

部 内 限

8-14

婦人労働業務参考資料第64号

婦人労働に特殊な問題の調査結果

昭和42年11月～昭和43年3月

労働省婦人少年局婦人労働課





## は し が き

この資料は、婦人労働者に特殊な問題についてその実態を明らかにするため昭和42年11月から昭和43年3月の間に実施した「婦人労働者に特殊な問題の調査」の結果をとりまとめたものです。

なお、この資料の利用にあたっては、本調査が事例調査であり、調査件数も少ないこと、また、労働条件における性による差別慣行の事例等については、これらの差別的取扱いが直ちに労働基準法等の違反を構成するものとは言えないことに留意する必要があります。

婦 人 労 働 課

# 目 次

はしがき	1
調査の概要	4
1 調査の目的	4
2 調査事業場数	4
3 調査の時期	5
4 調査の方法	5
5 調査項目	5
調査結果の概要	6
1 労働条件における性による差別慣行	6
(1) 男女別定年制	7
(2) 結婚退職制	10
(3) 妊娠退職制	14
(4) 出産退職制	15
(5) 昇進	17
(6) 事業内研修、職業訓練	19
(7) 賃金（初任給、昇給諸手当、給与の計算方法）	19
(8) その他	25
2 職務評価制度の実施に伴う女子の職級の格付け状況	26
3 パートタイム雇用状況	29
4 通院休暇、つわり休暇、育児休職等の労働基準法を 上回る母性保護制度	30

(1) 通院休暇	31
(2) 育児休業	32
(3) つわり休暇	34
(4) 軽易業務転換不能者に対する扶助制度	35
5 事業主の女子労働者に対する考え方	35
6 婦人労働問題に対する労組の意見、態度	38
(1) 女子に特殊な制度、慣行等がある場合、 その問題に対する組合の意見、態度	38
(2) 職務評価制度の実施に伴い問題がある場合、 その問題に対する組合の意見、態度	41
(3) 男女同一労働同一賃金の実現に対する組合の意見、態度	41
(4) パートタイム雇用に対する意見、態度	43

## 調査の概要

### 1 調査の目的

この調査は、婦人労働に特殊な問題についてその実情をは握し、婦人労働行政の参考に資することを目的とする。

### 2 調査事業場数

調査事業場数は470事業場で、その内訳は下表のとおりである。

産業別規模別調査事業場数

産業別	規模別	計	～ 29人以下	30人 ～99人	100人 ～499人	500人 ～999人	1,000人 以上
計		470	13	78	208	86	85
1号(製造業)		254	3	29	112	56	54
2号(飲業)		2				1	1
3号(建設業)		6		2	2	1	1
4号(運輸交通業)		24		2	5	7	10
5号(貨物取扱業)		1			1		
8号(商業)		90	2	24	49	10	5
9号(金融広告業)		65	5	17	22	8	13
11号(通信業)		5			4	1	
12号(教育研究業)		1			1		
13号(保険衛生業)		4	1	1	2		
14号(接客娯楽業)		8	1	2	5		
16号(官公署)		5			4		1
17号(その他の職業)		5	1	1	1	2	

産業別欄の号数は労基法第8条各号の適用事業に該当する。

以下産業別は○号という。

都道府県別調査事業場数

北海道	11
青森	18
岩手	0
宮城	7
秋田	10
山形	10
福島	10
茨城	6
栃木	10
群馬	5
埼玉	8
千葉	10
東京	6
神奈川	15
新潟	9
富山	10

石川	12
福井	10
山梨	10
長野	6
岐阜	10
静岡	10
愛知	15
三重	8
滋賀	10
京都	15
大阪	15
兵庫	15
奈良	10
和歌山	10
鳥取	10
島根	10

岡山	11
広島	12
山口	10
徳島	10
香川	10
愛媛	10
高知	10
福岡	15
佐賀	14
長崎	10
熊本	10
大分	2
宮崎	16
鹿児島	9
計	470

3 調査の時期

昭和42年11月～昭和43年3月

4 調査の方法

各婦人少年室の職員による実地調査

5 調査項目

主な調査項目は次のとおりである。

- ① 労働条件における性による差別慣行
- ② 職務評価制度の実施に伴う女子の格付け状況
- ③ パートタイム雇用状況
- ④ つわり休暇、通院休暇、育児休職等の労働基準法を上回る母性保護制度
- ⑤ 事業主の女子労働者に対する考え方
- ⑥ 婦人労働問題に対する労組の意見、態度

# 調査結果の概要

## 1. 労働条件における性による差別慣行

表1 制度別、規定方法別実施事業場数

業種、規模、規定方法別		制度別 調査事業場数	男女別 定年制度を設けてい る事業場数	結婚退 職制度を設けてい る事業場数	妊娠退 職制度を設けてい る事業場数	出産退 職制度を設けてい る事業場数	男女異 なった取扱いの昇進 制度を設けてい る事業場数	男女異 なった取扱いの訓練 制度を設けてい る事業場数	男女差 のある初任給を設け ている事業場数	男女差 のある昇給制度を設 けている事業場数	その 他 注1
業 種	1号	254	104	33	3	6	23	9	38	15	
	2号	2		1							
	3号	6	1	2					1		
	4号	24	2	6			1	1	1	4	
	5号	1				1					
	8号	90	44	24	1	1	6	1	14	5	
	9号	65	13	21		1	8	6		9	
	11号	5	1	1							
	12号	1									
	13号	4	2				1				
	14号	8	6								
	16号	5	1								
	17号	5	2	1	1						
	規 模	29人以下	13	3	1		1	1	1		1
30人～99人		78	31	14	2		7	5	8	5	
100人～499人		208	87	39		4	17	7	27	14	
500人～999人		86	27	23	2	1	9	1	10	9	
1000人以上		85	28	12	1	3	5	3	9	2	
規 定 方 法 別 (M.A)	労働協約		51	6		2	3		8	3	
	就業規則		156	24	1	2	7		35	9	
	慣行		3	43	4	6	26	16	15	17	
	その他		3	18			5	1		3	
	不明		3								

注1) その他=家族手当 3 住宅手当 4 利益分配金 1 給与の支払方法 3 身分の差別 3  
再雇用制度 2 企業年金 1



(i) 男女別定年制

男女別定年制のある事業場(176)における定年年令についてみると、表2のとおりで男子の定年年令はほとんどの事業場で55才以上となっており、女子の定年年令は50才の事業場が最も多く、次いで45才、30才となっている。また女子について若年定年年令とみられる30才以下の定年年令を設けている事業場は、38事業場みられる。次に男女別定年制の年令差についてみると10年以上の差があるものが比較的多い。また、定年制の実際についてみると定年に該当した者なしとする事業場が最も多く、傭託、臨時雇等への身分の変更が行なわれた事業場もかなりみられる。

表2 男女別定年制度の年令別事業場数

女子定年 \ 男子定年	55才	53	52	51	50	48	46	45	44	42	40	38	35	33	30	28	27	26	25	計
60才	3	1	1		5			1					2			1				14
58					4	3									1					8
57	3		4		1			2		1		1	1	1	2					16
56	3			2			2	1	1				1							10
55					36		1	25			14	1	16	1	21	2	1	5	4	127
50															1					1
計	9	1	5	2	46	3	3	29	1	1	14	2	20	2	25	3	1	5	4	176

表3 男女別定年制度における年令差10年以上の占める割合

年令差 \ 件数(%)	事業場数	割合
10年未満	59	33.5%
10年以上	117	66.5
計	176	100.0

表 4 男女別定年該当者の有無および適用状況

区分 女子定年	計	該当者なし	該当者あり	適用者あり	身分・労働条件の変更 嘱託・臨時雇等への	適用者なし	不明
49才～40才	51	18	23	5	18	10	
39才～30才	49	18	16	4	8	4	15
29才以下	13	7	4	2	1	1	2
計	176	66	64	20	39	5	46

注) 適用者なしとは定年年令該当者があっても、定年を適用しないもの。

(事例)

