

主要労働組合の婦人対策について

昭和 49 年 1 月

労働省婦人少年局婦人労働課
京都婦人少年室

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——比較的女子が多く婦人対策が活発とみられる組合の運動方針（婦人部等の活動方針も含む）から婦人に関係の深い部分を抜萃したものである。

なお、掲載した内容については原文と同じであり、一応公表されているものであるが、組合の内部事情に関連する事項もあるので、取扱いは部内限りとした。

昭和49年1月

労働省婦人少年局婦人労働課

主要労組の婦人対策

目 次 (順不同)

日本労働組合総評議会(総評)	1
日本教職員組合(日教組)	16
全日本自治団体労働組合(自治労)	28
全通信労働組合(全通)	37
全国電気通信労働組合(全電通)	49
全専売労働組合(全専売)	60
日本医療労働組合協議会(日本医労協)	77
中立労働組合連絡会議(中立労連)	
全日本食品労働組合連合会(食品労連)	81
全国生命保険労働組合連合会(生保労連)	92
全日本電気機器労働組合連合会(電機労連)	102
全日本労働総同盟(同盟)	
全日本繊維産業労働組合同盟(全繊同盟)	
全日本食品産業労働組合同盟(全食品同盟)	
全日本損害保険労働組合(全損保)	109

日本労働組合総評議会（総評）

1973年度婦人活動方針

（第16回全国婦人代表者会議－1973年9月21・22日－決定）より抜萃

たたかいの目標

総評73年度運動の基調は、73春闘のすぐれた運動の発展を土台とし、はげしくうごく政治、経済情勢、すなわち労働者階級と国民の生活と権利を破かいし進行する体制的合理化、インフレーション、政治反動、軍国主義と対決して労働者、国民がもつ要求とダイナミックなエネルギーを統一的に組織しながら、戦闘力と厚みを強化しつつたたかう。

そして、それらの運動の発展には、共闘をつうじての労働戦線の統一強化と、政策課題の解決をめざして、反独占反自民政治戦線の形成が必要である。総評はみずからの主体的力量をつよめつつ、それらの基盤構築めざしてたたかいをすすめる。

要求の中心課題としては、①全国産業一律最賃制のかく得、②大幅賃上げをかちとり、所得政策に反対する、③ストライキ権の奪かんをたたかいとる、④合理化に反対し雇用確保、定年制延長、労働時間短縮、労災保障をたたかいとる、⑤年金、住宅（土地）問題、減税、公害、物価闘争などに積極的にとりくむ。わたくしたちはこれらの課題とともに、政府、独占資本の婦人労働力政策に反対し、差別をなくし婦人の労働権確立にむかって闘いの目標をつぎのようにおきます。

① 大幅賃上げ、初任給、昇給などの男女格差是正、男女同一労働同一賃金の実現。

② 結婚、出産退職制、若年定年、昇進、昇格などの差別、不安定雇用、首切り、労働強化、夫婦別居をともなう配転など、合理化反対。臨時者の本採用

総 評

化とパートの組織化をはかる。

- ③ 労働協約完全実施と権利の拡大、労働基準法改悪阻止、基準引上げの改正闘争をつよめ、ILO 4 条約（89号、102号、103号、111号）の批准促進をはかる。
- ④ 乳幼児の医療費無料化と保育所増設、学童保育の制度化をはかり、保母の労働条件を改善させる。
- ⑤ 看護婦の複数夜勤と月8日以内の夜勤回数をかちとり完全実施をはかる。
- ⑥ 育児休暇制度の確立（有給制、選択制、原職復帰、後補充の確保）優生保護法改悪反対。
- ⑦ 婦人部組織の強化確立。国際連帯の強化。

活動の重点と具体的すすめ方

(1) 74春闘を中心とする生活闘争

- ① 74春闘の勝利をめざして、春闘共闘委員会および総評の方針にそって積極的な役割を果たすように努めます。

◎春闘共闘委員会は、74春闘で政府、独占資本が物価をおさえることを口実に賃金抑制をうちだしてくる危険性のあることから、「春闘共闘」の発足を例年以上にはやめることを確認しています。そして今秋から生活課題を大きくかかげて闘争を組織し74春闘に発展させていきます。

わたくしたちも、今秋から独自要求を組織し春闘要求のなかに位置づけるための努力をおこないます。同時に、総評が最重点課題としている最低賃金制確立のたたかいを重視し、対労働省、政府交渉をつよめスト体制をつよめていきます。

- ◎74春闘で婦人労働者のたたかう意志結集をはかるため春闘婦人討論集会を1月下旬から3月上旬までに組織します。74春闘では全県を対象とし具体的期日、資料、交付金などについては拡大婦人部長会議

できめます。

◎春闘共闘主催による産業別青婦討論集会や、春闘青婦決起集会などを成功させるためその準備を年末までにすすめるようにします。

◎県評は、地区労段階での青婦人の討論集会や婦人独自の集会などを組織するよう、その援助活動をすすめる必要があります。

- ⑧ 生活闘争の課題のなかで春闘共闘がとくに重視している物価、年金、公害、税金、住宅などのたたかいに婦人労働者が積極性を発揮するように努めます。そのために、総評主婦の会がとりくんでいる「合成洗剤を追放し無公害な粉石けんを使う運動」を支持し職場のなかにひろめていきます。

また、PCBなど化学物質、食品添加物、医薬品などの点検と取締りをつよめるよう政府、自治体に要求し公害もんだいに対する政府の姿勢を追及していきます。

- ⑨ 74春闘の重要課題の一つであるストライキ権奪かんについて、青年労働者とともにその推進力となるように努めます。そのために、なぜ官公労働者にスト権がないのか、何時うばわれたのかなど婦人労働者一人ひとりがしっかり把握するための教宣、学習活動を積極的にすすめる必要があります。とくに、民間労組のばあいスト権があることから、スト権奪かん闘争は官公労の問題として客観的となります。したがって、不当労働行為が民間企業のなかでもつよまっていることや、司法の反動化の問題とも結合させスト権奪かん闘争を婦人労働者全体のものとしていくために、討論集会や婦人集会などでスト権問題を強調していくようにします。

- ⑩ 生活保護ひきしめ、失業保険改悪、失対事業の廃止に反対し、失対賃金、生活保護基準の改訂など低所得層の生活改善にむけて対政府交渉をすすめています。

総 評

(2) 反合理化、権利確立のたたかい

(A) 労働協約完全実施と権利拡大のたたかいを發展させていきます。

◎母性保護をはじめとする労働協約の内容を婦人労働者がしっかり把握するための教宣、学習活動をつよめ、また、その実施状況を点検し完全実施のたたかいを具体的にくんでいく必要があります。

◎協約完全実施と権利拡大をはかるため、産業別、地域別に交流集会などを組織し、労働条件の交換をおこなうなかで、よりよい協約かく得のためのたたかいを春闘のなかでおこしていくことが重要です。

(B) 労働基準法改正闘争とILO四条約批准促進運動を結合させて運動の前進をはかります。

◎労基法の改悪を阻止し基準引上げのたたかいをもりあげていくために、ILO四条約の内容と労基法の保護規定を比較するための「リーフレット」を作成していきます。

◎「ハガキ戦術」は全体的にとりくまれ成果をあげていますが、まだとりくみの弱い単産、県評もかなりあります。いま一度、点検をおこない各単産、県評傘下の婦人労働者が必ず一枚のハガキを書くように積極的な指導をつよめる必要があります。

◎労基法の基準引上げと四条約批准のための「よせ書」や、「手づくりのステッカー」など創意工夫をこらした活動を母性保護強化月間中にとりくむようにします。

◎秋闘の段階で中央、地方一斉に大衆行動を組織し、政府および労働者、自治体交渉の強化をはかります。

(C) 第1.7回母性保護運動強化月間を例年のように、10月を活動体制準備期間とし11月、12月を強化月間と設定します。具体的とりくみは別紙にもとづいてすすめます。なおパンフレットを10月段階で作成します。

(D) 保育所づくりの運動を強化していきます。

◎49年度予算増額のため厚生省、大蔵省への要求運動を中央は東京地評とともにおこなっていきます。また保育所づくりのリーフレットを発行します。各県評は、10月から11月にかけて自治体交渉をすすめ、1月～2月段階で県議会にむけての予算増額要求および、保育所づくりの運動をすすめる必要があります。

◎「働く婦人の家」については、県評が中心となり中立労組や婦人団体とともに自治体要求をおこない、建設にあたっては必ず乳・幼児保育所（公立）を併設させ、婦人労働者が利用できるようにしていく必要があります。

(E) 育児休暇制度の確立をはかります。

◎勤労婦人福祉法第6条にもとづく「勤労婦人福祉対策基本方針」が、婦人少年問題審議会から労働大臣に答申されました。そして現在、専門委員による「母性の健康管理に関する部会」と「育児休業に関する部会」が、事業場を視察し検討をすすめています。

こうした動きのなかで民間企業では、既に会社側から育児休業が提案されてきています。しかし、育児休暇についてはあくまでも婦人労働者の討論が深められるなかで、有給制、選択制、原職復帰、後補充などの要求をもちこむことが重要であり、必ず労働組合の主体性によって制度化をはかるようにするものでなければなりません。

(F) キイ・パンチャーをはじめとする職業病は、あらゆる職場からでており、婦人労働者の健康を破かいしています。各単産では職業病認定闘争や職業病をださない条件確保のたたかいをすすめています。また、交運、公労協では労働省交渉やパンチャーの集会などを組織していますが、こうしたたたかいを全般にひろげていくために総評の場における共闘組織をつくるよう検討を加えていきます。

(G) 会社の不当な差別定年や生休無給化の攻撃のなかで、いま公判闘争をすすめている婦人労働者のたたかいを積極的に支持していきます。また、

総 評

若年定年や退職かんしょうなどの実態を把握し、たたかいをもりあげていくために別紙にもとづいて調査をすすめます。

(H) パートタイマーの組織化にむけてパートを中心とする交流会を組織します。

(I) 優生保護法一部改正案が今国会で再度提案されましたが、現在では審議未了の段階にあります。しかし、反動自民党内閣のもとではまた次期国会に提出してくるものと考えられます。したがって、各単産、県評は優生保護法改正しようとする問題点などを傘下婦人労働者にさらに徹底させておく必要があります。そして何時でも起ちあがれる体制をつくっておきましょう。中央は、再々度提出してくるうごきがでてくれば直ちに大衆行動をくむようにしていきます。

(3) 軍国主義復活反対、反戦平和のたたかい

(A) 10・21国際反戦デーを成功させるため、総評がとりくむ統一行動に婦人労働者が数多く参加していくように努めます。また、ベトナムの復興カンパとして総評がすすめているベトナムの「労働会館」建設のためのカンパ活動を積極的にとりくんでいきます。

(B) 沖縄の目衛隊配置、海洋博に反対し沖縄県労協婦人労働者との連けいを密にし、そのたたかいを支持していきます。

(C) 出入国法案に反対し、日朝国交回復にむけて総評がとりくむ活動に積極的に参加していきます。

(D) 日中国交回復の実現にともなって、中国との友好、連帯をつよめるため「日中婦人の友好をすすめる連絡会」の活動に積極的に参加していきます。また、中国婦人労働者との交流を深めるように努めます。

(E) 原水禁運動を前進させるため、あらゆる国の核実験をはじめ核兵器の製造、貯蔵に反対し原水禁国民会議が組織する諸行動を支持し参加していきます。

(F) 小選挙区制の特別国会への提出は、院内外のたたかいによって一応断

念しました。しかし田中内閣は政治生命をかけても再び提案してくることは明らかです。したがってわたくしたちは小選挙区制のもつ危険な本質を婦人労働者に浸透させる活動をゆるめてはなりません。そして何時でも起ちあがれる体制を日常的につくっておきましょう。

- (G) 中教審路戦に反対し、民王教育をまもるため「民王教育をすすめる国民連合」の運動に積極的に参加していきます。また、筑波大学法案、教員人材確保法案、教頭法制化法案など反動文教政策を阻止するたたかいをつよめていきます。

(4) 婦人対策、婦人部組織の強化

- (A) 反合理化、婦人の労働権確立にむけてのたたかいは数多くあります。きびしい攻撃をはねかえし婦人労働者の要求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組織をつよめなければなりません。

◎婦人部組織のある単産、単組は、それぞれの組織方針にもとづいて婦人部活動体制の強化をはかる必要があります。しかし、民間労組の多くは青婦部となっており、また青婦対策部となっていることから活動の中心が青年となり婦人労働者はおんぶされた形となっているばあいが多くあります。こうした状態は県評、地区労にも影響を及ぼし県評への結束が非常に弱いといえます。

しかし、このような現状を放置するのではなく困難があっても婦人部設置にむけての努力をつづけていく必要があります。そのために、産業別、地域別に婦人労働者の交流をもち婦人部組織の必要性などを浸透させていきます。

◎婦人活動家の不足はどここの単産、単組でも共通しています。ここ数年、労働学校や労働講座に婦人も積極的に参加するような配慮が各単産のなかですめられています。理論と実践活動のむすびつきのなかで婦人活動家が育っていくことを重視し、一人でも多くの婦人が学習

総 評

の場にてられる対策をつよめていく必要があります。

◎婦人部役員になり手が無い。集会をひらいても集まらないという悩みは、どこの職場でも共通しています。このもんだいは容易に解決できるもんだいではありませんが、いままでも確認してきたような活動家が中心となって、ねばりづよい組織活動や役員になった婦人への援助などを通して、労働組合運動、婦人部活動の重要性を理解させる努力をつづけることが大切です。

(B) 県評、地区労の婦人活動の前進をはかるため婦人組織の強化をはかる必要があります。

◎県評のなかで青婦部、青婦協となっているところがまだかなりあります。これは、各単産、単組の組織状況とも関係してきますが、やはり原則として青年、婦人をきりはなすように努めなければなりません。同時に、各単産、単組は傘下婦人労働者が県評や地区労の場にていくよう積極的な指導が必要です。

◎各県評は、傘下婦人労働者の交流や学習の場を組織し仲間意識をつよめる努力をすすめなければなりません。また、具体的要求のもとに共同活動をすすめ、とくに保育所づくりの運動など自治体活動を積極的にとりくむことです。

(C) 総評の婦人運動の強化は、各単産、単組の強化なくしてはのぞけません。したがって総評は、各単産との連けいを密にし実態調査や交流の場をできるだけ組織していくように努めます。

◎婦人活動家の学習の場である「中央学習会」を実りあるものとしていきます。

◎民間労組の婦人活動をつよめるために、母性保護強化月間中に交流、学習の場を組織します。

(D) 中立労連、純中立婦人労働者との交流会を組織していきます。

(E) 問題別に応じて総評主婦の会および各種婦人団体との共同行動を組織

します。

(5) 婦人の連帯活動

(A) 第21回婦人月間を例年どおり3月8日～4月16日までの40日間とします。

◎月間中における活動は、74春闘と結合させ、とくに、労働協約完全実施と権利拡大のたたかいをつよめます。

◎3月8日の国際婦人デーを中央、地方とも婦人労働者の主体性を生かしながら主婦の会、婦人団体とともに集会を組織しその成功のため努力します。

◎第19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広場として例年どおり開催します。時期については拡大婦人部長会議できめていきます。

◎はたらく婦人の県集会については、県評が中心となって中立労組とともに成功をめざしてとりくみをつよめなければなりません。また県評は、できるだけ地区労段階でも集会をひらくよう援助する必要があります。

(B) 国際連帯をつよめるため、世界労連、自由労連などとわず、すべての国の労働組合と婦人労働者との友好活動をすすめます。とりわけ、東南アジア婦人労働者の労働条件がかなり低いことからみて、労働組合活動の強化をはかる必要があります。そのために、婦人活動家を中心とする「東南アジア国際婦人セミナー」の開催を政府に要求し、総評も援助していきます。

(C) 1975年は国際人権年です。ILOでは、この人権年の年に「婦人労働者の問題」をとりあげ討議することになっています。わたくしたちは労働条件向上にむけて、こんにちILO四条約の批准促進にとりくんでいますが、ILOの舞台で婦人労働者の問題が討議されることに対し、わたくしたちはつよい関心をもちます。したがって、代表派遣にむけて

総 評

の準備を今年度からすすめていきます。

- (D) 日ソ、日中、日朝婦人との友好、連帯の交流をすすめていきます。また、総評とソビエト中央評議会との交流協定にもとづき、今年10月（予定）に婦人代表5名を派遣します。12月には総評代表15名が中国を訪問しますが、そのうち2名は婦人となっていることから総評婦人代表を派遣します。

また、日朝国交樹立にむけての運動の一かんとして、朝鮮民主主義人民共和国の婦人代表を招待します。（招待時期、人数およびカンパ運動については拡大婦人部長会議で決定します。）

婦対部1年間の活動計画

- ① 労基法改悪阻止、基準引上げとILO四条約批准促進運動。労働省交渉、大衆行動 8月～12月
- ② 第17回母性保護運動強化月間、11月～12月、パンフレット発行
注) 10月
- ③ 拡大婦人部長会議 11月
- ④ 74春闘勝利、婦人討論会 1月～3月上旬
- ⑤ 第21回婦人月間 3月8日～4月16日
 - (A) 国際婦人デー 3月8日
 - (B) 第19回はたらく婦人の中央集会
- ⑥ 保育所予算増額運動 8月～10月、リーフレット発行
- ⑦ 県評婦人部長会議
- ⑧ 中央学習会
- ⑨ パートタイマー交流会と調査活動
- ⑩ オルグ活動および調査
- ⑪ 連帯活動
 - (A) 東南アジア国際婦人セミナー準備運動

注) 次頁参照

- (B) 国際人権年へのとりくみ
- (C) ソビエト及び中国への婦人代表派遣 10月、11月
- (D) 朝鮮民主主義人民共和国婦人招待運動
- ⑫ 婦人対策委員会（必要に応じ）
- ⑬ 単産婦人部長会議（月1回原則）
- ⑭ そ の 他

第17回母性保護運動強化月間

はじめに

総評が母性保護運動強化月間を設定したのが1957年であり、こととして17年目となります。

この強化月間を設定した目的は、資本の合理化攻撃から母性をまもり労働条件の向上をはかるため、婦人労働者1人ひとりが労働衛生にたいする正しい認識をもち、母性保護の権利意識を高めるため統一活動の場として設定しました。

こうして17年の歩みとともに、どこの労働組合でも母性保護のもんだいを重視し、また婦人部活動の柱としてとらえられ権利拡大をはかっています。しかし資本の合理化攻撃がいつそう激しさを加えるなかで、また労基法改悪のうごきが現実化の方向ともあいまって、母性保護の諸権利しめつけがさらに露骨化し、労働協約完全実施がすすまないところに今日的、母性保護のもんだいがあるといえます。

したがって、第17回母性保護運動強化月間を設定するにあたり、その問題点を掘りさげ職場討議をまきおこすなかで、みんなが行使できる職場体制の確立をはかる必要があります。

月間中における活動の重点

強化月間中における活動の重点を労働協約完全実施と権利拡大におき「健康を守る運動」として反合理化のたたかいをつよめていきます。

総 評

そしてこの運動をとおして、労働基準法改悪阻止、基準引上げのたたかう力に発展をさせていきます。

具体的活動のとりくみ

1 10月を活動体制確立月間

- ① 各単産、県評は強化月間の目的、統一目標を機関紙、誌などで教宣する。同時に、母性保護の実施状況把握のための点検調査などをおこなう。
- ② 総評はポスター、パンフレットを発行する。

2 11月12月を活動強化月間

- ① 各単産は母性保護の諸権利を中心とする労働協約完全実施の活動をつよめる。また権利拡大にむけて総評の統一要求を婦人労働者に徹底させ、その要求の組織化をはかる。
- ② 各単産、県評は、労基法改悪阻止、基準引上げの「ハガキ」戦術の強化をはかる。（とりくみの弱い単産、県評）
- ③ 労基法の基準引上げとILO四条約批准促進のための（よせ書）「手づくりのステッカー」など創意工夫をこらした活動にとりくむ。
- ④ 秋闘段階で中央、地方一斉に大衆行動を組織し、政府および労働省交渉をつよめる。

具体的には中央として、11月中旬に全国的規模で「労基法改悪阻止、基準引上げ、ILO四条約批准促進」（仮名称）のため、1万名婦人決起集会を開催する。各県評は同ような集会をできるだけ開催するように努める。

- ⑤ 民間労組の婦人を中心に中立労連、純中立の婦人との交流会を10月下旬に組織する。

3 総評の統一要求

- ① 生理休暇最低2日、産前産後休暇各8週間、つわり休暇最低14日、育児時間1回60分1日2回、通院休暇（最低人事院規則）獲得。

賃金100%保障と後補充確保。

- ② 妊婦の時間短縮獲得。
- ③ 厚生施設、職場環境の改善。
- ④ 地域、職場保育所の設置と保育所内の改善。乳幼児の医療費無料の獲得。
育児休暇制度の確立。
- ⑤ ILO条約102号、103号、89号の批准促進、出産費全額国庫負担。
- ⑥ 優生保護法改悪反対。
- ⑦ 労基法（第6章）改悪阻止、基準引上げ。

保育所増設、建設費国庫負担金大巾引上げに関する決議

昭和46年の厚生省白書によれば、就学前の児童数10,551,000人、そのうち保育に欠ける児童数490万人と発表されています。

しかし、保育所に入所している子どもの数をみると、昭和47で1,302,751人にすぎず、保育所不足は働く婦人や労働者の家庭にとって、きわめて深刻な問題となっています。とりわけ、産休あけから預けられる乳児保育を必要とする声が年々たかまり、また低学年の学童保育所制度化の要求もつよまっています。

こうした乳幼児、学童保育所設置の要求も、こんにちの自治体財政の貧困と、保育所建設費の超過負担をしいられている現状のもとでは、その実現は容易なものではありません。そのため働く婦人たちは、共同保育所などをつくり、個人的解決をはかっていますが、しかし、その保育内容は十分であるとはいえません。このことは、国の保育行政のたちおくれを裏づけているものです。

