婦人労働資料第十四号

昭和二十七年二月

労働協約と婦人の地位向上促進運動結果報告書

労働省婦人少年局

まえがき

一九五一年六、七、八月の期間中、労働省婦人少年局では、労働協約と婦人の地位向上促進運動とを全国団体に適用しました。この運動の目的とするところは、働く婦人の地位を向上させるためには労働協約の締結が大切であること、また、労働協約中にできるだけ婦人の問題をとりいれるようすすめることにありました。

そこで各都道府県職員室では組合指導者会議を開催し、労働協約をどうとりいれたらよいかについての検討を行いました。

なお、この期間中、職員室は各都道府県の労政担当部課と協力して婦人が多く働いている事業場に対し、労働協約の締結をすすめ、また各事業場の組合員たちが協約中に婦人の問題をとりいれることをすすめるよう援助しました。

この報告書はこの運動中に職員室が主催した組合指導者会議においてとりあげられた事項をとりまとめ、さらにこの運動期間中に把握された婦人労働の問題点および組合活動状況をも合せてとりまとめたものです。

この運動の成果については、先ず労働協約そのものが主眼に置かれた問題であるだけに、協約の何であるかを充分に理解しているものも少くなく、そのために、ですがこの運動の意義は各方面からみとめられました。

昭和二七年三月

労働省婦人少年局

労働協約と婦人の地位向上促進運動結果報告書

目次

まえがき

Ⅰ 職員室が主催した組合指導者会議の結果報告

(一) 労働協約に対する婦人労働者の認識について

(二) 労働協約に取り入れるべき婦人に特殊な事項について

一、一般的事項について

二、人事について

三、賃金について

四、労働時間について

五、母性保護規定について

a. 産前産後休暇

b. 生理休暇

c. 育児時間

(三) その他

一、労働問題について

二、婦人労働問題一般について

Ⅱ 現下の婦人労働の問題点

Ⅲ 婦人の組合活動状況

Ⅰ

職員室が主催した組合指導者会議の結果報告

この運動期間中に各地方職員室が主催した組合指導者会議では労働協約にとり入れられるべき婦人の問題に関する事項について、どのような問題をどのようにとり入れられるべきかについての検討を行いました。この会議には、たんに婦人の指導者ばかりでなく、男子指導者をもまぜぬき、男女にかかわらず、みなが婦人の問題を考えるようにすすめましたが、その結果、男子の側からの意見も充分に出て、問題点をひろく検討することができました。さきにものべたとおり、労働協約そのものが専門的なものであるだけに、労働協約そのものがどれだけ認識されているかについての検討が充ず行はれましたが、一般に婦人、また、労働者の協約に対する認識が足りなさが問題にされました。

労働協約にとり入れられるべき婦人に特殊な問題については、いろいろ問題点が指摘されましたが、これまでの協約が明らかにしめしているように、婦人に自覚(だいじ)を促す規定としては労働基準法のせんたくにたって考えられているのがこの会議としてもまた、その全般的傾向であることがうかがわれました。そして、婦人に関する規定がない協約が多いことが検討され、先ず協約に婦人の問題をとり入れることをすべきである。また、そのためには婦人も協約の作成にもつと参加すべきであるということなどが検討されました。

この会議と検討された事項を以下事項別に報告いたします。

(一) 労働協約に対する婦人労働者の認識について

イ、労働協約に対して婦人労働者の認識が足りない。(青森、福島、静岡、島根)

ロ、労働協約の根本的意義を知らない婦人が多いので協約に婦人に関する問題を取り入れるという討議をしても発言がない。(秋田)

ハ、労働協約の必要性に対する認識が男女共に足りない。(奈良、香川)

ニ、協約全般が形式的で実際に職場の問題に対して適切ではない。特に組合の中心である男子が女子の問題について無関心である。(千葉)

