

(部 内 限)

8-14

婦人労働業務参考資料第72号

昭 和 45 年 4 月

保存資料

主要労働組合の婦人対策について

労働省婦人少年局婦人労働課

婦人少年局婦人労働課

は し が き

この資料は婦人少年局の業務の参考に資するため、おもな労働組合の運動方針（婦人対策部等の活動方針を含む。）から婦人に関する対策を抜萃したものであるが、各組合の大会の時期がまちまちであるため、なかにはその対策を決定してから、相当の期間を経過しているものもある。

単一産業別労働組合（単産）については、比較的女子が多く、婦人対策が活発とみられている組合や、またその対策に特色がみられると思われる組合についてとりあげた。

なお、掲載した内容については、原文と同じであり、一応公表されているものであるが、組合の内部事情に関連する事項もあるので、取扱いはあくまで部内限りとし、外部に公表することのないよう十分注意していただきたい。

1970年4月

労働省婦人少年局婦人労働課

目 次

は し が き

I 主要労働組合の婦人対策の重点	1
II 婦人対策方針の事例	8
日本労働組合総評議会（総評）	8
日本教職員組合（日教組）	19
全逋信労働組合（全逋）	31
全国電気逋信労働組合（全逋逋）	38
全専売労働組合（全専売）	46
日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）	52
国鉄労働組合（国労）	59
全日本自治団体労働組合（自治労）	68
全日逋労働組合（全日逋）	77
全日本労働総同盟（同盟）	81
全国繊維産業労働組合同盟（全繊同盟）	83
全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）	87
中立労働組合連絡会逋（中立労逋）	90
全国生命保険労働組合連合会（生保労逋）	90

I 主要労働組合の婦人対策の重点

(総 評)

総評では① 生活向上の闘い ② 国民的諸要求の闘い ③ 反戦・平和・民主主義・沖縄返還・反安保の三点を運動の基調として、1969年度の活動の重点をつぎのように定めている。

- 1 生活向上のための闘い
- 2 合理化反対の闘い
- 3 権利確立の闘い
- 4 平和活動、政治活動の強化
- 5 国民的諸要求実現の闘い
- 6 労働者教育、文化情宣活動の強化
- 7 組織の強化・拡大
- 8 国内労働戦線の統一
- 9 国際連帯の強化

婦人対策はこの一環として「婦人労働者の働く権利確立、要求解決にむかって」活動の重点をつぎのようにおいている。

- 1 差別反対、生活をまもる闘い
- 2 合理化反対、権利をまもる闘い
- 3 沖縄返還、反安保、平和と民主主義をまもる闘い
- 4 婦人対策、婦人部組織の強化と地域共闘活動
- 5 婦人の連帯活動

日教組 では1969年度の運動の重点として

- 1 賃金大巾引上げを中心とする生活を守る闘い
- 2 定員増を中心とする教育予算増額の闘い
- 3 社会保障制度確立の闘い
- 4 労働基本権奪還を中心とする権利確立の闘い

- 5 教育の権力支配を排除し、民主教育を確立する闘い
- 6 平和と独立、民主主義を守る闘い
- 7 国際的連帯を強める闘い
- 8 組織の強化

等をあげている。

婦人部はこの一環として活動の重点をつぎのようにあげている。

- 1 婦人組合員は教育活動、組合活動の中核としての役割を果たすよう、主体性の確立につとめ、日教組運動を推進する。
- 2 家庭責任をもつ婦人教職員が働きつづける条件を確保するため、労働時間短縮、母性保護拡大、保育所増設、育児休暇制度実現をはかる。
- 3 補正なし予算の枠をやぶり、大幅賃上げの統一要求の実現をめざし第10次賃金闘争をたたかいぬく。
- 4 退職婦人教職員と協力して、退職者の医療保障、恩給・年金のスライド制をはじめ、働く婦人の社会保障を拡充する。
- 5 平和と民主教育の危機に対し、学習活動と職場の抵抗闘争をつよめ、民主的な教育実践をおしすすめ、これを基盤として広範な国民教育運動を前進させる。
- 6 安保条約の廃棄、沖縄の即時無条件全面返還と基地撤去闘争を一体的に推進し、婦人労働者や母親との提携、共闘をつよめる。
- 7 職場に組合活動の自由を確保拡大し、未組織者や組合離脱者の組織化をはかり、積極的な組織活動を推進する。
- 8 学校教育法、大学臨時措置法をはじめ教特法・定年制・総定員法・健保特例法など一連の悪法を粉砕する。

全通 では前年度にひきつづき、①郵政事業の本格的な機械化、合理化に対するとりくみ ②郵政官の労務政策変更の闘いの展望と今後の闘いの進め方 ③スト権奪還闘争を1969年度の運動の基調として「再確認する」とともに「郵政事業はじまって以来の一大変革ともいえるべき長期機械化、合理

化計画にもとづく一大合理化攻撃に直面していることと、ひきつづく消費者物価の上昇のなかで生活を守るために、大巾賃上げ、時短、合理化の闘いを最重点に「運動方針をつぎのように定めている。

- 1 労働条件を改善する闘い
- 2 権利を確立する闘い
- 3 特定局近代化の闘い
- 4 社会保障制度の確立といのちとくらしを守る闘い
- 5 闘う組織の確立
- 6 国内労働戦線の統一に対処する方針
- 7 国際労働運動との提携
- 8 平和・独立・民主主義を守る闘い
- 9 政党との関係

婦人対策はこの一環として、前年度にひきつづき新組織の基礎がため、強化に力を入れるとともに1969年度の運動の重点をつぎのように定めている。

- 1 婦人の働く権利確立の活動
(雇用、職域の拡大をはかる活動強化)
- 2 労働条件向上をめざし、要求実現の闘い
- 3 職場での権利をまもる活動
- 4 婦人独自の要求吸上げとそれに対する行動の組織化
- 5 婦人全体の交流の場の拡充

全電通 では、①組織の充実強化 ②産業別組織の前進 ③国内労働戦線の統一 ④国際連帯活動の強化 ⑤安保廃棄のための70年代闘争 ⑥政治活動の改革 ⑦労働基本権奪還の闘い ⑧賃金の闘い ⑨合理化に対する闘い ⑩ 社会保障の確立と福祉活動 ⑪ 調査活動等を1969年度の運動の基調として、つぎの重点目標をかがけている。

- 1 組織をつよめ、全電通をゆるぎないものにしよう

- 2 「団結の家」を中心として、労働者教育を積極的におしすすめよう
 - 3 大巾賃上げ、年功序列賃金打破、職務給反対、同一労働、同一賃金の闘いをつめよう
 - 4 合理化に対するとりくみをひきつづきつよめ、労働条件向上を闘いとりよう
 - 5 夏季手当調整反対の闘い
 - 6 権利闘争を前進させよう
 - 7 社会保障を確立させ、福祉活動を強化しよう
 - 8 安保廃棄、沖縄奪還、ベトナム反戦など反戦平和の闘いを積極的に強めよう
 - 9 政治活動を強化しよう
 - 10 総選挙闘争に勝利しよう
 - 11 文化活動で人間疎外を克服しよう
 - 12 機関紙・誌活動を有機的に展開しよう
 - 13 調査活動を強化しよう
 - 14 全電通史編さん
 - 15 全電通20周年を意義あるものにしよう——歴史の再認識運動——
- 婦人対策はこの一環として、つぎの重点項目をにかけている。

- 1 婦人組織の体制確立をはかり、婦人を労働組合に結集するとりくみの強化
- 2 婦人の労働権を確立し、合理化攻撃をはねかえす闘い
- 3 70年闘争を中心とする反戦、平和の闘い

(同盟)

同盟では①組合の力と責任の自覚 ②長期的展望に立つ運動の推進 ③長期計画と総合ビジョンの確立 ④新しい政治の確立 ⑤日本の独立・安全の確保とアジアにおける平和の確立 ⑥国際的連携の強化と活動の充実 ⑦民

主主義労働運動の拡大と結集

を運動の基調として1970年度の活動の重点をつぎのように定めている。

1 労働条件、生活向上の闘い

- (1) 長期賃金計画とその実現
- (2) 産業政策を軸とする諸活動

2 同盟の活動の強化

- (1) 同盟の各組織・各機関の総力の結集
- (2) 組織活動の強化と体制整備
- (3) 青年・婦人活動の強化
- (4) 教育宣伝・文化活動の強化とその目標
- (5) 労働基本権の伸長
- (6) 調査活動の充実
- (7) 政治活動と国民運動の積極的展開
- (8) 国際活動の強化

婦人対策はこの一環として、活動の重点をつぎのようにあげている。

- 1 男女同一労働同一賃金の実現、合理的昇進・昇格制度の確立と職業訓練助成の制度化
- 2 働く婦人の健康・福祉の確保・託児所・保育所の設置、保育のための休暇制度など、職場・社会環境の整備
- 3 女子パートタイマー対策

全総同盟 では1970年度の運動の重点をつぎの4点においている。

- 1 産業政策および雇用政策の強化
- 2 労働条件および労働者生活の向上
- 3 組織の充実と強化
- 4 国際活動の強化

婦人対策はこの一環としてつぎのような対策を重点としてあげている。

- 1 婦人の能力開発と勤続を高める運動

- 2 職場と寄宿舎と地域をむすぶ青婦連帯行動
- 3 婦人対策の総点検・総学習
- 4 婦人の組織（活動母体）づくりと活動家養成
- 5 寄宿舎近代化の推進
- 6 婦人の人生周期（ライフサイクル）にそった政策の研究

（中立労連）

総評、同盟のごとき全国的中央組織とは異なり、規約、運動方針などをもたない連絡機関である。

中立労連の主たる目標は、労働者の経済的社会的地位の向上と労働戦線の統一におかれている。結成以来、春闘において、総評と共闘している。

生保労連 では運動の基調として ①産業別組織の確立 ②生活向上と諸権利を守る闘い ③事業対策活動の推進 ④政治との関係 ⑤交流と連帯活動をあげ、この上にたって1969年度の運動の重点をつぎのように定めている。

- 1 安定外野制度の確立
- 2 生活向上と諸権利を守る闘い
- 3 労働災害対策
- 4 婦人の生活、地位の向上
- 5 組織活動
- 6 教宣活動
- 7 財政強化対策
- 8 事業対策
- 9 物価および税制対策
- 10 平和と民主主義を守る闘い
- 11 加盟団体および連帯活動

婦人対策はこの一環として、活動の重点をつぎのようにおいている。

- 1 不当な男女格差賃金をなくする。
- 2 法律に保障された諸権利の行使とそれを阻害する諸要因を排除する。
- 3 既婚婦人の職場からの不当な締め出しを排除する。
- 4 母性保護の次の要求の具体化をすすめる。
 - (1) 生理休暇は必要日数（有給）
 - (2) 産前産後の出産休暇の拡張（有給）
 - (3) つわり休暇（有給）
 - (4) 妊娠中の通院休暇、時差出勤、労働の軽減と交代要員の雇用（有給）
 - (5) 育児時間（有給）
 - (6) 母性保護の諸規定を利用した場合に昇給昇格等に差別をつけない。
- 5 婦人活動家の育成と婦人活動の充実

職場での懇談会、内外婦人労働者の交流、独自の要求作り研修会、労働講座、文化活動等を通じて活動家の育成と婦人部活動の充実をはかる。

Ⅱ 婦人対策方針の事例

(総 評)

日本労働組合総評議会（総評）

1969年度活動方針

— 1969年10月第12回全国婦人代表者会議資料より抜萃 —

1 運動の目標

総評1969年度運動方針の基調は、①生活向上のたたかい、②国民的諸要求のたたかい、③反戦・平和・民主主義・沖縄返還・反安保の3つの課題に重点をおいて、たたかいをすすめ発展をめざすことになっています。

わたくしたちはこの課題のもとに、婦人労働者の働く権利確立にむかって運動の目標をつぎのようにおきます。そして要求解決にむけていっそう団結をつよめ、活動を積極的にすすめ、たたかいの前進をはかります。

- (1) 1万円以上の大幅賃上げ、全国一律最低賃金（3万円）制確立、差別賃金反対、男女同一労働同一賃金の実現、諸物価値上げと重税反対のたたかい。
- (2) 合理化、短期、差別雇用反対、ILO条約第111号即時批准、母性保護諸権利完全実施と拡大、出産費の全額国庫負担、児童手当の制定、乳幼児、学童保育所設置、婦人の労働権確立のたたかい。
- (3) 沖縄の即時無条件全面返還、ベトナム反戦、憲法改悪阻止、民主教育の確立、安保条約廃棄のたたかい。

2 活動の重点と具体的すすめ方

(1) 差別反対、生活をまもる闘い

- ① 大幅賃上げをはじめとする春闘要求づくりにあたって各単産、単組、組合幹部や男子労働者だけにまかせることのないよう、職場討論集会や賃金討論集会に婦人労働者が積極的に参加するよう努めなければなりません。そして大幅賃金の要求額は一律とするよう主張し、困難なばあいはその一定額をできるだけ高めるよう青年労働者とともに努力していくことです。
- ② 男女同一労働同一賃金の実現にむけて、男女差別賃金反対の声を大にし、もっとも不当と思われる初任給の男女差をはじめ、昇給や最低保障額などの是正にむけて、労働組合が本腰をいれてとりあげるよう積極的な働きかけをおこなうとともに、婦人労働者自身も諸行動をくむようにしていきます。
- ③ ILO100号条約を口実に経営者は、賃金体系の改悪、職務、職能給導入を提案してきたばあい、婦人労働者は絶対反対の立場をつらぬき組合に反映することです。しかし、それぞれ組合の状態や力関係などから、賃金体系の改正や職務給などが導入されるがあい、婦人労働者が低賃金で固定化されないように、ILO100号の精神を生かすよう組合執行部へつよく主張していきます。
- ④ こうした婦人労働者の要求を組合全体のものにしていくためには、婦人労働者自身がもっと賃金のもんだいに関心をつよめるような教宣活動をつよめなければなりません。そして、賃金学習会や討論集会を組織し、みんなが参加できるように工夫することです。

また、産業別交流集会や青年婦人合同の賃金討論集会なども組織するよう積極的なとりくみが大切です。

- ⑤ 春闘共闘委青婦活動としては、毎年とりくんでいる産業別討論集会（金属、化学、交運、公労協など）および、産業別うたごえ集会、決起集会などを組織していきます。これらの諸行動に婦人労働者の

参加が非常に少ないという弱さをもっています。来春闘こそ青婦が半々ぐらい参加できるように積極的な働きかけをおこなっていきます。

また、産業別交流のなかで職種別討論集会も組織するよう、婦人労働者が参加しやすいような集会のもち方を考える必要があります。

- ⑥ 県評婦人部の独自行動としては、70年春闘を前進させ勝利するために、県活動者会議を1月～2月段階にかけて必ず組織するよう努めます。

中央婦対部から指定する県数をふやして20県とし、具体的には拡大婦人部長会議で決定します。

- ⑦ 公務員労働者の賃上げ要求にたいし、8月15日人事院勧告（10.2%、5,560円）がだされました。公務員共闘は重点目標として実施時期の完全実施（5月）、地方公営企業への完全適用などを決定し、9月～10月にかけて大衆行動をつみ重ねながら、11月段階に統一ストライキを組織し政府にせまることになっています。

公務員共闘に結集した婦人労働者は、この統一実力行使を成功させるため、職場の体制がために全力をあげなければなりません。総評もともにたたかいをつよめていきます。

- ⑧ 最賃制については、総評がとりくむ諸行動に積極的に参加し、また、家内労働法制定のたたかいにもとりくんでいきます。
- ⑨ 諸物価値上げ反対の諸行動、食管制度をまもり自主流通米など反対のたたかいに、主婦の会や婦人団体と共闘をつよめていきます。また、毎年組織される物価メーデーにも積極的に参加し成功させます。
- ⑩ 健保、共済など医療保険の改悪に反対し、総評の組織する反対行動には積極的にとりくんでいきます。

⑪ 生活保護ひきしめ、失業保険改悪に反対し、とくに失業保険の窓口しめつけに抗議していきます。同時に、失対事業うちきりに反対し、全日自労の求職闘争を支援し協力していきます。

⑫ 職務給、安定賃金の導入に反対し、住宅手当、家族手当などの増額および総評が要求している児童手当制定の実現にむけてたたかっていきます。

⑬ くらしと健康をまもり、住みよい市町村をつくり、住民の福祉をまもるため、各県評は自治体活動をつよめなければなりません。そのために各単産は傘下の組織にたいし、県評における諸活動に参加するよう指導していきます。

(2) 合理化反対、権利をまもる闘い

① わたくしたちは、総評全体がとりくむ反合理化のたたかいに積極的に参加していくことをまず確認します。そして、婦人労働者の立場から独自行動もくむようにしていきます。したがって、産業別交流集会を組織するように努めます。

② 看護婦の夜勤制限および2人夜勤かく得をめざす2・8闘争をいっそう前進させていくため、看護婦を中心とする交流集会を中央・地方において組織するようにします。

③ 女子の定年制、結婚、出産による退職制や、退職かんしょうなどの実態はあくのため、総評傘下、中立労組の協力のもとに調査をすすめます。そのうえにたつて、対政府、労働省交渉および大衆集会を組織していきます。

④ 第13回母性保護運動強化月間を例年のように、11、12月に設定し、中立労連および中立労組によびかけて統一活動をすすめます。とくに本年度は、母性保護に関する労働基準法改正もんだいについて、専門家を中心に研究をおこない総評の場でも討議をすすめるようにしていきます。

- ⑤ 婦人の労働権確保の一かんとして重要な柱である乳・幼児、学童保育所設置の運動を強化していきます。

総評および東京地評は厚生省、大蔵省にたいし45年度予算の中に保育関係の予算を大幅にくみこむよう精力的に要求行動をおこしていきます。また大衆行動もくむようにします。

各県評においても保育所づくり推進委員会または協議会をつくり、県はじめ市町村の予算をとっていくよう運動をすすめていきます。

また、婦人が長く働きつづけていくための方策として、育児休職（休暇）制度を各単産は主体的に検討していきます。総評としても研究しとりあげていくようにします。

- ⑥ 時間短縮のたたかいは各単産でとりくみをつよめています。しかし、婦人労働者の関心はまだまだ薄いのが実情ですが、既婚婦人労働者がふえ、働きつづけようとする婦人が多くなってきているなかでは、その特殊性からみても時間短縮がぜひ必要となってきました。したがって、時間短縮の統一要求（週40時間、週休2日制、年次有給休暇の拡大、残業時間制限、夜勤制限など）を婦人労働者に浸透させるための教宣活動をおこないます。

