

面会の制限、禁止などの攻撃が職場の実態にあわせ巧妙にかけられています。

そのため職場のなかではしめつけに対する不満がうづまいています。

こうした不満を組織し、権利侵害をはねかえすために次のようなとりくみを進めます。

① それぞれの職場でみんなが不満に思っていることをとりあげ、みんなで話し合いを深めながら、権利行使統一目標（生休をとる運動、バーマに行く運動、など）を定め、全員で実践していくとりくみを進めます。

② 協約や慣行の点検活動を強めながら、公社からのしめつけやいやがらせがあった場合は一斉に抗議し、ゆるさない体制をつくっていきます。

③ 生休や、保育所など、定期的な調査活動を定着させていきます。

(3) 交代制勤務に対するとりくみ

6工場の2交代に対しては、基本的に反対の立場をおろしたものでないことを確認しながら、一つ一つ交代制勤務による弊害をなくしていくとりくみを強めていくことが必要です。そのため次のようなとりくみを進めます。

① 現在交代制勤務をやっている職場は（原料工場、病院など）交代制勤務による弊害を出し合い、一つひとつ解決していくとりくみを進めていきます。

② 6工場では、繰業にむけて、確認事項の監視行動を強めるとともに、さらに細部にわたった弊害をなくすとりくみを強めます。

(4) 要求実現のためのとりくみ

青婦の統一要求や職場の独自要求実現のとりくみは、とりくみの弱さや、とりくみの再検討がもとめられています。

今年は、要求づくりの段階から、皆の要求となるよう努力し、要求

実現の積極的なとりくみを進めます。

① 母性保護月間に、職場の点検活動を深め、小単位の話し合いの場を数多く組織するなかから自らの要求づくりにとりくみます。

② これらの要求を職場要求として年末交渉のなかで公社にぶつけていきます。

③ そして、これらの要求のなかから重点的なものを春闘要求の中へ入れさせるため、春闘要求討議の段階で婦人の要求として反映させていきます。

④ 春闘段階では、大衆行動をバックに独自交渉を追及しながら一つひとつ要求の実現をはかっていきます。

⑤ 中央・地方の交渉の連絡体制も強化しながら中央要求の実現をはかっていきます。

⑥ 6工場の保育所に対するとりくみは

㊦ 6工場闘争の確認による保育所特別小委員会を早急に設置するよう要求し、幼児教育をはじめとした、組合要求実現のための職場のとりくみを進めていきます。

㊧ 該当職場のみならず、全国の組織からの支援、共闘を行なうとともに、それぞれの職場の保育所充実のとりくみを進めます。

⑦ 育児休職制度に対するとりくみは、公社の提案と組合要求がまっこうから対立している現状にあります。

また、日教組の要求している女子教育職員の育児休暇法案が47年4月実施を目途に検討を進めるという国会での確認がなされたこと、自治労が要求していること、医療協が検討を進めていること、他の民間企業にふえつつあることなど、流動的な情勢にあります。

こうした現状をとらえ、次のようなとりくみを進めます。

① 6工場に対するアンケート調査を行なう。

② 育児休職の持っている両刃の剣という本質を正しくみぬくため

再度職場討議を深める。

- ③ 組合要求実現のための諸活動を強化する。

とくに春闘段階でのとりくみを強める。

- ④ 要求の該当職場のみならず全国の組織での闘いを強化する。

- (5) 労基法改悪に反対し、最低基準を引きあげるとりくみ

労働省の労基法研究会の答申が出されるのが72年であるといわれ、労基法改悪反対闘争も、大きな山場にさしかかっているといえます。母性保護月間の重点課題としながら労基法改悪に反対し、最低基準を引きあげるため次のようなとりくみを進めます。

- ① 教宣、学習活動がまだまだ不足しているので、集中的にとりくみを進めます。

- ② 年休、生休、産休行使などについての点検をつよめ、労基法を上まわる権利のかくとくに全力をあげてとりくみます。

- ③ 改悪阻止のため、中央、地方における労働基準監督局(室)、婦人少年局(室)交渉や、ハガキ戦術(くわしくは別途)などを総評(県評)とともに強力に実施していきます。

- (6) 配転、転勤、職域拡大、任用や格付、教育訓練の差別をなくすと
りくみ。

- ① 婦人労働者の働く権利を守り拡大する立場でとりくみます。

- ② 職域拡大は、公社の分断政策を排し、団結を強めながら、皆の意思として要求していくよう検討を進めます。

2 生活といのちを守る闘い

- (1) 大幅賃上げ、賃金体系改悪に対する闘い

72年春闘は、政府・独占の賃上げ抑制政策が強められるなかで闘われます。職場からの生活に根ざした要求を団結を強めながらぶつけていかねばなりません。

また、公社は賃金体系改悪による労働者の分断、競合をねらってい

るようですので、次のようなとりくみを進めます。

- ① 要求づくりの段階から、家事の責任をもたされている婦人労働者の立場からの要求をぶっつけていきます。
- ② 大衆行動の中心となって行動し、若い婦人を中心に青婦行動隊の編成や、ママさん部隊の編成など創意あるとりくみを進めます。
- ③ 確約行動に創意をもたせ、家計簿をつきつけるとか、野さいなどをつきつけ、物価の高さ、生活の苦しさ、質上げの必要性の確約をせまります。
- ④ 婦人労働者の質上げに対する意欲を高め、ストライキ体制の確立をはかります。
- ⑤ 賃金体系改悪のねらいを教宣し、反対行動を強めると共に配分の段階で定額つみあげ強化を要求していきます。
- ⑥ 公労協青婦討論集会や、県婦人活動者会議などに積極的に参加していきます。

(2) 健康を守るとりくみ

合理化の進行は婦人労働者の健康破壊、母性破壊をまねいています。具体的なとりくみを通じ、健康破壊の現状を暴露し、健康を守るとりくみを進めます。

- ① 高速化、自動化が婦人労働者の健康に与える影響を調査し、具体的な要求を集約し、実現をはかるとりくみを進めます。
- ② 母性保護実態調査の集約にもとづき、問題点を明らかにしながら母性保護の権利要求を強めます。
- ③ キイバンチャーなどの職業病対策にとりくんでいきます。

(3) 日常的な生活と結びついた要求に対するとりくみ

幅広い婦人の要求を組織化するために次のようなとりくみを職場で強めると共に、共闘活動にもとりくんでいきます。

- ① 中教審答甲に反対し、子供の保育や教育に対するとりくみを強め

ます。具体的には、講演会や座談会、職場の話し合いなどを進めていき、地域の保育所づくりの運動などに積極的にとりくんでいきます。

- ② 物価や公害、重税、医療制度など社会保障充実などのとりくみを教宣活動を強め職場での話し合いを深めながら、職場組合員の要求にみあったとりくみとして進めます。

たとえば、高年令者を中心に退職金や年金の問題にとりくみ、「1週間の献立」などの料理講習会を進めながら物価高の問題にとりくむなどが考えられます。

- ③ こうしたとりくみを政治問題と結びつけ、日常的な婦人労働者の政治意識を高めていきます。

(4) 反戦・平和のとりくみ

反戦・平和などの政治的な課題のとりくみを、職場の問題と結びつけ、関連させながら、体制的合理化の背景として充分認識し、とりくみを進めることとします。

— 略 —

3 婦人部活動強化のとりくみ

- (1) 組織の強化はすべての活動の出発点です。

今、婦人部の活動は多くの問題をかかえ、検討がせまられています。婦人労働者みんなが真剣に組織強化のために力を出しあわなければならない時です。

- ① 若い婦人の活動家は、幅広い婦人の要求を組織するため、中高年令の婦人部員に積極的に動きかけてきたかどうか。

- ② 年配の婦人は、「若い時代には私たちが中心になって活動をやったから、今は若い人がやりなさい」と若い婦人たちにおしつけているようなことはないかどうか。みんなで反省してみましよう。

そして、新規採用のないなかで、若い婦人も少なく、台理化攻撃

の強まりのなかで、要求もなかなか解決しない現状をふまえ未婚も既婚も、若い人も年配層も一体となって、みんなで活動を進めることとします。

そして、要求の解決も誰かにお願いするのではなく、自分たちの団結と行動によって婦人部自身の力を強力にし、組織全体をもうごかしていくほどになりましょう。

(2) 婦人部組織を強めるため、自主的な日常活動を強めていきます。

① 今年の日活動の中心を話し合い活動におき、どの職場でも週一回は話し合いがもたれるようにしていきます。

㊦ 班組織における日常的な話し合い活動を進めます。

㊧ 年令別、階層別、問題別などの話し合いの場を具体化させます

① 年令別の話し合いは、年令によって大きく分ける方法。

② 階層別の話し合いは、未婚、職場保育所利用者、地域保育所利用者、子供の階層別（小学生の子供を持つ人、中学生の子供をもつ人など）によって分ける。

③ 問題別の話し合いは、学校教育、幼児教育、家族の健康管理物産などの問題別に話し合う。

④ その他、住んでいる地域によって分け、夕食後家族ぐるみの話し合いを行なうなど創意ある話し合いの場を考える。

㊨ こうした話し合いの場は、できるかぎり恒常化させ、それぞれの話し合いの場に世話役をきめていきます。

㊩ 話し合いの場にもとめるものは、

① 日常的な権利行使、権利侵害、生活の問題など、なんでも話せる体制づくり

② それぞれの婦人労働者のもっている不満や要求を話し合い組織していく。

③ それぞれの要求を婦人部全体、組織全体のものとするため、

それぞれがどうゆう行動ができるかを明らかにしていく。

- ㊦ これらを通じて「生き生きとしたみんなでやる活動」を進める。

などで、ぜひ具体化させていきましょう。

- ② 点検、調査活動の定着化をはかります。

- ㊦ 各班に責任者を置きながら、できるかぎり任務分担を行ない、保育所などの点検活動をどの職場でも定着させます。
- ㊦ 妊娠、出産に関連する、権利行使や異常の有無についての点検調査をそれぞれの職場で進めます。
- ㊦ 退職勧奨をうけた婦人労働者の追せき調査を進めていきます。

