8-9-72

才四回繊維労働委員会
（一九五三年二月）報告才二

繊維産業における婦人の雇用問題

（議題才二項）

労働省

目次

はしがき …… (1)
第一部　繊維産業における婦人労働力の特性 …… (2)
(一)　一般状態 …… (2)
(二)　婦人労働者の転職 …… (10)
(三)　年令構成と結婚状態 …… (16)
(四)　繊維産業婦人労働者の失業 …… (18)
第二部　婦人労働者の募集に関する問題 …… (23)
(一)　募集に関連する転業分布 …… (24)
(二)　転業紹介機関による婦人労働者の募集と紹介 …… (27)
(三)　福祉施設と労働条件並に婦人労働者の募集に対するその関係 …… (28)
第三部　転業訓練及び昇進の機会 …… (35)
(一)　不熟練作業 …… (38)

(二) 半熟練及び熟練作業 …… (39)
(三) 監督的職務 …… (42)
(四) 管理部門職員及び高級技術職員 …… (43)

第四部 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金に関する諸問題 …… (45)

(一) 婦人労働者の所得に関する状況 …… (47)
(二) 賃金較差 …… (53)
(三) 原則の適用 …… (62)
(四) 原則に基く賃金率の決定 …… (67)
(五) 原則を累進的に適用する方法 …… (70)

第五部 討議の要点（案） …… (73)

はしがき

第三回繊維労働委員会は、全委員会の第四回会議の議題に上程する目的をもって、特に繊維産業に於ける婦人の雇用に関する問題について研究を行うことを事務局に指令するように理事会に要請する決議を採択した。

理事会は、その第百十七会期に於て、繊維産業に於ける婦人の雇用の問題を第四回繊維委員会の議題に上程することを決定した。理事会は特に左の問題をとり上げることにした。

(a) 繊維産業に於ける婦人の募集、訓練及び昇進の機会、及び

(b) 繊維産業に於て同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金に関する問題

なお、理事会は、該委員会に提出する予備報告に於て、婦人に対する福祉施設の問題をもまた取扱うように示唆した。

この報告は次の四つの部を含んでいる。(1) 繊維産業における婦人雇用の傾向に関する実際情報と婦人労働力の特性を含む部、(2) 繊維産業における婦人の募集と紹介に関する部、募集と紹介に関連して福祉施設について婦人繊維労働者が必要とするものについての調査を含む、(3) 婦人繊維労働者の転業訓練と昇進の機会に関する部、及び (4) 繊維産業に於ける同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金に関する問題の部の四つである。最後の結論の部では、委員会が討議に取り上げるべき要点を提案している。

第一部　繊維産業における婦人労働力の特性

(一)　一般状態

大多数の国の繊維産業は、婦人労働者を最も多数雇用し、従って、全労働力における婦人の割合が最大である製造工業である。第一表は、入手することが出来た最近の資料に基いて、繊維産業における婦人労働者の数と彼女等の相対的重要性を示している。

（第一表）

近年に於ける各国の繊維産業に雇用されていた婦人の数と相対的重要性

国名	期日	婦人の数	この産業の全労働力に於ける婦人の百分率	被用者の種類
濠洲	（1950年 三月 （1951年 三月	34,731 35,805	55 ） 55 ）	賃金労働者及び俸給被用者
ベルギー	（1949年 六月 （1951年 六月	84,167 95,319	48 ） 48 ）	社会保障によつて保護されている賃金労働者及び俸給被用者
カナダ	（1951年 三月 （1952年 三月	26,618 24,247	36.5 ） 35.6 ）	賃金労働者及び俸給被用者
デンマーク	1950年	19,038	64	賃金労働者
フィンランド	1949年	28,833	68	賃金労働者
フランス	1948年七月一日	344,300	57	賃金労働者及び俸給被用者
西ドイツ	1952年 三月	366,533	56	仝 上 仝 上
英国	（1949年 四月 （1952年 四月	576,000 528,000	59 ） 58 ）	仝 上 仝 上
イタリー	1949年		74	賃金労働者（事業所群の月間調査）
日本	（1951年 三月 （1952年 一月	1,220,000 実在せず 誤計 1,270000 950,000	60 ） 59 60 ）	賃金労働者、俸給被用者及び自営者 労働力調査
オランダ	（1949年 第四四半期 （1951年 第四四半期	34,912 32,648	31 ） 29 ）	賃金労働者及び俸給被用者
ノールウェイ	（1951年 三月 （1952年 三月	15,102 13,927	62 ） 59 ）	健康保険制度によつて保護されている被用者
ザール	（1951年 三月 （1952年 三月	975 917	82 ） 83 ）	賃金労働者及び俸給被用者
スウエーデン	（1951年 四月 （1952年 四月	23,517 19,049	54 ） 54 ）	賃金労働者（月間調査）
スイス	（1949年 九月 （1951年 九月	37,115 43,900	60 ） 62 ）	賃金労働者及び俸給被用者
米国	（1949年十二月 （1951年十二月	533,300 532,100	43 ） 43 ）	仝 上 仝 上

雇用者数 131
女子 83
率 63%

右の表が示す通り、大多数の国では、婦人労働者は全労働力の過半を占め、フィンランドでは八十三パーセント、イタリーでは七十四パーセントに達している。

しかし、若干の国、例えばカナダと米国では、この産業における婦人労働者の割合は比較的低く、非農業的職業における全労働力の婦人の割合よりはるかに高いことはない。この表を綿密に研究して見れば次のことがわかる。即ち、この工業が新しく発達した工業国又はその設備が広範に近代化されつつある工業国においては、婦人労働者はその他の国で占めているような優位を占めていない。

同時に、若干の非工業国の繊維産業における婦人の占める割合は比較的低いが、非工業の全部において必ずしも低いわけではない。

それ故、印度では婦人工業労働者の大多数が繊維工業に雇用されているが、全労働力に対する婦人の割合は比較的低い。メキシコに於ては、繊維労働力の婦人の占める割合は、一九四八年に十三パーセント、一九四九年に十二パーセント、一九五一年に十一パーセント及び一九五二年（前半）に十二パーセントであつた。婦人繊維労働者の大部分はメリヤス工業に雇用され、全労働力の七十五パーセントを占めている。繊維産業のその他の部門では、婦人の割合は、次表に示すように、きわめて低い。

第二表　メキシコ纖維産業部門に雇用された全労働者数に対する婦人の割合
（一九五二年　前半期）

綿　業	約五パーセント
羊毛工業	約五パーセント
麻工業	婦人の雇用全然なし
絹業及び人絹業	八パーセント以下

他方、ブラヂルでは、纖維産業における婦人の割合は比較的高く、一九四八年には全労働力の五九、一セパーセントを占めていた。その当時雇用されていた婦人の数は十八万二千百四十五人であつた。纖維産業の歴史の古い国、例えば中国及び日本においては、婦人が纖維労働力で大きな割合を占めている。一九四六年上海における調査は次のように婦人労働力の優位を示している。即ちその割合は綿紡績業で七十五パーセント、羊毛紡績業で六十五パーセント、綿及び羊毛の織物染色業で六十二パーセント及び絹織物業で六十二パーセントであつた。一九四三年香港の五大纖維工場の全労働力のセ十パーセントは婦人労働者で構成されていた。日本では第一表の示すように、一九五二年一月の纖維全労働力の五十九パーセントは婦人で占められていた。

未開発地域では、纖維生産は小規模企業で又は家族企業で相当に経営されている。この種の生産における婦人労働力の量に関して利用し得る数字に欠けているが、婦人が重要な役割を果していることが報ぜられている。

近年　繊維産業における婦人労働力の相対的重要性は　それ程変つてはいないが　多くの国の繊維産業全体として又は該産業のある業種において下降傾向にあることが見られる。このような傾向は多くの工業国において数十年間見られる傾向である。例えばカナダでは繊維労働力における婦人が占める割合は一九五〇年一月一日の三九、八パーセントから一九五一年一月一日の三六、七パーセントに減少したが、一九三七年にはこれは四四、七パーセントであつた。ノルウエーでは、婦人労働力の相対的重要性は一九五一年一月の六二パーセントから一九五二年三月の五九パーセントに落ちた。英国ではこの割合は　一九三九年の六一パーセントから一九五二年五月の五七パーセントに減少した。同様に米国でも　婦人繊維労働者の数は増加したが、この割合は、一九四六年の四七パーセントから一九五〇年六月の四十二パーセントに落ちた。

婦人の割合はこの産業の部門によつて異つている。例えば英国では次表に示すように婦人は綿業に最も多く雇用され　次に羊毛梳毛工業に多く　人絹及びナイロン生産に最も少く雇用されている。

第三表　英国繊維産業主要業種別被用者数（一九五二年五月）

業種別	被用者数		
	合計	婦人	婦人の率
綿紡績等	一五六、三〇〇	一〇一、六〇〇	六五%
綿織布等	一一九、九〇〇	七九、二〇〇	六六
羊毛及び梳毛	一八七、一〇〇	一〇二、九〇〇	五五

人絹及びナイロン生産	三五〇〇〇	八五〇〇	二五
人絹及びナイロン織布及び絹業	四八二〇〇	二八八〇〇	六〇

次表は米国の繊維産業の業種別労働者における婦人の率を示している。

第四表　米国繊維産業主要業種別婦人労働者の数と相対的重要性（一九五一年十二月）

業種別	数	全労働力に対する率	婦人労働力の率
繊維工場生産品	五三二一〇〇〇	四三%	一〇〇%
織糸縫糸工場	七四三〇〇	四六	一四
広巾織物工場	二二七七〇〇	三九	四三
メリヤス工場	一五二五〇〇	六六	二九
染色加工工場	二〇〇〇〇	二三	四
じゅうたんもうせん その他床敷物	一二一〇〇	二四	二
その他繊維工場生産品	四五五〇〇	三六	九

婦人の産業としばしば思われている繊維産業における婦人労働力の特性は婦人が生産労働者として大きな割合を占めていることである。例えば ベルギーでは 一九五〇年には社会保障の適用を受ける婦人繊維労働者の数は男子繊維労働者の数とほとんど等しく、前者は九二七三七人であり 後者は九七四〇六人であった。フランスでは一九四八年七月一日に労働社会保障省が行つた調査によれば 一〇〇〇人の繊維労働者（賃金労働者及び俸給被用者）のうち 婦人生産労働者は五三四人で男子生産労働者は三四八人であった。次表は一九四七年米国繊維産業の生産労働者のうち婦人の数と相対的重要性を示すものであ

るが　繊維製造作業において婦人が相当な役割を演じていることを物語っている。

第五表　米国繊維産業々種別生産労働者のうち婦人の数と相対的重要性（一九四七年）

業種別	生産労働者及び生産関連労働者	
	数	率
合計	五一八七〇〇	四五%
羊毛及び梳毛	七二八〇〇	四三
毛糸工場（じゅうたんを除く）	二〇三〇〇	六四
織糸及び経糸工場（毛を除く）	五六九〇〇	四九
撚糸工場	八九〇〇	六五
織糸工場（綿）	四〇四〇〇	四六
綿及び人絹玄竹織布	一七六四〇〇	四一
細巾織布工場	一四一〇〇	五七
メリヤス工場	一四七四〇〇	六七
メリヤス上衣工場	二五一〇〇	七五
メリヤス下着工場	三〇四〇〇	七七
メリヤス手袋工場	四二〇〇	八二
加工織維	一二二〇〇	一七
じゅうたん及びもうせん	一七〇〇〇	三一
帽子	六三〇〇	三四

雑繊維品	一五五〇〇	三〇

(二) 婦人労働者の職種

婦人労働力の相対的重要性は職種によって変る。大低の国において婦人は織布と紡績に広く雇用されているが、例えば、染色においては、婦人の雇用は一般に少い。全般から見て繊維産業において婦人は重労働をすることも出来るが、骨の折れる仕事はますます男子によって行われつゝある。他方繊維作業は機械的熟練又は知識をますます必要とするので又は紡績と織布も伝統的作業が特殊の発達をするので、婦人の雇用の割合は減少する。婦人の労働力は特に精密性と器用さを必要とする作業に有効である。

ブラジルでは、次表に示すように婦人の割合は繊維産業全体としての平均数字よりも織布、紡績及びメリヤスにおいて高い。

第六表 ブラジルの繊維産業職種別から見た全労働力における婦人の割合（一九四八年）

職種	婦人の率
紡績及び織布	五七、四六
織布	六三、四四
紡績	六四、五五
メリヤス	七一、四一
黄麻袋	五八、三〇
染色及び捺染（織糸及び布）	三五、〇〇
リボン、レース、綱	五五、一三

職種	婦人の率
その他	五八、九二
計	五九、一七

フランスでは、次表に示すように、婦人は特に梳毛紡及び綿紡、織布及びメリヤスにおいて重要であるが、染色、加工織物及びカード毛紡においてその割合が最低である。

第七表　フランス繊維産業職種別婦人労働者の分布（一九四九年）

職種	全労働者に対する婦人の率
羊毛コーミング	二四、六
紡績（梳毛）	六〇、三
紡績（カード羊毛）	二七、六
紡績（綿）	七一、〇
織糸染色	二一、五
染色及び加工	一六、〇
織布	五一、一
加工織物	三六、九
じゅうたん	二七、四
メリヤス	七四、六