5、協約締結の際の交渉も、本、単家依成も総じ婦人は参加しない実状である。これは協約に対する婦人の無関心さを示す。（西川）

6、婦人労力者のなかには就業規則があるから、特定の労力協約を結ぶ必要がないと考えているものが相当いる。（石川）

7、婦人は労力協約は無関心であり、その組織もきしものでなければならない。これについて女の必要性を知らせるため、啓蒙活動をしなければならない。（三重、大分）

(ロ)
労力協約に取り入れるべき婦人に特殊な事項について

一、一般的事項について

ノ、労力協約の中に婦人の問題をとり入れてあってもそのまま用いているにすぎない。（長野、石川、青森、坂水、福島）

2、婦人部の活動は地域で展開されているが、組合の執行部に婦人を送り出さないため協約締結の際、特に婦人のための事項として積極的に取扱はれるものが少ない。（石川）

3、組合が婦人の問題を取り入れない傾向がある。（青森）

4、かつて結んだ労力協約をみると、その組合活動がたわれていたが、解約後更に結ばれた協約をみると、全然無視された形になっているのもある。（福島）

5、男女の平等を協約にうたおうと努力するが、男性があまり協力しない。（愛媛）

6、労力協約に現在とり入れてある婦人に関する特殊な事項は、婦人の地位の向上に伴って、問題を具体的に検討し、最適なる事項に改めつつある。（石川）

7、婦人に特殊な規定が協約に取入れてなかったり、女であっても効果をあげ得なかったりは婦人組合員にも責任があるが、それより組合指導者の指導方針を反省し、積極的な指導をなす必要がある。（長崎）

