

男女同一賃金の実情について

一 はし が き

労働省婦人少年局栃木職員室

No. 2

24. 6.

現在のわが國を平和的民主的な國にするためには、婦人の社会的経済的地位の向上が非常に大切なことであるが、この地位の向上と婦人が社会を力くということとの間に不即不離の關係がある。そのため、労働基準法では、婦人の特殊性とその母性の確保を配慮して、時間外労働、休日労働、深夜業、坑内労働及び危険有害業務の就業を制限又は禁止し更に産前産後の休暇、育児時間、生理休暇等を規定し、男子に比して特殊の保護を加えている。

然し、力く婦人にとつて最も重要な規定は、当然のこととを規定したとも考えられる第四條の男女同一賃金の原則である。

これは憲法第十四條の男女平等の原則は経済的な裏付けという意味ばかりでなく、この規定の有効な実施如何が女子の社会的経済的地位の向上を左右し、男子にとつても、一般に不当に低賃金で力く女子の賃金水準を上げることとはとりもたず、自分達の賃金水準を確保することであり、その意味でも全國民の同心を保持しなければならぬ事項であると考えられるので、第四條違反の実情を検討し、これが有効な実施を促進し、且つは世の同心を高めようと考えらるものである。

(2)
別表(1) 女子労働関係違反件数 (監督月報による)

	(男女同一賃金) 第4条関係	(女子の労働時間及び休日) 第61条関係	(深夜業) 第62条関係	(危険有害業務の就業制限) 第63条関係	(坑内労働の禁止) 第64条関係	(産前産後) 第65条関係	(育児時間) 第66条関係	(生理休暇) 第67条関係	(臨時添置) 第68条関係	女子労働関係 違反件数	総違反件数
五月	44	2,273	264	153	10	5	2	76	10	2,837	111,272
六月	30	1,904	247	128	20	10	7	84	2	2,432	102,997
七月	31	1,360	229	170	15	6	1	71	1	1,884	101,867
八月	32	1,386	232	81	7	6	7	51	1	1,803	70,248
九月	31	1,605	238	113	8	8	5	59	5	2,092	82,583
十月	39	2,259	296	194	11	8	7	138	2	2,954	122,833
計	207	10,787	1,506	839	71	43	29	479	21	13,982	591,781

(註) 第62条乃至第64条並びに第68条に於ては
年々看関係も含む

二 労働基準法第四條違反の摘発件数

監督月報の示すところによれば、昨年の五月から最近の報告である五月までの六ヶ月間における女子労働関係の違反件数は別表(1)の通りである。

別表(1)によると、労働基準法全体の違反件数は五九一・七八一件に達しているが、その中女子労働関係の違反件数は一三・九八二件(但し、第六十二條から第六十四條まで、及び第六十八條においては、年少労働関係も含む)あり、全体の三・三%に當つてゐる。

女子労働関係の違反件数の中で圧倒的に多いのは、女子の時間外労働及び休日労働違反で一〇・七八七件に及んでゐる。

深夜業禁止違反がこれにつぎ一五・〇六件であり、それについて危険有害業務の就業制限違反八三九件、生理休暇違反四七九件、男女同一賃金違反二〇七件となつてゐる。

右のように男女同一賃金違反事件は、計二〇七件で全体の比率からみると、〇・三五%で極めて少数であるが、しかし、これよりみて、直ちに男女同一賃金の原則はよく守られており、その規定の目的が達せられてゐると結論づけることは早計であると考えられる。

三 労働基準法第四條違反の形態

労働省婦人少年局地方取組室の報告によつて集まつてゐる昭和二十四年四月から十二月までにおける事例を大雑把に基本給、諸手当その他に分類して検討してみると大体次のような結果が得られる。