スウエーデンでは、繊維産業における男女間の労働分布は次表のように約言することができる。

第八表　スウェーデン繊維産業男女別職種（一九五〇年）

男子の職業	大部分が男子の職業	混成職業	婦人の職業
雨衣工 洗濯工	整理工 括束工 折りたゝみ工	紡績工 撚糸工 巻糸工 織布工 メリヤス工	仕取工 梳機工 修理工

繊維産業における婦人労働者の熟練の程度については　相当多くの国のこれについての数字がないので、これを評価することは困難である。フランスの実状から判断すれば次表で示すように　熟練労働者のうちに婦人が占める割合は相対的に高い国があることが知られる。

第九表　フランスの生産労働者推測数（一九四八年七月一日）

	高度の熟練労働者	熟練労働者	専門労働者	専門人夫	普通人夫
男	一六〇〇〇	五一六〇〇	八〇〇〇	四〇〇〇	四〇〇〇
女	三七〇〇	六三〇〇〇	六三八〇〇	二三〇〇〇	一九九〇〇

第十表　フランスの繊維工業と製造工業における生産労働者千人につき性別及び職種別分布

（一九四八年七月一日）

職種別	高度の熟練労働者		熟練労働者		専門労働者		専門人夫		普通人夫	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
織維工業	三〇	七	九七	一一八	一三九	三二四	七二	八七	五七	六九
製造工業	六三	四	二四三	四五	二二七	一三二	一二八	五三	六五	四〇

右の表で見れば、織維工業における高度の熟練労働者のうち婦人は約五分の一に当るが熟練労働者のうち婦人は約五分の一に当るが、熟練労働者及び専門労働者では婦人の数は男子の数よりも多い。熟練度の低い労働者でも婦人の方が多いのがフランス織維工業の特長である。高度の熟練婦人労働者の割合は製造工業全体におけるよりも織維工業において相当に高い。熟練職及び専門職において婦人の数が男子より多いのは織維、衣服、皮革等の工業においてである。他方織維工業の人夫のうちに婦人の割合が高いのにも注目される。

しかし、ある国、例えばデンマークのように、織維産業の婦人労働者のうち最も大きい割合は僅か二三ケ月の訓練だけで十分の仕事についているもので占められている国もある。

英国では婦人は織布のような熟練労働に多数雇用されているが、一般に男子は、織機監視、整調のような重要な仕事に、又は婦人にとって過重であるような肉体労働に雇用されている。男子は中等程度の教育を必要とする地位に婦人に優先して雇用されている。しかし、男女が同一の又は類似の仕事を遂行する範囲は相当に広い。

大低の国では、男の仕事と女の仕事との区別が相当に確立しているが、この区別は種々の理由で――労働力の状勢、技術的変化、骨の折れる仕事に婦人を雇用することを制限

することが望ましいこと等によつて――徐々に少なくなりつゝある。その上、婦人に対して新規な且つもつと適当な雇用機会が展開するので、婦人は立つている時間が長く、塵埃と騒音のふんいきの中にあつて、時には重労働につくというような不快な労働条件において仕事をすることをますます嫌うようになる。最後に、繊維産業に色々の方法で男子の雇用を促進する傾向が見えて来て、伝統的に女性の仕事であつたが職業が今日では男性に開放されて来た。

それ故、英国では、一九四五年に綿紡業における賃金取りきめと作業編成方法を取扱つた委員会は、成人男子労働者を更に多く雇用することがのぞましいことを強調して、その報告において「繊維産業にできるだけ多くの男子を雇用するように奨励し、特に婦人及び少女にとつて重労働である仕事に彼女等を使用しないようにすることがのぞましいように思われる。」と述べた。なお英国のある最新式織布工場では男子労働者のみを雇用するつもりであるという。

印度でもまた、使用者のうちには雇用している婦人労働者を減らして、男子労働者のみを雇用しようとする傾向があるといわれている。

米国では、前世紀以来、繊維産業における男子労働者の重要性が引き続いて増大して来た。リング紡績工の大部分が婦人であつたものが、男子がそれに代る傾向にある。今日では、婦人は連続したリング紡績、巻糸及び特に汚くない軽労働に従事し、他方、刷梳室の重労働は男子に保留されている。米国では織布は婦人の仕事であると認められていたが一八五〇年代に機械がたゞに重くなり且つ運転速度が増すようになつたために、男子が婦

人に代るようになつた。一八七〇年代において、綿業の全労働者数平均一〇に対し婦人の数は六であつたが、一九四七年にはこの比は一〇対四になつた。羊毛及び梳毛工業の婦人もその数と比率の双方において重要性を減少した。これはこの工業の近代化のため、また新規な原料を使用するようになつたためである。織布においても一九一〇年以来婦人の数は男子に較べて少くなり、一九二〇年の六四〇〇〇から一九三〇年の四九〇〇〇に減少した。絹織物業においても、従前はその大部分を婦人労働者が占めていたが、婦人から男子へと仕事の交代が行われた。一八六〇年には、この工業の労働者の十分の七が婦人であつたが、一九四七年にはその数は四八〇〇〇となつて、その割合は五〇パーセントに下降した。

生産労働者以外の職種に婦人がどの程度入つているかを知ることは有用であるが、入手し得る関係数字は殆んどない。ベルギーでは、一九五〇年にこの産業の俸給被用者で婦人の数は男の半分以下であつた。米国では管理、監督、販売、技術事務所等の職員の三十七%は婦人であつた。ベルギーと米国の双方において婦人は事務労働者（秘書、タイピスト事務員等）として多数雇用されている。

一九四八年フランスの生産労働者以外の職種別男女労働者の分布を示す興味ある数字がある。繊維産業賃金労働者及び俸給被用者一〇〇〇人のうち、男子八二人、婦人三六人が事務所、管理、監督及び技術職員であつた。婦人のこの割合は全製造工業の割合（男子一二二、婦人五四）と比較すれば、後者の方が婦人の雇用が広範であることがわかる。

一九四八年七月一日フランスの事務所、管理、監督及び技術職員一〇〇〇人につき男女

の割合は次表の通りである。

	管理及び技術高級職員	事務所及び管理職員	監督職員
男	一六四	二三一	三〇〇
女	一二	二四三	五〇

この種の労働者における婦人の割合は製造業全体における割合よりも少し高い。特に監督職員についてそうである。事務所労働者のうち婦人の大部分は秘書及びタイピストである。管理高級職員において大学卒業又は同程度のもののうち婦人の割合はきわめて低い。技術職員のうち大学卒業の婦人の割合も低い（男四四六対女五）

各国の繊維産業における生産労働者以外の職種の婦人の割合についての比較が出来る資料がないが、フランスの場合を見れば、繊維産業は伝統的に婦人の産業であると認められているが、この産業の高級の技術職員又は管理職員において婦人が占める割合は製造工業全体の平均と大体等しいといえる。

(三) 年令構成と結婚状態

婦人繊維労働者の年令構成は国によって相当に異なっている。

殆ん千の高度に発達した工業国においては、中年層の婦人の割合が高い。多くの国においては、使用者は若い婦人と特に未熟練又は半熟練の仕事をする婦人を雇用したがる。例えば一九五一年五月英国では二〇～二四才の婦人年令層が最も多く、その数は八三〇〇〇（紡績一四〇〇〇、羊毛一六〇〇〇、メリヤス一五〇〇〇）であった。次に多いのは四〇～四四才の年令層でその数は六八〇〇〇であった。才三は十八才未満のものでその数は六六

〇〇〇であつた。絹織布並に人絹　ナイロン及び絹織布では最も多数の婦人の労働者の年令層は二〇～二四才　次で四〇～五〇才であつた。五〇～五四才の年令層で相当数（四九、〇〇〇）しかこの産業に雇用されていた。この産業では割合に年長婦人が雇用されているように思われる。

米国では　十八才未満の少女の割合は減少（一九一〇年の三〇、〇〇〇から一九四〇年の二五〇〇へと）したが　二〇～四四才の婦人の数と割合は一九二〇年以来増加し　なお四十五才以上の婦人の割合もまた増加した。これは米国における婦人の雇用の一般的傾向を一部反映したものである。

これに反して　日本では　織維産業の婦人労働者の平均年令はいちじるしく低い。一九四八年十月労働省が行つた抽出調査によれば　この産業の婦人労働者の平均年令は二〇才にすぎなかつた。婦人労働者のうち大体四〇パーセントは十九才未満　六十一パーセントは二十一才未満　八十六パーセントが二十六才未満であつた。労働省婦人少年局が一九四九年二月に行つた調査によれば　二〇の製糸（絹）工場に雇用された婦人五三七〇人のうち　六〇パーセントが十五～十九才、三〇パーセントが二十～二十四才であつて　婦人労働者の平均勤務年数は二九年であつた。

日本及びその他五六の国を除けば　織維産業における結婚している婦人の割合は　雇用結婚婦人の綜合数字に較べて　一般に高い。数年前　米国では織維工場の全婦人労働者の約三分の二は結婚している婦人であると見積られた。

英国では一九五一年五月に織維婦人労働者の半数以上（六〇、二〇〇〇のうち三一〇〇〇

しが結婚している婦人であった。戦後は　労働力の一般的不足と繊維品の生産を増加する必要とにかんがみて　この産業に結婚婦人の雇用を拡大することの必要が大に強調された。しかし現在の繊維産業の不況がはじまって以来　相当数の結婚婦人が労働市場をはなれるようになった。

印度の黄麻工場で行われた限られた調査によれば　この産業の労働者の大きな割合を結婚婦人が占める傾向があると言う。その調査対象の婦人労働者（三四七人）のうち　すべてが結婚しているか又は既婚の婦人であって　十人を除くすべての婦人はその工場に雇用される前に結婚していた。そのうち二八二パーセントははじめて就職した時には既に寡婦であった。

(四)　繊維産業婦人労働者の失業

若干の国の繊維産業では最近まで　労働力の不足を感じていた。烈しい募集戦が行われその戦は繊維産業をはなれた婦人又はこの産業にまだ就職したことがない婦人に向けられた。しかし　最近数ケ月労働状勢は変化した。

繊維産業に失業がひろがるにつれて　婦人は男子よりも比較的その影響を多く受けるように見える。次表は十ケ国の失業繊維労働者における婦人の割合を示している。

オランダを除く大概の国では、失業者のうち婦人の割合が男子よりも高い。この状勢を説明するに必要な詳細の資料が入手出来ないし、また、各国の状勢を比較するに必要な資料もない。一般に、結婚している婦人は、男子よりも先に、特に結婚している男子よりも先に解雇される。また解雇された婦人は、自分の家から適当の距離内で繊維産業に雇用を見出すことが出来ない場合は、その家庭上の責任の為に雇用を断念するであろう。

一九五二年五月、ベルギーでは、婦人の尋常人夫又は普通人夫の間におけるよりも婦人の熟練又は半熟練労働者の間において、失業が多く見られた。そして熟練又は半熟練婦人失業労働者の数は同じ熟練をもつ男子失業者の数よりも多かった。失業婦人の大多数は結婚している婦人であった。ベルギーの繊維産業には技術上の変化が行われたために、これが失業者を生む原因にもなった。このようにして失業したものは、転業訓練又は再訓練を受けなければ、直ちに他の転業に移すことは出来ない。それ故失業にはある転種において特に熟練労働者において、労働力の不足が伴うようになる。年長の熟練婦人労働者は就職口を探すことは出来るけれども、使用者は若い婦人の方を雇用したがる。カナダでは、失業繊維婦人労働者は失業男子労働者よりも熟練及び半熟練労働において多く見られる。米国では、婦人失業者の最高割合は綿織布、人絹及びレイヨン織布及び絹織布の部門に見出された。

現在繊維産業の失業労働者は一般に男子よりも婦人に多い理由を分析することは現在の段階では不可能であるが、この問題を繊維産業労働委員会が取り上げることは適切と思われる。繊維産業における失業は実にこの産業の男女労働者双方にとって関心ある問題であ

る。

結論として　多くの国において　繊維産業の労働力の相当大きな割合は婦人によつて占められているが　彼女等の相対的重要性は　特に　各国のこの産業の機械化と近代化の程度によつて異り　且つこの産業が各国に設定された時期によつて異なる。繊維産業の各部門においても婦人労働力の割合が異つている。その上若干の国では　この産業に婦人を雇用する割合に下降的傾向があらわれている。この産業における男女間の分業は多くの国では　どちらかといえば　はつきりしているが　婦人の傳統的職種に男子が雇用される傾向が見えているし　また　ある仕事特に重労働を必要とする仕事では婦人の代りに男子が使用されつゝある。婦人は大概本来の繊維作業に雇用され　男子はほとんど一手に機械化熟練と化学薬品の使用を必要とする仕事にたずさわつている。多くの国において婦人は熟練職に雇用されているが　大部分は半熟練及び未熟練の仕事に配置されている。繊維産業における婦人労働力のもう一つの特性は　中年層の婦人と結婚している婦人が相当高い割合で雇用されていることである。最後に　これ等の要因並に労働市場全般における婦人の地位が　この産業において婦人の方が男子よりも比較的多く失業するという事実の理由を説明し得るであろう。

