

4\$2
の(2)

海外婦人労働資料 第三号

一九四五年度アメリカに於ける
婦人の同一賃金法案

労働省婦人少年局

婦人少年局佐賀職員



海外婦人労働資料第二輯

労働省婦人少年局

一九四五年度アメリカに於ける婦人の同一賃金法案

米國労働省婦人局 一九四五年十月二十九日

上院法案第一七八号、一九四五年度婦人の同一賃金法に支持のため、上院教育労働委員会、分科委員会においてなされた、米國労働省婦人局長、ワリー・S・ミラー、女史の陳述委員の答へ、私は上院法案第一七八号に盛り込まれた主旨、すなわち、性別に關係なく同一労働に對する同一賃金の趣旨に衷心より支持するものである。

一 同一労働に對する同一賃金の原則は長き支持の歴史をもっている。

これは一九四五年におこつた革命的思想ではない。それはこの度の戦争中に從來よりはるかに底流を承認を得たといへ、戦争の產み出した思想ですらもない。それは第一次世界大戦前の連邦政府の支持にまでさかのぼるものであり、そして第一次戦争中の急速に進展したものである。すなわち當時の連邦戦時勤労庁がそれを支持したのである。一九二三年の公務分類法令が、連邦の職は男女に同様にひらかれてゐるのであり、賃金は性を考慮せず、職務の要素を基礎として支払はるべきであるとの原則を明確に設定した。第二次世界大戦中には、陸海軍はその局線に對して、この原則を再確認する指令を發した。その他の政府諸官署もこの原則を支持し、確認した。しかしながら、第二次大戦中における主な發展は連邦戦時勤労庁の行動を通してなされたのであり、このことに關して、私は後にもっと充分に言及するつもりである。

連邦政府に加え、約一〇〇〇の諸州および地方の官署が賞罰制を通じて、この原則によつ

を行動している。その上六州においては、同一賃金法を個人企業家に適用し、そのうち、四州は一九四二年以後に同法を通過させている。これら六州は、ミシガン、モンタナ、ワシントン、イリノイ、ニュージャージーおよびマサチューセッツの諸州である。

右の原則の支持は米國に限られたものでない。英國政府は同一賃金に關する勅令委員会を通じて、目下この問題全部にわたつて調査をしつゝある。國際労働機関は二十五年間、これを強力に支持してきた。その最近の勸告へ一九四四年は次のとおりである。

「職業市場において、女子を男子と同等の基礎におくために、そしてかくして男や双方の利益に有害な、働ける労働者間の競争をふせぐために、性別に關係なく職務内容にもとづいた賃金率の設定を奨励する手段がとられるべきである」

米國と英國の労働組合もまた右の原則を支持している。そしてまた米國組合団体は、後日上院議案ホーリー・エバースの支持を表明するものと考えられる。経営者側もまた多くの個々の例において、また、連邦工業家協会の支持をうけて、この原則を實行にうつしつゝある。

特に、私は、この問題に關する、連邦戦時勤労庁の行動に皆様の御注意をうながしたいと思ふ。一九四二年十一月に発せられ、一九四四年一月に修正されたその一般命令第十六号はつぎのよう規定している。

「同一または同様の作業場における、同等の質および量の労働に対して男子に支払われる賃金および雇給の率と、女子に支払われる率を均等にするところの調整および、この政策に添つた、果敢たる仕事の質と量の相違をみとめ、または相違にもとづくところの調整は、連邦戦時勤労庁の承認を経ずに行つてよい」

このような調整は、同庁の検閲の終局的な権能に服して行なうべきであり、價格上騰限度の基礎として使用されることは出来なかつた。

一般命令第十六号の下に、一九四二年十一月二十四日から一九四四年一月三日の間に於いて、自発的調整を命ずる報告が要求されたとき、六万人の婦人に付する賃金増加をふくんだ、二二五の即ち報告書が提出された。これらはみな自発的調整であつた。この主旨のための爭議事件は右の他数千件の多さにかよんでゐる。

同一賃金の原則を適用した、連邦戦時勤労庁の経過報告は「女子の同一労働同一賃金支給にかへする連邦戦時勤労庁の政策」と題する同庁の研究のなかに詳述されてゐる。私は、委員会が、米國産業界における同一賃金原則の最近の適用にかへする、最も重要な根據をもつた情報の一つとして、右の論文を先明に検討すること、を要請するものである。

