

婦人	C
01	1
	7

婦人	労働
調査	
9	

査資料

10
5

日本における婦人の労働組合活動

「並びにその成長を促進するための勧告」

労働省婦人少年局栃木職員室

労働省

受第 号
26. 8. 22
栃婦少

目次

一、日本に於ける婦人の勞務組合活動の調査及び活動促進のための会合に関する報告……………四頁

二、日本に於ける婦人の勞務と地位に関する基礎的事実……………六頁

A、勞務力における日本婦人

B、日本婦人の地位に關係ある數條論法の改革

C、勞務組合に於ける婦人組合員

D、婦人の組合指導者に関する統計資料

三、婦人の組合活動を巡る觀察して……………一四頁

前書き、婦人の活動状況は千差万別である。

A、組合活動に影響する婦人組合員の態度……………一五頁

(一) 婦人組合員は組合を望まないと考へてゐる。

(二) 会合への婦人の参加とこれに対する男子の態度

(三) 婦人の活動は採用者に影響される。

(四) 社会的環境が婦人の態度に影響する。

B、組合指導に参加する能力……………一八頁

(一) 婦人指導者の物語

- (二) 指導者にはるための不可欠の要素
- (三) 婦人が指導者に加わつた場合の効果と婦人の組合活動

〇、婦人の活動に影響を及ぼす組合の組織機構

- (一) 組合大会
- (二) 代議員
- (三) 婦人部
- (四) 婦自治委員会と組合

四、教育計画と組合活動

- A、財政局と婦人の組合活動
- B、婦人の活動に関連ある組合教育計画

五、婦人部事務局と組合での婦人の活動

六、勸告



一、日本における婦人の労働組合活動の調査 及び活動促進のための会合に関する報告

三カ月の日程の間、私は日本の十八の府県で会合や懇談会を催した。その中には高度に工業化された府県の大都会が含まれたのであるが、実に婦人労働の背景といえるに当つて一方に偏らないようにするたため比較的田舎の、工業施設の少ない教区をも含めた。

各府県では次の人々と共に討論会や懇談会を行つた。

一、労働組合や婦人同盟に關係ある政府職員。主として地方の労働事務所の代表と、労働省婦人少年局の地方取調代表。

二、府県内單位組合の男女指導者代表。

三、工場訪問の際も、組合役員、婦人代表、多数の組合員大衆、及び使用者代表

賃金、労働条件、生活条件、組合關係等に関する直接の情報を得るため、合計一二百人の労働者を使つて五〇許りの工場を訪れた。訪問場所は大半は、高卒の婦人労働者を雇つてゐる大工場であつたが、百人未満とはいふ労働者を使つてゐる工場や、全体の雇用数に比べれば幾許でもないが、数に於ては相當数に上る婦人労働者を使つてゐる企業にも足を伸ばした。

工場訪問の際には、使用者と婦人代表をも含む組合役員と共に懇談会を開いて、団体交渉とか、婦人の組合の仕事への参加について語りあつた。又大抵は録音では、アメリカと日本の労働における婦人の活動と比較したり、アメリカでの婦人の活動促進について教員の意向が出たり、アメリカの経験を日本に適用

する果が述べられたりした。

纖維産業は日本で最大の婦人労働分野をなしているので、他のどの産業部門よりも纖維工場を数多く訪れた。紡績、織布、染色の各工場及びそれらを兼営する工場、綿、人絹、絹、麻を加工する工場、布、タイヤゴード、レース、刺繍及び暖房服をつくつてゐる工場等。訪れた纖維工場の大部分は主として労働者を会社所有の寄宿舎に住まわせていて、相互の「定期券使用権」を使用してゐる工場は二三に過ぎなかった。

大田市又はその附近にある纖維工場はかりでなく、むしろ土地の工場も旅程に入れた。

纖維工場の外にも、製鋼、製菓、製茶、被服、メリヤス、陶器、ゴム、自動車、化学等の工場及び大炭坑地帯を訪れた。電話交換手、府県庁職員、（地方公務員）、百貨店従業員とも会合を持つた。

各府県の組合指導者会議には、日本で相当数の女子組合員を抱えている組合が殆んどすべて一つ、或はそれ以上の集りに代表を送つた。

その中には教師、学校事務職員、国鉄、私鉄、新聞従業員、運輸、電力、通信関係労働者、百貨店勤務者、港湾労働者、労務労働者、国家公務員、地方公務員組合、及び日本の主要製造工業の大小組合代表が含まれてゐる。

求組織工場は殆ど訪問しはかつたり、求組織工場からの代表者は府県や地域の会合に出席しはかつた。又家内労働に従事する婦人の数は多いのだが、今回は家内工業は観察しはかつた。

三月十日、東京における総評全国大会、四月七日、津和野における全織主催の全日本寄宿舎自治委員会総会、四月十七日、京都における全蚕連大会、五月二十八日、熱海における中部、南部、日本、百貨店従業員、婦人部長会議に出席し演説を行つた。その他の特殊な集會としては、婦人連間に際し（四月十三日）、東京、日々谷公会堂において三千人の集會に呼びかけ、四月十日、京都丸山公園の婦人大会で婦人連間の挨拶を行つた。

又、労働婦人少年局及び労働局の局長、副局長や主査、全国組合指導者、全国組合婦人部々長、婦人
国会議員、その他のタル一ツの方々と懇談会を構つた。

労組における運動の活動に一般の関心を喚起するため、新聞や懇談会を行い、又新聞を通じて大衆を知り
合ふために、東京その他の大都市で二十回の新聞発表を催した。

合計百回以上の会合や懇談会が行われた。

旅行のスケジュールはSCAP、GHQの至清科警局、労働課と、労働婦人少年局、同労働局の協力
で立て、いたゞいた。地方のロタラムの調整には婦人少年局、労働婦人労働課長が主となつて當つて下さつ
た。労働局との協力については入会氏が御協力下さつた。婦人少年局地方監理等の諸氏、府県政事務所
の諸氏は各地方での準備に当られ、私を工場視察に御案内下さつたり、会合に出席されたりした。

