

海外婦人労働資料 第 41 号

郵便、電信、電話における 婦人の雇用

1954 年 1 月

労働省婦人少年局

発刊のことば

ここに御送りする「郵便、電信、電話の事業における婦人の雇用」は、国際労働評論一九五一年五月号に「郵便、電信、電話の事業における労働条件」として報告されている国際労働局の海外諸国についての調査の中、第二部だけを編さんしたものです。我国の実情については、最近、労働省婦人少年局から発行された婦人労働調査資料第十六号「電話交換作業における婦人労働の実情」をあわせて御覧下されば幸いです。

一九五三年十二月

郵便、電信、電話の事業における婦人の雇用

郵便、電信、電話の事業において婦人を雇用することは、大多數の西欧諸国では、一九世紀の終から始まつている。事実、スイスや南アフリカ聯邦のような国々では、当初は現在よりも大規模に婦人が雇用されていた。あまり、範圍の広い職業訓練を必要としないようなある種の仕事に対して婦人が適していること（器用、正確、忍耐強さなど）はこの状態をある程度説明できる。ごく初期の頃は、電話には、ほとんど独専的といつてよいほど、婦人が雇用されたが、ここでは彼女たちの調子の高い音声は男子に比べて有利であつた。しかし、やがて、電報替為郵便替為の仕事にも、同様に婦人の方が比較的多数をしめるようになった。婦人に支払われる賃金は男子に比べて可成低いということが、たしかに郵便局の婦人の雇用を促進する上に大切な役割を果たした。しかし、他の原因も働いている。フランスでは十九世紀の終り頃になると、男子の労働力は商工業に吸収されてしまつたので、郵便局は男子を雇入れることはなかなか困難だつたが、婦人労働者の供給は充分であつた。

最初、婦人は正規の郵便局の職員には編入されなかつたが、次第に局員の身分を獲得するようになり、もつといろいろの職種のための入職試験も受けられるようになって、更に高い地位に任命される機会もふえた。労働條件と雇用機会における、男女平等の原則の適用については、従来から既に可成の進歩がみられたのである。しかし、ここではその進歩を評価したり、その一般的な現状を描き出すのが目的ではなく、現在でも、まだ、ある国々で起つてゐる問題を簡単に示しておきたい。婦人の雇用には、又、母性保護のための規定をつくることの必要性和關聯した特殊な問題がある。そして、郵便局の婦人労働者は必ずしも、商工業に適用されてゐる労働法の適用を受けていないので、これらの問題について特にここで論じることが必要である。

(一) 婦人職員の割合

現在、郵便局関係の職場には、比較的、婦人の割合が高い。ある種の仕事——屋外労働、技術職、架設及び修理の仕事——はまだ、男子のみにとされていているが、すべての屋内の仕事には、実際、婦人が多数をしめている。この様に男女の分布が偏つてゐるために、総数における割合だけでは、婦人の果してゐる役割を示すには非常に不完全である。次の数字は一九四七年乃至一九四九年現在、各国の郵便電信電話の事業における全職員に対する婦人の割合について概略を示してゐる。

オーストラリア	二〇%	ある国々では、幾つかの職場（郵便貯金局、電話交換など）は、ほとんど全く婦人がしめてゐるが、比較的高い地位は、まだ男子によつてしま
オーストリア	二八%	られてゐる。一般的に云えば、経営、管理などの高い地位は男子がしめてゐる
ベルギー	一四%	が、婦人は主として比較的低い地位、たとえば、タイプ、半熟練事務労働、写
フランス	三二%	しを作る仕事、一定の職種の監督など、中位のポストに雇われている。男女職
インド	一%	員を使用している職場では、特殊な訓練を必要としない仕事は、婦人にまか
アイルランド	二・五%	れていることが多い。
オランダ	二〇%	郵便、電信、電話の事業における婦人の職場配置は、商工業の婦人労働力の
南アフリカ	二・五%	使用における一般的傾向と同様で——屋外作業、比較的高い監督的な地位における男女職種の差別を次第に排除し、技
（注）	郵便二二% 電信、電話一六%。	術的な部門に婦人を入れることも行われるようになってきた。

(二) 婦人の雇用条件と昇進

郵便、電信関係の事業における婦人の労働条件は、特に、労働時間、夜勤、賃金について、必ずしも男子と同じでない。又、結婚した婦人の雇用と母性の保護という特殊な問題もある。次に、これらの諸点について、郵便局に雇われている婦人の職業上の問題を詳しくのべることにしよう。

これらの事業に今もつて存在する男女の労働条件の差の一つは停年の問題である。たとえば、ニュージーランドでは、女子は勤続三十年で退職しなければならぬのに対し、男子は四十年勤続で、養老年金全額受給の資格をえる。スイスでは停年は女子五十五歳、男子六十五歳となつており、南アフリカ及び合衆国のある電話会社では、女子五十五歳、男子六十歳である。