二、何故、同一賃金に關する連邦法令が必要か

今同このような法令を通過せしめねばならぬの主要な理由は二つある。

(A) 男や同の職務の比率に關する不平等な取扱いを禁止することにより、婦人労働者に適正な待遇を與えるため。

(B) 一般賃金水準を保護し、消費者の購買力を維持することにより、公共の福祉を促進するため。

私は右の二つに順を追つて討論してみたいと思ふ。

A 婦人労働者に適正な待遇を與えるため

主として婦人使用し産業部門にあり、たとえば織造、川賣業、洗濯業、その他奉仕産業にあり、賃金率はつねに男子より低かつた。私はこれらについては、これ以上論ずる必要なくすまい。

他の産業においても、同様の仕事に多数の男女を使用している。これらのうち、最近の賃金資料が分析されたのは、諸種の機械工業である。同一賃金の討論のため参考資料として、労働統計局によつてなされた一九四五年一月現在の賃金に関する研究の結果は、要する意義をもつてゐる。すべての工場作業における男女の、平均定時勤務手当の分類は、男子の約五パーセントが一時間一ドルまたは一ドル以上であるのに対して、女子は五パーセントが一時間一ドル以下であることを示している。ところで、これらの賃金数字は異つた種類の仕事をしている異つた数の男女をかくみ、異つた期間の服務をした異つた数の男女、また、時間制や、出来高制等によつて支拂をうけた異つた数の男女をかくんでゐる。それ故、これは同一職務に対する不平等を支拂の範囲を示す指数とはならない。しかしながらこの分類は、多数の女子が男子と同様の仕事を遂行しているところの産業にあり、つまり、一般に男子より低い婦人の賃金水準を示す明白な例として役立つのである。

もしこの同じ調査のもとで、同一職務にあり、分類された男子の収入のみをみてみるならば二十七の重宝な分類中一を除いて全部において男子の方が高い平均定時勤務手当をうけてゐる。その差は全連邦を通じて四セントから二十六セントにおよんでいる。十一の職業においては差は十セントまたは十セント以上である。この差の説明として奨励金があげられるが、しかし、これも、その他が古参制などのような考えられる差の要素では

収入は決定的にあらわれた一つの、不変の傾向を示す差を完全に説明することはできない。

もし我々がこの比較をもつて始め、男女が共にやとわれ、時間的基準の力で支拂をうけてゐる。四つの重要な等級職業を鑑照するならば奨励金受給者をふくむとより、その差は小さいとはいへ、差はやはり明かに存在している。その差は、全連邦の平均において一セントから七セントにおよび、各異つた地域においてはその額がまた異つてゐる。

同一賃金が最も適当と思われるこの機械工業の研究から得た比較は、男女共に使用されている五つの工場作業においての——時間の基準においてのみである。——男女賃金の指数の比較である。男女両性の賃金は、通常の基礎をもち、不熟練男子労働者（小使）が手押車（ミ）の賃金との関係において示されてゐる。一口五基準とすれば、男子の賃金は一口五から一三〇におよんでゐるが、女子の賃金は四から一二五パーセントになり、五つの作業分野のうち三つは男子不熟練労働者より四月至六ポイント低いのである。女子の平均賃金が男子より低いこれらの仕事は事実半熟練労働である。男女の賃金がほとんど同じであるところの仕事にあり、四パーセントの差があつたのである。その他の差は、九、一八、一八、五および二〇パーセントとなつてゐる。

個々の婦人労働者自身の経験の検討は、有効な統計的資料の検討と同様に人々つきの同を免れしめる。すなはち、何故このように差別があるのか？ 如何なる根拠でこの差別が正当づけられてゐるのか？ この命題に關して私がこれまでみた最も適切簡明な分析は、一九四五年三月二十三日、同一賃金に関する勸業委員会に提出された、ロンドン郡参

事會議員協会の証言の中にあらはれてゐる。私はここに許しを乞ひ、その記録の真実の或る部分を採用してみたいと思ふ。

現代における均一賃金率の理論

「仕事に対する平等な比率の支払いは、特に公務のような分野において、現代経済思想の基本的原則として受け入れられるにいたつたため、同一労働に従事する男女に対する差別的賃金率は二つの板定のうちのどちらか一方のどいては説明しがたいものである。すなわち、男子にあられた賃金率に女子にあられた賃金率の差は、特別の扶養家族手当をあらわすものであるか、または、その仕事に対する基本的賃金率は男子に支払われたものであつて、ある特別の理由で女子の賃金からは差引きが行われているのである。そしてその理由とは結局比較的能力不足の故にあることとする。」

