女性労働者通信　第30号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2−3−18−34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03−202−4993
郵便振替　東京0−70086

暴力、解雇、そして告訴
今も続く日系企業の労組弾圧

韓国の馬山輸出自由地域では、日系企業の横暴が今も続いている。

東京電子は、馬山にあるサンヨーグループ四社の一つである。一九七二年に馬山に進出し労組が結成された八七年当時は三五〇〇人の労働者が働いていた。しかしその直後から、会社は工場縮小に向い、四回にわたる希望退職募集によって労働者は一〇〇〇名に削減されたが、その後さらに八七名の指名解雇を行なった。これに対し、労組は二週間のストライキで闘い、指名解雇は撤回させたものの、一一人が警察に連行され、解雇された。その間に女性組合員たちは男性社員による救社隊の暴行を受け、労組はその男性たちに牛耳られるようになって、職場の中は八七年の労組結成以前のような状況になってしまった。

韓国スターでは、八七年に民主労組が結成されて以来、組合弾圧が厳しく行なわれてきたが、労働者が夏休みをとっている間の七月三十日、突然会社がロックアウトを行ない工場から三〇〇人の労働者が閉め出された。労組は、春闘による賃金交渉の中で、低額回答をのむか、希望退職募集に応じるか、という会社の攻撃に対し、ねばり強く闘ってきたが、会社は管理職を中心とする男性社員に暴力をふるわせ、一四人の女性労働者を負傷させた。これによって妊娠中の女性が流産するという事態も起こった。賃金・賞与、それに夏期休暇手当も支払われず、労働者は不安をかきたてられている。

タイマースイッチを製造している韓国中川では、八七年に労組結成の後、八九年に執行部が交代して民主労組になった。しかしそれ以来、女性組合役員に対する暴行と懲戒処分がくりかえされ、今年七月までに解雇七人、停職一〇人の処分があり、さらに六人を懲戒に付すと会社は脅迫している。組合側の出勤闘争には、管理職の男性が棍棒や電子棒で集団暴行を加え、すでに五〇数名の組合員が打撲傷を負った。

社内には男性社員によって「正常化推進委員会」という反労組組織がつくられ、一方、会社側の告訴によって、組合委員長は懲役二年、事務局長は懲役一年の実刑判決を受けている。会社は、「推進委員会」を母体に民主労組つぶしに躍起になっているが、女性労働者たちはこれに強く反発し、民主労組をとり戻すために闘いつづけている。

以上のことは、センター主催の韓国スタディツアーで馬山を訪れた七月末に、直接労働者から訴えられたものである。ちょうどその日の夕方、大学で労働者集会があるというので参加した。会場に掲げられた横断幕には「中川の女性労働者と民主労組に対する弾圧陰謀糾弾大会」と書かれてあり、開会を待つ私たちのところに、日系企業の労働者がつぎつぎとやってきた。

輸出自由地域の女性労働者と造船所の男性労働者の参加によって盛大に開会された集会であったが、開会宣言とともに、待機していた戦闘警察の催涙弾によって労働者は一瞬のうちに蹴散らされた。

八月はじめ、馬山では韓国スミダの来日闘争について報告集会が開かれ、六〇〇人が集まったという。その成果と今後の課題を、韓国の労働者とどう共有できるか、日本社会の責任が、今改めて鋭く問われる。

お礼とお知らせ

前号で、CAW日本会議についてお伝えしましたところ、たくさんの方からカンパをいただきました。ご協力ありがとうございました。

十一月十七日、オープン・フォーラムに続き、歓迎夕食会が開かれます。参加ご希望の方は、十月末日までにセンター宛お電話でお申し込み下さい。

韓国研修ツアー①

講義

社会の民主化になう韓国の女性運動

韓国女性団体連合副会長　イー・ミギョンさん

韓国の女性は、五〇〇年に及ぶ男尊女卑の儒教思想の下で差別を受けてきました。女性運動はその思想を色濃く反映した家族法の改正運動を重要な課題としてとりくんできました。一九五〇年以降の女性運動を年代を追ってみてみます。

〈一九五〇～一九六〇年代〉

一九五〇年の朝鮮動乱により南北分断が固定化し、共産主義思想が弾圧されるようになりました。男女平等思想も共産主義につながるものとして弾圧を受け、進歩的団体は存在できず、中産階層の女性の参加による政府を支持する団体とキリスト教団体のみが残りました。女性運動の指導者は女性たちに積極的な社会参加を勧める一方で、良妻賢母の役割も十分に果すべく説いたために、大衆に影響を与えず政府への圧力となる働きもできませんでした。

〈一九七〇年代〉

①女子労働者の闘い

産業化の進展とともに、製造業を中心に女性がたくさん職場へ進出しました。朴正熙の維新体制の下で、労働者への弾圧が厳しくなりました。しかし、激しい弾圧の中でも女性労働者を中心に民主労組が結成され、東一紡績、YH貿易などの闘いがあり、朴政権追い落しの一つの力となりました。

②家族法をめぐる闘い

七〇年代に西洋の女性学が入ってきて、大学に女性学講座が開かれ、知識層女性を中心に女性問題に関するグループがたくさんできました。彼女たちは男中心の家族制度に反対して家族法改正運動に取りくみ、第一次改正が行われました。しかし、女子大生の就職先が少なく多くの女性が結婚して家庭に入ってしまい、工場の女性労働者は自分達の生活で手一杯であったために、女性が社会的に大きな影響を及ぼすことはできませんでした。

女性運動の指導者がますます政府寄りになっていく中で、少数の教会女性によって意味ある活動がなされていました。妓生(キーセン)観光反対運動、弾圧されている労働者とその家族を守る運動、独裁に反対する運動などです。

〈一九八〇年代〉

朴軍事独裁政権は倒れましたが、全斗煥政権によって光州事態が引き起こされました。韓国の人々は、光州事件の背後には米国の存在があること、日本も米国とのつながりの中にあることを理解するようになりました。七〇年代の民衆の運動は人権を守る闘いでしたが、八〇年代には、民衆の側に立つ政権を求めるより政治的な闘いとなっていきました。

女性運動においても、労働者層、良心的知識層、教会婦人層の中に新しい女性団体が生まれ、男女平等と民主的社会改革に取りくみ始めました。韓国女性団体連合はこれらの団体を基盤として、八七年に創立され（現在二四団体が加入）、女性運動に大きな影響力を持つようになりました。この力によって、八八年十月、男女雇用平等法が国会を通過し、そして八九年には家族法が改正されました。

そのほかにも、女性団体が共同してとりくんできた問題があります。

①女性労働者が労働者としての意識をもつ運動

女性が生涯労働者として生きる道すじを明らかにし、その権利を主張するようになりました。八五年には女性の二五才定年に関する裁判に勝利しました。これは交通事故に遭った二四才の女性労働者の補償に関する裁判で、はじめは二五才まで働いた場合の賃金相当額が補償されるとなっていたものを、女性たちの運動によって六五才までの補償を獲得したのです。

②保育所運動

公立保育所は、八八年に初めてつくられました。政府は九二年までに八万二〇〇〇人分の保育所を設置するといっていますが、これでは必要数の一〇％でしかなく、保育時間も短いので工場労働者は利用できません。現在、託児法の制定を要求して運動しています。

③性暴力へのとりくみ

「女性の電話」を設置して、相談活動と世論喚起にとりくんでいます。

④催涙弾追放運動

母親達がデモの最前列に並び、機動隊員に花を渡して催涙弾を使わないよう説得する運動を行ないました。

最近は、公害問題、教育問題、消費者問題などに多くの主婦たちが関心を寄せ運動に加わっています。これらのグループをどのように組織化し、九〇年代の民主化運動、政治闘争へとつなげ発展させていくかが大きな課題となっています。

韓国研修ツアー②

女性の生き方変える保育所
元TND労組員、地域で運動

待ちに待ったTND労組訪問の日になった。昨夜からのドシャ降りの雨がまだ続いていたが、その中を、元委員長の金粉鍾さんと、委員長代行として来日していた金恵須さんが私たちの宿舎まで迎えに来てくれた。

ソウルから地下鉄とバスを乗り継いで一時間余り。TND労組の事務所に着いた頃には、雨はすっかり上がっていた。TND労組は来日闘争の後、五月末に組合を解散したが、その後も地域に保育所を建設する活動をするため、七〇人の組合員のうち六人の専従者を残し、また他の労働者も月二回くらい集まろうということで、地域の労働者センターに小さな事務所を借りている。事務所の壁には、活動日程表のボードと時計と、日本でTND労組の闘いを支援してきた労働者が寄せ書きした黄色い布が貼りつけてあり、部屋の隅には、韓国労働者の運動には欠かせないチャンコという太鼓が二つ三つ積んであった。

保育所建設委員との話し合いは、労働者センターのホールを借りて行なわれた。六人の委員の中には、来日していた四人の代表のうち金恵須さんと権性男さんが入っている。教会の保育所でトレーニングを始めたという来日組の鄭広淑さんも仕事を休んで来てくれた（馬陳姫さんは病気治療中とのことであった）。三人とも心なしか少しはにかんでいるようで、あまり多くを語らない。

金粉鍾さんは、一九七八年にTNDに入社し、十二年近く働いてきた。八〇年の労組結成に参加し、女性労働者が生涯働き続けられる労働条件をめざしてがんばってきたという。会社が大きくなっていくのも、労働者の努力の結果だと思い、皆、一生懸命働いてきたのに、突然の工場閉鎖と解雇は、ほんとうにショックだったとそのくやしさを語ってくれた。

「日本に行く時は、三六年間の日本の支配に対して、民族の自尊心をかけて闘う決意でしたが、思いがけず大きな支援を受け、ほんとうに感謝しています。今回の闘いを通して、私たちの目標は〝人間解放、女性解放〟を世界中の労働者とともに闘うことだと思いました」と、感想を述べていたが、その気持が保育所建設運動につながっている。

地域に保育所を建設するために、最後まで闘い続けた七〇人のTND労組員は、かちとった雇用確保対策金等の中から一人当たり五五万ウォンを、その資金として拠出している。これは、退職時の月平均賃金の二倍以上にも及ぶ金額である。建設委員のメンバーは、まず、土地・建物さがしを中心に活動しているが、韓国ではここ一年くらいの間に地価が倍にはね上がり、早くも資金不足の壁にぶつかっているとのことであった（後日送られてきた情報によると、安養（アニャン）にアパートを買って資金拡大にとりくんでいるという）。

保育所運動について語る元TND労組員

韓国の社会では、女性は結婚したら仕事をやめて家庭に入り、家族の世話をするべきものと思われてきた。その上になお生活を支えるために、幼な子をかかえながら内職をしたり、露店商や行商など不安定で零細な仕事について働く女性が多い。そのことが保育所運動を遅らせてきたともいえる。最近になって、女性も労働者としての自覚をもって働きつづけようという運動とともに、若い労働者のカップルが増え保育所への要求が高まってきた。保育所は、労働者が子供を預けられる場であると同時に、女性労働者の生き方を変えるものでもある。保育所建設委員となった六人の女性は、全員未婚の若い女性たちであるが、韓国の女性労働者の未来をしっかり見つめていた。

今回のツアーのメンバーは、長い間日本の女性労働者の運動に直接関わってきた人が多く、元TND労組員とは相互に熱の入った交流となった。別れを惜しみつつ、金粉鍾委員長の案内でもう一つの日系企業の労組を訪ねた。そこでも、日本資本の韓国労働者支配の構造が見られたが、それをはねのける労働者や組合の力も、着実に大きくなっているのを感じた。

韓国研修ツアー③

レーヨン工場で重い職業病
認定患者五人に一人が死亡

「日本の労働者が来ているのなら是非話を聞いてほしい」という思いがけない申し入れを受けて、ツアー参加者の中から有志五人が、とある労働相談所に着いた時には、午後七時を回っていた。私たちを待っていてくれたのは、ウォンジン・レーヨン職業病被害労働者の会の数人と、最近、労組を結成して救社隊（クサダ）の襲撃に苦しんでいるという若い女性労働者たちであった。

ウォンジン・レーヨンは、一九五九年に日本の東レの機械を買い、韓国に移されて一九六六年から操業を開始しているという。ピーク時の一九八〇年には三〇〇〇人の労働者が働いていたが、その後綿紡績部門を閉鎖し、レーヨン部門でも五〇〇人の人員削減を行なって、現在従業員数は一六八〇名である。そのうち女性は五〇〇名程である。

この工場で職業病認定患者が出たのは八八年のこと。現在認定患者は五五名（うち女性が三分の一）、その中で、すでに一一名が死亡している（うち女性三名）。ほかにも要検診者ということで認定闘争をしている人が一四九人もいる。症状はさまざまだが、手足のしびれ、失明、高血圧、鼻づまり、不能、全身マヒ、精神錯乱、腎疾患など、いずれも重症で、回復の見込みが少なく、ゆっくりと死を待っているようなものだという。入社して一年二、三カ月で発病し、職業病として認定された人もいるが、多くは原因がわからず、体が痛い、体調が悪いと言って会社をやめていき、なかには病院を転々としながら死んでいった労働者もいる。創業以来二四年間に、退職していった労働者は一万二〇〇〇人、男性が多いにもかかわらず、平均勤続は四年九カ月と短い。

ウォンジン・レーヨンの支援者たちと

死に至るほどの職業病の原因は、レーヨン糸の製造過程で発生する有毒ガス、二硫化炭素だという。これはヒットラーがユダヤ人を殺すのに使った毒ガスの一種だが、この濃度が極端に高い密室のような工場の中で、労働者は二〇年以上も防毒マスクなしに働かされてきた。政府の安全基準によると、一〇PPM以下でなければならないが、会社は検査を受けるときは前日工場を休業して濃度を低くし、測定値を下げていたという。そのため八四年三月から八六年五月までの二年二カ月間、無災害記録工場として、労働部から表彰までされていたのである。

労働組合がこれを職業病として職場環境改善と認定闘争にとりくみはじめたのは、全国的に労働運動が活発になり、労組民主化の動きがはじまった八七年以降のことであった。労働者の健康問題に理解のある医師や弁護士たちに援助を求め、自分たちで工場の中の有毒ガスを測定して労働部に独自の資料を提示した（測定値が七〇PPMに及ぶこともあった）。患者に対しては被害者の会をつくり、地域の労働者にも呼びかけて運動を広げていった。

ウォンジン・レーヨンの組合事務所に来てほしいというので、工場の門前まで行ったが、守衛に阻まれて中に入ることはできなかった。ちょうどシフトの交替時間で、夜勤組の労働者がバスで出勤してきた。若い女性の姿も見えた。二四時間三交替でフル稼動だそうだ。

工場の中で働いている労働者はかりでなく、地域住民の被害は出ていないのかどうか尋ねてみると、個人的な被害届けは今のところ表面化していないが、工場の隣りにある鉄道の駅が会社を告訴しているという。普通なら三〇年は使える線路が、この付近は一〇年でダメになるそうだ。マンホールもすぐ錆びついてしまうし、爆発の危険もある。現在、一定の距離ごとに町の中に鉄柱を立てて有毒ガスの影響を調べているところだ。地域の暴力団や救社隊の脅迫を受けながら、彼らはやがて、工場の内外で労働者と地域住民が共同して闘える運動を目ざしている。

「日本企業の公害輸出と同じではないか。」――彼らの目は私たちにそう語っていた。

労働者との連帯求めて

韓国研修ツアーから

「女性解放、労働解放」を

今岡二三子

一九七〇年代、韓国の輸出産業（製造業）の発展は、女性労働者の増大とともに、民主労組結成（清渓被服、東一紡績、YH貿易など）のきっかけとなって、社会的にも大きな影響をあたえたといわれる。しかし、この時期の闘う中心は未婚の女性であったため、儒教的思想の残っている中で、彼女たちは結婚して主婦として家庭に入った。

八〇年代以降の運動の担い手がいま成長しつつあること、また、それまで人権レベルの闘いであったのに比べて、現在は、民衆のための社会を民衆自身の手によって創りだす闘いの中に女性運動も位置しているとのことである。

女性たちがその一生を通して労働者階級として生きることを中心にすえて、保育所運動にとりくんでいることは強烈な印象であった。現在の運動が女性解放、人間解放を展望できるようになったのは、八〇年春の光州事態から、八七年夏の民衆抗争を経るなかで培われた女性の力と確信であろうか。

若い彼女たちに「共に行こう、この道を」（金南桂さんの詩・反外勢、民族自主化をうたう詩人）についてたずねると、異口同音に、「私の心です。」「私のすべてです。」という返事がかえってきた。彼女たちは、民衆全体からみればまだ少数かも知れないけれど、やがて大きな力になるために、私たちの息の長い真の連帯が、それぞれのかかわりの中でいまこそ求められていると実感した交流であった。

労働者の闘いに感動

岩渕志津子

韓国への研修ツアーで、解雇された縫製工場の女性労働者が、物を作って販売しながら、集団生活をして闘っている様子を知りました。大学祭や労働者の集会等で出店を開いたり、自分たちの闘いを劇にして公演したりして、闘争資金をつくっているそうです。

また、二カ月の長期ストライキで八人が拘束されましたが、会社と交渉の末、全員復職させたという話も聞きました。

馬山では、大学の構内で開かれた労働者の集会にも参加しましたが、集会が始まる前に、労働者が段ボール紙に書いた要求を持ち寄って集まり、力強く労働歌を歌い、整然と集会が開かれるのを見て、運動に対する情熱が体全体に伝わってきました。弾圧が厳しいため、集会も命がけの闘いです。

低賃金、長時間労働、労災等、苛酷な労働条件です。また会社側の手先となっている「救社隊」によって、女性組合員は性暴力や殴る、蹴るのいやがらせを受けています。委員長クラスになると、投獄されたり、解雇されたりすることもあるそうです。

このような状況の中でも、十代後半から二十代前半の若い女性たちががんばっているのには驚きました。この点は、日本とずいぶん違うわけで、これからの韓国労働運動を発展させる力が培われている事を、強く感じました。

日本と韓国の歴史的な関係についても多くを学び、日本人として深く考えさせられたツアーでした。

日系企業の労組を訪問した参加者

正視したい日韓関係

川島　香子

海外旅行の話を、大学の友人たちとするときは、だいたい、名所や、買い物や、食べ物の事ばかりになってしまう。そういう旅行も素敵だけれど、もっとちがった目的で海外へ行ってみたいと思っていた私に、中学時代の先生が紹介してくれたのが、このセンターのツアーでした。

「一億総中流意識」の中にとっぷり漬かってノホホンと暮らしてきた私にとってこのスタディーツアーは何もかも、Hardという感じでした。知識不足、勉強不足、認識不足、自分が甘いことに焦りました。

「日本は今や経済大国」だなんて、恥ずかしく思いました。韓国をはじめとする、アジアの国から利益を吸い上げていることは知識として知っていただけだったので、実際目のあたりにして、怒りとも憎しみとも悲しさともつかない、複雑な思いをしました。

日本で公害産業として、反対にあった産業が、公害そのものをなくそうとはせず韓国へ進出し、韓国の人たちを蝕んでいました。

日本と、朝鮮半島との間には、歴史的な大きな溝があるので、私としては、韓国の通りを歩くことすら、ほんとうは恐ろしい思いでした。

恐ろしいけど目をそらすわけにはいかない。

ツアーに参加して、日本の過去の侵略はもちろん、現在の経済侵略に対してもきちんと正視して行きたいという気持ちが強くなりました。

タイ・米系企業と日系企業比較　(1)

発展途上国の三つの戦略

ボラヴィド・チャロエンロエト
アマラ・スーンソーンダーダ

今回から数回にわたり、アジア太平洋開発センター発行の「工業部門で働く娘たち — アジアの女性労働者の労働と意識」の中からいくつかの翻訳を連載します。

はじめに

一九七三年以来、世界経済は長期的景気の後退に見舞われ、世界経済の中心となる国々は、生産性の減少、高い失業率、賃金の上昇、そして急速なインフレに遭遇した。一方、第三世界の国々は、深刻な国際収支の赤字、莫大な外国からの負債、そして工業化のたち遅れに直面した。第一世界と第三世界の国々はどちらも、財政制度がつまづき国際収支の赤字や国際金融資本からの負債が増大し、経済成長が低下するという似たような状況にあるが、その原因は大変異なっている。「南」の国々の危機は、世界経済につらなろうとそれぞれ独自の政策をとる中で生じて来た危機である。世界経済に追いつくために、発展途上国は三つの戦略をとってきた。第一は輸入代替、第二は輸出指向型産業の振興、第三は輸出代替である。

タイでは、国内資本の力が弱かったので、工業化の初期の段階では国が指導的役割を果たした。ピブル国民党政権が倒れ、サリット元帥のもとで新政府は、道路や水道・電気などの産業基盤整備に力を入れた。一九六〇年に輸入代替政策をとり入れることによって、国は国内資本育成を始めるために、外国資本と密接に提携するようになった。

輸入代替工業化戦略は、輸入する生産財の資金を農産物による黒字や鉱物の収入によってまかなうものである。このために、輸入する資本材に対する免税や利益の本国送還など、外国企業に有利な措置がとられた。

自動車の組み立ては輸入代替工業の典型的な例であり、その関連工場では、より多くの雇用を生みだすことが期待された。国はまた税政策によって、国内資材の利用、拡大をはかった。このことにより、国際収支が好転し、技術移転が促進され、国産の消費財が幅広く国内市場にでまわるはずであった。当時、タイの人口は約三五〇〇万人で、出生率は年三%を超えていたので、このような経済政策は支配階級の目には妥当であるように見えた。

メーデーに参加するタイの女性労働者

女性の労働市場への参入

軍事独裁政権は、労働市場と労働者の活動を完全に掌握した。労働時間を一〇時間から一二時間に延長する法律が通過し、米価をすえおくことで、労働者の賃金の引き下げが正当化された。労働組合は非合法となり、ストや労使間の団体交渉はできなくなった。資本蓄積の方法として生産コストの切り下げが図られ、それに伴って賃金が引き下げられた。その結果、一九六〇年から七一年までの、主要二五企業の平均利益率は、投資額の一〇〇%であったが、非熟練労働者の日給は、八バーツから一〇バーツにおさえられたままであった。

軍事政権の経済政策の下で労働者の賃金は常に低くおさえられたために、購買力は最低の水準にあった。インフレは抑制され、資本の利益率は高かった。この政策は、労働者やその家族、特に最低所得層の人々に多大な影響を与えた。生きるために、労働者・農民の家族は全員が労働市場に参入せざるを得なくなり、女性も産業社会の中にどんどん引きだされていったが、その多くは、七〇年代にブームとなった繊維産業に吸収された。

輸入代替戦略の行きづまり

二〇年の間に、資本蓄積のための輸入代替戦略は疲弊してしまい、さまざまな障害にぶつかった。第一に輸入を削減する予定であった輸入代替政策は、逆に輸入を増やす結果になった。ぜいたく品の輸入は減少したが、中間材と資本材、特に機械や設備はますます輸入に依存するようになった。その結果、原材料輸出と機械設備の輸入との取引条件が悪化

し、国際収支の赤字の原因となった。

第二に、利益の分配がますます不平等に行なわれるようになったため、市場が狭くなり、産業の発展が阻害された。第三は、輸入代替政策の初期には、外国からの直接投資が工業化の資金源として重要なものになったが、これも後には減少していった。

しかし、この輸入代替政策は、二つの結果をもたらした。まず第一は、多国籍企業との密接な関わりを通して、国内資本が発展したこと。第二は、半熟練、非熟練労働力が確保されたことである。外国資本がタイの社会構造に侵入してきたことにより、農村から都市への出稼ぎが増え、多くの女性が軽工業や建設業などに流れこんでいき、その数は増大した。

タイ経済の成長率

	経済計画			
	I (1961〜66)	II (1967〜71)	III (1972〜76)	IV (1977〜81)
全般的成長率 (%)	8.1	7.8	7.1	7.1
農業	6.3	4.5	5.6	3.5
工業	11.2	11.4	11.1	8.7

輸出指向型工業化戦略

多くの「発展途上」国では、高い資本財や技術の輸入によって、国際収支が悪化したために輸入代替政策に代わる新しい戦略を考えることが必要となった。世界銀行の奨励なよる輸出指向型工業化戦略である。

タイでは一九七〇年代初期に、政府が割増価格制度をとりいれて、農民に輸出用換金作物をつくるよう奨励した。それによって得た外貨を資本財輸入の財源にあてるつもりであった。同時に、繊維産業のような輸出指向型産業をつくる動きがあった。付加価値をより生み出すために、労働集約型産業、特に農業関連産業を重要視するようになったのである。

しかし、余剰農産物は流出するばかりで、それに見合った回復力がないため、農業部門の生産は停滞した。これは、タイの工業化を妨げる結果となり（表参照）、工業化のための資金調達に残された唯一の方法は、外国からの借り入れであった。

二〇年間におよぶ工業化によりタイの経済構造は変化した。例えばGNPに占める農業部門の割合は、一九六〇年の四〇%から八一年には二四・三%に減少し、工業部門は、六〇年の一三・一%から八一年には二〇・〇%に増加した。また、国際貿易では六〇年の主要六品目の輸出農産物は、米、ゴム、すず、キャッサバ、チーク材、とうもろこしで、その合計は全輸出高の約八〇%を占めていたが、二五年後にはわずか約二・七%を占める結果となった。それとは反対に重要性が増大した輸出品目は、すず、砂糖きび、衣料品、繊維、集積回路、宝石、缶詰、パイナップルである。

農産物から工業製品へ

外国からの融資によって成長を支えなければならないというジレンマに直面しながら、タイ政府は農産物のかわりに工業製品の輸出を促進することによって、輸出指向をめざすことを決めた。この戦略は輸出代替として知られている。

一九七〇年代初期の経済危機により、世界経済の中心となる国々では産業資本が多様化し、莫大な資本が、安い労働力が富豊で、生産性が高く、労働運動の弱い地域へと移動していった。この資本の国際化は、世界経済にくみこまれることによって生産過程や国家組織を近代化しようとする、第三世界の政府の欲求と一致していた。そこでつくられたのが輸出加工区（自由貿易地域）である。先進国の企業が、ある特定の製品や部品の製造、あるいは生産過程の一部を（発展途上国の生産者や多国籍企業の子会社に）下請けにだしていく傾向が増えてきているが、最終的な部品の組み立てや販売は先進国で行なわれている。電子産業はこの良い例である。

半導体の生産は、技術を必要としまた資本集約的である。しかし、工程によっては非常に労働集約的なので、多国籍企業は生産の一部を安価な労働力の豊富な発展途上国に移したのである。

タイでは、一九七四年から電子産業がはじまった。五企業のうちの四企業は一〇〇%アメリカ人所有であり、主に集積回路を生産している。最近、この分野では日本との競争が激化しており、世界市場でより大きなシェアを獲得するために、多くの企業が技術革新を導入せざるを得なくなっている。

組み立てに必要な原料の約九八%は外国や親会社から輸入されており、子会社でつくられた製品はすべて輸出される。そのほとんどが親会社に向けて輸出されるのである。

（つづく）

〔海外短信〕

マレーシア日立労働者一〇〇〇人がスト

世界最大の半導体輸出国であるマレーシアの電子産業で働く労働者は、全国的組織の組合をつくる長い闘いをくりひろげている。

六月十五日から四日間にわたり、マレーシア日立家電の労働者約一〇〇〇人(大半は女性)が、電気産業労働組合(EIWU)への加入承認を要求してストライキを行なった。これに対して会社側は、直ちに裁判に訴えた。その結果、電子産業における産業別組合の結成は法律で禁止されているので、ストライキは違法であること、また日立家電の労働者は電子産業労働者に分類されるので、電気産業労働組合に加入する資格がないとする判決が出された。

会社は労働者全員を解雇するというマレーシア始まって以来の大量解雇を行なった。しかし最終的に政府の仲裁を経て、リーダーと思われる二一人を除く全員が、謝罪文に署名をして再雇用された。会社側は復帰した労働者に、法律で許されている企業内組合を組織してもよいと言ったが、労働者側はこれを拒否した。電子産業の労働者は、製造業の中で最も賃金が低い。そのため日立家電の労働者は、賃金や手当の改善のために闘う全国的組織の必要を強く感じており、電気産業労働組合への参加を求めたものである。(Asian Workers Organizing 一九九〇年六号、Japan Times 九〇年六月二五、二八日)

香港女性労働者の会設立　女性労働者の自覚促す

香港女性労働者協議会は、香港の全女性労働者のためにつくられた初めての組織である。まだ歴史は浅いが、会員はそれぞれの持場で女性労働者の労働条件改善に関ってきた。

この協議会設立の母体となったものは、一九八七年の産前産後休暇短縮反対運動をきっかけとして生まれた女性労働者問題にとりくむ会である。この会では、一般の女性たちに対して「基本法」を教育するなどの活動を通して、女性労働者の要求は既存の労働組合からも労働団体からも無視されており、女性労働者の問題を取り上げる機関が必要であるという結論に達した。その結果、八九年三月、正式な常設組織として協議会が発足した。

協議会は、女性労働者に自らの要求や問題に対する自覚を促し、法律の改正要求や計画立案に彼女たちが参加できるような場や資料提供を目的としている。会員は現在八九人で女性の組合活動家やオルガナイザー、労働者や専門家から成っている。

九〇年四月から香港キリスト教工業委員会と協力して、組織部門、未組織部門両方の女性労働者の教育訓練活動をはじめた。(香港労働組合教育センター通信・一九九〇年四月号)

少数民族出身女性労働者の抵抗・バングラデシュ

バングラデシュでは輸出指向型の既製服縫製工場が大幅に増加しており、そこでは四〇万人以上の労働者(八〇%は女性)が雇用されているが、ここ数年、労働者の置かれている状況は悪化してきている。

首都ダッカから北へ一八キロのアラパラにあるベイズドダニム縫製工場では、ミメンシング地区からのガロ族の少女たち一三〇名が寄宿生活をしながら働いている。彼女たちは一九八九年九月、お金もたくさん稼げるし、便利な生活もできると言われて村から連れてこられた。しかし、二ヵ月後に彼女たちに支払われたのはわずか一〇〇タカ(三・三米ドル)で、その中には三ヵ月目の前払いの分も含まれていた。

労働条件は劣悪で、休暇も宗教活動に参加する時間もない。労働時間は午前八時から午後八時までとなっているが十時まで残業を強制されることも多い。仕上げ部門では決められた労働時間がなく、三八時間休みなしに働くこともまれではない。

少女たちは賃金と労働時間に不満をもちはじめた。このうちの一五人は休暇をとることを許さなかった経営者に、仕事をやめることを申し出た。その結果、経営者は彼女たちの外出さえ禁止してしまった。そこで少女たちは塀をのりこえて逃げだした。その後、他の四人がそれに続いた。また、病気休暇を願い出ているにもかかわらず仕事をさせられた少女たちがやはり退職を申し出たが、聞き入れられなかった。そのうち数人はダッカまで歩いて逃げた。

