

婦人労働資料 第 33 号

労働組合のなかの婦人

— 1954 年版 —

労働省婦人少年局

は し が き

一九五三年には、朝鮮の休戦を契機として、前年来の動乱ブームもようやく下火となり、日本の経済が特需等臨時経済依存から自立経済に移行しようとして、種々の困難な問題に直面し、景気はやゝ停滞の傾向を示してきました。労使の間でも、日本の経済自立という重大な課題になつて、独立後の労使関係の在り方を見さだめようとする慎重なうごきがみられています。

このような一般情勢のもとにあつて、労組婦人のうごきも、前年度に比してまた多少の変動がみられました。

この資料は、一九五三年における労働組合のなかの婦人の概況を、労働省労働統計調査部資料、労働組合婦人部資料、男女労働組合員の声の三点から、ありのままをうつしだして、婦人の労働教育に関心の深い方々の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、労働組合のなかの婦人の健全な成長と発展のためには幾分でもお役にたてば幸いです。

一九五四年二月

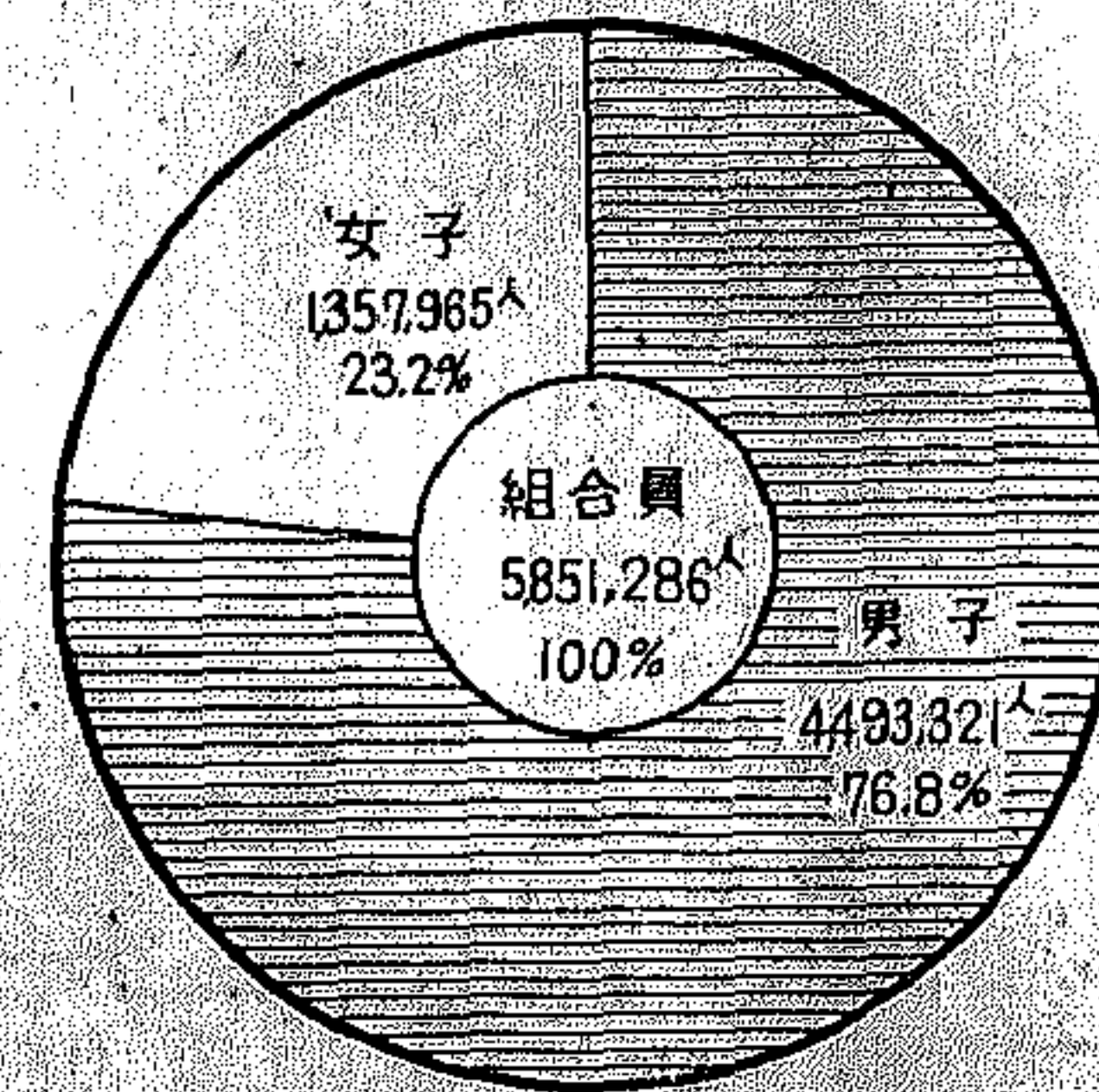
目次

第一部 労働組合のなかの婦人の概観	一頁
男女別労働組合員の割合（第一図）	三
産業別労働組合員総数のなかに占める婦人の割合（第二図）	四
製造業における男女別労働組合員数（第三図）	五
都道府県別女子労働組合員の分布状況（第四図）	六
産業別婦人組合員の分布状況（第五図）	七
産業別、男女別労働組合推定組織率（第六図）	八
男女別労働組合推定組織率の推移（第七図）	九
男女別組合員中役員に占める割合（第八図）	一〇
全国主要労働組合のなかの婦人の割合（第九図）	一一
第二部 労働組合婦人部の活動状況	一三
活動方針	一五
運営の方法	一六
活動の重点	一七
教育啓蒙活動	一七
調査	二一
資料の作成	二四
婦人部がとりあげた諸問題	二五
第三部 労働組合のなかの婦人の声	二九
（一）単組婦人との懇談会より	三二
（二）全国主要労働組合との懇談会より	三四
付表Ⅰ 産業別単位労働組合数及び組合員数	三六
付表Ⅱ 府県別単組労働組合数及び組合員数	四〇
付表Ⅲ 府県別、男女別労働組合推定組織率	四二
付表Ⅳ 男女別労働組合推定組織率の推移	四三
付表Ⅴ 産業別組合役員を有する単位組合数及び役員数	四四
添付資料 全国主要労働組合における婦人対策会議の事例	四四

第一部

労働組合のなかの婦人の概観

第1図 男女別労働組合員の割合
(1953年6月)



