

ライフサイクルにおける女子賃金〔I〕

山 本 真 一*

Shinichi YAMAMOTO

The Temalis Wages in the Life Cycle 〔I〕

はじめに

1975年7月に国際婦人年・メキシコ大会で、「婦人の平等と開発及び平和に対する婦人の貢献に関するメキシコ宣言」が採択された。そして同じ年のILO総会での「婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言」、そして1979年の第3回国連総会においては、「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択された。そして日本は、1980年のデンマークで開かれた国連婦人の十年中間世界会議での「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に署名を行った。この条約はその第3部第11条で、「……締約国は男女平等を基礎として……雇用の分野における婦人に対する差別を撤廃する為のすべての適当な措置をとる。」としている所である。

しかし、日本においては先般(1982年)の5月8日に「男女平等の具体的な姿」としてのガイドラインが、労働大臣の私的諮問機関である婦人少年問題審議会婦人労働部会によって示された。その内容は男女平等法の制定へはほど遠いものである。世界的な男女平等法の実現の中にあって、日本における雇用面での平等は大きく立遅れているのが現状である。

今日、日本の被用者全体に占める女子の割合は34.1%(1980年)であり、年々その割合は増加している。それにもかかわらず日本の女子賃金は単身者、あるいは家計補助的賃金といわれるところの低い水準である。例えばその低さを賃金額でみれば、男女の賃金の59.4%(所定内給与、1980年)でしかない。そしてそのことが様々な形で生活困難とか生活障害、生活破壊を生じさせる主要な一因となっている。この小論においては、狭義の賃金¹⁾としての女子賃金の現状をライフ・サイクルから検討してみたい。

I. 女子賃金のライフ・サイクル的検討

年令別・男女別就業者と被用者の現状は(図1)の通りである。ライフ・サイクルからみれば、男子が高原型に対して女子はM字型の就業構造、雇用構造となっている。又、賃金も(図2)のように、男子が山形で女子はゆるやかなM字型となっている。賃金額は男子が8.3万円、女子が7.5万円(1979年、「賃金センサス」)からスタートしている。それは我国の賃金が新学卒者の単身者賃金を基準として初任給額を決定していること、及び新学卒単身者資金の家計補助的性格²⁾の現われである。

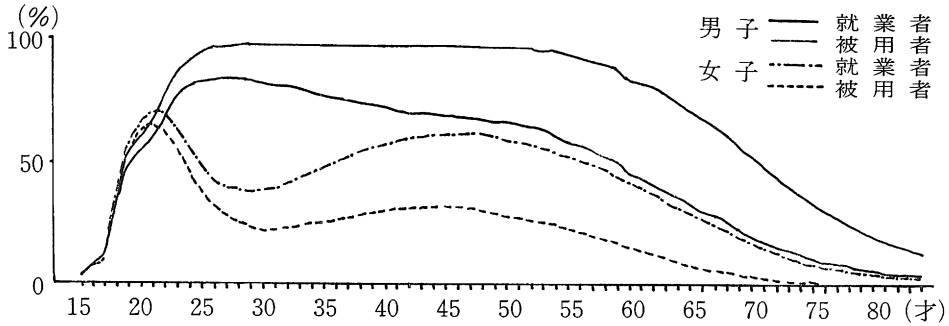
最近では日本の年功賃金体系が崩壊したという人もあるが、しかし男子において顕著に、そして女子においても年功賃金カーブが(図2)のように明瞭に認められる。その賃金は45~49才でピークとなり初給の約2.7倍(月額22.7万円、1979年)となり、それ以後は下降している。一方、女子の賃金は30才代に谷を形成するM字型賃金となっている。又、(図2)のように男子賃金と比較してもその水準は低い。このような女子の低位なM字型賃金を形成させている要因は次のことによっている。

第1に男女賃金格差をみると(表1)のように年令とともにその格差は拡大していき、30才代後半から50才代にかけては女子賃金は男子賃金の半分程度となっている。しかし、男子の多くが55才~60才で停年を迎え、それ以後の男女賃金格差は縮小していつている。

「女子労働者の雇用管理に関する調査」(表2)(労働省、1981年)で初任給額の男女差の有無をみると、男女異なる企業が約65%程度ある。その異なる理由は「配置職種が異なる」からが高卒70.5%、大卒66.1%となっており、職種別賃金をその格差の根拠にしている。しかし実際には同一職種であっても男女賃金格差は(表3-1, 2)のように認められるのである。職種によっては、ラジオ・テレビ組立工のように経験年数が増加しても、その格差が当初と大きく変動しないものもあるが、パン、