1. 其本給における違反の事例

わが国の賃金体系は、事業場により非常に異なっている上に、天々、複雑な形態をとっているが、大体、基本賃金は、基本給或は本人給として簡単に定められている場合から、初任給に年令、勤続年限、学歴、職務等を天々適当に分けて合せているものに至るまで百態百様である。

その中で男女差をつけているものは、単純な基本給、初任給並びに年令或は学歴をのみ合わせたものが多いが、次に実例若干を示しておく。何れもその様式形式で実際に支給されていた事例である。

(1) 単純に男女差別してある場合

(例一) 〇〇編織株式会社

同一職場の編成工、或程度の男女差は認められる。

男	三〇〇〇円
女	八〇〇円——六〇〇円

(例二) 〇〇鉱業所

女子及び十八才未満の本人給は、成年男子の七〇%——六〇%と定めている

(2) 年令別に規定し、男女差別してある場合

例

(例一) 株式会社〇〇製作所(機械器具工業)

表

男	一六才	二一才	二六才	三〇才
女	四五円	五〇円	五五円	五九円

各年令の間は、一才毎に一円増す

(例二) 〇〇製鋼株式会社

男	一四〇〇	一六〇〇	一八〇〇	二五〇〇
女	一五〇〇	一七〇〇	二四〇〇	二五〇〇
男	一七〇〇	一八〇〇	一〇に付き	二五〇〇
女	一四〇〇	一五〇〇	一〇に付き	二五〇〇
男	一八〇〇	一九〇〇	一〇に付き	二五〇〇
女	一五〇〇	一六〇〇	一〇に付き	二五〇〇
男	一九〇〇	二〇〇〇	一〇に付き	二五〇〇
女	一六〇〇	一七〇〇	一〇に付き	二五〇〇

(3) 同一学庁にも拘らず初任給に男女差別してある場合

(例) 有限会社〇〇社(ノート製造)

新制中学 男 一八〇〇円

女 一五〇〇円

(4) 年令、作業の種類などによる額に、男女別に一定割合を求じて算定する場合

(例) 〇〇ゴム工業株式会社

各人の年令、作業の種類などによつて日給額を一応決定し、これに男〇、七、女〇、

四を乗じたものを基本日給額とする、

私給を定め、男女差別してある場合、

(例) 〇〇会社(紙靴製造)

部長 男子のみに規定がある

主 任	級 別	1	2	3	4	5
男	二、七〇〇円	二、五〇〇円	二、四〇〇円	二、三〇〇円	二、三〇〇円	
女	二、五〇〇円	二、三〇〇円	二、二〇〇円	二、一〇〇円	二、〇〇〇円	

級別 1 2 3 4 5

男 二、五〇〇円 二、四〇〇円 一、九五〇円 一、七五〇円

女 一、八〇〇円 一、七五〇円 一、三五〇円 一、二五〇円

(6) 就業規則には男女の区別なく規定してあるが、実際の支給に男女差別してある場合

(例) 〇〇証券株式会社

就業規則には雑役五〇円と規定してあるが、女子には四〇円支給している

2 諸手当における違反の事例

基本給について差別がなるとも、物価手当

精勤手当、時間外労働又は休日労働割増賃金

家族手当、四身者手当、食事手当、日直手当

等の種々な形態の諸手当の中に夫々違反の事例を見付けることができ、

殊に物価手当、精勤手当等の中にその事例が多い。次に、実例若干を示しておく。

(1) 物価手当に男女差別してある場合

(例一) 〇〇製材合資会社(製材及び木製品業)