子どもは児童福祉法にもとづいて、国に保育される権利をもっており、婦人労働者は母親になっても働く権利が保障されています。

また、保育所建設費は児童福祉法などで「国が2分の1」を負担することになっています。それにもかかわらず国は、保育所の定員規模にしたがって、

総 評

950,000円から3,350,000円までといった金一封式なわずかな補助金しかだしていないところに、自治体の保育所増設をさまたげているといえます。

国は、このような現状を正しく把握し、児童福祉法にもとづく公立保育所を数多く設置する計画と予算を積極的にたて、保育に欠ける児童をなくさなければなりません。そのため、自治体の超過負担を解消することは今日的課題であり、保育所建設費の国庫負担金を大巾に引上げる必要があります。また、学童保育所の制度化も早急にすすめなければなりません。

以上の要求を49年度予算で実現されるよう、総評第16回全国婦人代表者会議の名によって要求します。

記

1、乳児（ゼロ才児）施設をふくむ公立保育所の増設とそのための総合政策の確立（公有地の開放、団地造成、公営住宅建設には必ず保育所を設置すること。）

1、既設保育所においてもゼロ才児保育所を併設すること。

1、保母の労働時間は、公務員並みに週44時間とすること。

1、保育内容の改善と保母の労働強化を解消するため、保母1人当りの受持ち数は、0才児2名、1才児から3才児未満3名、3才児10名、4才児以上20名に改めること。

1、保育時間を延長する場合、保母の交替制勤務などにより、その必要定員を加算すること。

1、保母以外の職員（事務員、医師、看護婦又は保健婦、栄養士、調理士、用務員など）を必ず配置すること。

1、民間保育所、無認可保育所の整備拡充をはかるための助成金交付と保母はじめ職員の賃金を公務員なみに引上げること。

1、事業費（とくに給食費）を大巾に引上げること。

1、児童福祉法などにに基づき保育所の用地および建設費2分の1を国庫負担とすること。

総 評

1、学童保育所を制度化し、予算を計上すること。

1、保育所措置費を大巾に引上げ、保育料の父母負担を軽減すること。

1973年9月22日

総評第16回全国婦人代表者会議

日本教職員組合（日教組）

1973年度婦人部運動方針

（第27回婦人部定期総会－1973年7月9日－決定）より抜萃

I たたかいの重点

婦人の増大により、民主教育実践においても、また組合の活動推進のためにも、私たちはますます大きな責任と役割を要求されています。私たちは、1人ひとりの組合員の力量をたかめ、団結を固くして1973年度の闘いを積極的におしすすめます。

- ① 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段階給与を粉碎し、70年代教職員の本格賃金のたたかいを推進します。

また、73春闘の成功を継続的に発展させ、74春闘をさらに強力なストライキで闘い、労働基本権奪還を実現させます。

- ② 職場での婦人組合員の要求解決をもとに、婦人の労働権を確立し、研修時間の確保、労働時間短縮、週休2日制実現、母性保護の権利拡大と完全行使をはかり、3原則にもとづく育児休暇の制度化を実現します。また労基法の改悪を阻止し基準引上げをかちとるとともに、勤労婦人福祉法の、「差別の排除」、「育児休暇に対する生活保障」等を中心にその修正闘争を推進します。

- ③ 年休・生休をはじめ研修時間の確保など、完全な権利行使をおこなうため、教育予算増による定員増を積極的にたたかうとともに、差別退職を含む不当人事を排除し、要求にもとづく人事闘争をすすめ、婦人組合員の労働基本権・生活権を確保します。

- ④ 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。

- ⑤ 中教審路線粉碎のため、その批判活動をつよめ、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・総学習運動をすすめ、実践面で力量を高めるとともに、地域の「民主教育をすすめる国民連合」へ積極的にとりくみます。
- ⑥ 公害絶滅のたたかいを地域労働者、住民とともに組織し、公害に対する企業の責任を明らかにさせ、その補償をたたかいます。
- ⑦ 小選挙区制を粉碎し、安保条約を廃棄し、基地を徹廃させ、反戦・平和と民主主義を守る闘いを前進させるとともに、ベトナム人民支援のたたかいを強めます。
- ⑧ ベトナム和平協定完全実施・日中・日ソの平和条約締結、日朝国交樹立を促進するため、積極的にとりくみます。
- ⑨ 組織の団結を固め、幼稚園、小学校、中学校、高校、大学、私学に働く婦人の連帯をはかり、その組織化をすすめるとともに、地域の父母・労働者と提携し、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果たします。
- ⑩ 来年の参議院議員選挙において、社会党を中心とする革新政党の前進をはかり、とくに日政連候補の全員当選のためたたかいます。

Ⅱ 具体的なたたかいのすすめ方

(一) 生活と権利を守るたたかい

1 5段階給与を阻止し、賃金大巾引き上げを基本としてポイント要求の実現をたたかいます。

(1) 中教審答申による5段階給与制や、主任手当制度などの職務、職階制導入に反対し、これを阻止します。

(イ) そのため、73春闘勝利をさらに発展させ、7月ストを成功させるとともに、人事院が人材確保法案に依拠した勧告を行わないよう闘います。

- (ロ) 5段階賃金制の問題点を、全婦人組合員に理解徹底させ、婦人組合員が中核となってその粉碎のため闘います。そのため、必要によっては婦人の中央勤員等による政府への要請行動なども組織します。
- (ハ) また、公務員共闘の統一要求や、教育労働者の独自要求にもとづく統一闘争を発展させるため、全婦人組合員の闘争力をたかめます。
- (2) 「教職員の賃金・時短」について、組織として今後さらに賃金専門委員会で検討補強が行われますが、これに対し、各県・地域・職場等で婦人組合員の討論によって要求をまとめ、反映させるようとりくみます。
- (3) ILO・ユネスコの教員の地位勧告をはじめ、ILO100号、111号の学習を深め、あわせて111号の批准を促進します。
- (4) 全国一律最低賃金制の闘いに積極的に参加し、公務員共闘の最低賃金要求50,000円の実現にむけて闘います。この闘いと結合し、教職員の就職指導・現場の労働条件改善についての適正な指導を行なうよう努力します。
- (5) 退職手当の抜本的改善について、公務員共闘・公労協で組織される統一要求実現のためたたかいます。

2 定員増・教育予算増額のたたかい

- (1) 中教審路線を粉碎し、子ども・青年にゆきとどいた教育が出来るよう、また教職員の生活や母性保護・年休など休暇権の行使、研修時間確保、週休2日制実現と労働時間短縮をかちとることのできるよう、定員増をたたかいます。

とくに、組織として、週休2日制実現を中心とする労働時間短縮と年金等の制度を結合して闘われるストライキを成功させ、その実現をかちとるよう、日常の職場活動等で積極的にとりくみます。

- (2) 定数法の抜本改正（義務教育・高校・障害児学校）にむけて、今年度予定される重点目標の実現にむけてとりくみます。そのため、

- (イ) 事務職員・養護教員の全校必置のための増
- (ロ) 学校図書館司書制度の確立と全校必置をはかる。
- (ハ) 過密・過疎・教育困難地域及び小規模校（５学級以下）の定員加配・学校編成基準の改善
- (ニ) 小学校専科教員の配置・中学校無免許兼務教科担当の解消
- (ホ) 臨時採用者の解消

等について積極的にとりくみます。

- (3) 幼稚園・保育所の増設と、教員、保母の増をはかり、設置基準の改善、幼・保一元化の観点から検討をすすめ、その実現をはかります。そのため、地域の父母・労働者と協力し、対自治体要求闘争をつよめます。
- (4) 大学における看護婦の大巾増・研究科・学部・講座の新設にともなう教員や職員の定数ふりかえを阻止し、その増のためたたかいます。
- (5) 私学における不当首切り阻止・学級定員・受持時間数の減等の要求に対する闘いを前進させるためたたかいます。

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ため積極的にたたかいます。一略一
- (2) 共済組合制度の改善をはかります。
 - (イ) 一略一
 - (ロ) つぎの諸要求を重点とする給付の改善をはかります。
 - ① 年金の大巾増額と非課税の実現。
 - ② 年金の完全スライド制実施と、その差額は公費で。
 - ③ 退職一時金の引き上げ。
 - ④ 退職後の短期給付の新設
 - ⑤ 家族療養費１０割給付
 - ⑥ 療養給付としての出産給付新設
 - ⑦ 育児手当１カ月３,０００円を１年間支給。

- ⑧ 出産費最低保障 50,000 円に引き上げる。
 - ⑨ 傷病手当、結婚手当、災害見舞金、埋葬料（本人、家族とも）等の増額。
 - （ハ）支部の運営審議委員として、必ず 1 名以上組織からの婦人代表を送り、婦人組合員の諸要求を反映させます。
 - （ニ）長期財源や福祉財源の民主的運営を要求し、特に保健事業としての婦人組合員の保育補助事業費や成人病検診等、婦人の要求に即して実施します。
 - (3) 退職者の福祉を確立し、生活を保障するため、退婦教とともに、医療、年金、仕事、住宅等を中心とする生活要求についての運動の前進をはかります。
 - (4) とくに婦人に多い声、頸肩腕症候群、腰痛症など、職業病に認定させる運動をすすめます。
 - (5) 母と子の権利の拡大実現をはかります。
 - (イ) 0 才から学童保育までの保育所を増設し、保育費補助の増額、保育の定員増、待遇改善等をたたかいます。
 - (ロ) 学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。
 - （ハ）一略一
 - （ニ）一略一
 - （ホ）ILO 102 号社会保障条約批准の促進、特に出産給付や疾病予防給付向上をはかります。
 - (6) 日教済や互助団体の事業等福祉活動をすすめます。一略一
- 4 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、県段階で労働基本権奪還の理論学習をすすめ、73 春闘の成果を発展させ、74 春闘を積極的にたたかいます。
 - (2) 反弾圧闘争、不当処分撤回要求行動にすすんで参加し、戦場を基盤

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・解放）勝利判定を早期にかちとるため、その意志を全組合員に教宣します。

- (4) 労働時間短縮の闘いについては、本年度の全国統一目標を

- ① 週休2日制・週40時間の実施
- ② 自主研究時間（日）の確保
- ③ 本務の確立と本務外労働の排除

の3項を重点にとりくみをすすめます。特に週休2日制実施にむけては、婦人が組織の中心になってたたかいます。

- (5) (4)のたたかいを前進させるため、婦人教職員の生活時間調査を実施します。

- (6) 宿日直廃止がま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すすめます。

- (7) 職場闘争を基盤として、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。

- (8) 母性保護の権利の完全行使と拡大をはかります。

- ① 産前産後休暇の期間延長と完全行使
- ② 事務職員を含む産休補助教職員の完全配置（法制化を含む）
- ③ 生理休暇の行使
- ④ 妊娠中の労働軽減と通院休暇の完全行使
- ⑤ 妊娠障害休暇の新設と完全行使（2週間以上）
- ⑥ 配偶者出産休暇の新設
- ⑦ 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 寮母の産後1年間の宿直免除の確保と補充の配置

- (9) 「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。

そのため、

- ① 選択制、有給制、先任権を基本とする育児休暇を48年4月1日にさかのぼって実施させます。
 - ② 勤務時間短縮の形態を含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
 - ③ 零才児を含む保育所の増設と改善
 - ④ 学童保育の増設と拡大
- 10 (8)(9)のたたかいを前進させるため総評第17回母性保護運動強化月間に積極的にとりくみます。その中で必要な調査、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・123号)をすすめ、中央・地方の行動を発展させます。
- また、労基法一部改悪の動きについては、全労働者と共闘してこれを阻止し、総評として要求する内容改正をたたかいます。
- 11 年休については、県、支部の統一指導をつよめ、計画的に行使する運動をすすめ、教委や職制等による休暇権侵害の違法行為は絶対に許さないよう組織としてたたかいます。
- 12 不当人事を排除し、民王のかつ公正な人事の確立をめざして、組織的な闘いをすすめます。
- (1) そのため、婦人教職員に対する不当な取り扱いを撤廃させます。
- ① 男女年令差別や、共働き、夫の校長、教頭への任用を理由にする退職強要排除の全組織的とりくみと、全国連帯行動
 - ② 校長・教頭などへの任用の民王化をはかり、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への勤務の実現
 - ④ 夫婦別居人事を阻止し、近接地区での勤務を実現させます。
 - ⑤ 若年で一時退職した婦人教職員の再就職推進

(ロ) 定年制実施に反対し、組合活動を理由とする報復人事をはねつけます。

(ハ) 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、県教組は事前に県教委に人事に関する要求書を出し、これにもとづく協定を行ない、地教委・校長にも守らせます。

(ニ) 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させます。

(ホ) 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、1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、行政訴訟も組織して闘います。

(二) 民主教育を確立するたたかい

1 差別と選別をつよめる中教審路線を粉碎し、民主教育のにない手としての婦人組合員の力量を高め、子どもの学習権を保障するために積極的に闘います。一略一

2 1972年の教育研究活動をすすめ、22次教研集会を成功させるようとりくみます。一略一

3 地域の教育要求をほりおこし、「民主教育をすすめる国民連合」を中心に教育国民運動をひろげます。一略一

4 国民の思想統制に反対するとともに、婦人解放をめざして闘いを強めます。一略一

(三) 平和と婦人の連帯を強化するたたかい

日教組婦人部が日本の平和運動に、はたした数々の教訓をもとに、教育労働者としてはたすべき役割を自覚し、中教審路線粉碎を中心とする平和と民主教育の確立、賃金、時短の闘いと公害、物価、医療、保育所など国民的諸課題実現の闘いを結合させて地域から運動をつみあげ、働く婦人や

母親たちの連帯を強化し、憲法を守り、安保廃棄のための国民運動を強力にすすめます。

1 沖縄をはじめとする軍事基地の撤去と、基地拡張反対を中心に反基地反自民のたたかいをすすめます。ー略ー

2 小選挙区制を粉碎し、議会制民主主義を守る闘いに積極的にとりくみます。

3 安保条約を廃棄し、軍国主義復活反対・憲法の完全実施をかりとるたたかいを積極的にすすめます。ー略ー

4 地域の働く婦人や母親との連帯を深め、平和と民主主義や教育を守る国民運動を進展させます。

(1) 婦人労働者との共闘をつよめます。

(イ) 賃金労働条件・母性保護など、職場にある具体的な要求を出し合い、養護教育・事務職員・給食従業員をはじめ近接の幼稚園・保育所に働くすべての婦人のもんだいをみんなで話し合い解決するようとりくみます。

そのため分会・町村・支部・県とそれぞれの段階での交流の会を開き、要求の集約と交渉など闘いをすすめます。

(ロ) 県評・地区労の婦人部を中心に共通する問題の学習活動ならびに解決のための要求行動を組織して闘いを進めます。

(ハ) 退婦教・主婦会など、私たちに最も身近かな婦人の要求を組織して共に運動する中で、組織化をすすめます。

(ニ) 内職している婦人、パートタイマーの婦人の要求を集約するための要求行動など、世話役活動に取りくみ、組織化をめざしてたたかいます。

(ホ) これらの取りくみは、母性保護運動強化月間・婦人月間・働く婦人の集会などへ向けて、積極的に働きかけ婦人組合員がその中核となるよう取りくみます。

5 母親との連帯をつよめ、運動を推進します。

(1) 母と女教師の手をむすぶ運動には婦人部の独自活動であるとともに、民王教育を守る国民連合（県民連合）の母親版として全組織的なとりくみを行います。

(2) 本年の重点課題として

(イ) 中教審路線とどのように対決するか

(ロ) 公害問題や幼児教育・家庭科教育等、にとりくみ、日常生活に密着した諸問題を取り上げ、討議を深め、行動に発展させます。

一略一

6 母と女教師の会20周年を記念して、20週年記念集会を行ない、20年の運動を総括し、成果と反省点を明らかにし合い、更に県や、地域での今後の運動を進展させるよう積極的にとりくみます。

7 第19回日本母親大会は、相互不信や運営上の問題を克服し、中央・地方ともに団結して京都開催が成功するようとりくみます。一略一

四 組織を強め、拡大するたたかい

今日婦人組合員は、賃金闘争の中核となり、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、中には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ります。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・県段階などの闘いの中核的役割を十分果たすよう努力します。

1 婦人組合員が主体的にたたかえる体制を確立します。

(1) 職場・支部・県段階など、各級機関に婦人の役員を出来るだけ多く出し、婦人部活動だけでなく、全組織の運動に積極的にとりくみます。

(2) 県・支部・市町村段階の組織として婦人部活動を推進するため、業務・役割等を分担し、連携を密にします。

(3) 週30分集会など職場での婦人部学習会や討議の場を定例化し、たえず全員の意志統一をはかります。

- (4) 家庭責任をもつ婦人組合員やまたでできるだけ既婚婦人等の分会会員、新組合員の不満・要求など全体の問題にし、その組織的解決をはかります。
- (5) 職員会議の民主的運営をはかり、学校の最高議決機関としての位置づけを明確にし、併せて組合活動の自由と、自主的教育研究活動を確保します。
- 2 職場・支部等の中心となって活動できる人を養成し、それらの人々の活動に協力します。ー略ー
- 3 他の専門部と協力提携し、組織の拡大強化をはかります。
 - (1) 青年部と協力して、新採用者の組合加入促進などの対策をすすめます。そのため青年婦人の要求について組織的解決をはかり、青年・婦人の積極的活動を促進するよう努力します。
 - (2) 学校種別専門部との提携をつよめ、幼稚園・高校・私学等の婦人の要求やたたかいが、日教組婦人部全体のものとしてたたかえるよう努力します。
 - (3) 養護教員部とともに、学校教育法改正（103条撤廃）と併せて、養護教員の全校必置のたたかいを前進させます。
 - (4) 事務職員部と協力して事務職員の現行産休法適用のための一部改正をかちとります。
 - (5) 寮母の労働条件改善のため、宿日直回数を1週1回以下に改善させます。
- 4 婦人専従役員の不在県に対しては、たえず縦・横の連携を密にし、全組織のとりくみを強め、婦人組合員の要求解決をはかるとともに、婦人専従者確保に努力します。
- 5 常に職場の中の未組織者や組織離脱者に対し、その要求や職場の問題点をもとに話し合いを深め、解決をはかり、組織復帰を促進します。
- 6 各都道府県における退職婦人教職員の組織化と退職婦人加入をすすめ、

現職婦人教職員との連携を深め運動を促進します。また退婦教が、地域における母と女教師の会や民王教育をすすめる運動へ積極的にはたらきかけます。

7 反日教組団体の組織攻撃を排除し、組織確立をはかります。

- (1) 文部省・教育委員会等による中堅女教師研修会やその他の官製講習会等に対し、組織的に排除します。

強行される場合は、事前事後参加者に対する対策を行ない、内容対決をはかるとともに、特に事後できるだけ多くの出席者を含めて、総括を行ない、その問題点を明らかにし、内容を下部組合員に教宣します。

- (2) 全国教育女性連盟、日本退職女教師連合会、全国養護教員連絡協議会等の御用団体に対しては、その動向を厳重に監視し、批判活動を行なうとともに、加入を阻止します。ー以下略ー

全日本自治団体労働組合（自治労）

1974年度婦人部活動方針

（婦人部定期総会－1973年8月27・28日－決定）より抜萃

I 自治体にはたらく婦人の現状

- ① 「70年代は自治体合理化の時代」という言葉のとおり、多くの職場において、下請け民営化、統廃合、定数削減、臨職の増大、権利行使への介入、若年定年制、職業病多発など数えきれないほどの具体的攻げきが行なわれ、一方では、物いわぬ公務員、自からが合理化に加担する公務員づくりが研修制度、労務管理を通じて強められています。
- ② 婦人労働者に対しては、「結婚・出産退職の念書や慣行」「若年定年制」「賃金差別」など、多くのたたかひの成果にもかかわらず、相変らずの攻げきがつづいています。
- ③ 「県庁で若い女性をみたら臨時職員と思え」といわれるほど、女子不採用と併行して臨時職員が増大しています。
- ④ 給食業務のセンター集中による職員の首切り、保育所の事業団への委託、保健所の統廃合などに代表されるように、「最少の経費で最大の効果」を狙う自治体合理化は、婦人職場に集中し、さらに一層はげしくなることは明らかです。
- ⑤ こうした現状のなかで、自治労に結集する婦人労働者は、いまこそ、自治体労働者としていつまでも働きつづけられる職場、生活環境づくりをめざして、先進的なとりくみの経験に学びながら、たたかひに起ちあがらなければなりません。

Ⅱ 婦人労働者を取りまく特徴的なうごき

- ① 政府・資本の婦人労働政策は、60年代の高度経済成長政策による若年労働力不足を補うことと相まって、婦人を、あらゆる階層から多様な形態で労働市場にかり出してきました。
- ② しかも、生産第一、利潤追求のみめざす資本、婦人労働者の大多数を単純・補助的作業に集中し、臨時・パートと不安定雇用形態、低賃金に封じ込め、意のままに操作しています。
- ③ フルタイムで働きつづけようとする婦人には、若年定年制を押しつけ、婦人の労働権を侵害し、職場のなかでは、生休・産休の無給化や育児時間へのしめつけを強め、母性保護の権利を形骸化し、婦人が企業に定着することをばんでいます。
- ④ とくに、最近の特徴は、国家権力を媒介にして、その攻めきりを強めていることです。その端的な現われは、労働基準法（婦人保護関係）改悪の方向であり、勤労婦人福祉法の制定、優生保護法改悪のうごきです。
- ⑤ このような資本の攻めきりに対し、抵抗する婦人労働者の主体的な力も高まっています。具体的には、若年定年制や生休の無給化、差別賃金の攻めきに組織全体としてとりくみはね返しているところや、公判闘争で勝利を得ている例もふえており、婦人労働者1人ひとりが自からの問題をしっかりと受け止め、たたかいを積極的にすすめていくことの必要性を自覚しつつあります。
- ⑥ 職場の合理化に加えて、物価の暴騰、老後の不安、医療費、公害多発などが私たちの生活に重くのしかかり、婦人労働者のみならず全労働者の生活と生命をおびやかしています。
- ⑦ 一方、政府は、列島改造計画と73年度超大型予算で示されるとおり、インフレ政策と軍事産業優先の政治をすすめ、国民には国鉄運賃値上げ、健康保険料引き上げなどの高負担を一層押しつけています。
- ⑧ また「神話」復活などの教育の反動化、最高裁偏向人事やマスコミ統制

