

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



## 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、主な労働組合の運動方針（婦人部等の活動方針も含む。）から婦人に関する対策を抜粋したものであるが、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があるので、取扱いは部内限りの業務参考資料とした。

1972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	15
日本労働組合総評議会（総評）	15
日本教職員組合（日教組）	21
全通信労働組合（全通）	32
国鉄労働組合（国労）	36
全日本自治団体労働組合（自治労）	42
全国電気通信労働組合（全電通）	48
全専壳労働組合（全専壳）	57
日本私鉄労働組合総連合会（私鉄総連）	71
全日通労働組合（全日通）	76
全日本労働総同盟（同盟）	89
全国織維産業労働組合同盟（全織同盟）	93
全国食品産業労働組合同盟（全食品同盟）	104
中立労働組合連絡会議（中立労連）	108
全国生命保険労働組合連合会（生保労連）	108

## I 主要労働組合の婦人対策の重点

### (総評)

総評 1971年度運動方針の基調は、昨年度の方針にもられた理念注)を基本的に踏しゆうし、今年度はその具体的な行動強化を集中的に追求している。

#### 注)昨年度の基調の要旨

① 賃金闘争をもっと大巾に引上げていくこと。② 時間短縮や定年制の延長をかちとっていくこと。③ 合理化反対のたたかいをつよめ、労働条件改善の決定権を労働組合がもつこと。④ 公害、物価、税金、老令保障など全国民にかかわる問題にもっと力を入れ、たたかいを拡大していくこと。⑤ 沖縄、安保の問題を中心に反戦平和のたたかいを強化すること。

この一環として、婦人対策の強化を、1971年度総評運動方針の中で、次のように掲げている。

#### 婦人対策の強化

婦人対策は新たな観点での検討が必要になっている。70年代前半の政府および独占資本の主要な課題のひとつは労働力問題であるが、とりわけ婦人労働力の低賃金労働市場への大量進出を促進することである。今日婦人労働者は1096万人となり、全雇用労働者の33.2%に達している。とくに近年新規学卒者よりも家庭主婦が著しく増加しており、今後もこの傾向はつよいであろう。いわば60年代の若年労働者の低賃金利用は、70年代にはパート雇用や家内労働の激増にみられるように婦人労働力のそれにとてかわられつつあるといっても過言ではない。

その端的なあらわれは、70年10月東京商工会議所が労働省に意見書を提出して以来とみに顕著になってきた労基法改悪の動きである。労働時間(労基法61条)深夜業(62条)就業制限(63条)などの制限緩和は形式的には婦人労働者の職域拡大、能力開発をキャッチフレーズにしながら、実

質的には婦人労働者の社会的保護を骨抜きにし、低賃金、長時間労働、差別雇用をより一層量的に拡大しようとするものである。

職場とりわけ民間企業においては、つよまる労働強化の中で、若年定年制、結婚や出産による退職勧奨はもとより、生理休暇のしめつけ、母性保護の軽視など働く婦人の権利侵害が公然と行なわれている。婦人労働者の職域拡大は保育問題などの社会的環境の劣悪、職場でのしめつけなどで事実上制限されており、大多数はますます労働力として代替可能な低賃金、単純労働、不安定雇用の労働者群として勤らかざるを得なくなっている。パート労働者はその典型である。

このようにみると、労基法改悪反対をはじめ今日の婦人労働の諸問題を単に婦人部の問題として位置づけるのでは不十分であり、労働組合本来の活動や運営の中で解決されていかなければならない。そのためには、婦人労働者は、独自の活動を強化、推進し婦人活動家の育成、婦人部活動の改善強化など主体的力量をつよめるとともに、労働組合は、機関への婦人の登用、パートの組織化などをはじめ、婦人労働者の要求および活動が組合全体の運営および活動に十分に反映できるよう努めていく。

以上のような立場から今年度はつぎのような具体的活動にとりくむ。

- ① 男女の差別賃金のはじめ、初任給からの同一労働、同一賃金の実現、ILO条約100号の完全実施
- ② 若年定年制、結婚、出産による退職などの実態を調査、点検し、反対運動を強め、職業と雇用の差別をなくすため ILO条約111号批准の運動を進める。
- ③ 政府の労基法改悪をめぐる動きを監視改悪阻止のための諸行動をつよめる。また母性保護運動をつよめる。
- ④ 乳、幼児、学童保育所設置の運動をさらに促進する。このため各地評に保育所づくり推進委員会（仮称）を設置する。
- ⑤ パート労働者の組織化を強めるため、実態調査と経験交流の会議を開催

する。

- ⑥ 婦人学習センター（仮称）を設置し、活動家の育成強化に努める。
- ⑦ 地区労、県評の婦人部活動の強化にとりくむとともに、婦人労働者の共通課題については、組織の別なく呼びかけ共同活動をすすめる。
- ⑧ 沖縄返還にともなう沖縄の婦人労働者の諸問題に積極的にとりくむ。

日教組では1971年度運動方針のなかで ①賃金・権利闘争 ②教育権力支配を排除し、民主教育を確立するたたかい ③労働者連帯のたたかい ④「核も基地もない」沖縄無条件返還と安保条約廃棄、平和と民主主義を守る闘い ⑤組織の強化と拡大のたたかい を活動の重点として、その目標を次のように掲げている。

- 1 賃金引きあげ、生活を守るたたかい
- 2 教職員・定員増、父母負担解消、高校全入及び施設拡充、教育予算額増、自治体のたたかい
- 3 社会保障を確立するたたかい
- 4 労働基本権奪還、権利の拡大と労働条件改善のたたかい
- 5 民主教育を推進するたたかい
- 6 平和と独立・民主主義を守るたたかい

この一環として、婦人対策の強化を、1971年度運動方針の中で、次のように掲げている。

#### 青年・婦人活動の強化

- (1) 青年・婦人の運動を強化するため、各級機関で青年・婦人を結集した学習活動を強化するとともに組合民主主義の確立をはかり、組合運動への積極的参加を求めます。
- (2) 青年・婦人の活動を強化するため、県段階での青年・婦人部長の専従体制の確立をはかります。また日教組青年部長の専従体制を確立します。
- (3) 青年の平和と民主主義を守る運動の中核的役割と任務を明らかにし、

活動を強化します。

そのため、青年労働者研究集会、平和友好祭運動など他団体や国際団体との連帯活動を発展させます。

(4) 婦人教育労働者の増加にともない、婦人教育労働者の働きよい職場環境、条件をつくる運動を積極的に推進します。

とくに職場闘争として「更衣室」「育児室」の設置など職場環境の改善、保育所設置、育児時間、「育児休暇」などの要求実現を全組織の課題としてとり組みます。

(5) 婦人は平和と民主主義を守る運動の重要な扱い手です。そのため婦人組合員の学習活動を強化するとともに、地域における母親や他団体との提携活動を組織的に保障し、とり組みを進めます。とくに母と女教師の会を地域段階で日常的に組織することに努力を集中し「教育を守る市民会議」の運動の一環として発展させます。また働く婦人の集会・総評主婦の会、母親大会などのカンパニア活動、国際連帯活動にとりくみます。

**全通** では1971年度の運動の重点、目標として、次の項目を掲げている。

1 ゆたかなくらしづくるために

- 賃金引上げのたたかい
- その他の基準内賃金の改善
- 賃金体系改善のたたかい
- 最低賃金制を確立するたたかい
- 基準外賃金を改善するたたかい

2 労働条件をよくし働きやすい職場にするために

- 合理化に対するたたかい
- 労働時間短縮のたたかい
- 私たちのいのちと健康を守るたたかい
- 労働協約改正のたたかい

- 職場を近代化し明るい職場をつくるたたかい
  - 特定局近代化のとりくみ
  - 郵政省のレクリエーション施策を通じての余暇管理にいかに対処するか
  - 郵政省の「訓練」にいかに対処するか
  - 日廢全局実施のたたかい
  - 邮便集配、電配請負者の労働条件改善のたたかい
  - 福祉事業団および共済支弁組合員の労働条件の改善
- 3 労働者の権利を確立し、労務政策をかえさせるたたかい
- ストライキ権奪還
  - 団交権を確立するたたかい
  - 組合活動の権利と労働協約を守るたたかい
  - 民主的諸権利を守るたたかい
- 4 組織を強化、拡大するたたかい
- 5 教育・宣伝・文化活動の強化
- 6 全通共済活動の強化
- 7 労働戦線の統一促進と国際労働運動との提携の強化
- 8 平和と民主主義を守るたたかい

この一環として、婦人対策の強化を、1971年度運動方針の中で、次のように掲げている。

- 婦人部の活動をより前進させるための婦人対策強化
- イ、婦人の働く権利を確立するため、合理化攻撃に対決し、雇用確保、職場の拡大をはかる活動を強化します。
- ロ、労働条件向上をめざす要求組織化の活動、職場拡大をめざす職場の把握、新しい要求吸い上げのための活動をすすめます。
- ハ、職場での権利を守り、これを拡大するため、労働基準法改悪のうごきを

つかみ、現協約を完全に守る活動とあわせ協約改正要求への理解と実現のための活動をすすめます。

ニ、婦人独自の要求吸い上げと、それに対する独自性を發揮した行動の組織化として、要求別の横断的な組織化と解決ルートの確立、今までの画一的な活動のあり方を是正し、横の連携を大切にする全員参加の活動方法を階層別対策等とも関連させてすすめます。

ホ、婦人解放をめざす全体的婦人運動へ参加します。

ヘ、婦人部役員、活動家育成、婦人部活動における指導体制の強化をはかります。

**全電通** では1971年度の運動の中心課題を、①組織強化 ②賃金闘争の強化 ③反合理化のたたかい ④政治反動に対する闘いおよび沖縄返還を中心とした反戦平和の闘いにおき、運動の具体的課題として、次の項目を掲げている。

- 1 組織強化の諸活動
- 2 賃金引上げの闘い
- 3 合理化反対闘争の強化
- 4 国民生活を守るたたかい
- 5 反戦平和、沖縄返還協定に反対する闘い
- 6 ストライキをはじめとした闘争体制強化と労働基本権奪還の闘い
- 7 電通共闘の強化
- 8 労働戦線統一に対する取組み
- 9 調査活動
- 10 政治活動
- 11 国際連帯活動
- 12 財政活動の強化

この一環として、婦人対策の推進を1971年度運動方針の中で、次のように掲げている。

## 婦人活動について

全電通は、今までの合理化に対する闘いのなかで、積極的に婦人労働問題に取組み、婦人に関する労働協約の締結、育児休職制度や特別勤務時間制度などをかちとってきました。その結果、婦人の職場の定着には一定の前進がみられますが、職場に数多く存在する公社の目標による管理などの経営施策をはじめとした諸攻撃に対し、怒りをもってたちあがる活動にまではなっていません。

とりわけ、72年秋に提示される「第5次5カ年合理化計画」は、これまでの合理化と同様、婦人労働者に及ぼす影響はきわめて大きく、今後、合理化攻撃は、ますますきびしくなるという認識のもとに、早急に婦人自らが聞える職場体制の確立をはかっていかなくてはなりません。そのために全電通における婦人労働者の実態を平直にみつめ、婦人全体が結束してとりくめる目標を設定し、「自らが考え行動する」婦人活動を推進することとします。

- 1 婦人に関する労働協約の総學習、総実践の活動を強化し、そのなかから婦人全体がまとまって行動できる要求をかけて、全国的な運動を展開していくこととします。とくに、71春闘で取組んだ「生理休暇取得運動」の経験をふまえ、さらに協約やこれにもとづく権利を守る運動を前進させるために、具体的項目を設定し取組みます。なおその項目は全国婦人代表者会議、全国常任委員長会議で意思統一していくこととします。
- 2 この活動とあわせ合理化に対する闘いを職場からつくりだしていくために、全電通の合理化に対する闘いについての歴史を学び、そのなかから当面する「早朝夜間呼問題」「電話運用部門の将来展望」「職域拡大」などの諸課題について、婦人自からのものとして闘いとする体制の確立をはかります。
- 3 常任委員会、職場婦人会議の機能を充実させ、各級組織の執行部と連携をとりあい問題点を克服し、要求を闘いとするなかから組織体制の確立をはかります。

4 労働基準法改悪阻止の闘いをつよめます。とくに、労働省の動きなどからみて、年内が重要な闘いのヤマ場となるので、総評、県評を中心とした「ハガキ戦術」や集会など、婦人労働者の総決起をかちとり、能動的な労基法改正の要求実現にむけて教宣活動をつよめます。

5 記念所、保育所設置運動をつよめます。

とくに、地域保育所設置運動を重点にし地域の働く婦人や社会党との連携をつよめ具体的な要求行動をおこしていきます。

企業内託児所については、現状と問題点をあきらかにし、組織討議をつみ重ね、問題解決のために、取組んでいきます。なお東京、大阪については、関係地本と十分相談しながら、取組んでいくこととします。

