

婦人労働資料 第85号

労働組合のなかの婦人

——1960年——

労働省婦人少年局

労働組合の中の婦人

— 1 9 6 0 —

は し が き

1960年の労働界は好況にともなつて雇用が伸びたために、既存の労組のなかの組合員も増加し、中小企業を中心とする未組織の分野にも労働組合の結成がすすみました。例年行なわれる夏季及び年末闘争も、好況を反映して、比較的平穏のうちに解決しました。しかし、社会党の分裂、民社党の結成等の政界の動きは全労、総評ひいては、傘下の単組内部にも大きな影響を与えました。また安保闘争をめぐりかつてなかつた程の大規模なストを、総評を中心とする労組が実施したことや、人員整理をめぐつた三井三池の大争議は世の衆目を集めた大きな事件となりました。

一方、婦人の多い分野で今まで組織化のすすまなかつた病院の労使関係に、はじめて全国的に長期に渉る争議が統発し、「看護婦の人権スト」として人々の関心をよびました。

このような情勢の中で労働組合のなかの婦人はどのような動きをしめし、どのような活動をしたでしょうか。婦人少年局では、例年労使の参考に資するため、「労働組合のなかの婦人」を資料として、刊行していますが、本年は「グラフで見た労働組合の婦人」を別冊といたしましたので、単組における婦人部の活動状況を各組合発行の記録、機関紙誌、その他の印刷物を主として参考にして分析集録しました。

ここにかかげたものは特にすぐれたものを集めたわけではなく、ありのままの事例を広範囲にあつめて御参考に供しようとするもので不備の点多々ありますが、婦人組合員の皆さん並びに婦人の労働教育に関心の深い方々のために、幾分でも御役に立てば幸いです。

1961年7月

労働省婦人少年局

労働組合のなかの婦人

目 次

I 組合活動に対する婦人の参加状況 -----	1
1 婦人の組織状況 -----	1
2 決議機関における婦人の参加 -----	2
3 婦人と組合役員 -----	4
II 組合がとりもつた婦人に関する諸問題 -----	7
1 賃金問題について -----	8
2 結婚退職、定年制について -----	10
3 労働保護について -----	11
III 婦人部の活動 -----	14
1 婦人対策機関 -----	14
2 組織活動 -----	24
3 教育活動 -----	26
4 調査活動 -----	27
5 福祉活動 -----	36

I 組合活動に対する婦人の参加状況

1 婦人の組織状況

婦人組合員の数は全国で約194万人その推定組織率は280%男子の369%に比べてかなり低くなっています。しかし、男女組合員総数の約26%（註1）は婦人がしめております。なかでも繊維、百貨店、生命保険、医療等の関係の労働組合は、全組合員の60%以上が婦人でしめられており、数の上から云えば婦人組合員の動き如何が、組合全体の動きを左右することが出来るほどの大きな勢力をしめています。わが国の労働組合も今日では社会のなかで否定できない実質的な力を持つようになり、婦人もそのなかで大きく成長していることも事実です。

しかし、その組合員としてのあり方には、まだ多くの困難な問題をのこしているのが現状でしょう。「役員やリーダーばかりが活躍して、下部から浮き上がりがちである。」というのは労働組合ばかりでなく、他の組織にも共通の悩みですが、特に婦人の組合参加にはこの問題が大きいようです。その理由は、いろいろありましようが、男子にくらべて職業経歴の短いことや年齢の若いことなどのために、労働組合の活動に対しての無関心や無理解から、組織活動に対する態度が消極的になり易いなどが主なものとして考えられます。したがって、数の上では相当な勢力をしめながら、組合全体の活動から見ると婦人組合員は、総じて男子組合員と肩を並べて活動する上にいろいろ問題があり、したがって、職場にある婦人たちの声が、組合活動のなかに十分に生かされない憾があります。

註1) 1960年6月労働省調

グラフでみた労働組合の婦人—1960年—婦人労働資料第83号参照

2. 決議機関における婦人の参加

各組合員の意見を反映する場は、職場の話し合い、職場大会をはじめとして、組合の最高決議機関として組合大会などがありますが、会議が民主的に運営されることが必要であると同時に、会議の構成員が自分の意見を積極的にはつきり発言することが大切な条件です。婦人の場合、一般に命令の若いことも手伝って従来の人々のものの考え方や、婦人自身の経験や訓練の不足などから、大勢の組合員の集まっている前で、自分の意見をはつきり発言すること、困難を感じる人がまだ多いようです。そのため、仲間どおしでは、うまく話せるのに会議が大きくなればなる程、発言に勇気を要します。まして、組合の全国大会など組合歴の長い男子の大勢出席する会議に代議員として出て、組合員の意見を代表して発表するなどは一般婦人組合員にとって、なかなか困難が多いようです。全国組織のなかで婦人の多い組合の実情からみると全国大会に代議員として婦人もかなり選出されています。しかし、その選出の割合は、全組合員中の婦人の割合をはるかに下回っています。（A表参照）たとえば最も婦人代議員の割合の多い医療関係のある組合で代議員総数320人中婦人100人ですが、この組合は婦人が組合員総数中6割をしめていることから考えれば、決して多すぎる数ではないでしょう。回答された28組合のうち、代議員のなかに婦人のいない組合が6組合、1及至2人が5組合など、婦人代議員の選出が著しく不振な場合がかなりみられます。婦人のなかから、どのようにしたら、代議員を出すことができるかは、どの組合でも一つの問題であり、出席した婦人の代議員の活動をどのように援助したらよいかは第二の問題でしょう。

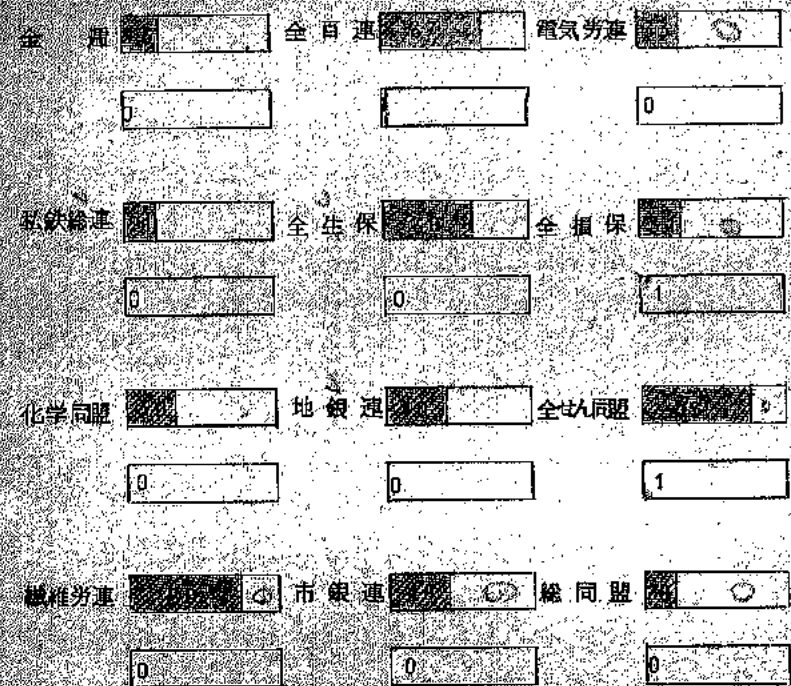
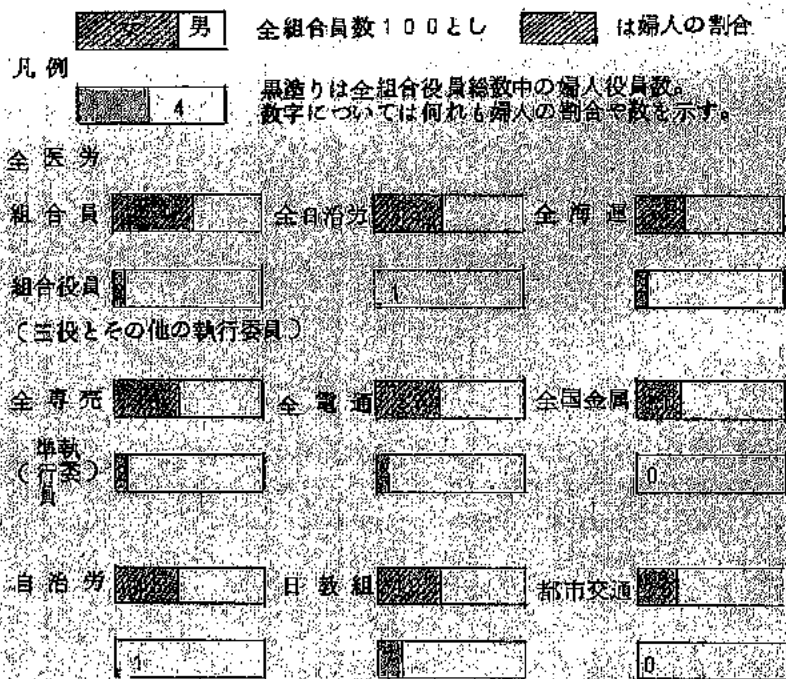
A表 主要労働組合並びに大会代議員における女子の割合