	産 業	規 模	規定方法	制度の内容等	事業主の考え方
東 京	〇〇ゴム工業(株) (I号)	計 269人 女 118人	労働協約 就業規則	男子は57才で定年、 その後1年間嘱託として勤務可能、女子は30才定年、その後1年は臨時の身分で勤務可能 (給与率1割減)	昭36年以前は女子は25才定年となっていたが社会状況等で30才に引き上げた。しかし最も最近の人手不足等の情勢から、実際は30才以上の者もそのまま雇用しているのが実情である。仕事ぶりをみても熟練し、また既婚者の方が、能力を上げているので規定は空文化している。早晩改定しなければならぬと考えている。

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
岡 山	〇〇電力(株)〇〇 支店(1号)	計1659人 女 144人	就業規則	男女とも55才定年で あったものが、オペレ ーター、キーパンチャ ー、女子補助員(いず れも女子のみ)の3職 種のみについて25才 定年をきめた。25才 定年の適用を受けた者 はまだいない。	3職種については仕事 の性質上若さが必要で あり、企業合理性のた めに新しく設けられた もので、現在の女子職 員には何らの影響はな い。また、3職種につ いては、相当の処遇と 再雇用や、一般職員へ の採用の道が開かれて いる。
兵 庫	(株)〇〇会館 (8号)	計 123人 女 37人	労働協約 就業規則	男子55才、女子28 才定年、昭和40年以 前は定年は男女共55 才であり定年退職の場 合は退職金増額規定が あった。	定年退職の場合退職金 が約倍額になるが女子 は55才まで勤務する ものが少ないので女子 からの要望で昭和40 年に28才に決められ た。
徳 島	〇〇信用金庫 (9号)	計 52人 女 24人	就業規則	男子60才、女子28 才定年、昭和37年以 降入社の方は結婚退職 することになっていた が、昭和42年1月か らそれを28才定年と した。	年令が高くなると容姿 の点で窓口業務に適さ ないと考える。

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事 業 主 の 考 え 方
栃 木	〇〇電機㈱ (1号)	計 463人 女 138人	労働協約 就業規則	当初男子55才、女子50才の定年制であったがその後男子のみ58才に延長された。しかし退職後も本人が希望すれば男子60才、女子53才まで嘱託として勤務できる。	女子の若年定年が社会通念でもあったし、また細かい仕事なので50才をこえると視力がおとろえる等男子と同じ定年にすると能率が落ちるし、さらに組合からも切実な要求がないので延長することを検討していない。

## (2) 結婚退職制

調査事業場中結婚退職制を設けているのは89事業場(表1)である。これを規定方法別にみると慣行によるものが最も多く、次いで就業規則、その他(契約書による11、念書による4、内規による3)となっている。他に女子が結婚した場合身分の変更を行なう制度を設けている事業場⑩結婚退職一時金の優遇措置をとる事業場⑪がみられる。身分の変更としては、正職員→臨時雇へ(4)、正職員→嘱託へ(5)、パートへ(2)等となっており、身分の変更に伴い月給制から日給制、あるいは日給月給制へ等労働条件の変更がみられる。

## (事 例)

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事 業 主 の 考 え 方
岡 山	〇〇造船㈱ 〇〇造船所 (1号)	計7,815人 女 560人	労働協約	女子組合員の取扱いに関する覚書 〇〇造船㈱と〇〇造船労働組合とは労働協約〇条〇項に基づき、女子組合員の取扱いに関し、下記のとおり確認する。	結婚したら家庭に入るという考え方が一般的で高卒後入社し、

産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方																																																	
			<p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 昭和〇年 月 日以降常用従業員となった女子組合員の取扱いは、次のとおりとする。</p> <p>(1) 結婚した場合は、結婚時に退職するものとする。</p> <p>但し、結婚後も引続いて勤務することを希望する者については能力査定のうえ会社の必要とする人員を勤務延長または雇用延長する。</p> <p>(2) 賃金、退職金その他の取扱いは、原則として一般組合員と同様とする。但し、次の事項についてはこの限りでない。</p> <p>a 満25才に到達する日までに、結婚または結婚準備のために退職する場合は、退職金規定を適用するほか次により特別退職金を支給する。</p>	<p>4～5年で退職するのが通常である。</p>																																																	
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="text-align: center;">勤 続</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">一 般</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">准 看 護 婦</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">1年当り金額</th> <th style="text-align: center;">通算額</th> <th style="text-align: center;">1年当り金額</th> <th style="text-align: center;">通算額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1年目</td> <td style="text-align: center;">円 3000</td> <td style="text-align: center;">円 8000</td> <td style="text-align: center;">円 6500</td> <td style="text-align: center;">円 6500</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2 ♪</td> <td style="text-align: center;">8000</td> <td style="text-align: center;">16000</td> <td style="text-align: center;">6500</td> <td style="text-align: center;">13000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3 ♪</td> <td style="text-align: center;">10000</td> <td style="text-align: center;">26000</td> <td style="text-align: center;">8000</td> <td style="text-align: center;">21000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4 ♪</td> <td style="text-align: center;">14000</td> <td style="text-align: center;">40000</td> <td style="text-align: center;">10000</td> <td style="text-align: center;">31000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5 ♪</td> <td style="text-align: center;">15000</td> <td style="text-align: center;">55000</td> <td style="text-align: center;">10000</td> <td style="text-align: center;">41000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6 ♪</td> <td style="text-align: center;">15000</td> <td style="text-align: center;">70000 (7年目以上)</td> <td style="text-align: center;">12000</td> <td style="text-align: center;">53000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7 ♪</td> <td style="text-align: center;">—</td> <td style="text-align: center;">70,000</td> <td style="text-align: center;">12000</td> <td style="text-align: center;">65,000 (8年目以上)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">8 ♪</td> <td style="text-align: center;">—</td> <td style="text-align: center;">—</td> <td style="text-align: center;">—</td> <td style="text-align: center;">65,000</td> </tr> </tbody> </table>	勤 続	一 般		准 看 護 婦		1年当り金額	通算額	1年当り金額	通算額	1年目	円 3000	円 8000	円 6500	円 6500	2 ♪	8000	16000	6500	13000	3 ♪	10000	26000	8000	21000	4 ♪	14000	40000	10000	31000	5 ♪	15000	55000	10000	41000	6 ♪	15000	70000 (7年目以上)	12000	53000	7 ♪	—	70,000	12000	65,000 (8年目以上)	8 ♪	—	—	—	65,000	
勤 続	一 般		准 看 護 婦																																																		
	1年当り金額	通算額	1年当り金額	通算額																																																	
1年目	円 3000	円 8000	円 6500	円 6500																																																	
2 ♪	8000	16000	6500	13000																																																	
3 ♪	10000	26000	8000	21000																																																	
4 ♪	14000	40000	10000	31000																																																	
5 ♪	15000	55000	10000	41000																																																	
6 ♪	15000	70000 (7年目以上)	12000	53000																																																	
7 ♪	—	70,000	12000	65,000 (8年目以上)																																																	
8 ♪	—	—	—	65,000																																																	

産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方												
			<p>但し、満25才をこえた後において結婚または結婚準備のために退職する場合は、上記に退職時の年齢に応じ次の率を乗じた金額とする。</p> <table border="0"> <tr> <td>満25才以上満26才未満の者</td> <td>0.9</td> </tr> <tr> <td>26 〃 27 〃</td> <td>0.8</td> </tr> <tr> <td>27 〃 28 〃</td> <td>0.7</td> </tr> <tr> <td>28 〃 29 〃</td> <td>0.4</td> </tr> <tr> <td>29 〃 30 〃</td> <td>0.2</td> </tr> <tr> <td>30才以上の者</td> <td>0</td> </tr> </table> <p>なお、上記の特別退職金は(1)ただし書により勤務延長または雇用延長となる者に対しては結婚時には支給しない。</p> <p>2. 前項(1)ただし書により勤務延長または雇用延長となった者の取扱いは次のとおりとする。</p> <p>(1) 勤務延長</p> <p>引続き常用としての勤務を延長する。ただし、毎年能力を査定し、引続き勤務することを不相当と認めたる者は解雇する。</p> <p>勤務延長の対象となる職務は看護婦(准看護婦を含む。)および電話交換手とする。</p> <p>(2) 雇用延長</p> <p>1カ年契約で更新していくものとし、原則として雇用延長前の職務に引き続き勤務し、賃金その他の条件を引継ぐものとする。(常用従業員に準じて取扱い。)ただし、第1子</p>	満25才以上満26才未満の者	0.9	26 〃 27 〃	0.8	27 〃 28 〃	0.7	28 〃 29 〃	0.4	29 〃 30 〃	0.2	30才以上の者	0	
満25才以上満26才未満の者	0.9															
26 〃 27 〃	0.8															
27 〃 28 〃	0.7															
28 〃 29 〃	0.4															
29 〃 30 〃	0.2															
30才以上の者	0															