SCAP、GHQ、至清科警局、労働課、賃金、労働条件部々長、ブルタ、スタンタ、セ氏は二度の連
続の旅行に同行された。日本婦人の労働条件、占領政策、婦人組合員に關係ある法律等に関する、四年半
の日本での経験に基づく事実の叙述は知識は、現在の婦人組合員の立場や活動を過去の慣例、習慣、取組に
対比させて評価するに大きな力と化した。

二、日本における婦人の就労と

地位に関する基礎的事実

A、労働力における日本婦人

一九五一一年二月現在、日本の労働力には、一七一七万人以上の婦人労働者がいるが、これは総労働力三三

の三三の三七パーセントに当る。この中五七二万、即ち約半数（四七〇万）が農業に従事している。農村婦人は夫と共に田を耕り、家では蚕を飼う、アメリカでは農業従事者でさへも、農業に従事する婦人の数は、輸入労働力の一。勿を僅かに上回る程度であるのとは対照的である。アメリカに比べれば日本はすだく限農業なのである。一九五一年二月現在、六四五万の婦人が農業以外の産業に働いているが、このうち三六五万が賃金労働者である。婦人は非農業労働力の三二パーセントを占め、賃金労働者総数の二七パーセントを占めている。

(1) 一九五〇年の農業期一月には三六四五万の人が労働力中にあるが、この中農業従事者は二月には一五九万であるのにひきかえ、一月には一七二五万となつてゐる。同じく農業期には婦人労働者の数も一四五〇万、その労働力中に占める比率は四〇パーセントに昇つてゐる、そして農業に従事する婦人の数は全婦人労働者の六〇パーセントを占めてゐる。

労働統計はすべて、SCAP、GHQ、経済科学局、企画統計課発行の日本経済統計（人口、労働、食糧の供給と価格の動向）による。

(2) 一九五一年二月現在

非農業労働力

総数 二〇四四万

男 一三九九万

女 六四五万

賃金労働者

総数 一三七五万

男 一〇〇〇万

女 三七四万

非農業賃金労働者

総数 一三二五万

男 九六〇万

農林以外の産業に従事する約四五〇万の婦人の中、約二五〇万、即ち三八パーセントが製造工業に依りてゐる。二〇〇万余りが商業、金融業、不動産業に二三六万バサ・ウイス業に、二一〇万が公務に従事してゐる。

日本の労働事情に於いて最も驚くべきことは、非農林部門においてとゞえる賃金の支払を受けない労働者が沢山にゐることである。これは特に販賣や製造の部門で、大百貨店、大製造工場と並んで、小規模の或は家族的企業が保存してゐるためである*。

＊ 全就業者中へ農業、非農業を含めて一四二〇万は被用者である非農林部門の全就業者中六五〇万は賃金労働者である。

非農林部門の全就業者中三分の一以上、七一九万は賃金をとつてゐる労働者ではない。

非農林部門の婦人労働者中四三〇万は賃金をとつてゐる労働者ではない。

製造工業に従事する二四五万の婦人労働者中一六六万は賃金労働者である。二七〇万は事業主であり、五二万は賃金を受けない家族従業員である。これらの家族従業員は、下駄、草履、日傘、蓑、手織マント等の製品をつくつてゐる。

商業、金融業、不動産業に従事する二〇二万の婦人中賃金労働者として切いてゐるものは僅か六二万に過ぎない。五〇万は事業主であり、九〇万は主として小賣店の家族従業員である*。

＊ サ・ウイス業には三五万の事業主と、二〇万の家族従業員がゐるが、農業以外の産業で、賃金を受けない婦人の労働者が最高の比率を占めてゐるのはこのサ・ウイス業である。

労働組合の向類、特に婦人労働者に関連しての問題を考へる場合に、農業や家内制或は家族的企業に労働者の大貯水地があることは日本経済の補填の中でも無視できない要素である。

繊維産業に於く婦人の平均年令は二〇才である。彼女等の六二〇万は二〇才未満であり、一三〇万は一六才

未満である。^{*} 彼の産業部門の婦人労働者の年令に関する統計資料はこゝにはないが、實際に觀察したところ他の産業での年令水準は幾分高いようであった。しかし三五才以上の婦人は余り見受けはかつた。アメリカでは全婦人労働者の半数以上が三五才を過ぎてゐるのとはいへ、対照である。

^{*} 「戦後日本鐵維産業の労働事情」(一九四九年一月)並びに附録統計資料(一九五〇年一月) SCAP GHQ 経済科学局、労働課発行、

鐵維産業における婦人の平均勤続年数は三年よりや、短い。^{*} 多くの少女が一五才位で家庭を離れて鐵維工場に入り、寄宿舎に住む。ここで数年間働いた後、結婚するため家へ——大抵は農村の家へ歸るのである。

^{*} 前掲「戦後日本鐵維産業の労働事情」

女子の資金労働者中既婚者は一五割に過ぎないが、これは女子が結婚と同時に退職する傾向を示している。この傾向は習慣せの他の要因にもよるが、同時に退場の寄宿舎制度にも起因するもので、従来員の五〇割が既婚者であるアメリカの状況と鋭い対照を呈している。しかし日本でも婦人が結婚後何く傾向が追々出て来たといふことである。