国名	労働者の種類	失業者総数		婦人失業者の率		日付
濠洲	繊維機械工求職者	123		85%		1952年2月
	紡績織布工求職者	179		60		1952年2月
ベルギー	職業紹介所に登録された全失業又は部分失業繊維労働者の毎日平均	全失業	部分失業	全失業	部分失業	
		11,388	5,734	45	56	1951. 3
		26,940	32,010	52	56	1952. 3
		30,059	32,500	55	58	1952. 5
カナダ	第一次繊維産業の熟練及び半熟練労働者求職者	3,323		62		1951. 3月2日
		5,111		65		1952. 2月28日
デンマーク	繊維産業失業者	1,196		57		1951. 3
		3,259		63		1952. 3
フランス	繊維労働求職者	1,792		82		1951. 6
		6,165		85		1952. 6
西ドイツ	繊維衣服失業労働者	87,177		77		1951. 6
		101,423		75		1952. 6
英国	全失業者	6,168		51		1949. 5
		21,209		75		1952. 5
	一時的解雇	754		37		1949. 5
		121,560		66		1952. 5
イタリー	繊維職業求職者	98,346		88		1951. 3
		121,490		87		1952. 3
オランダ	繊維産業失業救済労働者	435		11		1951. 3
	全失業	2,306		6		1952. 3
	失業繊維労働者	153		65		1951. 3
		181		75		1952. 3

第二部　婦人労働者の募集に関する問題

一九四八年、その第二次会期に於て繊維労働委員会は、繊維産業に於ける労働者の募集に関する決議を採択した。決議は、繊維産業における募集との関係に於ける賃金、労働条件及び社会施設の方法に関する若干の一般原則を規定している。婦人労働者は、託児所及び保育所のような社会施設を特に必要とすることが述べられている。決議は、特に年少者の転業補導、婦人労働者及び外国人労働者の募集を取扱っている。利用できる人力資源の充分な活用に関する部分及び募集の方法に関するもう一つの部分も含んでいる。

女性労働の募集に関する部分は次の如く勧告している。

「これが必要と思はれるときは、必ず繊維産業は婦人労働者の失業人的資源を招致すべきである。

これを目的として、次のようにすることが望ましい。

(a) 非常勤ベースに基く仕事を組織する。

(b) 特別募集運動を整備する。

(c) 特別な募集機関を設立する。

(a)及び(b)に於ける勧告は、特に、婦人労働者が雇用市場外にある場外、これを労働力に導入するようにしなければならない労働力の不足の状態に関するものである。特別な募集機関を設立することは、一層一般的に重要なことであり、また、これは、繊維労働力内の婦人の立場にかんがみて募集及び就職の分野に於ける婦人の必要性に関するすべての問題を提起する。

(一) 産業に関連する転業分布。

繊維産業に於ける女性労働力の特徴は簡単に第一章に述べられているが、これによると多数の国に於て、繊維労働力の大きな割合は婦人が占めることが示された。繊維産業に於ける女性労働力の転業分布は、日々により、部門部門により、また、地域地域によつてさへも相当に異なつている。或場所で「婦人の」の仕事と考えられているものも、他の場所では「男子の」仕事と考えられる。仕事の条件中の相違及び使用される器具に於ける相違は、この立場に対して幾分か影響を与える。

しかし、現在の傾向は、繊維産業に於ける女性労働力を一層合理的に配分することが必要であると思われていることを示している。男女間に存するような労働の分類は、多数の国に於て、厳密ではなくなりつゝある。発展は次のような二つの主要な線に沿つてなされている。即ち、一方では、技術的改善は繊維産業に於ける仕事の性格を変更し、必要な機械的訓練をもつている男子によつてなされる若干の転業に婦人が配置される傾向にある。また他方、婦人は、重量なまた危険な作業を必要とするような仕事に対しては、男子程適していないことが考えられる。しかし、手先の精密性、器用さ及び敏捷さを必要とする仕事に於ては、婦人労働者は特に価値があるものだと認められている。婦人は、時には、慣習或は団体協約によつて或種の熟練作業に就くことを禁止されているが、或国々に於ては彼女達は熟練作業に立派に活用されている。

大部分歴史的な要因に基いている労働の規約分類は関係産業或は関係婦人に必ずしも利益とならないような変更がなされつゝある。事実、現在の慣習中の或ものは、婦人に対す

る、特に熟練作業に従事する婦人に対する機会が或程度危離にさらされている傾向にあることを示している。　繊維産業に於ける婦人労働者の転業分布の問題を、該産業に於ける労働力を最も有効に活用することを保障することに適用される若干の原則を設立するように、多くの国に於て今や再検討する必要があるように思われる。　該産業に於ける状況が、労働力の過剰或は不足のいづれであるにせよ、結局、労働者の資格及び適性に基いて仕事が割当てられるべきであるということは、すべての関係者が関心を寄せていることである。

ILOが支持する基本的原則は、男子も婦人も彼等に適しているすべての仕事に対しては平等の機会を持つべきであるというのである。　それ故、婦人及び男子は、原則として、彼等個人の長所に基いて、即ち、性に基く差別なしに、仕事の要件と彼等の資格及び適性を緊密に合致させるよう募集されるべきである。　それ故、資格及び適性をみて、仕事の要件に基いてのみ労働者を就転させることを促進する目的の組織的作業分析は、大低の国に於て、正実的進展にそつて「男子の」及び「婦人の」仕事間の差別が作られてきた繊維産業に於ては特に重要であると思われる。　男子の雇用及び婦人の雇用間に存在する人為的な障壁を除去することは、労働力をより一層能率的に活用することに貢することが出来るであらう。

此の問題は、婦人に対する転業訓練施設の問題と緊密な関係をもつているこの転業訓練はこの報告の他の部で取扱われている。　該産業に近代の高度に機械化された工程が導入されれば、もし、男子及び婦人が訓練に対して平等な機会が与えられなければ、彼等の適

性に根本的な相違がなくとも、彼等が仕事をする上に、必要な転業補導を受けないものは、不利な立場にたつであろう。同一価値の仕事に対して男子及び婦人の報酬の平等が実施されていない場合には、労働力の合理的且つ有効な配分にとつて、一層の人為的障害が存するであろう。

婦人の間の失業率が男子の間のそれよりも高いことに関する現状は、失業婦人の転業復活に関する特別な問題を惹起する。この転業復活の問題は無視することが出来ない。繊維産業労働委員会は労働不足の状況に関連して募集の問題を審議したが、多くの国に於て立場は反対になつており、また、繊維産業全般に於ける失業に関する現在の進展の背景に対して失業婦人の問題に付き特別な考慮を拂うべきであるように思われる。 例えば、就転斡旋の困難は、年長の婦人が特に熟練していなければ雇用を見出すことが困難な場合に起つて来る。 例えば、ベルギーに於ては、専門の技能をもつている婦人を就転させることも困難であるというのは、彼女等の訓練はあまりにも限定されたものであり、また、欠員があるような転業に於て彼女等の技能を活用する前に、一層の指導或は再訓練を必要にするからであることが報告されている。或る場合には、少女に対して就転の機会を見出すことに特別の考慮が拂われねばならない。 例えば、日本に於ては、極くわづかしか訓練されないで失業した少女の場合、適当な代るべき雇用が見付からないので、或場合には絶望的な決心をするようになりこの中には職業につくものもある。 この傾向が失業少女の間に発達しつゝあると報告されている。

一般的について、婦人労働者、特に、家族の責任がある婦人労働者は、特別な就転問題

をもつている。繊維産業に雇用されている多数の婦人、殊に既婚婦人を見るとき、適当な社会政策及び共同社会援助に対する必要性は、少くとも量的には、他の分野の産業に於けるよりも相対的に大きい。　すべてこれらの條件は、婦人の就職斡旋及び雇用に関して婦人には特別の援助を与えることが必要であることを指摘している。

(二)　職業紹介機関による婦人労働者の募集と紹介

繊維産業に於ける婦人労働者の募集は職業紹介機関又は直接使用者側又は両者を通じて行われる。　職業紹介機関が存在する場合、男女労働者はこれを一般に利用する。ある国々では、公共職業紹介機関を利用しなければならないことになつている。婦人労働者の紹介斡旋のため職業紹介機関内に特別措置を講ずるという問題が一九四八年の職業紹介機関組織に関する勧告中に取扱われ、これには左の原則を含んでいる。

「適当な場合に、職業紹介機関の一般の枠内に（中略）、その職業上の技能と体力に基き、婦人労働者の紹介斡旋のため適切な措置を講ずるよう手段を講じなければならない。」

職業紹介機関の紹介斡旋方針については、この勧告は左の原則を掲げている。

「職業紹介機関は、労働者を雇用先に紹介するにあたり、自ら人種、白人種有色人種、性別又は信仰を理由として求職者に対し差別待遇を与えてはならない。」

繊維産業の労働者の募集が一般に職業紹介機関によつて行われるにしても、また、その機関の特殊化した部門によつて行われるにしても、婦人労働者の諸問題に対し特別の注意を払わなければならない。これは単に労働力が甚しく不足している時期に於てばかりでなく、あらゆる状況の下に於てそうである。　彼女等が直面しなければならない問題で目つ

右に検討した問題は多くは永続的性質を帯びたものであるからである。

公共転業紹介機関をもつ多くの国では何か婦人労働者のために特別措置を講ずることが望ましいことが認められている。　このような特別措置の性質と程度は国によつて著しく差異がある。　ある場合には、転業紹介所はたゞ男女労働者に別々の入口と待合室があるだけであり、なお他の場合には、婦人求職者は、転業紹介機関の一般的な組織内の専門の所員―主に婦人―の方へ差廻される。　なお、転業紹介機関が産業的な又は職種的な基盤で特殊化される繊維産業に対しては特別措置が講じられている。

ベルギーでは繊維産業の中心地の大部分には特殊の転業紹介所が設けられている。このような紹介所では何名かの所員が婦人繊維労働者の紹介斡旋を特別に取扱う。　スイスでは、転業紹介機関に関する規則によつて、適当な時は何時でも、紹介斡旋は産業的又は職種的グループによつて行わなければならないこと、また、婦人労働者の紹介斡旋は出来るだけ別個の紹介所で行い且つ婦人の所員がこれに当らなければならないことを規定している。　英国では、公共転業紹介機関の設置以来別個の部がその術に当つている。　男子部には男子の所員を、女子部には女子の所員を配置している。　女子部の各班は求人口全般にわたつて知悉しており、転業紹介活動の主流から孤立していない。

男女労働者の募集、紹介斡旋は同一の方法で行われている。

しかし、米国に於ける転業紹介機関の公定方針は、このような特別措置が必要でないと思われる場合は何時でも、婦人労働者だけに紹介斡旋を盛に行うことを阻止するにある。

(三)　福祉施設と労働条件並びに婦人労働者の募集に対するその関係

繊維労働委員会は数度に亘り一般福祉問題を検討し、婦人労働者に関する特別勧告を行っている。　この委員会が設定した福祉問題に関する一般原則は、特に婦人労働力の職業的分布に鑑み、繊維産業に於ける男子労働者と同様、婦人労働者に対しても直接の関心事であることは勿論である。

この委員会は、一九四六年の第一回会議で、繊維労働力に一般的関心事である労働条件及び福利施設の改善に関する勧告を採択した。　改善しなければならない施設には昼間託児所と医療施設の設定を含んでいる。　その会議では、繊維労働委員会は保健、厚生及び安全に関する合同委員会設置の件を強調し、また右合同委員会の選挙に於ては、「企業内に於て占める婦人労働者数に正当な注意を払わなければならない」旨を勧告した。

一九四八年のその第二回会議で、繊維労働委員会は婦人労働者にとり直接の関心事である繊維産業の福利施設に関する決議を採択した。　一九四八年に採択された繊維産業に於ける労働力の募集に関する決議中、繊維労働委員会は、「育児所、託児所、簡易食堂、食堂又は労働者の食事のための他の施設、交通施設並びに住宅のような社会的施設は可能で望ましい時はいつでも労働者の利用のため設置し又これを発達させなければならない。」（第七項）旨を強調した。　同委員会は、また、これについて関係を有つ労働条件に関する一般原則を定めている。　婦人労働者が大多数の国の繊維産業に雇用されている程度並びに婦人労働者だけがもつ二、三の特徴（例えば年金構成、婚姻状態）を考えるとき、この産業に於ける婦人労働者の特に必要とするところを満たす要のあることがわかる。　法律によって加えられる最低の保護の他に、福祉措置及び労働条件の改善は団体協約によつ

て適切に実施できるのである。

母性保護の問題は、一九四八年に採択された二の問題に関する決議に於て繊維労働委員会により承認された通り、この状況の下に発生する主要な問題の一つである。大多数の国々では、婦人繊維労働者は一般的な母性保護の条項で包括されている。しかし、ある特定の国々では、団体協約は、すべての産業労働者を包含する法律上の規定を超えて婦人繊維労働者の保護を規定する條項を含んでいる。