産	業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
				<p>出産（出産準備を含む。）の場合には雇用延長を打ち切るものとする。</p> <p>その後は再雇用（1カ年契約の嘱託とし、賃金その他の条件は配置した職務に応じたものとする。）することがある。</p> <p>(8) 勤務延長者または雇用延長者が満30才に到達する日までに第1子出産（出産準備を含む。）をもつて退職する場合は退職時の勤続年数（勤務延長、雇用延長期間を通算する。）により退職金規定を適用するほか、前項(2)aに準じて特別退職金を支給する。</p>	
和歌山	〇〇金属工業 業 鉄所	計 12152人 女310人	退職金規定	<p>結婚退職の場合</p> <p>勤続1年以上～3年未満 支給率 85%</p> <p>3 " ～5 " " 100%</p> <p>5 " " 110%</p> <p>自己都合の場合</p> <p>勤続2年以上～3年未満 支給率 1/6</p> <p>3 " 5 " " 2/6</p> <p>5 " 10 " " 3/6</p> <p>(定年、会社都合による退職=100)</p>	

(3) 妊娠退職制

調査事業場中妊娠退職制を設けているのは、5事業場(表1)である。他に妊娠退職時の退職金を加算している事業場がみられる。

(事 例)

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
大 阪	〇〇市交通 局(4号)	計1783人 女 219人	労働協約	女子職員の結婚及び妊娠退職に関する協約(昭和33年9月1日より実施、バス車掌のみに適用) 結婚又は妊娠を理由に退職する場合には退職金は行政整理の際の率を適用する。 (現在、バスの車掌は結婚後も勤務を継続する人のほとんどがこの時に退職する。)	バスの車掌は1日中立つていて、しかも振動の激しい業務であるため、母性保護の観点からも必要であると思われる。
北 海 道	〇〇 (8号)	計 99人 女 67人	就業規則	妊娠3カ月で原則として退職とする。 (現在、会社の都合で引き続き勤務している者1名いるが殆んどは結婚後に退職するので該当者なし。)	売場のレジを女子が受持つているため妊娠中のもものでは困る。 当店は、日曜休日でないため主人との休日があわずそのため日曜の欠勤が多いので妊娠退職を考えた。



	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
広 島	〇〇経済農 業協同組合 連合会	計535人 女139人	慣 行	採用時誓約書を取る。(健康保険の適用を受けられるようになつたらやめていく。2、3人出産後続いてやめていく人ができ仕事に支障をきたしたことが発端となつた。)	必要人員しかいないので長期休暇、中途退職者が急にすると困る。女性は子供を育て教育するのが任務と思う。

#### (4) 出産退職制

調査事業場中出産退職制を設けているのは9事業場(表1)である。規定方法別では労働協約、就業規則によるもの各2、慣行によるものが6である。また、勤続3年以上の女子が出産退職をする場合は退職金が5万円を下らない。(〇〇重工業(第1号)、出産前後3ヵ月以内の退職の場合退職金を5割増支給する。(〇〇ゴム工業(第1号)等)等出産退職時における退職金を加算する事業場がいくつかみられる。

#### (事 例)

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
長 野	〇〇 (1号)	計152人 女 55人	労働協約 就業規則	就業規則〇章〇条に 「女子従業員が出産したとき」は退職 すると規定。 (結婚によつて退職する者が多 く現在までのところ該当者は いない。)	出産したら家庭 において家事と 子供の養育に専 念したほうが家 庭の幸せ、母体 の保護にもなる と考えている。

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
山 形	〇〇貨物自 動車特 (5号)	計147人 女 54人	慣 行	規則としてはないが、慣行として出産休 暇取得後に退めることとなつている。全 員周知の事であり産前休暇前に殆んど退 職する。	以前は結婚退職 だつたが、出産 退職までのびて きている。子供 があるとうし ても事務専念に 欠けるように思 われる。当職場 は男子と同じ責 任体制なので仕 事のきびしさも あり、現在はや めてもらつてい る。
富 山	〇〇銀行〇 〇支店 (9号)	計 29人 女 13人	就業規則	行員の定年は満55才とする。但し、女 子は特例のない限り出産した時は定年に 達したものとする。	現行業務は或る 程度残業を余儀 なくされる。既 婚者は、マイホ ーム的で責任感 協調性に欠ける。 優秀な人には退 めてもらいたく ないが、通例に なつている。

(5) 昇 進

調査事業場中昇進について男女異なった扱いがみられる事業場は39事業場（表1）であり、これを規定方法別にみると、労働協約、就業規則等で明確に規定しているものは比較的少なく、慣行によるものが多い。内容についてみると、「女子の昇進は考えない。」、「昇進コースを男女別に定めている。」、「女子は役職につけない。」、「ある一定以上の級より差別をつける。」の4つにおよむね大別できる。

(事 例)

産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
兵 庫 〇〇水産物 〇〇工場 (1号)	計331人 女240人	労働協約 就業規則	<p>現業員の場合 3カ月 中卒4年</p> <p>研修員——3級現業員——2級現業員 (男女共) 高卒1年 (男女共)</p> <p>——日給月給制——</p> <p>中卒3年 1級現業員(男子のみ、女子 高卒1年 は適用しない)</p> <p>——月給制——</p> <p>女子は2級どまり職員の場合も役付者は いない。</p>	<p>女子には統卒力、 専門知識等の面 で1級以上の管 理職は無理と考 え除外している。</p>

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方	
神 奈 川	〇〇塗料物 〇〇工場 (1号)	計164人 女 51人	就業規則	高 卒  好 5級 在任4年 考課90点以上 4級 在任8年 男 " " " 80 " " 4 " "  好 考課90点以上 3級 (1級になるの 男 " " " (に35年かゝる) (1級になるのに最 低16年である)	現在女子の役付者はいない。	女子に対する会社 の期待が少な い、能力的にも 違う。
岐 阜	〇〇工業物 (1号)	計 60人 女 12人	慣 行	男子の場合は経験能力により指導職につ けさせていくが、女子の場合は給与の昇 給のみで身分的昇進は考えられていない。		作業内容が補助 的であるため
兵 庫	〇〇製衡物 (1号)	計1,414人 女 292人	慣 行	一般事務  男子 在勤4年試験 女子 合格者 ----- 書記補 雇員 在勤7年無条件 (技手補)	(5年毎位に試験により昇格) (在勤15年で書記)	試験がむづかし く、もし4年で 書記補試験を受 けたとしても受 からないと思わ れるので、7年 で無条件に書記 補にした。
鳥 取	〇〇フイラ イト工業物 〇〇工場 (1号)	計596人 女254人	慣 行	現在のところ女子を格付けする気持なし。		現状では管理的 職務が女子に適 さないと考える。

## (6) 事業内研修、職業訓練

調査事業場中、研修訓練について男女異なった扱いをする事例は17事業場(表1)であり、その内容は、特に中堅研修、幹部研修(監督者研修)、技能訓練等において男女異なった扱いがみられる。

