

婦人労働資料 第56号

労働組合のなかの婦人

—— 1956 年 ——

労働省婦人少年局

労働省婦人少年局婦人労働課

保存資料

は し が き

一九五六年は、五五年にひきつづきわが国経済は著しい好調を持續し、鉱工業生産指数も戦後最高を保ちつづけてきたといわれております。一方婦人労働者の数も、前年の四六七万から五一五万へと拡大し、勤続年数の延長、既婚婦人の増加等、質的な変化にも伴つて、婦人に特殊な職場の問題も従来とちがつた傾向がみられるようになってきております。

この間にあつて、婦人労働者は、どのように組合活動に参加し、どのような足どりをのこしたでしょうか。

この資料は、一九五六年における労働組合のなかの婦人の概況をとりまとめたもので、ここにかかげました事例は必ずしもすぐれたもののみを集めたというわけではなく、ただなるべく広範囲にわたつて事例をあげて御参考に供しようとするものです。

不備の点多々ありますが、婦人の労働教育に関心の深い方々や、婦人組合員のみなさんに幾分でもお役にたてば幸いです。

一九五七年五月

労働省婦人少年局

労働省婦人少年局婦人労働課

労働組合のなかの婦人

目次

第一部 婦人労働者の組織状況	一
一、概況	二
全産業における男女別労働組合員数(第一図)	二
全産業における年次別男女別労働組合推定組織率の推移(第二図)	三
全産業における年次別女子労働者数並びに労働組合員数の推移(第三図)	三
二、産業別の状況	四
産業別男女別労働組合員分布状況(第四図)	四
産業別女子組合員数の総数に対する割合(第五図)	五
製造業における男女別労働組合員数(第六図)	五
産業別男女別労働組合推定組織率(第七図)	六
産業別婦人雇用者数に対する婦人推定組織率の比較(第八図)	七
全国主要労働組合における婦人の割合(第九図)	八
第二部 組合における婦人役員等の現状	二
中央組織の状況	三
地方の支部、単組等の状況	三
全国繊維産業単組における女子役員の選出状況(調査結果)	五
第三部 婦人部の状況	六
一、婦人対策機構について	六
組織、運営状況	六
組織系統例	七
婦人対策に関する組合規約等	七
二、婦人部の活動状況	六
組織活動	六
教育、啓蒙、文化活動	七
機関紙誌	七
調査	八
資料の作成	八

三、婦人部がとりあげた諸問題	四
とりあげた問題	四
事例	四
婦人部の反省	四

付 表	五
-----	---

付表Ⅰ 産業別単位労働組合数及び組合員数	五
付表Ⅱ 都道府県別単位労働組合数及び組合員数	五
付表Ⅲ 産業別、男女別労働組合推定組織率	五
付表Ⅳ 年次別、男女別労働組合推定組織率	五

附 録

1、地方単組婦人との懇談会における話題例	六
2、全国主要労働組合系統表	六
3、全国主要労働組合婦人部、青年婦人対策部名簿一覧	六

第 一 部

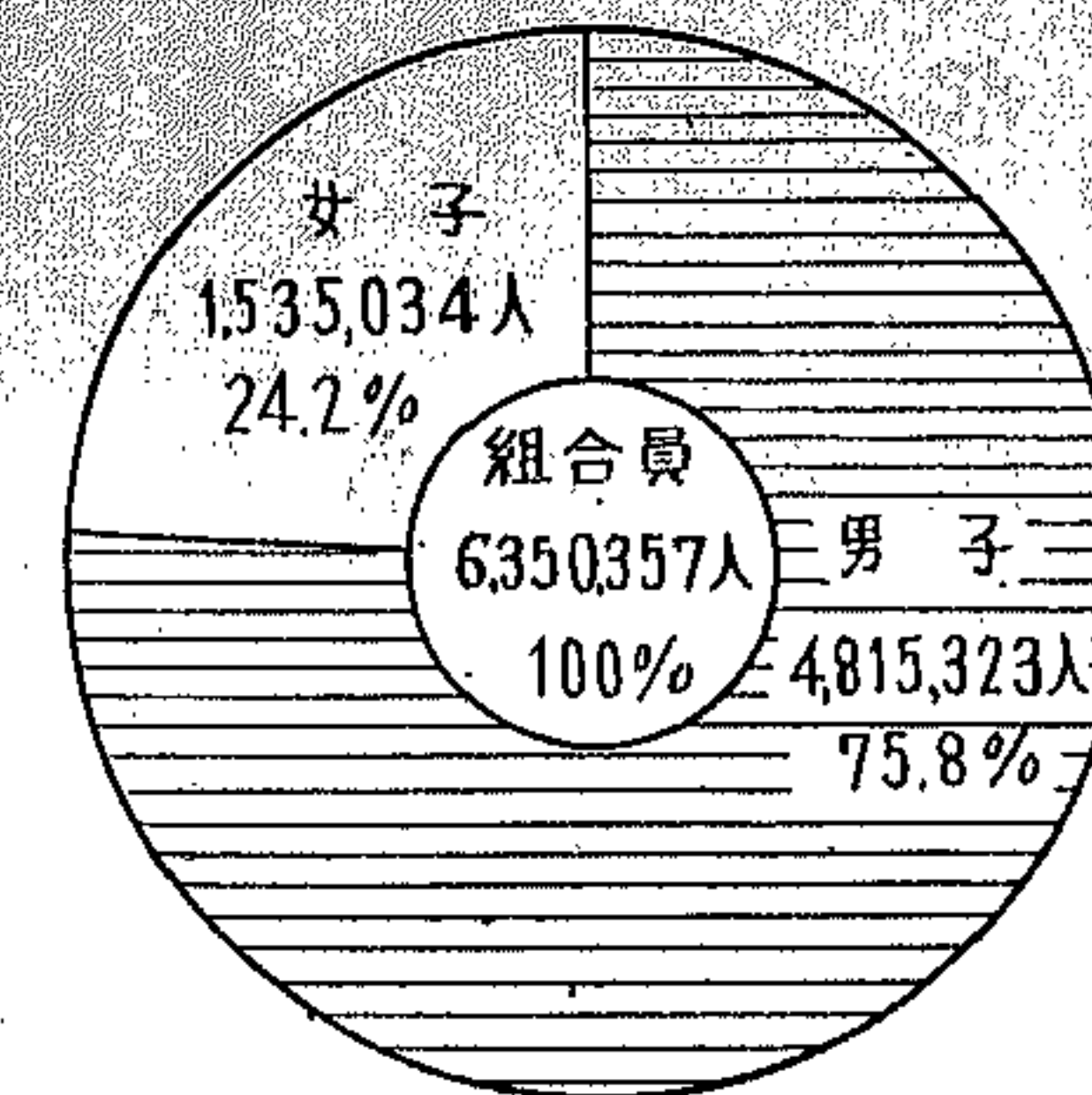
婦 人 労 働 者 の 組 織 状 況

一 概 況

一九五六年六月現在、全口の婦人組合員数は、五五年の一四七万三、七三四人にくらべて四、二%増加して一五三万五、〇三四人となり、この数は組合員総数の二四・二%にあたります（第一図）。

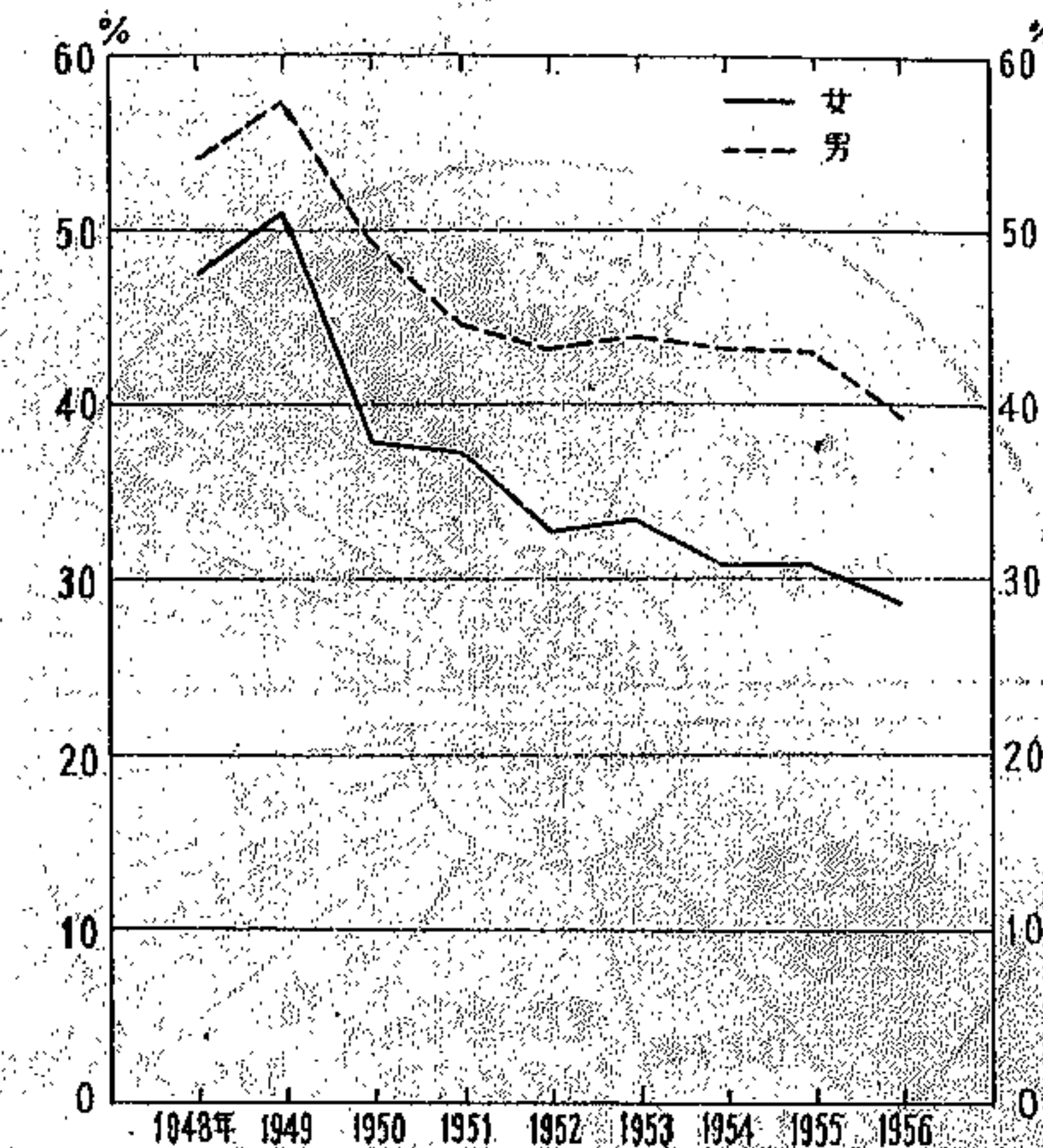
しかし組織率は、婦人労働者数の増加の方が、いちじるしかったため、五五年より二・一%を減じ、二八・七%となりました（第二、三図）。

第1図 全産業における男女別労働組合員数
(1956年6月)



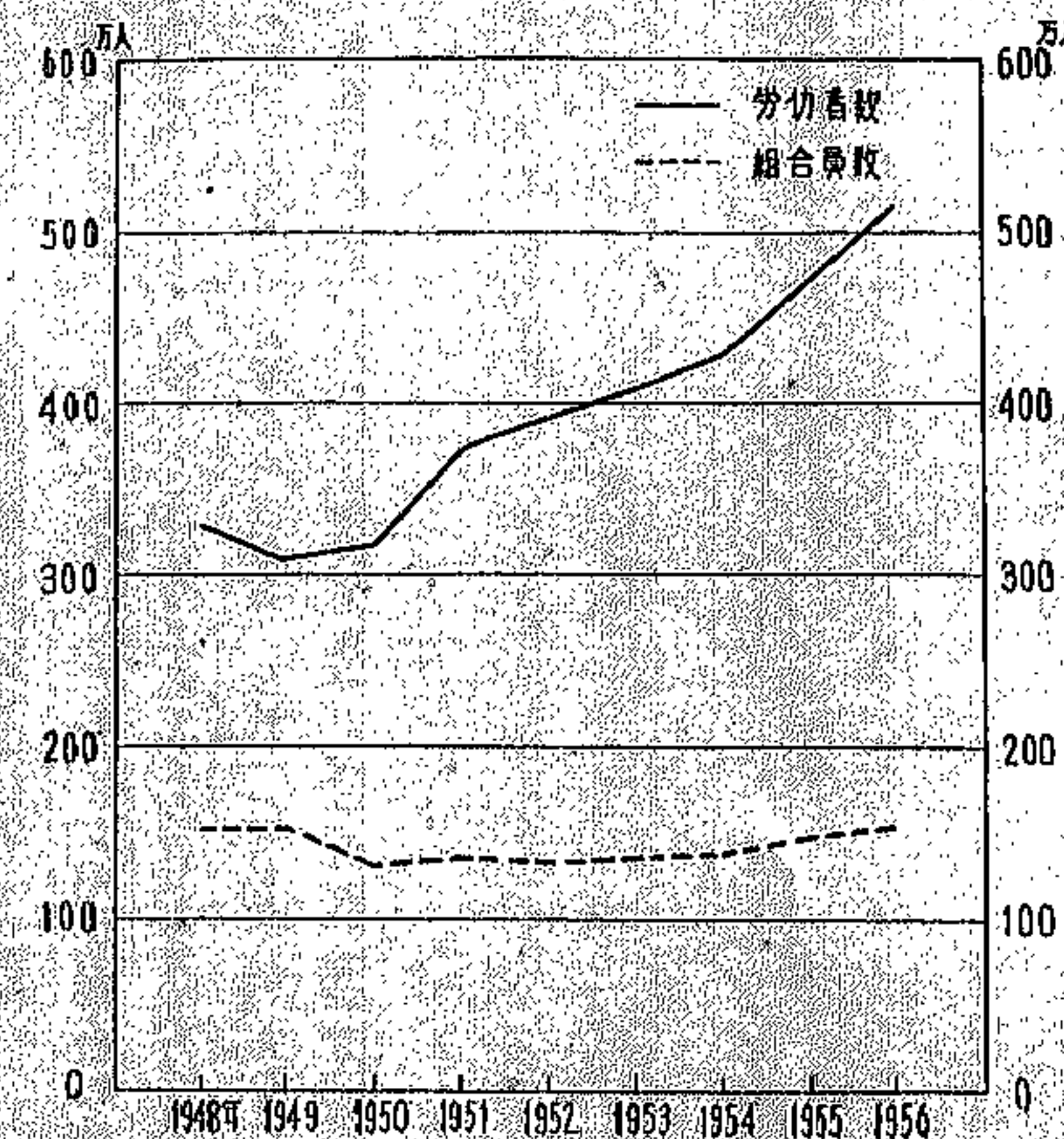
付表I 産業別単位労働組合数及び男女別組合員数参照

第2図 全産業における年次別男女別労働組合推定組織率の推移



付表IV 年次別男女別労働組合推定組織率参照

第3図 全産業における年次別女子労働者数並びに労働組合員数の推移

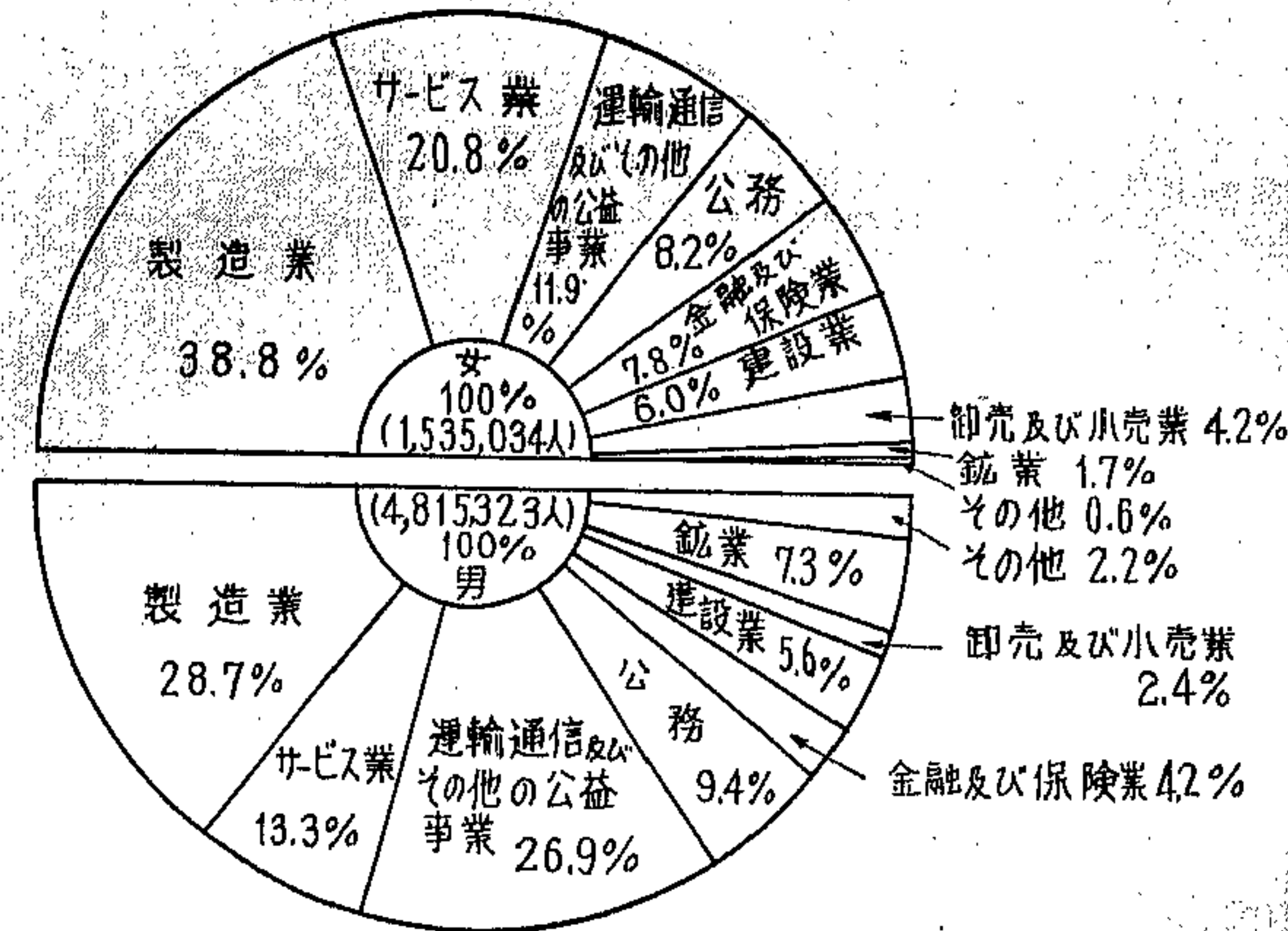


二 産業別の状況

婦人組合員の分布

婦人組合員が最も多いのは製造業の五九万六、一八六人（三八・八％）（このうち半数は紡織業、ついでサービス業の三一万八、七〇一人（二〇・八％）（三分の二以上は教育、運輸通信及びその他の公益事業一八万三、二二二人（一一・九％）（過半数が通信業、公務一三万五、六三八人（八・二％）、金融及び保険業一三万九、九五〇人（七・八％）、建設業九一、六一二人（六・〇％）、卸売及び小売業六四、一二六人（四・三％）鉱業二六、七七五人（二・七％）となっています（第四図）。

第4図 産業別男女別労働組合分布状況
(1956年6月)