- ⑦ 婦人労働者の職域を拡大し、職業と雇用の差別をなくすため、ILO条約12号批准など対政府、労働省交渉をすすめます。また、婦人労働者が職業訓練にたいする関心をもつようにするために、資料や教宣活動をつよめていきます。

- ⑧ 生命と健康をまもるたたかいのなかで、わたくしたちは、婦人労働者に直接関係するキイ・パンチャー、タイピストなどのけんしょう炎などの職業病にたいし、労災業務上の認定の枠の拡大にむけて総評全体がさらに力をいれていくよう働きかけていきます。また、わたくしたち自身としてもキイ・パンチャーの障害、健康破かいの問題について実態はあくのうえで検討していきます。

⑨ 毎年春闘共闘委でとりくまれている春闘権利確立討論集会は、69春闘から婦人の分科会を設けることになりました。したがって来春闘における権利確立討論集会には、婦人労働者が多く参加するように努め、婦人労働者の権利もんだいを春闘共闘全体の要求にしていくようにします。

(3) 沖縄返還、反安保、平和と民主主義をまもる闘い

日米経済合同委員会でアメリカは沖縄返還の前提として、アメリカ軍の作戦行動機能の確保、東南アジアにたいする経済援助の拡大、資本の自由化、残存輸入制限の廃止など、アメリカの都合にもとづく対米従属をいっそう求めてきています。これにたいし日本政府は、国民世論を無視して基本的には賛同の態度をとっています。

また、61国会で72日間もかけた延長国会において、教育への権力介入と民主主義をじゅうりんしようとする大学管理法、労働者の生活と健康に密着する健康保険法などが、なんら民主的な審議をおこなわず強行採決という政府自民党の暴きょをくりかえし、議会制民主主義を否定して終了しました。なおそのうえ、政府、自民党はこうした自からの暴きょにたいしなんの反省もないばかりか、その責任を回避して野党、とくに社会党をひぼうする態度に終始しています。

いっほう、防衛二法のなかで徴兵制度の復活、軍隊の海外派兵をたくらみ、軍国主義への道を着々とおしすすめようとしています。

70年を前にこれら政治、経済のいっそうの反動化は、政府、自民党が安保条約の自動延長、防衛体制の強化の態度をはっきりしめしたものと いえます。そして、沖縄の返還を「核つき自由使用」を実質的に保障するかたちで実現しようとしているのです。

しかし、新聞（朝日）が69年1月におこなった世論調査をみてもあきらかなように、安保反対が60%の数字を示し、また、沖縄県民の即時無条件全面復帰をめざす力が、屋良革新主席を実現させました。

そして、復帰協は基地撤去、安保条約廃棄の運動路線をきめ県民運動の質的な転換をめざしています。

わたくしたちは、こうした沖縄県民と力をあわせ、これまでたたかいつづけてきた、沖縄の即時無条件全面返還と安保廃棄の課題をむすびつけ、70年闘争に力をあげてたたかいを前進させていきたいと思います。

こうした政治課題のもんだいに労働組合がたたかうことにたいし批判をもっている人たちもあります。しかし、経済と政治、平和のもんだいが表裏一体の関係にあることを認識し、平和なくして労働組合の要求や労働者のしあわせをえられないことに婦人労働者は確信をもちましょう。

- ① 11月下旬に予定されている佐藤訪米に抗議し、沖縄の即時無条件全面返還、安保条約廃棄を要求して、総評は統一ストライキを11月の佐藤訪米前に組織します。このストライキの成功をめざしてわたくしたちも職場がために力をいれていきます。

また、来年6月23日の安保再検討期にむけて、総評、各単産でたたかわれるゼネストの成功をめざし、婦人労働者も確信をもってたたかうために、さらに学習を深め総評が発行する安保シリーズ（マンガ）を職場で活用するようにします。

- ② 沖縄返還、ベトナム反戦を中心とする10・21国際統一行動を中央・地方とも成功させます。

- ③ 4・28統一行動の成功をめざし積極的に婦人労働者は参加していきます。同時に4・22～4・28の1週間を沖縄返還婦人の統一週間として設定し創意工夫をこらした行動を組織します。

また、沖縄県労協婦人部との交流をさらにつよめていきます。

- ④ 来年1月に予定されている総選挙を勝ちぬくために、わたくしたちは全力をあげてたたかいます。

- ⑤ 憲法改悪阻止のたたかいは平和と独立、民主主義、生活と働く権

利をまもるたたかいです。したがって、護憲連合を中心とする諸行動に参加していきます。さしあたり、11月上旬の憲法を守る国民大会を成功させるため、婦人労働者が多く参加するようにします。

- ⑥ 教育の権力支配、軍国主義教育に反対し、教育基本法にもとづく平和と民主主義の教育をまもるため、日教組がすすめている教育をまもる市民会議の結成にわたくしたちも努力し、教育もんだい懇談会などにも参加するように努めます。

また、PTAの民主化をはかるため、母親労働者の立場からPTAにできるだけ参加するようにし、教育費の父母負担軽減、高校全員入学の運動にも参加していきます。

- ⑦ 原水禁運動を前進させるため、すべての国の核実験に反対する立場をまもり、原水禁国民会議の諸行動を支持し参加していきます。また、被爆者援護法の制定、被爆者救援カンパ活動や激励行動もひきつづきおこなっていきます。

- ⑧ その他、日中国交回復、日朝往来自由、教育など民族的諸権利の確保、日ソ平和条約などの諸行動にも参加していきます。また、原潜、エンタープライズ寄港、野戦病院、米軍の弾薬など輸送に反対し、自衛隊の増強、核武装化、海外派遣を阻止するためたたかいます。

- ⑨ 婦人労働者の社会的、経済的、政治的権利をたかめていくために、世界労連、自由労連、各国労働組合、婦人労働者との交流をいっそうつよめていきます。

また、世界の平和をまもるため世界の婦人との友好、連帯活動をさらにすすめます。とくに、南北ベトナム婦人同盟、朝鮮民主主義共和国女性同盟との連帯をつよめていきます。

(4) 婦人対策、婦人部組織の強化と地域共闘活動

- ① まず、組織の強化はすべて運動の出発点であると同時に、また運

動をとおしてのみ強化が可能であるという原則を確認しあいます。

そして、組織強化には特効薬はなく、ねばりづよい話しあいと、みんなで活動する訓練をつみあげる努力をつづけます。

- ② 青婦対策部、青婦部となっている単産は困難があってもきり離し、婦人対策部、婦人部を設置しようと毎年、わたくしたちは確認してきています。しかし、現実はいきめたとおりにならないのが現状である以上、きめること事態に無理があるともいえます。

しかし、婦人労働者の山積する諸問題を解決していくためには、主体性の確立がなんといっても重要であります。だから、活動体制の基礎となる婦人組織をつくることを基本とします。

- ③ 既存の婦人部が生き生きと活動できるようにしていくため、各単産はきめこまかい組織対策（年令別、階層別、未婚既婚別など）を職場の条件にそってたてていきます。

- ④ 子どもをもつ母親労働者は主婦という立場から、主婦の会、家族会、退職した婦人たちと共通課題（子ども、物価、教育もんだいなど）にむけて、話しあう場を単産、産別、県評などで組織するよう努力します。こういう交流会がもてるばあい、子どもと教育のもんだいなどについては、日教組の婦人教師にも参加してもらうことが大切です。

- ⑤ 県評、地区労で青婦協、青婦部となつていところも、単産と同よう基本としてはきり離していくこととします。したがって各単産は傘下各級機関にたいし、婦人労働者が県評、地区労に結集するよう指導し連帯意識を育てるよう努めます。

- ⑥ 青婦対策オルグが県評にあるところは、婦人対策の任務のあることをつよく主張し、県評婦人活動に力をいれるようにしていきます。

- ⑦ 産業別組織をつよめるために、中央、地方とも婦人労働者の産業別交流集会、職種別交流集会などを組織し、共通課題では統一行動

も組織するよう努めます。

また、青婦合同で交流集会や諸行動を組織していきます。

⑧ パートタイマーの組織化は重要であると同時に困難でもあります。

しかし、こんどいっそうふえていくパートタイマーを未組織のまま放置しておくことは、資本の思うつぼにはいり婦人の短期雇用を促進することになります。したがって、労働組合としてその組織化にとりくむよう積極的に働きかけ、また、婦人という共通の立場から懇談会などを組織するようにします。

⑨ 婦人労働者のばあい活動家が非常に少く、そのため、役員になり手がないという声が古くて新しい言葉となっています。運動に参加したたかうなかできたえられ、活動家に成長していくことはあきらかですが、あわせて理論を身につけることも重要です。したがって、学習会や労働講座、政治講座などに婦人労働者が多く参加できるよう特別な配慮を加える必要があります。また、婦人独自としては婦人学級を組織するよう努めます。

とくに、若い婦人たちが魅力をもって参加できるように、文化活動を青年婦人が合同で組織するようしていきます。

⑩ 中立労連の青婦協や、その他中立労組婦人労働者との交流の場をできるだけ組織するようにつとめ、共通要求にむけては共同活動を組織するようしていきます。

⑪ 主婦の会や婦人団体とも問題別に応じて諸活動をすすめ自治体への行動も組織していきます。また、農村婦人との提携は必要を感じながら実際面では手がとどかない弱さをもっていますが、困難があってもそれぞれの条件にそって交流会や座談会などできるだけ組織するよう努力します。

(5) 婦人の連帯活動

例年のように3月8日から4月16日までを第17回婦人月間とし

て設定します。月間中における諸活動は婦人の働く権利確立の旗をたかくかけ、諸権利の完全行使と点検活動、権利拡大のたたかいに重点をおきます。

そして、職場をはじめ産業別、県評、地区労の集会を積極的に組織し、交流を深めながら春闘を盛りあげていく力にむすびつけます。

A 国際婦人デー

3月8日の国際婦人デーは婦人解放の国際連帯行動日として労働組合、主婦の会、婦人団体など幅ひろい実行団体を組織し、中央、地方とも婦人労働者の主体性を生かしながら集会の成功に努めていきます。

B 第15回はたらく婦人の中央集会

第15回はたらく婦人の中央集会は婦人労働者1年間のたたかいの総括と、経験交流、学習の広場として、また、15年の年輪を重ねてきた婦人労働者のたたかいの成果と反省の場として、位置づけ、名実とともに成功させていきます。

したがって、中立労連、中立労組によびかけ全力あげて諸活動にとりくみます。なお、婦人団体や主婦の会にも協力を要請し、集会のもち方などについては助言者などからも助言をうけていきます。

開催時期は3月段階にひらくようにします。

各県、地区集会を県評が中心となって中立労組にもよびかけ、組織するように努めます。

とくに、第2回沖縄県はたらく婦人の集会が、沖縄県労協主催でひらくよう要請し集会の成功にむけて援助していきます。

C 母親大会を頂点とする母親運動は母親たちの学習の広場として、また、平和と民主主義をまもる国民運動の一かんとして確認します。したがって、母親大会連絡会の諸問題解決のため努力をつづ

けその正常化をはかっていきます。

日本教職員組合 (日教組)

1969年度運動方針

—1969年6月、日教組婦人部総会決定事項集より抜萃—

1 たたかいの重点

- (1) 婦人組合員は教育活動、組合活動の中核としての役割を果たすよう主体性の確立につとめ、日教組運動を推進します。
- (2) 家庭責任をもつ婦人教職員が働きつづける条件を確保するため、労働時間短縮、母性保護拡大、保育所増設、育児休暇制度実現をはかります。
- (3) 補正なし予算の枠をやぶり、大幅賃上げの統一要求の実現をめざし第10次賃金闘争をたたかいぬきます。
- (4) 退職婦人教職員と協力して、退職者の医療保障、恩給・年金のスライド制をはじめ、働く婦人の社会保障を拡充します。
- (5) 平和と民主教育の危機に対し、学習活動と職場の抵抗闘争をつよめ、民主的な教育実践をおしすすめ、これを基盤として広範な国民教育運動を前進させます。
- (6) 安保条約の廃棄、沖縄の即時無条件全面返還と基地撤去闘争を一体的に推進し、婦人労働者や母親との提携、共闘をつよめます。
- (7) 職場に組合活動の自由を確保拡大し、未組織者や組合離脱者の組織化をはかり、積極的な組織活動を推進します。
- (8) 学校教育法、大学臨時措置法をはじめ教特法・定年制・総定員法・健保特例法など一連の悪法を粉砕します。

2 具体的なたたかいのすすめ方

(1) 生活と権利をまもるたたかい

① 賃金引上げを中心とする生活改善のたたかい

本年度予算において、政府は「補正なし総合予算」主義のもとに公務員の賃上げ財源としてわずか5%分をくみました。が、春闘は私鉄や公労協をはじめ例年を上まわるストライキのもとに、6~7千円ひきあげ（公労協 13.85%アップ）という成果をあげました。その結果、本年の人事院勧告に対して、「完全実施に努める」といっていた首相が、困難さをほのめかしています。（5月9日）また、勧告の準備をする人事院に対して政府や財界から低額勧告をさせようと圧力をかけることも当然予想されます。

また、私たちの賃金闘争の高まりとILO・ユネスコの「教員の地位勧告」などによって政府・人事院も、教職員の職務の専門性をみとめ、本格的な賃金のあり方、勤務のあり方について抜本的に検討せざるをえなくなってきました。が、そのなかにも、わずかな特別手当とひきかえに無定量労働をおしつけようとする考えや、一方、教職員を政府の定めた指導方針のもとに他律的にはたらく作業層として待遇をきめようとする考えがあります。こうしたなかで、私たちは、真に自律性をもち、民主的な教育を国民のために行なう教職員としての専門性をたかめ、発揮できるような賃金・勤務形態を組織的討議によってあきらかにし、これを政府に要求していかなければなりません。

婦人組合員が増加する状況のもとでは、私たちの本格的な賃金学習や討論をつよめることは、日教組全体の賃金闘争前進の上にきわめて重要な意味をもちます。

一方、家内労働法の制定や全国一律最賃制の確立などをめざす中央・地方でのたたかいや、国鉄運賃値上げ反対ストをふくむ物価値上げ反対のたたかい、税金酷書にみられる大衆課税軽減のたたかい

など、幅広い階層の生活改善のたたかいが一步前進をみせた本年は低賃金・無権利の労働者をなくすため、これらのたたかいを他労組とも提携してさらにおしすすめて、いかなければなりません。

A 第10次賃闘の成功をめざして、婦人のとりくみをつよめます。

日教組独自要求のなかでは

- 産休補助教員、養護職員、用務員、給食作業員、警備員、保母等の賃金ひきあげと国なみの措置。実習助手、寮母の2等級あたり。
 - 寒冷地手当の改善（当面、定率の引き上げ（60%）、定額部分のスライド制を確立し、定額3区分制を2区分（世帯主、その他職員）とすること、扶養手当の定額保障を行なうこと、加算の増額を行ない、あわせて級地区分を改正すること、また、全額免除とすること）、寮母手当月3,000円（夜間勤務者）、養護教員・事務職員の学校兼務手当
 - 私立学校教職員の賃金ひきあげ、差別賃金是正、とくに男女同一労働同一賃金の実現
- 統一要求実現のため、
- 人事院の有利な勧告を出させるため、6、7月のハガキ要請行動、階層別を含めた中央動員、7月中旬公務員共闘統一ストライキ。
 - 10・11月ごろに、実施時期完全実施を主目標として公務員共闘最大の統一ストライキを行ないます。

婦人部は、過去の教訓をさらに発展させてこれらの闘争行動に積極的に参加します。

そのため

- 県、支部、分会の闘争委員会には、婦人が可能な限り多数参加します。

○ 婦人部独自で賃金学習討論会をできるだけ多くもち、意識をたかめます。

○ 可能な限り公務員共闘婦人部の交流、共同行動を行ないます。

独自要求実現のため、婦人部は関係の各専門部や公務員関係他労組（とくに自治労）と交流共闘し、中央だけでなく、県、市町村や経営者に対する要求行動をすすめます。

B 教職員に対する無定量労働のおしつけを排除し、専門職にふさわしい賃金を確保するために日教組では賃金時短専門委員会を設置して大衆討議を深めます。婦人部では、「教員の地位に関する勧告」「ILO100号条約」「同111号条約」などについて学習討議を行ない、共働きであっても、1人の賃金が、専門職としての教職員にふさわしい水準をもつべきであることについての確信を深めます。

C その他、つぎの諸項目について、他労組、他団体とともに署名運動を含めて広範な共闘をくみ、実現のためにたたかいます。

(i) 男女同一労働同一賃金の完全実施とILO111号条約（雇用上の差別撤廃）の批准促進。とくに111号条約に関しては、教職員についても性別や共働き、夫が管理職になるなどの理由による退職勧奨の差別、校長などへ任用のさいの男女差別など現存する実例をあきらかにする。

(ii) 家庭の主婦などに多い内職の劣悪な条件を改善する家内労働法の制定、低賃金労働者をなくし全労働者の賃金水準をひきあげる最低賃金制の確立（全国一律最賃制法制化、全公務員の最低賃金2万円の確立）とともに、無権利・不安定雇用・未組織のパートタイマーをなくする。

(iii) 物価値上げ反対、大衆課税の軽減（所得税課税最低限を150

万円に引きあげ、給与所得者の必要経費の算定など) —とくに労働者の賃上げ額の多くの部分を税金や社会保険料増額によって収奪されることをあきらかにし、軽減をはかる。

② 婦人教職員及び退職婦人教職員の福祉と社会保障拡大のたたかい

A 政府が企図している医療保険制度の全面的改悪を阻止するため、他労組、他団体と力をあわせて強力にたたかいます。

B 公立学校共済組合への公費負担増額(2割以上)を要求し、その内容充実と改善のため、退婦教と協力してたたかいます。

(イ) 給付の改善をはかります。

- 遺族年金受給者不在の場合、一時金の一定限度額を家族に支給する。

- 給付の増額をはかる(出産費最低保障4万円、結婚手当3万円、育児手当月3千円1年間支給)

- 共働き婦人教師の遺族年金停止の不合理是正をはかる。

(ロ) 福祉財源の婦人のための有効な活用(育児事業費)成人病(子宮癌、乳癌等)検診の実施拡大を要求します。

(ハ) 中央、支部運審の民主化と健全な運営のためにつとめ、とくに支部運営審議委員には必ず婦人部代表が加わるようにします。

(ニ) 共済組合のかけ捨て的制度の改善に努力します。

C 教職員の音声障害(声の出ない病気)については、調査によってあきらかにされた実態にもとづき公務災害として認定させるよう中央・各地方ともつぎの機関に対する要求運動をおこないます。