「それでは男子は仕事に対する基本的賃金率以上に支払われているのであらうか？」

「石川のバタ板定の第一は第二のよりむしろ合理的であるようにおもえるので、その含意するところは重要であるから少し詳細にとりあつておきたい。現代思想の傾向は子族およびその他の扶養家族手当に賛成してゐる。しかしながら経済学者はこゝから手当は賃金から完全に切りはなさるべきであるとして強調してゐる。労働者の家族の大半は応じて支拂われる差異をつけた賃金率はそれか「仕事に相応する比率」のすでに異議を申し立てる原則と隠れつつかえさうと提言する。家族をもつた労働者よりも未婚の労働者の方を雇はせる動機を提示するであらうである。」

「しかし扶養家族をもつた労働者により高い賃金を支給することに対しては異なる。」

右分が立つとしても、差別的な賃金率を採用してゐるすべての職業においていつても、たとえあるものは扶養家族をもつともより高い率は男子にのみ支払はれ、女子がたとえ子族やその他の維持すべき扶養家族をもつてゐても、より低い率はすべて女子にのみ支払はれてゐることを見出すなら、それは全く矛盾の余地がないのである。

「それ故に、男子はその板定の扶養家族を支えるため仕事に対する比率以上に支払はれてゐるとする板定は、不平等は賃金支拂制度に基礎を置いてゐると思われるところの板定である。しかしながら、この板定は分析するに足りぬものであつて、事実、歴史的にみて正しくない。何故ならば、大部分の職業において、男子は、女子が仕事につき始めたより以前から雇はれてゐたのである。基本的賃金率も定められてゐたのである。」

「それならば、女子は基本的な仕事に相応する比率よりも少く支払はれてゐるであらうか？」
「第二の可能な板定、すなわち、基本的な仕事に相応する比率は男子に支払はれ、女子はこの比率から差引きをこうもつてゐるのだとする板定は、歴史的には正しいが、第一の板定に劣らず、不平等な賃金の高足を説明は提供しない。現代の理論と実践とは、基本的賃金率からの差引はたゞ経験の不足とか、特別の能力不足とかのような特殊の理由でのみ認められる。この理由の意疎するところは結局、労働者は事実その仕事以下のことをしてゐるか故にのみ、仕事に相応する比率以下に支払はれることにあるのであつて、原則は不変である。」

「同一労働に従事してゐる男女に、差別的賃金率が支払はれてゐるといふのは、このように示明はされ得べきものではない。何故ならそれに相応するすべての女子が、個人々々の

能力が天やすぐ測定されないような所にも、賃金引下げをこうもつてやるからである。争うべからざる事実は、女子が何う特別の正当な理由づけがないうちみられず、基本的な事は事に相応する比率に以下に支払われたいとゆうこと、それから之はわれわれの現代の経済制度にあり、このようなことの起つた一つの目立つた例であるとゆうことである。

委員の皆様 不平等賃金の理論には、婦人に対する正義感がほとんどみられ、そして、婦人が男子の仕事と比較し得べき仕事と果してある時、この理論と適用する場合に、はさうに一層適正な扱い方がみられたいのである。

B 賃金水準を上げることにより公共の福祉を促進するため

第二の、そして多くの意味で更に一どう重要なのだが、同一賃金法の通過の必要は、それが賃金水準を守ることにより公共の福祉を促進し、そうすることによつて消費者の購買力と、家族の生活水準を支えるであらうとゆう事実が存在する。

「ある一定の時期に一般に行われ、ある賃金率よりも低い率で多数の労働者を雇うことわざとすることには、仕事に対するそのような労働者の競争の結果、より高い賃金を与える労働者の解雇または、それらの労働者により低い賃金の受諾とゆうことになるのは、賃金理論上、自明のことである。ある期間にわたつて、この圧迫はすべからぬ賃金水準を低下させる。そしてこのおきまりの方向が適正な手段によつて——たとへば本法案が婦人に適用しを行ふように——避けなければ、それは究極において、全労働者の賃金の水準の低下、そして、その結果として購買力と生活水準の低下を来すことになる。」

特に、職場転換と再編成との時期であるところの今日、賃金水準は容易に危険にさらされるのである。高い生活水準と完全雇傭の我が國の國家的目的にかへがみても、婦人に対する不平等賃金制がふくんでいるところの一般賃金水準への脅威の危険をおかすことは、さうないと思はれる。本法案の適用をうけるもの、最も適切な推定数は六百万の婦人であつて、それは各州同様の工業に属する、八人以上の労働者を雇う個人企業において、賃金および雇傭労働者の四分の一をしめる。それゆゑ、これらの婦人は数々基礎として、たけども真に競争の集団であることは明白である。彼等らの新卒訓練と訓練が戦時の経験によるものであるために、彼等らは未だかつてないほど、不採用使用者によつて賃金低下者として利用され易い地位にあるのである。このことについて、彼等らは自力自身のために、また男子のために憤つてゐる。婦人は家族の幸福に自然な関心をもつてゐるものであるが、男子の収入が減少する度にとりその家族の生活水準が不可避的に低下されることも理解してゐるのである。