女子職員は養老年金の受給権に関して、男子の同僚と必ずしも同等の権利を与えられてゐない。フランスでは退職した男子職員が死亡すれば、その養老年金はその妻に与えられるが、女子職員については、その逆の場合は適用されない。イタリアでも同様な規則がある。

男女労働者は、又、常雇になれる年齢についても取扱に差別がある。たとえば、スイスでは男子労働者は二十歳で常雇になれるが、女子は二十五歳まででない。しかし、この種の差は、時たま、みられるだけである。

一般的にいえば、男子と女子の取扱の最も著しく異つた点は、規則又は慣例にしたがつて、比較的高い地位に昇進する機会が少ないということである。

オーストラリアの様な国々では、婦人は、比較的高い監督的地位のための試験を受ける資格がない。又、ある場合には、ただ、限られた一定の地位だけが婦人に対して開かれてゐる。たとえば、ベルギーでは郵便局事務員及び副局長な

どである。連合王国では、上の方の地位（郵便局長及び監督的職員）は男子に限られている。スイスでも、また、最高の地位は婦人に開かれていない。

更に、郵便、電信、電話の事業で、各種の専門職が婦人に開放されているような国々でさへ、比較的高い地位に達する婦人の数は比較的少ないのである。たとえば、オーストリア、ベルギー（電話及び電信）、デンマーク、フランス及び合衆国では、すべての地位が婦人に開放されているにもかかわらず、上級の地位についている婦人の数は非常に限られている。同時に、これらの専門的職種が婦人に向つて開放されている国の数は一九一四年から一八年の戦争後、ふえてきている。オーストリアでは、上の方の地位に婦人を配置するのをさまたげていた行政上の障壁は一九一九年以来、とりのぞかれた。フランスでは、一九二七年以来、比較的高い管理的地位のために訓練を受ける郵便、電信、電話、高等学校に入学するために資格が婦人に認められている。

(三) 同 一 賃 金

一九四九年七月、国際郵便、電信、電話会議で、雇用条件、仕事の性質、出勤時間の等しいすべての労働者に対しては同一賃金を支払うべきであると、宣言した。ごく僅かの例外を除いて、郵便局長組合は、この原則の適用を要求しているし、事実、郵便局の男女が雜つて仕事をしている場合、男女同一賃金は既に、かなりの範囲、実施されている。

この原則が郵便及びその関係の事業の労働者に一般的に適用されている国々で、男女が全く同一の仕事、又は、比較できる様な仕事をしている場合に、給与に差がつけられている場合が時々ある。又、主として、婦人労働者でしめられている一定の部門の格づけを低くしたり、結婚している職員に支払われる手当の支給に関して、結婚している婦人はその条件を下げるなど、特殊な例外のあることが注目される。

デンマークでは、婦人が多い郵便、電報事務局の職員は、賃金の低いグループに属している。しかし、他の部門では未婚の男女は同一賃金を受けている。フランスでは、検査及び監督部門では、女子の賃金は男子の七九%にすぎない。ドイツ（フランス区）では、男女が働いている職場では男女の給与は同一である、但し、女子の郵便事務補助員は男子の郵便事務補助員より格付けが下に扱われている。合衆国では、電信及び電話会社の労働条件を規定している団体協約は、男女混合の職場では、特に比較的高い地位については婦人の賃金率を低くきめている。

同一賃金の原則が一般的に守られている国々では、男女職員の取扱の上の主なちがいは、結婚した職員に支給される手当に關聯したものである。その反面、扶養すべき子供に關する手当については、男女とも同一の権利を受けている。

こうして、オーストリアでは、郵便、電信及び電話の事業に雇用されている男子で妻のあるものは家族手当を支給される。既婚の女子は、その夫が公共資金から手当を支給されていない場合、又は、彼女が世帯主と認められた場合に限り、家族手当を支給される。ベルギーでは世帯主である、既婚の女子は既婚の男子と同様の家屋賃貸手当を支給されるが、そうでない既婚婦人は、未婚の男子職員に支給される住居手当だけを受けるにすぎない。ドイツ（合衆国区）では、郵便事業の既婚婦人は家屋賃貸手当の半額を支給されるだけであり、夫が公務員である場合は、家屋賃貸手当は全く、受ける資格がない。

インドには、同一賃金の原則から離反している例としては比較めずらしいものとして注目される場合がある。即ちこの国の女子電話交換取扱者の初任給は男子のそれよりも二〇%高くなつてゐる。同一賃金を支持する職員組合も、女子の電話交換取扱者の募集を奨励するために、官選の委員会が行つた勧告に基いた、この取扱を承認したのである。次に、ある国では、男女が働いている職種であらゆる職種、階級の婦人の賃金がまだ男子の賃金より低くなつてゐる。オーストラリアでは、男女とも働いている職種で成人女子の年俸は男子より六二ポンドから八四ポンド少なくなつてゐる。しかし、現在まだ有効中の戦時の決定に従つて、戦時中、男子労働力の不足から雇われた一定の職種についている女子