8、婦人労力者の数の少ない事業場では、殊更にして婦人はその対象を主張し、有利な基礎をかためておくべきである。（長野）

9、婦人に過重な労力があらわれぬよう努力すべきである。（島根）

10、病気有給休暇をとることはまだ無理であろう。（大阪）

11、母性保護規定の実施には、起草委員会へ労力協約問題対策委員会（現婦研究会）懇談会等を開催し周知徹底をはかる。（富山）

二、人事について

1、職場異動をすればだんだん昇格していくが、婦人はその異動から除外されるのが普通である。（宮城）

2、職場異動としてのぞましくはあるが、婦人労力者の昇給は現状ではあり得ない。（埼玉）

3、婦人は単なる配置転換でもいやがってやめてしまう。（埼玉）

4、婦人はちえられた仕事は忠実にやるが、他の仕事を研究努力しようとしないし仕事に対する他の認識が足りないので昇格が難かしくなる。（埼玉）

5、成績採点に男女差がある。（東京）

6、責任、人事における婦人の差別待遇が現在もいまだ残存している。（愛媛）

7、恋愛として婦人は男子の補助的な存在であって、重要な任務には就かせられない。（岐阜）

8、昇給、昇進の規定が婦人の場合には特に明記していない場合が多い。（鹿島）

9、或る事業場においては、婦人を現場係長にしてもいいが（原則的にはない）現場でも対外的交渉もあ

るという理由が永年勤続した感覚者を疾患としな
10. 昇進、昇格、異動等については差別待遇がせら
現在であまり問題となっていない。（山口）
11. 婦人職員の昇格が行われると女性同志でいがみあって不可能にしてしまう。婦人の地位向上のた
めにはたった一人でもよいから同性の団結で昇格運動にきよすべきである。（秋田）
12. 停年に男女差が存するとが多い。（富山、鳥取、香川、山口）
13. 停年に関する規定が男女では五年の差別が存する。停年数は概ね退職の名称で引例を採用されて
いる。（岐阜）
14. 専売公社では退職金規定がないため、停年制の
15. 停年制に同係して男女五五才　婦人は結婚と同時に辞職するという内規をもつ事業場が存する。
（佐賀）
16. 協約のない処でも停年制を男女別に定めている所が多い。婦人の停年が五年乃至一〇年低いのは
むしろ恩恵的意味で婦人の立場を考慮しているのであるから差別をつけるのは不当でない。（静岡）
17. 婦人労働者の平均年令が低いところでは自然的退職者が多く、比較的解雇も少いし、停年制等の
問題も少い処から、協約中にもとりきめがなく、関心もうすくなりがちである。（長崎）
18. 或る事業場では結婚したものは退職するという内規があり、婦人の停年は事実上結婚のときとな
る。このとき停年退職の取いをする。その後組合の力で結婚した向きたい場合は事務所から現場
に出れば、可能という所までもちあげた。（千葉）
19. 毎年三月内題とされる高令、高級及び有志の婦人教員に対して最高委員会から退職勧告に対する
処置について、教職員の内題にとりきめず婦人の地位を起して斗うべきだが、不当解雇から保護されるよう協約で充分検
20. 人員整理の際、婦人がその対象とされやすかつたが、
（鳥取）
21. 整理の際、協約では差別しないことになっているが、実際に解雇されるのは婦人と年少者である。
22. 整理の対象は必然に婦人の若子が挙げられる傾向にあるので、之を防ぐことを協約にとりきめた
い。その場合新入社員の採用に際しては協定による
くのがよい。（鳥取）
23. 人員整理の場合、婦人が真先に危くなるが、企業合理化の面から正しい評価のもとに処理されて
いよう。前以って検討して協約にうたっておきたい。（佐賀）
24. 先任权を協約にうたってあるところは全然ない。（島山）
25. 先任权について……。婦人のみでなく男子労
26. 本工臨面にとっては人事权が幾分制限される恐れがあるので、世乙協約した取り入れたい。
先任权制度を協約にはつきりとり入れておくこ
27. 停年制、先任权等の点で男女の差別が多い。男女平等の規定は抽象的でなく、あくまで具体的に
現定しなくてはならない。（福島）
28. 労働協約中に男子と女子の差別待遇の起りやすい点などうしたらよいか、組合幹部は婦人組合
員に細かに指すべきである。（埼玉）
29. 人事については全面的に男女同一の基準を具体
的に確立しておくこと（東京）
30. 男女平等についてのこつの見解の違いがある、（イ）真の平等観にたてば、婦人労働者のみの内題な
かはあり得ないとするもの、真の男女平等の実現のためには日本の現状では女子に特に関心が拂わ
れ行くてはならないとするもの。

三　賃金について

1. 初任給、手当は男女同一規定になっているが、基給規定は男子だけである。（青森）
2. 採用の際、基本給が同一であっても能率給になると男女差がつけられる。又昇給の際基本給が同一であるという場合がある。又賃金は男女同一であるが出張の際、婦人が出張する仕事であっても婦人にはさせない。（秋田）
3. 初任給は同じでも実際には男女の差がある、即ち男女同一の仕事に従事させて男女の賃金に差をつける。（埼玉）
4. 水準一回の昇給のとき格段の差がつけられる。（東京）
5. 男女同一賃金といっても職務上で男女の差別が存する。（富山）
6. 給与額で男女差がなくともボス人に差がある。
7. 男女同一賃金といっても職務上で男女の差別がある。
8. 勤績工場では勤務年限が二、三年の場合は婦人の賃金は男子より率が悪くなる傾向にある。（富山）
9. 昇給の場合、一定の線までは大体同じであるが、それ以上になると男子のほうが昇給率がよくなる。（鳥取）
10. 婦人で扶養家族をもつものは採用しない。それは女子でも扶養家族をもつものは手当が増えるようになったからである。（岡山）
11. 或るゴム工場においては男子の職場と女子の職場がはっきり分れており　婦人の賃金は男子に比し著るしく低廉である。仕事の内容が異なるというもの、婦人のする仕事、例えば貼り

