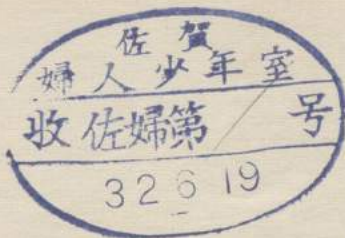


63



GAa1/1

8-14-3

業務参考資料 第三号
十二年四月

8-14

婦人労働関係報告集

— 地方婦人少年室取扱分 —

婦人少年局婦人労働課



この資料の取扱について

昭和三十一年一年間に、婦人少年室からよせられた、婦人労働関係の報告をとりまとめましたので、御参考に供します。

報告中には、関係機関の部内資料、事業所の内規等がふくまれておりますから、この資料は昨年同様秘扱として、室長及び室員以外の人の閲覧に供しないよう御注意を願います。

雇用に関すること

- 1 女子の三〇才停年実施について……………二
- 2 女子電話交換手の結婚退職を条件とする採用について……………三
- 3 四五才以上の女子教員に対する退職勧告について……………六
- 4 女子の結婚退職の制度化について……………八
- 5 結婚退職を条件とする女子の雇用契約について……………一〇
- 6 県庁女子職員の退職勧告について……………一三
- 7 妊婦に対する辞職勧告について……………一四
- 8 女子教員の不採用問題について……………一六
- 9 女子既婚者の退職勧告について……………一七

労働条件、母性保護に関すること

- 10 女子労働者の坑内作業中の死亡事故について……………二〇
- 11 賃金の支払にともなう紛争について……………二二
- 12 美容院女子従業員の投書に関する事件について……………二三
- 13 縫製工場女子従業員のストライキについて……………二四
- 14 授産施設に働く婦人の労働状態について……………二六

その他

- 15 夜間託児所の設置について……………三〇
- 16 働く母親のみのり会発足について……………三二

雇
用
に
関
す
る
こ
と

女子の三〇才停年実施について

報告月日 昭和三〇年二月二七日

岡山県

一、概要

共済組合、岡山県支部の経営する宿迫施設T寮の応援員T子より十二月十五日付で女子の停年が三〇才と定められ、年内に辞表を提出するよう勧告されたので対策を講じて貰いたいと十二月二十四日連絡があつた。

本人より実情を聴取したところ、次の通りである。

該当者 S子（五二才）戦争未亡人、身よりなし、

勤続二年半、月収手取七、七〇〇円

T子（三三才）未婚、母親を養っている。

勤続五年、月収手取六、五〇〇円

共済組合審議会において決定したことで止むをえないが、年の瀬に職を奪われ困つていふことであつた。しかも、T寮だけでなく県庁の購売に働く販売員にもこれが適用され、A子（四一才、未亡人で小供三人）B子（三一才、未婚）の二名が既に退職していることが分つた。

二、県人事課長（共済組合審議会委員）の意見

人件費が大きなウェイトを占めているので一応の基準をこの際決定して経営の合理化をはかり、福祉事業本来の目的を達成することとした。また、仕事の性質上技能を必要としないので、年令の若い人が適しているし、新規学卒者の就職の門を開くことにもなる。尙、退職者には責任を持つて就職を斡旋する。戦后この未亡人達が生活することが出来たのは雇つてやつたからで、感謝こそすれとかくいうことはあるまい。

三、職員組合執行委員長（共済組合審議会委員）の意見
経営合理化によつて多数職員の利益を計ることが当然と思ひ賛成した。

四、婦人少年室の処置、

停年制撤回を申し入れたが、審議会で決定したことであるから個人的に意見はのべられないし、経営合理化の線を動かすことは出来ないと課長は言明した。相談は受けたものの、解決出来ぬ困難な問題である。

2 女子電話交換手の結婚退職を条件とする採用について

自三一年二月九日 至三月九日

福岡県 製鉄会社

右についての記事が、新聞紙上に掲載されたので、本省では東京本社並びに労組東京本社支部より事情を聴取する一方、室長あて、現地の調査と報告を依頼した。

その概要次の通り。

一、概要

昭和三〇年末、女子電話交換手六〇名から、労組の生産委員会に人手不足を訴えてきたので、労組が会社側に増員を申入れたところ、会社からは特別要員措置として「女子電話交換手に限り、結婚と同時に退職する条件で増員を行う（但し現在勤務者は除外される）」旨回答があつた。労組としては反対の意見もあつたが、現場からの増員希望が強いので、他の職場に及ぼさないという条件でこれを受だくした。但し成文化はされていない。

二、使用者側の意見

1. 有夫者は夜勤の欠務が多く、三交替制と両立しない。

2. 現在の人員は多少ゆとりをみてあるが、産休者が多くなると、配置ができにくくなる。

3. 従って、交換手に限り、新規採用者は結婚退職を条件とし、現在の既婚者は、常昼勤に廻したい。

三、労組のとつた措置及び今後の対策

会社案を、婦人部の常任委員会議にかけたが、賛否両論の末、現状としてやむをえぬとの結論に達した。今後、会社案が拡大解釈されて他の職場に波及されないよう厳重監視する。

