

保
婦人労働資料才二九号

労働組合のなかの婦人

労働省婦人少年局

はしがき

この資料は、全国主要労働組合に於ける婦人の問題について、男女組合員の声と、組合婦人部の資料に基いて、そのまゝを、あらまし収録したものであります。婦人の労働教育に関心のある方々の御参考になれば幸いです。

——一九五三年七月——

目次

一、婦人組合員の数	一
二、組織のなかの婦人部	三
三、婦人の役員とその機構	六
四、婦人部の活動状況	八
五、労働組合のなかの婦人の問題	一五

それから

地方鉄道及軌道業	二〇、三六三人
工業製品製造業	一九、一六七
ガラス及土石製品製造業	一九、〇三四
食料品製造業	一八、四五五
化学、金属、非金属製造業	一七、八六五
輸送用機械器具製造業	一四、五四一
電気機械器具製造業	一四、一七〇
印刷出版及類似業	一三、二二一
衣服及身廻り製造業	一二、六七五
紙及動力供給業	一一、九二三
鉄、鋼、非鉄金属業	一一、八四五
紙及び類似品製造業	一一、七四一
新及び類似品製造業	一一、一一〇

以上、一万人以上三万人未満の女子組合員をもつ産業部門には、女子組合員総数の一五・一八%、約五分の一の婦人々いる割合です。

このほか女子組合員総数の九・三%に相当する残りの婦人組合員は、一産業部門には、一万人未満です。そのうちの主なものをあげてみますと、林業、漁業、木材及木製品、石油及石炭製品、皮革及皮革製品、金属製品、医療器械、理化学器械、写真機、光学機械器具及時計製造業、放送、貨物運送業、興業、娯楽、其の他、本邦は部門にあたりています。

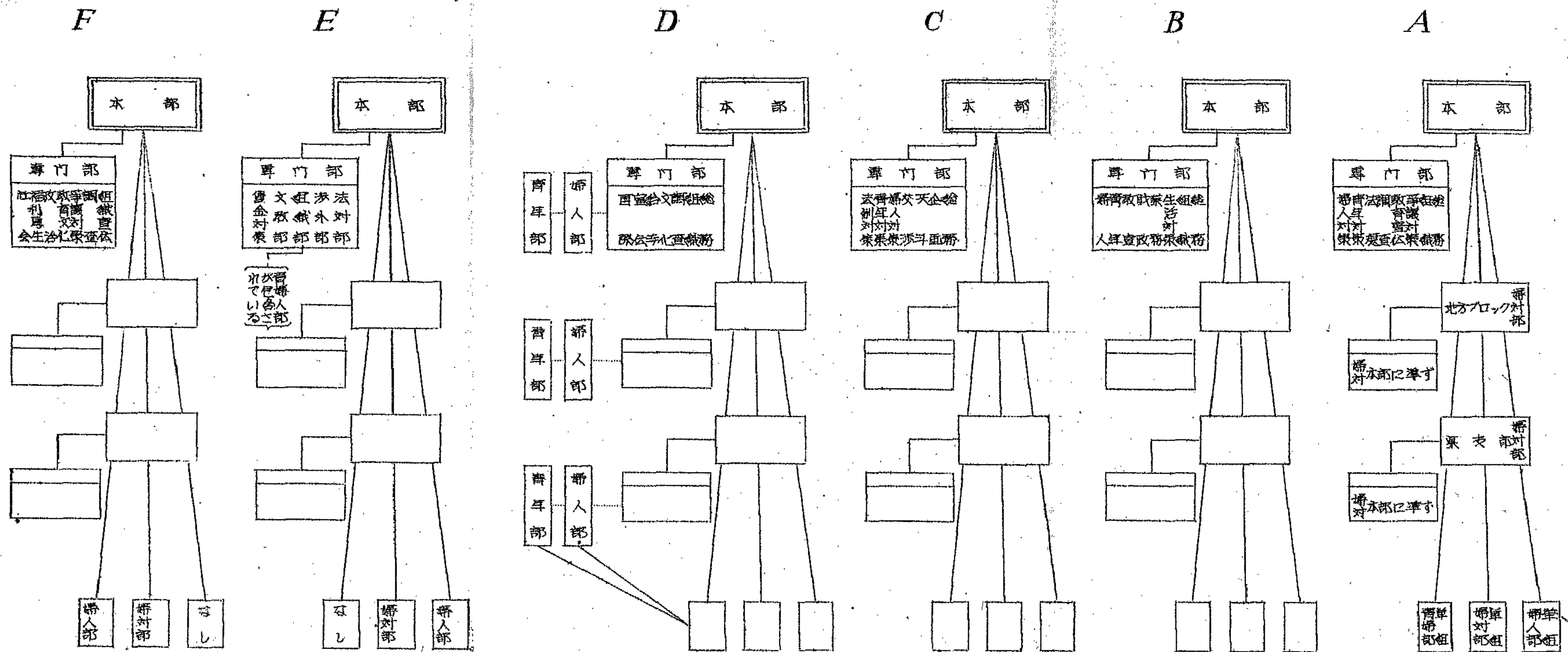
次に組合員総数に対する女子組合員の割合をみますと、紡織業と、衣服及身廻り製造業の二部門では、