婦人労働者の現金給与額は平均男子の半分以上である。^{*} 統計資料によつて四かにすることのでさる全産業の統計では女子の賃金は男子の四五割である。同資料によれば、運輸、通信、公益事業をまとめた部門以外は全産業を通じてすべて男子賃金の半分以上であり、この部門だけが男子の五九割に達している。その他の産業部門では男子に対する女子の現金給与額は次の通りである。

製造工業	四一・〇
卸賣及び小売業	四二・〇
鉱業	四三・〇
金融及び保険業	四五・〇

※ 一九五一年四月、労働者の非公表統計資料による。

B 日本婦人の地位に關係ある戦後諸法の改革

日本の労働組合における婦人の活動を論ずる場合に、日本婦人の地位を一度させた憲法の改正や一團の戦後諸法と照り合せなければ、現実とかけ離れた判断になりかねないであらう。

憲法の改正及び諸立法とは次のようなものである。

一、憲法に保証された選挙権。一九四六年四月に初めて行使された。

二、性による政治的、経済的、社会的差別を禁じた憲法の条項。これは刑法、民法の改正、及び諸立法によつて現実化された。婦人の地位を变化させたものは結婚、離婚、法的能力、及び家族問題に対する衣服等において男子と同じ権利が与えられたこと、法律で認められた相続として個人を支配して来た家族制度が崩壊したことである。

三、労働基準法中の諸条項。最長労働時間を定め（製造工業およびその他の産業において、一日八時間、一週四十八時間）、女子の時間外労働を制限し、休日、寄宿舎の自治、強制労働の撤廃、特殊な業務以外の夜業や、危険有害な仕事に女子を従事することを禁じた。又婦人労働者の特殊問題について調査を行つたり、必要は勧告を行つたりする婦人小委員会を労働者内に設置したことは、婦人の特殊は同様に注意を集めるに大きは推進力とはつてゐる。

四、一九四五一年二月一日口会を通過した労働組合法。労働者に団結権と爭議権を保証し、組合運動を認めているという理由で労働者を解雇することを禁じ、全国に労働委員会制度を設けた。一九四七年五月三日に施行された日本国新憲法は「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」という条文によつて勤労者の団結権を確固たるものとした。

五、女子に対して機会均等を規定した条文

労組法と労基法は男女に等しく適用されるが、伝統や、今迄婦人労働の置かれていた状態にかんがみて、特に婦人の自由を保護する立場から女子に対する特殊規定を設けている。

C. 労組組合に於ける婦人組合員

労組組合の成長は、戦後の日本の発展において著しい特徴の一つである。組織化のため斗争は一八六八年の明治維新直後から続けられて来たが、組織化を妨げようとする力が非常に大きかった、ゆえ、戦前の組合員数は一九三一年のピーク時において四二万にすぎなかった。

民主的は労組団体は、一九三一年以来手入れや指導者、及び組合員の組織に悩まされ、一九四〇年並には解散させられてしまった。思想取締りに関する諸法令や口頭勸告法の適用によって組合指導者は追放や投獄の目にあい、全労組者は産業報国会に強制加入させられて、自由は労組連中は全く鎮圧された。

占領政權下、言論・集会・出版の自由は回復され、一九四五年一月、労組組合法が通過した。

一九四五年の労組設立当初より一九四八年の末に至るまでに、労組組合員数は六七五万以上に増えた。これをピークとして組合員数は一九五〇年には約五七五万に減退しているが、労組組合連中の規模は依然として戦後日本の代表的現象たるの価値を失わない。

婦人の労組への加入も、戦後労組連中のめざましい成長にともなうて盛にはった。

日本の勤労婦人は、法律によって低い地位に置かれ、選挙権を奪われ、封建的労資関係のために男子以上に圧迫されていたので、一九四五年以前には、労組組合その他の民主的は団体に参加した経験を持たなかった。しかし、選挙権と組合加入の権利をほぼ同時に与えられた彼女達は、これらの権利をためらわずに