さて、同一賃金法は必要ない、何んとすれば戦争が終つたのであるから婦人は労働市場から去つて、家族にのみかゝる。さうかうと云われるかもしれぬ。これが實にロマンチックな夢想であるということを示す、よく知られた事実を引用しよう。戦時ついでに、あるいは職を求めゐる婦人の割合は、一八七〇年には二〇〇万、すなはち労働力の一四パーセントであつたが一九四〇年には一三〇〇万、すなはち二五パーセントに逐次増加してゐる。戦争中にはその非戦闘部門の労働力における割合は三分の一に上つてゐる。そして、これら戦時中の労働者の多くは家族にのみかゝることは疑いなく、最も信用できる推定

は、一九五〇年度には、一七〇万の婦人が職につきあるいは職を求められているであろう。そしてそれはその時の労働力の三八パーセントをなすであろうことを看過している。これら千数百万の婦人は「派遣取り」のため忙しんでいるのではない。婦人の職率は最近の数年の研究によつて示されている。現在、ある確実な証拠は、たとえ婦人の戦時分のうちの八〇乃至七五パーセントがついて働くことを希望してあり、その中の大部分のものが自身と、その子供や、病気の家族など、生活のためにつけなければならないことを看過している。労働婦人全部とその扶養家族の生活を支える意思のある男子のみがつづいて家庭に「かえせ」と語ることができるのであり、そうならは納得であるのである。そうゆうわけであるから、仕事に対する婦人の競走は現実の問題としてのものである。彼等が賃金、切下げ者、男子賃金の引上げ人となる必要を防ぐ一つの大層有効な方法は、同年の賃と量の仕事に対して、仕事に相応した賃金比率を設け、最も能率的な労働者を自由にえらぶこととができる。その上使用者は今、男女に平等に支払うことにより公平な賃金制を守り、——事実、さうゆう使用者は派山あるのである。——同様の労働に対し、男子より女子に低額を支払うことにより、生産費を切下げようとするところの他の使用者との競争から守られることになるだろう。

三、同一賃金法案は何を目的とするか

この法案の原則を適用する必要をみとめられた諸氏は、当然、上院法案第一一七八号の基礎

に何と目的とするかを知りたいと思われらるであろう。またその広い意味の目的と区別して直接の目標とするところは何であるかを知りたいと思われらるであろう。こゝで私は、この賃金率決定のための企図ではないと云うことを強調して置きたい。この法案は何人にも仕事を検閲して、これが何ドル何セントが妥当とか、理想的だとかを云々する権利を與えるものではない。それは如何なる政府の機関に対しても企業団体に對して行つてはならないところではない。B級見習印刷工に対しては一時間九〇セントから一〇五ドルまでの賃金を支払わねばならぬと云ふ権利を與えるものでもない。

本法案は簡單な、直接の目的をもつてゐる。即ち、特定の職場において、同等の質と量の仕事をしつゝ労働するものにも少くとも既定の男子の賃金率を確保することである。たとえば、婦人は、一定の仕事に雇われたとき、その仕事における男子と同額を受取ることを保障されるのである。——その賃金率が本来科学的な職務分析の方法によつて設定されたものである。と、その企業団体の競走率にしたがつて設定されるものである。あるいは、偶然の事情によつて定められたものであらうと、それらに例外はない。それはまた、男女に同様に同等の仕事に対して同一の初任給率が支給されること、およびその仕事に対する同一の自動的賃金昇給率が男女双方に適用されることを意味する。

本法案はまた同一の労働にあり、より低い賃金で、男子のかわりに女子を雇うことを禁止している。これは、オード女子をより低い率で雇うことにより、さういふ女子に対して設定した引き下げられた賃率でこれらの女子のかわりに男子を雇うことによる賃金の低下傾向を止せ、かつ女子と天に男子を雇ふに等しいものである。この法案の他の規定も、功績加算、その他の

認められざる特定の理由による解雇、または公正に設定された特別手当の方式等が禁止されることとを意味していない。そのような禁止はされないのである。それ故男子の労務賃金や、性別による金労働者の平均賃金は異つてゐるだろう。肝率を算は男女共、それが時間給であろうと出来高給であろうと、一定の仕事に對して同一の基準による賃率をうけるであらうとゆうこととして、すべて主功や生産能率に關する自動的規定は、平等に男女に適用されるであらうとゆうことである。左に何か何人もきつてゐるが、その自給の等当性といふことは、さうである。もともと本法案は皆様の前にある法案の複寫、亦一部に項の中、直ぐりかゝるやうに、その目的をもつていた。すなわちそれは、既定の古参制に、たつてなされるのでなければ、正当な理由なくして、女子を解雇し、また男子をもつてその代りとすることを禁止しようとしたものである。この部分の削除のことは、すでに提議されたのであるが、私は衷心からこの削除に同意するものである。それは、私に云々せるならば、法案の主な目的に關係が深いといふと思はれる。その上その実施は非常に困難であらう。これはまたわが國の現存する制度の下では使用者の特権であるところの雇入れと解雇の自由にあまり厳しく立入ることになると私は感ずるのである。

