

8-15-55-

図 書 番 号
資 料
No. 23045

婦人少年室長殿

第 1 5 回

働く婦人の福祉運動実施概要

昭和 4 3 年 3 月

労働省婦人少年局婦人労働課

第15回働く婦人の福祉運動実施概要

1. 行事について

働く婦人の1日研修会

1日研修会は44室が実施し、そのうち5室が2日にわたって実施している。

また、県、新生活運動協議会、経営者協会、中小企業団体中央会、労政事務所など他機関との共催が8室あるが、そのうち6室が「婦人労働講座」として実施し、1日研修会にかえている。

〔研修内容〕

講演を中心とし、その後研究討論を行なった室がほとんどであったが、レクリエーションをとりいれた室も若干みられる。

科目は、テーマに関連して「働く婦人の賃金問題」を扱ったものが最も多かったが、主な科目は次のようなものである。

○働く婦人の賃金問題

（—ILO100号条約をめぐって—）

（—男女同一労働同一賃金をすすめるために— など）

○婦人労働の現状と問題点

○日本経済の展望と婦人労働の役わり

○婦人労働の近代化をすすめるために

○働く婦人の健康管理

○職場の人間関係

○働く婦人の心がまえ

○働く婦人の諸問題

○その他

〔講師〕

大学教授、助教授、学校長

労働基準局賃金課長、監督課長

県教育委員、公衆衛生課長、労政課長

報道機関論説委員、アナウンサー

評論家

会社役員

団体役員

その他

〔受講者数〕

最低 17 人 最高 90 人 延 1,632 人

〔研究討論で述べられた問題点、事例〕

男女同一労働同一賃金に関連して以下のような項目について主な問題点、事例がとりあげられた。

(1) 賃金制度について

賃金制度あるいは身分の上で男女異った扱いを受けているという事例が数多く出された。制度上からは初任給は男女同一であるが昇給に男子と差を設けられている例や職種のちがいを理由として初任給から男女差がある例が多数出された。又男子は家族を扶養する義務があるとして賃金に家族手当などを含めた考え方をしているが女子には考慮されていないという例も多く、女子は家計補助的労働者としての扱いが見られる。

身分上からは、男子は職員として採用されるが女子は雇員であるという例や男子は月給制がとられているが女子は日給制であるなどの例が出され、それが賃金差とつながっている場合が多い。

男女同一労働同一賃金との関連から職務給についての討論が多くなされたが職務給制度の導入によって起きた問題として、女子が従事している職種は低い評価がなされている例や反対に評価の高い職種から女子がしめ出され低い評価の職種に配置換えされる例など種々の影響

がみられる。

男女同一労働同一賃金をすすめる上での問題点として職務の評価が適正に行なわれるかどうか。又女子は評価の低い職種に配置されるのではないかとの危惧が出されたが、女子が正當に評価されるためには、男子と同等な環境、条件の整備が必要であるとの意見が出された。

○ 初任給は男女同一だが、昇給に男女差が設けられている。(多数県)

・ 男女同一の仕事をしており、入社後約1年半位まで賃金も同一だが、昇給額に差があり7年目位で賃金の差は5～6,000円となる。昇給は年1回で男子の場合は勤続年数が長くなるに伴い、昇給額も高率になるが、女子の場合は一定の勤務年限が経過すると、一定の率に固定された男女間の賃金差は大きくなる(銀行信託業—群馬)

・ 初任給は男女同一だが、5年経過するとメリット制が採用されA・B・C・D・Eとランクされ昇給に差がでてくる。既婚女子はE以外つけられず努力しても評価されない(銀行信託業—奈良)

・ 女子が結婚すると能率低下を理由に昇給率が半分になる。又30才をすぎると昇給額が250円に切り下げられ男女差がはげしい(金属製品製造業—富山)

・ 女子は家庭に入るという前提で5～6年目から昇給額が低下し、30才になると100円となり、それ以後上らない(繊維工業—京都)