女子が七〇%を占めています。ゴム製品の四七・五%、煙草の四五・一%、金融及保険の三八・七%、教育の三六・七%、は、女子が組合員総数の半数以下三分の一以上という割合です。卸売及小売の三二%、食料品製造の二八・九%、通信業の二六・七%、医療、理化学器械、写真機、光学機械器具及時計製造業の二六・一%、電気機械器具の二三・九%、ガラス及土石の二三・四%、道路旅客運送業の二三・三%、公務の二一・三%、皮革及皮革製品の二一%、化学工業の二〇・九%は、三分の一以下、五分の一以上の女子組合員がいるというわけ

二、組織のなかの婦人部

次図は、婦人部、青陽対策部をとわず、組織のなかの婦人対策のための機構と、その性格について、大別したものであります。

組 織 の な め の 掃 入 部



- 一、婦人対本部の性格
 一、本部としてある。
 二、部長の資格
 各道組より推せん、又口文の
 補して、既成された執行委員
 をおはれはならぬ。
 三、部長は議決権あり。
 四、下部組織は本部に準ずる。
 一、Aに同じ
 二、部長は議決の中より選び、執行
 委員を決定する。
 但し、執行委員ではない。
 三、部長は発言権のみ。
 四、下部組織はAに同じ。
 一、Aに同じ。
 二、婦人部長のみは、婦人代表者会
 議に於て推せんし、組合大会を
 代表者の信任投票を行う。
 三、部長は議決権あり。
 四、下部組織はAに同じ。
 一、専門部とは別にある。
 二、婦人部は婦人のみから選出さ
 れる。
 三、部長は発言権のみ。
 四、下部組織は本部に準ずる。
 一、専門部として独立してなりで
 他の専門部の外に包含せられ
 ない。
 二、部長は、その専門部の部長
 代表者（執行委員）がなる。
 三、議長あり。
 四、本部組織は、ある程度は、こ
 れの通り。
 一、本部は全くない。下部組織で
 は、要請に足して、あるもの。
 ないもの一律でない。

A、B、C何れも専門部として独立している点は同じであります。ただAは婦人対策部長が他の専門部長と、すべて同様であります。BとCは、選出の過程、その他に多少の相違があります。

Bは、婦人部は部員の中から選出、執行委員会が決定しますが、執行委員となることはできません。

Cは、婦人対策部長のみは、婦人代表者会議で推せんされた候補者で、更に大会に於て、代表者の信任投票によって決定されるという方法であり、BとC何れも、婦人部、部長として選出されるように、特別の過程を規定してある点、Aとちがいます。Aは必ずしも、婦人部長には婦人を出るとは限りません。むしろ、青俳対策部長としては、青年層の男子が大部分を占めていた現状であります。Dは前者と全く性質を異にし、専門部とは別個に存在するものです。Eは、本部に独立した専門部としてなく、組織部、教宣部または文化部など、他の専門部のなかに包含されていて、その専門部の副部長が、婦人対策部長となつています。また、名目上では婦人対策部があつても、他の部長が兼任しているところもあります。Fは本部に婦人部は全くなくて、下部組織、各単位の婦人部活動に任せているものです。

