国はほとんど口を揃えて、この点すなわち男女間の社会的肉体的ハンディキャップの解決がつかなければ、「同一労働同一賃金原則」の厳格な適用は不可能に近いという回答を寄せている。ここで考えられることは、（私は逆説的にいうのだが）男女が「同一労働」で競合する場をできるだけ少なくしてゆく（現にオーストラリア、イギリスでは一部実行済み）ということである。これはいわば戦線の整理のようなものである。具体的にいえば女子が坑内労働に従事して、あくまでも男子と同じ賃金を要求するといった愚挙（女子坑内労働を法的に禁止した直後、イギリスのある地方では女子が男子に変装してぞくぞくと坑内になだれ込んだというような挿話が現にあるのである）をできるだけ避けさせるような環境をつくるということである。同一職場で男女が競り合う状態を無理につけてゆくと、使用者側の選択雇用すなわち女子の締め出しという現象が起こるのを、どうしても回避し切れなくなる。安ければ雇うが男子と同じなら男子を雇うということにならざるを得ないのである。また、最低賃金をひろげて行っても、男女間の格差をちぢめることにはならないのである。

「同一労働同一賃金原則」の実現のためには、これに先行するいろいろの根本問題がある。例えば、教育の向上とか職業訓練ないし指導の充実とか就職機会の均等化とかいうようなものがそれである。

私が「同一労働同一賃金原則」の研究に着手

したのは昭和四年の春のことである。当時、乏しい参考書や統計を探すのにどれほど苦労したことか？ 爾来約三十年、こんにはなんと資料(不十分とはいえ)に恵まれていることであらう。その昔 Equal Pay for Equal Work と

呼ばれた原則が、こんにちでは、Equal Pay for Work of Equal Pay とか Equal Remuneration for Work of Equal Value とか呼ばれるようになった。呼称の変更で問題が解決されるはずのものでもないが、この変更のそれ

(経済学博士)

男女同一価値労働同一賃金は どのようにして実現することが できるか

—上—

——第十回婦人労働問題中央研究会議から——

谷野婦人少年局長挨拶

この会議は今年三月、労働省婦人少年局の主催したもので、男女同一価値労働同一賃金の実現を促すためにその意味を明確にし、現状との関係を検討し、その実現を援助するための方策を研究して、今後の活動の基礎にすることをねらいとしています。同一賃金への関心の高まっているおりに、会議で行なわれた研究発表、討議の要点を、上下二回にわけて御紹介してみたいと思います。(文責編集者)

会議員(五十音順)

井上甫(全国繊維産業労働組合 同盟調査部長)

男女同一賃金の原則については、労働基準法によって、性により賃金を差別してはならないと定められている。これは機会均等の原則にもとづいて男女差別の廃止を目的としたものである。この問題は、国際的な見地からも長く議論されて来て、国連婦人の地位委員会において、一九四六年以来必ず議題としてとりあげられて来た。

その目的とするところは、人間の価値

の上から、人間の尊厳ということにたつて、男女の差別を廃止しようということ、例年ILOの男女同一賃金問題のために行なっている努力を見守り、同一賃

金を進めて行くために注文を申し出ている。国連の特別機関であるILOでは、一九五一年の総会において、男女同一賃金の原則を100号条約として採択し、この条約は、一九六一年一月現在三四か国によって批准されている。婦人の地位委員会では、条約の批准を促すよう期待すると同時に、同一賃金を促進するため、各国でどんな措置をとっているかを注目し、必要な努力に対する意見交換を進めている。

日本での労働基準法の規定と、ILO条約の規定について考えてみると、日本では基準法の規定のしかたに問題があるのではなく、国際条約が要求している意

味にそわない実情にあるのではないかと思う。ILOが意図している同一賃金の理解等の点で、私共はILO条約の理解の上でどう問題があり、この問題をどう進めたら良いかということを考えて行かねばならないと思う。とくに日本では、長い間の生活伝統からくる婦人に対する偏見、従来の賃金制度にある問題、また母性として与えられねばならない特別保護と男女の平等との関連についての理解が混乱している等のために、現状が進まない問題が多い。日本の基準法の規定についてすら、考え方が混乱しているから、これについての社会的理解を深めながら、私共の仕事をするために行きたいと思う。

本来、私共自身が努力せねばならない問題だが、この研究会議で皆様の力を拝借して、ある程度の方角づけをして頂き必要なステップについてのお考えを示して頂きたい。

研究発表

◆男女同一価値労働同一賃金の意義

——渡辺会議員——
同一価値労働同一賃金の原則が、い

- 伊吹山太郎 (労働科学研究所労働心理研究室主任)
- 井村喜代子 (慶応大学講師)
- 氏原正治郎 (東京大学教授)
- 木村 文子 (服部時計店工場精工舎労働組合職場委員)
- 鈴木布美子 (大学婦人協会副会長)
- 砂原 肥雄 (第一生命保険相互会社給与課長)
- 東村金之助 (労働省労働基準局賃金課長)
- 浜崎 サイ (国鉄労働組合婦人部副部長)
- 山内 宣 (ソニー株式会社教育課長)
- 渡辺 華子 (労働評論家)
- (主催者側)
- 谷野婦人少年局長
- 大羽婦人労働課長

次の時代に、どういう人達によって、何の目的により作られたものであるかを、歴史的に取り上げて、今の日本の問題を考へて行く参考にした。

同一価値の労働に対する支払いについて、男女間に差別的な取り扱いをしない。ことに女を差別的に取り扱わないという考え方が一つの国際的原則として最初にまとめられたのは、第一次世界大戦の講和条約として一九一九年に結ばれたベルサイユ条約である。これには各国が平

時協力して経済社会労働問題について社会正義を守り、労働者の生活を守って、不当競争をさけるようにすれば、最終的に不幸な紛争を回避することができるという考え方が基調になっていく。国際連盟の成立にもなつて、このような問題を処理するための機関として国際労働機関(ILO)がつくられ、ILO憲章が制定された。

その憲章の一個条に、同一の価値の労働には同一の賃金を払う。ことにそれを男女の問題に適応して、女であるために、同一の価値労働をした時に差別をつけないという一項が始めからあった。大規模であった第一次世界大戦は多くの社会混乱を引き起こしたが、そのうちで、男女同一賃金の問題について特に考えなければならぬことは、それまで産業の中心になっていた労働力の担い手は大部分男であったが、労働力の不足から女子の労働力を必然的に採用せねばならなくなった。そして、今まで体力的、伝統的、社会的に、男子しか出来ないと考えられていた職種の労働が、女子でも出来る、或いは、女子で間に合うことが証明された。初めは男子が主に労働し、後から女子が入って来て、女子が、今まで男子のしていた労働と同じ価値が出来るというところから、初めて男女差、男女の比較の問題が出て、それに対して支払うべき賃金の比較の問題が出て来る。この現象が大事である。欧州大戦時に、この事

が強く認識された原因の1は、戦争が国民の間の、特殊な愛國的な気持を旺盛にし、男に限らず女でも、救國的な活動が出来るということが、愛国心の発露として高く評価される。それが男女同一価値労働の支えになった。もう一つの原因は、社会変革の激しい時には、人命が戦争のように安く失なわれるその反対に、人権を尊重する研究が強く出て来て、平等の思想が強く人権を支える。その認識が、女子の人間としての価値、あるいは、女子の労働の価値を正しく評価しようという一つの支えになって来たことである。日本語で、同一価値労働とか、男女同一とかいう言葉を使うときに、その表現で同一の語を使うと、同じ労働とか同じ職種とか男女同一といったようなことで、欧州で使うイコール、平等という意味が稀薄になる。欧州の人達がいうところの男女平等と、日本の同一というところから平等の立場で差別なく待遇するということが出てくる。ここのとこを、日本語の同一の訳に、私は多分の疑問を持っている。

以上のようにして、女子の労働の評価の差別を無くする気運が出て来たが、それも、女子の労働の保護というだけのものであれば、果して一つの国際労働原則まで引き上げられたか否かは疑問である。女子でも出来る、男子の労働の評価が下落する。男子の労働を守る必要からも男女同一賃金の原則が国際的にも、原則化されたのである。この四二年前に考えられた原則が現在の社会に通用するのは、戦争だけでなく、景気の変動、海外貿易の影響、国際現象の動き等が、戦争と同じく、男女間の労働の価値評価に影響を及ぼすからと思ふ。

ILOが何をして来たかという事に話を戻すが、男女同一賃金の原則がILOの憲章にうたわれたのは四二年の昔であり、これを一つの国際条約にまで作り上げるには約三〇年かかった。その期間に、男女同一価値労働同一賃金を実現する前提になる母体の保護及び夜業禁止を給会にかけて国際条約に採択されている。それは、男と女は生理的にも体力的にも違ふものであり、違ふからこそ平等になりうるという条件を満たさねばならないことの証明である。そのようにILOは、条約を作る方向へ努力を続けて来た。一九二八年に、ILOとしては、一番底辺からあと押しする意味で、男女間の差別廃止のため、産業のうちで特別賃金の低い面に最低賃金の機構を作る目的で、各国の政府を動かして連絡をとり、一九三〇年の労働総会でそれを認めた。一九四四年の国際労働総会に更にその考えを一歩進め、男女を平等の基礎におくため、生活の如何にかかわらず仕事の内容に基いた賃率を作り上げることが促進する措置をとるという形で加盟国の政府によび

かけた。四七、八年に、大々的なアンケートを加盟政府に送り、各国政府が各々の労使団体に相談して来た結果をまとめ、一九五一年の総会にかけ、その案が採択された。日本は、オブザーバーとしてその時にILOに再加盟になった。条約と同時に、九〇号勧告が採択されたことも重要である。原則的な条約と、具体的方向的な内容をもった勧告と、二本建てで通った。批准国をみると、批准国が一番労働条件が進歩しているわけではない。むしろ、後進国で近代化がおそく始まった場合には、最初に労働機構を作る時に、ILOの条約に沿った形にその国の労働規模を作ることが出来、初めから、男女別のない法律を作ってしまったら適用上はILOの条約は批准になる。又、男女同一価値労働同一賃金に向かって努力している国でも、賃金の決定については労使の自主的決定を重んじて批准しない国もある。しかし実施は各国の国内事情に即してやるにしても、外国の事情、国際的な事情が影響して来るから、国際原則としてこういうものを掲げる意味も出てくる。そのほか国際的な影響の多いものに、移入労働者の問題がある。ヨーロッパではこれが大きな問題となる。そして他の国の賃金が互いに影響し合う。

最後に婦人の地位につき一言すると、日本では男女同一賃金の問題に関心があるのは、当事者（行政上の立場にある労働者、使用者、労組等）すなわち賃金決定に直接の関係をもつ人々に限られている。欧州では、この問題を動かすのは当事者であっても、その当事者が問題を動かしたり、具体化したりする要素になるものは、国民一般なのだという意識が強く、特に女子の差別をなくするという原則があるから婦人団体は積極的に動いている。イタリアでも、婦人団体協議会全体としてとりあげられているし、YWC A等もとりあげている。イタリアは長い間原則に反対していたがごく最近批准した。婦人団体の圧力はそれに対して強く、批准後も実施を促進している。英国では農村婦人の連合体であるESS等でも、男女同一賃金の問題には非常に力を入れ、決議をしている。関係のある三者構成にのみこの問題を任せていることが問題を堂々めぐりさせているので、三者が各々の立場から進んで決定が出来るような世論を作るために、婦人団体も協力すべきではないかと思う。

◆男女同一価値労働同一賃金の原則と 考え方——東村会議員——

このテーマについては、今までかなり議論が出つておいて、更に一步を進めることは困難であるが、私個人の考え方を述べて批判を受けたい。

まず「男女同一価値労働同一賃金の原則」とは何かについて。このいい方は、いろいろの意味において議論されているようである。この「男女同一価値労働同一賃金」に類する形で表現されているものには「男女同一職務同一賃金」「男女同一労働同一賃金」「男女同一能力同一賃金」「労働基準法でいう「男女同一賃金」等がある。

まず「男女同一労働同一賃金」の意味について。同一労働とは何かということはない。質的、量的な問題と云う場合、質的な問題と云う場合、質的、量的な問題がふくまれていないか。質的という点にのみ頭を向けると、それは「同一価値」若しくは「同一職務」ということになる。この場合「男女同一職務同一賃金」「男女同一価値労働同一賃金」の原則が問題となる。しかし、労働の量という概念ではつづみきれない。同一の職務でも量が違うことはありうるからである。そこで同一賃金であって、かつ量が同一の場合、初めて「同一労働」になるのではないかと考える。

次に「男女同一能力同一賃金」についての。この「能力」というのは一般的な能力ではなく、条件が与えられれば仕事に転化するような能力を云うものである。そういう能力が同じであるならば（男女について）賃金も同じでなければならぬというものが「男女同一能力同一賃金」の原則とみてよいであろう。その場合、能力が同じであっても、現実にこなしている労働が進えば男女同一能力同一賃金という原則と、男女同一労働同一賃金という原則に矛盾が生じる。つまり、

次に「男女同一賃金」つまり労働基準法で云っている、労働者が女子であることとを理由に賃金について男子と差別的取り扱いをしてはならないという原則について考えてみる。これは、労働の内容や能力が同一であるならば男女間に賃金の差があってはならないという今まで述べた原則と異なり、いかなる賃金決定要因を採っても差支えないが、ただ性別によって賃金に差を設けてはならないというものである。

今述べたことには、賃金の絶対的な高さには触れないで、労働者間の横の比較についてのものである。しかし、賃金は労働力の所有者たる労働者に対する対価とも考えられるので、そうすると賃金の高さということが当然問題になる。「横の同一」を求めると、これらの原則も、縦の労働者間の比較の問題まで考えれば、本来の原則にはならない。つまり賃金格差をどうするかということが縦の問題である。

以上、一企業内における同一賃金原則についてふれたが、つぎに、全体的立場からの賃金構造についてふれてみる。

例えば、同一企業内で男女同一労働同一賃金が貫かれていても、同一企業内の平均賃金をとれば、やはり男女差が出来る。これは賃率における差ではない。婦人が低い賃金の職務にいるという事実による。さらに、同じ産業における各企業において男女同一労働同一賃金がつらぬかれていても、その産業について男女の平均をとってみると、やはり差が出て来る。これは規模別の賃率の差が反映されるということであろう。つまり同じ産業の中でも低い規模に女子のウェイトが多いという関係から生ずる。更に、全体の産業について平均賃金を出してみれば、男を一〇〇とすると、女子の賃金は四割程度の水準が出てくる。この場合には低い賃率の産業に女子がいることが問題になる。つまり、同一労働同一賃金が一企業で貫徹されたとしても、日本全体としてみれば大きな平均賃金の差が出て来るわけである。

以上のことから先ず同一企業についての平均賃金の格差を縮小するためには、高賃金職務における女子のウェイトを相対的に高めるか、女子が通常つく職務と男子がつく職務との間の賃金格差を縮小すればよい。

第二に、同一産業内における男女間の平均賃金の格差を縮小するには、大企業と中小企業における女子のウェイトの變化及び企業間の賃金格差の縮小が問題となる。

第三に、全産業における男女間の平均賃金の格差縮小には、高い賃率の産業の女子のウェイトが高まるか、あるいは低賃率産業の賃金率が高まるかすればよい。しかし、これらの方法は言わば、理屈として考えられる事項であって、必ずしも、実際的方法か否かはさらに統計的に検討してみなければならぬが、これを一般的に考えると労働力構成の變化、賃率の格差の縮小が男女間の平均賃金の縮小のために必要となるといえる。

最後に、労基法の男女同一賃金の原則が実際に守られているかの実際問題を考へてみる。第四条は、労働者が女子であることのみを理由として賃金について差別してはならない、と云っている。この原則違反件数を見ると、一九五七年二九件、五八年一二件、五九年一二件で、全体の違反の中ではそれ程多くはない。違反の場合は法律で処罰するということになるので法律違反として処理するには、余程明確なものでないと、処理がむずかしい。従って明らかに違反であるものだけをつかまえるという姿になる。しかし表面に出ない法違反すれすれのケースがないわけではない。そういう問題について

でも、我々は十分監督指導を加えてゆきたいと考えている。

男女同一労働同一賃金の原則を現実的に実現していく上には、多くの問題・困難があるが、その大きな困難の一つはつき点にある。すなわち、男女の差別賃金という問題を内容的に把えるならば、それは決して、文字どおりの同一の労働（職務給でいわれるような同一の職務・職種）に従事している男女の賃金が差別されている、という問題に限定できないということである。なぜならば、資本主義社会では、一般に女子は社会的地位の低さによって、熟練修得の機会が制限されていることや、母性保護等を欠いた劣悪な労働諸条件のもとでの重労働に適さぬこと等によって、全体的に簡単労働に従事する傾向がある。他方、大工業制度のもとでは、監督労働を頂点として、細かく労働の分割・等級化が行なわれるが、女子は概して、単純労働のうちでも下級とみなされる職種に緊縛される傾向が強い。

そして、このような単純労働の分野では、転落してきた旧熟練工や失業者、家庭婦人等の圧力がくわわり、労働者間の競争が相対的に激しく、したがって、賃金きり下げへの圧力もきわめて強いのである。したがって、ここでは、女子の差別賃

◆現状における問題点と今後の方向

——井村代議員——

金ということとは、内容的には、女子の就業分野が差別・制限されるということと、その制限されたところにおける競争の激しきによって賃金水準がきわめて低められる傾向が強いということにおいて、把えられることになる。

こうしたことは日本の現状においては、とくに顕著にみられる。多数の失業者の圧迫にくわえて、女子の場合、無償労働の家族従業者、極度の低所得の家庭労働者や内職従事者、潜在的失業者としての家庭婦人が多数存在すること、農村より低賃金若年労働者が供給されること等が、女子の社会的地位の低さといま

以上を、日本の現状にそくして具体的にみると、

まず第一に、生産部門の中核的工種のほとんど全部、あるいはかなりの部分が女子のみでしめられ、したがって、女子の労働を同一生産部門内の男子の労働と比較するのが困難であるものは、全体の女子労働の中でかなりの比重をしめている。これらにおいては、女子は生産の中核的部分を担当しているにもかかわらず、女子一人が独立して生活していくに必要費用よりかはるかに低い賃金が支配している。その純粋なものには、繊維産業の各種の生産部門にみられる。このほか、程度の差はあれ、デパートの販売人、電信電話の交換手、バス車掌、看護婦、保健婦、保母さん等も類似の問題を

たいてい、以上を、日本の現状にそくして具体的にみると、

まず第一に、生産部門の中核的工種のほとんど全部、あるいはかなりの部分が女子のみでしめられ、したがって、女子の労働を同一生産部門内の男子の労働と比較するのが困難であるものは、全体の女子労働の中でかなりの比重をしめている。これらにおいては、女子は生産の中核的部分を担当しているにもかかわらず、女子一人が独立して生活していくに必要費用よりかはるかに低い賃金が支配している。その純粋なものには、繊維産業の各種の生産部門にみられる。このほか、程度の差はあれ、デパートの販売人、電信電話の交換手、バス車掌、看護婦、保健婦、保母さん等も類似の問題を

