

海外婦人勞働資料第三十卷

勞働組合の中の婦人

勞働省婦人少年局

筆者

クラリス・ディケスン女史はアメリカ合衆国被服工組合の副会長でC.I.O.南部組織委員会の議長をして
いる。女史はヴァージニア州スウィート・フライア大学、ニューヨーク州バスター大学の経済学の
教授、ロースヴェルトの産業復興計画施行機関の本編服法令即の産業委員会の委員、ニューヨーク州
産業安定局の顧問委員を正任した。

労働組合の中の婦人

つい近頃アラバマ州で起つたことです。小さな町の被服工場のシャツ工女をしてゐるある農夫
の妻が、組合の組織員に対する暴行事件を訴えるために、組合の代表者の一人として州知事の所にい
きました。知事はその婦人の訴えを聞いた後、調査を命じ、組合員もまた法律のもとに他の人々と同
じ権利をもつことを力説した声明を発表しました。

知事の役所に来たこの婦人は、労働婦人が組合を通じてなすべき進歩を示してゐるものです。
一八三一年にボストン・トランスクリプト新聞が、ニューヨークの女子裁縫労働者が組合を作るの
とした努力を評して、女性的人的権利を行使させることが神の恩恵でないことは知れ切つてゐるの
に、これはさうがしく女らしくない人間的権利の宣言だと書いた頃から見ると、長い道中をとお
つてきたものです。

婦人の組織には二重の問題、即ち婦人の権利と労働者の権利との二重の問題がふくまれています。
この二つは、デモクラシーを発展させるための十九世紀の戦の遺産でした。それは女性主義とフェミニズムのよ
うな、民主的運動の最初の餌食になつたのです。労働運動も婦人運動も世や人種や階級によつて人種
を分けて上下の階級にわけ、命令する者といふ者と、一も二もなく服従してそれをうけられる
多数者にしようとするやりかたに對して、執拗に戦はねばなりません。この二つの運動は共に
健全な社会とはどういふ生活をするかをきめる上に、すべての男女が活発に参加する平等の権利をも
つものだという原則の上に立つものである。

今日民主主義の生命も、寧ろ文明そのものの生命も、すべての人々が、その住む世界を理解し、
その中で十分にその責任をはたす能力をもつかどうかによつてきまることは明らかです。私たちは組

台が婦人を組織し、その経済的地位を高め、社会の責任ある成員としての役割をはたせるようにして
 いるのは、こういう背景の中でのことであると考えなければなりません。

労働者として組合員としての婦人

婦人がますます多く労働市場にはいり、かつ全労働力の中の雇傭的な要素を構成することが明白と
 なるにつれ、過去数十年間を通じて、婦人労働者の組織はますます重要さを加えてきました。この傾
 向は表(1)に現はれていきます。

表(1) 婦人の雇用についての傾向

年	労働力の中の婦人	労働力の中の全人 員の百分率
1910	2,789,000	20.9
1920	8,430,000	20.4
1930	10,694,000	22.0
1940	13,015,000	24.0
1944 (7月)	19,110,000	34.7
1946 (11月)	17,020,000	29.9

婦人が労働力の中にはいつてくるおもな原因の中には次
 のようなものがあります。(一)適度の生活標準を維持するに
 は、一家の男子の収入が足りない時、(二)男子の稼ぎ人がな
 くて、公共の生活扶助料が不十分の場合、(三)男子労働者の
 不足(特に戦時中)、(四)現在の経済におけるサービス及
 び分配機能の発達、(五)機械作業の単純化、(六)工業及び自
 由業における婦人に対する態度の変化、(七)雇主に對し賃
 金の労働を提示する機会、特に大量移民がとまつた後、
 労働組合における婦人の数は過去五十年間、特に最近の
 十年間に著しくふえました。確實な統計はありませんが、
 (表二に要約された)推計は、婦人の組織の上に行われた
 進歩をよく描き出していると思われるます。けれども婦人労
 働者の組合加入が太りに重んじられるにわらず、男子に