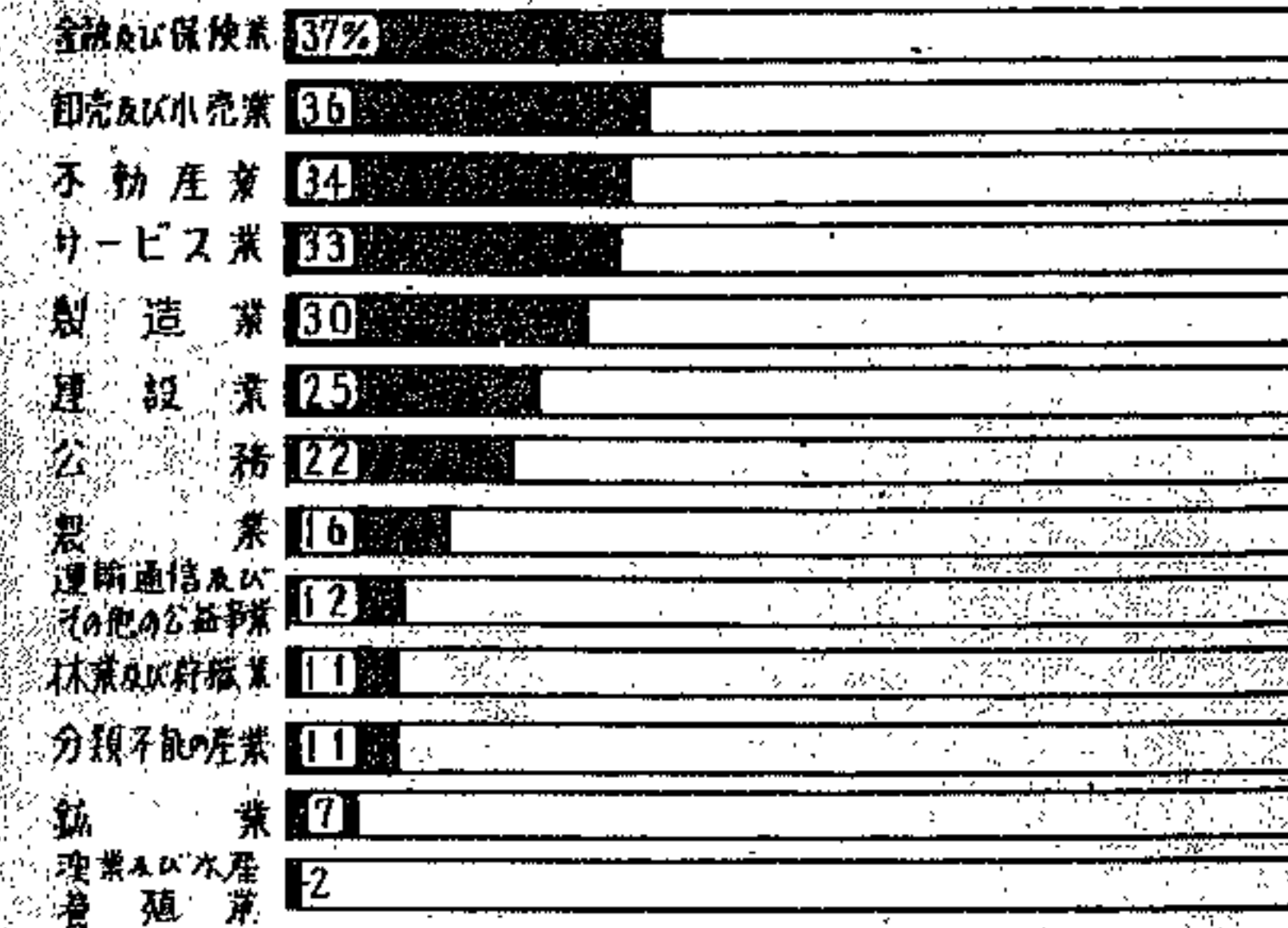


付表I 産業別単位労働組合数及び男女別組合員数参照

組合員総数中にしめる婦人の割合

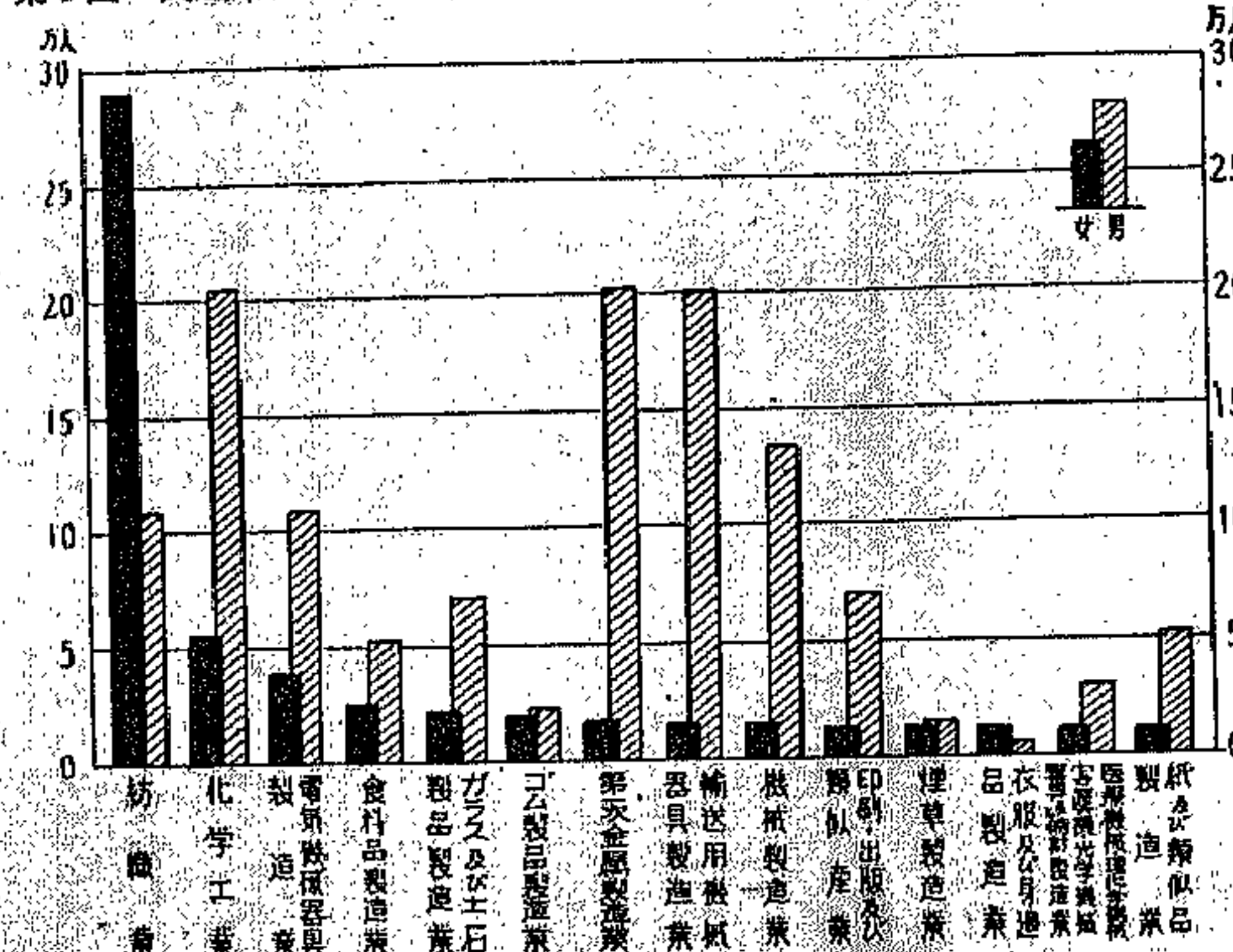
産業別の婦人組合員分布状況はまえにのべた通りですが、次に産業別に組合員の中の婦人の割合をみますと、金融及び保険業、卸売及び小売業、不動産業、サービス業は組合員総数の三分の一乃至それ以上が婦人となっており、製造業、建設業はそれよりやや下廻っています（第五図）。製造業についてさらにその内訳をみますと、婦人労働者の多い繊維産業では、紡織業、衣服及び身廻品製造業とも七〇％以上が婦人組合員によつて占められており、煙草製造業、ゴム製品製造業は約半数が婦人となっています。これに対して婦人組合員が一〇％に達しない産業は、輸送用機械器具製造業と第一次金属製造業です（第六図）。

第5図 産業別女子組合員数の総数に対する割合 (1956年6月)



付表I 産業別単位労働組合数及び男女別組合員数参照

第6図 製造業における男女別労働組合員数 (1956年6月)



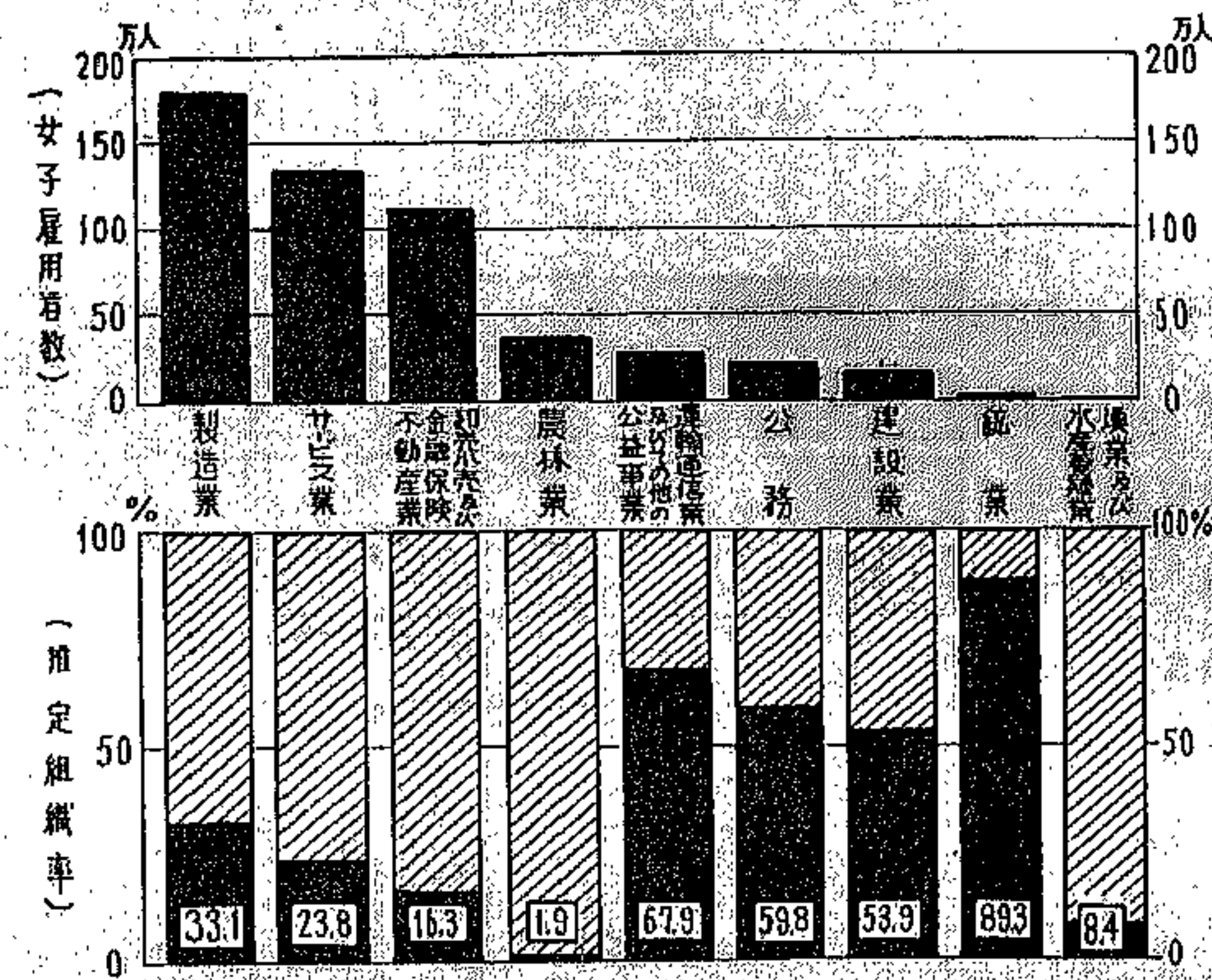
付表I 産業別単位労働組合数及び組合員数参照

第1表 産業別婦人労働者の推定組織率

産 業 別	1956年	1955年
全 産 業	28.7%	30.8%
農 林 業	1.9	2.0
漁業及び水産養殖業	8.4	4.5
鉱 業	69.3	55.4
建 設 業	53.9	42.4
製 造 業	33.1	33.9
卸売・小売業及び金融・保険・不動産業	16.3	18.0
運輸通信業及びその他の公益事業	67.9	80.8
サ ー ビ ス 事 業	23.8	27.5
公 務	59.8	76.7
分類不能の産業	—	—

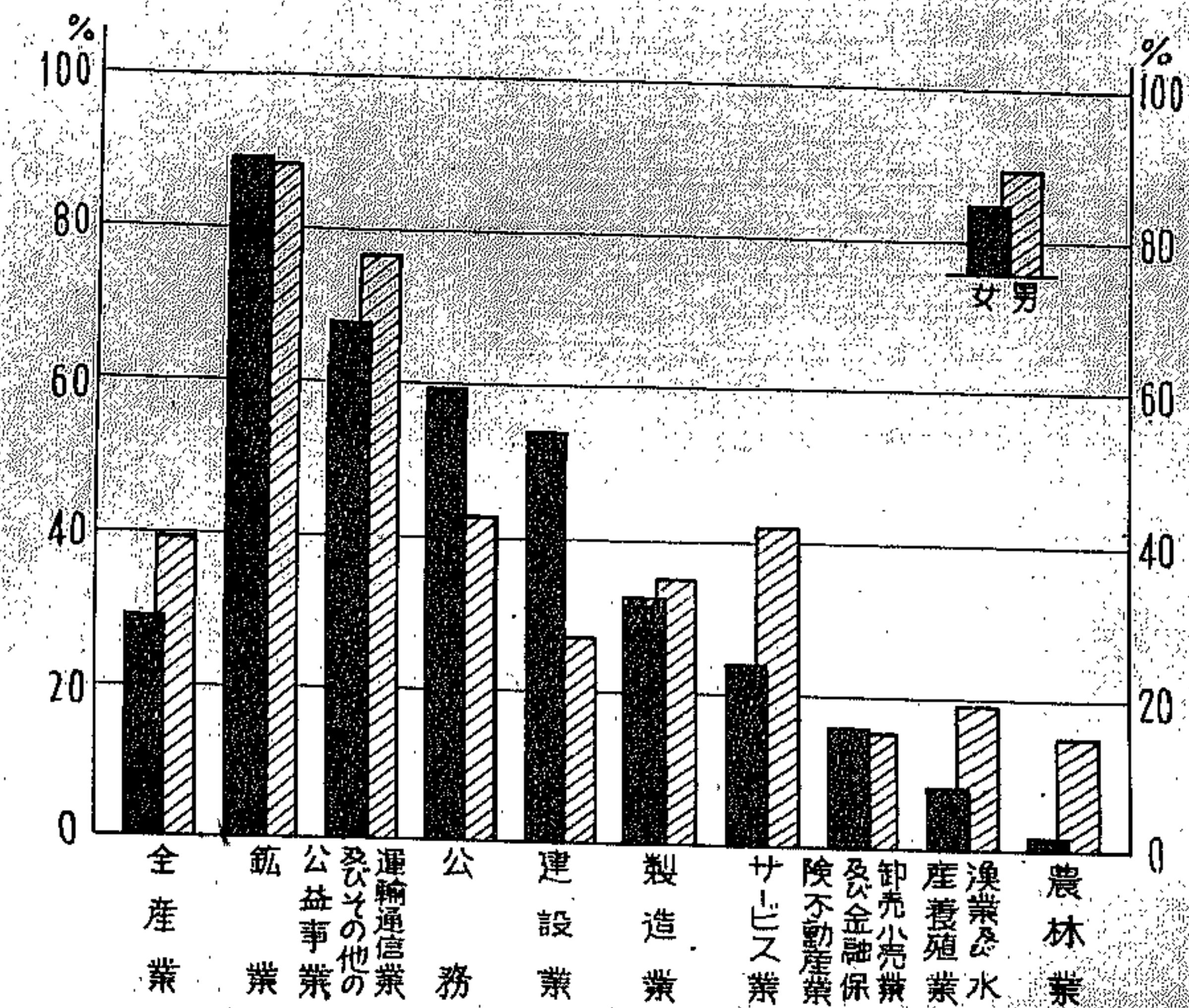
- 注 1) 組合員数は労働省労働統計調査部開一労働組合基本調査による。
- 2) 雇用者数は総理府労働力調査による。
- 3) 産業は日本標準産業分類大分類別。

第8図 産業別婦人労働者数に対する婦人推定組織率の比較
(1956年6月)



付表Ⅲ 産業別男女別労働組合推定組織率参照

第7図 産業別男女別労働組合推定組織率
(1956年6月)

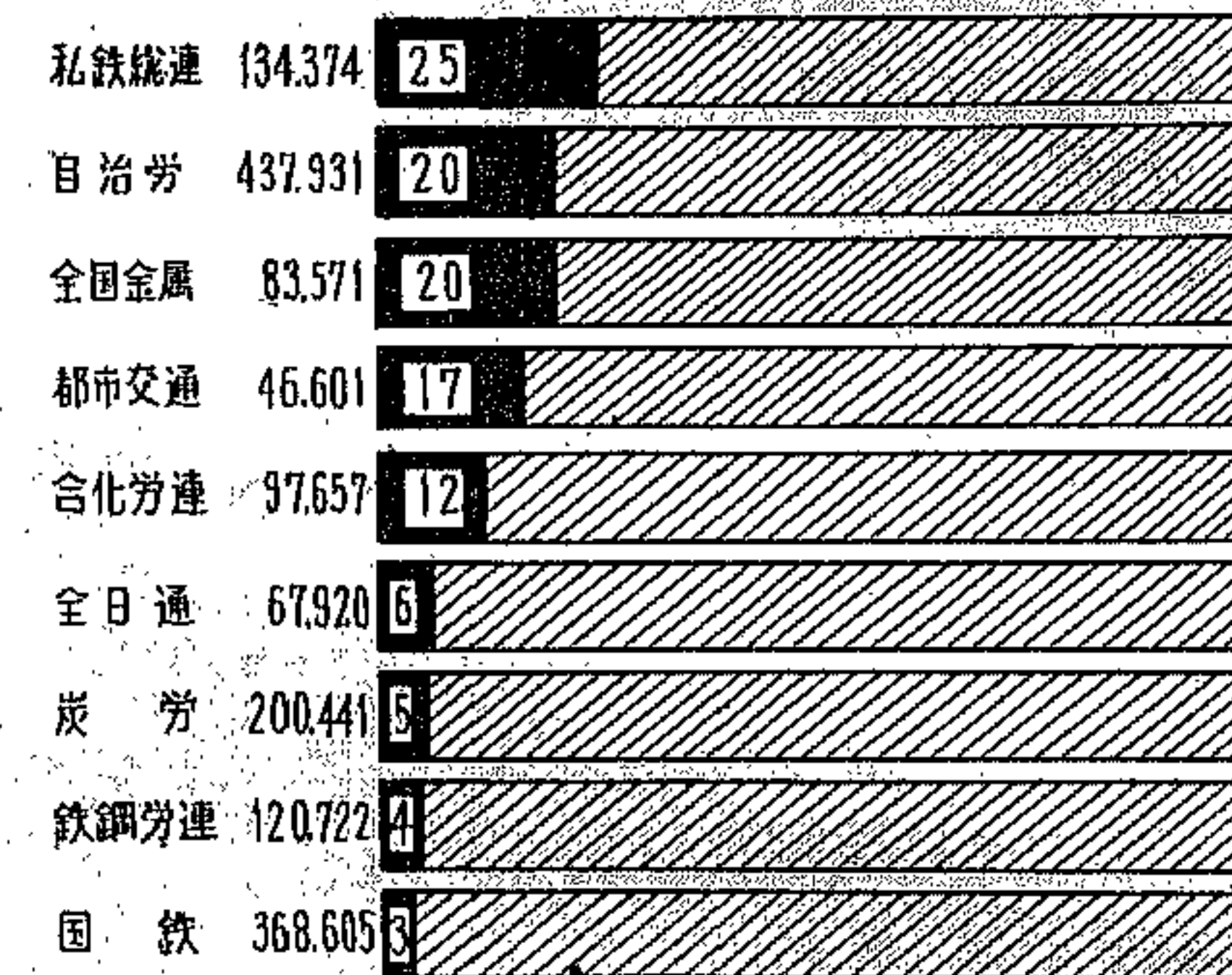
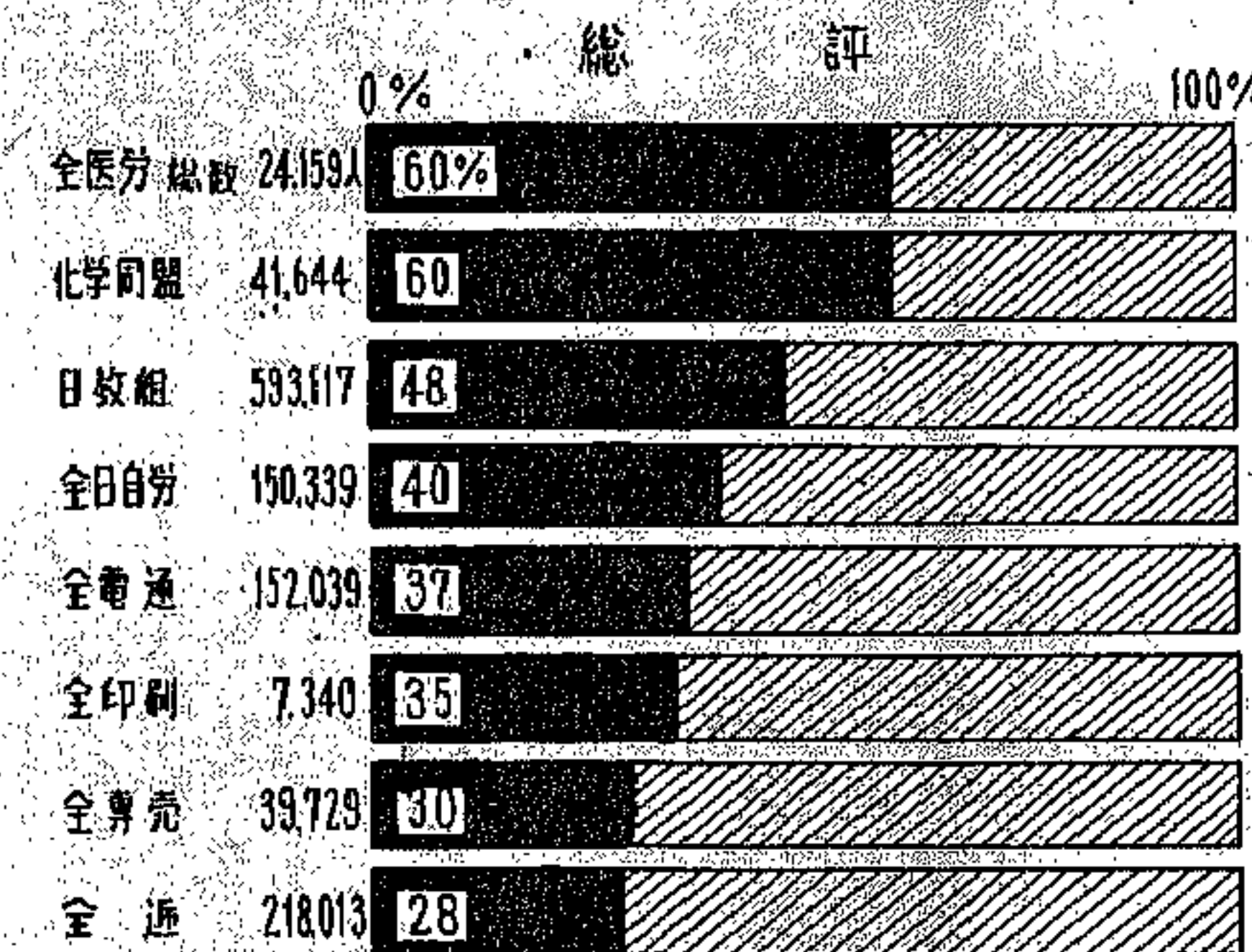