6 職場の実態にあった反戦活動をつくりあげていくために「子供に平和の遺産を」などを合い言葉に反戦・平和の闘いを強化します。

とくに秋に開催される「沖縄臨時国会」にむけ、沖縄返還協定の意味するものをきちんととらえた学習と教宣活動の強化をはかり、職場体制をつくっていきます。

7 第3回青年婦人ブロック討論集会を春闘前に開催し、婦人活動の中間総括と常任委員の研さんを深めます。

#### ( 同 盟 )

同盟では、①人間尊重の福祉社会へ ②「参加と創造」の実践 ③転機に挑む同盟の使命、を運動の目標と基調にして、1972年度の活動の重点を次のように定めている。

- 1 活力を伸ばす大幅賃上げの闘い
- 2 週40時間労働・週休2日制の実現
- 3 福祉4倍をめざす活動
- 4 産業政策の新展開
- 5 労働災害撲滅する活動

6 生活と環境を改善する闘い

7 労働基本権の伸長

8 同盟活動の充実強化

この一環として、青年婦人対策活動の強化を、1972年度運動方針の中で、次のように掲げている。

#### 青年婦人対策活動の強化

青年が民主主義労働運動に情熱をもやし、同盟の指導理念と活動を承け継いで意欲的にこれを発展させ、輝かしい次代を築くことができるよう、次の方針のもとに青年婦人対策活動を強化する。

1 労働組合運動への関心と積極的意欲を高めるため、青年男女を対象とする教育・学習の場を増大し、より多くのものに参加の機会を与える。

2 青婦活動の核づくりと次代をになう人材養成のため、体系的に活動家を育成する。

3 産業社会の変化にともなう青年労働者の意識の変化と多様化に対応し  
(1)サークル活動・レクリエーション活動を通じて、情操をつちかい、肉体を鍛え、健全な社会人をめざし、また、疎外されがちな人間性の回復をはかる。(2)青年労働者の意識を正しく把握し、同盟の展開する各種国民運動や地域活動へ積極的に参加させ、その行動力・実践力を組織化する。

4 友好的な諸団体などとの提携を深め必要な社会活動にも積極的に参加できるようにする。

5 職場における壮年・中高年令層とも進んで接触の機会をつくり、相互の理解と協力の上に、働きがいのある温かい職場環境づくりに寄与する。

6 民主主義労働運動と本質的に相容れない諸団体からの青年層動員のための介入を排除し、誇りと確信をもって同盟運動の中核となるようにする。

7 勤らく婦人をまもる ILO条約批准促進運動を強力に展開するととも

に、労基法改定闘争を通じ、男女同一労働同一賃金、女子パートタイム一対策などに積極的に取り組み、職場。社会環境の整備に努める。

- 8 婦人対策活動を充実するために、婦人活動家研修会の開催など、活動家の養成に努めるとともに、婦人の自覚・能力開発に対する教宣活動を強化する。
- 9 婦人の活動組織づくりに力をいれ、構成組織・地方同盟においても「婦人対策委員会」を設置して積極的な取り組みをはかる。

全総同盟では1972年度の運動方針として

- 1 統一賃上げ闘争  
—スト必至の体制で—
- 2 統一時短闘争  
—要求内容を多様化—
- 3 雇用を守り、産業対策を強化する闘い  
—労働者の犠牲を排除—
- 4 生活環境を守る政治活動の強化推進  
—高福祉社会実現へ—
- 5 総選挙闘争の推進  
—民社拡大に総力を—
- 6 組織改革  
—組織統合や財政確立—
- 7 労働戦線の再編・統一  
—積極的に参加・推進—
- 8 婦人対策活動の充実強化  
—活動組織と機構づくり—
- 9 全総同盟教育施設の建設  
—教育センター建設へ—
- 10 財政の充実

## 一行動の源泉を確立一

この一環として、婦人対策について、1972年度運動方針の中で、次のように掲げている。

### 婦人対策について

大多数をしめる全織の婦人組合員が積極的に組合運動や自治会活動に参加し、みずから問題の解決にとりくめるよう体制をととのえ、全国的に統一した活動ができるようにしていくことが急務です。

また増加してきた既婚者や共働きの婦人対策など、働きやすい環境づくり寄宿舎近代化の5年目の成果の点検の上にたっての対策も必要です。

本年度はこれらを重点として具体的には次の活動を行ないます。

#### 1 婦人活動の強化充実について

大会で決定した方針にそって、つぎを重点とした活動をすすめます。

##### <各級機関が行なう活動>

婦人の組織機構を各級機関につくり、実践活動にとりくみます。

全織本部は各級機関の指導や情報の提供を行ないます。

##### <全織本部が行なう活動>

(1) 母性保護の諸制度について、具体的な指導方針をつくります。

(2) 事業場の保育所・授乳所づくりのために、設備問題などについての指導方針をつくります。

##### <全織本部と各級機関が行なう活動>

婦人の層別対策をすすめます。

#### 2 機業地を中心とした生活指導について

機業の密集地で、寄宿舎生活をする若年女子労働者を対象とした生活指導対策を地方自治体や関係機関の協力を求めてすすめます。

#### 3 寄宿舎近代化の推進

寄宿舎の近代化をうち出してから今年で5年目（第3段階）をむかえます。

各組合の活動の進展状況を把握するとともに、さらに活動の前進もはかります。

また労基法改正運動とあわせて事業付属寄宿舎規程の改正をすすめます。

#### 4 婦人、寄宿舎対策を中心とした集会、会合

婦人活動の強化、充実をはかるため、つぎの会議、集会を開きます。

- (1) 単一労連、都道府県支部婦人対策担当者を対象とした会議
- (2) 全織婦人の集い（各単組、自治会の婦人代表を対象とする）
- (3) 青婦活動家ブロック会議は年々充実し、青年、婦人の学習と経験交流、および全織本部と青婦リーダーの意志統一をはかり、連帯を強める上で大きな成果をあげてきました。

これをさらにもりあげるため、本年度は青年、婦人の創意を生かし積極的な参画を求める場として、各ブロックで主催し、青婦リーダーをタテヨコにつなぐ活動として定着をはかります。

#### 5 同盟および友好労組の婦人労働者、婦人団体との連けい交流について

同盟のなかまや友好労組および日婦、海員、民社などとの交流、連帯行動として「働く婦人を守る ILO 条約批准促進運動」を本年度も継続します。地方議会や国会で決議を行なわせ、婦人の集会などでもとりあげるなど世論のもりあげをはかります。

なお具体的な連帯行動については「全国婦人の集い」中央・地方集会を中心とすすめます。具体的には次を重点にします。

- (1) 地域の生活環境改善運動などへも参加します。
- (2) 労基法改悪に反対し、改善要求をすすめます。
- (3) 勤労婦人福祉法案に対する意見反映を行ないます。
- (4) 奉仕活動を積極的にすすめます。
- (5) その他大会で決定された諸事項の実践につとめます。

(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、総評と共に闘っているほか、現在では賃金共同調査センター、週休2日・40時間労働促進労組懇談会、ILO条約批准促進労組懇談会などにも参加している。

**生保労連** では、1971年度の運動の基調として①生活向上と諸権利を守る闘い ②安定外野制度確立の闘い ③共闘体制の強化と産業別組織の確立 ④事業対策活動の推進 ⑤政治活動 ⑥交流と連帯活動をあげており、具体的な運動方針として次の項目を掲げている。

- 1 生活向上と諸権利を守る闘い
- 2 明るい職場づくり
- 3 福祉厚生活動
- 4 婦人の生活・地位向上
- 5 組織活動
- 6 教宣活動
- 7 事業対策活動
- 8 政治活動
- 9 加盟団体および連帯活動
- 10 財政対策

このうち「4」の婦人対策については、次のように掲げている。

婦人の生活・地位の向上

婦人の労働条件向上のため、今年度は、つきの対策を行なう。

(1) 職業婦人としての意識高揚

生保に働く婦人の生活・地位の向上をすすめるに当って、その前提となるのは、職業婦人としての働くことに対する意識である。

近年の労働力不足に伴ない、職業婦人に対する認識が高まりつつあるとはいえ、男女格差の実態や、女性過保護論の横行がみうけられる中にあって、この状況を打破し、運動推進の基盤を造るべく、婦人自身の労働に対する意識高揚を図ることが必要である。

(2) 職場における問題点の把握

これまで、婦人労働者が、それぞれの職場で、現実に直面している問題点の把握が、必らずしも充分でなく、ことに外勤部門の婦人層にその感が深い。

従って、今年度は、いま一度原点に帰って婦人労働者の職場における問題点の把握に努めることとし、外勤部門については、通常の部会、単組部長会議の他に外野婦人連絡会議を隨時開催し外野婦人の交流を行うとともに問題の摘出を図る。

(3) 男女格差の是正

賃金等労働条件の不当な男女格差を排除するため、春闘のなかで闘いをすすめる。

(4) 母性保護の推進

母性保護につき、つきの取組を行なう。

- ① 生休を利用しやすい環境づくりと生休必要日数の完全有給化。
- ② 産休の延長と産休期間中の職員資格の維持
- ③ 妊娠時における時差出勤

(5) 婦人活動家の育成

組織強化の一環として婦人活動家の育成に努める。

## II 婦人対策方針の事例

(総評)

日本労働組合総評議会(総評)

1971年度婦人活動方針

—1971年7月総評第14回全国婦人代表者会議資料より抜萃—

### I 運動の目標

総評婦人部では、総評1971年度の活動方針の中心的課題「勤労国民のいのちと暮らしをまもる」とともに、政府・独占資本のウーマンパワー政策に抵抗し、婦人の労働権確立にむかって運動の目標をつぎのようにおくとしている。

- 1 大巾賃上げ、初任給の男女格差是正、男女同一労働同一賃金の実現、ILO条約100号完全実施
- 2 若年定年制、昇進、昇格、任用などの差別、不安定雇用、合理化政策反対、雇用と職業の差別をなくすため、ILO条約111号の即時批准
- 3 母性保護の諸権利完全実施と拡大、出産費の全額国庫負担、ILO条約102号、103号、89号の批准促進、労基法改悪阻止、最低基準の引上げ
- 4 第1子から適用の児童手当制定、乳幼児、学童保育所増設、保母の労働条件改善
- 5 看護婦の複数夜勤と月8日以内の夜勤回数の制度化、看護制度改悪反対
- 6 教育、文化、マスコミの軍国主義化反対、民主教育自治権の確立
- 7 出入国管理法反対、日中國交回復促進

- 8 自衛隊の戦力増強、第4次防反対、沖縄の無条件全面返還、憲法改悪阻止、安保条約廃棄
- 9 婦人組織の強化確立

## II 活動の重点と具体的すすめ方

- 1 差別賃金反対、生活をまもる闘い

(1) 72年春闘の勝利にむかって青年労働者とともに推進的役割りを果たします。

- 各単産は春闘要求づくりにあたって、婦人労働者の声が反映できるような諸活動を組織することが大切です。そのために、婦人労働者がもっと賃金問題に関心をつよめるための教宣活動や、学習会などを組織する必要があります。初任給や賃金体系などで男女格差のある単産、単組はその是正の要求を春闘要求項目にいれるよう働きかけると同時に、大巾賃上げの要求額を一律とするようつよく主張していきましょう。
- 春闘共闘で組織される青婦人の産業別討論裏会（金属、化学、交通、公労協など）や、春闘青婦決起集会などに婦人労働者が多く参加していくように努めます。

また、産業別討論集会で職種別交流会も組織するように努め、婦人労働者が参加し発言しやすいような集会のもち方も考えていくことが大切です。

- 県評段階における青婦人の討論集会にも婦人労働者が積極的に参加するように努め、また、県評婦人部の独自行動としては、72年春闘を前進させるための県評（中立含む）婦人活動者会議を1月下旬～3月上旬までに必ず組織するようになります。

中央婦対部から指定する県評数を25～30県とし、具体的には県評婦人代表者会議で決定します。

(2) 公務員労働者の人事院勧告は8月上旬に予定されています。公務員共

闘では大巾賃上げの勧告をめざして7月15日にストライキをもってたたかいます。公務員共闘に結集した婦人労働者はこの統一ストの成功をめざして推進的役割を果します。また、総評全体としても支援活動をつよめます。

- (3) 公共料金、諸物価値上げ反対の諸行動や食管制度をまもり物統令適用廃止反対のたたかいなどにも積極的に参加していくように努めます。
- (4) 健保、共済など医療保険の改悪に反対する総評の諸行動に積極的に参加していきます。
- (5) 生活保護ひきしめ、失業保険改悪に反対し、とくに失対事業廃止にはつよく反対していきます。