（8）

12. 現在賃金に関するとりきめは　就業規則、労働協約　賃金規則等の中に男女差のないよう詳細に定めてあっても事実上差はついている、特に組織力の弱い中小企業体にある労働者は酷使するわりにも、根本的な問題が解決されない限り解決はない
例1　或るゴム工業所では、女子を現場係長にしてもいいが（原則的には）　現在でも対外的交渉もあるという理由で長年勤続した熟練者を係長にしない。
例2　或ビール工場では事務にたづさわる女子でも工員として取扱い、工員と職員の給与形態は全く異る、しかもここは停年も男子は五五才、女子は五〇才である。（広島）
13. 賃与等の場合、頭から男女差をつけている場合がある。
14. 現定によって賃金によって賃金の上昇率に差がつけられている場合がある。又女子は男子と違って役付になれない等の
（9）
15. 初任給においては差はないが、能率給等昇給において差がある。（長崎）
16. 賃金が職務上の名称によって男女差があるので、協約の中に具体的にとりきめる必要がある。（富山）
17. 協約には賃金における男女差別待遇をなくす意味において必ず入れるべきである。（長野）
18. 男女同一賃金を協約でいくらうたって、自覚を同一にもっていってもくようにすべきである。（大阪）
19. 団体諸員の場合は許可する者によって、女子に差がつけられるのであるから、制定する者の中に婦人を加えるとかして実質的に同一賃金にするよう協約にうたえばよい。（大阪）

退職の場合男子には退職金の支給規定があるが婦人たはない。（青森）

21 退職金規定がないので男子は夫取を理由に会社と単独で交渉し、退職金の率を引き上げ、支給を受くする。又、その時に応じ退職する人の退職を意見等により全額が左右される。（岩手）

22 退職金について取り定めがなく、唯「謝礼」をするという漠文なもので、三年後勤続した人も五〇〇円程度の謝礼である。（千葉）

四 労働時間について

一、婦人の時間外労働の規定は現実としてまもられていない。

㈠ 基準法通りやるべきだ。

㈡ 婦人自身の昇進のために多忙の時はやむをえない。

㈢ 男子と同じ様に働けるよう努力している。

㈣ 業種によってもう少し緩和させるべきだ。（山形）

二、実際問題として時間外労働はまもられていない。婦人自身も多少なりとも収入を得たいという者が多い。そこをねらって使用者も協約を無視してやらせる傾向がある。（大分）

三、婦人の労働時間及び休日については「法定の定めるところによる」等と書かないで具体的に書き入れること。（静岡）

五 母性保護規定について

(a) 産前産後休暇

一 産前産後に休暇を与えられ、充分休養出来ることに定められているが、表面上はそれが原因とならず実質的に自然退職させられているところがあるという言動をする）。この妥協約で出産の場合退職しなければならないということを防ぐ規定をもうけるのは容易なことだが実質的に防ぐのは相当困難である。（宮城）

二 婦人の産前産後休暇を充分利用するため補助教員を確保して産休を完全に実施する必要がある。（福島山梨教組）

三 労働協約のある所では産前産後の休暇は基準法通りの所が始どである。（栃木）

四 教職員組合では仕事の関係で産前休暇をとりにくいので通十二週の休暇獲得に努力しているが、

基準法の枠」があるので難かしい。（福井）

五、産前産後休暇が基準法にきめられていても充分に利用出来ない。それは周囲の人の理解が乏しく、又く貰も少ないため自分で気がねをしてしまう。（山梨）

六、母性休暇は労働協約に基準法又はそれを上廻る規定が定めてあつてもそれを利用する場合、昇給率等に影響することが極めて多く、利用するものは何らかの犠牲を払つている。日給制で無給休暇の場合は経済的問題となつてくる。（広島）

七、産前産後休暇は労組によつていろいろであるが、基準法に規定されているが以上のものはない。協約に規定されていながら産前間近まで休めない事情であつたり、又無給であるため充分休むことをしないなどの問題がある。（香川）