○ 初任給から男女差が設けられている(多数県)

・ 中学卒は単純業務で能力差の影響がないとの理由で男女同一、高卒以上は男子は将来の中堅幹部として管理補助的要素の強い業務に従事しているとの理由で男女差がある。

中卒一律	13,800 ^円	高卒	男 17,700 ^円	大卒	男 23,810 ^円
		女	17,400 ^円	女	21,610 ^円

(電気機械器具製造業—秋田)

- ・ 中卒は男女同一だが高卒以上は 500 円～2,000 円の男女差がある。大卒はほとんど男子のみ採用する（愛知）
- ・ 女子は将来への期待度が少ない、勤続年数が短かいとの理由で初任給から 2,000 円の差がある。高卒の場合入社後 5 年位は男女同一の仕事をしているが、女子が少数であること、結婚後働いている女子がいないことで切実な問題と考えられていない（石油製品、石炭製品製造業—岡山）
- ・ 中卒 500 円、高卒 1,000 円の男女差がある。男子は機械修理をすることが理由だが、女子にもできるし、作業内容はさほどかわらない（パルプ・紙・紙加工品製造業—富山）
- 女子は日給制、男子は月給制がとられている（京都、愛知、富山）
 - ・ 現場では中卒、高卒とも同じ仕事をしているが、中卒者は日給制、高卒者は月給制である。男子は日給制から月給制に移れるが女子は入社時日給制なら何年たっても月給制になれない（繊維工業—京都）
 - ・ 女子は全員雇員で日給月給制である。雇員、准職員、職員の職階制になっているが、男子は職員で採用される（愛知）
 - ・ 入社当時男女とも日給制であるが成人式の日から男子のみ月給制に切りかえる制度がとられている（金属製品製造業—富山）
- 男子は扶養義務があるとして賃金に家族手当等を含めた考え方がなされているが、女子は考慮されていない（青森、熊本、徳島）
- 職務給制度の導入によって女子は不利に扱われている（山形、福島、栃木、群馬、大分）
 - ・ 男子の仕事が機械化されたため、あまった男子が女子の職場に配置され、女子がはみ出している。又男女同一の仕事だが男子は 2 群、女子は評価の低い 3 群に格付される（たばこ製造業—山形）
 - ・ 職務給制度が導入され、事務系では女子の仕事がとり上げられ男

子にまわされ、それにより女子が低く格付されてきた。又女子が転勤できないことも低く格付される理由になっている（電気業—福島）

- ・職場の合理化から機械の一部分を改良し今までの操業に調整という作業内容が加わっただけで女子の仕事が男子に変えられた。一般的に女子の格付は低い（たばこ製造業—栃木）
- ・職能給がとられA—Eの5段階にわかれているが、男子はA—Cの3段階、女子はA—Eにランクされる（愛知）
- ・男子労働者が主体の職場であるが3年前より定期昇給に査定を行っている。女子が従事している仕事はMグループ（評価の低いライン）に評価され、Hグループ（評価の高いライン）に移れない。男子の場合はHグループに属するものが多い。HグループとMグループでは昇給額に大差があるが、女子がMグループに評価される理由として、男子の補助作業であり作業度が軽く容易である。生理休暇のハンデがあると使用者はのべている（輸送用機械器具製造業—群馬）
- ・職能給がA職、B職に区別されているが、従来B職に格付けされた男子が従事していた高温作業場で、全く同一の作業を女子が行なった場合A職の格付がなされる

	最低額	基準額	最高額
A 職	500円	650円	800円
B 職	810円	1,000円	1,200円

（電気・機械器具製造業—秋田）

- 職務給が導入されれば女子は底辺にランクされる可能性が強く、従来少しでも昇給したのが釘付される懸念も生じるのではないか、組合では男女同一労働同一賃金についてあまりチェックしてない現状だ（労組—富山）