地方公務員＝地方公務員災害補償基金(本部は東京、支部は各県にあり)

国家公務員＝国家公務員災害補償基金

私学教職員＝私学共済及び労災保険

D 退職者の福祉増大のため、中央、地方ともに退婦教と力をあわ

せてつぎの諸目標のもとにとりくみます。

- (イ) 恩給・年金のスライド制の実現
- (ロ) 退職者の療養給付適用のための制度改正（拠出制、療養給付に限定、終身保障を原則とする）
- (ハ) 退職手当の増額（中央は公務員共闘統一要求で、最低保障額の確保、各県では条例を改正して最高60カ月の突破）と免税点引きあげ。
- (ニ) 退職者互助制度の推進
- (ホ) 現行制度下で可能な共済組合の医療給付の一部および施設利用の退職後の継続について周知をはかる。

E 母と子をまもる社会保障の拡大充実をめざして関係諸組織とも協力して運動をすすめます。

- (イ) 0歳児を含む保育所の増設と充実、保育費補助の拡大、学童保育の実施をはじめとする児童福祉施設の拡充
- (ロ) すべての児童に対する有利な児童手当制度の確立
- (ハ) 出産費国庫負担法の制定
- (ニ) 学校安全会への公費負担給付の拡大及び運営の民主化
- (ホ) 交通災害や公害から児童をまもるための措置
- (ヘ) 各種予防接種、健康診断の無償による完全な実施
- (ト) 母子家庭、貧困家庭の生活保障や就学保障
- (チ) ILO102号社会保障条約の批准

F 日教組の組織共済である日教済への加入をさらに促進させます。

③ 教育予算増額のたたかい

A 定員増については、ゆきとどいた教育の実現と教職員の健康・労働条件改善のため、教員増と、必要な職種の確立・配置をめざします。婦人部ではとくにつぎの行動にとりくみます。

- (イ) つぎの要求をつよく訴えます。

- 教員配置基準を改善して教壇教員を増やす（1人あたり週担当授業時間数をへらし、授業準備や研究が充分にできるようにし、小学校専科制確立、中学校免許外教科担当解消）
- 養護教諭の全校必置、そのための養成促進と市町村費支弁者の県費切替え。
- 事務職員の全校配置と複数配置。給食実施校には給食関係事務職員1名を加算

栄養士、給食作業員、図書館司書、実習助手、寮母、用務員、警備員の定数化と国担化

- 産休補助教員の定員化を含む臨時採用者の本採用化
 - 年休、病休、生休、研修、育児休暇などの補助教員10%
- (ロ) 支部は、市町村支弁教職員（幼稚園教職員、事務職員など）の定員増と待遇改善を要求してたたかいます。

(ハ) 中央（対文部省）地方（対県教委・地教委）のたたかいがともに強められるよう、各分会・支部・県でも、実態を話しあい、具体的に職種と数字を示して要求行動をします。このさい、婦人教師の生活時間調査などの資料を活用します。

B 定員増のほか、つぎの要求について、婦人部は中央・地方で、他労組、他団体、父母と提携し、各行政機関の予算原案立案段階から具体的な要求を出して、積極的にたたかいます。

- (イ) 小学校区ごとに最低各1カ所の公立幼稚園、保育所（0歳児を含む）の増設と条件整備（教職員・保母の賃金定員の改善、施設設備の拡充）
- (ロ) 学童保育施設設備の拡充（当面、各支部で1カ所の新・増設）
- (ハ) 宿日直廃止・警備員設置又は防犯防火設備、学校給食費助成拡大、教材教具や学校施設設備の拡充など（父母負担軽減）

④ 不当人事の排除と反弾圧のたたかい

68年度末人事の状況はまだあきらかではありませんが、いまだに、年齢に男女差をつけた退職勧奨、いやがらせ、夫婦別居など、ILO111号条約や、「教員の地位に関する勧告」の精神をふみにじった不当人事が後をたちません。不当人事排除のためのたたかいは、組合全体の力量、信頼度に深くかかわります。山梨県教組婦人部の経験に学ぶ必要があります。

A すべての人事について、婦人教職員に対する差別的人事を排除させます。さらに、従来とかなおざりにされていた共働き教職員、出産育児など家庭に責任をもつ教職員の、勤務条件を改善させることを人事闘争の目標に加えます。このため、婦人部は

(1) 県教組が県教委に提出する人事に関する要求のなかに、つぎの項目をいれて協定させ、これを県教委はもちろん、地教委・校長にも守らせます。

- すべての人事について男女差別を行わないこと。とくに高齢者への退職勧奨の強要のなかで男女の年齢差を設け、夫の管理職就任を条件とすることを絶対にやめること。
- 定年制を実施しないこと。
- 校長、教頭への進出については反組合的な教員の抜てきや組合員の不任用、および性別による不当な差別をやめ、民主的公正に行なうこと。

また、文部省、地教委主催の指導者講習会参加を条件とする任用をしないこと。

- 妊娠中、産休中、育児中の婦人教職員に対する退職勧奨をやめ、さらに、本人の希望によって居住地域の近くで勤務できるように配慮すること。
- 夫婦共働きの教職員については可能な限り近接地区に勤務できるようにすること。

- 若年で一時退職した婦人教職員の再就職を容易にするため、採用年齢制限を緩和または撤廃すること。
- 組合闘争参加などを理由とする報復人事を行なわないこと。
- (ロ) 1人の不当人事をもゆるさないための組織闘争体制の確立をはかります。
- 各級段階の人事闘争委員会には必ず婦人代表が参加します。
- 婦人部で憲法や関係法制、教員の地位勧告をはじめとする学習や該当者の激励会などを行なうとともに、1人の問題を全婦人部全組織の問題としてとるくむよう、日常的な分会、支部、県教組間の連絡を密にします。
- 場合によっては組合責任者への委任状提出によって組織の責任で防衛する準備をととのえます。
- (ハ) 県教委、地教委、校長が、協定違反を行ない、または不当な人事を行なう場合は、ただちに全組織の問題として、撤回、是正をさせるたたかいをくみます。

B 全国統一行動（実力行使）参加に対する不当処分の撤回、日常組合活動に対する不当処分の撤回とともに法廷闘争の勝利をめざしてたたかい、不当な処分や弾圧を受けたなかまとその家族をみんなで包み、激励します。

⑤ 労働基本権奪還、権利の拡大と労働条件改善のたたかい

- A ひろく労働組合の運動、民主主義運動の歴史の学習によって、私たちの運動の正当性と将来への展望に確信をもち、ことにストライキに対するいわれなき罪悪感を払拭するようつとめます。
- B 労働基準法適用の全面排除によって教員に無定量労働を強要しようとする教特法改悪に反対します。
- C 職場における権利、労働条件を改善し、民主教育を前進させるため、週40時間、週休2日制を当面の目標とする時短闘争の活

動にすすんで参加します。

婦人部では、「賃金・時短専門委員会」の検討案や生活時間調査結果などを有効に活用して、9月の統一権利拡大闘争月間だけでなく、できるだけ機会をとらえて

- ① 労働時間短縮・超過労働の排除、超勤制度の確立
- ② 自主研修の時間（日）の行使
- ③ 雑務排除

について、組織的に学習、討論し、各県、各支部、各職場で具体的行動方針をたててたたかいます。

D 母性保護の既得権の完全行使と拡大のため、日常不断の職場闘争をすすめ、母性保護強化月間には統一目標を設定して要求、交渉、交流、点検など組織的な運動を展開します。各県では、次に掲げる主要目標のなかで、婦人部の組織的討議にもとづく要求集約によって、本年度の最重点目標をしぼってきめ、その実現を期して大衆的にたたかいます。

主要な目標は

- (イ) 産前産後休暇（現行最低12週の全員行使と16週への延長）
- (ロ) 事務職員を含む産休補助要員の完全配置（法制化と完全実施）
- (ハ) 生理休暇（全員が毎月最低1日の行使）
- (ニ) 妊娠中の労働軽減と通院休暇の新設（毎月1日以上）
- (ホ) 妊娠障害（つわり）休暇の新設（2週間以上）
- (ヘ) 配偶者出産休暇の新設

E 育児をふくむ家庭責任をもつ婦人教職員の働きつづけやすい条件をつくるため、前項の運動とあわせて、つぎの目標の実施をめざしてたたかいます。

- (イ) 勤務時間短縮形態をふくむ育児時間の行使と1日90分への延長

- (ロ) 0歳児をふくむ保育所の増設と改善（1小学校区最低1カ所設置）
- (ハ) 学校教職員の労働過重を排除しつつ学童保育の実施と拡充
- (ニ) 特殊学校勤務の寮母の育児期間中の勤務時間の軽減
- (ホ) 選択制、有給制、先任権を基本とする婦人教職員の育児休暇の法制化

とくに、育児休暇法制化については、国会請願（署名）、議員陳情（文書、面接、請願紹介の要請）、各県教委交渉（中央へ要請させる）、対政府交渉、情宣活動などの多角的な行動を行ない、その早期実現を期します。

F その他、本年度婦人部がとりくむ課題として

- (イ) 宿日直の廃止については、これまでの成果をさらに発展させるため、年度内に宿日直全廃をかちとることを目標に、拒否体制を確立するなかで、たたかいを強化していきます。中央では、政府、国会に対する「宿日直廃止、警備員設置」「無人校に対する補助金の増額」を要求してたたかいます。
- (ロ) 休日労働には基本的に反対し、やむを得ず行なう場合は、必ず代休をとるとともに割増賃金支給を要求します。
- (ハ) 夏・冬の休業日の年休強要に反対し、あくまで自主研修の権利行使によって確保します。
- (ニ) 公務員の定年制に反対し、自治労をはじめ公務員労組と共闘して法案を粉碎します。このたたかいのなかで、退職金、老後保障などの著しい不備を指摘し、その改善を要求します。

G 婦人の労働条件を改善させるための具体的措置としてつぎの活動にとりくみます。

- (イ) 労働基準法や産休、補助教員設置法および各県、市町村の勤務に関する条例、規則、協定の内容を全組合員に学習、周知さ

せ、既得権として、これを最低基準として行使するようにします。

地教委、校長らが、これらの規定を下まわる実施を組合員におしつける場合は、直ちに組織的にこれを排除するたたかいをくみます。

(四) 各県の条例、規則などのなかに労基法を下まわるものや違反するものがあるときは教委の責任を追及し、改善させるようたたかいます。(法律に反する条例は違法)

(五) 各県間、支部間の状況点検と交流をひろめて、既得権の行使の拡大をはかり、さらによりよい労働条件を実施させるように条例、規則(協定、通達などを含む)の改正要求闘争へ発展させ、さらに、労基法改正の方向をめざして、とりくみをすすめます。

(六) ILO条約103号(母性保護)同条約102号(社会保障)同勧告95号(母性保護)同勧告123号(家庭責任をもつ婦人の雇用)、ILO・ユネスコの教員の地位勧告、第2回世婦労働会議採択の「働く婦人の社会的、経済的権利の憲章」労働省婦人少年問題審議会の「中高年齢婦人の労働力有効活用に関する建議書」(昭和41年11月14日)などの内容を学習、検討し、これらの条約の批准と勧告などの積極的な内容の実現をめざして運動をすすめます。

(七) 働く婦人の集会(3、4月)権利拡大闘争月間(9月)母性保護運動強化月間(11、12月)、中央討論集会(8月)などに積極的にとりくみ、組織内相互、他労組、他団体、他職種などとの交流をさかんにします。

(2) 民主教育を確立するたたかい 一略一

(3) 平和と婦人の連帯をつよめるたたかい 一略一

1969年度婦人対策のすすめ方について

— 1969年9月、全通組第18号各地区委員長、婦人部長宛

「本年度婦人対策のすすめ方について」より抜萃—

1 婦人対策の基本方針

- (1) 人間性回復をめざす全通の運動方針と、これに関連する①婦人の働く権利確立の活動（雇用、職域の拡大をはかる活動強化）、②そのための労働条件向上をめざし要求実現の闘い、③職場での権利を守る活動④婦人独自の要求吸上げとそれに対する行動の組織化、⑤全体にひろげる活動強化の方針をより浸透させる。
- (2) 画一化された婦人部の運動形態を改革していくために（形式にこだわらない中広い活動）、中央、地区支部という現在までの婦人部の組織運営のあり方について検討を加え、ヨコのつながりを最大限尊重する活動体としていく方向での組織化について討議をすすめる。
- (3) 婦人の運動を、だれでもが（全婦人部員）気がるに参加できる、生活に密着したものとして組織化していくため、階層別対策、要求別組織化をつよくすすめる。
- (4) 合理化闘争について、全通のたたかい方と、その展望をあきらかにしていく学習会をひらき、婦人労働者の立場からどう自覚し行動の組織化がはかれるかを徹底的に討議していく。
- (5) 70年安保前年を意識し、婦人の立場から反戦意識を育て、沖縄返かん、反安保のたたかいについて理解を深めるため学習会の組織化をはかる。

2 具体的な行動課題

- (1) 1万名アンケート結果を各地区毎に分析し、みづからの地区婦人部員が、何を考え、何をのぞんでいるかをきちんと掌握する。

婦人部員が何をのぞんでいるかを適格につかまず、婦人部があるから婦人の活動をやっていかなければならないという姿勢がなかったとはいえないので、アンケートの分析および活動点検のなかから婦人部員の意識実態＝積極面、消極面、それぞれをあきらかにし、それぞれの対策がすすめられるようにしていく。

- (2) 婦人組合員の意識実態掌握のうえにたって、婦人全体の階層別、要求別組織化をはかる。

① 年代別、階層別組織化の具体的なとりくみ

(イ) 未婚若年対策

若い婦人のもつ要求（個人的にもつなやみや、希望なども含め）は何かを吸いあげる方法について創意し、活動の組織化のなかでは青年対策の面でとりあげるもんだいも多いと考えられるので、学習活動、若い郵政、青年職員訓練など思想こうげきに対処する闘い、交流活動、レク、スポーツ活動など、最初のとりくみ段階から責任を分かちあって青年部との同一年行動にくみこめるよう対策をたてる。

(ロ) 既婚若年対策

共働き、乳幼児をあづけられる施設、子供をみてもらえる人、住宅のもんだいなど、共通する課題について、すすんで参加し話し合い、解決にむけて行動の組織化がはかれるようにしていく。

(ハ) 未婚中高年層対策

きびしい合理化攻めきのなかで、安心して働きつづけていくことのできるようにするため、雇用形態の変化に対応させ、仕事の面でも意欲をもつことのできる対策、老後の保障もんだい、退職しても組織とのつながりをもつことのできる活動のあり方、たと

えば、婦人部でサークル活動をすすめる場合、お茶、お花、あみもの、洋裁、和裁、お料理など、退職者の婦人に指導してもらう機会をつくる等の活動のあり方についても創意を生かしていく。そのための横のつながりをもつ活動組織についても検討する。

(二) 既婚中高年対策

子供の教育、就職、冠婚葬祭行事などについて、人間関係にふれる世話役活動的なものが、階層別要求別に整理され、活動のなかにくみこまれていくよう対策をすすめる。

(四) 以上の他に、都市部と地方の差からでてくる要求の相違、局所別（特定局や貯金局の別というように）のもんだい、役付層にある婦人の対策など、さまざまな実態に即応した要求別組織化も必要である。

たとえば、仕事を通じての交流（普通局や特定局の貯金の仕事をしている婦人と貯金局で関係ある仕事をしている婦人との話し合いの場をもつなど）、職場見学をかねた交流、無集配局で働く婦人どうしの交流などのなかからお互に共通するなやみや要求を出し合い、横のつながりをつよめる活動への足がかりをつくる。福祉厚生活動、旅行会の組織化などについても具体的にとりあげる。

(六) 役員を経験した婦人の対策

階層別対策の課題が提起されてから、各地区においても、役員経験者のつどいや前役員の懇談会、旧役員連絡会譚、婦人部役員OB委員会など、いろいろの活動が前向きですすめられ、婦人の活動の巾をひろげていくための努力がつづけられている。役員をやめても、専門委員や、連絡責任者など側面的な活動強化をはかっている状態もみられる。

役員の定着性の弱いことがつねにもんだいとなってきているが、

役員経験者対策は少しづつは前進してきているといえる。今後も婦人の運動のなかでこれらの人たちの連帯強化によって運動のひろがり期待できる点を位置づけ、対策をつよめていく。できれば、全国規模においてもこれらの人たちを今後目標としている巾広い活動の分野で全通婦人部の活動を全体化していくための指導層グループとしての組織化も検討していく。

- ② 要求別組織化の第一歩として、9月～10月にすすめる親組合の組織強化月間のなかで、婦人部独自の立場から“婦人のための総対話月間”を設定し、つぎの行動を展開する。

- (イ) “婦人のための総対話委員会”を組織する。
- (ロ) この委員会には、地区常任委員、地区執行委員、婦人部旧役員、地区の立場からの年代別代表、各階層別代表などを網羅し、全職場にオルグと対話を定着させていく。

あわせて、各支部にもこれと同様の措置をとるよう地区執行部とともに地区常任委員会が指導する。この場合、活動の主体である支部婦人部に対して充分なる指導が行なえるよう、地区執行部は、支部執行部の指導を強化する。

- (ハ) この月間中の対話行事として、班単位、局単位その他、年代別、階層別の対話集会を開き、こんごの組織方向（現在の機関中心とした婦人部の活動を職場単位、地域単位、県単位などの組織範囲を考慮するとともに、その構成についても、家族組合、退職者婦人などとも結合できる活動の組織化の可能性について）を探索していくとともに、地区としても具体的な組織化の方針を示していく。

- (ニ) この対話月間中にさまざまな婦人の要求（対官側のみに止まらず、個人的にもつ欲求的なものも含む）を最大限集約し、さきに示した階層別対策の項ともあわせて分類し、要求別組織化の資料

を作成する。集約されたものは本部組織部へも報告する。

- ③ 要求別の横断的な組織化と解決ルート確立、婦人部組織の現状とどう結合していくかについて討論を深める。

(イ) 全通婦人部のわく内にとじこもる運動から、婦人の要求を横断的にとらえて運動化していく、いわば、社会的な運動にまでひろげていく全体化した組織化の方向として提起しているが、現婦人部の組織との関連で急速に結論づけることは困難と思われるので、機会ある毎に話し合い、より多くの婦人部員の理解をふかめるようにしていく。