たいてい、以上を、日本の現状にそくして具体的にみると、

まず第一に、生産部門の中核的工種のほとんど全部、あるいはかなりの部分が女子のみでしめられ、したがって、女子の労働を同一生産部門内の男子の労働と比較するのが困難であるものは、全体の女子労働の中でかなりの比重をしめている。これらにおいては、女子は生産の中核的部分を担当しているにもかかわらず、女子一人が独立して生活していくに必要費用よりかはるかに低い賃金が支配している。その純粋なものには、繊維産業の各種の生産部門にみられる。このほか、程度の差はあれ、デパートの販売人、電信電話の交換手、バス車掌、看護婦、保健婦、保母さん等も類似の問題を

もっている。これらは、同一労働の男子との差別賃金という形態をとってはいいが、女子固有の職種における全体的な著しい低賃金が注目される。

第二に、その他の工業生産部門で、女子の比重が高く、その絶対数も多いところをとってみると（たばこ、ゴム製品の一部、食料品の一部をのぞくと）、中小企業で、技術発展が比較的遅れているものが多いが、ここでは大体単純労働、雑役的労働は女子の手によって行なわれ、男子は管理監督をかねて、経験的熟練を要する仕事に従事する傾向にある。ここには、女子が単純・下級労働に緊縛され、そこにおいて女子の低賃金が顕著であるという問題がある。

つぎに、最近の生産力の発展にともなう変化についてみると、二、三年前より、技術発展により、軽電機器を中心として、従来男子熟練工の占めていた生産の中核部分に、女子の進出がめだっているが、しかし、これについても、技術発展による労働の単純化の過程で、女子が男子と並んで働くようになり、同一職種内で男女同一労働同一賃金の要求を実現する場が拡大していくと考えることは、早計である。第一に技術発展の顕著である鉄鋼、化学、石油製品、造船等においては、機械、電気、化学等の知識をもった新高卒、若年男子労働者が旧熟練工程に配置される傾向が強く、女子や臨時工は全く排除され、雑役的なものにまわさ

れている。最近、労働の単純化により女子の進出が増大しているというのも、現在の段階では、軽電機器、機械の一部に限られており、しかも重要なことには、ここでは、低廉な女子労働者による男子の駆逐が進み、女子独自の職種が形成されていき、最初にみたとき女子のみの低賃金労働分野となっていく危険性の方がむしろ強いものと思われる。

最後に、事務系職員についても、同様の問題がある。男子は次第に責任ある仕事に従事し、それに比例して賃金も上昇していくのに反して、女子は職務上昇の機会が非常に制限され、単純な事務労働に緊縛されている。とくに男子の事務系職員は、上位になるほど、経営・管理・監督業務等、使用者的業務と結びつき、会社によるこれらの評価が極めて高いため、高年齢、長期勤続ほど、男女の賃金の差は顕著となる。

以上のような現状を考えると、男女の差別賃金の問題は、女子の就業分野が差別制限され、そこにおいて低賃金がとくにいちじるしいという問題として把握しなければならぬことが明らかであろう。もちろん、実際には、同一職種の中で男女の賃金が差別されている問題もあり、これに対しては、差別廃止の第一歩として反対運動をする必要があるのはいうまでもない。しかし、この点のみにかぎっていたのでは、以上でみたとき問題の解決は不可能である。

したがって、以上のごとき現状においては、差別賃金の廃止の要求はまず、女子の職種の差別制限に対する反対と密接に結びつけていく必要があるのであって、これはとくに事務系職員においては必要であるとともに、可能であろう。さらに又、同一労働同一賃金という場合の同一労働という概念を、いわゆる同一職務・同一職種という狭い概念ではなく、大体同じ程度の熟練、強度をもった労働というように考えていく必要がある。最近、同一労働同一賃金をめぐって議論が混乱し、一部には、非常に細かい職務別の賃率要求が同一労働同一賃金の原則であり、これによって男女同一労働同一賃金も実現されるという主張があるが、同一労働を個々の職務・職種の問題として個別企業の枠内でとり上げていったのでは、細かい労働の差別が不当に強調され、労働者間の格差がかえって増大することになるし、これでは以上のべた女子のみの職種における低賃金の問題は解決されない。

菓子製造のコンベアラインの労働者等を一括して同一労働とみなしていくような思考が必要なのではなからうか。そして、これらを男子の同様に大きくまとめられた労働と結びつけていくのであるが、これらについては具体的に多くの検討が必要である。

また、この場合、男子と比較して女子の水準を上げていくということと同時に、男子においても、単純労働といわれる分野では臨時工や若年・低学歴の労働者等、低賃金のものが少なくないのであるから、日本においてとくに著しい単純労働を下級労働とみなす偏見を克服していかねばならない。資本制生産の発展過程では、単純労働が一般化し、単純労働でも生産の中核を担当していく傾向が強いのであるから、単純労働の賃金を、女子が独立して生活できる賃金にまで高めていくという努力を重ねていくべきである。以上のごとき一連の要求、努力を通じて、はじめて差別賃金が縮小していくであろう。

討議

◇同一価値労働同一賃金の意味について

大羽 ILO発行のパンフレットによると、同一賃金とは何かという疑問に対して「最も一般に受入れられている解答はILO同一報酬条約で規定されているものである。すなわち報酬率を定めるに

ついで、他のどんな要素が考慮に入れられようとも、性別に基く差別があつてはならないという考え方である」といつてゐる。

東村 それは私が先に述べた基準法四条に近い考え方のように思う。

谷野 渡辺さんの発表の中に私が日頃考えていた日本の問題点が含まれているように思う。労基法では同一の語を使っているが、英語ではイコールと云う。イ

コールという事をどう考えてゆくかを論議すれば、ILOが意味しているところと、日本の基準法との違いが判つて来ると思う。イコールの内容について、コンペアラブル(比較しうる)という言葉が入っているが、そこには日本の同一という言葉よりもっと種々な手だてを考えたもののように了解されるがいかか。

氏原 局長が云われる通り、比較しうる仕事の問題であつて、比較出来ないものは同一労働同一賃金の問題とは別に考え、別の方策を考えたい方が具体的に賃金差をなくす上で実効があると思う。

井村 この点に関して、比較しうるもの、比較し得ないものは何かということになる。渡辺さんが、同一職業の問題でなく、イコールという広範の問題だと言われたが、そうとすれば異なる職種でありながら、平等とはどういう形で成り立つのか。同一職種の中の賃率の差別でなくイコールで広がって行くとしたら、果たしてどういふ広がり方をしているか。

渡辺 労働移動が行なわれ、仕事は組合のもとに守られている状態の中で発展してくれば、その発展過程である程度同じ仕事の評価ができてくるが、その歴史的な過程が欠けているところに問題がある。

氏原 単純労働の場合、比較出来るにもかかわらず賃金差があるのは何かという問題がある。

砂原 実際に給与を決めるのに疑問がある。ある生産過程があり、そこでボタンを百回押す作業がある。ところが生産過程のこちらで、高性能の機械が入つて来ると、全然生産の価値が變つて来る。同じ作業をやっているところの価値が高まる。賃金というのは、全生産過程の分配によって定まるので、労働の質的、量的問題で決めるのではないと思う。

井上 英国で職種別の賃金率が定まっている場合、職種選択の自由はあるか。

渡辺 企業の要求範囲内で選択することになるが、企業規模間の賃金格差が少なく、自分が同じ労働価値をもっている以上どの企業に行つても賃金差が無い。

◆母性保護との関連について

浜崎 同一労働同一賃金の内容について、能力とか職務価値とかだけを強調すると、社会福祉から出発したILO条約の基礎があやうくなる。母性保護法との関連からして同一労働同一賃金をどう考へるかが現実の問題として起る。

東村 産休・生休で休暇をとった間の

賃金については基準法では有給にしろとはいっていない。

木村 昇給の度合の算定基礎に含められるか。

氏原 そういふ人があるからというところで、はじめの基本給をそれを理由に低くしている。

伊吹山 産休・生休を無給にした上で、休むからといって昇給を低くし、さらに賞与を少なくすると三重にかかってきたりする。

東村 逆に産休・生休をとったのに賃金を払えば払い過ぎであり、四条違反ではないかというような問題の出し方をする人がある。それに対しては賃金を差引かないのだから問題はないという云い方をしている。

浜崎 年次有給休暇にしても法律で当然必要な休みとして認められていながら企業内の賃金では、昇給の場合欠務として算定され差別をつけられている。産休生休を含めてすべて欠務という考え方で休みの趣旨、精神が度外視されている。

◆扶養度との関連について

氏原 今は男女の賃金差は相当あるのか。

木村 入社時は同じだとしても男子の結婚適齢期になると、男子にかけられる生活度合が賃金の中に含まれてくる。

浜崎 昇給率に生活責任が入って来るのは、労働の価値に対する報酬としては不当。

氏原 生活給という日本の賃金の考え方そのものは、同一労働同一賃金という考え方に結びつくのか、つかないのか。

浜崎 男女同一労働同一賃金は最低賃金との関連で考えられるべきである。最低が保証されるシステムになっていけば同一労働同一賃金原則はもつとすみやかに実現する可能性がある。

砂原 終戦直後から、時代の生活給的要求があつた。終戦直後に出来た企業会計を違つた会計にするには一時的にロスが出るから、急激には出来ない。経営者は、余分に出せる財源が出てきたら、努力して労働力に直結しない要素は減らしてゆこうと考へている。

渡辺 イギリスでも生活給的賃金を支払っている使用者が大分ある。しかし組合により強く技術が守られ、職階に賃金がつたためには、組合に守られている線を上回る賃金を出さねばならない。

井上 扶養手当について。男子が女子を養うと同じような条件で女子が男子を養う時に、夫に対しては手当を出さないと云うのがある。

木村 それがおんどと思つた。

浜崎 女の労働者が家族を扶養する必然性がある場合は、男であれ女であれ会社は当然扶養手当を支払うべきである。

東村 明らかに夫には扶養手当を出さないというきめ方は基準法に違反する。

浜崎 同じような例を知っている。女

子は文句をいうが協定になつてゐるからといわれる。又規定のあるなしに拘らず中小企業にはそういう例が多いと思う。

氏原 一般に男子と女子の昇給基準を

ちがえているというやり方をとつてゐるものはかなり多いと思う。賃金交渉をするときに男女別の昇給基準をつくつて交渉するということはどうか。

東村 労働組合があるのにそういうことをするとすれば、もし違反があれば組合もいっしょに違反をやつてゐることになるが、法的には使用者の責任である。

浜崎 日本の企業家の方々のもの考え方の基礎に、社会のためという考え方が欠如してゐる。英国の労働者、使用者一般の考え方から察すると、むしろ企業のためによつてゐるのだが、同時に社会のためという考え方がゆきわたつてゐるように思う。例えば臨時工と一般職員との間に格段の差が出てゐるといふことは、社会正義、社会福祉の考え方が欠けてゐるのではないか。こういう考え方が是正されるような方策がとられれば、同一労働同一賃金も達成されると思う。これこそ政府、労使の指向すべき一つの目標であると思う。

◇最低賃金制と同一賃金との関連について

木村 賃上げの配分についてもとくに女子を低くしようとするのは労働者間の差別意識を起こさせ分裂させて、結局全体を低くする結果になることを男子労働

者も気づいてほしい。とくに交渉力の小さい中小企業をかかへてゐる現在、法律によつて最低賃金制で底入れすることが必要と思う。

井上 職種別賃金を設定してゆくことによつて、その最低を産業別の最低賃金とむすびつけるようなモデル的なものを設定するという考えはどうか。

井村 その場合職種の考え方がいろいろあると思うが、最近のように一工程が何百職種に分かれ、そこに職種給がつくられるのでは、むしろ労働者相互の対立をもたらず。それよりは広く職種間の類似性を求めて単純労働を一括し、その上に多少熟練度の高いものをまた一括する考え方を重ねる。とくに単純労働の賃金があまりにも低すぎるのだから、親がかり的、家計補助的賃金、寄宿舎賃金水準を独立できる一人前の賃金水準に引きあげるといふ考え方が最も必要と思う。その場合最低賃金制が支えになることはたしかである。

◇女子の就業領域との関連について

山内 私のところでは女子の工業高校卒を採用して女子の中でのリーダーを養成する考えももつてゐる。しかし一般的に電気産業で女子を雇うわけは、やはり若い人が一定の年限でやめることに一つの利点があるので、この利点がある以上とくに賃金額について差別する必要はない。大学出の女子の養成については腰かけかかどうか分からないので、男子と同じ

に扱うことにはいささか問題がある。又女子に同じ仕事を与えて外に出すのは、世間が女子を低く評価するので余程の努力が要る。具体的なことでは、できるだけ同じに扱おうと努力してゐる。

未完

働く青少年のいこいの場 《愛の土曜喫茶》

福井県婦人団体連絡協議会では(十二団体加入)、働く青少年の保護福祉に何か自分たちの力を役立てようと、昨年三月から婦人青年会館で「愛の土曜喫茶」を始めました。時間は午後一時から九時までで、各種婦人会のお母さんたちが、毎週交替で時差奉仕をして喜ばれてゐます。ここでは歌ったり、レコード音楽や楽団演奏をきいたり、映画観賞・スクエアダンスも出来、あちこちのテーブルでお母さん達のサーピスをうけながら話し合つてゐる光景は、心あたたまる思いがいたします。楽団演奏は学生やNHK楽団の奉仕、コーヒーや牛乳、せんざい、ケーキはみんなお母さん方の手づくりサーピスで、最高三〇円。とてもおいしいと評判です。土曜喫茶は、今では遠く故郷を離れて寄宿舎生活をしてゐる青少年や商店員たちの温い心の寄りどころとなり、利用者はふえる一方。一月二十八日の土曜日などは二四〇名の大入りで、お母さんたちははてんてこ舞の嬉しい悲鳴をあげたほどでした。(福井婦人少年室長 浜 礼子)



このような各地の短いニュースを歓迎いたします。(編集部)

内職問題の解決のために《座談会》

出席者

| | | |
|---------------|------|------|
| 労働科学研究所長 | 勝木信次 | 次代郎子 |
| 大阪内職公共職業補導所長 | 小林喜三 | |
| 日興護謨工業株式会社営業部 | 小田村光 | |
| 内職グループリーダー | 小森 | |
| (司会) | 千葉幸雄 | |
| 労働省婦人少年局庶務課長 | | |

◆内職補導所の現状

千葉 婦人少年局では昭和三十年から家庭内職に重点を置いていた施策の一つとして内職公共職業補導所の設置に力をそそいでまいりました。現在までに全国に二十一か所を設置し、三十六年度予算でまた五か所が新設されることになりました。ひと口に内職と申しまして、非常

にむずかしい問題で、わが国の特殊な経済構造から、内職に依存している内職世帯、内職人口は非常に大きな数にのぼっておりまして、それがまた、非常に広い層の家庭その他に散在しております。俸給や賃金などの収入だけでは生計が維持困難であるというような、主として経済的理由から内職している人が多いのですが、内職者の九〇％から九六％くらいが婦人で、これは家庭を離れて外に出て働けないことが理由になっていると思います。

一方、この内職によって、わが国の経済にどのくらい貢献しているかと申しますと、去年の大蔵省の通関統計・貿易統計を見ましても、総輸出額一兆二千四百四十億の中で、玩具の二百七十八億を筆頭に、千七百億ははつきり内職に依存していると思われる。ですから大体輸出の九分のドルを内職で稼ぎ出していることになりました。

これだけ経済に寄与しているながら、労働条件が思わしくない実情です。これにはいろいろ理由もありまして、内職者はあちこちに散在していて、いい仕事をスムーズにみつけることが困難なもので、つい手近な新聞広告や電柱のほり紙などでとりつくことが多い。また組織的に仕事をみつけるというような背景もあ



千葉氏

まりありませんし、季節的、あるいは地域的なアンバランスの波の中にあつて仕事をしている。そういう実情のところへ労働省関係の内職補導所や厚生省の系統の授産所とか、若干の県でやっている委託あっせん所というものが公的施設としてある。それからまた、仲介制度というものがある。仲介人が内職の需給の間に立ってあっせんしている。そういう格好になっているわけです。

そこで、内職に従事している人たちはいろいろ悩みや希望があります。もう一つ、また、業者の側にも逆同じような悩みもあることと思っております。きょうは内職問題に包蔵されているいろいろな問題の解決のよすがとしまして、実情や御希望などをうかがいながら、私どもの仕事の参考にし、また、世間にも御認識いただく糸口になればと考える次第でございます。

小森さんは横浜でグループを組織して永年御苦労をなさっていらっしゃるようですが、最近の事情とか今までの苦心談などをうかがいたいと思います。

*グループ内職の喜びと悩みと

小森 横浜というか、私どものグループがそうなんです。大体仕事の八割が輸出物なんです。ですから仕事があふれ出すとどんどんふえてくるし、それに従ってやる人もどんどんふえてふくれ上がって、今は大世帯になってしまいました。始めはほんの二、三人で始めたんですが、今ふり返ってみますと、何だか楽しいことばかりみたいな気がするんです。しいて言えば、なされる方に、もう少し真剣味があつたらと思うことがたびたびでございます。内職という言葉が古いせいで、昔の観念から抜け切れないういのかもしれませんが、私は内職という名の職業だと思っております。ですから、もう少し、する人に責任と誇りを持っていただきたい。それから、問屋さんに対しては、たまに見通しが狂うのは仕方ありませんが、はつきりした見通しもなしに一日のばしの注文のしかたをされるのは困りますね。現在の悩みというのはそんなもので、あとは仕事に追われたり追っかけたりで過しております。

千葉 グループを作る前とあとでは、どんなちがいがありますか。

小森 私は最初学校の実行委員をしておりまして、そのときのお友達とやったのです。子供の手が離れてくると今度はお金がかかる番になりますから、何か仕事をしたいと思いましたが、どこで仕事をいただいたらいいかわからなかったん

です。たまたま補導所のあることを知りまして、始め一月ばかりは個人的に補導所から仕事をいただいたのですが、補導所の方から、お宅の近所に二、三人内職する方がいるから一緒にしてはというお話がありました。それから私の友だちもふえましたので、グループを作ったんです。その前には私は内職の経験は全然ございません。

千葉 職種はどんなものですか。

小森 現在二十種くらいで、ししゅう・縫いぐるみ・封筒はり・ネット編み・ミシン仕事などが代表的なものです。

千葉 小森さんはデザインもされて、いろいろ新しい種類のものを作っているらしいですが、学校で手芸か何かおやりになったんですか。

小森 私は旧制の女学校を出たんですが、不器用なものですから、手芸でも習ったらいいかと思って始めたんですが、それこそ通り一べんのもんです。デザインというのは、自分が好きで二、三作った縫いぐるみを問屋さんが見て、変わった種類のを作ってみないかというので、漫画の本やスケッチから形をとって作った