○同一労働同一賃金を実施する場合、仕事の内容、価値が違うということで、差が生れるのではないか（機械製造業—山梨）

○職務の評価を行なう場合、価値の基準をどこにおくか問題だ（繊維工場—愛媛、佐賀）

○男女同一労働同一賃金をすすめる場合、条件、環境の整備が必要だ（和歌山、鳥取、大分、熊本）

・女子は雑用が多いため男子が3日でできる仕事も4日かかる。雑用の面は考慮されず、女子は低能力とみなされる。条件整備が必要だ（金属製品製造業—和歌山）

・賃金体系において男女間のみならず同性間の格差も大きく、賃金体系の明確化が先決である（電気機械器具製造業—鳥取）

・女子は単純補助作業が多く、男女賃金差の原因となっている。機会の均等化をのぞむ（鳥取、大分）

(2) 昇進、昇格、配置転換について

昇進、昇格については、女子に対してその機会が与えられていない例や、与えられても女子が昇進、昇格するためには、男子よりも長期間を要するという例が出された。又、女子自身責任を持ちながら管理職につきたがらない傾向があることも同時に出されている。

○高卒入社後勤続5年で主任の登用試験があるが受験できるのは男子のみである（各種商品小売業—兵庫）

○職階級が採用され、表面正當に活用しているように見えるが現状では男子のみ昇級、昇格している（青森）

○助手、組長、班長、主任、副長、課長、部長という職制になっているが、女子は助手以外つけられない。仕事内容は組長と同じである。又共働きの場合は女子が配置転換させられる（電気機械器具製造業—福岡）

○管理職になるには現場に出なければならないが、現場は女子を除くと

いう規程になっている（実質的に現場は女子には無理）女子は管理職につけず職業意欲がそがれる（地方事務一福島）

○ 保母、保健婦は専門職として役付待遇されてきたが、一般職は男女差が激しく、男子は10年勤続で3等級に昇格できるが、女子は15～20年勤続者でも4等級の格付であり職種も涉外、外務から外され補助的な扱いをされている（地方事務一富山）

○ 3年前女子にも役付の道が開かれ女子の主任が生れたが、男子は10年位で主任になれるが、女子は13年位かかる。又女子が主任になった場合研修を受けねばならないが男子にはない。女子の能力を低くみているのではないか（地方事務一愛媛）

○ 内務職員は男子は7年目で昇格するが、女子は20年かかる。又女子は総体的に役付になりにくい（保険業一高知）

○ 昇進、昇格の不均等により賃金格差がでてくる。男子は採用後直ちに正社員となれるが女子は数年かかる。なかには、長期勤続者でも臨時扱いのままの人もある（大分）

○ 管理職になる条件として女子の場合、既婚が未婚かが問題となる。（通信業一千葉）

○ 女子でも役職につけるが、女子のつける役職は決っており、前の人がやめない限り、役職につけず賃金も上らない（地方事務一愛媛）

○ 労使の話し合により、女子でも3級（主任、係長、課長待遇）まで昇進できるようになった。現在女子に適したサービス部門に主任、係長が6名いる。将来は各課に1名役付を目標にしている（各種商品小売業一京都）

○ 昇進、昇格の機会は男女均等に与えられているが、女子は自分に自信がなくしりごみする人が多い（大分）

○ 組合で男女の平均賃金の格差をなくすため女子の昇格について交渉を行なった結果、認められて昇格試験が行なわれた。しかし面接の際

「仕事は一生懸命やるから賃金はほしいが地位は現在のままで良い」
と答えた人が80%もいた（各種商品小売業—宮崎）

- 中卒10年、高卒4年、大卒3年で昇格試験の受験資格ができるが、女子の受験者は少ない。又合格者でも職制につきたがらない者が多い（通信業—愛媛）
- 女子は配転を嫌い、現在の職場での役職を希望する者が多いため、昇進や役付の機会が少なくなっている（京都）
- 職場結婚した女子の場合は一般事務から補助職員となり、日給500円で働くことになっている（商品生産農業—岩手）