らなければ組織率は遙かに低いのです。たとえば一九一〇年には男子労働者一〇〇人につき七人の婦人
 組合員がいましたが、女子労働者一〇〇人につき一人の組合員しかいませんでした。一九四四年の夏
 女子労働者の数が最高に達した時には、組合員は男子一〇〇人につき三〇人、女子一〇〇人につき
 殆んど一人に達しました。

組合加入を妨げるもの

表(2) 婦人の組合加入に現れた傾向

年	婦人組合員の推定数	全組合員 に対する 割合
1910	76,750	3.6 %
1920	397,000	7.9 %
1930	260,000	7.7 %
1940	800,000	9.4 %
1944	3,000,000	21.8 %

現実には婦人の組合加入を阻むものは、婦人がよきなく統
 裁されてゐる職業の種類や、個々の婦人は労働力の中の一時
 的要素だと考えられてきた事実や、婦人の能力と地位と
 に対する伝統的な風習や、過去に於てとられてきた組織方
 針などの結果でした。これ等の点の大部分については過去
 十一年間に大に形勢がかわつてきました。けれども婦人労働
 者が未熟練、半熟練、ホワイトカラーの仕立、及び洗濯屋
 飲食店、美容院、家事労働などのような非製造業的職業に
 集中していることは、今なお婦人が急速に組織化されるこ
 とを妨げる主な原因の一つになっています。

最近の戦争は雇用の型に大きな変化をきたしました。

一九四〇年には婦人労働者四人のうち一人が製造工業に
 働いてゐるものが増加して一人になりましたが、一九四五
 年にはその割合がふえて三人のうち一人が製造工業に従事
 してゐました。戦後、製造工業における女子の割合は
 合はへりました。なお戦前の水準より遙かに高いのです。
 サービス業における割合はふえました。

戦前の水準よりなお下まわつていきます。

戦時中女子組合員が驚くほどふえたことは、たしかに女子のついた職業の種類によるものではあります。戦前の十年間にも女子組合員は、団体交渉の基礎を固めたロズヴェルトの最初の二年期中の労働立法の下に、三倍に達したのでした。それはまた一九三〇年代の後期にアメリカの労働運動のつた新しい組織方針、即ち後述の如くは職業別に労働者を組織する方針を可能にしたものの結果として、未組織労働者及びホワイートカラーの労働者が組合に入りつたのですが、女子労働者が多く属してゐたのは、こういうグループだつたのです。

婦人の能力と地位とについてこの伝統的と稱見もまた婦人労働者の組織を阻む役割を演じました。組合そのもの、即ち組合員とその意識を疑い、ある男の組合員がいつたように組合における活動的な信頼しなさいと要求する傾向がありました。社会の方では婦人が組合活動、特にストライキに参加することは女らしくない、威厳でできないことだ、という考えがありました。一九二四年にはストライキ中の被服女子労働者がつかまつて「下着と女、女仲間の恥さらし」と呼ばれたあげく、刑務所に入れられました。一九三二年以後、団結力が政府によつて保護されたことが婦人の組合活動を乱暴な「せめらしくない」おこねいなどして爪はじきさせるようなことをやめさせる上に力がかりました。

昔では婦人の加入を阻むような制限をもつ組合もありました。今日ではC.I.O.に属する組合は全部、A.F.L.の大部分の組合は就労、人種、信仰をとわず婦人を入れます。二十年前には婦人は婦人だけで別の組合を作るのが普通であつたにひきかえ、今日ではどういふのは国際製本労働者同盟、たつた一つだけでそれは製本婦人労働者組合といふだけ別の組織をもつていきます。

一九四五、年に婦人組合員の最も多かつた組合の中には全組合員の二八%、二十八万人をもつC.I.O.のアメリカ統一自動車工組合、全組合員の四〇%をしめる二十八万の婦人組合員をもつC.I.O.の統一

アメリカ統一自動車工組合、全組合員の七五%、二十五万人が婦人であるA.F.L.の印刷工組合、全組合員の六六%に当る二十万人が婦人であるC.I.O.の合同被服工組合、及び全組合員の四〇%に当る十八万人が婦人であるC.I.O.のアメリカ機械工組合などがはいつています。