組合名	組 合 員 数			代 議 員 数		
	総数	女子	総数に対する女子の割合	総数	女子	総数に対する女子の割合
全 医 労	21,000	12,800	61.0%	320	100	31.2%
全 専 売	37,000	16,000	43.2	182	7	3.8
自 治 労	350,000	150,000	42.9	537	20	3.5
全 日 自 労	120,000	95,000	79.2	195	18	9.2
日 教 組	550,000	220,000	40.0	478	80	16.7
全 電 通	180,000	70,000	40.0	345	25	7.2
全 海 運	6,000	2,000	33.3	72	12	16.7
全国金属	150,000	45,000	30.0	299	1	0.3
都市交通	60,000	15,000	25.0	245	0	0
全 通	218,814	47,542	21.7	508	15	3.0
私鉄総連	162,631	33,759	20.8	466	1	0.2
化学同盟	32,000	9,600	30.0	139	6	4.3
繊維労連	22,000	17,600	80.0	158	25	15.8
全 官 連	30,000	20,000	67.0	145	25	17.2
全 生 保	30,000	18,000	60.0	500	48	9.6
地 銀 連	37,000	15,000	40.5	89	0	0
市 銀 連	82,632	33,299	40.3	86	0	0
電機労連	177,055	60,000	33.9	442	1	0.2
全 損 保	27,016	8,507	31.5	233	4	1.7
全せん同盟	369,510	277,132	75.0	459	11	2.4
総 同 盟	283,900	56,600	20.0	397	3	0.8
新 三 菱	28,500	2,500	8.8	143	5	3.5
全 食 品	20,000	5,000	25.0	100	2	0.2
合同労組	670	400	59.7	37	18	48.6
全 映	2,900	1,044	35.0	55	0	0
造船総連	30,000	3,000	10.0	128	0	0
日 産 協	162,400	7,600	4.68	19	0	0
金 日 連	60,000	4,000	6.7	324	1	0.3

3 婦人と組合役員

婦人の組合活動が一般的に男子に比べて消極的であることは、婦人の組合役員の少ないことから現れます。(A図参照)単組や地方支部等には、婦人の執行委員長や書記長の選出されているところもありますが、今回、全国組織を持つ中央機関を訪問したときの回答によると、三役に婦人は全くなく、執行委員に選出されている組織が28組合の中10組合、執行員総数(三役も含む)705人のうち21人にすぎませんでした。

A図 全国組織をもつ組合における婦人の組合員と役員



- 婦人役員の選出されない理由として、機関紙誌やいろいろの組合会議の記録などがあげている例を次にかかげておきます。
- 女子組合員が、女子役員には協力しないと云う傾向があるため、婦人役員が出ないのだと述べています。(食品)
 - 若年層が多いために組合に対する意識がない。(繊維)
 - 勤続年数が短かく新陳代謝がはげしいため役員が育たない。(繊維)
 - 女子組合員間の年齢の開きがあり、意思の統一が出来ない。(繊維)
 - 結婚して世帯もちが多くなり、それ等の人は、身の生活

が忙がしいので組合にまで手が廻らない。(通信)

- 男子の理解が充分にない為、女子役員が活躍しにくい。

(通信)

- レットページ当時のような過激な青婦部では、反つて全体の組織を圧迫し、組織等必要ないと反対する等青婦部に対する誤解がある。(その他)
- 男子に互して意見交換出来る力をもつ者が少ない。男性の執行委員のなかに1人でとびこんで活動するのは、心もとない。(通信)
- 運動がきびしくなれば夜おそくなることもある。それがつらい。(通信)
- 婦人役員には、未婚者がなれば良い、役員は男性の方が良いと云う気持が強い。(通信)

婦人の組合員としての実力不足、依存心のつよさ、組合運動の必要をみとめていながら、受動的な態度の消極さなどが役員選出を困難にしているものと思われます。

全国組織を持つある組合の支部では、婦人役員が欠けたために前年まで調査活動をして、やつと支部独自の託児所をつくる段階にまできていたのにまつたく頓座してしまつた。(通信)これは、組合のなかの婦人の問題は、婦人自から活動して婦人たちの意見を組合のなかに反映することが必要だということをよく示しています。

婦人活動家を多く育てるにはどうしたらよいか、婦人が組合の役員になり手が無いのを如何するか、この問題を如何して解消するかと云うことが多くの婦人役員達の課題になつております。

Ⅱ 組合がとりあげた婦人に関する諸問題

婦人の職場の問題は、男女をとわず、労働者全体の労働環境や労働条件が向上することによつて、その大部分が基本的に解消するものと予想されます。特に婦人の多い組合は特別に婦人の問題として取りあげなくても、一般の労働条件向上への活動のなかに、婦人問題もおのずから含まれていく場合もみられます。1960年の病院争議のなかで看護婦の労働条件の向上、看護婦の母性保護の改善などが行われたのもその一例です。

又、全せん同盟、繊維労連から、それぞれ出された申請にもとづいて、日本ではじめて、最低賃金法第11条、(労働協約の拡大適用による地域的最低賃金)にもとづく最低賃金が、全せん同盟化繊部会関係は全国一率適用を、繊維労連関係は、関東一円に適用されることになりましたが、これによつて、最も大きな利益を受けたものは、婦人労働者でした。

しかし現在わが国の婦人の社会的地位が一般に低く、人々の婦人の労働についての考え方が長い間の因襲から充分ゆけきれないために、働く婦人が職場で直面している問題のなかには、当面、組合としても婦人のために特別の考慮を払わなければならないものが数多くみられます。戦后から今日に至るまで、たゆまず努力されてきた婦人労働者の母性保護に関する一連の問題や、男女同一賃金をはじめとする職場における男女の均等待遇に関するものなどがそれです。

次に、全国組織をもつ組合及び協議体において組合大会や、組合年間運動方針にとりあげられた職場における婦人問題の事例をひろつて、掲げることとします。(カッコ内は所属産業)