は男子と同一の賃金を受けている。連合王国では、男女ともついている職種に雇用される女子の最高の賃金率は男子の最高の賃金率の約八〇％に相当し、更に、女子は夜勤をしないから、電信係や区分係の様な一定の職種では、その賃金率は一層低く定められている。(それぞれ七五％及び七七・五％)その状況はアイルランドでも同様である。ニュージーランドでも、女子の最高賃金率は、それに相当する男子の賃金の約七五％である。最後にスイスでは、男女賃金の開きは五乃至七階級位に及んでいる。しかし、一九四八年に合同委員会が女子郵便事務補助員に昇進の道を開くこと、男女賃金の開きを一乃至三階級位にちめることを勧告したので、この状況は変化してきている。

(四) 労働時間

原則として一週間乃至は一日の労働時間についての男女の差はない。しかし、ある国では電話事業の女子職員については、労働時間を短かくしている。この規則は、婦人のための保護措置としてよりは、むしろ、電話事業(職員は、ほとんど独専的に婦人である)において婦人の従事している仕事の性質のきびしいことが原因となつて作られたもののものである。事実、男女の電話交換取扱者の労働時間を短かくすることは多くの国々で実施されている。

デンマーク、オランダ、ポルトガル、スウェーデンでは、郵便関係の事業の労働時間は一週四十八時間であるが、女子の電話交換取扱者及び監督は四十二時間となつている。オーストラリアでは、電話交換取扱者(主として婦人)は一週三十四時間であるが、それ以外の職員は普通四十時間である。デンマークでは、女子の電話交換取扱者で十五年勤続者は、一週労働時間は六日と四分の一、十八年勤続者は、五日と四分の一であるが、夜勤をするものは一週三十二時間(一日八時間で四夜)である。

女子の労働時間について特別の保護措置をとつてゐる国もある。たとえば、南アフリカでは、電話交換取扱者の一週

労働時間は女子三九時間、男子四八時間である。ドイツ聯邦では郵便替為及び電話の事業に従事する女子の労働時間は短くなつてゐる。

(五) 夜勤

労働法規による社会政策の基準では一般に女子の夜勤を禁止している。しかし、一般の労働法が必ずしも、郵便、電信、電話の事業の労働者に適用されるとは限らず、これらについては行政官庁の命令によつて改正されている。事実、かなり多くの例外が作られており、夜勤に關して男女に差別のない場合もある。

しかし、ある国々では、女子は夜勤に使用されない。たとえば、ベルギーでは、午後十時から午前六時に至る夜勤は、婦人及び児童の雇用に關する一般法によつて全く禁止されており、この法は郵便及びそれに関する業務にも適用されている。聯合王国では女子の労働時間は普通、午前八時から午後八時十五分の間でなければならないが、電話交換取扱者については、これよりはるかに遅く、時によると午後十一時まで労働する戦時中は、この原則に對する例外が規定される必要があつたが、戦後は廢止された。アイルランドでもその事情は同様である。イタリア、ニュージーランド、南アフリカもまた、女子は夜勤に使用されない。

他方、電話交換及び電信の様な一定の事業では、婦人が夜勤をしている国が相当数ある。たとえば、オーストラリア、スウェーデン、スイスがこの例である。フランスでは、深夜業(女子)に關する一九一九年の條約が最初は電話及び電信の事業にも適用されたが、電話業務の女子職員は、夜勤は日勤に比べて、忙しくなく(従つて、ある意味では疲労も少ない)、給与もよいので、自分たちにも夜勤を許してもらいたいと要求した。この主張は承認され、従つて、女子の電話交換取扱者は夜勤の禁止から例外扱いとなつた。インドでは、男女がついてゐる業務に使用される女子は夜勤(午後九

時から午前七時まで)から解放されなければならないが、カルカタ地方では、この規則は電話業務には適用されない。
最後に、ある国々では、原則として、女子は男子と同様に夜業をする。オーストラリア、デンマーク(電話事業)及びオランダなどがそうである。

郵便及びそれに関係ある事業の夜業に婦人を使用することに関して、変化が起りつつあるように思われる。労働条件が改善されるにつれて、婦人職員が主要な部分を占めるような業務の夜業に婦人を使用することに対する反対はなくなつてきており、婦人を夜業に使用することが拡まつてきている。

(六) 既婚婦人の雇用

既婚婦人の雇用に関係する問題は郵便局関係の事業では重要である。というのは、女子職員は結婚によつて、失業し、又は、正規の公務員としての権利を喪失するなどの不利益をこうむる場合がまだ、あるからである。