八、産前産後の休暇は有給規定を望む。（青森）

九、産前産後休暇は通算の線でゆくか、又は産前六週、産後八週とする。但し産後十週迄は繰越し（12）て操作出来るという様に、融通性をもたせた協約を得たい。（山形）

一〇、産前休暇は規定ほどとらなくともいいので、姙娠による疾病（つわりなど）を産前産後休暇に入ることが出来るような融通性をもたせたい。（千葉）

一一、産前に規定の休暇を要求するものは殆どいない。実状として産前産後を通しての有給協約の必要論者が多い。（栃木）

一二、産前休暇が延長した場合例えば予定日より遅れて出産した際、出産予定日と出産日の間を有給として取扱うこと。（山梨）

一三、産前産後休暇の給与は、はつきり規定する必要がある。姙娠中の軽作業転換の場合の賃金の差につても適宜な処置をとるよう規定することが望ましい。（静岡）

一四、産休は母性保護の見地から休暇中は有給にして安心して休養出来る程度の支給が望ましい。（大分）

（16）

一、生理休暇

機業地帯で婦人の取場が多く、生理休暇の必要性をうつたえているが、有給は極く少く、亦非常に消極的である。（栃木）

二、生理休暇は有給で確保しているが実際問題として利用していない。（埼玉）

三、男子従業員が多数なため、有給で休んでも具合が悪い。（埼玉）

四、生理休暇の日数、賃金が明示していないので実際にはとれず、とりたい人も我慢してしまう。（千葉）

五、生理休暇の与論調査では一日有給の希望が大多数であつたが、事業主が金融難のため、有給にするとカク首きれる気運にあり、一般に消極的である。そのため生理休暇を年次有給休暇の枠内でとつているところがある。（富山）

六、生理休暇も産前産後休暇、育児時間（主に能率給に影響）についてうたわれていても、有給、無給をはつきりきめていないため結局無給になつているものがある。（石川）

七、生理休暇は請求出来る仕くみになつているが人員が不足しているため実際はとれない。（長野）

八、岐阜紡績の生理休暇は通常無給二日支給されるが、もしこの二日をとらない場合は一日分の給料が加算されて支給される。（岐阜）

九、最近取制の圧迫と忙しいのとで取りたくても取れない。与論調査の結果生理休暇が必要だが取れないという人が八二%をしめていることがわかつた。（大阪）

一〇、無給という会社側の言分に対して生理休暇を有給にまでこぎつけたが、手続が係長、課長、部長の証明がなければ取れないので現在では却つて取りにくくなつた。（大阪）

二、しゆう恥心から生理休暇の届出をするよりも欠勤で休むものが多い。（鳥取）

三、有給にすると悪用する者が多くなり、作業に支障を生じるという考えをもつ経営者もあるが。

むしろ若痛をしのんで出勤している状態である。（鳥取）

一三、看護婦の場合三交替勤務であるが、一人でも休暇をとると他の人が忙がしくなり、仕事にも差支えるので請求するものがない。（鳥取）

一四、生理休暇は減給になるので年次有給休暇をとることになる。（島根）

一五、始ど協約中に規定條文があり、その日数は二日～三日で有給が圧倒的に多い。併し生理休暇は取りにくく、年次有給休暇や病気休暇として休む傾向が多い。これは恥かしいというだけではなく、帰がおくため、休暇として休むにもかかわらず上役又は同僚の男子に勤務状況が不良だと思われ、色々不利な点が起つて来るからである。（山口）

一六、生理休暇が無給の場合は年次有給休暇で休むことになり、結局協約に生理休暇の条文はのっているがないと同様である。（徳島）

一七、生理休暇の利用回数の多いものは解雇の対象となりやすい。（愛媛）

一八、協約に生理休暇が無給と規定してある処が多いが、二日は有給が必要である。（青森）

一九、生理休暇が無給というところがあるが有給にするのは当然の権利である。（宮城）

二〇、生理休暇規定はあつても、実際に毎月とるべき人は一割にすぎない。時々とつている人は五割。これは仕事が忙しいのでなかなかとりにくいのであるから、この点男性の理解が大切である。（宮城）

二一、労働協約で得た生理休暇は運営によろしきを得なければ活かされない。衛生管理者の協力を仮す。（山形）

二二、生理休暇は現在の職場環境では是非とも必要である。労基法とは切離して労働協約にとり入れ個々の組合で職場施設に応じて有利に結ぶべきである。（埼玉、出席者五五名の賛成である。）

