

海外婦人史資料第三号

婦人少年局長野職員室

伪く婦人と先任叔

劳伪省、婦人少年局

この資料は一九四五年米國労働局婦人局から、組合

シリーズ第77号として出されたリーフレット「先任権」

——單獨工場における婦人の状況——

を翻訳したものです。

婦人少年局

なぜ先任権は婦人にとって大切でしょう

先任権とは何か、どのようなものか

先任権とは、労働者の長年勤続した事による労働者の仕事を確保する権利を言うとする制度です。

先任権は、一時解雇、昇格、昇格、移動、再雇用のときの差別待遇や補償をさくすくすることにあづか
つて力があります。

労働者は、勤務年限が長いほど、より一層仕事の安定を得られます。

先任権は労働者と同様に使用者にも有益です。

なぜならこの制度は、労働者がたびたび務め先をかえろことを少くしますし、その仕事にもつと
も熱心した労働者にとめておくことにはりますし、また労働者と部長とのあつれきを少くします。

先任権は先任権そのものの水仕事をさくすくしたり、またそれで仕事を保護したりすることはでき
ません。

けれども、失業が拡大していくときには、この制度は労働者にとって、もつとも大加な制度です。
特別の一時解雇のさい、先任権の一般的規定がおこなわれるときは、この制度は婦人にとって
短い勤務年限のために、あまり有利でない場合もあるでしょう、けれども、もしこの制度がない
としたら、性にもとづく差別待遇に対して、どのような防衛も文られまへん。

先任権制度は、最近では、單獨工場に働く大多数の婦人に非常に大切なものになっています。と
いうのはどのような工場では、企業のかたが次々に季節のもののかたちにもとりはじめていま

すから。

婦人の雇用

婦人労働者の数は、一六四。年四月から、一六四五年四月までの間に、六五。万人に増加しました。

組合の婦人たち

置野工場に入った二〇〇万の婦人のほとんどが新しいメンバーとして組合にはいりました。毎年同一の条件で雇用されることでできた婦人たちもあります。けれども、ほかの婦人たちは、そうでませんでした。そこで、このひとたちは、仕事についてのより以上の保護を得るために、役々つような婦人局の資料を要求しました。

婦人局の研究

組合では婦人はどういう地位を占めているか、どういう利益を占めているか、またどんな困難があるかについて、その実情を把握するために、婦人局は、中西部の大規模な雇用地区で、七五五名の婦人をもいれて約二〇万の組合員をようするA、F、L、およびC、I、O、代表者たちと面談しました。

資料は労働協約の調査および国際組合の代表者や、単独組合の役員、婦人組合員との面談によらずいてまとめました。

米国婦人局の研究の結果明らかになったこと

組合は婦人組合員のために役々つています。

組合員は先任権の確保に役々つています。

○ 婦人は労働協約中男子と同一の先任権を確保していますか？

全協約の五分の四以上は男子と同一先任権が確保されています。

しかし五分の一の協約中に男子と同一先任権が確保されていません。

○ 結婚した婦人は労働協約中に差別されていますか？

九三協約中僅か三協約だけが一時解雇にさいり、結婚した婦人に差別ある規定をうけています。

○ 婦人は先任権の規定について婦人のための特別の調整をのぞいていますか？

四二二の婦人が特別の考慮をうけることをのぞいていませんでした。しかし、大勢数の婦人は、婦人が公正に待遇をうけるよう、また性にもとずく、差別待遇がないよう、男子と同一の先任権の保護を得ることを強く要望しました。

○ 職後婦人の仕事は、先任権によつてまもられるでしょうか？

大勢数の単独組合の役員はらびに指導者はいつています。

婦人は男子と同様にまもられましょう。この二つは労働協約中に規定されています。

組合は男女双方にたいして嚴格先任権を支持しています。

けれども、多くの単独組合の役員たちは、次のように指摘しました。

生産がもとに於ける場合は、多くの婦人、採用後開の付いた男が一時解雇されるでしょう。というのは、工場が生産を減じ、いますで之三交替、三交替制の代りにもとどおり一交替制にする場合に、このようはひとたちは自分たちの取柄を確保するに充分だけの先住期間を積んでいないからです。