- ③ 教宣、学習、サークル活動、レク活動を強めます。

職場での話し合いをするにしても中心になる人が学習していなければ問題をほりおこすことも、部員に対して答えていくこともできないという状態が生れてきます。

そこでまず、役員を中心に学習をおこない、みんなにひろめる活動にとりくみます。

- ㊦ 一つの職場に一つの学習会を定着させます。
- ㊦ 必要に応じて講演会や学習会を組織します。
- ㊦ 婦人部ニュースの発行に努力するとともに、職場ニュースに婦人の問題を掲載するよう働きかけていきます。
- ㊦ また、いろいろなとりくみを全専売新聞や、青婦通信に投稿し全国的な活動の交流を深めていきます。
- ㊦ トイレット教宣や、昼食時にニュースを読むとりくみなどを進めていきます。
- ㊦ 社内報に反対し、非協力体制をとります。
- ㊦ うたごえやお茶、お花など、サークル活動にとりくみます。
- ㊦ 昼休みなど「みんなでうたえるうた」などの歌唱指導を行ない

労働者の歌を広めていきます。

- (11) 官制レクに反対し、家族ぐるみで楽しめるレク活動を考えていきます。

例 「母と子のつどい」など

- (3) 婦人部組織を強化していきます。

① 各職場の婦人部組織強化にむけて

- (1) 基本組織の班単位を活用して話し合いを深めますが、婦人部員が散在している一般職などは5～10人の小単位の話し合いの場を組織することとします。

- (2) 婦人部役員の定着化をはかります。

婦人部は役員が毎年かわり役員が必ずしも全員活動家でないため、役員がかわるたびに活動が出発点にもどるという実態が多くみられます。

- ④ 婦人部役員の全員交代をさけ、少なくとも半数交代となるよう努力します。

- ⑤ 少なくとも、2年は役員を続けるようにします。

- ⑥ そのためにも、楽しく活動ができるように配慮していきます

- (3) 年令別、階層別など幅広い役員選出を考えていきます。

- (4) 役員をささえる体制づくり(協力体制)、役員の任務分担を行ない婦人部長など1人の負担にならないようにします。

- (5) 婦人部活動の経緯のある人たちの協力、活動への積極的な参加をもとめます。

- ④ そのため、以前婦人部長をやったことのある婦人を集め、座談会を各職場、各地方部段階で企画していきます。

- ⑥ そして、活動への積極的参加、婦人部役員をささえる体制づくりに協力を要請していきます。

- (6) 執行部との定期的な意見交換会をもつようにします。

② 一般職、その他の職種の婦人部活動強化をはかります。

㊦ 工場組織では、婦人部活動への積極的参加をもとめるとともに一般職婦人のかかえている問題を取りあげていきます。

㊧ 地方局、試験場など婦人労働者の比較的多い職場では、婦人部組織を確立させ、とりくみを強めます。

㊨ 支所など散在している婦人労働者は県協単位などで青年と共に組織化をはかっていきます。

③ 婦人部活動経験者は極力、支部の執行委員に進出し、婦人部活動の強化につとめます。

また、各級機関に婦人の代議員を1人でも多く送れるよう努力するとともに、婦人の意見が反映されるよう積極的に働きかけていきます。

④ 役員会の時間内開催の保障や、定期活動報告の記入など事務的な処理をはかるための組従保障、婦人部役員の職場オルグに要する組従保障など、既婚婦人活動家でも進められる時間的、予算的保障を求めていくこととします。

4 連帯活動強化のとりくみ

㊦ 第15回母性保護運動強化月間のとりくみを強化します。

労基法改悪阻止と、合理化による母性破壊に対決することを重点にとりくみます。

① 10月を準備月間として、月間のとりくみの徹底や準備、教宣、学習などのとりくみを進めます。

② 11月、12月を運動強化月間として次のようなとりくみを重点的に進めます。

㊦ 高速化、自動化による母性への影響についてを重点的に点検し問題点の集約、要求へ結果をはかっていきます。

㊧ それぞれの職場で権利行使事項を設定し、みんなで守るとりく

みを進めます。

イ 母性保護の権利拡大のため、要求の再検討と職場における要求行動を強化します。

ロ 労基法改悪阻止のとりくみを強めます。

ハ 6工場の保育所闘争と育児休職のとりくみを強めます。

(2) 第19回婦人月間のとりくみを強化します。

① 春闘と結合させ、婦人の要求実現のためのとりくみを強化します
育児休職をはじめとした重点目標の設定と、中央地方の要求行動の強化をはかります。

② 婦人の働く意義についての話し合いや教宣活動を婦人自身は 물론、組織全体で考えるようとりくみを進めます。

③ 婦人月間の連帯活動を強めます。

① 中央地方の国際婦人デーの集会に積極的に参加します。

② 働く婦人の中央集会や県集会に積極的に参加します。

(3) 母親大会について

— 略 —

日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）

1971年度青年婦人活動方針

—1971年私鉄総連青年婦人協議会第3回総会資料より抜萃—

I 71年度の活動の取り組みについて

1 72春闘を強力にたたかうために

71春闘の経過からも明らかなように私たちをとり巻く情勢と、

・独占の労働者に対する攻撃はますますきびしくなっているなかで、72春闘においてはそれは一顧頭著になってくるものと思われる。そのような状況において私たちは従来までの活動のみによってたたかいを盛り上げるだけでは十分にたたかいぬくことは困難であるといわざるを得ない。私たちは現在の情勢と将来にわたる動きを正しくとらえ、労働組合の組織と力量を十分に点検しながら、今日までのたたかひの総括をかましつつ72春闘を強力にたたかいぬくための活動を取り組んでいく。

(1) 青婦協として「72春闘青婦協活動方針」なるものを、私鉄総連春闘方針にもとづき、出来得る限り早い時期に提起し、すべての青年婦人労働者による方針の討論を保障しつつ、たたかひの経過に合わせて中央において討論集会、決起集会を取り組んでいく。

(2) 私鉄総連として統一的に取り組まれるものについては青婦協として積極的に参加をし、行動をしていく。

(3) 総評、全交連等共闘関係において提起をされる行動については組織の方針に従い積極的に参加をすると共に働きかけをしていく。

2 反合理化・交通政策闘争推進のために

現在職場には、省力化、近代化あるいは研修制度、社内教育といったことでさまざまな形で資本による合理化攻撃がかけられてきている。又過疎・過密という政府・独占の高度経済成長政策新全国総合開発計画等の一連の政策から生じる矛盾の表われとしての現象によって交通運輸部門にさまざまな問題が生じ、そのしわよせが労働者にのみ押しつけられてきている。労働者の権利は労働者自らが守り抜くという自覚の上になって、反合・交通政策闘争推進のために活動を進めていく。

(1) 反合理化闘争の視点を正しくとらえ、職場生産点を基盤にして長期にネバリ強くたたかい抜くために学習を深め、たたかひの報告、交流が行なえるようにする。

(2) 労働者階級の対政府・独占資本につきつける階級的要求と闘争であ

るという位置づけのもとに、交通政策闘争を対自治体・政府交渉だけで終らせることなく、労働者、国民にとっての交通運輸政策とはどうあるべきかを自らの力によって作り上げる活動を強めていく。

- (3) 今年度は特に労働協約闘争を統一的にたたかうわけであるが、青年婦人労働者は、労働協約なり労働者としての権利の職場における実態を十分に点検し、不平不満を要求として集約し、組織全体に反映する努力を行なう。

3 政治的諸課題に対する取り組みについて

平和憲法改悪、第4次防衛力整備計画、司法反動化そして沖縄返還協定調印にみられる如く一連のさまざまな政治的策動に対して何らかの反応を示すことなく放置することは、自らの人間としての権利を放棄し、存在価値そのものが問われることになる。私たちは労働者として絶対に政治的無色ではありえないし、かつ政府・独占とは相入れない立場にあることはいうまでもないことである。

青婦協として今日まで政治的諸課題に対して取り組んできたものについては必ずしも十分とは言えなかった。今日的状況のなかで、少なくとも今まで以上に政治に対する関心を強め、たたかいを展開していかなければならない。今日、労働者にとっての生活が何らかの形で政治に起因し、かわっているなかで、政治・経済・社会全般にわたる情勢を適確にとらえる力を学習活動によって深めつつ、具体的な活動をもってたたかう努力をしていく必要がある。

4 婦人労働者の権利を守り、拡大するために

低賃金、差別のなかにおかれ、最も安価で買いたたかれている婦人の労働力活用をさらにおしすすめることは、勤労婦人福祉対策5カ年計画（自民党労働問題調査委員会）、政府の新経済社会発展計画、労働基準法改悪の動きなどでみるとおり明らかである。まさに、婦人を中心に労働者階級の低賃金制づくりの一貫として行なわれているのである。

合理化攻撃のきびしいなかで、まっ先にしわよせとなる婦人労働者は今や職場はせばめられ、転勤、出向、労働強化と、特に車掌職がなくなり、不安な生活を送っているのが現実である。高令者と既婚婦人に対する攻撃が強められている今こそ、婦人労働者の団結を強化し、資本に反撃する態勢をとらなければならない。

71春闘で明らかにされた協約をはじめとする婦人の権利はく奪の攻撃は71秋闘、72春闘ではさらに労基法改悪を意図とする大量の協約改悪案がでてくることは必至である。

権利を守り、拡大するたたかいは、働き続けるための労働条件確立と婦人解放の重要なたたかいである。婦人労働者の統一と団結の力で平和と民主主義、生活を守るたたかいを一層増進させなければならない。

- (1) 合理化をはねかえし、婦人に対するさまざまな差別を徹廃し、働き続けるための権利を確立していく。昨年全体の運動にならなかった特別勤務制度案(69骨子案)の討議を深め、調査、既婚者集会等開催し集約をはかる。
- (2) 低賃金、無権利の状態におかれている臨時、パート対策及びバス車掌、貸切り観光ガイドの問題を自動車部と協力し対策をすすめる。
- (3) 労基法改悪阻止、最低基準引上げのたたかい、母性保護運動のたたかいは、婦人の労働権を確立する重要なたたかいであり取り組みを強めていく。
- (4) 婦人活動家の育成にあたり、学習、交流を深め、組合の各級機関に婦人の代表を送るなど第11回私鉄・バス婦人集会の発展強化をはかる。
- (5) 総評、全交運を始めとする婦人の連帯活動を強める。