- 研修は係長以上の男子のみを対象(千葉、〇〇食品(株)1号)
- 採用時研修は男女同じ、中途研修は男子のみで女子を対象としない。(熊本、〇〇商店8号 福島、(株)〇〇銀行9号)
- 監督者訓練を作業長(女子の作業長は除く)を対象に実施する。(富山、〇〇ゴム工業(株)1号)
- 入社時訓練は、男女とも実施するが専門教育あるいは監督者教育には女子を対象としていない。(富山、〇〇薬品工業(株) 神奈川、〇〇食品(株)1号)
- 入社時1週間男女一緒に入社研修、その後女子の研修はしない。男子は年1回グループに分け予算管理、統制、労使問題、事務管理等を行う。(富山、〇〇証券(株)〇〇支店9号)
- 職能訓練と階層訓練にわかれ、階層訓練では上級訓練(勤続7年以上の者)は女子は行なわない。(徳島、〇〇銀行本店9号)
- 男子のみ事務系、酪農系、生産技術等それぞれの部門にわかれて研修所において研修(福島、〇〇乳業(株)〇〇工場1号)
- 女子は各支社で入社時訓練1週間、男子は本社で2カ月合宿訓練(広島、〇〇生命保険相互会社9号 奈良、(株)〇〇精密ねじ製作所1号)
- 県外で行なわれる各種訓練には女子は出さない。(徳島、〇〇信用金庫9号)

## (7) 賃 金

賃金について男女差のあるものとしては初任給、昇給に関するものが多く、その他諸手当給与の支払計算方法等についての事例もいく

かみられる。

○ 初 任 級

初任級に男女差がみられる54事業場(表1)について、その内容をみると、日給15円~50円、月給で、中卒の場合300円~1,350円、高卒300円~3,100円、短大卒500円~2,100円、大卒1,280円~4,000円の差がみられる。また、中卒のみ男女同一である事業場が5事業場ある。

- ① 日額中卒男600円、女550円、高卒男750円、女700円、労使交渉により決められるが従来から日額50円程度の差があった。(福岡、〇〇印刷(株)1号)
- ② 入社後同作業についているが、中卒男1,680円、女1,650円、高卒男2,000円、女1,950円である。(長野、〇〇機械工業(株)1号)
- ③ 中卒男女同一1,791円、高卒男2,143円、女2,042円、短大卒男2,473円、女2,164円、大卒男2,812円、女2,326円(神奈川、〇〇産業(株)〇〇工場1号)

○ 昇 給

昇給について男女差のみられる31事業場(表1)について、その内容をみると、「定期昇給額に男女差を設けているもの。」「女子のみ一定年令で昇給を頭打ち又は一定年令より男女差を設けるもの。」「はっきりと男女差は設けていないが、能力給等の査定にあたって女子を不利に扱う。」等に分けられる。

(事 例)

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
福 井	〇〇自動車 販売部 (8号)	計246人 女 32人	労働協約 就業規則	昇給年2回、1回につき男子400円、 女子300円	女子の仕事は補 助的作業で責任 が低い。
京 都	〇〇ゴム製 造部 工場(1号)	計158人 女110人	就業規則	基本給のうち本人給(年令、入社時年令 により決定)が男女別々に定められてい る。	
富 山	〇〇薬品工 業部 (1号)	計329人 女 51人	就業規則	賃金体系は本人給+経験給+職能給+加 給+諸手当となっている。 本人給について……生活生計責任に対 する保障の意義を 明確にし男女格差 を設けている。最 高額到達年令も男 子40才、女子28 才としている。  (本人給)	男子は生活生計 の責任者である こと。また、企 業の将来性から 男子中心主義を とり、職種はも とより規期待度が 異るところから。 賃金面で男女差 を設けている。

満年令	男	女
20才	8,050円	6,500円
25才	11,900	8,000
27才	13,200	8,500
40才	17,000	28才以上 8,500
41才以上	◇	◇

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方																																				
群   馬	〇〇食品株式会社 (1号)	計590人 女450人	就業規則	<p>給与規定中の基本給の構成要素(年令給、職能給、勤続給)である年令給に男女差がある。</p> <p>男子の場合は年令に応じて金額が上昇するが、女子の場合は18才の年令給を固定させて、年令につれて上昇しない。</p> <p>(年令給)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年令</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>年令</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> <tr> <td></td> <td>円</td> <td>円</td> <td></td> <td>円</td> <td>円</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18才</td> <td>4500</td> <td>4200</td> <td>30</td> <td>10500</td> <td>◇</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>5000</td> <td>◇</td> <td>35</td> <td>12000</td> <td>◇</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>5500</td> <td>◇</td> <td>40</td> <td>13500</td> <td>◇</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>8000</td> <td>◇</td> <td>45以上</td> <td>15000</td> <td>◇</td> </tr> </tbody> </table>	年令	男	女	年令	男	女		円	円		円	円	18才	4500	4200	30	10500	◇	19	5000	◇	35	12000	◇	20	5500	◇	40	13500	◇	25	8000	◇	45以上	15000	◇	
年令	男	女	年令	男	女																																				
	円	円		円	円																																				
18才	4500	4200	30	10500	◇																																				
19	5000	◇	35	12000	◇																																				
20	5500	◇	40	13500	◇																																				
25	8000	◇	45以上	15000	◇																																				
京   都	〇〇信用金庫(9号)	計 52人 女 29人	就業規則	<p>基本給は年令給と勤続給により構成されているが、女子は27才以後勤続給が打ち切りになるため、27才以後男女の賃金差が生じる。</p>	<p>金融業の業務内容として、単なる計算事務と信用調査に基づく貸出の判断業務があり、女子は判断業務に就かせにくく、27才頃を境に業務の上で男女の差が明らかになってくるため、年令給と勤続給の2本立のうち女子は勤続給のみ27才までとした。</p>																																				



	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方																				
島 根	〇〇銀行 ( 3号 )	計1,500人 女450人	就業規則	能力給は、最低、中間標準、標準、最高の4段階に分かれているが、能力給の査定にあたっては、男子は標準、女子は中間標準を基準とする。	女子の職種が限られたものであるため期待度が薄い。また女子の勤務年数が短い。																				
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>年令</th> <th>最 低</th> <th>中間標準</th> <th>標 準</th> <th>最 高</th> </tr> <tr> <th>才</th> <th>円</th> <th>円</th> <th>円</th> <th>円</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>23</td> <td>1,200</td> <td>1,200</td> <td>1,300</td> <td>1,400</td> </tr> <tr> <td>31</td> <td>800</td> <td>900</td> <td>1,400</td> <td>1,800</td> </tr> <tr> <td>50</td> <td>500</td> <td>500</td> <td>1,500</td> <td>2,300</td> </tr> </tbody> </table>		年令	最 低	中間標準	標 準	最 高	才	円	円	円	円	23	1,200	1,200	1,300	1,400	31	800	900	1,400	1,800
年令	最 低	中間標準	標 準	最 高																					
才	円	円	円	円																					
23	1,200	1,200	1,300	1,400																					
31	800	900	1,400	1,800																					
50	500	500	1,500	2,300																					

○ 諸手当等

諸手当、賞与等に関する男女差の事例は少ないが、家族手当、住宅手当、利益分配金等に関する事例がみられる。

(事 例)

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
兵 庫	〇〇メリヤ ス(株) ( 1号 )	計382人 女272人	就業規則	家族を扶養する者に、妻に対し3,000円、その他の家族1人500円合計4,000円まで支給する。 男子の場合は共稼ぎか否かを問わず妻子等に対し手当支給、共稼ぎ女子については男子が扶養するものとみなし、その他の家族に対しても手当無。	
広 島	〇〇生命保 険相互会社 〇〇支社 ( 9号 )	計90人 女66人	就業規則	男性は独身者でも単生計手当(500円)がつき、共稼ぎでも配偶者手当がつくが、女子は世帯主でないといでない。	

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
富 山	〇〇メリヤ ス産業(株) (1号)	計462人 女361人	就業規則	住宅手当 男子世帯主にのみ3500円 支給 女子世帯主は該当しない。	世間一般の生活 責任者としての 考えで、男子世 帯主にのみ支給。
大 阪	〇〇サッシ (株)〇〇工場 (1号)	計329人 女121人	就業規則	住宅手当 男 1,850円 女 1,700円	
佐 賀	(株)〇〇鉄工 所(1号)	計195人 女 47人	慣 行	利益分配金を支給するが、女子は男子の 60%しか支給されない。	仕事の差、女子 は単純作業であ り、能力を生か さなくてもよい 職種についてい るから。

○ 給与の計算方法

給与の計算方法に関し男女異なった扱いをしている事例としては、  
次のようなものがある。

(事 例)