(ロ) 規定されている会議のわくにとらわれず、より多く、できれば、全員参加をめざす活動、行事、(さきの階層別対策等を含めて) などについて創意工夫をこらし、職場のもんだい、家庭生活面のもんだいなどを含めて話し合える場をつくっていく。(内容、もち方、時間、地域範囲、子供をつれても参加できるなど細かい配慮によって、みんなの希望にもとづくものを取りあげていくこと。)

(ハ) おしつける運動、おしえる式の運動でなく、みんなの話をきく、思っていることを速慮なくいわせる活動にしていくことを目標とし、職場のなかの1人1人の婦人部員から本当の声が吸いあげられる運動をめざす。

- (3) 婦人のための合理化研修会を、地区、支部が責任をもって主催し、開催するよう働きかける。もち方について、細かい配慮をはらい効果のある方法を工夫する。

- (4) 婦人のための政治講座を全通独自の立場から、あるいは、共闘組織との協力関係のなかで開催していく。

- (5) 婦人全体の交流の場を全国、地方、地域に設定していく。

- ① それぞれの地区でとりくんでいるものもあるが、カンパ活動などを発展させるなかで具体的な計画をたてていく。

- ② 来夏にもつ予定の若年対策の全国討論集会に対しても婦人部員のなかの若年層をより多く参加させるようとりくむ。
- ③ 具体的な婦人の全国交流の場として、来春のはたらく婦人の中央集会に前後どちらかでひきつづき、全通婦人部員の交流集会を計画する。（そのためのカンパ活動など強化する）
- (6) 全婦人部員対象の“婦人の活動てびき”的なものを発行し、再度、何のために婦人部をつくっているのか、婦人部活動の主体はだれなのか、を自覚するところから出発させ、自らの意志で活動していける婦人部員を1人でも多くするよう教室活動をつよめる。
- (7) 日常の活動として、全国的にとりくむものは、全国婦人部長会議で確認され、すでに、全通組第3号をもって周知しており、各地区においても活動がすすめられているが、さらに、きびしい情勢をふまえ、活動の強化をはかるようおねがいます。

3 以上の方針を実践していくために

前項の具体的な行動課題のなかでは、数多くのことを羅列的に提起しておりますが、要は、この方針が運動方針でもきめられている「婦人の独自性にもとづく要求実現のため徹底した自主的な活動の展開」という目標をきちんとふまえ、婦人部員全体の活動としてどれだけ実践され、ひろがりを見せることができるかがもっとも重要なことです。

したがって、当面の活動の重点を“組織強化月間”中に設定する“婦人のための総対話委員会”などによる対話行事のもち方におき、最大限、創意工夫（より多く人たちからの意見を取り入れ）をこらした活動としてすすめるようとりくんで下さい。さらに、この活動のなかから年末闘争へむけて、「時短、合理化9項目」の闘いのなかで婦人部なりの独自の活動（たとえば、婦人部独自の支部、職場の交渉、ハガキ戦術、リボン闘争、ピラ、チラシ、掲示板を利用したの教室活動など活動状況のアップीलの方法や、組織全体への提起の方法なども工夫する）を展開

していくこととします。

現在の全通婦人部の実態は、いくら意識実態のなかで、「労働者として働きつづけることを希望する」という人が多いという結果が示されても、「働きつづけるための諸条件をそなえた職場を自らが闘うことによってつくり出していく」という積極的な意欲が大変うすいという矛盾した状態を克服するところまではほど遠いという状態にあります。

働きつづけたくてもきびしい合理化の強行によって働きつづけられないような実態においやられようとしている婦人労働者の立場を自覚し、どのような行動の場へもすすんで参加するようにしていくことが基本とならなければなりません。

しかし、従来のように、単に、同一労働、同一賃金、差別待遇反対、母性保護の権利を守るなどの画一的要求にもとづく目標のみをもって、より多くの婦人労働者を行動にくみこませていくことは非常に困難となってきました。したがって、組織全体として婦人労働者の生活にねざすもっとも希望していることを充分に把握し、婦人労働者故にもっているなやみにこたえる活動を展開していくことによって、婦人部自体の自主性をもった活動がつねに前むきの姿勢ですすめられるようにしていくためにも、徹底した婦人部の独自性を発揮させる活動への適切な指導が必要となってきました。

婦人部は、いままでの依存性を克服し、とにかく、全婦人部員がいずれかの形において、何らかの活動に（組合活動の分野に）参加するという体制をつくり出していくことを目標とし、ねばりつよく、それぞれの条件にあった創意性にとんだ階層別対策、要求別組織化の活動のあり方を追求しながら、その活動が組織全体に理解され、ひろがっていく方向にむかって前進させていくようとりくみをおねがいます。

1969年度婦人活動のすすめ方

— 1969年11月全電通週報号外

「1969年度婦人活動のすすめ方」より抜萃—

1969年度婦人活動の基調

- 1 反安保、反戦のたたかいをつよめ、総選挙闘争にかちぬくために婦人の総力をあげて10月、11月闘争をたたかいぬく。
- 2 婦人組織の集団指導体制を確立し、婦人の独自性、創意性、自律性をいかにした活動を推進し、組織強化をはかる。
- 3 目標による管理、生休をはじめとする諸休暇に対する合理化攻撃をはねかえし、婦人の労働権を確立するとりくみを強化する。

以上、3つの柱を中心に、婦人活動の強化にとりくむこととしますが、この3本の柱は、それぞれ関連をもってとりくまれるものであり、安保条約廃棄、沖縄返還闘争を労働者自らのものとして位置づけ、夏季手当調整反対のとりくみや、諸休暇の完全実施など、職場における反合理化闘争と結合してとりくんでいくこととします。

- 1 婦人組織の体制確立をはかり、婦人を労働組合に結集するとりくみの強化

若年層から、高年層にいたるまでの幅広い世代で構成する婦人活動は、未婚既婚の別や、婦人特性をのりこえ、婦人同志が協力しあい、活動をおこすために何ができるのかを中心にとりくまなければなりません。

婦人は、家事、育児をかかえ、活動しにくいといわれますが、組合活動をすることによって、仕事上不利になるという考えをもっている婦人は少ないと思います。

現在、職場には、目標による管理や、主任、係長会議、研修出張に名をかりた思想攻撃がきびしくかけられています、これに対抗できる職場体制が問題です。

そのために、あらゆる婦人活動を実践する中心母体として、職場婦人会議、婦人常任委員会の活動を充実し、定着させていくための運動をつくりあげていくことが重要です。

とくに、組織全体の運動がなく、婦人活動のみが前進していくことはありえないという観点にたって、職場婦人会議は分会、支部婦人常任委員会は、支部との密接な連携をとりあって全体の運動とかかわりあったとりくみを、婦人の立場から強めていくこととします。

- (1) 婦人労働問題を職場に定着していくためのとりくみや、反戦平和の具体的活動が、着実に職場でとりくめるよう婦人常任委員会が責任をもって指導をおこなっていきます。
- (2) 婦人常任委員会と職場婦人会議の活動が、一体となって推進できるよう、婦人常任委員間の意見交換を積極的におこない意志疎通をはかったうえで集団指導体制が発揮できるようにしていきます。
- (3) 役員の交替によって、運動が系統的にとりくまれないという欠陥を克服するために、婦人常任委員全員が交替するというをなくし、婦人常任委員が定着し職場の婦人組合員を完全に結集できるよう不断の努力をおこなっていくこととします。
- (4) 団結の家で学習する婦人を励まし、協力しあって運動をすすめ、通信教育や職場活動家教育を積極的にうける婦人労働者を多くつくりだしていきます。
- (5) 既婚者を中心に「生活を語る」具体的な内容をもった話しあい、集会、行事などを積極的にとりくみます。
- (6) 収入の多少にかかわらず、世間並と称するゆがんだ消費生活を強要され、新しい貧困を生みだしている生活実態に目をむけ、低賃金と消

費によって二重に搾取されている今日の政治、経済の問題をとらえ
「かしこい消費者運動」をおこしていきます。

とくに、既婚者を中心としたとりくみについては、家族との連携を
深め、家族組合の育成、強化の運動として発展できるようにしてい
きます。

- (7) 婦人は政治、社会問題にたいしてよわい、といわれることを克服す
るために、系統的、恒常的学習活動を、婦人常任委員会、職場婦人会
議が中心になってとりくんでいきます。

とくに、今年度は、安保、沖縄問題を中心テーマとしてとりくむこ
ととします。

- (8) 婦人活動のなかで、提起された問題は必ず組織に反映し解決をはか
っていくための行動を婦人自らが組織していくことによって、全体の
たたかいとして盛りあげていくようにします。

- (9) 春闘における婦人の独自活動については、昨年の行動の経験をいか
し、職場ニュースの発行、早朝ビラ配り、婦人の総決起集会、陳情行
動など、職場からの行動をつみあげ、中央段階にまで発展できるよう、
とりくんでいくこととします。

- (10) 青年婦人ブロック別ゼミナール討論会を開催し、婦人の現状と問題
点を探り出し、婦人活動の課題ととりくみについて討論を深めます。
具体的なもち方については地本と十分相談していきますが、年内を目
途に2泊3日で婦人常任委員を中心に実施することとします。

内容については、婦人活動体制の確立と生休に対するとりくみにつ
いて重点的に討論を深めることとします。

常任委員会制度上の意思統一事項

- ① 25才以上の婦人については、原則として青年会誌の構成員とし
ていくこととするが、当面の措置としては全国的に統一できないの
で、各級組織の実情にあわせて対処することとする。

② 支部常任委員の位置づけについては、支部と同じような責任をもって、支部内の婦人活動の指導にあたることとする。

③ 職場の委員、部会役員との活動分野の重複については、婦人の独自問題として、まだまだ残された部分が多く存在することを認識しあい、婦人自身としてどう活動をすすめていくかという観点にたつて、とりくんでいくこととする。

④ 常任委員の定数、議長手当などについては、さらに討議を深める。

2 婦人の労働権を確立し、合理化攻撃をはねかえすたかひ

(1) 婦人労働問題を職場に定着させるとりくみ

婦人の社会的地位の向上をはかり、男女差別の撤廃、婦人の短期雇用、低賃金政策打破を目ざし、わたくしたちは、婦人労働問題にとりくんできました。職場に既婚者が増えてきている今日、家事、育児と職業の両立は、さけて通ることのできない問題です。

そのために、従来の託児所、保育所一本の運動から、社会保育、家庭保育の多様性にもとづいた運動への発展として、婦人が長く働きつづけられる条件の確立をめざし、育児休職、特別勤務時間制度の実現をはかってきました。すでに、育児休職については、3年間の試行期間を経て、43年5月から本実施に移り、職場に定着しつつあります。特別勤務時間制度は、本年7月から2年間の試行ということで発足し、全国で約500人が利用しています。今後、利用者は増加するものと思われませんが、母性保護をはじめとするわたくしたちの今日までのとりくみをふりかえり、制度や協約を職場に定着させ、婦人の自覚にもとづいて、正しく運動の中に生かされていく活動を推進していく必要があります。

① 育児休職制度、特別勤務時間制度、託児所保育所に対するとりくみ。

(1) 育児休職者の把握を職場婦人会議、婦人常任委員会が責任をも

っておこない、機関紙の発送や家庭訪問など休職者との連絡をとりあうなかで、組織とのつながりを深めていきます。

(ロ) 育児休職を要求した組合の考え方、制度の内容について理解するとりくみをおこない、全電通が要求し、かちとった経過と実情を周知徹底し、協約の内容を理解したうえで、利用する運動をおこします。

(ハ) 家事、育児に埋没し、組合活動には非協力ということがないように、職場集会オルグのときは、育児休職者も参加していくようによびかけをしていきます。

(ニ) 住宅事情、通勤事情も、とくに婦人労働者にとって、働きにくい条件となっています。通勤時間を短くする運動として、勤務地に住宅を移すことや希望配職転などについて検討していくこととします。

(ホ) 託児所、保育所設置運動については、地域を重点にとりくんでいくこととし、県評、地区労のなかに活動母体をつくって、とりくめるよう積極的にはたらきかけていきます。なお、企業内託児所については設備拡充、託児年令、託児時間の延長などについて、実態調査などを活用して検討を深めていきます。

夜間保育については、保母の立場、育児という問題、母親労働者のサービスのあり方など、多角的な検討が必要であります。なお、1年間の特定サービスなど、協約の完全実施をかちとり、公社の一方的運用を排除していく運動を職場のなかにまきおこしていくこととします。

(ヘ) 夜間コール増の傾向と夜勤、宿直不可能要員の問題については、労働条件の確保ということで、両側面をかかえ、ともすれば未婚者と既婚者の対立をうみだす結果になっています。その対策として、特臨雇の雇用は現状ではやむをえない妥協であり、2年間の

試行のなかで、夜間作業のあり方など検討を深めていくこととします。

(2) 職域拡大と婦人の権利を守るたたかい

男女差別撤廃のたたかいは、たんに婦人が男子に追いつくというだけを目指にするのではなく、「労働者」としての自覚と権利を確立するたたかいとしてとりくまなければなりません。その場合、家事、育児という家庭責任をもつ婦人と、絶対、妊娠、出産をしない男子を同じ条件において比較し、職域拡大をはかろうとしても、そのことは、資本のペースにまきこまれるだけであって能力による差と性別による差をすりかえた「女は男より劣っている」という主従の差別関係のなかでしか、とらえられないことになります。

中央交渉では、真に新しい部門に運出したいという意欲のある女子職員を対象は、本人の希望にもとづいて配転ができるようになっていますが、この職種変更のみで、婦人の職域拡大をはかるということは、不十分です。婦人のみならず、仕事が変わるということについては、男子にとっても、そう簡単なことではないし、婦人に配職転を求めることによってのみ職域拡大をはかることには、限界があります。

今後の課題としては、電話運用部門の将来展望についても、次の視点からの検討が必要です。夜間、早朝における呼量の今後の展望、加入電話増、呼量を昼間にもっていく対策、昼間と日曜、休日の料金のあり方、サービスのあり方（着信人払いなど）加入区域の変化とD S Aの呼の変化、夜間労働のあり方、サービスのあり方、要員配置とサービスのあり方などについて、労働不安をかもしださないような討議をまきおこしていかなければなりません。

とくに、新規採用時における男女制限の問題や、職業訓練のあり方、職場の受入れ体制上の問題（労基法上の制限、婦人の職場進出についての考え方など）など、真剣に討議していくことが必要です。とりわ

け、母性保護があるから、婦人の地位は高まらないとか、家事、育児を否定した観点での職域拡大については、容認できないものであり、婦人の自覚にもとづいた婦人の権利を守るたたかいが、同時に強力におしすすめられないと、真に男女ともに働いていける職場にはならないことを確認し、相互関連をもった運動としてとりくんでいくこととします。

- ① 職域拡大とは何か、ということを掘り下げて討論しあい、あらゆる職域に婦人が進出していくために、どんな対策と活動が必要かということ、婦人自らが、真剣に考え、生みだしていく活動をおこしていきます。そのために、地方、支部、分会などで「事業研究会」を設置し、以上のことを研究、討議していくこととします。
- ② 新規採用において、婦人があらゆる職域に応募できるよう、採用基準の改正を検討し、職業訓練のいらない補助的な仕事が、婦人の適職として固定化されないようにしていきます。
- ③ 室内労働については、生理的特性以外には、能力についての差がないことをあきらかにし、次代をにう子供を生み育てるための母性保護運動として、妊娠、出産などに対する偏見を排除していきます。
- ④ 生休、年休などの諸休暇は、協約の内容を知らなければ、相手の攻撃をうけることになります。協約におりこまれている内容を婦人自らが、しっかりと学習しわからないでとるという状態をなくす運動をおこします。
- ⑤ 生休については、公社のいやがらせではなく、「本人がとらない」という問題を掘り下げ、取得状況の内容を徹底して調査をし、問題点の分析と摘発を全職場でおこなっていきます。とくに、管外出張、希望配転、任用、昇格などの実態を調査し、生休によって差別されているなどの不当性について、明らかにし、ただちに行動を組織化

して、いける体制を確立します。

- ⑥ とくに、新入組合員、主任、係長対策を重視し、何でも話しあえる民主的職場環境をつくりあげていくこととします。

この際、「労働組合」の重要性を十分話しあい、最終的に労働者の権利を守るのは、公社ではなくて、労働組合であるという認識を深めあうこととします。

- ⑦ 婦人の団結をはばんでいる原因について、大胆に問題を提起しあい、他力依存をすて、婦人自らの力でできる行動を、幅広くまきおこしていきます。とくに、婦人の特性をいかした行事など積極的に計画、実施し、仕事や生活のことについても、労働組合のなかで語りあえるようにし、具体的活動を通じて、婦人の大同団結を勝ちとっていくこととします。

- ⑧ 希望配転や任用などに、生休を利用している事実があれば、組織としてただちに追及していけるようにしていきます。この場合、個人への圧迫がこないように全体で守り、交渉ができる体制をつくっていきます。

- ⑨ 10月から12月までを「生休取得強化運動月間」として設定し、10月中の生休取得状況の完全把握と、リボン、ワッペンの着用など婦人常任委員会が組織と十分連絡をとりあって、責任をもって具体的行動を提起していきます。

- ⑩ つわり休暇、産休の拡大通院休暇などについて、各単産のとりくみ状況を参考にしながら、総評の場を活用して、実現できるように討議と行動を深めあっていきます。

- ⑪ 冷房病、神経病、頸腕症候群など、職場の実態を点検し、プレストの軽量化等の要求を組織化するとともに、諸休暇の完全取得、正しいとり扱いをする運動を日常的に実施できるような職場体制をつくりあげていきます。

(3) 労働時間短縮のとりくみ

アメリカやヨーロッパで、既婚婦人労働者が多いのは、休日が多いこと、労働時間が短いことであるといわれています。

合理化に対する要求の柱としてたたかってきた労働時間短縮闘争の到達点である週休増の具体的実現にむけて、婦人の意見を集約し、内部矛盾がおこらないよう十分な討議を深めていくこととします。

とくに討議にあたっては、次のことを中心に検討していくこととします。

- ① 婦人の場合、休日増より、1日の労働時間を短縮する要求が多いのはなぜか。
- ② 仕事がきつい、家事、育児などの理由について、どう問題点を克服していくべきか。そのことは、労働時間短縮という形で、解決をはかっていくべき問題かどうか。
- ③ 具体的に線表を引いてみるなかで、サービスのあり方、週休増のもつ意義などについて話しあいをつよめる。

3 70年闘争を中心とする反戦、平和のたたかい

—略—

全専売労働組合 (全専売)