(3) 教育訓練について

女子に対する教育訓練については、女子は対象から除外されている。又男子に対しては従事している職種についての訓練が行なわれるが、女子は一般教養程度のものであるとの不満が出されている。

- 職場内での教育訓練は、女子は最初から対象にされていない。男子同様、女子労働者も育てる姿勢を使用者はもつてほしい（教育—岩手）
- 社内に大学、高校が設置されているが受験できるのは男子のみである。組合で女子にも受験の機会を与えるよう交渉したが「女子はすぐ退職するし、仕事に意欲がないから金をかけるのは損だ」として会社側は認めない（埼玉）
- 入社後男子は全員合宿で教育を受けるが女子にはその機会が与えられない（繊維工業—山梨）
- 男子は職種についての訓練を労務管理、職業訓練大学などの通信教育で受けるが、女子の場合は、茶、生花、料理など花嫁修業の職業学校があるだけで職業意欲の向上と結びついていない（電気業—埼玉）
- 男子の場合は将来に備えての研修が行なわれるが、女子の場合は何度行なわれても花嫁修業的なもので終る。又女子自身意識が乏しく、不満に思うものもない（銀行・信託業—奈良）

- 男子は勤務時間中に訓練を受けるが女子にはその機会が少ない、内容も男子は多方面にわたっているが、女子は限られた範囲の訓練を受けるだけである。(神奈川)
- 入社当時、春は基礎講習、秋は実務講習があり、5年目に窓口講習があるが、昇進の道は開かれていない(電気機械器具製造業—山形)
- 男女とも入社時初級訓練、3年後に中級研修がある(食料品製造業—千葉)

(4) 母性保護関係

母性保護規程があるため、女子の賃金及び昇進、昇格の面で不利に扱われている例がいくつか出された。その結果女子自身も、生理休暇等の請求をひかえている傾向もみられる。

- 生理休暇を請求すると賞与に影響する(長野、三重)
- 生理休暇が無給であるため、日給のものは休暇をとると給料が低くなり、また皆勤者には1,000円の手当がつくため、経済的理由から少し無理をしても請求しない(繊維工業—奈良)
- 生理休暇を請求する者は昇進昇格しないことになっており、現在では誰も請求する者がなくなった(広島)
- 女子は産休などがあり、他の人に迷惑をかけるということから、勤務評定に差がでてくる(長野)
- 数年前まで産休が昇給の算定期間に含まれていたが、社会の批判をあげ、是正された。現在では勤勉手当に多少の差がつく程度である(青森)
- 実際はほとんどとらないのに、生理休暇等母性保護規定があり女子は使いにくいといわれる(電気機械器具製造業—山梨)
- 母性保護の問題は私企業の中で解決するのみでなく社会的な問題として考えていく必要がある(大分)

(5) そ の 他

最近パートタイマーに対する関心が高まっているが、女子パートタイ

マーの採用によって常用女子職員が採用されなくなった例や、パートタイマーが一般の女子労働者の賃金を低めるのではないかなどの意見が出されている。

- 女子職員は過去3年間不採用である。その代り家庭の主婦がパートタイマーとして雇用されており、日給660円で1年間働いて1ヵ月休み、再びパートタイマーとして働く制度がとられている。ボーナスは6月 3,000円、12月に6,000円である（地方事務―福島）
- 最近中高年令女子労働者がパートタイマーとして雇用されている。特に結婚退職制により退職したものがパートタイマーとして再雇用されており、賃金は高卒女子の初任給を時間給に換算したもので、大体1時間単価100円前後である。昇給も年1回で単価が少し上がるが、業務内容は退職時就業していた業務を行なうのが通常で、使用者側からみれば、熟練者を初任給程度の賃金で雇用できることになる。就業時間は6時～7時間位である。このような型のパートタイマーが定型化して職員システムの中に置かれてくると女子の長期勤続不要のムードがおきる不安があり心配している（銀行・信託業―群馬）
- 過去4年来女子の採用は行なわれてない。職員募集をしているが女子に適した職場でないとして女子は採用しない（地方事務―山形）
- 男女同一労働よりも女子は女子にしかできない職業分野に進出していくべきで、そこで自分の労働力を最大限に生かして行った方がよいと思う（新潟）