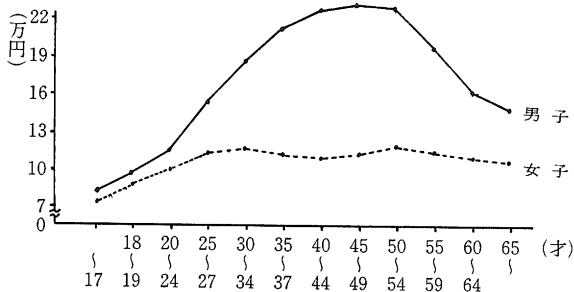
* 島根大学教育学部家政学研究室

(図1) 年令別・男女別就業者と被用者の構成比 (昭和50年)



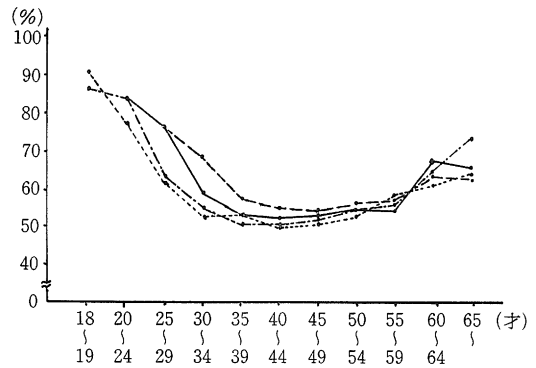
資料出所:「昭和50年国勢調査報告」

(図2) 年令別, 男女別所定内給与額 (産業計, 企業規模計, 学歴計)



資料出所:労働省「賃金センサス」54年版より作成

(図3) 同勤続年数での男女賃金格差製造業・高卒・生産労働者 (男子=100, 昭和54年)



資料出所: (図3) に同じ

洋菓子製造工, 横編みメリヤス工, ミシン縫製工, 陶磁器工のように経験年数の増加とともにその格差が大きくなっていくのが通例である。例えば, 通信機器組立工でみると, 経験年数0年では男子賃金を100とした時の女子賃金は75.7であるが, 経験年数10年以上では64.7と11ポイントも低下する。

このように女子賃金は男子と同一職種にあっても初任給の時点から低く, 先に述べた単身者賃金・家計補助的賃金といえるような水準に抑圧されているのである。

第2に昇進の機会の男女差, 職務等級格差に基づくところがある。

女子の昇進の有無別企業の状態を「女子労働者の雇用管理に関する調査」(労働省, 1981年) でみると次のようである。女子にも役職への昇進の機会があるとする企業が, 54.9%である。その昇進は「部長相当より上位の役職も可能」14.3%, 「部長相当まで」5.4%, 「課長相当まで」24.8%, 「係長相当まで」35.6%, 「その他」19.9%となっている。このように約半数の企業で女子の昇進の機会が認められ, その役職も部長相当より上位, つまりいわゆる重役が14.3%と開かれている。しかし, それは名目的に開かれているという面があるともいえる

のである。現実には女子の昇進は, 「部長相当」5.5%, 「課長相当」23.2%, 「係長相当」40.9%と最も上位の役職は「係長相当」が多く, その機会と実際の間には隔たりがある。又, 上の数字は女子がそれぞれの役職についている企業の割合であり, 役職者に占める女子の割合ではなく, 実際に女子の役職者の対男子比はきわめて小さいであろう。

企業における賃金体系は様々な形態をとっているが, 多くの場合には賃金は基本給部分と諸手当で構成されている。そして, 基本給部分は本人給(年令給, 勤続給)と職能給からなっている。先に全国的な統計でも男女の初任給に格差があることを見たが, 役職手当部分の賃金格差のみならず基本給部分での賃金体系の差の事例をT社(資本金5億円, 従業員190名, 婦人服, 綿織物販売)でみると(表4-1~4)のごとくである。本人給は男女とも同一であり, 若年時には年額2000円上昇し, 30才前後ではそれが1000円となり40才前後では500円となり, 43才以後は昇給がストップする。又, 職能給部分は(表4-2)のように同じ等級で初号金額が男子24,000円

(表1) 年令別男女賃金格差
(昭和54年, 規業規模計)

年 齢	男子賃金(所定内給与)を 100とした時の女子賃金
17才以下	90.2
18～19才	92.7
20～24才	87.5
25～29才	76.7
30～34才	64.3
35～39才	54.7
40～44才	50.3
45～49才	51.4
50～54才	53.4
55～59才	58.3
60～64才	69.4
65才以上	71.9