行使した。

彼等連の権利行使に當つては、戦前の長い組合組織斗争のみならず、婦人の地位のために長い間斗争をたつた勇ましい先覚者婦人のあつたことが彼等連を力づけたのである。

一九五〇年九月三〇日現在、日本の労組組合には、一、三〇四、三三二人の婦人組合員がいるが、これは五七五万の労組組合員総数の二三〇に當る。

つまり日本ではほぼ四人の組合員中一人の女子がいるわけである。

全女子賃金労組中、三八〇は組合員である。

一産業部門で一億多くの婦人組合員がいるのは繊維産業で二八四、〇〇〇の女子が組合に加入している。

繊維産業では、総組合員数の七一〇が女子である。

次に多いのは教育部門で二一八、〇六七の婦人組合員がいる、しかし婦人組合員が多いとはいえないが、

この部門の総組合員数の三八〇に過ぎず、日本には男子の教師が大半は比喩を占めていることが分る。

婦人組合員数の約五分の二（三九〇）は繊維産業と教職に集つてゐる。

他の九つの産業部門にも二万人以上の婦人組合員がいる。

金融保険業 八八、〇〇〇人

地方公務員 七五、〇〇〇

通信業 五八、〇〇〇

卸売及び小売業 五〇、〇〇〇

化学工業 五〇、〇〇〇

石炭鉱業 四四、〇〇〇

電気工業 二九、〇〇〇

国家公務員 二七、〇〇〇

婦人組合員を多数抱える以上一一の産業部門に、婦人組合員總数の七三〇が集中している。

組合で女子が過半数を占めているのは、織鞋、夜服の二部門だけである。

煙草製造業、ゴム製品業、金融、源除業、教育の四部門には、總組合員の半数以下ではあるが、約三分の一の婦人組合員がいる。

更に次の八つの分野では、總組合員の三分の一以下、五分の一以上の婦人組合員がいる。

食品工業、印刷製本業、化学工業、土石、硝子工業、鹽物製造業、卸売、小売業、通信業、地方公務員。

＊ 組合員数に関する数字はすべて労働省統計調査部発行、労働組合年報（一九五〇年六月）による。端数は調整した。比率は同資料より計算の後、端数を調整した。

Ｄ、婦人の組合指導者に関する統計資料

婦人の組合専従者は二六五人である。これは組合専従者總数、九、八四〇人の二六多に当り、總組合員数の二二、六多が相当であるのと対照をはらっている。

委員長、副委員長、書記長、会計のようは役目を實際に務めている婦人、すけわち、単位組合役員として選出されている婦人の数は上記専従者の場合の比率をあまり変らず、三、四二九人、即ち総役員数、一九、九六〇人の二、九多に過ぎない。単位組合中婦人役員がいるものは一〇のみに満たず、婦人役員を持つ単位組合の組合員数は組合員總数の六多である。婦人役員を持つ単位組合数は二、四八四であり、婦人役員数は、三、四二九人であるから、幾つかの組合には一人以上の婦人役員がいることは明かである、婦人

役員を持つ組合の組合員数中、男子の数は男子の数を凌駕している。

一四

組合の執行委員としては婦人は幾分選出している。一五、五六、九人の婦人、即ち執行委員数中の八四〇が執行委員を務めている。

金庫位組合の二七〇は執行部に一人、或はそれ以上の婦人委員を持つている。

＊ 組合役員、及び執行委員に關する数字はすべて芳村村、統計調査部、一九五〇年六月の非公表資料による。

婦人「代議員」の数、婦人部の幹部を務める婦人の数や、寄附金自治委員の數に關する資料はないが、觀察によれば代議員や、自治委員の役にある婦人の数は組合役員や執行委員を務める婦人の数よりずっと多いから、組合や自治委員会を通じて販場の廻りした事をさめるに同等の資格で参与している婦人の数は合計一〇万を下らないと見てよいだろう。

＊ 「代議員」とは部又は課を代表をするものをいう。

三、婦人の組合活動を

巡回視察して

前おき、婦人の活動状況は千差万別である。

婦人が単位組合で活動している状況は千差万別で、組合の政策決定や運営にどれく参加している所もあれば、全然否定的であったり、少りの関心も持てていないものもある。

多くの単位組合における組合指導者へ主として男子であるが、や教育委員は婦人がもつと組合活動に参加するよう督促したいという態度を持つてゐるが、効果的な方法を見出せはいていないといふことである。

こゝういふ態度に大體喧嘩はしないが、しかし反面婦人に対する因襲的は態度が、他の組合では既に婦人の組合活動の奨励に試験済みで有効であると認められた方法を用いることをも考つてゐることはたしかである。

A、組合活動に影響する婦人組合員の態度

(一)、婦人組合員は組合を望ましいと考へてゐる。

「大分分の婦人は組合をよいものと思へてゐるでしようか、」と巡回旅行中繰返して質問してみたが、その答は殆んど例外なく、異に同意に「え、そうです」というのであった。

この答は現場で實際に質問した場合にも、聞かれた婦人がまだ半耳しか聞いていないとか、もう五年も初いてゐるとか、年令が十五であるか、三十であるかとか、またその地方の組合における婦人の活動状況が活潑であるか、或いは着しく限られてゐるとか、に拘りはなく同一であつた。

組合は望ましいものであるといふ空気があることは婦人が自由に発言できる、会議や会合では、婦人組合員が活判として興味を示すことによつても明らかである。これは婦人が組合活動にもつと参加するよう奨励する場合の強い足場となるものである。

(二)、会合への婦人の参加と、これに対する男子の態度、

男女に等しく利害のある問題にも婦人は男子に供うべきものであつて、同じように出しやほさるべきではないといふ傳統は今でも實際に根強く残つてゐる。

婦人は会議や会合で組合問題を質問したり討論するにも男子の先には行わはかゝたが、一端話し始めれば要言は簡潔でしかも整然としてゐた。

そして興味をもつた討論は熱心に続けた。

一般に婦人は男子の出席が少いから力では心易く話した。

一六

しかし單位組合の男が一婚の会合でも婦人の指導者が、司会に加わった場合にはそうではない場合に就いて一層自由に話したことは顯著なことである。

婦人が組合活動に参加するように真摯に誘っている男子の指導者が、勇敢に発言しようとする婦人の気持ちを不用意にも中断してしまったことが時々あった。

しかし、どうしても婦人を参加させることのできない会合があった。これは肉用的な会議で、婦人組合員は明かに自分達の、男子役員を信頼してはなかった。こういう場合には役員は大概監督が、経営者と親密な従業員であった。

例えば組合員の八〇％を婦人が占めている組合で婦人の招待が全く不活発なので、出来れば労務学校に出席させたらよいと勧めたところ、その單位組合の書記長は「婦人に必要は教育はこゝだけで充分です」とはつきり答えるのであった。

会社と馴れ合いで組合員を抑制することは肉用組合の一面としてありがたきことであるが、最も一般的は肉類というのではなかった。

男子の組合指導者が婦人に会合で発言するよう奨励したがつていた所で、最も屢々話題にはつた問題は婦人のほにかみであった。婦人が発言を尻込みすること、即ちほにかみは私が訪ねて行つて聞かれた会合でも常にみられたことで、これはやはり根強いものではあるが、忍耐強く、廻りをもつて向うは更服でさはいものではない。ほにかみは、指導者に婦人が加わっている單位組合でも多少更られた。しかし忍耐と親切によつて励ましてやれば何別的に会った場合は実際かはりの程度まで解きほぐせた。