以上、どの型にしても、とにかく、組織のなかに、特に婦人のための婦人部または、婦人対策部などがおかれていることについて、男女組合員の意見を綜合してみますと、男女平等の原則からみて、不合理であるとするもの、反対に、婦人の同連には特殊なものがあるから、おくべきであるというもの、また、婦人が成長の過程にある現段階に於ては、妥当であるとするものなどでした。組織として、婦人部のないものについては、二重行使の弊害を承服止されたまま、現任に至つたもの、青婦人部が執行部の枠外で単独の活動をおこなうのであるのかというもの、婦人部からの盛り上げが小さいはつくつくりで、その時機を待っているものなどあり、これに對して、婦人対策の確立を強調する側としては、青婦人部が確立していることは、労組全体の組織強化を推進することになるから、豈非必要である。青婦人の対策部が確立したものでなければ、その対策はどうしてもおぼろげになり易い。また婦人対策部長が兼任していると、その対策も強く打ち出せるし、組織活動も活発になる。などの意見があります。

三、婦人の役員とその権限

全国でみますと、選出された婦人の執行委員数は、一五三〇〇人で、前項労働組合基本調査による執行委員総数中七五、女子組合員一〇〇〇人に対し、約十二人の割合ですが、男子の場合は、全一〇〇〇〇〇人に対し、約四七人となっています。これは、全国縦横、或は連合体の中央本部の役員となりますと、婦人が大多数を占める産業または、前項に述べたように、婦人役員を選出するための特別措置を講じている婦人部を含めて、僅か数人にすぎません。中央委員、評議員などは、殆んどありません。たゞ、ある婦人部では、各県の委員定員の中に必ず一人名以上婦人を選ぶことに規定してありますので、中央委員の割合は二四〇人中、少くとも四六人の婦人の委員が占めることになっていきます。

役員ではありませんが、婦人の意見を代表するものとして大会代議員についてみましても、前一刻の婦人が出席するのは上位であつて、多くの婦人は、大会傍聴の資格で出席するのが普通通のようです。このため、或る婦人対策部では、その制度、特に何名かの婦人を急めるように、部長から指示したり、また支部に於て、自主的に何名かの婦人代表を出して、婦人の声を中央に反映するようつとめているところもあり

(6)

ます。

この現状について、婦人の組合員からは、現在の推せん、立候補制では、中央に婦人をおくるとは必ずしも、投票選出の方法、候補などには尚、考慮の余地があること、大会には婦人が少いために、婦人の同進が全くとりあげられないところもあること、婦人部長について、専門部長の互選、或は委員長の指名等よりも、下部からの選出の方が、婦人の問題について、適格者が得られること、根本的には、男子の封建的な女性観から、婦人を、育てようという点にあるなどの声がありました。男子側では、現在の段階では、婦人は組織活動の訓練が不十分であるから、組織の強化を要請されていゝ本部の役員とな

るには、未だ適格者が少ないこと、特別の選出方法をとらなければ、婦人の選出は困難であること、体系的にみて、婦人は組合活動に無関心であることなどをあげています。けれども、婦人部の活動内容、同進派の意見、その運営の方法などについて、尚研究の余地があるという批判は、婦人の役員に限らず、男子の場合にもしわけています。

次に、婦人の意見を中央に反映するための機構をみますと、第二項の図Aにありますように、組織のなかの婦人部、または婦人対策部の系統をとおして、本部につたえる方法が、多くとられています。即ち、婦人の末端組織としての婦人部代表は、先づ単組の婦人の声をとりあげて、支部別、地域別、またはプロウツ別、毎日一回、或は年一、三回集り、これに、本部から役員も出席して、地方の特殊事情の発表、情報連絡、当面した問題の協議などを行っています。それは単一府県支部会議、地区別更替協議会、プロウツ別評議会、青婦プロウツ合議など、組合によってそれぞれ名称はちがいますが、同じような趣旨のも

(7)