資料出所：労働省「賃金センサス」
より作成

であるのに対して、女子は21,000円と3000円の格差がある。そしてその上に号差金額が男子550円に対して女子は450円と100円の開きがある。さらに男子の場合の等級は7等級までであるが、女子は4等級で終わっている。しかも専門職手当の支給該当の職務等級が4等級職以上であり、ここでも男女の賃金は開いていくのである。この昇給は5段階の人事考課によって決定されているが、それは経営者の設定した評価基準に大きくゆだねられていることは周知の通りである。

このT社の賃金体系に顕著にみられるように、基本給としての本人給部分と職能給部分、及び諸手当において男子と女子の賃金額と昇給の仕方に格差があることが女子のM字型賃金の要因となっているのである。このことは同一勤続年数の男女の賃金格差として(図3)にみられるように、勤続年数の長短にかかわらずいずれのライフ・ステージでも明瞭に認められる所である。

第3に勤続年数の違いによる点がある。年功賃金は同一企業における終身雇用を前提に組み立てられており、勤続年数の増加が賃金上昇へ連続的である。ところが男

(表2) 初任給額の男女差の有無別及び男女で異なる理由

区 分	計	男女同じまたは男女別には決めていない	男女異なる	男女異なる理由 (M.A)		
				配置職種が男女異なる	同職種だが仕事の内容が異なる	そ の 他
高 卒	100.0	36.4	63.6(100.0)	(70.5)	(33.1)	(2.7)
大 卒	100.0	34.4	65.6(100.0)	(66.1)	(36.9)	(3.8)

資料出所：労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」1981年

(表3-1) 職種別, 経験年数別月間
所定内給与の男女格差

職 業	0 年	1-2 年	3-4 年	5-9 年	10年 以上
用 務 員	69.6	67.6	70.3	66.9	63.1
パン・洋生菓子製造工	82.4	81.7	67.9	64.0	61.5
横編みメリヤス工	74.9	62.1	61.3	57.5	57.5
ミシン縫製工	68.8	67.6	63.0	61.6	55.0
陶磁器工	81.0	73.5	71.9	72.2	63.2
通信機器組立工	75.7	70.7	72.4	70.9	64.7
ラジオ・テレビ組立工	68.0	76.3	68.8	68.2	66.9
合成樹脂製品成形工	75.3	68.4	65.2	61.0	63.2
ビル清掃員	82.3	78.4	80.5	77.0	76.7

資料出所：労働省『賃金構造基本統計調査報告』
(昭和53年)(表3-2) 職業別, 時間当たり賃金の男女格差
及び女子比率

職 業	賃 金 格 差 (男子=100)	女子比率 (%)
用 務 員	63.3	54.8
パン・洋生菓子製造工	67.9	42.1
横編みメリヤス工	60.3	58.3
ミシン縫製工	59.2	94.6
陶 磁 器 工	64.2	55.0
通信機器組立工	65.1	59.9
ラジオ・テレビ組立工	64.2	74.0
合成樹脂製品成形工	61.9	19.1
ビル清掃員	81.5	74.0
薬 剤 師	72.3	67.8

資料出所：労働省『賃金構造基本統計調査報告』
(昭和53年)

女の同一企業での平均勤続年数をみれば、男子が11.3年、女子が6.3年(昭和55年、「労働省「賃金構造基本調査」)であり、女子は男子の57.4%の勤続年数しかない。このことが年功賃金の下における女子賃金を相対的に低めるところの要因となっている。

(表4-1) 本人給

本人給	調整年齢		男 子	女 子
	男 女 円	級		
18	69,000	1	22, 26	22, 26
19	71,000			
20	73,000			
21	75,000			
22	77,000			
23	79,000	2	26, 30, 32	25, 29
24	81,000			
25	83,000			
26	85,000	3	28, 32, 34	28, 32
27	87,000			
28	89,000			
29	90,000			
30	91,000			
31	92,000	4	33, 37, 39	33, 36
32	93,000			
33	94,000			
34	95,000			
35	96,000			
36	97,000	5	37, 41, 43	
37	97,500			
38	98,000			
39	98,500			
40	99,000			
41	99,500			
42	100,000			
43				
44				
45		7	47, 51, 53	

(表4-2) 職 能 給

等級	男 子		女 子	
	初号金額	号差金額	初号金額	号差金額
1	24,000	550	21,000	450
2	28,400	800	26,400	500
3	34,800	1,200	32,400	550
4	64,800	1,300	43,400	600
5	97,300	1,400		
6	125,300	1,550		
7	171,800	1,650		