四、本法案は如何に適用されるか

A 適用範囲

適用範囲の基礎 上院法案第一一七八号は商工業であるいは、商工業に關係ある作業に、したがう雇主に適用される。それは特に、従業員八名以下の雇主を除く。小産業主のい

くことは本法案を有効に施行の見地からして、より活動的をとりしめるものである。経験によれば小企業労働者の職務は割合に融通がきくので、適当に定義することはできない。それ故にそのよう労働者の仕事を分析し比較することの困難は非常に増大し、實際問題として彼らを除くのが妥当と思はれた。

適用人数 國勢調査の数字を基礎とした婦人局の推定によれば、上院法案第一一七八号は約六百万の婦人に適用されることが可能であり、それは、各州向の商工業に従事してゐる。或いは關係して八人以上を使用する企業の中の個々の賃金おが雇給労働者の百分の一をしめしていることを示している。

本法案は、直接には、同等の質と量の仕事に對して男子労働者に支払う率よりも低い率で雇主から實際に支払われているところの婦人労働者のみに利益するであらう。この法案の適用をうける六百万の婦人の何割が現在男子より低い率で支払われているかを示す信すべき数字はない。しかし婦人局は婦人労働者に関する賃金資料をあつめた経験によつて、このよう婦人労働者の数は相当数にのぼると信じてゐる。しかし余り雇傭関係の何かの面を規定する法律の施行は、いつう、ほとんど即座に、圧倒的多数の雇主がその條項に自發的に従うとゆう結果をもたらすものである。大抵の雇主は、他の市民のよう、法律を遵守しようとする努力し、心がけるものである。そして一たび法律が法令集の中に入れられると、彼らはその要求條項に適合するたため、必要な措置をとるものである。同等の質と量の仕事に男女をやとつてゐるところの、上院法案第一一七八号に該当するすべての雇主、または、もと男子を雇つてゐた仕事に女子をやとつてゐる雇主は

その仕事に對して女子は男子より低い率で支払うことを禁ぜられてゐる。そのような雇主の大部分のものにとつては、上院法案第一七七八号の施行は彼等の雇つてゐる婦人労働者が男子と同一基準において支払われらるゝかどうかにたいへんかゝるため、その賃金の分類と職務の比率表とを自発的に検討してみよう。結果となるであろう。

6. 施行上の技術

行政当局は雇傭を規定する法律の施行に普通用いられる根據、例えは労働者の側の不平陳情や定期の検閲制度等からの違法に因する情報入手するであらう。時局を省くためにこの議論は本法案や、同一賃金法の趣旨を達成するため、特別に企図されたところの條文に限定しよう。

職務分類と比較 同一賃金法施行の難点は男女によつてなされた仕事の比較標準の決定にある。検査官は工場に入つて、同一の職務分類または色裁をもつた男女が同一の賃金率で支払われているかどうかを決定するだけ、既存の記録を檢閲する。しかしこれは最初の第一歩にすぎない。もし男女に支払われる率が異つていたり、職務分類の明白でなかつたりすれば、その職務の主要要素の比較標準を決定するため男女が従事してゐるところの職務を分析しなくてはならない。

この方法の實現性は産業資本家と政府と双方の広範囲にわたる相異した経験によつて示されてゐる。その経験とは産業資本家の職務評価技術の使用、雇主と組合の交渉および協定、および行政事務官庁、連邦戦時勤労庁、米國勤勞局、労働統計局、婦人局などの政府の各官署の活動である。

適材適所と云うのが急遽に一般にみとめられた産業界の目標となつてゐる。この趣旨を達成するため今日の多くの会社が職務分析と職務評価技術を用いてゐる。この技術は基礎を置いてゐる連邦同一賃金法の制定は、産業界に新制度の採用を要求するのではなく、すでにある期間使用されてきた方法を広く實施せしめればよいのである。米國経営者連盟の雜誌「経営ニユース」一九四五年九月二十九日号で、職務評価の専門家がそのような制度の使用を主張するのと同じである。

「俸給および賃金行政の第一歩は職務分析である。この第一歩は、一つの組織体におけるいかなる職務にも、果たすべきの職務にも割りあてられた職務の決定を伴ふべきである。」