## 2 反合理化、権利をまもる闘い

- (1) 労働基準法改悪阻止、最低基準引上げのたたかいに全力をあげていきます。
- (2) 第15回母性保護運動強化月間を例年のように11、12月に設定します。
- (3) 保育所づくりの運動を強化していきます。
  - 育児休職、休暇の問題については特別対策委員会で具体化していきます。
- (4) 会社の不当な差別定年制、若年定年制などでいま東京地裁、高裁で苦しい公判闘争を続けている全金婦人労働者のたたかいを積極的に支援していきます。
- (5) 婦人労働者への職域を拡大し雇用と職業の差別をなくすため、ILO条約111号批准にむけて対労働省交渉をすすめ、また社労委員会への働きかけをつよめます。
  - ・ 労基法の最低基準の引上げ要求とともに、ILO条約89号批准運動も具体化していきます。
- (6) キイ・パンチャーなどの職業病の問題については、今までのとりく

みの弱さを反省し総評全体がもっと力を入れていくよう働きかけると同時に、婦対部自体としてもそのとりくみを具体化します。

- (7) パートタイマーなど不安定雇用婦人労働者の実態はあくのため、パートタイマーを中心とする交流会を全国2～3カ所組織していくとともに調査活動にもとりくみます。

### 3 沖縄の全面返還、反戦平和の闘い

#### 一 略 一

### 4 婦人対策、婦人部組織の強化

- (1) 婦人労働者の諸問題を解決していくためにはまず、婦人労働者自身の主体性の確立が必要です。そのためには自主的活動の場である婦人部を設置し強化をはからなければなりません。

- すでに婦人部組織のある単産、単組は婦人部活動を前進させるための努力がつづけられていますが、組合無関心という傾向がつよいなかでは婦人部長や活動家はみんな苦労をしています。

たとえば、年令別、階層別、未既婚別というようにそれぞれ関心のある共通課題で話し合う場をもち、婦人労働者の要求を執行部へ反映するよう努めています。

また、活動家の育成にむけて労働学校などをひらいたり、活動家向けの学習資料も発行されたりして組織対策をつよめています。こうした努力のつみ重ねは全般的に活動家をふやしています。しかし反面、合理化攻撃がはげしいなかでは婦人部活動は一進一退の面も多くあります。そのことがまた婦人部役員になり手がない、婦人部会議をひらいても仲々集まらないなどの声もいまだ返上できないのが事実です。

したがって、婦人部組織の強化には特別な方法がなく活動家が中心となって、婦人労働者の要求を組織しみんなで活動する訓練をねばりづよくつづける以外にありません。そしてみんなが活動をとおし、たたかいに参加してなぜ要求が通らないのかその原因や矛盾を知るなかから、意

識が高まり活動の強化が可能であるという原則を確認し努力を続けていきます。

- 若い婦人を対象としたサークル活動や、リクリエーション活動など文化活動は青年部と共にひらくように努めます。
- 婦人活動家は婦人部役員になるだけでなく、各級機関の役員や全国大会などの代議員にも積極的に立候補していきましょう。

(2) いまだ婦人部組織がなく青婦部、青婦対策となっているところは、いろいろむずかしさはあっても原則として婦人部を設置していくように努めなければなりません。また、婦人部長の専従はますます困難な状況にありますが、少くとも現在、専従している定数を失うことのないよう、その必要性を積極的に強調していくことが大切です。

- 産業別共闘を重視し、婦人労働者の共通課題で交流会や諸行動を組織していくように努めます。
- 県評、地区労の婦人活動の前進をはかるため婦人組織を確立していく必要があります。
- 県評、地区労の組織が青婦対策、青婦協となっている県評は、まず青年労働者と話し合い原則として青年、婦人を分離していく必要があります。そのためには各単産傘下の婦人労働者が県評、地区労の場に積極的にでていくよう中央単産のつよい指導が必要です。

また青年、婦人組織の分離については今年一年は検討期間とし、討議を深めるようにします。

- 青婦対策オルグのある県は、オルグの任務は青婦を対象としていることから、婦人活動にも積極的にとりくむように働きかける必要があります。
- 県評、地区労婦人活動を前進させるため、産業別交流集会や民間企業の婦人労働者を対象とした集会や学習会の場をもつように努めます。
- 婦人労働者の共通課題、たとえば保育所設置の要求などは県評、地区

労婦人が中心となって自治体活動をすすめています。また、県評や地区労の婦人活動の状況や発行する文書などはできるだけ総評へ報告するよう努めます。

(3) 総評は婦人活動家の育成にむけて中央学習センター（仮称）を組織するよう努めます。

(4) 総評傘下の民間労組婦人労働者交流会を組織していきます。

(5) 中立労連および純中立労組婦人部との交流の場を組織していきます。

また、問題別に応じて総評、中立をとわず民間企業婦人労働者を対象とする交流集会、学習会などをひらくように努めます。

## 5 婦人の連帯活動

(1) 第19回婦人月間を例年のように、3月8日から4月16日までの40日間とします。

月間における活動は、婦人への差別をなくし働く権利確立にむかっての諸活動を組織します。重点活動としては諸権利の完全行使と拡大のたたかいにおき、とくに、労基法改悪阻止、最低基準引上げのたたかいに集中します。そして職場をはじめ産業別、県評、地区労の集会や交流会を組織し婦人労働者のたたかう意志結集をはかりながら、72年春闘をもりあげていく力にむすびつけます。

- 3月8日の国際婦人デーを中心、地方とも婦人労働者の主体性を生かしながら、主婦の会や婦人団体とともに集会を成功させていきます。
- 第17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活動の経験に学ぶ交流の広場として、例年のように3月～4月段階に組織します。
- はたらく婦人の県、地区集会については県評が中心となって、中立労組によりかけ集会の成功をめざしてそのとりくみをつよめます。
- 働く婦人の沖縄県集会は県労協主催によるものが唯一であることを確認し、その成功にむけて各単産は支援をつよめていきます。また、来年

の沖縄県集会には必ず総評より代表を派遣します。

- (2) 母親大会連絡会の正常化にむけての努力をつづけながら、第17回日本母親大会には参加していきます。しかし、各単産、県評は主体的条件にそって参加をきめていきます。
- (3) 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、自由労連をとわず、各国労働組合婦人労働者との交流を深めていきます。また、資料やメッセージの交換も積極的におこないます。
- 日ソ友好と平和のための労働組合「東京集会」に参加していきます。  
このなかで、日ソ婦人集会を組織します。
  - 総評とソビエト中央評議会との交流協定にもとづき、婦人代表をソビエトに派遣します。
  - 世界の平和をまもるため、世界の婦人との友好、連帯もすすめます。  
とくに、南北ベトナム婦人同盟、朝鮮民主主義人民共和国女性同盟との連帯活動をつよめます。

日本教職員組合（日教組）

1971年度婦人部運動方針

—1971年7月、第25回日教組婦人部定期総会資料より抜萃—

I たたかいの重点

- 1 職場での婦人組合員の要求解決を基礎にして、婦人の労働権確保をはじめ、研修時間を確保し、労働時間の短縮、母性保護の権利拡大と完全行使をはかり、育児休暇の制度化を実現します。
- 2 教特法の実施にともなう職場の管理体制を排除し、民主的な職場づくりをすすめるとともに5段階給与をはね返し、「教職員の労働時間と賃金のあり方」をもとにした教職員賃金決定をめざし、70年代の本格的

賃金闘争を推進します。そのため、最重要段階に組織がストライキを配置して闘いをすすめる場合は、青年とともにその中核としての役割を果します。

- 3 いのちとくらしを守る国民生活要求にもとづき、働く婦人、退職婦人高令者、子どものための社会保障の充実をはかります。
- 4 中教審路線に対する批判活動をつよめ、職場における教育研究の自由を確保し、組織的に婦人組合員の自主研究・学習運動を進め、地域の「教育を守る市民運動」へ積極的にとりくみます。
- 5 定保条約廃棄・沖縄の核ぬき、基地ぬき全面返還を中心に、反戦・平和と民主主義を守るたたかいを推進します。
- 6 組織の団結を強め、幼稚園・小学校・中学校・高校・大学・私学に働く婦人の連絡提携をはかり、その組織化をすすめるとともに、地域の母と女教師の手をむすぶ運動を積極的に推進し、平和と民主主義・生活と権利を守る教育国民運動の中核的役割をはたします。

## II 具体的なたたかいへのすすめ方

### 1 生活と権利を守るたたかい

- (1) 5段階給与を阻止し、賃金を大巾に引き上げるたたかい
  - ① 中教審答申による5段階給与制度（校長・教頭・上級教諭・一般教諭・助教諭）や、主任手当制度（学習指導上、生活指導上の主任に手当を支給）などによって、新たな職階制を導入し、管理体制・分権支配を強化し、組織の弱体化を企図する教員給与の抜本的改悪に反対し、これを阻止します。
  - (イ) そのため「答申」に対する分析・批判活動および、昨年の徳島大会で決定した「教職員の労働時間と賃金のあり方」の学習活動を徹底します。
  - (ロ) 文部省・人事院が教員給与の抜本改悪を準備する段階には、反

対行動を配置し、特に最重要段階とみられる来春をめざし、これを阻止し、要求を実現するため、半月を目途とするストライキを組織してたたかいます。

② 公務員共闘統一要求として、本俸15,000円以上（最低10,000円）引上げ、4月1日を中心とする諸要求を実現するため、政府・人事院に対する公務員共闘の統一闘争を強化します。

③ 教育労働の内容と責任に応じた教員賃金として

大学卒初任給 60,000円（21,800円引き上げ）

経験5年（27才） 80,000円（32,000円引き上げ）

経験15年（37才） 108,000円（33,400円引き上げ）

経験23年（45才） 125,000円（33,800円引き上げ）

教育四表間の格差是正

職務・職階級の導入阻止

幼稚園教員の教育職三表適用

事務職員・寮母・実習助手・用務員の給与改善

を中心とする諸要求実現のたたかいを強化します。

④ 7月回答が不満な場合は、公務員共闘の統一要求および日教組独自要求実現のため、7月下旬から8月上旬に中央動員（一般・階層別・問題別）を配置し、文書戦を背景に、政府・人事院の交渉を強化します。

⑤ 不当な人事院勧告がされた場合は、その内容を暴露し、全組合員の討議に付し、政府決定期、給与法確定の臨時国会におけるたたかいを強化します。

⑥ 地方確定闘争は、人事院勧告、政府決定の分析、批判活動の上にたって、県独自の要求として有利な確定をたたかいつります。

⑦ 5段階給与を阻止し、72年度教職員新賃金要求決定に当って、積極的に参加します。

- (イ) 9月 賃金要求調査を実施
- (ロ) 12月 新賃金要求案について分会、支部、県段階の討論集会
- (ハ) 2月 中央賃金討論集会を経て、新賃金要求の決定
- ⑧ 以上の運動・学習をすすめる中で、ILLO・ユネスコの「教員の地位勧告」や、ILLO100号条約（男女同一労働・同一賃金の原則）をあわせて学習し、婦人教育労働者としての賃金・権利に対する正しい理論と要求を身につけるよう徹底的な討論を行ないます。
- ⑨ 諸手当を改善するたたかいを強化します。
- ⑩ 政策的・分裂支配的なものは排除し、労働環境の特性にもとづくもの、特定労働に対するものは残し、基本給拡大の方向でとりくみます。
- (イ) 一時金については、公務員共闘の統一要求にもとづき、各県ではさらにプラスアルファの拡大に努力します。
- (ハ) 通勤手当・住居手当については、教職員の場合、いちじるしく劣悪な条件にあることを明らかにし、特別の措置を行なうよう交渉を強化します。特に住居手当や寒冷地手当、薪炭手当、石炭手当などについては世帯主という名目区分からくる男女差を撤廃するよう強く働きかけます。
- (ニ) 退職手当の抜本的改善は、公務員共闘、公労協で組織する退職手当共闘統一要求の実現のため政府交渉を行ないます。
- ⑪ 全国全産業一律の最低賃金制確立のたたかいを全労働者と共にとりくみます。この際、公務員共闘の最低賃金要求（37,000円—18才）と固く結合してすすめます。
- ⑫ 減税闘争については、税制民主化のたたかいとしてとりくみ、「サラリーマン必要経費控除」、「教育費控除」、「源泉徴収による所得債務不存在確認」等の裁判闘争や、政府、自治体に対する減税

要求運動を総評、民主団体、地域住民と提携してすすめます。

(2) 定員増、教育予算増額のたたかい

① 義務制の定員増は次の点を重点にたたかいます。

① 事務職員（特に完全給食実施校には加配）養護教員の増配

② 過疎・過密、教育困難地域および小規模校（5学級以下）の定員加配、学級編成基準の改善

③ 必要職種の配置

④ 小学校専科教員の配置、中学校無免許教科担当の解消

⑤ 最低保障率9.8.5%の引き上げ

⑥ 特殊学級の増設

② 高校の定員増は、第82回中央委員会で決定した「高校定数要求」について職場討議を行ない、組合員の意志統一をはかります。中央では標準定数法の抜本改正をめざし、次期通常国会で法改正闘争をすすめます。