付表Ⅲ 産業別男女別労働組合推定組織率参照

婦人労働者の組織率

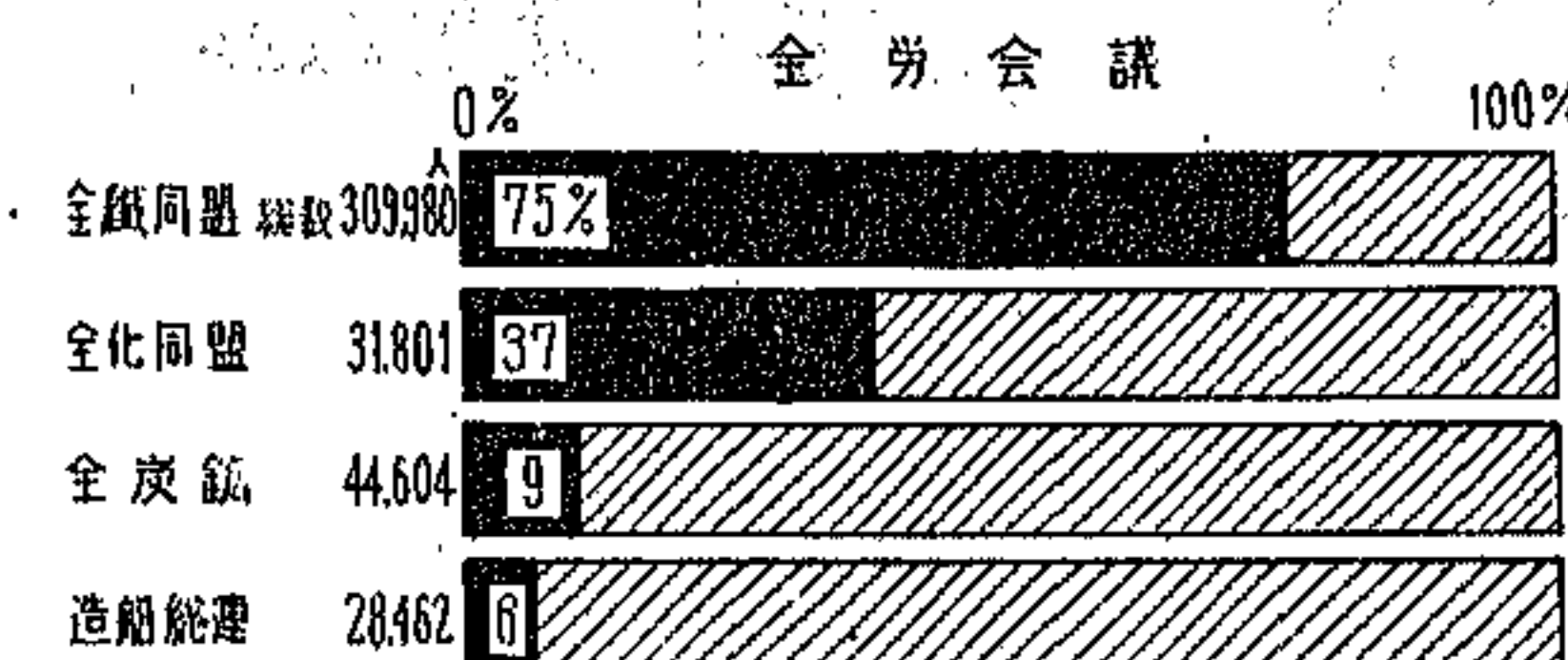
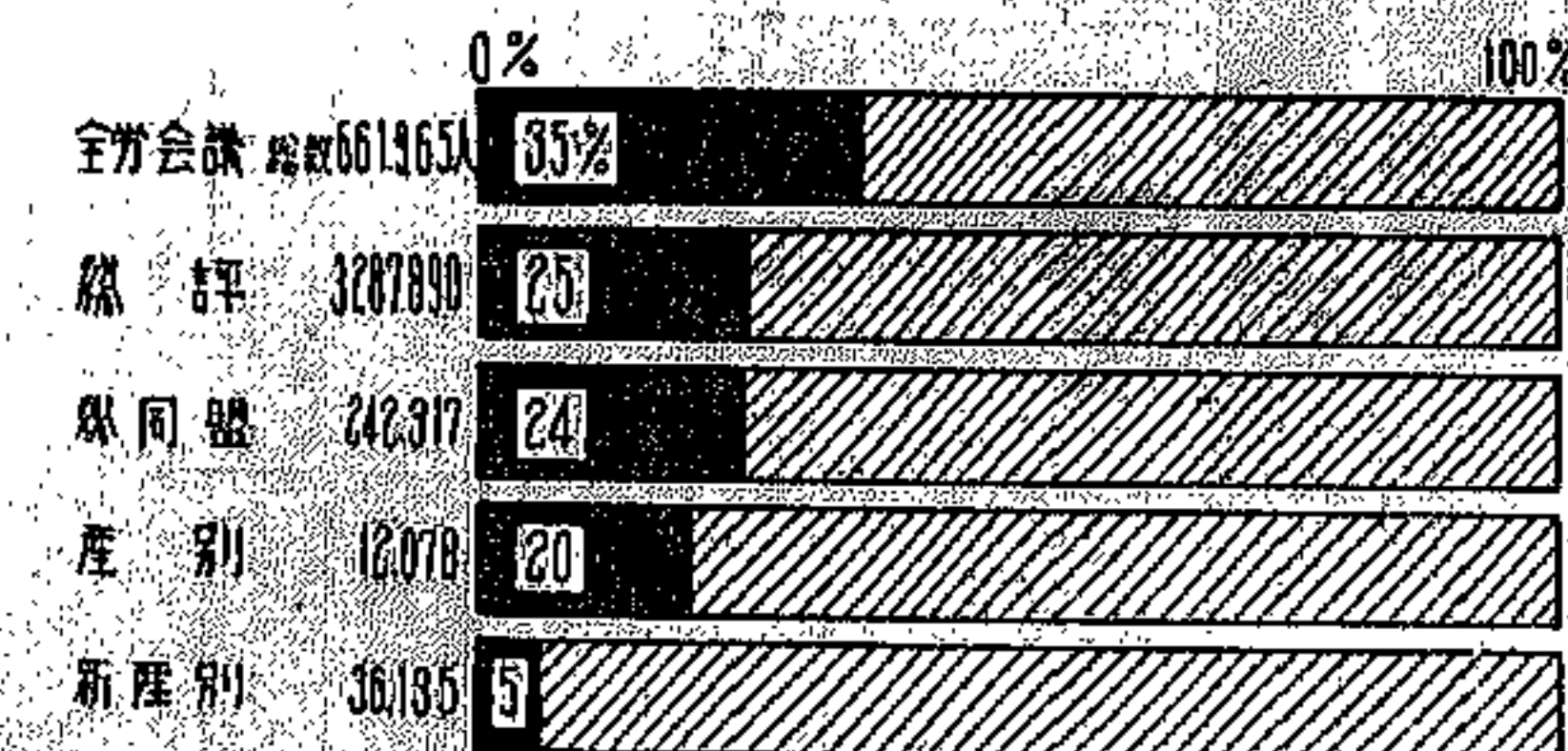
一九五五年にくらべて婦人労働者の組織率が著しく高まったのは婦人労働者数の少ない鉱業と建設業で、とくに鉱業は三四%上昇して、五六年には九〇%を示し、全産業のなかで一位となりました。これに対して公務と運輸通信及びその他の公益事業では、婦人労働者の組織率が前年とくらべて一五%前後低くなっていますが、五六年における順位は二位、三位をしめています(第一表、第七図、第八図)。

第9図 全国主要労働組合における婦人の割合 (2)

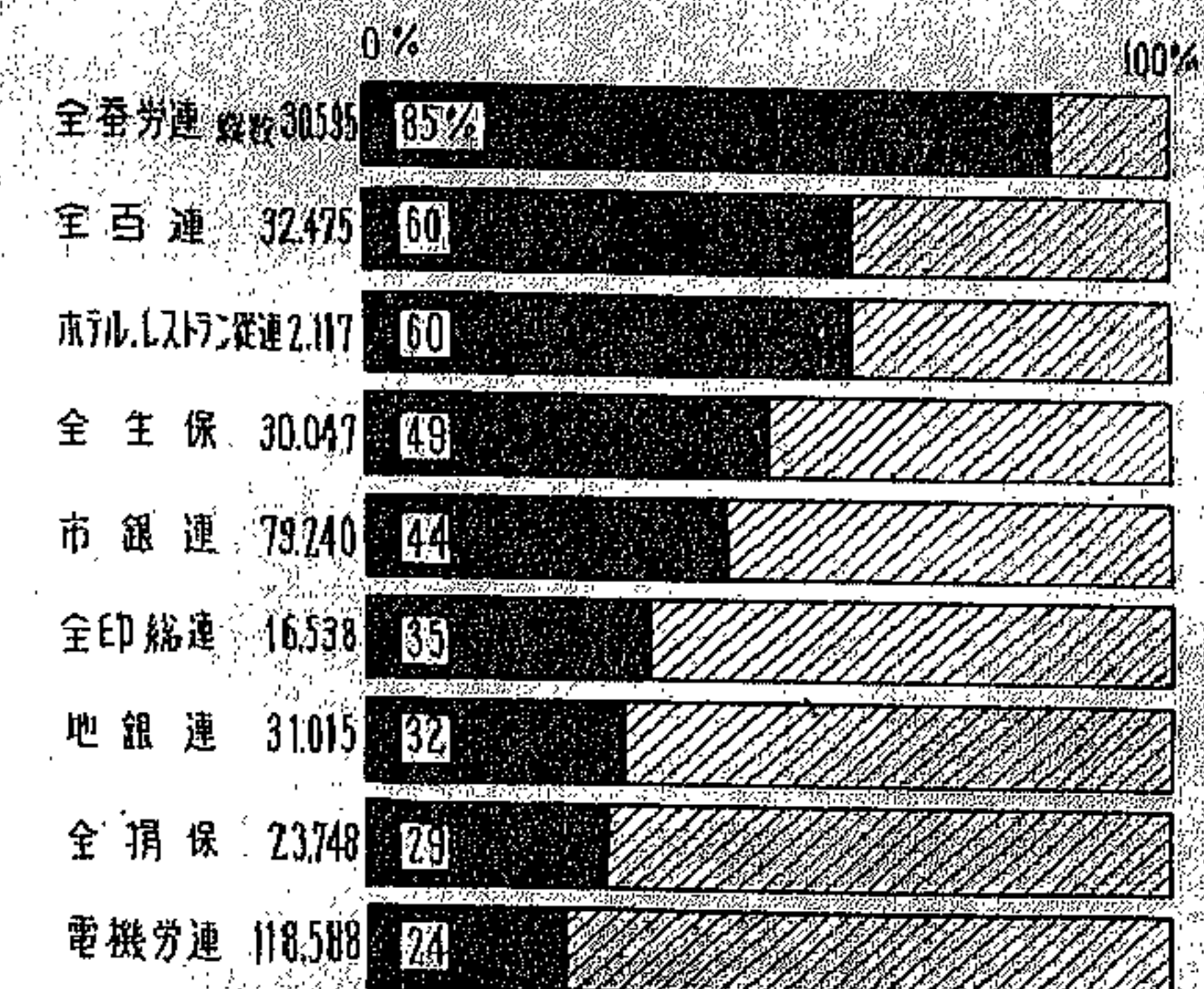


第9図 全国主要労働組合における婦人の割合 (1)

組合員総数 1956年6月末現在 労働省労働統計調査部調
 婦人組合員の割合 // 12月末現在 労働省婦人少年局調



そ の 他



第 二 部

組 合 に お け る 婦 人 役 員 等 の 現 状

婦人労働者は男子にくらべて一般に年令も若く、勤続年数も短かく、職場における地位も概して低いので、その労働条件や雇用関係について男子とちがつた特殊な問題をもっています。又生理的特性―母性機能や家庭生活への責任という点からみても個々では解決しきれない問題をもっていると同時に組合員としての経験も浅く従って男子とくらべると組合に対する理解もうすいものが多いといわれています。

多くの組合では、これらは婦人組合員の問題であるとともに労働組合全体の問題としてとりあげ、健全な組織発展のために、研究努力がなされています。

そのためには、婦人問題に関心をもち人々の声―とくに該当者である婦人組合員の声が、組合の中においてどれ位反映されているかが問題となります。

これについて現況はどうでしょうか。組合の運動方針や年間事業や予算が決められたり、執行される場―組合大会や執行委員会が発言権や決議権をもつ立場に婦人が多く選出される方がその意見や希望は通りやすいわけです。

そこで組合における婦人の発言権の状況を次のようにしてみました。

中央組織の状況

全国組織をもつ組合で、婦人対策機関が設置されており、婦人部自体の活動が活発に行われていると思われるケースについて、一九五六年における婦人組合員の組合大会代議員への選出状況と、組合役員（三役とその他の執行委員）への進出状況について各組合からえられた回答の範囲によると、三役に選出されている婦人は一人もいないことと、概して組合にかける婦人の声は、婦人組合員数との関連において男子組合員とくらべると弱すぎるということがいえるようです。このあとに、各組合からうかがった状況の数例を図に表わしておきますが、定員が数十人に限られている組合役員に婦人が皆無である例はめずらしくありませんし、数百人によつて構成される組合大会の代議員に、婦人が一人も選出されていなかったり、あるいは一％以下というケースもみられます。（次頁図参照）

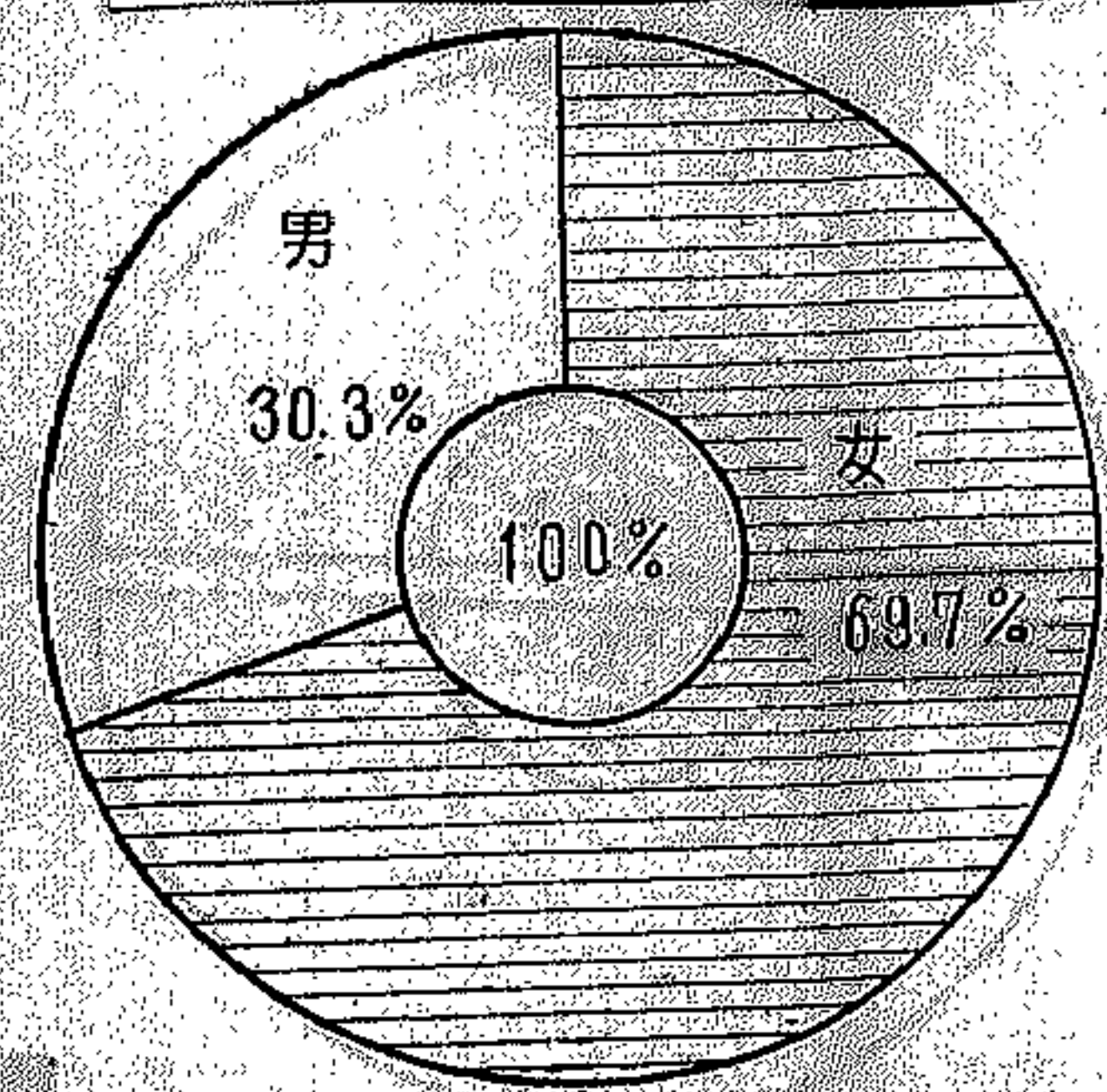
地方の支部、単組等の状況

これに対して地方の支部、単組の場合の傾向は、諸組合の機関紙誌等によりますと、婦人の組合役員等への進出状況がいいといえないことは中央の場合と同じようですが必ずしも、とくに婦人の多い職場でなくとも、婦人の執行委員長、副委員長、書記長がぼつぼつみられますし、その他の執行委員、婦人部以外の専門部部长、副部长等の役をつとめている例もかなり目につくことです。

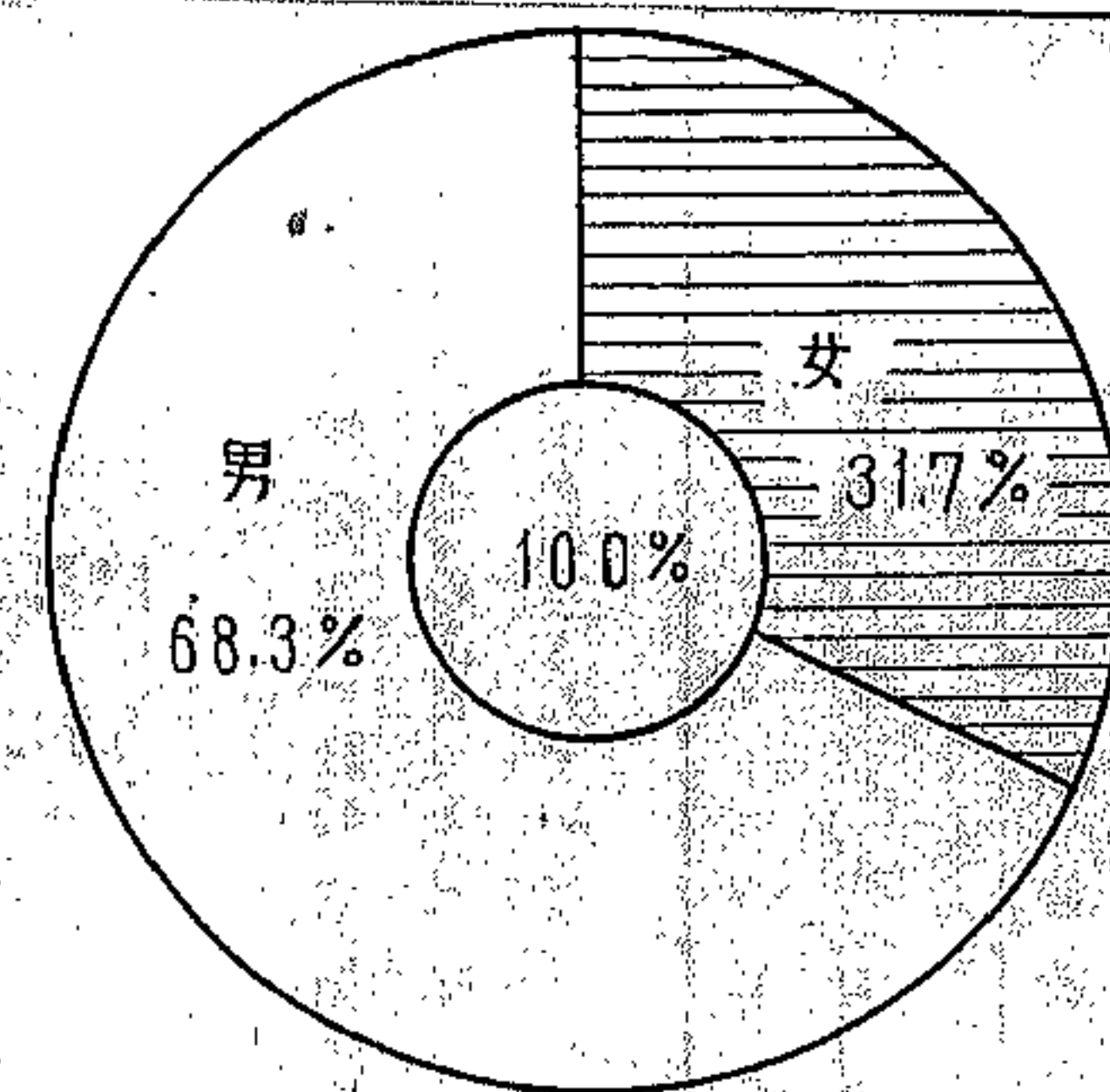
特に、女子組合員の多い支部や単組では、中央とは事情が異なるでしょうけれど女子の組合役員への選出率は全国的な組織に比べると高いようです。

次に婦人少年局が一九五六年二月末日現在で調査を行った各県の繊維産業単組における女子役員の選出状況を参考までにかかげておきましょう。

第1図 男女組合員の割合



第2図 男女役員の割合



第1表 男女役員の割合

役名別	性別	計	女	男
計		100%	31.7%	68.3%
委員長		100	5.1	94.9
副委員長		100	20.6	79.4
書記長 (又は事務局長)		100	20.2	79.8
その他の執行委員		100	38.6	61.4

組合員総数に対する役員（三役と他の執行委員）の割合は一・五％、男女別にみると男子五・六％、女子一・一％となり、大多数の組合員が女子であることがらみると、役員中の女子の割合は低い、中央組織の場合にくらべればかなりの女子が役員に選出されていることになる（第三図）