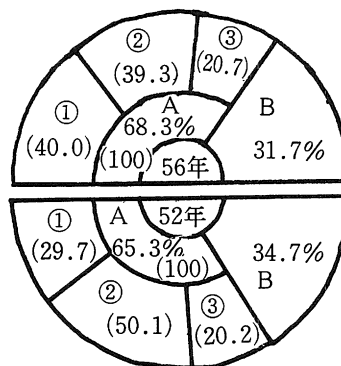
(表4-3) 職 位 手 当

	職 位 名	金 額
管 理 職	企 画 部 長 統括セクション長	40,000円
	部 出 張 所 長 課 長・室 長	20,000円
	セクション長	10,000円
監 督 職	係 長	4,000円
	主 任	2,000円

(表4-4) 専 門 職 手 当

職 掌	資 格 等 級	金 額
一 般 専 門 職 掌	7 級 職	10,000円
	6 〃	5,000円
	5 〃	2,000円
	4 〃	1,000円

(図4) 教育訓練の実施状況



注) A: 実施している。
 B: 実施していない。
 ①: 男女全く同じに受けさせている。
 ②: 内容は男子と異なる。
 ③: 女子には受けさせない。

資料出所: 労働省「雇用管理調査」

資料出所: 「賃金制度実例集」中経出版,
 表4-2~4も同じ

(表5) 女子に実施している教育訓練の種類別教育訓練の内容について(昭和56年) (%)

区 分	計	内容は男子と同じ	内容は男子と異なる	男子には実施しない
採用時に基礎的な教育訓練実施	〔78.4〕 100.0	45.3	52.7	2.0
知識・技能の向上訓練実施	〔55.5〕 100.0	19.9	74.4	5.7
配置転換のための教育訓練実施	〔 7.5〕 100.0	45.1	53.6	1.3
管理・監督者のための教育訓練実施	〔 8.4〕 100.0	49.2	49.1	1.7

(注) 〔 〕は「教育訓練を女子にも受けさせるが教育訓練の内容は男子と異なる」企業を100として、当該の訓練を女子に対して行っている企業の割合である。

資料出所：労働省「雇用管理調査」

第4に職場における教育訓練を受ける機会の男女間不平等がある。教育訓練の実施状況は(図4)(表5)のようである。教育訓練を実施している企業は68.3%(昭和56年)であるが、そのうち女子には受けさせない企業が20.7%もある。又、男女全く同じに受けさせている企業が40.0%、内容が男女異なる企業が39.3%と大体半々である。教育訓練を受けさせるが内容は男子と異なる企業の種類別訓練(表5)をみれば、採用時の基礎的な教育訓練、知識・技能の向上訓練、配置転換のための教育訓練、そして管理・監督者のための教育訓練の内容が異なる割合は、それぞれ52.7%、74.4%、53.6%、49.1%である。特に知識・技能の向上訓練の内容が男子と異なる企業が多い。これは日進月歩の生産技術の中で、あるいは販売戦略・技術の中で女子がより早くそれらに対応できなくなるとか、熟練を要しない単純工として位置づけられていることの現われであろう。つまり女子にとっては労働力の価値構成要素である修養費部分が小さくなることとなり、その分だけ賃金額に差を生じさせているであろう。

以上男女賃金格差という点から女子のライフ・サイクルを通しての抑圧されたM字型賃金を形成させる要因を個々に検討した。それらは年功賃金体系の形態の特徴であるところの職種別格差、資格・学歴別格差、人事考課別格差、そして教育訓練の差別性である。さらに高度成長期を通して職務・職能給が導入されて職種が職務に細分化された。しかもその職務等級への任用は少なからず経営側の恣意性にゆだねられている所から、年功賃金体系のもつ企業への従属性の一層の強化へと結合されている。それは労働者への差別と支配を強固にして、結果的には男女共に低い賃率へ機能しているといえるのである。

II. 母性保護と労働条件

日本の女子賃金がM字型を形成する要因としては、女

子の結婚、妊娠、出産による退職と育児から手が離れてからの再就職によるところも大きい。

今日、女子のみに適用される退職制度を持つ企業の数は年々減少している。しかし、まだ2.0%の企業(昭和56年、労働省「雇用管理調査」)で女子のみに適用される退職制度がある。その退職制度の内容は結婚退職制が75.3%を占め、妊娠・出産退職制が18.4%、職場結婚による退職制が6.3%となっている。このように制度として女子のみに適用される退職制度を持つ企業は全体の2.0%と少ないとはいえ、女子被用者が離職する理由をみるとその15.8%(昭和55年、労働省「雇用管理調査」)が結婚、出産、育児を退職理由としているのである。