③ 幼稚園・保育所の増設と、教員定数の増をはかるため、設置基準の改善、幼保一元化などの総合観点からの「幼児教育振興法」制定を検討し、その実現に努力します。

そのため、市町村で「幼稚園、保育所増設要求父母集会」などを開催し、対自治体要求を強化します。

④ 特殊学校教職員の定数増のたたかいは、「特殊学校教職員定数法」の制定をめざして検討し、その実現をはかります。

⑤ 大学においては第二次定員削減計画に反対し、大学病院看護婦の大巾増員を要求します。また研究科、学部、講座の新設に伴なう教員及び職員の定数ふりかえに反対します。

⑥ 私学における生徒減を理由とする不当首切りを阻止し、学級定員減、受持時間数の減を要求し、最低、公立学校定数法を完全適用させます。また私学に対する公費助成の拡大をはかるため、文部省、

県、国会に対する請願署名、交渉等を強化します。

⑦ 以上の諸要求を実現するため、

(1) 47年度予算編成開始期(7~8月)および政府の予算案決定期・地方予算編成期(10月~12月)には、中央動員による政府交渉、国会請願、地方にあっては自治体交渉議会対策を強化します。

(2) 以上の行動は、教育予算要求と、民主教育を守る運動と結合させて地方では「教育と子どもを守る県民(市・町・村民)集会」を組織し、中央では父母を含めた「教育要求中央大集会」を成功させ、要求実現につとめます。

(3) 知事査定期および市町村予算の決定期(1~3月)には、中央闘争の成果を定着させると共に、国の基準を突破する有利な予算獲得のため、たたかいをすすめます。

⑧ 教育予算要求のたたかいにおいては、各自治体毎に、父母負担解消、教材費、給食費などの補助の増額、学校施設の寄付行為の禁止 P T A 会費の軽減などを積極的にすすめます。

(3) 社会保障制度を確立するたたかい

① 医療保険制度抜本改悪阻止の運動をすすめます。

(1) 保険料の引き上げ、再診料の新設、入院時一部負担の大巾引き上げなど、国民に負担増を強要する保険制度改悪は、共済組合法の改悪にもつながり、日本の医療保障を後退させるものであることを徹底させます。

(2) 総評や社保協などが計画する諸行動(署名や集会)には積極的に参加します。

(3) 老人医療の無料化、公害問題などと結合して、自治体の決議を採択させ、中央に反映させます。

② 共済組合制度の改善をすすめます。

- (1) 公立学校共済組合への公費負担増と、組合員への掛金軽減を中心とする（国負担2割・自治体負担5割、組合員負担3割）法改正闘争をすすめます。
- (2) つぎの諸要求を重点に給付の改善をはかります。
- Ⓐ 年金額の大巾増額
  - Ⓑ 年金の完全スライド制の実施と、その差額は公費で、（年金は非課税に）
  - Ⓐ 遺族年金受給者の範囲の拡大と、年金者遺族一時金の創設
  - Ⓐ 退職一時金の引き上げ
  - Ⓐ 退職後の短期給付の新設
  - Ⓐ 家族療養費は10割給付に
  - Ⓐ 療養給付として出産給付の新設
  - Ⓐ 出産費の最低保障費を5万円
  - Ⓐ 育児手当は1ヶ月3,000円で1年間支給
  - Ⓐ その他、埋葬料（本人・家族ともに）、傷病手当、結婚手当、災害見舞金の増額
- (3) 婦人組合員の要求を反映するため、必ず運営審議委員に婦人を加えるよう、支部に働きかけます。
- (4) 長期財源及び、福祉財源の民主的運営をはかります。特に保健事業のうち、女子組合員の保育補助事業については、婦人組合員の要求に即して実施します。
- (5) 離籍専従組合員の共済組合適用をかちとります。
- Ⓐ 退職者の福祉を確立し、老後保障を充実させるため、退婦教と共に、医療、年金、仕事、住宅を中心に運動をすすめます。
  - Ⓐ 勤務中に生じた災害は、すべて公務災害に認定させるよう働きかけます。そのため、地方公務員災害補償基金の民主的運営と、給付内容の向上を要求します。特に婦人に多い夏声、頸腕症候群、腰痛

症などを、職業病に認定させるよう運動をすすめます。

- ⑤ 教職員の健康管理について、使用者責任を明確にさせ、結核検診以外の健康診断についてもその完全実施をさせます。とくに、公害地区に勤務する教職員に対する具体的措置を講じさせます。
- ⑥ 母と子を守る社会保障の拡大・充実につとめます。
- (1) 0才から学童保育までの保育所の増設と充実をはかるため、保育所の増設、保育費補助の拡大、保母の定員増・待遇改善要求をすすめます。
- (2) 児童手当をすべての児童に適用させ、出産費の全額国庫負担の法制化をすすめます。
- (3) 日本学校安全会への公費を拡大して、掛金を設置者負担とし、認定基準の拡大と、給付の改善をはかります。
- (4) 公害地区の子どもについては、公費で定期的に一斉に健康診断を実施させ、疾患がある場合は、一切公費（公害発生企業の費用負担を含む）で治療させます。また公害地区指定の拡大、公害病の認定基準の緩和、治療費の無料化をすすめます。
- (5) 児童生徒の各種予防接種の完全無償実施をすすめます。
- (6) I L O 1 0 2 号社会保障条約批准の促進、特に出産給付、疾病予防給付の向上をはかります。
- ⑦ 互助団体や日教済事業などの福祉活動を強化します。
- (1) 互助団体への補助金の拡大・掛金の軽減をはかると共に、婦人組合員の要求を実現させます。
- (2) 日教済への加入を促進し、事業の拡大をはかります。
- (3) 労働基本権奪還、反弾圧、権利拡大、労働条件改善のたたかい
- ① 分会・支部・県段階で和歌山、佐賀、福岡県教組等地公法事件の勝利判決を正しくとらえ、労働基本権奪還闘争の理論的学習運動をすすめます。

- ② 反撃闘争、不当処分撤回要求行動にすすんで参加し、権力側のストライキ否認政策を根底からくつがえすため、職場を基盤にストライキ体制を確立するよう組織の力を結集してたたかいます。
- ③ 懲戒処分取消訴訟（民事罰解放）の勝利判決を早期にかちとるため、その意義を全組合員に教宣します。それと同時に、最近の一連の司法反動化に対し、反対闘争を強化します。
- ④ 今通常国会で強行可決された「教職特別措置法」の具体化に当っては、
- (イ) 勤務時間は労使協定を原則とする交渉事項であること。
  - (ロ) 一方的超勤を命じない
  - (ハ) 休日勤務には代休措置をとる
- の3点を中心におき、県条例制定に当っては、「国の基準」より超勤を命ずる範囲の縮小、限定につとめます。
- ⑤ 時間短縮闘争については本年度の全国統一目標を
- (イ) 超勤労働の排除
  - (ロ) 自主研修時間（日）の確保
  - (ハ) 本務の確立と本務外労働の排除
- の3項目におき、10月の「全国統一の職場闘争月間」には、婦人部としての具体的な項目をあげて、積極的にとりくみます。
- ⑥ 宿日直廃止が未だかちとれていないところは、宿日直拒否闘争を積極的にとりくみます。
- ⑦ 母性保護の権利の完全行使と拡大をはかります。
- (イ) 産前・産後休暇の期間延長
  - (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) 生理休暇の行使
  - (ホ) 妊娠中の労働軽減と通院休暇の完全行使
  - (ヘ) 妊娠障害休暇の新設（2週間以上）

- (イ) 配偶者出産休暇の新設
- (ロ) 臨時教員や定員外職員、私費職員の母性保護の権利確保
- ⑧ 「家庭に責任をもつ」婦人教育労働者の労働条件の改善をはかります。
- (ハ) 選択制、有給制、先任権を基本とする育児休暇制度を昭和47年度に実施させるためのとりくみの強化
- (ニ) 勤務時間短縮の形態をふくむ育児時間の行使と、1日90分への延長と適用、期間の延長
- (メ) 0才児を含む保育所の増設と改善
- (コ) 学童保育の増設と拡充
- ⑨ 前2項(⑦⑧)を実施するため、総評第16回母性保護強化月間に積極的にとりくみます。そのため必要な調査、資料配布、宣伝、他労組との交流、学習(労基法、ILO条約111号、102号、103号、133号)をすすめるとともに職場・地方・中央の運動をすすめ、要求獲得の行動を実施します。
- なかでも育児休暇制度については、政府の来年度概算要求編成期の7月段階から、対文部省交渉を強化します。なお、国会内において早期に小委員会を発足させるよう働きかけます。
- また、労基法一部改悪の動きについても、全労働者と共に闘してこれを阻止します。
- ⑩ 年休については、県・支部の統一指導をつよめ、計画的に行使其る運動をすすめ、教委や職制等による休暇権侵害の違法行為は絶対許さないよう組織として、たたかいをすすめます。
- ⑪ 「教職特別措置法」の強行成立と、中教審路線にもとづく管理体制の強化、無定量労働の強制、組合活動、教育活動に対するしめつけを排除するたたかいを一層強化します。また、勤評特昇の攻撃に対しても、交渉で妥結しない限り一方的実施をしないことを確約さ

せ、特昇財源については①不合理是正②勤務年数による一律支給等に使用するよう、要求を提出してたたかいます。

⑫ 不当人事を排除し、民主的かつ公正な人事の確立をめざして、組織的なたたかいをすすめます。

(i) そのため婦人教職員に対する不当な取扱いを撤廃させます。

① 高令者（とくに男女の年令差別や、共働き、夫の管理職任用を理由に）に対する退職強要排除の全国連帯行動

② 校長・教頭などへの任用の民主化をはかり、性別による差別撤廃

③ 妊娠中、産休中、育児中の婦人教職員に対する不当人事の排除と、本人の希望による住居近接地域への勤務

④ 夫婦別居人事を阻止し可能な限り近接地区での勤務の実現

⑤ 若年で一時退職した婦人教職員の再就職条件の改善

(ii) 定年制実施に反対し、組合活動を理由にした報復的人事を排除します。

(iii) 以上の人事闘争を推進するため、各級機関で学習をすすめ要求を集約すると共に、県教組は事前に県教委に人事に関する要求書を提出し、これを交渉によって協定させ、地教委・校長にも守らせます。

(iv) 分会・支部・県に人事闘争委員会を組織し、必ず婦人の代表を参加させ、婦人組合員の要求を反映します。

(v) 不当人事の強行に対しては、人事委員会提訴を行なって、その撤回、是正のたたかいを組みます。また組合責任者への委任状提出による闘争を併用し、一人の問題を組織全体の問題とします。なお、場合によっては、行政訴訟をも組織してたたかいます。

## 2 民主教育を確立するたたかい

3 平和と婦人の連帯を強化するたたかい

一 略 一

4 組織を強化拡大し闘争力をたかめるたたかい

婦人組合員が年々増加しつつある今日、日教組運動推進のためには、より一層婦人組合員の闘争力を高めなければなりません。今日婦人組合員は、賃金闘争の中でも母性保護を中心とした働く権利拡大など、大きな前進を示してはいますが、反面、学習不足や、意識のアンバランスがあり、したがってとりくみにも強弱があることは事実です。私たちは早急にこうした欠陥を克服し、青年層とともに、職場・支部・県段階等の闘いの中核的役割を十分果せるよう努力しなければなりません。

一 略 一

全通信労働組合（全通）

1971年度婦人部活動方針

-1971年9月、全通婦人部第1回中央委員会資料より抜萃-

婦人部活動のすすめ方

1 活動の基本目標

(1) 婦人の働く権利確立の活動

合理化攻撃に對決し、雇用確保、職場の拡大をはかる活動強化

(2) 労働条件向上をめざす要求実現の活動

職場の実態把握、新しい要求吸上げのための活動強化

(3) 職場での権利を守り拡大する活動

現協約を完全に守る活動とあわせ、新しい協約改正要求の浸透と実現にむけて斗える婦人部体制づくりの活動

(4) 婦人独自の要求吸い上げと、それに対する独自性を發揮した行動の組

## 織化

- (5) 婦人のもんだいを全体にひろげる活動への積極的とりくみ
- (6) 婦人解放をめざす全体的婦人運動への参加
- (7) 婦人部役員、活動家育成にとりくみ、婦人部活動における各級機関指導体制の強化をはかる。
- (8) すべての目標を前進させるため、つねに婦人部組織の強化を中心として、具体的活動にとりくむ。

## 2 婦人部組織の確立強化

- (1) 各級機関婦人部の実態把握のため総点検活動を実施する。
  - ① 中央常任委員会による地区婦人部の点検を行なう。
  - ② 地本間婦人部の活動状況の把握と、断層克服のための連絡交流の会議をひらく。
  - ③ 地区婦人部による支部婦人部の実態点検を行なう。
  - ④ 支部婦人部では分会、班の婦人部員の実態点検を行なう。
    - 具体的とりくみ方については、新中央常任委員会で検討し、全国婦人部長会議に提起する。
- (2) 各級機関常任委員指導体制の確立をはかる。
  - ① 常任委員対象の学習活動を強化する。
  - ② 親組合執行部との連携のなかで常任委員会の効果的運営をはかっていく。
  - ③ 地区、支部婦人部長の最低月1回執行委員会への出席について保障措置をとるよう働きかけ実現する。
- (3) 婦人部員数の少ない支部の婦人部運営について
  - ① 連絡ルートに重点をおき、地区の常任委員会が直接指導する方法をとる。
  - ② 婦人部としての形態をとって役員構成、委員会開催などを行なうことは困難であるので、連絡責任者を選定して、地区婦人部常任委員会