1 賃金問題について

- 年功序列賃金から次第に男女同一賃金へ賃金が企業のウツだけで考えられている傾向を克服して、社会的評価を得ることを前提とするために、賃金配分についてグループ別調査を行ない、賃金の研究を深めている。男女格差是正、初任給格差をつばい等を目標にたてていした討議、教育宣伝を行ない、早目に要求を提出、団交のなかでも教育をつよめていく。
(化学)
- 賃金に対する関心が高まった。低いと云う自覚がでてきた。特に設備の近代化した職場に多く、男女差をつばい一率配分をとりあげろという声が多いが解決までに至っていない。
(食品)
- 賃上げ闘争のなかにおいて男女に格差ができないよう努力した。会社によつては女子は賃上げする必要なしと云うところがあるので、交渉の際、度々の話し合いで、その意識を少しでも防ぎ、縮小せしめている。
(運輸)
- 賃金について、今まで関心のなかつた看護婦達が懇談会や学習会等により意識が高まり、今回の看護婦平均3,600円の賃上げになつた。
(合同労組)
- 大巾賃上げと学歴差、男女差等の差別待遇を組合全体の問題とする。安定賃金、職務給導入への反対闘争を強化する。
(金融)
- 賃金について、学習の段階である。実情の把握、資料の作成、会議開催等により、理論を深かめ、闘争の中心者となる。
(製造業、運輸、医療)
- 男女同一賃金を組合目標として掲げている。
(金融保険)
- 男女同一賃金の理念は認めるが、解決が困難な為具体的に動いていない。
(運輸)
- 職務評価の格付が行なわれたが、男女差があり、男女同一

労働同一賃金でないところに問題があり、再評価、格付是正の要求をしているが未解決である。(煙草)

- 学習活動を活発に行ない。会社側の方針の実態、組合のおかれている情勢を適確につかむ努力を積み重ねている。(保険)
- 昇給の決定に伴つて、各分室の組合員に新給与に対する印象とその率直な声をあつめると
△ 金額的には、予想していたものより多かつた。しかし男女の差があまりにもひどい。低勤続年数のもので差がでているとはあかしい。
△ 全体のアップ率、絶対額については満足していると思われるが、年々女子が低ランク(級数一考課によつて決定され、非役職社員の給与テーブルは1級から13級=ラジク=までである。)に圧縮されて、今後はランクの異動→上昇は女子の場合なくなるのではないか。
△ 賃金増額にいられている同一労働同一賃金の精神からみれば、なぜ女子全員が低ランクにおさえられてしまうのかわからない。(女子は13級あるうちで1級から、6級までしかない)いつもこの件について意見をだしても、他支部他産業に比較して上位にあるからといつて納得のいく答えがえられない。
このような事態をカモフラージュするために、女子の給与テーブルを別にしようという意見もでている。
△ 女子社員のランク固定化がとくにいちじるしく、明確な説明を求めているが、納得できる説明が得られない。
△ 「私の会社の給与はよい」と思つた入社当時のことがおかしいくらい近頃の賃金は低い……ということが切実に感じられるようになった。自分の給料だけで生活できるようになるのは何時の日かしら。
△ 男子と全仕事を与えられて負けずにやつていますが、経験年数が多くなつても入社当時とおなじランクとは全く考

えさせられる。(保険)

- 男女格差について全体の傾向として問題意識が高まっている。(保険 御小売)

2. 結婚退職、定年制について

最近、婦人は、年齢が高くなつてもできるだけ長く働こうとする傾向があり、結婚しても職場を離れずに続けて働く婦人が多くなつてきています。これにともなつて女子の特に既婚婦人の母性保護や高賃金が問題になつてきております。

既婚者の配置換、避地転勤、退職公募、入社当初、「結婚すれば退職する」「新入者から5年勤続すると退職する」と云う誓約書の取交し等、いろんな方法で、結婚退職、定年問題等として、とりあげられております。

これ等に関する女子の特殊な取扱いについて主要組合における活動状況を伺つてみますと、

- 「既婚者を守る闘いを強くすすめる」ために、幹部は各組合を直接たずね、組合の方針や情勢を組合員に話し、みんなで職場の要求をもちあげてゆく、オルグ活動を活発にして、要求を強める。(繊維)
- 女子既婚者に対する交替番を、組合員の団結の力で有利に解決することができた。会社で昨年7月から2交替制にきりかえたがこのうち女子既婚者(42名)は、全員昼専になつていたが本年3月新婚早々の人に交替番につくようにいわれ、個人の力ではとても解決できないと、組合に相談した。組合ではさつそくこの問題をとりあげ協議し、職場の実態や、共稼ぎの人達の声をきき、2交替勤務の疲労は大変なもので実際には難かしく、結局は退めていかなければならないという意見に集約されたので、組合は、会社へこれを撤回を要求し

た。三役交渉で8回にわたつて話し合いをつづけた。この間職場の有志数名が中心となり、既婚者の2交替勤務反対の署名運動が職場の中におき、女子組合員有志数名が発起人となつてはじまつたこの署名運動は、職場全体にひろがり、女子既婚者は勿論、未婚者も年配者も、男子もみんな署名に参加した。こうして運動が高まり、会社は八回目の交渉で完全2交替制からはずし、早番後番勤務とすることになった。(繊維)

- 2.5才定年、既婚者退職勧告を交渉の結果撤退させた。(繊維)
- 3.0才定年、結婚したら退職する。春闘で結婚退職のみをてつばいせしめた。(金属)
- 2.5才定年の問題をとりあげているがまだ解決しない。(サービス)
- 結婚又は、2.5才過ぎると昇給率が下がり自然淘汰をねらう。(金属)
- 結婚退職誓約書の徴収、廃止について、解決が進捗しない。(サービス)
- 既婚者の営業所への配転、不利益待遇等不当な圧迫をはねのけて既婚者をまもる。(金融)
- 結婚退職を普通退職より条件をあげる。結婚、出産に基づく退職一時金を「有利」にという意見。(サービス、運輸)、退職奨励金支給増加を願う声と、「それを認めると事実上女子の定年切下げを是認することになる」という意見と目下対立中で、後者の意見が組合内でやや優勢。(運輸)

3. 労働保護について

- イ 機械の合理化に伴う労働強化を緩和させるため、人員確保

を目標としているところが多くみられます。

- 2 交替制でつばい、深夜業廃止。(繊維)
- 労働強化緩和のため。(合同労組)
- 完全休暇獲得、年次有給休暇、生理休暇、産前産後休暇等
人手不足でとりにくいのを排除する。(金融、金属、サービ
ス、その他)
- △ 労働時間の密度の緩和。(金融)
- △ 適正な作業量を生み出す。(運輸通信)
- △ 労働強化、能率給について学習中。(化学)
- △ 適正な人員配置要求。(金融保険)
- 女子労働者の労働基準法をまもるための活動として
- 労働基準法厳守、残業時間の制限。(金融)
- 生理休暇診断書提出のてつ廃、是否について地方討論の課
程。(化学)
- 生理休暇の出勤加算。(出勤日数として取扱う)。(運輸)
- 休憩時間の設定。(運輸)
- 4 4 時間制勤務実施のため、人員増を要望。(医療)
- ハ 既婚婦人の増大により、積極的な既婚婦人対策として
- 産休代替要員の法制化。(公務)
- つわり休暇及び産前産後 8 週間。(運輸通信、煙草、金融保
険)
- 保育時間の確保(1 日 2 回各 4 5 分与える。勤務してから、
与えるのは、困難なので、実際には 4 5 分遅く出勤し、4 5
分早く帰る。)(運輸)
- 組合の特殊性から、(老令者が多い)種々問題があり、一
般健康管理の徹底を望んでいる。(その他)
- ニ 託児所、保育所設置について。
- 職場内に託児所を設置し、保母を職員とする。(運輸通信、
その他)
- 職場限りで運営されている保育室を正式に託児所と認めさ

せ、施設の完備を行なう。(運輸通信)