それでフランスでは、天然及び人造繊維に関する団体協約は、労働法規の条項に近い条文を含んでおり、また、その外に、附加的な保護を規定し、これには妊婦が予告なしに職場を去り而も雇用契約違反のため違約金を払うに及ばぬ権利、その他妊娠期間雇用の安全を保障する条文を含んでいる。協約は、また、育児施設（授乳時間、授乳室、育児所及び托児所）につき附加的の保護を含んでいる。

メキシコでは、綿業労働者を包括する団体協約は、妊娠期の最後の三ケ月間婦人労働者はその保健に有害である甚しい身体的努力を要する労務を遂行してはならない旨を規定している。一般法律（連邦労働法及び社会保障法）に規定する母性保護措置（妊産婦賜暇及び給付）の外に、契約書は、一ケ月の産後賜暇の至過後まだ十分に恢復しない婦人労働者は全快まで賜暇の延長が許され、かつこのようなことがなければ当然持つ権利のいづれをも失うことなく賜暇の終了と共に職場に帰える権利がある旨を規定している。哺育中の母性は賃金全額を受けて各々三〇分づゝ二回授乳時間に割くことができる権利がある。

この目的のためには、特別室が用意されなければならないし、また、室内状況は近代保健

基準に合致しなければならない。

一九五一年の母性保護条約並びに母性保護勧告に定められた原則を繊維産業に適用すれば、この産業の婦人労働者の状況改善に資すること多大であると思われる。それは、この条約は、生理的、医療的見地から婦人労働者の利益を保護する目的で結ばれたものであるからである。

戦後、ある国々では、婦人労働者の募集並びにすでに雇用中の婦人労働者を引つゞき繊維産業に引留めておくことがさし迫つた問題となつた。労働力の需要はある場合は極めて盛んであつたが、一方、婦人労働者は種々の理由でこの産業から離脱する傾向にあつた。これに対して種々な措置がとられた。賃金、労働条件及び厚生施設を一般的に改善するための努力に加えて、婦人労働者独自の問題を処理するための特別の努力が行われた。近年とられた措置はたしかに、たとえば育児所及び托児所のような施設に対する婦人繊維労働者の広範囲の必要性を反映するものである。

大部分の婦人労働者が、この産業で生産労働者であるという事実が事業場の婦人労働者のため適切な福祉施設の必要性に更に拍車をかけるものである。仕事によつては起立していることが必要であるから、ある国々で実行しているように、婦人労働者には座席の設備をすることゝし、仕事の合間に折を見てこれを利用させることとすれば適切であると思われる。繊維産業に於ける婦人労働者の相関的重要性に鑑み、衛生施設、更衣室、洗面所等の問題も婦人労働者の必要という点から考慮しなければならないし、また、関係婦人労働者の士気のためには勿論のこと福祉のためにも、特に重要であることもまた明かである。

ある国々では、労働法規によつて婦人労働者には毎日又は交代に特定の休憩時間を与えなければならないことになつている。　しかし、繊維工場では実際上男女労働者が均しくこのような休憩時間によつて少からず恩恵をこうむつている。　このような条項は婦人労働者の特別な必要性よりも、寧ろ、婦人労働者が雇用されている場合には一般労働者の福祉上の必要性に一層周到な注意が払われてよいという事実を示すことに役立つている。

ある地域では、労働力不足のために婦人労働者を周辺地区から募集する必要があつたにせよ又は失業婦人繊維労働者が家郷を遠くはなれて適職を得たにせよ、交通施設は婦人労働者のために整備をみている。　適当な場合には、多数の婦人労働者は既婚者であり家庭の責任を負うものであるという事実、また、婦人労働力の今一方の多数は年少労働者であつて、これを過労と長時間の緊張の労働から適当に保護を加えるべきであるという事実に特に鑑みて、この問題に於て婦人労働者が必要とする点に対しては特別の考慮が払われなければならないと思われる。

多くの国々で行われているように、婦人産生係を任命することは、婦人労働者、特に家庭の責任を負う者及び始めて就職する年少女子が直面しなければならない多面的な問題を処理する場合に役立つことが判明した。

婦人労働者自身の福祉について規定を設けるにとゞまらず、その労働能率を向上させるために繊維企業に雇用される婦人労働者の実際の必要に慎重に適合した福祉措置が望ましいといえよう。　多分このような施設は、婦人労働者間の欠勤率を低下させることに役立つであろう。　そして彼女等の欠勤の一因はその身体的抵抗力が労働者としてまた家庭の

主婦としての二重の責任によつて輝圧を加えられるという事実にある。　なお、完全雇用状況が普及している国々では、このような境遇の下で労働力供給の一資源となつている既婚婦人労働者をより多数雇用しようとしても、それはこのような、社会的措置と醫保施設との欠如するために妨げられることもあろう。

婦人労働者は、子供の世話など日々面倒なことに当らなければならないが、しかし、これはその地域か又は企業の枠内で行う適切な措置によつて軽減することができよう。　このような措置は、特に昼間託児所、幼稚園、又はそれと同様の施設、安価又は　科の学校給食、及び、学年間並びに休暇中の学童余暇活動の施設の供与を含むといえよう。　時としてはこの他に、婦人労働者が都合のできる時間中開店するようにして家庭用の買物の便をはかるとか、家庭に病人その他緊急事の生じた場合公共その他の機関による家庭援護施設を設ける等実際に則した措置が講じられている。

このような措置は実際の必要に応ずるため要請されるものであると同時に、使用者の雇用する婦人労働者のために、その経費が使用者の重い負担となるようなことがあつては、結局婦人労働者自身にも、また、使用者にも利益をもたらさぬことになる。　一九五二年の母性保護条約（改正）はこの問題について明確である。　また、この母性保護条約には、姙娠婦人労働者及び働く母性の保護につき所要資金の方法を提案してあるが、これは織維産業に準用されるものと考えれば効果があるであろう。　特に、厚生資金の設定が提唱されており、この資金に対し、全産業労働者を包括する一般的な計画が無い場合、男女労働者を含む雇用労働者総数のために分担金が払込まれることになつている。

一九五一年十二月ジュネーヴに会合した婦人労働者の労働に関する専門家は、必要施設の供与は個々の使用者の直接負担となってはならない、また多くの場合これらの施設は地域の他の面に設けてあるものから分離して考えることは出来ない上りを述べている。このような状況であるから、公共職業紹介機関を含む関係者のすべては、婦人労働者の難点解決に寄与するところの地域活動その他につき勧告を行い、また、権威ある機関と関係団体間の必要な連絡調整を維持する役目を持つわけである。

結論として、多くの国々で特に相対的重要性をもつているのみに鑑み、婦人織維労働者のより合理的な分布の必要が感じられる。その資格と労働への適合性とを唯一の基礎として男女労働者の募集を行えば労働力を関係者すべての利益となるよう能率的に利用することを促進することになるだろう。婦人織維労働者の募集及び紹介斡旋は特に、年少女子、家庭の責任をもつ婦人及び失業婦人労働者について特殊の問題を提供するものである。婦人労働者が真実に男子労働者と雇用について同上の機会を得るばかりでなく、同一条件のもとにその労働を遂行する同一の機会をも得ることを保障するため、婦人労働者の労働条件改善（福祉施設及び母性保護）及び本来の雇用以外の条件（適切な社会施設の供与）改善につき注意を指向することができる。

従ってこの報告の最終の節に掲げた討議案は前述の諸問題を適切に処理することができる。

第三部　転業訓練及び補導及び昇進の機会

職業訓練及び補導に関するILOのすべての決定は、男子と同様に婦人にも、また、少年と同様に少女にも、そのまゝ適用される。というのは、彼等が解決しようと努力する問題は、性に関する差別なしにすべての関係者にとつて同様のものであるからである。しかし、ILOは、転業訓練の問題を審議するに当つて、若干の機会に、転業訓練及び補導に関する年少者及び男女成人の権利の平等を促進する原則を規定した。

一九三九年の転業訓練に関する勧告は婦人及び男子は工業学校及び転業学校への入学に対して平等の権利を持つべきこと、主として婦人及び少女が雇用されている職業に対して、技能及び転業訓練のための適当な施設が与えられるべきこと、及び、同じ学習を完了したときは、両性は同じ資格免許状及び平業証書を受ける平等の権利を持つべきことを規定している。一九五〇年の転業訓練（成人）に関する勧告は、「婦人も男子同様に成人に対する訓練施設に入所することが出来るべきである」と述べている。更に、ILOは、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金の原則の適用を促進する方法としての転業訓練の重要性を指適している。

繊維産業に於ける転業訓練に関する一般的問題は、一九四八年に採択された決議に於て繊維労働委員会によつて取扱われている。この決議は該産業に於ける男女すべての労働者に適用され、男女労働者双方に同様に適用される繊維産業に於ける転業訓練に関する一般原則を設定している。

繊維産業に対する転業訓練に関する教授法的及び技術的問題は、全体として、男子に対

すると婦人に対すと同じである。それ故、実際には、転業訓練に関する婦人の問題は、適当な訓練施設の有用性及び現存施設への入所の問題に限られるし、また、婦人の転業訓練一般に関する問題に影響を及ぼす要因によって同じように影響されるであろう。婦人はほんの臨時に労働市場にあるので、このため婦人の訓練はしばしば軽視されるのであると往往考えられている。婦人を訓練することに反対することには、特に訓練期間が長い場合には男子の方が訓練の損失が少ないらしいと信じられること、及び、婦人は男子より機械に対する熱意が少いことによって裏付けられることが時々ある。少女の一般的教育は、多くの場合、彼女達の将来の転業生活よりも将来の家庭生活に向けられる。更に、施設がある場合でも、婦人自身も組織的訓練の重要性に充分気づいていないようである。その上現存する訓練施設を婦人自身が利用することに対する反対を考えるとき、婦人の昇進の可能性が制限されていることも、これを妨げる一原因と考えられる。その他の理由のうち、ベルギーに於ては、繊維産業に於ける熟練転業に於ける熟練婦人に対して、訓練を奨励するように活動するだけ充分な高給が支給されていないので、それらの転業に対して少女達は訓練を受けようとはしないことが報告されている。

さらに訓練施設が婦人に開放されている場合は、その施設は婦人の仕事として伝統的に考えられている転業に対してのみ訓練を施し、主要な繊維転業以外の数多の機械的転業に対して訓練を施すことがないようである。例えば、米国の公共転業学校に於ては、紡績、機織、図案、及び織布検査の課程に婦人を編入するのが最も普通である。男子は機織の課程をとるものも若干はあるが、紡績及び図案の組に入るのは全く稀である。男子は大低、婦

人が普通入らない織機修理、転業数学及び機械組立の課程をとる。州の援助を受けている織維学校に関しても、婦人は訓練施設の恩恵を男子程受けていないことが報告されている例えば一九五一年六月に於て、これら学校の織維課程に於て男子の六、五五一名に比較して婦人は九二二名であつた。

多くの国に於て、婦人労働は、織維総労働力の重要な割合を表わしてはいるが、婦人の必須な役割は家庭にあるという観念が未だ若干国に於ては行き亘つていて、またこれが少女に与える転業訓練の性格に影響を及ぼすのである。

例えば、ベルギーに於ては、訓練施設はヴェルヴィエルの織維の本場に於て組織された特別な訓練計画を含んでいる。訓練はそれぞれ、少女には「女性」の仕事と考えられるものについて、少年には「男性」の仕事と考えられるものに対して別々に与えられる。訓練の方法及び条件は男女共同じであるが、訓練の一部である一般教育は少年、少女夫々に異つている。少年は、一般的性質の課程と同様手工技術（木工、製本、電気等）に於ける指導も或る程度受ける。少女に対する一般指導は、殆ど、主婦及び母親としての婦人に対して有用であるような事柄（家庭的仕事、料理、裁縫、育児等）を含んでいる。フランスに於ては、天然及び人工織維に関する団体協約中に、補導工及び養成工に与えらるべき一般教育は、原則として、少女に対する家庭的仕事に於ける訓練を若干含まなければならぬことが規定されている。特に転業に就いている婦人に対しては、家庭的仕事及び育児に関する訓練は必要であるけれども、この指導が、転業訓練施設から男子及び少年が受けると同程度に婦人も恩恵を受ける可能性を危うくするようなものであつてはならないとしている

繊維産業に於ては、男子の仕事及び婦人の仕事間の区別の一線はだんだんとはれていく傾向にあるが、未だしばしばこの線は注意深く引かれている。一般的に婦人は繊維転業それ自体に主として多く雇用されており、また男子は、機械的及び技術的熟練を要する転業にのみ雇用される傾向にある。というのは、婦人は男子程機械的適性を有していないであろうとしばしば考えられるからである。更に繊維産業に於ける転業の性格は、技術的変化の導入及び作業の再組織によって変っていく。保全及び修理の附随的仕事が増えつゝあり、また、監督職員の技能の要求度は、新規の複雑な機械及び工程が本産業に採用されるにつれて増大する。繊維産業に於ける技術的及び経済的発達と労働者を誘引し且つ彼等に昇進の至当な見込を与える必要性とにかんがみて、特に戦争この方、繊維産業に対する転業訓練に近代的にして能率的な方法を採り入れたいということが考えられて来た。更に労働力を健全にして効果的な方法で配分するため、適当な転業訓練を設け、補導生を撰択する必要があると認められつゝある。しかしながら、繊維産業に於ける女子労働力の訓練に起る若干の実際問題を検討しなければならない。