ガロ族の少女たちは、柔順でおとなしく、仕事熱心なので、縫製の仕事に向いていると考えられている。彼女たちはイスラム教の少女たちよりも賃金を低くおさえられたり、彼女たち自身の言葉であるマンディ語で話すとしかられるなど、二重に搾取されている。(CAWニュースレター一九九〇年三月)

プールサイド

休養の価値

塩沢美代子

毎年、六月から九月末くらいまでは、私は一種の身体障害者ではないかと思う。それは暑さ、とくに高温多湿に適応できない、機能的障害である。要するに暑がりなのだが、その程度がまことに極端で、冷房のない時代は、夏はつねに半病人の状態だった。どうやら先天的なものらしく、小学生のとき死別して、印象のうすい母親の数少ない思い出のひとつが、〝夏は美代子を寝かしつけるのに、どんなに苦労したか〟と嘆いていたことである。扇風機すら応接間にしかない頃で、母がうちわであおぐのだが、一時間もあおぎつづけて、やっと寝ついたのでうちわの手をとめると、とたんに目を覚まして泣き出したそうである。技術革新で人間の暮しが、やたらに人工的になることに批判的な私だが、冷房の普及だけはまさに救世主で、電車でもレストランでも、冷房の吹出し口を求めて過している。

それでも体力気力ともに旺盛な若い頃は、夏休みもない労働組合の勤務もなんとかつづけてきた。五〇代の一〇年間やってきたアジアでの活動も、何よりもつらかったのは、東南アジアの暑さだった。その点では我ながらよくやってきたと思う。

ところが老化とは、その人間の体質の弱点を増大するものらしく、六〇代になると、〝冷房漬け〟でないと、生きていけないという感じになってしまった。アジアの現地での仕事を下り、緊張がゆるんだせいもあるのだろう。そんな私にとって、正常な人でもつらかったという今年の猛暑は、まさに殺人的だった。

☆

幸いなことに、この夏休みは講演も原稿も海外研修も、なんにも組んでなかった。学生の卒論指導の準備に、あちこちの現場を歩いたり、資料の整備をしたいと思っていたからである。夏休みに限らず、一年くらい前から、私は大学の仕事以外は全くできなくなり、講演や原稿の依頼は、すべて辞退せざるをえなくなっている。それでも身体がもつかどうか、不安にかられながら勤務している昨今だからである。数年前に直径三センチまで育ててしまった癌を切除してから、転移再発のチェックを受けながら働いているが、体力の低下は否めない。読者のなかにもご迷惑をかけた方があったら、この紙面を借りて、お詫び申し上げたい。

そういうわけで、珍しく時間のゆとりがあった結果、何をしたかというと、日中は冷房強の自室に沈澱し、ぼけーっとテレビを見て、夜になるとプールに出かけて泳ぐという、ただそれだけの日がつづいた。六月以来たまっている未開封の郵便物や、乱雑に積み上げられた書類の山を見て、心焦りながらもタテのモノをヨコにする気にもならない。

そんな暮しも、はじめのうちは、前期の授業の疲れがたまっているのだから、そのうちにやる気が出るだろうと思っていたが、一週間を越すと、落ち着かなくなった。〝自分はなんと体力がないのだろう、なんと老化が早いのだろう、なんと時間を浪費しているのだろう〟という声が私を責め立てる。まずいことに、私のほぼ同年代の友人に、スーパーウーマンが多い。ある者はある女子大の新設学部の学部長になっている。歴史ある大学でも、学部新設は文部省との関りで、大学新設とおなじくらい大事業である。きっと夏休みどころではなかろう。またある者は、ペルーで開かれる国際集会で発表する研究報告を、出発前日に一日がかりでタイプして出かけていった。そんなことを思い浮かべると、劣等感におそわれてしまい、身体を休めていながら、心が休まらない。

もともと遊び好きの私は、仕事をやっていなくとも、登山をしたり遠泳をしたりしているのなら、それはそれでよい。ただ〝ぼけーっ〟としているしかない自分にいらだつのである。

☆

ところで地球は確実に動いているらしく、二カ月半に及んだ猛暑も一〇月になるとさすがに衰え、授業が始まった。にわかに忙しくなったスケジュールをこなしながら、〝私はこの夏の暑さに感謝すべきなのかもしれない〟と思いはじめた。なぜならいつになく身体が軽く、これまで重荷にしか感じなかった学生の卒論指導も〝イッチョウ、ヤッタルカ〟という気になってきた。つまりあまりの暑さゆえに、何もできずに〝ぼけーっ〟と過したことが体力を回復させ、それに伴って気力もでてきたのだろう。せっかく休養のときをもちながらいらいらしていた自分の姿こそ、講義でさんざん批判してきた〝働き中毒の日本人〟そのものだったのである。（交流センター所長）

＜事務局日誌＞

7月3日　7月定例事務局会議
7月8日　働く青年の全国交歓会中部地域学習会講演（広木）
7月15日　韓国スタディツアー第二回準備会（広木・小池・山本）
7月17日　CAW日本会議実行委員会（広木・山本）
7月18日　翻訳グループ学習会
7月22～28日　第4回スタディツアー・韓国（広木・小池他一〇名参加）
8月21日　アジア人権講座講演（広木）
8月22日　8月定例事務局会議
8月26日　日教組婦人部女子教育もんだい研究会講演（熱海・広木）
9月5日　翻訳グループ一日合宿
9月8日　事務局学習会
9月11日　進出企業問題を考える会（塩沢・広木）
9月17日　神奈川テレビ「ワーキング・ウーマン」（広木）
9月18日　CAW日本会議実行委員会（広木・山本）
9月19日　翻訳グループ学習会
9月20日　9月定例事務局会議
9月26日　法政大・大原社研主催ILO夜業についての国際シンポジウム（塩沢・広木）
9月29日　韓国スタディツアー反省会（広木・仁田）

図書紹介

松井やより著『市民と援助』

世界的に、先進国と発展途上国の経済的格差はますます広がってきている。これに対して、「日本の市民として何ができるのか。」を求めて、長い間アジアの草の根の人々の声を聞いてきた著者は西欧のNGOを訪ねる。

政治的イデオロギーを超えて活躍する団体、リサイクルショップで資金を集めながら地域の人々に開発教育をするNGO、市民参加による海外協力プロジェクトを行う自治体など。西欧のNGOは、第三世界の貧困は第一世界がひきおこしたものであり、最底辺の人々の生活向上をめざすという明白な思想をもって活動している。まだ初期の段階にある日本のNGOに比べ、その豊富な活動内容と人的層の厚さはうらやましく、読む人を行動にかきたてる。

（岩波新書　五五〇円）

日本消費者連盟編『ノーと言われる日本』

本書は、一九八九年八月の日本消費者連盟主催「アジア太平洋消費者会議」で出された「告発」を編集したもの。

日本では規制が厳しいためアジアへ進出して、現地の人々の生活や生命を侵している企業がある。放射性物質を工場付近に捨てていたマレーシアの化学工場。大気汚染や水質汚濁をひきおこしているフィリピンの銅精錬工場。日本では販売禁止された医薬品をタイで販売している製薬会社。また、製紙会社や水産会社などはアジアの天然資源を大量に日本に持ち帰っている。

このように、日本人とアジアの人々の生活の密接な関係が、具体例を通して明らかにされている。アジアの人々からノーと言われないための日本人の行動が求められている。

（学陽書房　一四〇〇円）

ILO夜業条約採択　女性の深夜業が心配

今年六月に開催された第七七回ILO総会は、「夜業に関する」条約と勧告を採択した。

世界的に工業化や都市化が進む中で、今や夜業は避けて通れないものになりつつあり、男女の別なく、あらゆる産業に適用される初めての条約として評価される反面、総会での議論の過程で、〝夜業は本来人間に有害〟という原案の考え方が削除されるなど問題が多い。

一方、女性の深夜業原則禁止をうたった八九号条約については、これを緩和できるとした「議定書」が採択され、日本も含むアジア地域の女性労働者への影響が心配される。

第2回アジア研修ツアー記録「タイ・工業化と女性」

一、タイの工業化政策
　東部臨海工業地帯と農村
二、タイの労働者と労働組合
三、タイの女性と子供の状態・NGOの活動
四、参加者が感じたこと

（当センター発行　四〇〇円）

あとがき

国会で、「国連平和協力法」の審議が進んでいる。海部首相は、「国際社会の平和維持のため」「国際社会の一員としての責務」等いかにも美しいことばで飾りたてているが、その内実は自衛隊派兵とそれに続く憲法改悪への布石であることは、もはや誰の目にも明らかである。

韓国、香港、フィリピンなどアジア各国の政府関係者、マスコミは、いち早くこれに懸念を表明した。アジア諸国の政府と民衆自身が、戦後もずっと抱き続けてきた日本軍国主義の復活の脅威が、現実のものとなりつつある。私たちはこれを断固として阻止しなければならない。

これに先立つ梶山法相の人種差別発言―「国際化」を叫ぶ裏で根強い差別意識があり、「国際平和」を唱えて「海外派兵」を正当化する。―日本の政府って、一体何なんだ。はずかしさ、くやしさ、怒りがこみ上げてくる。同じ想いの人が一杯いるはずなのに、一人ひとりではなかなか行動に表わせない。

あなたの想いをぜひ声にしてください。同封のハガキを使って、たくさんの方が意志表示して下さることを望みます。（H）

女性労働者通信　第31号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2−3−18−34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03−3202−4993
郵便振替　東京0−70086

〔CAW日本会議報告書〕

学び合い、心通わせた一週間
一三カ国のアジア女性が集う

昨年十一月十二日〜十七日、CAW（アジア女子労働者委員会）主催による女性労働者のアジア地域会議が、日本で開かれました。CAWから日本での会議開催の申し入れを受けたアジア女子労働者交流センターは、アジアの女性労働問題に関心を持つ女性たちの協力を得て実行委員会をつくり、準備を進めてきました。

左記のCAW事務局からの手紙にもありますように、この会は成功裡に終わりました。懸念されていました財政につきましても、交流センター及び実行委員会の呼びかけに応え、四〇〇を越える個人と団体からカンパを寄せていただき、目標の二〇〇万円をほぼ達成して賄うことができました。また、十一月十七日のオープン・フォーラムには、約二〇〇名、歓迎夕食会には九〇名の方々のご参加をいただき、たいへん内容の濃い交流ができました。

一週間の盛りだくさんな内容を、この小さな紙面に思い切り詰め込んでご報告し、ご支援下さった皆様へのお礼に替えたいと思います。ほんとうにありがとうございました。

CAW日本会議実行委員会の皆様へ

親愛なる友人たち。私たちは、アジア地域会議の開催を受け入れて下さった皆様に熱い感謝の意を表します。

アジアの女性活動家たちが、日本の状況、とりわけ女性労働者の問題について理解を深め、労働組合について経験交流をするために、皆様はたいへん大きな支援を寄せて下さいました。彼女たちにとって、日本社会が直面しているさまざまな問題について知ったことは驚きでした。と同時に、それらの問題を克服するために、皆様がいろいろな経験や努力を積み重ねていることに、たいへん感動していました。

この会議は成功だったと思います。プログラムはよく組織されていましたし、日本の人たちの暖いもてなしに、参加者は皆、心から感謝しています。

私たちは、この会議が、多くの女性たちや女性グループの協力によって成功したことを喜んでいます。その協力精神は、アジアの人々の今後の連帯ネットワークづくりに引きつがれていくでしょう。

アリガトウ　ゴザイマシタ!!

一九九〇年十一月二七日　CAW事務局

会議の概要は以下の通りです。

（参加国と人数）韓国3、香港2、台湾2、フィリピン4、タイ2、マレーシア1、インドネシア2、バングラデシュ1、ネパール2、パキスタン2、インド2、スリランカ1、日本7、CAWスタッフ3　計34名（参加者の約半数は通訳）

（会議の日程）　11／11来日　11／12体験学習　11／13〜16非公開会議　テーマ「女性労働者と労働組合」　11／17オープン・フォーラム及び歓迎夕食会　テーマ「アジアの女性労働者から日本の女性たちへ」　11／18帰国

さて、この会議を成功させるために、見えないところでたくさんの方々のご協力をいただいています。忙しい活動の時間を割いて体験学習を受け入れて下さった方々、空港への送迎その他都内の案内等では、交流センターの翻訳ボランティアや学生たち、宿泊と会場に特別のご配慮をいただいた神奈川県立婦人総合センター、その他、この会議に心を寄せて下さったすべての方々にお礼を申し上げます。同時に、アジア女性労働者との交流と連帯の行動が持続し、その輪がもっともっとたくさんの人々に広がりますように、皆様の一層のご協力をよろしくお願い致します。

一九九一年二月

CAW日本会議実行委員会
アジア女子労働者交流センター

（オープンフォーラム）

アジア女性労働者の二〇年
組織化に向けて地道な歩み

CAWスタッフ　ロー・チンクイ

まず、CAW日本会議のためにアジア各国から来日した参加者を代表し、日本でこの会議の実現を可能にして下さった皆様の努力に対して、心からの感謝のご挨拶を申し上げます。今日は残念ながら会議の出席者の全員がここに来ているわけではありません。というのは、この一週間の会議のスケジュールが大変きつかったものですから、参加者の一部は、今日初めて世界で最も有名な東京の街をちょっとだけ見てみたいということで、出かけているのです。

昨晩で、一週間にわたるアジアの一二カ国、そして日本を加えると一三カ国の参加による会議を終わりました。東アジア地域からは、台湾、香港、韓国そして日本が参加し、東南アジアからはタイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア。南アジアからは、インド、スリランカ、パキスタン、バングラデシュ、ネパールが参加しました。

この会議の主題は「アジアの女性労働者と労働組合」でした。第一日目に、日本の実情を知るための体験学習をしました。そこで、日本以外のアジアの参加者にとってショックだったのは、日本にはほかのアジアの国々にはない別の問題があるということを知ったことです。アジアからの参加者のほとんどは、日本の女性たちがこのような問題を抱えていることは考えたこともなかったからです。地域の労働組合、保育園、女性の組合、また川崎の公害の現場などを見学して、それがよく分かりました。

アジアのほかの国々には、日本の状況と異なった問題があります。非常に低い賃金、劣悪な労働条件、不十分な設備、長時間労働などですが、同時に日本の女性労働者が持っているのと同じような問題も抱えています。すなわち職場での労働とともに家事や育児に縛られて、二重の重荷を負っていることです。このように国によって違った問題があると同時に、共通の問題もあるわけです。

二〇年ほど前、日本だけでなくアメリカ、ドイツなどの資本は、主に多国籍企業ですが、安い女性労働力を求めて、アジア諸国のいわゆる自由貿易地域に進出してきました。当時求められたのは若い未婚の女性労働者でした。彼女たちは現在は結婚し、家庭を持ってなお働いているわけですが、状況はたいへん厳しいものがあります。

彼女たちは、ほとんどすべてのアジアの国々で、自分たちの労働条件の向上のために闘っています。賃金アップを要求してストライキをしたり、組合に女性の問題を取り上げさせることなどを要求しているのです。このように女性労働者の状況が変わってきた一方で、女性労働者自身も変わってきました。それは活動が非常に活発になり、自分たちの問題にはっきりした自覚を持つようになったということです。

どう変えていけるか
男性主導型の組合活動

しかし多くの国で、日本もそうですが、労働組合は依然男性主導型です。アジアの労働運動の主要な目標は、労働条件の向上ですが、それにも女性労働者がなかなか参加できない状況にあります。それは組合が女性労働者特有の問題を取り上げないからです。男性支配的な組合活動に加えて、女性が組合活動に参加しにくいもう一つの理由は、女性労働者には時間がないということです。彼女たちは週六日働き、一日の労働時間も長いのです。その上仕事が終わると、急いで家に帰って家族の面倒を見なくてはなりません。さらに、組合の会合などはたいてい仕事が終わった後の時間に行われるため、女性の参加を阻んでいます。組合のリーダーも男性がほとんどで、女性はリーダーとしての役割を果すことがなかなかできません。

女性労働者がいったん結婚しますと、彼女たちは当然子供の面倒を見るものとされます。組合は保育施設の問題を取り上げるということはほとんどありませんから、結婚した女性が実際に組合活動に参加することは不可能です。また夫たちは妻が家庭の外で組合活動などを活発にすることを望まないことが多いのです。ですから、組合活動に積極的な女性にとって家庭の問題は深刻です。今度の会議でも夫たちのことがよく話題になりました。そして中には、「結婚しないほうがいいんじゃない？」とか「夫を変えていかなければ」という話になったりしました。結婚して家庭を持つということも大切なことですから、問題は家庭と組合活動をどのように両立させるかという

ことでしょう。

ひとつフィリピンの例を紹介しますと、ここでも組合のトップは男性で、財政を握る会計も当然男性です。委員会には女性も参加していて、彼女たちは保育所を作ることを提案しました。しかし会計役員が認めてくれないため、組合内で保育所を作る計画はうまくいきませんでした。そこで女性たちはこの話を女性グループのところへ持ち込んで、何とか資金をかき集めて保育所がようやく先月できました。このように女性労働者は自分たちの現状をきちんと認識し、自分たちが直面している問題をかなり現実的に理解しているのです。

アジアの女性から日本の女性たちへ熱いメッセージ

女性の問題を労働問題一般の問題に

女性たちは今、組合の構造を変革し、女性の参加を容易にするために、さらには、もっとちがった形の組織をつくるために闘っています。この会議の参加者たちは、そういう組織として、日本の女性たちが経験している女性だけの労働組合、そして地域的労働組合についてとても強い印象を受けました。多くのアジアの国々では、労働組合を組織するということだけで大変ですし、さらに組合のリーダーシップの問題を解決しなくてはなりません。

私たちはこの会議で労働組合の役割は何かということを話し合いました。まず、組合は女性の参加を認めるべきこと。というのは、今日では労働力の多くを女性が担っており、二〇年前はともかく、現在では、とくに東南アジアの労働力の四〇％は女性です。労働力の重要な部分を女性が占めているわけです。

また組合の教育活動、組織化活動、広報活動についても話し合いました。女性労働者すべてが自分たちの権利について意識しているわけではありませんから、自分たちの状況や立場を学ぶことが必要です。同時に、男性労働者に女性労働者の問題を理解してもらうための教育活動も大切です。

そして、経営者側と団体交渉をする際の、組織の要求についても話し合いました。長時間労働や賃金の問題だけを取り上げるのではなく、保育所や産休のことなどを話題にすることが必要です。団体交渉は労働者にとって一番大切なことを話し合う場ですから、その労働者の多くが女性であることを見逃すことはできません。

現在アジアで労働組合活動をしている人たちは、既存の労働組合の中で活動したいと願っています。というのは、ほんとうの意味で民主的な組合を新たに作っていくこと自身たいへんなことだからです。その中で組合の構造を変革して女性がリーダーシップを取れるようにしなくてはなりません。台湾とタイの参加者から、すでに組合の役員のほとんどを女性が占めているという体験を聞きました。韓国の参加者からは、韓国女性労働者会を設立し、既存の組合と協力しながら、女性労働者の問題を労働問題の中に取り上げさせる努力をしているという報告もありました。

最後に私たちは、いろいろな場を変えていく必要があることを確認しあいました。家庭、組合、労働現場を変えなくてはなりません。そして私たちが掲げたスローガンは「女性の問題は、労働問題一般の問題でなくてはならない」というものです。アジアの労働組合運動にとって女性労働者の強さと能力を評価し、運動の中に彼女たちが参加することは非常に重要であります。

この会議のもうひとつの重要な意味は、互いのネットワークを広げ、交流の場を持つということでした。ここにも多くの日本人の友人がお集まりですが、どうぞこの場がアジアの仲間たちの連帯の輪を広げる時となりますように。そして最後に、何らかの形で様々にアジアの問題に関わり、支援して下さっている皆様に心からの感謝を申し上げます。

（オープン）フォーラム

ヒマラヤ王国に複数政党制
民主化運動に女性の力発揮

ネパール　ロシャン・ラジバンダリ

私はこの会議に初めて参加したにもかかわらず、ネパールの状況を皆さんの前でこうしてお話できることを非常に嬉しく思います。この会の主催者、実行委員の方々、またお集まりの皆様にお礼を申し上げたいと思います。今日は私の国に起こった民主化運動の中で、女性たちがどんな役割を果したかをお話したいと思いますが、ここに来て私は、アジアのほかの国の人たち、とくに日本の方が、ネパールのことをいかに知らないかということがわかりました。ですから最初に少し私の国のことをお話しようと思います。

祭りの燈明を準備する女性たち

基本的人権認めない王国
人口の九三%が農業に

ネパールはとても小さな国で、国境の南北は中国とインドに接しております。ヒマラヤ王国と呼ばれるほどの山岳地帯です。人口は一八〇〇万人、その半分が女性です。人口の九三%が何らかの形で農業に従事しており、それも小規模農業です。国の南部には少しだけ平野がありますが、その土地はごく少数の人々によって支配されていて、そこに住む人人にはほんの僅かな土地しかありません。しかもその僅かな土地は段々畑で、ここから得られる収穫では、家族を二カ月ぐらいしか養うことができません。そこで男たちは季節労働者となって現金収入を求めます。その仕事はポーター、家事使用人、工場労働者などです。国の経済の中心は農業ですが、実際に働いている底辺の人々が、その農業の恩恵に浴することはありません。第二の産業は観光です。ネパールの美しい自然と昔からの伝統的な衣装などが観光客を魅了するのですが、観光客のほとんどはアメリカ、ヨーロッパ、そして日本からやって来ます。

政治的には、王国でありまして、国民の民主的自治権というものは一切否定されています。頂点には王様がいて、その家族や親戚がすべての実権を握っています。軍隊や警察も王の所有で、ホテルとか、大きな企業は一握りの上流階級が握っています。大多数の国民は何の権利も認められていません。

このように基本的人権を認めない政府の下で私たちが唯一できることは、国民を着実に組織化していくことです。これを私たちは地下活動によって密かになし遂げてきました。その間に国民のさまざまな権利、ネパールの社会的・経済的な状況についての認識が高められてきました。

そしてついに一九九〇年二月十八日、平和的手段をもって政府に対しての活動を公然と開始しました。暴力を一切使わないこの行動は三カ月継続しました。これに参加したのは、農民、労働者、教師、学生、主婦、専門職、医者などさまざまな人々でした。みんな道路に飛び出して、「王政廃止！」と口々に叫びました。これに対して当局は非常に残虐な方法で鎮圧しようとしました。王はこれは政府の責任であると非難し、内閣を解散させましたが、それでも国民の声を押さえることはできませんでした。そしてついに四月二十五日、王は新しい政府を成立させ、複数政党制度を取り入れました。ここに至るまで、約一〇〇〇人の逮捕者、一〇〇〇人の負傷者、一〇〇人の死者を出しました。

女性の識字率一二%
一ヵ月の賃金約一〇ドル

次にこの民主化運動に参加した労働者についてお話します。ネパールでは、男も女も、できるかぎり収入のある仕事につくことが要求されています。女性たちは、暮らしを支えるために働いていますが、いろんな問題に直面しています。政府は、国の開発のために女性の労働力を資源として求めています。そして、例えば農業での仕事の五〇%～八〇%が女性に任されているにもかかわらず、あらゆる差別――雇用や、退職時の条件など――を受けています。女性はさまざまな仕事についていますが、その上家事もしなくてはなりません。

女性の平均的労働時間は一日一七時間です。これはまさに女性が二重の重荷を負っているということを表しています。

こんなに働いても、当然認められるべき権利は何も認められていません。二〇世紀の今日でも、親たちは娘のためにお金を使いたがりません。息子には、将来世話になるからといっていろいろなことをしてやりますが、娘はすぐにどこかに働きにやってしまうのです。そのためもあって、国民の識字率は三二%ですが、女性の識字率は一二%です。教育を受けられないため、女性たちの働きの場も限られます。このように男女間に平等の機会が与えられないので、女性は大きなハンディを持つわけですが、これはまた国の人材開発にとって大きなマイナスになります。なぜなら、女性こそが新しい命を生み、育てるからです。

ネパール政府は国家経済社会開発計画を持っています。これは主として外国からの援助と、外国からの投資を強調するものですが、貧しい国である我が国の労働力は非常に安価です。ですから、高度の技術を必要としない産業がいろいろの国から、次々にネパールに進出してきています。たとえば繊維、縫製、プラスチック、電子産業などです。現在工業部門で働くネパールの人口は六万人で、その一〇%が女性です。このような社会経済的構造の中で、女性労働者は搾取されています。教育も技術もない彼女たちの賃金は、一カ月四〇〇ルピー、約一〇ドルです。労働者の多くは、非常に年令が低いかあるいは離婚した者、家族に捨てられた人などですが、いつ職を失うかという心配をいつも持っています。そのために会社は、ほっておいても彼女たちは文句がいえないとたかをくくっているのです。

また、中小企業で働く女性労働者は、労働条件が非常に悪く、まず工場に換気装置がありませんし、安全対策もなされておりません。あるボールペン生産工場の例ですが、一日九時間、休憩時間なしに働きます。手にボールペンを作るときに使う薬品がついたままですから、手がとても冷たくなります。それから皮膚が剝げてきます。休憩時間がないため、内臓、とくに消化器官に障害が起こります。彼女たちは十分お金を持っていないので、何か起こっても借金をするほかなく、経済的な問題にいつも悩まされています。その結果として、多くの女性たちが売春に走ることになります。

民族色豊かな南アジアの女性たち

労働法もなく組織化も非合法

さて、雇用の形態ですが、終身雇用の保障はまったくありません。人権センターというようなものもないし、国には労働法すらないのです。経営者は自分たちの好き勝手ができる状況にあります。産休や生理休暇もほとんどありませんが、女性労働者たちが、地下活動で積み上げてきた組織のある会社では、今、四五日の産休を獲得しています。

性的嫌がらせについても日常的に起こっていて、このために、女性たちが組合活動から遠ざかっているということがあります。つまり、彼女たちがこれを非常に恥ずかしいことと受けとめているからです。

このように、女性と女性労働者の状況は大変厳しく、彼女たちの活動は地下活動にならざるをえません。抑圧されている女性達はそれをいつまでも耐えるだけでなく、たとえ非合法であっても、何とかして組織化しようと立ち上がっています。ネパールでは先程申し上げたように、国民の基本的権利がまったく認められておりませんので、組織化そのものが非合法です。しかし女性達はよく闘い、先日の民主化運動でも大きな働きをしたのです。

民主化運動の中では、女性達はサポーターとしての役割を果しました。男性労働者が何百人もハンガーストライキをしましたが、そのときも、メッセージを届けたり、いろいろ陰の力になりました。また労働者のデモ隊が警察によって散らされ、逮捕されようとしたときにも、女性達は警官の手をつかんで阻止しました。また逮捕された労働者達の釈放を要求して、今度は女性達がハンガーストをしました。このような女性労働者の勇気ある努力と、団結と犠牲によって、ついに王は複数政党政治の採用を宣言するに至ったのです。

（オープン）フォーラム

民主労組の主役担った女性たち

韓国　キム・インスク

初めに、来日して闘った韓国スミダ、TND、アジア・スワニーの女性労働者たちを、日本の女性団体の皆様が積極的に支援して下さったことに対し、韓国の全女性を代表して感謝を申し上げたいと思います。彼女たちの再就職はなかなか困難ですが、それぞれの地域で、女性たちの労働運動を積極的に展開していることをお知らせします。

私が働いている韓国女性労働者会は、一九八七年に結成されました。これは七〇年代の労働運動の主役であった女性労働者たちが、結婚して家に入り、運動を続けていくことが困難になったわけですが、運動が絶えてしまわないようにとつくられた新しい組織で、韓国で初めて女性労働者の問題を主に取り組む団体として誕生しました。

日帝への抵抗で始まった韓国女性労働者運動

本日は、韓国の女性労働者の運動の流れを、まず概括的にお話し、つぎに、現在この運動がかかえている問題点と課題についてお話します。

韓国の労働運動は、日本の侵略によって植民地化された時期に、日本帝国主義に抵抗するものとして発生しました。当時女性労働者たちが働いていたところは、日本の支配下にあった主としてゴム、製糸、紡績などの工場でした。日本の四分の一程度の賃金で、しかも一日一二時間という長時間労働を強いられていたのですが、企業主たちは、その賃金さえ払い渋りました。

当時の代表的な女性労働者の争議としては、一九三〇年、ピョンヤン・ゴム工場の争議があります。これは賃金の引き下げ反対、そして産前産後休暇の要求を掲げてストライキを行ったものです。これに対して警察が導入され、厳しい弾圧を受けた女性たちは、一旦連行されても出てきてはまた闘いを継続し、高い工場の屋根に登って自分たちのスローガンを叫ぶなど、果敢に闘いました。

その後非常に厳しい時代を過ごすうちに、一九四五年の解放を迎え、女性労働運動は上昇期を迎えましたが、五〇年の朝鮮戦争の勃発により、再び労働運動自体が存続し得ない状況となり、六〇年代の初めごろまでほとんど発展はみられませんでした。

しかし六〇年代以降、輸出主導型の経済開発政策が発展するにつれて、ゴム、繊維、縫製などの業種で主体となっていた女性労働者たちは、七〇年代に入って労働運動の主役となっていくのです。この時期の労働運動の中心的課題は、賃金引き上げ、労働時間の短縮、あるいは会社の廃業や外資系企業の撤退反対、弾圧粉砕、というようなものでした。それと同時に女性中心の事業所においては、産前産後休暇や授乳時間、生理休暇の獲得、そして昇進差別撤廃、男女の賃金差別撤廃というような要求が主要な課題となっていました。

当時の代表的な労働争議として、たとえば、七九年に朴正熙政権が倒れるきっかけになったYH貿易の女性労働者の闘いがあります。しかし八〇年代にはいって、民主化運動が弾圧され、女性中心の労働運動も非常に大きな苦難を負わざるをえませんでした。けれども沈滞期間はそれほど長くは続かず、八五年ソウルの九老工業団地で弾圧に抗議する地域の同盟ストライキが行われて以来、ふたたび女性労働運動が活発になります。このような影響を受けて八七年の夏には労働者の大闘争が展開され、千を超える労働組合が結成されました。また全国津々浦々で労働運動が展開され、ついに今年になって、全国労働組合協議会（韓国全労協）が結成されるに至りました。

このような全般的な労働運動の高揚の中で、女性の労働運動においても、差別賃金反対や母性保護、そして不安定な雇用状態に対する改善要求が積極的に提起されていきました。

こうして八〇年代には、女性の労働運動があらためて社会的に認識されるようになり、また、女性労働者の団体もでき、各労働組合には女性局（日本でいう婦人部）が置かれるようにもなってきました。

女性労働運動の中心課題

つぎに、現在の韓国女性労働運動の中心的問題点を申し上げる前に、女性労働者たちが置かれている現実についてお話したいと思います。韓国では、商品生産の労働は男が、そして家庭内の再生産活動は女がするというのが、ごくあたり前の社会的通念です。しかし工業化が発展するにつれて、女性もまた商品生産の場である職場に進出するようになり、そこで賃金等、多くの差別を受けることになりました。