物価手当
男 七〇〇円
女 五〇〇円

(例二) 〇〇硝子工業株式会社

特別手当 日給者を除く男子労務者には、
(物価手当と) 月五〇〇円—一、二〇〇円支給
しているが、女子労務者には支給していない。

(2) 精勤手当に男女差別してある場合

(例一) 〇〇繊維株式会社

同一職場の編成工、或程度能率の差は認められる。

精勤手当
男 一〇〇円
女 八〇円
二〇日以上出勤の者 二十六日以上出勤の者
一五〇円
一二〇円

(例二) 〇〇精鋼株式会社

皆勤 一日出勤 二日出勤
男 五日分 三日分 一日分
女 十日分 六日分 二日分

(3) 独身者手当に男女差別してある場合

(例一) 〇〇製薬株式会社

特別手当 独身男子には二〇〇円
(独身者手当と) 支給しているが、独身
同性質のもの) 女子には支給していない。

(4) 家族手当に男女差別してある場合

(例一) 〇〇組製材所

家族手当 家族一人 二人 三人 四人以上
男 五〇〇円 八〇〇円 一、二〇〇円 二、〇〇円
女 五〇〇円 七〇〇円 九〇〇円 一、〇〇円

(5) 時間外労働又は休日労働割増賃金に男女差別してある場合

(例一) 〇〇繊維株式会社

同一職場の編成工、或程度能率の男女差は認められる。

時間外割増賃金

男 基本給の二五割

女 〃 二割一五割

(6) 食費手当に男女差別してある場合

(例) 〇〇木材工業株式会社(製材業)

弁当料

出勤一日について

男 二〇円

女 一〇円

(7) 住宅手当に男女差別してある場合

(例) 〇〇産業株式会社

住宅手当

男 一日 五円

女 〃 三円

(8) 通勤手当に男女差別してある場合

(例) 〇〇乳業株式会社

牛乳処理の同一取種

通勤手当

男 三〇〇円

女 二〇〇円

(9) 浴場手当に男女差別してある場合

(例) 〇〇セメント株式会社

浴場手当

男 二〇〇円
女 一〇〇円

(10) 衣料手当に男女差別してある場合

(例) 〇〇乳業株式会社

牛乳処理の同一取種 衣料の消耗に男

女差を識別することは困難である

衣料手当

男 四〇〇円

女 一〇〇円

(11) 日直手当に男女差別してある場合

(例) 〇〇商事株式会社(物品販売)

日直手当

男 一〇〇円

女 五〇円

(12) 能力給に男女差別してある場合

(例) 〇〇運送株式会社

能力給

A 男 一五、〇〇〇円
B 一三、七〇〇円
C 一三、四〇〇円女 九、〇〇〇円
七、七〇〇円
六、四〇〇円

A、B、C級の決定は、会社側及び

労働者側協議の上行う

3 その他違反の事例

基本給若しくは諸手当以外においても違反と見做される事例がある。

(1) 作業内容は同一であるにも拘らず、男女別に各目を異にして賃金に差別のある場合

(例) 〇〇建設工業〇〇出張所

作業内容はスコップで地ならしをする作業で

男女同一であるが、男子は土工

女子は人夫という名目で採用し、

男子 一五〇円 女子 一二〇円支給している。

四、労働基準法第四條適用の困難性

前項において、男女同一賃金違反の実例を多少示したが、違反の自然は、就業規則、給与規定等に公然とした基準があり、それが実施されている場合や同一職種にある男女労働者の賃金が著しく異なっているような場合にはその判定が比較的簡單であるが、多くの場合は、賃金の差が僅少であるとか、又は、全く男女が同一の業務に従事している事例は少く、

多少でも職務が異なれば、そのため実態においては男女同一賃金の断定を下すことは相当困難である。又、能力、能率或は勤続による賃金差であると説明された際は、客観的にその差を証明することは現状において殆んど不可能に近い。

(2) 生活補給金その他の臨時手当に男女差別してある場合

(例) 〇〇場 (浴場業)

生活補給金 男 二〇〇円
女 一〇〇円

第五表 産業別 男女別 労働者 取員別
一人当り 一月間 現金給与額 (1949年11月)