- 満 1 才と云う年齢制限を撤廃させる。(通信、その他)
- 子看休暇、子供の病気の際、医師が認めた期間、主に母親
であるが、子看休暇を認めてほしいと云う要求が出されてい
る。(煙草)
- 支部において、朝の掃除、お茶汲等のサービス労働に対し、
手当を要求中である。(重工業)

Ⅱ 婦人部の活動

1. 婦人対策機関

婦人対策機関は、婦人部、青年婦人部、青年婦人対策部、青年婦人協議会、婦人懇談会等の名称でよばれており、その他、組織部や教宣部のなかに婦人対策担当の部員をおいている場合などがあります。

名称が違いうように、それぞれその目的、性格、権限、組合の中における地位、活動はん围なども異なつたものをもっています。

多くの場合これらの機関は婦人対策に関して執行機能的役割を果たすものと、協議もしくは決議機能的役割を果たすものとなつています。

これら機構の設置運営については組合同規約等の中にうたわれているものも、うたわれていないものもあります。

事例 A

青年婦人部規則

第一章 総則

第〇条 この規則は、全日本〇〇団体労働組合同規約第二十七条にもとづく青年婦人部の運営に関する規則である。

第〇条 青年婦人部は、都道府県連青年婦人部で構成する。

第〇条 青年婦人部は、〇〇〇〇の目的達成のため各都道府県連青年婦人部の強固団結により、〇〇〇の推進力となる。

第〇条 前条の目的達成のため、次のことを行う。

- 〇 青年婦人部に必要な各種の調査研究及び決議。
- 〇 〇〇〇中央執行委員会に対し必要な意見の提出。

〇 〇〇〇中央執行委員会の依頼を受け、専門事項について業務執行の一部を担当する。

〇 その他目的達成に必要な活動。

第二章 機関

第〇条 青年婦人部に次の機関をおく。

- 〇 中央委員
- 〇 常任委員

第〇条 中央委員会は、青年婦人部の意思決定機関であつて、次の権能をもつ。

- 〇 規則の決定及び変更
- 〇 役員を選出承認
- 〇 事業の決定及び承認
- 〇 その他必要な事務の審議決定

第〇条 中央委員会は、各都道府県連青年婦人部毎に青婦2名宛選出された委員で構成し、年一回開く。

第〇条 常任委員会は、執行機関で次の権能をもつ。

- 〇 中央委員会への提出議題の作成
- 〇 中央委員会の決定事項の執行
- 〇 その他緊急事項の執行

第〇条 常任委員会は、役員及び青年婦人部に属する中央執行委員を以て構成する。

第三章 役員

第〇条 青年部に次の役員をおく。

- 部 長 1名
- 副 部 長 2名 青婦各1名
- 常任委員 18名 地連毎に青婦各1名

第〇条 青年婦人部長は中央執行委員より選出する。

第〇条 部長は青年婦人部を代表する。
副部長は部長を補佐し部長事故あるときは代理する。

第〇条 役員は任期は1年とし、毎年中央委員会に於いて選

出する。

第四章 附則

第〇条 青年婦人部の規則の決定変更は、青年婦人部中央委員会の決定により〇〇〇中央委員会の承認をうける。

第〇条 以上の規則にかゝわらず〇〇〇〇年〇月〇〇日より〇〇〇〇年〇月〇日まで第〇条中副部長2名としてあるその1名を婦人部長とし、〇〇〇中央執行委員としての資格を得ていくものとする。

第〇条 以上の規則にかゝわらず1960年8月16日より17日まで開かれた第〇回中央委員会を第〇回定期総会と呼称する。

第〇条 この規則は〇〇〇〇年 月 日に廃止する。

但し新規則による青年部及び婦人部の定期総会はそれぞれ「第〇会」と呼称、継称されるものとする。

事例 B

婦人部規則

第〇条 この規則による婦人部は〇〇〇都道府県支部分会の婦人部によつて組織される。

第〇条 婦人部の目的は婦人の統一の団結の力によつて婦人の啓蒙日常の諸要求並びに諸権利を闘いとり、男女の差別などあらゆる封建的な制度をうち破つて地位の向上を図る。その為に他団体、他労働組合の婦人部とも積極的に交流を行う。

第〇条 全国婦人部会議は毎年1回定期に開く。この全国婦人部会議は婦人部の最高決議機関であつて、都道府県支部分会から選ばれた代表により構成する。会議の召集は中央執行委員会が行う。但し中央執行委員会が必要と認めたときは臨時に全国婦人部会を召集すること

ができる。

第〇条 婦人部には、部長1名、副部長2名をおき、部長はこの部の業務を統括する、部長事故の場合には、副部長又はこれに代るものが代行する。

第〇条 部長、副部長又はこれに代るものは婦人部会議で選出し大会に報告して確認を求める。

第〇条 婦人部は地域協議会又は地方協議会を作ることができる。

第〇条 この規則の改廃は全国婦人部会で行う。

事例 C

青年婦人協議会規則

第〇条 この会は、〇〇〇〇青年婦人対策部運営要綱に基き設置し、〇〇〇〇青年婦人協議会と称す。

第〇条 この会は、〇〇〇〇加盟組合青年婦人をもつて組織し事務所を〇〇〇〇本部内に置く。

第〇条 加盟組合は各地協の下に協議会を設ける。

第〇条 この会は〇〇〇〇交通青年婦人対策部の方針に従い次の活動を行う。

1. 〇〇〇〇機関決定の推進
2. 教育・啓蒙
3. 積極的に組合活動に参加し、組合の強化
4. 青年婦人の労働条件の向上
5. 加盟組合青年婦人部相互間の情報交換
6. その他必要と認められる事項

第〇条 この会に次の機関を置く

1. 代表者会議（註6大都市各2名、中小都市各1名－3.4組合）幹事会
2. 代表者会議は毎年1回議長が招集し、代議員数はそ

の都度幹事会において決める。

3. 幹事会は第〇条の役員をもつて構成し、必要に応じて議長が招集する。

第〇条 この会の機関は構成員の3分の2以上の出席を以て成立し、議事は出席者の過半数で決める。

第〇条 この会に次の役員を置く。

議 長 1名

副議長 2名（註、内1名は婦人部長）

幹 事 11名（註、6大都市各1名、5地協より各1名）

第〇条 この会に要する経費は本部からの支出並びにその他の収入を以てあてる。

事例 D

婦人部規定

第〇条（目的） この規定は、〇〇〇規約により〇〇〇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員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、あわせて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婦人部全国会議をもつ。

婦人部全国会議できめたことは決議機関の承認をうける。

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＝婦人部代議員（中央委員区分数と同数を選出する）地方協議婦人部長、執行部役員

開催＝定期全国大会と同時期および臨時に必要と認めたときに委員長が招集する。

議長＝婦人代議員の3分の2の出席で成立し、議事は出席代議員の過半数によつて決定する。

事例 E

部則

第〇条 〇〇〇労働組合婦人部は〇〇〇労働組合の規約第〇条にもとづく婦人部組合員で組織する。

第〇条 婦人部員は〇〇〇労働組合規約による外、この部則による権利義務をもつ。

第〇条 婦人部は組合の主旨にそい、自主的運動によつて婦人の地位向上をはかり、その特質を生かして組合運動強化の推進力となることを目的とし、そのために必要な活動及び事業を行う。