小森氏

もので、ほんの自己流ですが、それが向うの方の気に入ったらしいんで、それがきっかけですから、別に専門的に勉強したわけじゃありません。

千葉 グループは何人ですか。

小森 大変移動が激しいのですが、現在うちにはじかにくる方が三百五十人、支部の方を入れると五百人くらいだと思います。

千葉 それでリーダーの方は何人くらいでお世話なさるんですか。

小森 検品係は多いときは八人くらいです。

千葉 小森さんのグループに検品係とか、組織みたいなものがありますか。

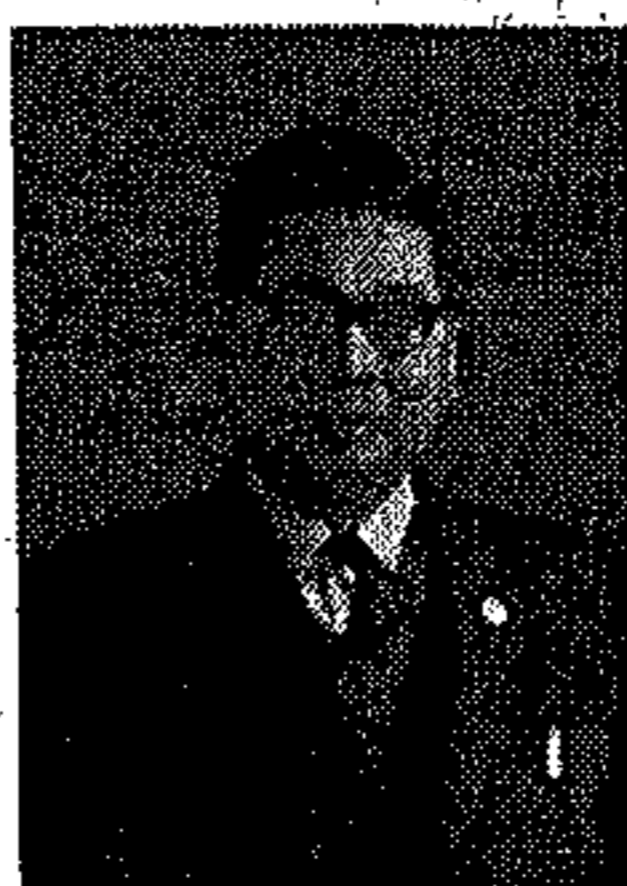
小森 補助リーダーが四人くらいおります。そのほかに、手袋なら手袋の上手な方に、品物があがってくる日に臨時に検品を頼むわけです。

千葉 支部はどんな形になっておりますか。

小森 小さいグループですと、いろいろ職種がありませんので、遠くまで行くても自分に適した仕事を探したいという方が集まって支部を作りまして、その代表の方が私のところへ材料を取りにいらっしゃる。そして出来上がるとまた運んでいらっしゃって、次の仕事をお持ちになるわけです。

千葉 田村さんの方では、どんなふうにして内職を出していらっしゃるんですか。

田村 電話の足が四つありますが、あれが百くらい一つになっているのを切ってもらおう。つまり「バリとり」です。あとは、浮き袋とかビッチボールのような輸送の玩具ですが、それは素人では貼れないので、三月くらいで習ってからは、これもおもに、今までのうちの会社について結婚したというような人にやっております。



田村氏

田村 田村さんの方では、どんなふうにして内職を出していらっしゃるんですか。

田村 半分は工業用のパッキングで

です。それも一人だけを主任としないで、輪番制で月ごとに代ってもらおうというやり方です。責任者のところへ材料を持って配ってもらおうようにすれば、いかに、その人が頭をはねるからいかんというわけで、直接持っていくって、少しでも温く、中間搾取がないように思っています。八人寄っても、三人組んでも、責任者のお礼は月四百円です。輪番制といっても、私の家はせまいから、あの人の家にお願いますというふうな場合には、みんなの意見をきいてそれに従ってやっています。材料も、お勘定もこつちから持っていくという主義にしています。

千葉 どういう仕事を出すんですか。

田村 八人とか六人くらいのグループがあちこちにあって、人の出入りもあると思いますが、それはそのリーダーの人たちに、一定数をいつも維持してもらおうように頼むんですか。

田村 やめたいときは、やめてもらってもいいんです。

千葉 仕事の量との関係で、急に人が減ったら困りませんか。

田村 その場合はすぐ内職補導所に頼んで回してもらいます。

千葉 補導所ができる前は、どんなふうになっていたのですか。

田村 仕事を受ける人がいまして、会社の内職係の人から仕事をとって内職する人に回してやる。そして、その人は黙ってふところ手をして仕事が上がってくれば会社から金をもらって、頭をはねます。会社の方も、補導所がなければ、自分でも内職する人を探します。一軒一軒きいて回るわけにもいかなければ、手づる手づるでいきます。

千葉 どういう仕事を出すんですか。

田村 半分は工業用のパッキングで

うちの方の墨東あたりでは、実際困っている人が多くて、一銭でも多い方へ動いちゃうんですね。まあ、金銭で動かないで、長い目で見てもらいたい、そのかわり仕事がひまな場合は、会社の人に休んでもらっても、仕事を回しますから、というふうにしてみましたから、割合長い間続いてきました。補導所ができたので行ってきいてみたら、頭をはねる人もいないから、なるほどこれはいいなと思えました。

千葉 工場で二百人からの工員をおかかえになっていて、主要部分は工場であって、パリとりその他は内職にお出しになった方がいいわけですか。

田村 そうです。結局十三銭だ、十五銭だというものを、うちで切らせていたんじゃないつべれちゃいますよ。三年も四年もやった熟練工でなければできないむずかしい仕事もあるし、持ち運びのできないようなものもありますから、そういうものはうちでやります。手軽にだれにでもできる仕事を表に出す。ですから、単価の安いものばかり出すわけじゃないんです。家庭の主婦で、旦那が帰ってきたらすぐ片づけて知らない顔をしているというやり方をしたい人もありますから、そういう人はあまりかさばるものは喜ばない。また、二年も三年も続けてやってくれて、御主人もよくわかって協力してくれて、だんだん金額が上がっていくようなものもあります。

私の方は、はさみは全部支給して、折れたらとりかえてあげます。仕事のための電話賃もうちで出します。

千葉 工賃の支払いは月何度ですか。
田村 二回です。十日しめの十五日払い、二十五日しめの月末払いで、これは絶対におくれたことはありません。十一時になっても持っていくし、日曜日には前の日に持って行きます。

千葉 小林さん、大阪の近況をおきかせ願えますか。

*相談所としての補導所の役割

小林 大阪の補導所ができて六年目ですが、最初のころは、大阪では区でやっている内職あっせん所が当時は百十か所と、市の内職会というのが八十か所あまりありましたので、業者はみんなそちらへ持っていく。それで補導所はあまり活用されなかったわけです。ところが最近では、あっせん所へ行けない者とか、あっせん所間で合わないものを補導所へ相談に来るようになりまして、昨年の四月ごろから補導所がどんどん活用されるようになりました。今では好景気も伴って求人の方がはるかに多くて、内職者が



小林氏

足りないという形です。大阪にはそういうあっせん所がありまして、府の民生部で、婦人会長とか、地域のいわゆるいい意味でのボス的な人に、その地域の内職を統括してもらっていたんですが、それには相当額の委託金とか、あっせん料を出しておりました。さらにその上に工賃の五分から一割五分の手数料をとってもよいという形になっていて、これを業者が全面的に利用していられたのです。ところが婦人少年局が内職補導所を作りましたときに、局長が、なるべく業者と内職者を直結するようにとおっしゃいましたので、私たちは正直に、そういうふうにしてきました。業者直結にしますと手数料はもちろんとられますのでいいんですが、量がたくさんある場合とか、遠方の人が仕事をもらう場合に、一人くらいですと業者が運んでくれない。そういうときグループを作りまして、リーダーのところまで業者に運んでもらうことにしますと、大変便利です。最近ではグループを十五、六か所作りまして、やっております。グループには区の委託費はありませんで、運搬料として、五分から一割五分の手数料はとってもよいというようにしています。将来は五、六人くらいのグループをたくさん作って、そこへ業者から持ってきてもらって、お世話する人々は、やはり仕事を教えたり数を数えたりしては自分の仕事ができませんかから、一日百五十円くらい出して

もらうようにしたらいいんじゃないかと考えております。現在、こういうグループと、個人内職を出す業者に直結させる形とで、あっせんしております。けれども、最初局長が言われた、内職補導所はあっせんだけが仕事ではないというところを、「一徹」で私たちはまだ覚えておまして、あっせんは重点を置かず、内職の相談所という形で仕事をしております。たとえば、この仕事にはどのくらいの工賃を出したらいいかというような業者側からの相談や、また、内職者側の工賃不払いなどの苦情をきいたり、自分の地区にはどういうあっせん所があるだろうかというふうな、いろいろ内職に関する相談に力をいれております。そして、たとえば技術研究会とか、経営指導をやる方——コンサルタントですか——そういう方に来ていただいて、経営の根本について平易に話してもらうとか、また内職者同士の懇談会を開いて、工賃が規定されるというふうな動きがあることを皆さんに知らせ、それに対する労働省としての考え方を知らす。そういうことにウェイトをかけてやっております。

最近の情勢として、去年の四月ごろからずっと工賃も上がりました、手芸・しゅうなど倍額に近くなっているものもあります。それで、今こそ内職者の工賃を雇用労働者の賃金に近づけるときじゃないかと思ひまして、業者のかたにも御

協力をお願いしますと、必ず色をつけて下さいます。黙っていてはそれなりにありますから、業者の一人一人に最近の情況をお話しして、工賃を上げていただくようにしています。

◇工賃について

千葉 内職する人たちの理由を見ますと、世帯収入が不足だからというのが五〇％、不時の支出が二〇％ぐらいで、経済的理由が多いのですが、今のお話で、大阪ではだいぶ工賃がよくなったようですね。私の方でやった調査では、東京ではいい場合でも一日百四十円、一日の労働時間は六、七時間から八時間、そして月に十五日から二十日ぐらいになっています。小林さんのおっしゃるように、今は求人難でもありますが、工賃その他を改善するのによい時期だと思えますが工賃ほどの程度の所が妥当でしょうか。

小林 具体的にいいいますと、四年ほど前にマスクを入れるビニールの袋を電気ごてでシールするだけの仕事で、千枚で二十五円でした。ちょっと馴れてくると一日に二千枚はできますから、五十円でですね。それがこのごろでは、二、三割工賃を上げないと、内職者がしないようになってきたわけです。

千葉 小森さんの所はいかがですか。

小森 いいものは一時間で六十円になるものもありますが、大体一時間二十円見当です。いつも工賃は、補導所の所長

さんと私と業者のかたとお会いしてきめるんですが、私、自分でやってみて、二時間二十円ぐらいにならないと、やり手がございせんね。でも、二十円以下のものでも、納期のない、できただけ持っていけばいいものとか、手持ちでも簡単にできるものとか、かさばらないもので一度に十日分ももらえらるというふうなものですと、人気のあるものもあります。大体一時間二十円で、それ以上高いのはもちろんかまいませんけれども……。

千葉 工賃をどうしてよくしていくかという問題と、時間的にも、地域的にもあるいは種類からいっても、間断なく仕事してほしいということが中心になると思えますけれども。

小森 工賃の点で、私の方で実際あった話ですが、一個もロスを出さないでやったら、問屋さんがすぐ工賃に響かしてくださったんです。普通一割ぐらいロスが出るので、工賃もそのつもりで安くつけてあるけれども、お宅からのは、百あがると百売れる。だからそれだけ工賃を高くしてあげてもいいというんですね。みんな喜んで買って、これからもっと検品を厳重にしましょうということになったんです。ですから、ある程度自分たちが一所けんめいやれば、工賃もよくなるんじゃないですか。

千葉 田村さんの方はどのくらいの工賃ですか。

田村 うちの方は大体一日百五十円が

基準で、それ以下はないんです。それ以上やっている人は半月に三千円の人もあります。そういう人は月五千円くらいになるでしょう。多い人になると月一万円になる人もいますけれど、平均すると大体三千円くらいのところでしょう。

千葉 工賃の問題が一番むずかしい問題で、原価計算その他、世間の通念的なものもありますね。

田村 うちあたりでは、かりに一円のものでも二十銭の工賃を払い、また二円のものでも二十銭の工賃を払う場合もあります。同じ種類の物でも、材料や色で売り値が違うという場合でも、切る人にはそんなことは関係ないんです。はみ出しを切りさえすれば、いい品物でも安い品物でも十銭は十銭です。私としては、会社の方にもう少し出してくれと頼んだとえ十銭でも十五銭でもねばって、内職のかたの方をよくする。ですから私どもの腕いかんによって内職屋さんの工賃が上がりも下がりもするんです。

千葉 市場の製品の需給関係からくる影響は、内職にどう響いてくるんでしょうか。

田村 今のところないですね。ないというよりも、かりに安いものがあっても内職の人にはそういうものはさせません。あまり安いものをやれというのは気の毒ですから、一日百五十円にならないようなものは、うちの女工さんに切ってもらいます。

千葉 田村さんの所は非常に堅実で、しかも業者としてもいい仕事をされていくからですが、工賃の問題はほんとにむずかしい。私どもの行政の一つの行き方として、委託条件をはっきりさせるというところ、これができれば地域間の工賃の比較対照もできてくる。また、作業の条件が明確だから安心して仕事ができるということもありますから、補導所ができた当時から工賃その他を含めた対策として、内職手帳というものをやっております。

*技術的内職と単純な内職

小林 さっきお話ししたビニールの袋ですが、あれを裁つのはその女子の従業員がしていたんですが、四年前で新中を出た子で日給百八十円でした。それが内職者なら四十円でできればよかったです。今じゃ新中出でも百八十円という日給はありません。それに比較して、内職の賃金でも、そういう簡易作業は上がり方が悪い。ところが技術作業になると、かなり上がっているんです。私は、簡易作業はなるべく内職でやらずに工場でもやらうという方向に持っていておられます。たとえば今田村さんが言われた面とりなんかですと、大阪ではお世話してもあまり喜ばない。それからアパートなにかですと、自分のものをしていように見えるものがいらいらしい。編物とかしゅうのようにつけられ、きれいなものが受けるんですね。ですから大

阪では、原則として荒い仕事や工賃の安い簡易作業は工場ややっていただいで、家庭で主婦がやるのに適当なもので、技術のいるもの、手芸的なものを内職として重点的に取り上げていきたいと思っております。大阪では袋貼りとかおもちゃの加工などは単純作業とみなしています。これは一時間十三円ぐらいです。こういう行き方は安定行政とも関連しまして、常備労働者を内職市場に引き出すというようなことは極力避けたいと思っております。一応こういう建前でございます。

千葉 内職をスムーズにするために、雇用市場を乱すことは困りますから、各県の補導所にはそういうことのないようをお願いしているわけです。勝木先生は家内労働調査会の方にもお出になつていらっしゃるし、工賃についての御意見を伺いたいと思います。

勝木 内職の工賃が非常に安いことは事実ですけれども、調べてみますと二つの面がありまして、一つは日本の経済構造から来ているので、内職だけが安いわけじゃない。ある地域を調べてみますと大企業の工場労働者はもちろん給料が高い。それから中小企業、家内工業に近い零細企業、内職と並べてみますと、少しずつ格差がついているだけで、内職だけが特別に安いというとは言えないんですね。それで工賃の動きも日本の経済構造全体につながって動いているわけですから、内職だけをどうしようとして

も簡単に解決つかない問題ですが、それと同時に、内職を受ける人がそれだけで食っている人じゃないという点もありまして、また個人とすれば非常に弱い立場にあるので、中にはもう少し値上げできるように安い工賃で受けたり、中間搾取をされていることがあります。それから収入の少ないという一つの原因として、仕事が続かないということが非常に影響しています。ですから内職者としては、安くても続けてあるものを希望する傾向が強くなりますね。これはさっきのお話の



勝木氏

ように、契約をはっきりさせるとか、普通の工賃をきめるとか、その他の方法で不当に安い工賃や、中間搾取をなくしていくと同時に、あっせん機関の機能がうまく動いて、常時平均して仕事があるようになれば、内職者の平均収入はもつと上がる可能性があるんじゃないか。しかしそれで上がっても、現在の経済制度ではまたもとへ戻っていくと思えますが、この点は産業対策としてうまくやらなければならぬのじゃないか。非常に概念的な意見ですが、そう思います。

千葉 時間当りの工賃を見ますと、熟練度を増すほどよくなっていますが、仕事の種類からみますと、一日か半日で覚えられるような仕事はかなり多くて、それが三四〜三五%、熟練するのに三か月以上もかかるような仕事は二四〜二五%です。こういうものはもちろん工賃も倍くらいよいのですが、単純作業に技術の習練や補導を加えることによって、工賃の面でよくなったというような事例はないでしょうか。

小林 私の方は単純作業は技術補導しないで業者が直接仕事を教えてもらうようにしています。ミシンかけも補導していません。補導所で技術指導しているのはしゅうとか繻物などです。

結局技術作業は単価は高いが、主婦なら主婦が一人しかできないので、家族の収入になりますと、それほど多くない場合もあるわけで、そこへゆくと、単純作業は子供も御主人も家へ帰れば手伝うので、一家総あげでしますから、総工賃収入はこの方がいい場合があるんです。けれども個人を単位にしたら技術補導して技術作業をやった方が工賃が高くなりますからいいわけです。

勝木 やはり非常に単純作業では安い賃金しかくれない。最近の輸出関係の話を書きますと、単純なものでは香港あたりとは競争できない。やはり日本としては輸出関係などですと、技術の要るようなものをねらった方がよいと思えます。それに、元来そういう単純作業は当然機械化されて人を使わないというのがほとんどなんです。従来は労力があり過ぎたから、人手でやった方が安くついたんでしょが、日本の労働市場の状況が変っていったら、人手が足りなくなれば、当然そういう仕事は機械化されていくという気運に向かうだろうと思えます。

それから同じような仕事でも、工賃に開きがあるものがある。最近聞いたのは手提げカバンのようなもので、皮製のは余計に時間がかかるのに安い賃金で、ビニール製品はやさしくできてしかも工賃が高くとれる。ですから、日本の産業の伸びていく方向を見定めて、その方向に従って仕事をみつけて、適当な指導をしていくことも必要だと思えます。

◆業者と内職者との諸問題

*品物の受け渡しについて

千葉 個人として弱いということに對処するために、私どもとしてはグループづくりということを数年来指導してまいりましたが、内職対策として、少しずつ成功していると思えます。それから仕事を結かせるという面では、一つのやり方として、内職手帳を通じて業者も、受ける側も、お互いに条件をはっきりしておくといいことだと思えます。

田村 田村さんのところでは内職者とのとりきめは、どんなやり方でしていらっしゃるんですか。

田村 私は内職する人の家を見て、信

用できると思ったら、大体五百とか千とかまとめて渡しちゃうんです。取引きは全部個人的に直接やっています。

千葉 小森さんの方はどうですか。

小森 品物の受け渡しは、問屋から材料が入るときに、納品伝票の複写が来ます。それに私が受取りの判を押して返して、一枚はこちらに控としてとっておきます。内職する人と私の関係の書類は、初めは手帳を買って持たしましたが、忘れてきたり、なくしてしまったりして、お宅でつけておいて下さいなんて方が現われて困るものですからカードを作って私の方に預かっておくことにしました。紙を切って作ったカードで、日付と種類と数を書き込みます。そして出来上がった品物を持ってきたとき、本人が数や日付を書きこみます。それを検品係が見て品物と合わせて、合っていれば品物を受けとる。同時に次に渡す品物を書き込んでカードはしまつて品物を渡します。

千葉 二十種類もの仕事がありますとそれぞれの仕事について、いろいろな質問もあると思いますが、一時間ほどのくらしいできるとか、工賃その他の条件などを貼り出していますか。

小森 私のところでは貼り出してありませんけれども、持ってきた方同士で、簡単だとか、幾らになるとか話しあっています。それから問屋さんの受け渡しは月水金の午前中ですから、その時ですと問屋さんも来ていますから、直接話して