(一) 不熟練作業

婦人はこの産業に於ける生活及び仕事に対して、特に機械を使用しての仕事に対して、男子程準備が出来ていないので、婦人及び少女の場合は、男子の場合より、適当な誘導課程を設けなければならないという必要度は大きいであろう。不熟練婦人労働者に関しては彼女等が自己の仕事に出来るだけ早くなれるよう、仕事の方法を指導するに当って、特別な考慮が払われるべきであろう。

(二)半熟練及び熟練転業

婦人の労働が大規模に利用される熟練及び半熟練仕事に於ては、訓練の大部分は、今でも、経験のある労働者の監督のもとで、作業中授けられ得る。それ故、英国に於ては、紡毛機室の繰糸工或は粗紡工は、バッタ・テンダーとして発足し、後にフレーム・テンダーになる。撚糸工もまたバッタ・テンダーとして出発し、スラバー・テンダーに昇進する。繰糸工(巻糸部)は経験ある繰糸工と一緒に働くことによつて仕事を習得し、仕事が出来るようになると、一台若しくはそれ以上の機械の責任をもたされるようになる。熟練作業である機織は、しばしば、作業中に習得される。婦人はバッテリー・ガールとして出発し機織に於て真の熟練を習得するには二ヶ年も要する。しかし彼女達は作業中の経験の外には他の形体の訓練を受けることはない。

長期に亘り、また、労働者に昇進の機会を適当に与えないようなこの経験的訓練形体の欠点については、一九四八年に於て採択された決議中に於て繊維労働委員会もこれを認めている。しかし、婦人は、適当な訓練施設の組織がおくれているような転業に於ける労働者の最大の割合を占めているので、彼女等は組織的訓練の不足によつて一層影響される。それ故、適当な訓練施設を設けることが問題となるのである。

男女に対する転業訓練施設を組織するため、近年、殊に労働者が不足していた戦後の期間に、相等の努力がなされた。此等の施設のあるものは、繊維産業に於ける男女間の仕事の現存の区分を明確にするような傾向にある。この事実は雇用の機会の問題と密接に関連している。婦人は、ある限られた数の操作に対して訓練され、その他の転業に必要な訓練

を受けていないで、雇用されている。自分に最も適し、また資格のある仕事に労働者が雇用されるような状態をつくるために、この悪循環は或点で破られる必要がある。

ベルギーに於ては、例えば、関係使用者及び労働者団体の共同管理になる一般関は、少年及び少女に対し、繊維産業に対する業間訓練を与えている。少年は伝統的な男子の仕事について、また、少女は伝統的な婦人の仕事について訓練される。男女双方に対して同じ訓練方法が、夫々、少年に対しては「少年養成工室」少女に対しては「少女養成工室」に於て与えられる。訓練方法に於ける相違は、すでに述べたように、少女に対する一般課程に於ては、家庭的仕事に於ける指導に重点が置かれている。

フランスに於ては、天然及び人口繊維製造に関する一九五一年の団体協約中に見習者養成に関する原則が設定されており、(a)熟練労働者の技能養成及び(b)半熟練労働者の訓練の二形式をとっている。少女に対する一般課程は原則として家庭内の仕事に対する指導を含むべきであるとの相違はあるが、訓練の条件及び方法は男女双方に対して同じである。ヴェルヴィエール(ベルギー)地方に設置された施設と比すべきものは、フランス北部地方に組織されている。エルボー及びルーヴィエル地方には少年及び少女に対し各々訓練施設が組織されている。一年の期間に亘る転業訓練は、学理的及び実際的指導及び一般教育課程を含んでいる。少女も少年も一般教育に関しては同じ学科目を持ち、少女は装飾的図案及び家庭的仕事に対し補足的指導が与えられる。リヨン市の訓練用の絹糸所は、労働省の技術教育課の援助のもとに、関係使用者団体及び労働者団体が設立したものである。織物工及び機織工(婦人)の訓練を完了すれば口の資格免許状を授けられる。更に、これより

熟練度の低い仕事（男子及び女子の仕事）に対しても組織的な訓練が組織されていて、引続いて受講した補導生には他の形の資格免許状が与えられる。これは労働者の実際的智識を証明するものである。その他の場合では、特殊の作業場には工場内に、婦人生産労働者に対する組織的訓練が組織されている。しかし若干の繊維工場に於ては、補導所は婦人の繊維の転職（アルザスの繊維産業）に於ける指導を与えない。

オランダに於ては、繊維産業に対する転業学校に於ける訓練施設は、概して、男子同様女子にも開放されているようである。若干の場合に於ては、学校内に婦人の転業（例えば機織）に対して特別な課定が設けられている。

英国に於ては、半熟練及び熟練作業に対する組織的訓練が組織されつつある。綿業の個人会社では紡績部の少女に対して訓練課を設立している。各種の織機及編機の操作に対する指導が授けられ、また、補導生が製造全工程の一般知識を獲得するのを助けるため講和や実地教授がなされる。この形式の訓練は普通三ケ月を超えない。

婦人に対する熟練作業のため、特に見習者養成に関する訓練施設はしばしば限定され、このため婦人に対する昇進の機会は制限される。

スイスに於ては、人絹及び人造繊維織物に於ける労働者は仕事中に訓練される。経張枠工は見習養成され、又経張枠技能養成は州の規則によって組織されているが、これは男子に限られている。

英国に於ては、繊維関係職業に於ては、婦人は見習工となることはない。例えば梳毛においては見習者養成は男子に限られている。綿業でも、調節見習養成は男子に限られてい

る。この仕事は織機の効率を保持すること、小さな修理及び織型を織機にとり付ける仕事を含んでいる。一月乃至三ヶ月間に、婦人は作業中撚糸を結ぶ仕事を習得するであろう。このためには、若干の第二次教育を授けることが望ましい。尤もある場合には、団体協約中に婦人がこの職に就くことを禁止している）。撚糸結び工にある男子は調節見習となる資格があるが、婦人は（この見習となることは出来ない。同様に織機持に対する見習の道も少年にだけ開かれている。

米国に於ては、個人会社が、米国労働省の技能者訓練部と共同で、熟練保全係員、製図及び下級化学技術者に対して組織している若干の技能者養成計画（例えば、ボタニー梳毛工場に適用されているような）は、明らかに或は暗黙裡に、男子に限定されており、また紡毛機室機械工、リング精紡、ミュール精紡、ミュール精紡機械工、機織、織機室機械工仕上室技師等を含む職業に対する補導生の性別に関しては規定していない。

（三）監督的職務

婦人の多くは繊維産業の監督の仕事については訓練を受けているので　本産業については彼女等は監督的地位を占めている。監督係員に対する組織的訓練が設けられたのは比較的新らしい発達であり、また、若干の場合には婦人に限定されている施設もあるけれども利用出来る施設は大部分男子に限られているように見える。それ故、フランス（ノルマンディの繊維産業地域）に於て監督者に対して組織されている課程は、工場に働く男子に対して計画されたものであり、彼等は能力と適性によって選ばれる。しかし工場に於ける見習者養成の指導員としての婦人を訓練するための課程も設けられている。北部地方に於て

は、北部地方見習者養成委員会によって組織されている。職業組織及び労働者の向上推進所」では、三週間の期間に、男子及び婦人の監督係員（職長及び婦人職長、監督者及び指導員）を訓練している。東部地方に於ては、繊維産業に対する監督係員に対する補導所が一九四二年にエピイナルに組織された。しかしこの補導所は、寄宿性であり、少年及び男子にのみ開放されている。

オランダに於ては、監督係員に対する訓練施設は男子及び婦人に対して開放されているようである。米国に於ては、多くの繊維工場の経営者側は監督者に対する訓練計画を組織しており、主として男子がこれに募集される。

(四)管理部門職員及び高級技術職員

管理部門職員及び高級技術職員に関しては、少女及び婦人に対して、一層広く訓練の機会が与えられるようである。例えば、フランスに於ては「東部紡績及び機織上級学校」は男女双方の学生に開放されている。オランダに於ては、婦人も男子と同様に繊維産業に対する技術学校へ入学することが出来る。

しかし、ある場合に於ては、研究及び訓練施設に於て授けられる課程及び機会は男子に対すると婦人に対するのと必ずしも同等ではない。若干の実例に於て、男子補導生だけが現存の訓練計画に募集されている。このようにして、英国に於ける主要な繊維研究及び訓練所は監督的職員に対し一層進んだ訓練を与えているが、ここでは男子及び婦人の取扱いに相違を設けている。研究所助手のために設けられている施設（研究のため及び書面地方技術専門学校へ出席のために休暇を与えられること、課程を満足に修了した際の授業料の

支払　試験に対する休暇及び特殊な事情にあつては支給）は少年に対しては強制的であり
また少女に対しては随意のものである。米国に於ては、繊維会社の経営者に対する訓練制
度は大低男子にのみ関するものである。

決論として、婦人の転業訓練に関する問題は、特別な技術的問題を含んでいるようには
みえない。しかし婦人が主として雇用されている転業に於ける適当な訓練施設を発展させ
る必要性及び技術のあらゆる段階に於て男子に与えられる訓練施設を婦人にも開放する必
要性のあることは明らかである。それ故、この報告中の決論の部分に於て作成されている
議題中のこの問題に関する計議のための要点（案）は、これら問題を適宜合むことになろ
う。

第四部　同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金に関する諸問題

ILO総会はその第三十一回会期（サンフランシスコ、一九四八年）に於て決議を採択した。この決議は、特に、理事会に対し、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金の問題を討議のため適当なものとしてとり上げるよう産業労働委員会に要求するように要請していることが想起される。

一九五一年に同一賃金の条約及び同一賃金の勧告を採択するに当って、総会は同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金の原則が産業の各部門に適用されるべきであるという基礎を設定した。従って、繊維産業にこの原則を適用することは総会によって採択された二つの規約によって設定された枠内で考慮されるべきである。この点に関し右の国際規約のうち主な関係条項の概要を述べることは無益ではないであろう。

条約の定義する「賃金」とは、使用者が労働者に、現金たると現物たるとを問わず、直接又は間接に支払う通常の、基本の又は最低の賃金又は俸給及び一切の追加的報酬であって、労働者の雇用から発生するものを含むとしている。条約は又「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金」とは性別による差別待遇なしに確立された賃金率を指すものとしている。

この条約は、「各加盟国は、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金を与える原則の全労働者への適用を、賃金率を決定するために行われている方法に適当する手段によって、促進し、且つ、この方法と一致する限り、この適用を確保しなければならない」

と規定している。本原則は左の各種の手段によって適用することが出来る。

(a) 国内の法律又は規則
(b) 法令によって設立された、又は認められた賃金決定機関
(c) 使用者及び労働者間の労働協約、又は、
(d) 右各種手段の結合

本条約第三条には左の規定がある。

「仕上げるべき仕事に基く取扱の客観的評価が、この条約の規定を実施するのに役立つ場合には、このような手段を執らなければならない。」

第三条第二項には左の規定がある。

「この評価に於て従うべき方法は、賃金率の決定に対して責任を負う機関によって、又は、この賃金率が団体協約によって決定される場合には、その当事者によって、決定されることができる。」

第三条第三項には更に左の規定がある。

「仕上げる仕事について、性別に拘りなく、このような客観的評価によって決定される較差に対応する労働者間の賃金較差は、本原則に反するものと考えてはならない」

加盟国は、この条約の規定を実施するために、関係使用者及び労働者の団体と協力しなければならないことが第四条に強調してある。

同一価値の労働に対して男女労働者に同一の賃金に関する勧告には本原則の漸進的適用のための措置を左の如く定めている（第四項）

(a) 同一価値の労働に対する男子労働者の賃金率と女子労働者の賃金率との間の較差を減少すること。及び

(b) 加給制度が実施されている場合には、同一価値の仕事を仕上げる男女労働者に同一の加給を与えること。

また二の勧告は、職務分析その他の手続によって、労働者の性別に拘らない職務分類を行う目的を以て、仕上げるべき仕事の客観的評価の方法を確立すべきことを規定している（第五項）。第六項はこの原則の適用を容易にするため、必要な場合には、職業指導及び雇用相談、職業訓練、職業紹介、福祉社会施設及び職業に就く機会の面に於て措置を執るべき旨を規定している。

(一) 婦人労働者の所得に関する状況

男女同一賃金の問題は、繊維産業の男子労働者の所得と較べての婦人労働者の所得状況を背景として検討することが適当であると思われる。しかし、この問題は性別による差別待遇なしに賃金率を確立することに極めて密接な関係をもっている。男子労働者と較べ繊維産業婦人労働者の所得動向のうち、男女労働者間の所得差を、種々な理由によって、縮少を図るというような措置をとれば、間接に少なくとも漸進的に、この原則の適用条件を緩和できるであろう。