5 平和友好祭運動について

— 略 —

6 文化運動について

— 略 —

7 産業別連帯と全労働者の団結を強めるために

政府・独占の労働者に対する攻撃がきびしくなってくるなかで労働者が産業別に連帯し、行動していくことの重要性は、今日までの私鉄総連におけるたたかいの歴史が明らかにしているところである。

さらには、産業別をこえて全労働者の階級的団結をもってたたかいを進めていくことについても、春闘にその例を見る如く極めて大切なことである。

(1) 私鉄・バス青年集会、婦人集会、青婦協ニュース（仮称）の発行、本部役員の地連・ブロックへの派遣、青年労働者の実態調査、組織点検の実施等の活動を取り組み、私鉄総連に結集をするすべての青年婦人労働者の経験交流、意見交換を通じて産業別連帯の強化発展をはかる。

(2) 総評・全交連等共闘関係の会議・活動に参加するなかで、全労働者の階級的統一と団結を強める一翼を担い得る努力をする。

8 青婦協運営要綱の制定について

青婦協の組織と活動を大衆的に明らかにし、今後の強化・発展のために「私鉄総連青婦協運営要綱」を制定していく。

9 その他

情勢に応じ適切に対処し、活動を進められるよう努力をする。

以上、今年度青婦協活動を進めていく上での基本的な方針とし、具体化については、幹事会、役員会において検討をし、執行委員会の承認を経た上で取り組みを行なっていく。

全日通労働組合（全日通）

昭和46年度婦人部活動方針

—青年部、婦人部活動方針“闘いの方向”より抜萃—

I 本年度の活動の柱と具体的なすめ方

私たちは運動方針にもとづき、婦人の働く権利の確立、地位向上をめざして、本年度の活動の柱をつぎのように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闘います。

(1) 賃金闘争について

本年度の運動の基調の第一は「団結して闘えばとれるという確信のもとに組合員の生活向上をはかるため15,000円以上の大幅賃上げの実現、全国全産業一律最低賃金制の確立、労災保障の引上げ、社会福祉の充実などの要求をもって闘う」ことです。

① 賃金体系がむづかしすぎるという声がありますが、学習をしなければいつまでもわかりませんし、意見の反映もできません。したがって討議素材が職場に配布されると「賃金とは何か」「体系はどうなっているか」などについてただちに話し合いをはじめ、意見の集約をはかりながら、場で開催される集會に反映していきます。

中央では、各地区婦人部長會議の中で部員の意見も含めて論議し執行委員会や賃金専門委員会に反映していきます。

② 闘争時には日時を設定し、全国一斉に決起集會（職場集會）を開催します。いままで、この集會が形式的に終わっている傾向もありますので、各機関の実態に応じて、創意工夫しみんなの意志結集ができる場としていきます。

また、この集會にむけて集會の意義の徹底や部員をより多く参加

させるための働きかけや、ニュースの発行、ビラまきなど前段行動をよりつよめていきます。

⑤ 集会では抗議文を採択し、対応機関の支店長に対しての抗議文手交と職場の問題点などもあわせ、部長だけでなく幹事、部員をより多く参加させて抗議をおこないます。さらにこの集会で採択した本社抗議文に全員が署名し社長宛送付します。

④ ステッカー活動、ワッペン闘争についても、本年度も実施するようつみあげます。

⑤ ストライキ体制の確立とともに、ただちに闘争推進隊を青年部とともに設置し、闘争体制の徹底をはかります。

⑥ 昇格についての差別は僅かによくなっているとはいえ、解消するにはまだまだ問題があり、昇給についても体系上差別はなくともまだ多くの問題が残されています。私たちは自動昇給を要求して闘うことは勿論ですがこれらの問題も賃金専門委員会や職場での討議集会をはじめ機会あるごとにアピールして改善に努力します。

中央は3月に婦人部の賃金実態調査をおこないます。

⑦ 業務講習についても差別されることのないよう働きかけていきます。

⑧ 総評・県評・全交連で開催される討論集会に積極的に参加するとともに、運輸労連の加盟組合と可能なかぎり話しあいができるよう努力していきます。

⑨ 結婚祝金を結婚資金と改め5万円を要求するよう積みあげます。

⑩ 一時金闘争においても組合要求を貫徹するため全力をあげて闘います。

⑪ 婦人労働者が低賃金労働者として再編成され、そのことが全労働者の賃金をひきさげる機能をはたしている現状です。現行の最低賃金法や家内労働法が低賃金労働を規制する十分な機能をはたしてい

ませんので低賃金労働を可能にしない制度的条件を確立していかなければなりません。

会社に対して差別是正を要求すると同時に、全国一律最低賃金制についての学習、教宣をつよめ、総評・県評を中心とする行動に参加していきます。

2 合理化をはねかえし、働く権利を確立します

資本の都合のよい輸送体制確立のため、政府・資本は輸送の近代化や海陸一貫体制をはかろうとしています。そのことが、またはかりしれない合理化攻撃となって私たちの職場におしよせてきていますし、過密・過疎問題も交通産業には、大きな問題となっています。

会社は今後も新経営3カ年計画にもとづいて攻撃をかけてくるでしょう。このように合理化が一時的なもの、一回だけのものでなく、不断にくり返しおこってくるものであることを考えれば、その闘いは当然長期にねばり強い闘いにならざるを得ません。そして合理化反対闘争の成果にしてもただたんなるものとりや、そのときどきの勝った敗けたという論議ではすまなくなっています。

つまりその闘いの中で、合理化の本質を労働者がどのように自覚していったか、労働者の意識、思想性がどのように高められたか、さらに労働者の組織がどのように強化されたかという視点もふまえる必要があります。

私たちはつねに話しあいをもち、婦人の意思結集をはかりながら、職場での抵抗を強めていかなければ、たえず不安な気持で働かなければなりませんし、働く権利を守っていくことも出来ません。さらに労働協約は組合と会社が協定したものでありながら、会社はすきがあればこれをきりくずそうとしていますので、闘いなくしては労働協約が守れない状態にあります。

婦人部の場合、母性保護を中心とするアンケートでも「わからない」

が非常に多いように、今すぐ自分に直接かかわらない問題については関心がうすいという弱さがあります。

私たちは母性を守るということで運動にとりくんでいます、母体保護から「母性保護」の運動になったことは深い意味があります。婦人労働者の労働条件、生理的特殊条件をかちとるという目標から母性がまもれる社会保障制度をかちとることまで運動の幅をひろげ、その目標のために闘いをしているのです。

したがって婦人労働者全体の問題ですから一人ひとりが労働協約を守る闘いをすすめていくとともに、婦人部として点検活動、学習活動の強化をはからなければなりません。

以上の立場で具体的には次のような活動をすすめます。

(1) 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、ともに撤回闘争にとりくみます。

(2) 合理化に対する学習や話しあいを深めます。

その場合、職場に出てくる身近な問題から話しあいをすすめ、合理化を正しく受けとめる学習をおこない婦人部全体の問題にします。

(3) 配転問題が出てきた場合は、いやがらせの配転かどうかを十分点検するとともに、婦人自身も職場がかわっても働きつづける意思をもって対処していきます。

(4) 点検活動をつよめ、労働協約を守る闘いをすすめるとともに労働協約改訂時に婦人の要求をかちとるために活動をすすめます。

① 労働協約については71年春闘で貫徹できなかった組合要求のうち、定年延長、時間短縮、諸休暇の拡大、業務上自動車事故の場合における救済措置、通勤途上の交通事故の取り扱いなど重点項目をしほり改善の闘いを春闘終結後、5月にストライキ権を行使して闘うことが全国大会で決定されました。したがって、永年の要求である、つわり休暇14日、産前産後休暇各8週間をかちとるため、婦

人部員の意志統一や討論集会への積極的参加と反映などの活動をつよめていきます。

② 労働協約の中でとくに第9章、第10章（勤務、休日関係）を機会あるごとに学習します。

③ 生理休暇については完全取得（毎潮3日）にむけて執行部とともに指導をつよめます。とくに取得率の低いところ、低下しているところでは十分原因を分析し、全体の問題としてとらえ解決をはかっています。

④ 職場環境についても点検し改善のための要求をおこしていきます
また、キーパンチャー及び機械部門に従事する人については、現在、頭腕症候群がパンチャーだけでなくあらゆる職種に出てきていますので対策委員会が総評でもたれています。その中で現在の労働省通達の基準が古くなっているので要求する事項をどうするか、予防対策・職業病認定の闘いなどについて討論を重ねていくことになっていますので、総評の場を通じて闘いをつよめていきます。さらに予防対策などについては婦人部で論議し、会社に改善を要求していきます。

(9) 労働基準法改悪阻止、最低基準引上げのため次の活動にとりくみます。

① 労働基準法改悪のねらいなどを含めた教宣活動をつよめていきます。

② 総評婦対部として労働省婦人少年局および基準局へのハガキ戦術をおこなうことが決定されていますので、全日通としてハガキ戦術をおこないます。

③ 総評・県評が主催する大衆行動に積極的に参加していきます。

④ 保育所は働きつづける一つの条件として必要ですが、全日通の場合、職場に保育所をつくることは困難なので各県評・地区労の保育

所づくりに積極的に参加していきます。

- ⑤ 通院休暇、育児休暇については資料を送付しましたが役員段階にとどまり、全部員が理解するまでに至っていませんので、中央で再度資料を送付し今後も討議を深めていきます。

また子育休暇についても資料を発行し討議を深めていきます。

- ④ 第15回母性保護運動強化月間を11月、12月に設定し、活動の推進をはかります。

3 戦争に反対し平和を守る闘いをつよめます

憲法は私たちの生活の根元をなすものです。今、政府・自民党がねらっているのは憲法を改悪し、自衛隊を海外に派遣できるように、また昔のように徴兵制度をひこうというものです。この重大な問題に対して、婦人部の意識調査の結果は「改憲反対」が45%（全体71%）と少なく、「わからない」が48%にも達しています。婦人は政治課題に対して関心がうすいといわれていますが、反面、婦人が変れば世の中が変わるといわれています。

現在、ややもすれば太平ムードにながれ、個人的なことだけを考える傾向にあります。政府・自民党や独占資本が何を考えているのか、安保体制、沖縄問題と私たちの生活がどうかかわりあっているのか、一人ひとりが認識し、安保条約の廃棄を通告する政府を一日も早くつくっていくための活動をしていかなければなりません。