1969年度活動方針

—1970年2月第3回全国青年・婦人

活動家会議資料より抜萃—

1 公社の婦人労働者に対する攻撃

- (1) 新長計第1次中期計画は専売に働く婦人労働者にとってまさに、土台をゆるがされるような内容をもっています。それは、今まで専売事業の中心となって働いてきた婦人労働者のしめだし攻撃であり、特に

中高年婦人労働者、既婚婦人労働者にとっては、首切り攻撃そのものといえます。

- (2) 機械の高速化、自動化は労働密度をたかめ、人員削減の実質的な首切りを促進し、熟練労働者を配転し、さらに高速化に対応できないという理由のもとに中高年労働者、婦人労働者を職場からしめだそうとしています。

それは、MMC 2,500回転への切換えにともない、オペレーターの三群格付問題にみられる公社の婦人労働者に対するとりあつかいに端的にあらわれています。

- (3) 2交代制勤務の導入は、製造職の約60%をしめる婦人労働者に早朝、夜間作業をおしつけ、婦人労働者の70%が既婚者である実態のなかで働き続けることを不可能にし、やめざるを得なくしようとする攻撃です。

同時に生活、健康の破壊をきたす大幅な労働条件の改悪であり、子供をもつ婦人労働者が働き続けることがむずかしくなる実態のなかで保育所の廃止をもくろんでいます。

まさに2交代の導入は婦人労働者にとっては実質的な首切り攻撃であるといえます。

- (4) 工場の統廃合等により適性配置、労働力の流動化と称しながら、一般職を含めて他管外への配転、転勤を提示し、その結果、婦人の退職を促進しようとしています。
- (5) 原料工場は、全業スレ方式によって統廃合していく。製造工場は高速化を促進し、数工場に統廃合し、1億本あたり2人で仕事ができるようにする。コンピューターの導入によって事務部門の合理化をはかり、工場は本社直結とする。

医療研究機関、電気、ボイラー、給食など間接部門は縮小または廃止していく。販売部門は営業課をおし進め統合していくなど、ほとん

ど婦人労働者を必要としない実態をつくりあげようとしています。

- (6) 職務評価委員会を設置して職務を細部的に分断し、職種間賃金格差を拡大し（職務給の導入）単純作業の賃上げを抑制する。さらには人事考査制度を導入して労働者の競合意識をたかめ分断していこうとしています。
- (7) 婦人労働者に対しては、単純補助作業のみをうけもたせ任用、格付、訓練などの差別を恒常化しています。
- (8) 首切りの手段として、提案されてきた退職勧奨は昨年8・9月の反合理化闘争（9・13協定）の中で、希望退職的なものとしてハドメを行なってきましたが、組織として十分に監視、点検をしないかぎり、今後公社の肩たたき攻撃としてとくに婦人労働者に対し強められることも考えられます。

品川、葉平においては、具体的な提案がなされない段階から公社が転勤の希望をきいたり、退職調べを行なおうとしており、組織切りくずしの攻撃をかけてきています。

- (9) その他、保育所の拡張、設備改善要求などを積極的に解決しない公社の態度や生休にたいする家庭訪問などのいやがらせ、休暇取得手続きの一方的変更、出勤奨励制度の導入、出勤日数による期末手当等の支払い基準の改悪などは、婦人労働者の母性保護を中心とした婦人の権利攻撃と低賃金労働力をいかに有効に最大限に使うかという両面をもって強まっています。

2 闘いの重点

- (1) 2交代制の導入は婦人労働者の実質的な首切り攻撃であるので、絶対に反対するとともに公社のあらゆる首切り合理化の攻撃に対決し、婦人の働く権利を守りぬくため「働き続ける」ことの意味統一を行ない、青年労働者と共に組織の中心となって闘います。
- (2) 婦人労働者の職場を守り、雇用安定を前提として、退職勧奨につい

ては、あくまでも本人の希望を尊重するように主張していきます。

（この項目については、働き続けるという意志統一のもとに基本的には退職勧奨をうけないという立場をとるべきという婦人分散会の討論を受け、原案を修正した。）

- (3) 婦人労働者の持っている要求を積極的にくみあげ、組織に意見を反映して要求の解決をはかります。
- (4) 公社の意図をみぬき、闘いへの総結集をはかるため、学習、教宣活動を強め、階層別、要求別に話し合いの場（総対話活動）をもち討議を深めます。
- (5) あらゆる男女差別に反対し、任用、訓練、格付けの平等と職域拡大を要求します。
- (6) 母性保護をはじめとしたあらゆる権利に対する点検を強め、権利侵害は絶対ゆるさないう闘いを進めます。
- (7) 家族ぐるみの活動体制を作るため青年と協力し、家庭オルグの活動にとりくみます。
- (8) 大幅賃上げ、定額積上げの強化、職種間格差の縮小、性別差別の撤廃を要求して闘います。
- (9) 反安保、沖縄無条件全面返還にむけて積極的に闘いを進めます。
- (10) 婦人の連帯活動に積極的にとりくみます。

3 青年婦人の統一要求

全国の各職場で青年婦人の要求が討議され、それぞれ集約を持ちより、その中から青年、婦人の統一要求について全体会議で討議し、次のように決定した。

- (1) 結婚手当を5万円とすること。
- (2) 出産手当は、配偶者も賃金の1カ月（現行は半月分）とし、最低保障額を5万円に引上げること。
- (3) 育児手当を1万円に増額すること。

- (4) 結婚休暇を5日間に拡大すること。
- (5) 独身寮（男子、女子）の新設及び充実と、職掌に関係なく入居させること。
- (6) 現行の出産休暇各6週間を各8週間に延長すること。
- (7) つわり休暇として2週間を賃金を減額せず、勤務成績考査に影響させない休暇として制度化すること。
- (8) 妊婦の健康診断の通院のため、月1回の外出を認めること。
この場合、賃金を減額せず、勤務成績考査に影響させないものとすること。
- (9) 出産休暇に入る2週間から出産休暇に入るまでの期間、本人の申請にもとづき、1日1時間の休養を賃金を減額せず勤務成績考査に影響させないで認めること。
- (10) 地方自治体の実施する予防接種ならびに検診のために該当する子供を持つ親の有給外出を認めること。
- (11) 看護を必要とする子供（乳幼児、学童）の病気のため職員が勤務できない場合は、賃金を減額せず、勤務成績考査に影響させない休暇として子看休暇を制度化すること。
- (12) 育児時間は1日通算90分（双生児120分）とし、1才6カ月までその適用を延長すること。

また、育児時間の取得方法については本人希望を尊重し労使で協議すること。

なお、保育所を有する局所で保育所利用以外の婦人労働者についても適用すること。

- (13) 季節作業員及び補助員の生理休暇についても1周期につき2日を賃金を減額せず勤務成績考査に影響させないで認めること。
- (14) 育児施設について

① 本社、支社、地方局、工場（製造、原料、印刷等）病院、中央研

究所に設置すること。

- ② 保育所施設のない事業所において、乳幼児を有する職員については、近隣の公社保育所の利用を認めること。
- ③ 公社保育所の利用が不可能な場合は、地域保育所の保育料の補助等、何らかの措置を講ずること。
- ④ 設備の基準については、児童福祉法の定めを、最低基準とすること。
- ⑤ 入所年齢については、小学校就学前までとすること。
- ⑥ 保母の配置基準については児童福祉法の定めを最低基準とし、全員有資格者とすること。

ただし、現在の無資格者については資格を有することが出来るよう措置すること。

- ⑦ その他、保育所の不備な点、もしくは備品については、現地労使によって協議し、充実をはかること。

これらの要求は、第50回の中央委員会に反映するとともに、各支部の実態に応じた青婦人の要求と合せて、各支部の要求としてとりくみを進めることとなった。

そ の 他

- (1) 各地方組織で集約してきた要求の中で、統一要求としては決定されなかったが次の項目については、今後職場で討議を深めることとなった。

- (1) 半日休暇の取得制限をなくすこと。
- (2) バラ調用員の期間を短かくし待遇を改善すること。
- (3) 生理休暇の3日間有給化
- (4) 制服貸与規程の基準の改正
- (5) 原料工場での育児時間取得については、2交代期間中の「交代制等勤務手当」など（いわゆる2交代手当）は全額支払うこと。

(6) 社外研修、講習の制度化（出張あつかい、機会均等）

(7) 勤労学生の通学時間の有給化

特に婦人部として、次の事項について職場で討議を深めることとなった。

(1) 職域拡大とは、

(2) 訓練、任用、格付の男女差別撤廃

(3) 育児時間、休憩時間等の完全取得のために（サービス労働の廃止、保育所、休憩場所と作業場との往復時間等）

(4) 本人の希望にもとづく育児休暇制度

(5) 労基法問題（労働者としての改正事項の検討と政府、資本の改悪のうごき。）

(6) 総評の統一要求としての始業中の時間短縮

日本私鉄労働組合総連合会 （私鉄総連）

— 1969年度青年婦人活動方針より抜萃 —

闘いの目標と具体的活動

1 生活向上の闘い

69春闘は、これまでにない闘いの盛り上りの中から平均6,700円の賃上げをかちとりました。しかし、相次ぐ物価の値上りと生活様式の変化に追いつくものではありません。

もっと「カッコイイ生活」と望めば残業を余儀なくされ、自分の自由な時間が削られることになり、結局、一方では人間性が疎外されることになってしまいます。そればかりでなく、労働強化で、休日は寝て暮すという状態になっています。

低賃金に長時間労働はつきまっていますが、それからの解放なしに

人間性をとり戻すことは出来ません。

青年婦人が、もっと若者らしく、余暇をスポーツやレクリエーション、サークル活動、みづからをたかめる学習、仲間との討論など、多面的な要求を満たせる賃上げと、労働時間の短縮を闘わなければなりません。

- (1) 賃金闘争を闘うのは、言うまでもなく大巾賃上げを勝ちとるという目的です。しかし同時にみんなに共通した切実な要求であるだけに、すべての仲間が積極的に闘争に参加し、みんなの団結を強化することも大きな目的です。

70春闘は、安保の期限が自動延長されようとしている年であり、政府独占資本は労働者の闘いをおさえることが予想されます。さらに69春闘でみられたように第2基本給を中心とする賃金合理化、中小私鉄の危機の進行などさらにきびしい闘いにならざるを得ません。

- (2) 「闘争は要求が決った段階で60%終る」といわれています。今年こそは、賃金闘争に、職場討議の段階から全員が参加しましょう。
- (3) 職場討議は、折山の人を集めて、役員がひととおり説明し、「とくに意見はありませんか、それでは御苦勞様でした。」ということではなく、みんなが意見を言い合えるような小さな集会をあらかじめ開き、それを反映してゆくような青年婦人は、職場の中心になって努力し合う必要があります。
- (4) 職場討議は、要求額を「いくら」にするかということと合わせ、そのためにどんな闘いが必要か、私たちは何をするかということまで1人ひとりが考えなければ、闘争は幹部請負いになり、「総連はやる気がないから」「幹部はダラ幹だ」というだけで闘いの前進も団結の強化も不十分になります。
- (5) 春闘における具体的活動については、12月中旬に、青婦協幹事会を開催し、次の点を重点に検討します。
- ① 各地連は、1月下旬～2月上旬に、青婦討論集会を必ず開催し、

春闘における諸行動の具体化と、闘いへの意志統一をはかる。

- ② 「私の要求書」づくりを昨年に引き続き実施する。
- ③ 創意を生かした交流集会を隣接する組合で実施する。さらに、地域の仲間とも交流し中小私鉄バスの危機、交通政策要求などを積極的に訴え共闘をよびかける。
- ④ 労働協約の完全実施、職場交渉、職場活動の強化
- ⑤ 組織分裂、合理化その他長期闘争組合への激励、連帯活動の強化
- ⑥ 県評、県交運など、大産業別共闘、地域共闘の強化にも積極的に取り組む。

労働協約にもとづいて、労働力を売り、それによって賃金を得て生活している私たちは、協約にどんなよい条件を協定していてもそれが守られなければ、実質的には、労働力の安売りをしていることになります。

きびしい合理化に抵抗して闘う武器として会社のなしくずし協約破棄を許さない職場交渉、職場活動を強化しましょう。

そのためには、①協約の内容をみんなが知る、②会社の一方的解釈をさせないよう、組合でも意志統一をはかる。③仲間が権利剥奪された時はみんなでそれを撤回させる、④職場で解決出来る問題は出来るだけ職場で解決する、⑤必要に応じて、執行部からも職場交渉に参加してもらう。

母性保護強化月は、10月を準備期間とし、11月～1月まで強化月間とします。

2 婦人労働者の働く権利を確立しよう

- (1) 私鉄バスの職場では、ワンマンバスの導入拡大を最大の原因として、婦人労働者が減りつつあります。

もともと、①重労働のわりに賃金が安い、②交代制勤務で共働きには最も不利な条件、③仕事がきついで、年を取ったら働けない、④

下車勤務への道が制度化されていないなどの原因で、身障代謝が激しく、平均年齢は19才位でした。

- (2) 退職する仲間が後をたたない反面、結婚しても子供を生んでも働きたいと望む人がふえています。

働きたいと望む人が、1人でも多く働き続けられる労働条件の改善が急がれています。しかし、今日、最も困難な問題に育児の問題があります。現在、子供を生んで働いている人の多くは、親又は肉親に子供をみてもらえる人に限られています。

保育所の絶対数が不足している上に、交代制勤務で、地域にある保育所も利用出来ません。

- (3) 職場保育所の要求も高まっていますが、バス関係では、婦人労働者が職場に散在し、その上既婚者がまだ少い、中では、保育所運営が困難です。京阪神、東急、川中島で具体化されつつありますがこの経験に学び今後さらに研究しなければなりません。

- (4) 地域に0才児（産休あけから）保育施設をもつ公立保育所設置、保育内容および保母の労働条件の改善交代制による保育時間の延長の闘いがすすめられています。当面、これに積極的に参加します。

- (5) 総連自動車部と協力して、車掌、ガイドの労働実態調査をします。すでに、自動車部から、各地連、単組に依頼してありますが、対象組合になっている所は、完全集約のために積極的に取り組みます。対象組合になっていない組合でも、調査用紙を増刷して調査、集計し、今後の活動に生かす努力をします。

- (6) その上に立って、婦人労働者の特別勤務制度について検討します。

恒常的な人員不足は、職場で労働協約を守れない状態にまでなっています。一方、労働時間の短縮は、それをあわせた要員確保がなされなければ、単に基準外計算の基礎が高くなった程度にとどまっています。要員確保は重要な問題になっています。

- (7) 一方、結婚その他で一度退職した仲間が、パートタイマー、臨時雇としてもとの職場で働いている例も多くなっています。又、既婚婦人が増加する上で、今までは、育児ダイヤ、職種変更などでやりくりをしていましたが、すでに限界になりつつあります。こうした意味で、婦人の特別勤務制度について、職場でも充分討論してみる必要があります。

特別勤務制度（案）の骨子

- イ 期間一子供を婦人が、産後休暇を終った後、子供が就学するまでの間、育児のために本人が希望した場合、希望する年月、その後はもとの勤務に戻る。
- ロ 労働時間一原則として、現行労働時間の半分とするが、ダイヤ作成の都合や、本人の希望する時間帯の関係で決める。
- ハ 賃金一労働時間にみあうものとして、賃金、臨時給を決める。昇給については、本来の昇給と同じ扱いとし、あくまで昇給した賃金を計算の基礎とする。
- ニ 身分一身分は、正社員（同時に組合員）とし、勤続年数には、影響を与えない。

退職しないで働き続けることを目標とするが、やむを得ず一度退職しても、再就職を希望する場合は、それを常雇として採用させ、さらに本人の希望によって、特別勤務制度にもつけるようにする。

- (8) 高速道路の発達によるスピードアップは観光貸切りを中心に新たな問題となっていますガイドの諸要求の解決が急がれています。今年度は、自動車部と協力し、貸切観光の問題点を明らかにし、対策をたてるために、貸切り運転士、ガイドの集会を成功させるために積極的に取り組みます。
- 3 安保条約廃棄・沖縄即時無条件返還をめざして、すべての青年婦人は決起しよう 一略一

4 第12回日本青年学生平和友好祭および各県友好祭の成功をかとり
う 一略一

5 学習・討論・行動を通じて連帯を強め、活動の前進をはかる
一略一

6 文化・レクリエーション活動を青婦活動に正しく位置づけ第11回私
鉄・バスのうたごえを成功させよう 一略一

◎ 労協統一闘争指導指針の中の婦人の要求

・婦人労働者の切実な要求

私鉄総連に組織されている婦人労働者は約4万人でその85%はバス車
掌です。

ワンマンバスの導入、拡大をはじめとするさまざまな合理化、不規則勤
務、重労働（婦人労働の中で一番重労働だといわれている）一などのため
に、婦人労働者は全体として職場から漸次減少の傾向にある。労働条件に
ついても、バス車掌は若い婦人の仕事と考えられて来たために、結婚して
も、子供を生んでも、働き続けるための対策は不十分でした。しかも、婦
人労働者の圧倒的多数が、若いバス車掌またはガイドなので、その他の職
種にいる婦人労働者、とくに既婚者対策は労働基準法なみの条件が多くあ
ります。

今日、バス車掌・ガイドはもちろんのこと、全体として、結婚しても、
子供を生んでも、働ける条件があれば働きたいと望む婦人が増加している。
さらに、一度退職しても、もとの職場にパート・タイマーとして再就職し
ている例さえあります。

現行の労働協約改善をかちとり、婦人労働者が結婚しても働き続けるた
めのよりよい条件をつくることは、いま働いている婦人労働者の切実な要
求であり、労働力確保の上からも欠かせない問題です。

したがって、各地連・単組でも積極的に婦人労働者の諸要求をおこなう
こととします。

要 求 内 容

1 母性保護のための諸権利

① つわり休暇を有給で新設する。

- 期間 最低を14日以上
- 時期 妊娠と判明した時から、産前休暇に入るまでの間、本人の希望により連続または断続とする。

② 産前産後休暇の延長と有給化

- 産前・産後各8週間有給とする。これにより得ない場合は、産前7週間、産後9週間とする。
- 出産が予定日より早くなった場合は、その分だけ切りすてる。遅れた場合は、産前休暇をその分だけ延長する（有給）。
- 出産日は、産前休暇として扱う。
- 産前・産後休暇は、出産に限らず、死産も含む。
- 流産の場合
- 早産（4カ月以上）は、正常出産と同じ扱いとする。