日本では会社の食堂で男女が一つの食卓に食事したり、時には同じ望で食事することを目撃的でないという事実や、婦人が職場でちよいと話し合うことが別紙反復作業に差支へない場合にも互に言葉を交わすことが戒められたり、禁止されている事実は幾いもは組合の会合で婦人がはつきりものを言うことに影

習を及ぼしている。

数年前の場合は「行き過ぎていた」というのが使用者、また時には外部の人々の悪口にすることである。この意見の實際の根拠について言々することは私の範圍ではないが、行き過ぎに対する一つの反動が、或いはたゞ今迄の傳統のためか兎も用多くの工場では極端に嚴格な空氣がある。こういう工場の従業員は訪問者と目を交した時に微笑んだり、それに応ずる様子を見せることも恐れているように見える。こういつた抑圧的は雰囲気は組合やその他の会合における之振舞にも影響しがちである。これは会合が工場内で行われた場合に特に著しい。

三、婦人の活動は使用者の態度に影響される。

「知らしむべからず奇らしむべし」と女子の教育はこれ以上必要ではない。指導者がどんな人間かよく注意していないと女子はとすると悪い影響を受け易い。という使用者のこれらの言葉は彼等が封建的は仕来りを續けて行きたいという野心を表わしているものである。

労働学校や特別は會議に代表を派遣する時間を許可しなかつたり、職任その他の懲戒（屢々召名に）を行つて使用者は一部の工場における組合活動を正旦することができるし、またやつてゐる。或少々が組合のことについてもつと知りたいといつて、会合の席上で稟達は発言をしたのを見ていた人が「あの娘は支配人から仕返しがあるよ」といったということである。

使用者の抑圧は従業員が会社の寮に生活したり、会社の食堂の賄を受けている場合には更に激しかった、そのため使用者のみ新の監視に打勝つ強力は樂自治委員會はつくられていたかだったのである。

しかし全部の使用者が組合活動を支配したり、抑圧する傾向にあつたというのではない。

これは寮制がしかれてゐる所でも同様に言える。

僅ではあるが特に勝れた場合には反対は二ともあつて、使用者は組合の幹部、労働教育部長、婦人少年

局の地方職員等が教育機に婦人を対象とする教育を実施するのに出来るだけ便宜を圖つていた。

四、社会的環境が婦人の態度に影響する。

「西郷が正しいと考へないでしよう」「出身地の人々に非難されるでしよう」「過激は恨と思はれ、結局縁談にも差支えるでしよう」

これらは婦人が組合活動に積極的に入入ることを妨けている理由を明らかにした言葉の幾つかである。しかしこう言つた障害も一部の単位組合では或る程度まで克服されていることは疑いのない事實である。即ち代表員が圧倒的に婦人で、その大部分は新規に田舎から採用されたばかりの十五才の娘達という工場でも婦人が会合で自由に話し、進んで組合の代表とりて働き、組合活動に飽きず熱心に関心を寄せている程にはなっている。

「私を共産党員と思わはいだらうかし」ということも一部の婦人が組合で積極的になれない理由を挙げた言葉である。一部の使用者代表や時には労働者の中にも自由は組合活動と共産党のソンパや同調との間の明確な区別に関する認識に欠けているようである。労働組合と共産主義との区別ができるかと奥敏にはなっている従業員に多くの会合でその相違について話つきりした説明を求められた。

B、組合の指導に参加する能力

(一) 婦人指導者の物路

工場を巡視し、組合指導者の会議を見て非常に心に染つたことは婦人役員、執行役員、婦人部長、寮の自治委員の大部分が勝れた能力の持主だということである。その能力はこう言つた婦人代表者が男子役員の心からの援助があつてこそよく發揮されるものであつてその援助は通常組合員全部の援助に違ふものである。これらの婦人が仕事にあたりて必ず勇気と知性と思いやりは特に勝れたものである。

幾人かの婦人指導者に開する次の短い物語は彼女等の人柄や彼女等の同様の幾つかを承りている。

Aさんは産業地帯の寄宿舍に入って鐵鋸工場に付いた。次才に組合活動に熱心にはつたが、家族は組合を好ましく思っていないので家に帰って来るように手紙を寄こした。彼女は六ヶ月間家にいたが、悪い或種の鐵鋸工場で働きながら高等學校程度の教育を受ける機会があるという広告を読んで、その機に出掛け、採用されて再び組合活動を続けた。

Bさんは前に教師をしていた。戦争中奉職していた町で爆撃されたので父母の許に帰り、鐵鋸工場で働くことになった。彼女は組合活動に熱心になり、今ではオルグとはつてゐる。朝は早く起きてまだ組合が組織されていない工場の唯一交代に出勤する人達にパンフレットを配つたり、また印刷物をもち、山を越えて遠くまで出掛けて行ったが、時には使用者によつて配布を妨害されることもあった。夜に組合の働きでいる或大工場の婦人組合員達が午後十時までの唯一交代を終えて朝の四時にはBさんと一語に出掛けて未だ鐵鋸工場の労働者と運動バスの中で話し合ったり、そういう工場の門前で作業開始前に組合歌をうたつたりした。これらの自発的オルグが付いてゐる特殊な工場の使用者は自分と同じ産業に組合がどしどし組織されることは産業内の公正な競争に役立ち、労働基準法に規定されている労働時間の実施を助けると信じてゐる。

二ついうよい使用者がゐるかと思ふと反対に別の組合役員のCさんが前に付いてゐた工場の使用者は話しの分らない人であつた。Cさんは以前寄宿してゐた寮によくやつて来ては、婦人組合員に向つて貴女達の中から執行委員を選出しはさいと勧め、またその他のことについても援助した。そこで使用者は組合専任役員のいい加減の承諾で以後Cさんと出入りせしめよう命令した。しかしCさんが追はられずかゝ阿もはく二人の婦人が執行委員に選出された。これは組合が結成されて以来五年になるが最初の婦人執行委員である。