使用者との懇談会

36室で実施された。主な問題点、事例は次のとおりである。

(1) 賃金制度について

女子の初任給および昇給は男子より低く定めるという使用者が多い。理

由としては女子の低能率、将来への期待度が低いこと、また、男子の場合は、家族手当などを考慮した賃金であるなどがあげられている。

また、賃金体系の中に職務給制度を導入している例が多数出されたが、女子の従事している職種は低く評価している使用者が多い。

男女同一労働同一賃金をすすめるためには、女子の職業意識が高まらなければ実現がむづかしいという意見が多数出された。また、その方法としての職務評価制度についての話し合いも多くなされたが、現状では問題があるという意見が強かった。

○ 初任給、昇給など賃金に男女差を設けている（多数県）

- ・ 同一職種では初任給は男女同一、一年後500円の差を設ける。理由は男子はより高度な作業工程への従事、統卒の優秀性、将来家族の扶養者となることへの考慮、労働力としての稀少価値等が賃金決定要因としているためである（電気、機械器具製造業－秋田）

- ・ 中卒、高卒とも賃金に男女差を設けている。仕事の内容は女子の方が生産性があり、格差をつけることに矛盾を感じるが、男子は深夜業ができることを考慮して決定している（食料品製造業－秋田）

- ・ 初任給は男女同一だが、昇給率は男子100%に対し、女子は80%である。男子は家族扶養の義務があるのでそれを考慮している。そのため差を生じるのはやむを得ない（熊本）

- ・ 初任給に男女差が1,000円～500円あり、男女の賃金差は年々開く。理由は男子がほしいこと、女子に長くいられると経営上困るといったことである（鳥取）

- ・ 初任給は男女同一だが昇給に差がある。人事考課、実績考課をみて昇給額をきめるが、女子への期待度が低いため評価は全体に低いといえ

る（各種食品小売業—鳥取）

- ・性別による賃金格差をつけることはなく、能力の差による男女差である。女子は20才～23才をピークとしてそれ以後は家庭人になるため職業能力が減少する（光学機械器具製造業—埼玉）

- 職務給制度をとり入れているので、女子ということで差別してないが現実には高給な職種には男子が多い（電気業—栃木）
- 職務給と年功給の折衷形態をとり、給与は1級から8級までのランクに格付している。

8級—中卒現場女子作業員

7級— ♀ 男子 ♂

6級—高卒男子事務員

5級—大卒（女子該当者なし）

4級—係長

3級—課長

2級—部次長

1級—部長（パルプ、紙、紙加工品製造業—富山）

- 従来の年功型賃金体制を改善し、職務給制度を導入した。本給（勤続給）63%、職能給（能力給）37%であるが、女子は内部事務のみで職務に巾がないためあらゆる職務評価による職務給は自然男女の差がつくことになる（銀行・信託業—長崎）
- 職務給制度を導入した。年令給は毎年男女同額（750円）昇給するか、男子は定年（55才）まで上昇、女子は一般作業員23才、組長25才でストップするので男女差ができる（電気機械器具製造業—千葉）
- 職務給制度をとっており、職種をわけている。女子も高い職務に格付されている（鉄鋼業—福岡）
- 語学のできる者は、学歴、性別等に関係なくA級1,000円、B級500円の手当がつく（各種商品小売業—京都）