組合役員

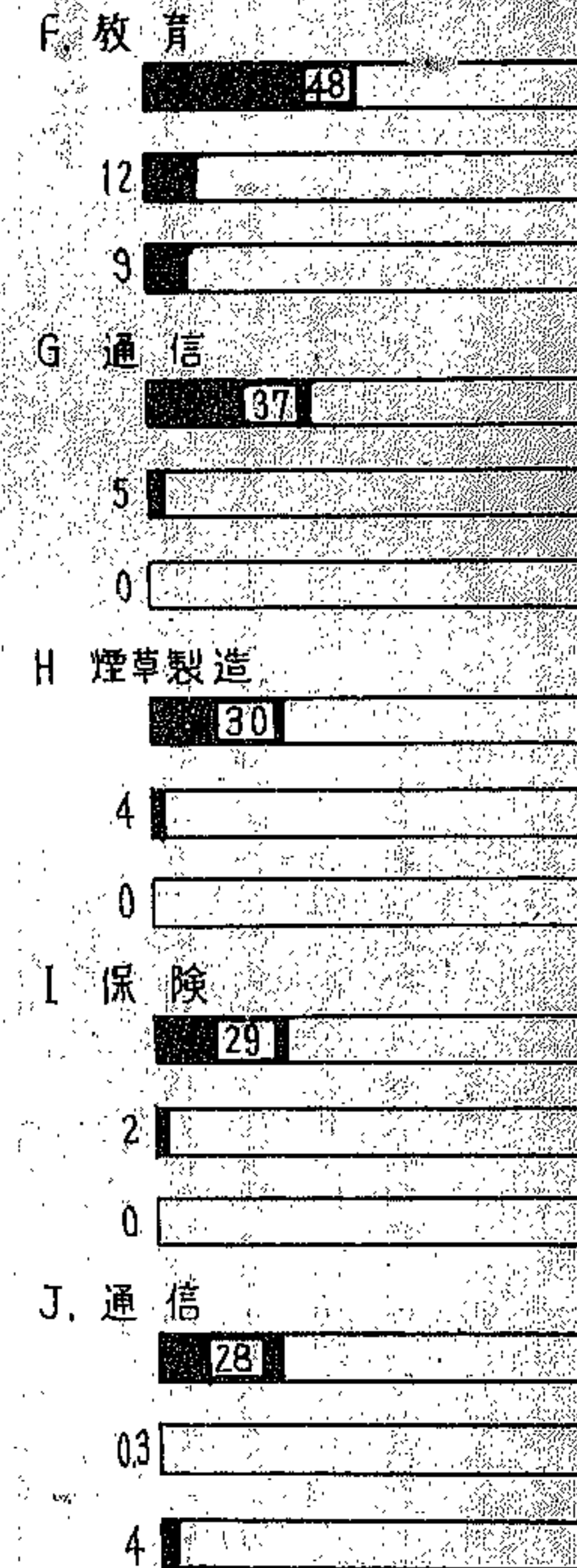
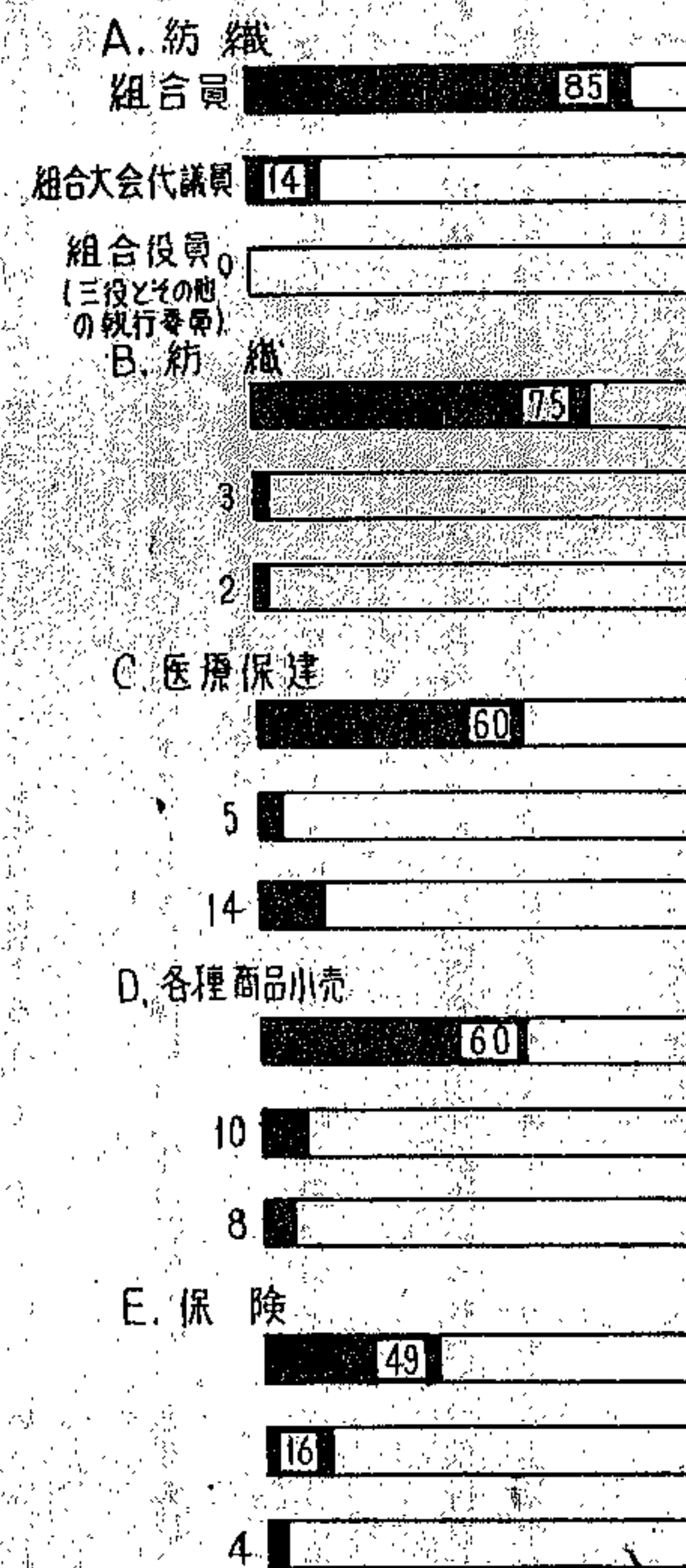
各婦人少年室が全国の繊維産業（紡織業と衣服及び身廻品製造業）五九〇の単組からえた回答によると、組合員総数は二五九、九五八人で、そのうち七〇％が女子である（第一図）。

これらの単組における女子の組合役員への選出状況は、執行委員長がその総数の五・一％、副執行委員長二〇・六％、書記長（又は事務局長）二〇・二％となるが、以上の三役に、その他の執行委員を加えると、女子役員は役員総数の三一・七％を占めることになる（第一表、第二図）。

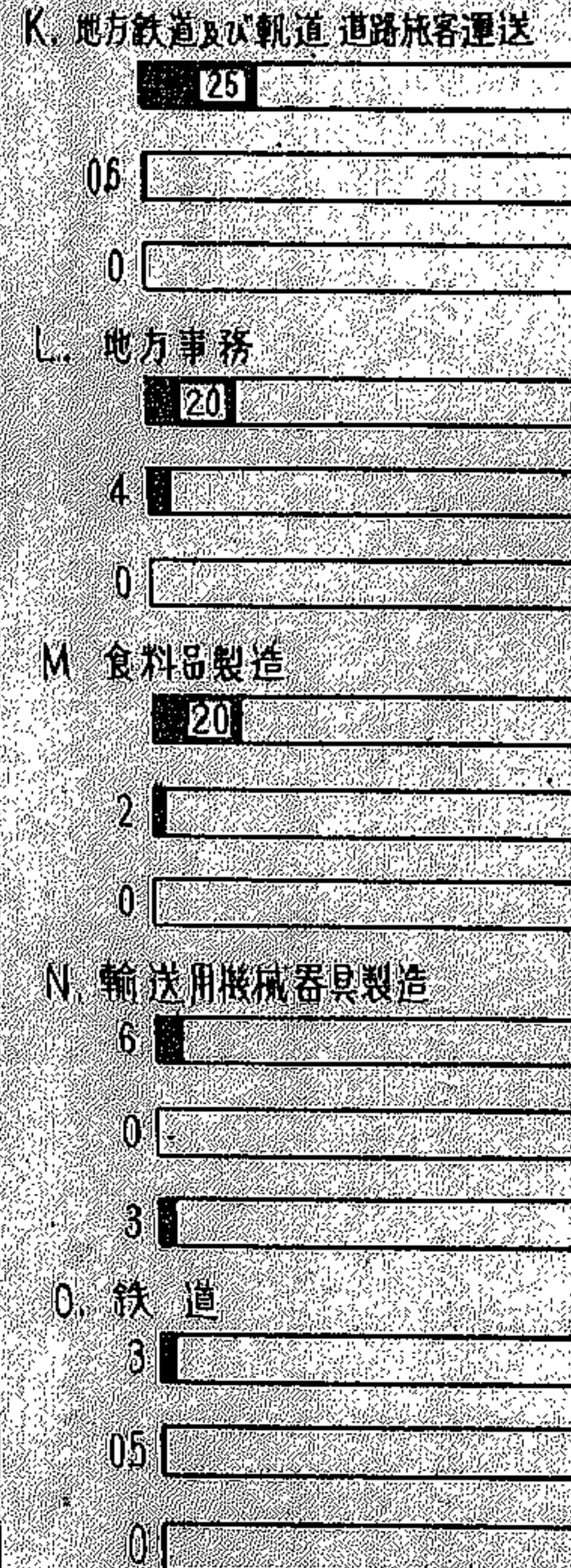
全国繊維産業単組における女子役員の選出状況

一九五六年二月末日現在婦人少年局調

全国組織をもつ組合における婦人の代議員と役員 (見出しは所属産業中分類)

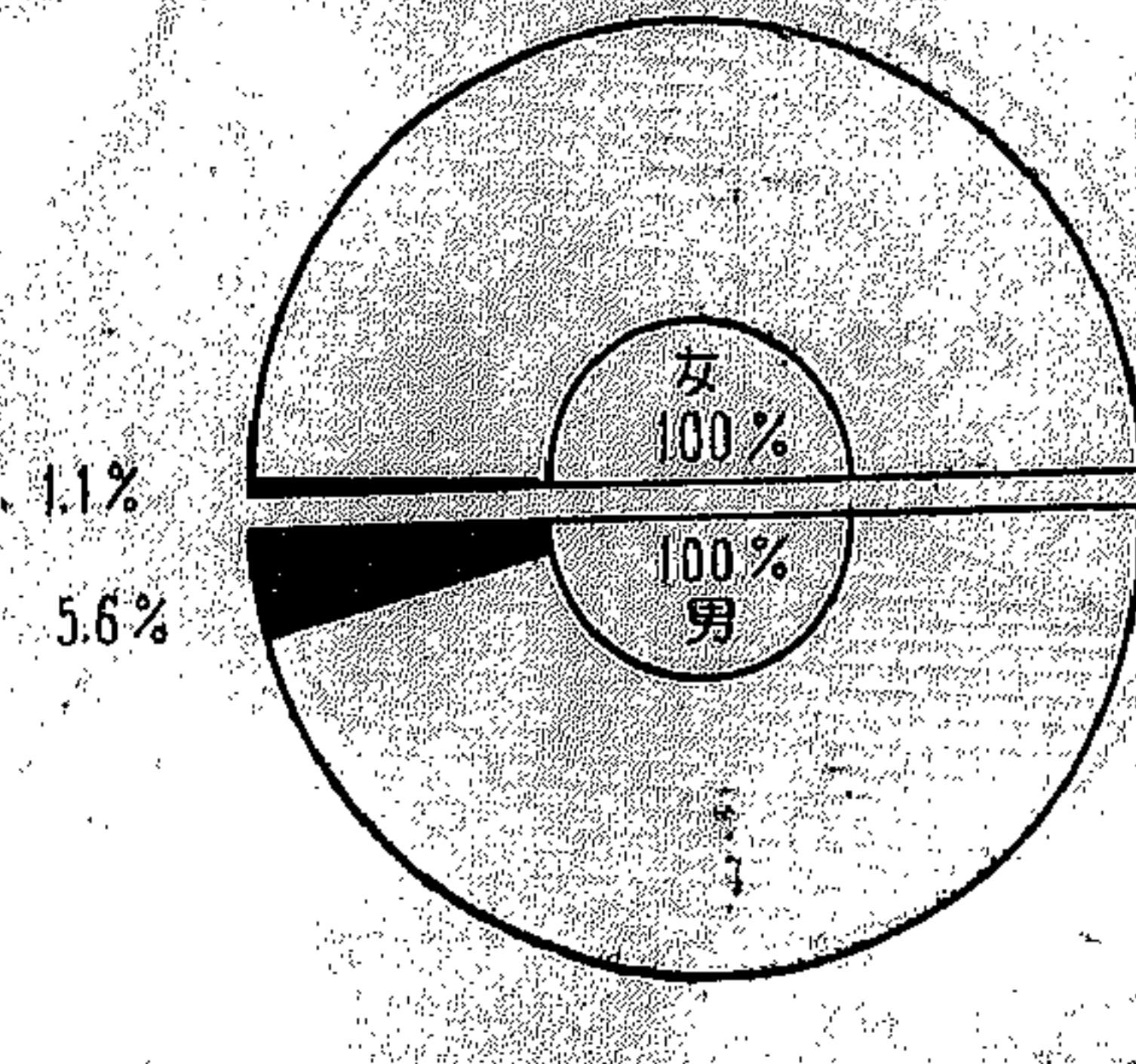


全数を 100 とする 婦人組合員



次に各専門部の部長は男子七八・五%に対して女子は二一・五%であるが、副専門部長は男子五三・五%、女子四六・五%となり、男女の開きはずつと少くなっている(第二表)。

第3図 男女別組合員数に対する役員の割合



第2表 男女専門部部長、副部長の割合

役名別	性別	計	女	男
計		100%	31.7%	68.3%
専門部部長		100	21.5	78.5
専門部副部長		100	46.5	53.5

女子の専門部長の大部分(八七%)は婦人対策関係部の部長であるが、あとの一三%は文化部、厚生部調査部、教宣部、会計部等の部長である。婦人の多い組合としては、まだ男子に比べて婦人の指導者は少ないが、今後の活躍が期待されている。

婦人対策機関の役員

第3表 婦人対策機関設置状況別組合数

機関名称別	項目別	実数	%
計		590	100
婦人対策機関あり	小計	406	68.9
	婦人対策部	90	15.3
	婦人対策部会	80	13.6
	婦人対策部協議会	32	5.4
	婦人対策部協議会	67	11.4
	婦人対策部協議会	24	4.1
	他の専門部に包含	2	0.3
婦人対策機関なし	不明	180	30.5
		4	0.6

ものが二六(四%)と他の専門部に婦人対策を含めているもの一一(一九%)である(第三表)。婦人対策機関の責任者(部長又は議長)の男女比率は、女子が男子の二倍強、副責任者は三・三倍で、当然のことながらこの機関内においてはじめて婦人の声が大きく通ることになるわけである(第四表)。

第4表 男女別婦人対策機関責任者の割合

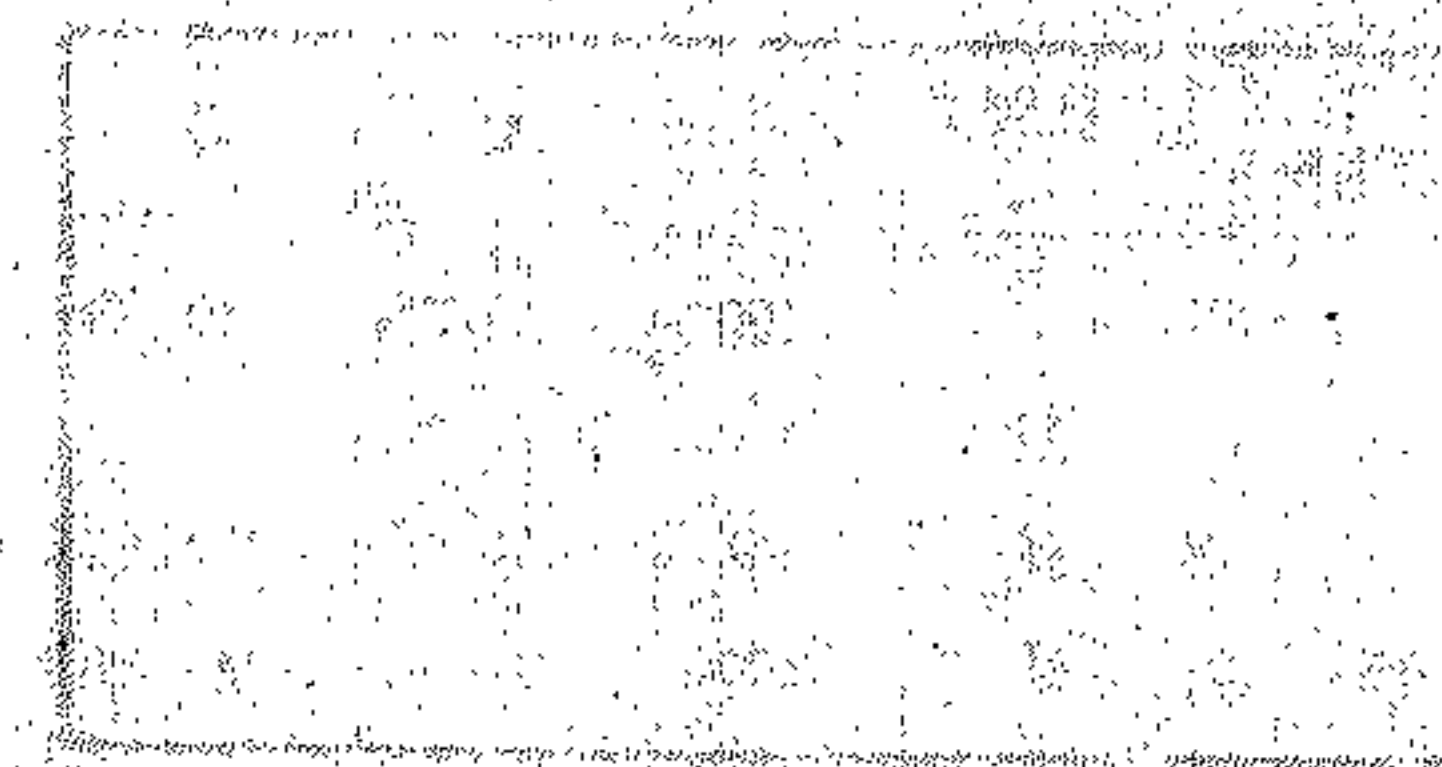
役名別	性別	計	女	男
計		100%	84.2%	15.8%
部長		100	67.7	32.3
副部長		100	76.9	23.1
委員		100	87.3	12.7

しかし、婦人部等の中で出された意見が、いかに大きな婦人の声であっても、これを組合に持ち込む組合役員の数が少く、その声が弱くては、組合や職場における婦人問題は、組合の問題として反映され難い。

以上に見られたように婦人が組合代表や役員に出にくい原因について、婦人部の方達は次のようにいっています。「役員として実力を備えている婦人が少ないので、選挙の際選出されない。一般婦人組合員の意識の低調さから、組合の仕事は何か特殊な人がするものだという見方がある。封建的な考えをもつ家族や一般男子の無理解から、婦人が組合活動に熱心になることをきらう傾向がある等から婦人自らも出たがらないし、互に推せんし合うことに積極性がなす。」

第三部

婦人部の状況



一 婦人対策機構について

組織、運営状況

以上のように組合の中における婦人の発言の機会が、未だ非常に少く、その指導力も弱く男子に比べて、より多くの困難をもっている職場婦人連の声を組合内部に反映させるには、まだまだ問題がのこされているといえるでしょう。

多くの組合では、婦人の実力と組合に対する理解知識、問題の把握のしかた、発言や集合の持ち方に関する技術等を高め、婦人が組合員として男子と同様に活動できるように啓蒙教育し、併せて婦人の問題を専門にとりあげるために婦人対策機構をもっていますが、主として執行機関として専門部又はこれに準ずるもの最高協議機関として婦人部大会等から構成されているようです。

婦人対策専門部

組合の一専門部として、婦人部、婦人対策部、青年婦人部、青年婦人対策部、又は他の専門部一例えば組織部や教直部とのなかにふくまれていたものが設置され、部長、副部長、部委員によつて常時婦人対策について研究、討議、実践がなされていることは、全般的に従来どおりです。しかし、これら専門部の運営については、いろいろ問題があり、その名称、性格、存続等幾多の変遷をへてきている組合も可成あるようです。

一九五五年、五六年にかけてみられる主な傾向としては、婦人組合員の実力が今なお低い、組合や職場の婦人独自の問題が次に新たに起きてくる等の理由から多くの組合で婦人対策強化の必要を再認識して、傘下の婦人対策専門機構をもっていない場合に対して婦人部等を設置するよう指導する一方本部において、青年婦人部、青婦対策部の場合、これら専門部の諮問機関もしくは協議機関として婦人対策協議会又は婦人こんだん会等を設置して婦人対策を専門に研究したり選挙による婦人対策常任委員又は婦人対策担当者いずれも通称婦人部長を常任させたりしています。又婦人対策が他の専門部に包含されている場合は、前と同じ趣旨の青婦対策委員会を設置しているということがあげられます。

婦人部大会、婦人代表者会議等

婦人対策専門部が日常執行する業務の基本方針、運営方法、活動等を決めたり、協議したりするために多くの組合では、婦人対策専門の最高機関として年に一回か二回、婦人部大会等を開催しています。名称は、組合によつて婦人部会議、婦人部中央委員会、婦人代表者会議婦人対策委員会、合同青婦対策代表者会議、青婦定期合同大会等いろいろですが、いずれも組合組織活動の一環として行われるもので、招集者は大部分が執行委員長もしくは所属専門部部長のようです。