- (1) 10月、11月および4月、5月、6月を安保、沖縄月間に制定し職場での教宣、学習をつよめ、安保条約廃棄・ギマン的沖縄返還協定の批准反対・無条件全面返還闘争、国際反戦デーをはじめとする反戦活動に総評・県評を中心にとりくんでいきます。

- (2) 平和友好祭運動を強化します。平和・友情・連帯のもとに開かれる友好祭運動は社会進歩をめざし、一切の戦争政策に反対し、思想・信条・宗教・人種・国籍のちがいをのりこえて闘うことが基本です。私

たちは、友好祭の意義を職場にひろめながら積極的にとりくみますが中央祭典、地域祭典の参加については従来通りとします。

沖縄祭典については従来通り開催される場合は、各地区ごとにとりくめるよう指導するとともに、中央予算からも代表が派遣できるよう努力します。また従来通りのとりくみがなされない場合は沖縄の交通労働者との交流を実現する方向で活動します。

4 共闘活動の強化をはかります

労働者のいのちとくらしを守るための要求をかちとるためには、会社に対して要求しただけでは解決しない問題が多くあります。そこが産業別・大産業別の闘いが重視されるゆえんです。とくに婦人労働者の問題を解決するには共闘活動が大切です。

組織内活動だけでせい一ぱいで共闘活動までは手がとどかないとか組織内の活動がまず第一だという意見もありますが、私たちは共闘活動に参加することによって自覚をたかめ、行動力をつけ、婦人労働者の要求をかちとることもあわせ必要です。したがって次の活動を積極的にすすめます。

1) 総評・県評を中心とする活動

① 中央は総評婦対部との連けいを深め、総評を中心とする諸行動に積極的に参加していきます。

各支部の県評参加についてはアンバランスがありますので、積極的に参加するように努力し、地区についても可能な限り所在支部の行動に参加していきます。

② 中央段階で開催される次の集会には参加していきます。

○婦人月間について

総評に結集した婦人労働者を中心に婦人への差別をなくし、働く権利確立にむけて3月8日から4月16日を第19回婦人月間に設定し活動が組織されます。

重点活動としては諸権利の完全行使と拡大の闘いにおき、とくに労働基準法改悪阻止、最低基準引上げの闘いに集中することが決定されました。

全日通もこれとあわせ、婦人月間を設定し、活動をすすめますが本年度は一年間の活動の総括、職場での問題点の解決とあわせ、労働基準法改悪阻止、最低基準引上げの行動に積極的に参加していきます。なお月間中に全国一斉婦人集会を開催しますが具体的には各地区婦人部長会議で検討していきます。

○はたらく婦人の中央集会について

第16回はたらく婦人の中央集会に本年度も各地区婦人部長は参加していきますが、支部以下の機関でも昨年以上に参加できるよう努力していきます。

○総評全国婦人代表者会議について

総評婦対部の一年間の活動をきめる会議ですので各地区婦人部長は参加していきます。

○春闘勝利うたごえ集会には関東地区を中心に参加していきます。

- ③ 各県で開催される春闘県婦人活動者会議をはじめ、はたらく婦人の県集会や、県評主催の諸会議により多くの人が参加できるよう、各地区支部は指導をつよめていきます。

(2) 全交通との共闘活動

県交通の組織ができていないところや、組織されていても婦人労働者が少ないので、実質上は青年部にまかせきりというところもあります。

また職種が異なるため交流にあまり意味がないとの意見もあります。交通労働者にかけている合理化攻撃については、職種の違いや、あらわれる事象がちがってもその根は同じであるという立場にたって春闘にむけて開催される青年、婦人討論集会やその他の諸行動に参加

していきます。さらに職種別集会などを計画し、交流を深める中から組織の結成に努力します。

(3) 家族会との連けい

現在家族会員の中でパートに出ている人が多く、婦人労働者としての側面がありますし、婦人に共通する諸課題も多くあります。

したがって春闘をはじめ種々の行動について連けいを深め問題によって共に行動をおこしていきます。

II 婦人部組織の強化のために

「労働組合は必要か」という問いに対して殆んどの人が「必要だ」と答えますが、組合をつよくするのは一人ひとりの組合員の意識、行動だという認識がうすく、組合＝役員であって自分がやらなくても役員がやってくれるのだという気持ちがどこかで存在していることも事実です。

婦人部にはよく動員が割当てられるから困るという意見も職場できくこともあります。

そこで婦人部がなぜつくられてきたかをみんなが理解しているか、今までの活動がみんなの活動になっていたかをじっくり反省し、活動の出発点である組織の強化をはかっていかねばなりません。

1 婦人部の必要性和役割

必 要 性

戦前、法的差別からはじまり、社会における差別、職場、家庭、と婦人はあらゆる分野で差別扱いをうけてきました。

戦後、労働組合が結成され、婦人労働者も労働組合に結集することになりました。

婦人労働者は男子労働者の要求に加え、母性保護をはじめ特殊な条件からくる要求があります。婦人組合員の意見が十分に反映され、名実ともに男女平等にするために婦人組合員の意志統一と行動の場として婦人

部がつくられたのです。

したがって、労働者として、組合員として生活と権利を守るために闘うのは勿論ですが、さらに婦人労働者として権利を守り、真の婦人解放をかちとるための活動が必要です。

役 割

- (1) 賃金をはじめとするあらゆる差別を撤廃し、婦人も平等に働く権利の確立のため活動をつよめます。
- (2) 母性としての婦人の特殊な要求をすいあげ、組織全体の問題としての反映と、解決のための活動をすすめます。
- (3) 婦人労働者の教育啓蒙と自主的な活動の組織化をはかります。
- (4) 一般婦人としていけいし、地域社会のなかに根ざした平和と民主主義を守る活動と婦人の地位向上、解放につながる諸活動への参加体制をつよめます。
- (5) 婦人労働問題を全体の労働者の問題としていくための活動をすすめます。

以上のような役割を婦人部はもっていますが全日通も婦人部が設置されてから活動が積極的にすすみ、いくつかの労働条件の改善を闘いにつてきました。しかし問題がすべて解決したわけではなくきびしい情勢の中で、長く働きつづけるためには、より多くの問題が存在しているといえます。

今後も自主的活動をたかめ要求を組織し、婦人全体の経済的・社会的水準のひきあげのため組織の強化をはかることが重要です。

2 婦人部活動の強化

- (1) 組織の強化はすべての活動の出発点であり、組織を強化するにはねばり強い話しあいと、みんなで活動をする訓練をつみ重ねることです。そして要求の解決を誰かにおねがいするのではなく、自分たちの団結と行動によって婦人部自身の力を強力にし、組織全体をうごかすこと

です。

- ① 活動する場合一人ひとりが違う要求をもっていること、したがって画一的にこうだからということではなく、いろいろな事情を考慮して、みんなが気がるに参加していけるようこまかい活動の提起が必要です。

- ② 要求は出すけれど行動になると役員まかせであったり文句をいうという人がいます。

婦人部員であるあなたとしてはどういう行動ならできるかという問いかけをしていくなから、自覚した活動へと発展できるようにします。

- ③ 婦人部の場合もっと自分たちのしていることをアピールする必要があります。婦人部活動について何もしなければ運動になりませんし、実際の行動に対しても逃げてしまうことになって、結果は役員の行動に終ってしまうことになります。

活動したことがもっとみんなに理解されるよう、そしてみんなが自信をもって活動できるようにしていきます。そして上部機関からの活動消化に終ることなく、部員からの要求、不満をすいあげ、全体の問題にしていくことです。

- ④ それぞれの実情に応じて話し合いの場をつくっていきます。役員が若い場合はどうしても若年層対象の活動になりがちです。教育や家庭の問題とか、地方自治の問題では家族会とともに議員をまねいて話しあいをする、社会保障に関心があればそれらを取りあげるなど既婚者に関心のある議題や時間帯についてもきめ細かく配慮していきます。すべて青年部と同じ行動をとるということではなく、婦人部としてできる活動をみんなが話しあうべきです。

- ⑤ 婦人部は役員が毎年かわり役員が必ずしも活動家でないため、役員がかわるたびに活動が出発点にもどるという実態が多くみうけら

れます。活動のひきつきも不十分な点があります。その事は責任を部長一人におわせるという考え方が部員にあり、そのため部長は個人生活の多くを犠牲にし、たえきれなくて一年で役員をおりてしまうことが多いようです。

まして既婚者の場合は仕事、家事、育児に追われて組合活動まではということになりがちですが、婦人部員として自覚し可能な限りの協力体制をとることが必要です。

このような配慮の中から活動のいきづまりを単に執行部のせいにするのではなく、意欲をもった婦人部活動にしていくため、役員は二年以上つづけるよう努力していきます。

- ④ 部役員は婦人部の問題点を執行委員会に反映するだけでなく、集会やはなしあいの場合に可能な限り執行委員の出席を要請し、指導を求めます。

また婦人部の問題を全体の問題にしていくため、班会議やあらゆる機会を通じて反映していきます。

- ⑤ 部役員経験者は極力分会執行委員に進出し、婦人部活動の強化につとめます。
- ⑥ 各級機関の大会には婦人の代議員を一名でも多く送れるよう努力するとともに、婦人の意見が反映されるよう積極的に働きかけていきます。
- ⑦ 役員をやめた人たちとも話しあいをもって、協力してもらえる状態をつくり出していきます。

(2) 会議の運営

- ① 部の組織確立は原則として所属大会後一カ月以内におこないます。地区・支部は分会の活動計画と運営細則を確認します。
- ② 中央は各地区婦人部長会議を必要に応じて開催します。各地区・支部における部長会議も現在以上の開催を目標とします。

- ③ 分会は最低といえども月一回の幹事会を開催します。部員数が少なく部独自の幹事会開催が困難な場合は部会をもってこれにかえます。

なお、共通する問題については青婦合同で幹事会を開催します。

- ④ 諸会議や部会では職場の問題について、一人ひとり発言する機会をつくり話しあいを深めます。そしてその内容を執行部に反映するものと婦人部自体が解決しなければならないものとに整理し、具体的行動をおこしていきます。