すでに15週かちとっていても、産前8週に満たない場合は、産後休暇は現行のまま産前休暇を8週にするよう努力する。

③ 妊娠者の軽作業への転換

④ 生理休暇

「私鉄・バス労働者の最低権利基準」である毎潮3日、有給に達する努力をします。

2 パート・タイマー、アルバイトの労働条件

人員不足は、ますます深刻化し、たとえ労働協約で、よりよい条件をかちとっても、実際には権利行使がしづらかったり、権利行使が出来ても、その穴埋めを、早出・残業・休日労働などでさせられては、健康の維持さえ困難になって来ます。会社に労働力を確保させることは、さし迫った必要です。

最近増加しているパート・タイマー、アルバイトは、一般的には、臨時日雇いの雇用形態が多く、休暇等も認められていません。これらの労働者の労働条件如何は、組合員である労働者にも重要な影響をあたえます。したがって、各組合は、現行より増加させないことを原則とし、次の事項を要求します。

- 賃金は、その勤続または、年令に応じて、組合員である労働者と同率にします。
- その他労働条件は、労働協約を拡張適用させます。
- パート・タイマー、アルバイトなど、その名称にかかわらず組織化し、一定の期間を区切って雇用を協定します。

国鉄労働組合（国労）

昭和44年度婦人部運動方針

一昭和44年9月第49回婦人部中央委員会資料より抜萃一

1 たたかいの目標

(1) 婦人部要求解決のたたかい

① 母性保護関係

- A 育児時間90分通算のかくとかく。
- B 産前産後16週間有給のかくとかく。
- C 出産後の勤務は1年以上日勤とさせる。
- D つわり休暇2週間のかくとかく。
- E 生理休暇毎潮3日のかくとかく。
- F 始娠中の健康管理休暇月1日のかくとかく。

- ##### ② 婦人の職場を確保させるとともに、後補充は必ず婦人労働者で行なわせる。

- ③ 看護婦の夜勤月8日、2人勤務をはじめとする労働条件改善
 - ④ 保育所の設置
 - ⑤ 結婚資金5万円のかくとかく。
 - ⑥ 結婚休暇5日のかくとかく。
 - ⑦ 妻分娩の場合、夫の6日の看護休暇のかくとかく。
 - ⑧ 組休の完全かくとかく。
 - ⑨ 準職員・臨時雇用員の生理休暇のかくとかく。
- (2) 賃金引き上げのたたかい
- ① 大幅賃上げのかくとかく、格差の回復、職務給反対、自動昇給制度の確立
 - ② 全国一律最低賃金制の法制化、産業別最低賃金の確立。家内労働法の制定
 - ③ 旅費、各種手当の引き上げ。
 - ④ 住宅手当、児童手当の制度化
 - ⑤ 退職金制度の労働協約による確立
 - ⑥ 年末手当3ヵ月分、夏季手当2ヵ月分、年度末手当1ヵ月分のかくとかく。
 - ⑦ 繁忙手当のかくとかくと制度化
- (3) 「合理化」反対のたたかい
- ① 週40時間、週休2日制のかくとかく、当面調停案にもとづく時短の完全実施
 - ② 業務量と時短に見合う要員のかくとかく。
 - ③ 組合率による人事協約、勤務の基準協約、要員配置基準協約等の締結
 - ④ 16万5千人の「合理化」反対・業務の民間委託・業務機関の廃止統合・乗り組み人員の削減など安全無視と人べらしの「合理化」反対

⑤ 赤字閑散線区廃止反対・小駅の統廃合反対

⑥ 民主的な養成制度の確立

⑦ 退職年齢60歳の制度化

(4) 安全輸送の確保と国鉄経営の民主化

① 国と経営者の責任を明確にし、労働条件の改善で事故をなくす
「交通安全基本法」の制定

② 国鉄に対する出資金の大幅増加・公共負担・新線建設費・踏切立体交差工事費・借入金利子等の全額負担

③ 国鉄経営の民主化、国民監査の確立

④ 運転保安設備の拡充、強化と安全作業基準の確立

⑤ 運転関係諸規定および制度の改悪反対

⑥ 安全輸送と労働災害防止のための職場環境の整備・改善、とくに
触車事故の絶滅

⑦ 列車からのフン尿たれ流しの早急改善

⑧ 協約による安全衛生委員会の確立と完全な運営

(5) ストライキ権奪還・権利確立のたたかい

① 職場団交権の確立

② 労働基準法36条協定と24条協定の事業場単位締結の完全確立

③ 不当処分の撤回・刑事弾圧反対

④ 公労法の撤廃、公社の当事者能力の確立、ストライキ権奪還

⑤ 組合専従制度の改悪反対、チェックオフの復活

⑥ ILO105号（強制労働禁止）条約の批准

⑦ 公安官制度の廃止

⑧ 道路交通法の改悪（罰則強化）反対

(6) 生活擁護・社会保障拡充・労働者福祉拡大のたたかい

① 食糧制度改悪反対、消費者米価、運賃をはじめ公共料金、物価の
値上げ反対、独占物価の大幅引き下げ。

- ② 大衆課税反対、勤労所得税、住民税の大幅軽減と「租税特別措置法」による大企業優遇政策の廃止
- ③ 医療費値上げ反対、健康保険、共済短期給付の掛金引き上げ、制度改悪反対
- ④ 社会保険、社会保障制度の改悪反対
- ⑤ 失業保険の改善、生活保護基準の引き上げ。
- ⑥ 退職年金最低保障額の引き上げとスライド制確立、共済組合運営の民主化と国庫負担制度の確立
- ⑦ 住宅、厚生、医療施設の整備、拡充
- ⑧ 職業病対策の完備、業務災害補償の引き上げ。
- ⑨ 被爆者救援と成人病対策の強化、人間ドックによる健康管理の確立
- ⑩ 労働者共済事業に対する政府・金融独占資本の抑圧反対、国労共済など労働者共済事業の充実・強化
- (7) 戦争と政治反動に反対し、平和・独立・民主主義を守るたたかい
—略—

2 具体的なたたかい方

(1) 大幅賃上げ、最低賃金制の確立を中心とするたたかい

- ① 目先の金額にとらわれて、当局の意図する労働者の分断と差別、低賃金支配の政策にひきずりこまれることなく、職務給のもつ本質と現在の賃金形態について、その内容と問題点を全組合員にあきらかにし、当局の攻撃を粉砕していかなければなりません。

そのために徹底した職場討議を組織します。

- ② 職場討議の基礎は、まず第1に現在の職群と基本給表のへい害と矛盾を徹底的にあきらかにしていくこと。

第2に職務給のもつ低賃金支配と労働者に競争心をおこさせ差別をつよめ、組織の団結を破かいし16万5千人の「合理化」をおし

すすめようとする本質を全組合員に理解させていくこと。

第3に賃金闘争のしめくくりは、配分を完全に組合案で実施させることです。上に厚く下にうすい当局攻撃を粉碎するために、職群と基本給表の細分化には断固反対し、逆に縮減の方向をめざすことと同時に初任給の大幅引き上げをはじめ定額配分の源資を拡大する方向をとっていくこと。

第4には自動昇給制度を確実に制度化させること。

などを中心に積極的に婦人労働者はもちろんのこと全組合員の意見を集約し大衆闘争の路線をたたかいのなかで、拡大、強化させていきます。

(2) 『合理化』反対闘争をつよめ権利を守るたたかい

- ① 国鉄当局は「再建答申」をうけて、5万人「合理化」にひきつづく新しい大「合理化」案を現在準備しています。その「合理化」計画の全ぼうははまだ明らかにされていませんが、それは5万人「合理化」と述べて、実質的な首きり、人べらしを行なうというきわめて過酷なものとなること、しかもそれは全職場、全職種におよぶ内容のものであろうことは当然に予想しなければなりません。

新しい「合理化」攻撃が直接、地方、職場により多くかけられる情勢からみて、地方の各級機関と職場における反合闘争のとりくみがきわめて重要になっています。

私たち婦人労働者は「合理化」攻撃を集中的にうけてきましたが、よくたたかったのひとことにつきます。

ありとあらゆる職場にかけられてきている「合理化」に対し「婦人の労働権を守れ」をたたかいのスローガンにして全国的にたたかってきました。地方によっての力量の差がありますが、それぞれの地方で精いっぱいたたかいました。

看護婦の夜勤制限は昭和41年3月一応協定化をはかりましたが、

依然1人夜勤は解消されず夜勤回数も10回以上を上回っている実態です。

夜勤制限闘争は地方・中央において集団交渉を主として展開してきましたが、情勢のきびしいこんにちでは、もう集団交渉のみでは要求をかちとることはできません。

2・8闘争を組織してたたかい成果をあげた自治労新潟県立病院をはじめ約70の病院の医療労働者に学んで私たちも実力行使ができる体制を早急につくらなければなりません。場合によっては看護婦代表者会議を開き意志の統一をはかります。

自動車営業係の婦人労働者問題を真剣にとりくんでいかなければなりません。当局の短期雇用政策がよりきびしくかけられ、全国平均約4年の勤続年齢で退職をよぎなくされています。

結婚しても、妊娠しても、きつい乗務をしなければならないためやめていく婦人労働者がかなりあります。

ママさんダイヤをかちとった大阪、門司などがありますがそこまでに至らず妊娠したらやめていく傾向になっています。

自動車営業係の婦人労働者の長期勤続体制をつくるため抜本的な対策が必要です。

もちろん、ワンマンカー導入反対のたたかいをおしすすめることも重要ですが、各営業所において、ママさんダイヤが作成できる状態になっているかどうか。また、レール側と自由に人事交流ができる態勢をつくることが可能かどうかなど、十分な討議と職場体制をつくることが大切だと思います。

- ② 労働者の権利、とくに私たち婦人労働者の母性保護の権利を守り拡大するたたかいは反合理化のたたかいと表裏いつたいのものがあ
り、職場活動、職場闘争、世話役活動を通じて組織の強化をはかる
なかで、ひとつひとつ高めていかなければなりません。

最近、当局は育児時間を請求した婦人労働者に対し、陰に陽にいやがらせをして、育児時間をとらないようにしむけています。

この育児時間の行使については組合員同士の十分な理解が必要になります。

仲間同志がいがいみあったり、気がねして育児時間をとらない婦人労働者が1人でもいないような職場にしていかなければなりません。

反合理化と権利を守るために

(イ) 当局の「合理化」攻撃のねらいである労働強化と長時間労働には「時短と勤務要員配置の基準」と、クビ切りには「雇用安定協定」を、人事管理の強化には「人事協約」というように、これらの協約化闘争をつよめていきます。

(ロ) 規則、規定、内規、作業ダイヤに婦人労働者の権利を否定したり、無視するものがないか、またそれが守られているかを点検し、きめられた作業以外は行なわないようにして規則を守る運動を日常の抵抗活動として組織していきます。

(ハ) 当局はあらゆる職場、職種に「合理化」の攻撃をかけ各個撃破をねらっています。自分の職場だけのたたかひのみに終らず、横にたたかひの輪をひろげ、先進的なたたかひをしたところ、しているところのたたかひの経験を職場闘争に生かされるよう、たたかひの交流を深めていきます。

特に自動車の各分会婦人部が孤立したたたかひにならぬよう十分の配慮をはらっていきます。

(ニ) 労働基準法、労働協約でさだめられている諸権利が完全に行使できているかどうかの点検を婦人部各級機関は行ない、違反の事項については、分会、支部、地方本部の指導のもとに徹底的に追及しながら、解決をはかっていきます。

(ホ) 職場・地域に保育所がつくられるよう積極的にとりくみます。

(3) 婦人部の組織強化

ことしの盛岡全国大会で「70年闘争」ならびに新しい大「合理化」攻撃に対して確信をもってたたかうために「職場の活動を基礎に、より一層団結の強化と組織の拡大をはかる」ことをきめました。

婦人部は現在8000名を組織していますが、電話自交化、事務機械化、自動車のワンマン化、看護婦不増などのはげしい合理化攻撃を集中的にかけられている婦人労働者は、労働力を高く位置づけさせ、困難を克服して、新しい職場へ根強く定着しつつ開拓者の役割りを果たすべき努力をつづけています。

その反面、自動車営業系の勤続年数は平均4年にも満たない現状であり、これを打破することが、婦人部の重要な課題になっています。

ますますきびしい合理化攻撃のなかで、婦人部は組織整備の確立に活動の重点をおき、さらに各級機関の指導によってじょじょに整備され、地方本部、支部、分会の婦人部が確立しましたが、全体的にみれば活動家や役員の活動のみにとどまっているところもみうけられます。

私たちの職場に、まだ国労に加入していない臨雇婦人労働者が約370名おり、どこの組合にも加入していない婦人労働者が約140名、そして鉄労婦人組合員が約1000名います。

この人たちの国労加入と奪還をはかることが急務であろうと思います。

ことしは次のことを重点にすすめます。

(1) 地方本部・支部・分会婦人部の組織強化をはかります。

8月に組織点検を行ないましたが、婦人部活動が存在している分会では常に組織人員の実態が組合別に集約されていますが、全国的にはまだまだ弱さがあります。

婦人部の活動をつよめるため、ことしから年2回組織の総点検活動を実施します。

この際に、分会婦人部活動の点検もあわせて行ない、新規採用者、臨雇、準職員の組織化のために積極的な対策と行動を強化しなければなりません。

まず第1は同じ職場で働いている臨雇、準職員に対して、いつも相談相手として話し合いをすすめることと、組織活動は役員のみにかかせるのではなく全婦人部員が行なうものであり、生産点での働きかけを強化することです。

第2は組織実体調査の集約にもとづいて、重点分会を指定し集中的に職場オルグ、指導を行なうことです。

第3は支部、分会の婦人部組織の確立です。職場に婦人部組織を確立し、活動を活発に行なうことによって、自然と新しい仲間と元の仲間がはいってくることになります。

なお、国鉄労働者とともにたたかっている家族会に婦人の解放のための前進と、運動の発展を求めていく立場で、婦人部は「家族組織強化」のために努力をつづけます。

(4) 婦人の連帯活動強化

- ① 県評（県労協）、地区労の婦人部を中心に地域における婦人労働者の共闘にとりくみます。
- ② あらゆる婦人労働者のもつ要求をもちより、賃金、物価、減税、保育所など地域要求と結合しつつ共闘をふかめて運動を進展させる努力をします。
- ③ 婦人月間を発展させ、第15回はたらく婦人の中央集会を成功させるとともに、地方における働く婦人の集会を組織し、年間の運動へ進展させます。

また、国際婦人デーの集会に積極的に参加し、婦人戦線を拡大し、婦人解放のたたかいを前進させます。

- ④ 母親運動については、日常の職場活動、職場闘争の強化を通じて、

- 地域の母親との交流をふかめ、国労婦人部の要求と母親のねがいを結びつけて、これを実現するための具体的なとりくみをつよめます
- (5) 反戦平和・反動政治粉碎のたたかい 一略一

全日本自治団体労働組合 (自治労)

— 1969年度活動方針より抜萃—

1 自治体にはたらく婦人の現状

- (1) 自治体の婦人労働者の場合も、既婚者の割合、平均年齢、勤続年数がいちじるしく高くなっています。
- (2) 私たちの上に加えられている合理化攻撃の実態は、特徴的な項目だけでも次のように多種多様です。
 - ① 首切り定年制や女子若年定年制（結婚、出産、共ばたらき退職かんしょうなどを含む）
 - ② 女子不採用
 - ③ 臨職、パート、非常勤職員の増大
 - ④ 昇任、昇格、昇給などの男女差別
 - ⑤ 母性保護の権利抑圧
 - ⑥ 下請け民営化による首切りや労働強化
 - ⑦ 勤務評定の強化
 - ⑧ 労働強化による健康破壊と職業病の増大
 - ⑨ 労働時間の延長（日曜市役所、昼休み執務、残業の増大など）
 - ⑩ 思想攻撃（研修制度の強化や“婦人よ家庭にかえれ”の攻めき。組合弾圧など）

このほか、ありとあらゆる攻撃が、体制的、系統的に、非常に巧妙な形で加えられています。

(3) これに対して、私たち自治体にはたらく1人1人の婦人労働者の意識や、合理化攻撃をはね返す婦人部の体制はといえば、次のような幾つかの問題点をあげることができます。

① 労働者意識の欠如

(女であること、家庭責任をもっていることへの甘えを捨てきれず、一人前の労働者としての自覚が不足している—とくに、一般事務系統に顕著であると思われる)

② 権理意識の低さ

(一人前の労働者意識がないから、労働者としての、婦人労働者としての権利意識が生れてこない。権利意識が低いから、はたらく権利と義務の関係が明確にならない)

③ 抵抗の姿勢が弱く、依頼心が強い

(はたらくことの意識や、労働者としての生きる権利の認識の不十分さからは、抵抗の姿勢は生れないし”何とかなるだろう””誰かが何とかしてくれるだろう”という安易な考え方は、攻撃の相手方からのクサビだけでなく、ともに立ち向かうべき仲間からの攻撃となる)

④ 婦人部の体制が確立されていない

(一人一人の意識の低さは、婦人部としての体制の弱さともなっていて、婦人部組織さえ十分に確立されていない。婦人自らのかかえる問題さえ解決できない現状では、組織全体から軽視され、足手まといになる厄介物といわれても止むを得ない)

(4) しかし、一面では、こうしたきびしさをのりこえて、はたらく権利を守るために、たたかいつづけている仲間たちがふえてきました。

全国の看護婦たちの「夜勤制限闘争」をはじめ、現業の婦人たちや、大牟田市職や、福岡県職、宮崎県職の弾圧反対のとりくみや、東京都職の母性保護の権利拡大のたたかいや、沖縄県本部の婦人たちの米軍

政下でのたたかいなどは、自治体にはたらく婦人たちに、勇気と確信をあたえてくれた先進的なたたかいです。

私たちは、婦人にむけて集中的に加えられる合理化攻撃をはねかえすためにも、「お茶くみしかできない女の子」「女の特権だけを主張する能率の悪い職員」「組合非協力の婦人組合員」などのレッテルを返上するためにも、一人前の労働者としての意識を確立し、あらゆる男女差別をのりこえるだけの実力と行動力を培う必要があると確信します。

2 運動の基調

ウーマンパワーの時代だとか、主婦の余暇利用、婦人の能力活用の時代だとか宣伝しながら、「女子若年定年制という名の首切り」や、「昇任・昇格などの差別」や、「母性保護の権利圧迫」などのありとあらゆるいやがらせによって、結婚し、子どもが生まれてもはたらきつづけようとする婦人たちを職場から追放して潜在失業者化し、それによって、パート・臨時・非常勤・内職という、よりいっそう短期で、低賃金、無権利の婦人層を拡大しようとする、きわめて巧妙な合理化攻撃が「婦人よ、家庭にかえれ」という思想攻撃を背景にして一段とつよめられています。