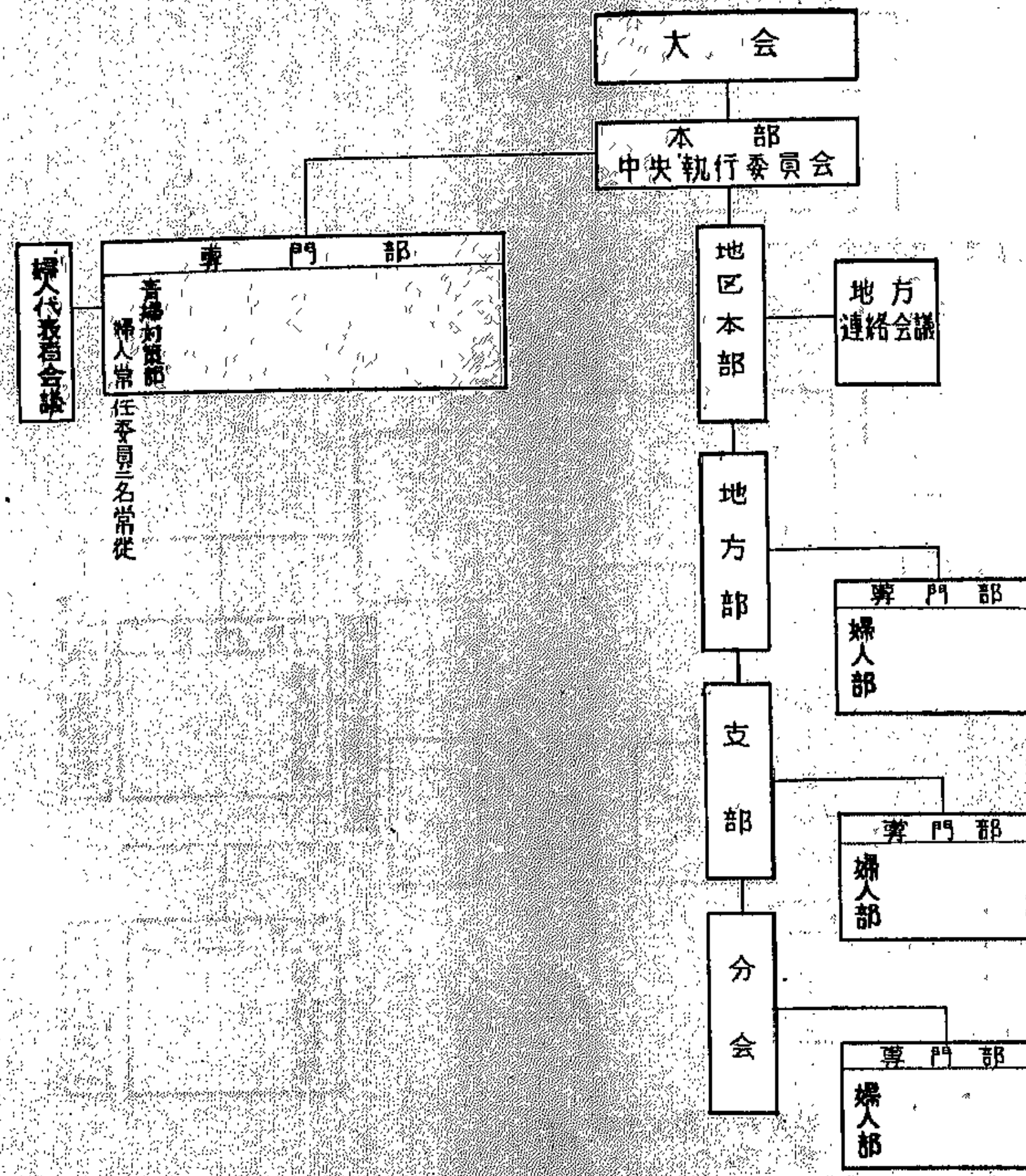
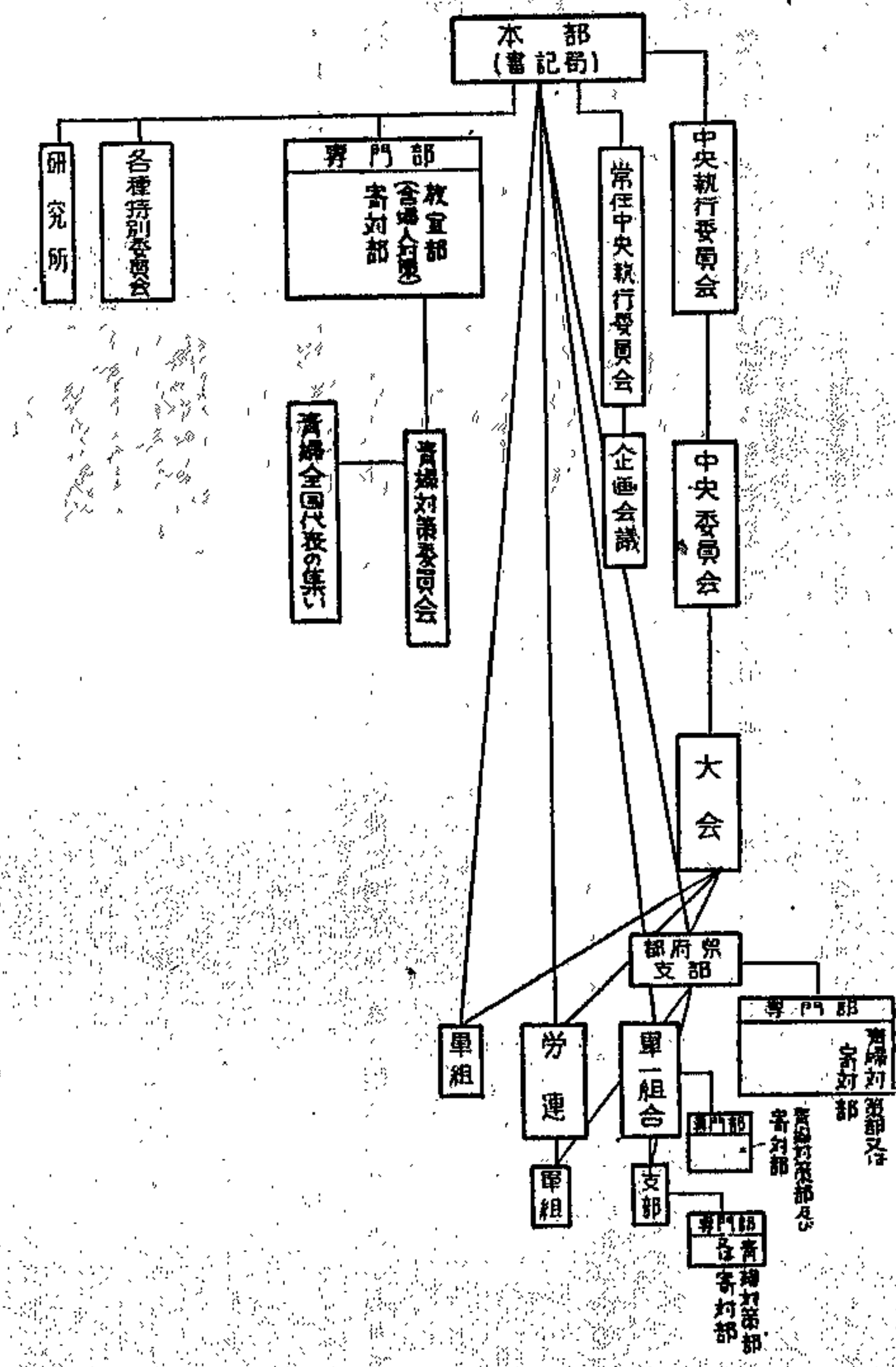
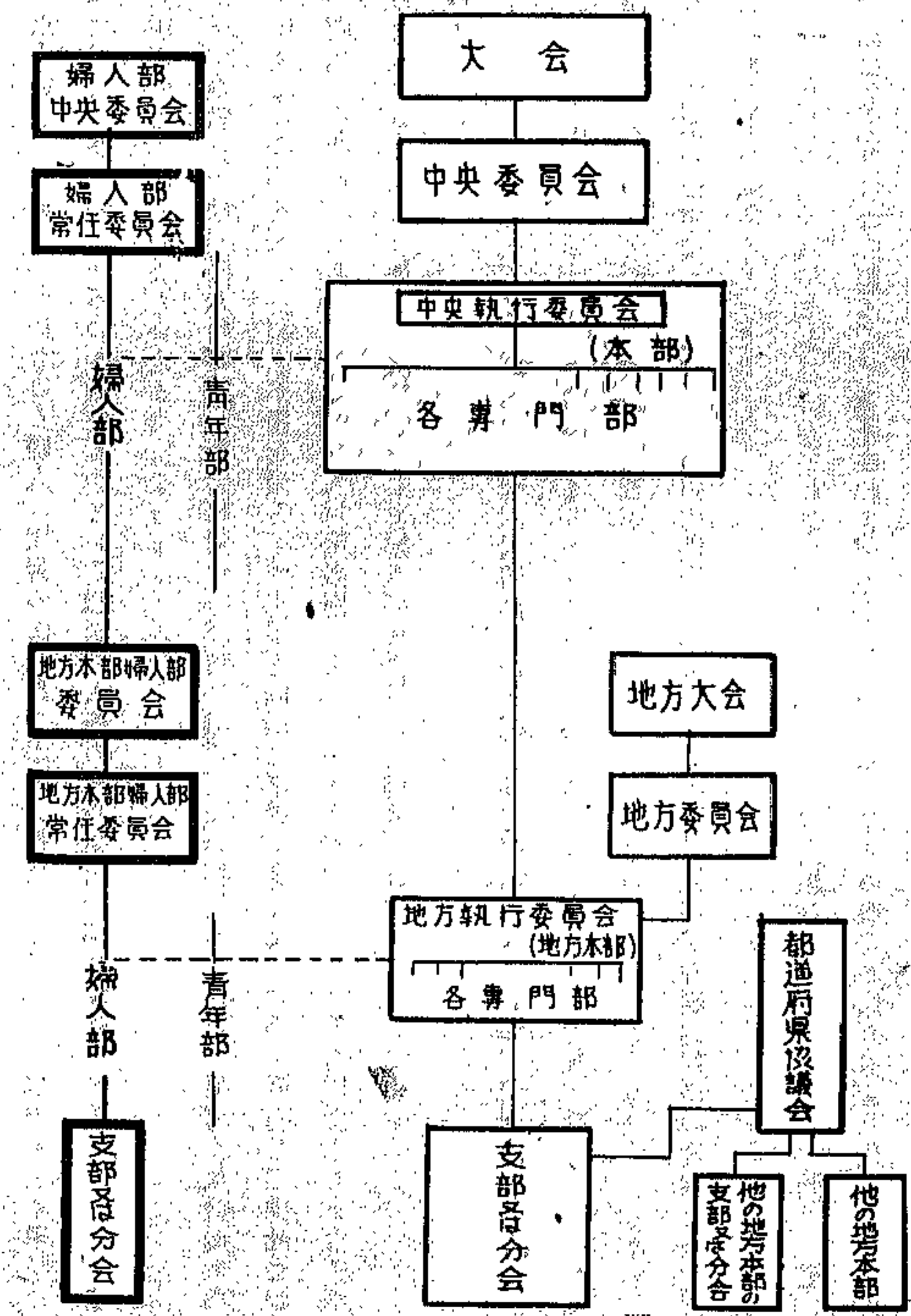
ここで出された結論は、原則として執行委員会を経て組合大会で決められることになっています。

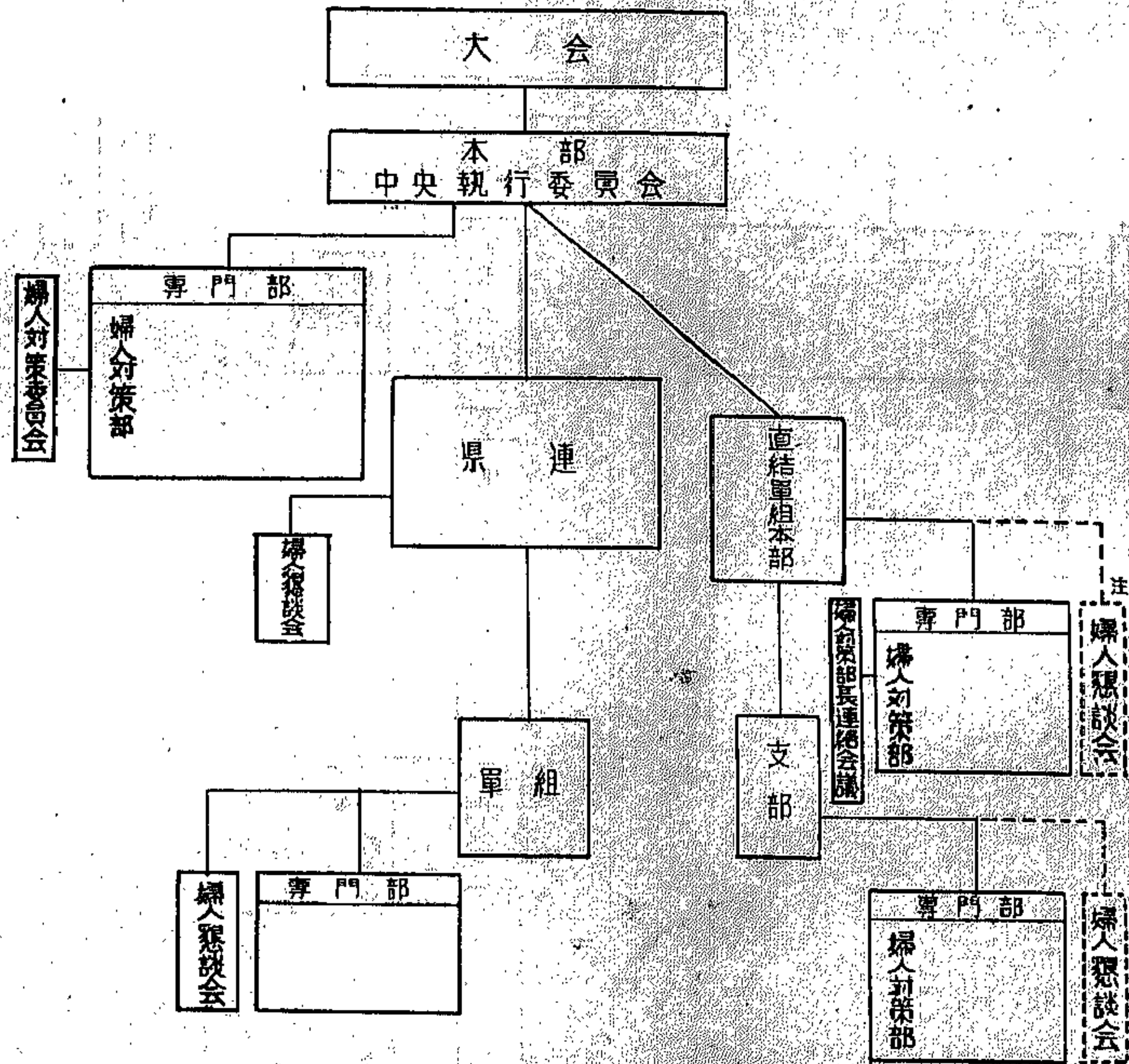
時期は、たいてい組合大会の前で婦人対策専門部で立てた年間事業計画案等を用意婦人部大会で協議して、線を出し、執行委員会を経て大会に提案し、承認をえた後実践に移す場合と、組合大会で決議された運動方針、事業計画に基いて婦人対策事業を企劃し、婦人部大会にはかつた結果を執行委員会を経て実践に移す場合があります。

最近、従来青婦合同で行われていたこの会議を、青婦別個に持つようにした組合と、時によつて、従来別々に開いていたものを合同で開催するといふ二種の相反する傾向がみられます。前の場合は、「青婦から代議員を選出すると青年男子の出席者数が婦人よりすつと多くなる」、「男子の発言が積極的に強すぎるため、会を牛じられて、婦人の意見が反映され難い」などが主な理由としてあげられ、後の場合は、「いつも婦人だけで協議していたのでは、一人よがりになるおそれがある」、「男子とも味を交えて話し合い、婦人の問題をよく理解してもらう必要がある」、「かその原因として言われています。いずれの場合にも、いろいろの体験し、研究、検討した結果であり、それぞれの組合の実態に応じた変遷のあとがうかがわれます。

次に全国組織をもつ組合における婦人対策機構を示すいくつかの組合組織系統例を各組合資料から抜粋しておきます。

組織系統例





(注) 婦人対策部のない組合には
婦人懇談会がある。

婦人対策に関する組合規約等
婦人対策機構の設置、運営等に関して、組合規約、その他に明示してある組合はたくさんあります。

次にその例を二、三紹介しましょう。

A 組合規約並びに婦人部規定の例

(〇〇組合規約)

第〇節

第〇条 書記局に次の部を置くことができる組織部

中 略

婦人部

第〇条 各部に部長、副部長をおき、部長は中央執行委員を以つて充て、中央執行委員会に於て互選し、部員は中央執行委員会で任命する。

第〇節 婦人部

第〇条 婦人部は全国組織とし、支部、地方協、地区協毎に設ける。

婦人部は働く婦人の社会的、経済的地位向上のために、封建性を打破し、婦人の真の自由の獲得と解放をはかることを目的とし、婦人相互の緊密な連絡をはかる。

第〇条 婦人部規定を別に定め、中央委員会の承認をうける。

(〇〇組合婦人部規定)

第〇条 (目的) この規定は、〇〇組合規約により〇〇組合婦人部の運営について定める。

第〇条 (構成) 婦人部は支部に所属する婦人組合を単位として構成する。

第〇条 (業務) 婦人部は、全国的組織体として支部、地区協、地方協婦人部の連絡を行い、あわせに必要な婦人部の運動を遂行するため宣伝、調査、研究、他の婦人団体との連絡を行う

2 婦人部の業務は中央執行委員会が行う。

第〇条 (地方協婦人部) 地方協婦人部は、この規定の主旨によつて、所属の地区協、支部婦人部の連絡会議をもつことができる。

第〇条 (会議) 婦人部はその目的達成のため左の会議をもつ

一、婦人部全国会議

二、婦人部連絡会議

2 婦人部の会議でできたことは中央執行委員会の審議を経て中央委員会の承認をうける。

第〇条 (全国会議) 婦人部全国会議の運営はつぎのとおりとする

構成Ⅱ 婦人部代議員 (別に定める地方協単位の選出区分により選出する) 地方協婦人部長、執行部役員

部役員

開催Ⅱ 定期全国大会と同時期および臨時に必要と認めるときに委員長が招集する

議事Ⅱ 婦人部代議員の過半数の出席で成立し、その三分の二以上の賛成で成立する

第〇条 (連絡会議) 婦人部連絡会議運営はつぎのとおりとする

構成Ⅱ 地方協婦人部長、執行部役員

開催Ⅱ 年二回以上とし、委員長招集する

議事Ⅱ 地方協婦人部長の過半数の出席で成立し、その三分の二以上の賛成で成立する

第〇条 (付則) この規定は〇〇年〇月〇日から行う

B 婦人対策部運営要綱の例

(〇〇組合婦人対策部運営要綱)

一、目 的

〇〇組合規約第〇条に基づいて婦人対策部を設置し、大会で決定された運動方針を貫くとともに、

婦人の社会的、経済的地位の向上を図るため、啓蒙教育、文化活動を計画、実施する。

二、運 営

- 1 ○○組合婦人対策部は婦人の意見と活動を集約するために、年○回代表者会議を開く。
- 2 ○○組合婦人代表者会議に出席する代表は、各地区毎に選出しその数は原則として○名とする。

- 3 会議の進行については○○組合婦人対策部長が当たる。

- 4 代表者会議で集約された意見と活動を中央執行委員会に答申し、承認決定された対策の実施に当っては、組合本部、地区が責任をもつて全組合員の問題として実施するよう適切な指導をする。

- 5 傍聴者の発言を認めるが、決議事項については代表者によって決議する。

○ 協議機関

(○○組合婦人懇談会規約)

第○条 この会は○○労組婦人懇談会といひ、○○労組の婦人組合員はすべてこの会に属します。

第○条 この会はすべての婦人組合員が進んで組合活動に参加できるように導くため、組合規約第○条によりつくられた会で、婦人組合員の自主的活動を通じて組合員としての基礎を身につけるのが目的です。

第○条 この会は次のような活動をもつて婦人組合員の教育を行います。

- 一、組合大会その他の活動が、婦人組合員の充分な理解の上に立つて行われるように問題に応じたその準備又は補助となる婦人だけの話し合いの機会をつくること。

- 二、上部団体の婦人懇談会の会合に代表を送ること。

- 三、講演会、読書会、座談会、討論会等を開いて組合員として必要な基礎知識や広く社会人としての知識と経験をつみ自分等の生活に批判の眼を養うこと。

- 四、自治会や組合文化部と共に音楽、体育演芸会等の文化レクリエーションの集りをもち婦人がお互に親しみを深め、団結を固める機会を多くつくること。

- 五、経営協議会や上部団体の会議などに許される限り代表を出して傍聴し、組合活動の実際を経験すること。

- 六、労働省、民主婦人団体などで催す会合になるべく多く参加すること。

- 七、その他目的を遂げるのに必要なこと。

第○条 この会に次の会議をもちます。

一、大 会

二、委員会

第○条 大会は役員と婦人組合員全員の会議で定期大会と月例大会とに分け、定期大会は毎年一回○月に開き、月例大会は○月を除き毎月一回開きます。

第○条 定期大会はこの会の規約、運動方針事業計画等主要な事項について相談して決め役員を選

挙します。

月例大会は、その月の事業計画と組合大会が主として取挙ぐべき問題や或いはきまつてくる議題について研究の爲の討論を行い、それらの解決の爲組合の各機関にどのように参加してゆくかについて決めます。

第○条 委員会は役員全員で成立し毎月一回と、必要に応じて何時でも開き大会で決めたことに基いてその実行について相談し、会の運営に当ります。

第○条 大会、委員会の招集は会長が組合長の承認を経て行い、決つたことは組合執行委員会に必ず報告し、承認を経てから実施します。

第○条 この会の経過は組合大会、県連婦人懇談会に報告します。

第○条 この会に次の役員をおきます。

会 長	一名
副会長	一名(又は二名)
書 記	二名
委 員	○名

第○条 役員はすべて定期大会で婦人組合員全員の無記名投票によつて選ばれます。

第○条 役員に選ばれたら定期大会までその役をつとめます。再び選ばれればそのまま続けます。

役員は組合役員とは兼任しても差支えありません。

第○条 会長はこの会を代表し、この会をまとめます。

副会長は会長を助け、必要なときはその代理をします。

書記は会の記録をとり、この会の事務を行います。

委員は委員会で重要な事柄の相談に当り、会の運営に当ります。

第○条 この会の経費は組合大会で決めた婦人懇談会予算によつてまかいます。

(この会の経費は組合執行委員会の承認を経て、その都度組合の予算でまかいます。)