Cさんは選ばれた二人の婦人に喜望の布祝いを述べ、組合における婦人の活動を盛んにする方法を教へ

る手紙を出した。所が法律で禁じられているのに拘りず手紙は途中で開封されたと言うことで、婦人執行委員は以後Cさんと文通したり、連絡してははらはいと言渡された。これは容易はらないことである。Cさんは目下二の向題について全国組合の役員と交渉している。

Dさんも組合役員であるが、彼女は他の仕事の外に、特に労付有災害神償保険と失業保険の要求について組合員を援助している。

しかし最初に彼女が出会った困難はお役所との交渉であつた。何故なら役人は婦人相手の交渉を嫌い、その上労付有が要求を行う場合に決して組合はどに援助されるべきでないと言つていたからである。だがDさんの地位と権利は遂に認められた。彼女の仕事を監督している役員が、彼女の仕事をやり直すように援助し、その向題を中央官庁に照会した、め役人が態度を改めたからである。

Eさんは単位組合の副委員長で美しい二十一の彼女さんである。彼女は自分の組合ではなく、数百人の労付有が集つた会合で出席有が労付有を一つも知らないことが分つたのでそれを教えることを志願した。そしてたやすく正確にやつてお、せた。

前回の全国大会に組合の代議員として出席したHさんは男サ一語の会議で、同じ産業の一部の単位組合が全国組合に加盟しない理由は何か、という向題が論議された時に簡潔に、しかもはつきりとした説明をやつて彼女が若く愛嬌があるばかりでなく理智的であることを示した。

Iさんはレット、パーズが行われた際、共産委員と目されて、危うく獄にばりかけた。しかし「私は獄首されるとは思いませんでした、そして組合の人々もそう思つていました。そこで私は飽く迄も頑張りました。」

私は引續いて仕事に就き、組合で働いていきます。取場には委員も幾人かいました。しかし今ではありません。そして組合は前よりも一層よくなっています。そして彼女は語つた。

婦人の指導能力はあらゆる立場で実証済である。多くの婦人が働いている工場の組合で婦人の執行委員

役員がいはいということとは必要は才能を生来婦人に欠けているというたけではない。

(二) 指導者になるための不可欠の資格

多くの単位組合では組合役員の不可欠の資格として教育と高い進歩を強く主張することの一つの特徴であった。取組委員に選出される労働者は同じ取組の多くの同僚と同様の仕事をしているものというアメリカの労働者は日本では一般的ではなかった。合衆国の多くの幹部役員は形式的教育を長期間受けた男子でも女子でもない。彼等は組合の責任という必要によつて教育されて来たのである。

役員の選挙には形式的な教育の多寡よりも、生れながらの才能と興味とが一つの條件となる。今日の組合で重んじられていない婦人組合員も、もし生来の才能という条件をもつと一般的に取入れ、は更に発展する機会を得ることになるであらう。

(三) 婦人が指導者に加わった場合の効果と婦人の組合活動

私が訪ねた組合の中で婦人の役員が占めている最も強い役は副委員長であった。しかもこれはほんの僅かである。だが執行委員に婦人が二人でも一人でも混っている組合における婦人の組合意識や組合活動の一般的水準は婦人の役員が一人もいない組合に較べて高いという事実はいくら強調しても強調し過ぎるということはない。

これは婦人の代表がプログラムの役員と、委員の刺激に迫られるはつきた場合にはつきりともっているが婦人の代表は婦人活動を奨励する仕事には少しも妨がらずに、甚の掃除は何かで男役員の世話をしたり、置物的な存在になつたりしている組合もある。

多くの全国組合には婦人部長とか教育部長と言つた役員に有能な婦人を選んでいる。単位組合の婦人活動を盛んにするために婦人の全国代表を切らせているようは組合では一般に婦人組合員は正しい理解と認

職をもつてゐる。例へば組合指導者の原授議會では通常口銭、教員組合、百貨店従業員組合から出席した婦人は討論に参加する。

と云うのもこれらの組合ではすべて婦人活動を含んにする全口組合の役員に婦人を最低一名は入れてゐるからである。

しかし全口組合の役員にたゞ婦人を一名はいり、それ以上入れておくというだけで、本當にその仕事を組合の方針としてやるのではないならば効果は少しも挙げないであらう。

C. 婦人の活動に影響を及ぼす組合の組織機構

一、組合大会

訪問した組合は主として職能関係の工場であつたが、その組織機構をみると、上に、年次大会を持つてをり、こゝで組合役員を選出し、事業を処理するようになっていた。

重要は事件が起つた場合は臨時の組合大会を開くようにしてゐるものが多かったが、年次大会以外に組合大会を一度も開かない工場もあった。

しかし乍ら、組合員が最も活潑に組合活動に参加する単位組合では月に一回組合の会合を開いてゐるということは仲々意味深長であつた。

執行委員会は月、一、二回開かれるのが普通である。単位組合で突如とある手続によれば、執行委員会の後、代議員が会合し、次に代議員が自分の代表りてゐる組合員と会合を開くようになってゐる。

組合員総員の大会を相対する意味で、部の組合員大会へ機会を與へることに計置してゐるところは少数しかなかった。

作業中の労働者は、私の質問に対して、いいえ、私は組合大会に出席しません、私は代議員ではありませんので」と答える人が非常に多かつた。

前に述べた短足の手段が、ほんとうに実行され、組合役員が代議員をたすけて、毎回の会合を断くようにするならば、組合員はもつと啓蒙され、事情に通じるようになる。組合の政策について自分の意見を述べ、組合の計画実施を積極的になすけるようになるであらう。