組合は婦人のために何を意味するか

婦人労働者の経済的地位をひきあげる問題は、もちろん全労働者の経済的地位をひきあげるといふものと大きな問題の一部ではありませんが、いろいろの理由から、賃金水準をひきあげ、労働条件を改善することは、婦人労働者の場合には特に重要であり、特別の問題を伴つてゐるのです。これらのうち最も重要なものは、婦人労働者の大多数が最低の賃金グループに属してゐると、大抵の婦人労働者が勤務時間の増加に家業や家族の世話をしなければならぬこと、婦人の生理的構造は健康と福祉の面で特殊の問題を伴つてゐること、そして最後に「婦人の天賦しとどの能力についての伝統的な見解が、賃金と雇用機会に対する男女差を作るようになつたことです。これらすべては婦人労働者の地位を改善するプログラムの中には必ず、さまざまな形における不当な男女差の撤廃と、その特殊な要求に適するような保護又は調整の特殊な方法とを入れなければならぬことを示しています。組合は、単に団体交渉を通じてのみならず、どういふ問題について結論に新え、立法活動を起させることによつて、婦人労働者特殊の問題を解決して来もし、更に解決しつつあるのでもあります。組合はまた婦人の経済問題を取扱うに當つて、婦人に市民としての十分な役割を授け得るようになるといふ、もつと深い問題を扱うことが必要であることをもろつたのです。

賃金及び職業の機会均等

8
労働者の中に特に賃金の安いグループのあることは、一般の賃金水準を低くすること、行なうので、半にどのグループ自体のよめばかりでなく、全労働者の利益のために、最も安いグループの賃金をひきあげることに注意を払うのは、組合の政策の目標であります。婦人の場合には、これは事業場又はある産業における低賃金の作業の一般的賃金率を引き上げるばかりでなく、同じ事業場で同じような仕事にたずさわっている男女の賃金差をなくすることにもなるので、二重の目標をふくんでいきます。従つて今日、同一労働同一賃金の原則を確立し、性別による差別的な取捨をなくすることは、組合は第一着力をいれるようになってきています。

戦前中、婦人がどつと産業にはいつてきたことと、全国戦時労働委員会が同一労働、同一賃金の原則を確立したこととが組合の戦時労働組合の中に同一賃金の條項をいれる努力を促しました。中南部の大きな産業地帯における労働契約の例八十について婦人局が研究した結果、同一賃金の條項をもつものかその契約数の半分に達していました。一九四三年ニューヨーク州労働者の作つた報告は、その調査した製造工場の四分の三まで、労働契約の中に同一賃金の條項を入れて示したことを示しました。廿三の例として統一自動車労働者組合は、戦時労働委員会の前にジェネラル・モーターズ会社の件をもち出した点で教訓を与えました。これは婦人のための賃金率は賃と量とをくらべていう原則を確立したものでした。そしてAFLもCIOも共に州及び連邦政府の同一賃金の法律化の原則を認め、今や七つの州でそういう法律が実施されています。組合は、今まで男子の仕事と考えられていた仕事に、新しく婦人が参加した時、「職務賃金率」を維持することには一般的に成功してきましたが、今まで専ら「男子の職業」と考えられてきたものと、伝統的に「女子の職業」と考えられてきたものの間の賃金の差別を縮めることにはあまり成功しませんでした。職業ラジオ、及び機械統一労働者組合は、一九四二年

にウエスタン・ハウス協同社と交渉し、一時間二セントの値上げ但し婦人のみの一に成功した時、男と女とを区別することには成功しました。一九四五年度の組合はウエスタン・ハウス及びジェネラル・モーターズの上昇を結ぶ契約を履行させる問題を戦時労働委員会にもち出して勝ちました。あつた。この国際組合は次のような模範條項を契約の中に認めさせました。

「本社は従業員、雇入、社内及び、昇給、昇進、転任、一時解雇、再雇入れ、しつけ、解雇その他につき、人種、宗教、皮膚の色、国籍、所属政党、性別又は婚否によつて差別をしないこと」とし、東部工業地区で総数二十万人のうち七十五万の婦人をもつAFL及びCIOの所属組合について研究した結果、組合の契約の五割四割まで男女を区別する一歩先任姓名表を作っていることがわかりました。戦時労働者全国連合会は戦時労働委員会の前に、雇主が有夫の婦人を差別待遇するケースをもち出し「如何なる従業員も既婚者であるの故を以て手当、雇用条件に差別をつけられてはならない」という規則を打ちました。