「俸給および賃金行政における第二の段階は、職務評価である。すなわち、その相対的な困難さと重要性との順による、その組織体内の地位の内部的整列である。」「系統的な職務評価制度を使用してゐる大部分の会社においては、使用人は仕事の種類と、産業と、地理的制限の度で同一の労働市場から引き出された場合には、同等の困難さと重要さをもちた職務に對して、男女に同一の初任賃金率と、同一の従業経験率とを支拂われらるゝ。」

今日雇傭主も組合もその団体協約中に職務評価の規定を小さくしたのが普通のことになつてゐる。そのような規約の例としては一九四二年九月一日、カーネギー・スチール・製鉄会社と産別製鉄労働者連合会との間にむすばれた契約がある。この契約は同会社の全工場と全

全使用人に適用されるのであるが、これは同会社の全工場において、賃金率の不平等が存することを目指す。使用人側および組合側の同数の代表者から成る共同委員会の設置を規定したのである。

「共同委員会」は、同会社における賃金率の不平等が決定される。公式に開して一致をみる目的をもって研究を即刻始めるものである。この公式は同会社内における公正で平等な賃金率の構成の協定がなされ、それが同会社の総支出額に本質的な増加をもたらす。また会社の経営的地位に害をもたらすに調整されるところの基礎をつくるものである。会社は職務評価および決定の完全な理解に必要なる情報を共同委員会に使用させることに同意し、同委員会のこの目的の達成するため合理的な計画と発展せしめることと共同委員会に許可することと同意するものである。これらの契約によつて規定された男女双方に關する職務評価はカーネギー・スチール・アンド・アイロンの「婦人局報」第一九二—一九五号は、同会社の工場における婦人配置のページに他の工業においてもまた、団体契約協定は、職務評価技術と要求している。政府の経験はまた職務評価の実行性を証據とするものである。男や同同事の仕事に対する同一賃金の原則を奨励するための連邦戦時勤労庁の活動はこの陳述の頭初に言及したところである。連邦戦時勤労庁の同一賃金原則は、一般命令第十六号に述べられ、また事

事件に適用されているところによれば、男子に代置され、または男子と交替しあつて働く女子には同等の質と量の仕事に対して同一の率を支払うものであると規定されている。

賃金率における性別による差別問題をとりあつた連邦戦時勤労庁の基本的態度は賃金率はその職にあるものの性またはその他の個人的特徴に關係なく職務内容を基礎として決定されるべきであるという思想である。一九四五二年二月発行の連邦戦時勤労庁調査統計報告第二十九号は同庁の職務評価分類技術とつぎのようになっている。

「職務分類事例」の広範囲にわたる觀察は、戦時勤労庁がこの高度に技術的な複雑な問題の取りあつかひに際して四つの主要な原則にしたがつてきたことを示している。

(一) 労働市場における既存の賃金差を封鎖することなく合理的な工場賃金構成を促進されるべきである。

(二) 職務分類は職務内容にもとづくべきであつて職務の従業者にもとづくべきではない。

(三) 工場門に於いては同一労働に対して同一賃金を保障されるべきである。

(四) 職務分類問題の完全な解決には団体契約の手続が用いられるべきである。この報告の兩面の部分はこれらの原則の討議とこの原則が戦時勤労庁によつて適用され

た事例の討議にあらわれている。同様の仕事に対して男女に支払われる賃率の不平等に介入する戦時勤労庁の取扱つた多くの事件において、同庁は職務評価機関と、婦人に同一賃金を與えるための基礎として任命

しる。

その他の諸官庁もこの分野にありて相当の仕事をしてきた。米國勤勞局は戦前に職業調査計画を相当に進捗させていた。この計画の二つの成果は、一九三九年における一万七千以上の職務を定義してゐるところの職名辞典の發行である。戦時中に米國勤勞局は、勞働者を最大の奉仕をせられる、仕事にあてはめる方向にむけたところの勞働力動員計画を指導してきた。現在では、米國勤勞局は、もとの戦時勞働者を戦争中獲得した熟練に最も近い、平時職業に適當に交替させることを研究してゐる。