○ 婦人たちが組合で積極的に関わり、また責任ある地位にいるところでは、そこに働く婦人たちはよりよい先住の保護を求めています。

団体交渉・苦情処理・取柄委員会に婦人がでていない工場については、その四分の三の契約に先住の先住の規定および婦人に対する差別が見出されました。

○ ある大きな国産組合で工場職員、役員、執行委員として婦人が委員会にでることは、次のようなことに役立ちます。

1. 婦人自身が組合の強みに役立ち、また全組合員のためによりよい先住制度を得ることに役立ち、このことを全組合員に認めさせること。

2. 性による差別待遇を防止するより、差別待遇撤廃の原則的立場を、すべての契約に規定することによって男女同一の先住制度採用の方針を国産労働組合にとらせようこと。

○ ある大きな国産組合の婦人組合員は、婦人に肉する特殊な肉類を専らするため全組合員を組織しました。そして、自分たちの属している国産組合の執行委員会に、次のようはことを報告しました。

1. 現在労働契約中にみられる婦人等特有の昇格、昇給、移動、一時解雇、待命のさいのあらゆる差別は規定を廃止するよう単位組合に助力する活動をする。

2. 婦人に対する公正でない待遇をゆるす新契約をみとめることを拒絶すること。

婦人組合員は、さらに次のようは利益をもちとるのに役立ち、この組合の婦人たちはいっています。

婦人は自分の組合のためにもっと活動することが出来ます。

..... 婦人は組合会議に出席することが出来ます。.....

よりよい労働条件をもちとることは、全組合員の完全な支持を得るかどうにかかっていることを、婦人は男の組合員に理解させることが出来ます。また全組合員の完全な支持を得るためには、契約の規定が、全組合員に適用すべきものであることも、男の組合員に理解させることが出来ます。

婦人組合員は、もっともすぐれた婦人代表者は公取の候補にたち、公けの委員会に参加するのをおこなうことが出来ます。..... 自分たちの単位組合内で、婦人に対する特殊な肉類が注視されるのをおこなうことが出来ます。.....

また、戦後、多くの婦人がサーピス兼に仕事をさかすようにしていますが、そのサーピス兼の組織活動を始めるように、組合員人は自分たちの州あるいは市の組織委員会へ要求することが出来ます。.....

労働協約にみる先住の條項

大多数の労働契約の條項は、婦人に対する差別待遇を規定してはいません。けれども、なかには、非特約のときには、男の取柄を確保するために、婦人の権利を制限しているものがあり、また、男の労働力がもはや不足しないときにたいは、先づ婦人から一時解雇されるべきであり、男

若し労働主を注かさないような権利をもつべきではないと規定しているものもあります。

婦人局はつのような婦人に対する差別待遇を行われたいように、どのような保護が労働契約中に規定されているかについて、多数の婦人をようする多くの組合の組合代表たちと協議しました。

二大関係組合は、その傘下の単位組合に対して、男女性に同一に適用される一般的な規定と、さらに、差別的待遇徴収についての原則的規約を加えるよう勧告しています。

関係組合の勧告する契約条件例

「会社は、労働者の採用、訓練、昇格、昇任、移動、一時解雇、懲罰、昇格に際し、人種、信條、有能、国籍、政治的関係、性または配偶関係にかんして差別待遇をしないことに同意するし、

「会社の雇用方針は、人種、有能、信條、性、政治的関係あるいは配偶関係にかかわりなく、その雇用するものに対する機会均等な規定すべきであり、いかなる雇用者またはその集団にたいして優遇をもつべきでなく、かつ、増別の優遇を示すべきでない。」

「性または配偶関係にかんして賞金、労働時間あるいは彼の雇用条件に対する差別待遇をしない。」