性別による賃金較差について簡単な検討がILO報告「繊維賃金」に載っており、この報告は若干の顕著な動向を明かにしている。

一般にいって、婦人労働者のすべての階級につき一時間当り平均賃金所得は男子に比

し著しく低い。前記の調査によると、一九四八年及び一九四九年の男女間の賃金較差は、十六ヶ国中三ヶ国を除き、男子労働者平均額の二〇乃至四〇パーセントに及んでいる。男女織維労働者間の一時間当り平均賃金所得の較差は、その資料が備わっている十二ヶ国の戦前の賃金所得と較べて、それぞれの程度減少している。

男女労働者間にみるような賃金較差は、その原因の一部が熟練と能率の差に、一部が同一価値の労働に対する不均等な賃金にあるとされる。ここで指摘されることは、「もし、賃金差金の大部分についてその原因が後者の要因にあるとすれば、その場合婦人労働者の多数を雇用する織維産業は、生産性に比し低賃金を支払うことによって、比較的少人数の婦人を雇用する同じ織維産業に対し競争上有利な立場にあり得る」ということである。

「織維賃金」に関する報告は、同一価値の労働に対する男女労働者間に存する賃金の不均等についてその程度を統計的に明示することの至難であることを強調すると共に、綿業の男女紡績工及び織工の賃金率について概略な比較を行っている。二三の国を除いて、婦人紡績工又は織工の賃金率は、資料の備わっている国々の対応する男子労働者の賃金率より著しく低率であった。しかし、大抵の場合、この較差は、全体としての男女織維労働者間の一時間当り平均賃金所得の較差よりも著しく小さかった。紡績業及び織物業に於ける男女労働者間の賃金較差は男女労働者がそれぞれ扱う織機数又は紡錘数の較差を部分的に反映することもあろう。このような賃金較差は又その原因をある程度は次の事実に帰することと出来よう。即ち、婦人の織工又は紡績工は、その移動率が男子

労働者に比し大である場合が多く　且つ、その在勤年数が短いから、男子よりも経験が劣る。ある国々では、使用者は、兎もすれば、出産手当の支払が直接使用者の責任となっている場合、婦人労働者の雇用による超過コストを引受けなければならない。この事実も又賃金較差の一因として挙げられている。

各国に於ける状況を検討すると婦人労働者の賃金動向が幾分か詳細に判明する。例えば日本の繊維産業では、男女従業員（幹部従業員を含む）間の可平均の現金所得の間には、たとえ女子労働者が宿舎及び食料のような現物賃金を男子よりも多く受けることを計算に入れても、相当な較差がある。この較差の生じた原因の一部は年少女子労働者が圧倒的に多数であることであるだろう。一九四九年の婦人少年局の調査によれば二〇の機械化生糸工場に雇用されている五、三七〇人の婦人労働者の一九四八年十一月に於ける一人当り平均月収賃金は、二三〇三円にすぎない。これは、全産業の常時婦人労働者の平均月収賃金の僅かに七二パーセントに過ぎない。

スエーデンでは、婦人繊維労働者の所得は男子に比し大幅に増加した。それ故、一九三九年から一九四八年まで二十一才以上の男子労働者の一時間当り平均所得は八四・八パーセント上昇し、二十才以上の婦人労働者については、一一五・九パーセントの上昇となっている。これに対応する出来高払労働に就労する男女労働者の所得はそれぞれ八九・九パーセント及び一一二・三パーセント引上げという数字を示している。

一九四九年乃至一九五一年には男子労働者の賃金は二次・三パーセント上昇し、婦人については二九パーセントの増加であった。一九五二年第一四半期の間には賃金増額は男

子労働者一〇パーセント、婦人労働者は一三・四パーセントに達した。同一賃金の原則の漸進的適用となる措置で一九五二年初期に執られたものが恐らくその期間に於ける婦人労働者の所得が増大した理由の説明となるであろう。事実上、スエーデンに於ける婦人繊維労働者の賃金は、一九五一年の七七パーセントに比し、一九五二年の一・四半期に於て男子繊維労働者の約八二パーセントであると報告された。

スイスでは、連邦産業貿易手工業労働局で行う定期調査によると、一九五一年十月に於ける繊維賃金労働者の一時間当り平均所得は左の通りであつた。

第十二表　繊維賃金労働者一時間当り平均所得（スイス）

賃金労働者	一時間当り平均所得（一九五一年十月）（サーンチーム）
成年男子労働者	二四二
熟練労働者	二八八
半熟練及未熟練労働者	二三五
成年婦人労働者	一七三
年少男子	一三三
年少女子	一三一

婦人労働者の一時間当り平均所得は、右のように、男子より低額であり、半熟練及び未熟練男子賃金労働者に比し実質的にその以下となつている。婦人賃金労働者、特に年少女子の一時間当り平均所得は、次表に示すように、一九三九年六月以降一九五一年十月まで相関的に男子以上に上昇した。

第十三表　繊維賃金労働者一時間当り平均所得の増加（スイス）一九三九年―一九五一年

賃金労働者	百分比　一時間当り平均所得の増加（一九三九年を一〇〇とする）一九五一年十月現在
成年男子労働者	二二八
成年婦人労働者	二三八
年少男子	二四二
年少女子	二八四

この状況は次表に示すように、一九五一年十月分の平均所得と、一九三九年六月分を一〇〇とする相関的所得増となつている俸給従業員についての数字と比較できよう。

第十四表　繊維従業員平均月俸（スイス）一九三九年及び一九五一年

俸給従業員	平均月所得（一九五一年十月）（フラン）	百分比増（一九三九年六月を一〇〇とする）
成年男子従業員		
成年婦人従業員		

一級（a）	九三一	六二四	一九四	二〇四
二級（b）	七一三	五一〇	一九八	二〇二
三級（c）	六〇二	四一八	二二二	二二三
計	七七五	四九八	一九九	二〇七

（註）(a) 熟練従業員で、責任ある地位を占め、正規の免状（技能者養成又は学科修了）を所持する者

(b) 責任ある地位を占めてはいないが、正規の免状（技能養成又は特殊訓練）を所持する者

(c) 補助員

こゝに興味のあることは、熟練度の最も劣る男子労働者と同様に婦人労働者に対しても賃金が増加の割合が大きいことである。賃金労働者と俸給従業員の場合には両方とも婦人労働者の平均所得は男子労働者を上廻っているが、一九三八年六月乃至一九五一年十月の期間に亘る婦人労働者の所得増加率は男子労働者を実質的には上廻っていなかった。そして、男子労働者と、婦人賃金労働者又は俸給従業員との間の差は従ってその期間中は著しく縮少しなかった。

英国では、繊維産業の婦人労働者の平均所得は男子労働者に比し下廻っている。即ち一九五一年四月には婦人労働者（十八才以上）の一時間当り所得は二十五シリング、男子労働者（二十一才以上）は四〇シリングであった。長期間の動向としては、婦人労働

者の一時間当り所得は男子労働者よりも速く増加し、一九三八年十月乃至一九五一年四月の期間に、男子労働者の一三〇パーセント増加に対し、婦人労働者については一七八パーセントの増加を見ている。年少女子及び年少男子労働者について、これに対応する数字は、それぞれ一五シリング七ペンス及び十八シリングで、その増加率は二一四パーセント、と一六五パーセントとなつている。

しかし、全産業に較べると、英国の綿業に於ける婦人労働者特に年少女子労働者の一時間当り平均所得は、相当の数に上る他の産業の者に比し、高額であるが、男子労働者の一時間当り平均所得についてはその逆である。綿業委員会の計算によると、一九四八年十月現在で、その一時間当り平均所得が、婦人労働者の場合、綿業に於けるよりも上廻わつている産業数は僅か一四、又年少女子労働者の場合には、男子及び年少男子労働者の場合のそれぞれ九八及び二五に比し三となつている。一時間当り平均所得で、綿業よりも下廻る産業の数は婦人労働者については一〇八、年少女子労働者については八四、また、男子及び年少男子労働者については、それぞれ三一及び九七となつている。

綿業委員会は、この原因は一部は男子労働者中の織工と筋肉労働者――この二組の賃金は通例、主要男子労働者より低額であるが、――が可なりの数を占めていることにあるとしている。一方、婦人労働者の平均所得が男子労働者に比し、例えば、綿業に於て低額であることは、男子労働者を比較的高給な仕事に（織機監督、テープ・サイザー等の主要な地位又は女子労働者には適当な仕事に）雇用している結果であると考えられている。同一賃金に関する英国委員会は一九四六年発行のその報告中毛織物業につき、男女労働者間の

賃金較差の原因は、男子労働者は婦人労働者が一台の織機を操作するに対し二台を操作すること、場合により婦人労働者には安い出来高払賃金を払っていること及び男子に比し婦人労働者は一週当り労働時数が僅ながら短いこと、という以上の事実にあるとしている。ある使用者側で考えているところでは、賃金較差の一部分はその生ずる原因が、わずかな事故や機台の停止の場合男子労働者よりも婦人労働者の方が時間損失量が多い点にあるとしている。即ち、ちょっとした停止事故や織機の調整は男子労働者は自分で手当が出来るのに婦人労働者は通例監督の手を借りなければならないからである。その外に、手近の資料によると、婦人労働者の平均年令が男子より著しく低くなっている。これは同委員会の見解では、男子労働者中よりも寧ろ婦人労働者中の大部分の織工が経験不足のために所得能力の制限を受けていることを物語るものである。しかし、一方婦人労働者中よりも寧ろ男子労働者中の大部分の織工は高年令のために所得能力が制限されている。同委員会は、若干の会社では実際の紡織の仕事以外に（織上りの布を機台から処理室に運び、これは女子でなく男子労働者が行うが、毎週時間にすれば僅なものである。）男女織工の仕事にはいくらかの差があることを知った。

同委員会はその調査報告の中で、綿織布については、全体からみて、男子労働者の方が女子に比し、織機を扱う台数が多いと述べている。操業がこのように分布していることについては、一層大きな重い織機の場合に問題となる体力という要因も含めて、いくつかの理由があるようである。賃金が出来高払の場合には無論このような条件は所得の水準の上に直接の反響を及ぼすことになる。

(二) 賃金較差

同一価値の労働に対する賃金についての較差は、時としては、男女労働者間の賃金率の体系的較差という形で現われていることがある。その他の場合、特に年少者の場合では年少男子及び年少女子労働者に対しそれぞれ別々の累進率が決定される。特殊な手当の給与にも差別待遇が認められる。最後に、賃金率は「男子労働者」に対してはその仕事に「婦人労働者」に対してはその仕事に、それぞれ比例することになる。この両者の仕事の相関的価値は査定されないから、いきおい、他の産業についての調査が示すように、「婦人労働者」の労働の相関的価値が実質以下に評価される憂がある。

賃金較差は、英国の毛織業に見るように出来高払の仕事に認められる。男女労働者の時間給仕事についての賃金較差の例を左に掲げる。

例えば、アルゼンチンでは、一九五〇年四月発効の団体協約によって生産或は管理業務に従う労働者及び監督者の一ヶ月当り賃金を決める。男女労働者並びに二十才未満の年少労働者につきそれぞれ別個の賃金率が設定されている。年少労働者については、同一の労働時数につき、初任給（十四才未満）は年少男子労働者は二二五ペソ、年少女子労働者は二〇五ペソであり、またこれを上廻る初任給は（十九才）年少男子労働者は三九〇ペソ、年少女子労働者は三四〇ペソとなっている。二十才以上の男女労働者、即ち(a)労働者、(b)男女の取長、及び(c)監督員補並びに男女取長補については、左に示す通り個別的な賃金率が行われている。

十五表　アルゼンチン　連邦首都地域に於ける織維労働者及び監督職員一ヶ月当り賃金（ペソ）（一九五〇年）

	男子	婦人
労働者	四二〇—八七〇	三五五—七〇五
職長	五八〇—一、〇一〇	四九〇—八一〇
職長補	五六〇—九八五	四六〇—八〇〇
管理職員補		

男女労働者を同職種に分類すると両者間の賃金にこのように実質的な較差が存している。協約では、一般的な言葉で、性別に示れないで、監督職員及び監督職員補の地位について述べてある。男女労働者は、賃金率についてこのような較差があるが、其外に子女の手当について差別待遇を受けている。即ち男子労働者だけに対して一子出生の際定額一〇〇ペソが給与されるが、十四才以下の子女を持つ労働者に対しては男女を問わず月々の手当が給される。

豪洲の織維工業賃金は調停又は協約に規定され、これが成年男子、成年婦人、年少男子及び年少女子労働者の特別賃金率を決定する。婦人労働者は男子労働者の基本賃金率

の七五パーセントを受けるが、これは男子労働者の基本賃金を設定する英連邦仲裁裁判所の決定の結果である。基本賃金につきある教州で決定を行った結果その教州では、男女労働者間の賃金較差はより高度である。各種の職種に対しては、基本賃金に限界加算を行うべき旨が規定してある。紡毛及び梳毛部門に於ける英連邦の調停に基き、成年男子職工の受ける限界加算額は頭初の六ヶ月間は一ポンド三シリング、また、その期間後は一ポンド十シリングとなっており、これに対応し婦人労働者の受ける限界加算額は九シリング（経験三ヶ月を一期としてその第二期）及び十八シリングとなっている。