四、労組婦人部長の意見

この問題が要員計画として生産委員会に提出されたため、婦人部は諮問されただけで、婦人部としては一応反対の態度を表明したが、執行部で多数決によつて否決された。

五、一般女子従業員の見解と反響

これ~~が~~^は急場はしのけても、同じ~~は~~^は組合員の中に異なる待遇をうけるものができ、組合の弱点になると思う。

既婚者……できるだけ欠勤せず、単身者にしわよせのゆかないようにしなければならぬが、なるべくなら常昼勤に廻りたいというのが大体の意見

未婚者……しわよせが単身者にくることは事実で、休憩や週休がとれなくなったりして過労になるのは困る。

六、婦人少年室で調査した交換手の実情

イ、電気通信部従業員内訳

女子交換手五四名（単身者三〇名、既婚者二四名、うち子供のある人七名）
その他女子監督六名、男子作業員六〇名、

ロ、交換手平均年令 二四・五才（二二才から四一才まで）
ハ、勤続年数 八・五年（六年から一二年まで）

ニ、交替制勤務の实情

・交替制の内容

甲 七時―一四時（五日）

乙 一四時―二一時（四日）

丙 二一時―七時（六日）

・三交替勤務及び常昼勤務

三交替勤務三〇名
单身者 一六名
有夫者 一四名

常昼勤務二二・二五名
单身者 一三・一四名
有夫者 九・一名

常昼勤務は、子持ち、要注意者、遠距離通勤者等で、むしろ单身者のほうが多い。

・出勤状況

生休、産休、年休その他すべての休暇をふくめ欠勤日数は一人一カ月平均

单身者
三交替制 〇・八日
常昼勤 一・七日

有夫者
三交替制 一・八日
常昼勤 五・一日

で、有夫者のほうが欠勤が多いが、单身、有夫を問わず、個人差が甚しい。

六、室長所見

会社対組合よりも、むしろ組合自体に問題があると思う。当組合は他組合との交流がなく、婦人部も弱体で、婦人組合員の意識も低調である。

現場の要望ということにこだわりすぎて、交替制そのものゝ内容について一回の検討すら加えられていない。問題はむしろ交替制の回転率のおそいところにあると思う。せめて二日交替くらいにできたら休む人も少くなり、労働過重も緩和されるのではないか。

3 四五才以上の女子教員に対する退職勧告について

自三月九日 至四月一九日

岡山県

一 概要

例年、年度末、教員人事異動にあたっては、高給、高令、共稼者に退職勧告がおこなわれ、中には不当と考えられるものが特に女教員の場合に多く見られるので本年早々から県教組婦人部は各支部を通じて地教委の動きと、退職を勧告された女教師の報告を集めた。

その結果、四五才以上の女教師は家庭状況の如何を問わず退職勧告をうけていることがわかった。尙、その数は三月十九日現在九〇名（内未亡人三〇名）である。

二 県教育委員会の見解

四五才を基準にして、女教員に対して退職を勧告する等毛頭考えていない。事実無根である。毎年、年度末に人事異動を行うが、男女の差なく、五十四、五才に線をひいて勇退をすすめている。実質的には女教師の場合は一、二年早くなっている。

何れにしても高給者の給料によつて三人の新卒者を採用することが出来るので限られた僅かの予算で教育に支障のないようにするためにはこれもやむをえない。但し、有能な教育者として立派な人物はあくまでとどまつて貰いたいので、一率に年令による勧告は行つていない。

(なお、この問題とは別に次の点が指摘された。)

1. 女教師は宿直が出来ない。
 2. 何かと不便で教員構成からいえば十人の中三人程度でよい。
 3. 職業意識が低く、努力が足りない。
これは職場と家事労働を両立させる事の困難性による。
 4. 高令者の多くは若い教師から信頼されていない。
 5. 学校管理の能力が低い。
- 等である。

三、県教組のとつた措置及び今後の対策

組合では、緊急対策協議会を開き、不当な転退職を強要しないよう県教育長に対して申し入れを行った。これに対して、教育長は承諾の回答を与え、組合はこれを確認すると共に印刷物「女教師をめぐる年度末人事について」を婦人部全員に配布し、団結を一層固める一方、組合自体の問題として盛りあげ、活動をすすめている。

四、室長所見

例年人事異動については、女教師の場合特に問題が多く、最近の状勢からみて不当勧告も予測されたので、教組婦人部長と連絡をみつにし、情報の把握に努め、又その対策について婦人部長から相談を受けていた。

一般的にみると、実質的には四十五才に基準がおかれていることも又事実である。

こうしたことは、一昨年以來徐々に表面化してきた女子の雇用機会の縮少が女教師に及んだので根本に流れるものは、女は家庭に帰るのが本来の姿であり、婦人の職場進出は男子の職場をおびやかすものであるとする封建的意識が頭をもたげた、いわゆる最近の逆コース的傾向といえると思う。

結果

三月末、一応次のような結果をみた。

退職勧告をうけた人 九八名

勧告を撤回された人 六六名

退職者 一六名

その他、不明 一六名

退職を勧告された者の中、六六%撤回されたことは、組織力とその戦術が効を奏したこと、報道機関が重要問題として取りあげ協力的であつたことだと思ふ。

4 女子の結婚退職の制度化について

三月一六日

大阪府 酸素工業

某株式会社（総労働者数、二〇〇名、男一八〇名、女二〇名、一内既婚者五名）では就業規則の改訂にあたり、男子の停年制と併せて女子の結婚退職が問題となった。これについて、女子労働者三名が相談のため来室した。