自治労

など一連の司法・マスコミの反動化など、平和を求める国民の願いとは逆行する反動政策がつづいています。「小選挙区制」はその決定版ともいえます。

- ⑨ 私たちは、いまこそ、働くものの生活と権利をまもり、日本の民主主義をまもり、軍国主義化への道を阻止するたたかいに、力強く立ちあがる必要があります。

Ⅲ 運動の基調

婦人労働者を「低賃金、無権利、短期雇用」に固定化しようとする政府・資本の婦人労働政策に強く反対し、いかなる攻げきにも屈しないで「何よりも人間らしく働きつづけること」が今日的課題となっています。

今年度は引きつづき、「婦人が働くことの意義を問いかえしながら、労働者としての階級意識を高め、有形無形の不平等、差別の完全てっばいをめざして、職場を基礎に主体的運動を展開する」ことを基調に、体制的合理化攻げきや反動政策をはねかえし、100万自治労の質的強化の一翼を担うたたかう婦人部をつくりあげるとともに、婦人の力で政治の流れをかえるために全力をあげてとりくみます。

Ⅳ 具体的な運動のすすめ方

- (一) 合理化攻げきをはね返し権利を拡大するために

現在、自治体で推進されている合理化のすべては、単に、「最少の経費で最大の効果」を狙う財政的理由のみでなく、政府のめざす自治体再編成（道州制、広域市町村圏）を促進し、資本の要請にこたえうる自治体づくり、すなわち、私たちの働く権利を奪い、地域住民の自治権を無視するものです。

私たちはいっそう、婦人の働く権利をまもり、いつまでも働きつづける職場づくりをめざすたたかいを組織し、合理化の一つひとつに対し機敏に

とらえ、職場のなかから反撃のたたかいを強めます。

1 あらゆる差別撤廃のとりくみを強めます。

① 女子若年定年制（退職勧奨）、女子不採用、賃金、昇任・昇格の差別など、男女間に存在するあらゆる不平等・差別を撤廃するため、昨年にひきつづき実態調査を行ない、「性別による差別的取扱いの禁止」を規定した勤労婦人福祉を活用しながら、強力なたたかいを展開します。

② 特に今年は、女子不採用、男女別項採用に反対し、平等に採用させるとりくみを強めます。

③ 吏員制度撤廃のたたかいは、県職段階では制度撤廃、試験廃止の成果があり、7県職を残すになりましたが、市町村では依然として存続しており、地方自治法172条の「その他の職員」削除要求とあわせて、全組織で撤廃に向けてのたたかいを青年部とともに進めます。

2 臨職・パート非常勤対策を強めます。

① これらの職員の大多数が婦人であり、低賃金、無権利で正規の職員と同様の業務についている事実を重視し、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ながら「自治省通達三原則」による定数化闘争はもちろん、その一掃をめざしてたたかいます。

② 当面、組合員化（組織化）をはかるとともに、賃金、労働条件の改善、労働保護法規（労基法など）の完全適用にむけてとりくみます。

3 母性保護の権利の完全行使と拡大のとりくみを強め、労働基準法の改悪を阻止し、最低基準引き上げのたたかいを強めます。

① 年休・生休等のすべての労働条件に関し、職場民主化のたたかいとあわせて、既得権を完全に行使するためのとりくみを強めます。

② 労働基準法改悪阻止、基準引き上げのための署名活動や決議文送付などを継続してとりくみます。

今秋に予想される研究会の結論が、私たちの要求に反するものであ

自治労

った場合には、総評婦対部、各単産婦人部とともに抗議のための活動を強めます。

- ③ ILO 89号、102号、103号、111号条約の批准促進運動についても積極的にとりくみ、労働基準法の基準引き上げのたたかいと結びつけてすすめます。

- ④ 第17回母性保護運動強化月間は、権利拡大のとりくみとしてすすめるとともに、労働基準法研究会のまとめが出される時期でもあるため、基準引き上げのたたかいと結合させます。

- ⑤ 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。

- ア 産前産後休暇各8週間の無条件獲得と交替要員の完全確保
- イ 育児時間120分と運用の自由確保ならびに期間の延長
- ウ 妊娠障害休暇（最低14日）と通院休暇の獲得（最低人事院規則）
- エ 年休・生休完全行使のための定数増の実現
- オ 妊娠の時間短縮（人事院規則を拡大させる）

- ⑥ 優生保護法の改悪に対しては、その狙いを明らかにし、改悪阻止にむけての諸活動をとります。

- 4 婦人のはたらく権利をまもり拡大するため、家事・育児の社会化をめざす運動を強力に展開します。

- ① 週休2日制に関しては、1日の労働時間延長や年休管理によるごまかしの制度に反対し、当面「週40時間、週休2日制」をめざして、早急に制度化させるたたかいをすすめます。

- ② 婦人が長く働きつづける条件のひとつとしてとりくんできた「育児休暇制度」は、長野県本部などを中心に一定の成果をあげていますが、看護婦や保母など一部の職種にのみ適用させたり、無給を固定化しようとする当局側の動きに反対し、引きつづき三原則に加えて全職種対象、正規職員による代替補充を基本に制度化をすすめます。

- ③ よりよい保育所づくり運動は、社会福祉評議会や総評婦対部と緊密

な連絡をとりながら、単に保育所を増やす運動だけでなくその内容と質を高めるとりくみ（配置基準引き上げ、労働条件改善など）に重点をおいた運動をすすめます。

- ④ 長時間保育、乳児保育、職場保育などについても、安易に「働きやすくなるから賛成」ということではなくて、「乳幼児の保育は果たしてそれでよいのか」という立場で討議を深めます。とくに、職場保育所、授乳施設については、児童福祉の理念を生かした設備、運営を要求し、勤労婦人福祉法の附帯決議を生かすようとりくみを強めます。
- 5 婦人労働者の健康や母性の破かいをくいとめるため、職業病対策をつよめ働きやすい職場づくりを行ないます。
 - ① 「けんしょう炎」「腰痛症」「洗剤による皮膚障害」など職業病の多発に関し、原因などの調査点検をはじめ、認定基準の拡大および健康診断の対象項目拡大（筋肉および神経系統等）を徹底させ、併せて、療養期間の延長などのとりくみを強めます。
 - ② 「健康調査の実施」「り病者の記録」などにより、教宣活動を強め、とりくみの交流を行ないながら運動を前進させます。
 - ③ 働きやすい職場をつくるために、長時間労働の規制を時間短縮の基本において、労働基準法36条協定の締結、年休の完全消化など、職場の権利闘争を全職場に拡大するとともに、「日直廃止」の運動をすすめます。
 - ④ 労働基準法、労働安全衛生法にもとづく、職場環境改善の要求をつよめ、採光・換気・湿度・更衣室・休養室・男女別の便所など当然まもるべき環境整備に重点をおいてとりくみを強めます。

さらに高齢者が増大している現状をふまえ、「更年期障害休暇」実現のため実態調査をとりくみます。
- 6 婦人職場に集中する下請け、民営化の攻げきをはね返し、研修制度をはじめとする労務管理体制の強化に反対するとりくみを強めます。

自治労

① 社会福祉職場、衛生医療職場、現業職場（給食、電話交換手など）、窓口業務など、婦人の多い職場の下請け、民営化や職場の統廃台がとくに顕著になっているので、住民要求との運けいをはかりながら反対闘争を強めます。

② 「全体の奉仕者論」や「公務員の政治的中立性の理論」「スト違法論」などの職員研修や、勤務評定の実施、不当配転などの人事権の乱用、その他職制による労務管理体制の強化に反対するとりくみを強め、職場の民王化をはかります。

（二）たたかう婦人部づくりのために

多くの活動をすすめる母体は、どんな攻げきにも屈しない強力な婦人部組織と労働者としての意識をもった婦人活動家の力です。

100万自治労の質的強化のカギは、その3分の1をしめる婦人組合員1人ひとりのたたかう力の結集・強化に託されています。

職場における1つひとつの問題に主体的な運動を展開できる組織づくりをめざし、とりくみを強めます。

1 婦人部体制の確立をはかり、活動家の育成につとめます。

① すべての県本部・単組に独立した婦人部組織をつくりあげ、主体的な運動をすすめるよう指導を強めます。

② 婦人部の役員の任期は、2～3年とし、会議の定例化、業務の分担を行なうなど、行動的な役員体制実現に向けて指導します。

③ 婦人部組織整備のための検討（本部3役体制のあり方、常任の位置づけ、ブロック別組織や職場組織のあり方など）については、組織長期計画とともに、継続的に討議を行ないます。

④ 統一要求、統一闘争、独自団交など積極的なとりくみを行なうとともに、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 中央の婦人労働学校を充実させるとともに、県本・単組段階の婦人

学習会、労働講座、各種集会（職種別・問題別）の開催などにより、活動家の幅と厚みの拡大につとめます。

- ⑥ 若年婦人層の意識高揚、活動への参加をすすめるとともに、当局の労務管理的余暇活動への介入に対処するため、文化・レクリエーション、サークル活動を重視してとりくみます。

2 教育・宣伝活動をつよめます。

- ① 県本部・単組における婦人部独自のニュースの発行やカベ新聞づくりを日常的に継続的行なうよう指導します。
- ② 時期に応じて、機関紙に婦人問題を集録するとともに、教宣資料、機関紙誌の交換交流、展示会などを行ない、教宣活動に対する指導、協力につとめます。

3 共同活動をつよめます。

- ① 社会福祉、衛生医療、現業職場などの問題については、各評議会との共同活動を行なうとともに、それぞれの職種にとどまることなく、婦人部全体のたたかいとしてとりくみ「住民の健康と福祉をまもるたたかい」や「清掃改善闘争」に積極的に参加します。
- ② 青年部、主婦の会、県評・地区労婦人部などとの連けいを深め、共通の課題で共同のたたかいをすすめます。
- ③ 「自治労はたらく婦人の集会」は、はたらく婦人のたたかいの集約の場として重視し、単組・県本部段階の前段のとりくみを強めつつ成功のため努力します。

（四）いのちとくらしをまもり政治の流れをかえるために

高騰をつづける物価、社会保障の無策、公害多発など国民の生活不安が高まっています。加えて、列島改造計画、第4次防衛計画などによる軍事政策が押し進められている今日、私達はみずからの働く権利と職場と地域住民の生活をまもる立場で、組織内外の仲間とともに「人間が何よりも大切にされる社会」の実現に向けて全力をあげます。

自治労

- 1 大幅賃金引き上げ、74春闘に向けてのとりくみを強めます。
 - ① 賃金要求は、労働力の対価として当然であり、「同一労働、同一賃金」の原則にたつて、大幅賃上げ、配分の平等要求実現にむけてのとりくみを強めます。
 - ② 賃金体系や運用（わたり、昇格など）を把握し、婦人なるが故の差別的とり扱いは断固撤廃させます。
 - ③ 地連別討論集会は、春闘前段の学習討論の場として位置づけ、積極的に参加し、意志統一をはかる場とします。
- 2 地方自治をまもり、国民的諸要求を実現する諸行動をつよめます。
 - ① 「新全国総合開発計画」を根幹とする広域行政圏の推進やコンピューターによる行政網の確立が、地方自治を破かいするものであることの学習を深め、働らく婦人や地域婦人に、その狙いや危険性を知らせるためのとりくみを強めます。
 - ② 婦人にかかわりの深い物価、年金、公害、医療、教育など、国民的諸要求の実現に向けて地方自治研究活動をすすめるとともに他単産婦人部や日本婦人会議など民主的婦人団体との共同闘争を強めます。
 - ③ 母親運動の推進については、日常の母親との交流、連帯行動を強めます。日本母親大会については、統一見解メモに基づく正常化に努力するとともに、各県本部の主体性を重視し、第20回大会に向けてとりくみます。
- 3 平和と民主主義をまもるたたかいを強めます。ー略ー

V 婦人部年間行事

- ① 婦人部常任委員会（5回）
- ② 婦人部長会議（3回）
- ③ 第17回母性保護運動強化月間（11月～12月）
- ④ 第21回婦人月間（3月8日～4月16日）

国際婦人デー（3月8日）

第12回自治労はたらく婦人の集会、第19回はたらく婦人の中央集会（3～4月）

- ⑤ 地連別集会
- ⑥ 婦人労働学校

全通信労働組合（全通）

1973年度婦人部活動方針

（婦人部第3回中央委員会－1973年7月11, 12日－決定）より抜萃

1973年度婦人部活動のすすめ方

活動の基本目標

1. 婦人解放をめざし婦人部組織を強化、確立する。
2. 合理化攻撃に対決し、婦人のはたらく権利を確立する。
3. 職場の実体把握、要求を吸い上げる。
4. 労働条件を引き上げる。
5. いのちとくらしを守る。
6. 参議院選挙を勝利する。

I 婦人部組織の確立と強化の活動

25万人を有していた全通組織は、郵政省の不当な組織攻撃によって減少をきたし、現在20万を割るという深刻な情勢にあります。この減少のなかには、電通合理化や、高令退職の数もふくまれています。減少の多くは、組織攻撃によるものです。

わたくしたちは、どのような攻撃にもたえられる組織体制づくりとして、各支部、地区常任体制の確立、あるいは常任委員の任務について明確にし、組織強化にむかって活動をすすめているところですが、婦人組合員の減少により、支部活動について問題がおおくでてきています。

わたくしたち婦人部は、婦人部組織をとおして、婦人解放、婦人の地位向上、さらに婦人がはたらくうえでのさまざまな条件を確立することを目的として結集されています。

わたくしたちの目的は、すでに明確になっているわけですから、活動の方

法によっては、婦人組合員が減少したという理由だけで活動が停止したり、あるいは活動が皆無ということはありません。ただ従来、組合が計画して実施する行事に、困難を克服して出席していたが、最近、種々の理由をつけて欠席する層がふえてきている事実があります。この原因については、職場の体制からくるものと、婦人組合員の大多数が既婚者であるということから、婦人部や、労働組合の活動より、自分や、家庭本位という自己中心主義的な考えかたによるものとがあります。

今日、婦人がはたらくということについては、労働組合とのかかわり合いなくして、長くはたらしつづけるということのむづかしさについて、十分しらせていかなければなりません。役員の側としても、徹底的に問題点のほり下げや、究明をするということに欠けていたところに、わたくしたちの弱さがあり、進展しない原因があると考えます。

わたくしたち全通は、郵政省の組織攻撃に対決して闘ってきました。その基本は長期抵抗大衆路線を基調にして、職場の抵抗行動の中から組織強化拡大にむけて展開してきました。この全通の運動は正しく理解され、定着と実践がはかられその成果も徐々にあがってきています。わたくしたち婦人部も、問題の重大さを認識し、婦人部も、行事の消化に終るという反省から、一人でも婦人部活動にとりくめる活動を考え、提起をしていくことが必要です。

組織としても、婦人部にたいして婦人部の特殊性をいかした活動が要請されていることについて討議し、婦人組合員も、思想性をたかめ、苦しくても自らの力で現状を切りひらいていくという婦人部組合員を育てていく活動をすすめていきます。

婦人部組織の強化は、常任委員体制の確立にあることはすでに第二回全国婦人部長会議であきらかにしたように、おのおのの役割、任務にもとづき、活動をすすめる、常任委員の任務は行事の消化のための役割という意識をふつしきしていきます。

さらに、未組織、未加入をはじめ、全通組織に加入させる活動についても

積極的なとりくみをするため、当面、現在とりくみ中の無配局の婦人労働者に対し、情報や集会等を通じてよびかけを行い、組織拡大にむけた活動を行います。

具体的活動のすすめ方

- (1) わたくしたち婦人組合員の意識も多様化しており、その実態把握が必要となってきます。そして役員にたいして指導性が要請されてきます。そのために、まず、婦人組合員がなにをかんがえ、なにをもとめているのかをつかむための活動をしていきます。
- (2) 第2回地本別婦人部長会議の中で出されたように、職場体制がきびしく、常任委員が全員揃うことがなかったり、全時間出席できない等、常任委員会の運営にも問題がでてきています。

各常任委員の任務分担をあきらかにして、地区内全体を把握し、常任委員の指導性を発揮すると共に、体制の確立をはかっていきます。

- (3) 常任委員は、職場の世話役活動をつうじ、婦人部活動を認識させます。
- (4) 職場に日常おきている問題について、点検カードを婦人組合員に配付し、毎月集約をしていきます。
- (5) 点検によって集約したなかから、要求するものについては支部全体のなかで討議し、支部で解決できるものは、即刻解決していきます。
- (6) 要求の集約のみにおわり、最後の結果が組合員まで届いていなかったところに不満や、不信感をいadak原因にもなっていますので、組織対策もふくめ、必ずあがってきた要求についてしめくくりをし、報告をしていきます。
- (7) 地区内の要求については、必ず年1回は地本内の各地区と共に、郵政局交渉を行い、婦人組合員の要求をだしていきます。
- (8) どの活動をすすめていくとしても、一人ひとりが労働者意識を高めるために、自ら実践することであり、そのなかから学習をしていく事の大切さを知らせていきます。

全 通

- (9) 組織拡大について、全郵政や、未加入者の名簿を早期に作成し、組織状況を把握し、組織復帰、全通加入への取りくみを進めていきます。婦人部報の送付等により、全通の活動を情宣し、全通婦人部のつどい、もよおし等への参加を呼びかけ、人間的なつながりを作りながら、組織拡大をはかって行きます。

Ⅱ 合理化攻撃に対決し婦人のはたらく権利を確立する

1. 職場における合理化の実態

今日の合理化は、単に機械化、省力化だけでなく、郵政省の労務政策をみてもわかるとおり、思想攻撃、権利剥奪、労働強化、さらに賃金体系の改悪を含め、多様な形をもって進められてきています。そして44年3月24日郵政省があきらかにした長期合理化計画は、テンボをはやめると同時に、不当労働行為も再三にわたる労務政策変更のたたかいをしなければならぬほど、職場での労使関係は改善されていない実態です。

電通合理化は、52年を目途とする「電信電話拡充5次5ヶ年計画」によるとこの自動化で、3万5千名の過員発生が予想されています。すでに電通自体、1万名の減員が見込まれている情勢と、配転困難な山間僻地、離島が多いことも十分考えあわせていく必要があります。

2. 職業病に現われた合理化攻撃

健症炎や、頸肩腕症候群等は、キーパンチャーだけとされていました。今や、タイピストや、貯金の窓口会計機担当者にも現われ、全企業的にみれば、スーパーマーケットのレジ係、電々公社の市内、市外案内、私鉄の計算係というように、機械の導入により、機械に人間が管理され、健康が破戒され始めています。

3. 反合理化闘争の基本方針

このように政府資本の合理化はますます強化され、日本列島改造論にあらわれたように、労働者、農民、漁民、中小企業の中で、搾取の強化と独

占資本の社会的収奪はいちだんと強まっています。70年代の合理化は、さらに一段とはげしさを加えてきています。

- ① 基本要求および労働時間短縮の要求について、最大限の前進をはかるたたかいを、最大のヤマ場を迎えようとするスト権奪還闘争とも結合させ、さらには昨年末から具体的にとりくんでいる勤務時間協約改正のたたかいと一体的に、日常の反合理化に対するたたかいを強化しつつ、ねばり強くたたかわなければならない反合理化闘争の、大きなふしと位置づけながら、本年度の反合理化闘争を展開することとします。
 - ② 単に機械化、人員削減など目に見える合理化に対して、一定のふしをつくつてのたたかいということでなしに、日常職場にあらわれてくる様々な合理化施策に対して、「反対」の立場を明確にして、施策撤回の要求を対置してねばり強くたたかい、ふきぬけない場合には、全通企第1号を基本とする職場のたたかいを組織し、「最大限の抵抗」をもって、省の狙いなり毒素を排除して、省の目的意識を貫徹させることのないよう、すなわち、省の計画どおり実施させないことを基本に全体化をはかることとし、具体的には附属方針一であきらかにした方向で対処しながら、ふしぶしのたたかいに結合させていきます。
 - ③ 戦術配置の時期については、年末闘争、年明春闘、50年度概計要求がかたまる全国大会前後の時期を、第1、第2、第3のヤマ場として設定することとし、第3のヤマ場は参議院議員選挙ともからむので、第1、第2のヤマ場に重点をおいて、それぞれの時期における具体的な課題を明らかにして、主体的な条件、戦術効果などを考えながら、最大限の戦術を配置してたたかいます。
- したがって、全国大会終了後、各級機関の大会、オルグ等における討議を徹底してつみあげ、全体的な認識の統一をはかり、態勢の確立に全力を傾注し、ストライキ投票を実施します。
- ④ したがって、全国大会終了後できるだけ早めに全機関オルグを実施し、

職場討議を徹底してつみあげ、全体的な認識の統一と、基本要求的な前進をかちとるための肉付けとしての要求の集約と全体化、態勢の確立に全力を傾注することとします。具体的には、合理化の進行のなかで増大の傾向にある夜間労働を人的に規制するため、その要因ともなっているエブロン部隊の昼間大量導入の排除、すなわち常態的な非常勤雇用の実態告発と問題の解決、あるいはママさん配達などの請負化政策に対する制度中止の要求、別項で提起している年始の年賀配達の廃止や勤務始終時刻の改善など、それぞれの時期における課題として焦点をしばって設定し、解決にむけて全力をあげることとします。

具体的な目標設定とたたかい方は、全国大会の討議をふまえて、中央委員会で決定することとします。

- ⑤ 10月ダイヤ改正、9月1日予定されている簡保のキーバンチャーの外部委託、貯金局機械化による減員実施、大会終了後ただちに要求提出をおこない、交渉を強化し、解決にむけて努力します。

電通合理化第5次5ヶ年計画は、第4次までの合理化の集大成として、昭和52年年末には、委託局2,430局のすべてが自動化されるというきわめてシビアなものとして提起され、本年度はその第1年度として505局の改式が実施されようとしています。しかも、これから実施されようとする局所の地域事情をみた場合、通勤困難地域での配転の強要は、「失業＝生存権の否定」につながることをきびしくみつめて対処する必要があることはいうまでもありません。

したがって、強制配職転を絶対的に排除するため、本年春闘段階でひきだした「通勤難地域の計画修正はありうる」との省側回答を足がかりに、48年度設備計画をはじめとする計画全体について、計画遂行速度の修正と、通勤困難地域の改式計画の中止もしくは延期を求めて、この年末闘争で第一義的に迫ることとします。同時に、別項であきらかにしている全体時短の早期実現、基本要求的な「同意条項」の解決のた