しかし、その中心となった未婚の

若い女性たちの労働は、非常に不安定なものです。実際には結婚や妊娠によってほぼ強制的に職場から離れざるをえず、当然社会的に保障されるべき、妊娠等の権利についてまったく無視されたまま一旦職場を離れ、ある程度子供が大きくなってから職場に戻るということを繰り返しているのです。そして、以前よりさらに低い賃金等の差別を受けています。韓国の産業構造は、このように女性に対する差別的な就業構造を強要しているのです。

こういう中で、女性たちは主として、いわゆる単純未熟練労働に固定させられ、低賃金を強要されている反面、男性たちはいわゆる熟練業種といわれる機械や自動車産業に従事して、業種的にも固定化されているのです。男女の就業構造が分けられているため、男性労働者も、女性労働者が本当に差別を受けているのかどうか、切実に感じられないのです。

現在の女性労働者の中心的問題点として、三つの点をあげると、まず第一は、女性たちが結婚や妊娠によって退職を強いられ、再び職場に戻るときの、雇用の不安定の解消の問題です。これについては、現在の韓国の産業構造を考える時、より深刻です。というのは、これまで女性たちが主として従事していた単純未熟練の業種においては、企業主が低賃金を求めて東南アジアなどに移転していくため、多くの会社が廃業したり撤収しています。それによって女性労働者が職場を奪われるという経済構造の転換が、現在の韓国で起ころうとしているのです。皆さんが良くご存じの韓国スミダ、TND、アジア・スワニーなどは、その端的な例ですが、各企業ごとに闘うだけでなく、制度的、法的なものを勝ち取るための闘いも展開しています。

第二の点は、差別賃金解消です。女性の賃金差別撤廃の問題は、男女すべての低賃金を解消するための課題でもあります。ですから進歩的労働組合においては、男女差別を減らす、あるいは無くすための運動を現実に展開しています。たとえば男性の賃金引き上げ額が三万ウォンなら、女性は三万三千ウォンにして男女格差をできるだけ解消していこうという努力が行われています。しかし、男女の従事する業種が比較的はっきり分かれているため、現実には工場内の努力に終わり、まだ大きな社会的広がりを持っていません。

三番目の問題点は母性保護のことです。これは大きく二つに分けられます。まず生理休暇、産前産後休暇、あるいは授乳時間、育児休暇の獲得などがあります。さらに、各組合ごとに労働協約を結んで、流産や難産の際の休暇の延長だとか、あるいは妻の出産の際の夫の休暇などを現実に獲得している事業所もあります。

次に職業病の問題です。かつては大部分の女性労働者たちは、仮に頭痛があっても、それはたまたま自分の体質によるものと考え、それを職業病という概念では捉えられませんでした。しかし現在では組合の教育によって、もし身体の具合が悪い場合には、精密検査を要求し、その結果によっては職業病の認定を受けるよう、積極的指導を始めています。

日本女性の現状 数年後には韓国にも

このように、女性の働く権利を守り、母性保護を制度的に確立していくためには、女性労働者自身の意識を高めていくことも必要です。

現在、韓国の民主労組に対する弾圧は、たいへんなものがあります。同時に労働組合自身の経験や歴史が、まだ非常に浅い段階ですので、弾圧を粉砕し、民主労組を死守するということは、とくに重要な課題です。そのため私たち女性労働者も、救社隊のテロや警察の暴力に対して、身をもって立ち向かっています。

これらの問題を解決していくには、まだまだ多くの困難があります。私

（※次ページ四段目に続く）

保育所つぶしの新施行会に反対する署名運動

11.17 オープン フォーラム

質問に答えて

（質問） 女性労働者が結婚、妊娠、出産によって退職を強要されたり、無言の圧力を受けることがあるか。その場合の再就職の条件は？

（インド） かつては、雇用契約の中に、結婚したり妊娠したときには自動的に退社するという条件が含まれていたが、これに対する抗議が高まり、現在はほとんどない。但し中小企業で組合のないようなところでは、結婚、妊娠退社があり、再就職した場合でも、前より悪い条件を受け入れざるを得ないことが多い。

（チンクイ） 台湾、韓国など東アジアでは、女性は結婚や妊娠によって仕事を離れることが多い。台湾では最近まで法律でもそうなっていた。東南アジアや南アジアでは法的にはないが、一般的には一時仕事をやめる人が多い。それは、保育施設もなく、母親や姑は田舎に住んでいて子供を見てくれる人がいないため。それ以前に重要な問題は、産休さえほとんどとれないということ。

（質問） 育児休職制度はどうなっているか。

（韓国） 八七年に男女雇用平等法が制定され、子供を持つ母親は一年未満の育児休暇を請求する権利が認められるようになった。有給は明記されていないが、運動によって五〇％の賃金保障をさせている組合が、知っているだけで六つある。

（質問） 日本の進出企業について各国でどんな問題が起こっているのか、具体的に知りたい。

（インド） 日本に限らずほとんどの多国籍企業は、まず女性の労働力を求めて進出してくるが、工場に組合ができると女性を解雇し、男性を雇用するようになる。女性労働者は母性保護やその他の権利を要求するのでコストがかかるというわけだ。

また進出企業は、日本の労務管理（経営戦術）を導入している。つまり労働者を分散させ、組合の弱体化を図ることに腐心している。管理職は日本に招待されて、経営に関する勉強をしてくるが、帰国すると、労働者を分断し、労組を弱体化させるなど、会社の中には大きな変化が起こってくる。

（インドネシア） 一九七九年頃から日本の投資が始まり、とくに繊維の分野での投資が盛んに行なわれてきた。会社の中では、「ソーシャライゼーション」といって、たとえば労働者と経営者側の親睦を深めること、韓国、台湾、日本の労働者を見習って労働者たちが仲良く付き合うことだと強調する。ＱＣサークルなどもその一つとして導入されている。

また、労働者に対して会社への忠誠心を養うような活動が、とくに大企業で熱心に行われている。たとえば、日本の終身雇用制を取り上げ、これが日本を経済大国にしたと強調している。

（スリランカ） 自由貿易地域の中の工場は全部進出企業だが、一般の人は中に入れないため、労働組合はほとんどないと考えられる。スリランカでは組合と政党が癒着しており、組合にとって女性労働者の問題は、ほんの些細なこととして問題にされない。このような状況を利用して、進出企業はスリランカの女性を最大限搾取している。日本の会社は、子会社や契約会社をたくさん持っていて、そこにも利益がいっていると言い訳しているが、労働者が経営者に抵抗するということはほとんどない。

（※前ページ四段目より続く）

たちのもつ限界を克服して、全国の女性労働者がひとつの方向で闘っていけるようにするには、皆が取り組める具体的な課題にもとづく運動をつくり出さねばなりません。同時に、未婚女性中心の運動から、既婚女性労働者や、男性労働者の妻たちの組織化と運動をつくりあげていくことも必要です。

最後に、女性労働者運動を進めるために、指導者を育成することも重要です。現在、民主労組でがんばっている女性の幹部たちも、最初から女性労働者の問題を認識していたわけではありません。ですから、私たち自身で自分たちの指導者を生み出していかなくてはなりません。その過程で、家庭での経済的問題、家族との関係など、いろいろの問題にぶつかることもあるでしょう。

来日して、私たちの問題を日本の女性の問題と比較してみると、よく似ていると思いました。その意味で、たとえば十年後、私たち韓国女性労働者運動が、今日本の女性がおかれている厳しい状況に直面することを予知し、事前に闘う方向性を確立していけるよう、日本の皆さんから多くの経験を学ぶことができるのではないかと思います。

初めて知った日本女性の現実

体験学習の評価

★グループ1（川崎から公害をなくす会訪問、電機労働者との交流）

参加者は、川崎地域の公害の深刻さをみて、ショックをうけた。参加者の多くは、日本は高度に発達した工業国であり、自分たちの国で経験している公害問題が日本にもあるとは思っていなかった。日本は、他のアジア諸国に公害と工業化が生みだす様々な問題を輸出している。参加者は、夫を公害病でなくした喘息患者の女性のことを話題にしていた。そして、日本政府が公害問題をなくすためにほとんど何もしていないことや、その地域に六〇〇〇人もの人人が住み、公害をなくすために闘い続けていることに驚いていた。

電機労働者との交流では、日本の経営者が、常勤、臨時、パートなどに労働者を分断していかに管理をすすめてきたかを学んだ。臨時やパート労働者の大半は女性である。また、日本の労働組合が、臨時やパート労働者の問題をとりあげないことにも、参加者は驚いていた。

タイからの参加者は、タイでは昨年、労働運動によって、臨時労働者の存在（そのほとんどは製造業の女性労働者）を廃止させることに成功したと報告した。韓国の参加者は、韓国が日本と同じような工業化政策を続けていけば、公害や労働者の分断が同じようにおこってくるのではないかと心配していた。

★グループ2（江戸川ユニオン、馬込共同保育所、どんぐり保育園訪問）

江戸川ユニオンは地域ユニオンで、江戸川区に住む人または働いている人なら誰でも組合員になれる新しいタイプの労働組合である。今回の訪問は、自分たちの国ではこういうタイプの組合が存在しない参加者たちにとって貴重な経験だった。江戸川ユニオンでとくに重要なことは、臨時やパートの女性労働者が組合員になれることである。この組合は法的にも認められたものなので、組合員の労働条件をよくするための交渉権も持っている。

馬込保育所（共同保育）とどんぐり保育園（政府の補助がある）は設備の面で大きな違いがある。馬込保育所は最小限の設備があるだけだが、どんぐり保育園はすばらしい設備をそなえている。参加者は、職員や親たちから、働く母親のための保育施設が非常に不足していると聞いた。親たちは、馬込保育所のように母親の給料の三分の一もの保育料を払い、最小限の設備しかないところでも、自分たちの保育所として大切にしていた。

体験学習で地域ユニオン訪問

★グループ3（横浜生活クラブ生協、みずら・女ユニオン神奈川訪問）

生活クラブ生協を訪ねた参加者は、主婦たちの手で集団的に運営されている、高度に組織された生協に感銘をうけていた。生活クラブ生協は、消費者のために、無添加で健康に害のないものをつくり販売している。参加者の中には、ここで働く主婦は、主婦としての自分たちの役割を問題にしていないし、自分たちの活動に夫を参加させようとしていないようだと指摘した人もいる。

みずらの事務所でも、参加者はまた、日本の女性労働者が直面しているパート労働と保育の問題をきいた。参加者は、みずらの仕事――女性労働者のための相談活動や、女性労働者が集まって自らの活動を組織するためのスペース提供――について学んだ。

★まとめ

参加者は今回の体験学習によって日本の状況、とくに女性労働者の状況を知ることができ有意義であったと思っている。全般的な印象は、日本の女性労働者があまりにも多くの問題をかかえていることへの驚きとショックである。この高度に発達した国日本のことはいろいろ聞いていたが、自分たちと同じような問題をかかえているとは夢にも思わなかったというのが参加者の感想でもある。

（注・以上は、CAWがまとめた体験学習についての評価です。日本とアジア諸国の状況があまりに異なるため、短時間に正確に伝えきれなかったこと、また、正しく理解されなかったこともあると思います。――編集部）

〔参加者レポート〕

姉妹のように語り合った四日間
強さと優しさあふれる女たち

上田　育子（せんしゅうユニオン）

肌の違ったアジアの働く女たち、心の中でズーと想い続けた女たち。私の祖母がいつか、ベトナムの少女の新聞写真を見て、お前にそっくりだと言ったっけ……。一三ヵ国から来た彼女たちは何とラブリーでチャーミングなのだ。

初日は三つのグループに分かれて、なぜ組合にかかわったのか話しあう。フィリピンから来たLさんは縫製会社で働く女性リーダー。七五〇〇人が組合員、二五〇〇人がパートタイマーで女性は八〇％。ずっと御用組合だったが八五年の選挙で闘う組合となり八七年にはじめてのストライキ、その時から婦人部長になったという。

下の男の子が障害児、夫の反対を押し切ってここに来たと言っているけど、結構、上の女の子も夫も協力的らしい。

夜中、私たちの部屋にフィリピンからMさんとJさんの二人が着いた。朝、まだ通訳の人がいないのに話しかけられる。え〜。

子供が五人、夫はお酒を飲んで働いたお金をすぐ使ってしまうから、私が働くことにして、家事・子育てをしてもらっているの、カトリックは離婚ができないんだもの、とMさんは言う。

二日目の夜、「HANAYOME SAN」というビデオをみんなで観た。日本の男が大金で若いフィリピンの女性を買い、無理矢理手ごめにする。恋人を捨て、家のため、そして少しはリッチな生活を夢見て〝お嫁〟に行った彼女は幻滅して逃げ帰る。〝金は返すから別れておいで〟と父に言われ、自分らしさを取戻すというストーリー。

私たちの身近にいそうで、それでいて責めるのも気遅れしそうな日本人男性。哀しいことでした。

その晩、Jさんはホームシックにかかったという。バナナ農園でロックアウトされた労働者の闘いのビデオで、一緒に来ているSさんのハズバンドの勇敢な姿をみたから。Jさんの夫も出稼ぎに行っていて、月に一度、二〜三日しか会えないそうだ。

ネパールから来たGさんは夜のミーティングで、三月八日を女性の日と認めさせるために仲間たちと唄ったという歌を静かに独唱してくれた。

豊満な体にサリーをまとい、黒い長い髪をくるくると後で束ねている。半年前までネパールは独裁体制で、四月の大ストライキで民主化されるまで彼女は、賞金つきのお尋ね者だったという。私たちは、彼女の表情だけで、この優しい闘いの歌を理解した気持になった。

私は泉州労連とせんしゅうユニオン関係者から預ったカンパをCAW会議主催者に渡した。この会議のために、そして私のために、こんなにたくさんのお金を用意して貰ってHAPPYだと思う。

それでも、ユニオン二年目から三年目にして深い絶望から身も心も抜けだせない自分自身に愛想をつかしながら、CAW会議へと逃亡したことを告白します。今、絶望から抜け出せそうなことも。

三日目。フィリピンのSさんの講演はとても好感がもてた。

〝女性問題について、東京、スリランカ、マレーシア、香港……と、とても地球的なイメージを持った。そしてアジアの女性たちが家父長制のもとで、労働組合を含む全てから支配されていること。仕事の中、組合の中、家庭の中で性差別と従属性をとりのぞかない限り、女性が本当に世界に所属しているとはいえない。

労働組合は主に生産者（男性）の要求から成り立ってきたが、子宮をもち、妊娠もし、子育ても主にしてきた生活者（女性）の要求が第二義的なものにされてきた。単純な仕事、重要でない仕事に、職場でも組合でも政治の場でもたずさわらされているが、労働組合は本当に大切な仕事とは何か、考え直さなければならない〟とSさんは言う。

4日間の討議を終えてホッとする参加者

四日目。会議は通訳の通訳でなかなかはかどらない。

一人一人、国ごとの歴史もまちまち、法律もまちまち。それなのにどうやって夫を変え、男性支配の組合を変えるべきか。女性の無関心をどう変えるか。工業化の中でパートタイマーのシステムや職業病まで輸出されているのをどうするべきか、私たちは姉妹のように語りあった。

ここには貧しさと美しさが同居していた。何か本当のユニオンのとてもとても自然な一員でいるようで。帝王切開のあとを気づかいながらお風呂に入るJさん、あなたのような靴が買えるかと値段をきいてあきらめるLさん、そして…。

最後に、CAW会議の翌日、大阪で開かれた報告集会のこと。ユニオンからもたくさん参加してくれて、総勢六〇人位。会場や手づくりパンはコープ共益社の佐藤さんたちの心づかいで楽しい会になりました。大阪集会に参加してくれたCAWスタッフのマリアは、組織や政策が第一の男性支配の組合に興味を失い、一人一人を大切にするユニオンを求めて女性の力を結ぶことを説く。

何かいいことが始まりそう。みんな、ありがとう。

（せんしゅうユニオン機関誌より）

こんにちわ！

インタビュー (1)

〈インド・スシャマさん〉

私は製薬会社の包装部門で、オペレーターとして二〇年間働いてきました。私が入社したときには、工場の外のリーダーに指導されている労組がすでにありましたが、私はあまりその必要性を感じなかったので、積極的には参加しませんでした。

工場では、ISDと呼ばれる錠剤の一種を生産していましたが、それは労働者の健康に悪い影響を与えるものでした。私たちはこの問題を重要なものとして、労組でとりあげるよう訴えました。しかし組合は会社に対して何もしませんでした。

工場の八〇人の労働者は、この組合を変えたいと思うようになりましたが、リーダーになれる人がいません。一九八四年に私は仲間の労働者から組合のリーダーになるように頼まれて同意しました。その後、労働者の八五％の支持を得て、新しい組合の承認を得るために裁判所に行きましたが、裁判所は古い組合の存在を理由に認可を拒否しました。

組合は認可されませんでしたが、私たちはISDの生産によって起こる健康問題を、直接経営者に訴えました。しかし、経営者がそれを無視したので、ある地方紙に問題を公表し、さらに工場を訪れた政府の工場検査官にも訴えました。

一方で私たちは、犠牲になった労働者の医師から話を聞いたり、その錠剤と健康の関係について勉強をしました。幸い、工場検査官は女性で、私たちの問題をよく理解してくれ、〝生殖機能に影響するので、その錠剤の生産に女性を使うことをやめるよう〟会社に勧告しました。会社はやむを得ず、その勧告に従いました。

私たちの闘いは成功したのです。そのことが私たちに自信と強さを与え、いつか必ず組合の認可をかちとることを確信しています。

〈ネパール・ゴマさん〉

私は一〇年前に夫と別れ、三人の子供を育てるために、繊維工場で働き始めました。工場に入ったばかりの頃はとても淋しかったですが、すぐに自分と同じ問題を抱えている労働者と友達になりました。

私たちは近所の人たちから工場労働者として見下され、女性としていやがらせを受けました。そのため私たちは毎日、集団で帰宅しました。私たちの結束を見て、組合の男性たちが、工場での問題について話そうと近づいてきました。

一九七九年、私がまだ臨時工だった頃ですが、女子労働者は国際婦人デーを祝いたいと思っていました。経営者に一日の休暇を要求しましたが拒否されたため、私たちは半日の休みをとって工場の敷地の中で祝う会を開き、市場まで行進しました。

この成功の後、労働者は組織化の必要性を自覚するようになりました。しかし当時（つまり最近の民主化運動以前）は、公然と組織することはできなかったので、女性たちに接近する方法を考えました。

ネパールには、ティジャとティハールの二つの祭りがあります。この二日間は、女性たちが自分の感情を表現するために、公共の場に出て自由に踊ったり歌ったりする日です。私たちのグループは、その二つの祭りに行って、自分たちで作った歌を歌いました。その歌の中で、私たちはネパール女性の苦悩や悲しみを表現しました。その歌を聴いた女性たちはたいへん感動して、次の日ももう一度歌ってほしいと頼んできました。こうして私たちは、他の女性たちとつながりを持つようになっていったのです。

〔参加者レポート〕

政治も法律も異なる国々
性差別との闘いは共通の課題

和田　弘子（おんな労働組合・関西）

私が出席した四日間の非公開会議は、四つに別れてのグループ討論と、全体のミーティング。十人前後のメンバーが四日間を通して話し合うというもので、これまでの交流会とは一味違い、じっくり付き合えたヨ、という満足感のあるものでした（寝泊りも、お風呂も一緒だったんだよ。同室のパートナーはスリランカとバングラデシュ）。英語NOの私は、もちろん専属の通訳さんのお世話になりました。

「女性労働者と労働組合」がテーマで、参加者も労働運動のリーダーたちが多く、内容も「なぜ女性労働者は労組に参加するのか、あるいは参加しないのか？」「女性労働者の利益を守るような組織には、どんなタイプの組織があるか？」など一五項目にわたって報告、意見交換をしました。全体討論ではフィリピンのメンバーから「家父長制、女と労働組合」のタイトルで基調とも言える報告がありました。

「〝男は仕事、女は家庭〟という性的役割分担の仕組みが、女たちに〝家事・育児〟と〝賃金労働〟〝二重役割〟を背負わせている構造（二重構造）がある。仕事内容や労働条件における性的不平等、性の商品化、性的嫌がらせなど女性労働者が直面している問題を解決するためには、家の中や社会、労働組合、すべての場で男性支配に対して闘わなければならない。」

さらに、国際的分業の時代についてなど、アジアの女性労働者の中で共通認識として意見交換されたことは、とても意義深いと思いました。

ケース・スタディとして、私は「おんな労働組合」の報告をしましたが、質問の手がたくさんあがりビックリ。後のミーティングで「香港は七人で組合が作れる。おんな組合のように、いっぱいグループ・ユニオンを作ってみたい」の声もあがり、おんな労組の必然性や必要性についても理解を得られたように思います。

労働法や宗教上の制約で労組結成も参加も困難

各国の法律は様々で、労働組合の結成についても規制があります。インド…組織率が三〇％あれば労組として認められるが、すでに別組合がある時は七〇％組織しないと認められず、新たな組合の結成は厳しい状況下にある。同じグループのメンバーは七〇〇人の企業で六九％を組織しているが、すでに御用組合があるため、労働組合としては未だに（八四年～）認められていない（過半数は組織しているので企業は交渉には応じている）、と報告していた。マレーシア…組合結成には五〇％以上の労働者の組織化が必要で、その署名を持って組合登録機関に申し出る。もしこの申請が拒否されたときには裁判に訴えることができる。韓国…一企業一組合。…等々です。

自己紹介する日本の参加者

日本では三人いれば組合が結成できます。また一人でも加入できる地域ユニオン（合同労組）もあり、アジア各国の中では法的には（建前だけでも）整備されています。とはいえ、大企業やユニオン・ショップは別として、民間中小企業で働く労働者にとって組合結成は事前に察知されれば、他の理由をこじつけられて解雇される例も少なくなく水面下での準備が余儀なくされ、結成後も交渉に応じない、役員の配転など不当労働行為が横行しています。

日本でさえも現実は厳しいのですから、その建前となる法律すら労働者の組合活動を保証せず、あるいは軍隊がいつでも出動するというアジアの国々では、労働組合活動に参加することが、どれ程困難であるか推して知るべしです。

中でも「これまで女は宗教上の制約から工場へ行くべきでないとされていたが、女たちが反対の声をあげ多くが衣料工場で働いている」というバングラデシュで、「一日の労働時間が一四時間（二四時間もあり、休憩時間は昼食時の三〇分のみ）の長時間労働。そのうえ二～三年で全員解雇され、また新しく採用される。

契約書もないので働いた実績すら残らない。労基法はあっても企業は従わず、何かあれば、すぐに軍隊が出てくる。」という報告にビックリ。

各国共に宗教の影響は強く、女が主体的に生き、活動すること、中には外に出ることすらはばんでいます。しかし一方で、経済は女性の労働力（低賃金、劣悪な労働条件）を必要とし、今後ますます女性労働者は増えていくでしょう。何ともしがたい長時間労働、何の保障もない使い捨ての中で、いやおうなく闘うことを迫られます。

国の経済政策支える アジアの女性たち

各国の報告は、かつて日本の女性労働者たちが歩まされた富国強兵や、六〇年代の高度経済成長期と同じ状況です。国策を最も苛酷な中で支えているのは、いつも女たちです。

フィリピンでは労働者の賃金全体が低い中で、同じ仕事をしていても特に女は低く、不安定な雇用状態での採用差別の中で、それを利用した上司の「首になりたいか、俺と寝るか」のセクシャル・ハラスメント（性的脅迫だ！）や「採用時に処女テストをされた」という報告に、みんな唖然としてしまった。フィリピンに限らず、アジアの自由貿易地域で罷り通っているこれらの事実にことの深刻さを痛感しました。

フィリピン女性を花嫁として買う過疎農家の男の話、ビデオ「花嫁さん」は、経済格差や国の政策問題が基盤にありますが、女を性的商品としてしか見れない男たちの日常的な意識をも鋭く指摘しています。フィリピン女性と日本の男だけの問題ではなく、セクシャル・ハラスメントも含め、男性社会の中の女たちのおかれている共通の課題であることを改めて痛感しました。

経済状況も政治状況も、法律も異なるアジアの国々で「女ゆえ」に強制される性差別の数々。みんな友達になったCAW会議のつながりは、また一つアジアの女たちとの出会いになりました。ある女は「男のように（強く）なっていく気がした」といい、他の女は「自分が女として差別されていることがわかった」といいました。

インタビュー (2)

＜タイ・ウィライワンさん＞

私が所属している繊維労働組合は、九年前に結成されました。労働者が提出した労働条件改善の要求を経営者が拒否したため、十日間のストライキが起こり、その後で組合ができたのです。

私たちの工場は、従業員約五〇〇人の中規模の繊維工場です。八〇％が女性で、組合執行部も一三人中一二人が女性です。女性の執行委員は全員未婚者ですが、それが多分、たいした混乱もなく組合を運営している理由です。

私は、労働者の利益を守るのに労組が重要であると感じて組合に入りました。貧しく、教育もほとんど受けていませんが、他の労働者を助けたり組合で働くことは、私にとって幸せの一つです。でも時には、活動があまりたいへんなのでやめたくなることもあります。

工場では、女性労働者がたいてい一日一二時間、ほんとうによく働きます。彼女たちのほとんどは、毎月両親に仕送りしています。みんな一五歳から一七歳ぐらいに働き始めるので、何年もたつと健康上の問題が起きてきます。私たちは彼女たちに、長時間労働をやめるように言いますが、経済的プレッシャーが彼女たちに選択の余地を与えないのです。

私たちが結婚していない理由は、地方にいる両親や兄弟姉妹を支えなければならないからです。結婚したら家族に仕送りができなくなるし、子供ができればなおさらです。工場には男性より女性の方がずっと多いし、男性は若い女性と結婚したがるので、三〇歳を越えた女性には興味がないのです。多くの男性労働者には愛人がいて、二番目の妻になろうとさえしている女性もいるのです！

私は、「女性の友」という女性グループが私たちの組合の訓練プログラムを指導してくれたときに、女性の問題に気づきました。今組合では定期的に女性労働者のための勉強会を開いています。そこでは、私たちが直面している具体的な問題について交流したり、社会の中の女性の地位や職場の状況について話し合います。男性も女性の問題を理解すべきなので、勉強会には男性も誘っています。社会の問題を解決するには男女双方の力が必要なのですから。

〔参加者レポート〕

自立した運動を求めて
女性グループとの協力強化

高木　澄子（女の労働・わくわく講座）

マルコス時代より暗殺がふえているというフィリピン、三年前まで戒厳令下にあった台湾。政治的状況が厳しい国が多い。また、日本人の私が聞くと哀しいほどの低賃金であり長時間労働です。

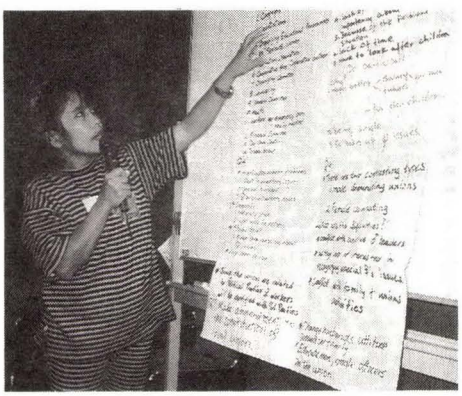
こういう実情がありつつ、「女性労働者と労働組合」というテーマで話しあって私が感じたのは、〝何と共通の問題と課題をかかえていることだろう！〟ということでした。

まずことわっておかなければならないことは、私は四日間の分科会のうち前二日間しか参加出来なかったことです。その分科会はタイ、台湾、フィリピン、スリランカ、日本、各々の通訳、CAW事務局の九人という同じメンバーでした。

共通の問題の一点目は、「労働組合の中で、女性が決定権を持つのはむつかしい。」ということです。九〇％が女性労働者にもかかわらず、組合の活動家は男。女の役員がいても大事な役は男、方針を出すのは、すべて男。経営者から共済金のようなお金を引き出すのがうまく、組合の予算もそのままますべてにぎっている。一日遅れたフィリピンからの参加者は、れっきとした活動家の彼女がCAW会議に参加することに組合の男たちは反対し、上部組織が費用を出してくれて来たとのこと。

二点目の共通点は、「女性の組織化と活動家の養成のむつかしさ」です。政党と組合が一体化しており、組合の活動をすれば他の党から攻撃される（スリランカ）、軍からの弾圧がある（フィリピン）というきびしい状況もあります。女が政治的問題に関わるのを好まない社会というのは各国共通です。また、現状に満足し、労多く効少しと関わる人が少ないというのは台湾で、日本も似ています。政治的経済的にきびしいフィリピン、タイ、スリランカでは、まだこれから労働運動の活動家はふえていくでしょうが、経済的にはやや豊かな台湾や日本では、逆にその点での望みはうすいと思いました。

経営者は労働者が言葉がわからないのを利用しわざと英語で通達を出す。それに対し、女性労働者をウーマンセンターに集めて英語のクラスをつくったというスリランカ。理解の無い男性より女性団体のガブリエラの女たちと健康問題などは一緒にやっているというフィリピン。組合員の相互扶助や組合の自立のために食堂の経営や商品の販売をしているタイやフィリピンの活動。売上の一〇％を集めてビルを建てる予定というのはタイの報告。上記二点の問題を抱える運動の中で労働組合以外の女性グループとの協力や運動体としての自立を目指すというのは必然とも言うべき三点目の共通点でした。日本での大阪や神奈川の「女の労働組合」や地域ユニオンの例はとても参考になったといいます。



四点目は、「解放された女性の生き方」とでもいうものです。シングル、パートナーあり、子供あり、三世代同居といろいろ。夫に従う必要はない。子供は、自分のことは自分で出来るよう躾けた。恋人はいるけれど、結婚すべきかどうか悩んでいる。シングルでこんな活動が出来る今が楽しい、等。労働運動で闘っている女は、家父長制の差別による管理システムに対抗し、自分自身も変わりながら身近な人々を変え・社会のありようを変えるべく行動をしているのです。

次に、女性労働者の労働条件について、日本と同じような状況にあるのが台湾です。日本では均等法の際後退した女性保護規定ですが、台湾では今その動きがあるということです。今後の動きに注目したいと思います。

取り組み弱い
出稼ぎ労働者問題

私にとってこの間とくに関心があるのは、出稼ぎ労働者の問題です。女性の場合、性産業での労働が多く、それは、リクルーター、暴力団がらみのこととなります。緊急避難所のHELPや豊島ユニオン等が取り組んでいますが、労働運動としてもっと広範に取り組まねばとの思いを強くしています。セクシャル・ハラスメ

ントへの取り組みが盛り上がり、性産業で働く女たちの問題を自分と一線上のこととしてとらえられる状況は広まっている、と思います。

受入れ国と送り出す国の女性労働者が、これら出稼ぎ労働者の問題に共に取り組めたらと思います。でも、組織された労働組合の運動からもれている出稼ぎ女性労働者についての実態は、日本ではもちろんのこと他の国でも把握されず、この問題での取り組みはどこの国も弱いことを痛感しました。