- ⑤ 幹事会は時間内に開催するよう努力します。

- ⑥ 幹事会には必ず執行委員の出席を要請します。

(3) オルグ活動の強化

オルグ活動は部の運営と日常活動全般の指導をつよめるため、非常に大切です。地区は支部を支部は分会を年一回以上オルグ活動ができるよう予算措置も含め努力します。

さらに支部は管内分会の総会には必ず出席し、活動計画・運営細則のとりあつかいについて適切な指導をおこないます。

中央は本年度もオルグ活動を随時計画し、実施します。具体的には各地区婦人部長会議で検討します。

3 学習活動の強化をはかります

— 略 —

4 うたごえ活動、レクリエーション活動のとりくみをつよめます

— 略 —

5 運輸労連の青年、婦人組織をつよめます

— 略 —

(同 盟)

全日本労働総同盟(同盟)

昭和47年度の活動計画

一昭和46年11月第3回同盟婦人代表者会議資料

〃 婦人活動の前進のために〃 より抜萃一

I 青婦活動の基調

1 青年の行動力の組織化

- (1) 青婦組織の確立と強化
- (2) 国民運動の積極的な推進
- (3) 地域活動の充実と拡大

2 活動家の育成

- (1) 教育活動の体系化
- (2) 地域活動家との連携の強化

3 婦人活動の強化

- (1) 婦人問題への積極的な取り組み
- (2) 婦人活動組織の確立と整備
- (3) 婦人活動家の育成

4 対外活動の充実

- (1) 友好団体との連携の強化

をあげ、活動にとりこんでいくことにしています。

II 活動計画

昨年度の婦人活動の基調としては、各組織の段階で、①年間を通じて婦人のもっている問題を具体的にし、問題点を明らかにしていくこと。②年

間を通じて婦人の活動が継続できるようにすること。の二点をあげ活動を続けてきました。

今年もこの基調をもとに、より一層活動力をたかめていきます。

とくに昨年はILO条約批准促進運動を活動の中心におき推進してきましたが、今年はさらにILO条約を批准する土台づくりとなる労働基準法改正についての同盟案がまとまりますので、労働基準法改正要求運動として継続させていきます。

また、「全国婦人の集い」を中心とする婦人活動強化月間の運動、秋の婦人の健康月間の運動など統一した運動としてこれらの活動の充実をはかっていきます。

さらにこのような活動をすすめる土台である組織づくりについても、婦人の活動組織、あるいは婦人問題について討議をする専門委員会などが各組織の段階に設置されるよう努力していきます。

1 婦人対策活動の強化

昭和45年度から同盟本部の青婦対策委員会のもとに、婦人対策委員会をおき婦人問題についての討議と、活動強化のための方策について検討をしてきました。これまでの会議で婦人の組織づくり、ILO条約批准促進、労基法改正案等についてまとめてきましたが、今年はさらに労働基準法改正案にともなう、具体的内容の検討と統一的な基準案を作成していきます。

また、委員が派遣されていない構成組織ならびに地方ブロックについて早急に人選するよう要請し、この会議の充実をはかり、この委員会の活動を、組織全体に反映させていくよう努力していきます。

2 婦人活動組織の確立と整備

これまで各構成組織、地方同盟、単組でそれぞれの組織に応じた婦人活動が行なわれてきていますが、最近各組織で婦人対策委員会や、婦人小委員会などの名称での活動組織づくりや、「婦人の集い」に関連した

行事がさかんになってきています。そこでこれらの動きをより全体的に進めていくためには、各組織の段階に応じた活動あるいは対等の組織づくりを要請しています。この組織づくりの方針については、婦人対策委員会でもとめていますので、この方針の徹底につとめ、構成組織では青婦組対策部、青婦組織のなかに婦人対策委員会を、地方同盟では青婦組織のなかに婦人活動（対策）委員会を、単組、支部では婦人部又は婦人委員会の設置をすすめていきます。

とくに単組、支部段階における婦人活動の強化が必要であり、この段階における婦人活動の位置づけ、組織づくりについて強調していきます

3 統一的な運動の推進

(1) ILO条約批准促進・労基法改正要求運動の推進

昨年度に引き続き「働く婦人をまもるILO条約批准を促進させよう」の運動をすすめていきます。これまであげてきたILO89号（夜業禁止）、103号（母性保護）および111号（差別待遇排除）の三条約批准促進を目標にしています。

この条約批准に関連し一昨年来準備が進められてきた同盟の労基法改正要求案が1日の同盟大会で決定されますので、今年度は、同盟の労基法改正運動に積極的にとりくんでいきます。

具体的には第一段階として労基法改正案の理解を深めるために、教宣活動としてパンフレット、カベ新聞等教宣資料の発行、各組織での研修会、懇談会等を促進していきます。

(2) 婦人活動強化月間の設定

3月～5月を婦人活動強化月間として設定します。そしてその中心行事として「全国婦人の集い」をおき、各産別、地方同盟、職場で婦人の集会が開かれるよう働きかけていきます。

今年は産別集会はその内容の充実を、地方同盟は地区同盟ごとの集会との関連をつけていくこと、さらに職場、支部における集会の盛り

あげに重点をおいていきます。また第12回の全国婦人の集いが強調した、行動力の強化をより進めていきます。

(3) 働く婦人の健康月間運動の推進

9月～11月にかけてを「働く婦人の健康月間」とし、健康の問題を中心に活動を推進します。とくに未婚者に対する母性教育の徹底と既婚者に対する母性保護制度の改善をはかるための活動を強調していきます。

4 婦人リーダーの養成

同盟本部主催のもとに毎年婦人専門の研修会を開催してきましたが、今年も全国4カ所で研修会を開催します。内容についてはこれまでどおり、婦人問題の理解と実践訓練を中心に進めていきます。

また、産別、地方同盟でも婦人の集会や研修会が開かれており、婦人の集会を開くこととともに各組織の研修会で講義や討論で婦人の問題をとりあげること、可能な場合は婦人を対象とした講座を開くことを要請していきます。

5 活動資料の発行

婦人活動の資料として、婦人活動シリーズ、同盟青婦ニュース、壁新聞などの発行をし、婦人活動の手引としていきます。

6 パートタイマー対策へのとりくみ

同盟パートタイマー委員会と協力し、パートタイマー問題についてもとりくんでいきます。

1972年度婦人対策活動方針

－1972年1月第27回全期大会資料より抜萃－

I 婦人労働者の基本的な問題と対策のあり方

わたくしたち労働者は、憲法や労基法、労働協約によつて働く権利が保障されています。同時にその職務に対しては責任をもつ必要があります。また男女をとわずその能力を発揮し、開発する機会は同じにするとともに、労働の価値評価も平等であるべきです。またあたえられたチャンスを積極的に生かし、すすんで能力発揮につとめ実績をつくらなくては前進しません。

このため、わたくしたちは、次の点について改善の運動をすすめます。

具体的な要求のしかたについては、毎年行なり質闘をはじめとする諸闘争、および各部会、単組の協約闘争のなかで、そのつど明らかにし前進をはかります。

1 雇用の確立と機会拡大をはかり性の差別をなくすために

- (1) 雇用の確立と性による雇用の差別をなくすことは労働組合の基本的な問題です。わたくしたちは今までの方針にそつて働く権利は、男女平等に差別なく保障するとともに、定年の格差是正や企業合理化などによる婦人へのシワよせがおこらないよう組合全体のたたかいのなかで、働く権利を守ります。

とくに既婚者は、経営者側から家計補助労働として軽く考えられがちです。

しかし、わたくしたちは未婚既婚を問わず、みずからの生活を維持し、加えて年少者でも家庭の生活援助まで行なっている人が多数です。

また、最近、育児や家庭責任の必要から一旦家庭に戻りふたたび職

場に復帰する育児休職制度などをとり入れるところも出てきました。こうした点にも目を向け、出産、育児にかかわりなく働きたい人が働きつづけられるような制度づくりを行なうとともに、婦人の人生設計に見合つて雇用の機会拡大をはかります。

- ① 能力と適性に応じ、婦人の職場、職種の拡大をはかります。
- ② 定年制の男女平等を促進します。
- ③ 育児休職制度などの実現をはかります。

(別項「母性を保護し保障するために」の項参照)

- ④ ILO 111号条約の批准促進の運動をすすめます。

2 同一価値労働・同一賃金を実現するために

- (1) 同一価値労働・同一賃金をめざして男女差をちぢめるための対策は、大きな課題です。また全般に婦人が集中している部門の労働力の評価が低く、勤続が高くなるにつれて男女の格差もひろがっています。わたくしたちは賃金政策や毎年の統一賃闘のなかで各級機関に婦人の声を反映させ、一步一步改善をはかります。

経営者側は「女の仕事だから」「単純労働だから」「家計補助でよいから」という考え方で婦人の仕事を低く評価しています。とくに繊維は昔から伝統的に婦人が主体となつているため労働力の評価が低く、その結果、男子をふくめた現場労働者の賃金水準を全体として低くおさえています。

- (2) しかし繊維産業では、本体作業を婦人が負担しているところが多く、生産に貢献しています。単調、繰り返し作業から生ずる苦痛度に対しては、むしろ評価を高めさせ、それにみあつた賃金の改善をはかるべきです。同一価値労働・同一賃金をめざすたたかいは、男女の賃金を利害の対立した“分取りあう”ものとみるのではなく、男女とも水準を高めるなかで前進させていかなければなりません。

当面わたくしたちは次を目標に、対策と活動をすすめます。

- ① 婦人の労働評価をもつと高めます。
- ② 初任給の男女同一価値労働・同一賃金への改善をはかります。
- ③ 同じ価値の仕事に対しては男女の賃金差別をなくします。
- ④ 登用制度の男女機会均等をはかり、登用された者には評価を男女
平等にします。
- ⑤ 賃金に対する婦人の意見を各級機関に反映させます。
- ⑥ 賃金問題研究会、勉強会などへの婦人の積極的参加をはかります。

3 婦人の能力を発揮し評価を高めるために

- (1) わたくしたちが生産活動に参加する目的は、ただ賃金をうるというだけではなく、それぞれの能力を労働を通じて発揮し、社会に役立てることによつて、人間としてより充実した生きがいのある人生を生きたいというもう一つの面があります。

現在、婦人の職場は大部分が単純な仕事か、または補助的な部門に集中しています。しかし、たとえ仕事は単純であつても生産の基幹部門を担っているのです。このことをもつと高く評価させるとともに、人間の労働としての価値を発見できるような制度や仕組みをつくり、働く意欲やよろこびのもてる職場にしなければなりません。