差別的慣行の禁止は男女を区別するすべての労働者の賃金基準を保護し、女子をやすく雇入れようとする買収をなくして男子の職業を保護するものです。

特殊の問題——時間と労働条件

男女労働者の間のまちがった差別を除くことは大事ですが男女間の肉体的、社会的、及び心理的、絶殊のちがいを認めてそれを適当に扱うこともそれと等しく大事なことです。それらは婦人労働者特有の問題をなしているが、又はすべての労働者に共通の問題を婦人の場合は特に深刻にしているのです。婦人は肉体的に男子よりも長寿間の労働や不健全な労働状態に影響されることが多く、大抵の婦人労働者が病んでいる状態と職業との二重負担はその上更に問題を加えています。四休文脈を通じて、

立憲活動に圧力を加えることによつて、雇員の態度、教育、衛生、衛生的な手洗所、機械の保護、合理的な食事時間、立作業を必要とする労働者の小休みのため、又はその仕事の性質がそれを許す時椅子を与えること、休暇及び喪假休暇のようなる、労働者の健康と衛生を守るような基準と雇用条件を確保すると共に、労働時間を短縮したのは主として組織労働者でありました。のみならず組合がこれ等の点についての保護立法を勵行させる上に最も有力な要素でした。保護立法が専ら女子年少者ばかりに適用される例も多く、違反に抗議し、それを報告する組合がない限り、どういふ規定の勵行されない場合が余りにも多いのです。

加うるに組合は托児所及び療育のプログラムと共に、団体契約の中に出生休暇の條項を加え、組合の保険制度の中に出生手当を規定することにより、勤めく母親特有の問題の解決を助けています。先任権を失わずにすむ産後の出生休暇は、母子の健康を保護し、婦人が母親たる本故に失業を以て罰せられないことを保護する上に必要不可欠なものであります。次方に多くの組合がどういふ休暇をその契約の中に織り込むようになり、中には最大限度一年間休んでも先任権を失わないというのさへあります。

団体契約を通じて行われ、労働者の待遇を伴わない保険制度は病気、災害又は出生に伴う財政的負担を軽く軽くする効果がありました。合同被服工組合は五百ドルの生命保険の上に(一)出生手当五十ドル、(二)一日一ドルの入院手当を一ヶ年につき六十二日、(三)病気又は災害のための休養手当二十六週間分を規定する保険制度を実行しています。

心理的要害も見すべしではありません。よい労働条件は単に健康と安全との問題にとどまらず、人間の関係、個人的威厳と自尊心との問題でもあります。労働者は不平等や不便や不正を除くのみでなく、自分の方のしている仕事の能率をあげるためにも、批評したり、意見を申し立てたりし、よい気持ちで

いなければなりません。「仕事を天くだけにあてがわれるよりも一度それについて話しあつてみたいことがある」とこの点についてある感はいいました。ミシンの前に腰かけている労働婦人は、どうしてら仕事をもつと溜らかに進むかというのをよく知つてゐるかもしれませんが、しかし組合がなければその考えを發表する道がないのです。彼らは労働婦人だから何の考えもないものと頭からきめられてしまひ、もし運んで係長に意見をいへばどうなりつけられます。工場主の中にはかれらは仕事を与えることによつて労働者とその共同社会との恩恵を施していると考え、労働者はいつこい批評してはならず、従業員と同時に使用者にも利益を与えるような意見すら口にしてはならぬと考へてゐるような態度の人々が余りにも多すぎます。「労働者は謙遜でなければならぬ」と考へるこの態度が、組合運動に対する雇主の反対の重要な要素になつてゐることが多いのです。その反対は、單に経済的な考慮のみならず、雇主が労働者の上に権力を振おつとする欲望に基くものであります。