めの全体的なたたかいを強化し、とりわけ通勤困難地域の実情をふまえて、電通合理化関係配転協約の先行改正を迫ることとします。

4. 婦人部として闘い方

地方貯金局48年度実施をみると、キーパンチャーの新規採用はすくなく、現在員のなかから30才、あるいは35才までの年令をひきあげて職変させています。当初キーパンチャーは20才台前半といわれていましたが、最近では年令もたかくなってきつつあり、従って、いろいろと問題が出てくると想定されます。

- ① 郵政省は機械導入にあたって、現況局舎の狭隘のなかで、改悪はおろか、カウンターさえ改善せず、設置場所も皆無の状態です。窓口カウンターと会計機の高さはどうか、設置場所、照明度は仕事をしやすい状況と位置にあるかどうか。

局舎の状況にみあった位置でなく、使用する人間に基準をおいて、仕事をしやすい位置、高さを研究し、無理な状態を改良させ、要求を起し、交渉にまで発展させます。

- ② 目にみえる合理化、目にみえない合理化という、合理化の多面性と、時間差、規模差、地域差をもつ体制的合理化に対し、わたくしたち婦人労働者も悩みやぐちをいうだけでなく、「婦人の前に人間であると同時に労働者である」ことを十分認識します。

- ③ わたくしたちは、自分の健康は自分で管理し、健症炎や肩腕症候群等にならない対策として、日常の点検をすることにより、作業時間の短縮、休憩、休息の拡大など、罹病者を出さない活動を強化し、職業病として申請したものについては、認定させることに積極的なたたかいを組織していきます。

具体的活動

1. 反合理化のたたかいにむかって、合理化の本質について学習をしています。

全 通

2. 職業病の疾病をなくすため、キーパンチャーに対し、健康カードを作成し、健康管理と同時に、その対策をしていきます。

。健康カードの内容として

指がいたむ、のどがいたむ、腰がいたむ、頭痛、肩がいたむ（こる）、生理不順になった、目がつかれる、腰が冷える（いたむ）、休憩・休息の点検。

3. パンチャーの病気を出さない対策として、同一職種にながくつかせない事が安全上必要であるということを要求していきます。
4. パンチャー職種は、最長3年以内とさせ、他の仕事を同年経過しないと、再び、パンチャー職種につかせない要求をしていきます。
5. パンチャーの必要定員プラス予備要員を確保します。
6. 3年以内のパンチャーでも、妊娠、その他、事故等、申し出によって、ただちに他の職務を変更させることを要求していきます。

Ⅲ 労働協約完全実施と改正の闘い

わたくしたちの労働条件は、労基法第1条で「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充すべきものでなければならない」とうたわれています。そして、労働条件は「労使対等の立場において決定するものである」と第2条で明記しています。

今日、郵政省は、合理化攻撃のひとつとして、欠務率を最少限に止めるため、種々理由をつけ、休暇付与をしなかったり、勤務時間についても、きびしく監視にちかひやり方で職場のなかに混乱をおこしています。

とくに、わたくしたち婦人にたいしては、「生理休暇」の取得について「痛」を記入しなければ付与しないとか、2日連続に請求することについて「翌日のことはわからない。」したがって、請求を一日単位にださせる等いやがらせがおおくでています。そのため、生理休暇の取得は低下してきています。

いま、全通は現協約について、現状にすぐわない内容になっているし、不備な協約もあることから、改正にむけてとりくみをしています。具体的なたたかいとして、反合理化のたたかいとあわせ、年末に戦術をくむ計画です。

わたくしたちは、昨年、産前・産後休暇8週間、つわり休20日間、育児時間の特別詮議をとりのぞくことを要求しましたが、継続交渉になっていますので、第3回婦人部中央委員会以降、再度要求書を提出し、年末闘争の段階で要求にむかってハガキ戦術を行います。

労働基準法改正については、日本経営者団体連盟や、東京商工会議所が、労基法は婦人労働者を保護しすぎているという考え方のもとに、母性保護のたてまえを根底からくつがえすことに焦点をしぼって、労働政策の一環として提案してきています。

労働省では、改悪にむけて三つの研究会がもたれ、とくに「女子及び年少者」の研究会では、わたくしたちの2回にわたるハガキ行動の中でさらに5つの専門部会が催けられ、研究されている段階です。

わたくしたちが労基法改正を必要とする基本的視点は、母性保護と男女均等待遇の両立という点にあることです。

総評婦対部としても、あらゆる角度から論議し、婦人部だけでなく、親組合の担当役員もふくめ検討し、社会党を中心に改正要求を提出することになっています。

この改正にあたり、私たちは、総評を中心とした大衆行動や討議をつみ重ね、改悪を阻止するとともに、自ら現労働協約を完全に実施し、自分の健康は自分で守るという職場でのたたかいの中から要求実現をさせていくこととします。

具体的すすめ方

- (1) わたくしたちは、婦人解放という最終目標にむかって活動をすすめていますが、母性保護と婦人解放について職場のなかで学習します。
- (2) 男女平等と、保護規程についてのテーマで討議し、労基法改正にでてい

全 通

る第61条、第62条、第63条とを関連させた内容で実施していきます。

- (3) 労働協約改正にむけて、労働協約完全実施の活動と同時に、点検活動をつよめ、問題についてはとりあげ、職場のなかで解決することを原則とし、問題内容について中央本部に報告します。
- (4) 母性保護については、職場の全体に理解されるような活動をすすめています。
- (5) あたらしい要求については、現協約を実施し、その上から要求をおこしていきます。
- (6) 労働基準法研究会のうごきは別記のとおりすすめられていますが、労基法についても労働協約とあわせて学習をしています。

Ⅳ いのちとくらしを守る活動

1. 共闘活動を強めるために

- 。 家族組合との活動については、物価、賃金、年金もんだい等、家族の人たちと関連あるものは学習会をともにし、医療費の家族給付100%保障要求等、さらに活動を強化します。
- 。 はたらく婦人の中央集会は、1年間のたたかいの経験交流と学習の場として意義づけられています。従って、明日からの運動のかてとなるよう積極的にとりくみます。

合せて、全通婦人部集会を開催し、交流を深めていきます。日時については、はたらく婦人の中央集会が決定次第、その前、後日のいずれか一日の日程で行ないます。

- 。 公害は、人為的な環境破壊であり、生活権、人権にたいする侵害です。

現在、日本の各地で公害が発生していて、その芽は、日本の経済が高度に成長をはじめた10数年前からまかれた種です。

臨海工業地帯に立ちならぶコンビナートの煙突や、街を走っている自動車の洪水で緑や、青空を破かいしています。また、日常生活のなかで

いつもわたくしたちの生命をおびやかす数多くの食料品、あるいは事務用品にいたるまで有害性を含むものがあります。

わたくしたちは、生命を守る立場で、身のまわりのものから点検を強めると同時に、地域のなかの活動にも積極的に参加をしていきます。

- 。 物価もんだい、については台所をあづかる婦人の立場から、毎月の給料のうち、衣、食、住の支出割合と前年度からの比較等、職場のなかで具体的に話しあい、値上げ反対の行動に積極的に参加をしていきます。

2. 民主教育をまもる活動

中央教育審議会の答申にもとづき、政府、文部省がおしすすめようとしている「教育改革＝中教審路線」は、第一に独占資本の必要とする安価な労働力を養成するために、差別、選別によるコースの多様化と、つめこみ教育による能力主義を幼児から生涯教育まで徹底させようとしています。

又、第二として、国家が共通の教育内容を保障すると称して、安保体制下の帝国主義教育を強行しようとする国家主義にもとづいているものです。そのため、教科書などの教育内容の国家思想による統制、5段階給与など教師をはじめ学校管理体制の反動的強化を主要内容としています。

次代を負う子供たちが、わたくしたちの目ざす社会建設にむかって成長するため、現在日教組がすすめている民主教育をまもる活動に積極的に入っていきます。

3. 社会保障

日本の社会保障水準は、西欧諸国の3分の1だと言われています。国の社会保障関係予算21%前後を確保しているのに、我国は15%程度しかありません。

社会保障を低いレベルにおさえることによって日本は「経済大国」となり、さらに「軍事大国」への道へとあるいているわけです。

日本列島改造計画や、四次防計画は、わたくしたちの生活を破壊し、国民の声を無視して進められています。社会保障を西欧なみにするための

全 週

計画はみられません。

田中内閣は福祉優先をふりまいていますが、社会保障の低さは改まっています。わたくしたち婦人組合員のなかには、中・高年令層も多く、婦人部の活動も、社会保障関係もとりにいれ、将来の生活設計等について論議をする必要があります。

従来からも、階層別対策をすすめてきましたが、中・高年令層に身近な問題として、年金のもんだい、あるいは健康のもんだい等について提起し、日常の組合活動に消極的な婦人組合員にたいして、これらのもんだいをおして関心をもたせていきます。

。 自分の年金・受給額を計算し、現在の物価高と照し合せ、そのなかから長く働きつづける、という思想をもたせます。

V 文化活動の進め方

—略—

VI 参議院議員選挙を勝ちぬくために

—略—

全国電気通信労働組合（全電通）

1973年度婦人活動のすすめ方

（第26回全国婦人代表者会議－1973年8月28、29日－決定）より抜萃

活動の目標

私たちは第26回定期全国大会で本年度の重要課題として、スト権奪還、生活要求、合理化反対、民主主義擁護、反戦・平和の闘いを設定し、これらの諸課題の頂点に参議院選挙闘争を位置づけ、与野党の議席を逆転させることにより“政治の流れをかえる”ため、全力を傾注して闘い抜くことを決意しました。

私たちはこの決定を確認し、さきにのべた総括をふまえつつ、本年度活動の目標としておおむね昨年方針を踏襲し、つぎの三点において取り組みをすすめることとします。

1. 職場婦人会議に基盤を置いて、婦人常任委員会活動の充実強化に全力をあげます。
2. 第5次5ヶ年計画に対する昨秋年の到達点をふまえ、引き続き職場における合理化反対闘争を強化します。
3. 政府・独占資本の婦人労働力政策である抑圧と差別支配に反対し、婦人労働権確立にむけて、職場を基礎に、産業別・地域共闘の強化をはかります。
4. 労働基本権奪還、生活要求、民主主義擁護、反戦・平和、74春闘を闘い抜き、参院選挙に勝利します。

具体的すすめ方

1. 合理化反対の闘い

- (1) 本年度合理化反対闘争の基本は、組織的には昨秋年の第5次決着をふまえ、逐年の闘いを強化する初年度となります。

その主な課題としては、

全電通

- ① 労働時間（時短，週休増）
- ② 要 員 問 題
- ③ 安 全 労 働
- ④ 職 業 病
- ⑤ 年度設備計画を軸とする各部門ごとの取り組み
などであります。

これら組織的課題に有効に対応するために婦人活動の立場からとりわけ、重視する課題としては、

- 。 生休，年休など諸休暇の完全取得
- 。 正しい取り扱いをする運動
- 。 公社の重点施策に対すとりくみ
- 。 職業病に対すとりくみ
- 。 労働不安の排除と労働協約の完全実施
- 。 服務線表学習会の強化

を設定し、これらを要員問題に総称される16項目に集約し、目的意識的とりくみを徹底追及することとします。

(2) 生休問題について

- ① 昨年全国婦人代表者会議の確認「生理のある人は必要なだけ取得する」ことを実践することが今日最も必要になっています。昨年末から取り組みによりわずかながらも上昇していること、手をゆるめれば低下することを地方的にも認識を深め、取り組みを強化することとします。
- ② 地方，支部常任委員会は，地方別，支部別，分会別に階層別，部門別に取得状況を分析し，同じような職場状態で取得がアンバラの場合は，職場環境も含めて洗い出し，重点職場を設定して問題点を具体的に当該婦人会議に提起し，討議をふかめます。
- ③ すでに多くの地方で取り組まれるようになった個別指導を話し合いをくり返すなかから広げていきます。

新入組合員、短特社員への母性保護の教宣にあわせ、体質的にも若い婦人は弱っている現状も職業病等の実例を入れながら話し合いを強め、マンツーマン方式を一定期間とり入れて権利行使を説得します。

このため、昨年に引続いて中央本部は「婦人協約集」の発行を急ぎます。

部門別では電話運用部門以外の現場機関（通信、医療、キーパンチャー）の分析を急ぎ、階層別では主任者に重点をおいて取り組みます。

- ④ 取得手続きをめぐって直接問題になっていないのに、主任の順番が近づくのと取得しなくなる現象は「任用上の不利」が顕在化しているとすれば、事実が発生したときは直ちに執行部との連携のもとに追及を徹底する行動の即応性をつくりあげていきます。

- ⑤ また、年休については3・2最高裁判決にもとづく新しい協約を職場に定着させ、デスク部門をふくめ、完全取得のためのとりくみをつよめます。

(3) 正しい取り扱いをする運動

- ① 早朝夜間呼闘争以降、電話運用部門の「交換室に運動の灯をともし」契機となったこの運動は、651の確認とあわせ職場を守る闘いと労働強化をはねかえす位置づけ、一方的な作業方法の変化はさせない日常の職場体制を確立していくことにおきます。

- ② 72秋年闘争以降「自らの健康を守る」立場から運動はかなり定着してきています。

「正しい取り扱い」は、「きめられた通りの手順で仕事をする」という当然のことがなぜ守られないかを追及しながら具体的には、電話運用部門の全国的統一目標は昨年にひきつゞき

。 「正確、ていねい、親切に」

。 「1応答」「1接続」

を設定し、電話運用以外の部門は「急がず、あわてず」の基本をふまえ、

- 。 年休、生休、休憩時間の完全消化
- 。 一切のサービス超勤の排除

を踏襲します。

- ③ この運動は日常活動として定着させていく必要性から点検日などを地方的に設定をし、正しい取り扱いの主旨についての話し合いを階層別にも強めていくこととします。

忙しい時にもこの運動が守れるような一人ひとりの意識の確立をめざして取り組みます。

(4) 公社の重点施策に対するとりくみ

- ① グループ会議は内容的に共通していることは応答サービスに関するものの重点項目を設定し、その達成をめざす、など労働条件に関するものが中心的であり、その本質は、自己啓発を核とした忠実な公社人の育成にあり、それは権利の放棄と不団結を作り出すものであることの周知徹底を図ります。

- ② したがって、ダブリ時間だからとか、割当にあたったからとか、個人の判断に参加をまかせるのではなく、一人ひとりが本質を十分理解をし、全体の意向でグループ会議不参加の体制をつくりあげていきます。

なお、個々の施策についての分析について常任委員会から執行部へ提起をし、その交渉経過もニュース等で周知して全体に関心が集り、自ら考え自覚した取り組みにしていきます。

- ③ 目標による管理に反対する闘いについては、組織的には本年度は成果発表会を最重視し、非協力の体制を確立することとなりました。成果発表会の成否は「改善意見」や「レポート」あるいは「共同研究成果」等が集約できるかどうかにかかっています。

このため、特に婦人の立場からは、つぎの取り組みを行ないます。

- ④ 目標による管理が職場の労働条件や団結に与える影響について討議を徹底します。

㊤ その際、過去、自局から提案された内容がある場合は、これを精査し、討議素材として活用します。

㊦ また73春闘下で取り組んだ特定の者を指名して研究を行なわせる〇〇委員会的なものはボイコットする取り組みについても、その結果を総括し、これを徹底することとします。

㊧ さらに係長層との対話を重視し、能力開発を主目的とした局所を超えた横断的な〇〇会については中国のキサラギ会解体の経験にまなび、この取り組みを全国に波及させる取り組みをつよめます。

(5) 職業病に対するとりくみ

電話運用部門を中心に頸肩腕症候群の罹病が一昨年来増加してきています。本年4月の調査では診断された人が全国で713名に達し、なお増加傾向にあります。

私たちはまずもって職業病を発生させないとりくみを基本とし、万一罹病者が出た場合は、すみやかに回復のための措置を行なわせることとします。

① 予防対策を徹底します。

公社の措置が具体的にどのように行われているか、なぜ罹病者が発生するのか環境はどうか仕事の質と量はどうか、休憩、休息、作業の速度、密度はどうか、など問題点を具体的に摘出し、改善のためのとりくみをつよめます。

② 罹病者の実態を把握し特別措置を完全に実施させます。

罹病者については職業別、症状別に実態を十分把握し、第5次決着に基づく特別措置の内容を完全に実施させます。また73春闘で地方的にかちとった予防対策については、これを横に拡げていくよう努力します。

(6) 労働不安排除のために

第5次5ヶ年計画に対する闘いで、いわゆる651の細部検証の確認をかちとり、労働不安の排除とそのための計画変更の基礎をきづきました。

しかし、DSA呼の減少、昼夜の呼量分布からくる要員配置の不均衡など、新たな事態もあらわれています。

私たちはこれらの実態を的確に掌握し、安定した職場確保にむけての討議をふかめます。具体的には今次代表者会議で実態と問題点をもれなく地方から提起ねがい、組織に対して問題提起を行なうようつとめます。

- (7) 以上の諸活動の基礎になる服務線表の学習会をふくめて、要員問題に集約し職場の合理化反対闘争を強化します。

要員問題は全国大会でも確認したようにつぎの16項目の総称であり、いわば職場活動の集約といっても過言ではありません。前記重点5項目も要員問題に包含される項目であります。今後逐次他の諸項目にも対処の課題を拡大し、組織と一体となった合理化反対の闘いを強化します。

＜別記＞要員問題にかかわる16項目

- ① 要員数、定員、現在員
- ② 設備と設備量
- ③ 作業方法と作業量、範囲
- ④ 労働の密度
- ⑤ 労働時間と休憩、休息
- ⑥ 服務種別と服務線表
- ⑦ 年休等の諸休暇
- ⑧ 欠務補充
- ⑨ 貸借役、相互応援
- ⑩ 配置転換、職種転換
- ⑪ 準職員関係
- ⑫ 作業請負
- ⑬ 年間稼働計画日数
- ⑭ 最低配置人員
- ⑮ 安全労働
- ⑯ その他、重点施策事項

(集 約)

- ① 早夜喧闘争以来新設された短特社については、制度上決して良いものではないが闘いの経過のあるものであり、過密、過疎対策など掘りさげた討議を促進し、651の展望と密接不可分であることも意識して64中委にむけて反映する。
- ② 職業病については、秋年闘争の柱であることを意識して職業病対策会議へ意見を反映する。
- ③ つわり休暇については運用上の問題が出ているので点検活動を促進し、問題点の解決につとめる。
- ④ 電話運用部門の具体的な今後のとりくむ政策については、各地方で真剣に自分達の職場をどうしていくのか64中委にむけて討議を開始する。

(8) 婦人労働問題について

- ① 育児休職については「活動家35号」で報告のように制度を発足させてから8年を経過し、職員の年齢、勤続ともに3年ずつの延びを示し、制度を利用する人数も1500人を前後して定着しています。

復職率は、制度が3年の積みあげていきますから年毎に差がありますが、47年度でみる限り87%となっていることは制度が効果をあげていると確認できます。

有給の問題については共済組合掛金分を企業に負担させていることなどでその方向は明らかにしていますが、今後は特別勤務時間制度との関連を考慮しながら社会的・法制的に有給化の方向をめざすこととします。この場合「勤労婦人福祉法」にいう育児休業と違って労働組合が要求して作った制度であることについての確信と討議を深めていきます。

- ② 特別勤務時間制度については年々制度利用者が増加の傾向にあります。

すでに分会によっては「利用者が集中している為に、夜勤線表がきつくなっている」また「定数に余裕があるうちは良いがこのままでいけば5%以内にする為の人選にかなりきびしくなるだろう」などの意見が出

ています。

この制度の要求をまとめた当時の討議をお互いに精査し、私たちが協約化したこの制度を内部からの矛盾で崩壊することのないように、今年度はどのような人達に利用され、後補充はされているかどうかの調査とあわせて活動を強めていくこととします。

③ 職域拡大については、総括をふまえて協約の周知、教宣をふくめて取り組みをつよめることとします。

④ 託児所については、昨年にひきつづき設備、保育内容の充実にとりくみます。

(集 約)

託児所については、設置基準ふくめて検討していく。

2. 労働基本権奪還、ILO 婦人関係四条約の批准促進のとりくみ

(1) 労働基本権奪還の闘いは、組織結成以来の懸案事項に決着をつけねばならない本年度の最重要課題であります。

この闘いとあわせ、婦人の立場からは従来の活動を継承し、労基法改悪反対、ILO 婦人関係四条約の批准促進のとりくみをつよめます。

(2) 労働基本権奪還の闘いについては、何よりも獲得できるまでやめない体制の確立をはからねばなりません。

このため「スト権をこの手に」をもとにして職場で徹底した学習を組織し、連帯署名などの独自行動を創意します。

あわせて、73春闘で初めて採用した夜間帯時限ストの経験をふまえ、戦術効果を高める立場からのスト戦術の内容充実策についての提言の検討を深めます。

(3) 労基法改悪については、この9月、研究会の答申が予想されますが、私たちは受動的な改悪反対に止まらず、婦人に関するILO 条約の批准促進運動を総評の仲間とともに積極的にすすめることとします。

① 工業に使用される婦人の夜業に関する条約第89号

② 社会保障の最低基準に関する条約第102号

③ 母性保護に関する（改正）条約第103号

④ 雇用および職業の差別待遇に関する条約12号

(4) 優生保護法一部改正反対の闘いは、71特別国会で再提案されましたが、現在、審議は中断させていますが、会期末まで予断を許さない状態であり、今、国会での廃案はもとより、将来にむけて再上提を許さない体制を確立する必要があります。

3. 生活要求について

私たちは73春闘において、決意署名の実践をまとめ、4・17（年金）ストを組織し得たことに確信を深め、ひきつづき年金、減税、住宅、物価、公害の5大要求に対すとりくみを強めることとしますが婦人の立場からは特につぎの点を意識してとりくむこととします。以下略。