年少労働者については、性別による較差も設定されている。ある場合、年令に基く賃金については年少男子及び年少女子労働者は共に同じ水準から出発し、賃金較差は除々に始まるが、その至遁期間は男子に比し年少女子の方が短かい（年少女子は十八年、年少男子は二十一年）。他の場合では、賃金等級の頭初から賃金較差が定まっており、年数の至遁と共にそれは大きくなってくる。但し等級の期間は年少男子及び年少女子労働者とも同一である。

一九五一年十月一日に先行する一ヶ年間のカナダ主要織維産業に於ける賃金率を検討すると、婦人労働者賃金率の相関的水準について若干の資料が得られる。綿糸及び広巾織物製造業に於てこの調査を行った十二種の婦人職種では、賃金は裁縫工の一時間八十四セントからはず歯車の枠係の九十九セントに及んでおり、調査を行った十二種の男子職種では、織機整備工の一時間一ドル二十一セントを最高とし、染色工の九十七セントを最低として

いる。左表はそれぞれ男女労働者によって行われる十二職種の一時間当り平均賃金率を示すものである。この数字では、同じ名称をもち、しかも男女労働者が就業する各職種での男女の賃金を厳密に比較することはできないかも知れない。この数字は年間の平均を示すものであり且つ男女ともその業務がいつも同一であるかどうか未詳であるからである。しかし、これらの労働（例えば、糸巻抜取工では平均賃金は男子労働者一ドル〇四セント、婦人労働者は九十一セント）に対しては特に男子労働者間の賃金に相関的に甚しい較差のあることを考えるとき、左表は同一価値の労働に対し男女労働者の賃金較差が存在していることを物語るものである。

第十六表　カナダ、綿糸及び広巾織物製造業に於ける平均一時間当り男女労働者賃金、

（期間　一九五〇年十月―一九五一年十月）

職種	平均一時間当り賃金	
	男子（ドル）	婦人（ドル）
梳綿工	一、〇一	
糸巻抜取工	一、〇四	、九一
染色工	、九七	
整備工	一、一二	
はず及車掛係	一、〇四	、九九
グラインダー	一、一二	

	織機整備工	一、二一	
	梳機械工	一、〇〇	
	熟練機械助手	一、二〇	
	スラッシャー機械係	一、一一	
	撚糸機械係	一、九八	
	織工	一、〇六	一、九六
			一、九八
女子	裝塡工	一、八四	
	織物檢査工	一、八六	
	糸巻工	一、九一	
	ドローイング及びコーミング機係	一、九三	
	ドローワー工	一、九八	
	フライ・フレーム機係	一、九九	
	紡績工（リング）	一、九四	
	糸巻機係	一、九四	
	撚糸機係	一、九六	
	ウォーパー機係	一、九三	
	織工	一、九八	
	ワインダー機係	一、九五	

紡毛糸、梳毛糸及び織布製造業では、各種男子労働者の一時間当り賃金はガーネット機係及びウール、ピッカーの九十一セントから織機整備工の一ドル二十二セントに及ぶと共に婦人労働者の一時間当り賃金は乾燥機係の六十四セントから羊毛紡工の七十七セントに及んでいる。左表は同一名称の職種に属する男女労働者の一時間当り賃金を示すものである。これによると、男女一時間当り平均賃金が同一である羊毛紡工は別として、婦人労働者の賃金が男子に比し著しく低下していることが判る。

第十七表　カナダ紡毛糸、梳毛糸及び織布製造業から選抜した職種に於ける男女労働者の一時間当り平均賃金

（期間　一九五〇年十月―一九五一年十月）

職種	一時間当り賃金（ドル単位）	
	男子	婦人
ウォーパー及びビーマー	一、〇九	、八二
織工	一、〇七	、八六
羊毛紡工	、九七	、九七
乾燥機係	、九四	、六四

イタリーでは、男女労働者の働く職種では男女労働者の賃金には差異がある。手許の資料によると、男女労働者間の賃金較差は一九三八年に比し一九五二年の方が実質的に縮減

していろようである。即ち例えば、綿産業では混合職種での一九三八年の男女賃金較差は五一パーセントから二五パーセントであった。一九四〇年には婦人労働者の賃金は男子に比し一五パーセントから二五パーセント低率であった。これに対応する一九五二年の数字は一七パーセントから三〇パーセントとなっている。伝えるところによると、一九三八年から一九五二年までに例えばミラノ地方では男子の賃金は労働実績に応じ六六パーセントから七〇パーセント増加しているに反し、婦人の賃金は九一パーセントから一三九パーセント上昇している。然し、綿産業に於て一九四九年から一九五二年までのすべての登録職種で男女間の賃金較差は、繊維工業の他の部門（羊毛、ジュート、リネン及びフラックス及び綿）と同様、増加の傾向にある。

英国では、ダンディ市の黄麻工業で、繊維労働者に対する現行の賃金構成法によって、「職種の区分が男子又は婦人のいずれかによって行われる場合、当該労働者の基本賃金は、当該労働者の性別によって規定されている実績格付表を参照の上決定しなければならない」旨を、また「如何なる場合でも婦人労働者の基本賃金を男子の実績格付表に参照の上決定してはならない。その逆も同じである。」旨規定してある。

(三) 原則の適用

若干の国では、男女労働者に対する同一賃金の原則は法律で設定してある。このような法的条件は時として一般の労働法規又は男女労働者の賃金関係に関する特別法律及び規則の中に含まれており、また、雇用の大部分の面を包括している。従って、繊維産業の賃金

はこれらの法律の規定で包括されているが、これらの規定は、この原則について各種の解釈を生む。このような種々の解釈が生ずると繊維産業に於ける男女労働者に対する同一賃金の問題よりも広汎な論争が生ずることになる。それであるから、このような種々な解釈を検討することは、この報告書の範囲を逸することになると共に、一面繊維産業に於ける同一賃金の原則を適用することは、関係諸国に於ては、この問題に関する一般的な法律上の条件によって十分影響を受けるものであることをこゝで指摘しておきたい。

特にこの産業に於て、同一賃金の原則を設定するために立法措置をとっている国の数は近年増加を見ている。例えば、このような法律上の規定は、ブラジル、ブルガリア、カナダ（二州）、チリー、中国、チェコスロヴァキア、フランス、メキシコ、ペルー、ポーランド、ルーマニア、米国（十三州及び一準州）ソ連及びヴェネズエラに於て目下実施を見ている。

この原則が法律によると、団体協約によると、また、その他によるとを問わず、繊維産業に適用されている程度については各国によって状況が異う。

ある国々では、この原則は繊維産業全体にわたって適用されている。例えばフランスでは、賃金についての団交の自由は一九五〇年に再確認されたが、それと共に、一九五〇年二月十一日の団体協約に関する法律によって、団体協約は協約が包括する職種又は産業に於て、同一価値の労働に対して同一の賃金の原則の適用方法を規定しなければならないことになっている。天然及び人工繊維についていくつかの協約が結ばれているが、これには賃金を決定すべき場合の原則が明記してある。

メキシコ（ここでは労働法規によって男女労働者に同一賃金を規定している。）の繊産に関する団体協約では、労働者の性別に関係なく、一日当り最低基本賃金を決定する。その条件が詳細に明記してある各種の職種に適用する種々の賃金率が労働者の性別に関係なく、行ふべき業務のために定めてある。

オーストリアでは、一九四八年六月十七日及び十一月四日のオーストリア繊維産業に対する団体協約並びに一九四八年十一月二十五日のオーストリア刺繍業者、編物業者、織機工、織工及びローア、メーカー組合の団体協約にはその協約により決定した賃金率は同一職種に対しては年令又は性の差別なく適用する旨が規定してある。

その他の諸国で繊維産業に於ける同一賃金が実施されている地域は、法律的制定の範囲と、関係原則の適用を規定する団体協約の包括範囲とによって、それぞれ水準がある。賃金に関する自由な団体交渉によって、この原則はこの産業のある部門又は特殊の職種に適用することができるであろう。

すでに述べた通り、米国で目下同一賃金を法定しているのは十三州と一準州とである。これらの法律は全産業を包括している、性別による賃金較差の禁止は何を意味するかを種々な方法で明示している。しかし、ある州では男女労働者間の賃金較差は、それが団体協約によって規定されてある場合には禁止されていない。（カリフォルニア、イリノイス、ニュウ、ハンプシア及びロード、アイランド）。

なお、同一賃金の原則は団体協約に基いて適用される。労働統計局が行った一九五〇年現行の団体協約中から抽出して検討してみると、繊維労働者の大部分が同一賃金を規定す

る団体協約に包括されていることが判る、即ち、一九五〇年―一九五一年には三六〇〇〇名の労働者が一七三の協約に包括され、この労働者の六三パーセントが同一賃金の規定の下に雇用される。繊維産業は（ゴム製品産業と共に）同一賃金に対する特殊規定を広く採用している点では首位を占めている。一般にいうと、協約は、同一労働に対し賃金に差別があるべきものでないという趣旨を一般的に述べている。ある協約では、一層特殊なものであり且つ労働を婦人に適合させるために労働内容を変えなければならないような場合には賃金を低下して調整をかけるもやむを得ないとしている。しかし、契約の多くは、労働者の性別に関係なく特殊な職種の賃金を決定することによって、この原則を暗々裡に適用している。

なお、メリヤス工業、紡毛及び梳毛工業並びに木綿、レーヨン及び絹業にのみ重要地域を選んでみると、平均賃金収入に関する数字は、男女労働者間に見るように比較的に較差が少いことを示している。複雑な方法論を基礎とする検討が必要であろうが、これを略し、右数字から、また、前述の状況等から推定して、同一賃金の原則は米国に於ては広く適用される趨勢にあるといえよう。

カナダでは、同一賃金に関し二つの法律（一はオンタリオ州、他はサスカチェワン州）が採択されたが、それもきわめて最近のことであるので繊維産業の婦人労働者の賃金水準にどのような影響を及ぼしているか、その結論を抽出し難い有様である。右の法律は二つとも、同一労働又は同事業場で行われる比較のできる労働に対する同一賃金を規定している。団体協約に規定されている男女労働者に対する同一賃金の程度については、連邦労働

省の行った調査をみればよく判る。カナダの主要繊維産業の労働者を包括する一九五〇年一月現行の団体協約一五五のうち、その三分の一以上は女子労働者の賃金に対し特別条項を掲げている。これらの協約の約二〇パーセントには婦人労働者に対し特別な職業分類が掲げてある。残余の協約のうち二つだけが、婦人労働者で男子と同一の労働を行うものは同一の賃金を受けなければならないことを規定している。

(四) 原則に基く賃金率の設定

「男子の仕事」に雇用されている婦人は男子の賃金率を受けている場合又はその逆の場合が資料によって明らかである。しかし、最近、経済産業中の各種の仕事の価値を評価する科学的方法は益々発展して来ている傾向である。「同一価値の仕事」という語の定義は、ILOの総会の二回の会期（一九五〇年と一九五一年）に於て、同一価値の仕事に対し男女労働者に同一賃金という問題の討議中に、詳細に検討されたことが想起される。その問題に関して国際条約及び勧告中に暗に包含せられて認められていると思われる原則は、男子と婦人の労働者の賃金率は同じ要因に基いて考慮が拂われて同じ基礎で決定されるべきであること、又は、換言すれば、職務はそれを行う労働者の性別にかかわらず評価されるべきことであった。職務の評価は行われるべき仕事に基いて客観的でなくてはならない、且つ適切な措置がこの目的のために執られるべきであることを条約及び勧告が規定しているのはこの理由のためである。

更に述べるならば、一九五一年十二月ジュネーヴで開催された婦人の仕事に関する専門家会議の報告はこの問題に関して或る示唆を与えた。仕事の客観的評価の方法に関する該専門家の意見は引用する価値がある。即ち「一方に於ては、（職務分析、職務分類及び職務評価）のこの制度はそれに従って職務がそれに必要な要件及び合理的なその遂行水準と共に詳細に記述され、その職務に専ら従事する人とは全く無関係な作業としてその価値の査定を行いうる最も正確な方法であると主張された。これは婦人の賃金以外に男子の賃金で定めるために適用されたが同一価値の仕事には同一報酬の関係に於いて特別重要であった。」

例えば、米国、フランス及び英国に於て、職務分析、職務分類及び職務評価の方法を繊維産業に広汎に採用したのは、男女労働者に同一賃金の問題に関連あるよりも広い問題に関連を持っているが、この問題にも直接の効果がある。

米国では、賃金は職務内容に基いて保障すべき場合、又は、婦人がする仕事は男子の仕事に等しいか否かを決定する場合、職務分析及び職務評価は最も重要であることが関係者間で広く認められている。

同一賃金の原則を適用することに関するフランスの経験は考慮に値する。職務分類と職級別の方法が大いに研究され且つ適用されたのは繊維産業に於てであった。しかし、この原則の導入は徐々に実施された。男女間の賃金差は二〇パーセントから一〇パーセントに縮少され、最後に廃止されるようになった。男女間の賃金差がなお認められている間に、資格と職務評価の研究が行われた。一九五一年に出来た天然及び人造繊維における団体協約は賃金率が決定されるべき原則を特定している。天然繊維工業の成人賃金労働者の賃金は、(a)国内最低賃金と(b)職務分類指数に基いて決定されるべきことにしている。一定の職に対応する賃金はその仕事をする労働者には誰にでも保障されている。但し、その人が雇用された時その職業に身体的に適当していると証明され且つその人の生産高が協定で定められた正常生産高に相当する場合に限る。同一年令給と賃金条件は十八才又はそれ以下の少年少女にも適用される。