第〇条 婦人部は中央本部、地区本部、支部の各婦人部でもつて構成し、その構成は組合の例による。

第〇条 婦人部に次の機関をおく、中央委員会、中央常任委員会

第〇条 地方、地区婦人部に決議機関と執行機関を置く。

第〇条 支部婦人部の設置は地区婦人部で定める。

第〇条 中央委員会は婦人部最高の決議機関とし、中央常任委員及び役員で構成し、毎年2回、4月と10月に部長が招集する。

但し、中央常任委員会が必要と認めた場合及び中央委員3分の1以上の要求があつた場合は中央執行委員会の承認をえて、臨時に開かなければならない。

第〇条 中央常任委員会は中央委員会の決議を執行し、又緊急事項を処理し、中央委員会に責任をもつ。

中央常任委員会は役員で構成し、部長が必要に応じて招集する。

第〇条 中央委員会は、地区本部毎に婦人部員が平等に参加する機会を与えられた直接無記名投票によつて婦人部員数1,000名毎に1名(端数は501名以上1名を加える)を選出する。

但し、婦人部員数1,000に満たない地区は、最低1名を選出する。なおこの場合の婦人部員数は、委員会が招集される月の前度月末日現在のものとする。

第〇条 中央委員会の議長、副議長は中央委員より選ぶ。常任委員会の議長は婦人部長があたる。

第〇条 会議はすべて3分の2以上の出席がなければ開くことができない。議事は構成員の過半数で決し、可否同数の場合は議長がこれをきめる。

役員は中央委員会に議決権をもたない。

第〇条 婦人部に次の役員をおく。

婦人部長	1名
副部長	1名
中央常任委員	10名

第〇条 婦人部長は婦人部を代表しこれを統轄する。副部長は部長を補佐し、又は代理する。

中央常任委員は中央常任委員会を構成し、業務を掌理する。

第〇条 婦人部長、副部長は中央委員会において中央委員の直接無記名によつて選び、組合全国大会の承認を得なければならない。

第〇条 中央常任委員会は中央委員会において、各地方より推せんされた者を完全連記直接無記名投票によつて選ぶ。

第〇条 役員及び中央委員の任期は1年とし、毎年4月に改選する。

但し、再選は妨げない。

第〇条 婦人部の経費は組合費であつて、活動、行事計画及びその必要予算を計上し中央執行委員会の議を経て、組合全国大会の承認を求める。

第〇条 地方婦人部、地区婦人部の部則は、この部則に反しない限り自主的に設けることができる。この場合は中央本部に届出なければならない。

第〇条 本部則に明示されていない事項は、組合規約及び部則に準じて取扱うものとする。

第〇条 この部則の改廃は中央委員会で3分の2以上の賛成がなければできない。

第〇条 この規則の変更があつた場合は、組合全国大会の承認をえなければならない。

労働組合婦人部設置細則

第〇条 婦人部長及び副部長は中央本部に専従する。

第〇条 婦人部長及び副部長は中央委員会に発言する権利を有する。

第〇条 支部における婦人部運営に当り、部員数少数の支部に限り青年部と合同の青婦部を設置することをさまたげない。

第〇条 婦人部各機関の招集は婦人部長が行うが、中央執行委員会の承認を得るものとする。

第〇条 婦人部経費の支出は中央本部会計処理規定により行い、婦人部費の独立の会計は設置しない。

事例 F

婦人部運営要綱

第〇条 この要綱は、組合規約第〇条および同条確認事項にもとづき婦人部の運営を円滑にするために設ける。

第〇条 婦人部は、婦人の社会的、経済的地位の向上をはかるとともに、部の特殊性を発揮して組合活動を推進することを目的とする。

第〇条 婦人部員は組合員の婦人とする。

第〇条 婦人部につき協議機関を置く。

- 1 婦人部全国協議集会
- 2 各地区婦人部長会議

第〇条 1 各地区、支部婦人部長会議は、中央役員ならびに各地区、支部婦人部長をもつて構成し、年1回、定期全国大会終了後、原則として1ヶ月以内に中央執行委員会の承認を得て中央部長が召集する。

2 各地区婦人部長会議は、中央役員ならびに各地区婦人部長をもつて構成し、年3回必要に応じ中央執行委員会の承認を得て、中央部長が召集する。

第〇条 婦人部の役員はつぎのとおりとする。

部 長

第〇条 部長は婦人部を代表し、これを統轄する。

第〇条 部長は、婦人部全国協議集会で候補者を選出し、中央執行委員会の承認を受ける。

第〇条 各級機関婦人部は、この要綱に準じてそれぞれ運営

要綱を設置し運営する。

確認事項

第〇条

- 1 地区においては、最低といえども各支部部長会議をもつて運営する。
- 2 支部においては、最低といえども各分會部長会議をもつて運営する。
- 3 分会は、全員部会を原則とし、さらにブロック別、比例代表などによる幹事会をもつて運営する。
- 4 青年部、婦人部の運営については、各級機関の運営上の実体にもとづき、合同運営をふくめた弾力性ある運営を行なうことを確認する。

但し全国協議集会は、青年部、婦人部別々に運営する。

第〇条 副部長の設置、人員などは各級機関の自主性による。

第〇条 副部長は部長を補佐し、部長に事故あるときは、その代理をつとめる。

婦人部や婦人対策部の活動は、年1～2回開かれる婦人部代表者会議や、婦人部大会等の協議結果にもとづいて、具体的に企画され、それにもとづいて運営されているのが普通です。

その内容としては組織活動、教育、啓蒙、文化活動、調査、資料作成、機関紙誌等の発行などがあげられます。はじめの頃は専ら部員の組織、啓蒙活動に重点がおかれていたようです。

また組合への関心と理解を深めめるために行なう教育、啓蒙活動にあわせて、レクリエーションや文化サークル活動が行なわれておりました。

現在は、多くの諸組合に於て調査活動が活潑にみられるようになっていきました。調査結果による実情の把握、問題点の分析、

対策等調査結果を中心にして活動が進められております。

その運営の現状を機関紙誌やその他大会資料などからみると、年1～2回の定期婦人部大会や婦人代表者会議の開催、各支部の婦人部長会議、横のつながりを目指す職場交流婦人懇談会等の開催によりその時々の問題を把握協議し、意見や経験の交流を行なつて、問題をまとめ、組合に対して婦人たちの意見を具申しています。又組合大会決定の運動方針の具体化について協議、各組織に方針或いは当面の問題をおろしていく等の活動が行なわれております。

婦人少年局が主要労組を訪問して得た資料や、機関紙誌、大会資料等にもとづいて具体例をかかげて参考に供します。

2 組織活動

次の事例に見られるように、殆どどの組合が婦人集会や青年婦人協議会等集会を段階的にもつて、婦人対策機構の活動方針の計画、決定、連絡、問題や実情の把握に努め、問題解決や組織化促進に効果をあげております。

事例 1

(金融)

全国婦人集会

活動的な婦人組合員が集まり、各単組の婦人部活動の問題点と今後の方向について話し合い、交流を図る。他労組の婦人労働者の組合活動の経験を学んで婦人部活動の方向を見出す。

事例 2

(運輸)

1 青婦代表者会議

年1回各単組の婦人部長、青年部長が出席する、定期大会のあとで開催し、連合体の運動方針を徹底させる。

ロ 青婦協議会幹事会

年2回各地協にわりあてて代表を決め青婦協議会の方針をたてる。

事例 3

(公務)

イ ブロック別討論集会

各単組の青婦部1名、時事問題を取りあげ、組織活動についての学習会。

ロ 婦人集会

単組の交流、問題の提出、話し合いの場。

ハ 婦人部常任委員会

執行機関で、役員及び青年部、中央執行委員が参加し、ブロック別討論集会について準備を行なう。又その結果について協議し、来年度の活動方針を討議する。

事例 4

(運輸)

イ 婦人部全国協議集会

婦人部長、副部長、執行委員参加のもとに、年間活動方針の樹立、役員の選出を行なう。

ロ 各地区婦人部長会議

地区婦人部長9名が参加し、活動の計画、問題点の紹介を行なう。

ハ 家族会議

各地区家族代表者20名が参加し、年間活動の計画、連絡、組織化促進を協議する。

職場の労働条件や賃金について、家族会を通じてお互

いに話し合い、組合と接する機会を多くつくって、組合のよき協力者となり大きな力となつて、明るい平和と民主主義を守り女性の社会的地位の向上のための協力者でありよき貢献者となる。