4. 民主主義擁護、反戦・平和の闘いについて

—略—

5. 参院選に勝利します

—略—

6. 婦人常任委員会の活動充実のために

以上の諸活動を通じて私たちは昨年にひきつづき「自ら考え、行動し責任を持つ常任委員会」づくりをめざしてがんばりぬくこととします。そしてその基本を職場婦人会議におき具体的課題を通じて討論の輪をひろげ、運動への全員参加の気風を高めることとします。

(1) 中央－地方のパイプづまりをなくすため地方常任委員長会議の充実と日常の中央－地方－支部－職場婦人会議の連絡体制をより一層強めます。

(2) なお、各級組織における婦人組織の諸会議のあり方については、第3次長運策定にむけて名称、構成、性格、回数など最低条件を統一できるよう検討を深めることとし当面本年は全支部常任委員を対象とした地方的研修の場を2回以上持つこととします。

全電通

また、この会議には中央本部からも積極的に参加することとします。

- (3) 各級の婦人組織は対応する執行部との意思疎通を密にするよう心がけ、組織が招集する諸会議には積極的に参加します。
- (4) 婦人常任委員会の全国的な統一目標としては73春闘で目的意識的にとりくんだ①常任委員全員による職場婦人会議に対するオルグ活動、②婦人独自集会の組織化——を追求することとします。
 - ① オルグは年間を通じて最低2回は実施することとし、協約類の学習オルグを基盤として討議の渦をひろげることとします。
 - ② 独自集会は最低年間1回以上組織することとし、74春闘を想定して諸準備をすすめます。
- (5) 第5回青年婦人ブロック討論集会については、ブロックの組合せ、開催時期、運営等、具体的にはさらに地方常任委員長会議で検討調整することとします。
- (6) 中央常任委員会制度については、第3次長運にむけて討議していく。

7. 連帯活動について

以上の諸活動をあわせ、中央地方における婦人組織との連携を強めます。

- (1) このため中央では総評婦対の機能強化にむけて積極的に努力することとします。
- (2) 支部常任委員会は県評婦人協との連携を強め条件のあるところは積極的に役員を送り込むよう努力します。
- (3) 全電通と意を同じくする総評主婦の会、日本婦人会議など婦人団体との共闘を深め、母親の要求を組織化し、母親の要求の強い保育所づくりなど、自治体闘争の強化をふくめ、とりくみを強めます。
- (4) 全国大会決定にもとづく家族組合組織化の中心となつてがんばります。
- (5) 淡の輪学園に対する連帯活動を本年もとります。

年間を展望した活動の展開

第26回全国大会決定の諸方針ならびに前項までの諸方針にもとづき、年間を展望してつぎのとおり重点的な活動を展開します。

1. 秋年段階の闘い

- (1) 組織がとりくむ要員闘争と結合し、協約完全実施を基盤とした合理化反対の闘いを徹底して強化します。

具体的には

- ① 生 休 取 得
- ② 正しいとり扱い
- ③ 成果発表非協力
- ④ グループ会議
- ⑤ 職 業 病

のとりくみ強化を重視して対処します。

- (2) 賃金をはじめ生活諸要求のとりくみを強化します。

具体的には、賃金、年金、減税についての学習討論を集中的に組織し、生活諸要求にかかわる地域活動に積極的に参加します。

- (3) あわせてスト権、民主主義擁護、反戦、平和のとりくみをつよめ、9月3日に予定される公制審の答申や、小選挙区制の再提案が行なわれるような事態に対し、組織として、ストライキを配置して闘う場合はその中心となって闘い抜く体制を確立します。

2. 春の段階の闘い

- (1) 職場を基盤とした合理化反対闘争をひきつづき継承発展させることとします。

具体的には2月のブロック討論集会でさらに討議をふかめます。

- (2) この活動を基盤としてスト権奪還、大幅賃金水準確定、生活要求の前進を期し、長期強じんなストライキ体制を確立します。

- (3) また婦人常任委員による婦人会議に対するオルグの実施と独自集会の組織化をはかります。

このために必要な日程設定、諸経費（交通費など）等の措置については、あらかじめ対応する執行部と十分に話し合っておくこととします。

全専売労働組合（全専売）

「第7回全国青年・婦人活動家会議－1973年8月7,8日－のまとめ」
より抜萃

I 73年度婦人部活動のすすめ方

1年間の活動の総括、婦人労働者の現状や、公社の合理化攻撃の実態をふまえながら、私たちは婦人部の運動や要求をもう一度、自分のいる職場をみつめなおすことからはじめなければなりません。

みんなで一緒にやること、やれることは自分の職場を守ること、高令層になっても働ける職場をつくること、こうした要求と統一行動です。

統一行動とは、みんなが同じことを機械的にすることではなく、それぞれの立場でできる行動を、一つの目標にむけてみんなでやることです。

以上のような基本的考え方のもとに73年度婦人部活動の基調を次のように定めます。

注) 35頁参照

1. 73年度婦人部活動の基調

- ① 婦人の職場しめだし、差別と低賃金政策に抵抗し、婦人自らが闘うなかで、婦人の働く権利確立と労働者意識の高揚をめざす。
- ② 婦人労働者の要求獲得に結集し、婦人部組織の強化をちとる。
- ③ みんなで話し合い、みんなで闘う職場闘争を組織し、みんなで活動する婦人づくりと活動家の定着化をはかる。
- ④ 婦人の連帯の強化と政治意識の向上につとめる。

2. 73年度婦人部活動の重点課題

72年度の活動方針を細部にわたっては踏しゅうしていきませんが、とくに今年度の活動の重点として次の課題を明確にし闘いを展開していくことにします。

- ① 機械化・高速化、二交代をはじめとした交代制勤務の導入・拡大、事業所の統廃合・電算機の導入・賃金体系改悪。目標管理反対をはじめと

した反合理化闘争の強化をはかる。

— 点検、摘発を基礎にした職場闘争の強化

② 総合統一要求闘争への結集をはかる。

— 婦人労働者が安心して働きつづけられる条件確立

③ 健康を守る闘いと権利の強化をはかる。

— サービス労働廃止、権利の完全行使、スト権奪還

④ 婦人部組織の確立と日常活動の強化をはかる。

— 婦人労働者の仲間づくりと労働者意識の向上

⑤ 連帯活動の強化をはかる。

— 政治意識の向上と参院選勝利

3. 具体的な闘いのすすめ方

(1) 機械化・高速化、二交代をはじめとした交代制勤務の導入・拡大、事業所の統廃合、賃金体系改悪、目標管理反対をはじめとした反合理化闘争の強化をはかる。

① 公社は、第二次中計のなかで、工場の統廃合、機械化・高速化と合わせて二交代をはじめとする交代制勤務の拡大と、既存の工場への導入をはかろうとしています。工場の統廃合、機械化・高速化はもちろんのこと、二交代をはじめとする交代制勤務が婦人労働者におよぼす影響は、生活・健康の破壊と実質的な首切りとなっています。このことは現在、二交代が実施されている北三工場の実態からも明らかです。

これ以上二交代をはじめとする交代勤務を拡大させないこと、現在二交代を実施しているところは、二交代を廃止させる方向を明確にしながら条件改善の闘いを進めること。また、北関東工場問題についても、同様の立場から闘いを強めることが、婦人部活動の重要な課題となっています。

そのため、具体的には次のような活動をすすめることとします。

イ 二交代職場の実態問題点を機会あるごとに組織全体に明らかにし

ます。さらに、二交代職場の実態の調査を行なっていきます。

ロ 機械化・高速化、交代制勤務の導入・拡大、事業所の統廃合をはじめとした第二次中計のねらい、攻撃の本質などの徹底をはかります。

ハ 第二次中計反対の意思結集をはかるため、全組織における話し合い活動をすすめ、8、9月闘争への結集をはかります。

ニ 二交代職場における問題点を明らかにしながら問題点解決のための闘いを強めます。とくに、時短による週休二日制をはじめ、二交代に対応できないものの措置など、当面の条件改善の闘いとこの闘いを通じて、二交代で稼働することのメリットをなくし、交代制勤務の縮小、廃止について強力な闘いを強めます。

② 賃金体系改悪は、第二次中計の先制攻撃として73春闘の配分交渉とからめて、実現をはかろうとしてきています。

賃金体系改悪が婦人労働者におよぼす影響はいちじるしくあくまでも、撤回させるためにとりくむことが重要となっています。しかし、職場のなかには、公社の宣伝によって、自分はいままでよりよくなるのでは、という考えをもち、公社のねらいや影響を充分理解していない婦人労働者が現実にいるといった状況にないでしょうか。

こうした状況をふまえながら、克服のための話し合いをすすめ、賃金体系改悪に反対する決意をかためその闘いを背景に、総合統一要求にもとづくとりくみの強化をはかっていくこととします。

イ 8、9月の当面する闘争のなかで、仲裁裁定の早期実現をはかるよう職場における確約行動などのとりくみ強めます。

ロ 賃金体系改悪反対の決意をかためるため、そのねらいや影響について学習、教宣、話し合いを深めます。

③ 機械化合理化は労働者の疎外状況を強め、労働者を機械の従属物と化しています。

この不満を解消し、より合理化の効率をあげるために「働きがいのある職場」「生きがい」などという言葉を使いながら自主管理・目標管理を強め専売型マル生に引きこもうとしています。

すでに日常的な攻撃のなかで、合理化がスムーズに実行できるよう労働者のあきらめや無関心、公社への献身をはかるようにする働きかけが強められています。

しかし、こうした攻撃は、多くの矛盾を生みだしています。私たちは、目標管理のねらいをみぬくための学習活動を強めるとともに、職場における微妙な変化や、職制のうごきなどの点検活動を強め、職場における反撃の闘いを組織することとします。

イ 職制のうごきや、「おかしい」「以前と変わったな」と思われる事項などのチェックを行なっていきます。

ロ 目標管理体制のねらいと、具体的な表われ方を点検し、協約などで決められていないことはやらない慣行や権利は守っていくなどのとりくみとそのねらいを学ぶためのとりくみをすすめます。

ハ 権利侵害や慣行破壊などに対しては、組合全体にもち込んでただちに反撃する行動を組織します。

(2) 総合統一要求闘争への結集をはかる。

73年春闘のなかでの総合統一要求闘争の総括をふまえながら、婦人が安心して働きつづけられる条件づくりのため、次のようなとりくみを強化します。

① 婦人労働者の重点要求について、再度みんなの話し合いを深め、それぞれが出した要求がどういう形で集約されているのか、勝ちとるためにはどうすべきかの討議を進めるようにします。

② 要求の根拠となる実態の把握を徹底して行なうと同時に、実績づくりの運動をすすめます。

③ 8、9月闘争の一つの山場に、青婦独自交渉の体制をつくり、交渉

を強めることとしますが、山場だけのとりくみに終ることなく、問題が起ったたびに交渉や確約行動を行なうなどの日常的なとりくみを強めます。

- ④ 要求獲得にむけての職場の行動は、その職場でとくに切実な要求となっている問題については、中央・地方部で重点要求として、とりくみをすすめます。

イ 二交代をはじめとした交代制勤務の導入・拡大反対と廃止、機械化・高速化・事業所の統廃合反対

ロ 労働時間の短縮、週休二日制の完全実施

ハ 格付是正、期末手当の支配区分改善

ニ 訓練・任用・格付の男女差別の徴廃・職域拡大

ホ 母性保護の要求、とくに産前・産後休暇の拡大とつわり休暇の新設、妊婦の時間短縮、軽作業への転換

ヘ 育児をめぐる要求、とくに保育所の新設と内容充実、育児時間、育児休暇、子看休暇

ト 健康を守るための要求、とくに婦人病検診の実施

チ 退職金の増額と年金の引き上げ

- ⑤ 婦人が安心して働き続けられる条件確立にむけて、以上のような重点要求の獲得に向けてとりくみを強めますが、そのとりくみをさらに強化するため、次のような活動をすすめます。

イ 退職勧奨を受けた人たちが、その後どうしているか追跡調査を行ないます。

ロ 保育所を有しない職場に働く婦人労働者の育児対策に関する調査を行ない総合統一要求にまとめられている方向（保育所設置、育児時間の完全取得など）での育児対策実現にむけて闘いを強めます。

なお、育児休暇制度の要求に、保育所を有しない職場への適用を含めていく問題については、総合統一要求にある交代制勤務職場へ

の組合要求による実現を先行させながらも要求していくよう討議を深めます。

ハ 4月に実施した職場保育所実態調査の集約を参考に、それぞれの職場の問題点を明らかにし、総合統一要求にもとづく各職場の具体的要求をだすとともに、補強要求を提示し、闘いをすすめます。

(3) 健康を守る闘いと権利闘争の強化をはかる。

専売婦人労働者の健康破壊の状況は前段で述べていますが、合理化の進行はますます健康の破壊をまねきます。合理化に反対し、抵抗する闘いの中心目標として健康を守る闘いを位置づけ、労働力を売っても生命や健康までは売らないといった思想性の確立と、自らの健康を守るとりくみを進めます。

そのとりくみは、自らの権利を守り、拡大する日常的な闘いなくしてはありえません。

具体的に次のようにとりくみをすすめます。

- ① 健康破壊の実態点検をすすめ、その原因をなくするとりくみをすすめます。
- ② 健康破壊の原因が、個人の不注意や、体質の問題として解消されてしまわないようその原因の追及など、組織的なとりくみを強めます。
- ③ 健康を守るための職場環境や、労働条件の改善とともに、予防衛生、健康管理の充実要求を闘います。
- ④ 母性保護関係のみならず、全体的な労働条件、作業形態、職場環境などに関する協約・慣行など、既得権の学習と理解・徹底をはかり、権利の完全行使と点検をすすめながら、既得権侵害の実態などに対し、組織的にただちに反撃していくとりくみをすすめます。
- ⑤ サービス労働廃止のため、婦人労働者が中心となって全体に働きかけ、とりくみます。

(4) 婦人部組織の確立と日常活動の強化をはかる。

① 婦人部活動の強化にむけて、次のような指導対策をすすめます。

イ 全国大会での方針をうけ、全専売全体の運動のレベルアップは即婦人対策の強化にあることを認識して対策指導を組織全体の立場で強化していくこととします。

ロ 以上の立場から、活動費の充実を含めた地方部青婦対策の強化にむけて努力します。

ハ 青年・婦人活動の組織強化などの問題について検討を行なうため、青年・婦人専門委員会を引きつづき開催していきます。

ニ 婦人オルグの問題については、青婦専門委員会で議論をすすめていますが、当面、婦人部活動強化にむけて婦人オルグの活動を強め、本部と地方組織との指導に断層がないよう努めるとともに、地方組織の実状点検を強めていきます。

ホ 婦人労働講座を開き、婦人活動家の育成をはかるとともに、学習の気風を職場に根づかせるように努力します。

ヘ 青婦通信を活用して、地方の活動のつき合せ、交流、青年・婦人に関する情勢の徹底をはかっていきます。

② こうした指導対策をうけて、各職場での活動を次のようにすすめます。

イ 婦人部活動を進めるにあたって組織の確立は、欠くことのできない問題です。しかし、具体的な活動を通じてこそ、真の組織の確立がはかれることも事実です。

婦人部の活動が、上からの指示でみんなが動くというような活動のスタイルから、婦人部の組織されている真の意義である、職場におこっているさまざまな問題を取りあげていくことを基礎に、活動のあり方について考えることが必要です。

婦人部活動を進めるにあたっての基本的なかまえを次のように意思統一しあいましょう。

- (イ) まず、それぞれの職場でおこっている問題点を取りあげて、職場のなかでの日常的なとりくみを進める。
 - (ロ) 全国的な統一したとりくみについて、職場の問題と関連させながら統一してとりくむ。
 - (ハ) 活動のあとには、かならず成果と問題点を明らかにし問題点克服の方向を考える。
- ロ 以上のようなかまえて、日常的な活動を重視してとりくむこととします。

日常的なとりくみを通じて、とくに既婚婦人労働者の婦人部への結集をはかっていきます。

日常的な活動は、たとえば既婚婦人労働者のかかえている問題、育児、教育、家事の軽減、家庭の民主化などについても、経験交流や、座談会、講演会などを通じてすすめていくこととします。

さらに、日常活動の基礎となる学習、教宣、レク活動などの強化をはかっていきます。

- (イ) 昨年発行した「婦人労働者のたたかいを前進させるために」の学習を全組織で行なうとともに、講演会、教宣活動などを通じて、全組合員に徹底していきます。
- (ロ) 年令別、階層別の話し合いを定着させるとともに、各年代・階層に世話役、活動家の育成をはかっていきます。
- (ハ) 「1単位職場1学習サークル」「週1回20分学習」などの定着化をはかるよう努力します。
- (ニ) 「婦人部の動きは、いつでも全婦人部員が知っている」という状況を作りあげるため、ニュース、マイク放送、掲示などを使って、うごきを徹底させます。
- (ホ) トイレット教宣を中心とした教宣活動の定着化をはかります。
- (ヘ) サークル、同好会、家族ぐるみのレク活動の組織化をはかる。

「自分の興味のあること」「やってみたいこと」「若い時やりたかったけど、できなかったこと」など出し合い、一人ひとりが個人的に希望を解決するのではなく、おたがいによびかけあつてサークルなどをつくっていきます。

(ト) 「働きつづけながら闘いつづける」ためにも、家事・育児の社会化をはじめ、家族の理解と協力、家庭の民主化、家族ぐるみの闘う体制確立にむけて、日常的な働きかけを強めます。

ハ 支社・地方局などの婦人部が組織化されていない職場では、あらゆるとりくみや、働きかけを通じて組織化の努力をすすめることにします。

また、製造職場では、製造職の婦人が活動の中心となりますが、一般職など幅広い職種の婦人労働者が活動に参加できるよう働きかけを強めていきます。

(5) 連帯活動の強化をはかる

婦人の要求は、1企業内で解決できないものが多くあります。

また、婦人運動の課題である婦人解放のためには、労働者の解放なくしては実現せず、婦人運動の中核として婦人労働者の連帯・共闘が重要となっています。

こうした状況をふまえて、婦人の連帯活動の強化をはかるとともに、政治闘争への積極的参加や職場の問題と政治との関連を深めるなかから政治意識の向上をはかり、来年行なわれる参院選の勝利をめざすこととします。

① 第17回母性保護運動強化月間のとりくみ強化

職場での権利闘争を強めるとともに、労基法改悪阻止改正要求への結集、ILO四条約（89号条約、102号条約、103号条約、111号条約）の批准促進運動をすすめます。

② 第21回婦人月間のとりくみ強化

国際婦人デーや第19回はたらく婦人の中央集会などの参加にむけて、職場での活動、代表派遣にむけてのとりくみを強めます。また、婦人月間の運動が、職場内にかぎられることなく、政治・経済など婦人を取りまく問題全体のなかでの職場の問題としてとらえることのできるように、とりくむようにします。

③ 母親大会については、いままでの経験をふまえて検討をすすめていくようにします。

④ 総評・県評・地区労をはじめ、公労協・大蔵・食品ならびにフィルター労組をはじめとする関連産業の婦人労働者、地域婦人との連帯強化をはかっていきます。

Ⅱ 8,9月の当面する具体的な活動

1. 8,9月闘争の基本的目標、具体的目標は当面の闘争方針で明らかとなっていますが、とくに婦人労働者としての次の点に重点をおき、8,9月闘争への結集をはかることとします。

① 二交代をはじめとする交代制勤務の導入・拡大、事業所の統廃合、機械化・高速化、目標管理など第二次中計に反対して闘う。

② 組合要求による配分の早期実施と賃金体系改悪反対を闘う。

③ 総合統一要求の婦人の重点要求獲得のため闘う。

④ スト権奪還、不当処分反対にむけてたたかう。

2. 以上の目標を明確にしながら、具体的には次のようなとりくみをすすめます。

① 青年労働者とともに8,9月闘争のあらゆる活動の中心となって闘います。

② 73年春闘でとりくまれた、青婦人による独自交渉を各職場における重点課題を明確にして、さらに強めて闘います。

③ すべての闘いの基礎である学習、教宣、話し合い活動を強めます。

- ④ 8月20日前後に各職場における青年、婦人の団結集会を開催し、闘いの決意をかためます。
 - ⑤ 各級組織に青婦行動隊を組織し、具体的に行動計画を作成し、執行部と相談しながら行動を展開します。
 - ⑥ 青婦行動隊を中心として確約行動をはじめとしたあらゆる大衆行動、ストライキ、休暇などの戦術の中心となって闘います。
 - ⑦ 家族ぐるみの闘う体制確立をはかるため、家庭オルグや、各班ごとに家族の寄せ書きリレーを行なっています。
 - ⑧ 交代制勤務の実態を眼でみ、肌で感じるため、自主的に交流オルグなどにとりくみます。
 - ⑨ 県評、地区労をはじめとして、公労協などの各友誼組織に支援、共闘の働きかけを強めます。
 - ⑩ 9月中旬から下旬にかけての各地方組織からの、上京抗議行動や東京および周辺組織を中心とした本社にたいする抗議行動と合わせて、青年・婦人の中央行動、団結集会を組織します。
 - ⑪ スト権奪還にむけて公労協青年婦人労働者を中心とした共闘行動を強めます。
 - ⑫ 収納、再乾作業開始にむけた現地の耕作者対策、季労組織化などには工場組織から卒先して動員に参加し、反面、工場組織の集団交渉に支所分会の青年・婦人労働者を参加させるなど、工場と支所間あるいは地方部間の交流などを強めます。
3. 8,9月闘争の行動計画をたてるとともに、中央、地方部支部の間の連絡体制を強めます。
 4. 各職場での総括活動をすすめるとともに、全体としての、8,9月闘争の総括、ならびに74春闘にむけての活動の意思統一は、地方部青婦対策部長会議を開催して行なうこととします。
 5. 年内に予定されている

- ① 総評婦人代表者会議（9月21、22日）
- ② 第17回母性保護運動強化月間
- ③ 公労協、大蔵などの婦人労働者との交流集会

などについては、計画が明らかになり次第、全専売としてのとりくみを明らかにします。

6. 第7回はたらくものの音楽祭（10月13日）など文化活動については、従来の東京、関東地区を中心としたとりくみを、さらに発展させるよう、各地方組織とも自主的なとりくみを行なうなど、全国的な文化交流を深めるようにしていきます。
7. 「全専売のつどい」については、諸情勢を展望し、さらに検討を深めるとともに、地方部青婦対策部長会議にとりくみ方を明らかにします。