結婚を機に女子が退職して家庭に入るのは、旧来の「女は家を守るもの」という封建的意識、社会通念の残存による一面もあろう。しかし、結婚→出産→育児という世代的生命の再生産の遂行と賃労働への従事が両立できにくいところにこそ問題がある。つまり母性保護の為の労働条件が制度的に未成熟であり、保育施設等の育児に必要な社会的施設が公共的に十分供給されていないところこそ問題といえるのである。これはILOの「母性保護に関する条約」が日本で批准されていないことに端的に現われており、又、欧米の先進国の労働条件と比較してみても劣っていることで明らかである。

ILOの妊娠、出産、育児に関する母性保護規定では、出産休暇は産後強制休暇6週間を含んで産前産後合計14週間を保障するように勧告している。しかし日本の労働基準法では産前、産後の各6週間を保障しているにすぎない。ちなみに先進国の出産休暇は、西ドイツ、ベルギー、フランスが産前6週間、産後8週間であり、ソ連が各8週間、イタリアでは産前8週間、産後12週間³⁾が制度化されている。又、分娩に起因する疾病に対する追加的休暇についても日本では法制化されていない。同様に就労保障をみると、ILO条約では妊娠中の解雇は禁止されているが、日本では出産休暇中と産後30日の解雇

(表6) 小学生以下の子供の保育 (%)

	小学生 以下の 子供計	保育所	職 場 保育所	他 家	自 宅	幼稚園	学 童 保 育	誰もなし	その他	二 重 保 育
計	100.0	14.5	3.2	4.7	44.9	6.0	2.3	24.7	1.6	9.4
0～6歳計	100.0	28.3	6.7	6.8	44.4	12.6	—	0.4	0.7	17.8
0	100.0	8.4	6.2	14.1	70.7	—	—	—	0.5	1.6
1	100.0	11.1	10.3	12.9	65.3	—	—	—	0.4	1.4
2	100.0	22.9	8.8	10.5	57.3	—	—	—	0.5	5.4
3	100.0	31.0	11.1	3.8	47.9	5.1	—	—	1.1	14.2
4	100.0	44.4	2.7	2.5	28.5	21.9	—	—	0.1	35.4
5	100.0	48.2	4.8	0.1	12.5	31.9	—	1.7	0.8	39.6
6	100.0	45.8	0.2	0.2	10.9	38.6	—	2.1	2.2	38.9
小1～3年	100.0	—	—	2.4	52.7	—	3.6	37.8	1.4	2.1
小4～6年	100.0	—	—	0.5	39.8	—	1.7	53.4	3.1	1.5

(注) 小学生以下の子供の全数を100とした割合である。

資料出所：労働省「既婚女子労働者に関する調査」(昭和50年)

禁止のみである。

育児についての母性保護と労働条件の現状をみると、労働基準法第66条によって婦人労働者には1日2回、各30分の育児時間が保証されている。しかし「労働強化などのため、育児時間の取得者は1960年に比べ74年には、母親労働者の増加にもかかわらず半分以下になってい⁴⁾る。」と指摘されている。婦人労働者が育児時間を取得するためには、就労する企業内に保育施設が設置されているとか、作業場の近くにそれがあるとい条件が必要である。又、育児時間は労働時間とみなされる必要がある。

就労を続けながら子女を育児していく上で保育施設は不可欠であり、それも居住地か職場に近く、十分な保育時間と家計に支障を及ぼさない程度の安価な保育料で供給される必要がある。しかしこれらの条件が十分に整っていない現状では(表6)のように0才児の70.7%、1才児の65.3%、2才児の57.3%、3才児の47.9%が自宅で保育されている。又、職場保育所で保育されている児童は全体で3.2%にすぎない。ここにも企業内福利厚生施設の不十分さの反映がみられ、婦人の就労継続の為の労働条件の未整備がいえよう。「フランスやイタリアなどのように、婦人労働者を一定数以上雇用する使用者に対して、保育施設の設置を義務づけ⁵⁾ている国、イタリアにみられる保育所設置の為の資金を国と雇用主に醸出させている国、あるいはソ連、東ドイツ等の社会主義国での育児施設と就労保障にみられる婦人の労働条件の水準と比較する時、日本のそれは不十分ということ⁶⁾である。