企業も労働者も国境をどんどん越えている現状の中で、働く者の人権を守る闘いは、重要かつ緊急な課題です。このCAW会議を契機にこの取り組みを一歩でも具体的に進めていけたらと思いを強くしました。

インタビュー (3)

〈台湾・ユーチーさん〉

私は小さな工場町の縫製工場で働いています。小さな町なので、古い伝統が数多く残っています。

私たちの組合は、何人かの女性労働者が適切な出産手当を要求した一九八八年の初めに結成されました。法によれば、妊婦は二カ月分の給料を受ける権利がありますが、雇い主はそれより少ない額しか支払わないことがよくあります。そのうちに彼女たちは経営者を恐れ、出産に関する要求を〝はずかしい〟ことと感じて、それ以上のお金をあえて要求しなくなっていました。

組合がスタートした頃は、近くの労働者センターで毎晩会合を開きました。そこでは、男性の労組活動家が労働者の権利や労組結成の手続き、交渉のやり方などについて私たちに教えてくれました。

最初、私の夫は、私が夜出かけることに反対し、妻としての役割について絶えず小言を言っていました。夫は労組の役員をしていますが、御用組合だったので、なぜ私が組合結成のためにそんなに時間を費すのか理解できなかったのです。当時は姑がいて、彼女は嫁についての伝統的価値観をもっていましたから、毎晩会合の後は、しゅうとめを起こさないように、忍び足で素早く家に入りこまなければならず、すごく緊張していました。

今では組合の仕事と家族の間で何の争いもありません。夫は私の組合への関わりを受け入れています。すべての労働者が自分の組合を持ち、彼らの利益が主張されることが大切だと思います。もし今私がやらなければ、私の子供たちが彼らの時代にやらなければならないでしょう。

〈パキスタン・ナシムさん〉

私は、ブリーフケースを生産する工場で働いています。一九八五年に組合を結成して最初に要求したことは、出来高払いによる請負い労働者として働いていた多くの女性労働者を、二年以上の勤続で正社員にすることでした。その他、賃上げ、通勤手段や住宅、子供の教育費などの要求を掲げましたが、経営側が承諾したのは年一回の賃上げのみでした。

その後経営側は、労働者に圧力をかけ始めました。〝女性は集まって食事をするな〟〝社員食堂で集会をするな〟〝組合について話すな〟という調子で、女性は仕事が終わったらすぐに工場から出るように言われました。

組合員の中には、経営者と闘った後のことを恐れている人もいました。彼女たちの多くは、家族を扶養する責任を負っているので、私たちは彼女たちの家を訪問し、両親に話しをしました。その結果、たくさんの人の支持を得られたので、私たちはストライキをして経営者と話し合おうとしました。しかし経営者は、交渉に応じるどころか、私たちを脅かすために暴力団を呼んだのです。

そのうち警察官が来て緊張が高まりました。ある日警察官は、空中に発砲しました。労働者は仕事に行くのをこわがり、拒みました。同時に、私を含む四人の女性が解雇されました。私たちは女性労働者組織と連絡をつけて裁判所に行きました。その後二〜三週間の間、誰も仕事に行かなくなり、経営者はついに交渉を提案してきました。全労働者が仕事に戻り、経営者は賃上げとその他の要求を考慮することに合意しました。

それ以来私たちは、工場や社会の問題について話し合う会合を毎週もっています。私たちは、公共の場で女性が働くことを禁ずるシャリアット法案に反対し、物価上昇に反対して闘い、労働者は、組合の大切さを理解するようになりました。

〈番外編〉

あんなこと　こんなこと

◆避けて通ることができないだけに、とくに気をつかったのは食べ物のこと。今回は南アジアの人も多かったので、〝ビーフはだめ〟〝ポークもダメ〟メニューを見て注文を決めるのに一苦労。

◆十二日の体験学習の日は、「即位の礼」とかで休日。まわりのお店や食堂が休みだし、何を食べてもらったらよいか悩みました。訪問を受け入れて下さった方々の、心のこもった手づくり昼食で救われたグループも。感謝、感謝。

◆四日間宿泊した婦人総合センターの夕食は、和食のフルコース。とにかく量が多くて、もったいないけど食べきれない、と複雑な表情。

◆会議が終わって東京に戻り、中華料理店で分け合って食べたささやかな昼食は、皆を喜ばせました。会議の後のホッとした気持と、連日の高級和食が口に合わなかったのかも知れません。

◆スパイスのきいていない日本食はもの足りないという人も。インドの参加者が持参したローマンゴーの辛い辛いピクルスが大活躍でした。

◆インドといえば、普段あまり接する機会のない南アジアの人々との出会いは印象的でした。東南アジアの参加者と違ってあまりニコニコもしないけど、マイペースで堂々としており、人間的暖かさを充分感じさせてくれました。

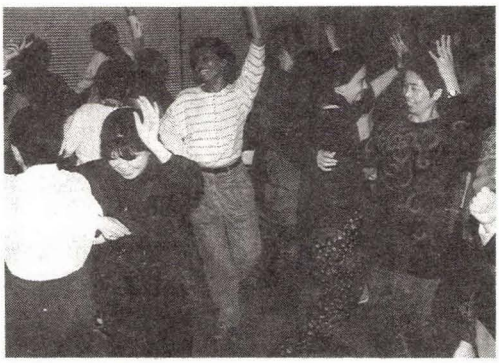
◆皆で歩いていると、いつも遅れるのは南インドの人々。悠然と、はるか後方を歩いていても、急いで追いつこうともせず、ただただマイペース。それどころか、「日本人はほんとにセカセカしてる。もっとゆっくり歩いたら。」ですって。

◆それでは、先頭を歩いているのは誰だと思いますか？言わずと知れた韓国人と日本人。気がつくといつも横に並んで歩いている隣りどおしで、思わず吹き出してしまいました。

◆会議中にも、お国柄が出てきます。タイ、インドネシア、ネパールの女性たちはいつも静か。インドの女性はお茶やお菓子の心配をよくしてくれる。香港の人は早口でよくしゃべる。〝日本人はひたすらノートをとっている。〟という表現もあるそうです。

◆でも、会議中は普段のにこやかさとはうってかわって真剣そのもの。自国では厳しさの中でがんばっている意気込みが、ビシビシ伝わってきました。

◆各国の状況を少し。スリランカの参加者。飛行機の中で、スリランカの自由貿易地域（ＦＴＺ）に繊維工場を建てたばかりの、韓国人経営者と隣り合せ。〝あなたたちも韓国人と同じように、一生懸命働いて国力をつけなければいけない。〟と説教された後、名刺をもらい、ぜひ会社を訪ねるように誘われたとか。関係者以外立入禁止のＦＴＺに、正面から入れると大喜び。



韓国女性のリードで団結踊り？

アジアの女性から　感謝の手紙

「皆様のあたたかい心づかい、ほんとうにありがとうございました。日本にいる間、とても楽しく過ごすことができました。日本の人たちはよく働きますね。国に帰ってから、友人たちに日本での経験を話しています。日本ではパート労働者の問題が女性の主要な問題だと話すと、皆驚きます。それから、第一世界の資本家が第三世界の労働者をどのように搾取しているのか、ということも説明しています。ほんとうに多くのことを学びました。」（ネパール）

◎

「私はＣＡＷが、アジアの他の国々の女性リーダーに会う機会を与えて下さったことに感謝しています。このことは、私の人生の中で非常に大きな出来事でした。会議のおかげで東京に行けたのですから。

帰国してから、自分の地域の女性団体をどのように改善していけるか考えています。今私は、地方の労働者団体連合の事務局長代行をしているので、労働組合にもっ

◆そのスリランカでは、政治的話題はタブー。政治的発言のために行方不明の青年も多いという。政治的抑圧から逃がれるための海外出稼ぎもあるらしく、バスの窓から工事現場などが見えると、心配そうに身を乗り出すスリランカの女性でした。

◆ネパールの参加者は、皇太子と同じ飛行機で出国。片やどこへ行っても国賓扱いなのに、彼女たちは乗り替え地の香港空港のベンチに一泊。空港職員が何度も事情を聞きに来たとか。――日本は遠い。

◆それにしても腹が立つのは「即位の礼」。そのために十一月十日からの四、五日間、成田空港への送迎は原則として禁止する、と新聞発表。こんなことを予測して、空港から都心までは自力で来れるように手紙を送ってはあったものの、センター事務局はあれこれ悩んでパニック状態。最初に来日するネパールの参加者の月給は約二五〇〇円。外貨持ち出しも制限されているだろうし、リムジンバス代（二七〇〇円）が払えるだろうか、と先着のCAWスタッフの顔も青ざめて……。

◆とにかく空港に入れてもらわなければ……。滅多に着たことのない紺のダークスーツに身を固め、招待状やらビザ申請書やら、身分証明書やら必要と思われる書類をしっかり抱えて空港へ。

◆結果は、厳しいチェックもなく、スンナリ空港に入れました。ゲートから出て来た参加者の笑顔にホッとして緊張が緩みました。それにしても権力の決定に、日本人ってこんなにも素直に従う国民なんだ、と反省。

◆それ以来、何度空港に通ったことか。ビザ取得が遅れたり、都合のよい飛行機がなかったりで、二七人のアジアからの参加者が、五日間に渡って来日。成田は遠いですねえ。

◆日本への入国ビザ取得の件でも一言。会議開催の二週間程前から、〝日本大使館から入国ビザが出ないので応援頼む〟のファックスがCAWから何本も入りました。四、五カ月前から準備に入っているのに、どうして今頃頼んでくるの？

◆自国のパスポートを取得するのに二～三カ月かかる国もあります。パスポートを申請しようとしたら、自分の戸籍がなかった（出生届けが出されていなかった）、という人もいました。

◆でも、日本への入国ビザがなかなか出ない国は、日本への出稼ぎ労働者の多い国だということがわかりました。タイ、フィリピン、パキスタンなど。こんなに参加者のビザ取得が困難だったのははじめて、とCAWスタッフ。その上、「身元引受人となるべき交流センターとは何ものだ……。」と、会議直前になって、国際電話やFAXが行きかいました。

◆それにしても、日本と他のアジア諸国との経済格差は驚異的。「高い、高い」を連発していた参加者たち、少しはおみやげ買えたかな。「日本の女性労働者の厳しい状況もわかったけど、町に出れば服装も化粧も華やかで、まるで別世界。」とネパールの女性。ドキリとさせられました。

◆最後に、四カ月間の準備期間をがんばった実行委員の面々。何とか暖い交流をしたいと、歓迎夕食会のために「花傘音頭」の特訓を重ねたのですが、いかがでしたか。

歓迎夕食会で熱のこもった話し合い

◎

「皆さんのご苦労と暖いもてなしに心から感謝しています。私はインドに戻るとすぐに仕事を始めました。集会や会合をいくつか開き、日本の状況や経営者のやり方の共通点などについて、組合活動家たちと話合っています。日本のニュースを今後もぜひ送って下さい。今週は、ケララ州で全国女性会議があり、それに参加します。一〇〇〇名～一五〇〇名くらいの女性が、全国各地からやってきます。その状況を後でまたお知らせします。」（インド）

と女性の参加が必要だと考え、組合の中に女性委員会を設置する方針が決定されるよう活動を始めました。今後もいろいろ情報を送って下さい。フィリピンの女性団体にとって有意義だと思います。

今私は、二重――というより三重の役割を負っています。タバコ会社の労働組合（組合員四〇〇〇人）の副委員長、地方の労働者団体連合の事務局長代行、そして五人の子どもの母親であり、失業中の夫をかかえています。今回の会議に参加してほんとうに元気が出ました。皆さんありがとう。」（フィリピン）

縁の下の力持ち

実行委員をやって

エクスポージャー（体験学習）で川崎の工業地帯を見学したり電機労働者との交流ができ、とても勉強になりました。

アジアの労働者からの話しがもっと聞けたらよかったなと思いました。言葉が通じ合えないことが残念だった。

歓迎夕食会で、実行委として花笠音頭を踊ったのはよかったと思います。ただ、その由来を聞かれ困ってしまいました。労働者として誇れる文化をもちたいと思いました。（尾沢邦子）

☆

つい二カ月前のことなのに、年が改って、そして遂に中東で戦争が……。アジア各国の女性たちが〝労働運動〟をテーマに話し合いを持て、それをささやかでも日本の女たちがサポートできて、時代の可能性ってなかなかじゃんと結構いい気分でいたのに、一休みさせてはくれないんだなと気を引き締め直して二カ月前を振り返っています。

アジアからの参加者と直に接することができたのはエクスポージャーとオープンフォーラム。でもコミュニケーションの基礎手段＝〝ことば〟がダメとあっては〝素敵な女たち〟とのせっかくの出会いも端から感じ入るのみです。

活動をつうじてカンパの呼びかけに応えてくれたたくさんの女たちの気慨を実感できたし、〝活動の素〟をたくさんもらうことができました。（金子さち）

☆

私はこの数カ月間実行委員のひとりとして、身近かな友人たちに資金のカンパ運動、物資のあっせん等を訴えてきました。

さらに、日本の急速な近代化の進展の中で、大気・水質汚染等の環境破壊が引きおこされてきた状況と公害反対や被害者救済の運動をアジアの人に伝えたいとエクスポージャーに取りくんできました。

限られた時間のなかで、どの程度、私たちの想いは伝わったか自信はありませんが。

しかし、一緒に、エクスポージャーの成功のために力を貸してくださった友人の間で、アジアに対する関心が新しく拡った事は貴重な体験でした。全体を通じて、アジアの女性労働者たちと直接、交流できる場面がもっと欲しかったと思うところです。（澤田幸子）

☆

オープン・フォーラムは内容の濃いものだった。何と言っても、活字の世界でしか知らなかったネパールの民主化運動、女性たちの闘いがわたしたちの前に肉声で語られたのだ。ネパールの代表が私達の前で語っているというこの事実こそネパールの民主化の闘いの結果可能となったものであり、さらにこの闘

オープン・フォーラム参加者の感想から

▼根強い家父長制の中で、女性労働者が運動することのさまざまな困難さを、あらためて感じる。進出企業の問題も、日本では深刻に考えられているとは言い難い状況なのは残念。

▼困難な条件・情勢の中で闘い、女性労働者のアイデンティティを確立し、女と男の真の解放を目指して努力していることがわかりました。一人ひとりの話をもっとゆっくり聞きたいところですが、時間が限られているのが惜しいです。もっと小規模な形でも良いから毎年おねがいしたいと思います。

▼アジア各国の女性たちの話を直接聞くことができ、感激しました。私も分裂少数組合で闘っていますが、困難な状況におかれているアジアの女性たちがあれ程がんばっているのだから、まだ私達にやれることはたくさんある。と勇気が出ました。人間って本当にすばらしい、とくに女性は！

▼アジアの人権抑圧のひどい国々で、新しい運動、動きが起こってきているのに、日本の運動の低迷を感じます。なぜなのか、よく考えてみたいと思う。こうした集いに男性の参加が少ないのは問題です。女性だけでは、女性差別をなくすために足りないのではないか。男性の意識をどこでどんな場で変えようとしているのか。

▼各国の報告者の発言は、問題点が整理され、視点がしっかりしていて、たいへん好感が持てました。厳しい中で歴史的な先輩達の経験をしっかり踏襲し、単純に男性一般を敵視せず、ふところの深い未来への確信ある発言と、発言者の人間性に打たれました。

▼アジアの女性労働者たちが自らの労働組合運動へのかかわりと同時に、女性解放や社会の民主化の闘いに非常に積極的な役割を果たしていること、同時に企業枠を越えた女性の組織をもって活動していることの実際を、具体的に認識できました。労働戦線の混迷する中ですが、日本の女性の運動も、もっと広く連帯する力が必要だと感じました。

いは今後も続くものであることを思い、民族衣装をまとった彼女が穏やかに語るのを息をつめるようにして聞いたのだ。

さらに、いつもなら語学コンプレックスにさいなまれる私の心が比較的穏やかだったのは、「英語は話せてあたりまえ」のフォーラムではなかったことだ。つまり、アジアの女性のエリートだけが来日したのではなく、われわれと同じ、女性労働者が来日したので英語を理解しない人もいるという、当たり前のことが当たり前としてあったということだ。

もうひとつ惜しかったのは、他の会議がオープンでなかったことだ。もっと彼女達のいろいろなことを私達は知らなければいけなかっただろうし、金満国日本の恵まれた労働者であるはずの私達の声ももう少し伝えたいという思いも残ったが、その時間がなかった。（柴洋子）

実行委員会のとっておきの演技

☆

会議に参加したアジアの女性たちから、日本の女だけの組合やユニオンに高い関心が寄せられ、うれしかった。他の国では、労組を作るだけでも大変で、民主労組でもリーダーシップで苦労するという。現存する組合を変えていくほうに運動の力点はあるようだったが、〝ゆたかな国〟と宣伝されている日本の女たちの運動の一端を知ってもらえたのではないか。多くの女たちからのカンパで成功したことに自信を持った。（鈴木景子）

☆

オープンフォーラムの参加者の感想を読ませていただきながら、本当に感動しました。CAWの会議が日本で開催された意義の大きさは測り知れないものがあると思います。

これからアジアの女性労働者全体を考えながら、日本の女性労働者の問題を考える人の輪が一回りも二回りも広がったという思いを強く持ちました。

塩沢先生はじめ関係者の方々の長年のご苦労が花ひらき、着実に前進しているのを実感します。（立中修子）

☆

CAWのスタッフが、「女性労働者と労働組合」というテーマの国際会議を日本で開きたいといった時、後のことを考えない私はいつものノリで、「やろう、やろう」といってしまった。アジアの労働組合の男性幹部と会うたびに、「女性労働者はダメだ。映画とショッピングのことしか考えていない」というきまり文句をきかされて、怒っていたからだ。日本国内でも、労働運動における男と女の溝は深く、対立の中に新しい可能性を秘めながらも、運動の結束力を弱めているのではないかという気がしていたのだ。

CAWは、視点のよいテーマで国際会議を重ねて、情報を提供してきたが、今後は、アジアに広がった草の根のネットワークを通じて、どんな運動を具体的にしていくのか、戦略づくりも必要ではないかなと思う（むろん私たちも一緒に）。「女性の問題を労働組合全体の問題に」を実現できるように、努力しましょう。（遠野はるひ）

☆

実行委員会は、いろいろな場で活動をしている人達で構成されました。共通の課題で一緒に行動して大きな連帯を作るという困難な作業をやりとげた交流センターの役割を再認識しました。今後も機会のあるごとに、こういう経験も学んでいきたいと思います。

私はエクスポージャーで日本の電機労働者との交流を担当しましたが、企業の側の情報しか流れないアジアの労働者に、日本の労働者の状況を知ってもらう事はどこまでできたでしょうか。しかしアジアの労働者との交流の機会等ほとんど無い電機の労働者には、多くの刺激と問題提起ができ、収獲でした。オープンフォーラムの参加者から寄せられたたくさんのアンケートの意見と感想は、日本の女性達がこの様な集会を非常に待ち望んでいる事を示しています。アジアの人達と交流する事は、日本が見えてくる事でもあり、又自分の職場を問い直す事にもつながるからです。（中山洋子）

☆

会議の合い間、アジアの女性たちと外に食事に出ると、ずっと並ぶみやげ物屋の前で、三百円、四百円の値札を見て「たかい」「たかい」と、自分たちのお金に換算しながら驚いています。物価の高さでは世界一という日本に、仕事や家庭の様々の問題をやりくりして参加して来た三〇名近くのアジアの女性たち。「日本で国際会議なんかできるのかしら」という不安と「どうせやるならすばらしい会議にしたい」という期待で、仕事で疲れた体をひきずって実行委員会に参加して下さった皆さん、本当にごくろう様でした。

顔と顔のみえる交流を通して、違いをこえた連帯が培われることを、アジアの参加者との出会い、日本の実行委員会のメンバーとの話し合いの中で痛感しました。（山本恵子）

＜事務局日誌＞

10月2日　韓国女性労働者の来日闘争について話し合い（進出企業問題を考える会、広木）
10月10～14日　CCA-URM主催外資企業労働運動に関する国際会議（韓国・広木）
10月17日　翻訳グループ学習会
10月19日　PARC自由学校講義①（広木）
10月24日　10月定例事務局会議
10月25日　CAW日本会議実行委員会（広木・山本）
10月26日　PARC自由学校講義②（広木）
10月30日　御所見公民館女性セミナー講演（広木）
10月31日　アメリカ・合同メソジスト教会メイ・ハラさん、メアリー・シマザキさん来室
11月1日　東京ユニオンチャーチ女性部会委員会（松浦・仁田）
11月2日　PARC自由学校講義③（広木）
11月5日　11月定例事務局会議
11月9日　CAW日本会議実行委員会（広木）
11月10日　CAWスタッフとの打合せ
11月11日　アジアの参加者来日
11月12～17日　CAW日本会議プログラム
11月18日　日本とアジアの電機労働者の交流（塩沢）
アジアの参加者帰国
11月21日　CAWスタッフと実行委員との懇親会（広木）
11月27日　横浜・母と女教師の会講演（広木）
12月3日　12月定例事務局会議
12月9日　大阪・働く女性の会講演（広木）
12月10日　リアンさん送別会・センター懇親会
12月12日　生活費調査打合せ（広木）
12月14日　CAW日本会議実行委員会総括会議（広木・山本）
12月18日　センター運営委員会
12月19日　翻訳グループ忘年会
バングラデシュ・農村開発グループのフェロザさん来室
12月26日　事務局学習会
12月27日　仕事納め

センター発行　資料紹介

学習パンフ⑥
「アジアの女性労働者たち」
―世界を変えていく力―

この学習パンフは、一九八六年四月から三年間にわたりセンターのスタッフが日教組新聞に交替で執筆してきたものをまとめたもの。

アジア諸国が工業化による経済開発政策を開始してからほぼ二〇年が経ち、女性労働者の数は著しく増大した。彼女たちの状況を通して、日本と他のアジア諸国のさまざまな関係も見えてきた。アジアの女性労働者にとって、「開発政策」とは何だったのか。そこに日本がどのように関わってきたのかをさまざまな角度から検証し、その関係を改めて問い直している。（一部五〇〇円、送料別）

調査報告書
「アジア六カ国の女子労働者の生活調査」

この調査は、アジア諸国の経済開発政策が女性におよぼした影響と女子労働者の実態を、賃金、消費生活および生活時間の面から把握する一つの手がかりとして、一九八八年に行われたものである。フィリピン、タイ、インドネシア、韓国、香港、台湾の六カ国の女性たちの協力を受け、専門家として森ます美氏、大竹美登利氏が加わり、共同研究としてまとめられた。

アジアの女性労働者がどれくらいの賃金でどのような暮らしをし、どの程度に家計を支えているのか、また一日、一週間をどう働き、どのように家族と過ごしているかが詳細に、具体的に報告されている。英文もある。（各六〇〇円）

英文資料
「日本の女性労働」No. 7

経済大国日本を支える労働者の過労死が社会問題としてとりあげられ、海外からも関心を集めている。今号は、過労死特集。

(1)過労死をめぐる状況
(2)過労死は女性にも
(3)過労死裁判――富士銀行女子行員の場合
(4)深夜勤務は有害ではないのか
(5)日産の家族手当男女差別裁判、規則を改正し和解
トピックス――平均出生率一・五七人（三〇〇円）

あとがき

交流センターにとって昨年は、韓国女性労働者の来日闘争に始まり、CAW日本会議でしめくくった一年だった。いずれも、アジア女性労働者が直面している問題を、私たち日本人がどれだけ真剣に共有できるかを問われるものであった。これらのことを通して、アジアの仲間との連帯の第一歩を、ようやく踏み出したと言えるかも知れない。

CAW日本会議は、たくさんの人々の支えによって成功した。何よりも、さまざまな困難を抱えながら来日し、熱心に会議に参加してくれたアジアの女性たちに、心から感謝したい。

そのアジアの女性たちの声を、できるだけ生のままお届けしたいと思い、本誌をCAW日本会議の報告書とした。そのため、いつもの倍以上のページ数となり、発行が約一カ月遅れたことをお詫びしたい。

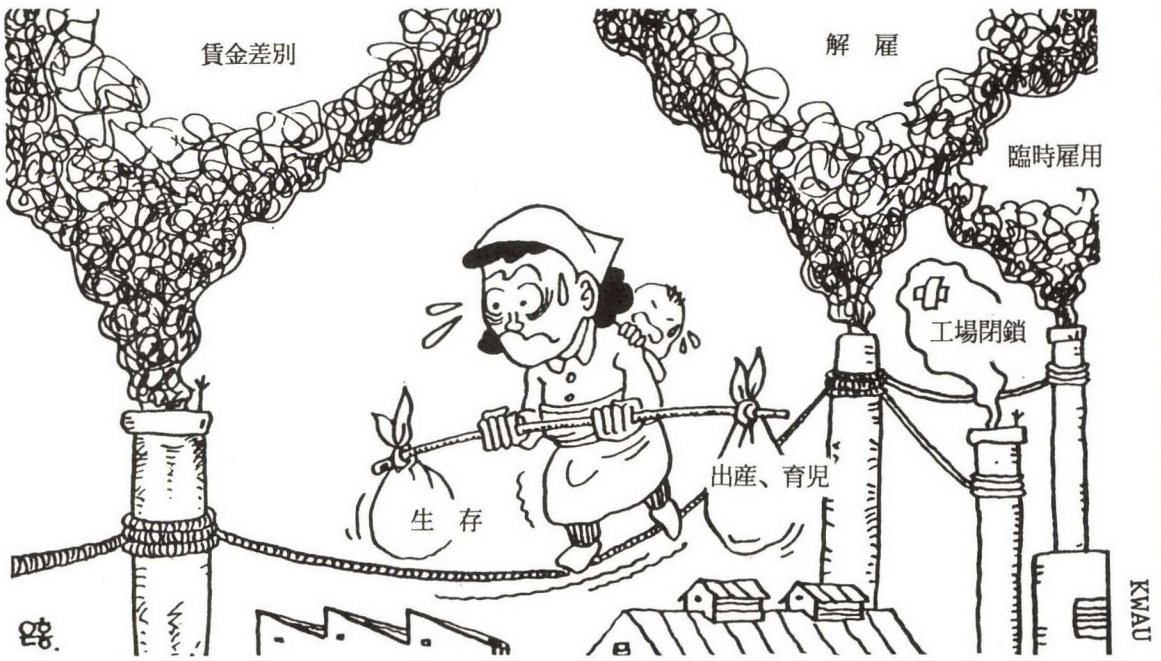
この報告書を通して、アジアの女性たちの明かるさ、力強さ、やさしさ、そしてアジア地域の多様性を感じていただけたら、たいへんうれしい。

それにしても「湾岸戦争」の何という理不尽さ。日本政府の態度には、はらわたが煮えくり返る想い。今こそ行動を！（H）

女性労働者通信　第32号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子
電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086



韓国・元ＴＮＤ労組の仲間
３月から地域に保育所開設

去る三月八日、東京・世田谷区で、「韓国・TND労組争議解決一周年」を記念する集会が開催された。世田谷地区労、NCC関係者をはじめ争議に関わった人たちの中から、六〇人余りが参加し、その後の韓日の労働運動や訪韓の経験などについて学習と交流をした。

帰国後、継続する活動として保育所建設運動にとりくんでいた韓国TND同志会（元TND労組員の会）から、この集会に宛てメッセージが送られた。

この三月十一日から、タラムチュノリパン（リスの遊ぶ部屋）と名付けられた保育所が開設されるとのこと。収容児童は二〇名、保母として働くことになるのは、元委員長の金粉鍾（キムブンジョン）さん、来日代表だった金恵須（キムヘスン）さん、権性男（クォンソンナム）さんの三人。運営条件はかなり厳しく、集会では保育所支援カンパが呼びかけられた。

カンパの送り先は、郵便振替東京5－一〇六九七二　保育所建設を支援する会

スリランカに抗議署名二〇〇人

スリランカの繊維会社キャデラック社の労働者が、組合を結成したことに対する会社側の弾圧に対し、抗議の署名をお願いしたところ、約二〇〇人の方々から応答していただきました。早速、キャデラック社、スリランカの大統領、労働大臣宛に署名を送り、組合には支援の手紙を出しました。ご協力に感謝します。

〈韓国の保育運動〉

未来の夢託し、保育法制定要求

元TND労組の組合員たちが、この春、安養（アニャン）についに保育所を開設しましたが、韓国では今、韓国女性団体連合のメンバーである女性団体を中心に、保育所運動が全国的にとりくまれています。

韓国の女性たちは、この運動の中でつぎのように訴えています。

「物価はますます上がり、キムチを漬けるたびに溜め息が出る。家どころか、手足を伸ばして寝られる部屋があればよい方で、生活の心配は尽きることがない。そのために共稼ぎをしなければならないのに、幼い子供たちを世話してくれるところがない。田舎にいる父母に子どもを預けて、泣きながら背を向けることもたびたびで、誰もいない家に子どもを残して仕事に出ることさえある。家に近く、安心して子どもを預けることができる保育所があったら……」。

このような切実な要求に対して、政府はまったく無策であったために、これまで民間の非営利保育所を全国各地で設立してきたのは、宗教団体や女性グループとそれに協力する人々でした。政府の援助がない中で、保育所の教師たちの献身的な労働と情熱、父母たちの積極的な参加と周囲の人々の支えによって、運営されてきました。

政府は、一九八九年九月、増大する保育要求をいよいよ放置できなくなり、児童福祉法施行令を改定しました。しかしこの改定には多くの問題があります。

第一に、施行令は、政府がいつでも一方的に改変できるあいまいなものです。第二に、政府の援助を受けられる人は、生活保護対象者（一人当たり月四万六〇〇〇W）及び、医療扶助者（五万四〇〇〇W）のみに限定され、しかもその基準は、市長や郡長の推薦によるものとされるあやふやなものです（ちなみに、九〇年の最賃は月額一六万五〇〇〇W）。第三に、これまで非営利民間保育所は一〇年余にわたって運営されてきたのに、改定施行令では、その法的根拠が無視されています。

また、民自党は、社会福祉の理念に反する受益者負担原則と、画一的な統制を押しつける幼児保育法を国会に上程し、この二月に国会を通過しました。政府は、非営利民間保育所に対し、各地域の役所に申告をすること、それをしない場合、一〇〇万W（約二〇万円）以下の罰金または一年以下の懲役に処すると脅迫しています。

このような政府の保育政策は、運営が困難になってきている民間保育所に対し、援助どころか、深刻な圧迫感を与え、さらには閉鎖させることを狙っているとさえみられます。

☆

韓国では昨年三月、両親が働いて留守の間に、鍵のかかった家の中にいた幼い兄妹が火事で焼死するという事件がおきました（元TND労組の保育所建設運動も、直接的にはこの事件がきっかけになっているとのこと）。韓国女性団体連合は、〝私たちの子どもを再び路上にさまよわせることはできない〟を合い言葉に、署名運動を通して政府の姿勢を批判するとともに、つぎのような保育法の制定を要求しています。