- (2) 今日婦人の能力はまだ大部分がうずもれたままになつており、創造力をもつた人間の労働としての位置づけもなされず、生産の場でもその力を発揮しておりません。

教育、訓練の機会を男子と同様にひろげ昇進、昇格の道をひらくとともに婦人自身が積極的にこれを活用し実績をつくつていかなければなりません。このため、いままで男子だけの仕事だつたものでも婦人が働ける職場は開放させるとか、より責任ある仕事につけるようにするなど、能力開発のできる仕組みや制度の検討をすすめます。

男女同一価値労働・同一賃金を実施させるためには、このような機会均等をはかることとし、婦人が積極的にそれを活用することが重要

です。

具体的な活動は、各組合の実態に差がありますので、組合員の要求を反映し単組ごとに対策をたてます。

- 全織本部は情報提供や指導にあたります。
- 婦人自身が積極的に登用制度の活用をはかります。
- 登用制度や職業訓練ならびに技術教育の男女機会均等をはかります。
- 情報交換や研究会を開催します。
- 技能研修会などへの参加と情報提供をはかります。

4 母性を保護し、保障するために

- (1) 日本の婦人労働者は、平均年齢（30.2歳）をみてもわかるとおり、10代～20代までの若い人たちと、既婚者であつても20代～30代で子供を生みつつ育て働く年代が中心となつています。

しかし、母性を守るための制度は労基法の生休、産休、育児時間があるだけ、それも法で定められた以上の条件をとっているのは生休の賃金保障ぐらいで、それも100%保障は少なく、多くは50%か60%でいどです。婦人が働くことによつて母体をこわし、異常出産をおこした例は過去に多く、このため妊娠、出産でやめる人が大部分です。

- (2) 婦人労働者が妊娠、出産、育児の責任をもっていることは、単に個人的な意味だけでなく、明日の世代を生み、育てるという社会的な意味と役割をもっているわけです。今の日本では経済成長や産業開発が急テンポで進んだわりに人間福祉は大きくたちおくれしており、とくに母性保護に対する配慮は精神的肉体的に依然として個人の負担が大きく、このためいろいろなひずみが生まれています。既婚者を雇う場合は、妊娠、出産、育児という問題にぶつかるのはわかっているのですから、企業の責任で、もつと実態に合つた母性保護の制度や対策がすすめられなくてはなりません。同時に婦人自身もこの問題に関心を持ち、それらの主旨にそつて諸権利を生かすことが大切です。

(3) 当面、わたくしたちは、つぎを目標にそれぞれ職場の実態にあわせ、労基法改正や労働協約改訂闘争、母性保護に関する諸法律の改正、さらに婦人健康月間などの時期をとらえ、母性保護制度の前進をはかるための対策と活動をすすめます。具体的な要求の組み方、諸制度の内容については執行委員会で決定し、各部会、単組の協約闘争のなかで少なくとも一つ以上はとりあげ現行の条件を上回る制度の実現をはかります。(以下の目標は同盟の労基法改正の目標にそつたもの)

① 生理休暇について

(イ) いままでの全職同盟の指導方針(39年中執決定)にそつて対処します。

(ロ) 賃金保障は最低第1日目100%、第2日目以降は既得権を確保し、よりよい条件を獲得するよう努力します。

② 産前・産後休暇について

(イ) 産前・産後休暇を前後8週間ずつとし、通算できるようにします。

(ILO95号勧告による)

(ロ) 賃金保障、出産費などは社会保障で負担するよう運動をつづけます。

(ILO103号条約の批准運動)

③ 育児時間について

(イ) 育児時間は労基法66条よりも午前午後各15分ずつ延長させ、午前午後各45分ずつとします。(現行各30分)

(労基法改正運動)

(ロ) 賃金保障は企業負担とします。(ILO103号批准促進)

④ つわり休暇について

つわり休暇を要求します(労基法改正運動とあわせ)。すでに民間労組ではかなり普及しています。これから妊娠、出産する婦人の

多い全職としては当然の要求として行ないます。目標はつわりの時期（妊娠2～3カ月頃）として2週間分を確保、有給とします。

⑤ 通院休暇について

通院休暇を設けます。45年4月1日から人事院では公務員女子職員に「通院休暇は母子保健法の主旨からいつてあたえるべきである」との通達を出しています。民間の事業場に働く者も当然、この主旨は適用されるべきです。

とくに医学・専門家によつても通院休暇の必要性はみとめられ強調されていますので、法的に義務づけられている次の期間を目標とします。

(イ) 妊娠7カ月は4週間に1回

(ロ) 妊娠8カ月～9カ月までは2週間に1回

(ハ) 妊娠10カ月から分娩までは1週間に1回

⑥ 育児休職制度について

育児のために、一時仕事を中断し、育児に専念したい人のために設ける制度ですが当面つきを目標とします。

(イ) 期間＝3年とし、半年ごとのきざみで本人の希望に応じて復職できるようにします。

(ロ) 賃金保障＝3カ月ぐらいの期間は60%保障としますが以降は無給とします。

(ハ) 昇給、賃上げは復職の時点で保障されます。

(ニ) 原則として職場復帰しますが本人の意向を尊重します。

(ホ) 健保、失保などの改正をはかります。

5 保育所、授乳所づくりのために

(1) 婦人が安心して働ける環境づくりとして、保育所は絶対不可欠な条件です。

政府や地方自治体の公共保育所はまだ絶対数が足りず、このため働けない主婦もたくさんいます。地域社会のなかで保育所づくりを

要求すると同時に、少なくとも乳幼児をもつ婦人組合員がいる事業所では、福祉設備として保育所をつくらなければなりません。設備内容や保母の人数、資格などはできるだけ公共保育所（認可保育所）に準じたものとし、安心して子供をあずけられるようにします。また民社党議員と提携して、居住地にもつくる運動を並行して行ないます。

- (2) 授乳所には、乳児をもつ婦人組合員が育児時間（労基法第66条）に授乳できるよう事業所内に設備しなくてはなりません。

また設備内容については、冷暖房をはじめ利用者の安全衛生などを十分配慮した静かな場所に設置すべきです。

（保育所、授乳所の設備基準などについての指導方針は別途に作成掲示します）

<注>労基法第66条（育児時間）の実効を確保するため「大規模の事業所にはできる限り託児所を設置するよう指導すべきである。」

（昭和22年9月13日基発17）との通牒が出されています。

6 婦人の教育の場をひろげ、行動力を養うために

- (1) 婦人の教育といつても基本的には男子とちがつたものではありません。社会人教育も組合員教育もその根本は、現代社会に生きるわたしたち労働者の、人間性を高め、組織労働者としての誇りや義務・責任感、連帯意識を育て、よき人間形成をはかることにあるからです。
- (2) 全職の組合員は親元をはなれて寄宿舎生活をしながら働く若い人が多数を占めており、心身ともに成長期にあり、一番大事な時期です。共同生活における日常のエチケットやルール、交際のあり方、人間関係、生活管理、健康管理などの社会人としてのあり方の教育など、生活指導は重視しなくてはなりません。

最近はや若い人たちの意識の変化、欲求の多様化によつて、寄宿舎制度や自治会活動に変革を求める声が高まっています。寄宿舎近代化闘争をさらに推進し、他から管理される生活でなく、自己管理する生活

へと物心両面の改革をすすめていくなかで、社会人としての教育訓練を行ないます。

- (3) 通勤、未婚、既婚をとわず婦人労働者は、現在のわたくしたちの労働や生活、組合、自治会などの諸活動と将来の生活がどうむすびつくか、婦人労働者としての将来への展望にたつた教育が必要です。とりわけ、婦人の人生設計（ライフ・サイクル）とも関連させた、新しい時代に生きる婦人として、組織労働者としての教育を重要視しなくてはなりません。

- (4) 婦人はとかく消極的で男子依存になりがちです。これを打破するためには女でもやればできるのだ、という自信を引き出すような日常の実践訓練が必要です。また、婦人特有の問題である母性としての自覚と認識を高めなくてはなりません。

以上のような諸点に留意しながら当面、次の活動にとり組みます。

（主要活動の7、教育宣伝、文化活動8、婦人対策の項参照）

- ① 全機本部の教育体系の改定充実をはかります。
- ② 婦人リーダーの育成をはかるため、各級、関係機関の行なう研修会、講座等に婦人が積極的に参加します。
- ③ 寄宿舍近代化方針にもとづき寄宿居住労働者の生活指導と教育を充実します。
- ④ 「婦人の集い」をはじめ組織内外の交流、学習の機会をひろげ、教育、訓練を行ないます。
- ⑤ 若年者の多い産地等に対してはとくに地域社会の協力を求め、よいかんきようづくりとあわせ生活指導や教育を行ないます。
- ⑥ 定時制高校や短大等で学びつつ働く人たちの意見を各級機関に反映し、労働と勉学の両立がはかれるようにします。

Ⅱ 当面の活動について

1 婦人の活動組織と婦人対策機構を各級機関につくる

毎年ひらかれるブロック別青婦活動家会議や県支部、部会の地域交流などに参加した婦人たちはたくさんいます。しかし職場にもち帰つても活動を組織的にひろげる機構がつくられていないと、せつかくの学習や経験交流が個人のものだけにとどまつてしまいます。

婦人の卒直な声を集約し組織的に積み上げ、対策を執行機関に反映させていくために、各級機関の婦人の対策機構と活動組織の充実強化をはかるとともに組織機構のないところはこれを設置します。

(1) 婦人の活動組織について

- ① 婦人が組織的な活動に参加し、訓練をうけるチャンスをつひろげ経験を積み、婦人にありがちな引込み思案をなくすため、まず、身近なところで婦人どうしが集まつて気楽に話しあい、活動する場をつくらなくてはなりません。すでに組織が確立されているところは多くの成果をあげています。
- ② 職場や寄宿舍にはたくさんの問題があり、また個人的にもみんな大小をとわずなやみをもつています。職場の問題は、友達がいない、相談相手がほしい、恋愛や結婚のチャンスが少ない、といった若い人たちのなやみ、さらに子供の保育や進学の問題でなやむ既婚者もいます。こうした問題について、解決をはかるためには、婦人どうしが安心して気楽に話しあえるなかまでなくてはなりません。
- ③ わたくしたちの活動組織は、なによりもわたくしたちの心と心をつなぐ場でありたいものです。なかまづくりから出発して、ひとりひとりのなやみや意見が集約され、組織的に解決をはかることができるようにするため、各級機関に婦人の活動組織をつくります。