二三、生理休暇その他り母性保護条項は基準法の現行基準を保持し、各事業場の原状に応じて運営面を規定することが必要である。（東京）

二四、労働法の改正に便乗して事業主は生理休暇の二日間をなくするような傾向が強いので至急状態とにらみ合せて与論を喚起し、上級組合との緊密な連絡をとる必要がある。（富山）

二五、生理休暇、育児時間については無給に改正する傾向があるので至急状態と与論にうつたえて協約にとり入れるようにする。（富山）

二六、基準法による生理休暇について改廃されるということを聞くが、各職場で生理休暇が無給のため、利用しにくくても我慢して働き、賃金を得るほうがよいという考えから、最近は生理休暇をとるものが少ない。しかし生理休暇は休養したいと皆が希望している。（山梨）

二七、生理休暇が基準法改正の犠牲となる噂さがあるが、協約によつて早く規定しておくのがよい。事業場内の生理日に就業困難な業務の種類について規定しておくことが望ましい。又生理休暇届を受ける係の者を協約に定めておくことが望ましい。（静岡）

二八、新入社の生理状況調をした所、月経異状が入社後二、三ヶ月に起る場合が多い。これは客観状勢により遅つて来るが、この調査の結果有給であることが望ましい。（愛知）

二九、生理休暇を利用するものが始どないので、聖営者としてはその必要がないと誤解して考える。（鳥取）

三〇、労働基準法改正の機運にあるという客観状勢を反映してか、改悪されると困るとして基準法女子保護規定をそのまま協約上にのせ生理休暇の有給獲得の交渉を新たに始めたところもある。（岡山）

三一、各労組とも夫々協約に規定されているが、基準法を一歩も出ていない。有給であるかわりに、手続の非常にわづらわしい所、又無給であつてとりたくてもとれない所等が大部分である。しかし賃金に影響する点で生理休暇が協約中にうたわれることはよくないとの意見が少しみられた。（香川）

三、生理休暇、産前産後休暇等の保護規定があるが為に女性の職場が狭くなるという論もあるが、これの正当な行使は女性、母性保護の立場より必要であり、労働協約には積力に取入れるべきである。（福岡）

三、生理休暇は特異体質者及び就業困難な職種に限り、必要日数を有給とするという意見が多い。（大分）

三、生理休暇は必要でないということが基準法の改正案の中に出ているのを新聞紙上でみたがこれには絶対に反対したい。（宮崎）

三、立作業の場合は特に生理休暇がとれなくなると、苦痛のために作業能率が低下することになり向題である。（宮崎）

三、生理休暇が無給であると無理して勤務することがあるので有給であることが必要である。（宮崎）

(C) 育児時間

一、乳児の発育のおくれている場合は医師の診断によって一年六ヶ月まで延長出来るように協約に取りきめた。（福島専売工場）

二、育児時間を無給とするとの協約もある。（福島）

三、足利機業地は年令が若いために割に婦人が多いが、既婚の女子大部分の者が産後休暇満了後退取するので育児時間の現定のないところが多いが、授乳場所との往復の所要時間についても定めが欲しい。（静岡）

四、労働者は増加する傾向にあるから条項を設け、授乳者にとつて切実な問題であるから是非必要である。

五、育児時間は産前産後休暇と同格に比す程、母性にとつて切実な問題であるから是非必要である。（山口）

六、取場施設について

一、福利施設の男女差はまだまだ大きい。入浴は男子は毎日で女子は三日に一回、運動用品は男子のみに備えられる。（福井）

二、苦情処理機関の利用により施設の改善がはかられている。（岐阜）

三、取場施設、厚生福利面のことまで協約に入れることはむづかしい。（岡山）

四、取場施設に関する事項が協約に詳細に規定されているところは少い。最近衛生管理者が相当細かい点まで研究しているので徐々に改善されてはきている。が矢張り今後協約にとり入れるようお互いに努力すべきである。（広島）