(1) 農村、職場、地域ごとに、正確な調査をし、それに見合った数の保育所を設立すること。

(2) 生活保護及び医療扶助の対象者だけでなく、より現実的な援助額を設定し、父母の所得水準に応じて保育料を決めること。

(3) 質的な向上をはかるためにも、国公立、民間非営利を問わず、政府が援助を行うこと。

(4) 保育法は、行政による画一的な規制でなく、民間の自律性と多様性を最大限保証すること。

(5) 保育法は、未来の夢につながるもので、行政の便宜のためのまにあわせのものであってはならない。

〔海外短信〕

バングラデシュの縫製工場
裁断室で二七人焼死

一九九〇年十二月二十七日、ダッカ市内にあるサラカ縫製工場で大火事が発生し、少なくとも二七人（含女子労働者一六人）が死亡し約一〇〇人が負傷した。この工場は五階建のビルで、約五〇〇人の労働者のほとんどが女性と十代の子供だった。

火は一〇〇人あまりが働いていた裁断室から出火したが、そのとき安全担当者は布地の盗難を防ぐために部屋に鍵をかけてしまった。また出火当時、工場の正面入口にも鍵がかけられており非常口はなかった。会社はしばしば労働時間中に正面入口に鍵をかけていたと組合では言っている。

翌日、労働者たちは補償を要求してデモを行った。しかしデモの一団は、会社側に雇われたと思われる二〇人もの武装した暴力団の襲撃を受け、九七人が負傷した。これに対して、三一の縫製工場の労働者の代表は、被害者に対する十分な補償、労働法の遵守、最低賃金の実施など五つの要求を政府に提出した。その間労働者たちはストライキで支援した。

一方、バングラデシュの衣料・輸出業者協会では、亡くなった被害者の遺族に対し約七〇〇米ドルを支払い、その家族の中の一人を衣料産業で雇用することを約束した。しかしそれは文書で請求しなければならないため、ほとんどが遠隔地に住み文盲である遺族の中で、補償金をもらった人はいないと伝えられている。また政府も、このような事故を防ぐため火事の調査対策委員会をつくったが、その報告は公表されていない。

地元のこの問題に関心をよせるグループでは、縫製工場の労働者の火事に対する怒りがおさまってしまえば、労働条件改善を要求する行動も終わってしまうのではないかと憂慮している。（CAWニュースレター一九九一年三月）

インドネシア政府
自由労組の結成認めず

一九九〇年十一月十四日、ジャカルタを中心に自由労働組合〝連帯〟が結成された。五〇〇〇人の組合員をもつこの新しい組合は、使用者や政府からの影響を受けない自由な組合をめざし、よりよい賃金や労働条件を要求するキャンペーンを行なってきた。

政府は、憲法で労働者の組織化の権利を認めているが、全インドネシア労働組合（SPSI）が唯一の組合で、国の団結と安定を妨げるような対抗組合は必要ないと考えている。このため、インドネシアでは、労働組合は内務省に登録することを法律で定めているが、内務大臣は自由労働組合の登録は認めないことを全国に指示した。自由労働組合のプリンセン議長は、「政府の管理下にある全インドネシア労働組合は、労働者の利益を守ることができないので、新しい労働組合を組織した」と語っている。現在、自由労働組合は正式に禁止されていないが、会社の賃金引き下げに反対して行われたデモで逮捕された労働者の中には、この組合のメンバーも含まれていた。

ファイナンシャルタイムは、「インドネシアには労働争議はなく、合法的に労働者を低賃金で搾取できることが、多くの外国企業に魅力を感じさせている要因となっている。」と書いている。労働運動やストライキをする労働者は、共産主義者であるというレッテルを貼られ、解雇され警察の尋問をうける。しかし、さまざまな抑圧にもかかわらず、一九九〇年には二三件の公式のストライキがおこり、非公式なものは二〇〇件以上にものぼっている。（Labor Communications 一九九一年一、二月号）

台湾で国際婦人デー
政府は「女性の日」制定へ

台湾では、一年程前から女性グループが国際婦人デーを国民の祝日とすることを政府に要求してきた。最終的に政府は、今まで子供の日であった四月四日を女性と子供の日という国民の祝日にすると決定した。しかし、女性グループは政府の決定に不満を抱いており、反対運動をくりひろげている。

今年の国際婦人デーの三月八日に開かれた集会では、フィリップス工場の女性労働者の現状が注目を集めた。その工場では、女性労働者が妊娠しても、しばしば重労働を強制される。また、一日一五時間も働かされることもある。より軽い仕事への配転を希望しても無視され続けている。たとえそれが違法であったとしても、多くの女性は生きるために仕事が必要であり、あえて不満を表に出さない。その結果、妊娠した多くの女性が流産という苦しみを味わうことになっている。（CAWニュースレター一九九一年三月）

タイ・米系企業と日系企業比較 (2)

テーラーシステムで生産性向上

ボラヴィド・チャロエンロエト
アマラ・スーンソーンダーダ

調査の目的

資本の国際化にともない、タイのような「発展途上国」では、経済の様々な分野で、多国籍企業とのかかわりを深めてきている。その結果、多数の女性たちが、多国籍企業が設立した工場で働くようになった。私たちの調査の目的は、タイの工業化の中で、企業戦略の違いが、女性労働者にどのような影響を及ぼすかを比較研究することである。とくに、労働過程と労働者の新しい技術習得の分析に重点をおいている。

この調査のために、バンコク郊外にある二つの工場を選んだ。一つは集積回路（IC）を組立てているアメリカ系電子工場である。この工場は、全製品を輸出し、原料の九〇%を輸入しており、輸出代替産業の典型である。また、この会社は一〇〇%アメリカ企業の所有である。ここで雇用されている二〇〇〇人の労働者のうち、一五一人の女性に面接調査をすることができた。

もう一つは、日タイ合弁企業である。この工場では耐久消費財を生産しており、主に国内市場で販売されるテレビから電池におよぶ様々な製品をつくっている。これは、一九六〇年代初期にタイで始められた輸入代替産業の典型的な例である。

調査の方法

女性労働者から情報を得るため、次の二つの方法がとられた。一つは自由記述式のアンケートを使っての労働者との面接調査であり、もう一つの方法として労働システムや技術形成、女性労働者の適応性に関する特別の情報収集にはグループ・インタビューという形を採用した。

労働過程への女性の吸収

A社は、アメリカ系電子工場の子会社である。ICを組立ててアメリカにある親会社に全製品を輸出している。生産される部品のサイズが極めて小さいため、製造工程の一部は機械化しにくい。女性労働者が大量に雇用されているのは、この機械化されていない工程である。女性労働者が労働過程へ吸収されていく方法は、仕事の組織のされ方や、会社の採用方針によって決まる。

労働システムは、「テーラーシステム」と呼ばれるイデオロギーを基本としている。「テーラーシステム」とは、命令する側と仕事をする側の厳格な労働分業に基づいている。情報の流れは上から下への一方通行である。この情報伝達の流れを確かなものにするためにも、管理レベルでも工場の現場においても、分業が行われる必要がある。そのため、仕事が細分化される。専門的に言うならば、この細分化は、次の三つの理由で生産性があがる方法である。

第一は、長く同じ作業を繰り返すことによって機敏さが増し、その作業に熟達する。第二の理由は、一つの仕事から別の種類の仕事に移る際に生じる時間のロスがなくなる。そして第三に、多くの手を必要とする仕事が、機械の導入によって一人でできるようになる。

A工場は、ICの組立てを八つの主な工程に分けており、テーラーシステムの典型的な例である。

(1)目視――チップ（集積回路素子）をひとつひとつ切り離し、不良品を取り除く。
(2)取り付け――チップをフレイムに取り付ける。
(3)配線――チップとフレイムの間に回路を接続する。
(4)封止――フレイムを密封し、酸化を防ぐためにハンダで覆う。
(5)負荷検査――出来上がったICが規格に合っているかどうか確かめる。
(6)最終検査――ICを検査し、不良品を取り除く。
(7)熱処理（信頼性検査）――継続使用に耐えるかどうかを検査する。
(8)梱包

社員採用の方針

A社の労働者は二つのグループに

分けられる。日給の労働者と月給の従業員である。日給労働者は、臨時雇用の労働者であり、働いた日数に応じて給料を受け取る。彼女たちは、さらにライン労働者、ラインのリーダー、職制の三つにわけられる。

労働者の多くは、生産ラインで働くライン労働者（臨時雇い及び常勤）である。A社で面接調査をした労働者の約六四％は一九歳から二四歳で、大多数（七六・二％）は独身だった。女性労働者の約半数は中学校を終えており、六二・四％は中部タイ出身であった。

大半は以前に賃労働の経験がない。A社は、このように、地元で仕事を見つけることができず、独身で、働いた経験のない、教育を受けた女子を雇い、前に述べた八つの工程の最初の五工程で仕事をさせる。このように、労働管理のメカニズムは、性別、既婚か未婚か、出身地、学歴などによる労働者の選別を通して、労働者が生産ラインにつく前からすでに決まっている。

A社が比較的若い女性労働者を雇う理由は次の通りである。

(1)仕事の性質－反復、単調、体力を必要としない。労働者が組み立てる部品が非常に小さいので、小さくて器用な手が必要。

(2)女子労働力の生産性－この種の仕事では、男性より女性の方が優れている。作業が素早く、忍耐強く注意深いからである。若い女性は動きが早くて仕事熱心なので雇用される。さらに未婚であるために、夜勤などの条件を受け入れやすい。会社側は、既婚女性を雇う場合に保証しなければならない健康や母性保護への配慮をする必要がないのである。

(3)女子労働力のコスト－一九八五年のスコットの調査によると、タイの半導体産業の平均的時給は、東南アジア諸国の中では下から二番目であった（表参照）。

半導体組立て労働者の賃金（時給）

国	賃金（USドル）	企業の数	雇用者数
香　港	1.33	5	3,749
インドネシア	0.35	1	1,800
マレーシア	0.84	6	11,776
フィリピン	0.63	8	11,021
シンガポール	1.58	6	4,263
韓　国	1.19	3	13,073
台　湾	1.36	7	3,196
タ　イ	0.43	3	868

出典：アランJ．スコット「東南アジアの半導体産業―組織的配置と国際的労働分業」（1985年）

(4)生産と投資の特徴－製造工程が分業化すると、定着した労働力が、生産効率を上げるために必ずしも必要ではなくなる。むしろ、最少の時間で最大の利益をもたらす安くて豊富な労働力を徹底的に使うことが必要となる。多国籍企業は、国内の経済とは何のつながりもない外国企業と考えるべきである。

(5)若い女性労働者の豊富な供給－一九六〇年代以降、タイの人口成長率は三％を越えた。これは、人口構造が若年層に片寄っていることを示している。さらに、労働力は非常に高い率で増加し、一九八六年には二七〇万人に達する見込みである。女性労働者は、主に輸出指向型産業、特に電子産業に集中している。一九七九年には、女子雇用労働者の増加率は年四・六％で、男子の増加率三・九％を上まわった。

※

一方、B社は日タイ合弁企業で、タイ国内市場向け耐久消費財を生産している。一九八五年に採用された一三一七人の労働者のうち、六〇％が女性であった。最低七年間の教育をうけたのは、A社では女性労働者の八〇％であるのに対して、B社ではわずか四九％であった。B社の女性労働者の六〇％が二五歳から三四歳で、A社に比べて年齢の高い人が多い。A社の方では、女性労働者の六四・二％が二五歳以下である。既婚・未婚の状況を比較すると、アメリカの電子工場（A社）で働く女性の二二・五％が既婚であるが、日系電子工場（B社）では、四九・五％である。

出身地を見てみると、B社の労働者の七九・五％は中部タイ出身であり、そのうち三分の一はバンコクである。A社では、バンコク出身はずっと少なく一二・六％である。日系のB社では、A社と比較すると働いた経験のある労働者を雇っている。面接調査をした労働者の四〇％が、大半は賃労働者として、過去に働いた経験がある。

これらの統計から、日本の投資には長期的な傾向がうかがえる。これは、たぶん製造する製品の性質の違いと、B社では、タイ国内市場むけの完成品を製造しているからだと思われる。耐久消費財のタイ国内市場は、日本人の手にがっちりとにぎられているので、その雇用政策は、A社に比べて、労働者にとっては安定している。労働者は、初めから「保証された雇用」を約束されている。

（つづく）

日系企業の労務管理くっきり
アジアの電機労働者との交流で

東京　中山洋子

昨秋十一月十八日、CAW日本会議の後、かねて申込んであったアジアの電機労働者との交流会が持たれた。疲れているにもかかわらず、心よく応じて下さったアジアの参加者の皆さんに感謝している。参加者はマレーシア、インドネシア、韓国の人達。そして日本側は、日立、日電、東芝、沖、日本モトローラ、日本無線等約一〇名の労働者。アジアの女性達と交流ができると、前々から楽しみにしていた面々だ。通訳として、国学院大学の小越先生、そして交流センターからは塩沢所長にも参加いただいた。

マレーシアの女性の話。日本のシャープ資本の企業で働いている。一日八時～五時半まで働き昼休みは三〇分。日給制で二週間ごとに、賃金をもらう。一ヵ月で九〇USドル。

日本の労務管理は仕事で正しく評価しようとせず、上司にごまをする者を評価し、露骨にえこひいきをする。又、日本人経営者は女性に対して非常に侮蔑的である。挨拶をしても返事もしないし、改善要求等出しても「馬鹿」「怠け者」等々、聞くに耐えない様な言葉でののしる。

また、QC活動も強制されている。二週間に一度は時間外にミーティングをし、なぜ目標に達成できないかと提案制度も行なわれている。労働者の側が本当に困っている事の改善――職場の騒音や、コンベアが早過ぎる等の要求は聞き入れられたためしがない。上部団体は御用組合だから、日本の電機労連等との交流は盛んに行なわれているが、労働者同士の交流は、ほとんどない。

インドネシアの労働者の話。インドネシアの賃金は非常に低い。外資系企業誘致の特定地域では、政府が決めている最低賃金制以下での労働条件でもよいとされている。月給三〇USドル。残業しないと生活が成りたたない。電子の日本企業も最近非常にたくさん進出してきていて、日立、東芝、松下、三洋等がある。QC活動も行なわれていて豊田自動車が初めてやった。しかし経営者は、安くておとなしい労働力を使おうと低学歴の中卒や、小卒の人を多く使うため、QC活動などこなしきれないという矛盾も出ている。

経営側の人事担当者は、日本の企業によく研修を受けに行く。帰ってくると組織を小さくわけて、労働者の横のつながりができないようにしたり、日本経済の目ざましい発展は、日本の労働者が、労使協調的で、賃金が低いことなどに文句を言わなかったからだと言う。また、台湾や韓国の人達も非常によく働くと言って、インドネシアの労働者と比較する。宗教的な祈りの時間さえ休憩を与えずに働かせ、それでも怠け者だ、何もできないと言っては、口ぎたなくののしる。

韓国の人の話。一九七〇年代より急速に電子産業が盛んになり、馬山の自由貿易地域は、ほとんど一〇〇%日本資本の企業で占められている。近年、組合を作り、賃上げ要求等をしはじめると、経営者は労使の対立ではなく、労働者同士の対立の様に描き出し、労働者の分断をはかっている。今後労働運動が盛んになるにつれ、企業は他の国へ移って行くのではないだろうか。

★

話を聞いていて、いつもの事ながら腹が立った。日本的労務管理をそのまま持ち込み、労働者を差別し、企業活動をし、アジアの人々を抑圧し続けているからだ。そしてその事を反省させチェックできる労働運動を、我々は持っていない事が口惜しい。でも日本円にして月給一二〇〇円位の国から一週間の休みをとり、CAW会議に参加したアジアの女性達の頑張りに触れ、私達も自分の持ち場で、頑張る以外ないと思った。

参加者は、口々に勉強になった、楽しい交流ができてよかったと語った。国は違っても同じ産業に働いているというだけで、話す内容のなんとなまなましく、よくわかり合える事か。これを機会に日本の電機労働者も近い将来、アジアの国を訪れる計画を持ちたいと話し合っているところだ。

プールサイド

ダイレクトメール

塩沢 美代子

このところ加速度的に体力の低下を感じるなかで、やっと悟りをひらいた。それは、長いこと習性になっていた〝何をすべきか〟の発想で仕事をすることはもはや不可能で、〝何ができるか〟を身体にききながらやるしかないということだ。それで仕事の大幅なカットをはかり、ストレスをへらそうとするが、どうしても本人のコントロールがきかない部分がある。それはわが家の郵便受けを取り外さない限り実現しない。

日に数通はくる郵便物のなかに、プライベートな便りがまじるのは年に何回かというぐらいで、ほとんどすべてが印刷物であり、八割以上に署名簿や募金の振替用紙がふくまれている。その発信元の多種多様さに圧倒されてしまう。その量と種類は、世の中の動きを反映しており、最近では湾岸戦争でガバっとふえたりする一方で、マスコミでは決して知りえないさまざまな問題と、それに取り組んでいる人たちの動きやアピールが伝わってくる。労働運動にしても、二〇年も前から味わってきた挫折の連続のなかで、もはやほんとうの運動は消失したと思いがちである。しかしこの流れに抗している少数組合や活動家たちの、ねばり強いたたかいは今もつづいており、具体的には不当解雇に対する裁判闘争の支援要請として呼びかけられる。その件数も決して少なくない。とくに近年で最大の不当労働行為である、国鉄民営化に伴う国労組合員の差別は、多くの地方労働委員会で解雇撤回の命令が出ていながら、見殺しにされている。この件は、さかんにマスコミが取り上げている頃に、真実が伝えられていないから、今から世論の喚起など望むべくもないが、たたかいはいまもつづいている。

考えてみれば、居ながらにしてこうした動きや情報に接しられるのだから、ありがたいことに違いない。しかしそれらは、たんに情報提供だけではなく、なんらかの形で私自身が関わることを求めているのが、つらいところである。おかげで自分も気になっていたことに、手軽に意志表示ができてたすかる事柄もあるが、全体ではあまりに広範な分野に及ぶので、とてもひとりの人間に対応できるものではない。しかしいずれも深刻な問題でありながら、世間からかえりみられない問題が多く、切り捨てるのに苦痛を伴う。

もうひとつ私が、これらの訴えと振替用紙に接して切なくなるのは、私自身が当センターの財政上、会員拡大の必要に迫られ、しばしば要請文と振替用紙を発送している側の人間でもあるからだ。そして私が要請を受けている事柄には、そちらのほうがセンターの活動より、より具体的で必要性が高いと思われるものも多く、自らの募金のむつかしさを痛感するハメになるのである。

四〇年あまり前に労働運動に飛び込んで以来、時期によって仕事の形は変わってきたが、私は自分を運動家だと思ってきた。しかしセンターの財政問題をかかえるようになってからは、自分の性格はおよそ運動家とは反するものだということに気がついた。いかなる運動も、お金なしにはできず、運動家とは、目的のためにはなりふりかまわずお金を集められる人間でなくてはならない。それには、自分のやっていることが、世の中でもっとも重要なんだと思いこむタイプでないとむつかしい。その点では私の性格はクールに過ぎ、つねに全体状況のなかで、センターの活動の位置づけや、一般の人々に理解を求める困難性などを、客観的にみてしまう。〝類は友を呼ぶ〟の例えにもれず、スタッフにも馬車馬型のタイプはいない。

ところで、当センターは海外からの支援金の大幅な削減や、国内の大口カンパの打切りなどで、一～二年のうちに財政危機に見舞われる。これをどう乗り切るか、真剣な話しあいを重ねているが、着実に必要な活動をつづけていくしかないということに最後は落ち着く。〝人事を尽くして天命をまつ〟という、古い諺の心境である。（交流センター所長）

第五回アジアご案内研修ツアー

一、訪問国　インドネシア
二、日程　八月三日（土）～八月十日（土）
三、費用　二四万円（予定）
四、募集人員　一〇名
五、申込み〆切日　五月十五日
（但し、定員になり次第〆切ります。）

都市で、農村で、多国籍企業やその周辺の下請工場、内職などで働く女性たちと交流し、日本との関わりを考える。詳細はチラシを。

一九九一年度 会費納入のお願い

具体的な交流の輪を、もっと広げていきたいものです。本年度もぜひ会員として、センターの活動を支えて下さい。

会費は以下の通りです。

A 一般会員（年会費一口以上）
　a 三、〇〇〇円
　b 五、〇〇〇円
　c 一〇、〇〇〇円
B 賛助会員（個人及び団体）
　年会費一口 二〇、〇〇〇円

郵便振替
東京〇－七〇〇八六

アジア女子労働者交流センター

運営委員長　中嶋正昭
運営委員所長　塩沢美代子
運営委員　青地恵　伊藤義清　加藤勇　高戸要　古川幸子　前島宗甫　松浦順子　松田瑞穂　山野繁子

1990年度　決算報告

1990.4.1～1991.3.31

<収入の部>	
会費	3,668,000
カンパ	3,233,908
WCC・URMからの活動費補助	1,716,250
雑収入	1,109,695
前年度繰越金	190,392
合計	9,918,245
<支出の部>	
国際交流費	70,214
国内交流費	112,750
資料費	662,378
調査費	250,116
交流プログラム費（特別会計で実施）	
編集印刷費	557,681
翻訳費	591,752
会議費	12,477
通信費	548,666
人件費	6,507,920
事務管理費	537,230
次年度繰越金	67,061
合計	9,918,245

皆さまのご支援により活動をつづけることができ、心から感謝御礼申しあげます。

<事務局日誌>

1月7日　仕事始め
1月11日　婦団連「婦人通信」座談会（広木）
1月16日　翻訳グループ学習会
1月21日　一月定例事務局会議
1月23日　事務局学習会
1月25日　横浜教組保土ヶ谷・旭支部婦人部講演（広木）
1月27日　韓国女性労働者と話し合い（広木）
2月18日　二月定例事務局会議
2月20日　翻訳グループ学習会
2月27日　「母たち」試写会（広木・小池・仁田）
2月28日　事務局学習会
3月8日　TND闘争支援一周年集会（広木）
3月8日～10日　全国NGOの集い・御殿場（広木・仁田）
3月12日　日本URM会議（塩沢・広木）
3月16日　アジア民間交流グループ講演（広木）
3月18日　三月定例事務局会議
3月20日　翻訳グループ学習会
3月27日　事務局旅行
3月28日　事務局学習会
3月29日　草加市立谷塚文化センター講演（広木）

一九九一年度 交流センター活動計画

昨年秋のCAW日本会議は、多くの方々の支えによって大きな成果を得、アジアの女性労働に対する関心もますます高まってきました。もっと多くの情報がほしいという要望に応えるべく、今年度から「アジアの仲間」の発行を年六回とします。教材としては、学習パンフの他にスライド作成にとりくみます。

(1) アジア研修ツアー　インドネシア・八月上旬及び報告会の開催
(2) シンポジウムと交流プログラム　アジアから女子労働者を招いて　十二月
(3) 「アジアの仲間」発行　年六回
(4) 英文資料（日本の女性労働者の現状）発行　年二回
(5) アジア女子労働問題学習パンフの発行
(6) スライド「アジアの女性労働者」作成
(7) 翻訳グループ学習会の継続

その他、講師派遣、資料収集、翻訳、国際・国内連帯活動への参加など

女性労働者通信　第33号

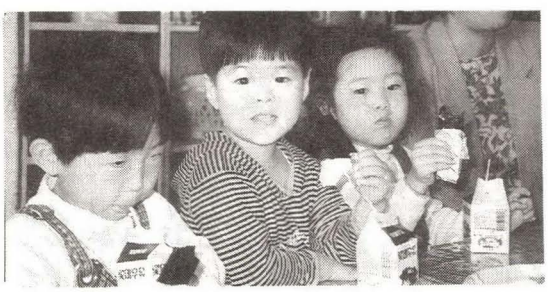
アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京 0－70086

「毎日、とっても楽しいよ！」

ＴＮＤ同志会が保育所開所式



元ＴＮＤ労組の保育所、タラムチュノリパン（りすの遊ぶ部屋）は、人通りの多い軍浦駅のすぐ側にありました。小さなビルの二階にあるその保育室には、午後の明るい光があふれていました。子どもは、水痘で休んでいる二人を除いて一二人。昼寝を終えておやつを食べるところでした。部屋には、すべり台や小型の遊動円木や細々とした遊具がおいてあります。その他、玄関のフロアと午睡室、調理室がありました。

園長は、元委員長の金粉鍾さん。それに来日した金恵須さん、権性男さんの三人が、保母さんとして働いています。この日は、元ＴＮＤ労組員が集まって、労組結成一一周年と保育所開所を祝う会があり、彼女たちの表情もイキイキしていました。

五時をすぎると、ボチボチお迎えのお母さんがやってきます。保育時間は朝八時から夕方六時半ですが、六時四〇分に最後のお母さんが走って来ました。

七時頃から祝う会が始まりました。来日代表だった鄭広淑さんも馬鎮姫さんも（夫同伴で）かけつけました。乳呑み児を抱いた若いお母さんも、年配の女性たちもいました。教会の牧師や労組の活動家など、地域の協力者たちも含め、四〇人程が集まりました。おもちとキムチとにごり酒、テーブルの上はささやかですが、暖かくてなごやかな祝う会でした。

〃子どもを見れば未来がわかる〃
韓国の保育団体を訪問して

埼玉　牧　裕子

五月中旬、交流センターの広木さんと共に、韓国を訪問しました。

今まで、私にとって韓国は「遠い国」でした。歴史的にも、地理的にみても隣国の韓国についてあまりにも知らないことが多すぎました。今回、韓国を訪問して、子ども、婦人、女性労働者たちの姿に触れ、韓国への認識を大きく変えられました。

元TND労組の保育所開所式に出席した翌日、私たちは、地域社会託児所連合会（地託連）を訪問し、保育運動について経験交流しました。

地託連は八五年に結成し、一〇〇カ所の非営利民間託児所が加盟しています。ほとんど、一カ所二〇名位の小規模の託児所で、日本で言えば無認可保育所の連合会のようなものです。政府や、公共団体からの補助は全くなく、運営費は、親が払う保育料、後援者からの寄付、事業（バザー等）をして得るお金だけです。

地託連は、学習会を開いたり、政府に要求を出す等の活動を進めています。韓国は、国家中央集権制で、最近、三〇年ぶりに地方自治が復活したとはいえ、日本のような自治体運動等は全くできない状態です。

儒教の教えの強く残っている韓国では、女性が外で働くことや、託児所に子どもを預けるのはよくないことと思われてきました。しかし、最近は少しずつ変わってきて、結婚しても働いている女性労働者は一〇〇万人になり、総労働者人口の四〇・四%は女性労働者です。

託児所は、都市の貧困世帯の多いところ、工場や団地のあるところに作られ、預けている親は労働者の家庭がほとんどです。父親は工場労働者、建設関係労働者が多く、母親は繊維などの工場労働者が多いということでした。

政府は、ソウルオリンピックが開かれた一九八八年に、八八託児所として三一カ所の託児所をはじめて設立しました。八八託児所は、生活保護や医療扶助を受けている家庭の子どもを対象にしてつくられたとのことですが、生保の基準が低いため、実際には該当する児童の〇・七%しか入所していません。そのため、そのほかの子どもも入所していますが、保育料が九万ウォンから一二万ウォンと非常に高く、保育時間も九時～五時までで、本当に託児所を利用したい労働者が利用できない状態になっています。一方、地託連加盟の託児所のほとんどは、保育料三万ウォンから五万ウォンで、保育時間は一〇時間から一二時間です。

政府は、増大する保育要求と、保育運動の中で、児童福祉法を改正し、保育法をつくりました。これは、女性団体や保育団体が野党と協力して提案した保育法の制定に対抗してつくられた政府案によるもので、九一年七月より施行されます。

保育法の内容は、以前の児童福祉法とあまりかわらず、生活保護家庭の子どもには補助がありますが、それ以外の子どもや、民間の託児所には何の援助もありません。保育法では、法人化しない託児所は不法団体とされ、重い刑が科せられます。

地託連は今後、民間団体への補助を出させるためにも、地域ごとの運動を強化するという方針を掲げていますが、日本の保育所の運動に大きな関心を示していました。

韓国の保育運動の現状は、日本の一九六〇年代に近いという感じがしました。しかし、日本と違うのは、思想・信条の自由、結社の自由が厳しく制限されていることでした。

日本の保育も、保育指針の改訂や措置費制度の後退がすすんでいます。内容は同じではありませんが、韓国の保育運動と日本の保育運動が連帯し共に学び合うことを、どうしたらできるのだろうか考える毎日です。

子どもをみれば、その国の未来がわかるといわれます。子どものすこやかな成長発達と、安心して働きつづけること、子育てと働くことが統一してやれる人間としてあたりまえの営みが、国の制度や補助によって保障されることを目指して闘う、韓国の働く女性たちに出会えたことを感謝しています。（保育園々長）

韓国では数少ないゼロ才児保育所で

韓国

二硫化炭素による職業病
国会小委員会が工場調査

韓国のウォンジン・レーヨン労働者の職業病については、昨年七月の韓国研修ツアーの報告の中でお知らせした（「アジアの仲間」第三〇号参照）が、その後、継続する闘いのさ中、今年一月五日、一人の被災労働者が亡くなったことから、この問題が社会問題化し、国会をも動かす大きな闘いへと発展している。

死亡したのは金奉煥（キムボンファン）氏（五三才）。金氏は昨年秋、高血圧と手足のしびれ、発音障害など、二硫化炭素（CS_2）中毒の疑いがあるとの医師の所見書をもって、会社に労災療養の申請をしていたが、会社はこれを拒否した。金氏が死亡した後も、生前の所見及び解剖の結果から、職業病と主張した複数の医師がいるにもかかわらず、会社側がこれを認めなかったため、遺族と地域の支援者たちは、金氏の棺を工場前に安置して座り込みを続けてきた。

工場調査に入った労働部

この間にもウォンジン・レーヨンでは、前労働者、現職労働者の間から、つぎつぎと患者が発見され、新たに八人が職業病の認定を受けていた。その中で四月十一日、職業病のためにひどい精神分裂症に苦しんでいた権（クォン）ギョンヨン氏が、部屋で煉炭を焚いて自殺した。権氏は、この会社の放射課で八年間勤務したが、八五年、発病して退職した後離婚し、八九年八月にやっと二硫化炭素による職業病患者と判定されていた。

ウォンジン・レーヨンは、一九六六年、日本の東レが二〇年間使い古した機械を買い入れて操業を開始した、韓国唯一の人造絹糸生産工場である。その後、ナイロン、テトロンなどの化学繊維の人気に押されて、人絹の需要が急激に落ち込み、何度か所有者が変わりながら赤字経営を繰り返した後、七六年十二月から、産業銀行の法廷管理に移行した。