注) 専売婦人労働者の現状と公社の合理化攻撃

1. 専売婦人労働者の現状

- (1) 今年の1月に実施した組織調査によると、婦人組合員の数は約12,622名で、組合員の約363%をしめています。1968年の調査、約15,055名と比較するとこの5年間で約2,433名が減少しています。

このことは、合理化による婦人労働者の職場しめだしが進行していることの表われといえましょう。

- (2) 平均年齢は35.2才、平均勤続年数は16.7年、既婚率は75%で約9,500人が既婚者といった状況です。 — 略 —

- (3) 婦人組合員のうち、その約80%、10,142名は製造職であり、1,581名が一般職、448名が諸務職、医療職が426名、研究教育職25名となっています。圧倒的に製造職の婦人労働者が多く、製造職場では全組合員の60~70%をしめています。

- (4) 以上のような現状のなかで、一中略一仕事と家庭、育児と時間的に追いつけられているといった婦人労働者が、実際に婦人部の役員や、活動家として

多くの時間をさくことの困難さはあります。

それだけに、みんなが分担をしながら活動するといった体制づくりが重要です。

- (5) 婦人部の役員は、組織基本調査によれば、年令階層別に出選されつつありますが、活動の中心には未婚婦人がなっているところがまだ多いという状態です。

したがって、そうした役員と部員との間の意識なり行動の統一に、まだまだ困難な問題が横たわっています。

- (6) こうした婦人の実態に合わせて、運動形態も、要求もそれなりに変化することが必要ですが、そうした変化に充分対応しているかといえは、まだまだ不十分といった実態にあります。

2. 公社の合理化攻撃

- (1) 公社の合理化攻撃は、国家独占の政治経済政策を反映した、まさに体制的な合理化攻撃です。

第二次中計の基本となっている新長計のなかで、国家独占の要請にこたえて、専売益金確保のため国家的な権力を背景にして、労働者・国民大衆に対する搾取収奪を強める体制的合理化の展開を公然とうちだしています。

第二次中計は、この新長計にそってこれからの70年代の企業合理化を、いかに拡大発展させるかに最大の力点がおかれています。

そして、①労働者に対する徹底的な人べらし、生産性の高度化による利潤追求、搾取の強化、②諸管理体制を強化することによって、労働者に対する徹底した経営側の掌握、③それを拡大して労働組織の体制内化をめざす丸がかえ政策（労使一体化の政策）となって表われてきます。

すなわち、公社の合理化の最大のねらいは、搾取強化のための合理化の進行がスムーズに進むよう労働者から労働者意識をぬきさり、企業に目をむけさせ積極的に協力させることによって、労働組合の分断、ひい

ては丸がかえをねらっている。いいかえれば闘わない労働者、闘わない労働組合づくりにあるといえます。

- (2) そして、この合理化攻撃が婦人労働者に焦点をあて、かけられてきていることは、いままで強調されてきました。

この合理化攻撃が婦人労働者にどういふ影響をあたえてきているか、今一度分析してみることが必要です。新長計にもとづく婦人労働者に対する攻撃は、

一つには、中高年婦人労働者のたえられない職場づくりによる職場しめだしであり、婦人労働者が働きつづけることのできない職場づくりであり、

二つには、残った労働者には競合体制のなかで分断をはかり、公社に献身する労働者づくりであり、

三つには、競合や分断、権利侵害にたえられない婦人労働者が、働きつづけづらい職場からの逃避として、自らやめていくといった、あきらめの気持ちをもたせる思想攻撃となって表われてきています。

いままで強調されてきた婦人ということでの一括したしめだしの攻撃のみでなく、労働者の分断による公社の婦人労働者への攻撃という面が露骨にでてきています。

- (3) 第二次中計の大綱に明らかとなっている婦人労働者に対する公社の攻撃の内容は次のように集約することができます。

- ① 製造工場における機械の高速化・自動化は、高速巻上機4,000回転、

UⅢ型500回転包装機の導入をはじめ、さらに、新たな包装機の開発も合わせて導入をはかろうと追及していたもので、約2割の製造職

(そのほとんどが婦人労働者)の人べらし、実質的な首切りをすすめようとしています。また、機械の高速化・自動化が進むなかで、それに対応できない中高年婦人労働者を退職においやろうとしています。

- ② そして、新長計にいう工場の統廃合による大規模工場化、二交代を

はじめとする交代制勤務の導入のみならず、既存の工場にまで二交代を導入し、生産性の向上をはかろうとしています。

この二交代をはじめとする交代制勤務の導入、拡大、工場の統廃合は、とくに既婚の婦人労働者をはじめとして、婦人労働者はもちろん高令者、組合員の生活基盤や健康の破壊をとめない、実質的首切りとなり、その影響ははかりしれないものがあります。

- ③ 高単価多銘柄の発売は消費者に対する収奪の強化のみでなく、調整工場の増設をまねき、現在の調整工場問題にも見られるように、恒常的な超勤、変則勤務、兼務や配転など労働者の権利をはく奪し、労働強化につながります。

また、実験工場の設置をはかり、可能性の限界を追及し、全体への拡大をはかろうとしています。

- ④ 徹底した機械化合理化は、労働者の疎外状況を強め、労働者を機械の従属物と化してしまいましたが、この不満を解消し、合理化を効率あるものとするため、「働きがいのある職場」「生きがい」などという言葉を使いながら、自主管理、目標管理体制を強め、専売型マル生に引きこもうとしています。
- ⑤ そして、こうした攻撃は、すでに職場のなかにしんとうされつつあります。

労務管理や組織管理、訓練、職制教育などによる思想攻撃を通じて効率を上げさせるため、競争をあおり、このことがサービス労働をふやす原因となっていたり、職場のミーティングによって自主的に欠陥品を出さないための話し合いをさせたり、「QC運動」の展開や、「ゼロ災害への全員参加」といったスローガンにもとづく運動の展開、さらには〇〇委員会といった形で、労働組合をもまきこんで経営参加意識をうえつけさせようとする働きかけなどが、その特徴的な表われです。

⑥ また、社内報や官制レクなどを通じて、企業に目をむけさせるための働きかけも強めてきています。最近ではとくに社内報に抵抗して、日刊紙活動を強めている組合に対抗して、日刊で公社側の速報をながすといった攻撃もでてきているといった実態にあります。

⑦ 組織機構の改正、電算機導入による管理システムの整備、物流管理の改革などは、事務合理化として一般職をはじめとした間接部門の大幅な人員削減をまねくものであり、支所統廃合などの一層の推進をはかろうとするものです。

人べらしを目的として婦人労働者に対するしめだしの攻撃が強まってくるのが考えられます。

⑧ 公社が配分交渉とからませ実現をはかろうとしている賃金体系改悪の攻撃は、賃金合理化の攻撃であり、男女間あるいは職種間格差の拡大、昇格への職制の査定を通じて競合と分断をはかるとともに、婦人労働者の大多数をさらに低賃金な労働力として固定化させようとするものです。

公社の具体的な提案内容によると、約2/3の組合員が現在より悪くなり、婦人のほとんど全員が悪くなるということは明らかです。

⑨ 職場における権利侵害など投資を伴わない合理化攻撃をさらに強めようとしています。

あらゆる職場での内部細則の強化など労務管理の強化や権利侵害の攻撃です。

最近、とくに特徴的なうごきは、協約の拡大解釈や、公社主張のおしつけによって、権利取得をおさえる攻撃です。

具体的には保育所を有しない職場における育児時間の取得や通院制度の取得などに対する攻撃となって表われています。

また、年休、病欠などの取得一覧表を作り、欠務の多い組合員に対しては個別に注意するといったような攻撃も強めてきています。

- ⑩ 総合統一要求闘争のなかでみられるように、中央、地方闘争の分断や組合要求をすべて認めない団交否認の態度、執行部と組合員の分断、作業時間中の組合活動のチェック、制限など全体をふくめて婦人の職場での活動を弱めようとする攻撃をかけてきているといえます。

また、第二次中計の大綱が、具体的に計数化をせず労働者に不安と動揺を与えながら、あきらめとこうなるのだからという意識をうえつけるねらいをもって出されていることをみぬく必要があります。

こうした公社の合理化攻撃が、それぞれの職場でどのように展開されているのか、実態の点検と摘発を強めていきましょう。

攻撃の高まりは、こうした合理化攻撃との闘いのなかで、思想攻撃、分断攻撃にまけない労働者づくり、仲間づくりに努力することが重要な課題となっていることをしめています。

日本医療労働組合協議会（日本医労協）

73年度幹事会決定 秋年末闘方針要旨より抜萃

重点課題と統一要求

＜重点課題＞

- (1) 増員・夜勤制限の完全実施
- (2) 年末一時金の大幅獲得と正月休みの確保
- (3) 医療改善の追求

＜統一要求＞

- (1) 全職種的大幅増員

要員算定には休日、休暇等のための予備率を見込む。産休長期病欠者の代替要員の確保、退職者の即時補充。

- (2) 複数・月8日以内の夜勤制限の完全実施

看護単位の拡大、長時間夜勤労働反対、看護単位は40床を基準にし、一人夜勤をなくす。夜勤時の休憩時間の明示と完全保障、夜間出退勤時の「車おくり」実施。

- (3) 保育所の設置と充実

職場に保育所または共同利用保育所をつくる。保母の職員化または賃金の保障、運営費の使用者負担の増額、保育所の設備運営費への公費助成の拡大

- (4) 年末一時金、年末年始休暇の完全獲得

生活危機突破資金としての年末一時金の大幅引上げ、最低保障のかくとか。一時金の勤評査定反対、スト参加、権利行使へのカットをやらせない。年末年始休暇は最低でも12月29日から1月3日の6日間保障。やむをえない出勤には代休プラス100分の200以上の特別手当支給。出退勤とも「車送り」

実実施

- (5) 差額徴収、自費付添いの廃止

日本医労協

まず、国公立・公立医療機関から差額、自費付添いの廃止、治療上必要な付添い費用の医療保険および公費による完全保障

(6) 医療法、保助看法の改正公費による医療技術者の大量養成

医療法を改正しすべての技術者の定数基準を設けること。患者2人に対し有資格看護要員1人以上、重度看護を要する場合は1対1以上の確保。これらに対応する医療保険給付の引上げ。看護婦養成を学校教育法第1条に基く高卒3年以上に一本化し、准看護婦の看護婦への途を大幅に拡大する。公費による院療技術者養成の大幅拡大、過渡的に民間養成施設の整備、運営への公費助成の拡大。

たたかいの進め方

<闘争の計画>

- (1) 対使用者闘争では、10月までに準備し11月を闘争月間としてたたかいを盛り上げ、下旬に全国統一行動を組み、実力行使を集中して要求をかちとります。
- (2) 自治体に対しては、9月議会に要求をだしおくれた所も12月議会会期前にすべて要求をだしきり3月議会を展望し要求解決をせまる。

対政府交渉は、10月から積みあげ11月の全国統一行動をバックに総評をはじめ関係団体とも共同した大衆行動をぶっつけ、臨時国会さらに予算国会へもたたかいを継続し要求実現をはかる。

<職場でのたたかい>

(1) 夜勤制限、増員の闘争

複数、月8日以内の完全実施を実力で追求します。夜勤協定なしの状態を一掃し、夜勤協定を必ず結ばせるようにします。協定化に当っては、

- ① 複数、月8日以内を確認させ、おそくとも来年4月（新卒採用者）をもって完全実施することを迫り、できる限り短期に実施させるようにします。
- ② 完全にとれない場合でも要求の正当性を認めさせ、要求にそって最大限

現状を改善させて、当面（歯止め）協定をとり春闘への足場を固めます。

③ すでに協定を勝ちとった組合は協定の完全実施と協定内容の改善を追求します。

④ 夜勤制限闘争と結合し、全職種の賃金闘争を盛上げます。

⑤ 11月に集中して闘い要求解決を追います。夜勤切れ（11月の夜勤日数が三交替のところ8日、二交代のところ4日を超えてくる）がくる20日頃、総評の秋闘第一次統一行動（10月20日予定）と合わせて全国統一行動を決行し月末にかけてストライキ実力行使を集中してゆく。

(2) 一時金と正月休み獲得闘争

一時金については、昨年要求額の1カ月以上うわづみという総評のよびかけにこたえ全国組合、県医労協ごとに「これ以上とろう」の線をきめて実力でギリギリたたかいとります。

<対自治体、対政府へのたたかい>

(1) 自治体へ向けてのたたかい

12月議会会期前にすべての県医労協が対県要求、議会請願をだしきり3月議会期をもにらみながら交渉、請願を進め要求解決をめざします。自治体に保育所、看護婦等の養成、休日、夜間診療などへの大巾な公費投入を要求し、解決を迫るとともに地方議会に医療改善、医療供給体制確立の対政府決議を要請して交渉し闘う。

(2) 対政府とのたたかい

夜勤制限の完全実施をはじめ医療法、保助看法の改正など医療改善のための抜本的な対策を要求して闘う。また、人事院に対し第二次勧告にむけての闘いを進める。職場のたたかいと結合し対政府交渉を組織し進める、臨時国会、通常会にむけ革新政党との協力、共闘を強め要求実現をねばり強く追及します。

<行動計画>

(1) 10月末までに要求をまとめ闘争態勢づくりを終り、11月1日には全組

日本医労協

合が使用者への要求提出を完了します。民間組合は、要求提出とあわせスト権投要を確立し予告を完了する。

- (2) 11月を秋年末闘争月間としたたかいを集中する。
- (3) 11月15日には、総評医療共闘主催で「看護制度討論集会」を開き、看護婦の養成一本化にむけての意志統一と行動を行なう。翌16日には、医労協独自の対政府交渉を準備し要求の解決を迫る。12月8日（予定）には総評規模で国民の医療を守る白衣大集会を開き対政府交渉、デモなどを行なう。
- (4) 11月20日を夜勤制限、増員、一時金かくとく、対政府要求の統一行動日とし統一ストライキを決行する。
- (5) 統一行動日（20日）以降月末までの10日間を実力闘争集中期とし全力をあげてとりきる20日の統一行動日を期して一齐に「夜勤制限プレート」を着用する

— 参考 —

74年春闘構想

74年春闘では、日本医労協の統一要求として①賃金関係では基本給3万円以上引上げ、産業別最低保障6万5千円以上、初任給引上げ—労務職6万5千円以上、准看護婦7万5千円以上、看護婦8万7千円以上—、経験、勤続給（定昇）を一年につき3千円以上、退職金の大巾引上げ（勤続25年で50カ月以上、勤しょう退職の場合その1.5倍以上）、定年制廃止（当面65以上に定年延長）、全国全産業一律最低賃金制の確立の要求でたたかうこと、たたかいの進め方として、1月下旬または2月上旬全国幹事会、3月初旬臨時大会を開き方針の徹底と決起の意志統一を行なう。春闘の準備期を4月中旬にくりあげ官民総ぐるみの統一闘争を組織する。準備活動として11月に賃金実態調査、来春1月に賃金要求アンケートを行なう。

全日本食品労働組合連合会（食品労連）

1974年度運動方針（第9回定期大会－1973年9月10日～12日－決定）
より抜萃

私たちの要求

1. 生活を守り向上させるために
 - (1) 大幅賃上げを実現する
 - (2) 一時金を増額する
 - (3) 退職金を引き上げ、定年を延長する
 - (4) 労働時間を短縮する
 - (5) 福利厚生の改善
2. 生活を守る制度要求の実現
 - (1) 制度要求確立の意義と闘い方
 - (2) 全国一律最低賃金制を確立する
 - (3) 週40時間労働の法制化
 1. 労働基準法の改正
 2. 労働時間に関するILO条約の批准と勧告の実施
 - (4) 社会保障を拡充する
 - (5) 物価値上げに反対する
 - (6) 税制を改善する
3. 首切り労働強化に反対し、職場の権利を守るために
 - (1) 首切り労働強化に反対して闘う
 - (2) 職場を守り、食品産業を国民の利益にかなうようにするための政策要求の実現を
 - (3) 労災・職業病、公害を出さない職場づくり
 - (4) 公害をなくす

(5) 労働協約を改善し、権利を守り拡大する

4. 小選挙区制を粉碎し、平和と民主主義を守り、革新勢力の前進をはかる

婦人活動については、「産業別組織の機能を高め組織の強化拡大をはかる」項の中で、「青婦人活動を強化する」として次のように述べられている。

《青婦人活動を強化する》

青年婦人労働者の占める割合の高い食品産業にとって、青年婦人が労働組合活動にどのようなかわり合いをもっているかということはきわめて重大です。しかし、青婦活動の現状は、一步一步前進しているとはいえ、情勢の厳しさとの関連でとらえれば、まだまだ不十分であるといえます。

とくに最近の特徴は、学校教育、マスコミの反動化とともに、会社の従業員教育、レクリエーション活動などの青年婦人対策が金と時間と人手をかけて一段と強められており、青婦活動をすすめる上で、一定の障害になってきています。

青婦活動を通じて、労働者としての自覚と連帯感を養い、労働組合の中核として育っていくという傾向をもつ青年婦人にとって、青婦活動の立ち遅れは、労働組合として放置できる問題ではありません。とくに食品産業の再編成の本化にともない、合理化攻撃が激化し、労働組合の戦闘力を弱めるさまざまな目にみえない攻撃が系統的に計画され強められている今日、労働組合の組織強化という点でも重要です。

いままでのとり組みのなかで明らかになったのは、青年婦人が春闘などにおいては目をみはるようなエネルギーを発揮する反面、持続性に欠けるということや、資本の側によって仲間不信、組合不信が増大され、組合に対する無力感が広がっていることです。現代の青年婦人は、既制のパターンや上からの押しつけを好まず、自らが実感としてとらえたことについてののみ力を傾注するという傾向が強まっています。したがって、青年婦人のエネルギーをすべての組合活動の分野に大胆にとり入れ、日常の職場の闘いに直接参加させることによって、青年婦人労働者の自覚を育て、エネルギーを高め、青婦活動についてやる

気をおこさせるようにすることが大切です。

また、合理化の進行にともない、婦人が健康で安心して働き続けられる状況を確認することが切実さを増しています。このためには、婦人のエネルギーを労働組合に結集し、労働組合全体の力量を高めなければなりません。

青年婦人活動のポイントは、なによりも青年婦人に自主性と責任を認め、その上にたって組合幹部が指導と援助をしていくということが重要です。青年婦人が、職場、社会にある不合理に対する怒りを要求に組織し、その実現のために行動を強化して、闘いを地域・産別に広げていくという青婦活動の基本をふまえ、多様な展開をはかっていきます。

具体的には、本部青婦部会のいっそうの充実強化をはかり、各単組、地域でかかえている青婦活動についての悩み、問題点を吸いあげ、解決のための努力を行うと共に、食品労連の各機関との連携を強めます。

今年度の活動の重点として、

- ① 青年婦人が、職場・地域で自主的な活動ができるような青婦組織づくりに対する指導援助を強める。
- ② 青年婦人にかかわりの深い要求を、労働組合の要求として組織できるようにし、食品労連として統一的にとり組めるように努力する。
- ③ 中央、地方で各種の交流を強め、行動を通じて連帯感が強められるようにすると同時に、地域・職場にあるすぐれた青婦活動を全体に広げていくようにする。とくに今年は厳しい合理化攻撃と闘っている仲間との交流を強める。
- ④ 文化、スポーツ、リクリエーション活動についてのとり組みを強める。
- ⑤ 学習活動を強め、活動家の層を厚くし、力量を高めていく。
- ⑥ 婦人の自主的な活動が強化されるよう援助と協力を強めていく。
- ⑦ 春闘共闘、化労協、中立労連など他の労働組合、民主団体との連帯を強め青年運動の前進と統一のために努力する。

＜食品労連婦人の現状と今後の課題＞

以下は「青婦部婦人対策委員会の歩み－食品婦人の現状と今後の課題－」よ

婦 人 の 現 状

1. 婦人の多い職場の実態について

＜婦人層には「組合不在」？＞

当面の婦人対策の重点目標である菓子・水産加工・食肉・醤油などの生産現場では、婦人が主要な労働力です。したがって会社の合理化攻撃は、職場によって千差万別の形をとっているし、程度の差はありますが、婦人の上にもろにかかっています。それに対して婦人層の労働者としての権利意識や組合意識がほとんど白紙に近い状態なので、日常の合理化攻撃を手放して受けているといっても過言ではありません。

「職場に労働組合を」というのは、食品労連の基本的運動方針ですが、それがもっとも実っていないのが、婦人主体の職場だといえるでしょう。その結果多くの婦人組合員が、毎日の仕事のなかで、さまざまな不平不満をもちながらこれを積極的に解決しようという姿勢ではなく、“結婚してやめる”とか、“どっかいところがあったら移る”とかいうあてもない期待に過しているというのが一般的な傾向といえます。

したがって、いまの職場でずっと働きつづけようという婦人は、とくに若い層には少ないので、妊娠・出産・育児のさいの母体保護の諸権利拡大のための取り組みにも婦人全体がもり上るということはなく、いきおい男子幹部のうけおいによるたたかいとなっているのが現状です。

婦人の意識がこういう状態ですから、当然の結果として、婦人組合員の比率が半数またはそれ以上の職場でも、組合の執行部に女子役員が進出している率はきわめて低く、ますます婦人大衆の声と組合活動とが密着しにくく、むしろ遊離していく傾向にあります。そのために、ときに非常に意識の高い婦人がいた場合でも、その力が着実に組合の日常生活に生かされることなく、地域の民主団体などに発揮されるのみで、婦人大衆とは浮いた存在になっていくケース

もみられます。

＜格差の大きい婦人の職場活動＞

もとよりこれらの傾向も、会社の労務政策のあり方や、組合の体質によってたいへん格差があります。とくに食品労連として不十分なながらも「婦人月間」の運動などを通じて、婦人対策の活動を呼びかけてきてからはそれに積極的に呼応してきたところと、そうでないところとの格差も、わずか1～2年で大きく開いてきています。

とくに、会社が労務対策を通じ、きびしい思想攻撃と職場の合理化を強めてきている2～3の組合の婦人は手も足もでない状況におかれています。その半面、組合本部として精力的に婦人の活動を起してきたところでは、わずか1～2年でも、婦人の活動が活潑になりつつあり、対照的な結果がでています。