いるかたもあります。

千葉 私は大阪府のあっせん所で見ただんですが、小さな部屋でしたけれども、いろんな仕事の種類や工賃や支払日などを書いた紙が貼り出してあって、それを見れば、今度は何をしてみようということがすぐわかるようになっていました。

小森 いいことを伺いました。私の所は来るかたたちがとても仲がよくて、互に話しあっているんですが……。

千葉 グループがあちこちにできて、そういうふう相談しあうこともよいことですね。

田村 小森さんのようにみんなのことを思っている人ならいいんですが、内職を求めている人はほんとうに困っている人たちなんです。だから、そういう受け渡しでも何でもやれるだけの余裕のある人は少ないと思うんです。私の考えではたとえば私の方で補導所へパッキングとはさみを持って置いておく。そして、内職したい人に補導所の人からやらしてみても、できますと言ったら、うちの方へ電話をかけてくれる。そこで直接私に向うの家を見に来る。そういう橋渡しをしてくれるのが補導所じゃないか。小森さんのお話ですと、補導所の出張所みたいになってるわけですね。

小森 そうです。補導所の連絡所になっていますから。

*発注事業所の調査について

田村 小林さんの方は事業所が申し込みに来たとき、その事業場を見て回るんですか。一年に二回とか三回とか……。

小林 職員が少ないので、とてもそうはいきませんけれど、この六年間で大阪の内職発注事業所の調査が一通りできましたので、求人申し込みを受けたとき、よくわかっているものは行きませんが、ちょっと特異な電線を加工するというような仕事ですと、見に行っております。

田村 私は、申し込みがあつて、あつせんする場合は必ず事業所へ行つて見てもらいたいと思うんです。中には三、四人の家庭工業でやつていて、うちの人が足りないから内職に回すというのもあるんです。補導所で世話してもらったけれど、工賃が支払われないというようなことでは、信用をなくすと思うんです。

小森 神奈川では、補導所からお世話された問屋さんは安心ですね。神奈川の所長さんは自分で行つてお調べになっています。仕事も工賃も検討するために、御自分で必ず一箇ずつやつてごらんになります。よく調べていただかないと、内職者も安心して紹介された問屋さんにいけませんから。

小林 大阪では今までは工賃を倒された例はありませんけれども、今後補導所がもっと活用されるようになると、そういう不安もあると思いますから、これはと思うような所は必ず職員が行つて調べておきます。大阪にはややこしい業者がたくさんありますので、そういう所には

あつせんしないことにしています。

*仕事の継続、需給の調整について

田村 私は最低三月続かないものは内職に出さないことにしています。

千葉 最低三か月続かなければいけないとおっしゃいましたが、内職仕事には続かないという心配が全般的にあるわけですね。各補導所の報告によりますと、内職が多く出るのは九月から十二月にかけてで、これが六〇%、同じ仕事が続いているというのが約四九%、それからとぎれて困るというのが二四・五%、仕事は変るが続けて仕事があるというのが二三%。ですから同じものでも変るものでもともかく仕事が続いてあるというのが七三%ぐらいあるわけです。

時期的に見ますと、年間を通じて常時ある仕事は四〇%で、季節的に変動のあるものは五〇%ぐらいになっています。ここで問題は、安定した形でスムーズに仕事が続いていくということと、なるべく同じような条件で仕事が続くこととお世話できることだと思つていますが、こういう内職の需給の問題について、小林さんに伺いたいと思います。

小林 大ざっぱにいって、大阪には二百四十万ぐらいの事業所があり、その一割の二十四万ぐらいは内職を出しているという見込みで、毎年一万ずつ事業所の調査をしてきました。大体三十六年度で一応調査はすむわけで、現在、実際に補導所を通じて内職を出しているのは、そ

の〇・〇一多々くらいで、あとは他のあつせん所を通じているか、隠れているかです。それから今、続く仕事というものが出ましたけれども、大阪の内職者はあきっぱいんです。それに内職の種類がたくさんありますから、より好み次第なんです。たとえばたこ糸の袋のようなものは四、五年も続いてあるんですけれども、あきがきて変えたいらしい。転々と仕事を變えていくのが大阪の内職者の特徴じゃないか。ところが最近非常に隆盛をみましたアイスクリームのカップとかビールのカップの貼りつけのような簡易作業が割合にあきない。工賃も割によいし、家内みんなどでできる。これは去年の十二月ごろから続いていて、大体一年中あるので非常に人気があります。しかし私も、さつき勝木先生がおっしゃったように、何かこれが日本の内職の製品だといって自慢できるようなものを作りたという理想を持って技術指導やら何やら仕事を進めてきましたが、大阪ではそういう理想は実現できないのじゃないかなと、このごろ思い始めているんです。

それから大阪では、靴下の目を拾って模様を入れる仕事なんかも、そう悪い工賃ではないんですけれども、この程度の工賃では絶対にやらない。ネッカチーフの縁かがりでも、神奈川の協定値段の倍でもする人はありません。ですから大阪では、こまかい、比較的年間続いてあるようなものは向かないらしく、このごろちょっと反省期に入っているわけです。

◇パートタイムと内職

千葉 最近の労働者不足から、家庭の労働力を工場でも使おうという動きがみえているようですが、そういう点で何かお気づきになったことはありませんか。

小林 パートタイムの求人が多いこともその一つではございませんか。

千葉 それは今まで工場で行っていた仕事も降りてきたということですか。

小林 たとえば薬の箱づくりなんか、今まで工場で行っていたんですが、工場の仕事もなくなったから内職に回そうというのがあります。そういうのは工場労働者をふやしてやるべきだということでおことわりしました。それから最近、経営調査をする「調査センター」という会社が大阪で三十二ぐらいできまして、奥さんたちが地域によって分担して内職的に好きな時間に調査する仕事なんです。そこからはかなり求人がきております。

千葉 私どもとしては、家庭を離れられないかたたちのために力を入れていって、雇用の労働者が得られないために逆に仕事も降りてくるといふことになりまして、雇用市場を乱すことになるので、その点、指導所としても十分注意する必要があると思えます。こういう点とも関連しまして、今後日本経済がさらに伸びていきました場合を考えると、将来、労働力不足も出てくるのが予測されるのですが、その場合、家庭内の労働力がどんなふうになるか、家庭と結びつくか、私どもが内職指導所を運営指導していく上の問題につながっていると思えますが、勝木先生に何かおきかせいただけませんか。

勝木 突っこんで考えると、内職というのはいくら変則的なものじゃないかと私は思うんです。日本の産業がもっと伸びていけば、労働力不足ということも起こってくるし、一方世界的に共稼ぎがふえてくる。これは一つには生活水準がぐんぐん上がっているんで、家庭の主婦も収入をふやすために働くという傾向が出てくる。そういう場合にパートタイムというふうなシステムの方がいるんな意味でいいんじゃないか。家庭はもとも職場じゃないんですから、そこで仕事をやるようにすれば、衛生上の問題もありませんし、特に食品の加工などは清潔な場所です。やらなければならぬことだし、やはりパートタイムが伸びることの方が本筋じゃないか。それでも家庭を離れられない人の場合に内職ということになるので、労働力不足からいきなり内職へ飛ばないで、その中間にパートタイムというシステムを伸ばしていったらいいと思います。

小林 私の考えでは、パートタイムはやはり安定所で行うことだと思っております。ところが安定所ではそういう求人を受け付けないというので、指導所へも出てくる。それでやむを得ず、希望者があれば回しているんです。

千葉 愛知県からもそういう質問がありましたので、それは安定所の仕事であるということも、返事しておきました。

勝木 大阪の調査の仕事は、パートタイムと内職の境目のような仕事ですね。

千葉 まだ安全衛生の面、社会福祉のことなど、いろいろ取上げる問題がございまして、時間も大分経過いたしましたので、最後に締めくくりに勝木先生にお願いたします。

勝木 指導所のような公的な指導あつせん機関がもっと増設されて、必要な場所に設置されていけば、工賃・衛生その他の面も改善されていくでしょうし、そこで求人求職者をつかんでいければ、お互いに非常に便利でもあり、指導所も大きな役割を果たすことができると思えます。それから、指導所としては、まず第一にサービスがあつて、その中に指導があつて、やむを得ないときに監督があるのがのぞましいと思っております。今は監督官としての仕事より、サービスの仕事の方がさかんになることを期待しているというところを特に申し上げたいと思います。

千葉 現在あるいわゆる仲介人の機能もありませんから、この人たちも登録されて、私どもの趣旨に沿って仕事を進めてもらい、止むを得ないときだけ監督するということがのぞましいと思えます。本日はいろいろ勉強させていただきました。ありがとうございます。

「臨時家内労働調査会」の設置までの経緯について、昨年四月の本誌に述べてからちょうど一年になる。

この間、「調査会」は、一昨年十一月発足以来、今日まで總會十二回、小委員会五回を開催し、さらに二回、九業種に

その後の 臨時家内労働調査会 ——中間報告を中心として—— 労働省労働基準局賃金課

二
することとした。

調査会は、審議の当初は、まずその前提となる家内労働の精細な実態把握に全力を集中し、都道府県労働基準局を通じて調査を実施するかたわら、委員自身も

内労働について実地視察を行なうなど慎重な準備段階を経て、第六回總會あたりから具体的検討段階に入った。

すなわち、前記の調査や実地視察の結果を集約して家内労働に関する基本的問題点を抽出し、この具体的検討のために①工賃等小委員会②安全衛生等小委員会

の二つの小委員会を設置して、本格的な検討に入ったのである。

しかしながら、審議はその入口で難航するという壁につき当たった。個別問題点を具体的に掘り下げて基本的な考え方を一つずつ整理してゆくには、あまりに

もわが国家内労働の実態が複雑に過ぎ、また関連する分野がきわめて広汎であった。どの問題点にしても個別単独にしか

も早急に結論を見出すということは不可能であることが、審議の過程で明白にされてきた。すなわち、家内労働の特殊性

は、労働行政の上下に隣接する産業行政、社会保障との関連において解決されるべき面が多く、労働プロパーではそ

の抜本的対策は望めない要因がきわめて強い。たとえば、輸出関係の家内労働には輸出単価の問題があって、工賃の規制

だけやっても片付く問題でなく、むしろこれは産業対策の面にウェイトがある。

また、内職的家内労働のように、一般的に貧しい生活をわずかに家内労働によって支えているものは、労働対策というより社会保障の面が表面に押し出されるとい

一方、立法技術的にみても、その規制方法等にきわめてむづかしい問題が明らかにされてきた。

こうした事情から、調査会は、急ぎ結論を出すことおよび審議のめどをたてる等のことは適当でない、期間をかけても

今後あらゆる角度から慎重に審議を進めて、真に実効性のある対策を樹立すべきであるとの態度を確認した。こうして第七回の總會ではもっぱら今後の審議方針

について論議がかわされたが、その過程で、

(1) わが国家内労働の実態にかんがみ将来における総合的家内労働対策の円滑な実施をはかるためには、事前に地ならしの措置を講ずる必要がある。

(2) 家内労働における具体的実際的問題点を継続的に把握してゆく必要がある。

との意見が出され、このため、調査会の審議に併行して適当な行政措置を政府に実施せしめることに意見の一致をみた。

三
こうして、第八、九回の總會では、「行政措置」の内容について審議し成案を得て、九月二十九日これを労働大臣に「中間報告」として答申した。

次にその抜すいを掲げよう。
家内労働対策に関する中間報告

一 委託条件の明確化
(1) 家内労働手帳(伝票)の普及促進
(内容) 委託者団体等を通じ、委託者に

対して一定様式の家内労働手帳(伝票)を採用するよう勧奨する。

家内労働手帳(伝票)には定型の委託条件を記載するとともに、委託者が委託及び納品の都度その年月日、作業内容、数量、納期、工賃その他の事項を記載することとする。

(2) 標準工賃制度等の普及促進
(内容) 委託者団体等に対して標準工賃等の委託条件を決定するよう勧奨する。そのさい必要な資料の提供、実地調査その他の援助を行なう。

二 安全衛生等作業環境の改善
(1) 安全衛生意識の高揚(内容略)
(2) 安全衛生に関するサービス業務の推進(内容略)

四
労働基準局では、この答申具体化の方策を検討するため、直ちに四業種を選定して実験的に本措置の実施にかかったがその結果、対象業種の選定その他実施準備について、都道府県労働基準局に連絡するなど、新年度から全国的に本措置の実施に入ることとしているが、調査会でも、右の四業種について実地視察を行なった。そして、去る二月に開催の第十二回總會から、総合的家内労働対策樹立に当たっての基本的問題点の本格的検討に入った。これで家内労働対策問題も第二段階に入ったわけであるが、今後の調査会の動きこそ注目に値しよう。

(篠田 裕)



内職提供事業場の実態

内職公共職業補導所は業務の一環として内職関係の諸調査を実施してきているが、本稿はこのうち、主として昭和三十

四五年実施の内職提供事業所と内職従事者の調査結果を、労働省で定めた基準

によって各補導所が再集計したものをまとめた資料によっている。この調査は北

海道・茨城・埼玉・千葉・東京・神奈川・岐阜・静岡・愛知・大阪・兵庫・岡山

・山口・高知・大分の一六都道府県で実施されたものであるが、統計表の作成に

当たっては結果の統一を期するため若干の選択を必要とした。しかし、調査地域の

範囲の選定については府県によって開きがあり、また、たとえば東京・愛知・

大阪のように内職の密集地域とそうでない地域、また事業所周辺の地域と遠隔の

地とでは相当な相違があるので、厳密な意味でこれが全国の内職実態であるとする

には若干問題があるうし、従って統計数値を見る場合にもその点を十分注意されたい。しかしそれにもかかわらず、本

調査は、内職の実情についての一応の資料としての価値があると考えられる。

一 内職提供事業所の実態

ここで内職とは単に片手間仕事という意味ではなく、製造業者等から原・材料

などの提供を受けて自からの選んだ作業場所で委託加工を行ない、その対価として工賃を得るものを中心とするもので、

おおむね専業的家内労働でないものをいい、内職提供事業所とはその内職を提供する事業所である。この場合、内職を直接発注せず、業者と内職希望者との間を仲介するものはこれに含まれない。

内職提供事業所は、① 経営形態からみると個人経営が五五%で過半数を占め、法人組織は四四% (株式会社二八%) であり、また② 経営の規模も、従業員数一〜四名が三六%で最も多く、五〜九名が二四%、一〇〜一九名が二〇%と漸減し、二〇〜九九名は一八%で、一〇〇名以上は二%にすぎないというように極めて零細である。このように内職提供事業所は零細な企業であるため、それらがど

ういう④ 産業分野にわたっているかを見るにも典型的な第二次、第三次等の産業区分にははっきりと分け難い。即ち、製造業は六一%と占める割合が最も大きい

が、製造業の機能とともに、卸売業又は小売業の機能を併せ持つと思われるものが二一%あり、また卸売業又は小売業を営むもので内職に依存していると思われるものが一五%に及んでいる。これらの