が支部執行部との連携のなかで、婦人部員にパイプが通るような運営をはかっていく。回数は少なくとも、形式にこだわらず全員対象の活動のあり方を考慮していく。

(4) 教宣活動の活発化をはかる。

- ① 中央婦人部としての教宣活動（調査活動も含めて）について、独自性を發揮できるよう、常任委員会で検討し、全国婦人部長会議に提起していく。
- ② 各地区婦人部でも、従来とりくんできた教宣活動を総括し、地区内婦人部員だけの情報などの発行について努力していく。
- ③ 支部婦人部では、おはようビラ入れ、掲示板活用、回覧板方式（わかりやすく目につく工夫）など、それぞれの実態に応じてできる情宣活動をすすめていく。

(5) 階層別、要求別対策をさらにつよめる。

婦人部の活動をより全員参加の方向にむけてつよめていくために、画一的活動のあり方から脱皮し、さらに、創意を加え、階層別対策をつよめていく。

具体的なとりくみは、それぞれの地区婦人部で実態にあった方法で実施していく。とくに、若い婦人層の活動としては、青年部と共通するものが多いので、青年部との連携のなかで、効果あるとりくみのできるようにする。

### 3 婦人の働く権利をまもる活動

(1) 合理化に対する斗いをつよめる。

合理化9項目、時短要求を全婦人部員がみづからの要求としてとらえることのできるよう、学習活動や交流激励行動など従来のとりくみを再点検し、合理化に対して、積極的な斗う体制をつくりあげていく。

(2) 労働協約を完全に守る活動の強化

母性保護を中心とした諸権利が次第に侵害されてきている実態にある

なかで、東商の意見書など労働基準法改悪のうごきがつよまってきていく。

婦人部としては、職場での諸権利行使について点検し、さらに、完全取得のため、活動をつよめる。また、基準法改悪反対のための活動については、別途、総評婦人部長会議できめた方針によって積極的にとりくむ。

(3) 職業病に対して婦人部も積極的にとりくむ。

機械導入によって、けんしょう炎などの症状がひどくなっている婦人部員が多く出てきているので、調査活動などで実態をつかみ、東京簡保の郷さんの職業病認定を勝ちとった斗いを足がかりとして、さらに、健康を守る運動をつよめていく。

(4) 郵政省の思想攻げきをはねのける活動をつよめる。

あらゆる方法をもってすすめられてきている郵政省の思想攻げきの本質をみぬき、青訓、若い郵政、寮対策、ブランザー制度、ヘルパー制度など具体的もんだいに対して、青年部と連携をとり、婦人部も積極的にとりくんでいく。

○ 従来のきびしい労務管理体制に加えて、生産性向上をめざし目標管理型労務政策をはじめとして、さまざまな合理化攻げき、組織分裂攻げきがかけられてきているとき、婦人部員のなかからは、一名の脱落者も出さないという体制をつくるために、婦人部の総力をあげて活動をつよめていきます。

#### 4 共斗活動

(1) 総評婦人部を中心として、婦人団体とも協力し合い、物価、住宅、減税、公害、老令保障、保育所、児童手当、出産費の国庫負担など、国民的課題に対してもとりくんでいく。

(2) 家族組合と連携しながらすすめる特質を生かした活動の展開をはかつていく。

- (3) 沖縄の完全返還をかちとるための社会党、総評を中心とした臨時国会にむけての諸行動にとりくみ、平和と民主主義を守る斗いをつよめていく。

国鉄労働組合（国労）

1971年度婦人部運動方針

—1971年9月第53回婦人部中央委員会資料より抜萃—

## I たたかいの重点

- 1 婦人労働者の職場闘争を基礎に婦人の労働権確保をはじめ要求の前進をはかり、すべての職場の婦人臨時雇用労働者の職員化をかちとります。
- 2 ギマン国鉄「再建」に反対し、私たちをロボット化しようとする生産性向上運動を粉碎します。
- 3 徹底した職場討議と日常活動をつよめながら労働者分断の賃金体系をうちやぶり差別賃金を撤廃させます。
- 4 安保条約廃棄、沖縄の核ぬき、基地ぬき全面返還を中心に、平和と民主主義を守るたたかいをすすめます。

## II 具体的なたたかいのすすめ方

- 1 婦人労働者の労働権を守るたたかい

### (1) 婦人部組織の確立と職場闘争の強化

婦人部はことしの6月現在で約7,000名で組織しており、昨年より約500名の減を示しています。これは3月特退者の補充がほとんどないところにこの現象の要因があります。

私たちは働く権利を守るため、職場において激しい抵抗闘争をつづけてきました。このたたかう芽を職場に大きく発展させるためには

なによりも婦人部各級機関の確立強化が必要です。

全国的にみてみると、地方本部、支部婦人部常任委員会は確立されても、病院、電務区を除いた分会婦人部の確立がわずかしか出来ていないのが現状です。

役員も一年交代のところが多く、支部、分会における婦人労働者の実態を把握することは非常に困難になっています。

しかし、困難であるからといって運動を停滞させることはできません。「合理化」と生産性向上運動の攻撃がきびしくなっているときこそ、指導体勢の確立は緊急を要さなければなりません。

常任委員の任務分担をあきらかにし、それぞれが責任をもって仕事を行ない、連絡態勢とくに、電話による連絡指導、常任委員会の定例化を確立しなければなりません。

月間活動報告、調査などを求めてきましたが、月間活動報告さえ完全にあがっていません。職場でどんなにすぐれたたたかいをしても全体にひろげないかぎり運動は発展しませんし報告連絡がなければ婦人部中央常任委員会としての援助指導もできないのが現状です。

婦人部中央常任委員会の指導が弱かったことも要因になっていることを反省し、各地方本部婦人部における問題点を正しく把握して適切な指導態勢の確立を自らつくりあげることが必要です。

国鉄の中核神経をうけもつ高度な作業をしている電話関係の婦人労働者の位置を低くおき、とくに欠員のところを臨時雇用婦人労働者で充当しています。いま全国で346名の臨雇婦人労働者がいます。勤続年数をみれば、1年～116名、2年～79名、3年～64名、4年～21名、7年～4名、8年～6名、9年～3名、10年～2名、11年～1名、12年～1名という実に長い婦人労働者では12年間のあいだ、苛酷な低い賃金や労働条件で働かされています。

また工事局にも約300名の臨時雇用婦人労働者が無権利の安あが

り労働者として働らかされています。国鉄の職場には季節波動的な臨雇しか働けないことになっているのが、婦人の職場には職員と同じ作業を強いられていることのいきどおりがあつても、「どうせ婦人労働者はやめていくのだから」というあきらめが、婦人の労働力を高める一環であるこの臨雇の職員化のたたかいを本気になって、地方でそして全国統一的にたたかわれなかつたことが、当局の思いのままにさせている原因ではないかと思います。

本部、本社できめたことは臨雇の職員化などについては地方協議できめるとなっておりそれぞれの地方本部においては臨雇の職員化についてたたかいを組織しておりますが、ごく少数の職員化しかかちとれません。当局の要員不増のカベをやぶるのは全国統一ストライキによって要員を前進させることです。

函館大会で、臨雇問題で全国統一ストライキを組織してたたかうべきとの意見が出され中央執行委員会では婦人部と協議して行なうことの答へんをしたところです。

婦人部はすみやかに臨雇婦人労働者の実態を把握しながら、労働強化、労働条件低下をもたらすものは、いっさい拒否して、たたかい労働不安をなくすために電話作業の将来展望を明らかにさせるとともに鉄道病院統廃合の問題、看護婦が勤らきづづけられる職場の労働条件の確保などをめざして、かつて昭和41年の春闘で、電話、医療関係の全国統一闘争を教訓にしながら、全婦人労働者の要求の集約をはかります。そして中央執行委員会の指導のもと全婦人労働者が、全国統一闘争を成功させます。

#### そのために

- ① 婦人部の分会に至るまでの組織確立をはかります。
- ② 要求を全婦人労働者のものとし、ひとりひとりにたたかいの自信をあたえる具体的活動として1人1要求の組織化をはかり職場

協議がある都度に多數で傍聴し当局の不当性を追求していきます。

⑤ 日常闘争をつよめながら、「雇用安定協約」を完全に守らせるよう各級機関は常に当局の出方を監視しながら、少しでも当局の様子がおかしいときには、追及していきます。

また、当局が首切り、配転を強要してきたら、「イヤ」ですの意志表示をはっきりいうことが大切です。そして婦人部または分会に必ず連絡するようにします。

#### (2) マル生運動粉碎のたたかい

① 無数の職場学習会をもって、マル生の本質をさぐります。本部は11月を目途にして職場の婦人活動者を対象に学習会をもちます。

② 職場討議のなかから、マル生教育を拒否する体制をつくります。拒否して処分がでたら強制教育であることを立証するものですから組合機関でとりあげ法廷闘争にもちこみ徹底してたたかいます。

#### (3) 「母性保護」の権利を守るたたかい

① 臨時雇用婦人労働者をふくめて生理休暇（有給3日）

② つわり休暇2週間

③ 産前産後の休暇はその前後を通じて16週間

④ 出産後1年以内の婦人労働者の勤務は日勤

⑤ 妊娠管理休暇（月1日）

⑥ 配偶者出産休暇

⑦ 健康育児休暇

以上の要求などの前進をかちとるために婦人労働者の権利意識と要求にさせられたたたかいとして、各職場でいっせいに点検をおこない、違反行為のあるところは各級機関が指導して徹底的に当局を追及し、権利を守るたたかいを組織していきます。

婦人の労働権確立の一環として重要な柱である保育所の要求は乳幼児をもつ母親だけの切実な願いだけでなく、全婦人労働者の要求にな

りつつあります。旭川地方本部婦人部が6年がかりで実った保育所を皮切りに、全国的に職場保育所設置の気運が高まりました。

「職場に保育所がほしい」という要求は、とりわけ夜間保育を必要とする場合につよいわけです。現在、地域の保育所にあづけていても次のことが解消することができません。

- 0才児（産休あけから）あづけられるところが少ない。
- 時間延長が困難で二重保育をしなければならない。
- 24時間保育を可能とするところがほとんどない。

以上の点があげられます。

国鉄に勤らく婦人労働者、とくに電話掛、看護婦の要求は切実なもので。私たちは、同じ要求をもつ母親とともに地方自治体の保育行政をつよめる運動をすすめなければなりません。

しかし、「職場に保育所を」要求してかちとった旭川、職場活動をつよめ当局に認めさせた千葉の教訓に学び、要求のあるところすべての職場に、安心してあづけられ、安心して働きつづけることのできる条件をつくりあげていくことが重要な課題となっています。

具体的なとりくみについて

- 職場のなかで幼児をもつ母親労働者がいまの育児状況についてよく話し合い、夜間保育の必要性について全員が完全に意志統一できるまで努力します。
- 婦人部全体や男子労働者にも理解され協力や激励が職場の雰囲気になるよう最善の努力をします。
- 設置要求をあきらかにした署名、カンパ活動はかかせない活動ですから、できるだけ多くの人たちに理解と協力が得られるようにします。
- 青年労働者と具体的な話し合いをすすめ、同一要求で同一行動ができるようにすることは問題解決をより有効にすすめることにもな

ります。

- 組合と当局で設置した小委員会の代表者は当局との交渉には充分留意して、けっして独断的な結論をもったり、単独交渉などは厳につつしみ、いつの場合でも多数で話し合いにのぞむようにします。以上のとりくみをつよめながら、婦人労働者の熱意と努力を組合各級機関に反映させ、全体の力で保育所を実現させるようにします。

(4) 7 2 春闘勝利にむけてのたたかい

大幅賃上げを中心とする春闘には、青年労働者とともにたたかいの中核の役割りを果します。7 2 年春闘にあたって「国鉄労働者のなかへ格差と差別をもちこみ、労働者の団結を弱める全体的な低賃金支配を粉砕する」決意の上にたって要求づくりにはいっていきます。

採用給のひきあげ、自動昇給制度の確立、婦人労働者の差別賃金ひきあげなどの要求について婦人労働者ひとりひとりの意見が出せるよう、各地方本部婦人部は一斉に賃金学習会を組織します。