＜組織対策上の危険をはらむ婦人の現状＞

こういう状況をみていますと、婦人の多い職場においては、婦人の問題は、たんに婦人特有の要求に関する課題ではなく、組合の基本的な路線を守っていく上の、重大な組織対策の一要素と考えられます。

5～60％も婦人が占めるような職場で、婦人の組合意識が白紙に近い状態で放置されますと、会社がその気にさえなれば、実質的な組合つぶしは赤子の手をひねるより簡単で、いかに男子幹部が高い意識でがんばっても最終的には守りきれません。

精力的にたたかいながら、労働組合を維持しきれなかったキュービー労組の場合でも、当時約7割を占めた若い婦人組合員を会社が職制をつうじてがっちりつかんでいたことも敗因の一つであることを、改めて認識すべきだと思います。

2. 食品労連および単組の婦人対策の体制について

＜青婦部スタイルのもつ欠陥＞

婦対委設置の趣旨の項にも述べたように、食品としても、単組としても、今まで婦人の問題が青婦活動のなかに包括されてきました。ところが若年男子層

食品労連

と婦人とは、その意識もおかれていた条件も、がかえている問題もきわめて異質なものばかりです。したがって一括した活動単位としてもつことには、内容的にきわめて無理があるのと、どうしても婦人が男子に頼るので、婦人の自主性・指導性が育たないという欠陥があります。

婦人対策委員会はこの欠陥をなくし、きめ細かい婦人対策と、婦人の自主的活動力養成の目的で発足しましたが、まだ食品の段階でも単組の段階でも、この方針が活動の形の上に充分具体化されるには至っていません。

もとより長い間の活動スタイルからの変更には、それなりの段階と時間が必要でしょうし、単組のいろいろな実態があるので、画一的なことはいえません。またその趣旨にのって、青婦部のなかに、婦人専門委その他さまざまな形で、婦人対策のセンターを設けたところもあり、一步前進はみられますが、なおその方向で婦人を育て活動させる足がかりの強化がのぞまれます。

<婦人の自主性育成の発想と、婦人セクトの誤解>

ただ婦人の自主的活動を強く打出してきた食品労連の方針について、多少の誤解と、職場の青婦活動の上での混乱を生じていることも否めません。それは自主性の強調と、婦人独自の話しあいや活動の場の設定をという方針が、ともすれば婦人のセクト的活動の助長と受けとられ、従来の青婦一括の活動スタイルの中で、婦人の独走ととられたり、逆に婦人が全然動かず、なんにもできなかったりという結果が生れています。

この点については今後ますます婦人の活動を強化していく上で、単組役員、青婦部役員と婦人の間で、充分意志統一されることが必要です。つまり、婦人のみの活動の場を設けよというのは、決して婦人のセクトを意味するものではありません。長いあいだ、男子の手で面倒をみてもらい指導してもらったスタイルができてしまったなかで、婦人の自覚を促し、婦人にあった活動を育てるための、第一段階としては否応なしに婦人自身が動き、会議や組織を運営する必要な場面に婦人をおかなくてはだめだという発想からです。婦人のみの場面では、男子に頼れず誰かが中心になり、みんなも協力して、集会でもその他の活動で

も運んでいかなければなりませんから、だんだんに婦人の眠ったり埋もれたりしている活動能力が開発され、地道な活動家も育ってくるからです。

それには時間がかかりますし、はじめはきわめて初歩的なことでもたまたしたり、セクト性を帯びたりすることもあるでしょうし、見ている男子の方では焦立ってくることもあるでしょう。しかしその時期を間接に指導し励まししながら、長い目で見守っていくことしか、たしかな婦人の立上りを待つ方法はありません。それによって青年層や男子幹部と依存関係でない、ほんとうの協力関係が生れるのです。

＜食品婦対委と単組の関係＞

またこれと関連して、食品の婦対委員会の構成メンバーを出している単組でも、そこに参加している婦人代表とその単組における婦人活動の場とのつながりがなく、たんに個人の経験をましたり、学習したりの場にはなっても、組織には浸透できない状況のところがあります。これでは意味がありませんので、組合内部の体制づくりが望まれます。

今後の婦人対策のあり方

以上述べたような現状分析にたつて、どのようにして問題点を克服していくかについては、次のような点がポイントと考えます。

＜婦人の肌合いに合せた基本的教宣対策を＞

婦人対策の内容を「婦人特有の問題の吸い上げ」だけに促えていた考え方を改め、それを一つの柱としながら、その前にもう一つの大きな柱を立てます。それは、もっとも基本的な労働者意識・組合活動への参加の姿勢などを、中高年婦人やパートなども含め、巾広く婦人層のなかに培っていきながら、あわせて婦人活動家を育てていくことです。

それによって、職場ごとに違った形で起ってくる合理化攻撃とたたかう力をつくることです。

労働者意識といえば、男女共通のテーマですが、それを理解してもらうため

食品労連

の、討論や学習の方法や教宣のやり方は、男と違ったアプローチが必要です。例えばたんに労働問題だけでなく、“結婚観”とか“女の生き方”とか、“女らしさとは何か”というような女性の最大関心事と、現実に一労働者である立場との関連を通して、教宣のポイントがあります。また職場の合理化攻撃にしても、冷えによる障害の母体に及ぼす影響とか二交替勤務では、おけいこも結婚もできないとか、婦人特有の促え方で肌を感じるのですから、これをはね返す力もそれを軸としなければならず、男子の感覚ではなかなかふみこめない要素があります。

そのように婦人の感覚にマッチした取り組みをつみ重ねて、労働者として自覚、活動への参加を少しずつでも前進させていくことこそ、婦人対策の基本です。

そうすれば婦人特有の要求は、自然に下からもり上ってくるし、さらに組織を守る上でいざというときの底力にもなります。

＜婦人対策専門機関を職場・単組本部に＞

以上のような目標で、各職場に婦人の活動を起していくためには、食品本部および婦人の多い各単組本部の婦人対策の機能を、さらに強めることが望まれます。少なくとも婦人対策委員会を構成している組合は、婦人組合員が多く、組織対策上も婦人の活動強化が特に必要なところです。したがって、婦対委員会ですすめていく活動を単組にもち返り、全体に浸透していけるような体制はぜひとも整備する必要がありますし、その窓口をつとめられる婦人を委員としてすいせんしてほしいと思います。

さらに、今までの青婦部組織を再検討し、どうしたら婦人の自主的活動を活潑にし、かつそれが組織の機関と密着していけるかについて研究し、新しい活動スタイルを、実情に応じて生み出していないと、いかに食品として積極的に活動しはじめても、各組合でパイプがつまり、一向に前進しないというおそれがあります。また、食品労連全体としては、婦人に関係ない組合も多いので、その機能のうえで余り重点はおけない事情がありますが、菓子などの大手労組

では、本部にぜひ婦人対策を専門に担当する婦人のオルグをおき、日常活動のたゆみない連絡指導に当るようにすることが望ましい姿です。

これに呼応して、食品の婦人対策の機能もさらに検討し、拡充していく必要に迫られると思います。

＜地域を中心に婦人の活動強化を＞

単組によっては、その気があってもなかなか婦人対策に手が廻らなかったり、会社の攻撃が強く婦人に萎縮して巻き返しのチャンスを得られぬまま、全く活動のみられないケースもあります。また大きな組合では、全国に職場が分散しているので、日常活動の指導をするにも、婦人集会を開くにも限度があります。

そこで大きな意味をもつのが地区協を中心とした婦人活動です。ここで各組合から婦人代表を出して常設的な活動組織をつくり、ひんばんに婦人の集まりを行なっていけば、組合間の格差も少なくなり、連帯感も生れ、婦人の力量をましていく上で大きな役割を果たします。

軌道にのって動き出すまでには、地区協関係者にとって手間のかかる世話役活動が負担となるでしょうが、すでに今年の婦人月間においてそういうスタイルで集会を開いたところでは、婦人のやる気が出てきており、ぜひともその方向で努力していくことが望まれます。

そして食品本部・地区協・単組本部との有機的なつながりのなかで、効果的な婦人の活動を行っていくことが大切です。

次年度の具体的な活動計画

前述の実態把握にたって、向う1年間の活動については次の通り具体化をはかります。

1. 婦人の意識を高め、組合の日常活動への積極的参加を促すために

- ① 地方ブロック地区協を中心に、婦人の交流会・学習会・討論会などを行なうべく多く開催し、その企画・運営を女子で構成する実行委員会の手で行うようにする。

食品労連

その運営指導等については、本部より塩沢講師をオルグに派遣する。

- ② 婦人月間を春斗ともろにぶつからぬように適切な時期に設定し、過去3回のつみ上げにたって、焦点をしぼった討論テーマ、資料を発行して、職場における活動促進をはかる。
 - ③ 簡単なパンフ、リーフレットなどの形式で、初歩的・基本的な婦人活動の手引きを発行する。
 - ④ 各単組および地方の婦人の活動状況を交流して、参考にしあうために、ごく簡単な形式で、婦人ニュースを発行し、機関紙「食品労連」にのりきらない分をカバーする。(2ヶ月に1回程度)
 - ⑤ 単組の婦人活動を援けるため、要請あればオルグに行く。
2. 婦人の権利を拡大し合理化攻撃から母体を守るために
- ① 母体保護に関する諸権利の要求について、食品労連としての統一目標(基準)設定をめざして討論研究を行い、年度内に一応の線を出す。
 - ② 本年度内に行った健康調査の結果を充分に分析し、職場の合理化とたたかうポイントをはっきりさせるとともに、必要あれば、さらに腰痛頸肩腕症候群などの障害や、冷えによる生理障害、妊娠障害の問題など、つっこんだ調査を重ね、その対策を検討していく。
- こうした活動の結果、しだいに堀り起されてくる婦人に関する諸要求は、中央執行委員会に提出して、組織全体のたたかいに組織していく。

むすび

以上に述べたことを一言に要約しますと

1. 婦人対策を、婦人の特殊な要求を中心とする婦人のための活動とのみ促えず、婦人の多い組合を相当数かかえている食品労連の組織対策の一環として促え、組織を守り前進させていく上で、婦人の目覚めと立上りを期すための活動として位置づけること。
2. それには婦人の自主的活動力の開発が基本となるので、時間がかかり手間

ひまかかって、長い眼で、婦人のペースと婦人の感覚で活動が育つことを見守り援ける必要があること。

3. それには相当なエネルギーと男子幹部にとっては忍耐が必要であろうが、生産点で主要な労働を担いながら、どう考えても企業内での出世の見込みのない婦人大衆は純粹に労働者としての立場に立ち、組織を支える底力になりうること。

ということになります。ますます攻撃がきびしくなるであろう食品労連の前途に向けて、婦人の力を当組合が握るか、会社側に渡すかという観点から、婦人対策の重要性を組織全体の立場で理解してほしいと思います。

また、婦人対策委員会発足以来、わずか1年半のなかでも、構成メンバーの結婚・妊娠・出産または家事の都合などでないれ代りがはげしいのに示されるごとく、婦人活動家の育成に努力してもメリットが少なく、戦力にはならないという感じも、多くの男子幹部がもっています。

しかし、一時は結婚や出産・育児でひっこんでも、長い眼で活動しようとする姿勢の婦人も出てきていますから、母体保護の権利拡大をはかっていけば、職場に婦人活動家の定着することも近い将来可能です。また自覚した婦人を世に送り出していくことは、日本の平和と民主主義をまもる上で大きな貢献をはたすことになります。

このような視野で婦人対策に取り組むことこそ大切なのだと思います。

全国生命保険労働組合連合会（生保労連）

1973年度運動方針（第5回定期大会－1973年8月21日，22日－決定）

より抜萃

1973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. 雇用制度改善の闘い，3. 共闘体制の強化と産業別組織の確立，4. 産業対策活動の推進，5. 他産業労働者との共闘体制ならびに連帯活動の強化をかけた，具体的運動方針は次のとおりである。

1. 生活向上と諸権利を守る闘い

われわれをとりまく情勢については，すでに触れたとおりであるが，インフレの増進，物価高騰，社会保障の充実等，緊急に解決を迫られている諸問題が山積している。これらは直接的にはわが国の政治・経済の構造・動向に係わりをもつものであるが，また，これら一連の情勢の変化はいずれもわれわれの生活と密接不可分の関係にあることから，今後の推移は決して楽観視し得ない。

とりわけ，生保業界をとりまく情勢の変化には，めまぐるしいものがあるが，これら一連の主潮は生命保険に対する顧客サービスのより一層の向上を求めるものである。これに加えて隣接業界との激しい競合が増々拡大し，結果として「商品の多様化」に結びつき，さらには保険料率，配当金額の面まで含めた広範なものとなっている。

このような情勢の変化は，われわれ内外組合員の労働条件に直接，間接的に様々な影響を投げかけ，職場生活，社会生活に大きな変容をもたらしている。

われわれは，このように急速に変化しつつある情勢を厳しく見つめ，分析把握し，且つ，将来を先どりすることにより，内外組合員の生活向上と諸権利を擁護，拡大するため，つぎの目標を重点に運動を展開する。

雇用制度改善の闘い

生保業界をとりまく厳しい情勢変化に対応し、「外務員の身分と賃金の安定・向上」，「外務員の資質向上」をはかるためには，部分的な対処策ではなく，生保業界のかかえる前近代的ともいえる構造的な問題にアプローチしその改善をはからない限り根本的な解決はあり得ない。

このような認識に立って，われわれは生保業界が抱える最大の課題である「新人の大量導入の放任」にメスを入れ，これを産業別視点に立って改善をはかるため，別途提案の「雇用制度の改善」に内外組合員の全組織をあげて取組み，その実現をはかることとする。

もとより，本闘いは外野の近代化と外勤組合員の労働条件の向上を目的としたものであるが，本質的には生保経営の核心に迫るものでありその内勤組合員の労働諸条件に与えるところも大きいものがある。従って，内外の区分を問わず，全単組が一丸となって，本闘いに取組むものとする。

内勤部会

- (1) 大幅賃上げ 一略一
- (2) 賃金体系とその運用面における問題

従来の年功要素オンリーともいえる賃金体系から，何等かの形で職務，職能給化が浸透しており，その賃金に占める占率も次第に高くなってきている。さらに，73春闘における賃上げ内容が，職務，職能給にウエイト付けされていたことから，職務，職能給制度等賃金抑制の一環としての体系変更については，これを阻止するとともに，すでに導入がはかられている単組については，今後とも監視体制を強化し，経営側の恣意的運用をチェックしていかなければならない。

- (3) 格差縮小への努力

企業間格差，学歴格差，男女格差の三点を中心に闘いを展開するが，生計層における企業間格差の縮小傾向が必ずしも満足できる状況にあるとはいえ

生保労連

す、また、短大卒女子の初任給設定が同年令の高卒女子との関連から看過し得ない実態にあることから、この点についてもメスを入れる。この具体的取組みの方向づけは後記の賃金問題研究会にゆだねることとする。

(4) 特務職のテコ入れ 一略一

(5) 賃金問題等の研究

われわれは流動してやまない社会、経済状況のなかにあって、賃金に関する将来像を持ち得ていない実情にある。こうしたなかで、基本的には一般事務職、下～中級管理職、特務職、単身者、妻帯者等々の区分による賃金のあり方を研究し、生保労働者にふさわしい賃金ビジョン確立をはかることとする。

このために、本年度において「賃金問題研究会」（仮称）を設定し、月例賃金、臨給等を中心とした賃金問題の研究を行ない、さらにこれらに関連して退職金、年金等についても研究に着手する。ここでの研究成果に基づき74春闘以降の春闘を位置づける。

(6) 臨闘

臨給に関する闘いは、各単組における支給慣行が区々であり、また、これが生活パターンとして定着しているという実態もあって、共闘体制の確立は容易ではないが、年間総所得の向上という観点から統一要求基準を決定し、併せ情報交換の緊密化をはかるなかで、実質的共闘体制をとるよう努める。

(7) 退職一時金、年金、定年延長

退職一時金、年金については、退職後の生活安定をはかるため、昭和49年秋闘で統一闘争として取組むことがすでに決定されている。従って、まづ情報収集からスタートし、「賃金問題研究会」における研究を勘案しつつ次期大会に向けて現状に沿った統一要求基準が提案できるよう準備を進める。

また、定年延長については、当面60才をメドにその延長に取組むこととする。

外 動 部 会

(1) 雇用制度の改善

外野の近代化と組合員の労働条件向上を実現させるため、内・外組合員の全組織をあげて「雇用制度改善の闘い」に取り組むことを決意した。

雇用制度改善はすでに明らかのとおり、「既存外務員の身分と賃金の安定向上」「外務員の資質向上」をはかるため、昭和50年4月実施をめざし「新人の大量導入」の放任を産業別視野にたって改善をはかるものであり、その実現のためには、本年度の各種運動は極めて重要であるといえる。そのような認識にたって本年度は、雇用制度改善闘争に全単組が全力を投入するとともにこの闘争と併行し、雇用制度改善の延長線としての新外野制度確立に向っての闘争に積極的に取り組むこととする。

このため各単組は、機関長、機関長補佐、個人職員の現行規定全般について雇用制度改善の統一要求基準、さらには雇用制度改善のなかで明らかにした「新外野制度構想」とそれにもとづく調整の考え方に沿って十分に掘り下げた検討を行い、手直しが必要な規定については雇用制度の改善闘争と併行して積極的に制度改正に取り組み、雇用制度改善とその延長線としての新外野制度の確立につとめるものとする。

(2) 74春闘 一略一

(3) 臨給 一略一

(4) 地域給 一略一

(5) 募集資料・訪問用具等の無料化 一略一

(6) ニューモデルの検討 一略一

(7) 退職一時金・年金 一略一

(8) 諸資料の整備 一略一

(9) 商品動向の調査 一略一

2. 明るい職場づくり

国際化、自由化時代をむかえて、生保各企業は競争力の充実と合理化による効率経営をせまられている。

このため、各種、各分野における効率化はさらに進行するとともに、合理化による人員削減等が顕著になるであろう。また、労働の流動化にともない事務職のターン・オーバーによる未熟練労働者が多数職場に配置される傾向にあり、さらに商品競争・事務の合理化は外野事務をますます多様化、繁雑化させ、われわれの労働条件に大きな影響を及ぼしつつある。

このように、われわれの働く環境は業界情勢の変化にともなって労働態様も変化し、改善すべき点も広範囲にわたってきている。

一方、経済の高度成長にともなう生活水準の向上や労働者の意識あるいは生活慣習の変化などを背景として、労働時間の短縮や週休2日制を中心とする休日、休暇制度の拡充の要求が高まってきている。

われわれは、これらの情勢変化に積極的に対処していくとともに、合理化を合理化であるという理由だけで反対するものではなく、合理化によって生ずる諸問題を労働条件との関連でとらえ、明るい内外職場づくりのために、つぎの目標を重点に運動をすすめていく。

(1) 完全週休2日制の実現

昭和49年1月実施が実現するよう他の労働団体との連携をも含め大蔵省、労働省等に働きかける。とくに協会に対しては、業界内・外のコンセンサスを得るため、協会レベルでの「条件整備専門委員会」等を設置し、積極的な活動を行うよう申し入れているが、われわれはこの場を通じ要求実現のため強力な活動を展開する。

また、単組段階では、定員の見直しや特勤職対策、対顧客サービス等の条件整備について交渉をすすめ、早期実現に努める。なお、具体的な闘争方針については交渉状況に応じ、中央執行委員会で決定するものとする。

(2) 労働時間の短縮と休日・休暇制度の充実

当面する労働時間の短縮や休日、休暇制度のあり方については、昨年度検討を行い、今後の改善方向について「労働時間改善プラン＝休日、休暇制度の拡充」として一つの考え方をまとめた。（別添資料参照）この改善プランは、今後の情勢変化をもふまえ、引続き検討を加えていくこととするが、当面、本年度はつぎのとおり改善を進める。

① 全職員 33 時間制の確立

完全週休 2 日制を推進するなかで、現在週 33 時間適用外の者（外勤職員、特勤職、一部の事務職など）について週 33 時間制が実現するよう、時間短縮に取り組む。

② 年次有給休暇の充実と完全消化

年次有給休暇の拡大と完全消化の促進をはかるため、つぎのとおり取り組む。

ア) 74 春闘のなかで勤続 1 年以上の者は最低 20 日以上とする要求を組む。

イ) 事業所別の格差是正をはじめ、有給休暇の完全消化を促進するための運動をすすめる。

③ 夏季連続休暇の充実

昭和 49 年度に連続 5 日以上 of 夏季休暇が実現するよう取り組む。

④ 長期勤続者に対する長期休暇制度の充実

心身のリフレッシュメントの意味から長期勤続者に対する長期休暇制度の新設ならびに拡充に取り組む。

要求基準は下記をメドとする。

勤続 10 年目	1 週間の連続休暇（特別休暇）
“ 20 “	2 “ “ （ “ ）
“ 30 “	20 日間 “ （ “ ）

(3) 労働強化対策

① 事前協議制の確立

機構の改革や機械の導入、ならびに複雑化する外野事務など、合理化に伴なって生ずる諸問題は、今後ますます広範囲にわたることが予想される。

これら合理化計画の導入や、われわれの労働条件に与える影響等について、事前協議を強化していくよう取組む。また、現在、事前協議制の確立していないところは、取組める体制づくりを指導していく。

② 適正人員の配置

適正人員基準については、各企業の経営体質の相違等によって労連として一律の基準を策定することは非常に難しい面があるが、今後とも調査、研究活動をすすめるなかで、適正人員確保につとめる。なお、機関の事務職員2名確保ならびに臨時、嘱託、パート等の差別雇用撤廃については、従来通り春闘等のなかで取組んでいく。

③ 残業の縮減と法違反残業の絶滅

昨年度の残業実態調査によると、概ね本社機構では月平均20時間前後、特殊月では30時間前後の残業が行われており、この傾向は強力な残業縮減の取組みにもかかわらず、ここ数年大きな変化がみられない。

本来残業は、その絶滅を期して取組みが行われるべき筋あいのものであるが、上記の実態から推して当面平均20時間を超える単組については20時間を目標に、20時間以内の単組については、さらにその縮減をはかる方向で残業縮減に取り組む。