育児休業制度は昭和50年の「義務教育諸学校等の女子

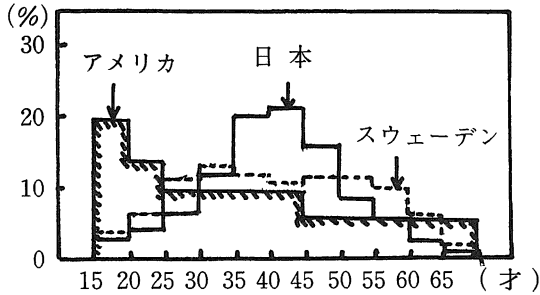
教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」によって制度的に成立した。だがこの法律も女子被用者一般を包括する所ではなく、しかもその休業期間は一年間で無給である。育児休業制度を外国にみれば、西ドイツの出産後6ヶ月(出産休暇施行法)からハンガリーの満3才(になるまでの3年間(労働法典⁷⁾)まであり、休業手当はフランス、ソ連の無給からスウェーデンの収入の約90%(国民保険法)が支給されるところまで多様である。

我国でも法制度としては上に述べたものでしかないが、民間企業においては近年育児休業制度が普及しつつある。労働省「女子保護実施調査」(昭和53年)によれば、30人以上規模の事業所で育児休業制度を実施しているのは6.6%ある。その中で育児休業中に賃金支給があるのは39.0%である。しかしこれらの育児休業期間は多くの場合短く、いずれにしても半年後等には保育施設に頼らざるをえないのである。

育児休業制度の充実を進める方が良いのか、それとも育児施設の充実を行うのが良いのか、それとも育児施設の充実を行うのが良いのかは議論のあるところであろう。しかしいずれにしても両方とも婦人の就労継続という点ではそれを保証する施策である。問題は現状が休業期間中の収入の断絶、短い休業期間、休業保障が婦人のみを対象にしていること、又、高い保育料、保育時間帯と労働時間帯のズレ、長時間労働の下での保育時間量の不足、0才児保育所の不足等々によって婦人の就労継続が困難であることである。

母親の出産年齢は第1児が26.1才、第2児が28.2才、第3児が30.2才(昭和52年、厚生省、「人口動態調査」)

(図5) 女子パートタイム労働者の年令



資料出所：日本 労働省「賃金構造基本統計調査」
 総理府統計局「労働力調査」
 アメリカ 労働省“Employment and Earnings”
 スウェーデン 統計局“Population and Housing Census”

である。第1児を出産した母親の年令26才の賃金(昭和54年, 企業計, 所定内給与)は男子の賃金の76.1%であり, 育児の為に夫婦のどちらかが退職しなければならぬとすれば, 妻の退職が家計への影響を少しでも小さくしようとする時には必然的である。しかし妻が退職すれば(図2)のような年功賃金の下で, 夫の賃金(30才~34才, 企業規模計, 所定内給与, 昭和54年)は18.5万円ではない。同じ年の全国勤労者世帯の消費支出のみをとっても22.2万円(総理府「家計調査」)であり, 夫の賃金のみで生活を維持することは難しくなる。その為に(図1)のように40才台にかけて女子被用者の構成比が高まる。つまり多少とも子女の養育から手が離れることで時間的余裕ができれば生計維持の為に, たとえ女子の

賃金水準が低くても就業しているのである。

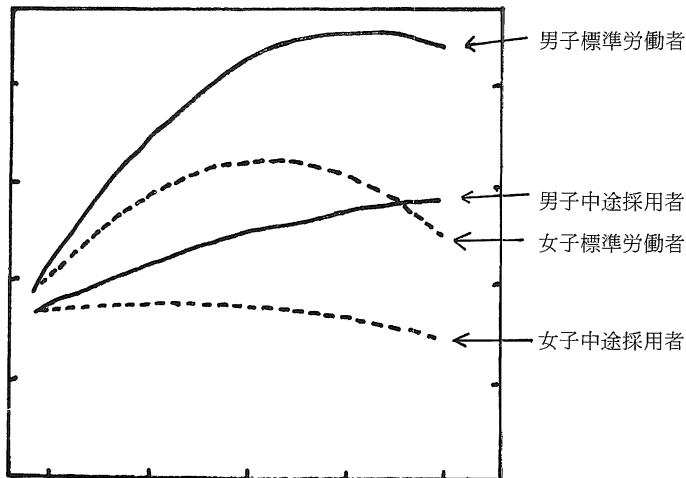
III. 女子パートタイム労働者の増大と低賃金化

女子パートタイム労働者は近年増加してきている。そして昭和55年には250万人を越えて女子被用者の20%程度(総理府統計局「労働力調査」)にもなっている。その年令構成は(図5)のように, アメリカ, スウェーデンとは異って30才~40才代が非常に高くなっている。