しかし、このような合理化攻撃をはね返しながらか、できるだけ長くはたらきつづけようとしている婦人がふえていることは、既婚婦人の増大、勤続年数、平均年齢ののびなどからみても明らかです。

ところが、現実には、長くはたらきつづけようとする婦人の意志に反して、仕事と家庭の両立をはげむ諸条件はあまりにも多く、ことに、医療、社会福祉、学校給食などの職場ではたらいっている婦人の労働条件の劣悪さを放置したままでは、70年安保のたたかいを目前にして、婦人部活動の飛躍的前進をはかることはもちろん、基本的なはたらく権利さえ守ることはできません。

こうした事実のうえに立って、本年度は、「婦人が長くはたらきつづけるための条件づくり」に重点をおいた運動を、きめ細かに、具体的にすすめながら、婦人の労働者意識の向上をはかり、先進的なとりくみの経験を活かしつつ、自ら行動することによって、婦人部の組織を「ストライキが打てるようなガッチリとした体制」に確立し、単に、婦人の問題を組織全体のたたかひに発展させるだけでなく、組織全体の運動に積極的にとりくみつつ、婦人の力を最大限に反安保の体制に結集してゆくことを基本にすえます。

3 具体的な運動のすすめ方

(1) 合理化をはね返し、権利を拡大するために

「婦人が長くはたらきつづけるための条件づくり」どころか、婦人をいかに安上りにしかも無権利の状態で酷使しようかと必死になっているのが、資本とグルになった政府・自民党の、そして、その国家権力の下請機関化した地方自治体当局の、基本的な姿勢です。

私たちは「婦人のはたらく権利」を守るために、次のことを重点をおいてとりくみを強めます。

① 女子若年定年制をはじめとする、採用、昇任、昇格、職務内容などのあらゆる差別を撤廃させます。

(1) 女子若年定年制のてっばい

定年制の条令制定反対とあわせて、現在ある女子若年定年制の実態を再度細密に点検し、判例などを参考に地公法13条違反をてっていの的に追及し、差別をてっばいさせます。

(2) 女子不採用反対

職務内容などによる差別的公開試験の実態を点検し、(過去5年間の採用状況調査など)採用後の男女職員の職務の実態についても追跡調査を行ない、その不当性を明らかにします。

(3) 昇任、昇格などの差別てっばい

補助的な仕事しかえず、職業訓練（研修や出張など）の機会も与えない労務管理のあり方をばくろしながら、すすんで、“責任ある仕事を与えよ”と要求し、対等の立場での昇任、昇格を要求します。

身分差てっばいのため「昇任試験制度廃止」を青年部とともにとりくみます。

ILO条約111号批准署名は、「職業と雇用の差別てっばい」のため、ひきつづき、強力に展開します。

② 「よりよい保育所づくり運動」を推進し、育児休暇制度の実現をはかります。

(イ) 社会福祉・医療衛生評議会や、総評婦対部などと、密接な連絡を取りながら保育所をふやす運動とともに、とくにその内容、質、を高めるためのとりくみの中心的役割りを果たします。

(ロ) 「保育所づくりの手引き」を参考にしながら、県評の「保育所づくり推進協議会」に結集します。

(ハ) 自治研活動としての「保育所づくり」を推進します。

(ニ) 長時間保育問題などについては、まづ自治労内部の保母と、母親が話し合いをすすめ、“保母白書運動”“保育所訪門”などによって理解を深める努力をしながら、はたらく婦人との話し合いをすすめます。

(ホ) 育児休暇制度については、全電通や日教組などの経験を十分に検討しながら、次の点を基本にすえて、制度の実現をはかります。

- 休暇をとるかとらないは本人の選択によること。
- 休暇期間（1年）は有給であること。
- 休暇後は、原則としてもとの職場へ復帰させること。

そのためのアンケート、話し合い、育児の実態調査を実施します。

③ 産休、育児時間の延長など母性保護の権利拡大をはかります。

(イ) 総評の統一要求実現に努力しますが、自治労としては、先づ既得権の完全消化を基本としながら、本年度は次の点を目指とします。

- 産休16週のかくとかと、代替用員の確保
- 育児時間90分と運用の自由確保ならびに期間の延長
- 妊娠障害休暇(2週間)と通院休暇(月1回)のかくとかと。
- 年休、生休の完全行使のため定数増の実現

(ロ) 母性保護月間(11月～12月)のとりくみをつよめ、年末闘争とあわせて母性保護の権利拡大を実現します。

④ 妊婦の時差出勤をはじめとする労働時間の短縮をはかります。

(イ) 週40時間、週休2日の統一要求に結集しながら、本年はとくに、労働時間短縮のために、次のようなとりくみをつよめます。

- 妊産婦の時差出勤をみとめさせる。
- 日直廃止
- 日曜役所や、昼休み執務反対
- 超過勤務の拒否

⑤ 健康実態調査を実施し、職業病対策をつよめます。

(イ) 「職場で破かいされた健康は職場でとりかえすために」に、職種ごとの健康実態調査(疲労調査なども含めて)を実施します。

(ロ) 職業病の実態を把握し、キーパンチャーや、保母、看護婦、学校給食調理員の「健康白書」「闘病記録」などを作成し対策をつよめます。

(2) 婦人部組織を確立するために

婦人にむけて集中的にかけられている合理化攻めきをはねかえしながら、はたらく権利を守り、拡大してゆくためには、実力行使を打てるような婦人部の組織の確立が基本となります。

そのためには、自らの積極的な努力と、独創的なきめ細かな運動の推進を通じて、組織全体に婦人の問題をひろげてゆく努力が必要です。

1970年にむけて、婦人の力を反安保の体制に結集するため、次のようなとりくみをすすめます。

① 婦人組織の確立による自主的・独創的な運動の推進と、執行機関をはじめ各級機関への進出をはかります。

(イ) すべての県本部、単組に婦人部をつくります。

(ロ) 組織実態の完全把握につとめます。(婦人組合員数、未・既婚数、勤続年数、平均年齢などの基礎項目)

(ハ) 役員体制を確立し、任務分担を明確にします。

(ニ) 機関会議を定例化し、出席と報告の義務を課します。

(ホ) ていつ的な世話役活動を行ない、職場に婦人部組織を確立します。

(ヘ) 婦人代表を必ず執行機関へおくりこみます。

(ト) つねに、執行機関や各級機関へのはたらきかけを行ない、婦人部の会議や諸行事に、指導責任者の出席を要請します。

(チ) 格差解消のためとくにおくれた部分の引き上げに重点をおいたとりくみをつよめます。

② 職種別、階層別の婦人の問題を取り上げ具体的に解決をはかります。

(イ) 社会福祉、医療衛生、現業などの部門の統一実力行使(10月中・下旬)にむけて、それぞれの部門と緊密な連携をとりながら運動をすすめます。

(1日保母、1日給食調理員……や職種別婦人集会、はたらく婦人との交流会など)

③ 婦人活動家の育成をはかります。

(イ) 中央では、婦人部長会議の開催などと合わせて婦人幹部学校を

開設します。

(ロ) 地連別集会を開催し、経験交流によって先進的なとりくみに学び、おくれた部分の引き上げをはかります。

(ハ) 旧婦人部役員、退職婦人の追跡実態調査ならびに連絡協議を実施し、婦人部活動の指針とします。(引退又は退職後の生活、意識調査や婦人部活動への意見、要望、問題提起など)

(ニ) 新しい組合員との話し合いや、交流、指導にあたっては、当局側以上の熱意をもってあたります。

(ホ) サークル活動や、レク、文化活動についても、活動家が積極的に入りこんで人間関係をつくりながら「1人が1年がかりで1人の活動家」を掘りおこす努力をします。

(ヘ) 活動家登録による「活動家通信」を最大限に活用します。

④ 臨職・パート・非常勤の対策をつよめます。

(イ) 臨職・パート・非常勤職員の実態調査を行い、身分、賃金、労働条件などのすべての問題点をあきらかにします。

(ロ) これらの人たちの提携をはかり(まづ婦人部に結集するなど)交流を深めます。

⑤ 教育、宣伝活動をつよめます。

(イ) 単組—県本部—地連—本部のルートを通した、教宣資料の送付をていつていします。

(ロ) 教育、宣伝資料の紹介を行います。

(ハ) まなぶ、労大通信などの購読運動をすすめます。

(ニ) 機関紙誌に婦人欄をもうけるなど、最大限の活用をはかります。

(ホ) 当局の研修制度の反動化に対応するために、総評婦人問題研究会などの成果を活用して、教育活動をつよめます。

⑥ 「はたらく婦人の集会」にむけとりくみを強化します。

「第15回はたらく婦人の集会」や「自治労婦人集会」について

は単組—県本部—地連集会や、県評規模の集会をつみ上げながら、働く婦人の経験交流と学習の場として、最大限のとりくみをつよめます。

(3) くらしを守るために

本年度は、70年度にむけて、賃金闘争方針が変更する重大なときでもあり、いちじるしい物価上昇の中で、くらしを守るためのとりくみは、一段とつよめられなければなりません。

「ストライキに弱く、賃金意識の低い婦人」という汚名をそそぐため、実力行使を含むすべての行動に積極的に参加する体制の確立につとめます。

具体的には、次のようにとりくみます。

① 大幅賃上げのために

まず婦人部で、できる行動からとりくみます。

- 賃金学習会（生活実態と賃金アンケート結果などをとり上げて）
- 独自の教宣（卓上教宣、リボンなど）
- 公務員共闘婦人連絡会議の交流や、他の単組との交流オルグ

② 差別てっばいのために

- 勤務評定による勤勉手当の差別支給や、特昇制度による差別を調査し、てっばいさせます。

③ その他のとりくみ

- 物価値上げ反対と減税闘争のとりくみをつよめます。
- 社会保障制度の拡充をはかります。とくに本年度は、児童手当制度の創設要求と、医療保険制度の抜本改悪の阻止に重点をおきます。

(4) 平和と民主主義を守るために 一略—

(5) 地方自治の確立と連帯行動強化のために

「住民の手に地方自治を」とりかえし、住民の要求を実現し、住民

の福祉を守るのが私たちの本来的な任務であることを自覚し、過去のとりくみの不充分さを克服しながら、はたらく婦人や、主婦の会、地域の民主的婦人団体との提携をつよめます。

① 自治研活動のとりくみを強化します。

とくに「保育所づくり」「医療を守る運動」「教育を守る運動」「公害問題」など、婦人に関係の深い問題を取り上げて、中心的役割りを果します。

② 連帯行動をつよめます。

(イ) 県評、地区労の婦人部組織の確立に努力します。

(ロ) 主婦の会や、日本婦人会議をはじめとする地域の民主的婦人団体との提携をつよめます。

(ハ) 母親運動については、日常の職場活動・職場闘争の強化を通じて、地域の母親との交流を深め、自治労婦人部の要求と、母親のねがいを結びつけて、これを実現するための具体的なとりくみをつよめます。

全日通労働組合 (全日通)

—昭和44年度婦人部活動方針より抜萃—

1 活動の重点目標と具体的すすめ方

私たちは運動方針にもとづき、婦人のけたく権利・地位の向上をめざして闘います。過去1年間の活動の反省の上になって、本年度はつぎの重点目標を設定し活動をすすめます。

(1) 大幅賃上げ、職務給導入反対、最低賃金制確立のための中核となつて闘います。

① 賃金闘争について

自らの賃金は自らが闘いに参加することによって闘いにとっていくという確信をもって、69春闘で発揮した力をさらに発展させ、70年春闘を勝利するため、つぎの活動にとりくみます。

(イ) 本年は大会終了後アンケートを実施し、12月から1月にかけて地域別に討論集会が開催されます。その上につけて中央委員会で要求額が決定されます。婦人部も、幹事会、部会などを開催して、意見を集約し討論会に反映していきます。

(ロ) 職場討議がおこなわれる場合も積極的に参加していきます。

(ハ) 賃金闘争だけでなく、日常活動をつよめる中から闘う体制をつくっていきます。

(ニ) 「怒りの言葉」を書くハガキ活動を本年も積極的にとりくみます。

(ホ) 闘争時には日時を設定し、全国一斉に決起集会（または職場集会）を開催し、この集会で採決した本社抗議文に全員が署名をし社長宛送付します。

これらの行動とあわせて職場での闘いとして、対応機関の支店長に対して抗議文の手交など、抗議行動を展開します。なお、抗議をおこなう場合は、単に婦人部長だけでなく幹事をはじめ多くの人が参加できるようにします。

(ヘ) 69春闘における経験をふまえて、ステッカー活動などについてとりくむようつみあげます。

(ト) 長期闘争時における行動については闘争推進隊の任務・役割をあきらかにする中からさらに検討を重ねていきます。

(チ) 婦人は賃金によわいといわれていますが、賃金はいかにあるべきかという本質や、職能給、職務給導入による低賃金、差別賃金政策にまどわされることのないよう学習を深めます。

(リ) 男女差別（昇格・昇給の差別）については、職場の中で話しあ

いをするなかから差別をなくす活動をおこなっていきます。

② 一時金闘争についても、組合要求を貫徹するため全力をあげて闘います。

③ 結婚祝金については、金額の引き上げ、貸付期間の短縮などおこなってきましたが、さらに増額と内容の改善のため討議を深めます。

④ 最低賃金制の闘いは、日本の低賃金をひきあげる重要な闘いです。とくに婦人は低賃金層におかれていますので、学習・教宣を深める活動を強化し総評・県評を中心とする行動に参加します。

(2) 合理化からくる一切の職場しめだしや不当配転に反対し、はたらく権利を確立します

合理化攻撃は、単に企業内だけにとどまらず、輸送構造の変革や、国鉄財政再建案による国鉄の合理化など、産業全体に大きくかけられてきています。

5月20日の会社申し入れにもみられるように、合理化攻撃は、より一層きびしさを増し、私たちの職場では、かつてない合理化闘争をとりくまなければならない状況におかれています。

したがって、具体的には次のように対処します。

(イ) 不当配転や退職勧告があった場合は、執行部にただちに連絡し、撤回闘争のため活動します。

(ロ) 管理部門の縮小により営業部門への配転がおこってきます。お互に職場で話しあいはいげましあって、他の職場にかわってもはたらいていくという心がまえをつくっていきます。

(ハ) 役員は会社の動向をたえず注目しながら合理化に対する学習を深めます。

(ニ) 要員闘争は日常的にすすめられます。婦人部も日常活動と結びつけながら、執行部に反映し要員確保のため闘いを積極的にすすめます。

(3) 労働協約を完全にまもり労働条件を向上させるため闘います。

職場で労働協約を守り、権利意識を向上させることが合理化反対の闘いになりますので、これからの闘いをより強力にとりくんでいきます。

(イ) 点検活動をつよめます。

A 労働協約が闘いなくしては守れない状態です。職場では人員不足や会社優先思想によって自らが権利を放棄したり、権利侵害がおこなわれていても闘いをおこすという状態になっていないところが多くあります。

今後も合理化攻撃は、よりつよまってくるでしょうから点検活動をつよめ実態をあきらかにしていきます。

B 実態が把握できたら、労協を完全に守るための話し合いを深め、権利確保につとめます。

そのために、婦人部役員が点検調査結果の問題点をあらゆる立場から分析できるよう学習をおこないます。

(ロ) 健康を守る闘いをつよめます。

A 労協できめられている第9章・第10章（勤務・休日関係）、とくに母性保護関係の条項が部員に十分理解されていけませんので、機会があるごとに学習をおこないます。

B 生理休暇については取得率を毎月把握し該当者は毎潮1日以上取得できるよう指導をつよめます。

C 産前産後休暇、育児時間の該当者がいる場合は取得について指導します。

D 職場環境の改善などについても点検し要求をおこしていきます。

中央はオンライン、電話交換手については問題がでてきていますので調査活動をおこないます。またキイバンチャーの障害については調査結果にもとづき、対策を含め検討していくとともに、

職業病として認定させるため、ねばり強く関係先にはたらしかけていきます。

E つわり休暇2週間、産前産後休暇各8週間について、一般組合員にも理解を求めながら要求をもちあげていきます。

通院休暇、育児休暇制度については、今後下部討議を深めていきます。なお、中央としては、討議資料を作成し配布します。

F 今年も母性保護月間を11月、12月に設定し、活動の推進をはかります。

G 婦人が働きつづける条件として保育所（地域・職場）が必要です。また、部員からも要求の声がでています。しかし日通のように職場がひろがっていて部員が少ない場合は職場に保育所をつくることは非常に困難ですので地域の保育所設置運動にとりくんでいきます。

(4) 戦争に反対し平和を守るため闘います。 一略一

(5) 共闘活動の強化をはかります。 一略一

(同 盟)

全日本労働総同盟 (同盟)

— 1970年度運動方針より抜萃 —

1 活動の基調と取り組み

- (1) 技術革新とめざましい経済成長によって、次代を背負う青年男女の産業にしめるウェイトがたかまり、生産における役割が重要になりつつある。従って、これらの青年男女に希望を与え、生産に挺身できるような職場環境と秩序をつくり出すことは、民主主義労働組合の課題

である。

- (2) 労働組合が青年労働者に期待するものは、青年労働者のもつ情熱と行動力である。われわれは労働運動発展のために青年労働者を組織強化の担い手たらしめなければならない。
- (3) 青年・婦人活動については、その地位の向上をはかるとともに、これを労働運動発展の推進力たらしめるために、これまでの成果をふまえて、次の方針のもとに意欲的な活動を推進する。
 - ① 青年・婦人の人間的成長、労働組合運動への関心と積極的意欲をたかめるため、教育・学習・研修の機会や活動の場を増大し、これまでの経験をもとに、その内容を再検討し、充実する。
 - ② 労働運動の次代をになう活動家の養成を計画的に進める。
 - ③ 情操をつちかい、肉体をきたえ、健全な社会人の育成をめざして、全文協との協力のもとに、健全な文化・レクリエーション活動を組織的に展開し、より積極化する。
 - ④ 創意工夫によってサークル活動をさらに活発にし、組織間の交流をたかめるとともに、組織外の青年・婦人団体、文化団体との提携など、外に出た活動にまでたかめていく。
 - ⑤ 友好的な民主団体や地域組織との連携による社会奉仕活動（献血・その他の助けあい運動）への献身的取り組みをはじめ、各種国民運動への積極的参加、民社青連との提携とその組織の拡大・強化など、対外活動を積極的にすすめる。
 - ⑥ 同じ志向をもつ国際的な青年婦人運動との交流と組織的な連帯を強め、平和・自由・民主主義の発展に寄与する。
 - ⑦ 以上の活動のため、各加盟組織は、それぞれの実態と必要に応じた関係機構を強化し、対策活動を充実して一体的に推進する。