取組みにあたっては、本社と機関との格差是正や単組間の格差是正につとめる。また、各単組の36協定締結内容についての実態を把握し、そのあり方について検討を深めるとともに法違反残業の絶滅については、生保月を中心に協会および各社経営側に申し入れを行い、県支部段階で労働実態パトロールを実施し、状況を把握する。

また、全般的な労働強化対策の一環として、その状況を調査するために、統一フォームによる残業実態調査を行う。

(4) 業務上疾病対策

- ① 健康管理の充実
- ② 職場環境の管理
- (5) 生保月、特殊月等の正常化

3. 福祉厚生活動

- (1) 社会保障拡充の取組み
- (2) 健康と環境整備対策
 - ① 健保の給付改善
 - ② 健康管理対策
 - ③ 職場環境の整備
- (3) 住宅問題への取組み
 - ① 持家制度の充実
 - ② 社宅、代用社宅制度の充実
 - ③ 住宅手当、住宅補給金等の拡充
- (4) 業務上災害事故対策
- (5) 福祉厚生諸規定の調査改善
- (6) 余暇対策
- (7) 法律相談の実施

4. 婦人の生活と地位の向上

生保労働者のなかで婦人の占める率はきわめて高いので、これら婦人層がかかえる諸問題の解決を図ることが必要である。また、生保労連の組織強化のためには、生保労働者の8割を占める婦人組合員の意識の高揚と活動家の育成が必要である。

このような認識にたって、本年度は婦人問題について幅広い諸資料の整備と実態把握に努めるなかで、下記事項の取組みを行う。

- (1) 母性保護の推進

母性の健康を守る立場から、以下のとおり母性保護の推進と改善に努める。

- ① 産前・産後休暇の延長ならびに産休期間中の資格の維持
- ② 妊婦の時差出退勤ならびに通院休暇 1 日完全有給化
- ③ 生休の利用しやすい環境づくりと、生休 2 日間の完全有給化
- ④ 育児時間の 1 日 1 時間の完全有給化

(2) 男女格差の是正

春闘などの機会を通じ、賃金・役付登用面など労働条件の不当な格差の排除に努めるとともに、女性の地位の向上を図る。

(3) 女子の再雇用、育児休職制度の推進

労働力需給関係、生活様式など社会態様の変化により、結婚後あるいは退職後再就職を希望する者が多い。しかし、その受入体制が不備なため、不利な労働条件で再就労を余儀なくされたり、断念せざるを得ない状況もられる。これらは母性保護問題と表裏一体の関係にあるので、このような状況を具体的に分析して、改善のための準備に取り組むこととする。

5. 組織活動

(1)～(4) 一略一

(5) 青婦活動家の育成

青年、婦人層のエネルギーを吸いあげ、労連組織の強化をはかるため、つぎのような活動を行うこととする。

- ① 各単組青婦代表者会議ならびに全国青婦代表者会議をそれぞれ年 1 回開催し、活動状況の情報交換と交流を行ない、問題の把握と解決に努めるなかで、青婦活動家の育成をはかる。
- ② 外野婦人の組合活動に対する意識を強化、併せ労連の組織を強化するため、本年度も外野婦人連絡会議をつぎの 3 カ所で開催する。

＜広島、名古屋、北海道＞

③ 本年度は労連結成以来始めて組合学校を開催するので、そのなかで青
婦活動家の経験交流を行い、活動家の育成に努める。

④ 中立労連等の青婦対策部との連携を深め、共通課題の解決に努める。

(6) 以下 一略一

- 6. 教宣活動 一略一
- 7. 産業対策活動 一略一
- 8. 政治活動 一略一
- 9. 加盟団体および連帯活動 一略一
- 10. 財政強化対策 一略一

全日本電気機器労働組合連合会（電機労連）

1973 年度運動方針（第 21 回定期大会－1973 年 6 月 19～22 日－決定）

より抜萃

人間性豊かな生活をめざす運動

1. 労働条件向上の運動

- (1) 賃金政策の確立 一略一
- (2) 大幅賃上げ 一略一
- (3) 一時金の引上げ 一略一
- (4) 退職金の引上げ 一略一
- (5) 時間短縮，時間外規制，交替勤務対策

時間短縮については，完全週休 2 日制，年間 1,970 時間を要求する。具体的には 2 月の中央委員会できめる。時間外規制，交替勤務の対策については，第 19 回，20 回の大会方針にそって対処する。

（注） 19 回，20 回定期大会方針

時間短縮，時間外労働規制，交替勤務対策

(1) 時間外規制

せっかく獲得した時間短縮を時間外労働によってとり返されてはならない。とくに合理化，住宅難，通勤事情からくる組合員の緊張感，疲労感 は年々高まりつつあり，健康と疲労回復を求める声が強まっている。このような背景から，時間外規制については次の方針でとりくむものとする。

- ① 時間外割増率の引上げについては，2 月の中央委員会で賃上げとあわせてきめる。
- ② 休日出勤をふくむ月当り時間外労働を男子 40 時間以内，女子 20

時間以内とすることを基本に、具体的には時間外労働規制方針にそって規制する。

(2) 交替勤務対策

交替勤務に対する対策については、事前協議制を確立し、やむをえず実施する場合については、第49回中央委員会確認した交替制勤務対策指針にもとづき対処するものとする。交替勤務手当の引上げについては、賃上げとの関連の中で検討する。

(6) 年次休暇の完全消化と集中休暇の取得

年次有給休暇については、完全消化を徹底し、疲労度の強まる夏季においては週休2日制に休暇を結合させるなどできるだけ休暇を集中して取得するよう協定する。休暇日数の増加については、労協闘争の中で行なう。

(7) 労働協約 一略一

(8) 企業内福祉活動 一略一

2. 雇用を守り、企業産業体制を改善する運動 一略一

3. 平和と民主主義を守り社会環境を改善する運動 一略一

4. 組織強化共闘態勢を拡大する運動 一略一

(一) 内部体制の強化と日常活動の充実

(1)～(7) 一略一

(8) 臨時雇用労働者対策

臨時工、パートタイマー、社外工、季節工などの対策については、電機労連としても長期にわたってとりくんできた。

臨時工については、本工登用の闘いによって一応の成果をおさめ、その路線も軌道にのったと判断されるので、さらにこの方針を推進していくこととする。

パート対策については、労働時間にも差があり、作業内容についても製

造ラインにあるもの、補助的なもの、清掃関係など多様にわたり、加えて労働条件にも格差があって一律に律しきれない取り組みにくさがある。しかし労働力の長期展望にたてば、労働力の主要な層を占めることも明らかであり、低劣な労働条件、不安定な雇用関係におくことは、われわれの条件にもはねかえることであり、放置することはできないと考える。

電機労連傘下の実態も多様であるので、一つの基準により理論的に基準化することは困難であるが、要は労働組合としていかに割り切るかの問題である。合理化対策指針、組織財政委員会の答申もあるので、次の基準により組合員化に努力する。

(イ) 雇用期間が1年以上経過した者

(ロ) 勤務時間が6時間以上の者

以上の条件を満たすパートタイマーについては、ユニオン・ショップを原則として組合員とする。ただし、その労働条件については勤務時間などの格差があるので、同一視することはできない。したがって、新しい雇用条件としての設定を行ない、労働協約、組合規約などの新設整備を行なう。

(9)～(15) 一略—

(16) 青婦活動

① 婦人活動の発展を期して次年度婦人部が設置される方向にあり、本年度1年間はその準備期間として活動を強化する。また婦人対策活動、青婦対策活動をより活発化するため、婦人代表者会議、青婦担当者会議をそれぞれ年3～4回行なう。またその中で青婦全体会議、婦人全体会議の内容、運営についても充分検討を行なっていく。

② 第23回青婦全体会議は1月下旬関東で開催する。

③ 第11回婦人全体会議は12月上旬関西で開催する。

④ 母性保護・婦人活動強化月間は、10月～11月の2カ月間とし、準備段階に「婦人活動ハンドブック」を発行し、活動意義の徹底と意識の啓蒙活動の強化をはかる。

- ⑤ 第16回電機のうたごえ祭典、うたごえ指導者講習会は4ブロック（東北・関東・関西・九州）で開催する。

なお、中部（静岡・愛知・三重などの地協）地区での祭典について、関係地協相互で開催できるかどうか検討する。

⑥ 対外交流

I M F・J C、中立労連などで行なう青婦人活動には積極的に参加し、他単産との交流を深める。また日音協の「動く者の大音楽祭」や「働く婦人の中央集会」などにも参加する。

□ 共闘態勢ならびに国際連帯活動の強化 一略一

参 考

—現在の青婦対策部の活動—

現在電機労連本部、各単組には青婦対策部あるいは青婦協や青年部、婦人部があります。

そのなかで、青年婦人労働者の諸要求をくみあげ、活発な活動を展開しています。

（昭43）の定期大会では、婦人問題研究委員会が発足し、“婦人労働者による婦人問題の研究”がすすめられました。同時に各単組でも、婦人問題研究委員会が結成され、婦人活動家が育成されつつあり、いろいろな研究がおこなわれています。

さらに今年度からは、婦問研を発展統合して「婦人代表者会議」が開かれるようになり、その活動の高まりの中で、来年度は婦人部を独立させようというプランも出されています。

電機労連青婦対策部は、中立労連と連絡を取り、運動をすすめています。ここでは、とくにとりあげねばならないのは、勤らく婦人の中央集会、国際婦人デーです。

まず働く婦人の中央集会ですが、その目的は婦人労働者の力を労働組合に結

電機労連

集し、婦人の働く権利の確立と、平和をかちとっていくことにあります。このために、いくつかの分科会を設置して、熱心な討論がおこなわれています。

さらに、3月8日におこなわれる、国際婦人デーですが、国際婦人デーは、世界の婦人が、民族の独立、世界の平和、婦人の解放をめざし自由と平等を要求して、国際的に婦人が立ちあがる日です。

そのほか、電機労連青婦対策部独自の諸行事として、婦人全体会議、青婦全体会議、母性保護、婦人活動強化月間等々の行事が、それぞれの特色をもっておこなわれております。

参考資料

＜加盟各組合の母性保護に関する労働条件＞

組 合 名	生 理 休 暇				産前産後休暇			出産日 の 休 暇	妊婦障害者 休 暇		通院休暇		備 考
	日 数	賃 金 保 障			日 数		賃金 保障		日 数	賃金 保障	日 数	賃金 保障	
		1日目	2日目	3日目	産前	産後							
日立労組	2	職務給 50 % カット	職務給 50 % カット	職務給 50 % カット	42	56	60						
東芝労組	必要 日数	100	100		42	49	60						
三菱労組	1	100			42	56	65 (平均)						
松下電器	必要 日数	100	公給扱 い		42	49	89	1		検診不 就業そ の時間	100	産前産後休暇で延 長した1週間分は 64% (公休扱)	
日電連合	3	60	60	60	42	49	60	産後に 含 む					産前産後休暇で延 長分の賃金保障なし
富 士 通	2	70 %	70 %	60	42	49	20						//
富士電機	2	90	90		42	56							
三洋労組	必要 日数	100			42	49							
シャープ	必要 日数	100	62.5		56	63	75	1			1	100	各6週間以上の分 は賃金保障なし
沖 労 組	2	100	80		42	49	60		7	0			つわりは分割も可
安川労組	必要 日数	100			42	49	80		7	0			医師の証明があれば更に1週間延長
明 電 舎	2	100	100				100						医師の診断書によ り期間の定めなく 延長できる。延長 した分の賃金保障 は70%
コロムビア	2	100	100		42	49	60						
ゼネラル	必要 日数	90	80				60						産前、産後を通じ て1週間延長
日本楽器	必要 日数	100			43	42	75	産前に 含 む					
松下電工	必要 日数	100	特別 休暇		42	49							
神鋼電機	必要 日数	85			42	49	60		14	85			
岩崎通信機	必要 日数	100	40		45	49	60		14	100			
高岳労組	1	100			-100-	100							
帝国通信	2	95			42	49	60	つわり 12	0				

1972年度労働協約闘争結果一覧

電機労連

電機労連内・育児休職・再雇用制度

組合名	制度の名称	退職後何年以内までか	前期の勤続は通算されるか	賃金は(前期の経験は)	職場は(原職に戻るか)	その他
日立	女子再雇用制度	三年以内	通算する(但し、年令及び勤続年数の計算に当っては退職期間を算入しない)	退職時の基本給+一律補整額	原職復帰とは限らない。	S45・10・1より実施
東芝	女子出産退職者再雇用制度	三年以内 年令が満三五才以下であること	勤続年数により決定されるものは再雇用時からの勤続年数で決定する。	退職時の賃金を下回る場合は従前の雇用期間の最低70%保障	原則として退職時の事業場	
三菱	再雇用制度	六年以内	しない。	その都度、但し経験要素加味	その都度	
松下	再就職制度	勤続年数三年以上で退職後一〇年間フリー、一年一回限り、復職後一年以上働くこと。	引継がない	年令別・仕事別グループ別最低賃金を適用する。	適性試験を行ない会社が認定する。	S45・9・21より実施
沖電	育児休職制度	勤続実績三年以上で休職後も引き続き勤務する意志のある女子正社員	勤続年数に加算しない。	休職期間中無給の賃金を支給、最低賃金保障	原職場に復帰すること原則とし、会社が決定する。	S46・1・21より実施 期間：二年間
明電	育児再雇用制度	勤続一年以上で退職三年以内(退職時にあらかじめ登録した者)	勤続年数に加算	退職時の条件とその前の勤続を考慮	原則として原職復帰	
松下電工	再就職制度	退職後一〇年以内に希望した場合				
池田産業団	再雇用制度	出産し、三カ月以内に退職し、その後六カ月以内	退職時と同等の条件で採用	退職時と同等の条件で採用		
北芝	再就職制度	三年以内会社が必要とする場合			原職、正規従業員	試用期間二カ月 満三五才限度
田村電機	出産・育児休職制度	(休職期間)出産予定の四カ月前から三年を限度、勤続一年以上の意があること。	退職金計算には算入しない その他のものには算入			S45・6・1より実施

全日本損害保険労働組合（全損保）

1974年度運動方針（第30回定期全国大会－1973年9月20・21日－決定）

より抜萃

74年度の闘いの具体的目標

1. 生活向上を統一闘争で闘う

(1) 生活向上の柱－臨給積増しと賃上げの闘い

(2) 退職金他、老後の不安に備えて

※(3) 週休二日制を早期に実現する

2. 忙しさを排除し働きやすい職場をつくる

(1) 残業排除を統一して重点的にとりくむ

(2) 自動車・自賠責保険へのとりくみ

(3) コンピュータ化に対して

(4) 新代理店制度発足による労働条件悪化に歯止め

(5) 出先職場（営業所、査定センターなど）の労働条件改善

(6) 臨時雇、下請へのとりくみ

3. 不当弾圧反対・住友勝利をめざして

4. 豊かな生活めざし幅ひろい活動

※(1) 「主体的」な休暇取得を

(2) 住宅要求をさらに追求

※(3) 労働災害の防止と完全な補償を

(4) 公害をなくすためにきびしくとりくむ

(5) 共済活動を着実に

(6) 人間として豊かさを

5. 損保のあり方を追求し要求でとりくむ

(1) 損保事業のあり方を追求

全損保

(2) 業界と個別経営の政策を監視し要求を組織して闘う

6. 要求で政治を変える

生活の現実から、大胆に行動—国民的課題へのとりくみ—

7. 行動と実践で組織強化を

(1) 機関と職場の一体化をさらにすすめる—組織強化—

※(2) 学び、たたかい、交流しよう—青婦活動—

※(3) 婦人の地位向上と婦人運動の前進のために

(4) 日常活動を強化—外社—

(5) 歩合給労働者の闘いを進める

(6) 学習活動をより体系的につよめる

(7) 情宣活動を強化・発展

(8) 代理店、未組織のなかまを支援する

(9) 損保労働者統一への活動をつよめる

10 沖縄の損保労働者とともにたたかう

11 たたかいのための調査活動の推進

12 海外の損保労働者との交流を深める

13 労働戦線の統一に努力

※印の内容は次のとおりである。

1の(3) 週休二日制を早急に実現する

損保業界において週休二日制は実現の問題となりました。

早期実現をめざし次のとおりとりくみます。

① 各支部は「時間帯」を中心に交渉をにつめ実施時期についても経営側の考えを引き出して早期実現をはかる。

② 損保労連各労組とも可能な限り歩調をそろえ全体的に早期実現をめざす。

③ 週休二日制実現のため、交渉状況により必要ある場合はスト権を確立します。

- ④ 制度実現にともなう労働強化が生ずることは認めません。そのための諸対策を構ずることはもちろん、過渡的に生ずると思われる残業の増加に対し、「早帰り」「サービス残業排除」などを中心に「早期完全定着をめざす」とりくみをすすめます。

4の(1) 「主体的」な休暇取得を

週休二日制の実現を新たな大きな軸として、豊かな生活めざして、次のとおりとりくみをすすめます。

- ① 健康の維持・増進・文化・体育活動・共済活動と結びついた休暇取得を年間を通したとりくみとして定着させていきます。
- ② 休暇取得にあたっては、「各人のわりきり」とともに「職場における納得づくのとりくみ」を基本にしていきます。
- ③ 「長期勤続者の一定期間休暇」要求をさらに前進させ、将来、文字どおり「長期休暇」を実現させていくことを展望します。
- ④ 休暇取得、切捨ての実態を定期的に把握しPRを行うとともに、「週休二日」に解消しないとりくみを強めます。
- ⑤ 夏季には「一週間（土、日を含む）を目標とする連続休暇取得運動」を積極的にとりくみます。

4の(3) 労働災害の防止と完全な補償を

社有車（部分的には私有車の投入）を前提とした毎日の労働、大量単純作業のくり返しからくる肉体的、精神的な疲労は蓄積され、私たちのまわりには災害発生の危険が潜んでいます。

私たちは何よりもまず「災害の防止」を最重点にとりくみをつよめます。

- ① 各支部がこれまでとりくんできた「災害防止と保障のためのとりくみ」を交流し合いとくに自動車対策を中心に、新たな観点から統一的な基準の設定につき検討をすすめていきます。
- ② パンチャー・タイピストをはじめ一般事務における「けい腕症候群」「ボールペンけんしょう炎」などの罹病の実態を把握するとともに「単純反覆

全損保

業務」への対処（休憩時間，処理件数規制など）についても検討をすすめていきます。

- ③ 「早帰り」「仕事の見直し・改善」「走行距離制限」などで職場で可能な形で「ノー・カー運動」をすすめます。
- ④ 労働安全衛生法の学習をすすめ，職場環境改善のとりくみをすすめます。
- ⑤ 業務上災害補償要求を再検討し「妥当な額」をめざし，来春闘を目標に全支部統一したとりくみを再び展開すべく検討をすすめます。あわせて，「通勤途上の災害補償」要求についても検討を行います。

7の(2) 学び・たたかい，交流しよう

— 青 婦 活 動 —

昨年，一昨年の青代会議での意志統一をさらに発展させるため，文化・レクリエーション活動をみつめなおし，日常の労働条件改善へ向けての原則的なたたかいに具体的行動をまきおこし，かつ，学習活動を重視してとりくみます。

青年婦人層の諸要求にもとづく活動を，困難を克服しつつ，全国的な統一行動と自覚的な連帯をうちたて，新たな前進をめざします。

1. 全損保青代会議を成功させます。

- ① ひきつづき全損保青年婦人代表者会議をできるだけ早期に開催し，自覚的，統一的な運動のスタートとします。
- ② 活動総括を具体的におこない，今年度の具体的な目標を明らかにします。
- ③ ブロック会議について，いつ，どのテーマで，何のために開催するかなど，位置づけを明確にします。
- ④ 婦人代表の活動交流の場をもち，婦人運動の柱を明らかにします。
- ⑤ 全国の青年婦人運動の実情をあらかじめ調査し，準備討論を組織的にすすめます。

2. 教育，学習活動を重視します。

損保産業，また，全損保の運動の次代をにう青年に対する教育・学習活動を重視し，新鮮で創意あふれる青婦活動の土台をつくります。

3. 青年婦人の主体的運動を基礎に、昨年度発足した、東京地協青婦・支部青婦（支部青婦のないところは在京分会青婦）を中心にした「連絡センター」を本部指導のもとに継続させ、情報・活動の交流の活発化をはかります。また、地協間ブロック共同行動、分会間共闘を強化発展させていきます。このため、本部をはじめ各級機関は、指導体制をつよめます。

7の(3) 婦人の地位向上と婦人運動の前進のために

いま、全国の婦人は職場における仕事の質的変化がはげしいなかで、一方で「女子労働力の再開発」の名のもとに、他方で低賃金労働力確保のために、過重な労働と煩雑な事務をさばく体力と事務処理能力をもつことをきびしく要求されています。恒常的な残業、半強制的な研修や打合せ会、そして、生休の取得率低下、けんしょう炎など健康破壊の状況におかれている婦人組合員の要求もひとつとおりではとらえられなくなっています。したがって、さまざまなとりくみがくまれているものの、婦人独自の運動は全体としてみるならばまとまって発展しているとはいいがたく、構成比からみれば四割近い婦人組合員の地位向上のためには、より具体的な要求にもとづく、行動目標を明らかにし、新たな運動のほりおこしをめざす必要があります。

1. 本年度も、次の6つの目標（要求ととりくみ）を提起します。

- ① 何よりも婦人層のなかに置かれている条件、年令などによりさまざまにあらわれてくる要求を卒直に拾い上げ、婦人組合員自身のとりくみのなかで深め全体のものにします。
- ② 生休、母性保護の要求をみつめなおし、完全に実行できる職場の保障を確立します。
- ③ 親がかりでない独立した生活のできる賃金を要求し、男女格差拡大などの経営者の意図に反対します。
- ④ 技術教育や研修制度の確立などについて、男女の差別なく、仕事の力量を向上させるための任意にうけられる機会と時間を保障させる条件をかちとります。

全損保

- ⑤ 出先内勤など劣悪な条件におかれている婦人のなかまの要求を具体的に明らかにします。
 - ⑥ 婦人の社会的地位の向上をめざし、広く婦人の共同行動と統一のための運動に参加します。
2. 教育・学習活動を重視し、年齢や職場の条件を考慮した教育・学習の場を数多く追求していきます。