一、使用者側意見

結婚後三ヶ月間は就業を認めるが、それ以後は退職してほしい。但し、退職金については増額する理由

イ、女子は結婚により能率が低下し、他の人に迷惑を及ぼす。

ロ、妊娠した場合は産前産後の休暇、並びに期間中つわり其の他の病欠が多くなり能率が低下する。

二、女子労働者の意見
結婚退職の規定については強く反対している。

現在組合執行委員は女子一名のみで力も弱く、その上、共稼者以外は今度会社側の出した退職金に魅力をもっている傾向もあり、既婚者や将来結婚する者達の不安をまねている。会社側の出した理由は、一部の例であつて、基準法にも産前産後の規定があるのであるから組合員の協力を得てこの案を撤回したい。

三、組合側の意見

当組合は総同盟傘下であり、この件に関しても指導をうけているが、労働協約がなく就業規則のみである。

会社側は高校卒採用を機会に既婚者に退職させようとしているが、組合としてはこれに反対であることを申入れしている。

会社側が改訂を強行した場合、組合としては法律的に規定がないため、不利な立場であるが、なんとか労使間に摩擦なく解決する方法があればと考慮している。

近いうちに代議員会をひらいて最終決定するつもりである。

四、室長所見

婦人少年室としては婦発第九号による「婦人労働者の結婚退職について」の線にしたがい組合側の努力を希望し、使用者側の反省をうながしつつある。

5 結婚退職を条件とする女子の雇用契約について

四月四日

福岡県 百貨店

一、概要

この問題は昭和三〇年三月二十八日佐賀婦人少年室より佐賀T百貨店の女子雇傭契約書問題(1)について佐賀労働基準局の見解(2)を添え、福岡T百貨店本店において善処してもらおうよう福岡婦人少年室の幹旋方を連絡して来たものであつて、当該百貨店労組から全百連に連絡があり全百連でもこれを取りあげる動きがみえたので、本省でも、室長宛詳細の報告を依頼した。

註(1) T百貨店の女子雇用契約書抜萃

甲II社長 乙II採用される女子

第二条 乙は左記事項を確認する。

1. 乙はその身分が未婚者であつても、既婚者であつても、又家族扶養者であつても、一様に独身者の資格に於て採用される。

2. 乙は結婚する場合は事前に自発的に退職願を提出するものとする。

この場合、乙が引続き在職することを希望し、甲も亦之を諒承した場合は退職願を取下げさせることがある。

3. 乙が妊娠した場合は妊娠確認後三十日以内に自発的に退職願を提出する。

この場合も乙が引続き在職することを希望し甲も亦、これを諒承した場合甲は退職願を取下げさせることがある。

4. 乙は入社后特殊の事情により家族扶養者となつた場合もやはり独身者として処遇される。

但し、甲が特別に家族持としての待遇を全面的に承認した場合は全面的に又部分的に承認した場合はその部分に限りこの限りでない。

註(2)

註(1)に対する佐賀労基局の見解

旧雇傭契約書第二条1、4は労基法違反のため改正を要す。2、3は憲法一四条には反するが労基法では違反にならない。

福岡婦人少年室では早速福岡労働基準監督署に連絡、調査方を依頼したところ福岡監督署においても佐賀労基局の見解通り認め指導したため経営者側もこれを了とし新雇傭契約書(3)に改正したものである。但しこの改正では前記労基法違反関係のみ改正されたので、憲法一四条関係はそのまゝになつてゐる。

註(3) 改正した雇用契約書の内容

第二条

乙は結婚する場合は事前に自発的に退職願を提出するものとする。

この場合乙が引続き在職することを希望し甲も亦之を諒承した場合は退職願を取下げさせることがある。

二、女子従業員より聴取した事項

雇傭契約書の件は採用試験をうける時には全く知らされていない、採用されて初めて知らされるのであるがこばむわけには行かないので仕方なく書いてゐる。大部分の女子は不本意乍ら書かされてゐると思う。その際経営者側からは「結婚したら身体が大事だからやめた方が結局貴女達のためになる、それでこのような契約書にした」と説明される。

組合結成以来この問題が執行部でも論議されていたが、本年一月の定期総会の時婦人部の一員から緊急動議として持出された。

これについて女子は自分は結婚してかりにすぐやめても、やめない人の為には是非撤回させたい、但し、結婚して能率のおちることは反省しなければならないという意見であり、この問題は今年の運動

方針の中に含まれた。

しかし実際問題として推定二〇人、三〇人の結婚者があり、この人達は内縁関係でしかも女子はお互いに会社に対してそのことをかくし、かばい合っている。しかし、これらの人達はやはり遅刻欠勤が多くこの事は考えさせられる。

三、百貨店人事部長の意見

従業員は男子二五四、女子四七二、計七二六名である。女子の採用は高校新卒で、食堂のみ中卒である。女子の勤続年数は最高十五年、平均三年半、大体において福岡市内在住者であり本年は四〇名新採用した。係長級の女子は一人もないが、近い将来につくりたいと思っている。数年前頃、女子は何時結婚するか或はしないのかわからない、突然やめられる場合が多くて営業上困ったので、この様な契約書が出来上ったものと思う。他店の例をきいても結婚すれば能力がおちるといふ、又、結婚しても人物本位で残つてほしいものは第二条の但書を生かして囑託にして残つて貰つてゐる。それはデザイナーとか、他に代替出来ない職種の場合が多い。その反対に会社はやめてほしいのに結婚してもやめない人は会社にとつてまずい人でその様な人はやめて貰わねば困るのでこの契約は必要と思う。しかし、労基法に違反する部分はすぐに改正した。(前記の通り) 憲法違反の分も労働省がそういう考えなら片身のせまい思いをしたくないから考えなくてはならない。