- 註 1) 暫定数である。
2) 付表工業業別単位労働組合数及び組合員数参照。

労働省労働組合基本調査

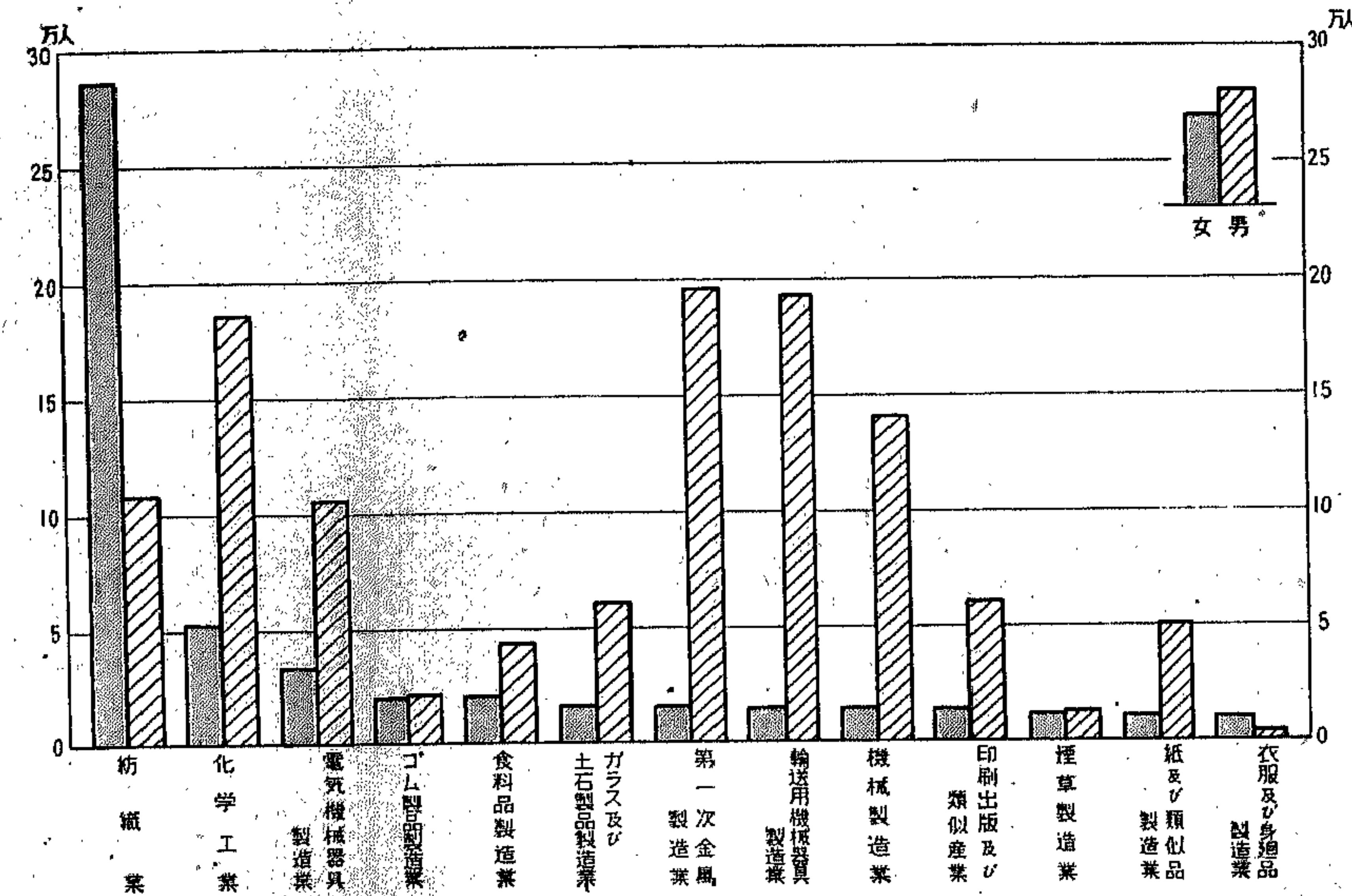
【解 説】

女子組合員数は前年同月(労働組合基本調査)の1,822,014人に比して2.1%の増となっている。

それはまた、男子組合員数の30%にあたり、女子雇用労働者の33.5%に相当する。

つまり、労働組合員が4人いれば、そのうちの1人は女子であり、職場に働く婦人のうち、3人に1人は労働組合に加入していることになる。

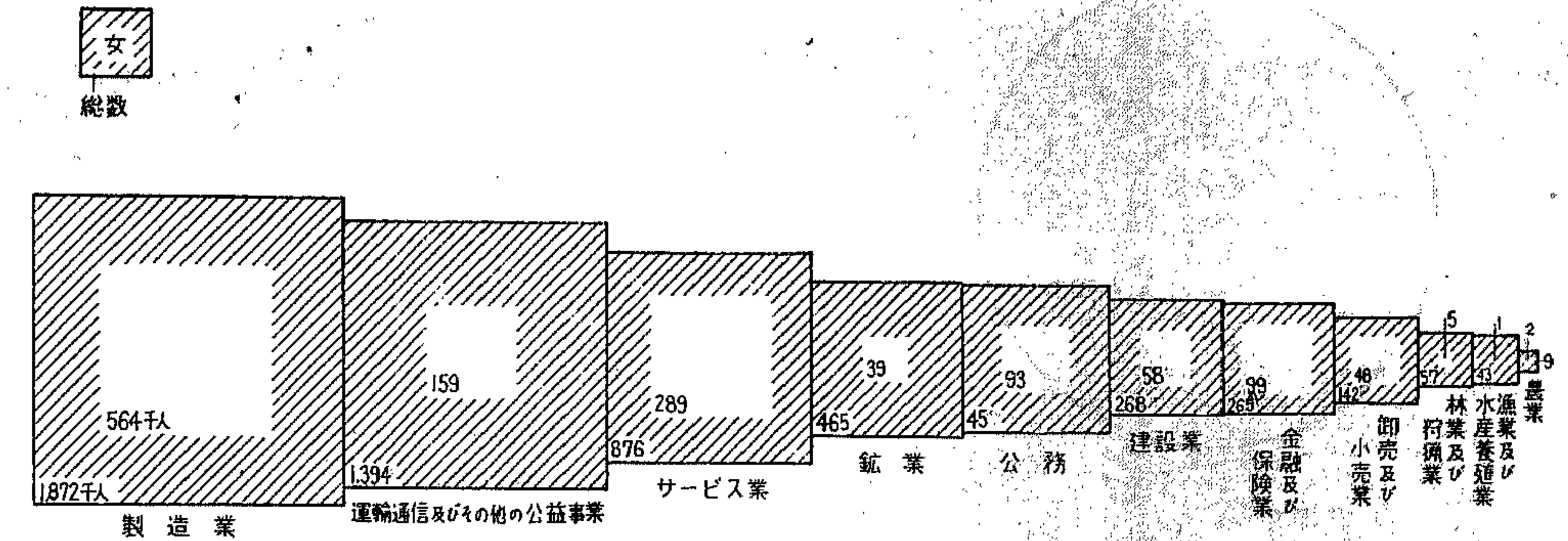
第3図 製造業における男女別労働組合員数（1953年6月）



註 1) 製造業中、女子組合員 10,000 人以上を掲載（日本標準産業分類、中分類）
2) 付表Ⅰ産業別単位労働組合数及び組合員数参照。

労働省労働組合基本調査

第2図 産業別労働組合員総数のなかに占める婦人の割合（1953年6月）

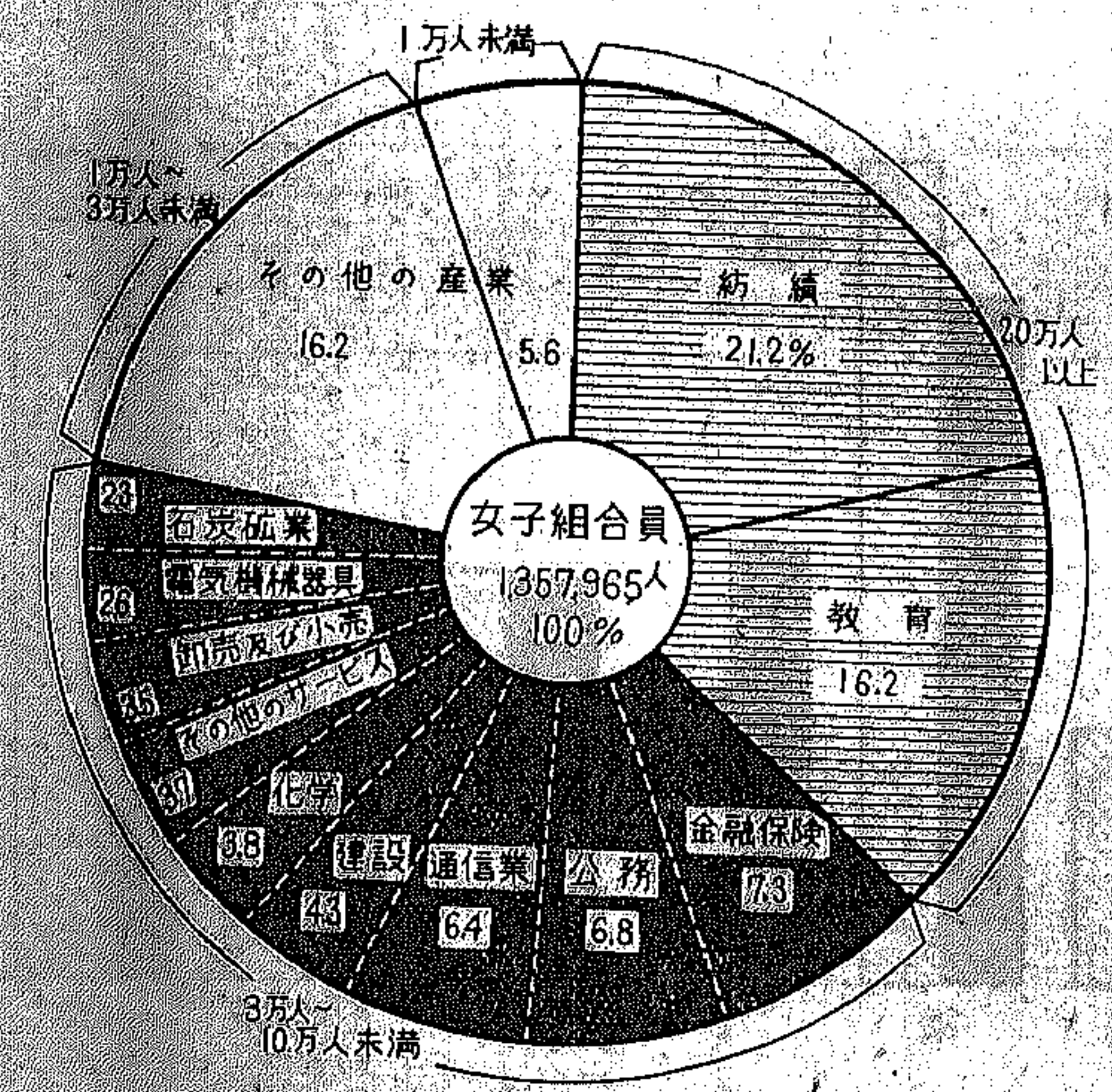


註 1) 暫定数である。（単位は 1,000 人とし、1,000 人以下は四捨五入した）
2) 不動産業及び分類不能の産業は組合員数僅少のため省略。
3) 付表Ⅰ産業別単位労働組合数及び組合員数参照。

労働省労働組合基本調査

第5図 産業別婦人組合員の分布状況(1953年6月)

紡織業	287,584人
教育	219,527人
*金融業及び保険業	98,669人
*公務	92,916人
通信業	86,917人
*建設業	58,352人
化学工業	52,813人
その他のサービス業	50,905人
*卸売及び小売業	49,741人
電気機械器具製造業	34,917人
石炭鉱業	30,592人
ゴム製品製造業	21,792人
食料品製造業	21,313人

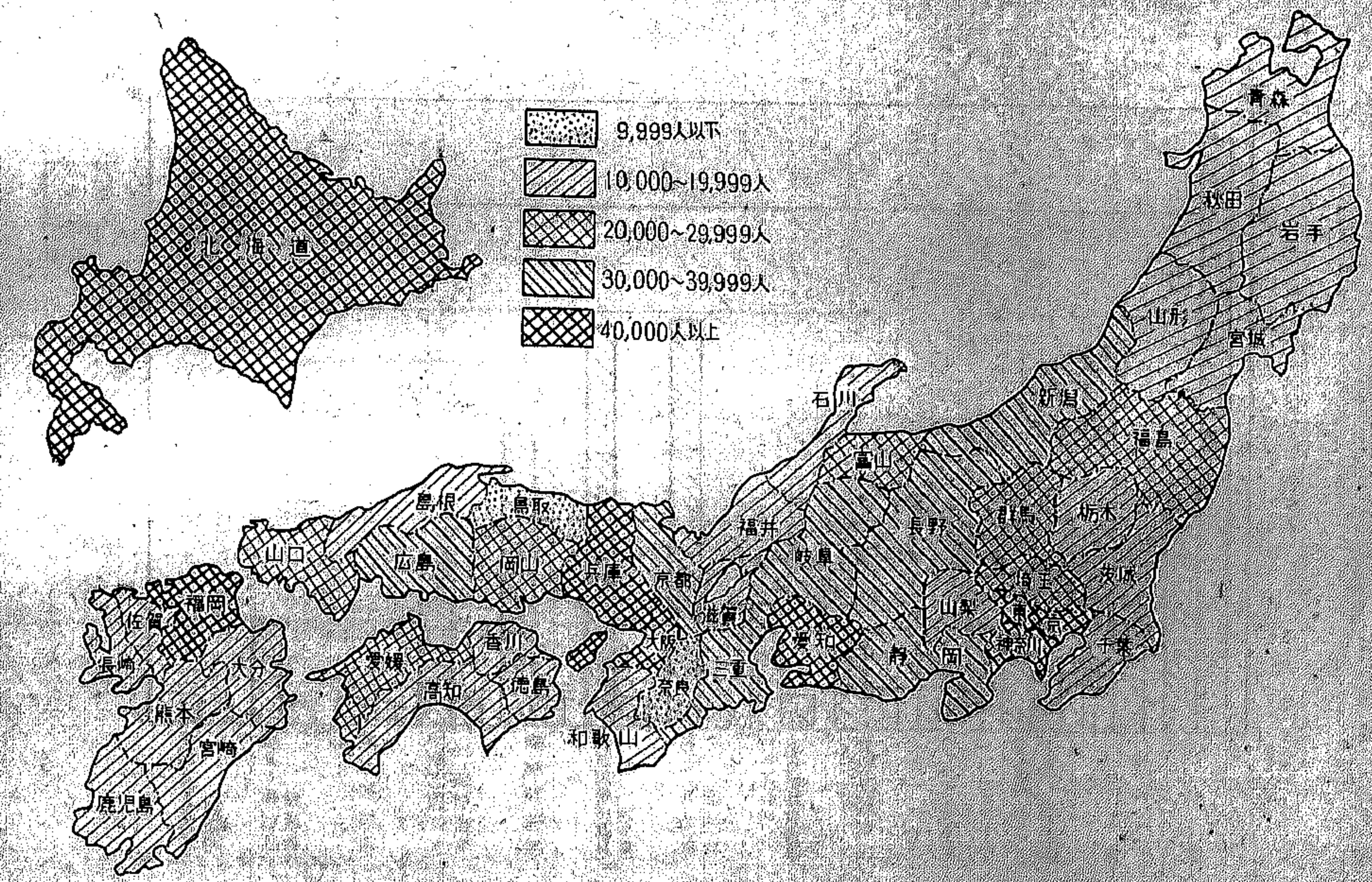


註 1) 暫定数である。
 2) 排列順位は人数順。
 3) *印は日本標準産業分類、大分類、その他は中分類による。

地方鉄道業及び軌道業	19,598人
ガラス及び土石製品製造業	17,811人
第一次金属製造業	16,189人
輸送用機械器具製造業	15,566人
機械製造業	15,295人
印刷出版及び類似産業	14,358人
煙草製造業	12,169人
熱、光及び動力供給業	12,019人
道路旅客運送業	11,571人
駐留軍労務	10,708人
紙及び類似品製造業	10,620人
鉄道業	10,615人
衣服及び身廻品製造業	10,296人

労働省労働組合基本調査

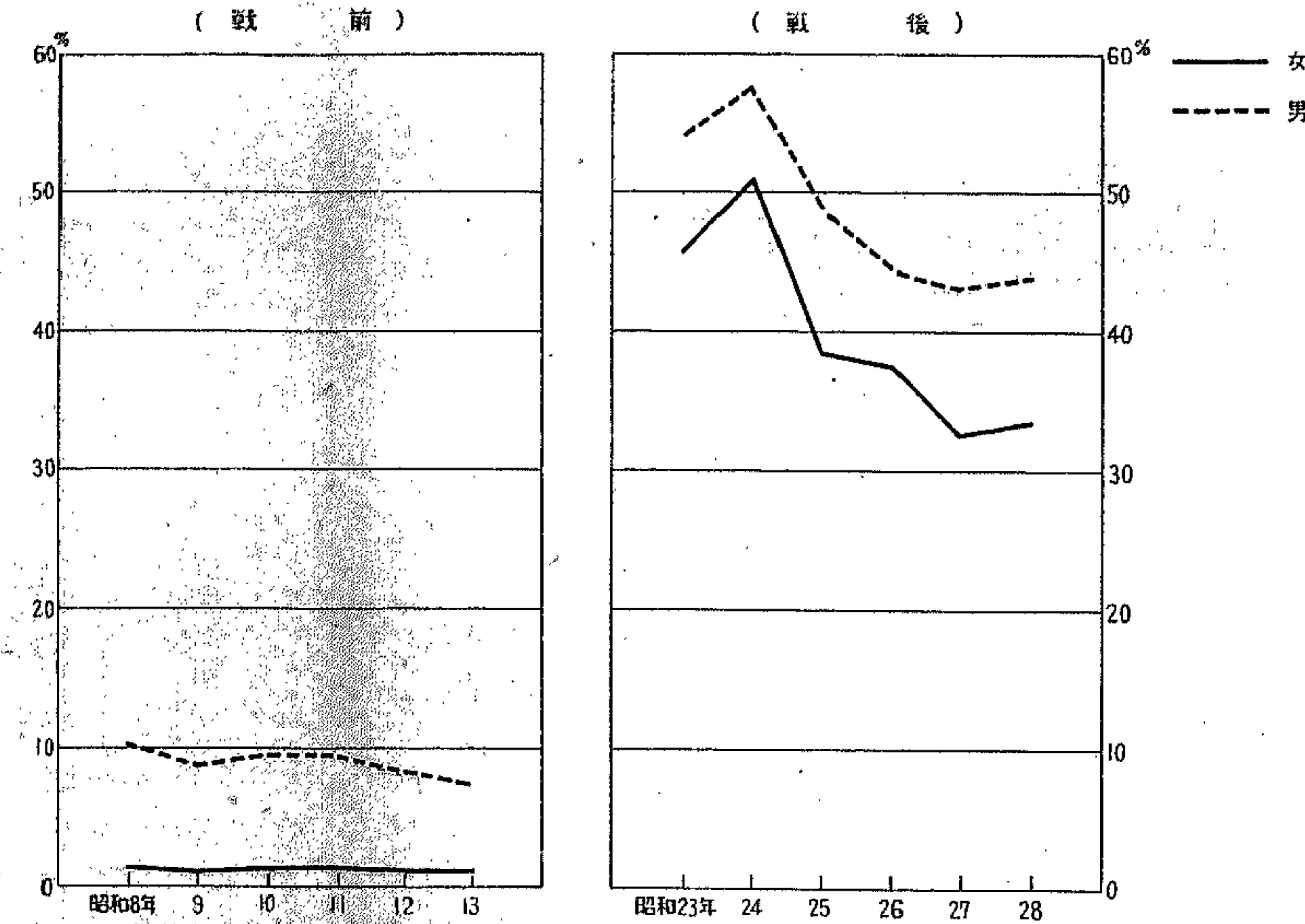
第4図 都道府県別女子労働組合員の分布状況(1953年6月末現在)