事例 5 (保険)

婦人活動家会議

本部が職場事情、労働条件、組合活動全般の状況を把握し、活動促進に資するためと、職場交流を目的とするために行なう。

3 教育活動

啓蒙、文化活動を含めて、中央組織で行なう教育活動には、中堅組合員の養成として、労働協約、組合運動、賃金、時事問題等を取りあげた労働講座の開催が多く見られます。(金融、運輸、連合体、食品、せんい)

其の他類似の学習会、討論会、組合学校時局講演会を開催しております。(保険、医療、金属、運輸)レクリエーションを同時に行なつたり、(化学、演劇)ダンスパーティー(保険、合同労組)歌声集会、(電キ、医療)等があります。一般に学習的活動が主体をなし、資料作成も、学習パンフレット、私達の賃金、組織活動、職場斗争、賃金(本質論)(医療)、安保問題、最低賃金、賃金のパンフレット(金属)、易しい賃金、斗争の方向、活動方針(運輸)知っておきたい婦人の権利、婦人に関する労働法規(煙草)、婦人新聞の発行(其の他)、女性教育(せんい)組合のしおり、新入社員のための手引、組合の概要、労働協約、生産性向上運動に対する考え方等(重工業)となつております。

キャンペーン

官庁の主唱する婦人週間、働く婦人の福祉運動に参加したり、労組連合体の主催する、婦人月間、働く婦人の中央集会、母体保護月間、これ等に合わせて学習会、研究会、懇談会等を行なつて、婦人の地位向上、婦人の労働保護についての理解と関心を高める方策を図っています。

4 調査活動

婦人活動家会議、婦人集会、婦人代表者会議等いろいろの集会を行なつて婦人問題の把握に努めていますが、組織に於ける具体的な問題について、その実情を把握するため、各種の調査を行なつて、専門家の意見をきき労働条件の向上、福祉施設の改善、組織活動のあり方等についての対策や運動の長付資料にしております。

1 組織調査

事例 1 (繊維)

- 0 男女別組合役員構成状況
- 0 生活と意識調査。(労働協会へ委託調査)組合の選挙に対する自覚程度、関心の深さ、存在価値、自分達の権利や利益を守るための組合活動状況について

事例 2

組織実態調査

(公務、通信、電機
繊維、煙草、その他、保険)

事例 3

(運輸)

- 0 全組合員数、青年部員数、婦人部員数、婦人部員平均勤続年数、青年婦人部の事業について(実施及び計画)事業内容、目的、経過、婦人部平均勤続年数、婦人運動について特筆すべき事項、地域婦人団体との提携、青年婦人部の啓蒙について、機関紙の発行、懇談会等の開催、各関係団体青婦部との交流について、その他の啓蒙活動について。

事例 4

(保険)

0 女子組合員調査

女子の構成比率、年齢別分布、勤続年数、職種別分布、職階別分布、学歴別分布、未婚、採用状況、臨時の比率。

事例 5

(電機)

0 青婦組織並びに活動実態調査

青婦組織状況及び青婦役員並びに活動状況、組合員総数、青婦部員数、青婦役員、選出方法、年間予算、青婦刊行物、年間主要行事等。

事例 6

(煙草)

0 組織並びに母性保護実態調査

組合活動調査、月平均組合従事時間、月平均役員会の回数、婦人部大会開催状況、常任委員会の報告はどのような方法で下されているか。

託児所利用について、育児時間、育児時間利用者の離席交替要員の確立、各支部託児所内規の有無、保母増員について、生理休暇について、異常出産調査。

母性保護に関する調査

事例 1

(金融)

- 0 各単組における婦人部の有無、生理休暇の有無、産休の有無、賃金格差について。

各単組の青婦対策担当者に対して意見聴取。

事例 2

(公務、繊維、運輸)

- 0 年次有給休暇について、年間日数、その内容、有効期間、その消化、生理休暇について一カ月何日、有給無給、その消化率、婦人組合員退職処遇について、定年制、退職制その処遇(年金制、一時金の別)

事例 3

(通信)

0 つわり休暇要求に関する資料調査

つわり休暇の新設と産後休暇の延長を要求する裏付資料とするために47地区の婦人部員に実施、回答地区数38地区で回収率81%。

妊娠回数、出産回数、子供の数について、産前産後休暇について、つわりについて、つわりの症状、あら

われる時期、つわりの継続期間、1日のうちで症状のひどい時間、療養の方法、療養の期間中に休暇をとつたもの、その日数、出産の状況について、つわり休暇についての意見。

休暇を必要と答えたもの77%で、つわり休暇の要求が、婦人部員の大多数の声であることを示しております。不必要とする意見の中には婦人に与えられる特休が多いため、職場縮小になると考えている人がいるため。

つわり休暇は、生休以上に必要だ、医師の診断によつて各人の日数を決めたらよい。妊婦が定期的または、症状の変化等により医師に診断をうけるための特別休暇を要求し、これを拡大して行つて、つわり時にも休めるようにしてはどうか等、産後休暇の延長を希望する者も多い。生休もいまだ完全実施に至らないので、つわり休暇の要求が通つたとしても、実行困難と思われるという意見が出ているところもある。

事例 4

(縦維)

0 女子既婚者は護られているか

女子既婚者の異常出産の統計

既婚者の年令と勤続、家族環境、初出産の異常分娩状況、異常出産の経験とその内訳、どんな職場に異常出産が多いか、既婚者の生理状況、家族計画の有無と子供数。

0 他産業の女子生理休暇取得状況

生理休暇の利用状況、生理休暇のとれない理由、生理休暇取得の形態と日数、規定上の生休の権利

0 生理日の身体の苦痛異常はどの程度か、生理日に休みた

いと要望している者の労働内容別、何時から生理の苦痛、不順が始まつたか、生理休暇の取得状況、取りにくい理由

事例 5

(運輸)

0 母性保護状況調査

既婚婦人、対象全国全員、職務内容、勤続年数、通勤時間、家庭と職場両立について、保育問題について、妊娠中の母体保護について、軽作業、つわり、異常出産について、組合に対する要望

ハ その他婦人一般に関する実態調査

事例 1

(金融)

0 各単組の青婦対策担当者に対して、全国婦人会議開催について意見聴取、生理休暇の有無、産休の有無、賃金格差について、各単組における婦人部の有無。

事例 2

(運輸)

各単組の婦人部長に対して

納金制度について(不足金補償の場合)不足金補償はどうなっているか、結婚資金について(祝金又は貸付金か)金額性質(返済するものとすればその期間)最近の事情

事例 3

(通信)

0 婦人週間行事実施状況調査

主催が組合か官側か共催か

行事内容、講演会、座談会、討論会、映画会スライド。

テーマ、組合的、労働省設定のものに近い、その他。
講師、組合役員、教授、教師、民主団体役員、婦人少年室長。

参加人員、所要経費、組合、官側、旅費、計画立案、行事実施の際の主導権。

交渉過程における問題点、将来の方向についての意見。

事例 4

(通信)

0 青年婦人部実態調査

組織体制について、組織人員、役員、賃金、諸手当等に男女差があるか、生理休暇について、結婚休暇について、妊娠障害(つわり)休暇について、産前産後の休暇について、授乳について、託児所について、生休、産休、妊娠障害休暇について、福祉施設、看護婦通勤制について、結婚資金について。

事例 5

(繊維)