四、労働組合前執行委員長の意見

労働協約はまだ部分的にしか結ばれていないが協約が結ばれる様になれば個人々々のこの雇傭契約はいらなくなる。その方向にすすめたいと考えている。

6 県庁女子職員 の 退職勧告 について

四月一〇日 鹿 児 島 県

一、概 要

県庁職員男四、八〇〇名、女八〇〇名（三月十五日現在）のうち、男一二九名、女四四名に辞職勧告が行われた。女子に対しては、「貴女は経済的にゆたかだから」、「早く結婚してはどうか」、「家に財産があるからあそんでもよいではないか」という様な言葉が使われており、このような考え方は男女の不平等を如実に示したものであるとして非常に世の注目をあび、県庁がこのまゝ犠牲者を出すことは大きな婦人問題であると県職婦人部がとりあげた。

二、婦人少年室の とつた 処置

1. 県職婦人部に対し組合婦人部として強い団結の力をもつて、対処し、勧告をうけた者とうけない者との間の摩擦の起らぬ様注意すること、他の単組、婦人団体等へも情報を提供し、一般社会の関心を高めること。参考資料をととのえておくことなどを注意した。

2. 知事、その他に対し、男女不平等の取扱ひ方については是正を要望した。

3. 働く婦人の福祉委員会の立上りを促進し、指導した。福祉委員会よりも二回、知事に要望した。

三、結 果

三月末日までに辞令を直接本人に出すと言つてた人事課員の言葉を重視して慎重に活動が続けたが、世論等に勝てず一応勧告を引つこめたので一人の犠牲者も出さずにすんだ。

7 妊婦に対する辞職勧告について

四月三〇日

東京都 化学工業会社附属研究所

一、概要

本人は出産予定日が六月二日であるので三月二十日あらかじめ産前産後の休暇の申請を所属課長である調査課長に申し出たところ数日後、調査課長から長時間にわたって、退職をすゝめられ、その後も連日にわたる泣おとし工作がつゞいたため、本人は心身共にたえられなくなり、不覚にもこれに応じた。その後自分は大変なことを言つてしまった、と、当室にとびこんできて申告したものである。

二、調査課長意見

1. 研究調査資料の「タイプ」という唯一人の職場であるため長期間休まれることは業務にさしさわ
る。

2. 休暇中の本人と更に、臨時補充者に給与を支払うことは予算措置上困難だし、当社では前例がな
い。

3. 結婚、妊娠、出産加えて産前産後の長期間の有給休暇の例をつくと後につゞく女子従業員がこ
れにならうため、業務上、経営上問題を残すのでそのような前例はつくりたくない。

4. 個人的には解雇する理由は何もないが、この際、妊娠したからという理由で自発的に辞表を提出
してもらいたい、出来るだけよい条件で退職の取扱いをする。

会社側より解雇言渡しの場合は手取り一〇〇%の額に勤務年数を乗じたもの、

本人より辞職を申し出た場合は六〇%の退職金を支払う規定であるが、この人の場合は中間をとり

八〇%を支給する。

三、室のとつた処置

1. 所轄監督署を通じて、本人を含む女子従業員の勤務状況、労働条件を調べ、本社所轄監督署を通じて、本社、研究所の就業規則を調べたところ、

・ 本人は勤務状況優秀、能力優秀（十年勤続）非のうちどころなしと使用者側の課長が証言してゐる。

・ 本社と研究所は別個で就業規則も独自のものであり、本社は研究所の人事その他に何ら干渉をしない。

・ 当研究所は職員組合があるが、全く労組としての活動をしていない、等が分つた。

2. 室長から調査課長に次の点を指摘し退職勧告に一考をされたい旨申入れた。

・ 就業規則は守ってもらいたい。

・ 退職の勧告をし、労働者を困惑させ、「やめませう」言々の言質をとつたことは人道主義に反し、人権侵害で、本人の生活権を極端におびやかすものである。

・ 就業規則に規定され、基準法上約束された所定の休暇中、本人と臨時補助員への二重の給与支給が困難であるなど、〇〇ともあろう大企業において退職勧告の理由の一つとなつてゐるとは判断に苦しむ。

・ 何が何でも四月中旬までに辞表を出せと督促を重ねたのは四月十七日になると産前六週間の予定期日になるので産前産後の十二週間の解雇は無効という基準法の規定を了承してのことと思うが、これは違法ではないが脱法行為と解釈する。基準法の母性保護の精神にもとる。