事業所を産業区分と関係なく、④ 取扱品目別に眺めてみると、第二次繊維製品が四一%と最高で、紙及び紙製品が二二%

%でこれに次ぎ、その他では第一次繊維製品九%印刷出版関係七%がめばしいと

ころで、食料品、木竹及び木竹製品、金属製品及び機械器具、電気器具がそれぞれ三〜四%を占めてい

る。繊維製品が約半分を占めている点に特徴がある。当然のことながらこれらの事業所の所在地は市部に集中している。

⑤ 一事業所がどの位の内職者を使用しているかをみると、一〜四人が四六%、五〜九人が二〇%、一〇〜一九人が一六%

%で、事業所の八割以上のものが二〇人に満たない内職者を使用しているにすぎない。規模の小さい事業所は例えば従業員数

一〜四人のところでは八五%のものが二〇人未満の内職者しか抱えていないが、規模が大きくなるに従って内職者の数も

ふえ、従業員数一〇〇人以上のところでは五〇%近くのものが三〇人以上の内職者を使用している。この使用内職者の数は事業所の取扱品目の種類によっては大した差異はない。

事業所の提供する⑥ 内職の種類別

(内職職種分類の中分類による)の事業所数をみると、洋裁が二三%と最高で、紙・紙製品加工が一五%とこれに次ぐ。

五〜七%を占める内職の種類は絹物、下着身廻り品加工、その他の繊維二次製品

加工、製本・印刷製品加工、玩具・遊戯

品加工、金

図1 技術習得期間別事業所数比率

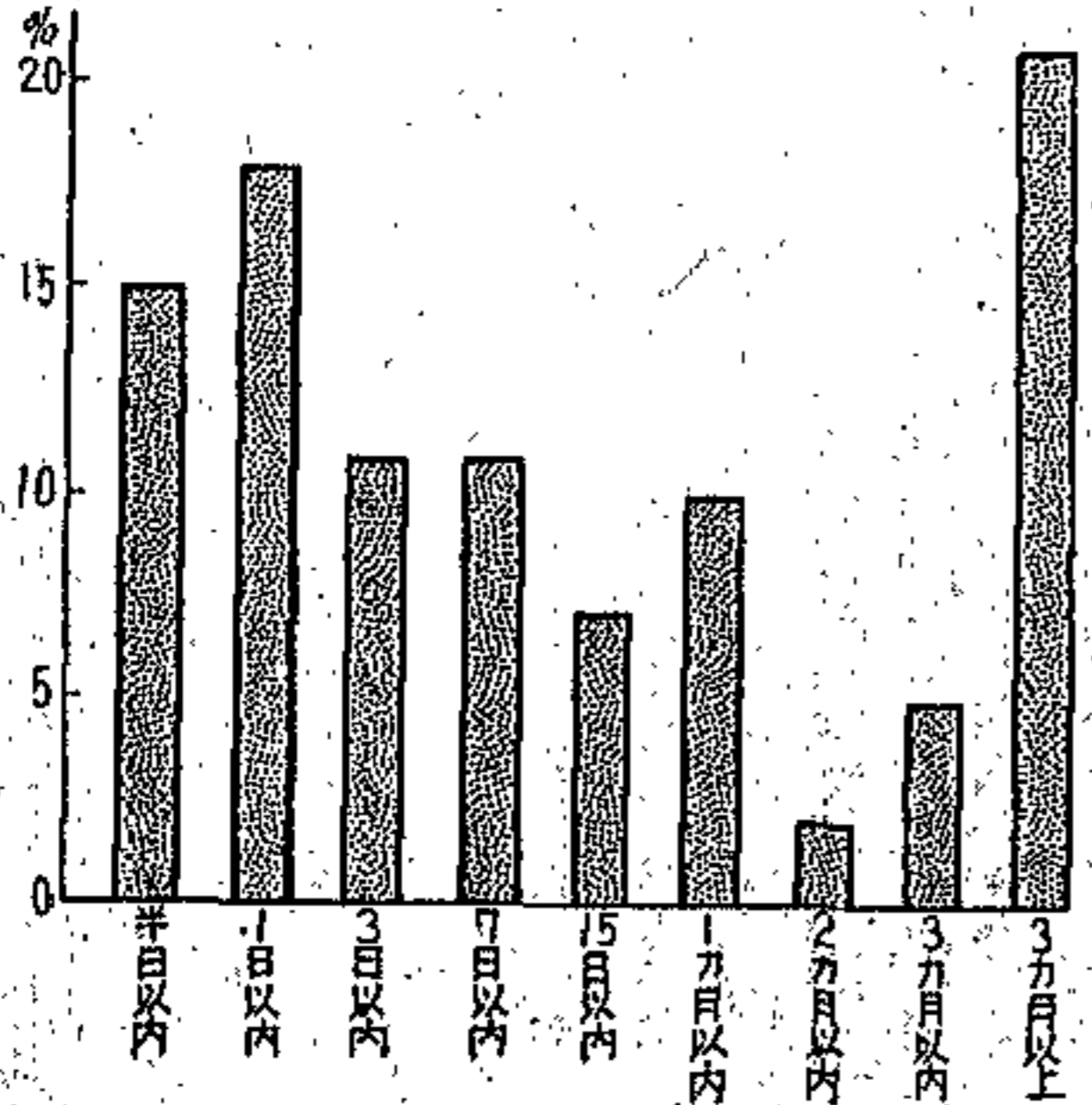
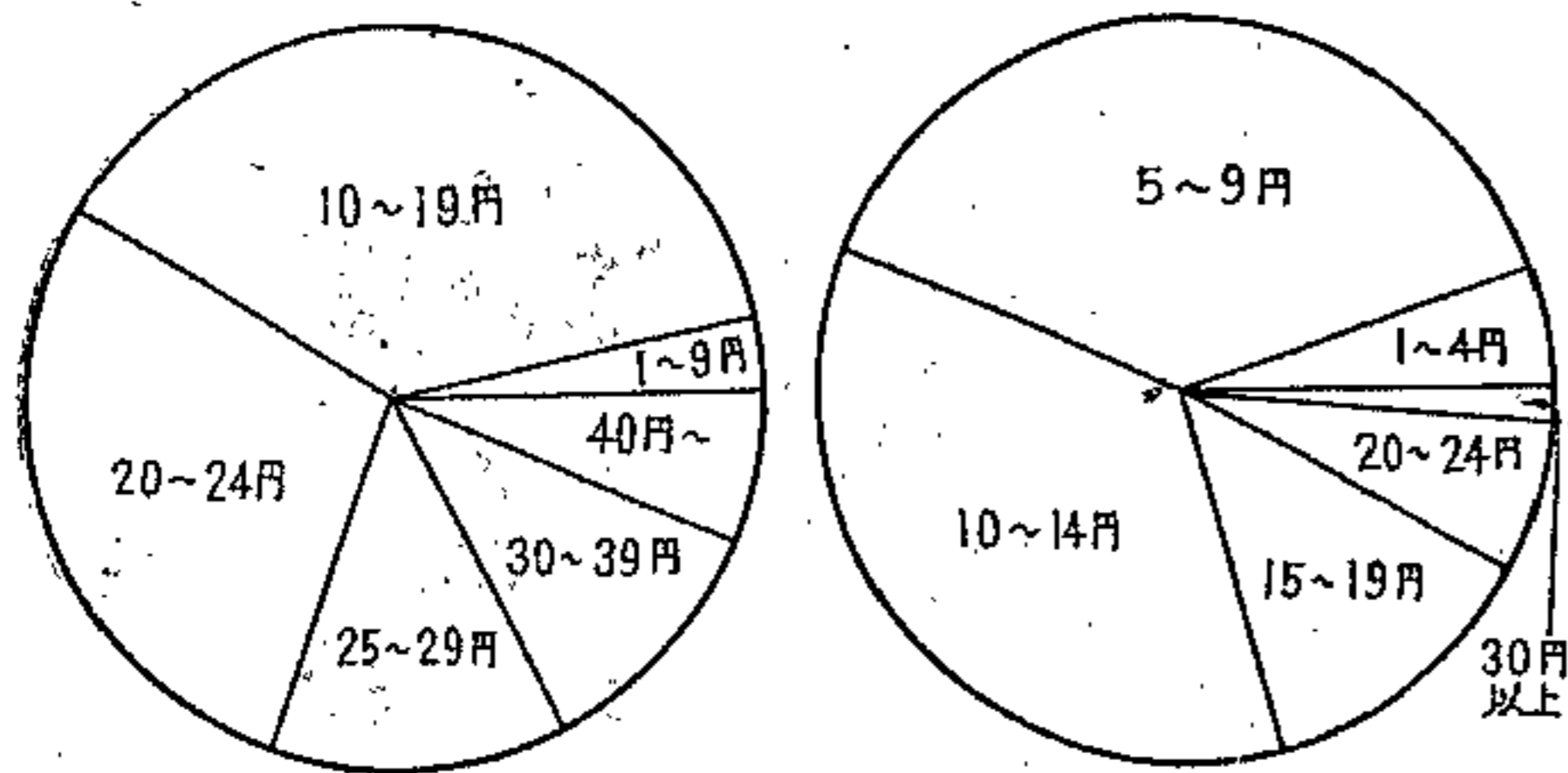


図2 1時間当たり工賃別事業所比率
熟練者 初心者



品加工の五つであり、三〜四を占めるものは和裁、木竹製品加工、金属製品加工、電気機械器具加工、履物加工、装包荷造等である。このような内職の技術習得するに要する期間は、半日乃至一日でできる簡単な技術しか要しないものが三三%を占め、二日から一週間以内に習得できるものが二二%であるが、一か月程度を要するものが一〇%もあり、また三か月以上のもは二一%にも及ぶことは、極めて技術的な内職もかなりあることを物語る。この技術的内職の多い

ものは洋裁・和裁内職で、一方単純内職の多いものは、食料品加工、編物、刺繍、化学製品加工、履物加工、包装荷造等の内職である。

⑧ 内職工賃の金額は初心者と熟練者とは著しく異なる。この工賃は内職者が実際に得た額ではなく、提供する事業所の方で見積った概算額である点に一応注意する必要があるが、これによると初心者については、一時間当り五〜九円の内職を提供している事業所が三八%と最も多く、一〇〜一四円が三四%、一五〜一九円が二二%で、二〇円にもならないものが八九%と殆んどを占めている。三〇円以上の職種は二%にすぎない。これに対し熟練者については一時間当たり一〇〜一九円の内職を提供している事業所が三六%を占めており、二〇〜二四円が二七%、二五〜二九円が一三%とこれに次ぐ。初心者では二%にすぎない三〇円以上のものが二一%を占めているのに対して、同じく初心者で四三%を占めている一〜九円の工賃のものが、熟練者では三%にすぎないという事実は、技術への習熟が如何に工賃に大きく反映しているかを物語るものである。これを内職の種類別にみると工賃の高い事業所に多いものは洋裁・和裁などであり、反対に低い工賃のところは紙・紙製品加工、編物などである。また熟練した場合に初心者のときよりもずっと工賃の高くなる職種は、洋裁、和裁、製本、印刷製品加工、

事務サービスの内職等である。⑨ 工賃の支払回数には、月一回の場合が七六%、月二回がこれに次いで二三%を占める。両者ではほぼ九〇%を占め、これ以外の方法としては、その都度払いが八%を占めている。食料品加工や和裁の内職の場合はその都度払いが比較的多い。

⑩ 不良製品に対する措置についてみると、手直しさせる事業所が五四%で過半数を占め、これに次いで、問題としなものが三四%にも及んでいる。

この他に工賃から差引くもの五%、実費弁償三%と内職者に弁償させる事業所も案外多く、不良品を買取らせる事業所も一%以下ではあるが見受けられる。

⑪ 作業場所では、当然のことながら内職者の自宅で作業させているものが九四%と殆んどであるが、事業所で仕事をさせるものも六%見受けられる。事業所で作業しても、それが内職者の選択した場所である場合は内職と考えられるが、食料品内職の場合のように、事業所内の方が内職者宅でやらせる場合より多いときは、パート・タイム雇用と内職との境界が微妙になってくる場合もあると言えよう。作業場所が自宅ということになると事業所からそこ迄の材料及び製品の運搬が極めて重要な問題となってくる。

⑫ 材料を運搬する事業所は六五%で、残りの三五%は自らは運搬せず内職者にとり来させている。⑬ 製品運搬の有無については、材料の場合と逆の結果があら

われ、四四%は事業所自ら製品をとりに行くが、内職者に持ってきているものの方が五六%と多い。運搬に要する費用の負担関係についてははっきりした数字はないが、おおむね運搬する者が負担しているものと思われる。

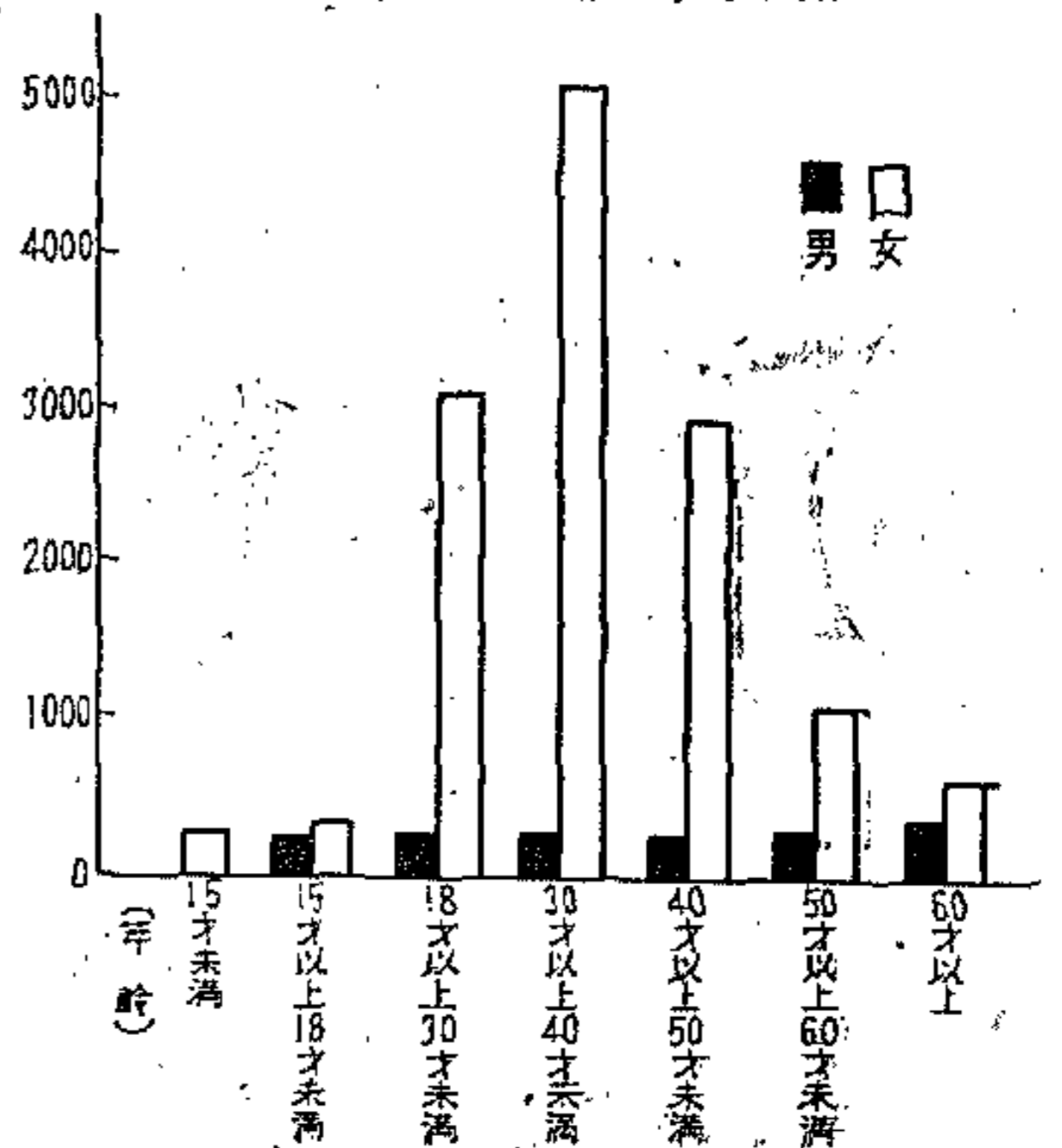
以上のほか、内職の発注方法では仲介人等を通じて間接的に内職者にゆく場合も多いと思われるが、内職者・仲介人ともに利用するとかいろいろな場合も考えられ、この関係は必ずしも明らかではない。また内職の発注時期については、年間を通じて発注している場合もかなりあるが、概して九月から十二月にかけて多いようである。

二 内職従事者の実態

① 内職に従事している者はどれ位にのぼるか。調査地域が内職密集地域である場合はこの率が高くなることは当然であるが、この調査では市部で一四%、郡部で九%、平均して一三%の世帯が内職を行なっていることになっており、これに内職希望世帯の一六%を加えると全世帯のうち内職関連世帯は三〇%に及ぶ。

② これら内職従事者を性別にみると男二%女九八%と殆んどが女性であり、③ 年齢別では三〇代が三八%、四〇代が二三%、五〇代が九%で、六〇歳以上の五%を加えると中高年齢層で七五%を占めている。男の場合は特に高年齢者が多い。④ この内職者のうち七九%は家庭

図3 年齢別、性別、従事者数



の主婦である。⑤ 内職者の世帯主の職業は会社事務・技術員の二三%が最高で、会社工員一九%、公務員一七%がこれに次ぐ。その他には自営業七%、無職八%などが多い方であるが、ホワイトカラーの世帯が四割を占めているのは注目される。

⑥ 世帯収入では、一五、〇〇〇円以上二〇、〇〇〇円未満の階層が二八%を占め、一〇、〇〇〇円以上一五、〇〇〇円未満が二二%、二〇、〇〇〇円以上二五、〇〇〇円未満が一六%である。これを見ると一万円から二万円までの世帯が五〇%を占めて内職世帯の中心をなしており、八千円未満の世帯は一四%である。⑦ 内職による収入額は、一、〇〇〇円未満と一、五〇〇円以上二、〇〇〇

円未満がそれぞれ二一%を占め、一、〇〇〇円以上一、五〇〇円未満は一八%、二、〇〇〇円以上二、五〇〇円未満は一五%となっている。このように二万円未満で六〇%を占めている。これを世帯収入別に見ると、内職収入二万円未満の世帯が、世帯収入一万円以下の場合六〇%を占めているの

⑧ これら内職世帯の世帯人員は、二人の場合が一九%、三人が二〇%、四人が二二%、五人が一七%と各々がほぼ等しく、内職世帯が特に世帯人員と無関係に万べんなく存在していることがわかる。

⑨ 調査の対象になった人達がどれくらいの期間内職を続けているかをみると、三年以上の者が二九%と最高で、一年から二年未満が二二%、六か月以上一年未満が一八%とこれに次ぐ。三か月未満、三か月以上六か月未満、一年以上三年未満の者もそれぞれ一〇%、一二%であった。⑩ これらの人達が内職に従事して

いる理由では、世帯収入が足りない場合が四四%、これに小遣にあてるための一三%と不時の出費八%を加えると、六五%の者は世帯収入不足を補うためであることがわかる。ひまつぶしと答えた者が二〇%も居るが、これらの者の多くは同時に収入不足をおきなうためのものであろうと思われる。このほか世帯収入皆無で内職をしている者が四%あることは注目される。

⑪ 内職者の住居は、自宅が四四%と最も多く、次が借家二四%で、借間八%アパート五%となっている。⑫ 内職者の住居の広さを一人当たり畳数で見ると、三畳以内二九%、四畳以内二〇%、二畳以内一六%、五畳以内一二%で、六畳以上の者も一三%となっている。

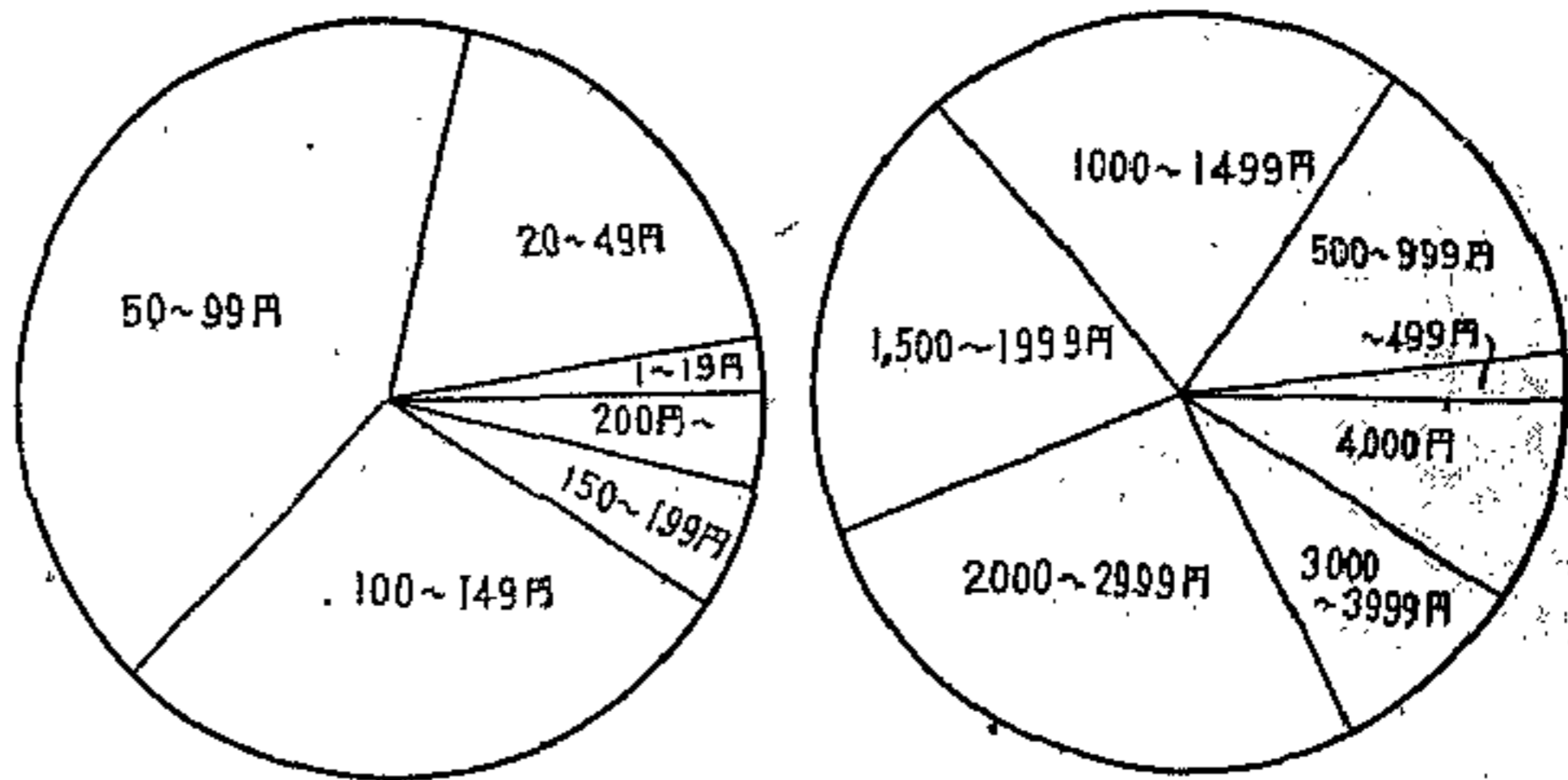
⑬ 内職種類の内職者の分布を眺めてみると、編物、洋裁、その他の繊維二次製品加工が一、一二%で最も多く、七、九%を占めるものが紙、紙製品加工、和裁、木竹製品加工、包装荷造であり、五、六%のものは、その他の繊維二次製品加工、刺繍の内職に従事している。この外にも、下着身廻り品加工、金属製品加工、玩具遊戯品加工、電気機械器具加工、造花等に三、四%、製本印刷製品加工、化学製品加工に一、二%の分布となっている。繊維関係で過半数の五四%を占めていることがわかる。