全国の傘下組合から152場をサンプル抽出し、1000名余の婦人労働者を対象に、アンケート調査をした。

0 労働強化の異態

合理化と婦人労働者の健康状態

労働生活の母体に及ぼしている影響

早朝、深夜労働の実態、交替制について

事例 6

(協賛体)

0 婦人労働実態アンケート調査

対象12,000名の婦人部員に対して、青婦対策部が行なったもので、

賃金、男女差について、労働時間、職務(職場で職務上の昇格の道の有無)、職場について、(お茶汲、お掃除、私用)、母性保護(生理休暇、産前産後の休暇、託児施設)、結婚、定年制、組合に対する要望、

事例 7

(サービス)

0 制服貸与状況調査

婦人部主催

事例 8

(保険)

0 調査時報、随時発行している。

初任給現状と問題点、労働強化、労働時間短縮、各単組の要求事項等

事例 9

(通信)

0 女子組合員の意見調査

組織綱領作成の基礎資料として、女子組合員の生活感情、組合意識の内容、実態を探り、女子組合員の「特殊性」を明らかにする。

各分会単位に質問紙を送付し、分会の本調査責任者を通して個々の対象者に質問紙を配布、各分会責任者の管理のもとに回収し、本部に送付する。

① 大都市 ② 中都市 ③ 山辺部の代表地

域として ① 東京都内 ② 愛知県 ③ 宮城県の3地域を有意に定め、この3地域の各地本、県支部別分会構成にもとずき東京都から6支部8分会、愛知県から8分会、宮城県から10分会を有意抽出し、被調査者は、抽出された26分会の女子組合員名簿から、年令別、職種別構成に応じて東京都130名、愛知県155名、宮城県150名、計435名を無作為抽出して行なった。

- 0 職場生活について、現在の職場を選んだ理由、職場に対する意見、女性の特性についての意見、男性観について、悩み、苦情処理について、組合に対する要望、組合役員に対する意見、生活設計に対する意見、職歴、勤続年数、家庭環境、所属サークル、支持政党、読書誌の傾向、趣味。

事例 10

(医療)

- 0 全従業員のうち、17支部農村都市、病院、療養所、施設の大小別を対象に、
寄宿舎に対する意見、通勤状況、平均量数

事例 11

(金属)

- 0 婦人の実態調査

大中小規模別、10分の1の個人調査、アンケートにより行なう。

女子雇用者の事業場規模別分布状況

女子労働者の年令と勤続、母体保護、生理休暇の実態、託児施設の有無、育児時間の利用状況、低賃金と男女格差、労働者の組織状態。

事例 12

(運輸)

- 0 婦人の賃金実態

女子組合員アンケートにより、婦人の賃金に対する不満や、賃金配分という具体的事実を把握するための資料とする。

婦人組合の職種別、平均年令、平均勤続年数、平均経年数、各地区年令別人員分布状況、組合員との賃金比較表、事務員、作業員別、各地区別年令別勤続年数別賃金実態、学歴別勤続年数別賃金実態、勤続年数別賃金実態。

- 0 機械部門に働く婦人の労働環境調査

休憩時間、休憩施設の整備のための資料とする。

以上幾つかの事例をあげましたが、各単組において調査活動を活潑に行なつて問題の本質の把握に努めております。

いろいろ行なわれている調査の中で、組織状況調査では青婦役員並びにその活動状況、青婦部員数等青婦の実態について夫々の組合が充分知り合い、青婦活動の推進に貢献せしめております。

合理化による配置換、職務評価による賃金の引き下げ等労働保護の調査が組織による調査だけでなく専門機関へ委託して分析する等問題の究明に努めております。

生理休暇、産前産後休暇、つわり休暇、育児、既婚婦人実態調査等問題の本質的な共通性をさぐり、実態を把握し、問題に対する基本的態度を打出し、具体策を立てるのに影響を及ぼしております。

たとえば産前産後休暇の完全実施並びに延長、つわり休暇の要求、託児施設の増設、機械合理化による勤務時間、休憩時間、労働密度、疲労度、配置換、職業病等労働態様、労働環境、

福祉施設等の改善が行なわれる等、組織活動や教育活動、福祉活動等にいろいろ反映させております。

5 福祉活動

さきに述べたいろいろの実態調査により実情を把握し、問題の本質的な共通性を探ぐり、これに対する基本的態度を提起して、それによつて労働環境、職場施設、福祉施設等の改善のための活動が行なわれております。労組が直接、労働条件の向上のために活動することは、もちろんですが、それとともに労働条件をめぐるいろいろな問題の解決をはかつています。特に婦人は将来母となる役割を担っており、生理的にも男性と異つているので作業環境や職場の施設について婦人特有の問題があり、婦人組合員の具体的な苦情や要望をはつきり把えてその改善をはかることも、婦人対策として重要な役割であり、この活動を通じて婦人たちの組合に対する関心を高めていくことにもなります。これを便宜上福祉活動としてまとめてみると、機械合理化による労働態様、労働環境の整備、既婚婦人の増大に伴なり母性保護の問題、つわり休暇、子育て休暇、授乳、託児施設の設置要望、住込労働者、寄宿舎の婦人労働者のために日常必要な施設制度の促進をはかる努力等があげられます。

(1) 職場施設について

事の性質上、中央組織では具体的活動は余りみられませんでしたが、単組における事例をひろつてみましょう。

事 例

- 暑い夏の対策として、高温職場を対象として、7月中旬から9月中旬の酷暑期に、オシボリを各番一回ずつ配布する。

オシボリは冷やしたものが良いか、蒸したタオルが良いか、などは支部員の声をきいてきめることとし、支給の方法、時間などの具体的なことは、支部工場間で協議してきめていく。うだるような暑さの職場では待ち遠しがられているが、使ったあとの快よさが数分間だけで、あとはまた蒸し風呂のようだ、という意見もある。一部の工場においてすでに数年前から実施していて、比較的好評なので、昨年から全工場を対象にしてとりあげていますが、各番一回ずつでは、一時的な気分転換になるけれども、夏の暑さに対する根本対策からは程遠いので組合としては、恒久的な対策として施設の改善にさらに力を入れることにしている。

(繊維)

- 例年どおり、ビタミンジュース車が午前1回午後1回職場を廻りみんなによるこぼれている。休憩室で扇風機を使用して効果のあるところばかりつけ、ひやし麦湯とか冷茶を飲めるようにしている。
- 始業前および、休憩時間中の休憩は必ず休憩室および職場の外で行ない、このため休憩室を早急に完備すること。

(紡織)

機械合理化に伴い休憩施設の整備を図る。(運輸、金融、保険)

- 多年にわたつて要求されつづけて来た女子休憩室は、5年の月日がたつた今回やつと、要求しつづけて来たかいあつて4.5坪の畳敷き、6坪を桜のフローリングとして暖房つきのものが設置された。これからは人員に見合う、もつと充実した休憩室を設置するよう努力をつづける。(繊維)
- 若人の健康増進のため25米コースのプールが作られ、組合の厚生部のかけ声で水泳部が誕生し、一切の運営をこの部が管理している。7月1日から9月上旬まで、午前8時から午後8時まで自由に入れる。プールの深さは、浅い

ところで1米50。毎週金曜日は水を抜き、掃除、消毒を行なう。さらに1日1回は水を半分入れかえ水は何時も清潔、交替番なのでひどく混むこともなく、昨年は職場から勤労者大会に選手を送り出している。8月中旬には職場対抗の社内水泳大会が開かれる。(紡績)

小さな人造林にかこまれたところに縦2.5米横1.5米、深さは2米近くあり税い方は首までのプールをつくるようにした。(紡績)