四、結果

後刻電話連絡で会社側は了承し、一切白紙に還元、本人はそのまゝ職場にとどまり産前産後の休日

も、その後の身分も保証されることになった。

8 女子教員の不採用問題について

六月五日 兵庫 庫 県

一、事件の発端及び経過

人権問題座談会を開催し「人権尊重は如何にあるべきか、」のテーマで意見を交換した。
席上、担当の事項について所見の発表を行ったところ、教育長が質問という形で、

「現在K市の小学校教員は五五%が女子で四五%が男子である。女子は妊娠すれば休むし、宿直も出来ないので能率も劣り、学校経営上困っている。せめて五〇%になるまで女子の教員採用を見合わせたらと思うが、この様なことは憲法に反してどうか。」という注目すべき発言を行った同席の男子は殆んど更にこれに裏付するような発言をした。婦人少年室長としてこの点反駁を試みたところ、教育長は、「婦人の反対は覚悟している。婦人教員の特別の例外はあるとしても現在としては、何とかしなければならぬときに至っていると思う」と、暗に不採用を後のめかした。これらが新聞記事となり波紋をなげかけ、兵教組では直ちに緊急会議を開催し、対策について協議した。市教組婦人部長は法務局に赴き実情を聴取し、婦人少年室長の出席を求めて市教組婦人大会を開催した。

当日出た意見の主なもの次は次の通り。

1 質問ということであるが腹の底にはそういう気持をもっていたので賛成が多かったらそうなりかねない態度がみえていること。

2 実際の教育上の効果がどうして男子は女子以上なのか、劣っているといわれても、どこが劣って

いるか分らぬ、はつきりしたものを示してほしい。

3 産前産后休むことは当然でそのための補助教員の予算をとるのが教育長の役目だ。

4 女子大生達から先輩たちは何をしているのだと、不平の声をきく、後につづくものゝために是非立上らなければならぬ。他府県に波及させぬため、執行部、婦人部は教育長と団体交渉を行い、声明書を出す。

5 今後の採用を見守る。

その後、直ちに、婦人部長、副部長、幹事（各区一名）計八名は教育長に面会し意見を求め、男女の枠は設けなくて採用するということを約した。

二、室長所見

不採用の問題は一応くいとめることができた、しかし、男性側の意向として女性の職場進出をあまゝ喜ばぬ、根強いものは依然として残っていることを感じる。

9 女子既婚者の退職勧告について

六月一九日 岡山県

一、概要

県庁は五月末日をもって機構改革にともなう人員整理を大幅に行つた。その際成績不良の者について共稼ぎの女子職員も整理の対象になつた即ち女子雇員某（三六才、七級）に対して、

今度の異動で夫を榮転させるといふ条件で退職勧告があつたが、これを本人が受け入れなかつたため精薄児の収容施設に転勤を命ぜられた。勤務地は自宅から汽車で二時間を要し、その上バスで一時

間そのあと、山頂まで一時間を要する交通不便なところであつて通勤不可能である。しかし、本人は県当局の既婚婦人に対する圧迫にあくまで対抗すると言ひ、施設に住みこんで続けてつとめている。

尙、今次の異動に限らず、県当局は今後既婚婦人を逐次退職させることに大体的方針を決めているので、組合婦人部としては婦人の意識をいかにして高めるかに対策をねっている。

又、共済組合の購買に働く女子既婚者三名も退職させ、新卒者を採用したが、結婚退職を条件として採用している。

労働条件・母性保護に関すること

10 女子労働者の坑内作業中の死亡事故について

一月九日

福岡県 石炭採掘業

一、事件発覚の端緒

昭和三十年十一月二十二日、炭坑近隣者より労働基準監督署への電話連絡による。

二、事件の概要

同年十一月に某株式会社の硬捨場から水洗用の原料炭がとれることを聞いて、石炭採掘業者が会社のはつきりした承諾を得ないうちに作業を開始した。同所に於ける水洗原料炭は約五、六間位下層部にあると推定されたので約三十度位の斜坑に依り採掘することゝして掘進を開始した。

使用した労働者は以前使用してた男二名と女一名で、労働基準法に定められた適用事業報告の提出、労働者名簿、賃金台帳の備付もせず、且つ、少人数の故を以つて出勤の記録も保存していない。又作業開始後日が浅く賃金計算もなされていない。

労働者災害補償保険は強制適用事業であるに拘らずその手続きをしていない。

事故の発生した時同坑は坑口より約五間半位掘進してあり落盤の箇所は坑口より一間位の処から下方全郭で当時坑内において作業中の労働者男一名、女一名はその下敷となり死亡したのである。

死亡労働者中一名は女子労働者であり、死亡の場所が坑内で女子の坑内労働の事案が判明したのであるが、調査当初被疑者及び関係者は共に女子を坑内にて労働させた事実を否定していたが、詳細に取り調べた所、使用者である被疑者は女子死亡者に対し坑木の運搬等に従事させるため坑内に於いて作業することを命じた旨自供したものである。

三、違反事実

労働基準法第六十四条（女子の坑内労働禁止）同第一〇七条、（労働者名簿の備付）同第一〇八条（賃金台帳の備付）同第一一〇条（適用事業報告書提出）又、労働者災害補償保険法第三条に規定す

る強制適用事業であるが、同法第二十八條に定める概算保険料報告書を提出していない。

四、労働基準局の処置

この違反事件は使用者Yが女子の坑内労働を強く禁止する労働基準法の法意を充分知り乍ら敢て崩壊の危険のある坑内作業に従事せしめたことは人道的にも看過出来ないことであり、他に及ぼす影響も考慮し司法事件として処理することとし、労働基準法第六十四條、罰則第一八〇條違反として福岡地方檢察庁飯塚支部に送致した。