註 1) 暫定数である。
 2) 海員の組合については若干の未提出があるので、報告の提出された際に修正する。
 3) 付表1(都道府県別単位労働組合数及び組合員数)参照。

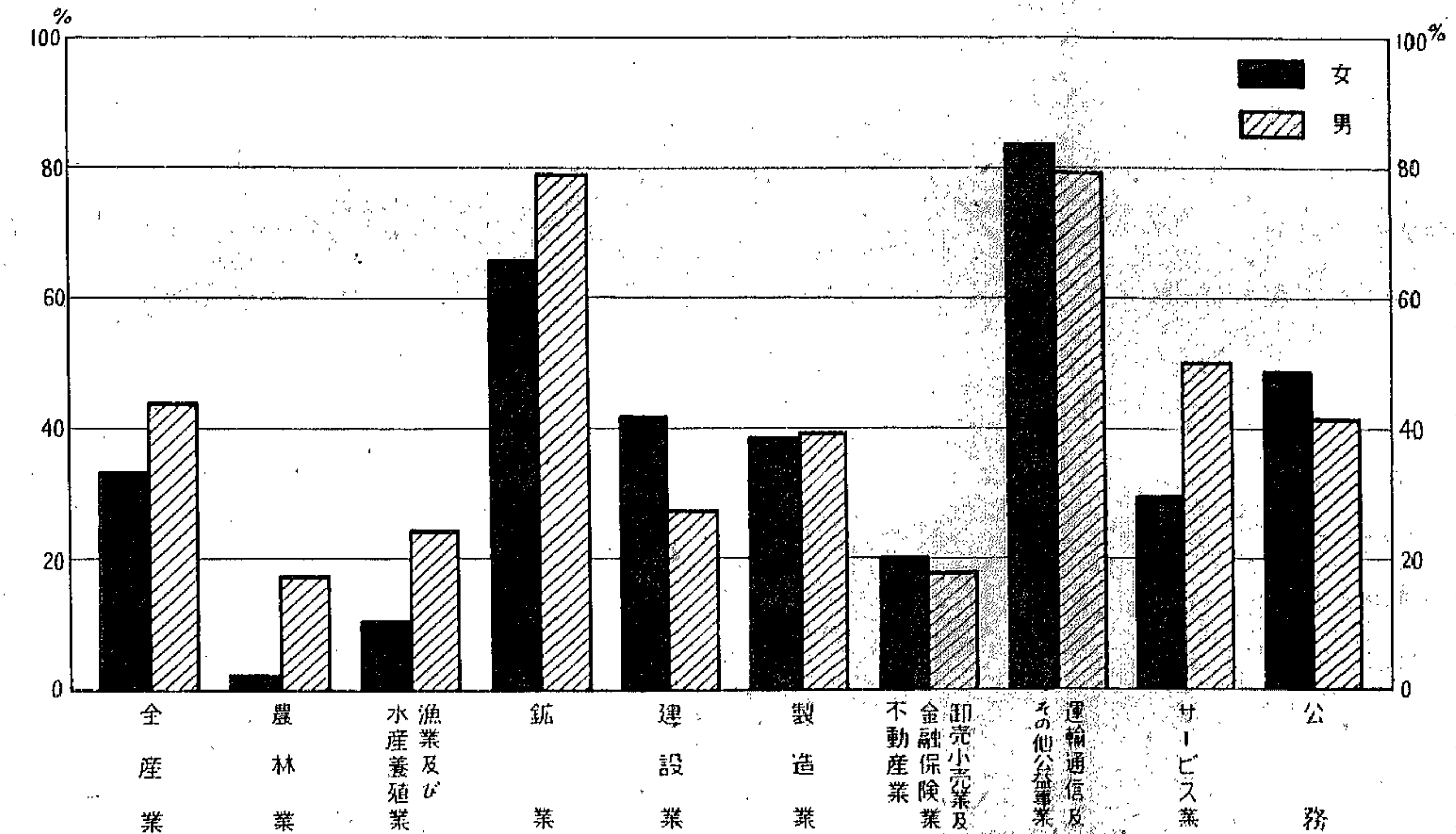
労働省労働組合基本調査

第7図 男女別労働組合推定組織率の推移



- 註 1) 昭和14年以降戦時中は調査方法が変更し、資料不備のため掲載しなかった。
 2) 昭和28年については暫定数である。
 3) 戦前は内閣統計局労働統計要覧により、戦後は労働省、労働組合基本調査による。
 4) 付表IV男女別労働組合推定組織率の推移参照。

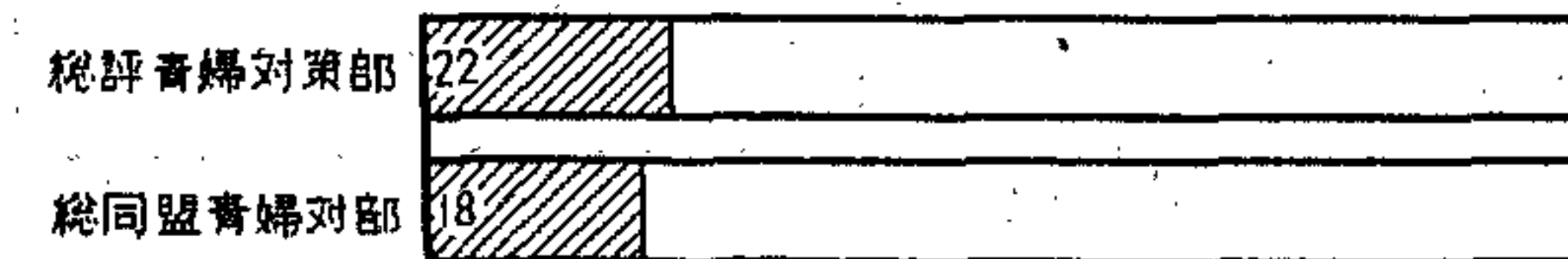
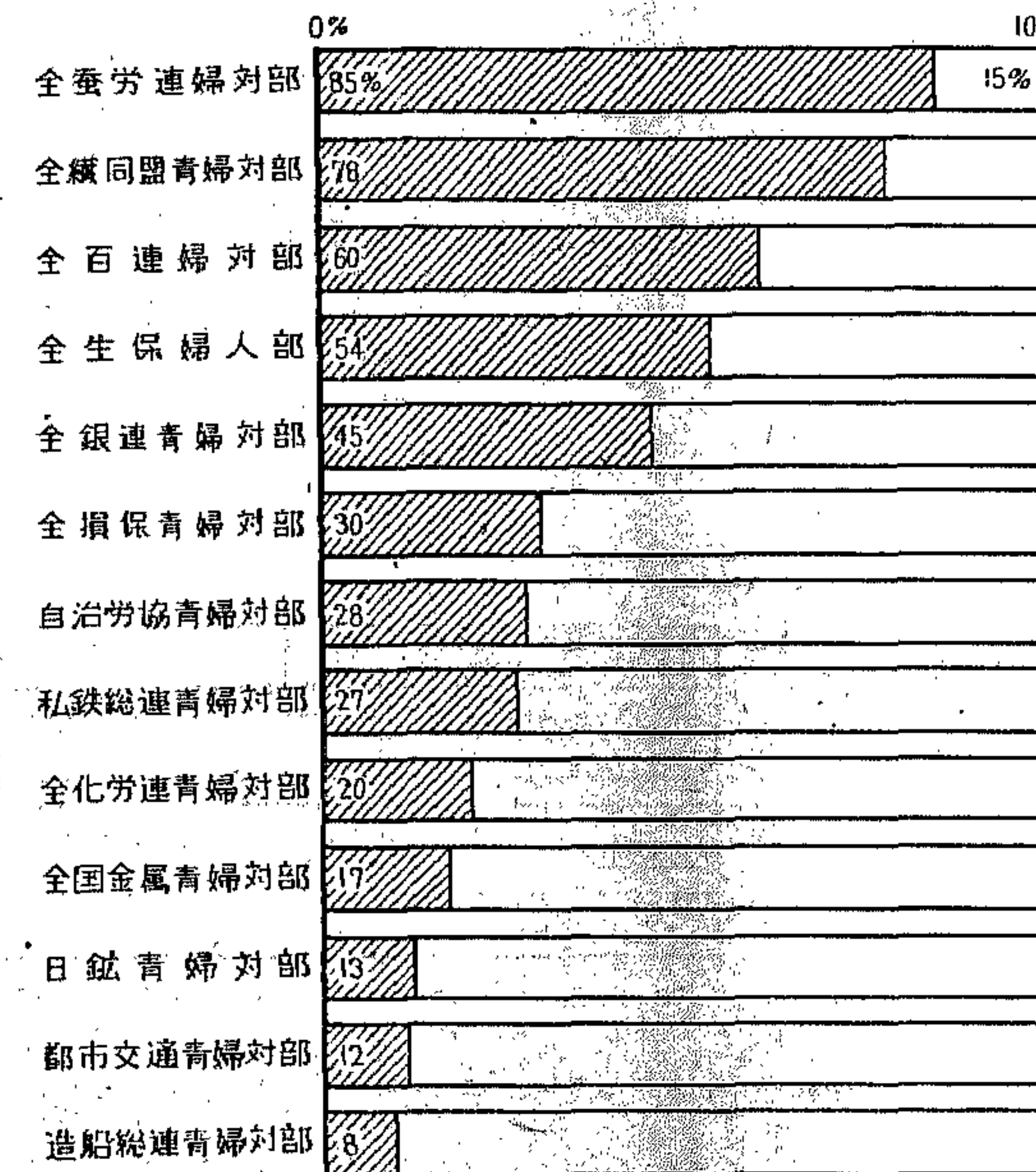
第6図 産業別男女別労働組合推定組織率(1953年6月)



- 註 1) 組合員数は労働省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。
 4) 付表Ⅷ産業別、男女別労働組合推定組合率参照

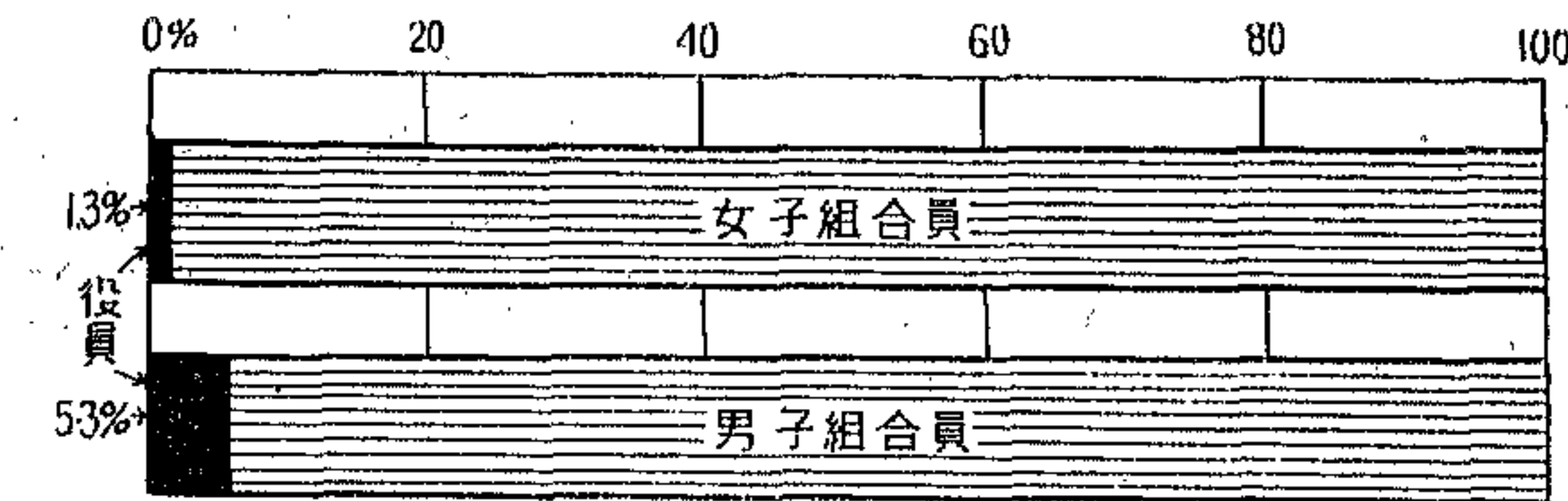
第9図 全国主要労働組合のなかの婦人の割合¹⁾ (1953年6月)