第○条 この規約に不審な点、適当でないと思われる点が出てきた時は、大会で相談した結果、組合執行委員会の承認を経て改正します。

第○条 この会の運営について特に定めてない事項については組合規約に準じて行います。

第○条 この規約は○年○月○日より実施します。

D 婦人代表者会議規程の例

(○○組合婦人代表者会議規程)

第○条 この会議は○○組合婦人代表者会議といひ。

第○条 婦人代表者会議は組合の綱領決議に従つて、婦人がその特質を生かした実践活動を推進するため必要な対策の徹底をはかると同時に婦人の意向を反映する会議とする。

第○条 婦人代表者会議は年一回中央執行委員会の承認をえて中央執行委員長が招集する。

第〇条 婦人代表者会議は役員と各支部婦人部選出の代表者によつて構成する。

2 代表者選出の基準は部員数を単位として次のようにする

三〇〇名まで 一名

三〇一名以上 二名

第〇条 婦人代表者会議は、婦人代表者定数の三分の二以上が出席しなければ成立しない。

第〇条 婦人代表者会議の議事は出席している代表者の過半数の同意でさめる。但し可否同数のときは議長がさめる。

第〇条 婦人代表者会議の議長と副議長は各一名とし、代表者の中から選出する。

第〇条 婦人代表者会議は、婦人部長が直接運営にあたる。

第〇条 部長は、中央執行委員会の承認をえて、この会議の運営要綱を定める。

第〇条 部長は婦人代表者会議の目的を貫徹するために、婦人代表者の意向を適確に把握し実践活動の指導対策を確立する。

第〇条 婦人代表者はそれぞれの支部における婦人部の実態を確実に把握してその意向を十分に反映すると共に、代表者会議の決定事項は支部の婦人部員に報告して周知徹底せしめ完全行動しなければならぬ。

第〇条 婦人代表者会議は、専従役員としての婦人常任委員若干名を推せんする。

第〇条 婦人代表者会議に要する費用は、組合本部において負担する。

第〇条 この規定に定めのない事項は組合規約によつて運営する。

第〇条 この規程は大会の議を経なければ改廃できない。

第〇条 この規定は〇年〇月〇日より実施する。

二 婦人部の活動状況

注 婦人部、婦人対策部、青年婦人部、青年婦人対策部等婦人対策機関の総称として用いることにする。以下同じ。

組織活動

婦人部の最も重要な組織活動として婦人部大会や婦人代表者会議が、年一回か二回もたれることはまえにものべたが、一九五六年間にも多くの組合で盛大に開催されております。

会のもち方は組合によつてそれぞれ工夫のあとがみられますが、中央においては活動方針協議、役員選挙、規約改正のほか傘下単組に共通する当面の組合や職場における婦人問題等基本的な事項をとりあげる場合が多いのに対して、地方、支部、単組の場合には身近の具体的な問題をとりあげることが目立ちます。又会の形式は、終始全体で討議しているもの、分科会式をとり入れたもの、会議にひきつゞき座談会やレクリエーションを催して組合員の親睦をはかり、横のつながりをより強くしようと工夫されているもの等があります。

招せい範囲は組合割当の代議員を主体とする場合、婦人部長等婦人対策責任者のみとする場合が多

しょうです。

次に大会議事録等からひろつたいくつかの会合の例を本部、支部主催にわけて紹介しましょう。

(本部主催例)

A 婦人部中央委員会(年二回)

日 程 二日間

出席者 婦人部中央委員八〇人

婦人部経過報告

本年度運動方針、事業計画協議

新役員の選出

(協議された主な年間運動目標)

定員準備率の引上げ

母体保護対策

施設の完備促進

婦人の職場の確保

B 全国婦人代表者会議(年一回)

日 程 二日間

出席者 代議員八〇人

第一日

中央情勢報告

青婦対策部経過報告(質疑)

講演「職場と家庭」

婦人労働者の当面の活動方針提案説明

第二日

婦人労働者の当面の活動方針議案審議

スローガン確認

役員選衛

新旧役員挨拶

職場合同演劇発表会

(審議された主な活動方針)

婦人部機構の確立

話合と勉強、教育文化活動の強化

職場における労働条件確保

C 婦代会議(年一回)

日程 三日間

出席者 婦人代表者二〇〇人

第一日

単組、地連活動報告

前回会議決議事項に関する報告

分科会編成発表

第二日

分科会（三分科会）

一、婦人の職場での活動について

二、営業時間延長と私たちの生活

三、文化活動について

第三日

全体会議

分科会報告と全体討議

合 唱

D 全国婦人対策部長会議（年一回）

日程 二日間

出席者 婦人対策部長三〇人

第一日

組合のうごきについて報告

協議事項の説明と質疑応答

婦対部運営について（本部）

支部婦対部運営の問題点について（各支部）

第二日

分科会

第一日目の協議事項につき細かく掘り下げた。

歌唱指導

全体会議

分科会報告と全体討議

E 青年部婦人部定期合同大会

日程 二日間

出席者 代議員三〇〇人

第一日

フォーク・ダンス

経過報告

講演「美しく生きるために」

分散会（四分散会）

一、私達のくらし

二、仕事について

三、組合を強くするには、

四、機械化のなやみ

第二日

フォーク・ダンス

全体会議

分散会報告と全体討議及びまとめ

運動方針決定

役員改選

新旧役員あいさつ

合 唱

（支部主催例）

A 県婦人代表会議

日程 二日間

出席者 婦人代表者五〇人

本部婦人対策部長より報告

分科会（三分科会）

一、組合を太陽にするために婦人はどう活動したらよいか

二、密着会の冬期対策

三、どんな悩みでも話し合ってみよう

全体会議

分科会報告と合同討論

B 支部青婦大会

日程 二日間

出席者 青婦代表七〇人

第一日

全体討議「給仕停年制廃止について」

分科会（三分科会）

一、昇給制度の合理化について

二、女子職員の雑務手当と時間外手当との関連及びその他の労働条件改善について

三、組合において話し合う機会と場をもつと多くつくり、日常活動を通じ青婦組織の基礎を固めてゆくことの必要について、

第二日

全体会議

分科会報告

全体討議

「女子退職金の改善や昇給制度の改善等について」

運動方針決定

○ 支部青年婦人のつどい

日程 一日間

出席者 青婦代表六〇人

本部青婦対策機関の活動方針について報告

全体討議

○ グループ活動、文化活動の性格をはつきりさせる。

○ 日常活動と要求の方法について、

食事改善問題、食事調査実施、自治会間の職場交流、車従者制度について

○ 職場婦人懇談会の育成について

本部婦人部大会等で出された結論は、執行委員会を経て地区地方支部や単組と順次組織を通して末端の婦人組合員まで伝達されてゆくわけですが、さらに成果をあげるため、年間を通して、本部から下部組織に対して、又単組と単組、県組織間、単組間にオルグ活動が活発に行われていることは例年通りで、方法は、本部幹部や婦人対策担当者の下部組合訪問、次期指導者養成のオルグ講座の開催、職場オルグの交流こんだん会等が多くなっています。

教育、啓蒙、文化活動

婦人組合員の組合に対する関心をたかめ、理解を深めるための教育、啓蒙活動は婦人部にとつて最も大切なしごととされているようですし、文化活動は、その手段として同様重要なものとなっています。

誰でもが参加できるようにと、いくつかの段階に分けて行われていることは例年のとおりで、一般婦人組合員を対象とするもの婦人指導者や勉強意欲のある婦人を対象とするもの幹部養成のためのもの

に大きく分けられますが、婦人の幹部養成を目的とする場合は、ほとんどが組合主催の幹部養成労働大学や講座を積極的に利用している傾向がみえますので、ここでは婦人部が主体となつて行う活動例

についてのとりあげて、次にかかげることにします。とくに最近では、一般婦人組合員を対象とする活動に重点をおいている傾向がみられます。

(一) 一般婦人組合員を対象とするもの

一九五六年間に、多くの組合が運動行事として広く行つた啓蒙活動には婦人月間、婦人週間、母体保護運動、冬期母体保護運動、みんなが組合を知る運動等があります。これらの運動期間中は、各組合ともポスター、リーフレット、パンフレットその他関係資料が広く配布され、大会、講演会、討論会、こんだん会、実態調査、アンケート、使用者との座談会等が各地、各組合で行われています。

次にある組合の運動目標例を二、三かかげましょう。

運動目標例

A 母体保護月間

一、衛生相談所の設置

二、婦人衛生についての講演会、座談会の開催

三、衛生管理者、工場医局に対する検討

四、労働強化による疲労防止

五、職場福利衛生施設の充実

六、生理休暇並びに産前産後休暇に関する研究

七、純潔教育の実施

八、母体保護のための冬期衣生活の設計指導

B 冬期母体保護運動

冬期における婦人組合員の疾病、傷害などを防ぎ、婦人の健康を守るとともに、この運動を通じて母体保護への関心をたかめる。

一、職場（食堂、休憩所、授乳所をふくむ）における暖房の完備、休憩所（簡易なベッドなどの施設をふくむ）の設置の運動を行う。さらにこのほか各自の作業に対応した疲労防止の処置（例えば椅子の配置など）を行うこと。その実施に当つては各職場の実情にそつた運動とすること。

二、食事は温かいものを支給させ、とくに現状の食事のほかに毎食時に「温かい汁物」（例えばみそ汁、ブタ汁、カス汁等）をかくとくする運動を行う。この実施期間は地方によつて寒暖の差があるもので、その実情に応じ三カ月に限らず、これを毎年慣習づけるようすること。

三、労働強化の面からの疲労を防ぎ、とくに生理休暇、有給休暇を自由にとれるようにすること、さらに輪番休日、休憩を行つてゐる職場はその徹底の運動を行うこと、同時に各組合で生休有休の取得状況や組合員の声を調査し、それを公表してみんなの関心をたかめること。

四、この期間中にそれでも気軽に相談できる衛生相談室の設置、およびその活用、婦人の衛生知識をたかめるための行事、入浴場の完備と入浴時間の検討、あるいは工場医師に対する組合員の苦情処理や、衛生施設の検討、冬期における作業服、下着の研究と対策などを行うこと。

0 みんなが組合を知る運動

ひとりひとりが組合のことを知ることによつて、日常活動を盛んにし、職場を守ることができるように基礎教育活動を行うこと。

一、教育啓蒙の主要テーマ

組合活動の手づかきを知る

役員選出のあり方を知る

労働協約について知る

上部団体について知る

正しい寄宿舎生活のあり方を知る

各職場が身近かにもつてゐる問題のとりあげ方と解決法を知る

二、単組婦人部活動、特にグループ懇談会の実施により、これらのテーマについて浸透をはかる。誰でもが気軽に参加できる活動としては、今年も小グループ活動が盛に奨励され、又より上つてゐるようです。レクリエーションをかねたブオーク・ダンスやスクエヤー・ダンスの集い、音楽の会、ハイキング、ソフトボールの会や、カメラ集団、マンガ集団、映画合評会、演劇グループ、和歌俳句の会等の文化集会お茶をのむ会、おしゃべり会、何でも話し合う会等身近な者どうしが、身近な問題について懇談し合おうという会、読書会等が各組合の本部支部、単組到る所で活発にもたれてゐます。とくに目新しく思へたものに雑記帳を利用する話合が案外広く行われてゐることでした。「らくがき帳運動」と名付けて、寄宿舎の廊下や便所の隅などに用された落書帳に、みなが何でもいいたいことを書きつけて意志表示をし合うというのや「廻し日記」と称する生活綴方運動の一つで、みなが書いた生活記録を職場内に回覧するというのがその例です。

こんだん会の場合も、まえにも例をあげましたが「名前のない会」とか「タイピストの集い」というように、しかつめらしくない親しみやすい名前をつけたり、料理講習会を兼ねる等、婦人組合員みんなが参加できるようにと細い心遣いと努力とが諸所にみられます。

次に誰もが参加しやすいこんだん会等の例をいくつか紹介しましょう。

例 A

ある職場で、年々既婚婦人がふえ、それらの婦人の勤めぶりが、とかく職場の問題となり、みんなの頭をなやませていました。

そこで婦人部は「どうしたら皆が健康で明るく、家庭と職場との両立をうまくやつていくかについてざつとばらんに一諸に話し合つて考えましょう」と末既婚婦人に呼びかけて十人内外のグループ毎のこんだんをしました。

現実の自分達のなやみがテーマであり、少人数で気軽に話し合えるので、既婚婦人の出席もよくその後ひきつづき、一つ一つの問題を追つて毎月一回開いてゐるそうです。

B

ある婦人部では、婦人組合員を職種別に分けて、職種に共通する問題をテーマにして懇談会を開いてゐます。いつもは別々の職場でばらばらに働いてゐる雑役のおばさん、事務員、交換手、栄養士、看護婦達が、このときだけは一堂に集り、膝を交えて話し合えるので、大変話会がはずむそうです。それぞれ事務こんだん会、交換手こんだん会という呼び名をつけてゐるようです。

C

又ある婦人部では、組合員にとつて大切だけれど、何となくなんとなくむづかしい文句が並んでゐるので、読むのがおくらだという労働協約を、みんなで読み合ひながら内容を理解しようと「労働協約読み合ひ会」というのをもつてゐます。

数回に分けて開き、多くの婦人組合員が自分達の労働協約の目的、意義、勤務心得等を勉強しようというためだそうです。

(婦人指導者や勉強意欲のある婦人を対象とするもの)

支部、単組の婦人指導者や勉強意欲をもつてゐる婦人のために、婦人部が開催したり、組合主催のものに積極的に参加奨励やあつせんをするものに労働講座、講習会、組合学校、労働学校、読書会、懇談会があり、各組合における開催状況も、これらへの婦人組合員の参加状況も年を追つてさかんになつてゐるようです。

多くの組合にみられる方法は、全国をいくつかの地区に分けて、計画を立て、宿泊を共にして、うちどけ合ひ、たのしみながら勉強するというものです。

労働講座、労働学校、組合学校等の持ち方について、ある組合機関によると「組合学校等は原則的にいえば、講座、レクリエーション、文化会、分散会、自由時間の五つの要素からなりたつてゐる。講座。解説的なものと、随筆的なものがあるが、解説的なもの場合は資料を準備することが必要である。又講演をきいたあと、全体の質疑を二十分位やり、つぎに十人内外のグループにわかれて十五分から三十分討議して、最後に、また全体で討議する方法をとると、講演内容が自分のものとして残る。

レクリエーション。自演的なものと観賞的なものがあるが、自演的なもの「参加者がプレイしてたのしむことがよい。

文化会。下手でもなまの演劇のようなものをするのがよい。自分達の仲間が「所懸命やつてゐると、必ずみんなひきこまれる。

分散会。このねらいは無条件に仲よくなること、少し勉強すること、運営等の面で注意すべき点は次のとおり

- 1 大きさ。八人から十二人位。二十人をこえるのはよくない。
- 2 編成。司会者は落着いて、ほんとうにみんなが発言するように気を配らなければならない。
- 3 話題。身近かなことをフリーに話し合うこともよいが、職場のことをかいた生活記録があれば、プリントとして、これをもとにして話し合ひをはじめることもよい。

4 進行。司会者は聞き上手な人がよい。指導者意識が旺盛すぎで、みんなの意見に対して高い所からきめつけるくせをもっている人は司会者として不適当である。

5 後始末。この場だけに終らせないため記録をとってプリントとしてくばり、職場で話しあえば非常によい。

自由時間。食事時間をふくめて、これは大切。気のあつたものどうしていつしよに食事をしたり、雑談することは大変ならしい。

また組合学校等ののぞましい形は、職場の研究会、読書会、生活記録をかく会等の活動の集約的なまりとしてもたれ、またこれが呼び水となつてこれらの集りがさかんになつていくというのがよい。日常の活動を抜きにした組合学校では意味がない。

次に一九五六年に行われた組合主催の労働学校等の開催例を二、三かかげましよう。

例 A 労働学校

日程 二日間

参加者 一二〇人

第一日

講演「新聞の読み方について」(専門家)

民謡おどり、演劇、幻灯

第二日

分科会

六グループに分れて「既婚婦人の職場配転」「職場を明るくするために」「グループ活動の活性化」等同じテーマについてそれぞれ討議を行った。

(出席者の感想)

「大ぜいの人と学び遊んだことで、視野が開けた。横との関係も密になり、私を自覚させてくれた」

「初対面から裸で語れた。年二回位経費のかからぬ方法で開催してほしい」

「組合の仕事にたずさわる人を敬遠していたが、二日間て親近感を深めた」

B 組合学校

日程 二日間

参加者 単組青婦人指導者一〇〇人

第一日

分科会

組織はいかにあるべきか

働く女性の立場について

生活を豊かにするために

明るい職場をつくるには

レクリエーション

キャンプファイアーをたいて歓談した。

第二日

講演(学識専門家)

「労資関係と賃金問題」

「組合運動のあり方」

大座談会

「親組合に何をのぞむか」

O 婦人指導者講習会

日程 二日間

参加者 各地方婦人部長

目的。身近かな問題を討論によつて掘り下げて、その解決方法を導き出し、今後の活動に生かす。

テーマ。婦人労働と労働者家族問題。

方法。婦人部で調査した「労働者の生活」結果と、労働条件の具体例を討議資料として準備。専門家をアドヴァイサーとして、その中から討議により問題点を発見し、その解決方法を皆で導き出すよう努めた。

機関紙誌

年々さかんになつている婦人部の機関紙誌活動は、一九五六年において、さらに量、質ともに発展したようです。

全国組織をもつ婦人部のほとんどが、本部機関紙誌の相当スペースに婦人関係記事をもり込むようになり、又婦人部独自発行のものをもっていることは勿論ですが、地方、支部、単組の婦人部の多くがいろいろの形で定期出版物を出す傾向が高まつたことは本年の婦人部活動の一つの特色といえます。

すなわち、数年前から急激に声が大きくなつた「小グループによる話し合い活動」が一步進んで「何でもかきましよう」を併用し始めた感があります。あらゆる方法を生かして、自己発表の技術を育て、意見交換の場を作ろうというのでしよう。

周期は週刊、旬刊、月刊、年、何回等、形状は新聞、雑誌、パンフレット、一枚もの等、印刷は活版、色刷、ガリ等々、組合によつてそれぞれまちまちですが、共通する特色は婦人達に「私達の機関紙誌」の印象を与え、互の意志のを通をはかることが目的であることを知らせるために、編集者達が多大の苦心を重ねているとがみられることです。

従て内容はもとよりたくさんで、誰にでも向くようにと、ニュース、時事解説、組合運動の現状、役員紹介、座談会記事、紙上討論会、生活記録、文化活動に関するもの、創作詩集、コント、短歌、俳

句、写真、漫画、各地の便り、一般投稿等々がとりあげられ、あらゆる角度から検討工夫がなされていきます。

次にいくつかの婦人部の機関誌活動状況を紹介します。

例

ある婦人部では機関紙発行の動機について次のようにのべています。

「職場と機関紙を結びつけたものによつて、職場でよせがき新聞をつくるう」という運動をとり上げた。組合活動も今までのように幹部の請負では行きすぎるので、下からの盛り上りの場を作ることにした。みんなが思つたことをしゃべり合つていく中から、明るく働きやすい環境にするための要求がとりあげられ、解決への活動がはじまる。職場新聞は、その話し合いの活動から生れ、またその話し合いを深めてゆくものである」

そして、編集委員はもちまわり、編集方針は、「みんなが考えていることをできるだけのせて、互を理解し合う場として役立たせる。」内容の主なもの、時事用語の解説、人物評、職場のアンケート、職場の不満ややりたい行事の提案、身近かな問題をテーマとした座談会記事（例えば結婚青年婦人の停年延長、共かせぎ等、このほか年輩男子、非組合員にもかいてもらう）ということです。

本年はじめて機関紙を発行したある婦人部では、そのいきさつを次のように言っています。「私達の婦人部では、全員が通動であるため、文化活動や講演会の計画をたてても集りがわるく成功しない。そのため組合員の組合理解度は一向に高まらず、なやみの種となつていた。そこで婦人部の役員がいろいろ相談した結果、機関紙発行による啓蒙を思い立ち早急実行に着手して月刊機関紙○○○第一号が出た。以来月々発刊されているが、婦人部が男子に依存せず、終始みずからの手で実現に努力し、成功したことはうれしい」。

またある婦人部では機関紙止を利用して「紙上文化講座」を開設し、一回一テーマずつ専門家による講座を文化全般にわたり継続掲載して完結したら「文化講座」として出版する計画だそうです。

現在までに掲載されたテーマは次のとおりです。

コース、朗読会、人形劇、話し合い、弁論、漫画

調査

婦人部における調査活動は、年毎に進歩が著しく一九五六年度においては、多くの全国組織をもつ本部の婦人部が可成規模の大きな調査を実施し、結果について婦人部の手によつて集計、分析、報告を行っていること、支部、単組等において独自の調査を実施し始めた所がふえてきたということが目立ちます。

本年度、多くの婦人部がとりあげた調査テーマは、婦人対策組織に関するもの、母性保護に関すること、婦人関係の福利施設の状況、寄宿舎生活に関すること、女子組合員の生活実態、婦人組合員の世論調査等でした。

「地についての婦人部活動をするためには、まず実態を把握することが大切である」との動機から調査

を実施しはじめたことは、いずれの婦人部も述懐していますが、計画、実施、回収、集計、分析と相当地の時と技術、忍耐を要するこの調査活動の成果については、まだ疑問や悩をもっている婦人部が可成あるようです。しかし、一回の調査毎に、実施方法、回収状況、不成績の原因等を反省、検討し、一歩々より正確な調査へと努力しているところもだんだん見受けられるようです。

ある婦人部の反省のことは

「私たちが実施した運動の成果を測定するため、また新しい活動をすすめるために物事の実体を把握することは極めて大切なことですが、現在までに実施してきた調査活動は決して満足されるものではありませんでした。」