(2) 婦人の対策機構について

婦人対策は、男子とちがつた「婦人であること」からくる問題について婦人の声を集約し、対策をたて、執行部全体の責任で解決をは

かる機関です。現状のわたくしたちの実状をみると、主としてつぎの問題の対策が必要です。

- ① 雇用、賃金、労働条件など法で保障されている権利を守り高めること。
- ② 若い人の生活指導（とくに寄宿舎居住者）や教育、訓練など人間形成に必要な対策と活動を行なうこと。
- ③ 婦人に対する差別や偏見をなくし機会均等をはかること。
- ④ 婦人の自主性を高め、組合の諸活動、地域社会の活動へ積極的に参加をはかること。
- ⑤ 母性の保護と保障をはかること。
- ⑥ 仕事と家庭責任の両立をはかること。
- ⑦ 活動家の養成をはかること。
- ⑧ 友誼組合、友好婦人団体との交流や連帯行動を行なうこと。

これらの問題は、組織の執行機関にのせ、執行部全体の責任で解決をはからなくてはなりません。

2 各級機関における日常活動の強化と拡大をはかる

(1) 職場における活動の強化拡大

わたくしたちの活動は、まず働く職場や生活の場をもとにしなくてはなりません。各級機関婦人の組織を土台に懇談会や集会をひらいたり、問題によつてはアンケートや調査を行なうなどして、婦人の意見をまとめ、執行機関に反映します。また総点検、総学習、苦情処理などの活動に積極的に参加し労働協約、労基法などの徹底をはかり、組合員としての権利と責任の自覚を高めつつ、働きやすい環境づくりに婦人みずからがとりくみます。

(2) 地域における活動の強化拡大

また、自分の支部や単組だけにこもらず、県支部を中心とした地域の働くなかまとの交流をはかります。また、郷里をはなれて寄宿舎生活をする若い婦人たちの生活指導や教育、なかまづくりなどをすすめます。さらに保育所づくりやPTA活動、家事、育児の援助対策など社会的、政治的な解決を必要とする問題が多くあります。県支部の婦人活動組織を中心に各組合の代表があつまり、婦人の集いや懇談会を

もち、各職場の情報交換や経験の交流、職場見学、共同学習、文化レクリエーションなどを行なうなかから、共通の問題をひき出し、各単組支部、職場の活動に役立たせます。

また、地方自治体、地域社会などに対する要求や関係機関との協力をつくるなど、同盟や他産業の婦人労働者、友好婦人団体とも協力し、地域での連帯行動を強めます。

(3) 全織の統一的な運動

① 婦人月間（４月）

婦人週間（４月１０日～１６日）を中心に「全織婦人月間」を行ないます。

月間中は学習と交流活動、他労組、友好組織との連帯行動を行ないます。また、同盟、日婦、民社党などと共催する中央・地方の「婦人の集い」に参加し、問題解決のための連帯行動を強化します。

② 婦人健康月間（９月、１１月）

健康を守り、母性保護対策を強めるために「健康月間」を行ないます。作業条件や職場環境の改善、母性保護制度の運用などについての点検とあわせて、とくに若い婦人組合員の母性を大切にする教育などを行ないます。

③ 全織婦人の集いの実施

職場ならびに寄宿舎における問題や意見を集約し、その問題の解決促進をはかるため、年一回集会を実施します。

3 リーダーの養成と後継者づくりを行なう

(1) 各級機関の研修会、リーダー養成講座への積極的な参加

婦人は勤続が短いせいもあり、また、既婚者は家事、育児の負担があつてとかく組合活動への参加もにぶりがちです。このため各組合では婦人役員になり手が少なく、組合全体のなやみとなつています。役員の交替がはげしければ、それだけ活動は伸びず組合全体の発展にも影響します。

しかし、また、たとえ短期交替であつても、婦人組織がしつかりとつくられ、活動がすすめられていれば、後継者がつぎつぎとバトンをうけつぎ、組織としての活動は定着し前進します。各級機関の研修会

やリーダー養成講座に婦人が積極的に参加し、リーダーの養成を行っています。

(2) 日常活動を通じてのリーダーと後継者づくり

「活動のないところに活動家は育たない」といわれるように、なによりも日常の活動がリーダーを育てる大切な土壌です。そして、なかまのはげましや協力など、連帯の力強さによつてこそ、わたくしたちの活動への意欲は高まるのです。婦人の組織をつくり、婦人どうしがはげましあい、勇気づけをしあうなかからリーダーや後継者を育てます。

4 婦人の各層別の対策を強化する

全職同盟の婦人組合員は年代的にも、また職種の上でもさまざまな層が集まっています。郷里を遠くはなれて寮生活をしながら働く人、定時制高校などに学びつつ働く人、また結婚までの短期労働と割り切っている人、結婚後も共働きをつづける人、家事、育児など家庭責任と職場を両立させている人、さらにパートタイマー、臨時工などさまざまです。

当面の活動として、全職同盟をはじめ各級機関で各層の問題を掘りおこし、各年代を通じた共通の問題はなにか、また各層別の問題はなにか、を明らかにし対策を強化します。

(1) 各年代層別の問題の掘りおこしとその対策

- ① 年少者の問題と対策
- ② 定時制や通信高校、短大等で学びつつ働く者の問題と対策
- ③ 青年労働者（女子）の問題と対策
- ④ 既婚婦人の問題と対策

(2) 職種・業種などのちがいがらくる問題の掘りおこしと対策

- ① 生産工場で働く者の問題と対策
- ② 本社・営業所など事務部門で働く者の問題と対策
- ③ 流通部門で働く者の問題と対策

全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）

1971年度青年婦人活動計画

－1971年3月青婦集会討議資料より抜萃－

I 青婦活動の取り組みについて

- 1 青婦活動は単に青年婦人の要求を充たす活動を行なうのではない。労働組合をより強化発展させるための活動推進体としての重要な役割をもっている。そのため組合全体の統制下にあることは言うまでもない。反面、統制下における自主性が発揮されることにより、一層活潑化されることも重要視されなければならない。
- 2 青婦活動を行う場合、青年のもつ特質を生かす活動が必要である。青年が完成途上にあり、将来大きく成長するという期待から、学習教育活動を展開し、創造性と行動力を持つことから文化体育活動を展開し、母性は社会全体として守るべきであるとの立場から婦人活動の展開を行う必要がある。
- 3 青婦活動は組織的に展開しなければならない。その場合、青年婦人のもっている全般的諸問題を扱うため、他の専門部との連携協力の下に行うことが大切である。
- 4 職場にあるクラブの育成のために努力する必要がある。そのことが、我々の活動を助け、組合の発展にも役立つからである。

II 具体的な青婦活動について

1 結婚資金10万円獲得の活動

青年婦人が結婚する時は多額の費用がかかることは周知の通りだが、我々その一助として結婚資金を獲得していく。

従来の方針である「結婚資金10万円の目標を設定し、これを3年間で実現するため、第1年度3万円以上、第2年度5万円以上、第3年度10万円の達成をはかる」を継続して進める。

2 持家制度推進の活動

若い人達が結婚する場合、あるいは現在住宅に困っている人達は多い。これらの解決のため、持家制度を推進しよう。

(1) 持家制度を確立し、低利の住宅資金貸付制度の実施をはかる。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早期実現をはかる。

(2) 現在実施している組合は、内容改善の努力を行っていく。

3 有給休暇の拡大

(1) 有給休暇の完全消化と人員確保の斗いを進める。

(2) 休暇の最低基準は10日にし全体の基準の引上げをはかる。

(3) 初年度においては、1カ月以上勤務者は3日、6カ月以上は6日（重複はしない）の休暇獲得に努力する。

4 学習教育活動

組合において学習教育活動は重要である。この活動を通じて、青年の質を高め活動家を育成し、組合活動の強化発展を期するために積極的に進めよう。活動は教宣部など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も教育の配慮を行う。

(2) 各組合員における学習会の講師などは本部であつせんする。

(3) 視聴覚教育などもとり入れ、学習活動を盛りあげよう。

5 文化体育活動

青年のもつ創造性と行動力を活用するために、文化体育活動を積極的に推進しよう。さらに職場や社会における疎外感の解消と明るい人間関係の確立、余暇の有意義な活用のためにレクリエーションを含めた文化体育活動を組織的にすすめよう。

(1) 各組合では文化体育活動を巾広くすすめる。また、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。

(2) 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あげる。

行事を行う場合は、近くの友好組合に呼びかけて交流をはかつてい

く。

(3) 各組合で行なわれた行事の内容は本部に報告し、本部は機関紙に紹介していく。

(4) 本同盟が行う行事には積極的に参加し、また、中央同盟、地方同盟、全文協などが行う研修会には積極的に参加してリーダーの養成につとめる。

6 婦人活動

婦人のもつ特質を生かし、能力を開発し、母性を守る活動を力強く展開する。さらに、婦人が出産しても働ける環境作りに努力しよう。

(1) 同一価値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っていく。

(2) 母性保護のため、有給の生理休暇を制度化し、完全実施を達成する。

① 現在無給、あるいは完全保障でない組合は、一來潮時に最低2日は、賃金を100%保障させる努力を行う。

② 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、完全にとる活動を進める。

(3) パートタイマーの婦人の労働条件にも配慮を行う。

(4) 婦人の能力を生かすためと、労働力確保のため、託児所の設置や育児休職（6月－3年等）制度確立に努力する。

(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) 組合では、生花、料理教室など設けて、婦人活動を活発にする。

(7) 「お産の費用は健保で」の運動はさらにおしすすめる。

7 社会活動

我々は社会の一員であり、明るい住みよい社会作りや、地域の民主化、善意の諸活動（ボランティア活動）を行うことは意義がある。

また、「献血運動」「助け合い運動」など青年婦人が中心になつて活

動を展開しよう。

8 青婦人の交流強化

食品労働者の連帯感を強め、青婦活動を強化発展させるため、連携を深め交流をはかろう。

(1) 各地方食品を中心とした青婦活動にとりくみ、具体的行事の実行をはかる。

(2) 各組合では諸行事を行う時は、出来るだけ他組合に呼びかけを行うなどして青婦人の交流を強めていく。

(中立労連)