中央常任委員会は看護婦、電話掛全員の勤務と賃金の実態調査を実施します。職場討議で集約した意見とからめながら体系的な要求の根拠にしていきます。

賃上げは全員がたたかって、かちとっていくという原則にたって、いまから職場討議をおこない意志の統一をはかります。

独自要求の前進、統一闘争をつよめるため「青年、婦人中央、地方行動委員会」をことしも設置し春闘の中核的な役割りを果します。

(5) 平和と民主主義を守るたたかい

一 略 一

## 全日本自治団体労働組合（自治労）

1971年度婦人部活動方針

—1971年7月自治労中央機関紙『自治労』号外より抜粋—

### I 運動の基調

資本優先の「高度成長政策」の矛盾は、国民すべてのいのちとくらしをてつてい的に破滅に導こうとしていますが、とくに、はたらく婦人へのしわよせは、一そう深刻さを加えています。

家庭の主婦を、パートタイマーとして大量にかり出し、フルタイマーの女子を職場から追放して、臨時やパートなどの、低賃金、無権利層に転落させ、そのうえ、労働基準法を改悪して、婦人労働者を最大限有効に活用しようとする政府、自民党の婦人労働政策（短期雇用政策）は、はたらく婦人の健康や母性を破かいし、人間性そのものをも否定しようとする「人間無視」の政策です。

この反動的な政策をはね返すため、本年度の運動の基調を、「健やかに明るく、何よりも人間らしく働きつづけるための条件づくり」におき、たたかう婦人労働者集団としての婦人部組織をつくり上げます。

### II 具体的な運動のすすめ方

#### 1 合理化攻撃をはね返し権利を拡大するために

(1) 婦人労働者の健康や、母性の破かいをくいとめるため、本年度はとくに、職業病対策のとりくみを強力に展開します。

① 「けんしょう炎」「腰痛症」など、職業病の多発している職場について、次の諸点を総合したとりくみをつよめます。

##### A 労働時間の短縮

- B 労働密度の制限ないし切り下げ
- C 効果のあがる休憩時間、業務外時間の使い方
- D 労働環境や、労働条件の改善
- E 労災認定のたたかい
- F 集団検診のてってい

- ② 「職場ルボ」や「り病者の手記」、「健康調査結果」などを、機関紙誌に掲載するなど、教宣活動をつよめます。
  - ③ 先進的なとりくみの交流を行うとともに、拠点を設定しながら、重点的なたたかいを開拓します。
- (2) 労働基準法の改悪を阻止し、最低基準を引上げる闘いを強めます。
- ① 年休、生休、産休行使などについての点検をつよめ、その完全行使と労基法を上回る権利のかくとくに全力をあげてとりくみます。
  - ② 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、ハガキ戦術などを、総評（県評）とともに強力に実施します。
  - ③ 第15回母性保護運動強化月間は、既得権完全行使のための総点検活動に重点をおいてとりくみ、「はたらく婦人の集会」を、婦人労働者の怒りの結集の場として位置づけ、労基法改悪阻止のたたかいをもり上げます。
  - ④ 本年度の、母性保護月間の重点目標を次のとおりとします。
- A 産前産後各8週の無条件かくとくと、代替用員の完全確保
  - B 育児時間90分と、運用の自由確保ならびに期間の延長
  - C 妊娠障害休暇（14日）と通院休暇のかくとく（国公基準を最低とする）
  - D 年休、生休完全行使のための定数増の実現
  - E 妊婦の時間短縮
- ⑤ 時間短縮のたたかいの具体的とりくみとして、「超過勤務をしな

い」「日直廃止」運動をすすめ、本年度は、隔週2日の休日をかちとることを目標とします。

⑥ 労基法、労働安全衛生規則にもとづく職場環境改善の要求をつよめ本年はとくに「休養室の設置」の実現をめざしてたたかいます。

(3) 臨職・パート・非常勤対策を強めます。

① 臨職・パート・非常勤問題の解決は、短期雇用政策をはね返し定数増や、権利拡大につながる基本的課題であることを認識して、とりくみをつよめます。

② 「自治省の通達3原則」を活用して、臨職定数化の中心的役割りを果たしますが、定数化実現前でも、賃金引上げ（公務員最低賃金以上の賃金支給）と、労働保護法規の完全適用にむけてのとりくみをつよめます。

(4) 婦人のはたらく権利を守り、拡大するため、家事、育児の社会化をめざす運動を強力に展開します。

① 「よりよい保育所づくり運動」については、社会福祉評議会や総評婦対部との連けいをつよめ、保育所をふやす運動だけでなく、その内容と質を高めるとりくみに重点をおいた運動をすすめます。

② 「育児休暇制度の実現」は、婦人がはたらきつづけるための条件づくりの具体的とりくみの一つとして位置づけ、三原則（選択制、有給制、原職復帰）を基本に、制度化のための運動をすすめます。

③ 47年度実現をめどに、国会で審議中の教職員の育児休暇制度の法制化を促進するため、署名活動については、ひきつづき実施し、早急に集約することとします。

(5) 女子の若年定年をはじめとする採用、昇任、昇格、職務内容などのあらゆる男女差別をてっぱいさせます。

① 次の通常国会に提案される見込みの「定年制法制化反対のたたかい」とむすびつけて、女子若年定年制の実態を総点検して、不当退

職勧しようをてっぱいさせます。

- ② 女子不採用の現状を点検調査し（差別的公募の実態、採用状況、採用後の職務内容の違いなど）これをもとにして、差別をてっぱいさせます。
- ③ 更雇員制度てっぱいのとりくみをつよめ、勤勉手当の差別支給、特別昇給制度における差別的とり扱いに反対し、これを撤回させるとりくみをつよめます。

## 2 婦人部組織を確立するために

### (1) 婦人活動家の育成強化をはかります

- ① 中央の婦人幹部学校を充実するとともに、県本、単組でも、婦人対象の学習会・幹部学校・労働講座などをひらくよう指導をつよめます。
- ② 「婦人部活動のてびき」を発行し、活動家むけの資料とします。
- ③ 地連別集会や、県本部の婦人集会、職種別、問題別の集会などをひらき、活動家の幅と厚みを加えるようつとめます。
- ④ 当局の労務管理的余暇活動への介入に対処するため、サークル活動、レク活動、文化厚生活動などを重視し、組織強化に役立てるよう指導します。

### (2) はたらく婦人の集会のとりくみをつよめます

本年度はとくに、労基法改悪と、健康破かいをくいとめるためのたたかいを集約する場として、「自治労集会」「第17回はたらく婦人の中央集会」を位置づけ、成功のため、最大の努力をします。

### (3) 職種別の婦人対策をつよめます

社会福祉、医療、現業闘争などについてはそれぞれの部門別評議会にまかせるだけでなく、婦人部として全面的な支援、共闘体制を確立します。

### (4) 教育宣伝活動をつよめます

婦人部の創意をこらしたニュースの発行、カベ新聞づくりなどを日常的に行ない、時期に応じた婦人問題特集号の発行、教宣資料の紹介や展示会の開催など、教宣活動の推進をはかります。

(5) たたかう婦人部体制を確立します

- ① すべての県本部、単組に婦人部組織をつくり上げ、主体的な運動をすすめます。
- ② 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、平均年令、平均賃金、臨職の数などの基本項目調査）
- ③ 婦人部の役員体制を確立し、業務、役割り等を分担し、とりくみの万全を期します。
- ④ 各級機関に、できるだけ多くの婦人を選出し、全組織的な運動の前進をはかります。
- ⑤ 青年部や各種評議会、主婦会などとの連けいをつよめます。
- ⑥ 婦人部の組織整備に関する検討をすすめ、組織長期計画とあわせて婦人部の組織確立をめざします。

3 くらしといのちを守るために

- (1) 大幅賃上げのたたかいをつよめます
  - ① 貢献度による期末手当の差別配分をはじめ、婦人なるが故の、あらゆる賃金上の差別的とり扱いは、断固てっぱいさせます。
  - ② 確定闘争段階における、現業部門や、臨職の差別てっぱい闘争には積極的にとりくみます。
  - ③ 婦人の創意を生かした独自の教宣活動をつよめ、婦人組合員の賃上げ闘争に対する意欲を高めます。
- (2) 地方自治を守り、国民的諸要求を実現する連帶行動をつよめます
  - ① 「新全国総合開発計画」を根幹とする広域行政網の確立が、住民の手から地方自治をうばうことにあるという問題点についての学習を深め、働く婦人や、地域婦人に、その危険性を知らせるための

とりくみをつよめます。

- ② 物価、公害、減税、住宅、社会保障、教育問題など、婦人にかかりわたりの深い住民要求を実現するため、地方自治研究活動の推進に全力をあげてとりくみます。
- (3) 平和と民主主義を守るたたかいをつよめます

## 一 略 一

### 4 婦人部年間行事計画

- (1) 婦人部常任委員会（4回）

10月、1月、3～4月（はたらく婦人の集会）6月（方針討議）

- (2) 婦人部長会議（3回）

- (3) 第15回母性保護運動強化月間（11～12月）

- (4) 第19回婦人月間（3月8日～4月16日）

国際婦人デー 3月8日

第10回はたらく婦人の自治労集会および、第17回はたらく婦人の中央集会 3～4月

- (5) 地連別集会 2～3月

- (6) 沖縄返還運動婦人統一週間 4月22～28日

- (7) 第18回母親大会 8月

- (8) 婦人幹部学校 11月～12月

- (9) その他のとりくみ

① 職業病対策の強化

② 「婦人部活動のてびき」発行

③ 育児休暇制度の署名活動

④ 組織実態の完全把握

## 全国電気通信労働組合（全電通）

1971年度婦人活動のすすめ方

—1971年10月機関紙『全電通』号外 第24回全国婦人代表者会議討議資料より抜萃—

### I 活動の目標

- 1 常任委員会の指導性を高め、婦人活動を強化していくために、昨年の全電通20周年運動をひきつぎ婦人労働問題を職場に定着させていく運動として労働協約の総学習、総実践の活動を継続していきます。とくに昨年の春闘でとりくんだ生理休暇の完全取得運動の成果をいかし、最低でも欠勤率の低下をさせない運動を徹底していきます。
- 2 当面するもっとも大きな課題のひとつである早朝・夜間呼問題を婦人組合員一人ひとりが文字どおり、自分自身の問題として積極的にとりくみます。
- 3 あわせて第24回定期大会の討論経過と諸決定をふまえ、春闘および反戦平和とくに沖縄返還協定反対の闘いに積極的にとりくんでいきます。

### II 具体的な活動

- 1 職場に婦人活動を定着させ、労働協約の総学習、総実践活動をすすめ労働基準法改悪阻止の闘いを進めます
  - (1) 昨年の婦人代表者会議で決定した11項目（生理休暇、一号応答観測装置のとりくみ、職域拡大、託児所など）について、具体的学習と実践活動のテーマとして継続してとりくむこととします。とくに、昨年実行できなかった本部の協約類の清査と内容の周知、指導を「活動家」を通じ、早急に作成し協約の総学習、総点検活動の強化をはかつ

ていきます。

① 昨年春闘でとりくんだ「生理休暇取得運動」の全国的統一行動の成果をいかし、本年度は、たとえば「一号応答観測装置の悪用などを廃し、秒単位の人間管理に反対する運動」（数字上のサービスをあげるため、労働者を秒単位で働かせ、しりたたき、競争心をあおっていることに対し追求する）、「生理のときは、生理休暇をとることをはじめとする協約完全実施運動」をおこなうこととし、具体的には全国常任委員長会議で決定していきます。

② 生休は、生理の場合には仕事から解放され働く婦人の母体を守り健康な子どもを生み育てていくために、身心ともにゆっくりと休養するために設けられたものです。こうした協約が完全に実施できていないところに、運動の欠陥があります。このことは「目標による管理」に婦人がまきこまれてしまっていることであり、長い間かかるてとりくんできた労働協約を婦人自らが放棄をし大切にしていないということにもなります。「協約」が絵にかいたモチにならないためにも、総學習、総実践、総点検を全職場でとりくみ、生休がとれない、とらない問題点をうきぼりにし、その解決のため職場討議職場交渉を徹底しておこないます。

そして、具体的にかけられてきている「目標による管理」に対するとりくみ（「目標による管理に対するたたかいの手引きを活用」）が、即、職場の反合理化闘争であることを確認しあいます。

「目標による管理」は合理化を成功的に推進していくために、そこに働く労働者の全面的な協力を獲得しようとするひとつの手段です。そのために「生きがい」や「経済技術と生活のバランスの回復」「豊かな主体的人間論」などを提示し、公社、職員が、労使という関係を離れ、一体となって公社事業を支えていこうとするものです。そうして、組合より公社の仕事の方に積極的に目を向ける層を

拡大しようとしています。こうした施策は機械化、技術革新などの合理化を推進していくための基盤づくりであり、このことを通して労務管理体制の抜本的強化としてとらえておく必要があります。