また、すべての地方同盟における青年婦人対策機構を整備強化する。

2 当面の青年対策 —略—

3 当面の婦人対策

(1) 産業社会における婦人の役割、労働力不足経済への移行によって、さらに増大し、婦人労働者、特に家庭をもつ婦人の職場進出を求めているが、婦人労働者をめぐる労働条件・社会環境には、なお多くの問題がある。

(2) これらの問題を解決するため

① 男女同一労働同一賃金の実現、合理的昇進・昇格制度の確立と職業訓練助成の制度化

② 働く婦人の健康・福祉の確保・託児所・保育所の設置、保育のための休暇制度など、職場・社会環境の整備

③ 女子パートタイマー対策

を当面の課題として積極的に取り組む。

(3) 婦人活動を強化するために、機構を確立するとともに、婦人活動家研修会の開催などを通じて、活動家の発掘と養成を継続する。

4 本年度の行事として沖縄青年との交流青年祭の開催、北方領土返還キャンプ、「全国婦人の集い」10周年記念集会などを計画する。

全国繊維産業労働組合同盟 (全繊同盟)

— 1970年度運動方針より抜萃—

1 1970年代の婦人労働の展望にたつて

産業社会のめざましい発展によって働く婦人の数は近年、急激にふえつつあります。

労働省の調査によると、1969年9月現在の女子雇用者数は1,049万人で、全雇用者中の33.2%にのぼっています。

今後も若年労働者や技能労働者を中心とする労働力不足は深刻化し、これに代って婦人に対する産業界の期待はいちだんと高まってくることが予想されます。

わたくしたち全職同盟でも、従来の中学卒の年少労働主体という形から高卒や過年度入社、中高年既婚者など、年代や経験のちがう労働者が増大し、雇用構造が多様化しつつあります。

また、今年度は流通産業に働く婦人労働者を新しく組織にむかえました。したがって婦人問題もそれぞれの年代において男子とちがった特有の問題がいっそうきわだってクローズアップされてきました。

しかし経営者側の婦人労働に対する考え方はまだ旧態いぜんとしたものがあります。

婦人が基幹部門をうけもっているにもかかわらず底辺的な位置付けしかなされていないし、このことが婦人の能力発揮を阻害し、ひいては勤続を低くしている大きな原因ともなっています。

一方、勤続も長く、今後もさらに働きつづけたい、働かねばならないという既婚、中高年婦人に対しては、合理化のシワよせが集中し、賃金の上昇を阻んだり、母性保護制度など、婦人の既得権に対する圧迫も見られます。

また、婦人を取りまく社会的条件の整備がたちおくれしており、家庭責任をもつ婦人の進出を阻んでいることも大きな問題です。

一方で婦人の職場が拡大し、労働の分野における能力開発が期待されながらも一方ではこのような状態が温存されているとすればせっかくの婦人の労働意欲は減退し能力を発揮することができません。

わたくしたちは、このような悪じゅんかんから1日も早く脱却して、婦人のもつ意欲と能力を生かせる職場をつくらなくてはなりません。こうした願いを実現させてこそ産業の真の発展が期待されるものといえましょう。

このためには、まず問題をもっている婦人自身が“受身”で対策を待つのではなく、一歩進んで、職場の主体として自ら問題に取り組むことが必要です。

こうした意味で、1970年代の働く婦人の運動は、婦人が単に家計補助的な労働力としてではなく本格的な労働者、職業人としての地位を確保し、母性としての役割と社会人としての役割とを両立させ、調和させていくことに大きな課題があるといえましょう。

このためには働く婦人が民主社会主義の基調に立った福祉国家づくりの担い手として職場活動を起点に、地域へ社会へと幅広い運動を組織していかなければなりません。

こうした観点にたって、わたくしたちは当面次の活動を重点にすすめます。

2 運動の目標

- (1) 婦人の能力開発と勤続を高める運動（3月～5月の婦人月間ならびに総点検・総学習の活動の中で行なう）

婦人の勤続年数は近年ますます低下しています。これは婦人自身にとっても、企業にとってもまたさらに労働運動の面から見ても大きなマイナスです。

もっと婦人の能力を開発し、働きやすい職場づくりを行ない、婦人の労働意識を高める中で主体労働者としての位置づけを行なうことが重要です。同時に労働組合、自治会、地域社会の活動を強化する中で婦人活動家の定着をはかります。

全被全体の運動としては、3月～5月の婦人月間を中心に婦人の能力発揮と勤続を高める運動を行ないます。

- (2) 職場と寄宿舍と地域をむすぶ青婦の連帯行動（3月～5月の婦人月間および同盟を中心とする全国婦人の集いその他、日常の諸活動の中で行なう）

青年・婦人の実践行動の場を企業内のみにとどめず、より広く地域社会へとひろげます。

とくに、婦人の問題は企業内での解決はもち論ですが、さらに社会的、政治的な場での解決を必要とする問題が多くなってきました。

青年・婦人のエネルギーがもっと地域や社会の中で生かされ、発揮されることが重要です。

このような観点から今年度は企業のわくをこえた青年・婦人の連帯行動を展開します。

行動の目標は安保や政治問題、住民福祉の問題、社会奉仕活動等はもちろんですがさらに全国的な統一目標としてつぎの問題をとりあげ運動をすすめます。

- ① 寄宿舍規程の改訂運動
 - ② 出産費10割給付要求運動
 - ③ 食品公害追放運動
 - ④ 交通安全運動
- (3) 婦人対策の総点検・総学習
- (4) 青年・婦人の組織（活動母体）づくりと活動家養成

都道府県支部に青年・婦人の活動母体を確立し、前記の運動を推進します。

各単組、事業場支部は地域の活動と職場活動が密接につながりそれぞれの場で効果をあげるようとくに職場内での青婦活動の強化をはかります。

この活動母体を基盤とした日常の実践活動とあわせて青年活動家の養成ならびに婦人活動家の養成をはかります。とくに、婦人活動家の養成については同盟婦人研修会ならびに全国婦人の集い（中央・地方）への積極的参加など他産業婦人との連帯行動を通じて訓練を積重ね、婦人の活動家の育成をはかります。

(5) 寄宿舎近代化の推進

(6) 婦人の人生周期（ライフ・サイクル）にそった政策の研究

既婚、中高年の労働市場への進出によって近年、婦人の人生周期（ライフ・サイクル）にも変化があらわれ、働く婦人も新しい時代にふさわしい人生設計を求めつつあります。

しかし、どのように立派な人生設計をえがこうとも、その土台となる労働条件や社会政策、環境づくりがおくれているは、しよせん”絵にかいたモチ”でしかありません。

婦人が労働者として、職業人として、産業社会を担うにふさわしい条件づくりをするためには、男子とちがった問題をもつ婦人の対策をいちだんと強く要求していかなければなりません。

各年代に応じての、一貫した婦人の政策、すなわち”女の一生”を通じての政策をつくる必要があります。こうした観点にたって今年度は同盟や民社党、他産業の婦人とも連れいして、婦人の人生周期にそった政策（つわり休暇、育児休暇制度などもふくめ）の研究をすすめ、世論のもりあげをはかります。

全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）

1969年度青年婦人活動方針

— 1969年青年婦人集会討議資料より抜萃 —

1 活動のあり方

- (1) 組織的活動として—青婦活動も労組としての活動であり、組織的な活動を展開しなければならない。そして、全体の調和の中に計画的に展開することが大切である。かつ創造性ある活動でリーダーを養成し、活動を活発に展開することにより、労組への無関心層をなくし、人間

性の回復をはかることが重要である。

- (2) 青婦組織は他の専門部と異った面をもつ、それは青年婦人の持つ全般的な諸問題を扱うため、他の専門部との有機的連携が必要である。そして諸情勢への対応を充分に配慮することにより、青年婦人の能力の開発と希望をもって活動出来る体制の強化が必要である。
- (3) 職場に発生するインフォーマルグループ（趣味の同好会など）の育成に努力する必要がある。これらの健全な発展のために援助することは労組の強化に意義をもつ。しかし、我々の基本的理念に反する諸活動を是認することは出来ない。

2 活動展開のために

(1) 福利活動

① 結婚資金10万円の獲得

- (イ) 昭和42年度において、結婚資金10万円目標を設定し、これを3カ年において、第1年度3万円以上、第2年度5万円以上、第3年度10万円達成をはかる方針を確認する。
- (ロ) しかし、現実には第2年度の段階に到達していないので、当面5万円以上の獲得を努力する。

② 持家制度の確立

- (イ) 持家制度の確立と低利の住宅資金貸付制度の実施または充実を更に推進する。具体的には、労使による特別委員会等を発足させ労働者の住宅確保のため早期実現をはかる。

③ 有給休暇の拡大

- (イ) 最低基準は10日とする。
- (ロ) 初年度においては、1カ月以上勤務者は3日、6カ月以上の場合に6日とし、重複しない）の休暇を与えることにしたい。

(2) 学習教育活動

労組の学習教育活動は最も基本である。特に無関心層をなくし、さ

らに1970年をめぐって種々の動きがある点を重視し、これに対する我々の明確な態度を認識することに努力しなければならない。学習活動は教宣部と協力して有効に推進しよう。

- ① 新入組合員への教育を行うと同時に、中堅の青年婦人組合員に教育の配慮を行う。
- ② 特に本年は、明年度の安保改定期に対処するため、全組合において「安保改定学習会」を末端職場においてまで行う。
- ③ 各組合における、学習会、教育のテキスト、講師などは本部で斡旋する。

(3) 文化体育活動

青年のもつ創造性と行動力を有効に活用するため文化体育活動を積極的に推進しなければならない。さらに、職場、社会における人間外の解消と余暇の有効な活用面からも重要視される。

- ① 本同盟、中央同盟、地方同盟、全文協等が行う文体活動、研修及び行事には積極的に参加してリーダーの養成につとめる。
- ② 各組合においても文化体育活動を広範に推進する。特に組合の統括の下にサークル活動を展開させ、その育成に努力する。
- ③ 各組合では、7～8月頃を野外活動月間とし、10～11月頃を文化体育活動月間とするなどして活動をもり上げる。行事に際しては近隣の友好組合との交流も配慮する。
- ④ 各組合で行われた行事の内容は本部に報告し、機関紙に紹介していく。

(4) 婦人活動の強化

婦人のもつ特質を生かし、職場において男性と同等の地位を確立し母性を守る活動を力強く展開しなければならない。

そのため、次の活動を展開しよう。

- ① 同一労働同一賃金の原則を守り、格差をなくし、差別を排除する

努力を行う。

② 母性保護のため、有給の生理休暇を制度化し、完全実施を推進する。

(イ) 現在無給、または賃金の完全保障でない組合は、一來潮時に最低2日は賃金を100%保障させる運動を起す。

(ロ) 婦人が完全に生理休暇をとれる職場環境（人員確保、手続きの簡素化等）を作り完全にとる活動を推める。

③ 婦人のパートタイマーの労働条件にも充分配慮を行う。

④ 労働力確保のため、育児休職（6月～3年等）制度確立等を検討する。又は再雇用の道を検討する。

⑤ 各組合は4月の婦人週間には婦人問題について話し合いを行うなど、婦人の行事を実施する。

⑥ 組織内に生花、料理教室など設けて、婦人活動を活発にする。

⑦ 「お産を健保に適用」の運動はさらにこれをおし進め、完全実施を達成する。

(5) 社会活動

我々は社会の一員であり、地域社会の民主化や善意の諸活動を行うことは意義あることである。そのため「献血運動」「助け合い運動」など青年婦人が中心になって活動を展開しよう。

(中立労連)

全国生命保険労働組合連合会	(生保労連)
---------------	--------

1969年度婦人部運動方針

— 1969年10月青婦合同第14回定期大会資料より抜萃—

運動の重点

1 生活と権利を守るたたかい

(1) 大巾賃上げのたたかい

- ① 大巾賃上げ
- ② 企業間格差の撤廃
- ③ 男女差、学歴差の撤廃
- ④ 不当な差別をもたらす職務・職能給の撤廃、具体的には要求案作りの中で統一基準に反映させるため次の活動を推進します。
 - 生保労連内勤部会統一基準案作成までに青婦人層の声を充分把握する。
 - 各単組内においても青婦人部が、職場の声を伝わりおこす活動をする。
 - 春闘中の情報交換、ブロック交流会、代表者会議の中で経験交流を行なう。
 - 春闘期間中にも学習活動を含めた集会を持つ。
 - 春闘終了後は総括を行ない成果と欠陥を明らかにする。

(2) 法内残業料闘争

長年の定額制を打破したとはいえ、まだ100%時間割化とはいええず、また各単組においてこの内容がまちまちであり、中には更打ちなどという一部定額制と変らないものもあり、こんどもこれらの問題点の解決のため生保労連本部に協力、解決のため努力しています。

(3) 母性保護運動について

全生保の中で生休が有給化されている単組7、制度化されているが賃金カットのある単組7、制度化すらされていない単組6となっており、まだまだ母性保護運動は立ち遅れています。合理化攻撃、時間内の労働密度は激しく著しい時には労基法61、62条（午後8時以降の残業、深夜業の禁止）などに反することも増えてきています。この

ような中で、より一層母性保護は働く婦人の権利として守らねばなりません。

下記の統一スローガンは各単組実情の異なる中で、生み出されました。これらの要求を実現させるためには、生保労連という連合組織の中で各単組が統一した活動を行うことではないでしょうか。

- ① 生理休暇は必要日数、有給で
- ② 産前産後各8週間の出産休暇を有給で
- ③ つわり休暇を14日、有給で
- ④ 妊娠中、通院休暇を10日、有給で
- ⑤ 妊娠中の時差出勤による1時間短縮を有給で
- ⑥ 妊娠中の労働の軽減と交替要員の雇用
- ⑦ 育児時間を1日1時間、有給で
- ⑧ 母性保護の諸規定を利用した場合に昇給、昇格等に差別をつけない。

(具体的な運動方針として)

- (イ) 生休について重点的な取組みをする。

制度があり有給の単組は取得率の向上に努めカットのある単組は有給化制度化されていない単組は制度化の獲得に努める。

- (ロ) 春闘要求の中で母性保護要求を組み入れる活動を行う。

- (ハ) 母性保護月間を設け全単組が何らかの行動を起し月間を盛り上げる。

- (ニ) アンケート、ブロック交流会、学習会を通じ母性保護の必要性和真の目的を浸透させていく。

- (ホ) 各単組の実情にあわせた学習、はなし合いを行う。

- (ヘ) 母親大会、国際婦人デー、働く婦人の中央集会等への積極的参加の呼びかけを行う。

- (4) 合理化対策について

経営者は経営の危機感を「企業発展のためには」と生産性の向上を図り、合理化を行ない、労働者自身の権利意識を忘れさすような内容をもっています。

労働者の立場で、職場のなかで話し合いを深めることは非常に重要になってきます。それは職業病が生じることを防ぐ、また発病した場合も職場全体で闘える条件が出来ることです。これを基礎にして次のような具体的活動を合理化対策部とともに、連絡をとり活動していきます。

① 人員要求

人員の削減は欠員後の補充をしないなどによって実施されていますが職場内での話し合いのなかから増員要求が打ち出せる活動を進めましょう。

② 機械従事者の労働条件改善

2部交替、3部交替などが導入されつつある現在、オペレーターの実態を交流し合い、問題点を明確にさせるなかで、今後の方向を出して行きます。

③ 職業病対策

バンチャー、テレックス、テレタイプのみならず、索引関係の職場、カーボンの伝票書きによっても、けんしょう炎、その類似症が出てきています。若い健康だった体が、次々に破壊されるのが実態です。

これは今後真剣に取り組む課題としなければなりません。

実態把握だけでなく、具体的対策をたてていくことが必要です。

- 健康状態アンケートを各職場で実施する。
- 定期検診の確立（握力、筋力の調査、検診の充実）
- 休憩時間の拡大
- 休憩室の設置、充実

- 有給休暇、生休完全取得、夏休みの増設、時間内の通院獲得
- 身近かな要求の獲得

(5) 支社、営業所、出先機関の労働条件改善について

出先機関は労働条件や福利厚生施設の劣悪な状態のため、やめていく人が、それ故会社は出先機関への配転によって新陳代謝をはかろうとしたりします。

外勤の労働時間が10時～5時となっているところもあり、内勤の残業が恒常化され、昼休みも満足にとれない状態にあります。

新契約獲得、増員をはかる経営者の政策は外勤が先鋭部隊とする意識が強く内勤へのしわよせを強いる傾向は出先機関には顕著です。

内外統合されるなかで、ともに気持ちよく働ける職場づくりをめざすとともに青婦人部独自でも点在する出先機関の仲間同志の交流も行なっています。

2 教宣活動について

(1) 教宣活動

各単組の上部団体である“生保労連”という組織がどの様なものでどんな活動を行っているか等の点について、一般の組合員の中にはまだまだ浸透していないようです。そこで“生保労連”をより一層知ってもらい為にも、又無関心層をなくす為にも、教宣活動は重要です。今期は次の活動を行なって行きます。

- ① 青婦通信発行（年4回、母性保護特集も含む）
- ② 青婦ニュースの発行（兼青婦合同部長会報告）
- ③ その他学習会の開催通知、婦人デーの取り組み等のビラ
- ④ 文化活動の積極的参加のビラ
- ⑤ 各単組青婦人部との機関紙の交流会を行なう。

(2) 学習活動

組合活動をおし進めてゆく為又は会社の圧力及び攻撃をけねかえし

ていく為にも私達1人1人が学習をする必要があります。その為の学習活動は

① 講演、話し合いを聞く

(各単組参加者は、その内容をビラを通して皆に知らせる)

② ブロックによる学習会

③ 学習雑誌の普及と利用及び学習参考書や資料の紹介

④ 学習の機会をつくる一楽しい企画を

(例 読書会で、ハイキングで、交流会で)

3 組織強化について

(1) ブロック交流会の定例化と強化

(2) 常幹会の各単組への指導・援助

(3) 常幹体制の強化

(4) 専門部活動の充実

(5) 地方支部活動の推進

4 文化活動について 一略一

5 平和と民主主義を守るたたかいについて 一略一