この女子パートタイム労働者の入職動機をみると, 「主な生活収入」「家計の補助」「生活水準の向上」という家計収入をふやす為というのが全体の82.8%を占めている。それが30才~40才の年令層では86.8%(昭和54年, 労働省「雇用動向調査」)とさらに高まっている。このように30才~40才代の女子パートタイム労働者の多さと, その入職動機が家計収入の増加の為ということからして, 上に述べたところの育児から少しでも手が離れた婦人が, 生計維持の為にいかに多く再入職しているかを知ることができよう。

ところで女子パートタイム労働の賃金は同じ年代の常用女子労働者の72.2%(30~34才), 74.8%(35~39才), 77.8%(40~44才)(昭和53年, 産業計, 労働省「賃金センセス」というものである。又, 常用労働者として再入職する場合も企業規模が大きくなるほど入職は困難である。そして大企業に比べて入職できる可能性のより大きい中・小・零細企業は日本経済の二重構造の下で賃金水準が低い。さらに日本の年功賃金体系の下では勤続年数が増えることが賃金上昇の条件としてあるが, 再入職, 特に新たな企業で就労する場合にはそれ以前の勤続年数は評価されないのが一般的である。この点は労働省

(図6) 標準労働者と中途採用者の年令別賃金(製造業生産労働者, 所定内給与)



資料出所：労働省「労働白書」 昭和56年版

(表7) 西ドイツの男女別、年令階級別賃金格差
(製造業、1972年)

	男		女	
	労働者	職員	労働者	職員
16歳未満	47.9	—	62.1	43.4
16～17歳	59.8	42.0	72.8	56.4
18～20	85.1	50.3	92.8	72.9
21～24	96.6	69.0	101.1	90.6
25～29	101.9	89.7	104.1	105.4
30～34	104.3	102.4	104.5	111.6
35～39	104.5	107.1	103.8	112.9
40～44	103.3	108.0	102.9	110.4
45～49	101.8	104.4	101.3	111.3
50～54	99.5	102.3	100.2	111.6
55～59	96.4	99.3	98.9	112.7
60歳以上	92.6	98.6	93.7	107.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：E. C “Structure of Earnings in Industry 1972”

が「賃金構造基本統計調査」から推計⁸⁾した標準労働者と中途採用者の年令別賃金(図6)に明瞭に認められる所である。

ここで西ドイツの職種・熟練度階級別賃金の状態をみておきたい。西ドイツの賃金水準は日本のように企業別に決定されるのではなく、全国ないし州段階で締結される賃金協約によっており、企業段階では若干の上積み分(ウエイジドリフト)とか手当が追加されるにとどまっている。その為に年令別に賃金をみると(表7)のように年令別賃金格差は小さなものになっている。又、勤続年数別賃金を(表8)にみても小さく、女子の生産労働者の場合で2年未満と20年以上の間には約1:1.15の割合でしか格差がない。女子の職員層でもその比は1:1.37であり、日本の1:2.12(昭和55年、全産業、0年:30年以上、「賃金センリス」という格差とはなっていない。

このように西ドイツの職種・熟練度階級別賃金にあっては、基本的に社会的な横断賃率によって賃金が定まっている。それに対して日本の年功賃金体系の現状は労働者の差別と選別、支配を貫徹させながら、さらに職務・職能給を組み合わせることでこの差別と選別、支配と賃金抑制を進めているのである。

そして今日、国際的な男女平等法の潮流に抗して我国のみ「保護ぬき平等」(1980年『男女平等問題会議』)、が主張され、同時に家庭基盤充実政策の下に婦人の家庭

(表8) 西ドイツの勤続年数別賃金格差 (1972年)

		計	2年未満	2～4年	5～9年	10～19年	20年以上
男	生産労働者	100.0	92.2	98.6	102.6	104.9	104.0
	職員	100.0	90.9	96.6	101.1	104.3	103.8
女	生産労働者	100.0	92.3	101.4	104.3	105.5	106.3
	職員	100.0	89.3	92.9	103.3	113.5	122.7

責任が強調されている。そこでは婦人が結婚、妊娠、出産、育児の為に退職し、家庭に入ることが美德として当然視されている。しかしみてきたように家計維持の為に婦人は低賃金のしかも労働保護立法によって実際にはほとんど保護をされていないようなパートタイム労働者としてでも就労しなければならないのであり、保育施設等の社会資本の充実こそ進められなければならない。