(2) 母体保護対策

結婚しても働く婦人の割合は毎年ふえており、1955年の国勢調査によると、全産業に働く婦人のなかで既婚者は20.9%をしめていることがわかります。各職場における既婚者の増加に伴う母性保護対策の関心はいちちるしく高くなっています。

将来母性となる未婚婦人の保護から既婚婦人の妊娠、分娩、育児に対する保護等婦人部でとりあげている事例をあげてみましょう。

事例

- 0 生休、産休をはじめ労基法に定められる保護を薪金に利用し、休んだ後の補充人員の要求をする。生休を年休にふりかえてとることのないよう指導し、年休は自分の自由なときにとるようにする。
- 0 産休は産前6週間産后6週間では、実態調査の結果や経験者の話しからみると不足している実情であり、又医学的にみても産后6週間では不十分であるといわれているので単組の中では産前8週産后8週を獲得しているところもある。

る。現在の12週間は必ずとるよう徹底しなければならないし、また産前8週産后8週の要求が困難な場合は段階として産后8週間の要求だけでも行なうよう努力する。

(通信)

0 育児時間

基準法で各回30分づつとなつていますが単組によつては45分づつとなつていところもあるので、その方向に引きあげるよう努力する。(運輸)

(3) 託児施設について

- 0 休憩所の隅に託児所を作つたが、設備が悪く、玩具も絵本もロクにない。保母は素人で、子供の集団指導を知らない。教育するどころか、ケガをさせないようにするのが精一杯。子供達はケンカばかりしてロクなことを覚えな。子供のケンカに親が出て、仲間同志の仲たがひとなり、しまいには託児所に子供を預けなくなつてしまふ。生れたばかりの赤ん坊と、就学前の腕白小僧をいっしょにしていたのでは危くて乳児をねかせておくことも出来ない。そこで、保育園にも才以上の子供は全部入園させるという集団交渉に発展し、市の民生部に交渉し、保育料を無料にさせた。保育園の送り迎へは、子持ちの母親が交替で行ない、朝手帳を出して紹介を受けると、子供を集めて連れてゆき、帰りに迎えにゆく、作業時間中にやることなので、この時間も現場主任と交渉して、了解させ、帰りにはその日の日当が支払われる前に子供達を渡す。保育園にもかけ合つて、保育時間外も、仕事が終わつて代表が迎えに行くまでは預つて貰うことにした。或所では絵本を無料で支給させ、冬の暖房料を無料にさせた。保育園の遠足には、つき添いとして2名の代表を出し、現場主任と交渉して賃引なしの外出を認めるせた。こうして保育所連絡協議会は、

保育所増設、保育料値下げ、保育園の設備改善、貧困者や働く婦人の児童の優先入園などねばり強い活動で保育園が新らしく増設され、乳児室も設けられた。33年に、いままで8段階の保育料を4段階にあらためられ、市民税を納めている家族は、450円とられることになつてしたがこれを翌年には350円に値下げさせた。(その他)

○ 寄場のすみに床を張り、保母の日当を保証し、別棟の小屋をたて、ベッドを作るなどに対する交渉は毎年つづけられた。(その他)

○ 数年前から要求し交渉を行なつてきたにもかかわらず使用者は、権限外事項であるからと必要性すら論議しようとしなかつた。そのため分会では春斗を前に最重点要求として託児所問題をとりあげ、度重なる交渉の結果は「社会的な施設として必要は認めるが、使用者側に設置の義務はない」との回答に対し、更に団交で託児所設置の要求を申入れたが話合が成立せず交渉をうちきり、結局組合の手で育児室を利用した託児所を開始した。(通信)

(4) 寄宿舍対策

- (イ) 自治会専従者の設置。
- (ロ) 労働協約の付議事項に寄宿舍問題を入れる。
- (ハ) 寄宿舍規則の改訂。
- (ニ) 施設と食事内容の改善。
- (ホ) 自治会員の各種集会への積極的参加。
- (ヘ) 毎日入浴制の実現(休日を含める)
- (ト) 連絡懇談会の廃止、労使交渉制の確立。
- (チ) 自治会相互の連けい強化。

さらにこの活動にあわせ、寄宿舍の夏季、冬季対策を実施する。

寄宿舍対策活動を推進するため次の方法で運営している。

イ、寄宿舍対策委員会

寄宿舍対策に関する企画と立案、資料の作成等指導性を發揮し、年3回開催。

ロ、単一、労連、都府県支部寄宿舍対策部長会議

下部組合への実践指導のため、本部活動計画の説明、滲透をはかり、実践についての検討を行ない、横の連繋を強化する。

ハ、各分会寄宿舍対策活動の確立と強化各分会の寄宿舍対策活動の確立強化のため、担当専門部を明確にし、実践の検討、統一目標の集約等、寄宿舍対策活動の下部滲透と推進のため、各分会並びに本部との連繋を強化する。

ニ、ブロック別、寄対部長自治会代表者会議

自治会代表者並に関係専門部担当者により、寄宿舍対策活動の説明滲透をはかり、職場の声をきき話し合いの中から、地域的交流を深め、寄宿舍見学、懇談等実情把握により、地方的運営を強化し、前進をはかる。

ホ、寄宿舍自治会代表者全国大会

年1回全国大会を開催し、相互の交流と、啓蒙を行ない、寄宿舍生活の実態を認識し合い、寄宿舍民主化の前進と組織強化をはかる。(繊維)

○ 寄宿舍の中庭に野外テレビを設置し、観覧席の上には藤棚を繁らせ、夕暮れになると浴衣にくつろいだ、たくさんの自治会員が藤棚の下に集まつて、夕すずみをしながら野外テレビを楽しみ、仕事の疲れを癒して、明日への希望に満ちている。(混紡単組)

○ 浴室に扇風機の取付けを促進せしめた。

○ 夏の暑い時、風呂の暑さと外の蒸気であとからあとから汗が吹きでて、せつかくの入浴も台なしと云うことから皆の力で三年前に扇風機の要求を行なつて備付けた。現在、男子、

女子、通風風呂と3カ所にとりつけられており、真夏の汗を
一気に吹き飛ばし、入浴が唯一の楽しみになっている。(紡
績組)

- 0 労基法の1人1.5帖の居住面積について昭和23年に規定
されたものであり現状ではせまい。実態は1.5帖に10人、
8人、6人、2.0帖に13人などであまりよいほうはない。広さ
の規定だけでなく1室の人員制限もしてほしい。2~3帖位
はほしいとの声があつた。今後の法規改正の問題点として、
① 1人当りの広さは2.5帖とする ② 寄宿舎の諸条件
を現実に即した基準に改める ③ 労働条件として法律上
明示する ④ 労基法の時間外労働は協約にきめられた労働
時間を越えたとき、とするよう改める ⑤ 寄宿舎は会社
構外に建設するよう法律化する、となつた。(繊維)

- 0 女子寄宿舎のアパート化は、同盟寄宿舎対等の目標となつ
ていた。これらの活動を推進するため、寄宿舎対策委員会を
中心に、各部会の関係専門部と連けいを強め、支部の寄対部
長会議開催、ブロック別寄対部長会議と婦人代表者会議との
合同会議、寄宿舎大会等活動を活潑に行なつて、統一目標の
集約や資料の交換を行なつていたがこのほど立派な女子アパ
ートができた。2階だてで階上階下に各3戸計6戸で、1戸
は6帖、4帖半、3帖、2帖でこれに6人が同居している
(1戸は公共の部屋としている) 出入りもみんな別になつて
おり、今までの雑居生活からみると、すごく家庭的だと入居
者によるとばれている。(紡績)

昭和36年12月10日印刷

昭和36年12月15日発行

労働組合の中の婦人

編集兼 東京都千代田区大手町1の7

発行人 労働省婦人少年局

印刷所 有限会社 三豊社

(291)4974-5