⑭ 内職技術の習得に要した期間は、七日以内の簡単なものが六六%を占め、

その次に多いのが二か月以上の一四%で、八日以上一五日未満が九%、一五日以上一か月未満が七%で、一か月以上二か月未満は四%程度と僅かである。職種別では、洋裁、和裁は二か月以上を要するものが圧倒的に多い。

⑮ 工賃収入の面では、時間当たり工賃についてみると、一、四四円得ている者が三〇%と最も多く、これに次いで五、九円の二〇%、一五、一九円の一六%、二〇、二四円の一五%となっている。過半数の者が一五円にも満たない。これを職種別にみると、五、九円の収入を得ている者のウェイトが高いのは、食料品加工(四〇%)、紙、紙製品加工(五〇%以上)、金属製品加工(五〇%足らず)等の内職であり、二〇円以上の工賃を得ているものの比重が高いのは、洋裁、和裁、その他の繊維二次製品加工、電気機械器具加工、包装荷造等の内職である。一日の工賃収入はどれ位になっているかをみると、四〇%の者が五〇、九九円得、一〇%が一四九円の二七%がこれに次ぐ。七割近くの者が五〇円から一五〇円の辺りに集中している。この上の一五〇円以上の者は二二%であるが、逆に四九円以下の者は二二%に及び、一〇〇円に満たない者は六一%と半数以上を占める。月収額では、二、〇〇〇、二、九九九円得ているものが二五%と最も多く、一、〇〇〇、一、四九九円のもの、一、五〇〇、一、九九九円のもの

図4 工賃別内職従事者比率
日収額別 月収額別



とがそれぞれ二〇%、一九%とほぼ等しい。二、〇〇〇円にみたない者が五八%を占めているのに対し、三、〇〇〇円以上の者は一七%にすぎない。

⑯ 内職者の労働時間は、六時間以上七時間未満が二五%と最も多く、八時間以上一〇時間未満が二二%とこれに次いでいる。七時間以上八時間未満と五時間以上六時間未満が一七・一八%を占めており八割の者が五〜一〇時間も仕事をし

ていることがわかる。五時間未満の者は一六%であるが、一〇時間以上の者も三〜四%見受けられる。これらの人達の一月の労働日数は、三六%の者が一五日以上二〇日未満労働しており、前後して、二〇日以上二五日未満と、一〇日以上一五日未満の者が、それぞれ二五%、二三%を占めている。これをみると過半数の者が一五日から二五日働いており、一〇日未満と二五日以上の者はともに八%である(表紙2の図表参照)。労働日数と労働時間との関係を見ると、五時間未満しか労働していない者は、半月未満乃至せいせい二〇日未満の者が大半を占めているのに対し、七時間以上働いている者には半月以上乃至二〇日以上働いている者の比重が極めて高い点は注目される。

⑰ 作業場所では自宅の場合が九三%と圧倒的に多く、これを職種別にみると食料品加工内職では事業所で作業する者が五〇%近くあること、玩具遊戯品加工と造花内職とは授産所で作業している者が若干みられる点に特徴がある。

⑱ 内職はどういうところから発注を受けているだろうか。四一%の者は製造業者、三一%の者が製造卸・小売業者からで、この両者が七割を占めているが、この他では仲介業者一一%、個人消費者一〇%となっている。消費者から委託を

受けたものが多い職種は殆んど繊維関係で、その中和裁が最も多い。⑲ 不良品に対する措置では、手直しさせられる者が五九%と最も多く、問題にされない者と、工賃から差引かれる者が一五・一六%とこれに次いで多く、実費弁償は%四である。

⑳ 材料の運搬は内職者自ら行なっている場合が四二%で、運搬しない場合の方が五八%と多い。製品についてはこれと逆で自ら運搬する者が五一%で、運搬しない者が四九%となっている。材料・製品両者の運搬の関係をみると、材料製品共に運搬する場合が二三%、全然運搬しない場合が三〇%で、残りが、材料製品いずれかの運搬を行なっていることになる。㉑ 作業をする際の工具の貸与のある者は一五%で、四二%の者は貸与がなく、工具を要しない者も四三%にのぼっている。また内職副資材については、発注者負担の場合が五七%と、内職者負

担の三五%よりもずっと多い。これを工具貸与の有無との関係で見ると、工具を貸与しているところは同時に副資材も負担している場合が大部分を占め、工具の貸与のない場合は副資材も内職者が負担している場合が多い。工具を要しない場合も大半は発注者で副資材を負担している。㉒ 仕事の断続状況を見ると、同じ仕事が続いている者が四九%を占め、かわるがわる続いている者二三%、よく途切れる者二五%で、内職職種の継続期間が短いことを示している。

以上内職提供事業所と内職従事者の実態を概観してみたが、両者に共通する項目、例えば技術習得期間・作業場所・工賃等についてもほぼ同様な結果がでてくる。ところが一方不良品に対する措置など、両者の間に相当の開きがあるものも見受けられる。



婦人少年局作成

内職職種分類の紹介

内職といえば、紙袋はりとか和裁などを直ぐ頭に思い浮べる人が多いであろう。これらの内職は徳川の昔からあり、いまも続けて行なわれているのであるが、内職も時代とともに移りかわり、紙袋はりなどという内職は段々姿を消している。

て、そのかわりポリエチレンの袋はりとか、ビニールのレーン・コート仕上げとか、戦前には想像することもできなかった内職が新たに登場し、この数年来内職の分野に大きなパートをしめるにいたっている。

このように時代の変遷とともに内職職種の交替が行なわれているものもあるが、全体としてみれば、産業の発展につれて内職の領域もますますふくれ上がり、内職の職種も増加の一方を辿っている。現在内職公共職業補導所が扱っている内職職種は千を超えており、今後も産業の近代化とともに新しい内職がどしどし生まれてゆくであろう。

内職公共職業補導所は、現在二十都道府県にあるが、それぞれの地方に特有な内職たとえば愛知の七宝とか岡山の経木真田帽作りなどの職種を把握すると同時に、和裁・洋裁・毛糸編物などの全国に共通な内職、また、荷札の針金通しなどの単純なものから日本刺繍などの高度の技術を要する内職までの、一切の内職を把握することに努力している。このようにして把握した内職資料にもとづいて、内職の相談、あっ旋、情報の提供、技術補導等を行なっているが、このように種々雑多な内職を扱う業務の上からいって、どうしても内職職種の分類が必要となってくる。いわゆる「職業」については日本標準職業分類がある。職業のあっ旋を行なっている職業安定所は、「職業安定行政に共通して使用する職業分類」という独自の職業分類を使うことにより安定所の把握したさまざまな職業を整理し、これによって業務を全うしているのである。内職公共職業補導所も無数の内職を扱うからには、このような内職に関

する分類がなくては業務を遂行する上に、非常に不便なことはいうまでもない。しかし、内職職種については、職業分類に「日本標準職業分類」があるように、標準と名づけられる権威ある分類はおろか、分類らしいものはまだ何もできていなかったのである。それで補導所はその発足以来とありあえず「職業安定行政に共通して使用する職業分類」の一部を少々形を変えて使用してきたのであった。しかし「内職」は「職業」とは自から異った性格をもっており、職業分類の借用では、日常の業務を行なうのにも不便を招来し、ましてや、職業分類の使用によってでは内職市場の分析などは到底のぞむべくもないことであった。そこで労働省婦人少年局では内職職種分類の作成を企図し、内職公共職業補導所の提出資料にもとづいて着手し、昭和三十五年三月に一応の成案をみたのである。この試案は各補導所によって検討され、内職職種研究会をもつて更に研究討議の結果三五年末に修正を加えた。このようなことで内職職種分類は、内職公共職業補導所における業務の遂行のために使用することを主な目的として作成したものであるが、それだけにとどまらず内職職種の分析等一般的な内職問題の研究検討のためにも本分類が使用されることをも考慮にいれて作成したものである。

ちとりあえず中分類と小分類とを提示した。中分類は、二六分類から成り、小分類は二〇三分類から成っている。ここには中分類をかがけておく(表)。

分類を一べつしても明らかないように、「内職」の分野は、「職業」のそれとは自から異なる独特の領域をもっていて、その中心をしめるものはやはり繊維製品を取り扱う内職である。この分類にもとづいて労働省婦人少年局が昭和三五年に作成した資料によって内職提供事業所の分布をみると、洋裁・和裁等繊維二次製品関係内職が最も多く、編物内職などの繊維一次製品関係内職とあわせて五二%となり、内職の分野の過半数をしめる。これに次ぐものとして紙製品の内職が一四%、玩具・履物などの雑貨内職が四%でこの三内職が、内職提供事業所の八〇%を占めるのである。雇用市場における事業所の分布とは、いかに異なっているかが分かるであろう。内職の分野には原材料から製品となって出来上がるまでの間に手作業を主とし、いわゆる工場的機械生産の場を通さない内職職種群たとえば和裁・刺しゅうなどの内職が存在すると同時に、工場的生産製品の極く部分的な工程としてある内職職種群たとえば印刷製品の折りとかメリヤス製品のかがりとかの内職がある。工場生産製品の過程としての内職は、産業経済の近代化、雇用市場の変遷と非常に密接な関係をもっているもので、内職職種分類の作成にあたっては、内職と職業の分野との関連をもたせることに努力した。分類の方法としてはいろいろ考えられるが、この分類は内職製品を主体とし、その外材料・工程・用途・使用量等をも考慮して分折したものである。

本分類の参考として、末尾に本分類によって分類した内職職種の事例があげて

| 内 職 職 種 中 分 類 | |
|---------------|----------------|
| A | 食料品加工内職 |
| B | 編物内職 |
| C | その他の繊維一次製品加工内職 |
| D | 洋裁内職 |
| E | 和裁内職 |
| F | 下着・身の廻り品加工内職 |
| G | 刺繍内職 |
| H | その他の繊維二次製品加工内職 |
| I | 木竹藤製品加工内職 |
| J | 紙・紙製品加工内職 |
| K | 製本・印刷製品加工内職 |
| L | 化学製品加工内職 |
| M | ゴム製品加工内職 |
| N | 皮革製品加工内職 |
| O | 石・粘土・ガラス製品加工内職 |
| P | 金属製品加工内職 |
| Q | 電気機械器具加工内職 |
| R | 輸送用設備加工内職 |
| S | 玩具・遊戯品加工内職 |
| T | 履物加工内職 |
| U | 造花内職 |
| V | その他の各種製品加工内職 |
| W | 包装荷造内職 |
| X | 各種加工内職 |
| Y | 事務内職 |
| Z | その他の内職 |

ある。これらの職種は一応技能・半技能・単純の三職種にわけて配してあるが、これは将来技能差によるこのような分類の確立を期して参考までにかかげたものである。

職業分類がそうであったように、内職職種分類もまた、将来の研究によって修正を加え、また労働経済の進展による内職分野の変動に応じて改められる性質のものである。

内職公共職業補導所調査報告書目録 (追録三五・一・一) (現在のものに追加)

(一)内職提供事業所調査

| 都道府県名 | 調査名 (報告書の名称) | 調査時期 | 調査件数 |
|-------|-------------------------------|--------------|--------------|
| 北海道 | 内職提供対象事業所要覧 | 三五、三 | 1,000 |
| 茨城 | 茨城県における内職提供事業所実態調査報告書 (水戸・土浦) | 三四、七 | 六〇三 |
| 千葉 | 内職提供事業所実態報告書 | 三五、五、六 | 四五 |
| 東京 | 内職発注事業所実態調査No.2 (昭和三十四年度) | 三四、三 三五、三 | 九、三五 八、二五 |
| 岐阜 | 東濃地区における内職事業所の概要 | 三五、五、六 | 三六 |
| 大阪 | 大阪府における内職提供事業所実態調査(その八) | 三四、九 | 三六 |
| " | (その九) | 三四、五 | 三五 |
| " | (その一〇) | 三四、四 | 三〇 |
| " | (その一一) | 三四、五 | 三〇 |
| " | (その一二) | 三四、五 | 三〇 |
| " | (その一三) | 三四、五 | 三〇 |
| " | (その一四) | 三四、六 | 三〇 |
| " | (その一五) | 三四、六 | 三〇 |
| " | (その一六) | 三四、六 | 三〇 |
| " | (その一七) | 三四、六 | 三〇 |
| " | (その一八) | 三四、二 | 三〇 |
| " | (その一九) | 三四、二 | 三〇 |
| " | (その二〇) | 三四、二 | 三〇 |
| " | (その二一) | 三四、二 | 三〇 |
| " | (その二二) | 三四、二 | 三〇 |
| " | (その二三) | 三四、三 | 三〇 |

(二)内職従事者調査

| 都道府県名 | 調査名 | 調査時期 | 調査件数 |
|-------|-----------------------|--------|-------|
| 兵庫 | 内職従事世帯実態調査報告書 | 三五、一、三 | 二、二〇〇 |
| 岡山 | 昭和三十四年度内職事業所実態調査概況報告書 | 三四、八、九 | 一、六七〇 |
| 愛知 | 三河地区一〇市の内職発注事業所の実態 | 三五、三 | 一、二六〇 |
| " | 尾張地区一三市の内職発注事業所の実態 | 三六、一 | 一、八三〇 |

(三)その他の調査

| | | | |
|-----|-----------------------------|---------|-------|
| 北海道 | 内職あつせん後の就労状況調査概要 | 三四、二、三 | 一、五二 |
| 千葉 | 内職あつ旋後の実態調査報告書 | 三四、七、八 | 一、三〇〇 |
| 神奈川 | 家庭内職実態調査報告書 横須賀市内 | 三四、八 | 一、五五 |
| 長野 | あつ旋後の内職者の実態 | 三四、三 | 一、一〇〇 |
| 岐阜 | 各種施設における内職従事の実態No.8 | 三四、二 | 一、〇〇 |
| 兵庫 | 内職従事世帯実態調査報告書 | 三四、一〇、一 | 二、八六 |
| 愛知 | 内職提供事業所実態調査報告書 | 三四、二 | 一、八〇〇 |
| " | 標本調査の結果からみた豊橋及び一宮市の家庭内職の実態 | 三四、三 | 一、四一 |
| 岡山 | アフターケヤの結果による紹介後における内職者の実態 | 三四、三、三 | 一、四一 |
| " | 名古屋市南区千鳥学区婦人会会員世帯の内職実態調査報告書 | 三四、三 | 九〇〇 |
| 高知 | 内職あつ旋後の状況調査報告書 | 三四、二、三 | 一、三〇七 |
| " | 内職世帯実態調査報告書 | 三四、三、三 | 四、〇八九 |
| " | 内職者のあつ旋後の実態調査報告書 | 三四、一、三 | 一、〇〇〇 |
| 愛知 | 合成樹脂成型、加工品の生産流通系統と原価構成等の実態 | 三四、七、八 | 五〇六 |
| " | 手袋の製造、加工関係の生産流通系統と原価構成等の実態 | 三四、八、九 | 五〇七 |

昭和三十五年 設 内職公共職業補導所名簿

| 都 県 名 | 所 在 地 |
|-------|------------------|
| 岩手 | 盛岡市三ツ割田畑二七の一九 |
| 福島 | 福島市仲町二七福島県信夫事務所内 |
| 東京 | 東京都足立区千住曙町二五一六 |
| 長崎 | 長崎市東中町四〇 |



男女同一賃金の原則(労働基準法 第四条)をめぐる諸見解

ある会社で、物を持ち上げる力や物を握る力、それに耐久力というものを、男子労働者五〇人、女子労働者五〇人について科学的にはかってみました。その結果は一般的に女子の平均的体力が劣っていることがわかりました。そこで、賃金を男一日三〇〇円、女一日二五〇円と決めました。これは明らかに労働基準法第四条の違反なのです。というのは、平均的に女子は、男より能力が低いということと、賃金について男女で差別的取扱いをしているからです。

また、ある工場で、能率給をつくって能率給で支払った結果、女子の賃金が男子の賃金より低い賃金になってしまいました。これは労働基準法第四条の違反でしょう。この場合は、法違反とはならないのです。理由は、このケースでは能率が劣っているというだけで、賃金が低くなったのであり、女子であるという理由で賃金が低くなったというわけではありませぬから、結果的にそういうことになったとしても法違反とはなりません。

更に、男女同一賃金の原則でよくいわれるのですが、女子だけに生理休暇があるって労働協約や就業規則で有給の定めが

り方についての検討、職務の客観的評価等の研究を、二月から三月にかけて三回行ないました。そしてこの研究会議の中でも、労働基準法第四条とILO条約との関係等についても議論されました。本稿では、労働基準法第四条をめぐる諸行政解釈および、現在行なわれている諸学説の紹介をすることにしましょう。

◇労働基準法第四条の趣旨

女子が男子より一般に賃金が低いといふことはどの国でも見られる事実ではあります。わが国ももちろんその例外ではありません。これは、女子が多く家計の補助としてあるいは結婚までの腰掛けとして働いていたこと、また、一般に男子に比し能率が悪く、知能が低いと考えられていたこと、勤続年数が短く、年齢も若く、従って、熟練者や責任ある地位についている女子が稀であったこと、扶養家族が少ないこと、更に女子に対する一般社会の偏見等が挙げられますが、特に留意しなければならないことは、たとえ同じ仕事をし、同じ能力をもち、同じ能率をあげている場合でも、単に女子であるという理由のみで、男子より低い賃金が定められていた事実が少なからずあったのです。これではかえって女子の労働意欲を減退させ、能率や地位の向上を阻む結果となり、それと同時に男子の労働条件を切り下げる作用をなしていたことも否めない事実なのです。ILOではこの弊害を除くために一九一九年のヴ

エルサイエ平和条約の中に「同一価値の労働に対しては男女同額の報酬を受くべき原則」がうたわれ、労働基準法第四条もこの精神を汲んで立法されたものであることは何人も異存のないところである。労働基準法第四条では、「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。」と規定し、その見出しは、男女同一賃金の原則となっています。そして本条の立法趣旨を施行通ちょうで次のように述べています。

「本条の趣旨は、わが国における従来国民経済の封建的構造のため、男子労働者に比較して一般に低位であった女子労働者の社会的、経済的地位の向上を、賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものであること。」(昭二二・九・一三勞基一七号)

すなわち、この規定は、国民の法の前の平等という近代法的法原理を宣明している日本国憲法第十四条の規定の趣旨をうけて、性別による社会的、経済的平等を賃金の面について具体化したものです。このように本条の立法趣旨については何人も論議のないところですが、ILO条約でいうところの「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則」をそのまま適用しているかどうかについては、それぞれの立場から学者によって意見が違ふようです。ここでは、その代表的な見解二つをなるべく原文のまま掲