たしかに、多くの国々では、既婚婦人はその労働条件に何らの変更なしに職業生活を継続することができる。たとえば、オーストラリア、ベルギー、チェコスロバキヤ、デンマーク、フランス、イタリア、ポーランド、スウェーデン、連合王国、合衆国では、婦人は結婚によつて勤務上の立場を影響されることなく、そのポストを維持している。

しかし、ある国では、結婚後、職場に止まる婦人は正規の地位を喪失し、臨時職員として雇用されるか、個人契約によつて使用される。オーストラリアでは、戦時中、既婚婦人が臨時的に、はじめて、郵便局に雇用され、その制度がそのまま実施されている。オランダでは、女子職員で結婚したものは、四十五歳を超えないものは退職しなければならぬ。ただ、業務上必要な場合は、職にとどまることができるが、その労働条件は個人契約によつて決定され、従つて、正規の職員としての権利と有利な地位を失うことになる。

最後に、多くの国で郵便局関係の事業に既婚婦人は使用されない。インド、アイルランド、ニュージーランド、南アフリカ、スイスなどがそうである。

(七) 母性保護

既婚婦人が常用又は臨時労働者として、郵便関係の業務にそのまゝついている国では、すべて、母性保護の規定が施行されている。この分野の婦人労働者に関聯して何故、母性保護が問題となるかという点、それら労働者は必ずしも一般の母性保護法の下になく、国又は私企業の就業規則によつて、特殊な規定を制定する必要があるからである。

現在、実施されている規定は、母性休暇、即ち、産前産後、全額有給休暇の期間に関する一九一九年の母性保護條約中に定められている規定を含んでいることが多い。この基準はオーストラリア、ベルギー、デンマーク(電話業務)、オランダにおけるこの方面の業務の女子職員についてみられるものである。

ある国では、女子の郵便局員に関する規定は一般の女子労働者と全く同一である。たとえば、フランスでは、郵便局員に対する母性休暇の期間は商工業の場合と全く同一で、産前六週間、産後八週間である。

郵便関係の事業に雇用される女子に対して特殊な規定のあるところでは、適用されている基準は国によつて様々であるが、必ずしも、一般の女子労働者の基準に達していない。オーストラリアでは、母性休暇は殆んど三カ月に近い。エクスアドルでは四〇日、ポルトガルでは二十四日、スウェーデンでは二二〇日である。

時には、母性休暇に関する規定が、全郵便局員に適用されている一般的病気休暇規定の中に含まれていることがある。デンマークでは、郵便及び電信の職員の母性休暇は病気休暇に関する規則によつて定められており、——休暇は医師の診断書を提出した上で許可され、産後は、医師の勧告に基いて、通常、一カ月の休暇が許される。イタリアでは、女子

の郵便局員は分娩の場合、一月の病氣休暇の権利を持つており、その上、一月の年次休暇を利用することもできる。又、経産の難しい場合には、病氣休暇は、通常の賃金の半額有給で、六か月まで延長することができ、聯合王国では、既婚婦人は、全額有給で二か月の休暇を認められており、更に休暇を必要とする場合には、医師の診断書を提出すれば、休暇を与えられるが、その休暇は病氣休暇から差引かれ、病氣休暇に関する規定に従うこととなっている。

母性休暇の規定とは別に、ある郵便局管理課では、母である労働者に對してある特権——普通、労働時間の短縮という形で——を認めている。エクアドルでは、女子労働者は乳児に授乳するための時間を認められており、オランダでも同様な規則が実施されている。フランスでは、女子の郵便局員に對しては、母性保護の休暇から職場に復帰した後三か月間は、就業規則はゆるやかにされている。イタリアでは、子供の誕生後一年間は、労働時間を一日二時間短縮され、又は、母が哺乳する時間だけ短縮される。ドイツでは、(合衆国区) 扶養の責任を持つ既婚その他の婦人は一月につき一日余分の休暇を認められる。

上にのべた調査概要は、男女の労働条件の差異及び婦人に特殊な問題について重点をおいたために、郵便、電信、電話の業務における婦人の地位に關して、おそらく、誤った印象を与えたかもしれない。従つて、社会政策の發達と労働組合の圧力(その中で婦人の果した役割は否定することができない)によつて、婦人が次第にこれらの職場の一員となり、他の職業で享受している地位に匹敵する様な地位に達するには長い期間がかつたわけであるが、この報告の目的はその間の成功と失敗を評価することではないのである。ここでは、郵便關係の業務における婦人の地位の有利な点を無視することになつたとしても、ただ、最も一般的な状況に對して光をあて、現在でも、まだ、充分に解決されていない問題に注目してもらいたいと思つたのである。