組合活動がいかに至るを習慣と偏見とを打破する上に力があるかという事は、ヴァージニアの大きな被服工場で示されました。そこでは約一千人の雇員労働者を雇つており、その中の係長及び監督的地位にある従業員は白人ばかりでした。この工場からの雇員の白人と同じ会社のもつ他の事業場からの白人の雇二人とか、雇主と接する組合委員会のメンバーに選ばれました。委員会と会見した後、雇主はこの雇二人の雇二人を係長にしました。雇主の行動は多少はその彼ら方を組合からひき放し、雇員の中の組合を弱めたい気持ちから出たことかも知れませんが、その彼ら方の能力を発見して、これに刺戟されたことも疑ふ余地はありませんでした。接遇の間、その彼ら方は実に頭がよく、会社の問題の核心をしっかりとつかんでゐる所を見せたので、雇主は始めて自分の工場の雇員労働者の中に係長となりうる人材のあることを発見したのでした。そしてこの行爲は工場内のほかの彼ら方の士氣に非常な影響を及ぼしました。その彼ら方は始めて雇員にも昇進の機会が与えられたのを見たのでし

組合と市民活動

婦人にとつて組合員たることの重要性は、決して経済的な問題に限られません。組合は、婦人の政治教育と共同社会活動とを促進します。

婦人たちは組合の会合に出て、会社の経営者は雇して従業員賃上げをすることかできようかといふような具体的な問題を論じている間に、自分の抱えている産業の将来、その産業と他の産業との関係、一九四七年に不景氣がくるかどうか、不景氣はなぜ起るか等の問題を話しあつたり考えたりするようになります。やがて現代の基本的な社会問題、経済問題を論じたり、分析したりするようになります。

組合活動を通じて婦人は自分たちの共同社会とその問題とを知るようになりますが、これは他の方法ではとてもできないことです。婦人たちは共同社会の異なる部分、社会的、経済的、民族的に異なるグループからくる仲間の労働者と知りあひます。組合の会合で互に顔をあわせ、人民として委員会と一緒に働け、互に相手を知りあひ、互の問題を知ることを経験します。これは社会的な手段と見なされ、人種又は宗教上の偏見を打破するのに役立ちます。

労働階級の婦人は組合が参加する機会を与えぬ限り赤十字、婦人団体及び、それに類する中流のひまのある婦人の属する共同社会の組織には、原則としては入りません。戦時中組合は婦人組合員が赤十字、合同奉仕団、一般民防衛事務所及び類似の団体に参加する機会を与えました。地方の婦人指導者は労働婦人のサーヴィスをうけいれることを考えるものと思つていました。どの実験の結果は労働婦人にとつても、中流婦人にとつてもデモクラシーの教育になつたのです。知識階級は工場や

友達が、学校の先生である自分らの娘たちより収入の多いことを不満に思つていた婦人指導者たちも、工場労働者も自分たち自身と同じ能力をもつた女で、たゞ能力をひきだす機会が必要だつたことを知つたのです。また労働婦人の方では社会的、行政的経験を増くため、自信がもてなかつたところ、試されてみると自分たちも他の何者にも劣らぬ程度にうまくやれることを驚きました。組合婦人が地方団体の議長に立つたこともいくつもありました。

婦人組合員はC.I.O.の政治活動委員会、A.F.L.及び独立組合の政治活動に熱心に参加しました。かれらは有権者を引き出し近所の人に話し、議員や代表者の立法上の記録を研究し進歩的な立法の上によい書きをした記録をもつ候補者のために味方をつくりました。こういう活動は組合員を一般教養な市民にしなばかりでなく、かれらに一般的に自信と自尊心をうけつけました。政治教育と若しくは重要なのは組合の立法委員会のためのサーヴィスです。これを通じて労働婦人は托児所、教育機関の充実、住宅の改善等、共同社会の必要についてのかれらの意見を提供する機会をもちます。組合婦人が州会衆の議員にどの事務所でもなつたり、最低賃金委員会に派遣される代議員としてワシントンにいったりする時、政治は初めてかれらの前に生きてきます。そしてこの経験は、代議員たちが、法律ができてゆく状態を見えてきつてからどの様子を話すと、全共同社会の政治教育として着しい効果を発揮するのです。