(三) その他

一、労働向題一般について

一、基準法が崩れつつある現在、それ以上の協約の締結は、非常に困難である。現在の組合の努力は基準法の確保にある。（福井）

二、現在の労働協約は大体において、基準法以上にはでていない。勿論労働協約において基準法以上のものを獲得するのがのぞましいが又そうあるべきではあるが、大体に労基法が基準線になつている現状において若し法が改正されて現在よりも労働者にとつて弱いものになつたならば労協もそれに従つて弱くなるのは残念ながら否めない。其の点からしても基準法の改正には絶対反対であるし、又それが根本向題であると思われない。（福岡）

三、実質的に基準法以上のものを獲得するためには各単組において組合員各自が労働組合運動の目的を理解し、積極的にならなければいけない。（福岡）

二　婦人労働問題一般について

一、結婚した勤労婦人が労働を続けるために必要な施設が会社にもない。したがって、現況では結婚したものは大体私をひき、これが逆に結婚した婦人は働けないという観念を一般にいだかせてしまう。（千葉）

二、私場の福祉施設が充分でないため結婚後就業が困難で婦人の地位をたかめるためには、私場の婦人が働きよく、又結婚してからも充分活躍できる私場にするため、その施設（保育所、保養室）を十分にしなければならない。（山梨）

三、婦人が仕事をしてゆくうえに最も大切なものは私場施設である。婦人に適した私場施設の完備が大切である。（長野）

四、婦人労働者の昇進昇格のふさがっている言訳対策、及び飼をもって労働者を釣るという女性蔑視の方法である。（福島）

五、現定の就業時間前後の準備的仕事にも手当を支払うべきであるが、現在は労働者のサービスとなっている。（千葉）

六、婦人労働者のみに勤続奨励の意味で結婚準備金、勤続慰労金、等々を与える製糸工場がある。

七、製糸関係では労働が強化されてゆく傾向がある。（長野）

八、補助的私務より婦人の地位をたかめるためには、（岩手）

イ、婦人労働者に対する男子の協力指導が懇切であること。

ロ、同性間における感情的なものから脱皮するための啓蒙教育が必要である。

八、婦人の就労についての特殊な条件が就私難の今日、婦人の私場を狭めているということに対する婦人労働者自身の自覚が必要である。

九、近代的労働者としての自覚、条件が缺如している。（神奈川）

一〇、婦人が組合役員として進出することを使用者側も組合男子も敬遠するむきが強い。（青森）

一一、大部分の私場にあっては女子組合員が少いため、男子の協力がないときは、役員に婦人がなることは不可能である。（青森）

一二、婦人部の在り方の正しい認識の欠如。（神奈川）

一三、婦人組合員の意識をたかめるために強力な教育指導が必要である。（長野）

一四、組合役員として男子に互して活動できる女子は現在少いので婦人組合員の指導者講習会を関係官庁でも考えてほしい。（長野）

一五、婦人部長は男女いずれがよいか。（山形）

イ、婦人の力は弱いので運営は男子がよい。

ロ、婦人対策部として組織を強力にし、男子を部長にする。

八、婦人の向趣な婦人のみが知っているので婦人部長には婦人がなるべきである。

II 現下の婦人労働の問題点

労働協約促進運動実施報告と共に、全国の職員室から各県内における現下（一九五一年八月現在）の婦人労働問題について、本省に報告されているので、概況をまとめたものと、その県が若干教えられる。なお、労働協約に関する組合指導者会議結果報告」中に加えてあるので参照されたい。

向題点は多方面にわたっているが最も多いのは労働条件に関してであり、次いで労働組合、施設、その他における婦人労働者の向題である。

1 労働条件について

労働条件に関しては基準法第六十一条時間外労働の制限緩和、重力単価悪化に伴う労働強化、賃金支払形態から生ずる低賃金化と労働強化、生理休暇、産前産後休暇等が出されている。

石川、大阪、岡山では報告の時期が一九五一年八月となっていたためにこれに関所して重力単価による休日をおさえようとするための女子時間外労働や深夜業が向題となっている。しかしこの場合石川では「停電挽回のため平日の労働が強化されるし」と重力単価に伴く労働強化が向題とされているのに対して、大阪、岡山では「休電日をおぎなう時間外労働、深夜業を認めてほしいとの使用者及び婦人労働者の要求が向題とされている。