二硫化炭素中毒による職業病の惨状が初めて広く知られたのは、八八年七月、ソウルオリンピック開催の直前であった。その時明らかにされた職業病患者は、七〇～八〇名にも及び、被害者の家族たちは、「職業病被害者家族協議会」を結成し、職業病判定と被害補償をめぐって会社と交渉を重ねる一方で、労働団体、学生団体、労組、宗教団体、マスコミなどに惨状を伝えて支援を訴え、野党にも協力を求めた。

翌年五月には、「職業病被害労働者協議会」が結成され、この二つの団体を中心にねばり強い活動が続けられた。さらに、地域の労働相談所、労働人権会館、また「人道主義実践医師協議会」や「労働と健康研究会」など専門家集団の支援を得て活動が強化されてきた。ウォンジン・レーヨン労組（組合員約一一〇〇名）は、この五月三日から全面ストに入った。

こうした力が国会を動かし、国会労働委小委員会が会社を訪問。作業施設を点検し、職業病被害者の証言を聞くなど七時間の調査活動を行ない、会社と労働部の責任を厳しく追及した。

五月十九日には、「金奉煥氏については、職業病に罹患した蓋然性が充分である」との先の国会小委員会の報告書内容を、会社と金氏葬儀対策委員会との間で確認し、会社側は公開謝罪した上、障害等級七等級に相当する補償金（五八五〇万W）と葬儀費（一千万W）を支払うこと、また、退職後職業病が発病した者にも治療と検診を行なうことなどを合意した。そのため、五月二十一日、金氏の葬儀は、死亡後一三七日ぶりにようやく行われた。

会社は、金氏の職業病を認定したわけではないが、この合意は、今後の職業病闘争に重要な意味を持つものとなった。第一に、職業病の蓋然性認定だけで補償がなされることになったこと。第二に、作業環境測定、環境改善、教育、健康診断、疫学調査など、産業安全に関して、労組の参与権と指定権が保障されたこと。第三に、前・現職労働者を問わず、「医師の二硫化炭素『医証』所見があれば、職業病として最終判定がある前でもまず治療と検診を実施する」ことになったことなどである。

ウォンジン・レーヨン労働者は、工場の民間への売却という新たな問題に直面しながら、韓国労働者の労災、職業病闘争の先駆けとして、さらに闘いを進めている。（この記事は、韓国の「ハンギョレ新聞」等を参考にしています。）

タイ・米系企業と日系企業比較(3)

生産量の増大と品質管理の強化
機械に使われる労働者たち

量の管理ー女性の労働力から機械化へ

集積回路（IC）の製造は、主に部品の組み立てであるため、若い女性労働者は「鎖のようにつながった」生産システムに組み込まれている。

一九七〇年代半ば、タイでICの製造が始まった第一段階には、アメリカ系A工場では労働者を引きつけるために、最低賃金よりも二バーツ高い一日二七バーツが支払われた。当時は、一日九時間の長時間労働で、会社内の施設・設備も不十分、狭い建物の中で労働条件も悪かった。IC生産の収益が上がり始めた七九年、会社はいくつかの部門を新しい工場に移した。これが第二段階にあたる。同年、その工場に労働組合が結成され、その後労働時間の短縮、賃上げ、福利厚生の充実が闘いの争点となった。

現在、労働者は一日八時間、週六日労働、一日九〇分の休憩時間という条件で働いている。賃金は高い方で、面接をした労働者の六一％以上が、ボーナスや生活手当てを除いて、月収三〇〇〇から四〇〇〇バーツを得ていた（表）。組合員のひとりは次のように言っている。

「労働者にとって、賃上げ要求はあまり重要でなくなりつつあり、そのかわりに、他の労働条件や福利厚生が大切になってきました。極端な低賃金、豊富な労働力という有利な条件がなくなると、会社は高い利潤を維持するために生産の機械化が必要になったのです。八一年から八二年に、『技術移転』という名目で、新しい機械が続けて導入されました。つまり、このアメリカ系電子会社に近代的機械が導入されたのは、生産ラインに女性が雇用されたずっと後のことで、これは、機械の導入により仕事が単純になり、体力を必要としなくなるので女性の雇用を促進するという論理にはあいません。」

労働者の月給（バーツ）

月給	米系A社 人数	米系A社 %	日系B社 人数	日系B社 %
2,000未満	3	2.1	2	1.7
2,000－3,000	18	11.2	16	13.7
3,001－4,000	93	61.9	57	48.7
4,001－5,000	32	21.3	37	31.6
5,001－6,000	3	2.1	5	4.3
6,001－8,000	2	1.4	－	－
合計	151人	100.0%	117人	100.0%
平均	3365.3 バーツ		3403.1 バーツ	

八二年以降、このアメリカ系工場では資本集約型投資が徐々に増加している。今日、IC生産は資本集約的技術を使用しているので、特別に労働集約的であるという訳ではない。

機械の自動化で生産量は約一〇倍に

自動機械は生産ラインの最初の方のセクション、特に配線作業に導入されている。手仕事で時間のかかる配線は、現在、秒単位で機械によって自動的になされる。労働者がしなくてはならないのは、プログラムを入れてボタンを押すことだけである。新しい機械の導入により、一人の労働者が同時に三、四台の機械を操作することができるようになった。また三交替制によって工場を二四時間操業にすることが可能になった。

機械が設置された一カ月後、技術者が派遣され、ある特定の仕事を達成するのに必要とされる時間を測定するため、実験グループを使って「時間と動作の調査」が行われる。標準時間が決められ、それに応じて機械のスピードが決定される。技術者はまた、輸入された機械を、タイの環境のなかで最も能率的に機能するように改造する。

さらに、企業は生産ラインに「ノルマ破り」を入れ、女性たちの働くスピードを巧みに操作する。「ノルマ破り」は平均よりも速く働き、休憩時間でさえ休まない。この「傑出した」労働者には、三カ月毎に報奨金が与えられるが、彼らは他の労働者から孤立している。

自動化と交替制の実施は、労働強化をもたらした。今では、二四時間働く機械を設計することが可能なので、資本償却の期間は非常に短縮されている。その代わりに、労働者は仕事のペースを機械のスピードに合わせなければならない。その結果、「スローダウン戦術は実際的でなくなり、欠勤戦術の方は会社の資金・ボーナス制度によってとりにくくされている。」とA社の労働者は述べている。従って、この段階では、事実上、労働が資本に従属している。

労働者は、自動化によって、仕事のスピードは約一〇倍になったと感

じているが、これは生産統計によっても誇張ではないことがわかる。操業開始の一年間（一九七四年）は、約一九〇〇人の従業員で、六千万個のICを生産していた。二年後に会社は二億個に増産させる許可をとり、八六年までの生産目標は約五億個となったが、現在、会社は二一〇〇人の労働者を雇用しているにすぎない。

国内市場の制約受ける 日系B社の場合

日本の電機工場であるB社では、女性はほとんど、仕事が細かいテレビ部門に割り当てられ、組立ラインで働いている。彼女たちは、機械を操作したり力仕事をする男性労働者のように、動き回るようなスペースをほとんど与えられていない。全部で一〇部門あり、それぞれがテレビ、ラジオ、整調器、扇風機、プラスチック部品、乾電池、容器などの生産に分けられている。

労働者は、A社と比べると、長時間―朝八時から夕方五時まで―働く。つまり、実働四五〇分であるが、タイ国内市場向け商品を生産する日本の電機工場では、労働のペースはA社ほど厳しくはない。これは、労働者がほとんど交替制なしの勤務体制で働いているからである。生産が国内市場の吸収能力に依存しているので、過剰な生産能力をもつことは問題になる。会社は、輸出によってこれを解決しようとしているが、この国内市場の制約が、労働強化を抑制しているだけでなく、機械の更新の障害にもなっている。従って、資本と労働の回転は、アメリカ系電子工場よりも遅い。

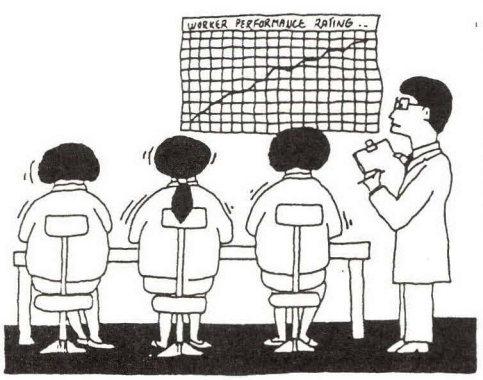
B社では、生産目標が生産量増加に決定的な役割を果たしている。それは、あまり高度な技術を使っていないことを反映している。工場での仕事の速度は、労働時間に対する生産量によって決められる。

毎月、生産に必要な理想的時間を決定するのに、時間調査が行われる。これが生産のノルマに換算されるが、絶えず修正される。このやり方は、労働者の間に争いが生じやすい。我々の調査によるとB社では面接した女性の約半数が、同僚と争ったことがあると答えている。A社では、これが二四・五%である。このような争いのほとんどが仕事中におこっており、その内容は仕事についての意見の違い、仕事の不平等な配分、仕事の調整不足などである。

A・B両工場では、製品は組立部門を通過した後に検査される。我々が調査したアメリカ系電子工場では組立と試験操作の両方を、品質管理の一部として行っている。ICは商業目的（ラジオ・テレビ・コンピューターなど）と軍事目的（衛星・飛行機・ロケットなど）の両方に使われるので、品質管理は生産の重要な一部分をなしている。

品質管理の過程 仕事量増やすQCC

品質管理は、すぐれた作業実績と長年の労働経験をもつ労働者の中から、選ばれて昇進した労働者によって行われる。仕事はきつくはないが退屈である。製品を次の部門にまわす前に、サンプルを選んで説明書に一致するかどうかをチェックする仕事である。品質管理のポストはその場を離れられない仕事なので非常に責任が重い。従って、年配の女性や既婚女性がたいていこの職に起用される。



製品の質を向上させる目的で、各生産部門の労働者は「品質管理サークル」（QCC）を組織するよう奨励される。QCサークルでは、労働者は自分たちの弱点や自分たちの部門での生産の遅れの原因、能率を上げ不必要な工程をとり除く方法などを集団で討論する。「この工場で実施されたQCサークルの目的は一つ、つまり仕事量を増やし企業のコストを減らすことです。利益はすべて工場の所有者のところにいき、私たちには何にも残りません。」と、ある労働者は言っている。このシステムは、集団討論に労働者が積極的に参加することにより、生産に関する問題を解決するだけでなく、労働者の福利厚生や諸手当についてまで考える日本のQCサークルと比較することはできない。

日系の電機工場でも、労働者は同じ生産ラインで一〇人ぐらいのグループをつくるよう言われる。集団討論の内容はここでも、生産中におきる問題の確認や、製品の量の拡大と質の向上、コストの削減などである。

（つづく）

性的嫌がらせは社会正義の問題
労働組合が真剣なとりくみを

エレノア・R・ディオネシオ

ピケラインでの暴力について語れば、げんこつでやられるが、職場での性的嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）について話せば、くすくす笑われるのが落ちである。性的嫌がらせが労働者にとって暴力であるという認識は、まだまだ弱い。二〇年前まで、この問題には名前すらなかった。それに名称を与え、政治的な問題にしたのは西洋の女性運動に依るところが大きい。

フィリピンの労働組合は、形の上では、それを女性労働者問題の一つとして掲げてはいるが、実際に調査をしたり統計をとるなどの行動はおこしていない。フィリピンの労働法の中でも、性的嫌がらせについては言及されていない。

一九八五年、フィリピン大学の一教授の研究によれば、性的嫌がらせは、輸出加工区で発生頻度が高いという。この地域では、男性の監督の下に、若い独身の女性がたくさん雇用されている。男性の上司は、昇進や、労働条件の改善、ときには雇用保証まで餌にして、性的関係を迫ると噂されており、それは「寝るか、辞めるか！」というような言葉で表現されている。

製造業だけでなく、事務職や専門職の女性たちの間でも、同様のことがおきている。女性の銀行員は、上司から〝別のお目当てがあって〟残業を求められることがあるし、「家に送ってやる」と言われて他の場所に連れていかれることもある。

上司だけが加害者ではない。ホテルやレストランなどでは、男性の客（たいてい外国人）が女性従業員に手を出すことが多い。上司自身が直接の加害者ではないとしても、彼らには従業員を保護する責任があるはずである。けれどホテル経営者側が、このような訴えを支持することはほとんどないばかりか、「お客様はいつでも正しい」というのがホテル産業のモットーだと嘘ぶいている。ホテル経営者は、女性従業員に対して、挑発的な衣装を身につけることを要求し、ホテルの保安係は、スキャンダルを揉み消すという交換条件で、男性客から金をとっている。

また、同僚の間でも起こりうる。男性労働者によって、工場とプランテーションで、強姦未遂や強姦殺人事件が起こったときに、労働組合は労働者同士の分裂を恐れて、毅然とした行動をとれなかった。

労働現場における性的嫌がらせの原因は性的なことだけではなく、経営者の女性労働者に対する支配欲にある。縫製工場の監督が、製造ラインの女性労働者のブラジャーをはずしたり、缶詰工場で夜勤中に居眠りをしている労働者にキスをする。組合の女性リーダーのスカートをまくって辱しめる。女性労働者のストライキ中に暴徒を送りこんでピケラインを破壊するなど、これらは性的嫌がらせというより、彼女たちを支配することに満足を求めているようだ。

これらの問題を労働組合がとりくまない理由はいろいろある。まず、法的規制の欠除、そして男性労組リーダー達の意識の低さである。しかし、最大の障害は、被害者自身が公けにしたがらないことであろう。

彼女たちは、それを話すことによって、まず職を失なう恐れがある。社会的にも、被害を受けた女性自身の衣装や話し方、動作、人柄までも、被害を招いた原因として臆測される。そのために、多くの被害者が理由もなく自分を責め、人々の非難を受け、恥ずかしめを受ける危険を冒したがらない。

性的嫌がらせは、単に苛立たしいだけのことでなく、人権に対する暴力である。人間としての尊厳を傷つけられ、雇用保証の権利、機会均等の権利を奪われることである。

フィリピン国会で、この問題に対するいくつかの法案が提出されている。しかし、どんな法律も、社会一般の認識が変わらなければ生かされない。なかでも、職場での性的嫌がらせについては、労働組合がきちんとした労使協定を交わし、犠牲者を励まし、労働者全体の意識を鋭くさせること。それが最も強力な武器となるのである。（SOLIDARIDAD、一九九一年一月号）

プール
サイド

主権在民？

塩沢　美代子

過日の地方選挙のさい、東京の聖心女子大学の学生が、請われるままに投票権を人手に渡してしまったという事実が報道された。私が、テレビ朝日のニュースステーションで、その第一報をきいたとき、久米宏さんがたいへんなショックを受けたという表情で、「こともあろうに大学生がですよ、大学生がこんなことをするとはねえ……」と絶句せんばかりの感じであった。

私自身も大学教員という職につく以前だったら、彼と同じ反応を示しただろう。ところがある女子大学で教える立場にある現在、悲しいかな、こんなことがどの大学で起こっても決して意外ではなく、たまたま名門校といわれる聖心女子大だったことが、ニュースバリューを高めたのだろうというぐらいにしか受けとれないのである。実際に私の演習で、この件を話題にしたとき、もしその依頼がこの大学の学生にあったとしたら、同じことが起りうるのではないかと問いかけたら、頷いている者が多く、残念ながら反発する表情はみられなかった。

この女子大とは人文学部だけのこじんまりしたもので、異文化・異民族とのコミュニケーションをはかれる人間を育てたい、というのが建学の精神で、語学、文学、歴史、比較文化などが主体なのだが、私の講義や演習をとる学生が意外と多く、いずれも地味でまじめである。やや優等生タイプが多いから、学校でも塾でもよく勉強してきたのだろう。しかし教わらないことは知らないわけで、その結果、すっぽりと欠落しているのが、日本の現代史の事実認識と、憲法にもとづく〝主権在民〟の感覚である。

☆

いつぞや本紙の図書紹介でとり上げた『豊かさとはなにか』（暉峻淑子著・岩波新書）という本がある。私が日頃から、日本人の暮しについて痛感している矛盾点を、西ドイツでの生活体験との対比などふまえて、わかりやすく提起している点で、学生のテキストには格好の本である。演習で労働問題の各論にはいる前に、現在の経済社会をどう捉えるかを考えさせようと、これを読ませた。

この内容はひとことでいうと、高級な品物が溢れ便利な生活をしている日本は、ほんとうに豊かなのだろうか？そのかげに地価高騰による住宅難、通勤地獄、長時間労働、過労死、子供は受験競争と管理教育、町はコンクリートジャングル、老人や身障者は、人並みのくらしもできないというような状況を、はたして豊かといえるのか、という問いかけである。

一章ごとに、わからなかった点と感想を提出させては、討論をしたのだが、私は学生がこの本から受けたインパクトの強さに、おどろかされた。私にしてみれば、著者はごく当り前のことをいっているのだが、彼女らは、目からうろこが落ちる思いをしたらしい。そして著者の指摘する個々の事柄には、考えてみればたしかにそうだと、共感を示すのだが、それらの問題を〝なくしてほしいと思います。〟〝変えてほしいと思います。〟という他力本願の発想で語られ、さらに〝日本で生きていくのはいやになった。〟〝卒業して社会に出るのがこわい。〟という反応になってくる。

こういう話しあいのなかで、私が「ところで皆さん、としはいくつだっけ」というと、急に何をいい出したのかと、キョトンとする。そこで彼女らがすでに手にしている選挙権の重味、民主憲法下の政治のメカニズム、西ドイツやイギリスのように政権交替のなかった戦後日本の政治史、こういう状況をもたらした、選挙民の未熟さなどを語り、〝変えてほしい〟ではなく自分で変えるしかないというと、目を見開いてまばたきもせず聴きいっていた。

生まれてはじめてこんな話をきくというような学生の表情に接し、中等教育で、憲法の原点について、自覚するチャンスを与えられない〝成人〟たちで構成される、将来の日本について、憂いを禁じえない。

（交流センター所長）

（資料集）
隠ぺいされた歴史に
今こそ光を！
「朝鮮人従軍慰安婦」
日本の植民地支配と侵略戦争の犠牲となった「朝鮮人従軍慰安婦」は、その数二〇万人とも言われています。この問題の真相究明なしに、真の韓日友好はありません。
申込みは、在日韓国民主女性会、電話〇三―三二九五―二六三八、領価六〇〇円（送料別）

◇事務局日誌◇

4月1日　労働科学研究所訪問
4月17日　翻訳グループ学習会
4月19日　中嶋正昭氏（センター運営委員長）日本基督教団総幹事退任を祝う会（塩沢）
4月20日　事務局学習会
4月22日　四月定例事務局会議
第一八回センター運営委員会
4月30日　「アジアの仲間」第三二号発行
5月10～14日　韓国訪問、元TND労組保育所（タラムチュノリパン）開所式参加（広木）
5月15日　翻訳グループ学習会
5月18日　事務局学習会
5月22日　五月定例事務局会議
5月24日、25日　「'91連合中央女性集会」参加（広木）
5月25日　「第三六回働く婦人の中央集会」参加（広木）
5月30日　英文ニュースレター第八号発行

図書紹介

シャイレンドラ・サーカル他編
寺田鎮子・三枝礼子訳
『二十世紀‥ある小路にて』

ネパールの女性作家一九人による短編集です。読後、もの足りないという思いはぬぐえませんが、雄大で美しくはみえてもそこで生きるには苛酷すぎる自然の中で、個人の自由を否定し抑圧するヒンドゥー教を国教とする国、ネパールの人々のさまざまな生活断面や感受性にふれることができます。ヒンドゥー教は特に女性に多くの重荷をおわせ差別しています。ごく最近まで、女が文字を書くだけで驚かれた社会にあって、結婚、政治、教育、職業生活などにおける自由を求め、いままさに闘おうとしているネパールの女性達の声が伝わってきます。

リワイワイ・アルセオ著
寺見　元恵訳
『レイナ川の家』

フィリピンのマニラ・トンド地区を舞台に、スラムに君臨する〝権力者〟である高利貸ばあさんと中流インテリ一家との闘いの物語。スラムに生きる人々の生活と、彼らの弱さ貧しさにつけこみ権力をふるう高利貸の姿が鮮やかに描かれています。この高利貸に代表される社会の醜い部分に果敢に闘いをいどんでいく若者たちの姿に、フィリピンの未来が託されています。

著者は、フィリピンの言葉であるタガログ語で、半世紀にわたり創作活動を続けており、タガログ語の新聞、雑誌の編集者として、また、脚本家としても活躍しています。

（二冊とも段々社発行、各一六四八円、一七〇〇円）

英文資料
「日本の女性労働」No.8

さまざまな形で大きな後遺症を残した「湾岸戦争」。戦時体制下では、国の内外を問わずそれに反対する人々の動きは見えなくされている。日本の女性たちの「湾岸戦争」に反対する行動と意識を紹介する。

(1)「湾岸戦争」への日本女性たちの反対運動と女性の意識調査
(2)「育児休業法」の国会上程
(3)トピックス　①スリランカ女性の離婚訴訟勝利　②フィリピンの研修生が労組結成

女性労働者の全国集会
長時間、過密労働の実態つぎつぎと

五月下旬、二つの女性労働者全国集会が開かれた。

一つは、「日本労働組合総連合会（連合）」が、昨年十一月の結成後はじめて開催した〝'91連合中央女性集会〟。もう一つは、「全国労働組合総連合（全労連）」など労組や女性団体で構成する実行委員会主催の〝第三六回はたらく婦人の中央集会〟

前者は連合の組合員中心。後者は、自営業、農業、パートなど未組織労働者も含むものだが、いずれも「経済大国日本」のイメージにはほど遠い女性労働者の姿が浮きぼりにされた。

連合女性集会の分科会の一つ「労働時間の短縮でゆとりある社会を」の中で出された意見を少し紹介したい。

「地方行革」のさ中にある地方自治体の職場では、隔週土曜休日になっても人手も予算も増やされないため、残業も多くなり労働密度が高くなった。

医療現場では、労基法で週四六時間となってからも適用除外される従業員三〇人未満の職場が多く、看護婦は人手不足で、夜勤→日勤を連続してやらされるなど働きづくめ。看護婦の資格を持っているひとはたくさんいるのに、夜勤と長時間労働でとても働き続けられない。

食品会社の若い女性労働者は、書類の上では労働時間は短くなっているが、記録できない（残業手当が支払われない）サービス残業が山ほどあり、結婚したらやめるしかないといっている。

電機の職場では、技術職の女性が増えてきているが、男性と同じ仕事をするためには、残業も深夜業も同じにやらなければついていけない。

以上のような実態がつぎつぎと話された。政府も労働組合も「時短」を掲げてはいるが、職場ではむしろ、長時間労働、過密労働がますます進んでいるということを強く印象づけられた。

連合の時短闘争については、年間総労働時間一八〇〇時間の目標も大切だが、生身の人間は一日二四時間を単位として生きているのだから、「一日の労働時間短縮」を基本に据えてほしい、との要望が多かった。（H）

女性労働者通信　第34・35合併号

アジアの仲間

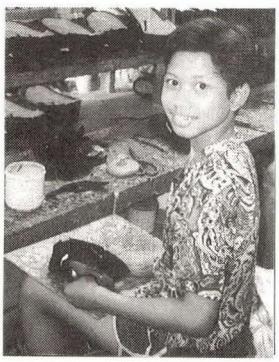
アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子
電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

インドネシアの子ども

私はインドネシアの子ども
私には大きな夢がある
畑や車もほしいし
総理大臣にだってなりたい

でも　私たちの食物は
政府がくれるプロパガンダ
実現されない約束ばかり
私を誰だと思っているの
私はインドネシアの子どもです

インドネシアは豊かな国
それなのに
私たちが苦しむのは何故？
それでも私はうれしいの
インドネシアが独立したから



私はパンチャシラ※が大好き
私はインドネシアが大好き
私を誰だと思っているの
私はインドネシアの子どもです

私はみんなの子ども
父も母も働いているのに
お金がなくなってしまったの
だからもう学校へも行けない

インドネシアは豊かな国
それなのに
私たちが苦しむのは何故？
それでも私はうれしいの
インドネシアが独立したから

※パンチャシラとは、インドネシアの建国五原則で、多民族国家の統一理念

屈託のない明るい笑顔が、とびきりかわいい子どもたち。私たちはインドネシアで、たくさんの子供たちの笑顔に出会いました。それと同時に、工場や路上で働く子供たちの姿も、度々目にしました。インドネシア政府の調査では（一九八六年）、九才から一四才の子どものうち、二七一万人が働いているということです。学校へ行くこともできず、なかには、一〇才そこそこで親元を離れて働く子どももいます。

一九八九年十一月、国連総会で、「子どもの権利条約」が採択されました。すでに九六カ国が批准し（九一年八月末日現在）、日本でも批准運動が広がっています。「条約」は、子どもの差別禁止や子どもの生命への権利などを明らかにするとともに、子どもが、経済的搾取や有害労働から保護される権利を認めています。有害労働とは、危険であることのほか、「子どもの教育を妨げ、あるいは健康または身体的、心理的、精神的、道徳的もしくは社会的発達にとって有害となるおそれのある」労働を含んでいます。

「児童労働を禁止するだけでは何の解決にもならない。」と、児童センターのスタッフが言ったように、子どもの経済的搾取の問題は、すぐれて構造的なものです。途上国の子どもたちの状況をも視野に入れて、「子どもの権利条約」の早期批准を実現したいものです。

インドネシア
報告 1

長時間、低賃金、職場環境悪く
子どもの成長阻む過酷な労働

児童センターに集まった少女たち

児童センター訪問

ジャカルタ到着の翌日の午後、最初の訪問先として児童センターを訪れた。日曜日なので、工場が休みで労働者が集まりやすいため、この計画となったようだ。児童センターはごく小さな場所なので、訪問できる人数が六名と限られた。場所はタンゲランというジャカルタに近接した工場地帯で、およそ一時間半のドライブであった。初めて見るインドネシアの都市とその近郊の農村の景色を、どこの大都市も同じという思いと、オレンジがかった瓦屋根、色鮮やかな熱帯の花々、草を食む山羊、頭上に籠を載せて歩く女性の姿など遠い国に来たとの思いを、同時に味わいながら眺めた。

児童センターというのは、「創造的な子どもの教育のための委員会」という意味の、インドネシア語の頭文字を並べた名前でKOMPAKとよばれる組織である。工場地帯の中の住宅街というような感じの家並の一軒がそのセンターであった。

玄関の前で、恥ずかしそうにはにかんだ少女たちがぎっしり並んで出迎えてくれた。このセンターの責任者は、自身も元労働者であったという若い女性のアニーさん。靴を脱いで入ると、奥に八畳ぐらいの部屋が一つと、台所を兼ねた部屋がもう一つあるだけの、なるほど小さな家である。奥の部屋に、私たちと案内のサリナさん、通訳、そして少女たちが壁に沿ってギュウ詰めで座った。壁には、少女たちが描いたイラスト入りの詩と、KOMPAKという文字を中心に楽しく遊んでいる子どもたちの姿を刺繍で描いた壁飾りが飾ってある。彼女たちが一針一針刺したものだという。

工場を出た瞬間が一番楽しい

一三人の少女たちが自己紹介をしてくれた。年齢は一人だけ一四才であとは皆一五から一七才。サリナさんが、年齢は嘘だと思っていいとささやく（一四才以下の児童の労働は禁じられているので年齢を偽るのだと聞く）。ほとんどがビスケット工場で働いていて、繊維、家具工場が一人ずつ。ビスケット工場では、一日一二時間の二交替労働をしている。

繊維工場から来てくれた少女は、二カ月前に、日給一〇〇〇ルピアの家具工場から転職したばかりだという。今は一日二一〇〇ルピアに、五時間の残業分を加えると四〇〇〇ルピアは稼げるが、実労働時間は一二時間。昼食と残業前の休憩を入れると、拘束時間は一四時間となり、二交替労働よりも長くなる。ちなみにインドネシア風ラーメンは一杯二五〇〇ルピアであった。

一通り自己紹介が終わると、私たちの質問に答える形で少しずつ自分たちの状況を話してくれた。どんなことを辛いと思うかとの問いに、①換気の悪い仕事場でずっと同じ姿勢で働くことや、トイレの数が足りないなど職場環境の悪さ②低賃金に加えて、公平に支払われていない疑いを感じながら、確かめられない③職場の監督の不愉快な人使い④残業をして帰宅するとき、交通手段がなくなり、一時間以上も歩くことなどの答えが返ってきた。

また役人が工場を視察に来るような場合、児童労働がばれるのを恐れる会社が、彼女たちをトイレや倉庫に何時間もの間隠すということがあるとの話も出た。

どのようにしてこのセンターに来るようになったのかと尋ねると、みんなの中に、まるで仲間の一人のように座っているアニーさんを見て、「彼女から直接誘われた。」「動物園に連れていってもらって——そんなこと初めてで嬉しかったから。」「友達に誘われた。」等々、大人っぽくしている中から幼い影がのぞいて微笑ましい答えだった。どんな時が一番楽しい？との問いに、「工場を出た瞬間！」とひとりが答えると、そうだ、そうだとの同意の声が重なる。

最後に、みんなで作った歌を元気

よく歌ってくれた。この歌を聞き、描かれた絵を見、そして働く子どもたちの大会・ジャンボリーの様子を写した写真を見せてもらいながら、この組織の名称である「創造的な子ども・・」という意味がようやく理解できた。つまり、自分たちの状況、願いや将来への希望を、借り物でない自分たちの言葉、音楽、踊りや演劇などで表現する・・そうしながら、より良い生活を目指そうとしているのだ。その道がどんなに遥かで困難であろうかと思うと胸が痛むけれど、彼女達の表情の中には、悲痛な感じはあまりなく、むしろ生き生きしたものが感じられた。

児童労働者二七一万人 日本の進出企業にも

三日後、いくつかのNGOの人たちの話を聞く機会に、KOMPAKの創設者の一人からも話を聞くことができた。以下はその概要である。

この国の一九八六年の統計によると、九才から一四才までの児童労働者が二七一万一〇〇〇人いる。その内六〇%は農業関連、あとの四〇%が工業、インフォーマル・セクター、あるいはストリート・チルドレンである。タンゲランの一三万人の労働者のうち、三五~四〇%が児童労働者であり、ほとんどが女子である。

児童を労働者として雇用しているのは主として外国の企業で、日本からも虫除けの薬品や、家具（特に学校用机や椅子など）の製造業者が来て子どもを雇っている。

賃金が低い上に、その中から昼食代、交通費などを子供たちは自分で支払わねばならない。昼食代として週に二四〇〇ルピア、朝食代わりに屋台で食べるものが一回一〇〇ルピアと聞くと、その食事の内容を想像するのも辛い。親と同居しているものは八〇%、二〇%は親元を離れて仲間と一緒に部屋を借りて住んでいる。部屋代と食費を払うと、自分が生きていくのがやっとである。