産業別	全労働者		常務労働者		常務取員		女子労働者の 男子に対する率
	女	男	女	男	女	男	
全産業	¥4,616	¥10,323	¥4,298	¥9,712	¥5,948	¥12,781	45%
工業	4,352	10,220	4,189	9,730	5,552	12,251	43
金属工業	6,119	11,736	6,148	11,525	6,054	12,939	52
機械器具工業	4,990	9,403	4,825	8,927	5,377	11,316	53
化学工業	5,056	11,513	4,898	10,690	6,306	14,742	44
窯業及土石工業	4,719	11,327	4,505	10,910	5,931	13,464	42
紡織工業	3,525	8,032	3,493	6,592	4,658	11,382	44
製材及不整品工業	3,077	5,960	2,997	6,592	3,291	2,375	52
食料品工業	5,063	10,793	4,988	10,077	5,720	13,472	47
印刷製本業	5,571	10,844	5,459	10,482	6,193	12,232	51
その他の工業	4,314	7,832	4,198	6,863	4,998	11,287	55
ガス水道電気業	5,969	12,169	5,790	11,500	6,046	13,353	49
鉱業	4,407	9,823	4,285	9,383	5,868	13,299	45
交通業	5,878	10,633	6,236	10,141	5,612	11,861	55
商業	6,676	16,876	5,671	13,047	6,887	17,592	40

産業別	理由別	年別 月別 性別	1948				1949							
			7		10		1		4		7		10	
			女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
			数		数		数		数		数		数	
全産業	全	数	290	148	360	147	298	123	354	159	454	409	276	150
	雇用主都合に解雇		0.15	0.13	0.18	0.17	0.17	0.12	0.31	0.25	2.04	2.65	0.50	0.40
	任意離職		2.34	1.03	2.88	0.88	2.47	0.74	2.78	0.87	1.93	0.75	1.88	0.62
	その他		0.41	0.32	0.54	0.42	0.34	0.37	0.45	0.47	0.57	0.69	0.38	0.48
鉱業	全	数	3.12	1.84	3.62	2.17	3.05	1.67	3.94	2.43	3.67	2.32	4.07	2.90
	雇用主都合に解雇		0.71	0.34	0.26	0.09	0.28	0.16	0.37	0.17	0.76	0.33	1.22	0.51
	任意離職		1.94	1.15	2.55	1.23	2.25	1.04	2.88	1.64	2.15	1.15	1.83	1.21
	その他		0.87	0.35	0.81	0.85	0.52	0.47	0.69	0.62	0.75	0.84	1.02	0.78
製造工業	全	数	3.14	1.61	3.19	1.60	2.92	1.34	3.84	1.66	3.71	2.70	2.82	1.58
	雇用主都合に解雇		0.09	0.10	0.15	0.27	0.18	0.17	0.33	0.37	1.31	1.54	0.46	0.57
	任意離職		2.61	1.20	2.60	1.00	2.43	0.80	3.14	0.88	2.03	0.71	2.08	0.57
	その他		0.44	0.30	0.44	0.33	0.31	0.37	0.37	0.41	0.37	0.45	0.28	0.42
ガス電気水道業	全	数	1.56	0.81	0.40	0.58	1.86	0.43	2.08	0.60	0.95	0.63	1.47	0.57
	雇用主都合に解雇		0	0	0	0	0.15	0.05	0.08	0.06	0.07	0.08	0.02	0.02
	任意離職		1.20	0.24	0.30	0.07	1.37	0.22	1.67	0.24	0.66	0.19	1.04	0.15
	その他		0.30	0.57	0.10	0.51	0.34	0.16	0.31	0.30	0.22	0.36	0.41	0.42
3) 商業	全	数	1.82	1.16	1.00	0.68	2.05	1.19	1.96	1.56	1.63	1.56	2.07	1.53
	雇用主都合に解雇		0.13	0.07	0	0.04	0.03	0.17	0.03	0.09	0.14	0.23	0.28	0.16
	任意離職		1.45	0.65	0.70	0.36	1.58	0.16	1.71	0.72	1.11	0.57	1.16	0.40
	その他		0.24	0.44	0.30	0.28	0.44	0.86	0.22	0.75	0.38	0.76	0.63	0.77
運輸通信業	全	数	2.05	0.84	0.45	0.21	1.81	1.66	3.02	1.12	14.64	8.60	2.24	0.83
	雇用主都合に解雇		0.05	0.02	0.04	0.01	0.01	0.01	0.46	0.14	10.53	1.84	0.57	0.14
	任意離職		1.66	0.64	0.36	0.14	1.60	0.39	1.59	0.49	1.99	0.70	1.23	0.51
	その他		0.34	0.18	0.05	0.06	0.20	0.26	0.97	0.49	2.10	1.06	0.42	0.28