組合に対する婦人組合員の影響

婦人組合員が組合活動に参加することを奨励するため、多くの組合はその教育のプログラムを拡大しました。合同、自動車労働者組合は戦時中政治教育委員会の中に婦人局を設け、一九四四年には婦人組合員の全国大会を開きました。この大会で採決された報告の中の政策項は後に労働契約の根本

の中に加えられて組合から団体交渉の要求の中に入れるように地方支部に勧告されました。

婦人は一般にその組合員の数に比例して役員を出してはいないものゝ、全国的又は国際的有組合の会長は別として、殆んどすべての組合の執行機関にはいつています。婦人の役員と委員とのくいは、其程度の悪い仕事には男子組合員が多い事実と、婦人労働者は男子ほど組合活動にさくことのできる時間がないという單純な事実に基づくものであります。

婦人が組合でどの程度に役員の地位をしめているかを示す最近の調査はありませんが、丁度これを總算している最中に、婦人局ではその問題についての質問状を用意しています。けれどももしくとも十二の全国的又は国際的組合の全国的執行部の中に婦人がはいっているという事実によつて着しい進歩が窺われます。婦人が全国組合の本部役員はなっている場合、最も普通なのは書記又は会計であります。又は事務長、財産保管人又は委員会の評長をしている者もあります。組織係、諸部長、国際代表、又は事務長の如き幹部の地位をしめている者はもっと多いのです。全国的な組合の教育又は調査、或はその両方を兼ねた機関の会長又は副会長をしている者は二十人をこえます。一州全体にわたる組合の役員の数も同じぐらいです。地方支部についてはいへば、婦人が支部長や執行委員となつてゐる例が報告されていますが、その数は多く書記、書記兼会計であります。合同被服工組合には婦人の副会長が二人あり、調査、教育、立法、出版、及び組織の仕事に婦人が責任ある地位をしめています。婦人は組織者として非常な成績をあげ、廿一次大戦以来この仕事に婦人を使う傾向がだんだん強くなつてきました。組合の内外の婦人を会員としてゐる婦人労働組合同盟は、婦人労働者を組織する上にはすばらしい奇功をしました。

すぐれた婦人の組合指導者としては、紙面の関係上、ここには歴々の数名をあげることとし、小でま

ワラ、ベアタレイ——一九四五年にマサチューセツ州で十時間労働獲得の戦いを指導し、合衆国史上、政府による最初の労働状態調査を実現させる上に最も功勞のあつた人物。

統一鉱山労働者組合のマザー（お母さん）シヨーンズ、男子組合における婦人指導者、鉱夫の細君を動員して煙やモツアでストライキ破りの労働者を追いはらい、やせ衰えた児童労働者をワシントンへ行進させて國の良心に訴へた人物。

ドロスイー・ベランカー——十二才で苦汗へ極度の長時間、低賃金、工場でのけりき、後年合同被服工組合の副会長として、自分が極めて巧みに、献身的に働いた組合の力で、産業界から苦汗工場を一掃した人物。

組合の基本的任務

今まで述べてきたところにより、過去数十年間にわたつて、労働組合運動が婦人が國の政治、経済及び社会生活に十分に参加するようになつた進歩の上に重大な役割を務めたことがよく分ります。組合はまず第一に男をとり、すべてのわたくし人々を吾々の社会に十分に参加させるために働いたことによつてそれをなしました。組合は男子労働者の生活の安定を確し、自尊心と自信とを如え組合意識を与えたと同様、婦人労働者にもそれらを与えました。けれども組合は、婦人には、婦人特殊の門限のために、男子に与えたより以上のものを与えたのです。

労働組合は特殊の困難を認め、上述の如く、団体交渉、立法的及び共同社会的活動によつてそれらを解決したのです。けれども組合は、人種、皮膚の色、宗教又は性にとわらず、すべての労働者のことを考へかつ保護する点で大きな貢献をしています。すべての労働者に対して全済的保護と平等とを贈すことにより、組合は他のいろいろのグループの特殊な門限に貢献したと同様に、婦人特殊の困

題にも大きな貢献をしているのです。