労働は過酷で、七時から三時までが通常の勤務だが、残業が強いられ、時には夜十時まで働き、その上トイレ掃除や監督の作業着の洗濯までさせられることもある。疲れ果てて、休み時間には互いに足をさすりあったり、工場の脇の道路で眠り込んだりするという。あまり疲れると、まだ初潮も来ない少女たちが生理休暇と偽って休むことさえある。

子どもの権利守り 創造性育てるために

KOMPAKの活動は、児童労働者の権利を守るため、三年前に国内のキリスト教会によって開始され、財政的には、オランダの教会からも援助を受けている。

政府は、一九四八年に一四才以下の労働を禁じる法律を作ったが、さらに一九八七年、一四才以下の児童を四時間以上働かせてはならないとの行政通達を出した。この二つの矛盾した政策のもとに、児童労働は現に存在し、しかも彼女たちを保護する規定は何もない。その現実の中でKOMPAKは、彼女たちの権利を守り、幾分かでもその重荷を軽くし、子供らしい喜びを経験させたいという願いを持って活動している。

ミシンの脇に座って仕事をする子ども

センターでは、オルガナイザーが直接子どもたちの住む村を訪問し、親たちと話し合う。親達はしばしば子どもの年齢を偽って働かせているので、初めは非常に警戒する。オルガナイザーは子どもたちと一緒に遊びながら、子どもの気持ちを少しずつ開いていき、これまでに二五〇人を組織した。センターでは必要に応じて専門家による法律相談やカウンセリング、広報活動などもしている。

会社や政府は、このような活動を喜ぶ筈はないから、関係者はいつも身の危険を覚悟して働いている。また資金的にも、今までは何とかやって来たけれど、この先の保証はない。現状では、児童労働そのものをやめさせることは出来ないので、むしろその存在を公的にきちんと認めて、法律で保護することを求めるのがセンターの方針であるという。

実際に私たちが訪ねた縫製工場でも、靴工場でも、明らかに一四才以下と思われる少年少女たちが大人に混じって働く姿を見た。

KOMPAKの少女たちは歌っていた。「インドネシアは豊かな国、それなのに、なぜ私たちが苦しむの?」この問いに私たちは何と答えたらいいのだろう。またひとつ大きな宿題をもらって帰ってきた。（松浦順子）

インドネシア
報告 2

女性労働者の憩いの場
女性センターで暖い交流

車で、でこぼこの道を右に左に揺られながら、宿舎から一時間半ほどで、北ジャカルタにある女性センターに到着した。コーディネーターのヌルさん、ネティさんをはじめ、近くの工場で働く若い女性労働者がすでに二〇人ぐらい集まっており、はにかんだような温かい笑顔で私たちを迎えてくれた。

ここ北ジャカルタは工場地帯で八五〇もの工場があり、その二〇%は外資系企業で、トヨタ、サンヨー、イスズ、スズキなどの日系企業もあるという。

女性センターは、全インドネシア労働組合（SPSI）の婦人部が運営するプロジェクトの一つで、近くの労働者を集めて、料理や裁縫を教えたり、労働者の子どもの健康管理に関する相談にのったりすることを目的としている。しかし、女性労働者が職場で直面している問題も多く、女性センターでは、その相談にも応じている。

一〇畳ほどの部屋に、私たちツアーのメンバー八人を含めて三〇人以上の人たちが、お互いにぶつからないように気づかいながら、座りこんでの討論。目があうとどちらからともなくほほえんでしまう。

最初に女性センターの概略についての説明を聞き、すぐ日本側から次次と質問がとぶ。「一週間の活動のスケジュールはありますか。」「週何人くらい利用していますか。」「どんな相談が多いのですか。」という私たちの質問攻めに丁寧に答えてくれる。一週間のプログラムが最初はあったが、今は一人ひとりの労働者の要望に答える形で、洋服を縫いたいという労働者が来れば、そこで裁縫を教えるし、料理を習いたいという希望があれば料理を教えるのだそうだ。週二〇〇人から三〇〇人ぐらいの利用があり、そのうち五〇人ぐらいは自分の洋服をつくっている。労働者の相談事は、残業が多くて働く時間が長すぎるとか、給料が少ないことだという。

アグラはインドネシア系縫製工場で働く若い男性労働者。女性だけだと人前で話すのに慣れてない人が多いので、わざわざ来てくれたという。最近、ジャカルタの最低賃金が改訂された。それ以前は、出来高制のため、いっしょうけんめい働くと一日五〇〇〇ルピア稼げたが、最賃改訂後は、朝八時から四時まで働いて二五〇〇ルピアになってしまった。給料が減ってしまい悩んだ末、女性センターのヌルに相談し、SPSI北ジャカルタ支部の人と一緒に工場に出向き、交渉したり、デモをした結果、もとの出来高制にもどったのだそうだ。その他には月給から昼食代が引かれるのが不満だと語る。

3カ国語が飛び交う話し合い

ユリは香港との合弁企業の縫製工場で働いている。穏やかな中に強固な意志を感じさせる女性である。給料はやはり一日二五〇〇ルピア。朝八時から夜九時まではたらくこともあり、多い時は一日六〇〇〇ルピアぐらいになる。平均すると、一カ月七万ルピアぐらい稼いでいるがとても足りないと言う。

次々に語られる言葉は、一日の食費さえまかなえない給料の低さだ。私たちが移動の途中で食べた焼きそばは、一杯二〇〇〇ルピアだった。親せきの家から通う労働者、狭い一部屋を二、三人で共同で使っている労働者。家賃もそう安くはない。

六台のミシン、三畳ほどの狭い質素な台所、そして十数冊の本しか置かれていないライブラリー。本を増やしてライブラリーを充実させたいとネティさんは言う。女性センターの財政はすべてアメリカのフォード財団に支えられている。

聞きたいことは山ほどあったが、インドネシア語、英語、日本語のとびかう交流の時間はあっという間に過ぎてしまった。日本のこともっと話したかった。みんな、別れを惜しんで肩を抱き合っている。余韻の残る熱い交流であった。

（注・改訂後のジャカルタの最賃は二五〇〇ルピアと聞いたが、二一〇〇ルピアという人もおり、実施時期などでもかなりの食い違いがある。）

インドネシア
報告 3

輸出加工区の女性労働者に
NIES諸国の熱いまなざし

北ジャカルタには、二つの自由輸出地域（EPZ）があり、合わせて一〇〇社、約三万人の労働者が働いている（そのほとんどが女性）。といっても労働者の数を正確につかむのは難しい。ちょっとした情報を伝え聞いて、労働者の企業間移動が頻繁なことと、ささいな仕事ミスや無断欠勤などで、会社がいとも簡単に労働者を解雇するためである。

労働者が、少しでもよい労働条件のところへ移動するといっても、せいぜい一日五〇ルピアもちがわないし、その他の条件もほとんど変わらないという。法律の上では、労働者は三カ月間の試用期間の後は、正規労働者に昇格されるべきなのに、労働者の多くは、勤続期間に関わりなく日給制や出来高払い制で、低賃金に縛られているのが現状である。

私たちが訪ねたのは、タンジュンプリオクにあるEPZで、ここはほとんど縫製工場である。三つのグループに分かれて工場見学をした。

A社は、シンガポールとインドネシアの合弁会社。一九七八年に創立して以来、ADIDASやNIKEなどのブランドをもつスポーツウェアを製造し、アメリカ、ドイツなど主に欧米諸国に輸出している。

まず応接間に通され、会社の人事担当責任者、財政担当部長と、労組委員長から話を伺った。労組委員長は若い女性だが、A社で一二年間働いてきたというから、ほとんど会社創立以来の古株で、品質管理を担当しているという。委員長には、今年なったばかりで、つい前日、SPSIによる労組リーダー研修コースを終えて戻ったところだった。会社での地位はスタッフ、つまり月給社員で、監督のようにも見える。

目標達成に追われる縫製労働者

全従業員数は一一四八人、九四％が女性である。現場労働者の賃金は日額二五〇〇ルピアで、これは法定最賃と同額だが、月額にすると最低でも七万五〇〇〇ルピアにはなるという。それは、時間外労働が多いことと、皆勤手当や出来高払いによる請負給が別につくためである。

これが月給社員になると、月額一〇万ルピア～四〇万ルピアである。女性は低い方に集中しているが、労組委員長はキャリアも長いため、二五万ルピアだそうだ。現場労働では男女の賃金格差はないということだが、実際には、女性といっしょにラインに入ってミシンを踏んでいる男性はほとんど見られない。

労働時間は、七時半から午後三時半まで、インドネシアの法律では、一日の労働時間は七時間となっているので、昼食時間、休憩時間を含んで、拘束八時間となるが、残業がほとんど毎日あるようだ。妊娠五カ月の女性がいたが、毎日午前八時から午後九時まで働いているという。

工場の中は、天井も低く薄暗い。ミシンや仕事台がぎっしりと並べられ、布地が山のように積まれている。労働者の数は多かったが、彼女たちの、一様に暗い表情が気になった。

B社は香港資本で、女性用のパンツを製造し、やはり欧米諸国に輸出している。七九年に創立したときは二〇〇台のミシンで始まったが、現在は一一〇〇台のミシンを使っている。従業員も現在は二〇〇〇人だが、来年には二三〇〇人に増やすなど、急成長をとげている。

工場では、三〇人くらいのグループに分かれて、生産競争をさせられている。毎日目標数が提示され、一時間毎に遂行状況が数字で示される。最高のグループには赤旗、最低のグループには黒旗が立てられ、二週間毎に成績によって報償金が与えられるしくみだ。金額は三〇人で一〇〇万ルピアだから、一人当たり月収の半分に相当する。こうして労働者は集団で労働強化に駆り立てられる。

外資導入政策にもとづいてつくられた輸出加工区、労働集約産業の多いこの地域には、日本や欧米からばかりでなく、最近、賃金水準が高くなってきたNIES諸国からの進出企業も増えている。豊富な低賃金労働者を擁する国として、インドネシアはアジアでもっとも注目されている国なのである。

インドネシア
報告 4

農村の地場産業にも
多国籍企業下請け化の波

靴工場の手待ち時間のひととき

農村の地場産業ともなっている靴工場の見学は、チオマス地方役場での郡長さんのあいさつから始まった。

チオマスは、火山のある高原地帯で、ジャカルタよりも涼しいため、避暑地としても知られている。ここで靴産業が盛んになったのは、一九五〇年代はじめで、それより三〇年程前に、村の人たちがボゴールの靴工場へ働きに行ったことから、ここに技術が伝えられるようになった。今は、技術がどんどん新しくなり、競争も激しくなった。「日本へ輸出したいので協力してほしい。」と思いがけない申し入れもあった。

ここで二つのグループに分かれ、それぞれ村長さんが案内役としてついて下さることになった。

車を下りて、タピオカの葉のゆれる畑の中の道を歩いていくと、小さな家があった。入口の土間で、若い男性がミシンを踏んでいる。その足下で、男の子がハサミを使っている。ここが最初に訪れた小規模工場である。部屋の中は真暗だったが、目が慣れてくると四～五人の男性が働いているのが見えた。

ここは、中国人が所有するヘップサンダルの製造工場である。ボゴールの販売店から材料を仕入れて、完成品を直接お店に持っていく。裁断から最終製品までの一貫工場で、従業員は一二才から四五才までの一五人で、そのうち子どもは五人。女性は一人だが、他に内職で型とりをやってくれる女性が四人いる。

ヘップサンダルは、二〇足で一梱となり、この工場では、一日平均六梱から多いときで一〇梱くらいつくる。労働時間は午前六時から午後六時まで。工賃は、完成品一梱当たり二五〇〇ルピアなので、一日一万五〇〇〇から二万五〇〇〇ルピアとなるが、労働者一人当たりの取り分ははっきりしていない。そのうち子供は小遣い程度、女性も補助労働でまともな賃金が支払われていない。それにしても一日一二時間労働で、男性といえども労働者が受け取る賃金は最低賃金にも満たない。

すぐ近くに、同じ所有者のもう少し大きい靴工場があった。といっても広い庭に面した細長いコンクリート床に、若い男の子たちがいくつかのかたまりを作って座り、まるで農作業でもしているかのような雰囲気で仕事をしていた。

つぎに訪問したのは、中国系インドネシア人の経営による中規模のサンダル工場であった。九〇人の従業員のうち、女性は四〇人、一七～八才の若い女性が多く、裁断、仕上げ、梱包のところに集中している。

男性は、甲の型押し、のりづけ、縫製などに多く、ミシンをかけている男性の側で、子供が細々とした仕事を手伝っている。男性の場合、一日八時間労働で三五〇〇ルピアくらいになるが、その約五分の一は、補助作業をしている子供に渡すという。経営者に言わせれば、この子供たちは会社が雇っているのでなく、男たちが自分の子どもや親戚の子を連れてくるので、黙認しているという。

どこの工場でも、のりづけに有機溶剤を使っていて、中には頭が痛くなると訴えていた人もあったが、とくに、子供が素手でのりづけをしている姿は痛ましかった。

もう一つのグループは、親子三人の家内労働から、二〇人くらいの小規模工場、四〇〇人の大工場の三カ所を見学して、下請けや内職の構造を学んだ。大工場は、BATAというチェコスロバキアの多国籍企業の下請けだが、第二次下請けや家内労働を使い分けて軍靴、輸出用、国内用の靴を製造している。この工場の男性の平均週給は四万ルピアだが、小規模では二万四〇〇〇ルピア、家内労働では、親子三人で三万三〇〇〇ルピアという格差が見られた。

インドネシアでは、このところ、靴などの履き物産業の輸出の伸びが好調だという。これは、今まで独占的な輸出国となっていた韓国から、スポーツシューズなどの製造工場がインドネシアに進出してきたためとも言えそうだ。この国の農村の地場産業は、また労働者の暮らしは、今後どう変化していくのだろうか。

インドネシア
報告 5

出稼ぎ労働に支えられる
インドネシアの伝統産業

ジャカルタにある国営デパート「パサラヤ」は、日本のどのデパートとも同じように、一階はおしゃれな化粧品売り場だ。四階はほぼ全フロアをバティック（ろうけつ染め）製品が占めている。インドネシアの「華」と言えるバティックはどんな人々が作っているのだろう。私たちの宿から遠くないカレットのバティック工場を訪れた。

この地区は、ジャカルタでも地価高騰が激しい三角地帯に入っていて、内職でバティック染色をやっている人たちが、立ち退きを迫られているという。

一九五〇年代に始めたという工場の経営者は中国系だ。製品を陳列し、販売もしている玄関口を抜け、経営者の住居を通り抜けると、二階建ての木造工場がある。かなり広々としている。一階は土間で、入ってすぐ右の所に、年配の女性が三人、使いこんだ様子の道具で、絵柄にろうを置いていっている。これが昔ながらの手描きだ。その道具の柄は竹、ろうがはいる部分は銅でできている。七二歳の女性はこれを五〇年やっているという。小柄で細い老婦人が、一言もわからない私たちに懸命に説明をしてくれる様子は愛らしかった。今はろうも多くないのであまり使われないそうだ。染料も、かつての草木にかわって、今は化学染料である。

左側半分は、木の床が敷いてある。棚には、銅製の模様の型がたくさんある。二人の男性が、白い布地に型をぺたん、ぺたんと押している。金色の、単調なパターンが押されていく。政府が学校の制服にバティックの使用を奨励しているとかで、染めた布を干しているのを見ると、あまり上等そうではない。同行の女性の説明では、第〇〇中学という文字がはいっているとのこと。奥では、染料のプールに布地を浸したり、干したりしている男性がいる。

薄暗い階段を二階に上がると、女性が三人、大きい木製の台に長い布を置いて、細かい模様に何か塗っている。これがろうの代わりの化学染料である。健康への影響が心配される。話しを聞くと、彼女たちの労働時間は朝九時から夕方四時まで、日曜日は休みで、超過勤務はなし。賃金は出来高制で、一点あたり、三人で一五〇〇ルピア、一点の長さは二七mから様々だという。信じられない低賃金である。男性は日給制で一日二五〇〇ルピア。女性の一人は、夫がここで染色をしている、三人子供がいて今、二人は学校、三歳の子供はどこか外で遊んでいるだろうと言っていた。

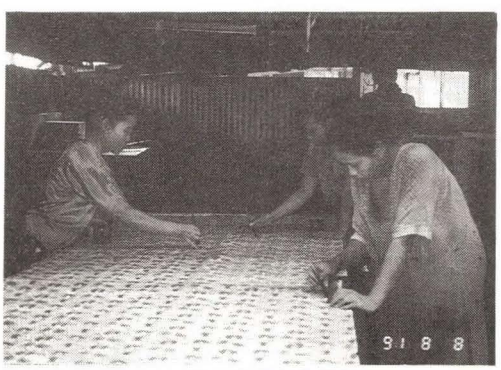
二階の奥にベニヤで仕切った区切りがある。ベニヤのドアが半開きのもある。中には何もないようだ。これは何なのだろう？外には台所用品と言うほどではないが、食事の仕度を思わせる物がほんの少し置いてある。この区切りは、農村から出稼ぎに来て働いている人々の住居だったのだ。さきほどの女性の場合は、五人が、このとても部屋とも言えない「区切り」に住んでいるのだ。あまりにささやかな「台所用品」は共用なのだろう。信じられなかった。

帰りにまた、経営者の住まいを通っていく。この国に来て初めて見る「システム・キッチン」だった。ナショナルの電子レンジがある。そもそも、ガス調理台も初めて目にした。

パサラヤ・デパートで、手描きのバティックのブラウスをみると、一枚七万ルピア。工場労働者の一カ月分の賃金とほぼ同じだ。高価な商品の並んでいるデパートを出ると、すらりと背の高いミニのお嬢さんが、買い物の袋を両手にタクシーに乗ろうとしている。日本ではどうということもない光景だが、ここでは珍しい。そこに、小学生ぐらいの男の子たちが数人、裸足で、タクシーを呼んでくる。といっても、客待ちのタクシーといっしょに走ってくるだけだが。彼らは、お嬢さんから一人一〇〇ルピアずつもらう。道端には、身体障害者が物乞いをしている。

美しいバティックはこうして作られ、このようなデパートで私たちの前に現れる。

（島岡　弘子）



バティックのろうも化学染料に

インドネシア
報告 6

人間としてのつながり大切に
平和への日本の役割に期待

講師　パンデ　ラジャ　シララヒ氏

インドネシアと日本の関係を一口で言えば、「愛と憎しみが絡まっている状態」と言える。歴史的には、一九四二年から四五年までの三年間、インドネシアは日本に支配された。それは、三五〇年のオランダ支配にも匹敵するものだった。

一九六〇年以降は、両国の経済関係は良くなってきた。スハルト大統領がスカルノに代わって政権を取ってから、経済に重点を置く政策に変わった。日本はインドネシアに対する経済援助を強化するなど、両国の関係は急速に進展した。

しかし、七〇年代に入ると、日本に対する「憎しみ」のようなものが出てきた。それは、七四年に田中元首相がインドネシアを訪問したときの、学生の反日行動に表われている。それは、両国間の経済関係が、あまりにも急速に進展し、しかも、両国が必ずしも平等な関係ではなかったからだ。しかし、このことがきっかけとなり、両国政府は、長期的展望にたって二国間関係を良好なものにしようと努力するようになり、それ以後、政治的、経済的には「愛」の関係になってきている。

問題はこれからのことだ。それは日本側の態度とか、インドネシアが日本に何を期待するかということにかかっている。インドネシアは、資金も、知識も不足している。たくさんの製品を日本に輸出したいが、日本の市場に参入するのはたいへん難しい。現在の関係は、インドネシアの日本への依存度が高い歪んだ関係だ。いわば、日本が風邪をひくとインドネシアは集中治療室に入れられる程の重病人になるということだ。だから将来は、両国の関係をもっとバランスの取れた関係にしていかなければならない。

講義「インドネシアと日本の関係」

日本は世界中に進出していて、その発展ぶりは目覚ましい。しかし問題は、日本が進出先の国で、それぞれの国の文化にどのように適応していくかということだ。六年間の日本滞在の経験を通して面白いと思ったことは、日本人は自国にいるときと、外国に出たときと、態度が非常に違うということだ。日本の文化や礼儀正しさ、親切さなどは、外国にいるときも失わないでほしい。

日本は、インドネシアを低賃金労働力の供給源としか見ていないが、もっと人間としてのつながりを大切にしてほしい。

政治的には、アジアの国として、日本に平和に対する責任を担ってほしいと思う。今、平和を保つことはたいへん重要なことだ。現在日本は、防衛費を増額しているが、それを抑えて、日本の憲法を守り、平和のための役割を果してほしい。

(Q) インドネシアと日本の不平等な経済関係とは?

(A) たとえば、インドネシアの輸出の三分の一は日本向けだが、日本にとってインドネシアからの輸入は、全体の二%にすぎない。また、インドネシアに暮らしている日本人が外国人扱いされることはないが、日本にいるインドネシア人は、いつまでたっても外国人とよばれている。

(Q) インドネシアにおける日系企業の問題点は?

(A) 一つは低賃金の問題。つぎは、日本の政府と企業の関係である。両者は「日本株式会社」という音楽を奏でるオーケストラになっているが、もし企業が問題をおこした時には、政府は、それは企業の問題だから介入できないと責任のがれをする。そういうときこそ、政府は何かできるはずではないか。

(Q) 日本のODAについて。

(A) 援助は、相手国にとって利益となるものでなければならない。受ける側の選択の自由が保障されるべきだ。また経済優先の援助でなく、心と心のつながった人間の交流のためにも使われることが望ましい。

最後に、日本の三年間の占領中のインドネシアの経済的損失は、三七年分の損失に当たる。現在、社会はいろいろな問題を抱えているが、その解決は、暴動や暴力によらず、平和的なものでなければならない。

(パラヒアガン大学々長)

――女性と経済的権利めぐる国際会議――

外国企業の撤退問題深刻化

東京　菅沼　友子

八月二日から三日間、スリランカのコロンボで、APWLDの地域会議が行われた。APWLD（女性と法と開発に関するアジア・太平洋フォーラム）は、一九八五年ナイロビ世界婦人会議を契機に、女性法律家を中心として作られた組織である。ナイロビ会議では「国連婦人の一〇年」後の戦略の一つとして、アジア、アフリカなど各地域での共同の運動を作り出していくことが強調されたが、その一つの具体化である。

今回の会議のテーマは「女性と経済的権利」。各国の働く女性たちの現状とそれを変えるための戦略が議題である。会議にはアジア・太平洋地域の一二カ国から約五〇名の女性たちが参加した。その多くは労働組合や働く女性のためのNGOなどの活動家で、弁護士も数人来ていた。日本からの参加者はセンター所長の塩沢美代子さん、HELP（アジア出稼ぎ女性のための駆け込みセンター）の松田瑞穂さん、私の三人。運動の経験や英語力の問題を考えると、私などこの会議に参加できる資格はないのだが、弁護士として女性労働者の事件に関わっており、この会議にも非常に関心があったので、主催者に無理を言って、塩沢さんにくっついて参加したのだ。

初日は、スリランカ女性省の大臣も参加して開会式が厳かに行われた後、APWLDのスタッフが、働く女性の現状について総論的な報告を行なった。その中で強調されたのは「フレキシビリティ（柔軟性）」の問題である。家庭と両立が容易な「フレキシブル」な働き方という触れ込みで、パートや短期労働者、家内労働者等が増えているが、そのような労働者はほとんど無権利状態におかれている、と指摘された。まさに日本のパート、派遣等で働く女性と共通の問題である。韓国でもパート労働者が急増し、その無権利状態が深刻な問題になってきているという。改めて、共通の課題が少なくないことを痛感した。

その後、各国からの現状報告が行われた。日本などに多くの男性出稼ぎ労働者を送り出している反面、女性の工業労働者が急増し、劣悪な労働条件におかれているというバングラデシュの実情。男の兄弟と同じように幼い時から農家の一員として働いても、土地を相続できるのは男性のみというインドの女性農民の実態。土地に対する慣習法上の権利を政府に剥奪されたサラワクの先住民の問題。民族問題など複雑な問題をかかえるスリランカのプランテーション労働者の問題などが報告された。日本からは、松田さんが日本におけるアジア女性出稼ぎ労働者の状態を報告した。

二日目から三日目の午前中は、三つの分科会に分かれての討議。私は「工業労働者・プランテーション労働者」の分科会に参加した。ケース・スタディとしてフィリピン、韓国、マレーシアの女性労働者たちの運動を取り上げ、その戦略の検討を行なった。韓国の例では、来日して闘った韓国スミダなどの女性労働者の運動と、それに対する日本の労働者の支援運動が紹介されたが、どこの国でも企業の撤退は深刻な問題となっており、大きな関心をよんでいた。

また、自由貿易地域では労働法の適用除外地域となっているところが多く、国内法が武器にはならないため、ILO条約などの国際法や先進諸国の国内法（進出企業に対する規制法など）の利用を検討すべきであると指摘された。いくつかの例も紹介され、駆け出しの法律家としては、とても興味深かった。

会議の最後には分科会の報告と文書の作成がなされた。報告は歌や踊り、マイムを交えて行われたが、本当にアジアの女たちはクリエイティブで明るくエネルギッシュだと感心した。英語力の乏しさゆえに、聞きたいことの半分も聞けなかったが、この女性たちと知り合うことができ、また法律家として何が出来るか考える機会を与えられ、おまけに南国でのバカンスを楽しむことができたことに感謝している。

女性労働者の闘いを演じる参加者

韓国

賃金引上げ闘争と女性労働者
雇用不安と差別待遇課題に

今年の女性労働者の賃金引上げ闘争は、昨年末からの物価暴騰と住居条件の悪化、雇用不安定を中心課題に、最低生計費確保と差別的賃金構造の改善を目標にしています。とくに女性労働者が集中している中小事業所と労働集約的産業である縫製・電子産業では、生存権をめぐって激しい闘いがつづけられています。資本撤収や経営赤字を口実とした操業中断がくり返され、労働者は雇用の危険にさらされているためです。

男女差別賃金問題は、とくに事務職労働者から深刻に提起されています。国民銀行イ・ソンジャさんの裁判闘争がその代表例です。生産職の場でも差別賃金への積極的なとり組みがみられ、仁川(インチョン)、ソウル、プチョン、釜山など各地で、女性労働者が、単一職階制への改編など差別賃金解消の闘いを進めています。

また、既婚女性労働者が闘いに積極的に参加し、粘り強さと戦闘性をみせているのも最近の特徴です。彼女たちの就業が、〝おかずが買える程度に稼ぐ〟という家計補助的性格のものではなく、家計の負担に責任を負わなければならないという切迫した現実によるものだからです。

次に今まであまり紹介されることのなかった事務職労働者の闘いを二例紹介します。

事例(一)
臨時職はいやだ
第一電算廃業撤回闘争

コンピュータ入力会社である第一電算(在ソウル)労働組合に、廃業に関する通知が入ったのは、昨年十月十日でした。八八年一月の労組結成以来、廃業の脅迫は日常的に加えられてきました。百余名いた組合員を四十数名まで自然減員させることに成功した会社は、今度は、「売上げの八〇%以上が賃金にまわり経営が難しい。退職金の払えるうちに廃業したい。」というのでした。

労働組合は、この会社のやり方は同系列のメグステク社の場合と同じで、組合員を臨時職に追いたてようとするものだと判断しました。メグステク社労組は、八七年の組合結成以来、三次にわたって廃業通知をうけました。二次までは撤回に成功しましたが、徐々に人数が減り、結局、退職金と補償金代わりに受取ったコンピュータで直接運営を始めたものの、仕事量を確保できず、不安定労働者である「臨時職」となってしまったのでした。

このメグステク社の経験を教訓に第一電算労組では、「経営が困難であるなら、九一年三月分の賞与を返上する用意がある」と提示し、三日間の罷業と六日間の徹夜籠城によって、廃業撤回と労働組合活動の保証、ストライキ中の賃金保障という勝利を収めました。

しかし、会社は協議事項を無視して賃金を滞納し、「会社はいつどうなるかわからない」「パートや、家でコンピュータを使って仕事をする個人契約の方がたくさん稼げる」という噂を流し、自然減員をはかっています。

最近、経営合理化と自動化を理由に、コンピュータ業界の女性労働者の臨時職化がすすんできています。大部分の企業が、正規職であるコンピュータの要員を臨時職にかえており、新聞社・出版社でも、コンピュータ入力業務を臨時職や下請けに回しています。臨時職の場合、仕事の紹介を受ける会社に収入の二〇〜三〇%を差引かれ、手当や賞与もないため、賃金水準は正規職の半分でしかありません。個人契約の場合は、仕事が固定的でないため、仕事がまったく無い時があったり、何日も徹夜しなければならない時もあります。

このように臨時職、パートタイム、個人下請けという雇用形態は、労働者の生存権をおびやかし、労働者間の競争をあおりながら、労働条件を低め、労働組合を壊す手段として使われています。

最近、コンピュータ業界は、最高の利潤を確保しながら、労働者の団結を破壊するため、労働組合のある事業所を廃業してきており、ただ一つ労組がある第一電算を廃業に追い

こもうとしているのです。ですから、第一電算労組を守りぬくことは、コンピュータ労働者の生存権と雇用安定のためにたいへん重要なことなのです。

また、臨時職や個人契約をしている労働者たちも団結し、正規職への転換や、下請・元請会社を相手に、雇用安定と労働条件改善のための闘いをしていかなければなりません。

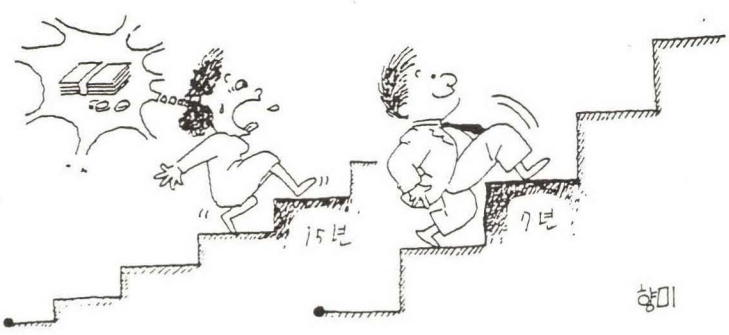
事例（二）
男女同一賃金めざす
女性銀行員の闘い

「勤続七年の男性行員の月給が四〇万三〇〇〇ウォン」

「勤続一五年の女性行員の月給が四〇万二〇〇〇ウォン」

国民銀行で末端女性行員として勤務してきて一七年目のイ・ソンジャさん（三六才）は、偶然目にした後輩男性行員の月給を見た瞬間、怒りよりも人間的侮辱を感じました。

銀行に入る時、「女性行員」は単なる呼称だろうと思いましたが、そうではなく男性行員の下に位置する最末端職級であることがわかってからは、莫然とした不満をもってきました。「全く同じ条件で全く同じ資格で採用され、業務も同一なのに」職級だけが異なり、月給にも差異が出て、年を重ねるごとにその差異は大きくなるばかり。十年以上働いてきた女性行員に対する待遇は変わることがありません。