註

1) 入取率は前月の従業員数に対する増員数の百分率

2) 離職率は前月の従業員数に対する増員数の百分率

3) 商業は金融業を含んでいる

4) 雇用状態調査(労務統計調査部編)により算出したものである

五 男女同一賃金から男女同一労働同一賃金へ

現在男女の受けている賃金を最も新しい毎月勤労統計（昭和二十四年十一月分）により作成した別表(2)により考察してみると、男子を一〇〇として女子の比率は、最高が交通業の五五%、最低が商業の四〇%であり、全産業平均では四五%となっている。

かやうに女子の賃金が低い原因としては、一般的にはその年令構成において男女差があること、女子の家族負担の少いこと等が考えられるが、更にその原因を考察してみると、次の二点が見られる。その一は、一般的に、女子の能力、能率の低い点であり、その二は、女子の従事する職務、女子の能力、能率に対応して賃金が支払われていない点である。

第一の原因としては、女子は、一般的に、家計の補助又は結婚までの一過程として就職するに、め、勤続年数或は経験年数の短く、従つて責任ある地位につき難いこと、労働意欲の低いこと、従来の教育の缺陷、肉体的条件の不利、更には家庭における家事労働との二重負担等が考えられるが、第二の原因としては、女子労働者の多くが出稼労働であること、又、女子の組織力或は組織活動の低劣なること、賃金に対する生活補償的觀念、賃金体系に科学性のないこと——職務、能力、能率を比較することの困難な点等多くの点が指摘し得られる。

第二の能力、能率を高める方法としては、教育の改善、従来家族制度に起因する弊害の打破、更には、託児所、育児院等の社会的施設の増設等が考えられる。

第二の能力、能率に対応する賃金が与えられるためには、女子の組織活動の促進、その他色々と考えられるであらうが、特に必要なのは女子の職業分野についての再検討であらうと考えられる。女子の職業分野は、大體低能率低賃金の分野であるが、これを一歩踏み込んで追究す

るとき、例えは、製糸紡織等における女子労働は、生産の中核をなす最も重要な部門であるにも知らず紡織工業の女子労務者の男子労務者に対する賃金の比率は、四四%という低位を示している。繅糸という製糸の死命を制している重大な仕事を持つてゐる女子労務者の賃金が難用をする男子労務者の四割とされてゐるのである。

即ち、女子が占めてゐる取業分野の価値につき再検討を必要とする、ところが労働基準法第四條の男女同一賃金の原則は、同一の仕事に従事してゐる男女間の賃金の是正にのみ適用される。その意味において充分とは言ひ難い。異職種間の男女の賃金差の是正は嚴正精密な取業分析や取務評価がなされ、それにもとづく真正な同一価値労働同一賃金の實現に邁進せねばならない。ともあれ、男女同一労働同一賃金への努力は、アメリカ、ソ連その他の各国においても不斷に展開されつゝあり。

わが国においても労働基準法第四條を有効に活用することにより、その理想の實現に不斷の努力を続け、一日でも早く、社会的経済的に男女対等の立場でお互いの人格を認め乍ら相協力し合つてよりよい日本の建設を進めてゆきたいものである。

(婦人少年局)