全国生命保険労働組合連合会(生保労連)

1971年度運動方針

—1971年10月青婦合同第3回定期大会議案書より抜萃—

I 生活と権利を守るたたかい

1 大幅賃上げのたたかい

- (1) 大巾賃上げ
- (2) 企業間格差の縮小
- (3) 男女差・学歴差の撤廃
- (4) 中途入社 of 賃金体系の改善
- (5) 不当な差別をもたらす職務・職能給に反対
- (6) 法内残業料の100%率化

具体的には要求作りのなかで統一基準に反映させるため、次の活動を推進する。

① 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。

- ② 各単組においても、青年婦人部が職場の声をほり起す活動をする。
- ③ 春闘中の情報交換、ブロック交流会、代表者会議を通じて経験交流を行う。
- ④ 戦術強化のための交流を行う。
- ⑤ 春闘終了後は総括を行い、成果と欠陥を明らかにする。

2 母性保護運動

母性保護の生保の実態は、資料の部分をもてもわかるように、生理休暇制度では完全有給化されている単組は9単組、制度化されているが賃金カットのある単組9制度化されていない単組2となつています。

昨年は春闘の中で、生保労連統一要求基準の1つとして母性保護要求がもりこまれ、一定の前進を勝ち取りました。

しかし、各単組とも一斉にとりくむという事は、非常に難しくなかなか共闘が組みにくくなつています。

生保は、他単産にくらべて母性保護の運動は遅れているのが現状です。し、制度にしても、育児時間の問題、通院、つわりの休暇までは、運動として進めていけない状態です。

昨年の母性保護月間の際に実施した、アンケートそして月間の取りくみについての反省をもとに、今年度の運動をすすめていきたいと考えます。

現在、私達の職場では、人員不足による労働強化に悩まされ、指定休日制が実施されている職場では、休暇がとりにくいという点も少しずつあらわれています。

又、外部からの攻撃として、東京商工会議所が労働省に対して、労基法の母性保護規定は、女子に対して過保護であるからあらためるべきであり、このまゝではいつまでも婦人の地位は向上しないという意見を提出しております。

又、生保の職場は、支社、営業所が広い地域にわたり営業所の中でも、1名の事務員しかいないという職場もあります。

この様なところでは、生休などとれていないのが現状ではないでしょうか。

この様に増々厳しくなる職場の中では、私達婦人が、本当の意味での母性保護を理解し権利が守られるような職場環境を確立していく事が必要です。

- (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) 妊娠中の通院休暇を10日有給で
- (5) 妊娠中の時差出勤1時間を有給で
- (6) 妊娠中の労働の軽減と交代要員の雇用
- (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。
- (9) 0才児育所を設置する運動をおし進めよう。

以上の統一要求スローガンは今後私達が、いつまでも働きつづける為の最低必要条件です。

各単組とも、母性保護の運動のすすめ方、取り組み方等実状が異なるなかでも私達の健康を守り、次代の労働力を育てるという大切な役目とその為の機能をもっている婦人にとつて欠くべからざる目標ではないでしょうか。

生保労連という連合体組織の中でも、この母性保護運動は、共通の認識のうえにたつて各単組が、共闘体制を組み運動を拡大しなければ、大きな前進はうまれられないでしょう。

具体的運動方針としては

- ① 昨年のアンケート結果をもとに、ブロック交流会、学習会を通じて、母性保護の必要性和真の目的を浸透させてゆく。

- ② 春闘要求の中で母性保護要求を組み入れる活動を行う
- ③ 母性保護月間を設け全単組が何らかの行動を起し共闘を進めながら月間を盛りあげる
- ④ 各単組婦人部長を中心に継続的な母性保護活動を進めていく。
- ⑤ 各単組の実態を把握したうえで、各単組とも、単に生休ではなくあらゆる母性保護規定の賃金カットのある単組は、なくす方向に、母性保護の制度のない単組は、制度をつくる方向へ、権利を拡大する運動を進める。

3 合理化対策

この2・3年、配当の自由化、責任準備金の積増し計画など、企業間競争は、ますます激化してきています。

経営の効率化、事務能率の向上、経費節減などの名のもとに、私達の職場は、労働強化をしいられてきています。

4・5年前迄は、他産業に比較して、就業時間が短かい点で働きやすい職場であつたのが、最近ではどうでしょう。

事務量の大幅な増加、新入社員の減少、退職者の増加、補充のないなど、労働強化の著しいなかで、1・2年で職場に失望して退職してゆく人が増えています。

職場に残つた人々は退職者の補充の充分なされない状態で、恒常的な残業をしなければ、仕事を消化しきれない現状です。手がしびれる、肩がこる、視力低下がはげしいなど、体の変調を訴える人が多く出てきています。

また、今迄は、機械部門に見られた「頸肩腕症疾群」「肩症炎」など職業病が私達の職場に多く現われ、大きな問題として、クローズ・アップされてきています。

私達職場に働く者は、働く者の権利と人間性を正しく主張し、明るい働きやすい職場作りのため、職場の中で大勢の人々が問題点についての

話し合いを進め、企業側と闘つていかなければなりません。

また企業内の問題としてでなく働く者全国の問題として、取りあげ、他産業との交流などを行うことにより、運動を拡大、前進、浸透させることが、必要ではないでしょうか。

青婦人部として具体的には

1 労連の各単組への指導性の強化をする。

労働実態、健康調査アンケート集約

情報交換の場を多く持つ。

2 人員要求

退職者が多く出ているにもかかわらず、欠員の補充がなされない職場の多い中では、労働強化、残業の慢性化など、職場環境は、ますます悪化しています。職場の人達が話し合いを重ね一致団結して立ちあがり正しい人員配置を要求することが、必要です。欠員補充は、臨時アルバイトやパートではなく正規職員であることは言うまでもありません。

3 機械従事者の労働条件の改善

機械従事者については、その作業の単純な事と、手先だけの作業による多量の事務量によることから、労働強化はすぐに健康破壊となつて、現われる所であるため、労働条件の改善については、一時的なその場しのぎの対策ではいつまでたつても、機械従事者の健康はおびやかされているということになります。

この部門においては、特に定期的な健康管理を行なつたり、休憩時間、休憩室などを設けるなど、職場を働きやすいようにするために、十分な考慮が必要です。

具体的には

懇談会、健康調査アンケート

本部合対部と、共に労働条件改善の指導をする。

機械部門の小会社との交流、労働条件の改善

4 職業病について

職業病については、昨年大和生命の労災認定に続き、第一生命の中で、個人的にはあるが労災認定を勝ちとつたり、第百生命では現在会社側より、労災認定の申請中であるなど、運動は前進してきていますが、まだ、一部分だけであつて、職業病の問題は、大きな範囲に広がっている現在、認定闘争だけでなく、さらに一步前進した、真の原因追求と予防対策をたてるなど、運動をさらに進めていかなければなりません。

今や職業病は、機械部門だけでなく、一般事務職（索引関係、カーボン伝票書き、端末機「単上電算機、会計機」）の中からも、罹病者が多く出てきていることから職場全体の人々に、職業病の知識と予防対策を、指導していくよう努めます。

更に問題点が、表面化せず、単組内で断ち切れることのないよう、単組交流を活発に行ない実情交換を通してお互いに解決の道を見つけていきたいと考えます。

具体的には

- (1) 健康調査アンケートの実施
- (2) 定期健康検診の呼びかけ
- (3) 休憩時間延長の要求
- (4) 休憩室の設置、充実
- (5) 有休休暇、生休の安全取得、夏期連続休暇を得る
- (6) 時間内通院時間の獲得

また、週休2日制については、時間、延長や、労働強化が出てきている点から、もう一度深く考え、具体的に考えていきたいと思つています。

5 支社、営業所出先機関の労働条件の改善

支社、営業所等の出先機関の問題は、各単組とも、問題意識をもち、要求もでているものの、生保労連全体の運動として盛りあがりを欠いている現状です。

又単組ごとに実態が異なり、機関に働く職員は外勤身分だつたり臨時雇用や嘱託身分となつている状況です。

この問題は、内外統一された生保労連でなければ、解決する事が出来ないといつても言いすぎではないでしょう。

青婦人部では、昨年は、具体的に何ら取り組むことが出来ませんでした。

しかし、指定休日制が実施されたり、多くの権利が拡大されていく中で支社、機関では、残業が増えたり、休暇が取れなかつたりしていく現状を少しでも改善する必要があります。

青婦人部として具体的には、次の様な取り組みをしたいと考えます。

1. 各単組の支社、機関の労働条件、環境等実態調査
2. 機関に働く人の懇談会の実施と要求の把握
3. 各支部と協力体制をもち、実状交換をする

Ⅱ 学習教宣活動

1. 私たちは日常活動の中で多くの矛盾と問題をかかえながら生活したり活動を進めてきているわけです。

こうしたなかで単に実情を知り交換しあうというだけではなく、活動を進めていくうえで、その基礎となる、学習という事は欠かせないものです。

又昨年定期大会の席上提起された持ち回りの学習の開催については、今年度は計画的にとりくんでいきたいと考えます。

予算が年々に縮小されていく中では、あらゆる意味で各単組への呼びかけ協力が必要です。

- 2 教宣活動は、組合員の意識の向上又闘いの輪を拡大し、一単組でおこつた問題や闘争を、生保労連全体の問題にしていくうえでも欠かせないものです。

春闘の際の情報交換、職場の実態、合理化の進行度とあらゆる意味で、運動の基礎となるのがこの教宣活動です。

青婦人部としては、昨年はほとんど東京中心の活動になりがちだつたこの活動を、県支部まで拡大し、各単組又県支部と連絡を保ちながら、報告やニュースの交換を、積極的に進めていきたいと考えています。

具体的には次の様な取組みを行いたいと思います。

1. 青婦通信の発行（年2回）
2. “ ニュースの ” （春闘時又、県支部の活動実態等）
3. 文化活動、学習講演会各種行事集会への参加要請ピラ
4. 教宣担当者会議の定例化
5. 持ち回り学習、講演会の実施（2ヶ月に1度位）
6. あらゆる機会を通じて学習雑誌の普及と参考書資料の紹介

Ⅲ 文化活動 一略一

Ⅳ 組織強化について 一略一

Ⅴ 平和と民主主義を守るたたかい 一略一