(連合体組織)



- 註 1) 組合員総数は労働省労働組合基本調査により、うち、女子組合員数は各組合の呼称勢力による。
 2) 主要労働組合中、婦人組合員数の少ない組合は省略。
 3) 労働組合名略称、排列順位は婦人組合員数順。

第8図 男女別組合員中役員のかめる割合 (1953年6月)



註 付表Y産業別組合役員を有する単位組合数及び役員数参照。

労働省労働組合基本調査

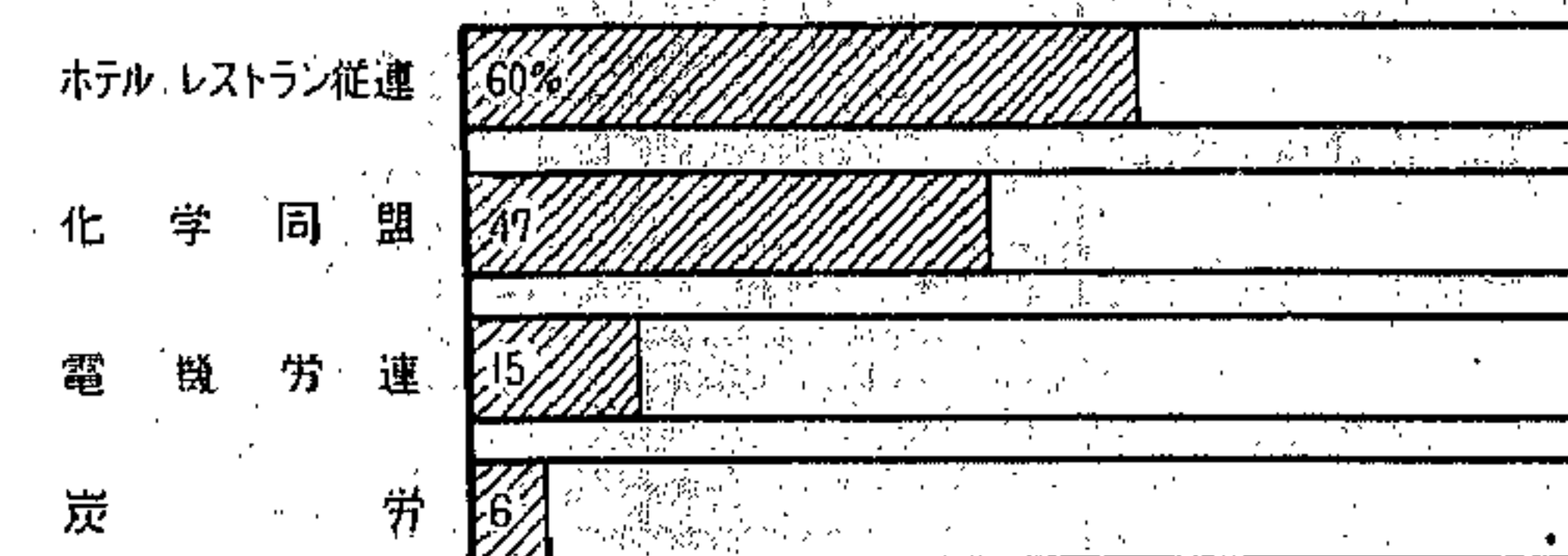
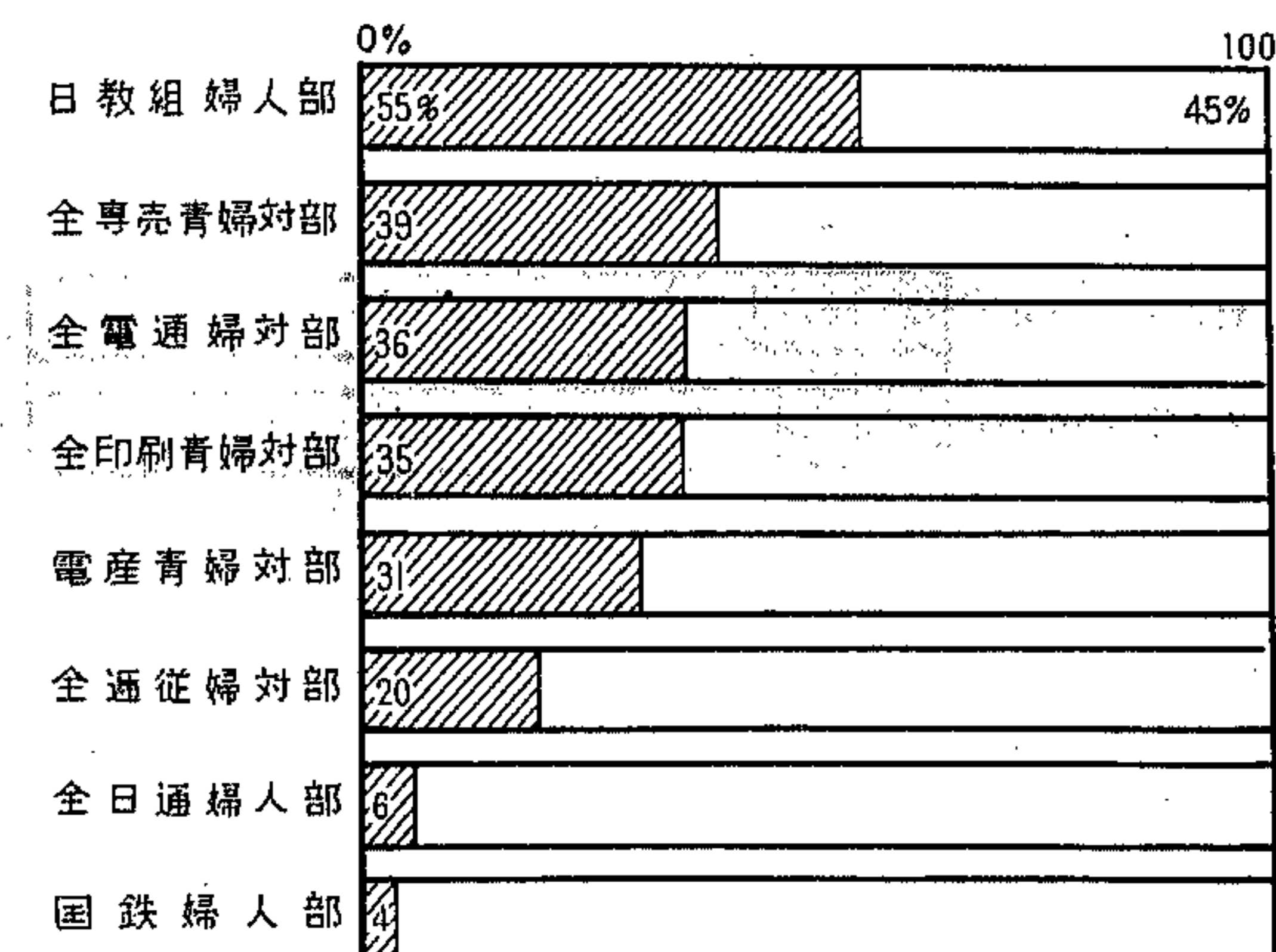
【解説】

役員とは四役及び組合執行機関の機成員をさしているが、この調査によると、女子の組合役員は、女子組合員1,000人に対し、13人の割合であり、男子の組合役員は、同じく男子組合員1,000人に対し、53人の割合となっている。

第 二 部

労 働 組 合 婦 人 部 の 活 動 状 況

第 9 図 全 国 主 要 労 働 組 合 の な か の 婦 人 の 割 合^註 (1953 年 6 月)



本部に婦人のための組織をもたない労組

註) 前図に同じ。

婦人部の活動状況

活動方針

婦人部 または青婦対策部の活動方針、組織としての部局の在り方について、婦人部規約、その他の諸資料のなかに明確にうたつてあるものが尠くありません。以下、全国主要労働組合の例を中心に述べてみましょう。

A 婦人部規約（抜粋）

全国大会中央委員会を始め、各級機関の決定事項の実践と婦人組合員の社会意識と自覚をたかめ、実際の活動の基礎をつくるため、婦人組合員の特性に応じた活動を強力に推進する。

B 婦人部細則（抜粋）

この部は中央執行委員会に属し、婦人の自主的活動により、あらゆる封建性を打破して、婦人組合員の経済的、社会的、政治的地位の向上につとめ、組合の健全な活動を促進し、以て民主教育の確立を期し、文化国家に寄与するを目的とする。

- 1 一切の男女差別待遇を徹廃すること
- 2 労働条件の維持改善に関すること
- 3 婦人自らの啓蒙向上に関すること
- 4 母性保護に関すること
- 5 文化、厚生、福利に関すること
- 6 他団体婦人部との全面的な連繫
- 7 その他必要なこと

C 青婦人対策部の活動方針（資料抜粋）

青婦人対策部はあくまで組織のなかの一部分である。その方針に於て、行動に於て、組合と別個なものを掲げたとするならば、二重組合的なものとなるのは勿論のこと、このようことは、組合全体の活動、組織から離脱することになる。

婦人部は、婦人に特殊な問題を、労働組合全体の問題としてとりあげるため、執行部と連絡を密にして、その声を反映させ、組織を強力に推進する。

D 青婦人対策部規約（抜粋）

規約第十一條に基いて、青年婦人対策部を設置し、青年婦人層に必要な対策を立案し、その実現のため、地連、単組の積極的な指導を行うと共に、大会で決定された運動方針を貫く活動を行う。

このほか、婦人のための機構はあつても、規約、資料などのなかには、その方針をうたっていない

もの、また、特に婦人のための機構はもたないが、随時、婦人のための何等かのうごきをしていゝところもあります。

各婦人部の機構と性格がちがつていゝように（婦人労働資料第二十九号参照）その活動の方針も区々で、未だ男女組合員の意見に一致したものは見られないようです。

運営の方法

婦人部に関する資料のなから、二、三をひろつてみましょう。

【例一】

婦人組合員は年令を問わず、婦人部員とする。

定期的に会合を開催し、婦人組合員の意志の反映と、組合機関より給括された事項の具体化等を協議する。

組合幹部は婦人の重要性を認識して、組織の強化を援助する。

【例二】

労働教育を重複して行い、職場内に婦人の問題が残されている未組織のところも含めて、地域縦横に組織をつくる。

本部婦人対策部は、地方の職場を巡回して会議をもち、問題をひろうと共に、地方の実情に即した組織活動の指導、援助を行う。

【例三】

数多く、種類多く会合をもつて、いろ／＼の角度から知り合い、親しみ合つてゆく。

音楽をきき、映画を鑑賞し、詩をつくり、劇をする。読書会、研究会などのグループから出発する。

下部から婦人の力をもりあげてゆく。

【例四】

卒直な事実を把握する。

個人に徹底させる。

科学性を基礎とする。

生活と結びつける。

活動の重点

一九五三年における婦人部の活動については、組合の資料のなかに具体的にきめられているところもありますが、各労組によつて大同小異です。その重点を大別しますと次のとおりです。

一、教育啓蒙活動

二、組織活動

三、調査その他の活動

教育啓蒙活動と組織活動とは、表裏一体のかたちで行われ、その活動を推進するために、調査、その他の活動がなされているようです。

そこで次に組織活動をふくめた教育啓蒙活動について事例をあげましょう。

教育啓蒙活動

婦人部の教育啓蒙活動の目的について、ある婦人部では「全国労働講座並びに地方機関における労働講座を恒久的に行い——中略——基礎教育を行うとともに、組織婦人の新しい社会をつくり出し、人間として完成をはかる。」とあります。またある婦人部では、「労働組合の婦人が自分で問題を考え、処置をさせるように、カギをつける。例えば、労働協約とは、労使関係とはなにかを知つて、組織のなかの問題をみいだすカギとする」といつています。