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
鳥 取	〇〇製菓(株) (1号)	計319人 女259人	慣 行	給与 男子月給 女子日給	女子は出勤率が 悪いため。又、 期待度を考慮し てある。
兵 庫	〇〇製糖(株) 〇〇工場 (1号)	計397人 女155人	内 規	現場の場合、男子は社員で月給制、女子 は作業員で日給月給制	現場の作業の場 合、女子の職種 は軽易であるか ら。

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
埼玉	〇〇本舗特 (1号) 製菓	計370人 女280人	就業規則	男子は月給制、女子は主任以上のみが月給制、他の女子は日給制(4割が基本給、6割が出来高払)	

○ そ の 他

その他男女異なった扱いをする制度、慣行としては次のようなものがある。

(事 例)

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
山口	〇〇放送特 (11号)	計223人 女46人	慣 行	社員、嘱託、臨時という身分がある。男子は社員、嘱託として採用される。女子は臨時で採用される。(アナウンサーは嘱託)、女子も成績がよければ嘱託になるチャンスはあるが社員にはなれない。昭和38年以前は男女共社員として採用していた。	女子は能力がないから臨時として採用するわけではなく、身分上の差がないことがモラルの上からも望ましいが、放送企業は若い事業であるため常に変化し合理化、機械化にせまられており、あまり長期的な意味では女子従業員を採用しかねるという企業の経済的理由に起因している。
広島	〇〇組〇〇 支店 (3号)	計703人 女151人	就業規則	男子は社員、業務員、技能員として採用するが、女子は全員内務員として採用する。社員と内務員は就業規則が異なるため給与と退職金規定等異なる場合が多い。	女子は管理、企画力に欠けるため、職種を限定した方がよいので内務員として採用する。

	産 業	規 模	規定方法	制 度 の 内 容 等	事業主の考え方
岐 阜	〇〇電力(株) 〇〇支店 (1号)	計454人 女 53人	労使協定	特別職員制度(再雇用制度) 定年は男女とも55才、ただし男子は定年後1年間は退職当時の職場にとどまることができ、この契約はもう1年(通算2年)更新することができる。女子と特別役付者にはこの制度は適用しない。	今後検討しなければと思っ ている。
大 阪	〇〇ゴム(株) (1号)	計361人 女 72人	労使協定	男女満55才定年退職するが、男子従業員に限り1年契約で嘱託として60才まで勤務することができる。	
青 森	〇〇酒精(株) 〇〇工場 (1号)	計184人 女 37人	労働協約 就業規則	企業年金(生命保険委託)制度 女子は加入資格なし 男子の加入資格(勤続3年以上、25才以上)	企業年金の受給資格(定年退職)まで勤務する女子は殆んどない。

## 2 職務評価制度の実施に伴う女子の職級の格付け状況

調査事業場中、職務評価制度をとり入れている事業場は少ないが、これら職務評価制度をとり入れている事業場において、女子労働者が就労している職級の格付け状況をみると、おゝむね低位にランクされているといえよう。その主な理由としては、女子労働者の就労している業務が補助的業務、単純労働が主であること。勤続年数(経験年数)が短いこと等が上げられている。

## ( 事 例 )

産 業 規 模		職務評価制度の実施に伴う女子の職級の格付け状況					
富 山	〇〇薬品 工業物 (1号)	計329人 女50人	職 級 名		男	女	女子が多い職級についてその理由 作業執務の難易度、責任の度合により ランクを決定する。 従って女子従業員には一般職(技能 的作業)執務に携わる場合が殆んどで ある。 全般的にも女子従業員は結婚、出産に よる退職者が多いため勤務経験が男子 に比較して少ないからA職2~3級に 多い。
			A職 (一般職)	1 級	0	3	
				2 級	46	29	
				3 級	60	9	
				4 級	67	2	
				5 級	32	2	
				6 級	3	0	
			B職 (専門職)	1 級	7	2	
				2 級	19	2	
				3 級	20	1	
				4 級	9	0	
			C職 (管理職)	1 級	5	0	
				2 級	6	0	
				3 級	3	0	
4 級	1	0					
和 歌 山	〇〇染工 場(1号)	計466人 女87人	管 理 職 7 級	6	0	女子のみの職種、グループがなく、女 子には男子を含めてのグループの統卒 刀がないので監督面の仕事につかせら れず、又対外接渉も出来ない。現在女 子のついている職種は、事務及び単純 な手作業、雑役等のみであり、どうし ても低い職級にランクされることゝな る。	
			" 6 級	35	0		
			監 督 職 5 級	11	0		
			" 4 級	50	0		
			企 画 職 4 級	1	0		
			" 4 級	9	0		
			専 門 研 究 職 5 級	5	0		
			" 4 級	1	0		
			" 3 級	0	0		
" 2 級	2	0					

		職 級 名		男	女	女子が多い職級についてその理由	
		事務技術職 4 級		23	1		
		" 3 級		1	4		
		" 2 級		3	6		
		機械作業職 4 級		103	0		
		" 3 級		70	0		
		" 2 級		5	0		
		" 1 級		4	0		
		手作業職 4 級		30	47		
		" 3 級		20	12		
		" 2 級		0	10		
		" 1 級		0	0		
		特殊勤務者 3 級		0	7		
		" 2 級		0	0		
		" 1 級		0	0		
大 阪	〇〇電気 産業物部 品事業本 部(1号)	計5880人 女971人	職種	職務評 価の方法	職 級	職務内容	
			単 務 ・ 技 術 職	分 類 法	S <sub>4</sub>	企画業務	女子は0人
					S <sub>3</sub>	判断業務	女子は10人程
					S <sub>2</sub>	一般事務	判断力はどうしても男子の方がすぐれているが女子はまじめなので細かい計算にはまちがいが少ない。一般事務に適している。
					S <sub>1</sub>	すぐ出来る仕事	一般事務をする人がほとんど兼ねている。この職務のみをしている女子は5人
			現 業 職	点 数 法	L <sub>0</sub>	特別な技能のあるもの	女子は0人
					L <sub>3</sub>	技能職の高度のもの	女子は0人
					L <sub>4</sub>	技能職若干指導的	女子は30人程
					L <sub>5</sub>	検査的な仕事	女子約900人、技能を修得するにはキャリアと仕事に対する能力が必要なのだが女子にはその点で男子より劣り検査等の方がむいている。

職種	職業評価の方法	職級	職務内容	女子が多い職種についてその理由
		L <sub>2</sub>	コンペー 仕 事	女子約900人 手先の器用さは男子よりも女子の方がすぐれている。
		L <sub>1</sub>	そ の 他 雑 用	パートタイマーのみが従事する

(注) SはStutt, LはLineを意味する。

和歌山	〇〇銀行 (9号)	計1644人 女551人	職 級 名	男	女	女子が多い職種についてその理由
			管 理 職 4 級	4	0	女子でも、対外接渉等管理職としての業務をやりこなせる能力のある者は管理職につける考えはあるが、現在の女子にはその人材がいなため、事務職が多くなっている。又1つの等級での平均在職年数は4年だが女子の平均年齢は24才位であり、従って事務職の中でも低い職級に格付けられざるを得ない実情である。
			" 3 級	122	0	
			" 2 級	46	0	
			" 1 級	192	0	
			事 務 職 4 級	244	42	
			" 3 級	118	75	
			" 2 級	185	122	
			" 1 級	98	299	
			労 務 職 2 級	60	11	
			" 1 級	24	2	

### 3 パートタイム雇用状況について

(1) 調査対象事業所のうち約4割の事業所でパートタイム雇用制を採用しており、パートタイム雇用制の有無を事業所の規模別にみると、大規模事業場ほどパートタイム雇用制を採用している事業所が多くなっている。また、パートタイム雇用制を採用している事業所のほとんどが女子パートタイマーを採用している。