載することにしましょう。

◇いづゆる積極説とは

近藤享一氏は、「婦人労働」という論文のなかでこの問題にふれ、次のように述べています。

「労働基準法第四条は、「同一労働」ということを明記していないので、一見これを必要としないように見える。

結論を先にいえば、私は、「同一労働」に対して男女不平等の賃金を支払うことを禁止したものと解すべきであると思ふ。なぜならばこの規定は、前にふれたように、沿革的には、諸外国の法制や国際労働条約の中に定着された男女同一労働に対しては、同一の賃金を支払うべきであるという原則を受け入れたものであり、かつ、同一賃金という要求は、同一労働を行なう男女間の賃金の問題としてでなければ一般的に意味をなさないからである。このように「同一労働」を必要とするとした場合に、その意味はいかに把握されるべきであろうか。諸外国の歴史的な経緯は、この点について幾つかの異なる理解を示している。例えばILOの調査資料によれば、諸外国の法制ないし政策によって明らかにされてきた「同一労働」の意味は、ほぼ次の三つに区分される。すなわち、

① 比較できる性質の仕事に従事する男女の相対的な職務の遂行

② 生産費又は使用者にとっての全般的価値について決定される評価

③ 職務内容等が性別にかかわらず同一である場合に、同一労働として取り扱われ、同一賃金の支払いが要求される。

しかしながら「同一労働」の意味を右のように一義的に把握することは、わが国の労働基準法第四条に関しては妥当ではない。「同一労働」とは理論的には、労働の質が同一であることを意味するが法制度としての男女同一労働同一賃金の原則は、現実的に行なわれている賃金決定方式に即して適用するほかはないのである。わが国の賃金決定方式の下では、賃金決定の基準が一般に複雑多様な構成部分からできており、従って、そこで採用されている決定基準のそれぞれが労働の何らかの質を示すものとして把握することが、わが国賃金制度の実態に即応するであろう。従って、女子労働者の賃金が男子のそれと比べて差別的か否かという具体的な問題は右に述べた意味で、特定の賃金規定において男女の労働が同一として取り扱われている場合に、相互に比較することが可能であり、この比較によって検出することができる。」

この説は、「同一労働」ということを特に積極的に法第四条の解釈の中に含めて考えるべきだとの見解ですから、仮りに「積極説」と名づけておきましょう。これに対して、行政解釈をはじめ通説としては、この点をとくに強調して解しておりません。つまり、もっと広く解して

いるわけですが、これを仮に「消極説」と名づけて、次に解説しましょう。

◇いづゆる消極説とは

消極説によりますと、法第四条が「同一価値労働」ということを表示していないのは、わが国においては、現在においてもなお一般に、同じ男子間においても必ずしも「同一価値労働同一賃金」の原則がまだ確立されていない事情によるものですが、決して「同一労働」という考えが全くないわけではありません。この間の事情について、寺本広作氏は次のように述べています。

「現在わが国における給与形態が著しく複雑化し、生活給の色彩を強くして来ておいて、男子同士の間でも、同一価値労働に対して、同一賃金が支払われない場合が多いとき、男女の賃金比較においてのみ同一価値労働を表面に持ち出すことが不適当であるため、かかる表現を避けたままでのことである。従って、具体的の場合において、生産高、技能、能率等に差異がある場合に、これが理由となつて個々の男女労働者の賃金に差別がつくことは、本条の違反ではない。しかし従来一般的に行なわれてきたように、學歷その他の経歴が同一であり、能力も同程度であると認められる場合において、女子労働者の一般的特性を理由として、初任給その他の賃金に差等をつけるのは違反である」

久義氏も次のように解しています。

「わが国においては、基準法立法当時において「同一価値の労働に対して男女同額の賃金」という原則は、男女のみならず、男子間においても行なわれていない。従って、現在では不問に附し」(慶谷淑夫「労働基準法概論」)また、吾妻氏や宮嶋氏は、

「国際労働憲章中の「同一価値の労働」に対しては、男女同額の報酬を受くべき原則」の流れを汲む規定であるが、同一価値労働に対しては、同額の賃金をという原則は、わが国においては必ずしも、男子間においても行なわれていないので本条に定めるように単に女子たることを理由に、賃金について男子と差別待遇をすることを禁ずるに止めたのである。」(吾妻光俊「労働基準法コメンタール」)同旨、宮嶋久義「労働基準法上の賃金」

◇おわりに

以上積極・消極両説を紹介したわけですが、その間には必ずしも大きな見解の相違があるとは考えられません。労働基準法ができてもう十五年目その間にわが国経済も飛躍的に発展し、経済的にも社会的にもこの法律に関する認識も大部変りつつあり、また、賃金体系や賃金に対する考え方も時代の変遷とともにうつり変り、今こそこの原則をうけいれる期が熟していると考えます。要は、労働基準法第四条もILO条約も何らの矛盾はない

「同一労働同一賃金」に関するILOの見解

この稿は、国連婦人の地位委員会の要請に基づいてILOが作成した「同一労働同一賃金」に関するパンフレット草案（一九五八年二月）から抽出したものです。

(1) ILO同一報酬条約は、「男女労働者の同一価値労働に対する同一報酬」(equal remuneration for men and women for work of equal value)の

意味を性別に基く差別なしに定められた報酬率として定義している。「同一労働同一賃金」(Equal Pay for equal work)の表現は男子と均等な報酬を達成しようとする婦人達の長年の努力を通じて、世界中に知られるようになったために、スローガンとしてすぐれている理由から多くの人に好んで使われている。

他の国々では、その語は、同じ企業のために、同じ作業条件の下になされた同一か実質的には同一か、同等又は厳密に比較出来る仕事であると定義されている。またこの語(「同一価値労働」)は、はっきりと類似の仕事に従事しているのではない男子と婦人の場合をも含み、通常婦人によってなされている仕事の価値を、それが通常婦人によってなされているとの事実を考慮せずに評価するという意味にも用いられるであろう。

(2) おおよその国々では「同一報酬」及び「同一賃金」の語を、ILO条約で指示された意味で用いている。この条約は「報酬」の意味を、基本給、普通給、又は最低賃金だけでなく、一切の附加的給与を、現金給であれ、現物給であれ含むものとして定義づけている。

(3) 「同一労働」もしくは「同一価値労働」の語を定義するのはもつと難しい。各国の法律や慣行では、さまざまに定義され、解釈されている。

若干の国々では「同一労働」と「同一価値労働」とを幾らか区別している。しかし、多くの国々では区別していない。

けに限らず全労働者の報酬率についても同様を考慮に入れられるものである。

(4) 同一価値労働同一賃金が何を意味するかについては意見や慣行が広く分かれている事は明白である。種々の国々に行なわれているこのような異なった考え方は各国の文化の違いと同様にそれぞれの賃金決定の基礎や原則の違いを反映しているという事もまた明白である。

そして、これらの考えやその適用のさまざまな違いが一般大衆の側に同一賃金問題についての混乱や誤解を作り出している事も明白なのである。

(5) 同一賃金が意味するものは何かとの疑問に対して、最も一般に受け入れられている解答は、ILO同一報酬条約で規定されているものである。即ち、報酬率を定めるについては、他のどんな要素が考慮に入れられようとも、性別に基く差別があつてはならないという考え方である。

(6) 同条約は、更に、遂行されるべき仕事に基く職務の客観的な評価が、同一賃金原則の実施に役立つ場合には、この客観的評価を促進する措置をとらねばならないと述べている。

この事は、賃金率を職務の特質や必要条件に基いて定め、労働者の性別にはかわりなく定める事を意味する。それは時間給であると出来高給であるかを問わず、評価の単位につき、同じ割合で支払う事を意味する。それはまた条約自身が述べているように、性別の考慮なしに、遂行する仕事そのものの差に対応する賃金率の差は、同一価値労働同一賃金の原則に反するものと考へてはならない、という事をも意味するのである。賃金率が、職務の内容を基礎として定められる場合には、遂行する仕事に関係のない他の特徴のすべてと同じように、労働者の性別は無関係なものとなる。

このような考え方は、仕事を「男子の仕事」「女子の仕事」というように分ける伝統的な分類を徹廃する事をも暗に意味するのである。

(7) 報酬率を定めるについては、この基礎が受け入れられ、適用されれば、同一労働同一賃金とは何を意味するかについて起る混乱の多くは取除かれる。そして男女を差別した賃金率の場合によくひきあいに出来る種々の要素は大部分男女同一賃金の問題に真に適切ではないという事が明らかになる。

これらの中には、他の仕事への有用性、体力の差(体力が仕事の重要部分でない場合)、扶養家族への責任度、欠勤、婦人のための保護立法等がある。

これらの要素は、それら自身重要であるし、また男子の賃金に比した女子の賃金の一般的な水準を考へるについて重要ではあるが、性別に基く賃金率の差別を正当化はしないのである。

(8) このことは、よくいわれる一般の男女の労働能力差、仕事の結果の差、及

び同一、又は類似の仕事に雇われている男女間のこれらの差について、真剣に考慮する必要がないと言おうとしているのではない。

例えば女の方が、男子よりも欠勤率が高いとか、女子はしばしば特別の助力や監督を必要とするとか、彼女達の他の仕事への適応性が性の特質のために制限されるとか、結婚退職する婦人達の移動率の高さが使用者に特別の経費の負担をかけているとかいふことがしばしばあげられる。そして、このような理由又はその他の理由のために、女子の平均的な長期の作業実績は男子のそれより少なく、使用者にとっての価値もより少ないといわれる。

(9) これらの主張は、オーストラリア・カナダ・スキャンジナヴィア諸国及び米國を含む多くの国々で受けたような真剣な考慮を受けるに値する問題である。これらは非常に重要な事柄であり、政府、及び民間の関係機関によって客観的に研究されねばならない。事実こそが誤って形造られた意見や偏見を征服する最良の手段である。

このことは、婦人がすべての職業分野において、あらゆる面で十分に「同一」の作業実績があげられるようにするにはどんな方法でこれらの問題をとりあつかうたらいいかを考ふるためにも必要である。

(10) 若干の場合には現存する差違は男

子と女子間の差違ではなくて、性別に關係なしに、個々の労働者間の、又は労働者のグループ間の差違であるという事が、客観的な研究によって明らかになるであろう。他方、労働者の性と密接に關係しているように見える差違もある。このような差違があれば、次の疑問が生じる。即ち、長期の平均的作業実績におけるこれらの差違を埋め合わせるために、女子は男子より少なく支払われるべきだということ、同一価値労働同一賃金の原則に矛盾するかどうかということである。

この疑問には、種々の考え方が答として与えられるであろうが、この種々の異なる考え方から前述の混乱や誤解が起ってくる。

しかしながら、これらの問題を冷静に研究討議し、性別のみに基づく婦人への差別待遇を含まない、公正な解決に到達しようとする努力する傾向がある。このような分析や議論が続けられるのは結構なことである。何故なら、それは、同一価値労働同一賃金の意味を明らかにし、同時に同一賃金に密接な関係をもつ婦人の労働や賃金上の諸問題及びその対策に対して、積極的に注意を喚起していくことになるからである。

(11) 種々の理由によって、婦人達の賃金は、非常に多くの産業や職業の分野において、平均して男子よりかなり低い傾向がある。この事は必ずしも同一価値

労働同一賃金が広く行なわれていないからだけではない。——もとより多くの国々で多くの場合に、同一賃金原則が履行されていないのが一般的な様相ではあるが——この事は、主として、婦人が、不熟練かつ低賃金の産業や職業に集中する傾向があり、たとえ向上するにしても、ゆるやかにしか向上しないからである。このような状況についての多くの理由についてはここで論及出来ない。

しかし、近年、主として、婦人の教育・訓練が進んだために、その生産能力や、その一般的な地位及び特に雇用市場等において、性別差が減少したという事は注目し得る。多くの国々において工業における平均賃金の性別格差が、一九三八年と一九五七年の間に縮小している。婦人の賃金が改善がみられたことの要因は、同一賃金への前進及び性別に基く差別的な賃率が次第に廃止されて来た事である。しかし、このような水準の向上はより高い技能を要し、より高い賃金の産業や職業に婦人が移行していることも反映している。そしてこのことは、婦人の教育や資格、雇用分野、生産率、交渉上の立場、労働条件、そして家事の責任と仕事上の責任の両立を容易にする社会施設等に順ぐりに反映されている。

(12) 労働と賃金に関して男子と実質的な平等を求めするために、以上のような要素が基本的な重要性をもっていること

は、女子雇用に関連ある政府機関、国連婦人の地位委員会、ILO(例えば、同一報酬勧告)、また、各国の民間団体、国際的団体によって強調されてきたところである。

そして、これらの研究や考慮は、雇用市場における婦人の機会や相対的な地位を不断に高めるための活動手段を開発してきた。

(13) 各国の事情によって異なる解釈もあるであろうが、このパンフレットは、もっぱらILO同一報酬条約でも用いている性別にかかわらず定められた賃金率という明確な定義によって「同一価値労働同一賃金」の問題をとりあつかっている。

しかし、同一賃金の原則の容認や適用は婦人の労働と賃金のより広い分野と関連する多くの要因によって影響を受けるという事をたえず心にとめておかななくてはならない。

婦人の雇用の機会を改善し、婦人の生産能力を向上させるすべての手段は、同一賃金が疑問なしに受け入れられる状況を作り出す助けとなるのである。

均等な雇用、昇進の機会、均等な職業上の権利、等しい生産能力、及び同一価値労働同一賃金は、すべて密接に関連している目標なのである。一つの目標への前進は、すべての目標への前進の結果をもたらすのである。

最近の女子賃金の動き

昭和三十五年の毎月勤労統計調査結果よりみた

第1表 男女別常用労働者1人平均
均月間現金給与額の推移
(規模30人以上)
(昭和30~35年平均)

| 年 | 現金給与総額 | | 男子に 対する 割合 % |
|-------|--------|--------|-----------------------|
| | 女 | 男 | |
| 昭和30年 | 9,567 | 21,895 | 43.7 |
| 31年 | 10,160 | 23,954 | 42.4 |
| 32年 | 10,638 | 25,688 | 41.4 |
| 33年 | 10,616 | 25,051 | 42.4 |
| 34年 | 11,427 | 26,811 | 42.6 |
| 35年 | 12,414 | 29,030 | 42.8 |

注) 昭和32年以前の平均給与額には建設業を含まない。昭和33年以降は建設業を含む。従って両者を直接比較することはできない。

労働省毎月勤労統計調査

近年みられる男女格差縮少の要因については、その縮少の程度が微少に過ぎることと昭和三十二年以前と以後では調査対象が異なる(第一表注参照)ため過去三年間のみの比較では傾向としてとらえるのに多少無理があること等か

第2表 女子の産業別1人平均月間
現金給与総額
(昭和35年平均)

| 調査産業 | 現金給与総額 | 対前年増減率 | |
|-----------|--------|--------|-----|
| | | 35年 | 34年 |
| 調査産業総数 | 12,414 | 8.6 | 7.6 |
| 鉱業 | 11,586 | 4.3 | 4.7 |
| 建設業 | 10,369 | 8.4 | 8.1 |
| 製造業 | 11,002 | 11.0 | 8.6 |
| 卸売業・小売業 | 13,017 | 7.6 | 5.2 |
| 金融・保険業 | 19,475 | 4.1 | 5.5 |
| 不動産業 | 14,427 | 12.3 | 5.2 |
| 運輸・通信業 | 16,818 | 6.1 | 6.3 |
| 電気・ガス・水道業 | 21,757 | 8.3 | 4.9 |

労働省毎月勤労統計調査

十二月と前年同期との比較においてみると、給与総額及びその内訳(きままって支給する給与と特別に支払われた給与)のいずれも規模間格差は縮少している。殊に定期給与における小零細規模の着実な格差縮少がみられる(第三表)。即ち、規模五〇人以上の女子平均給与額を一〇〇とした場合、現金給与総額では五・二九人は四九・七で十分に満たないが、「きままって支

昭和三十五年のわが国経済は岩戸景気といわれた昭和三十四年を上廻る拡大を示したが、労働経済面でも雇用・賃金等において大幅な改善をみせた。労働省労働統計調査部が先般発表した毎月勤労統計調査結果からみた昭和三十五年の年間概況によると、賃金の増加は、前年より大きく、かつ、産業・規模間の賃金格差が縮小されたことが挙げられている。このような情勢の中で女子の賃金の動きはどうであったかを同じく毎月勤労統計調査から拾ってみると次のとおりである。

一、男女間賃金比較
昭和三十五年の常雇規模三十人以上の事業所の女子一人平均月間現金給与額は二一、四一四円で前年より九八七円(八・二%)増、男子は二九、〇三〇円(二一・九%)増となり、男女格差は縮小された(第一表)。この対前年増加率は男女とも昭和三十四年(女子七・六%男子七・〇%)を上廻るものであったが、殊に女子の増加率はここ数年来の最高を示し、かつ、昭和三十四年に引続いて男子のそれを上回っている。そしてこれを給与の種類別にみた場合に女子は「きままって支給する給与」において着実な伸びを示していることが注目される。

さてここ数年のうちで男女格差が最も拡大したのは昭和三十二年であったが、その後漸次縮少の傾向をみせ、昭和三十五年には男子の賃金一〇〇とした場合女子は四二・八で前年四二・六に比し、僅か〇・二であるが更に縮小した。

ら即断は出来ないが、一応今年の賃金動向からその方向を探ってみると、前述の如く賃金上昇率が女子において特に著しいこと、規模間賃金格差の縮少の傾向が、男子に比して中小企業に雇用される率の多い女子の一般賃金水準を結果的に高めたものと考えられること、女子雇用者総数中の三割が就業している製造業の賃金増加率が高かったこと、求人難に伴う初任給賃金の大幅な上昇等が近年の女子労働者の平均年齢、勤続年数の伸長、学歴・技能の高度化、有配遇者の増加等の構造変化と相俟って一般的女子賃金の上昇要因となったものと考えられる。

二、産業間賃金比較
女子の平均月間現金給与額を産業別にみると前年に引続き電気・ガス・水道業が最高で二一、七五七円、次いで金融保険業の一九、四七五円、最低は建設業の一〇、三六九円での順位は数年来変わり、女子賃金の規模別格差を昭和三十五年十二月と前年同期との比較においてみると、給与総額及びその内訳(きままって支給する給与と特別に支払われた給与)のいずれも規模間格差は縮少している。殊に定期給与における小零細規模の着実な格差縮少がみられる(第三表)。即ち、規模五〇人以上の女子平均給与額を一〇〇とした場合、現金給与総額では五・二九人は四九・七で十分に満たないが、「きままって支

がない。これを前年と比較すると最も増加率の著しいのは不動産業の二二・三%増、製造業の一・〇%増で、以下建設業、電気・ガス・水道業等の増加が目立ち、殊に不動産業及び電気・ガス・水道業は昨年の増加率を著しく上廻っている(第二表)。一方最も増加率の低かった産業は金融保険業(四・一%増)、鉱業(四・三%増)等で、これらの産業はいずれも昨年の増加率を更に下廻っている。総体的にみて昭和三十五年の各産業の女子賃金は概ね順調な上昇を示したが、とくに建設、製造業等の増加率が目立った。産業間の格差は、最高の電気・ガス・水道業を一〇〇とした場合最低の建設業は四七・七%、製造業は五〇・六%で、前年の各五三・二%五五・〇%に比し店が