【事例】

1 種類

一般婦人組合員のために

労働講座

教育講座

組合学校

婦人指導者のために

指導者養成講座

オルグ講座

オルガナイザー講習会

婦人労働大学

幹部養成のために（男女）

婦人幹部特別講座

青年婦人全国講座

常駐書記教育講習

そのほか、座談会、懇談会、討論会、研究会、読書会、幻灯会などは、随時、一般婦人組合員のなかに開かれています。婦人部が労働組合家族に、はたらきかけているところでは、家族会のかたちで

行われています。また婦人部によつては、弁論大会、研究協議会を開催しているところもあります。

2 期 間

一定の時間 または一日講習

宿泊講習（指定地一泊二泊）

長期講習（一ヶ月～三ヶ月間、本部宿泊施設に宿泊して実地研修もする）

3 内容と方法

初歩の段階では、生花、茶の湯、料理、洋裁等、趣味の会合に組合わせたり、その他のレクリエーションの機会に労働教育のプログラムを添えたりして、労働組合、労働協約、とはなにか、労働法規入門などを少しづつ、やさしく説明する方法をとっています。同じような内容を新入社の婦人教育講座に添えることもしています。また、読書会、研究会などの同好的グループの集りに織り込んでいくところもあります。

次の段階では、労働問題、婦人労働問題、社会問題、労働法規等の基礎講座を主に、会議のすゝめ方、職場見学、または幻灯、紙芝居、人形劇等、組合員の自演による視覚教育をあわせて行うところもあります。ある講座では、婦人相互の理解と親睦のために、講習地周辺の見学を最終日程に組んでいます。

指導者を対象とする場合は、更に、労働運動史、社会思想史、労働組合史、日本経済と産業の関係、賃金論、組織論、内外情勢、組合活動の実際、などを加えています。その方法も、たゞ講義をきくだけでなく、分科会研究、総合発表、討論、友誼団体の婦人幹部との交歓討論など、婦人部の事情によつて、種々異つたことがなされています。

4 本部の役割

本部に各地方の代表者を集めるよりも、本部の役員が末端組織を巡回して、ブロック別、支部別、職場別など、時と場合によつて、単位をかえて行う場合の方が多いようです。また講師の幹展、派遣、講座の企画援助、費用の補助、テキストその他の資料作成などは、たえず行っているといつています。ある婦人部では、将来、労働組合本部に、常設の労働学校や婦人労働大学をもちたいという抱負を述べています。

5 労働教育講座の事例

職場懇談会

婦人問題の所在を知るところをテーマとした会合で、この会合に出席した婦人は、話し合いをするうちに、賃金の男女差、男子の封建性、婦人の仕事と結婚の問題、組織に対する婦人の理解など、職場に在る婦人の問題をみいだすことを知つたといつています。

読書会

「やさしい経済学」というテーマで、四十人の会員は、その業務に係る経済学の初歩から勉強をはじめています。テキスト「婦人の経済学」について、一章一人～二人担当して、内容の説明、報告、補助説明、問題点の提示、質疑応答——が週一回終業後の会合内容ですが、最後のコースでは、テキストの著者に出席してもらつて、まとめを行う予定をしているといつています。

幻灯会

これは四年間も続いている男女合同のサークルですが、一ヶ月三回終業後集つて、幻灯の映写を楽しむだけでなく、会詞の説明、フィルムの特徴などの技術面も研究しながら、組合学校、婦人部の集いなどの援助、他の労組とのフィルムの交換などしているうちに、しらすしらすに労働教育が行われるといつています。また、このサークルでは、脚本は読書部に、伴奏は音楽部に、フィルムは写真部にという風に、他のサークルとの交流をはかるところにまた一つの幅広い成長があるといつています。

組合学校

支部単位に巡回して行われた二泊三日の講座ですが、企画は各支部に設けられた実行委員会が、支部の実情に即したものを立案する立前をとつています。構成は、講義——労働法と従業員、日本をめぐる世界の動き、賃金問題——と、座談会——講師を囲むもの、単組報告に基づくもの——及びレクリエーション——コーラス、フォークダンス、幻灯、名所参観の三部になつています。この組合学校に参加した婦人は、従来全く興味の少かつた賃金問題、労働法に対する関心がたかまつたと、組合行事に参加する経験を得たこと、他の組合員と共同生活することによつて視野を広めたことを効果としてあげています。組合学校実行委員会は、とかく趣味の会、レクリエーション偏向であつたプログラムを克服して実施したが、働くものの思想と情操を組合としてたかめてゆくことができましたといつています。

尚、この組合学校の記録は、くみあい手帳として本部で編集され、参加しなかつた組合の婦人にも頒布できるようになつています。

地区別婦人懇談会

これは婦人の指導者養成を目的として、全国を八ブロックにわけ、懇談会形式を主として行つた二泊三日の講座です。

講義は社会の動き、婦人の歴史と将来の在り方などですが、そのほか、各支部の現状報告と討論、本部作成の組合関係テキストの解説、レクリエーションとなつていきます。

本部は資料として、懇談会活動対策委員会議事録、各地区支部一覽、労働組合の現状、婦人解放について、労働協約について、賃金のしおり等を準備し、各支部一名の出席者について、宿泊料、

食費、旅費等の経費を本部負担としています。

尚、この講座の特色は、討論の課題として出された次の五項目についての意見を分析して、婦人自らの自覚によつて解決できるもの、労働組合の組織に於て解決できるもの、労働教育によつて是正されるものなどに分類し、実行にうつす準備をすゝめている点です。

討論の項目

- (1) なぜ婦人は会合で発言しないか
- (2) 職場の苦情がなぜ組合に出されないか
- (3) 婦人はなぜ役員に出ないか
- (4) 婦人はなぜ組合に関心がひくいか
- (5) 職場でなぜ男女差別がつくか

例えば、(1)の発言に関する意見は次のように分類されています。

婦人の自覚に俟もつの

発言するまで言葉にまとまらない。

発言する勇氣が出ない。

誰かが発言してくれるという依頼心がある。

標準語が使えない。

再質問された場合なれないので困る。

男の人がいると発言できない。

女同志ははづかしい。

無口の人は、あがつてしまう。

自分の考え方に自信がない。

労組または労働教育の解決に俟つもの

発言すると批判されたり、笑われたりする。

小人数なら発言できる。

問題がむづかしく理解できない。

意見発表すると上司ににらまれる。

労働組合に関心はうすい。

会議が堅くしいので発言しにくい。

発言すると生意氣、のぼせていると男子にいわれる。

尚、この講座は婦人対策部の四年越しの懸案であつたといつています。

オルグ講座

これは、ブロック毎に、労組婦人の指導者を養成するもので、既にこの婦人部では、二期三五

〇人の修了者を出した歴史をもつています。また、修了者の再教育も実施しています。受講者は、将来、労働組合婦人組織の重要なプランチとして、また強力な背骨として、各地区の要所に配置される仕組になつていますが、雇用の盾環のはげしい婦人の組合員では、その補充に困難があるといわれています。

研究協議会

これは各地区の婦人組合員代表が、職務に関連する問題、組合活動、地域にある婦人問題などについて調査研究した一年間の成果をもち寄つて研究発表し、つゞいて分科会討論、講師講評、協議を行つていますが、雑用や家事の負担のために、組合の会合にも出席しかねている婦人の多いなかに、このようにみずから問題を取りあげて調査研究し、また発表討議を行うことは劃期的なことであると、講師は講評しています。婦人部委員会としては、会議の運営、議事の進行、その他企劃上にまだ考慮される部分があることを反省し、次回は、これを男子と合同で行いたいといつています。

6 その他の教育啓蒙活動

以上掲げました事例のほかに、婦人週間、年少労働者保護運動期間などに、随時、いろいろの活動が行われています。また、婦人部が、家族補助組合の拡充に力を注いでいるところでは、子供の教育、家庭生活、地域の協同活動など生活指導を加味して労働教育を行つています。

調査

婦人部、または青婦対策部の行う調査をみますと、労働組合全体の基本的な調査を婦人部が分担したもの、婦人に特殊な問題を資料とするために調べたもの、輿論調査的なものなどです。調査の実施については、他の専門部と共同で行つたもの、労働組合全体の調査のなかに、特に婦人の項目を強調したもの、婦人部単独で行つたものなどあります。婦人部の調査活動についてある婦人部では——調査は他の活動よりも等閑視されているが、とかく期で処理され勝ちの諸問題について調査し、分析を行つて科学的資料の基盤に立脚した対策が必要である——と主張しています。

けれども、またある婦人対策部では、現在行われている調査については、実施の頻度、着眼点、調査内容、実施方法、回収率、調査結果の分析、まとめ方、浸透度などについて検討の余地が多いと批判しています。

【事例】

基本的調査

労働組合基本調査

青婦人組織現況調査

青婦対策部実態調査

婦人部の組織状態調査

- 労働条件労働環境調査
- 青年婦人の給与調査
- 工場並びに寄宿舎の生活環境調査
- 労働基準法違反実態調査
- 労働強化の実状調査
- 女子バス車掌実態調査
- 婦人の職種別、勤続年数別、年令別調査
- 生理休暇の医学的実態調査
- 婦人の地位に関する調査
- 女子職員役付調査
- 組合役員のかなかに婦人は何人いるか
- 組合活動に関する調査
- 産休補助教員獲得状況調査
- 結婚資金並びに補助金についての調査
- 生活及び家族に関する調査
- 生活実態調査
- 生活環境調査
- 家族の実態調査
- 職員生活実態調査

【調査内容事例】

- A 工場並びに寄宿舎の生活環境について
 調査対象 六五〇組合
 調査項目
 赤線区域及び遊興街について
 市町村の公共福利施設について
 工場内における福利厚生施設について
 組合員のレクリエーションについて
 余暇利用の指導施設について
 婦人対策部担当
- B 職場施設の状況調査
 調査対象 六五〇組合
 調査項目
 立作業の椅子の設備
 立作業と椅子の割合
 喫食、更衣、休養、休憩、託児、乳児、手洗、入浴、便所などの施設
 作業帽、作業服、靴について

C 結婚資金並びに補助金についての調査
 婦人対策部担当

- 調査項目
- 既婚、未婚の数
 - 結婚資金支給の有無
 - 支給の手続、方法、支給額
 - 支給条件
 - 結婚後引続いて勤務の場合
 - 結婚後退社の場合
 - 結婚による融資規定の有無、方法
 - 貸付金の返済方法
 - 貸付金制度の利用方法
 - 結婚資金の獲得経過
 - 退職金との関係
 - 結婚資金に対する組合員の要望

婦人部、給対部共同担当

D 職員の生活実態調査

目的 婦人部が擁している婦人家族補助組合の発展のため、政策の基礎となる職員の生活実態調査を行う。

対象

調査対象地区として、二支部を選定し、社宅に於ける職員と家族を対象として行う。

調査の要点

- 性別、配偶関係
- 年令別
- 生家の職業
- 家計
- 家族形態
- 家族のタイプと成人状態調
- 兼業

- 8 収入と生活
- 9 就職、内職、副業の希望
- 10 職員の主婦のなやみ、等

この調査は、調査及び社会問題、給与問題の専門家の指導によつて立案、分析が行われ、中間報告として、職員の家族構成の類型、生計の事例などが発表されています。尚、婦人部は分析の視点として、養老、家族扶養、女子労働者が家計のなかに占める地位の三点を着目しているといつています。

資料の作成

情報蒐集、連絡資料

青婦ニュース、青婦人部週報

青対部報、婦人部特報

機関紙家庭版

作品募集

戦争の思い出

基地のルポルタージュ

青婦労働者の作品

与論調査結果報告

情況報告書、青婦対策報告

調査結果報告書

教育啓蒙、オルグ資料

組合指針、組合シリーズ

教育講座テキスト

パンフレット

婦人はなにを考えているか

女子労働者の実態

生理休暇はなぜ必要か

農村婦人の実態

私たちの手帳、くみあい手帳、婦人の架

青婦ニュースの発行については、内容はわかりやすく、身近かな出来事、地方色、教育的解説に重点をおいて、投書、与論調査、意見をきく欄をもうけること、発行は、婦人が騰写印刷の技術、編集能力をそだてる機会ともなるので、なるべく婦人自ら交代で行うことなど付記されたところもあります。与論調査についてある婦人対策部では、役員会にかけて目的内容などを検討すること、結論については必ず対策として具体化するよう注を付けています。