(二) 代議員

代議員又は代表は一般組合員と直接接触を保つものであるが、代議員は割または部の中の単位から選出される。しかし、一人の代議員の代表する切当の数は工場によつて非常に差異がある。

ある工場では数百名の組合員が代表するのが唯一人の代議員であり、しかもこの代議員が多くの組合員に代議員一名をえらび、生産部員が代議員にはつてゐるところもある。

日本の組合に於ける代議員の意味を分析してそれに一番近いものをアメリカで求めるはそれは取極である。

しかしアメリカの取極委員にみるようは、取極の苦情、それが第一段階の場合でさえ、取上げていこうとは思われはかつた。

事実、日本の組合では、一般的に苦情処理手段が比較的弱いように思われる。

日本の組合で組合員が活躍しているのは、代議員としてであつて、これ以外の組合役員の地位についているものには、その数が非常に多い。代議員としての経験や資格を充たさず或は代議員に名譽や威信をつけるための努力は余りおかれてはいないが、これは悲しむべきことである。何故なら、信頼されている代議員は、組合の重要性和組合活動について一般組合員の自覚を促す際の重要は鍵となるからである。組合員の代議員は、非組合員と区別され、日程中に計画されている会議に招かれはかつた、また集会の知らせも受けてはかつたのが普通であつた。この事実が代議員の組合に於ける地位に余り直響性が与

えられてはいないことの証拠である。

アメリカの強力な組合はその基礎を有能な代議員（取場委員或は部代表者）の夫々の上に置いている。もし代議員の地位が良当は線にまで引上げられ、組合員の尊敬と信頼を充ちうるならば、組合役員と一般組合員との間の往き来は途が常に開けていることになる。その上責任ある代議員を持つことは、現在の役員とはるべき経験ある代表を準備することにもなるのである。

代議員を正當に認識し、彼らを支持し敬重することは、代議員として働いている婦人組合員の間の活動範囲を定めることにもなり、また、一般組合員の間の活動をも刺激することになる。

③ 婦人部

訪問した単位組合のうち、その名称が何であれ婦人のための部を持っているところではそれのはい組合より婦人指導者や組合員が活発であつた。

婦人部は、組合員に組合活動参加の経験を与え、遂には、もはや婦人部を必要としない程までにしていくことは、その目的を最もよく達したものと云えるのである。現段階では、婦人部は、山間的には存在として、婦人労働者が組合大会に出席したり、その他の組合活動に参加するにめの知識や自信を彼らに与えるという重要は機能を果たしている。

もし婦人部を、単に男子組合役員が、自己の責任回避のために婦人部を設け、婦人だけを別に置いてしまつて、これで事たれりとするのであつたら、婦人部は婦人にとつても、また組合にとつても、利益といふよりはむしろハンディキャップとなるものである。

婦人部が建設的は目的を果せようとするならば、単位組合と完全に一致協力する必要がある。婦人部の部長が執行委員に選出されはかつた場合は、取次による委員となるようにする。こうすれば、執行委員は婦人部の計画を指導出来るようになり、婦人部長もまた組合の向意や政策を具体的に知つ詳細に知るようになる。

るわけである。

④ 寄附会 自治委員会 と 組合

寄附会自治委員会は寄附会に在る労働者の自由のために著しく貢献して来ている。労働者のための権利を定めた労働基準法が出来る以前、会社が指図する古い寄附会管理の中を暮らして来た労働者は、今と昔を比べるとその差は「晝と夜」の差位があると語っている。

自治委員会では事をすることによって多くの婦人達は、民主的な手続を習ひ、またこのことを婦人の指導者を輩出させてもいるのである。

労働協約に寄附会自治委員会を認め、寄附会の諸条件について紛争が起つた場合、自治委員と管理側との間でいろいろ手をつくしてもそれが解決しないときは、組合を置いてその解決をはかることを定めておくならば、寄附会自治委員会の機能と婦人部並に一級組合活動とを統合してゆく助けとなる。また、何か問題が起つたときその最後の解決をどうで行うか責任のありかを定めるたすけともなる。

四 教育計画と組合活動

A. 労働局と婦人の組合活動

こゝでは労働組合に於ける婦人の活動状態に肉迫しての労働教育課の仕事について評価を下そうとは願っていない。

労働省の労働局は、戦後の労働問題をたすけて、組合員に組合の運轉機関に熟知させるために、印刷物、視覚資料を供給して重要は機能を果たして来ている。

創造的労働教育係は労働省労働局の指導によって、労働関係に関する計画等は教育計画を策

施する責任を持つてゐる。

二の仕事の中には、労働協約の各條項について情報と教育を与えて協約の諸條を促進する運動、労働組合法の趣旨を、組織労働者はかりではなく未組織労働者並にその使用主との徹底と共に、労働者に対して直接労働教育計画を実施することを含まれている。

この労働者のための労働教育実施の方法は各府県によつてそれぞれ異つてゐる。多くの県で、組合指導者のために労働学校が設置されている。県によつてはこの学校を婦人が入學する機会が非常に少ないか、或は皆無の場合もある。しかし私が訪問した府県の中に、少なくとも毎年一回婦人のために特別に労働学校を設けているところもあった。

労働学校を設置してはいない府県では、労働教育係の職員が地区内の各種工場で教育集会を開いてゐる。労働教育映画、幻燈、掛圖、レコード、印刷物は府県の労働事務を盛じて組合は入手することが出来る。労働学校を設けたり、教育集会を開く場合どの程度、使用主や組合が当局と協同するかその程度は、これら資料の利用程度と同じく、勿論工場によつてそれぞれまちまちである。

方法の点で、労働学校は主として講演を用ひてゐる。アメリカでの経験からみると、組合指導者の養成を急ぐには講演より、取組の経験を主とする方法、実演方式の方がずっと効果があることを示している。