したがって本年は「サービスよりも労働条件」の意識を職場に定着させひとつひとつ職場の重点施策の悪影響を排除する諸活動を強化します。

③ 具体的なとりくみとして次のことを実施します。

(イ) 公社の経営方策に対し、それぞれの局(および職場)の重点施策目標による管理について掌握していきます。

そのなかで、サービス向上諸施策が労働強化をもたらしている事実をうきぼりにし、公社を徹底的に追求していきます。

(ロ) 生休、病休、年休など諸休暇の取得状況をきちんと掌握し、手当の差別、配職転、任用、出張や異常出産、職業病との関連などについて点検します。そのデータをもとに宣伝活動の徹底と問題点を集約し、執行部と協力して公社の違反行為を追及し、婦人の権利意識の高揚をかちとっていきます。

(ハ) とくに、本年度も生理休暇を重点にとりんでいくこととし、階層別に新入組合員、主任、係長、デスク部門に対する組合の考え方と対処方針を徹底していきます。

(ニ) 以上のとりくみを職場婦人会議、支部常任委員会を中心になつて実施することとし、オルグ計画、行動計画をつくり、対応する機関の執行部に協力と指導を要請して、実施していきます。

(レ) 婦人活動を通じ、婦人を労働組合に結集し、みんなで話しあい、考え方ある気風を職場のなかに確立します。

① 文化、レク、サークル活動をつよめます。

① 「手芸」「コーラス」「生け花」「読書会」「旅行会」など、同好者が集まるのようなサークルをどんどん職場につくっていき

ます。

- ② 年に何回か、みんなが集まって楽しむレク行事を計画し、その内容によって青年、家族、組織と一緒にとりくんでいくことにします。
- ④ こうしたとりくみを通じ、職場の意見や問題を掌握し、日常の活動のなかにとりいれていくことによって、組合との結合を深めていきます。
- ② 既婚者を中心に「育児」「教育」「保育所」などの身近な問題が話しあえる場をつくっていきます。
  - ① 婦人が「組合活動に参加しない」のではなく、「参加してもしなくとも自分の利益と関係ない」といった状況をなくすため身近な問題で話しあえる活動をつくりだしていきます。
  - ② とくに、生活に根ざした問題を、職場や地域の条件にあった内容でとりあげ、各種行事や集会などを組織していきます。
- ③ 任用問題に対するとりくみをつよめます。
  - ① 非現部門、主任、係長などのなかで大きな関心となっている任用問題について、先任権、組合に対する説明、通勤時間、自局任用の原則など、全国大会で決定された内容の周知徹底をはかります。
  - ② とくに試験制度については、本部が発行する討議促進のための資料などを活用し、婦人の討議をすすめることとします。
- ④ 沖縄の婦人組合員との連携をつよめます。
  - ① 沖縄県支部婦人常任委員会の発足に伴ない全国婦人代表者会議の名において全電通旗を送ります。
  - ② 沖縄の仲間との連携をはかり、全電通婦人活動の強化をはかっていくために、活動の交流をはかっていきます。
- ⑤ 労働基準法改悪阻止、婦人の権利拡大のとりくみをつよめます。

- ① 労働基準法改悪の動きは昨年10月の東京商工会議所が労働者に提出した労働基準法改正意見書に見られるように、労働力不足対策と中高年婦人などの非労働力の労働力化に対応したものとしてあらわれてきました。とくに婦人労働者への保護規定を改悪しようとするねらいがそのおもなものであり、61条（女子の労働時間および休日）62条（深夜業）63条（危険有害業務の就業制限）67条（生理休暇）の規定削除あるいは規制緩和がうちだされています。
- ② 労働省に設置されている労基法調査研究会は69年9月に発足し現在までに総会10回、第1小委員会（一般関係）10回 第2小委員会（労働時間、婦人年少関係）10回、第3小委員会（安全衛生関係）9回というように開催されてきました。第3小委員会の安全衛生関係については研究が終わり、まとめを総会に因って7月13日に研究会報告を発表しました。第1、第2小委員会は未だ研究中で、とくに婦人年少関係は具体的検討には入っていません。
- ③ 調査研究会は一応3年となっており、72年度も引きつづき研究会がもたれるわけですが、72年9月頃までには中間報告がまとめられてくるものと思われます。なお、研究内容については現時点では発表できない、ということで基準局交渉（8月9日）では、あきらかになりました。
- ④ 総評はこうした動きに対し、ハガキ戦術を全婦人労働者の参加のもとに実施していくこと、中央総決起集会、労働省基準局に対する諸行動を強化していくことを第14回全国婦人代表者会議（7月12、13日）第1回単産婦人部長会議のなかできめてきました。
- ⑤ 全電通としても、この運動に積極的にとりくむこととし、労働基準法改悪問題に対する周知、徹底をはかり、東商の改悪意見絶対反対、現行労基法を引上げていくことを確認しあい、その前提となる活動として、労働協約完全実施のとりくみを強化していきます。

⑥ ハガキ戦術については具体的な方法は別途指導していくこととしますが、サンプルのまま同文でハガキを出すのではなく、深夜業、生理休暇、労働時間などについて職場の実情と自らの生活実感のなかから各々が創意工夫して実施していくこととします。なお、ハガキ代は各自のカンパとしていきます。

⑦ これらの運動とあわせ政府・公社への追及をおこなっていきます。

## 2 早朝・夜間呼問題を中心とした反合理化の闘いをつよめます

(1) 早朝・夜間呼問題に対するとりくみを組織の中心となって次のように実施していきます。

① 大会決定による要求を本部は9月3日、公社に提出しましたが、いままだ具体的な回答はありません。（9月20日現在）

② 早朝・夜間呼問題は、電話運用の職場を左右する重要な問題でしたから婦人が自らの問題として闘いの中心になることを自覚し公社の攻撃や繁忙にひきまわされないようにとりくみをすすめることとし、執行部と職場婦人会議、常任委員会が一体となってとりくんでいくこととします。

③ とくに公社の一方的な仕事量のおしつけ、夜間・早朝呼量の増加にたいする公社の意識的な施策に対して労働強化反対人よこせの闘いをおこしサービスが落ちても割り切る姿勢にたって、労働協約の完全実施にとりくみ、労働強化をもたらさないようにすることが、夜間・早朝呼問題解決の第1であることを確認します。

④ 「正しい取り扱いをする」というとりくみは、個々人の自覚にまかせた運動というだけではなかなか発展しません。各部門のやり方について労使で確認し、それ以外の仕事はきる運動にとりくんでいきます。

とくに、係長の任務をあきらかにさせて、労使間の問題を職場の内部矛盾にさせない対策を組織的に団体交渉などを通じてあきらか

にさせていきます。

- ⑤ 「協約完全実施」「サービス関知せず」「安売りしない連帯強化」のとりくみが、全国的に展開され、さらに、短臨雇の廃止がおこなわれると、公社からの攻撃が、陰に陽にかけられてくることが十分想定できます。しかしその責任はすべて公社にあることを明確にし、公社から攻撃が出しえないような組織体制を固めていく必要があります。とくに、夜勤、宿直をやっているもののなかに内部矛盾がおこらないためのオルグ徹底と主任、係長の理解を十分に獲得しておくための諸行動を組織と一体となってとりくんでいきます。
- ⑥ 服務線表と要員配置について、婦人自らが服務線表を作成し、必要要員が配置されているかどうか、産休、病休、休職者の後補充としての臨時雇用者が、輪番、夜勤服務をしていないかどうかを点検していきます。とくに年休、生休などの欠務率について重視し労働条件が確保できる要員が配置されているかどうかを追及していく活動を、組織と一体となってとりくみます。
- ⑦ 支部常任委員会は、とくに支部の中で労使間、あるいは婦人活動において問題のある分会に対する集中的な指導ができるよう、組織と十分連絡をとりあってとりくんでいくこととします。

## (2) 職域拡大のとりくみ

- ① 全電通は早くから、婦人労働者の職域拡大にとりくんできました  
が、中央協約の中で確認している希望配転の協議のルール化による  
実施状況は発生状況に対し微々たるものでしかありません。その原  
因として、公社の積極的な意志がない、婦人の希望する職場が営業  
部門などに片寄っているなどということがあげられます。

こうした問題について公社に実施をせまる行動を各級組織でおこ  
していくとともに、受け入れ体制の問題は、組織内部での討議を深  
めていかなくてはなりません。

② 職域拡大の趣旨は、意欲ある女子を真に新しい部門に進出させる事であり、その一方法としてさしあたって運用部門から施設部門への流動から着手してきましたが、「真に新しい部門」に進出させるということで公社はデータ部門等を検討したいと提案してきました。しかし、検討すべき部門として確認しつつも現状からみて婦人労働者を受け入れる環境がまだまだ不整備であり、問題が多いので今後の検討課題としてきました。したがって現在配転職して勤いでいる婦人の実態を把握するとりくみをつよめ、職域拡大等に対する要求をつくりあげていきます。

③ 職域拡大は、たんに電話運用部門からデスク部門にいくという問題ではなく、「労働者である」という自覚をもちあい、婦人の社会的地位の向上を目的とするものです。その意味では、他力依存をやめ、自分の意見を主体的にもつ労働者になっていくことが先決ですそして性別などによる人間差別をなくし、婦人の社会的地位との向上をめざして婦人が主体的にかかわっていくことを同時に追求していく必要があります。その立場から、今年度の具体的とりくみとしてつぎのことを行ないます。

(イ) 婦人だからということで、仕事に差があつても仕方がないという考え方を脱皮し、性別による人間差別や社会的風潮、労働者としてどうあるべきか、という問題に積極的にかかわっていくことが前提であることを確認します。

(ロ) 7月春闘で確認した「希望発生状況、転用実施状況を年1回時期を決めて地方において説明する」「転用者の決定にあたっては公正におこなうとともに問題のないよう一層留意する」を活用し本人に「講書」を2通作成させ、諸休暇の取得による差別など、転用対象者の決定が管理者の恣意的判断にゆだねられ、労務管理に悪用されるなど不明朗な運用をさせないために、「目標による

管理」に対するとりくみを強め、諸休暇の完全実施にとりくみます。

(3) 記入所・保育所設置活動の強化

- ① 24時間サービス、交替勤務を余儀なくされている全電通婦人労働者が安心してはたらける条件のひとつとして、託児所・保育所問題は大きな比重をもった運動です。しかし、既設託児所については託児年令、託児時間、保母と母親の関係などいくつかの問題があります。
- ② 根本的には、公社直営として公社が責任をもった運営とすべきである。という主張を組合はしてきました。しかし、公社は共済組合運営でも特に不都合はないし、具体的な内容で要求があれば検討したい、という消極的な立場でしかとらえていません。
- ③ 企業内託児所における問題点をより鮮明にし、利用しやすい施設にしていくために、共済組合運営託児所の実態について利用上の問題点、保母と母親の問題などについて実態調査（ききとり調査）をおこない、婦人常任委員長会議で討論を深めることとします。
- ④ 病院における看護婦問題を重視し、看護婦の組織状況、既婚者の育児状況、他病院の保育所の状況などをふくめ託児所設置に関する実態調査を実施します。
- ⑤ 地域保育所設置のとりくみについては、社会党地方議員との連携をつよめ、地域の実態（どれだけ保育所が設置されているか）の把握と具体的に設置させていくためのとりくみを行動化していくこととします。また、保育所を設置してきた運動を全電通新聞などを通じて宣伝していくこととします。
- ⑥ 地域のとりくみにあたっては、総評、県評などの婦人活動を活発にしていくことが前提でなければなりません。全電通は積極的に役員をおくるなど組織の実態に応じて地域の活動に参加していくこと

とします。

### 3 春闘、反戦・反安保・沖縄闘争をつよめます

— 略 —

全専売労働組合（全専売）

婦人部活動の課題ととりくみの重点

— 1971年11月第5回全国婦人活動家会議のまとめ

『みんなでいきいきした婦人部活動を』より抜粋一

## I 婦人部活動の基調

- 1 話し合い活動を基礎に、婦人労働者のもっている幅広い不平や不満を引き出し、一人ひとりのとりくみを明らかにしながら「生き生きとしたみんなでやる活動」を進めます。
- 2 職場の実態にあった活動を進めるとともに、婦人労働者の要求を組織全体のものとする努力を強めていきます。そして「自らの要求は自らが闘いとる」ため、諸闘争の中心となって闘います。
- 3 これらのとりくみを通じて、婦人労働者意識の向上と、自主的な立ち上がりをはかり仲間づくりを強めます。そして組織全体の階級的強化をかちとっています。

## II 婦人部活動の課題ととりくみの重点

- 1 私たちの運動の課題は、一人ひとりの婦人労働者が働き続けるという確固とした労働者意識をもち、婦人への有形、無形の差別をなくし、公社の婦人に対するあらゆる攻撃に抵抗し、働く条件を改善して、婦人の労働権を確立することにあります。

そして、あらゆる障害とぶつかるなかから、公社や資本、社会の矛盾を自覚し、労働組合への結集を進めながら、真に差別のない社会づくりをめざしていくことにあります。

婦人部活動の種々のとりくみも、身近な問題を取り上げるなかから、日常生活と結びついた地道な活動を通じてこうした基本的な課題にむけて、一人でも多くの婦人労働者が参加するという視点が大切です。