山口では賃金形態が従来の生活給的なものから際々に能率的形態に転換しつつあるがこの過度的な時期におけるベースの決時にしばしば女子労働者が、不当に低い賃金にされる傾向がある、また宮城が諸負担であると、自然に労働時間を延長し、休日・休憩もとらないということになり、労働強化をまねきやすいので仮定給を高くきめ、これに能率給を加味した賃金形態にする必要があると賃金体係をうくる男女同一賃金違反、若いは時間外労働、休日、休ケイの基準法違反が向題として取上げられている。また特殊的業務のために労働条件に関してその他一般的に繊物、その他の紡織関係では企業が次第に深刻化してゆく傾向があり、必然的に長時間、低賃金となってできている。ことが多くの県で向題としてとりあげている。

生理休暇については労働基準法の改正に伴い廃止が云々されているときであったために婦人労働者の関心がそこの県においても非常に強い状況である、産前産後休暇については石川で「産前六週人は辞取するつもりでいる方が多い程であるため産前の期間中は休日をとってかつくり休み、休暇がこれると同時に互取する場合が多いことを理由として使用者の側から産前産後休暇の無休が強向にあり主張され向題となっている。

2 組合活動について

次に組合活動に関して提起された向題としては婦人組合員の意見が組合をとりあげられない、文組合役員として進出することも使用者や男子組合員がはげんでいる——青森。婦人労働者が重要なパートを占めている兎島、千原地区の被服製業は家内工業から発達した中小企業であるため使用者が家族的温情主義を小りまわし組合の結成を妨げる、また働く者も意識が低く、移動性が多いために組合の必要性を認識しない——岡山。労基法の改底、人員整理等の社会情勢の影響をうけて、県下で も地方にゆくほど保守的傾向が強くなり特に婦人労働者が自身的に動きがちであることが婦人の組合活動の消極性の原因となっている——長崎。等であるへ正しい認識、婦人指導者の養成などがあげられている。

3 施場施設について

施設に関しては、宮城と宮崎から婦人労働者の要求として母性保護施設の設置がとりあげられている。

4 その他

このほか、企業整理や若い人員整理で婦人労働者がその対象となりやすい、また婦人が圧迫されても新規採用には男子をあてるので婦人雇用者数が次第に減少して来ると圧縮減少が問題となされている処へ（岩手、徳島、産業別）、組織問題が重要な問題となっている処へ（神奈川）などがある。

Ⅲ 婦人の組合活動状況の概要

婦人の組合活動状況が「現下の婦人労働の問題点」と同じ事情で本省に報告されて来ているのでこれもあわせて発表する。

全般的に婦人の組合活動状況は非常に低調であり、企業整理や若い人員整理で婦人が圧迫されても、全般的に婦人を組合活動に向かせる積極的な組織をもつ組合が地方においても活発な動きをみせているにすぎない。これらの組合では、婦人を組合活動に向かせる積極的な組合活動に参加としている。しかし地方には小規模の事業場に多く未組織の婦人労働者の間から自発的に組合設立の事が起きている処もあり（静岡）、また中小企業の少さな組合が内部組織を強固にしようとの動きを示している処へ（京都）も少しではあるが出て来ている。石川でも検討結成を契機として各事業場における婦人組合員の活躍がみえ始めて来た、なかでも最も低調であつた七ノ内県下の組合が少しづつ動き始めていると報告されている。

しかしこうした傾向も島取からの「組合員のなかには組合活動に対して熱意をもつているものも少くないが、使用者の圧力に負けて組合活動から遠ざかつてしまう傾向にある」京都からの「婦人の組合活動に対して使用者側の圧力が大きくそのため婦人の組合活動がおさえられる」との報告でもあきらかのように、使用者側の圧迫などが加わりなかなか困難な前途をましているようである。

なお婦人の組合活動が低調になった理由としては二三年の企業整備、レツドパージによる全般的な組合活動の低調化と婦人指導者の減少などが一般にあげられている。