労働省もまた職務分析と比較に關して広い経験をもつてゐる。職務分析の研究は勞働統計局の目下の企畫の基本的な部分となしてあり、その中に、平均定時勤務手当が職業を基礎として蒐集されてゐる。婦人局は戦時中、婦人のなして得る職務を決定するため、多数の戦時産業工場の研究を行った。企業家等がその企業において、男子が習慣として果してゐたところの仕事に女子を使用しはいつて以前から、婦人局関係官署はすべての主要な航空機工場を訪問し、工場内の各種の職務を分析し、雇傭主が婦人を成功裡に使用し得る職種について推薦をしたのである。戦争期間中を通じて婦人局関係官署は使用者側の婦人勞働がより充實した利用に關して援助するようにと、戦時中に婦人局が職務分析に従つたその他の工業はつぎの通りである。すなわち、航空機組立、大砲彈藥、大砲と小銃、機械器具、鋼鉄、鑄造、船渠、鉄道線路、兵器廠等である。婦人局もまた、男や女がすでに同一職務を果してゐたところのせして、仕事の比較性が戦

時勤勞庁取扱ひ事例の中にかくまわれていた職務條件の詳細な比較をしたのである。婦人局はこの研究を組合の要求によりおこなつた。モーターズの事件について適用した。また戦時勤勞庁の要求によつて、スチール・スチール鋼鉄の事件において、また使用者の要求により、ツワキン市の兵器工場においてこれを行つた。婦人局は最近女子が主に使用されてゐる職業をいくつとこの電話企業——ベル電話会社および独立系統の電話会社——の全國的調査を完了した。不幸にも、職務評価技術の使用は必ずしも婦人に対し同等の仕事に対して同一賃金支払の結果をもちたつてゐない。職務分析がなされ、当時者双方に適當な賃金率が決まられた後にも法律のなりのにつけていんで使用者は、婦人によつて果されてゐる仕事に対して、独断的により低い賃金基準を適用するのである。私が先に引用した「経営者ニュース」は二月二十九日号掲載のこのような事例は使用者が職務評価制度を使用してゐるところでさえも婦人の同一賃金を保障するためには連邦の同一賃金法が必要であることを実証してゐる。

「俸給および賃金行政計画」の第二段階は、外部からの恒久的性の獲得である。すなわち、賃金基準を関係職種に対するその地方、その産業における勞働市場と同一の線に持つてくることである。同等の困難さと重要さとをもつ職務に対する性による差別に一番大きな影響をもつのは大抵の場合この段階であると言ふのが私の意見である。もしその職種がその関係するすべての仕事に女子が雇われ得るようなものであるならば、勞働市場に通用する賃金率は、それと同等の困難さと重要さとをもつ仕事に男子によつて支払された場合にもあてられるであろうところの賃金率よりも低いことが通常発見され

るであらう。解しなかりこのことが職務評価とは何の關係もないこととどうも注意していただきたい。大抵の会社において、婦人がその仕事をするために雇われ、また雇われ得るとゆうことは仕事上の困難さと重率との比率を變化させるものではない。しかし普通の労働市場においては、婦人が同様の内容をもつ仕事に対し男子より低い賃金を甘んじて受けるという事実は、性による区別を加味した基礎の上の賃金率を決定させる傾向がある。同様に、平時において主として婦人によつて充たされるところのいはなる職務のグループに対しては、その産業およびその地域におけるその職務の賃金標準と性別の關係なくすべしとの労働者に対して引き下げる傾向がある。

行政公聴会

同等の質と量の仕事に対し、婦人に差別的賃金率が使用者から支払われたことが、男女労働者のなした仕事の分析と比較によつて示された場合には、連邦同一賃金法案は、婦人局長または指名された代表者の前で行行政公聴会を開くべきことを規定する。そのような公聴会が現在連邦労働関係法の下で実施されているのと同様の訴訟手続に基づくものである。使用者の権利は充分な通告と、公聴会を行う機会と、訴訟手続全部の記録の保存などにより保障されている。公聴会の結果、婦人局長が婦人労働者同等の質と量との仕事に対し、より低い賃金率を支払わなくてはと発見するならば、彼は使用者に対し、違法行為を止めるよう命じ、同一賃金支払いを避けるために解雇せられた婦人労働者と復職させ、賃金をそのばつて支給することとを命ずる。婦人局長は右の命令の実施に關し裁判所に訴

えねばならぬ。この命令に不服なものは誰でも、その規定の法律的不検討と裁判所に訴え、権利がある。

行政公聴会に關する本法案の法律的面面は、そのような事項の専門家である立会人によつて後刻検討されるであらう。本法案のこの部分に關する私の関心は行政的なものである。私は州労働法規の施行には相当の経験をもつものであるが、公聴会が法の施行には有効であるか、給付不足の助成力であることとを発見したものである。そのような公聴会では形式的な證據のための規則は有力ではない。使用者が全然手負えぬような、断乎たる違法行為でない限り、公聴会は法定の被告が審問されるところの裁判の形態をとる必要はない。それどころか公聴会は出席当事者が全体の事情を討議し、理解の基礎に達するよう努めるところの会議に似ている。当局は普通、使用者と本法案の目的およびその広い社会的意義を討議する機会をもつている。法の規定に關する懸念の多い誤解をもとづいて起つた細部にわたる違反は、一掃することである。すべしこの適切な事実の充分な自由な討論を基礎として当局はしばしば使用者と実施の新方法につき協力できるものであつて、それは法の要求するところを満足させるだけでなく、事実上工場能率を増大させ使用者の究極的な利益にみちみぐであらう。つまり公聴会は本法案の條項の適用をうける使用者に本法を受け入れさせる結果とするであらう。