そして、婦人の活動が婦人部の枠のなかにとどまらず、職場や地域などすべての面にひろがっていくこと、労働組合の各級機関に積極的に進出し、婦人の意見を反映させることも重要です。

2 こうした課題にむけて、とりくみの大綱を次のように意思統一します

- (1) 合理化に反対し、健康を守り働く権利を守るとりくみを進めます。
- (2) 婦人労働者の要求実現のとりくみを進めます。
- (3) 大幅賃上げをかちとり、賃金体系改悪に反対するとりくみを進めます。
- (4) 婦人部組織の強化、確立のため努力します。
- (5) 学習、教宣、話し合いなど日常活動を定着させながら、仲間づくりに力をそそぎます。
- (6) 労基法改悪に反対し、改正要求への結集をはかります。
- (7) 母性保護月間、婦人月間のとりくみを進めます。
- (8) 沖縄返還協定批准反対をはじめとした反戦平和のとりくみを進めます。
- (9) 総評、公労協、関連産業、食品などの婦人労働者との連帯活動を進めます。

3 婦人部活動を進めるにあたっての問題点は多く、とりくむべき課題も数多くありますが、今年は特に、重点的に次のようにとりくみを進めることとします。

- (1) どの職場でも話し合い活動を進め、労務管理体制の強まるなかで、

みんなが不満に思っている問題を取り上げ、みんなで権利として行使していくとりくみを進めていきます。

公社の攻撃は、職場労働者の実態に応じてさまざまであり、ある支部では、電話の問題が、ある支部では休暇の問題が、サービス労働の問題がみんなの関心事です。

話し合いを進めるなかから、こうした職場の実態にあった問題点をとりあげていくこと、この問題が公社の労務管理体制の強化とどういう関係があり、ねらっていることは何なのかを学習し、教宣する活動を強めること、みんなで権利行使の意思統一をし実行すること、みんなで守られているかどうか把握すること、みんなで守ることができなければ、なぜなのか、どう動きかけるのか話し合うこと。

公社の攻撃やいやがらせがあれば、すぐ反撃すること、など一つのとりくみを通じてみんなの団結を固めていくことが大切です。

(2) 特に、11月・12月は、母性保護強化月間です。

このなかでは、前記のとりくみをどこの職場でも強めるとともに、高速化、自動化の進行するなかで、みんなの健康破壊が進んでいる現状を取り上げ、現状把握と、問題点を明らかにするため話し合いと調査活動を進めます。

そして、健康を守るため、母性を守るためにはどうあるべきかという観点からの要求をまとめていくようにします。その立場で、青婦の統一要求も一人ひとりの要求とするため再検討を進めていきます。

(3) これらの要求を実現させるため、一人ひとりの婦人労働者がどういう活動をするのかを話し合いながら、要求実現のためのとりくみを行ない、また、婦人だけの要求にならないよう組織全体へのねばり強い働きかけを行なっていきます。

(4) 婦人の要求は、一企業内で解決できないものもたくさんあります、また、婦人全体の条件向上をはからなければ前進しないものもあります

す。地域の婦人労働者との連帯活動は、その意味から大切となってきます。

最近の労基法改悪の動きも、全体の婦人労働者の保護規定の切り下げにねらいがありますから、反対のとりくみを強めなければなりません。

母性保護月間の活動を進めながら、職場の実態を知らせ、反対の意見をぶつけるため、総評の全婦人労働者がとりくむことになってい るハガキ戦術をとりくんでいきます。

- (5) 賃金体系の改悪は、格差の拡大による労働者の分断をねらっているものであり、婦人労働者の多くは、より低賃金な労働者として固定化されてしまうことは明らかです。公社のねらいを見抜き、反対するとりくみを春闘と結合させ、強力に進めることにします。
- (6) こうしたとりくみを進める場合、先頭に立ちうる若い婦人の数も少なく、経験の深い、また、家事、育児に責任を持つ婦人たちが増えてきており、こうした職場に根をはった婦人たち一人ひとりが中心となってとりくまなければなりません。
- (7) そのため、年令別、階層別の話し合いをとりくみと並行させて行なうことも必要です。
- (8) また、みんなのとりくむ体制をつくるため、日常的な教宣活動はかかせません。そして、教宣活動や、とりくみを進め思想性を高めるための活動家を中心とした学習はますます重要となってきます。
- (9) 家事、育児に責任を持ち、時間的制約を受ける婦人労働者にとって最大の関心事は「夕食のおかず」のことであったり、「子供の教育」のことであったりします。

こうした生活に根ざした問題を取り上げることも婦人部活動を活性化する上で重要です。これらの問題も必ず社会や、政治と結びついており、みんなで力を合わせなければならないことを、そのとりくみの

なかで把握するようにすることは、組織の団結をも固めることとなるものです。社会の情勢と、一人ひとりの生活が結びついていることを常に教宣していくことが大切です。

(9) これらのとりくみを通じて、婦人労働者の働くことに対する労働者としての自覚も高まり、仲間づくりが進められ、職場に根ざした「生き生きとしたみんなでやる活動」が、一步一步進められることとなります。

### III 具体的なとりくみの意思統一

#### 1 反合理化、権利拡大のとりくみ

##### (1) 販売合理化や組織機構再編成に対するとりくみ

当面する合理化闘争の焦点として、販売合理化や組織機構再編成の合理化攻撃がM I S導入の体制づくりであり、労働者の首切り攻撃である点をきっちりふまえながら次のようなとりくみを進めます。

① あらゆる大衆行動に積極的に参加していきます。

② これらの合理化攻撃のねらいをみぬくための学習や教宣活動を強めます。

③ 拠点組織に対する激励、共闘活動を進めます。

④ この闘争を一つのきっかけに、支所の婦人労働者の組織化や、地方局、工場など一般職の婦人労働者の活動への参加の機運をもり上げていきます。

##### (2) 内部細則をはじめとした権利侵害に反対するとりくみ

内部細則は、「〇〇工場のしおり」や「内部細則」または、公社からの具体的な提案がなく、いつの間にか一方的に実施されているというように、さまざまな形をとり、あらゆる職場で権利のしめつけ攻撃として強まっています。

とくに諸休暇の取得手続きの改悪や離席のチェック、時間中の電話

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（生体をとる運動、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進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ます。

② 6工場では、練業にむけて、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進めます。

#### (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
  - (1) 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ます。
  - (2) 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つ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月実施を目指す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、団結を進めながら、皆の意思として要求していくよう討議を進めます。

## 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進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 儅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、賃上げの必要性の確約をせります。
- ④ 婦人労働者の賃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、具体的な要求を稟約し、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 キイパ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進めると共に、共闘活動にもとりくんでいきます。

- ① 中教審答申に反対し、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つ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。

### 一 略 一

#### 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ぬ時です。

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ょう。

そして、新規採用のないなかで、若い婦人も少なく、台頭化攻撃

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、若い人も年齢層も一体となって、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す。

(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 今年の日常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。

①) 班組織における日常的な話し合い活動を進めます。

②) 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、家族の健康管理物語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。

⑤) 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。

⑥) 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。

④ 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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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か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。

(1) 一つの職場に一つの学習会を定着させます。

(2) 必要に応じて講演会や学習会を組織します。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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ます。

(6) 社内報に反対し、非協力体制をとります。

(7) うたごえやお茶、お花など、サークル活動にとりくみます。

(8) 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。

(ii) 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

Ⓐ 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。

Ⓑ 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。

Ⓐ 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。

Ⓑ 少なくとも、2年は役員を流れるようにします。

Ⓒ 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

Ⓐ 年令別、階層別など幅広い役員選出を考えていきます。

Ⓑ 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。

Ⓐ 婦人部活動の経験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。

Ⓐ 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、各地方段階で企画していきます。

Ⓑ 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。

Ⓐ 執行部との定期的な意見交換会をもつとうにします。

- ② 一般職、その他の職種の婦人部活動強化をはかります。
- (イ) 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とりあげていきます。
- (ロ) 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、とりくみを進めます。
- (ハ) 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

- (イ) 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。
- (イ) 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。
- (ロ) 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

みを進めます。

(1) 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。

(2) 労基法改悪阻止のとりくみを強めます。

(3) 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もちろん、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

一 略 一

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の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層顕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、今日までのたたかいの総括をかまえつつ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、たたかい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、全交運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の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たって、反対。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亘り強くたたかい抜くために学習を深め、たたかいの報告、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で、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申し立てし、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つた。今日的状況のなかで、少くとも今まで以上に政治に対する関心を高め、たたかいを展開していくかねばならない。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とする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そすめることは、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、まつ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。

7.1 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7.1秋闘、7.2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ぬ。

- (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底し、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(6.9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、全交通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

一 略 一

## 6 文化運動について

## 一 略 一

### 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・全交通等共闘関係の会議、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「団結して闘えれ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あいをはじめ、意見の裏約をはかりながら、場で開催される集会に反映していきます。

中央では、各地区婦人部長会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、全国一斉に決起集会（職場集会）を開催します。いままで、この集会が形式的に終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、この集会にむけて集会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。

- ③ 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・全交運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限り話し合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りうとしています。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、不斷にくり返しあな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く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込んでいますが、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、合埋化を正しくう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つ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づら改善の闘いを春闘終結後、5月にストライキ権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、つまり休暇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りていきます。
- 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、頸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・職業病認定の闇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、総評の場を通じて闇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。
- (5) 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。

⑥ 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、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・大産業別の違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で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で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) 全交運との共闘活動

県交運の組織ができていないところや、組織され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。交通労働者にかけられ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」という問い合わせ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 婦人部の必要性と役割

#### 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、眞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聞いたときました。しかし問題がすべて解決したわけで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、したがつて画一的にこうだからということでなく、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合わせをしていくなかから、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らなければ運動になりますし、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ます。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、社会保障に关心があればそれらをとりあげるなど既婚者に关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ますが、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。

⑥ 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、集会やはなし会の場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。

⑦ 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。

⑧ 各級競闘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。

⑨ 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くします。

## (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ヶ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隨時計画し、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

一 略 一

### 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

一 略 一

### 5 運輸労連の青年、婦人組織をつよめます

一 略 一

(同盟)

全日本労働総同盟(同盟)

昭和47年度の活動計画

—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—

## 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、活動にとりくんでいくことにしていきます。

## 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ります。

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帰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、具体的な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心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、婦人対策委員会でまとめていきますので、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おいていきます。

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。

今年は差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1・2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ます。

### (3) 動く婦人の健康月間運動の推進

9月～11月にかけてを「動く婦人の健康月間」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いましたが、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議や討論で婦人の問題を取りあげること、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。

## 全国織維産業労働組合同盟（全織同盟）

### 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、毎年行なう賃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つ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 I L O 1 1 1 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ゐ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 同じ価値一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 婦人の能力を發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發揮し、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つているのです。このことをもつと高く評価せるとともに、人間の労働としての価値を見出せ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くてはなりません。

(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ます、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、今まで男子だけの仕事だつたものでも婦人が働く職場は開放せるとか、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。

- 全縦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

(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っています。

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、それも法できめられた以上の条件をとつ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%といどです。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、育児の責任をもつてゐることは、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つてゐるわけです。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なつちおくれており、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つてゐるのですから、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もち、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

(1) 今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

(1) 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

(1) 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

多い全繳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ヶ月頃）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ヶ月は4週間に1回
- (ロ) 妊娠8ヶ月～9ヶ月までは2週間に1回
- (ハ) 妊娠10ヶ月から分娩までは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ヶ月ぐらいの期間は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) 婦人が安心して働く環境づくりとして、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る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くしたち労働者の、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があるからです。

(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。

最近は若い人たちの意識の変化、欲求の多様化によって、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ます。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 全職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 寄宿舎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します。

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 職場や寄宿舎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、といつ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、主としてつき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、総學習、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、民社党などと共に中央・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、それ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っています。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、後継者がつきつき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ないます。

(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、なによりも日常の活動がリーダーを育てる大切な土壤です。そして、な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

全総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つている人、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、全総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・業種などのちがいか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りをもつている。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發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、学習教育活動を開き、創造性と行動力をを持つことから文化体育活動を開き、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、青年婦人のもつ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な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が多い。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つていく。

### 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、本部は機関紙に招  
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、一来潮時に最低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えすめる。

#### 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) 中途入社の賃金体系の改善
- (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、プロツク交流会、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、資料の部分をみてもわかるように、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となっています。

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、一定の前進をかちとりました。

しかし、各単組とも一齊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っています。

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組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脳込まれ、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づ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。

この様に増え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つてゐ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ないでしよう。

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、母性保護の必要性と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することにより、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、個人的にではあるが労災認定を勝ちとつたり、第二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、カーポン伝票書き、端末機「单上電算機、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事のないよう、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っています。

### 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ゐる状況です。

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よう。

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ビラ
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