注) 本調査におけるパートタイマーとは、身分、呼称に関係なく1日、1週あるいは1カ月の所定労働時間が、当該事業場の一般労働者より短い労働者をいう。

(2) 女子パートタイマーの職種をみると、生産工程、補助的単純労働者が多く、事務従事者および技術的・専門的職種の従事者は非常に少な

い。

- (3) 女子パートタイマーの労働時間をみると、6時間～6時間30分のものが最も多く、パートタイマーのほとんどが4時間から7時間の労働をしており、また、事業場の一定の就業時間中でパートタイマーが選択する任意の時間とするものもかなりある。
- (4) 女子パートタイマーの賃金については、そのほとんどが日給制であり、次いで週給制となっており、月給制のものは非常に少ない。賃金額は日給で100～110円のもの最も多く、80円～110円の間のもので全体の約3分の2を占めている。
- (5) 女子パートタイマーに対する就業規則の適用の有無については、フルタイマーと同じ就業規則を適用している事業場は全体の約2割程度であり、パートタイマーについての就業規則を作成している事業場は1割強で、大部分の事業場では、パートタイマー用の就業規則を作成していない。
- (6) 女子パートタイマーの労働組合への加入状況については、加入を認めている組合は全体の約3～4%程度であり、ほとんどの組合で加入を認めていない。
- (7) 福利厚生施設の利用および社会保険の加入状況について  
福利厚生施設の利用については、調査事業場中ほとんどの事業場でフルタイマーの従業員と区別なく利用を認めている。  
健康保険、厚生年金保険、失業保険等への加入している者は少ない。加入していない理由としては、①雇用期間が短い ②家計補助者である ③本人が希望しない（既に夫の被扶養者として他の保険の適用がある。） ④勤務時間が短いので被保険者になれない（失保）等があげられる。

#### 4. 通院休暇、つわり休暇、育児休職等の労働基準法を上回る母性保護制度

調査事業場中、通院休暇、（妊婦が検診を受けるために通院する際与えられる休暇）つわり休暇、育児休職等労働基準法を上回った母性保護制度を設けている事業場は30事業場（規模29人以下1,30人～99人



1,100人～499人 17 500人～900人 3 1000人以上  
 8)みられる。制度の内容をみると、通院休暇、つわり休暇、育児休職、  
 軽易業務転換不能者に対する扶助制度となっている。

以下は各制度に関する事例である。

(1) 通院休暇

通院休暇に関する制度をもうけている 15事業場についてその内  
 容をみると次のとおりである。

産 業……………1号(生産事業)12事業場、4号(運送の事業)、  
 8号(商業)、9号(金融広告)各1事業場

規 模……………1000人～499人8事業場、500人～999人2事  
 業場、1000人以上5事業場

規定方法……労働協約6事業場、就業規則7事業場、慣行5事業場、  
 内規1事業場

休暇期間……月1回(又は1日)7事業場、必要日数(又は時間)3  
 (時間) 事業場、1日30分2事業場、特に定めなし3事業場

給付支給率…100%支給12事業場、60%～100%未済支給2事  
 業場、不明1事業場

(事 例)

	産 業	規 模	規定方法	給 与 支 給 率	休暇期間	規定の内容等
鳥 取	〇〇製菓 場(1号)	計315人 女259人	慣 行	100% 支給	30分～ 1時間	病院の受付時間、診療時間 により休日又は休憩時間に 用を足せない者に与える。
新 潟	〇〇商 会〇〇工 場(1号)	計161人 女124人	就業規則	100% 支給	1日30分	通院する場合に与える外出 時間であり、認休というこ とでボーナス等にも影響な し。
神 奈 川	〇〇食品 場(1号)	計353人 女219人	慣 行	不 明	月 1日	慣行として生理休暇の代り に1日を認めている。

	産 業	規 模	規定方法	給 与 支給率	休暇期間	規定の内容等
和歌山	〇〇ハム製造株式会社 〇〇工場(1号)	計427人 女157人	労働協約 就業規則	100% 支給	月 1日	妊娠中の女子が健康診断のために通院する場合には、月1日を有給休暇とする。
福岡	〇〇タンクステン株式会社 (1号)	計639人 女163人	労働協約 就業規則	100% 支給	必要時間	公用外出扱いとして私病、妊娠の通院時間を上司の承認で認める。
大阪	〇〇アルミニウム株式会社 〇〇工場(1号)	計1964人 女144人	就業規則	100% 支給	4 時 間	1月に1回認めている。

## (2) 育児休業

育児休業制度を設けている7事業場(1号3事業場、8号2事業場11号2事業場)のうちその主なものについてみると次のとおりである。

### (事 例)

	産 業	規 模	規定方法	給 与 支給率	休暇期間	規定の内容等
福島	〇〇食品株式会社 〇〇工場(1号)	計257人 女193人	就業規則	無 給	1年	産後休業後1年間本人の希望により育児休業をとることができる。
山梨	〇〇電気化学工業株式会社 〇〇工場(1号)	計175人 女140人	労働協約	無 給	1年	退職金査定の基礎となる勤務年限に影響しない。 また、復職のとき、休職時の給与を支給する。

	産 業	規 模	規定方法	給 与 支 給 率	休暇期間	規定の内容等
福 井	〇〇染工 場(1号)	計350人 女131人	労働協約 就業規則	無 給	1年(産後 6週間を 含む)	42年10月1日より実施。 休職期間中の昇給、ベース アップは復職後考慮する。
<p>(参) 育児休職規定</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>この規定は社員の育児休職について定める。</li> <li>分娩休暇(産後6週間)後引き続き育児の為休業を必要とする場合に下記手続きにて本規定が適用される。</li> <li>育児休職を希望する場合は、分娩休暇取得前に休職希望日数を所定用紙で直接総務課長に届け出なければならない。</li> <li>育児休職期間は分娩休暇を含め最高1年間とし、原則として本人の希望した日数を休職期間として命ずる。</li> <li>命じられた休職期間満了日14日前に所定用紙にて復職手続きをしなければならない。</li> <li>復職後は誠実に服務する義務がある。</li> <li>休職期間は勤続年数には算入しない。</li> <li>休職期間中、他社に就職その他育児休職の主旨に反する行為がある場合は休職を取消自然退職とする。</li> <li>休職期間中の立替諸公課(市民税、保険料など)は復職の翌月より1カ月宛給料より差引く、但し復職しない場合には全額退職金その他にて会社へ返納するものとする。</li> <li>育児休職期間満了日より1年間は休職することはできない。</li> <li>育児休職期間中の昇給については復職時考慮する。</li> </ol>						
宮 崎	〇〇百貨 店(8号)	計431人 女315人	内 規	無 給	1 年	当店で5年以上勤める男性 と結婚した者で、第1子に限 り1年間育児休職を認める。

(3) つわり休暇

つわり休暇制度を設けている6事業場について、その規定内容等を見ると次のとおりである。

(事例)

	産 業	規 模	規定方法	給 与 支給率	休暇期間	規定の内容等
和歌山	〇〇ハム ㈱〇〇工場(1号)	計427人 女157人	労働協約 就業規則	100% 支給	連続12日	つわりのため勤務が著しく困難な女子に対しては連続12日間の有給休暇を与える。
鳥取	〇〇自動車 ㈱(4号)	計2085人 女307人	労働協約 就業規則	60% 支給	医師の証明する期間	女子組合員がつわりのため通常、業務に耐えられないで休務の請求をした場合、私傷病休暇に含めて扱う。
石川	〇〇鉄道 ㈱(4号)	計3362人 女473人	労働協約	100% 支給	1カ月	女子従業員がつわり期間に勤務に耐えられないとき、医師の診断に基づき、医師が必要と認めた場合はその期間有給休暇を請求することができる。その期間の有給の限度は1カ月とする。前項の医師は会社が指定する場合がある。
茨城	〇〇交通 ㈱(4号)	計1769人 女618人	労働協約 就業規則	100% 支給	14日	会社は妊娠中の女子従業員がつわりのため休暇を請求したときは、産前休業までの間にその都度つわり休暇