その他の活動

婦人部が苦情処理機関となつて、職場の不平不満、家庭の事情に至るまで、些細なこともとりあげて、婦人一人々々の実情を把握し、組織をとおして解決できるものは、その対策をたてるという役割を果しているところもあります。活動の基礎資料として詳細な婦人組合員名簿の作成に着手している婦人対策部もあります。婦人部が、婦人部の在り方、操短対策など、婦人部当面の重要事項について資料をあつめ、研究討議した結果を系統だててまとめ、中央執行委員会に答申のかたちで提出し、婦人部の問題点をあきらかにするという方法をとつているところもありましたが、これは、稀にみられる例でした。

婦人部がとりあげた諸問題

全国主要労働組合婦人部、または青婦対策部が、特に婦人の問題としてとりあげた諸問題について、次に例示しましょう。

男女の均等待遇について

男女の機会均等を確立する

男女賃金差の縮小

職業教育の機会均等

停年制の男女差撤廃

進級、昇格に対し、男女平等をはかる

婦人なるが故の不利な取扱をなくする

女子の身分を職員扱いにする

女子の役付進出をはかる

女子は成績の如何に拘らず幹部になれない

女子の日常の仕事は単純で末端の仕事が多く、勤続年数の如何に拘らず責任あるポストにつけ

ない。

女子なるが故の辞職勧告を撤回させる

雇用のこと

選考機、操業機、計算機等の自動設備に伴う配置転換、人員整理対策

企業合理化による犠牲をなくする

試用期間の短縮

勤務年数を長くする

女子の補給停止による自然減を防ぐ

労働条件について

女子のバス車掌の深夜勤務時間延長対策、食事時間の交替時刻をまもる

閉店後の時間外労働対策
その他労働基準法をまもる

母性保護

母性保護運動の実施

育児施設、その他の母体保護施設の要求、生理休暇の検討

産休補助員の要求

組合活動について

婦人労働者の組合意識の昂揚

婦人部下組織の強化

職場、組合のなかに根強く残されている男性中心主義の排除

労働組合に対する婦人部の発言権を大きくする

婦人の問題を全組織にとりあげさせる

婦人の役員進出をはかる

結婚資金の獲得

そしてある婦人部では、徐々に職場施設の改善をすることができたといっています。辞職勧告については、婦人部が把握したものは申入れを行い撤回させた。産休補助員も全国三二県に実施されたとその婦人部ではいつています。婦人の組合意識の低調を問題にしていたある婦人部では、この一年間に、とにかく、幹部まかせであつた婦人が、労働組合の構成員としての自覚をもつて動く域にまで到達したといっています。また、ある婦人部では婦人の発言権がようやく強くなり、現在では、婦人の意識のなかに、労働組合とつながる幾つかの体験をもつようになったといっています。婦人ばかりで、新しく労働組合を結成したところでは、まだ発足当時の幾多の困難がありますが、組合結成以来、使用者は、何事も労働組合に対して、モノをいうようになったので、個々の婦人の負担が軽減されてよくなつたといっています。

けれども、労働組合のなかに婦人として、一年間のあゆみは決して容易なものではなく、問題は多く残されていると、どの婦人部でもいつています。一九五三年の活動に対する反省と、次年度にも取り組まれた問題、抱負などについて、事例をあげてみましょう。

A 青婦対策部の反省（資料抜粋）

部員が具体的な問題の解決を求めようとする期待に吾々は答へ得たであろうか。

幹部だけが文章上の強がりには終るなかつたが、自分達の事態をかけ離れた論議に終らなかつたが。

単組にある問題が労組全体の組織の問題として反映されたか。

具体的な活動の成果は全体としては、全くみるべきものがなかつたといつても過言ではあるまい。

B 婦人部の課題

第一段階は、婦人がよくみて、よく考え、婦人問題の所在を発見することを知らなければならぬ。知らないために、封建性のなかにうづもれて何事もないとあきらめている。

第二段階として、問題があつたら、女一人であると考えないで、お互いに話合ふという気分を醸成する。

第三段階、日常の小さい事柄でも、婦人の地位向上につながるものとして、組織でとりあげて解決するようにつとめる。

U 婦人対策部の懸案

平素の活動の必要性を痛感しているので、次年度は、地味で効果がすぐにはあらわれないと思うが、教育活動に重点を置いて、婦人を眞の組織の、ない、手として育成する方針である。婦人の数と質の確実な把握を行い、活動の基礎とする。

よい指導者の養成につとめる。また指導者の後進を育てるために、役員の交代をはかる。

D 婦人部の具体策

婦人は会合に出ることを好まないのも、会議の運営に重点を置いて、先づ会合に集ることから出発したい。

会合のプログラムは対象の程度、要求にヒントを会せ、きくだけの講座をさせて、身近な職場の問題に結びつけた方法をとる。

会合の事前に、趣旨、日程、内容等の理解、周知をはかる。

小さいグループ、サークルに基盤をおき、まとまつたところから抓げる。

会議に出された問題は必ず後始末をする。

受講者については、伝達講習を徹底させる。

このほか、労働組合のなかに婦人がふくまれているにも拘らず、かつて婦人の問題を組織としてとりあげたことのない労働組合では、次年度の方針が、組合員全体の意識から浮き上つた画一的活動から、個人の要求につながる新しい方向にきりかえられるのを機会に、婦人に特殊な問題を取りあげたいといっています。比較的広汎な労働組合の組織と強い斗争力を持ちながら、婦人部の活動については未だ不十分なうらみがあるといっているところでは、更に実質的向上の段階へすすむことを問題としています。未だ討議以前の過程にあるという婦人部では、婦人の発言から出発しようとしています。

予算の裏付がないために活動が制約されるので、先づ実績をつくつて婦人部の予算を確立する。既婚者の増加に具えて、少くとも地方本部に最低一ヶ所の託児所を設置する、新しい啓蒙資料として映画を制作するなど、具体的の企劃をすすめている婦人部もあります。

以上、婦人部、婦人対策部、青婦対策部など、婦人のための機構がある与否とに拘らず、労働組合のなかの婦人の、一年間の活動を顧みて、これを担当する男女の役員は、——婦人のいういわゆる親組合のうごきと、婦人の地位に関連する一般の風潮のなかに、終戦以来の消長をつげながら、労働組合についての大きな小なりの経験を基調として、未だあきらかな方向をみいださないまゝ、次年度の進展に期待をかけている実状にある——と述べています。

第三部

労働組合のなかの婦人の声

労働組合のなかの婦人の声

(一) 単組婦人との懇談会より

婦人少年局では、働く婦人が当面している婦人に特殊な職場の問題について懇談し、施策の参考とするために、例年、全国都道府県婦人少年室単位に、労働組合婦人代表者との会合をもつていますが、これは単組のなかの婦人の声を収録したものです。

雇用について

臨時雇には女子が多い。

女子の退職したあとは男子が採用されるので、女子は自然減になっている。

女子には縁故採用の比重がたかいので、組織として不安が多い。

採用のとき、「会社の都合でいつやめてもよい」とか、「結婚したらやめる」など誓約書をいれるところがある。

既婚婦人の問題について

結婚してもやめる人が少なくなった

結婚すると女子だけ臨時雇にまわされる

結婚したら家庭にかえれといわれる

希望退職者は結婚した婦人に多い

企業の関係で既婚婦人が多く働いているが、解雇の対象となり易い

共稼ぎに辞職勧告がくる

子供がある婦人は臨時、補助的のポストしか与えられない

母親の落ちついて働ける職場がほしい

など、職場は既婚者にきびしいという声が出ていますが、

既婚婦人は生活のために真剣に働くので却って職場では歓迎されている。

というあかるい意見も述べられています。また病院から

既婚者と未婚者とわけて、交替勤務として、既婚者の働かれる道を拓いてほしい

という希望に対して、

既婚者の通勤が認められた

という寄宿舎のある紡績工場の話もありました。

労働条件について

労働時間

就業前の準備、終業後の掃除の時間が労働時間として明確でない。
雑用のため早出残業する場合がある。

休憩時間に業務の補充、ロスの仕直しなどすることがある。

男子には協約の事項以外に、午前、午後二回の喫煙時間があるが、女子にはない。
昼休みが雑用でつぶれることがある。

新入社の婦人、臨時雇、豊村の婦人などは労働時間を考えないで働く。
仕事の内容

女子には本務以外のお茶汲み、雑用が多い。

男子の私用に女子が使われる。

戦時中は女子の機械工もいたけれど、現在では、みあたらなくなった。

女子は十年たつても事務補助ばかりしている。

新規採用が行われないため、欠員の応接、配置転換など頻繁で、なれない仕事が多い。
など、仕事の質についてその意見があります。

賃金

賃金では、男女差の問題が多いようです。

初任給、能率給、地域給、昇給、ボーナス等、職種によつて男女のひらきがみられる。

女子の昇給率は男子の八割である。

昇給は男子平均一・五級、女子は〇・五級であつた。

月給と日給にわかれているが、女子は日給が多い。

ベリスアップのとき、女子だけ除外された。

女子だけの問題では

事務員と看護婦というように、同じ職場でも賃金の職域差がある。

職場の地位のひくい女子は、勤務年限が長くても賃金は据えおかれる。

掃除婦は、臨時雇のため、昇給ににくい。

昇格に関連しては

男女差は表面にはないが、昇格、昇進に関連して実質的にひらいてくる。

男子には出世網があるが、女子には昇進の道が開かれていない。

けれども一方では

昇格試験制度のある職場でも、試験をうけようとしていない。

女子は職業意識が低く、男子に較べて能率差があるので、採用後四年位で男女差ができる。

という意見もでています。

母性保護について

妊娠すると嫌味をいわれる。

子供の授乳をする度に、とやかくいわれる。

人手不足のため、バスの車掌でも生理休暇はとれない。

生理休暇の手続が煩雑であり、また、男子に出ることのために、とりにくい。

労働協約に規定はあるが、生理休暇はよく思われない。

生理休暇を悪用する少数の人のために必要な人もとれないでいる。

婦人部で生理休暇の調査を行い、その資料を使用者に提供して労務管理の適正を促進した。

職場施設

休憩室がないので、少い職場の椅子に争つて休んだり、地面や品物の上に腰かけて休んだりして

いる。

女子専用の休憩室、更衣室がほしい。

夜勤者の睡眠室を整備してほしい。

既婚者が多くなつた現状に即応して、授乳室、哺育室、託児所など考えてほしい。

そしてある婦人部は

職場の休憩椅子を出で設置された。

といっています。

労働組合について

婦人の組合意識

茶の湯、生花等個人の趣味には熱心でも、労働組合には関心がうすく低調。

婦人部は同好会的である。

一部の指導者のみ意識がたかく、一般には低くて中堅層がない。

組合専従者、幹部、役員などに任せきりである。

理論的には理解していても、実行性は乏しい。

労働組合のことをよく知らないし、知るうともしない。

婦人の組合意識の低調な原因としては、

婦人の転換率が高いことが消極性の因となつてい

わからな

労働組合に関心をもつと、にらまれたり、左遷されたり、また解雇の因となる。

「仕事の能率もあは、組合活動もする、家事の負担もある」は、婦人に重荷である。

婦人は役員になりたがらないし、よい指導者も少い。

婦人は男子に依存している。

中小企業では、労働組合は波風をたふせるといわれるので懇親会としてい

また労働組合の男子に対して

婦人の問題は男子に過小視されたり、打消されたりする。

男子役員は婦人の問題に関心がうすい。

労働組合のなかの男女平等が先づ必要。

青婦人部の場合は青年部に婦人部が包含されて、婦人にある問題が顧られない。

労働組合自体、対外活動に忙しく、婦人の問題にまで手がまわらねてゐる。

また間接には

婦人の家庭環境、農村、男子の女性観などの保守性、封建性が低調の因となつてゐる。

そのための対策としては、

婦人部はつとめて婦人に身近かな職場の問題をとりあげることにしてゐる。

苦情処理機関として何でもいえるようにしてゐる。

働く母の福祉を中心にしてゐる。

福利厚生面から（更衣室の設置、ミシンの購入、事務服の要求、託児所の開設等）先づとりあげ

てゐる。

教養の向上に重点をおいてゐる。

地域婦人と連絡を密にし、共通の問題について理解を深め、与論の喚起につとめてゐる。

なお、今後の要望として、指導者の育成という意見が圧倒的多数を占めていました。また婦人部の

在り方、労働組合に対する婦人の関心をたかめる方法を示してほしいという声がこれに次ぎ、婦人

労働大学、婦人指導者講習会の開講、労働組合婦人のための啓蒙資料の要望、視野をひろめ、刺激

の機会をもつための、労働組合婦人の横のつながりを定例にもちたいなどは、殆んど全国共通して

つよくきかれた声でした。

（二） 全国主要労働婦人との懇談会より

これは全国主要労働組合婦人部の代表とILO事務局員、パネック女史が、労働組合のなかの婦人について、日本とヨーロッパを対照して懇談したときの抄録です。

パネック女史は、一九五三年九月開催されたILOアジア地域会議に出席のため来京されたのですが、平素は各国の労働事情の調査、研究に従事されている方です。

△ 婦人代表者
○ パネック女史

婦人の雇用について

○ヨーロッパでは、婦人の雇用について二つの矛盾した現象があらわれている。一つは昔からの、婦人は嫁入り前の数年間の腰掛仕事であるという考え方が根強く、他方では、多数の婦人が生涯を職場にすごすという現実である。夫の給料が少いために働きに出てゐる既婚婦人や未亡人も多