五、通産省石炭局保安監督部の処置

調査の結果硬山の単なる盗炭とみなして違反事件としてはとりあげられなかつた。

六、日本炭坑労働組合の見解

近辺地区に於ける女子坑内労働者の数は推定五十人はあると思われるが、この当事者達が、労基法をおかし、生命の危険を敢てかえりみず、尙就労しなければ食ふことが出来ないという現状、或は中小の悪質な炭坑経営者達が、おのれの利益の爲には貧しく弱い人達の生命をさえ平然と犠牲にしているという現状に対して鋭い批判をなすべきで帰一する所はやはり政治の貧困にほかならない。

七、室長意見

以上三者の見解を要約してみて考えられることはそれぞれの立場に於てかなり異つた解釈がなされているということ。例えば通産省では単なる硬山の盗炭とみて見送つてゐるが、(ボタ山は地下資源でない)その見解でゆけば基準法違反は成立しないことになる(坑内労働でない)又基準局監督課内に於ても一応地検に送致はしたが、たとえ、経営の形態がどうあろうとも一応の雇用関係が結ばれていれば労基法の適用を受けるべきだとする意見と経営自体が非合法法であるので(盗掘)その事実について罰せらるべきで労基法の適用以前の問題だとすべき意見とに別れている。

この様に同一事件に対して関係官庁に於いてすら意見が一致しないという所に本件の本質的な問題

がひそんでいるのではなからうか。

又中小炭鉱の密集するこの地区に於ては所謂炭坑ボスが横行し、常職の埒外にて暴力が行使されている模様である。婦人少年室としても関係方面との連絡提携をいよいよ密にこの種の問題が希望的解決に導かれる様努力中であるが時として行動の去就に迷わざるを得ない点もあることを御了解願いたい。

// 賃金の支払にともなう紛争について

一、概要

一月一九日 鳥取県 敷物製造業

某敷物（株）鳥取工場（労働者数、一八才以上、男六名、女八一名、年少者男〇、女二一名、）は布に綿糸で刺しゆうする手細工で三十年五月開設された。賃金は出来高制で一才（一尺平方）当り十円と十五円で婦人の日給は大体六六円から一七五円ぐらい、他に月生産一人当り三百五十才以上に達した者には千円の奨励金が加算されることになつていた。同工場開設時に就労した幾人かの中堅労働者が九月、十月末には技能も進み、三百五十才の枠以上に達し奨励金を得ることになつた。

これに対して工場長は本社（大阪）の指示を受け資材の輸送費にコストを喰われるからその方策として奨励金の枠を百才引上げて四百五十才とすると発表した。

十一月一日女子従業員は職場大会を開き、代表を選出、工場長と交渉をもつと同時に一日より六日まで希望者（半数）が職場放棄を行つた。

労使双方話し合いの結果、一応四百才で解決するに至つたが、これについては労働基準監督署、婦人

少年室労政事務所も夫々調査、啓蒙等労使双方にあたつた。その結果、

1. 出来高制の保償給が定められていない。
2. 時間外労働をさせている。
3. 割増賃金を支払っていない。

4. 休養室の設備がない。

などの実情で、また、その他年少者の基準法違反もあつた。

その後監督指導がなされ是正されつゝある。労働組合はなく、婦人労働者の切実な要求が行動となつて一週間に及ぶ罷業を見、ひとまず成功したことや、労働基準監督署へ連絡するなど、その行動は高く評価された。しかし、組合結成には未だ至っていない。

二、室長所見

事業所の少い、特に女子の職場の狭い当地では同工場は女子の職場として大きなウエイトをしめてゐる。また、零細農家の娘が家計補助や、結婚準備の為に、又は、低賃金労働者の主婦が夫の収入をカバーするために働いており、低い賃金でも働く仕事があればよいという状態である。

大阪の業者が当地の低賃金と黙々とよく働く山陰婦人の労働力をたのんでこの地に設けた企業であり、設備は簡単な木枠の刺しゅう台だけなので、賃金が高くなり、ユーストが大阪地方のものと同程度か、それ以上なら直ちに工場を閉鎖し、この地を引揚げるといつてゐる。

ストの際代表となつた若い婦人たちも一時は驟起したものゝ種々の思惑を考慮して、組合結成等をすゝめられても結局はそれ以上に出なかつた。

現在監督署は再監を行つたり、賃金指導など行つてゐる。

美容院女子従業員の投書に関する事件について

T美容室、N子（二七才）S子（二九才）より本省宛投書があつたのでこれを婦人少年室に回送した。投書の内容は基準法違反に関するものであつたので室はこれを監督署に連絡した。

一、申告理由

労働条件（時間外労働、休日出勤、深夜作業、実質賃金の不払）、施設の不備及び非衛生、使用者の一方的封建的意識による不条理な労務管理についての是正方、依頼

二、経緯

たまたま同監督署では美容院の労働条件、その他について不備不良な点が多々あることをきゝこんで中央地区の美容院経営者に法の説明会を企画推進中であつた署では、この旨組合長を通じて三月十二日開催、法の趣旨、女子保護等について説明会を実施した。