例えば一昨年実施した婦人組合員実態調査にしても一年半を経過した今日、ようやく五〇％程度の集計しかできないありさまですし、いまだおこなつてきた調査が全国的にまとめられたことは皆無です。

この調査活動が十分にされないのは、各地方、支部機関の婦人対策担当者に専従している人が少く、したがつて時間的余裕がないこと、職場の婦人組合員の無関心、非協力が大きな原因となり、一部の人にこれを背負わせる結果になつていくということです。

調査活動は面倒くさく、誰もが嫌がりますがそのものの実態と、本質を見極めるために、みんなの問題としてとりあげてゆく習慣をつけていかなければなりません。

私達の調査が婦人対策を立てる上に、又使用者との交渉の際に如何に重要な役割を果すものであるかは託児所の設置、被服の改正等で経験しているところです。

また調査した結果について分析もせず、ただ調査のための調査に終つていたということも否めないし、役員が交替すれば、それまでに行つた調査の結果もわからなくなつてしまふという状態が多くの職場に残されています。

次に一九五六年間に婦人部が実施し、報告書作成にまで漕ぎつけた調査概要例をいくつかあげましょう。

例

A 婦人対策組織実態調査

対象 傘下一〇〇単組

項目 一、組織構成状況

組織呼称、代表者の呼称と氏名

代表者の親組合における地位

部員数、臨職をよくむかどうか

未婚婚者の別

二、事業

予算—親組合の予算に青婦予算の有無、独自予算の有無、部費の徴収状況、

機関紙、ニュース」発行の有無、
名称、発行回数、

結婚資金支給状況、
結婚休暇実施状況

B 婦人組合員の保護規定と使用状況調査

対象 傘下十組合

項目

婦人組合員数、婦人組合員の平均勤続年数労働協約上の規定

イ、生理休暇 ロ、産前産後休暇 ハ、哺育時間 ニ、哺育施設

右イロハニの使用状況

賃金

女子新卒卒初任給

女子勤続五年の給与

男子との比較

労働時間

既婚者数

C 託児所の現況調査

対象 託児所設置の四〇支部

項目

既婚者数、年令別託児数、保母数（資格の有無別）、託児室坪数、室がせまくて入れない託児数

一年間に増加する託児数、外来乳幼児の数

D 通勤、寄宿舎について（アンケート）

対象 傘下八五組合

項目

一、通勤

女子労働者数、通勤女子労働者数、通勤者の許可制限の有無、単身者である通勤者の通勤理

由。

二、寄宿舎

何量に何人生活しているか。設備に対する註文、娯楽設備にはどんなものがあるか。

E 働く婦人の職業に対する考え方世論調査

対象 傘下婦人組合員七、五〇〇人（全婦人組合員の五〇％抽出）

項目

あなたは婦人が職業につくことについてどう考えていますか

あなたは現在どんな理由で働いていますか

あなたは男女の社会的活動についてどう考えますか

あなたの職場の中で一番いやだと思うことはどんなことですか

資料の作成

さきにのべたように最近婦人部の機関紙誌活動が充実してきたこと、組合機関誌に婦人関係の記事を多く扱うようになってきたことから、情報、時事問題、座談会記録、小調査結果その他啓蒙的な事項は総合的に編集されて機関紙誌にのせられるので、組合にとつて年間重点事項とされていること、キャンペーン用、文化活動用、その他必要に応じてポスター、壁新聞、パンフレット、リーフレット、びらを出す以外、数年前までみられた断片的な資料は余程減少したようです。

これに対して、ほとんどの婦人部が大会用議案、経過報告書、大会の記事録をくわしく部厚なパンフレットとして出版していること、又、多くの婦人部で調査報告書、キャンペーンの各地における成果の報告集等を大冊子として出していることが最近の傾向としてみられます。

次に、婦人部から刊行されているもので、機関紙誌、大会等の記録、調査報告書を除いた出版資料名の例をあげておきましょう。

例

一般婦人労働問題関係

婦人労働の歴史

婦人をめぐる一般情勢について

みんなのしあわせのために——働く婦人問題のやさしい解説

生活を守るために——最近の組合運動の解説

婦人の権利を守るために

働く婦人のしあわせを

わたしたちの生活を豊かにするために

賃金関係資料集

各組合における婦人組合員の保護規定と使用状況

各組合の組織活動関係

私たちの活動をさらにすすめるために

青年婦人活動の指針

青婦協のしおり

新しく入社なさったみなさんへ

自治会役員の手引

会議のすすめ方について

家族会組織確立状況

中小企業対象の教育活動のすすめ方
活動報告、情報集、生活記録等

母体保護に関する資料

冬期母体保護運動の成果はどうであったか

標準献立

あゆみ

青空の下に

三 婦人部がとりあげた諸問題

一九五六年に多くの婦人部が組合運動方針にもとずいてそれぞれとりきめた活動目標には、婦人対策組織確立に関するもの、教育活動の推進、文化体育活動の活性化、婦人の職場確保、労働条件や職場生活環境の改善、母性保護に関するもの、家族会の拡充強化等がありますが、全体を通して、ここ二、三年来大きく浮び上つてきているのは、結婚ならびに既婚婦人に関する問題です。これは、有夫雇用者が年々ふえつつある現状からみて当然のことともいえます。

とりあげた問題

次に本年、具体的にとりあげられた問題のうち主なものについてその例をひろつてみることにします。

○組織に関する事

単組における婦人対策機関の設置促進
組合内における婦人対策機構の強化

本部婦人部と地方、支部単組相互間の意志の疎通の強化

婦人を組合代表や役員にもつと送り出そう

既婚者に組合員としての自覚を促そう

他組織や外部団体との提携

○雇用に関する事

結婚を理由とする退職勧告について

結婚を理由とする婦人自身の退職申出について

高年令、ともかせぎ婦人に対する退職勧告について

停年制の男女差、職階差について

女子停年の切り下げについて

女子に多い臨時やといの問題

資格試験に合格しても、女子は研修所に入ってもらえないため、事実上資格を生かすことが出来ない

いことについて

オートメーション化による女子の職場縮小、配転、身分切替等の問題

○労働条件

女子の低賃金問題

既婚婦人の昇給ストップの問題

掃除、後片附に要する時間に対する手当について

生理休暇と昇給の問題

賃金体系を正しい方向にもつてゆこう

労働時間の短縮

作業時間の明示と実行

職場における男女差別取扱いについて―雑用問題

車掌の労務管理―検査制度等―の改善

○福祉対策

女子用の休けい室、更衣室、便所等の設置、改善、女子寮の設置

給食の改善

寄宿舎の冬期暖房について

事務服、作業服、制服の支給、改良について

結婚資金の支給について

○母性保護に関する事

生理休暇の実施ととり方

産休のための補助員要求又は予備率の引上げについて

産後の軽易業務転換等について（アフタケア）

産産者の事後保護

冬期における母体保護問題

育児時間授給状況の改善

保育室、託児所の設置、拡充、整備

○その他

既婚者の勤務状況と、これに対する未婚者の態度について

既婚者の職場生活を充実させるための家庭生活指導

事例

これらの問題は婦人部の諸活動にもり込まれて実行に移されたわけですが、一九五六年の間に見過したのついたもの、一部解決のついたもの、解決に難渋を示しているもの、失敗したもの等結果はいろいろ

いろいろです。

次に婦人部がいくらでも成果があつたとみているものについて、いくつかの例を紹介しました。

例

(組織に関するもの)

△婦人対策専門機関がなかつたある組合では、後から後から婦人の問題が起きる度に婦人対策を専門に扱う機関設置の必要について、婦人組合員の間で討議されていましたが、昨年からひきつゞき積極的にその設置運動にのり出し、組合幹部を説得して、遂に本年の組合大会で承認を得、専門部にまで至りませんでした。一専門部内に諮問機関として婦人対策協議会が設置され、ひきつゞき第一回婦人代表者会議開催にまでとぎつめました。

△ある組合では、従来から青年婦人部はありましたが、青年の力が強く、部長、常役員も女子一名のほかに全部男子でしめられていました。従て組合への婦人の声は反映し難く、これではいけないと考へた婦人組合員達は、強く執行部に働きかけ、大会提案にまで至らせ、承認をえて、本年から本部青婦部に婦人常従者二名がおかれることになりました。

(雇用に関するもの)

△女子職員については全寮勤務制となつてある職場では、最近結婚する職員がふえているのに通勤が認められないので、結婚すれば、たいいていの人がやめてゆくのが現状となつています。そこで婦人部では二、三年前からこの問題をとりあげ、結婚しても退職せず勤務をつづけることができるようにと使用者側に通勤を認めてもらうよう交渉をすゝめておりました。その結果、これまでに傘下のいくつかの職場で、結婚すれば通勤が認められるようになったそうです。

△ある職場の女子の雇用契約に「採用者は独身に限り、入社後結婚又は妊娠した場合は退職云々」という項がありましたが、これを婦人部がとりあげ、いろいろ検討した結果、組合の問題として会社側に撤回を申し入れました。はじめ両者間の意見に違いがあり、難航したようですが、話し合いを重ねるうち会社側は「男女平等と扱いにはよくない」ことに気づき、組合も「結婚して職場生活をするループにして会社にめいわくをかけることのないよう気をつける」と言い、双方了解が成立つて問題は解決しております。

(職場生活に関するもの)

△ある職場では退出後の掃除や後片附は掃人がする習慣になっていました。疑問をもつた婦人部ではこのことを組合幹部と話し合い組合から会社に交渉して、時間外の分は残業とみとめ、それに対して手当が支払われることになりました。

しかし婦人部の人達は、「これで問題が全部解決したとは思っていない。もつと幹部や男子組合員と本質的なものについて話し合う必要がある」といつています。

△ある職場では、一斉昇給があつた際「家庭と職場は両立しない」との理由で既婚者だけは昇給しな

せんでした。当事者達の気が弱かつたことと、婦人部の熱意が足りなかつたことからそのときは、

そのまゝ見過されましたが、本年又昇給の際「既婚婦人は全般的によく休む」といつて昇給ストツプにしようとしたので、今回は婦人部がこれをとりあげ、執行部と協力して強く会社側に申入れを行い話し合つた結果、婦人部の要求が容れられて既婚婦人も皆と同じに昇給しました。

△多くの事業場が附属寄宿舎をもつある組合婦人部では、とくに冬期に温い食事が支給されるようにと、特別運動の一環として「温食支給」をもち込み、全国傘下組合に対し、根気よく啓蒙宣伝活動をつづけ、今回、実施状況についてしらべましたら、多くの寄宿舎で「温い汁がつくようになった」「盛りつけたおかずは冷えないよう、食事直前まで新たに備えつけられた蒸気消毒器や、保温器に入れて保温されている」との回答がきたそうです。

(母性保護に関するもの)

△ある婦人部では、託児所設置の問題を婦人部だけで話していたのでは解決がおそいと考え、共稼ぎの男子職員もふくめた集りを開き、使用者側にも加つてもらつて婦人部案を出して話し合い、皆で検討しました。現在まだ設置にまでは至つていませんが、使用者に、その必要性がよく分つてもらえたそうです。

婦人部の反省

婦人部の経過報告のなかや、種々のこんだんの際のべられた一年間の婦人部活動に対する反省のことばかり「よかつた」「まだ努力が足りない」「こう改めた方がいい」といわれている例をひろつてまとめてみましょう。

「よかつた」例

△身近な問題を取りあげるようになって、みなが婦人部に関心を持ち、会合にもよく出るし、発言も活発に、上手になり、組織として発展してきたと思う。地についた活動の一つだという確信がもててうれし。

△本部に常従の婦人担当者をおいて以来、一年経つたが、婦人対策が自立つて強化され、組合に対して関心をもつ婦人がふえてきた。婦人問題を自ら体験している者の声を常時、直接本部に反映させることの出来るしくみは効果的であると思う。

△婦人部内で話し合い、一応出た結果を、もう一度、青年部や他の男子組合員と合同で話し合う機会を努めてもつてみた。その結果、婦人の一人よがりだつた考へに気付いたこともあつたし、はじめ意見の違つた男子によく分つてもらえたこともあつて、問題を組合にもち上げたとき、了解が速く、非常に協力してくれた。

△婦人組合員が力を合わせ、組合の協力をもとに婦人活動を活潑に行つた結果次のように職場生活を向上させることができた。

男女賃金格差が是正された。

昇給の際、生休産休をとっていた者が、とり残されないようになった。
必要なとき生理休暇がとりやすくなった。

産前産後休暇が有給になった。
職場の雑用が少なくなった。

託児所ができた。

いろいろの設備がよくなった。

互に力づけ合い、助け合うので結婚しても退めない人が多くなり既婚者の数がふえた。

「まだ努力が足りない」「こう改めた方がいい」という例

△結果的にはいろいろの成果があがったが、反面、たゞ、よこの連絡と了解が不十分で、婦人部活動が一部の単組、あるいは一部の人達のものとなつておらず、又個々のよせ集りでもあり、職場に根を下しておらない浮き上つた感があつた。

△活動の行き方に、何か上から押しつけられたり、無理にひきまわされるようなやり方があつた。自分達のために自分達がするのだという自覚もてるような方法をもつと研究しなければならない。

△婦人部の事業計画が専門部に所属する一名ないし数名の幹部によつて企画、立案、実践されている組合が案外多い。従つてこれを下部にまで滲透させるのに困難がある。もつと多数の婦人が企画、立案に参加し、広く了解された上で伝達されなければ効果が上らない。

△婦人部の年間事業計画をちみちに立てないで、組合の指令に追いついて、婦人部本来の活動計画を果すことが出来なかつた。今後は、組合の事業計画と、よくにらみ合わせてマツチするよう具体的な計画を立て、本部活動の間を縫つて婦人部活動を実施しなければならない。

△役員会の集りが大変わるい。従つて縦（地連―県連―単組等）の連絡が十分とれず、役員会が単なる情報交換だけの場にしかならなかつた。原因を分析して改めたい。

△役員になり手がない。又、候補者がいてもなかなか出られない。原因は、役員の個人的負担が大きい、婦人組合員の組合活動への理解が足りない、家庭の封建性による無理解、女子役員の数が少ないので、役員になつた場合注目的になる。一般に女子の勉強が足りない場合が多く、実力のある人が少い。女子が役員になると男子からよく言われない、男子が女子の能力を危ぶむ、等々、これは婦人部の婦人組合員及び男子に対する教宣活動がまだ足りない証拠である。婦人の組合活動への認識が高まり男子の理解が深まれば、婦人役員の必要性が分り、協力的になり、支持すると思う。婦人部の第一の仕事として、教育啓蒙活動をもつと研究して進めなければならない。

△母体保護運動において可成の成果は上つたが、婦人の権利擁護の要求に対して、男子組合員の積極的支援体制がとつていゝなかつた。婦人部だけの遊離した闘争となり運動の前進が相当はばまれた感があつた。婦人部は組合の一機関であるのだから、もつと事前に連絡と了解をえて、組合の運動としてうち出すべきだつた。組合から離れたような活動はしないよう今後気をつけなければならない。

△この頃、既婚者が増加しているが、家事労働があるため婦人部の会合に出て来ず、部活動が停滞しがちである。このことは、婦人全体の問題として婦人部でとりあげ、既婚婦人が、職場生活も組合活動もできるような家庭生活体制をとるのえられるよう、皆で研究しよう。

以上の反省を要約してみますと、婦人部のしごととして大切なことは、男子組合員と肩をならべて組合活動ができるよう婦人を教育啓蒙すること、「婦人の労働状態を向上させるため婦人自身はもとより、男子組合員をもふくめた教育活動を行うこと」、「婦人が組合に参加し難い日常生活における原因を研究、排除すること」ということになりそうです。

附表

付表 I 産業別単位労働組合数及び男女別組合員数(1)

(1956年6月末現在)

産 業	組合数	組 合 員 数				産 業	組合数	組 合 員 数			
		総 数	女	男	総数に 対する 女の%			総 数	女	男	総数に 対する 女の%
全 産 業	34,073	6,350,357	1,535,034	4,815,323	24.2	木林及び木製品製造業	845	34,659	6,545	28,114	18.9
農 業	127	5,913	927	4,986	15.7	家具及び装備品製造業	118	5,437	785	4,652	14.4
林業及び狩猟業	438	57,894	6,202	51,692	10.7	紙及び類似品製造業	334	64,838	11,909	52,929	18.4
漁業及び水産養殖業	146	46,915	840	46,075	1.8	印刷、出版及び類似産業	630	85,525	15,199	70,326	17.8
鉱 業	1,079	380,480	26,775	353,705	7.0	武器製造業	6	2,000	783	1,217	39.2
金 属 鉱 業	212	82,619	4,892	47,727	9.3	化 学 工 業	983	262,386	56,192	206,194	21.4
石 炭 鉱 業	607	294,949	19,127	275,822	6.5	石油及び石炭製品製造業	91	14,540	1,714	12,826	11.8
原油及び天然ガス生産業	36	5,282	269	5,013	5.1	ゴ ム 製 品 製 造 業	177	43,326	19,911	23,415	46.0
非 金 属 鉱 業	224	27,630	2,487	25,143	9.0	皮革及び皮革製品製造業	59	5,493	1,364	4,129	24.8
建 設 業	2,012	362,026	91,612	270,414	25.3	ガラス及土石製品製造業	635	90,934	21,250	69,684	23.4
製 造 業	9,968	1,978,960	596,186	1,382,774	30.1	第一次金属製造業	612	220,052	16,688	203,364	7.6
食 料 品 製 造 業	796	74,072	23,541	50,531	31.8	金属製品製造業	538	48,902	7,539	41,363	15.4
煙 草 製 造 業	81	30,281	14,530	15,751	48.0	機 械 製 造 業	1,163	149,752	15,778	133,974	10.5
紡 織 業	1,296	399,364	292,148	107,216	73.2	電気機械器具製造業	562	148,461	39,111	109,350	26.3
衣服及び身用品製造業	117	18,471	13,270	5,201	71.8	輸送用機械器具製造業	535	218,449	16,026	202,423	7.3

付表Ⅱ 都道府県別単位労働組合数及び組合員数(3)

(1956年6月末現在)

都道府県名	組合数	全国組合数に対する割合	組合員数			都道府県名	組合数	全国組合数に対する割合	組合員数		
			合計	女	男				合計	女	男
合計	34,073	100.0	6,350,357	1,535,034	4,815,323	愛知	1,241	3.6	324,516	102,908	221,608
北海道	3,006	8.8	372,463	55,736	316,727	三重	525	1.5	104,920	36,922	67,998
青森	512	1.5	59,566	11,107	44,459	滋賀	245	0.7	55,972	20,158	35,814
岩手	452	1.3	73,983	15,068	58,915	京都	760	2.2	150,005	44,573	105,432
宮城	621	1.8	81,966	18,362	63,604	大阪	2,242	6.6	504,594	141,115	363,479
秋田	549	1.6	73,382	14,343	59,009	兵庫	1,417	4.2	416,486	80,316	336,170
山形	607	1.8	65,265	16,736	48,529	奈良	257	0.8	35,502	10,166	25,336
福島	673	2.0	115,343	27,181	88,162	和歌山	379	1.1	58,678	15,373	43,305
茨城	407	1.2	82,581	17,382	65,199	鳥取	334	1.0	32,227	7,759	24,468
栃木	550	1.6	69,621	17,087	52,534	島根	467	1.4	42,200	11,190	31,010
群馬	686	2.0	84,391	23,522	60,869	岡山	474	1.4	97,932	26,476	71,456
埼玉	609	1.8	108,768	30,742	78,026	広島	788	2.3	153,792	36,448	117,344
千葉	508	1.5	86,417	20,781	65,636	山口	665	2.0	130,447	24,526	105,921
東京	3,725	10.9	887,469	209,493	677,976	徳島	360	1.1	44,642	13,522	31,120
神奈川	1,279	3.8	322,439	57,985	264,454	香川	394	1.2	53,487	14,862	38,625
新潟	822	2.4	137,035	35,860	101,175	愛媛	481	1.4	88,405	22,895	65,510
富山	415	1.2	75,987	23,170	53,817	高知	546	1.6	49,955	14,575	35,380
石川	456	1.3	67,713	21,474	46,239	福岡	1,268	3.7	415,148	78,574	336,574
福井	310	0.9	47,653	16,329	31,324	佐賀	352	1.0	59,863	12,718	47,145
山梨	369	1.1	37,582	11,589	25,993	長崎	487	1.4	112,852	18,259	94,593
長野	1,398	4.1	127,256	34,756	92,500	熊本	558	1.6	84,495	21,398	63,097
岐阜	457	1.3	99,468	35,268	64,200	大分	445	1.3	60,927	15,878	45,049
静岡	826	2.4	148,511	40,050	108,461	宮崎	365	1.1	58,934	14,515	44,419
						鹿児島	812	2.4	81,743	19,896	61,847

注 各組合数及び各組合員数の府県別合計は全国の合計と一致しない。これは単一組織の下部組合の組合員数が他府県にあるその組合の上部組合と重複している場合があるので全国計においてはその重複分を除外して集計されたためである。

(労働省労働統計調査部調——労働組合基本調査)

付表Ⅰ 産業別単位労働組合数及び男女別組合員数(2)

(1956年6月末現在)