くなつてゐる。

昔からの考え方の悪い影響が若い婦人にみられる。それは職業は将来のものでないから、そこで技能をみがく努力はしないでも、給料さえ多ければよいという間に合せの就職である。

このように婦人が充分な技能を持つていないことは、或る場合には、むしろ雇用の機会に恵まれる。それは、使用者がこのような半熟練労働者を低賃金で雇うからである。併し、これは同時に解雇の対象ともなり易い。これが婦人の雇用は予備軍と見做されているわけである。

婦人が高い地位を占めてゐるのは、ホテル、商業などで、製造工業では半熟練労働者である。これは、女子の態度にもよるが、また社会において職業訓練の機会を女子に多く与えないからである。洋裁業などはまだよい方であるが、婦人が戦後進出した軽工業などでは、婦人の技能をみがく機会が少ない。この問題は単に職業訓練だけでなく、それ以前の基礎教育の段階において、男は数学、女は裁縫、刺繍というように男女差があることによる。従つて、結果として男子が職業人として有利な態勢にある。

日本では、若い婦人は、永い年月職場で働こうと思つてゐるのか？

△ 将来長い間働こうと思つてゐない。一六才—二〇才までの女子労働者が大部分を占めてゐる。農村出身が多く、せいゝ二、三年の勤続である。（製糸）

△ 退職金は結婚の場合は一〇〇％、自己都合は四〇％の減率である。（製糸）

△ 農村出身が多く、家計の補助である。（繊維）

○ 家計補助の問題については、ヨーロッパでも大部分の人がそうであるが、若い人は通勤してゐるから、自分の分前は確保し、その範囲で独立してゐる。

二、三年たつてもやめたくない人に対してはどんな対策をとつてゐる？

△ 民間産業では上級幹部になる可能性はない。婦人は主任にもなれない現状を婦人部で問題にしたくても、一％位の少い人の問題でそのまゝにしてゐる。

○ これは全く悪循環で、どこで断ち切つていくかということとはむづかしい。

△ 教員は一生の仕事と考えるものが多くなつてきてゐる。

○ ヨーロッパでも他の職業と異なり、教員は生涯の仕事とする人が多い。

△ 女が先にやめさせられることがあるか？

○ 残念ながら、似た状態がある。併し、女子の能力がよければ、女子を職場にとどめることに努力する。

労働条件について

○ ヨーロッパの主な問題として、立法及び労働組合がたゞかいつたものだけを審議する。

第一は、深夜業の禁止規定である。それから、危険有害業務の禁止、重量物運搬に関する制限規定、産前産後の母性保護規定などあるが、そのために、交替制の仕事に女子がつきにくいとか、期間の長い産休は女子に不利になるとか、妊娠した婦人を他の理由で解雇するとかの問題が

おきているところがあるので、労働組合では、その矛盾を解決しようとしている。

△結婚後出産するとやめる人が多い。子供をみてくれる施設がないためである。

○子供が生れるとやめるということは世界共通のなやみである。ヨーロッパでは従来、託児所は事業附属であつたが、最近では地域社会でつくる傾向がみられる。たゞ、託児所の施設で子供は充分行き届いた保育をうけられるかどうか問題である。ヨーロッパの一般現象としては、最初の子供が生れると一時仕事をやめ、幼稚園に行くようになると再び職場に戻るという傾向にある。

生理休暇はどうしているか？

△身体に特に支障のある人だけがとつてゐる。使用者は有給を問題にしているが、一部の該当する人のために、有給休暇とすることが問題をもつてゐる。

△有給二日、事後承認で、現在が○も○%とつてゐる。休憩は交替制で、精神的に充分休めないし、仕事は立業であるから、使用者も認めてとり易くしている。

○これは立業、流れ作業など作業の性質や、職場環境に関係があると思う。また男子の理解と協力が得られるとよいのではないか。

組合活動について

○ヨーロッパの職場婦人は、男子よりも家事負担が多いため、組合活動をする時間がなく組織率も低い。このために男子組合員からは、婦人が労働組合を弱体化すると非難されることがおきてゐる。

組合活動が自由にできるのは若い婦人に多いにも拘らず、この人達は労働組合に興味をもたないために参加したがない。若い婦人に如何にして組合活動を認識させるかということが問題になつてゐる。

男子でも時間的に余裕のある人が組合活動をよくする。

△看護婦は労働者ではないから組合をつくつてはいけないという考えの婦人もいて、組織することが難しい。

○公共的の仕事についても同じことがいえる。献身的に仕事をする人がなかにいると、そのような考え方に支配される。ヨーロッパでも最近十年位の動きをみると、看護婦の労働条件はよくなつた。看護婦がストライキをすれば、病人を放り出すということは考えられるが、仕事を遂行するためには、適当な労働条件を必要とするので團結権をもつてゐる。

そのほか、看護協会があつて、看護婦の家をつくり、休憩時間をそこでさせるとか、具体的労働条件の向上を考えると、また、イギリスでは、看護婦に関する委員会があつて看護婦の調査をするとか、労働組合に対する側面的の援助となつてゐることをお知らせしておきたい。

この会合に出席した婦人部代表の人々の所感として——労働組合発展の過程からみても、婦人解放の実績からみても、はるかに先輩とおもわれていたヨーロッパにおいて、労働組合のなかの婦人の

当面している問題が、歴史のあさい日本の労働組合の婦人と共通性をもつてゐることを知つて力を得た。同時に、日本だけがひとりおくれで孤立してゐるような気持ちに駆られて、婦人部は今まであまりにかけ足をしてゐたのではないかという反省をさせられた。また、ヨーロッパ諸国のように長い歴史のあゆみのなかにおいても、なお容易に解決されないでゐる婦人の問題のむづかしさと根の深さ、その重要性を痛感した。それから、婦人の当面している問題に対する組織としての考え方、対策などについて、短時間の会合で充分きくことはできなかったが、ヨーロッパ諸国に学ぶことが多く、日本の婦人部としても将来にわたつて考慮すべき点が多々残されていることも感じた——など述べてゐました。

付表Ⅰ 産業別単位労働組
(1953年)

産業別	組合数	組合員数				産業別	組合数	組合員数			
		総数	女	男	総数に対する女の割合			総数	女	男	総数に対する女の割合
全産業	30,140	5,851,286	1,357,965	4,493,321	23.2	紡績及び織糸業	325	194,179	140,716	53,463	72.4
農業	221	9,023	1,738	7,287	19.2	織物業	278	82,369	61,295	21,074	74.4
林業及び狩猟業	437	57,337	5,384	51,953	9.4	衣服及び身用品製造業	97	14,590	10,296	4,294	70.6
漁業及び水産養殖業	128	42,503	1,043	41,460	2.5	木材及び木製品製造業	814	30,340	5,257	25,083	17.3
鉱業	1,190	465,392	39,415	425,977	8.5	家具及び装備品製造業	124	5,182	860	4,322	16.6
金属鉱業	208	60,880	6,240	54,640	10.2	紙及び類似品製造業	302	60,906	10,620	50,286	17.4
石炭鉱業	744	378,242	30,592	347,650	8.1	印刷、出版及び類似産業	514	75,768	14,558	61,210	19.2
原油及び天然ガス生産業	36	5,094	206	4,888	4.0	化学工業	971	239,389	52,813	186,576	22.6
非金属鉱業	202	21,176	2,377	18,799	11.2	石油及び石炭製品製造業	70	11,904	1,407	10,497	11.8
建設業	1,709	287,890	58,352	229,538	21.8	ゴム製品製造業	184	44,288	21,792	22,496	49.2
製造業	9,138	1,872,480	583,708	1,308,772	30.1	皮革及び皮革製品製造業	49	5,192	1,176	4,016	22.7
食料品製造業	743	65,642	21,313	44,329	32.5	ガラス及び土石製品製造業	575	79,259	17,811	61,448	22.5
煙草製造業	56	25,393	12,169	13,224	47.9	第一次金属製造業	536	212,750	16,189	196,561	7.6
紡織業	1,143	396,334	287,584	108,750	72.5	金属製品製造業	477	47,236	6,836	40,400	14.5
糸織上機毛業	285	68,437	58,437	10,000	85.4	機械製造業	1,135	156,117	15,295	140,822	9.8

(註) 1) 単一組織は最下級単位労働組合をもって一組合とする。 2) 暫定数である。 3) 海員の組合については若干の未提出があるので報告の提出

合数及び組合員数
6月現在)

産業別	組合数	組合員数				産業別	組合数	組合員数			
		総数	女	男	総数に対する女の割合			総数	女	男	総数に対する女の割合
電気機械器具製造業	525	141,032	34,917	106,115	24.8	運輸に附帯するサービス業	758	124,603	8,560	116,043	6.9
輪送用機械器具製造業	517	209,515	15,566	193,949	7.4	通信業	1,986	324,647	86,917	237,730	26.8
専門機械器具製造業	158	34,340	9,142	25,198	26.6	熱、光及び動力供給業	719	151,616	12,019	139,597	7.9
その他の製造業	149	17,283	8,105	9,178	46.9	水道業及び衛生業	116	23,274	2,087	21,187	9.0
卸売及び小売業	1,358	142,151	47,741	94,410	33.8	サービス業	5,082	878,010	288,280	589,730	33.0
金融及び保険業	1,203	285,188	88,888	196,300	37.2	自動車修理業及びガレージ業	106	17,473	1,411	16,062	8.1
不動産業	9	1,884	551	1,333	38.1	その他の修理業	74	9,737	1,239	8,498	12.7
運輸通信及びその他の公益事業	8,883	1,394,082	159,084	1,234,998	11.4	映画業	96	12,570	4,085	8,485	32.5
鉄道業	1,937	404,698	10,615	394,083	2.6	映画以外の興業娯楽、劇場及び附随事業	33	3,056	1,385	1,671	45.3
地方鉄道業及び軌道業	208	158,423	19,598	138,825	12.4	教育	3,309	609,006	219,527	389,479	36.0
道路旅客運送業	252	46,945	11,571	35,374	24.6	駐留軍労務	123	116,922	10,708	106,214	9.2
道路貨物 "	451	51,759	3,374	48,385	6.5	その他のサービス業	1,321	107,246	50,905	56,341	47.5
水運業	139	98,328	2,896	95,432	2.9	公務	3,018	456,888	82,816	374,072	20.3
航空運輸業	1	1,490	82	1,408	5.5	分類不能の産業	6	739	128	611	17.3
倉庫業	96	8,299	1,365	6,934	16.4						

された際に修正する。 4) 紡織業の中の小分類は特掲産業のみである。

(労働省・労働組合基本調査)

付表Ⅰ 産業別、男女別労働組合推定組織率

(1953年6月)

産 業 別	女子組合員数	女子雇用者数	雇用者数に対する組合員の%	男子組合員数	男子雇用者数	雇用者数に対する組合員の%
全 産 業	人 1,357,965	人 4,050,000	% 33.5	人 4,493,321	人 1,023,000	% 43.9
農 林 業	7,100	310,000	2.3	59,260	340,000	17.4
漁業及び水産養殖業	1,043	10,000	10.4	41,460	170,000	24.4
鉱 業	39,415	60,000	65.7	425,977	540,000	78.9
建 設 業	58,352	140,000	41.7	209,538	770,000	27.2
製 造 業	563,706	1,460,000	38.6	1,308,754	3,340,000	39.2
卸売小売業及び金融保険業、不動産業	146,961	720,000	20.4	262,020	1,460,000	17.9
運輸通信その他の公益事業	159,084	190,000	83.7	1,234,998	1,550,000	79.8
サ ー ビ ス 業	289,260	970,000	29.8	586,750	1,170,000	50.1
公 務	92,916	190,000	48.9	363,953	880,000	41.4
分類不能の産業	128	0	-	611	0	-

(註) 1) 組合員数は労働省労働組合基本調査による。
2) 雇用者数は総務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

付表Ⅱ 府県別単位労働組合数及び組合員数

(1953年6月現在)