	産 業	期 模	規定方法	給 与 支 給 率	休暇期間	規定の内容等
						を与える。つわり休暇日数は延14日とする。 休暇を請求するときは医師の証明書を所属長に提出する。
大 阪	〇〇公団 〇〇支所 (16号)	計427人 女 39人	労働協約	100% 支給	必要日数	妊娠中の女子従業員が嘔吐等が著しく、就業が困難なとき通院又は休暇を必要日数与える。
長 野	〇〇針織 (1号)	計1370人 女 800人	労働協約 就業規則	無 給	15日	妊娠中、つわりのため就業が著しく困難であると申請した場合継続し、あるいは分割して15日以内に限り休暇を与える。
(4) 軽易業務転換不能者に対する扶助制度						
鳥 取	〇〇自動 車庫 (4号)	計2085人 女 307人	労働協約 就業規則	平均賃 金の60 %支給	請求期間	妊娠中の組合員の希望による職務転換ができないで休業させるとき、休業させた期間の歴日数にその者の平均賃金の6割を乗じた額を扶助料として支給する。

#### 5 事業主の女子労働者に対する考え方

労働条件に男女異なった取扱いの制度、慣行を設けている場合、事業主のそれを設けた理由、考え方、意見等についてみると、おゝむね次のとおりである。

○ 男女別定年制

男女別定年制を設けていることについて、事業主としての考え方、意見の主なものは次のとおりである。

- ① 女子は体力的に男子に劣り、中高年齢になるにつれて能力、能率、意欲が低下する。
- ② 業務内容（例えばオペレーター、キーパンチャー、バスガイド、細かい作業、立作業等）からみて肉体的に無理である。
- ③ 世間一般の社会通念上、慣例による。
- ④ 年功序列型賃金の色彩が強く、採算上も単純作業に多数を占める女子の人件費を抑制（低賃金におさえる。）するため。

が比較的多く、他には「職場と家庭の両立は困難（家庭にウエイトがはかれ欠勤も多くなり、能率も低下する。）であり、むしろ女子は家庭にあって子女の教育に専心する方がよい。」「男子は生計維持者としてその責任は重大であるが、女子は補助的で責任は軽い。」「来客に接する職員はその性質上若いことが望ましいので新陳代謝をはかる必要がある。」「制度実施当時は婦人労働者への期待もあまりなく、かつ容易に労働力が得られたからであるが、労働力不足基調の中で、重要な労働力になっているので一考しなければならぬ。」「長期勤続の女子は労働意欲に乏しくかつ補助的業務に従事していても高賃金となることに男子組合員から不平が高まり、要望が強まって女子35才定年が設けられた。」等がある。

○ 結婚、妊娠、出産退職制

結婚、妊娠、出産退職制について、事業主の意見、考え方の主なものは次のとおりである。

- ① 一般的に女子は結婚すると勤務が不規則になる（出勤率の低下）、業務能率が低下する、責任感に欠ける。
- ② 女子労働者の新陳代謝が目的
- ③ 人員に余裕のない状態で、女子は母性保護規定に規制されるため、産前産後休業等により受ける影響が大きい。
- ④ 母体保護上からも出産したら家庭に専念した方がよい。

- ⑤ 交替制をとっているため女子の結婚後の勤務は困難、残業をさせられない。
- ⑥ 一般に女子労働者は短期の労働力として評価している。しかし、女子の職業意識の向上と、保育所等の社会施設が整備されれば評価もおのづから変るものとする。

社内結婚の場合は夫婦が机を並べることも多く、他に配置転換する適当な所もなく気まずいこともあるので、結婚後勤めたい人は他の事業場に勤めた方がよい。また、共稼ぎをすると男子を遠隔地の支店に転勤させにくい。

### ○ 昇 進

昇進に関して、男女異なった扱いをしていることについて、事業主の理由、考え方の主なものは次のとおりである。

- ① 女子には統卒力、専門知識、管理能力がなく管理的職務が適さない。
- ② 女子の職務の性質上（作業内容が補助的、キーバンチャー、タイピスト等一定の職種）
- ③ 女子は結婚退職等で勤続年数が短かく昇進の道は考えない。  
が上げられている。また、「女子は責任ある地位につくのをいやがる。」、「女子にも班長になる機会を与えたが、同職場の女子が班長になるのを妬み、職場の雰囲気が非常に悪くなったためその後女子の昇進は考えない。」等女子労働者の側の消極性、非協調性にも問題があるとの意見もいくつかみられた。

### ○ 事業内研修、職業訓練

研修、訓練に関し、男女異なった扱いをすることについての事業主の考え方、理由等をみると、「女子の作業内容（単純作業、補助的業務）から考えて、特に研修訓練の必要を認めない。」、「上級訓練は女子に不向きで必要がない。」、「女子は勤続年数が短い、勤務年数がのびればまた考えたい。」等を上げている。

### ○ 賃 金

初任給、昇給額、諸手当等に男女差を設けていることについての事

業主の意見、考え方の主なものは次のとおりである。

- ① 職種が異なる。
  - ② 同一職種であっても職務内容が異なる。例えば同じ販売としても、男子は荷物運搬等重労働ができる。残業ができる。責任度が異なるなど。
  - ③ 将来の期待度、可能性が異なる。
  - ④ 社会的風潮、慣行。
  - ⑤ 男子は終身雇用であり、かつ生活生計の責任者である。女子は短期就労であり、家計補助的である。
  - ⑥ 求人にあたって初任給等同一では、男子にアピールする力が弱く、男子の採用がむづかしい。
- 6 婦人労働問題に対する労組の意見、態度

- (1) 女子に特殊な制度、慣行等がある場合、その問題に対する組合の意見、態度についてみるとおゝむね以下のとおりである。

○ 男女別定年制

男女同一定年制の方向へ努力、交渉、要求中であるとする組合も少なくないが、「女子の定年該当者がいない。」、「組合員の関心が薄い。」、「(若年)定年退職の退職金加算措置の方を歓迎している。」、「勤続年数が短かいので強調できない。」、「流れ作業等50才以上は肉体的に無理。」、「アンケートの結果でも現行のまままでよいという意見の方が多い。」等の理由で組合として積極的に問題として取り上げられないとする意見が比較的多い。他に、「当面の問題は女子が結婚して子供が生まれても勤続できるように託児施設を整備するとか、育児休職制をとり入れるよう働きかけることが先決である。」とする意見がみられる。



## (事例)

産 業	規 模	定 年	組 合 の 意 見、 態 度
〇〇精工 株(1号)	計576人 女379人	男55才 女30才	女子30才定年については以前より延長運動を進めてきた。昨年はこれを本年の春闘にもりこむべく女子従業員にアンケートを行なった。回収率は90%を上回ったが、これを支持した者は僅か4~5%にしかすぎなかったため、本年の要求項目から除外された。一応30才で定年になり引続き勤務を希望する者は身分は嘱託となるが引続き勤務できる。身分の変化による損欠は賃金面と関連し社員より条件が稍々下まわるため、組合は条件が同一となるよう努める一方、女子労働者の盛上りを図っている。
〇〇電力 株〇〇支 店(1号)	計1017人 女71人	社員 男女共 55才 常用員 男55才 女(事務) 26才 女 (清掃員) 55才	就業規則の常用員(女子)の26才定年は昭20年にできた結婚退職の反対意見としてできたもので、実施時に全従業員から意見をきき、女子組合員も退職金の増額や臨時昇給をうけてくれたこともあり、一応26才までには結婚する年齢であるので異論がなかった。又会社の業務の性質上、女子に就かせる職種は少なく機械化により女子を長く使用する必要はなくなった。現在入社時には会社の方針を了承して入社するものばかりであるので問題はないと考える。
〇〇生活 協同組合 (8号)	計269人 女170人	男55才 女35才	女子の35才定年制は本質的には好ましくないという線を執行部では出しているが、それに対する組合員(特に婦人部)の態度はむしろさうゆう制度を歓迎している。殆んど全員の女子が結婚を前提にして退職金の優遇措置に魅せられている感が強いような現状なので、本質的なものからばかり反対するというところまでには執行部としては持っていけない。現段階では静観している。住友セメントの結婚退職制がマスコミで問題になった時期に、当事業場の若年定年制、結婚退職制について懇談会を開催し検討したが問題にならなかった。