- 男女同一労働同一賃金を実現するためには、女子の職業意識が高まらなければむづかしい（多数県）
- 100号条約の趣旨はわかる。漸次職務給に移行すべく労使代表5名で検討しているが、労働者側は、27才で結婚したら2人が生活できる賃金、31才で親子4人が生活できる賃金を要求しており生活給的要素を排することはむづかしく、家計補助者としての女子の賃金は低くならざるを得ない、労組もこの条約に対しあまり積極的でない（福井）
- 小規模事業場で能率給を強調すれば人間関係が悪くなり生産高に影響する（繊維工業一石川）
- 成績給を採用しようとしたが、女子同志の嫉妬心から職場の人間関係が悪くなり中止した（電気機械器具製造業一島根）
- 男女の賃金を同一にすれば、女子は高賃金になり困る。賃金体系はその場、その場の労働に対してではなく、将来性と結びついた長期的な展望により組み立てられているから男女同一賃金はむづかしい（広島）

(2) 昇進昇格について

女子は昇進昇格の機会がありながらも積極的でなく、女子の職業意識を問題とする意見が多かった。また、使用者が女子を役付にしない理由として、女子は視野がせまい、指導力がない、産休などによる休みが多い、いつやめられるかわからないことがあげられ、さらに女子を役付にした場合でも、ランクの低い伍長、組長などまでが限度であるとする意見もいくつかあげられた。

- 昇進、昇格の機会を与えても女子はしりごみする人が多く、女子の職業意識が問題だ（多数県）
 - ・ 男女の差はつけておらず、登用試験制度をとり入れているが、合格率は男子の方が高い。女子は勉強する意欲に欠ける（精密測定機器製造業一栃木）
 - ・ 昇格のため試験制度を設け、その準備のための講習会を実施したが女

子の受験者は3分の1ぐらいしかない。落ちたら恥ずかしいとの気持が先に立ち、仕事にたちむかう意欲がない。現在、例外的に経理係長厚生係長の2名がいるが、一般に期待度はうすい（愛知）

- ・最近、意欲のある人がふえたので、班長制度を設け、下からのモラルを盛りあげようとしているが、年長者の中には班長に推せんされても辞退する人がある。責任を持たされるのが苦痛らしいが、意欲のある他の女子の新しい道をふさぐ結果になるのではないかと考える（各種商品小売業—宮崎）
- ・一定の勤務年限を経ると男女とも係長への登用試験の受験資格ができるが、女子の受験者は1名もない。（長野）
- 職階制を設け、1級から2級へは男女とも自動的に昇進するが、3級への昇進は勤務、能力、将来性を考慮し、管理職が申請する内規がある。勤続年数の短い女子は将来性が認められず、管理職への壁は厚い（各種商品小売業—京都）
- 女子は細かいことにはよく気がつくが、広い視野に立つての判断力に乏しいので責任のあるポストにはつけられない（福井）
- 既婚女子は産休、家事都合などで、休むことが多く、責任あるポストにつけられない。また、女子自身も家庭との両立のうえから責任ある仕事より気楽な仕事を望む。（福井）
- 従来、昇任試験に際し、女子は受験意欲に欠けており、任用に際しても男女差があったが、最近は上司にすすめられなくても、積極的に教育訓練を受けて受験し、合格率は女子が上まわっている場合もでている。（地方事務—富山）
- 組長試験を5年前から実施している。勤続3年以上ならば男女とも受験できる。最初女子の受験者も多かったが次第に減少し、本年は1人だけになった。これは職場の体制にも問題があり、合格者全員を組長にできなかったこと、男子を優先させたこと、合格者でも管理能力の点でまか

せられなかったことなどであるが、結局「待遇」だけで終らせたことに問題がある。現在まで女子の組長は1名もいない。(長野)

- 「伍長」(部下10名)を女子にさせている。女子の役付としてははじめての段階であるが十分職責を果たし、他の女子従業員の目標になっている。しかしそれ以上の役付は今後の課題であり、実現はむづかしい。実力はあることは認めるが、いつやめるかわからないという点がある。

(長野)