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	30,140	100.00	5,851,286	1,357,965	4,493,321	愛 知	958	3.18	272,877	77,714	195,163
北 海 道	2,504	8.30	360,079	52,092	307,987	三 重	370	1.23	97,576	36,161	61,415
青 森	567	1.88	50,895	10,053	40,842	滋 賀	223	0.74	53,824	21,039	32,785
岩 手	599	1.99	65,053	13,140	51,913	京 都	622	2.06	127,339	36,389	90,950
宮 城	548	1.82	73,724	16,995	56,729	大 阪	1,670	5.84	411,567	108,565	303,002
秋 田	496	1.65	64,744	11,769	52,975	兵 庫	1,195	3.96	387,889	73,357	314,532
山 形	609	2.02	54,377	13,989	40,388	奈 良	315	1.08	33,121	9,027	24,094
福 島	593	1.97	107,866	24,278	83,588	和 歌 山	325	1.08	52,076	12,251	39,825
茨 城	329	1.09	73,715	15,566	58,149	鳥 取	291	0.97	29,347	6,098	23,249
栃 木	421	1.40	59,010	14,507	44,503	島 根	368	1.22	37,610	10,115	27,495
群 馬	868	2.88	77,638	21,979	55,659	岡 山	447	1.48	91,252	25,806	65,446
埼 玉	532	1.77	97,595	27,154	70,441	広 島	602	2.00	140,814	32,930	107,884
千 葉	408	1.35	73,738	18,736	55,002	山 口	574	1.90	127,498	23,487	104,011
東 京	2,924	9.70	787,145	185,898	601,247	徳 島	313	1.04	40,802	12,664	28,138
神 奈 川	1,053	3.49	295,561	47,911	247,650	香 川	350	1.16	49,564	14,143	35,421
新 潟	712	2.36	127,521	31,300	96,221	愛 媛	425	1.41	82,454	21,278	61,176
富 山	318	1.06	72,376	21,559	50,817	高 知	583	1.93	46,545	12,391	34,154
石 川	340	1.13	58,759	17,047	41,712	福 岡	1,148	3.81	415,002	68,656	346,346
福 井	276	0.92	40,894	13,211	27,683	佐 賀	313	1.04	62,730	10,789	51,941
山 梨	286	0.95	32,307	10,448	21,859	長 崎	461	1.53	127,159	17,781	109,378
長 野	1,330	4.41	115,311	32,998	82,313	熊 本	361	1.20	76,722	18,548	58,174
岐 阜	437	1.45	90,555	34,003	56,552	大 分	378	1.25	52,139	12,984	39,155
静 岡	700	2.32	126,457	33,202	93,255	宮 崎	307	1.02	56,235	13,812	42,423
						鹿 児 島	691	2.29	73,824	14,145	59,679

(註) 1) 暫定数である。

(労働省・労働組合基本調査)

付表Ⅴ 産業別組合役員を有する単位組合数及び役員数
(1953年6月現在)

産 業	組合数	組合員数	役 員 数			産 業	組合数	組合員数	役 員 数		
			計	女	男				計	女	男
全 産 業	30,075	5,842,544	254,681	17,478	237,203	輸送用機械器具製造業	515	209,495	4,613	66	4,547
農業、林業及び狩猟業	858	68,168	5,432	105	5,327	上記以外の製造業	2,759	276,533	20,861	1,586	19,275
漁業及び水産養殖業	128	42,503	1,648	7	1,641	卸売及び小売業	1,352	141,287	8,522	581	8,941
鉱 業	1,188	465,008	12,160	208	11,952	金融保険及び不動産業	1,210	268,782	9,277	690	8,587
金 属 鉱 業	207	60,701	2,033	52	1,981	運輸通信及びその他の公益事業	8,651	1,381,172	67,925	1,928	65,998
石 炭 鉱 業	743	378,037	8,204	117	8,087	陸 運 業	2,843	661,134	21,731	395	21,336
上記以外の鉱業	238	26,270	1,923	39	1,884	水 運 業	138	96,728	1,235	34	1,201
建 設 業	1,705	267,405	15,480	1,032	14,448	運輸に附帯するサービス業	756	124,397	7,924	198	7,726
製 造 業	9,122	1,870,892	78,385	7,180	71,205	通 信 業	1,983	324,262	16,936	1,184	15,752
紡 織 業	1,141	396,218	12,960	3,782	9,178	熱、光及び動力供給業	718	151,588	8,410	75	8,335
紙及び類似品製造業	301	60,723	2,595	212	2,383	上記以外の運輸通信公益事業	213	33,063	1,689	40	1,649
印刷出版及び類似産業	512	76,633	4,037	216	3,821	サ ー ビ ス 業	5,048	875,343	41,852	4,700	37,152
化 学 工 業	970	239,163	8,178	482	7,696	映 画 業	96	12,570	550	66	484
石油及び石炭製品製造業	70	11,904	512	15	497	興 業 娛 楽 業	33	3,056	257	55	202
ゴム製品製造業	184	44,288	1,768	233	1,535	教 育	3,299	608,463	28,210	2,400	25,810
第一次金属製造業	536	212,750	5,385	79	5,306	駐 留 軍 労 務	123	116,922	1,826	18	1,808
金属製品製造業	476	47,176	3,652	118	3,534	その他のサービス業	1,497	134,332	11,009	2,161	8,848
機 械 製 造 業	1,133	155,977	9,416	140	9,276	公 務	3,010	455,255	22,983	1,048	21,917
電気機械器具製造業	525	141,032	4,408	251	4,157	分 類 不 能 の 産 業	5	739	57	3	54

(註) 1.) 役員改選中の組合は含まれなかった。
2.) 役員とは四役及び組合執行機関の構成員をいう。
3.) 暫定数である。

(労働省・労働組合基本調査)

付表Ⅳ 男女別労働組合推定組織率の推移

男女別	戦 前				戦 後			
	年 別	組 合 員 数	労 働 者 数	雇用者数に対する組合員の割合	年 別	組 合 員 数	雇 用 者 数	雇用者数に対する組合員の割合
女	昭和8年	21,523	1,533,820	1.4%	昭和23年	1,507,017	3,300,000	45.7%
	" 9	21,046	1,697,955	1.2	" 24	1,519,782	2,980,000	51.0
	" 10	23,927	1,759,629	1.4	" 25	1,304,332	3,440,000	37.9
	" 11	24,685	1,810,093	1.4	" 26	1,352,620	3,620,000	37.4
	" 12	21,714	1,873,115	1.2	" 27	1,322,014	4,050,000	32.6
子	" 13	23,423	1,934,757	1.2	" 28	1,357,965	4,050,000	33.5
男	昭和8年	363,090	3,592,899	10.1	昭和23年	5,026,937	9,290,000	54.1
	" 9	366,918	4,066,322	9.0	" 24	5,126,333	8,940,000	57.3
	" 10	384,735	4,146,960	9.3	" 25	4,466,917	9,100,000	49.1
	" 11	395,904	4,280,023	9.3	" 26	4,333,215	9,740,000	44.5
	" 12	373,576	4,549,218	8.2	" 27	4,397,546	10,170,000	43.2
子	" 13	351,768	4,830,642	7.3	" 28	4,493,321	10,230,000	43.9

(註) 1) 戦前の組合員数及び労働者数は内閣統計局労働統計要覧による。
2) 戦後の組合員数は労働省労働組合基本調査(但し1953年は暫定数である)による。
3) 戦後の雇用者数は総理府統計局労働力調査による。

全国主要労働組合における婦人対策会議の事例

月別	組合名(略称)及び会議名	開催場所	参加者数	会議内容
1月	総評 第一回婦人協議会 (二月十六日)	東京都 総評本部	二〇名	総評加盟団体青婦対策部長約二〇名出席して労務、組織の強化ほか五項目の活動目標を決定した。なおこの会議は原則として毎月一回開催の予定。
1月	金銀連 第七回青婦人代表者会議 (二月二十三、二十四日)	東京都 金銀連会館	三〇〇名	各支部代表員婦人代表者をもって構成、戦前復讐闘争における青婦人の任務について討論した。八月三、四、五、六日開催された。
2月	日教組 第二回婦人研究協議会 (二月二十一、二十二日)	千葉県 鴨川小学校	二、〇〇〇名 (各県婦人部長、他部員)	婦人組合員の研究発表と協議の会合である(年一回)。今回の研究テーマは、1、家庭・学校・社会における封建性とその打開策、2、平和をめざして婦人教師の使命であつた。
2月	国鉄 第十六回婦人部中央委員会 (二月二十四日)	静岡県 伊東	一三〇名	婦人部の最高機関となつて、電話掛、看護婦、女子技工の労働条件その他について審議した。七回の会合は年二回の予定で、今回は八月八、九両日、福島県飯坂温泉に於て開催、二〇〇名出席し、他を決定した。
3月	全通徒 第二回全国婦人部代表者会議 (三月二十一、二十二日)	群馬県 伊香保	七九名	各地区婦人代表者一名、二名出席、地区の婦人の意見を反映するため年一回開催されることになつた。この会議では、活動目標として組織の確立、具体的運動目標、その他がきめられた。
3月	全電通 第三回全国婦人対策部長会議 (三月二十五日)	東京都 中央労働会館	六四名	地方本部及び府県支部代表各一名その他オブザーバーが出席して、婦人対策部活動方針を決定した。なお、第四回は栃木県塩原、第五回は長野県浅間山に於て開催、活動部組織の確立論に於て開催、活動その他の活動方針とそのすすめ方などを決定した。
4月	全損保 全国青婦人代表者会議 (四月十日)	東京都 金銀連会館	一七五名	支部青婦対策部長、支部及び地区協議会代表が出席、1、最低保障給について、2、給与闘争と日常活動のむすびつきについて協議した。原則として年一回開催の予定。
5月	国鉄 第五回全国婦人部長会議 (五月十八、十九日)	東京都 上野職員集会所	二七名	管理周単位に選出された婦人部長の全国連絡会である(年一回)。この会合では四月の選挙闘争に対する反省、電話の自動化その他について協議した。
6月	金百連 第四回婦人代表者会議 (六月八、九日)	東京都 山楽ホテル	一三三名	各単組代表者一名出席、オブザーバーを加えて開催、活動のスローガンとして金百連傘下組合婦人部の連携強化、組合意識の昂揚、男女差別撤廃その他七項目を決定、協議懇談などを行った。

6月	7月	8月	9月	10月	12月
全日通 地区婦人部長会議 (六月十三日)	全蚤労連 第四回婦人対策懇談会 活動対策委員会 (七月二十六日)	私鉄総連 第一回青婦合同代表者會議 (八月二十八・二十九日)	鐵鋼労連 第一回青年婦人連絡協議會 (九月一・二日)	造船總連 青婦対策部會 (九月十七・十八日)	自治勞協 第二回青年婦人協議會 (九月十七・十八日)
東京都 全日通 中央本部	東京都 山菜ホテル	東京都 本私鉄総連部	東京都 衆議院會館	東京都 參議院會館	東京都 清掃會館
二九名	五〇名	三四名	五〇名	二〇名	一五〇名
各支部の意見集約のため、年三回開く。部長は選出する。この場合では、婦人部の長がその他の役員について協定した。	婦人対策の年度方針を協議するため、一年一回開催される。実施期間中、組合運動と協力して、教養活動などを行う。役員の進退については、その他協同決定した。	各地区婦人代表各一名出席、オプザバを加えて開く。一九五三年度の女性労働者の要綱、労働条件改善、結婚資金取組等協賛活動に対する他、地区の連絡情報交換を行つた。	一支部より二名山席、21、青婦人の在り方と組織活動、2、青婦人の実践の具体策について協議、また職場の問題を明らかにするために討論を行つた(一年一回)。	傘下組合青婦対策担当者が出席し、各種ワクル活動、地区組織間の交流、婦人と青年の共同活動を、その他活動の実現の方針を決定した。	各プロックの青婦対策部長、部員代表者が出席、当面の活動方針について協議決定した。この会議は二年一回開催され、婦人の声を反映する機会とする。
加盟組合の青年婦人代表者及び役員による協議機関であつて、本年度の活動方針その他の事項について協議した。	代議員が出席、婦人部の具体的運動方針として、最低賃金の確立と、男女同一労働同一賃金その他の十一項目に同じであることとした。婦人部の最高機関として一年一回開催した。	1、活動目標と活動の仕方について、2、三十八年度の事業計画について協議決定した。なほ、各地方の実情に基づいて代表者の報告あり。婦人部との意見交換も行われた。	組織の末端における婦人の意見を反映させるために開催された。反響甚大で、各部の基本性格・任務と運営についての基本方針を、委員長会の運営要綱その他八項目について協議決定した。		