連邦同一賃金法案——職務分析と分類に關する——は改善された経営技術の發展のため、特に肥沃な分野を展張する。性別により賃金差の存する基本的な原因の一つは適当な職

務分類の鉄則と不足とである。使用者が行政公聴会において充分な討議をした後事態を改善すべく決定したならば、彼の全作業場の能率が上るとゆう結果をともなうであらうし、これはたしかに一つの適切な問題解決の方法である。上院法案ホーリー八号中行政公聴会に關する規定は同一賃金の実現に對するより機会と之の促進に拍車をかけるものである。

○産業委員会

本法案は婦人局長によつて、経営者、労働者、一般、からの同数の代表者から成る産業委員会の任命を規定している。産業委員会はその研究、調査のために経済的資料を受取り、また調査を指導し、証言をとり、證據を入手すべき權威をあらわれよう。

私が私の声明の当初において述べたように、連邦同一賃金法案は賃率の設定を考慮するものではない。それは單に、女子が男子よりも同等の質と量の仕事に對して少く支払われ、といふとき、女子は男子の賃金まで引き上げられねばならぬことを規定してゐるにすぎない。個々の労働者の間におけると同様、この目的を達するのために、用いられる方法は職務分析と比較と行政公聴会である。この同じ結果に到達するためのあるいは少くとも容易にさせるために、さうに広く用ひられる方法に世人同様の産業委員会による方法である。

私が先に述べたように、当局は賃金率を設定する何等の權威をもつてゐない。産業委員会もまたそのような權威をもつてゐない。同法案の第七節 (C) 項に記載せられてゐるその機能は、「婦人局長は意見と忠告とを報告し、婦人局長はその判断において性別にもとづいて賃金差を除去しまたは除去せんとするものである。このような意見とは職務内容の評價

職務分類、補導と雇傭の標準および分類された職務又は定義された各單位の仕事に對する適當な賃金比率などである。

産業委員会は單に助言機關としてのみ行動する。監督官は第七節 (C) 項によれば産業委員会の忠告にもとづいて命令を發する権限をもつてゐるが、しかし彼がそうすることには公務執行命令ではない。そのような命令が發せられる以前に、この法案は關係面当事者が通告をうけ、公聴会をひらく機会が與えられねばならぬと規定してゐる。公聴会の後、婦人局長は命令を出してもよし出さなくともよいことになつてゐる。

産業委員会の機構は雇傭關係を規定する種々の形態の法現施行——州最低賃金法、同一賃金法および公務労働基準法令もふくめて——に關して用いられる。三有兵同の産業委員会は雇傭關係から起るといふ問題に對する三つの與つた態度をもつた個々の人々を集める。すなわち、一方は経営者代表の、合法的な自己利益と他方に労働代表と、それから中間のあるいは三党派の、見地が公衆の代表者によつて表現されるのである。この與つた経験の結合は與つた利害の間のバランスを保つばかりでなく、また實際的な、活用し得る基礎の上に委員会の討議を維持することと可能ならしめる。産業委員会の委員が慎重にえらばれ、各自の分野の専門家であるときには、同委員会は、法の適切な施行に對して独特の非常に實質的な貢獻をなすことが期待できることは私は連邦同一賃金法の執行官は産業委員会の組織を持て有用で価値あるものであることを知るであらうと信ずる。そのような法律に基本的に必要な職務分析と比較の技術は單に各産業間においてのみならず、一産業

内の個々の使用者間においてまた広汎に與つた発展の段階にある。産業委員会は職務分類の標準確立を促すことが出来るであらう。そしてそれはもし採用されるならば、同等の仕事をしてゐる男女の間における賃率の差別をとりのぞくために貴重なる手段となるであらう。しばしば提議されたところの「一つの階級の標準は男やに対する別々の職務および賃金帳簿の廃止である」

結語

婦人局は婦人のための連邦同一賃金法案を支持する。我々は本法案が賃金水準と購買力を維持せんとするところの、健全な経済政策であると信ずる。その制定は全労働者、女子と天に男子にもまた消費者大衆にも直接の利益をもたらすであらう。