第3表 女子の事業所規模別賃金格差

(昭和34, 35年各12月期)

| 規模 | 現金給与総額 | | きまって支給する給与 | | 特別に支払われた給与 | |
|----------|--------|--------|------------|--------|------------|--------|
| | 34年12月 | 35年12月 | 34年12月 | 35年12月 | 34年12月 | 35年12月 |
| 500人以上 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 100~499人 | 76.9 | 81.4 | 88.9 | 92.5 | 68.8 | 74.5 |
| 30~99人 | 63.2 | 66.2 | 83.9 | 87.4 | 49.5 | 53.1 |
| 5~29人 | 47.5 | 49.7 | 69.7 | 73.4 | 32.7 | 35.0 |

労働省-毎月勤労統計調査

る格差は著しく狭まって来た。しかし「特別に支払われた給与」では五・二九人は三五・〇と大企業の漸く一・〇〇に達しているのみで縮少の幅も一〇〇〇四九九人の対前年五・七に対し二・三にとどまっている。

規模別格差縮少の要因としては経済の好況が中小規模の事業所に対しても好影響を与えたこと、求人難に伴う初任給の上昇、並びに技術革新等による大企業の

労働者構成の変化による賃金水準の低下等が考えられるが、一般に労働市場における女子労働の特性よりして各規模間の格差の幅は男子より小さくなっている。

(注) 十二月分の賃金は年末賞与や残業の増加分から一般に他の月とは特異性を持つため、傾向的比較をみる上では統計上好ましくないが、ここでは最近の賃金のうごきという見地から、あえてこの月を採った。従って当該規模間の格差の傾向はあくまで対前年同期との比較においてのものであって、年間傾向ではないことに留意されたい。

給する給与では、五・二九人が七三・四、三・〇、九・九人が八七・四、とそれぞれ前年より三・七、三・六の縮少を示し、一〇〇〇四九九人では九二・五(対前年三・六増)と五〇〇人以上に對する格差は著しく狭まって来た。しかし「特別に支払われた給与」では五・二九人は三五・〇と大企業の漸く一・〇〇に達しているのみで縮少の幅も一〇〇〇四九九人の対前年五・七に対し二・三にとどまっている。

規模別格差縮少の要因としては経済の好況が中小規模の事業所に対しても好影響を与えたこと、求人難に伴う初任給の上昇、並びに技術革新等による大企業の

※ 51ページつづき

食品 結婚後の勤務の問題は現在の社会情勢と関連があるが、食品の職場では家庭との両立は無理だ。殆どがベルト作業なので休むと他人の迷惑になる。

連合会B 労働組合として男女同一労働同一賃金についてのとりくみができていないという欠陥があるし、解釈も統一していないなど、内部的に混乱があるのでないか。経営者のいう職務給或いは男女同一労働同一賃金は、利潤を追求することを目的としていることはあきらかで、組織に対しては分裂策でもある。賃金は労働力を再生産するもので、不当な差別を撤廃するためにもこの点を再確認しなければならぬと考えている。ILO条約の勉強も組合としてとりくんで政府に対して必要な条約を批准する方向に要求を出していきたい。

協働員のひろば

始めて開いた
地区別打合わせ会

山 室 寿
(大分婦人少年室協働員)

去年の十一月三十日、東京の本省で開かれた、一年に一度、期日は一日、出席は一回限りという、すべて一々づくしの印象的な協働員全国会議に出席して、当局の熱心なお話や協働員諸氏の尊い体験談などがあって、一期協働員の私は非常に啓発されました。

それでこの機会に少しでも見聞を広めたいと考え、ついでに東京家事サーブス公共職業補導所と愛知県勤労青少年ホームを視察してきましたが、委しく説明をきくにつけても、新しい婦人少年室行政の在り方がうかがわれて、ますます興味をおぼえて帰りました。

そこで、早速、この感激を他の協働員に報告したいと思い、室長と相談した結果、全国会議の報告と室の連絡事項の説明会を兼ねて、地区別の協働員打合わせ会を、つぎのような日程で開くことになりました。

- 一月九日(十三~十五時半) 大分地区
- 一月十二日(同) 仲津地区
- 一月十六日(同) 佐伯地区
- 一月二十三日(同) 日田地区
- 一月二十四日(同) 三重地区

場所は各地区とも労働基準監督署の会議室を拝借し、出席者は各地区の協働員全員と関係官庁職員でした。最初、婦人少年室長、労働基準監督署長、労働事務所長、職業安定所長、内職公共職業補導所長がそれぞれ挨拶され、私が全国会議の報告をしました。そのあと、室の事務連絡事項の説明、懇談という順序で進められました。

このような催しは大分県では始めてであり、しかも厳寒の季節で吹雪の日もあって心配しましたが、各地区とも全員が集まって、火鉢を囲み、ひざを交えて、汁粉を食べながら、熱心に腹藏なく話し合えたことは成功だったと思います。今度の会で最も大きな収穫はなんといっても地域的なつながりが、密接にできたことだと思います。

協働員は広い地域に点在しているのでなかなか話し合う機会がなかったのです。また、当然連絡をとってゆかねばならない第一線の関係機関の方でも協働員をよく知らない人もあったのですが、今度の会で一堂に顔を合わせてゆっくり懇談したことで、密接なつながりができたことを、双方ともよむ喜び、今後はたがい連絡をとるだけでなく、こんな打合わせも自発的に開くことを申し合わせました。このことは将来、婦人少年行政を地域に浸透させる上の一助となることと信じます。

労組婦人のページ

婦人労働懇談会から

婦人少年局では去る二月九日、各労働組合の婦人対策担当の方々をお招きして、最近の婦人労働問題、職場における当面の問題などについての懇談会を開催しました。総評・全労・新産別・中立労組のうち十五労組十九名の方の参加があり、大羽婦人労働課長が、最近の婦人労働の特徴について報告し、その後各職場の問題を出しあって懇談をすすめましたが、主として賃金問題生理休暇に話が集中しました。今回は紙数の都合で発言のなかから賃金の現状と組合の意見をひろって御紹介します。

○初任給にみられる男女差

食品 同じ職場で同じ職種なら初任給は男女同額で当然なのに実情は差別があるのが殆どである。ある酒造会社では十八才で勤めはじめるとき、その賃金に男女差がついている。会社では初任給の基準を十五才からとして逆算しており、その間の昇給率に差があるのでというが、規定はなく、事実上は十八才以上のものしかないなので差がつくようになっていく。他の企業でも仕事の内容そのものに明確な差がないのに賃金に初任給（中卒・高卒）から差別がついている場合がある。額としては大企業で十五才七千円以上になつているところは男女差をつけ、

低い方で四五千円程度のところは差をつけていない。

建設A 組織全体の40%が女子だが、最近では臨時、補助員制度で採用する場合は多くなって、組合活動をすると本採用にしないといわれるため、組織率は10%ぐらゐである。事務では五年間いても臨時雇用の人もいる状態である。

初任給から男女差があるが、会社側は女子は補助事務だからという理由をあげている。しかし果たして補助事務といえるかどうか疑問なものも多い。

海運 女子は全体の10%ぐらゐで勤続年数は平均六、七年である。三十二年に大幅賃上げをやり、大手筋は初任給一万円で男女差はない。一部で三十二年から職能給・年齢給体系をとり入れ、定年までいけば女子でも相当高くなるようになってきた。しかし一方では、最近子会社から出張事務をとって、交換手などを出向社員として使うような例もでてくる。

電力 初任給は男女一率だが、女子は結婚すると能率が落ちるといふことで賃金に差がつく。

運送 初任給は男女一率である。

○男女で異なる昇給率

建設A 最近では初任給を男女同一にして昇給で差をつける傾向が出てくる。組合では現在賃金綱領を作成中だが、組合でさえ男女別二本立の要求を出そうとしている。

海運 現在一率三千円プラスの要求の

団体交渉中だが、内容としては会社・組合とも女子は補助職だからという理由で

総枠一率三千円アップし、配分は男女二本立にするという案になっている。

建設A 交換手は不足なので初任給を高くして採用し、昇給のカーブをゆるくしている。

建設B 昨年労使の話しあいで職務給体系にかえることが決った。しかし現在資格給という制度があつて、本俸三万九千円になれば誰でも資格がとれるというものだが、女子で退職までに三万九千円になる人はなく、三万円に達する人が一人か二人いるだけで女子にとっては全く無意味な制度である。また定年も資格のついた人は五八才で、資格のない人は五五才となつており、給与・待遇とも非常に差をつけられてしまう。結核会社は仕事をしたい女の人にも何もさせないで資格も与えず、常に最低ランクにおくようにしているの——女子のみで反対したが、協約は結ばれてしまった。

海運 事務関係の女子は勤続は八年から十年が多いが、昇給率は男子の50%ぐらゐで、昇進試験、職場訓練の機会が与えられていない。

食品 婦人の昇給率は低い。賃金額も男子は三万円以上の人が大部分なのに女子は二万円以下の人が大部分である。

○問題の多い女子の賃金

連合A 最近の若い人達は月給制にあがれているが間違ではないか。時間

給にすれば男女同一賃金になるがどうだろうか。

建設B 経営者ははじめから女は女としてしか雇わない。男は能力があつて女はないというきめ方が問題の原因になっているのではないか。

連合A そういう男女不平等の見方は日本の歴史的社会的問題であつて労働問題に限らない。賃金を男女同一にもつていく糸口をどこにつけるかが問題だと思ふ。実際問題として女の人が主体になっている生産部門は時間給になりつつあるので、一つの解決策になると思ふ。しかし女の人には逆に月給化闘争をしたがる。

保健 日本のように社会保障も不完全なところでは時間給は意味がない。最低賃金をみても時間給にできるよ

金 時間給のよしあしについては、日本とアメリカを同様に考えるわけにはいかない。最低保障賃金もできていない現状では通用しない議論ではないか。

電力 女子は結婚して能率が下がるので、昇給率が悪くなる。オペレーターの

場合などは能率低下が数字で現われるので、すぐ管理者に問題にされてしまう。教育 既婚者は遅刻、早退がいくらか多くなるが仕事の内容では能率は下つて

いるとは考えられない。(以下30ページ二段目参照につづく)

働く婦人が知っておきたい法律問題⑩

男女同一賃金ということ

女の平等は、この十四条によって法律上認められたの

最近の毎月勤労統計調査の示すところによりますと、婦人労働者一人当りの賃金水準は男子の約四三%にすぎません。一般に婦人労働者の賃金が男子よりも低いというのは、何も日本だけの現象ではなく、先進資本主義諸国にも共通したことです。その一つの理由は、婦人労働者の年齢が男子よりも低く、勤続年数も短いこと、婦人労働者の大部分は主として単純不熟練の労働に従事していることだといわれています。だがそれだけではありません。戦前から日本の社会には伝統的に、婦人の人間的価値を男子のそれよりも低いときめてかかる考え方があり、また、一般的に婦人労働者は家計補助的な労働者であるとか、結婚・出産までの腰掛的な就職にすぎないという現象をとらえて、婦人の労働能力を不当に低く評価したり、男女労働者の賃金に差をつけたりする不心得な使用者が現在もいないとは申せません。

日本国憲法は、戦前から社会の各分野にわたって広範に存在した封建的不平等を取り除いて、国民の法の前の平等を確立するためにその第十四条ですべて国民は、法の下に平等であって、人種、信條、性別、社会的身分又は門地により、政治的経済的又は社会的關係において、差別されない」と規定しました。いわゆる男

女の平等は、この十四条によって法律上認められたの

する賃金が一定額であるに對し、女子たる日給者がその労働日数の多寡によってその月に對する賃金が前記の男子の一定額と異なる場合、あるいは、職務、能率、技能等が等しいにもかかわらず、女子の昇給をおくらせる場合等はずべて法に違反するといわねばなりません。しかし、この原則は、男子と同一内容に服し同一の労働を給付した場合に婦人なるが故に賃金に對して差別してはならないというのであつて、もし従事する業務の内容が男女の間で異なつたり、同一の業務でも作業又は執行方法が異なつたり能率に差がある場合には、男女間に賃金の差があつても違法ではないと解されています。

婦人労働者に共通した低賃金の問題を國際的に解決するためにILOは、一九五一年の總會で「男女同一価値労働同一報酬に関する条約」を採択しました。この条約では、「男女同一賃金」というものを、標題のように「男女同一価値労働に對する同一報酬」という観点でとらえています。そしてその第二条項で「性別に拘りなく職務内容に基いた賃金率」と定義されたこの男女同一価値労働同一報酬の原則を実施する上で、仕上げるべき仕事に基く職務の客観的評価が役に立つならば、各国は、この客観的評価を促進する措置を執らなければならないと規定し、その実施を要望しています。

日本は現在のこの条約をまだ批准しておりません。生活給的な要素と、勤続年数

に重きをおきたいいわゆる年功序列型賃金が支配的な現在の賃金制度の下において、男女同一賃金の原則も同一労働に對する同一賃金という型でしか把握されないのは致し方がありません。これを一歩進めてILOのいうように同一価値の労働に對する同一報酬を実現するために、現在のよ様な賃金体系ではなく、職務の評価に基づいた賃金体系を確立する必要があり、そのための客観的な職務評価の基準を設定することが必要です。

労働の価値が、同一内容、同一職種という基準でしか判定できない現在の段階では、同一価値労働といつても、同一労働といつてもその差はありません。異なる内容、職種の労働の間の価値を評価するに足る客観的基準が設定されて始めて同一価値労働という問題が始まるので、この道の行きつく所に、本當の男女同一賃金があるのです。

現状としては、わが國には未だILOの条約が要求している意味にそわない実情がありますから、現段階としては、使用者が女子であることを理由とする差別的取扱いでないことを立証しえない限り法第十四条違反が濃いものと考え、このよ様な考え方を排除するよう啓蒙指導することが急務であり、あわせて効果的な職務のあり方や職務の客観的評価の基準などの検討も行なうべきものと考えられます。

その労働日数の如何にかかわらず月に對

女子の就業者数と完全失業者数 (1960年11月)

一人一か月平均現金給与総額 (1960年11月)

| 産業別 | 女子 | 男子 | 男女計中 | | 女子の前の同月と比較 |
|------------------|-------|-------|--------|-------|------------|
| | | | にしめる割合 | の構成率 | |
| 総数 | 万人 | 万人 | % | % | 万人 |
| 総数 | 1,855 | 2,688 | 40.8 | | + 27 |
| 自営業者 | 286 | 808 | 26.1 | | - 1 |
| 家族従業者 | 870 | 326 | 72.7 | | - 58 |
| 就業者 | 697 | 1,552 | 31.0 | 100.0 | + 85 |
| 雇用者 | 22 | 39 | 36.7 | 3.1 | + 1 |
| 農林業 | * | 2 | 8.3 | 0.3 | ± 0 |
| 漁業、水産養殖業 | * | 6 | 10.5 | 0.9 | + 2 |
| 建設業 | 32 | 156 | 17.0 | 4.6 | + 5 |
| 製造業 | 248 | 538 | 31.6 | 35.6 | + 44 |
| 卸売、小売、金融、保険、不動産業 | 155 | 247 | 38.6 | 22.2 | + 20 |
| 運輸、通信、電気ガス水道業 | 34 | 185 | 15.5 | 4.9 | + 7 |
| サービス業務 | 178 | 209 | 46.1 | 25.5 | + 1 |
| 公務 | 20 | 106 | 15.9 | 2.9 | + 4 |
| 完全失業者 | 16 | 17 | 48.5 | | - 4 |

| 産業別 | 女子 | 男子 | 男子に対する女子の割合 | |
|-----------|--------|--------|-------------|---|
| | | | 円 | % |
| 総数 | 10,721 | 24,982 | 42.9 | |
| 鉱業 | 9,906 | 24,565 | 40.3 | |
| 建設業 | 9,431 | 20,222 | 46.6 | |
| 製造業 | 9,724 | 24,985 | 38.9 | |
| 卸売業 | 11,239 | 24,667 | 45.6 | |
| 小売業 | 15,472 | 33,427 | 46.3 | |
| 金融業 | 12,629 | 29,021 | 43.5 | |
| 不動産業 | 12,866 | 25,338 | 50.8 | |
| 運輸通信業 | 16,794 | 29,539 | 56.9 | |
| 電気、ガス、水道業 | | | | |

〔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の実数に推計乗数を乗じたもの。万位以下を四捨五入した結果であるから表中の総数欄の数字はその内訳の合計に必ずしも一致しない。 — 総理府統計局労働力調査 —

— 労働省労働統計調査部 毎月勤労統計調査 —

婦人少年局ニュース

○婦人少年室職員の事務研修

婦人少年室局では、かねて懸案であった婦人少年室職員の事務研修を三月七日、八日の両日にわたり実施した。これは婦人少年室の職務の適正化と事務の効率化をはかることを目的として開催したもので、今回は次の二十三室の出席職員を対象として行なった。研修は初めての試みであり、また短い日程であったため、内容も盛りだくさんで忙しい二日間であったが、研修生たちは終始熱心にノートを取り、質問をし、いささかの疲れも見せず仕事に対する意欲を高めてそれぞれの室に帰任した。

出席室 北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島・茨城・群馬・埼玉・千葉・東京・神奈川・新潟・富山・石川・福井・山梨・岐阜・静岡・愛知・三重・滋賀。

○家事サービス公共職業

補導所長事務打合わせ会議開催
 三月二十七日、東京都・大阪府の家事サービス公共職業補導所長及び主管課担当係官が出席して、家事サービス補導事業の運営について打合わせを行なった。

新聞発表

○第九回全国婦人会議出席者について
 第九回全国婦人会議の出席者が決定したので、三月二十七日午後一時から新聞発表を行ない、応募文二、三七〇通の傾向・問題点及び会議のスケジュールにつ

いて、婦人関係の新聞・放送・雑誌記者との懇談会を開催した。

○女子事務職員の現状についての懇談会開催

事務の機械化、経営の合理化に伴って変遷しつつある女子事務職員の職場におけるとり扱いについての懇談会が、三月二十八日午後、製造業・金融業の人事管理者を招いて婦人少年局長室で行なわれた。

「こらんになりましたか」

(婦人課関係)

○リーフレット No.82

「次の世代の成長に貢献する」

○パンフレット一般資料第五〇号

第十三回婦人週間実施のしおり

「次の世代の成長に貢献する」ために

○ポスター No.34

「次の世代の成長に

婦人の深い英知を」

婦人と年少者 第九巻第四号

通巻八十九号

定価 五十円 千四円

編集人 久米 愛

発行人 平林たい子

印刷人 網野 栄

発行所 婦人少年協会

電話九段(33)九五九七
 振替口座東京一〇七九一四

100円

夜のお口は、バイ菌の数が昼間の4.5倍！
 ナイトライオンならGD-12が1晩中ムシ歯を
 防ぐので安心。また、ホルモン誘導剤エピが
 ねている間に、ピンク色の歯グキをつくります

夜の歯磨 ナイトライオン

ライオン歯磨株式会社

ロッテ歌のアルバム……毎日曜日〇・四五―一・一五東京テレビ他全国ネット

LOTTE'S GREEN-GUM

LOTTE'S GREEN CHEWING GUM

10円
20円

口臭を消すガム

「お早よう」から
 「おやすみ」まで
 あなたの一日に
 明るいうれずみをそえる
 すてきな噛み心地
 天然チョコレートのロッテガムは
 “お口の恋人”です

**お口の恋人！
 ロッテガム**

ロッテ
グリーンガム