翌十三日から早速、臨検をはじめ、その第一歩に当該T美容室を臨検し、投書者に面接、質問を行った後、投書通りの違反事実を発見し、啓蒙指導をして帰つた。

ついで使用者、N子、S子に順次面接、事情を聴取したところ、N子はコールドバーマを自宅で無許可で行っている等の理由で、使用者から解雇を予告されており、N子も退職に際して、何かしかの謝礼金を希望しているので、監督署では、更に使用者の出頭を求め、時間外手当等の支払に対する意向を打診、その算出基準を示した。これによりN子は時間外労働及び休日労働に対する割増賃金一四、四三九円の支払を受け、使用者は請書を提出して落着いた。

13 縫製工場女子従業員のストライキについて

月間概況報告に記載された本件につき婦人少年室長宛詳細の報告を求めたもの。

一、原因

給料支払は月一度大阪より来る社長により割出され、月によつて単価が異なり、残業手当についても保障がなされていないなど

1. 賃金算定の方法が労働者に把握できない状態である。

2. 賃金は時間制で一時間八円十三円であり、平均して月二十五、六日就労で二千七、八百円（最高四千円、最低二千円）程度で、低賃金である。

3. 就労日数が不定期で年末輸出向の裏皮足袋の製造の際は残業が一日二時間で一週間も続き、又仕事かとだえれば十日余りも休業という状態で、労働者に不安を抱かせていた。

月休業日が十日以上もあり、一月から四月頃は就労日数は一月に十日から十三日程度であり、したがつて収入も少かつた。

二、経過

四月七日退社後、附近のバス待合所に女子従業員が集合、駅前で会議し、団結して工場側に交渉することに決定する。四月八日全員休暇、県労協、労政事務所、婦人少年室に連絡、組合を結成する。上部組織には未だ加入していない。

一日半のストの後、全員就労したが、四月末まで工場側は材料を輸送せず、毎日休業を続けた。その間社長との団体交渉を申出ても社長はあらわれず工場誘致に当つた地方の議員その他が女子従業員の説得にあたつたが、従業員はこれに応じなかつた。文書を以つて団体交渉を通告し、五月十四日、ようやく社長来鳥し、面接、交渉の結果妥結した。

三、結果

1. 賃金は組合四割昇給（一人約千円）申出に対し、会社側の二割（一人約五百円）をのんだ。
 2. 年二回昇給を約束する。
 3. 完全就労を要望、休業の場合は一〇〇%の手当支給を約束する。
- その後、材料切れもなく毎日就労し、従業員も明るく働いている。

四、室長所見

当事業所は、〇〇足袋の重役、某氏の経営による小工場であり、材料は三重県にある工場で裁断されて送られており下請の型をなしている。

当工場は鳥取大火後の市の誘致工場で（免税）非常な低賃金である。誘致工場の何れもが、低賃金であり、賃上げを要求すれば必ず閉鎖を標榜しているが、此場合もロックアウトに出ようとした工場側に対して賃上げは会社側の二割に妥協し、むしろ、就労日の確保にとめたが、これは当地の職場の狭いことを物語っている。

女子従業員三十三名は和氣にみち、明るい人たちであることがこのストをよく善処した。地方ボスの介入をも意にしないで、各労政関係機関に足繁く出かけて自ら研究して、完全に自分たちのものとして解決した。

14 授産施設に働く婦人の労働状態について

八月一日 鳥取県

T市立縫製工場は昭和二十六年に授産施設とし発足、その後動力ミシンを増設し、衣料の縫製加工設備がなされ昨三十年八月には企業として市商工課の所管するところとなつた。

三十一年四月T市が再整備法の適用をうけるに至り、この施設は民間に貸与（法的手続はされていない）されM子の個人経営する〇〇縫工所に切替えられる。したがつて市立縫製工場に働く労働者は〇〇縫工所に雇用されるかたちとなつた。四月、労基署は雇用主、M子により縫工所の適用事業報告、就業規則等を受理している。しかしT市立縫製工場名（市商工課）で受注し、〇〇縫工所（個人）に委託という型をとっているが、市商工課の吏員（〇〇縫工所長、M子の夫が主任）三名で当事業場の加工、指導、経営等を一切行つてゐる。

二、労働条件について

受注の関係で仕事が途絶えたと休業が続き、納期が迫れば残業、深夜業が続くという、甚だ不安定な就業状況である。

最近でも 六月に十日、七月に五日（婦人少年室調査当時）の深夜作業をしている。

休日、残業、深夜業などに対する手当も支払われず、出来高制というが、賃金の明細もされず、内払と云つては二千元（年長の人々）千五百円、千円、五百円（年少者）と平均千五百円位が支払われている。

職場環境は非常にわるく、休憩設備も全然なく縫製作業の埃りによる胸部疾患者も二名出ている。

四月集団検診の際、すでに疾病者については、使用者は知つていたと思われるが、その後も深夜労働させてあり、七月八日、組合結成によりT（職長、女、勤続七年）が組合長にえらばれたが、翌日、朝令でTに何の連絡もなく「胸部疾患による休職」を公表した。