とに組織されています。

またこれは別に、年一回、単組の婦人代表、或は、その会派のために特に選んだ婦人の代議員によつて構成されている会合があります。これは婦人部総会、全国婦人代表者会、全国婦人連絡協議会など、やはり、組合によつて名称はちがいますが、いずれも末端の婦人の声を、直接本部に反映するものです。ここでも、情報交換、問題の協議、労組組合規約に規定された範囲の役員選挙、この会派内だけの決議などを行われています。すべて婦人の意見を、花分につたえるためであるといつていいです。

尚、これは候補というよりも、婦人部の事業に該当するものですが、研究協議会、婦人労働問題研究会など、その業務特有の婦人の労働問題を探究し、意見の交換を行うものもあります。これはまた執行部の顧問機関として、本部の婦人対策のために、大きな役割をつとめる場合もあるといふことです。

以上は主に組合のなかの婦人のみを集めるものです。ほかには、男女を問わず、他産業の婦人部長、または青婦対策部長などが毎月一回会合を開いて、組合のなかだけに解決の困難な問題婦人部の組織活動状況などについて協議、連絡、意見の交換などを行つているところがあります。またある婦人部では、組合の外

部、つまり、婦人団体、PTAなどと共催して、相互の問題について理解を求めたり、広く婦人に資する共通の問題、また社会問題などについて、婦人の立場からの意見を陳述し合うという会合も多くなっています。婦人部の校種運営の経費については、婦人部独自の予算を計上しているものと、専門部全体の共通経費として、項目別の支出をしているものとあります。

三、婦人部の活動状況

各組合婦人部、または婦人対策部の行っている事業について、事例をあげますと、概略次のとおりです。

△ 教育活動

対 象

一般婦人組合員のために

婦人指導者のために

幹部、書記養成のために（専攻）

労 働 講 座
指導者養成講習
中堅幹部特別教育

場 所

一定の時間、あるいは一日講習

宿泊講習（指定地に1〜2泊程度）

長期講習（一ヶ月〜三ヶ月、組合事務所の宿泊施設に宿泊して実地研修する）

講習内容

初歩教育

労働組合とはなにか

労使関係とはどんなことか

労働法規入門等

基礎教育

労働問題

労働法規

婦人労働問題

労働協約等

幹部教育

労働運動史

組 織 論

賃 金 論

内 外 情 勢

組合活動の理論と実際

討 論 等

方 法

初めは、職場の文化サークルをとおして、また、洋裁、生花、茶の湯、などの趣味的会合と組合わせで行ったり、また、ガイドコンクールののように、職場の技術コンクールを加えたり、その他のレクリエーションなど、娯楽的のプログラムと併行して行っています。また青婦人合同の井端大会などの方法で、研究発表、討論など、行うところもあります。段階が進んできますと、講習専門になります。この方法は婦人には、あまりよろこばれないといわれています。けれどもなかには、この幹部教育を終えて、現在、地方の婦人部の中堅として活躍している人もあるということです。

講習の場所としては、全国から代表をあつめるよりも、地区に分散して実施する方が効果的であると

いっしょが多いようです。

支部に対する本部の役割

講師の幹線、または派遣

資料の作成、配布

企画の援助

育成補助金の支給等

そのほか本部役員が地方へ出かけて、末端組織の婦人部と顔を交えて、連絡するということは、本部の婦人対策のなかでも組織活動としての主なものであるといつています。

△ 行事 対策

婦人週間、メーデー、選挙等、特別行事、または、問題について、その都度、婦人部としての対策をたてて実施しています。

△ 職場の婦人問題に関する活動

賃金関係

賃金格差のキザミを減少すること。

坑外雅夫、そのほかの男女同一賃金を実施すること。

女子は停年退職まで勤続する場合が少いので、事故退職も停年退職と平等に扱うこと。

タイピスト、交換手に対する技能手当の支給のこと。

メリット給移行による階級与のシフヨビが婦人にくることを更正すること。

お茶汲み、掃除当番等の雑用に早出する女子の早出手当支給のこと。

人事管理関係

電話機、送次板、計算機の自動化による配置転換、人員削減の問題。

新入社の労働人は諸管すれば、退職するという条件をつけられる問題。

既婚者が辞職を勧告されるという問題。

婦人の新規採用が組合わされている問題。

共稼ぎを特別視することを排除すること。

生理休暇の手続きを簡素化すること。

経営者の婦人に対する差別的観念を根本的に更正すること。

施設関係

休憩室、食堂、便所、沐浴室、区別室等職場施設の整備をすること。

子供連れの婦人のために託児所を設置、整備すること。

本所の日常活動、或は特別活動によつて、解決されたものは、女子のみの職場に對し、女子の役付をつくったこと、女子のみの職場は一般よりとく低くなり勝ちの職階を高く格付したこと、生理休暇