### ○ 結婚、妊娠、出産退職制

「結婚退職誓約書全廃の方向で取り組んでいる。」、「今後の課題として取り組む、検討中、交渉中。」「組合交渉により最近撤回した」等の組合も少なくない反面、「女子組合員自身余り関心を示さず改正の声も出ていないので組合としてこの問題に積極的にとりくめない。」、「毎年アンケートをとるが、結婚、妊娠、出産退職者の退職金優遇等もあって、女子従業員の大多数がこれに賛成であり、本質的には好ましくない制度であると考えるが、本質論からのみ反対できない。」、「組合の力が弱く、これらの問題にまで手がまわらない。」等の理由で、組合として積極的にとりくめないとする意見もかなりみられる。また、「会社側は雇用する際契約書をとるが、退職勧告等のあった場合は本人の意思をたしかめ、組合が中に入り解決する仕組みになっている。」、「ケースバイケースで解決する。」こととしている事例もいくつかみられた。

一方、「現在の一般社会における、婦人の職業感、家庭と職場の両立の問題、社会施設等を考慮した場合、結婚退職制もやむを得ないと考える。」、「交通労働者の勤務条件（勤務時間不規則、立ちつづけ振動が激しい。）から、結婚退職する人が多い。交通労働の実態を考え結婚退職制もやむを得ないと考えられるので結婚退職時の条件を良くする方に力を入れている。」等、結婚、妊娠、出産退職制をやむを得ないものと考えている事例も23みられる。

また、結婚、妊娠、出産退職金加算措置について、「適令期の退職希望者が多いため、女子労働者のためによいと考える。」、「結婚退職を奨励するものではない。」との受取りかたをしている事例もあった。

### ○ 昇進、研修

昇進、研修に関して男女異なった扱いがされていることについて、基本的には好ましくないとしながらも「組合員（とくに女子組合員）からのもり上りがない。」、「意欲のある女子が少なく組合としても取り上げようがない。」、「勤務能力は変わらないと考えるが、女子は

一般的に勤続年数が短く、転動できない等のことが障害となる。」、「女子自身昇進の道を開くために能力を発揮すべきで反省が必要。」等の点を上げている。また、中に女子も男子と同じように研修を受けるチャンスがないと作業内容、知識を深めることができず昇格の可能性もなくなるとして、性による差別をなくすうえでも研修、訓練の必要性を強調する意見がある。

(2) 職務評価制度の実施に伴う問題に対する組合の意見、態度の主なものは次のとおりである。

- 女性の職種であるということで、機械の技術訓練もしないで低い群の格付けをするのは問題である。女子の側にも勤務意欲や責任感の面で問題もあるが、女子が意欲をもてないようにさせられている実情である。
- 女子は全般的に単純、軽作業または補助的な作業に配属されているために職務の評価が低くなっており、高くしてほしいとの意見が出されている。組合としても現在低いランクにあるものの評価点アップに努力している。
- 職務評価上の7要素（熟練、環境、危険、肉体的負荷、緊張、応用、責任）のうち、女子の場合、肉体的負荷、環境、危険が男子に比較し、低いのだという先入感があるせいか、格付けの時も軽々しく処理されているきらいがある。特に看護婦、交換手等についてはその評価を正しいものにしたいと考えている。本来評価の要素に性別は不用であるとの原則で対処している。
- 看護婦は専門職でありながら、一般の事務補助的な仕事をしている女子と同じ低いランクに位置づけられているため、仕事にふさわしいランクを与えるべきであると考えている。

(3) 男女同一労働同一賃金の実現に対する組合の意見、態度についてみると、原則として職務内容が同一の男女については同一賃金が支給されるのは当然であるとの考え方がほとんどである。

(イ) 現状についての意見をみるとおゝむね次のとおりである。

- ① 男女同一労働同一賃金は実施されている。
- ② 男女に賃金差が認められるが問題はないと考える。

- 男女同一職種がないので特に問題と考えない。
  - 作業内容、体力差、責任の度合い等から判断して昇給額その他に多少の差があるのはやむを得ない。
  - 男子は終身勤務なのに対し、女子は家庭人になるのだから仕方がない。
  - 男子は生計維持者であり、女子は補助的であるから、賃金を職能給のみで男女同一労働、同一賃金にするより、生活給の意味で差があってもよいと考える。
  - 時間外労働、休日労働、深夜業等の制限、その他の母性保護があるので同一労働は考えられないので格差は当然と思う。
- ③ 一方問題ありとするものとしては
- 現在、昇給に男女差が多少あるが、不満の声が強いので来年問題提起しようと検討中である。
  - 女子組合員自身、男女産について不満を申し出ない等男女同一賃金についての認識が低く組合として取上げる段階にきていない。
  - 初任給に1,500円の差があり、会社側は職種が違ふと理由づけるが、実際には入社後1年位は職務の内容がほとんど同じである。
  - 男女差を当然とする慣習、社会通念が強く実現困難
  - 年輩の男子労働者の中には男女差があつて当然とする考えが根強く、男子側の偏見を是正する必要がある。
- (ロ) 同一労働同一賃金の実現に対する意見、態度としては次のようなものがある。
- 女子労働者の意識啓発と使用者の既成観念の是正に努力したい。
  - 職務給の完全実施を要求している。
  - 同一労働同一賃金の実現にあたっては職務分析を明確にするのが先決であり、検討を申し入れている。
  - 現状の賃金体系では属人的賃金部分における男女差の解消をはかること、職種別部分を職種の違いと熟練度の違いのみに限り、女性という理由のみによる差別をなくす方向で取組んでいる。
  - 職務評価制度を実施しており一応男女同一労働同一賃金が実現し

ているが、実情は男女同一の職場が少なく、女子は補助的業務、単純作業が主であるため就業分野の差別をなくす方向で実現に努力したい。また、組合としては女性の能力開発を目標に毎年婦人週間に婦人セミナーを開催したり、各種講演会や勉強会を開いて、女性の職業能力の向上をはかっている。

- (4) パートタイム雇用に対する意見、態度についてみると「パートタイマーの比率が低い。」、「一定の職種（雑役、清掃等）に限られている。」、「短期間、臨時的雇用である。」、「組合に加入していない。」「採用してまだ間がない。」等から、問題がない、関心がないとする組合が比較的多かった。パートタイム雇用に賛成である組合の考え方としては、「労働力不足の折柄、正規従業員の労働過重を排除する上からも必要である。」、「臨時的に人手を必要とする場合は必要である。」「単純労働でいやがる仕事をパートにやらせられる。」、「労働力の有効活用といった面からも大いに活用すべきである。」等が上げられている。一方、パートタイム雇用反対の意見としては、「一般従業員の賃上げ抑制の要素になっている。」、「パートタイマーは組合に加入していないので、組合としては組織力が弱まるのを防ぐため、パートタイマーを一定の人数以上にはふやさないよう話し合いができてきている。」、「一般従業員と異なる短時間労働形態は作業能率および職場モラルに支障をきたす。」、「労働者意識をもったパートタイマーなら同じ労働者として考えていきたいが、現状ではパートタイマー自身その気もないし、かえって労働条件を悪くする結果になる。」等が上げられている。

パートタイマーの組合加入に関しては「労働条件（勤務時間が短くまちまち等）、採用条件が異なる。」、「雇用期間が短くまたパートタイマー自身にも長く勤める意思がみられない。」、「パートの組合をつくるべきである。」等からパートタイマーの組合加入を認めていないか、または考えていない組合が多い反面「組合員にすべきである。」、「組織化を検討中。」、「継続的に勤務する意思があれば組合加入を考える。」等の意見もわずかながらみられる。

また、パートタイマーの労働条件に関するものとしては、「パートタ

マーが非組合員であっても、労働条件、賃金に不当な差別を与えないよう注視している。」、「長期間にわたり継続して勤務している者には、身分を安定させる方向へもって行きたい。」、「福利厚生施設の利用は一般従業員と差がないので、今後は社会保険への加入、交通費の支給（社員は支給）を組合として検討したい。」等がある。

（以上）



この文は、明治時代の文壇に於ける、  
小説の発展とその社会的意義を論じたものである。  
作者は、小説が単なる娯楽ではなく、  
社会の現実を反映し、人々の心を啓蒙する  
重要な役割を果たすべきであると主張している。  
この考えは、後の日本文壇に大きな影響を  
与えた。