女子の雇用形態がパートタイム雇用という形で一層進めば、それだけ賃金低下を引き起す要因は強まる。そしてそれは資本の強蓄積の為に安上り労働力として、より一層強固に位置づけられることになる。その下では戦後の電産型賃金にみられた生活給としての賃金の形骸化の進展を速めることともなる。少なくとも個別企業にとっては、個々の労働者の生活は第二義的であり、必要な労働力がより安く購入できればよい。それは企業がパートタイム労働者を雇用する第1の理由に「人件費が割安となるため」(昭和54年、労働省「雇用管理調査」)をあげていることで明らかである。

以上検討してきたように女子の賃金はそのライフサイクルを通して一貫して低く抑圧されている。

この低賃金と母性保護法制や労働条件の未整備な中で進行しつつある女子パートタイム労働者の増大は相対的過剰人口の増大となって、女子労働者のみならず男子労働者の賃金水準、労働条件をも下降させていくこととなる。同時に、女子パートタイム労働者が労働組合として組織されて、その賃金・労働条件等の改善を具現する圧力となりにくいことも全体の賃金等の下降要因となる。

このような状況が進めば、世帯単位の家計収入が世帯として押し下げられて、生活困難、生活危機、そして生活破壊を次々と引きおこすこととなる。又、男子より相対的にも低いところの女子賃金の現状は、社会的にも世帯内においても女子の人権確立へ逆機能するところとなる。

欧米にみられる社会的な横断賃率が確立せず、企業別の年功賃金体系を中心とする日本では、労働者が1) 企業別に、2) 企業内においても、3) 性別によっても分断

され、たとえ同一労働を行っても格差づけられている。このように封建的な家族主義が企業一家主義として温存され、又、性差による労働力価格の科学的根拠のない格差づけ等によって労働者の生活改善を求める力として不可欠な労働者の統一的団結が少なからず疎外されている。さらに今日、すでに述べた「女性は家へ帰れ」という家庭基盤充実政策とか日本型福祉社会論の展開によって、本来社会的責任で遂行されるべき育児保障とか老後保障等が個々の家庭の自助、責任に転化されようとしている。そして、それを家庭婦人の性役割として固定化することが意図されている。だから最初にみた「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」も日本政府によって署名はされたが批准はされていないのである。

この現状の中で女子のライフサイクルを通しての相対的にも低い賃金水準、不十分な労働条件、育児保障のための社会資本、労働保護法制度等の充実・改善を進めていく為には、性別、企業の枠、そして雇用形態をもこえたところの統一的共同行動の重要性が今日の世界的な男女雇用平等法制定の動向にあって強調されなければならないのである。

< 注 及 び 引 用 文 献 >

- 1) 広義の賃金としては賃金+社会保障給付としてとらえられる。ここでは狭義の賃金と社会保障給付を除いた前者をさしている。
- 2) 家計補助的女子賃金については拙論：山本真一「明治初期の家計補助的女子賃金」島根大学教育学部紀要、第15巻にその原型がふれてあるので参照されたい。

- 3) 木村愛子：諸外国における男女平等と母性保護の制度、「男女平等と母性保護」所収、労働旬報社、pp. 98~103. 1978.
- 4) 木村愛子：同上論文、p.108.
- 5) 木村愛子：同上論文、p.109.
- 6) 例えば、労働省の「無認可保育所の利用状況調査」(1982年)によれば、無認可保育所を利用する理由として「自宅や勤務先の近くにある」「保育時間が長い」「夜間保育がある」が多数あげられている。子どもを預け始めた年令は、2~5ヶ月(27.8%)、6~11ヶ月(17.6%)、1才(26.0%)、2才(13.5%)と乳幼児期から預け始める者も多い。又育児と就労の両立の為に必要な条件としては、「充実した保育施設」(68%)、「育児休業制度」(23%)〔複数回答〕を求めている。この調査にも婦人の就労継続に必要な条件整備の遅れが反映されている。
- 7) 労働省：労働白書、日本労働協会、p.148. 1981.
- 8) 労働省の推計式は次のとおりである。

$$W(X, Y) = aX + bX^2 + cY + d$$

年令に対 勤続年数に
する評価 対する評価

X : 年令, Y : 勤続年数

- 9) 労働省の「第3次産業雇用実態調査」によれば、パートタイム労働者のうちで有給休暇のない者が50.7%であり、「雇用管理調査」で社会保険の加入をみると、雇用保険38.0%、健康保険38.0%、厚生年金保険36.0%でしかない。又退職金があるのは7.9%のみである。このようにパートタイム労働者の多くが労働基準法、社会保険法等の適用を受けていないのが現状である。