(17)

請求者は昇給、昇任、職首の選任条件に入れるからいがあるので交渉したこと。妊娠中の女子の配置転換を行ったこと。企業整備に際し、女子が生理の対策になり易いので反対決議をして食いとめたこと。

と。企業現場に備えてある板張り椅子を布張りに変更するよう申入れ、実態を促進したこと。諸管賃金を獲得したこと、などがあげられています。そのほか、特別事項はあげられないが、常に、婦人の

労働条件低下を監視する役割をつとめているところもあります。

主婦会家族組合の援助

婦人の組合意識をたかめるため、または、婦人部をかくめて婦人の組織の育成強化のためなどで、婦人部の事業の一環として、行われています。方法としては、社宅主婦との懇談会、講演会の開催、幻

灯、映画、投票箱の備付、新聞等、投票紙の発行社宅安全衛生運動、託児所の設置促進運動などです。

その他の啓蒙運動

その他の啓蒙運動

その他の啓蒙運動

その他の啓蒙運動

その他の啓蒙運動

その他の啓蒙運動

その他の啓蒙運動

その他の啓蒙運動

その他の啓蒙運動

その他の啓蒙運動

産業の特性に基いて、婦人組合員の、給源地と連絡して、住む労働者の籍地をばかり、客籍会が深部と協力して、ゆく婦人の生活をまもり、また勤続年数をたかめる運動のスポーツガンのもとに年間啓蒙活動を行つてゐるのがあります。

△ 署名運動

婦人部の同題に限らず、労組、社会同題についても随時行われてゐます

△ 調査

事例

組合員基本調査、(一般組合員調査の中に、婦人部として男女差別待遇、母性保護の項目を入れた)組合役員に婦人はどれだけゐるか。

女子職員役付調査

婦人の生活実態調査

婦人部家族の実態調査

青年婦人の給与調査

婦人の転勤別、勤続年数別、年令別調査

結婚資金制度の調査

男女差別に対する輿論調査

年少労働者実態調査

生理休暇の医学的実態調査(医科大学研究室共同調査)