産 業	組合数	組 合 員 数				産 業	組合数	組 合 員 数			
		総 数	女	男	総数に対する女の%			総 数	女	男	総数に対する女の%
医療機械、理化学機械、写真機、光学機械器具及び時計製造業	211	42,487	12,808	29,679	30.1	熱、光及び動力供給業	796	149,773	11,062	138,711	7.4
その他の製造業	179	19,531	9,095	10,436	46.6	水道業及び衛生業	148	32,359	2,931	29,428	9.0
卸売及び小売業	1,859	177,949	64,126	113,823	36.0	サービス業	5,172	956,672	318,701	637,971	33.3
金融及び保険業	2,110	323,490	119,950	203,540	37.0	自動車修理業及びガレージ業	140	20,927	1,760	19,167	8.4
不動産業	12	1,739	582	1,157	33.5	その他の修理業	100	8,577	735	7,842	8.6
運輸通信及びその他の公益事業	7,756	1,477,729	183,231	1,294,498	12.4	映画業	126	15,613	5,378	10,235	34.4
鉄 道 業	2,041	406,238	10,040	396,198	2.5	映画以外の興業娯楽劇場及び附随事業	59	4,841	2,758	2,083	57.0
地方鉄道及び軌道業	254	169,165	23,003	146,162	13.6	教 育	2,803	680,257	233,592	446,665	34.3
道路旅客運送業	595	82,756	20,307	62,449	24.5	日本に駐留する外国軍隊施設	127	90,158	7,043	83,115	7.8
道路貨物運送業	564	56,479	3,417	53,062	6.1	上記以外のサービス業	1,817	136,299	67,438	68,861	49.5
水 運 業	102	92,115	1,881	90,234	2.0	公 務	3,374	578,192	125,638	452,554	21.7
航空運輸業	6	453	60	393	13.2	分類不能の産業	20	2,398	264	2,134	11.0
倉 庫 業	101	7,767	1,269	6,498	16.3						
運輸に附帯するサービス業	796	118,216	8,497	109,719	7.2						
通 信 業	2,356	362,408	100,764	261,644	27.8						

(労働省労働統計調査部調——労働組合基本調査)

付表Ⅳ 年次別、男女別労働組合推定組織率

男女別	年次	組合員数	労働者数	労働者数に対する組合員数の割合
女	1948年	1,507,017	3,300,000	45.7
	1949	1,519,782	2,980,000	51.0
	1950	1,304,332	3,440,000	37.9
	1951	1,352,620	3,620,000	37.4
	1952	1,322,014	4,050,000	32.6
	1953	1,357,965	4,050,000	33.5
	1954	1,381,623	4,470,000	30.9
	1955	1,473,734	4,790,000	30.8
男	1956	1,535,034	5,340,000	28.7
	1948年	5,026,937	9,290,000	54.1
	1949	5,126,333	8,940,000	57.3
	1950	4,466,917	9,100,000	49.1
	1951	4,333,215	9,740,000	44.5
	1952	4,397,546	10,170,000	43.2
	1953	4,484,713	10,230,000	43.8
	1954	4,604,545	10,640,000	43.3
子	1955	4,711,614	10,870,000	43.3
	1956	4,815,323	12,190,000	39.5

注 1) 労働省労働統計調査部調——労働組合基本調査による。

2) 雇用者数は総理府統計局労働力調査による。

付表Ⅴ 産業別、男女別労働組合推定組織率

(1956年6月)

産 業 別	女子組合員数	女子労働者数	労働者数に対する組合員の%	男子組合員数	男子労働者数	労働者数に対する組合員の%
全 産 業	1,535,034	5,340,000	28.7	4,815,323	12,190,000	39.5
農 林 業	7,129	380,000	1.9	56,675	380,000	14.9
漁 業 及 び 水 産 養 殖 業	840	10,000	8.4	46,075	240,000	19.2
鉱 業	26,775	30,000	89.3	353,705	400,000	88.4
建 設 業	91,612	170,000	53.9	270,414	980,000	27.6
製 造 業	596,186	1,800,000	33.1	1,382,774	3,900,000	35.5
卸売小売業及び金融保険不動産業	184,658	1,130,000	16.3	818,520	2,070,000	15.4
運輸通信業及びその他の公益事業	183,231	270,000	67.9	1,294,498	1,680,000	77.1
サ ー ビ ス 業	318,701	1,340,000	23.8	637,971	1,500,000	42.5
公 務	125,638	210,000	59.8	452,554	1,050,000	43.1
分 類 不 能 の 産 業	264	0	—	2,134	0	0

注 1) 組合員数は労働省労働統計調査部調——労働組合基本調査による。

2) 労働者雇用者数は総理府統計局労働力調査による。

3) 産業は日本標準産業分類大分類別。

地方単組婦人との懇談会における話題例

全国の婦人少年室では、働く婦人が当面している職場における婦人に特殊な問題について懇談するために、単組の労組婦人代表者との会合をもつていますが、これはそのとき話された単組のなかの婦人の声を参考までにまとめたものです。

組合における婦人の問題

各単組の婦人代表者から話題として出されたことは婦人部自体の問題及び、組合の中の婦人部と他組合機関及び男子組合員との関係の問題との二つに大きく分けることができます。

一、婦人部自体の問題

当初以来、常時問題とされている婦人の組合への関心の低さが、今なお広く、大きく種々の発言となつてあげられていること、婦人部運営途上において成果をあげるため苦心やとまどいがうかがわれる話題が多いことが目立っています。

婦人の組合への関心の低さに関するもの

(全般的なこと)

企業の特性からほとんどが女子であり、組合活動への関心が薄い(紡績、製菓)。

会合に出席するのはいつも同じメンバーである。

役員に女子の進出がない―なり手がいない。婦人部員全般が自分達の代表を役員として送ることに支持と熱意がない。

組合活動をする男子にきられたり、会社からいやがられるので消極的になる。

(既婚者に関すること)

よく問題の対象となる高令者や既婚者が組合活動に非協力的である。

中小企業の既婚者達は、家事負担が多いため組合活動をするひまがない。

既婚者は家庭のことを職場に持ち込むので未婚者がきらう。

女子どうし共通の問題に対して横の連絡を強化しなければならない。

既婚婦人に労働教育、生活合理化の指導等の再教育の必要がある。

既婚者を啓蒙する方法として料理の講習会を開いて試食しながら話し合ふ機会をもつことを考えている。

既婚者の増加に伴い、問題が多いので問題の所在をたしかめるため既婚者座談会を開いたが、集りがわるく無関心である。

会社側と協力して産児制限の指導をしている。

既婚者解雇に全員立上り、解雇取消に成功したのを機会に婦人部を結成したがその後既婚者をふ

くめて婦人の発言力がたかまつた。

(立場の相異からくる相互間の無理解)

自治会と労組が対立してやりにくい(紡績)。

寄宿舎の民主化のため組合はよき保護者となるべく自治会と一請に連絡会をもち話し合ひをしてゐる(紡績)。

現場と事務の婦人が対立する。

未婚者と既婚者、現場と事務、寄宿舎生活者と通勤者間の意見のくい違いの解決と婦人という連帯観念の啓蒙が必要である。

婦人部運営途上の問題

主として婦人対策組織の形態に関するものです。

婦人部だけで会合をもつても発言が全くないので、青年部と合同で開催している。

現段階では婦人だけで諸問題の解決は無理なので、青年の協力を得ている。

婦人部を解消して以来、婦人の集る機会がなくなり問題がつかみにくい。

婦人部を前進させるためにという理由で、婦人部を廃止して青婦対策部としようとしている。

婦人部として独立しているところでは青年部との統合を望み、青年婦人部となつているところでは婦人部の独立をのぞんでいる。

婦人部は以前もあつたが、あまり固かつたので解消し、今年初めに又つくつた。但し婦人部長をおくことは固苦しいので世話役、幹事をおくことにした。

二、組合の中の婦人部

婦人部は組合の中の一機関であり、婦人部員は男子とともに一般組合員であるわけですが、往々にして婦人部が組合から遊離したり、組合が婦人部を特別視したりすることがあるらしく、又男女互の間の理解の不足から婦人部員と男子組合員との間の問題が多いようです。

労働諸団等の組合行事に女子の参加が少いことを理由にして、男子組合員が婦人部に対して協力的でない。

婦人組合員がいる改善要求をする男子組合員は、さらに労働条件の悪い事業場の例をあげて、婦人の申出を旺えよとする。

婦人が進出すれば男子のポストが圧迫されるところと考えている人がある。

組合活動をする女性を「女らしくない」といって男性は好まない。

途中の連絡がわるいため男子組合長まで婦人部の問題が届かない。

男子組合員の支持がないため、組合役員に女子が出にくい。

執行部に婦人がはいったため、男子も婦人問題を理解し、よく協力してくれるようになった。

婦人問題を男子に理解してもらうため機会をつくつてはよく話し合つている。

婦人部長が組合専従になつたので、婦人部の活動がしやすくなった。

「女子は結婚したら組合活動をしなさいのだから幹部教育の必要はない」という組合の方針から夏期大学受講を男子に限っていたが今回、強く希望を出して女子も一名受講することになった。

職場における婦人の問題

みなさんの発言を常に職場の問題として話題となるものと、最近全国的に自立して声が大きくなっているものとに分けられますが、後者の問題のおもなものは「女子、わけても既婚婦人への解職勧告」「企業合理化、オートメーション化による人員整理、配置転換の対象に女子があげられる気配に対する憂慮」「保育施設の要望」等でした。又全体を通して各項目の中に、最近の女子雇用傾向を反映して、既婚婦人に関する問題が大きいことが目立っています。

雇用関係

（既婚婦人に関するもの）

「出産後三カ月以内に退職する」という協定を結ぶことになり、新規採用者はこの契約書を提出しているが、これに対して女子の関心は大きい。

結婚したら退職するようにと勧告する気風が使用者側に強くなってきている。

共稼ぎ、出産者に、それとなく解職勧告がくる。

既婚者に、退職金を増額するからといって退職希望者を募る傾向がある。

三十年代末の退職者は高令者と既婚女子が多かった。

赤字財政による人員整理の対象に既婚者がえられやすい。

夫の考え方が、女子の結婚退職問題と関係をもっている。男性に理解と協力があり、結婚しても働きつけやすい環境があれば、使用者の勧誘にのって退職することも少くなるだろう。

結婚しても退めないことを女子従業員間で申し合せをしているが、男子従業員の協力がえられな

い。

年輩者は販売員から掃除婦に配転させられる（百貨店）。

既婚者は月給制から日給制に切換えられる。

既婚者は従来昼勤だけであつたが、最近配転されそうな気配があらわれてきたので、自ら未婚者と同じく夜勤をするようになった（電話）。

既婚者は臨時として再採用する。

技術の熟練者を会社が必要とするので引留策として、結婚しても辞めなければ、結婚資金を一万円出すが辞めると五千円しか出さない（ゴム・時計）。

（婦人一般に関するもの）

今年は女子の採用が全然なかった。

今年は女子の採用が減少した。

女子は臨時として採用される。

女子の退職後は男子を採用する。電話交換手に試験的に男子を採用し、好評をえている所もある。

職業教育の機会を男女均等にしてほしい。

通信）

女子に責任のある仕事をさせてほしい。

地方財政法適用に伴つて、職員の定数減の問題が起きており、男女差のある停年制がしかれるおそれがある（地方公務員）。

停年制の男女差について打破しようとする者と現状でよいという者と半々である。

組合の力で女子の停年を男子並に引き上げたが、これに対して若い婦人は関心がないばかりでなく、批判の色を表はすものもある。

会社が女子により内容のある仕事を与えようとするとき、「自信がない、心配だ」等といつて辞退するものがある。女子の仕事に対する積極性を高めた。

企業の合理化、オートメーション化による人員整理や配置転換の対象に女子があげられそうな気配が強く、憂慮している（電話・運輸・その他）。

一般労働条件関係

（労働時間、休憩時間）

産後一年間は宿直ができないので、そのしわよせが未婚者にきて労働過重となる（電話）。

既婚者が常昼勤に代りたいという意向が強いので、未婚者がその分の夜勤を引き受けなければならなくなる（電話・その他）。

各社が競争するため、休憩を交替でとり、機械を休ませないので、自然労働強化となる（紡績）。

本務以外の雑用——掃除、社員の弁当の世話等を時間中や休憩時間にやらされる。

朝夕の掃除が超勤として定められ、手当を支給されることになった。

（賃金）

初任給 能率給、昇給、昇格等に男女差がある。

・同一職種の間「作業内容の際にも男女差がある」。

・昇給の際、男子の最低額が女子の最高額と等しい。

・初任給では男女同一賃金でも女子は役職につけないため差がついてくる。

・殊にボーナス、諸手当、出張研修費等に差をつける。

昇進に男女差があつたが、実態調査を実施した結果一応是正され平等になった。

産休は欠勤とみなされ、昇給のストップ、賞与の減額が行われている。

退職金規定が不明確なので団体交渉をしているが、とくに女子は勤務年数が短かいので、この点を考慮に入れ、なるべく有利になるよう申入れてある。

多くの中小企業では結婚資金制度がないため、退職金をあてにして結婚する傾向がある。

母性保護関係

（生理休暇）

生理休暇がとりにくい。

- ・会社側が許可しないので苦痛のあるときは頭痛、腹痛の届出で休む。
- ・手続が複雑である。
- ・人手が少く自分が休むと他の人に迷惑をかける。

給料のほか特別奨励金制度があるが、生理休暇をとると減額される。使用者が出勤率の低下を理由に、休休を無給にしようとしている。

生理休暇の正しいとり方についての啓蒙方法を考えている。

（産前産後の休暇）

結婚又は出産を機会に大部分の者は退職する。

人手不足のため産前産後休暇を基法どおりにとれない。

法的に獲得した産休補助教員制度も、地方予算の裏付けがないため実現をみていない。

既婚婦人十数人が作業補助員（臨時工）として産休者等のいる手薄の職場を手伝うことになってくる。

（保育施設）

保育室を設置、拡充してほしい。

託児所を職場もしくは住居地域に設置してほしい。

保育所は事業場のほかに地域の婦人労働者達が連絡しあい、婦人団体と提携して設置するのがよい。

二年前にくらべて保育室の利用者が増加している。利用者が一、二〇〇円ずつ支出し、あとは婦人部で化粧品を売った利益金で運営している。

既婚者と保育施設設置についての会合をもったが、大して必要を感じていないよう組合の考え方のギャップを感じた。

全国主要労働組合系統表 (1)

全 労 (661,965)		総 評 (3,287,890)	
全 機 同 盟 (309,980)	総 同 盟 (242,317)	全 印 刷 (7,340)	全 専 売 (39,729)
海 員 (83,911)	全 金 同 盟 (64,043)	厚 生 職 組 (3,697)	全 国 税 (31,896)
東 北 電 労 (13,665)	全 炭 鉄 (44,604)	全 電 波 (2,595)	全 医 労 (24,159)
日 駐 労 (11,528)	全 化 同 盟 (31,801)	全 調 達 (2,502)	全 司 法 (16,630)
自 動 車 労 連 (10,204)	造 船 総 連 (28,462)	大 蔵 職 組 (1,800)	全 建 設 (15,104)
全 映 演 (2,717)	全 食 品 同 盟 (13,800)	全 造 幣 (1,597)	全 水 連 (13,796)
	全 交 通 同 盟 (6,089)	文 部 職 組 (1,635)	全 労 働 (13,255)
	港 灣 埠 頭 会 (1,916)	ア ル コ ー ル 専 売 (1,278)	全 商 工 (8,803)
	全 土 建 同 盟 (1,462)		
	新 三 菱 重 工 (22,319)		
	府 県 連 (200,049)		
		日 教 組 (593,117)	化 学 同 盟 (41,644)
		自 治 労 (437,931)	新 聞 労 連 (27,056)
		国 労 (368,605)	全 港 灣 (20,261)
		全 通 (218,013)	全 自 運 (12,655)
		全 電 通 (152,039)	電 産 (9,112)
		全 農 林 (106,307)	日 放 労 (7,328)
		全 駐 労 (81,753)	全 海 連 (4,931)
		都 市 交 通 (46,601)	国 際 電 々 (3,063)
			炭 労 (200,441)
			私 鉄 総 連 (134,374)
			鉄 鋼 労 連 (120,722)
			合 化 労 連 (97,657)
			全 国 金 属 (83,571)
			全 鋁 (69,091)
			全 日 通 (67,920)
			紙 パ 労 連 (47,707)
			全 日 自 労 (150,339)

(附録3)

全国主要労働組合婦人部・青年婦人対策部名簿一覽 昭和三十一年九月一日現在

組 合 名	略 称	所 在 地	電 話	婦人対策 機構名	部長又は 代表者	備 考
日本労働組合総評議会	総 評	港区芝公園八号地二	(43) 四二八四	婦人対策 本部	佐藤幸一郎 (山下正子)	
日本炭鉱労働組合	炭 労	千代田区神田三崎町二 の四	(33) 七六二四 七四八八			なし
日本私鉄労働組合総連 合会	私鉄総連	港区芝高輪南町三〇	(44) 八五二八	婦人部	阿部 竹雄	
日本鉄鋼産業労働組合 連合会	鉄鋼労連	港区麻布赤元町一の九	(48) 二七〇八	婦人部	斎藤 徳次	
全日本通労働組合	全日通	千代田区三年町一	(58) 三六二四	婦人部	大野 はる	
合成化学産業労働組合 連合会	合化労連	港区本芝三の二〇	(45) 五五七〇 五七三〇	婦人部	山口政之助	
全国金属労働組合	全国金属	渋谷区桜ヶ丘一四	(46) 六八七四	婦人部	平沢 栄一	
化学産業労働組合同盟	化学同盟	豊島区高田町二の二五	(97) 三六二九	婦人部	黒島 寅二	
日本教職員組合	日教組	千代田区神田一ツ橋教 育会館内	(33) 六〇二九 七四一三	婦人部	千葉千代世	
国鉄労働組合	国 労	千代田区丸の内二の一 国鉄労働会館内	(23) 四〇四五	婦人部	丸沢美千代	
全日本自治団体労働組 合	自治労	千代田区永田町一の三 一自治労会館内	(58) 〇〇一七	婦人部	山本 清治	
全通信従業員組合	全 通	新宿区信濃町三二四谷 郵便局内	(35) 三三二四	婦人部	坂本 咲子	
全国電気通信労働組合	全電通	港区青山北町四の一	(40) 三三二五		山野 和子	他の専門 部に包含
全専従労働組合	全専従	品川区大井立会町五六 五	(49) 六六一〇 七九二一	婦人部	高橋 兼子	
日本都市交通労働組合 連合会	都市交通	港区麻布一本松七	(45) 五四五三	婦人部	岡本 秋二	
全日本国立医療労働組 合	全医労	中野区新井町五二四	(38) 〇五二六	婦人部	吉住金芳助	
全日本自由労働組合	全日自労	港区芝新橋七の二三 別会館内	(43) 三三〇五	婦人部	西田とし子	
全日本労働組合会議	全労会議	港区麻布市兵衛町二の 四会館内	(48) 六八二五	婦人部	菅原 利枝	
日本労働組合総同盟	総同盟	港区三田四国町二の六	(45) 五七五九	婦人部	上西 正雄	
全国石炭鉱業労働組合	全炭鉱		(45) 七二四三	婦人部	小林 一二	

全国主要労働組合系統表(2)

そ の 他				産別会議 (12,078)	新産別 (36,135)
全国土建 (5,354)	全 特 定 (10,296)	全中総連 (18,028)	全 百 連 (32,475)	電機労連 (118,588)	金 機 金 (19,822)
民放労連 (3,134)	金 麦 労 連 (10,071)	全 旅 労 連 (17,027)	地 銀 連 (31,015)	電 労 連 (117,871)	新 化 学 (7,049)
ホテル、レス トラン従連 (2,117)	全 麻 労 連 (9,092)	全 印 総 連 (16,538)	全 蚕 労 連 (30,595)	市 銀 連 (79,240)	全 建 労 (5,955)
全 証 労 協 (1,036)	映 演 総 連 (8,591)	全 電 線 (16,296)	全 生 保 (30,047)	全 国 一 般 (71,503)	京 都 府 連 (8,074)
都 労 連 (10,000)	全 倉 連 (5,548)	全 相 銀 連 (14,427)	全 捐 保 (23,748)	全 造 船 (58,657)	東 中 労 (429)
機 労 (50,228)	水 労 協 (5,527)	全 国 ガ ス (12,541)	全 国 セ メ ン ト (19,303)	全 外 連 (38,972)	
高 教 組 (30,168)	全 信 連 (5,473)	車 労 連 (11,740)	全 石 油 (18,142)	土 建 総 連 (34,522)	

- 注 1) () 内数字は組合員数
2) は概ね女子組合員数の多いもの
3) 組合員数は、昭和31年6月末労働省労働統計調査部一斉調査による。
4) 但し市銀連、地銀連、都労連については婦人少年局調査による。

労働組合のなかの婦人

第56号
1956年

昭和32年6月30日印刷

昭和32年7月10日発行

編集者
労働省

東京都千代田区大手町1の7

労働省婦人少年局

印刷所

東京都千代田区麹町5の2

杉田屋印刷株式会社

対人

労働省婦人少年局作成

全日本造船労働組合連合会	造船連	港区三田四国町二の六	(45)七二四三	青年婦人対策部	伊丹 正雪	
全国化学労働組合同盟	全化同盟		(45)五七五九	青年婦人対策部	斎藤 英雄	
全国繊維産業労働組合同盟	全繊同盟		(45)五七九六		船山 登英	他の専門部に包含
その他						
全国電力労働組合連合会	電労連	港区麻布代町一	(45)八六七一		田田 一郎	他の専門部に包含
全国電気通信労働組合連合会	電機労連	港区木芝三の二〇	(45)四九八八		藤田 久	
市中銀行従業員組合連合会	市銀連	中央区日本橋二の二 エンバヤビル内	(45)三二二二	青年婦人対策部長	青木 久雄	
全日本造船労働組合	全造船	豊谷区原宿三の二九八	(40)三二六四 (45)四六七七	青年婦人対策部長	中野 信三	
全国系労働組合連合会	全系労連	中央区京橋三の二片倉ビル内	(28)四八〇六	婦人対策部	吉田 止久子	
全国生命保険労働組合連合会	全生保	中央区日本橋奥町三の六	(67)五五五一	婦人部	今井 静子	
全日本百貨店労働組合連合会	全百貨連	台東区下町坂町九	(84)一〇七八	婦人部	堤 榮子	
全国地方銀行従業員組合連合会	地銀連	港区青山南町六の一二〇	(40)六六二三		杉本 忠司	他の専門部に包含
全日本損害保険労働組合	全損保	中央区銀座西二の一	(56)四二九一	青年婦人対策部	大橋 啓	
全国印刷出版産業労働組合連合会	全印総連	文京区久堅町一〇八 共同印刷内	(92)三二一九	青年婦人対策部	岩本 英二	
全日本ホテル・レストラン従業員組合連合会	ホテル・レストラン従業員連	港区芝新橋七の一二	(43)三五六二	青年婦人対策部	蓬川 義友	