四月、市より民間に企業切替えの際、健康保険、失業保険、労災等の保障が約束されたにもかゝらず病に倒れた人二名に何の保障もなされていない。

三、措 置

婦人並びに年少者を残業、深夜業に就かせ、給与等についても、基準法に明らかに違反しているの
で、関係官庁とも連絡し、労働条件の改善、母性保護等を勧告している。

保障について各関係官庁では事業主体があいまいであるという理由で保留している。

四、室長所見

再建整備法適用に伴う苦肉の策としての個人企業への切替が名目だけのものであり、責任回避が労働者への犠牲となつてゐる。

労基法違反だと云えば「授産場」と云つて劣悪な労働状況も当然のようになをふいているのは弱い
婦人労働者の弱きをふみにじつた態度である。

そ

の

他

15 夜間託児所の設置について

三月一日 京都府

NHK、ローカル版放送に、夜あそくまで働く職業婦人のための標記託児所が紹介されたので、室長に実情報告を依頼したもの。

一、設立の趣旨

既設の保育所は昼間保育に欠ける児童を保育する施設として設置運営されているが、繁華街の商店或は中小企業は夜間も営業稼動しており、そこに働く自営及び勤労家庭の児童の中には夜間も放置され或は多額の謝礼をもつて他家にあづけられている児童が少くない状態である。

これら夜間保育に欠ける児童も、児童福祉法の主旨からして当然適切な保護を受ける権利を有するにもかかわらず、特殊な設備と多額の経常費を要するため、これら児童のための施設は容易に実現しなかつた。今回当市は一民間施設の協力を得て、これら児童を委託し、特別保育費をもつて助成して夜間保育に欠ける児童と幼児を収容して、夜間就労する婦人の福祉の増進をはかろうとするものである。

二、実施主体

だん王保育園、檀王法輪寺経営の民間保育所で宗教法人。

三、予算措置

園よりの措置費一部と、京都市の特別保育費をこれに充当する。夜間保育のため建築費約六〇万円設備費約二〇万円、運営費の不足相当額として約八五万円の市費を別途計上の予定。

四、運営方法

既設の設備はそのまま、夜間保育に充当するが、その他、保育室兼寢室、浴場、保母寢室を増設予定であり、寢具、毛布、幻灯、ラジオ等の備品も考えている。

収容予定人員 …… 満二才以上の幼児三〇名

職員数 …… 夜間保育のため昼間と別に

保母二名 雇員一名。

保育時間 …… 原則として四—一〇時。やむを得ぬ場合に宿泊も可。

入所資格 …… 母親が疾病又は、勤務のため、夜間保育に欠ける幼児。

保育料 …… 昼間に準じ最高一、三〇〇円位まで。

夕食は給食する。

措置方法 …… 各民生安定所において申請を受付ける。

保育内容 …… 夕食、入浴を通じて生活訓練を行うとともに、年少幼

児は睡眠をとらせ、又幻灯、ラジオ等を通じて情操の涵養をはかり、家庭に代る環境を支える。

五、室長所見

この実施について次の諸点に留意すべきだと考えられる。

イ、夜間保育の必要性はいうまでもなく今迄、その措置がなかつたことがむしろ、おそい位である。しかし昼間保育から引きつぐ場合の必要経費の措置がこうじられてないこと等により、他より有力な助成なくしては実施困難な点の多いこと。

夜間であるため必要性の多い点もある代りに實際利用の場合設備、職員、幼児の休養、睡眠、食事、引取り、殊に寒気のはげしい当地にあつてどの程度有効に活用されるかの点、

ロ、児童福祉の観点よりすれば、母親の仕事は何であつても当然対象となり得るが、風俗営業の場合には相当深夜にわたる恐れがあり、児童の就寝時間、保母の就労時間等の点で運営上に問題があると思われるので当初は一般勤労家庭児童を夜十時迄措置する予定のもとに計画されている点について今后、考える点がある。

ハ、保母の夜間就労については昼間保育と切り離して二交代制とする予定となつてゐる。また看護婦と同様の就労条件となつてゐる点。

ニ、予算について、現行措置が昼間保育を想定して算出されているため夜間保育所については人件費の外に光熱費、燃料費、その他経常費（夜間は外で遊べないため、専ら室内保育であり、そのため例えば幻灯、ラジオ、その他の必要性も強い）ため）も多額を要するため、この予算措置が講じられなければ夜間保育は実施困難である点。

16 働く母親のみのもり会発足について

三月一三日 石川県

一、経過

八月に働く婦人の福祉運動の一行事として「働く母の座談会」を婦人少年室主催で開催、会議中に出席者（十四名）の間から働く母親は仕事と家事に追われて勉強することが出来ないから、この会を機会に一つのつながりをもつて勉強したいとの希望があり、九月に準備会をもつようにきめた。

九月準備会開催、「のみり会」として発足、（出席者三十一名）

二、のみり会について

名称のみり会

目的

働く婦人の教養を高め、自分達の身近にある問題を取上げて研究し、又会員相互の親睦をはかる。

会員

働く婦人で、年令及び未既婚を問わず、希望者は個人の資格で会員となる。

会費

年間、百二十円（一回の出席十円）。

開催日

月一回、大体第二土曜日の午後。

会の運営

会員相互の希望により運営方法及び内容をきめてゆく。

三、活動状況

十月 働く婦人の諸問題について

出席者数

十一月 映画「青銅のキリスト」合評会

全

十二月 時局講演

全

一月 三十一年、年間行事予定をたてる。

全

二月 北国新聞社内見学

全

新聞についての質疑及び希望

三月 大和紡績(株)金沢工場見学

全

22人 38人 24人 28人 16人 9人