△ 資料の作成、配布

機関紙——青婦人部速報、青婦対策部報、パンフレット、その他の印刷物の刊行

事例

組合便覧、組合のしをり、組合情勢、婦人のしをり

機関紙——家族版——家族補助組合育成のために

青婦人対策についての具体的方針

青年婦人対策部の活動要綱

一月以降の賃金と青年婦人

解説、青年学級法制定の要綱

労働協約中におかれてゐる婦人の地位、

研究協議会報告書

研究の手引

カ一回報告書 貴実を求めて

カ二回報書 扉をひらくもの

調査結果報告書

行政官庁、外部団体等の資料解説

△ 伝言募集

事例

婦人部の活動に関する紙芝居の台本募集

入選伝で紙芝居を作成、配布、また役員の方巡回の使用、

婦人の地位向上に関する論文募集

平和に対する論文募集

応募作品入選伝については、賞金を出し、伝言は機関紙に発表

生活綴古募集

△ 婦人文庫の設置

会費制、借料徴収制の二種類あります。

五 労組組合のなかの婦人の問題

先ず、婦人は、組合の会合に集りぐよくない、婦人の組合活動に対する関心がひくい。組合意識が、男子に比べて低調であるなどが、あげられています。

尤もバスの車掌の場合のように、時差出勤、転場分散等の理由で集りにくいことも考えられますが、一般的に組合会合に出ることは好まれていない。婦人の組合活動は職場の男子にも嫌われ、発言者は女子の両にも疎まれることも原因している。元来女子は積極性の不足しているといふことを、反響すやきであるといふ男女双方の声があります。昔情処理技術をもうけても、尚、上役には、いられないかとか、は、いわれてはいます。また、ある組合の男子は、婦人は職場に厚掛であり、生活に経済的基盤がうすいので、要求は、殆んど、生活、茶の湯、洋裁など、趣味の方面に集中して、これを組合がとりあげないと、婦人の組合に対する関心は、たちまち、うすらいでしまう。しかも一方に於て組合の賃上斗争の結果獲得した高給で入社した婦人があつたとしても、この婦人は、賃金と組合の関係を理解することができず、やはり、組合に対する認識がないという実状である。婦人はもつと、組織の一部分であることを自覚してはいないといふのです。また別のある組合の男子は、現在の婦人は必ずしも盲目的とはいわれないが、とにかくよく大勢に倣い、よくついてきてくれる。併し、批判がないので、若しも指導者が、間違っている場合は、あとにつづく婦人もまたあやまるという危機がある。まして、上手に凝装された間違ひである場合は、全く発見することができないといふ、大きな不安があるといつています。

また、婦人組の事業について、ある男子は、婦人部がよく組織をするが、回収率はよくないので、種類や枚数は多くするより、適確なものを重点的にしたらよいといふ批判をしています。またプランがすでは効果的でない。資料配布にしても、その浸透度、消化の度合が不明である点に注目したり、などの意見がありました。

女子の組合員側からは、労組組合は組合対策のみに力を入れて組合の一員としての婦人の啓蒙を重視している。壁面の問題も大切であるが、そのみにあまりに注意であつて、婦人の問題は壁面にだけいて、婦人は、未だ組織についての基礎教育が足りないのだ、批判、自己決定、意見の反映力というように、要が欠けている。組合幹部ばかりでなく、組合のひとりひとりが正しく判断し、行動できるように、不断の婦人教育の活動プランが必要ではないかなどの声が出ています。

婦人の問題に感心な男子の意見では、婦人は職場に於ける地位が低いから、積極性に乏しいのである。また、労組組合の組織が婦人部の地位も低く、男子の幹部のなかにも、また封建的な考えかたの人もある。まず組合の組織を婦人部強化の方向につくりなおす必要があるといふことでした。

婦人部の活動を活発に行っているある婦人の役員は、その体験から、婦人部の成長の要因について、次の四点をあげています。

まず、男子組合員の数に対して、女子の組合員が相当数あるといふこと。次は、職場に於ける男子の地位が、平等であるといふこと。又三、企むく、男子の労働条件が平等であること。又四、婦人部員の実力水準が平均して揃つてゐること。

尚、このような条件は、職業の種類によつては、どの組合にも、一概にのぞまれるものではないが、婦人部の活動次第では、これらの条件の一つにでも接近させることは不可能ではないといふ意見を付け加えています。

そして、また、組合のなかの婦人の力をそだてたいとのぞんでいる人達は、男子も女子も、将来にかけ

で、長期にわたる教育活動を辛抱強く行うことを主張しています。また、教育は地味で、効果が目に見えないけれど、組織の根幹を育てる意味で、重要な分野であること、そのためには先ず、多くの婦人の指導者が必要で、これ等の指導者を組織の要所に配置して婦人部の推進力としたいなどの抱負をのべている人もあります。

けれども婦人は、折角よい指導者として育つても、すぐ戦場をやめてゆくので、張合いでないといふ婦人の回転率の早いことを指摘していますが、これに對して一斉では、教育された婦人は、たとえ戦場をやめても、社会人としては、正しい輿論の形成者となるという点で、必ずしも無意義ではないという意見がでてきます。

指導者をひろめるために、他産業の婦人と接して、意見の交換をする機会がほしい。キャンピングなど、興味ある、しかも、指導層の人々も参加して、一緒に生活するような企画もほしい。婦人運動中心の行事ばかりでなく、そのような行事を、少くとも年二、三回はほしい。婦人労働大学の開辦をもつと積極的になごの希望もでていました。尚、初く婦人の問題について、海外資料をもよく見て、これだけは婦人部でするという資料の根拠づけをしてほしいということとは、どの婦人部でもきかれた意見でありました。