英国では、戦後行われた繊維産業に関する広汎な調査によれば、職業の相対的価値に基いて賃金率を設定することに非常な関心をよせていることがわかる。綿紡業における賃金

規定と仕事の綜合方法を研究するように委託された（一九四五年に）エヴアーシェッド委員会は、この報告で次のように示唆している。「この産業に出来るだけ男子を雇用し、特に重労働には婦人及び少女を雇用しないことが望ましい。更に(a)男子に対する第一次的職業と女子に対する第一次的職業を決定し、(b)各種職業に適当な賃金を決定し、(c)このように決定された賃金は、その仕事をするものが男であろうと女であろうとを問うしとなしに、支払われることを勧告する。」、全委員会の意見では、このような賃金規定によれば、実際は男子成人労働者をより多く雇用する傾向になるであろうとしている。

しかし、職務内容の科学的見地に基いて賃金を決定することは男女同一賃金の原則の適に対して大いに効果があることは明かである。一九四八年、綿業委員会はその中間報告で、「織工に対する賃金は、その仕事が必要とする熟練と努力並に仕事を行う能率に、関連があるべきである。」と勧告した。

日本では、綿紡、毛紡及び絹紡の賃金は国内全産業賃金協約で決定されている。男女労働者同一賃金は一九四七年四月七日公布の労働基準法第四条に規定されている。この同一賃金の規定違反数は比較的少いといわれている。けれども、日本で同一賃金の原則を満足に実施することは困難のように見える。職務評価と職務分類についての科学的法式はまだ日本では進展していないし、綿紡及び絹紡等の部門に於ては、主要な職種はほとんど全部婦人で占められているので、婦人が受けるおそれのある不当な取扱の程度について、決定が行われるべき基本を適当に設定することは困難と思われる。

婦人の夜業雇用はしばしば禁止されているので、ある場合には婦人の賃金には、婦人労

労働は男子労働にくらべて価値が低いという事実が反映すべきであるとし、一日二交代又は三交代の仕事の編成の場合を考えれば特にそうであるとの議論がある。ある国に於ては、同一賃金の原則が適用されているけれども、賃金構成の全般的の枠のうちで、右に述べた条件を考慮に入れた規定ができている。それ故、フランスでは、人造繊維作業の協約では、労働法に基いて、午後十時から午前五時まで婦人の雇用を禁止し、且つ、婦人に対し夜間十一時間の休憩を要求している。そのために、連続生産又は連続工程の場合には、男子だけが夜間作業に雇用されている。それ故、夜間労働者は昼間でも夜間でも同一の賃金以外に特別手当を支払われるという事実は同一賃金の問題に対して興味あることである。

同様にオーストリアの繊維協定では、正常の労働時間以外の仕事（夜業、不定期労働時間、交代労働、時間外労働、休日労働等）に対して、基本給に対する百分比（二〇パーセントから一〇〇パーセント）を定めて割増を規定している。

(五) 原則を累進的に適用する方法

男女間の賃金差を徐々に縮少する方法がとられて来ている。その方法には一九五一年のILO総会で採択された同一賃金に関する勧告が示唆した規定が包含されている。スウェーデンでは、賃金の一般引上げに当って、婦人の賃金は男子の賃金よりも比較的高く引上げられた。繊維産業における時間外労働、交代労働及び不定時労働に対する手当も引上げられ、その手当は男女等しくなった。このような措置によって、一九五二年の第一四半期に於ては、男女間の賃金差は縮少された。

スウェーデンにおける男女労働者同一賃金の原則の実施は今後も徐々に進捗するであろう。

スウエーデン繊維労働組合では、当該産業に男女同一賃金の原則を適用するには、全国でこの原則を作業全般に採用することに依存していると認めている。他方、全国の使用者連盟は次のような見解をとっている。即ち、婦人労働者は男子労働者に比して欠勤率が高いため、また、産業への雇用期間が短いため、生産費が少くなりがちであると。全国の社会大臣は書簡をもって次のような意見をILOに対して発表した。

「一九五一年の同一賃金条約はスウエーデンでは批准出来ない。何故かといえば、このような条約を批准すれば、雇用市場の関係者が、政府の干渉なしに、自由な交渉によって賃金協定を行うという一般に容認された原則を放棄することになる」

同一賃金の原則を直ちに且つ全面的に適用することは現在考えられていないが、右に述べたような進展は男女間の賃金の差を縮少する方向へ明かに向っているといえる。

男女間の賃金差を徐々に縮少しようとする努力は若干の国で拂われていて、この原則の適用に関するILO事務局の研究にもそれが報告されている。この進展は産業全般にわたって見られるので、繊維産業もこれに包含されている。例えば濠洲では、英連邦仲裁裁判所の判決に包含される産業の各部門に於ては、一九四六年に、婦人の賃金は男子の賃金の七十五パーセントまで引上げられた。フランスでは、同一賃金の原則を定めた一九四六年七月の命令に先立って、男女間の賃金差を縮少するために各種の措置が講ぜられた。一九四四年には、男女間の賃金差はなお存在していたが、同一職種におけるすべての労働者に対し同一率の賃金引上げが行われた。しばらく後、賃金差を徐去する準備措置として、婦人時間給労働者に対し最高一〇ハーパーセントの格差が認められた。ルクセンブルグでは、

賃金差を縮少する措置のヤ一歩として、一九五一年八月に、婦人の賃金及び俸給は一率に男子の賃金の九〇パーセントにすることを規定した。

織維産業に於ては、男子に比して女子の平均賃金が低いのは、婦人労働力の年令的構成、男女間の分業、婦人労働者の欠勤率と移動率の高いこと、特に機械操作に於て熟練の欠乏等に起因する。これ等の要因のうちには賃金の問題には間接的の関連を持っているものもあるが、訓練、雇用の機会及び福祉施設の問題に関連をもつものと認められている。

なお、最近十年又は十五年のうちに、大抵の国に於て、織維産業の婦人の所得は男子の所得よりも大巾に引上げられた。このことは、特に、その理由が何であろうとも、男女間の賃金差は縮少されつつあることを示唆する。同一賃金の原則は他の産業におけるよりも織維産業において広い範囲に採用され且その進展は近年相当なものであるが、この原則の実施を更に促進させるために、この問題を検討することが適切であると思われる。一九五一年の同一賃金条約及び勧告はこの問題を解決するに当って その基礎となるであろう。その上、織維産業にこの原則を適用するについての経験が相当存在する。その経験はこの産業における同一賃金問題を解決する可能な方法を設定するに当って利用されることが出来る。

第五部　討議の要点（案）

繊維産業における婦人の雇用に関する以上の結論として、委員会が次の点を討議するよう提案する。

一　婦人の募集

(一)(a)多くの国においては、ある一定期間の労働市場の状勢がどのようであろうとも、婦人労働力は、繊維産業において、統合的且つ恒久的特長をもっている事実を認識すること

(b)男も女も、すべての職業に対し、彼等が適格且つ適任であるならば、同一の機会を持つように保障することがのぞましいこと。

(c)性別による差別なしに各人の適格性に基いて、男女労働者を募集するために、職務分析を系統的に行うことがのぞましいこと。

(二)婦人に関する問題を取扱うために、公共職業紹介機関において、適当な施設を設けることがのぞましいこと。

(三)婦人に職業を紹介するに当って、公共職業紹介機関によるか、産業の直接雇用によるか、又は、この両制度の結合によるか、何れの方法を用うるとしても、

(四)特に失業婦人、年長婦人及び少女に対する職業紹介に適当の考慮を払うことがのぞましいこと。

(五)次のことを保障する措置の一部として、特に婦人が世帯主とする縁故施設を考慮することがのぞましいこと。

(i) 特別に家庭上の責任をもつ婦人が、工場において仕事を十分にすることが出来るようにするために、男子と同様の機会を出来るだけ持つこと。

(ii) 働く母親の、特に子女の、家庭上の利益と必要が十分に保護されること。

(四) 婦人労働者の健康と福祉が十分に保護されることを確保し且つ彼女等の能率を増進するために、次のことがのぞましい。

(a) 一九五二年母性保護に関する条約及び母性保護に関する勧告に規定された原則に基いて、出産保護を供与すること。

(b) 労働者の福祉に関して繊維労働委員会が各種の決議に於て勧告したように、工場内の生産設備、衛生施設のような婦人に対する福祉規定を、立法的措置、団体協約又はこの両者によって、適当に設定すること。

(c) 工場における婦人労働者に関する多方面の問題を取扱うために、婦人福祉係を任命すること。

(d) 一九四六年及び一九四八年に繊維労働委員会によって、また、一九五一年十二月に開催された婦人労働に関する専門家会議によって、勧告されたように、他の社会施設及び福祉施設（托児所、哺育所、通勤施設等）を設けること。

(e) 婦人労働者とその家族の福祉と経済的利益を保護するこれ等の社会施設を財政的に賄う措置を適用すること。例えば、産用金労働者のために醵出金制度の福祉基金を設定すること、又は、繊維労働者を包含し且つ繊維産業地域の一般人口の必要とする社会施設を適当に発展するその他の一般的措置

二、職業訓練と婦人の昇進の機会

(一) 男女並に少年少女に対する職業訓練機会の均等に関し、一九三九年の職業訓練勧告及び一九五〇年の職業訓練（成人）勧告に規定された原則を繊維産業に適用することがのぞましいことを認識すること。

(二) 不熟練職業について、男子ばかりでなく女子に対しても適当な導入講習を受けることがのぞましいこと。

(三) 性別に関係なく、補導生に昇進の機会を十分に与え且つ労働力を能率的に配分することを促進するために、彼等をその適性と能力に基いて選抜することがのぞましいこと。

(四) (a) 技能の各種の段階について男子を訓練する施設を婦人にも開放する（これがまだ行われていないところでは）ことがのぞましい。特に、工業学校又は工業指導所における訓練及び見習者養成及びその他の工場内の訓練制度を婦人にも開放することがのぞましい。

(b) 一九四八年繊維労働委員会によって採択された繊維産業における職業訓練に関する決議において示唆された線に沿って、現在婦人が広範囲に雇用されている半熟練及び熟練職業に対する系統的且つ近代的訓練施設を発展させることがのぞましいこと。

(五) 監督的職務に対する系統的且つ近代的の訓練施設を男子と同様に婦人に対しても設置することがのぞましいこと。

(六) 管理者及び高級技術者としての訓練を受ける施設を男子と同様に婦人にも解放することがのぞましい。

(七) 監督者及び工場内の訓練の指導者を含めて、男子の教師ばかりでなく婦人の教師が、その責務を遂行するについて十分適格であることを保障するような方法で、彼女等を募集し訓練することがのぞましいこと。

三、同一価値の労働に対して男女労務者に同一の賃金に関する問題

(一) 一九五一年の同一賃金条約及び同一賃金勧告に規定された原則がどのように且つどの程度に繊維産業に適用され得るかの問題及び各国がこの趣意で講じ得る実際的措置に関する問題

(二) 混合取種に関して、男女及び少年少女に対して、時間給で雇用されていようとも出来高給で雇用されていようとも、賃金の均等を設定することの可能性

(三) (a) 各国において、あらゆる繊維取種について、それを遂行する労働者の性別に関係なく、その相対的価値を決定するために、評価基準を設定する問題。

(b) もし出来るならば、各国の繊維産業において賃金決定に関係ある当事者が、取種の相対的価値を決定する際に考慮に入れるべき一定の客観的要因を選択することがのぞましいこと。

(c) 夜業作業、時間外労働等に対する手当は行っている仕事に結びつく賃金率と別個の率であることがのぞましい。

(四) 各国において、同一賃金の原則を累進的に適用するために講じ得る措置、その措置には特に左のものを包含する。

(a) 賃金引上げの場合には、婦人の賃金を相対的により多く引上げるように決定するこ

と。

(b) 基本給に附加される各種の手当、ボーナス及びその他の給与は、男女同率に定めること。

(c) 同一価値の労働に対し男女の賃金間に許されるべき最高較差を定めること。

綿紡操短今昔

東洋経済新報 27. 4. 5

P. 61.

第11次 昭5～12. 5. 2. 15～12. 12. 31.
第10次 昭2. 5. 1～昭4. 6. 30.

「操短期間でいうと第一次24日が最も長く、第11次の約7年10ヵ月が最も長い。操短手には色々あって一律に言えないが一定期間置き休業とか夜業休とを行い、または或る期間休錘制限を決めて行う場合を多いがあり、第五次以降は操短方法もだんだんみがかれたものになっている」

↑金融を通じて業者の所謂自治統制で大切な役員総会がそのえじめ。但し、政府の統制としては昭和五年以降に強制産業合理局が設けられ、第三段の強制を行ったのが目立つ程度で