婦人労働者に関係ある労働政局の計画について、觀察して一つ注目すべきことは、労働教育諮問委員会の委員に婦人が極く少数しか任命されていないことである。従来労働者のうち婦人労働者の占める率が大きいような県に於てさえ、婦人の労働教育係を置いてゐるところは少くない。

四、婦人の活動に関連ある組合教育計画

多数の組合が教育部を持つてゐるが、効果的は計画が正確に行われるところまではいつてゐない。全組合主催の寄附金自治委員会全国大会や全産業労働組合や百貨店従業員組合で主催した婦人部長地区会議は

婦人労働者の教育に効果あるものと想われた。

法律顧問とか口際判のような重要な事項をも含む正規の組合員教育は、自分の訪れた組合では、まだ上手にいつてはいなかった。アメリカに於てはこの組合活動を通じての組合員教育によつて全組合員の関心を喚起するようにはり特に婦人組合に受けている。

五、婦人少年局と組合での婦人の活動

婦人少年局職員望の取費は労使双方の尊敬と信頼を受けている有能で良心的な婦人望である。

労働教育係、組合、使用店、有産婦人団体、社会教育課、農業改善委員とも十分協力して、工場に働く婦人に課せられた社会的な性格をのぞき、婦人資金取得者と社会に於ける他のクルーの活動とを統合し、その他婦人労働者の問題解決をたすけるために、人費の増加が目下の義務である。

六、勧告

次に、労働教育並に婦人労働問題を擔當するそれぞれの政府機関の援助を得て、組合が、その組合の婦人の組合活動を日本で最も高いレベルにある組合のそれにまで引上げるために、すべての組合にとって利益で且つ実行し得ると思れる事項をあけてみる。二、にあけるもの、三はすでに日本のすべての単位組合で実行されているものである。しかし、これら全部をぞなえた組合はほんの少りしかない。

左の点は目的達成に役立つものである。

- (一) 講演よりも勞働者自身が参加して行うことに重点を置くようは勞働教育の方策を考へること。
- (二) 法律部とか國際部等の仕事を勞働者個人の福祉と直接関連させ、これが組合の運営と切つてむ切れぬものであることを知らせて組合大会で組合員の注意を惹くものの範圍を定めること。
- (三) 婦人少年局の人員を拡充し、同局が婦人勞働者について、もつと広範な仕事が出来ようにする。
- (四) 都道府県勞働教育諮問委員会に婦人の委員を出すようにし、勞働教育係に婦人を任命するようにする。
- (五) 四半期毎に婦人代表大会を市または府県毎に開くようにし、同一組合の婦人代表の地区大会、出来れば全日大会を年一回開くよう勧進する。
- (六) 勞働授付の中へ、婦人勞働者も平等の保護を受ける先任权並に昇進條實を獲得する。
- (七) 婦人部その他組合の直営は機關による、婦人のための特別の計畫を立て、あるところではそれを執行する。
- (八) 婦人代表員その他の婦人代表が勞働者校に出席するよう奨励する。
- (九) 労働組合自治委員会と組合活動を随合する規程を勞働授付に定める。
- (十) 少くとも目一面組合大会を開く。もし單位組合が大きすぎ、簡単に集会を開くのが難いようなときは、部の集会を、必要に応じては支會の集会を開く。組合集会は固くるしいものにせず興味あるものにする。組合歌とか劇を用いたり、合唱の指導者を養成し、その他勞働者を組合活動に参加せる技術をもつ指導者を養成する。
- (十一) 婦人勞働者の離職率の低いのを防ぐために、会社の見習研修課程とは別に新入組合員のための計畫を立て、あるところでは、それを執行する。

十二 財政困難を何んとか切抜けて、会社外のことろに組合集会所を持つ。

右に掲げた提案は日本に於ける重役組合の盛行と政府の諸税置に關して述べたものである。

アメリカ労働に關する情報を提供し、四日間労働賃金の交渉等により、アメリカは、引續き日本の民主的労働組合のため重要は貢獻を行うことが出来る。過去五年間に突如とれた健全な社会立法に対する波華の聲がすでに冬々に聞かれるようにはつてゐる。そのようは改革を企図することの中に包含されてゐる新しい民主機構との脅威をみのがりてはならない。

民主的労働組合連合の脅威こそこれらの脅威に対抗する唯一の防波堤をりうるのである。

アメリカの労働連合並に、C.F.T.U.は未だに年若い日本の労働連合に勸告と指導を与えて、日本の民主義保持に貢獻するであらう。

アメリカの強力は労働連合は、アメリカの労働者に、世界中や何はるところの労働者にも、また、工業上いかなるときにもない最高の生活水準をもたらしたのである。労働者の收入の増加は、農民の、失業家の、また事業敗の人々の、そして市民の他のすべてのグループの繁榮をともはう。より多くの慰めある生活への組合の貢獻は、婦人が重要は役割を果して来たところの広範に散在する組織の力を通じて達成されたのである。

日本はその國民のためもつと豊で、安楽した生活を保証することが出来る、すべての切ぐしのが明もせず、平等の立場で参加する自由は民主的労働組合を育成することによつて。

あとがき

このパンフレットは、数ヶ月に亘りわが国の労働組合運動——特に婦人について——を視察し、勧告するため全国を旅行され、去る六月帰米されたアメリカ合同服飾労働組合副組合長G・ダイカーソン女史が、視察の結果に基いてまとめられた調査報告並に勧告の辭沢である。このパンフレットがわが国の今後の労働組合運動、特に婦人の組合活動に盛にするため極めて有益であらうことを期待し、関係者の利用に供する次第である。

昭和二十六年八月

労働省