- 現在女子の役付は、課長1名、次長1名、主任34名と役職者もふえており、今後も能力があると認める者があればふやしてゆきたい。(鹿児島)
- 女子は能力があるとしてもそれはスタッフとしてであり、部下の指導力を掌握する力に欠けているのでラインとしては考えられない。「見廻り」「指導員」はスタッフで作業長(4人～5人の部下)、組長(20人の部下)までが女子で就労しうるラインの限界である。それ以上は男子である。今後は指導力ある女子を養成したいと思う。(愛知)

(3) 母性保護関係

女子に対する母性保護規程が賃金等に男女差を生じるのは当然とする意見がいくつか出されている。また、この規程をゆるめる方向で再検討の時期にきているのではないかとの意見も多数出されている。

- 男女同一賃金制の前提には男女同一労働価値が存在しなければならないと思う。女子は生理休暇、産前産後休暇等があり、男子に比し労働損失が多く、男子と同価値を有しているかが疑問である。賃金は当然この男女のハンディを反映してもよいと思う。また、企業への貢献度により評価すべきと考える。(非鉄金属製造業一群馬)
- 同職種で男女が同時にスタートしても産休、生休などによる休暇があるため女子を低く評価し、賞与、昇給率、昇格に影響するのは当然と考える。(木材木製品製造業一富山)
- 最近の女子労働者は体位の向上により体力的に男子とのハンディが少な

くなっているので、深夜業の規制を部分的に解いてもよいのではないか。

（食料品製造業一群馬）

- 貿易自由化により国際市場競争が激しくなり、企業も深刻な経営危機に立っており、企業の生産性を高めるために、三交替制にしたいが、深夜業禁止規程があるため悩んでいる。労基法の趣旨は解るが緊急の対策として（経済危機をのりきる手段として）女子の深夜業について特別の処置が考えられないか。（繊維工業一群馬）
- 生理休暇はインドネシア、韓国^④（報告にはソ連とあったが韓国の誤り）を除く諸外国では立法化されていない。日本においても検討の段階にあるのではないか。（金属製品製造業一富山）
- 日本では母性保護規程により、女子の就業を種々禁止しているが、ソ連では、機関車の運転、坑内労働を女子がやっている。なぜソ連では有害でないのか、日本でも国際的な見地から法を改正してはどうか。（宮城）
- 「100号条約批准」を開き困ったというのが実情である。女子には特殊事情（深夜業の禁止、超勤の制限、生理休暇、産前産後の休暇）があるため、男子10人ですむところを女子は12人雇わねばならない。個人個人の女子の賃金は低いが企業全体からみた労務費は高くなる。男女の賃金を同一にしなければならないなら男子を雇用したい。（広島）

地方事情により開催した行事

婦人労働者との懇談会、管理職について働く婦人との座談会、ILO条約100号に関する座談会、中小企業経営講座（室共催）などの行事を8室が開催した。また、男女同一労働同一賃金に関するアンケート、専門的技術的職業についている婦人に関するアンケートを2室が実施している。

2. 広報機関を通しての広報活動

広報機関を通しての広報状況は次のようなものである。

新聞によるもの	153件
機関紙(誌)雑誌等によるもの	39件
ラジオ、テレビによるもの	44件
計	2,36件

3. 協力機関、団体等の計画実施した活動および協力状況

(1) 関係機関、団体が実施した活動、協力状況

全国で138件あった。内容は婦人労働者を対象とした各種講座、講習会、講演会、研修会、研究会、討論会、懇談会、座談会、働く婦人の1日研修会出席者報告会、アンケートの実施、レクリエーション、職業相談など、さまざまな形で行なわれた。

協力状況は、資料の配布および掲示、室の行事を共催および後援、室の行事に対する助言者、講師派遣などの協力があった。

(2) 働く婦人の家において実施した活動

7カ所で実施された。

内容は、働く母と子のレクリエーション、BW講座、勤労婦人の交歓会、勤労婦人文化教室、教養講座、働く婦人の健康管理(講演と懇談)卓球大会等が実施された。