「他人がみると楽に見えますか？実際には、化粧室に行くひまもなく、忙しい時には自宅で明け方まで仕事をしなければならず、事故が起きたらたいへんだと、一日中緊張しています。責任の重い仕事に悩み、危機意識も出てきます。労働者であるという自覚と仕事に対する思いから、だんだんと権利意識が生まれてきました。」

「こうした中で、八九年二月に改訂された『男女雇用平等法』の〝同一労働同一賃金〟の内容を見て、差別賃金を撤廃させて女性の人権を保障させなければ、と考えるようになりました。六月の賃金引上げ闘争の時、この問題を本格的に浸透させるために〝男女平等〟リボンを五〇〇〇個つくり、全ての女性行員が着用しました。このことが契機となって、九月に国民銀行で初めて実施された労組役員の直接選挙で〝同一労働同一賃金争取〟を公約して副委員長に当選しました。それ以後、公約実現のための闘いが始まりました。最初から経営陣は『徐々に解決しよう』と言いながら団体交渉を引き延ばし、一年が過ぎても何の具体的な提案も出していません。」

「公約を実現しなければいけないのに、現実には何の解決もなく、結局、最後には法に訴えても権利を求めようという強い気持を抱くようになり、男女雇用平等法第六条二項に依拠して『同一労働に対しその間差別的に受けていた賃金支給』を要求する民事訴訟を起こすことにしたのです。」

男性同僚たちは、初めは「女性は扶養家族がいないではないか。女性の仕事は補助的な仕事だから、賃金が少なくて当然だ。」という反応でしたが、イ・ソンジャさんの粘り強い説得と闘いの過程を見て、今では、むしろ先頭に立って激励し共に闘っていくことを固く誓っています。

「今回のことは、私たちの銀行だけの問題ではなく、全金融機関、さらに全女性労働者共通の問題です。女性が人間的な待遇を受け、女性労働力の価値が正当に認定されるためには、差別賃金は必ず撤廃されなければなりません。」

女性であるという理由だけで加えられる差別賃金と差別待遇を打ち砕くためには、個人の力だけでは不足です。女性労働者の主体的な問題認識と、それを解決するための組織的な力を持つ時にのみ、女性の正当な権利も保障されるのです。一歩先にたつイ・ソンジャさんの訴訟もまた、国民銀行さらには全女性労働者の組織的あとおしがある時、その勝利がより一層輝いてくるのです。（韓国女性労働者会刊行「働く女性」創刊号　一九九一年五月より）

ちょっと 耳を傾けて ＝心に残った一言＝

＜NGO関係者から話を聞く会より＞

★インドネシアは、国づくりに多額のお金が必要となった。そのために外国の資本を取り入れる開発計画をたてた。そこで重要なことは、労働争議などを起こさないこと。資本家たちは、利潤優先で、人権問題にはほとんど関心を示さなかった。

★労働者はこの国の開発計画の中で、非常に重要な役割を果たしてきた。しかし、憲法が組織化の自由を保障しているのに、政府はそれを無視して、政・労・使調和の精神にもとづくただ一つの組合しか認めていない。

★インドネシア建国五原則にもとづくパンチャシラ労使関係の理念は、労使間の調和を維持し、生産性を高め、国家・社会の開発に貢献すること。これを守れば、労働者の力は弱められる。

★昨年九月に、はじめて、独立した自由労組「連帯」が誕生した。政府からも資本からも独立し、人権に基づく活動を始めている。少数だが勇気ある人々だ。

★「連帯」の活動は、政府や労働省と直接交渉ができないので、ILOへの提訴や国際連帯へのアピールを通して行われる。もっとも重要なことは、労働者を教育し、組織し、接触を保って、闘おうとする労働者の勇気を失わせないということ。

＜全インドネシア労働組合（SPSI）本部を訪問して＞

★ここ二カ月くらいの間に、ストライキが頻発している。その原因の一つは、外資企業が、技術だけでなく自国の文化を押しつけようとすること。低賃金、強制残業など、エコノミック・アニマルぶりがうかがえる。

★その他の原因は、経営者が就業規則や労働協約を無視する。労組結成妨害など不当労働行為も。最低賃金さえ払わない企業がまだまだ多い（SPSIによると、タンゲランにある一二〇社＝従業員一五万人＝のうち、最低賃金以上を支払っているのは、約四〇%にすぎない）。

＜日系企業の労働組合役員との交流から＞

★住友商事ジャカルタ事務所では、正規の現地人職員は、男性四五人、女性三三人。男性は全員スタッフだが、女性は繊維部門のスタッフ一人を除いて全員がセクレタリー。採用のときから区別されている。日本的性差別の輸出じゃないのかな。

★日系商社に働くことのメリットは、大企業だから安定性もあり身分保障がしっかりしている。欧米の企業とちがって集団責任制がとられているため、仕事に失敗しても一人だけが解雇されることはない。

★不満なことは、初任給はよいが、その後の昇給が少ないこと。手当も少額。日本人スタッフとの差が七対一と大きい。日本人には賃金の他に、本人に一台と二家族当たりもう一台の車が与えられ、電話代、電気代だけでも、インドネシア人の賃金の半分の金額が支払われている。

カワン カワン インドネシア

（インドネシアの友だち）研修ツアーから

人との出会い大切に

山川　百合子

インドネシアでのスタディ・ツアーでは、とても貴重な経験をし、いろいろなことを感じ、考えた。それら全てをここに記すことは到底できないが、何よりもよかったことは、やはりいろいろな人々と出会えたことであった。私たちを受け入れて下さった方たち、お話を伺うことができたNGOやセンターの方たち、そしていろいろな所でお会いした労働者の方たち、たくさんの素敵な方たちとお会いすることができたこと、たくさんの方たちが、様々な所で活動されていることを知ることができたことは、私にとっては一番大きなことであったと思う。また、ツアーに参加された日本の方々からもいろいろとお話を伺い考えさせられたことも多かった。

これらを通して考えたことは、アジアとの関わり方というのはひとそれぞれであって、こういう関わり方が一番いいとか、こうすべきだ、といったはっきりとした規準があるわけではなく（私はこういうものを求めていたのではないかと思う）、それぞれが自分のおかれた立場でどう関わっていくのか、そのことがとても大切なことなのだろうなあということであった。そして、それをみつけるためにもいろいろな人たちに出会い、話をし、知ることが大切なのだ、と改めて考えさせられたツアーであった。

女性活動家の献身

島岡　弘子

珊瑚礁に縁取られたいくつもの島、丸い水平線まで続く海。何時間も飛びながら、かつて多くの兵隊を船で南下させた軍国主義の凄まじさに、今、資源と安い労働力を求めて国境を易々と越える資本の執拗さに、また、最近ここを通ったはずの掃海艇を送り出した者達の強引さに、

なんだか溜め息が出た。

輸出加工区の大きな縫製工場に一歩入ると、エアコンの無いこと、カラフルな布地、そしてぞうりで働く女性労働者の刺すような、感情のない視線に圧倒される思いだった。しかし、彼女達は、前日、女性センターで、日曜日なのにピサン・ゴレンを作って私達を出迎えてくれた若い労働者達、その暮らしを、会社への不満を早口でユーモラスに表情豊かに語り、日本の労働者の現状を聞いては共感を示し、私達と抱き合い、手を握った労働者達であるかもしれない。少なくともその仲間ではあるだろう。そう思うと、私達が直接労働者に語りかけるのを極力邪魔しようとする経営陣がおかしくもあった。

女性センターを担当して、にこにこと働いている女性活動家がいた。センターに泊まりこんで、料理や裁縫を教えつつ女性達の相談に乗っている女性がいた。労働者の長時間労働に負けず劣らず、彼女達も労働者の組織化のために働いていた。彼女達の努力は、海を越えて飛んできた私の胸を揺さぶった。珊瑚礁の青い海の向こうには、ひどい労働状況だけでなく、それを打ち破ろうとしている人々がいる。花も木も大きく美しいジャワ島は、はるか海の向こうだけれど、強い力を持つ人達に負けず、私達こそ手を握り合うことができることを実感した一週間だった。

厳しい児童労働の現実

柏倉　正子

とくに印象に残ったことは、児童労働の現実であった。一〇才にもみたない子供が雇われて働いているなど、日本にいれば想像すらできない。

児童センターに集まってきた少女たち、そして現実に働いている児童たちにも接した。低賃金と長時間労働。通勤時間をのぞけばわずかばかりの睡眠時間しか残らない。労働環境も、暑い、狭い、暗い、そして、職場特有の臭いなど、その劣悪さが目立つ。

縫製工場もみせてもらったが、グループごとの競争で成績別に旗をたてて公表され、賞金（手当）の配分にはねかえるという。まさに日本の一九五〇年代の状況そのままである。ただ一分一秒のスキもなく、機械の一部に組みこまれた日本の労働者より「労働密度はかなり低い」と直感した。

訪問したほとんどの工場で、働いている人たちが、私たちに親しく挨拶してくれた。そこに日本の職場見学にはみられない「人間らしさ」を感じることができた。

町で出会った多くの人たち、とくに子供たちは大勢集まってきてバスが発車するまで手をふってくれた。貧しくとも暖い人間らしさではないだろうか。

この国に進出する企業は、自国の国民と対等に扱い「人間を中心にすえた開発」をやってほしいと願わずにいられない。

私たちは、日本から、コストが安いからという理由で進出していく経営者の心を動かせる運動をしなくては……。と痛感した。そして、一〇年後にまた、この国を訪問したいと思う。

バスの中でも熱心に意見交換

労働者の問題は共通

中元　みつ

インドネシアの玄関口ジャカルタ空港は、民族性豊かな美しい建造物で、独自の文化と独立への意志を私たちに示しているかのように見えました。

女性センターでの交流の時、三〇～四〇人の労働者が集まってくれました。ここでは、地域の女性労働者に料理や洋裁を教えたりしながら、労働者の権利の問題などを話したり、労働者の抱えている悩みを聞いたりしているとのことでした。若い女性労働者が、はにかみながら「私たちの賃金は一カ月七〇〇〇円位で自立しては生活出来ませんが、日本の労働者は、如何ですか」と質問しました。

「日本の労働者の賃金は、確かに一見高給にみえるが、高い家賃や教育費、一時間もかけて満員電車で通勤する地獄のようなラッシュアワー、サービス残業というただ働きの超過勤務、そのうえ過労死というものがある」との答えにフウーとため息がもれ、資本主義下の労働者は、その国の経済の成熟度にかかわらず、世界中どこでも同じなんだなーと、参加者一同強く共感し合いました。

縫製工場では、二〇〇〇人近い女性労働者が一堂に並んで真剣に働いていました。三〇人位の班毎に一日の目標数と現在の出来高数が、一目で分かるようになっています。毎日三～四時間の残業をしているといわれた女性センターでの話しがピンときました。ここでは報償制度があり、二週間毎に成績の良い班（三〇人）に一〇〇万ルピア出るそうですが、これを一人が二回続けて受け取ると一カ月の給料が倍になる計算です。私語もなく緊張した労働ぶりが納得できました。

私たちの面倒を見て下さった女性たち、人なつこい目をした大勢の子どもたち、街中でみた穏やかなインドネシアの人々から、沢山のことを学びました。

＜事務局日誌＞

6月8日　家内労働研究会（広木）
6月12日　6月定例事務局会議
6月14日　全国保育団体連絡会訪問（広木）、世田谷地区労有志に訪韓報告（広木）
6月17日～30日　北米NGO研修ツアー（山本）
6月19日　翻訳グループ学習会
6月24日　韓国スミダ闘争勝利一周年記念集会（広木）
6月27日　DAGAノエル・ヴィラルバ氏来室
6月28日　進出企業問題を考える会事務局会議（広木）
6月29日　進出企業問題を考える会総会（塩沢・広木）
7月3日　事務局学習会
7月6日　インドネシア研修ツアー第一回準備会
7月16日　7月定例事務局会議
7月17日　翻訳グループ学習会
7月21日　インドネシア研修ツアー第二回準備会
7月31日～8月10日　「女性、法律、開発」アジア太平洋フォーラム参加（塩沢・菅沼）
8月3日～10日　第五回研修ツアー・インドネシア（広木・山本他一二名参加）
8月12日～16日　夏休み
8月19日　韓国・徐氏と昼食会
8月21日　8月定例事務局会議
8月28日　翻訳学習会一日合宿
8月29日　『外国人労働者と労働災害』出版祝う会（塩沢）
8月30日　アムネスティインターナショナル「女性と人権会議」参加（山本）
9月17日　9月定例事務局会議
9月18日　翻訳グループ学習会
9月19日　松戸市「生涯学習大学」講演（広木）
9月21日　事務局学習会
9月28日　インドネシア研修ツアー報告会（参加者二八名）

図書紹介

天明佳臣編著
『外国人労働者と労働災害
―その現状と実務Q&A』

外国人労働者が増えているが、最近とくに目立ってきたのが、労働災害。彼らの多くが、いわゆる「不法就労」扱いされているために、統計的な数字は不明だが、被災者の支援活動をしているグループには、労災や病気の相談が相ついでいる。

この本は、実際に相談を受けたケースを中心に、ほんとうに必要な情報を提供する実用書であると同時に、外国人労働者問題の本質を鋭く突いた書である。編著者は、横浜港町診療所々長。外国人に危険な労働現場は、日本人にとっても危険なのだ、と警告する。（現代書館　一八五四円）

松井やより著
『アジアに生きる子どもたち』

高級ホテルのロビーには二四時間滝のように水が流れ、ボーイが観葉植物の葉を一枚一枚水で洗っている。そこからほんの少し離れたスラムには、トイレも水道もなく、子どもたちが飲み水をタンクに入れて売り歩いている。このあまりの不公平さはどこからくるのか。逆境を自力で生きぬくアジアの子どもたちを語る著者の原点はここにある。ストリート・チルドレンも児童労働も児童売春もゆがんだ開発による農村の貧困が生んだものであり、先進国日本とも無縁ではないと強く訴えている。

子どもたちの人権を守る私たちの役割についても提言があり、一人でも多くの人が読み、伝えあい、行動にうつしてほしい。（労働旬報社　六八〇円）

学習パンフ⑤
「フィリピン女性の歴史
―抑圧と差別への抵抗」

三部からなり、第一部は、フィリピン女性資料センターが一九八七年にまとめた学習用テキストの翻訳。著作物、雑誌、新聞などさまざまな資料を引用しながらフィリピン女性の社会とのかかわりの歴史をとらえようとしている。スペイン、アメリカ、日本の植民地支配と闘いながら自由と人権を求めてきた女性の運動を描いている。第二部は、フィリピンの女性研究者が女性労働者運動について、文献研究を中心に書いたものの翻訳で、第三部は、現在、女性労働者の組織化をすすめ、力強い運動を展開している『KMK（女性労働者運動）』の紹介。（当センター発行　六〇〇円・送料別）

あとがき

今年度から「アジアの仲間」の発行を、年六回としましたが、毎年八月はアジア研修ツアーがあり、ニュースの発行ができません。そのため、十月号との合併号とし、研修ツアーの報告をふんだんに盛り込んで、豪華版でお届けします。

九月二十八日に、インドネシア研修ツアーの報告会を開きました。首都圏の方のみへのご案内とさせていただきましたが、三〇人近くお集まりいただき、ツアー参加者の報告もいきいきとしていて、楽しいひとときを過ごしました。

この日、「アジア・大平洋法律家会議」への出席のため来日中であったインドネシアの女性弁護士・ヌルさんが、飛び入りで参加して下さいました。彼女は、今回私たちの研修ツアーの受け入れをして下さったインドネシアの女性団体の創立者の一人です。今年度のセンターのシンポジウムを三月に予定していますが、この女性団体からゲストをお招きするつもりです。どうぞご期待下さい。（H）

女性労働者通信　第36号

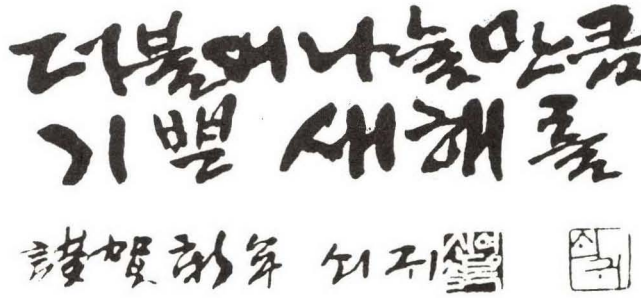
アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

（力あふれる新年）

新しい年の喜びを
ともに分かち合いましょう



ご無沙汰しています。

私達のタラムチュイノリパンも、開園して10カ月になります。初めはとても大変でしたが、今は少し楽になりました。韓国に新設された“乳幼児保育法”に関連し、認可問題に苦労しましたが、私たちの保育所は7月に申告し、10月に認可を受けました。

また、保育所に起こった大きな変化は、権ソンナムさんが12月15日に結婚したことです。ソンナムさんは故郷で暮すことになったので、今は私たち2人で働いています。

私たちは余り頻繁に手紙を書けませんが、皆様方のご恩は忘れていません。カードを送りたかったのですが、住所がよく分からないので送れませんでした。安否をよろしく伝えてください。

希望していることがすべて実現する新年となるように願っています。

また、過ぎゆく91年も、意味深い年となりますように。

1991年12月18日

タラムチュイノリパン　金粉鍾（キムブンジョン）、金恵順（キムヘスン）
（元ＴＮＤ労組）

ベトナムで「多国籍企業会議」開催
日本の外国人労働者政策にも注目

十月二十七日正午を少しまわった頃、バンコックからの飛行機は、定刻どおりにベトナム最大の都市ホーチミン市の空港に到着した。他に小型ジェット機が数機あるだけで、ガランとした空港に、花束をかかえた十数人の人々が私たちを迎えてくれた。マイクロバスで空港待合室へ移動。迎えの方たちと自己紹介をしたり、公式のあいさつをしたりしている間に、ベトナムへの入国手続きが終了した。程なくホテルに着く。案内された部屋は、簡素で清潔。真白の地に花柄の刺繍のついたアオザイ（ベトナム女性の民族衣装）を着た若い女性が、笑顔とともに一輪ざしの花を運んできてくれた。

さてバンコックからの一行は、DAGA（アジアの行動グループのための資料センター・在香港）のスタッフを中心として、パキスタン、バングラデシュ、インド、スリランカ、フィリピン、インドネシア、香港そして日本から計一一名。十月二十九日から十一月二日までの五日間、ホーチミン市で開催された「多国籍企業に関する労組活動家会議」への出席者たちである。主催者は、DAGAと、ホーチミン市の社会科学研究所である。

DAGAは、CCA・URM（アジアキリスト教協議会・都市農村宣教委員会）の活動を支えるために、一九七三年につくられた。それ以来、発展途上国における多国籍企業の活動が、その国の労働者や農民、その他地元の人々の暮らしにどのような影響を与えているか、という視点で、資料収集や研究活動を進めてきた。八三年からは、CCA・URMとの協力関係を保ちながらも組織的に独立し、アジア各国のグループとの共同行動の幅を広げてきている。

それにしても、ベトナムのグループとの共催というのははじめてのことで、これが実現したということ自体に、アジア地域の政治的・経済的状況が、非常にダイナミックに動いていることを感じさせられる。

この会議はもともと、DAGAのこれまでの研究の上に立って、アジア各国の草の根の労働者グループが、具体的にどのような協力関係をつくっていったらよいか、ということを話し合うために企画されたものだった。そのことを知ったホーチミン市の社会科学研究所が、DAGAに対して共同参加を申し入れ、ホーチミン市での開催を提案し、それが実現したのである。

多国籍企業に関するアジア地域会議

社会主義ベトナムの苦悩と現実への対応

社会主義ベトナムは、数年前まで、外国からの投資は、主としてソ連、東欧諸国の社会主義圏内に限って受け入れてきた。また、海外出稼ぎも、一九八〇年以来、ソ連、東欧諸国と契約を結び、八一年から八九年の間に、ホーチミン市だけでも、一万四〇〇〇人余りの労働者をそれらの国々に送り出してきた。六〇年代、七〇年代を通してアメリカの激烈な侵略戦争と闘い、七五年の解放後もカンボジア問題などで先進工業国や周辺諸国から経済制裁を受けてきたベトナムにとって、ソ連・東欧諸国への経済的な依存度は非常に高かった。それだけにここ数年の東欧諸国の激変と「ソ連」の崩壊は、ベトナムに計り知れない打撃をもたらしている。

ベトナムは、社会主義国として独自の経済発展を志向しながらも、数年前からドイモイ（刷新）政策を打ち出し、その結果、八八年～九〇年の三年間に、外資は年平均四億九〇〇〇万ドル、毎年平均二八・五％の伸び率を記録してきた。しかし、労働力人口は、年平均三・二～三・五％増で推移しており、一方失業者の数は増大するばかりだという。外資導入をテコに経済成長を図りたいし、労働者の海外出稼ぎも積極的に行って、失業率の悪化を解消し、外貨を稼ぎたい、というのがベトナムの現在の立場のようである。

NIES諸国やASEAN諸国が急激な経済成長をとげてきたのは、外資導入に負うところが大きいこと

は否定できない事実であろう。だが、それらの国々では、深刻な負の現象もおきている。とりわけ労働者や農民の暮らしにどのような影響をもたらしているのか、国の自主性を堅持し、文化や伝統を守りながら、外資を活用していくために、どのような受け入れをしていくべきなのか、この機会に他のアジアの人々から学びたいというのが、共同開催を希望したベトナム側の事情である。

そのため、DAGAとの共催は社会科学研究所ということであったが、実際には、ホーチミン市の労働部と労組組合がほぼ同じレベルで参加し、積極的に議論に加わった。労働部などは「日本からの投資を促進したい」「日本へ出稼ぎ労働者を送りたい」と繰り返し述べ、他のアジアからの参加者を驚かせていた。後で知ったことだが（十二月二十四日付「日経」）、昨年の十月だけで、日本から九六もの代表団がベトナムを訪れたとのことだ。これには経団連の代表団も含まれるが、ちょうど私たちがホーチミン市をたった十一月三日、空港で偶然経団連の代表団と会い、また、日本人投資家グループ三〇人余りが、ハノイからホーチミン空港に降り立ったところに出くわした。

自転車とバイクの街・ホーチミン市

アジア諸国での経験を生かして

アジア各国からは、それぞれ、外国投資の歴史、現状、労働者への影響と労働問題について報告があった。最初の頃は、何かまとまった「提言」のようなものを残していけないか、という気負いもあったが、毎晩遅くまで話し合いを重ね、結局、自分の国で直面した具体的な問題を、事実に即して伝えることが一番大切なことだ、ということになった。

フィリピンの参加者は、「フィリピンでは、独立後すぐに多国籍企業（TNC）に支配されてしまったが、ベトナムの場合は、人民自身に選択権があるのだから、慎重に考えてほしい。多国籍企業が高度な技術と科学を持っていることは確かだが、これをどう使うかは人民自身が決めることだ。しかし、TNCは自らの条件に適合しなければ投資をしないから、労働者とTNCの間の矛盾をどう解決するかが鍵だ。また、TNCの導入は、インフレとモラルの低下をもたらす危険がある。」と述べた。ベトナムの参加者からも、モラルや独自の文化の破壊の問題が繰り返し提起されている。

インドの参加者は、八六年にボパールで起きたユニオンカーバイド社のガス漏れ事故にふれ、「この事故により三〇〇〇人もの住民と労働者が死亡し、今なお無数の人々が後遺症に苦しんでいる。TNCを受け入れる側は、工場の有害性についてほとんど知識がない、また知らされないことが多い。」ことを指摘した。

パキスタンの参加者は、「TNCの下では、女性労働者が増大しているのが特徴だが、農業国では女性は新しい労働力だから、特別の配慮が必要だ。」と強調した。

日本に対しては、とくにベトナムから、外国人出稼ぎ労働者の受け入れ政策に大きな関心が寄せられた。日本政府の態度と合わせて、外国人労働者をとりまくいろいろな状況を伝えたが、たとえば日本の建設労働者の日給が一〇〇ドルであり、外国人労働者の賃金がたとえその半分だったとしても、ベトナムの熟練労働者の一カ月分の賃金をはるかに上まわるとなれば、その吸引力は絶大であることを実感した。

ベトナム人民支援に想いを寄せた参加者

ある日の夕方、みんなで女性博物館を訪れた。フランス植民地時代からアメリカの侵略戦争を通して、女性たちの闘いを記録し、その勇気を讃えた立派な博物館だが、そこには、世界中から送られたベトナム人民支援の運動の記録も一部展示されている。この会議に参加したアジアの人々は、当時それぞれの国で、アメリカ大使館に抗議のデモをするなど、何らかの行動を起こしていた。もう一五年以上も前のことである。それでなくても弾圧の厳しい国の人々が、ベトナム人民への想いを同じくしていたことを知り、胸が熱くなった。

自転車とバイクが洪水のように流れる活気にあふれた街の中で、アジア諸国の参加者は皆、今後のベトナムにそれぞれ期待をもっているようだった。

（広木道子）

タイ・米系企業と日系企業比較(4)

昇進の機会少ない女性労働者
訓練の範囲狭い単純反復作業

ラインのリーダーと監督の役割

日系の電機工場でもアメリカ系電子工場でも、生産ラインのリーダーはほとんどが女性である。その方が女性労働者の信頼を得やすいと考えられているからである。リーダーは仕事上の問題はもちろん個人的な問題の相談にものる。彼女たちはたいてい、作業成績が非常に良かったために一般の労働者の中から昇進してリーダーになっている。主な仕事は、労働者の作業を監督し、経営者に協力してQCサークルを組織することである。また労働者間の争いを仲裁したり、生産ライン上で障害になっているものを取り除いたり、作業がスムーズに流れるように労働者間の仕事の配分をする。

ラインリーダーの直接の上司は監督か職工長であり、普通は男性である。その職務は、データを集めたり、労働者の毎日の作業成績を記録したり、生産の途中で起きた問題が機械の故障によるものなのか労働者のミスなのか等原因をつきとめることである。年末には、職工長は年間業績によって一人ひとりの労働者の評価をする。この業績評価は、仕事の量や質、出勤率、規律正しさ、人間関係などを基準にしている。また、ボーナスの配当額は労働者の年間出勤率と関係し、これは労働者の欠勤をくいとめる一つの手段でもある。

仕事の魅力の一つは、昇進の可能性があることであり、これによって労働者は、単なる日々の賃金の稼ぎ手という立場から、会社の従業員としての立場を自覚し、より責任を持つことになる。この昇進の可能性を男性は当り前のことだと思っているが、女性にとっては新しい経験である。

アメリカ系の工場では、職工長や監督はほとんど男性である。これとは対照的に、日系の工場には女性監督が比較的多い。しかしいずれの工場でも、同じ勤続年数や経験でも、女性の方が男性よりも昇進の機会が少ないという不満がある。この理由として、ある労働者は、「工場では男性労働者が女性よりずっと少ないので何をやっても目立つのでしょう。男性間には競争が少ないのです。」と述べている。また、管理職への道は女性には閉ざされている。

同一労働に対して男女の賃金が同じでないことは女性労働者を落胆させ、これが労働者と経営者の間の争点となっている。現在、アメリカ系電子工場の労働者の多くがオープン大学（社会人が受験なしにいつでも入学できる大学）で勉強を続けている。工場内での女性労働者の昇進を促進するために、組合は、経営者にその採用方針を変更し、女性労働者に正規社員のポストを与えるよう要求し続けている。つまり、新入社員を入れるときには一般の労働者の中から起用すべきだと要求している。タイの憲法は、男女の同一労働・同一賃金の権利を認めているが、実際には実施されていない。

単純反復作業に技術修得は不要か

この調査によると、アメリカ系A社のほうが、日系のB社より技術訓練に力を入れている。これは、A社の労働者の多くが若く、近代的機械操作の経験が浅い一方、B社の労働者は年齢が高く、経験もあるからである。A社での訓練は、専門家によって、専門用語の定義や機械の操作を中心に行われる。訓練の期間は、生産部門によって非常に差があり、最も短かいもので一日足らず、最も長いのは二、三ヵ月である。これは年二回実施される。別の会社に移った時にも役立つような新しい技術を習得できたかという質問に対して、九六%が肯定的な回答をしている。

しかし、さらに詳しく労働者に面接調査をしてみると、労働者、特に組立てライン労働者は、実際的な多くの技術を習得することは望めないように思われる。これが、女性労働者が職歴の上でも進歩できない大きな理由の一つである。彼女たちは、組織や技術を多国籍企業にコントロールされた生産工程の中に閉じこめられているのである。

労働者自身は自分たちが使う機械のプログラム操作を行わない。それをするのは技術者である。だから、労働者は生産管理には直接参加できず、作業工程の調整もできない。

アメリカ系電子工場で求人の対象となるのは、ある種のタイプの労働者――若くて、農村では職を見つけられない、教育をうけた女性たちである。彼女たちは農村を出て、組立て労働者として生産ラインに参加する。仕事は特定された一つのものなので、専門的技術は習得できない。不利な点は、その仕事が単調な反復作業であり、責任を伴わないことである。特に組立て労働者にとって必要とされるのは、特定の仕事を達成するための手と体の一定の動きだけなので、訓練の範囲は非常に狭い。

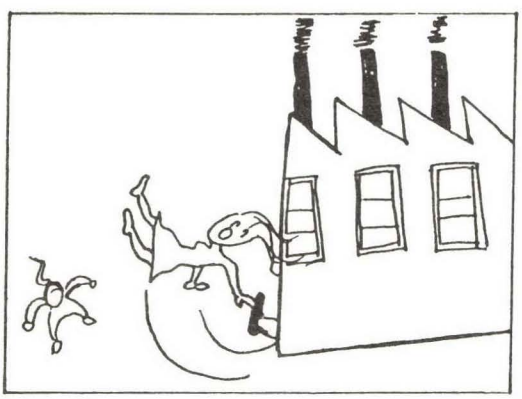
女性労働者はあまり技術を習得できない、というのが私たちの意見である。その理由は、第一に、労働者には生産工程についての知識を得る機会がないし、企業の活動に関しても非常に断片的な知識しか持ちあわせていないからである。また第二の理由は、反復単純作業は労働者の創意を必要としないからである。そして第三に、投資の性質上、労働者の技術向上の問題を企業は重視していないからである。

一つ例をあげれば、昨年、かなりの数の労働者が不景気を理由に、仕事を辞めるように言われた。これは「希望退職」と呼ばれたが、その後、「希望退職」者の中の数人が同じ企業に再雇用された。このことが不当なのは、前と同じ給料をもらっているが、昇進に非常に大切な勤続年数を失ったことである。企業のコスト減が第一だという考え方が、労働者の技術習得の妨げとなっている。また労働者自身も、その仕事が、単純で小さい製品の大量生産であることから、自分たちの仕事をあまり実りのないとりあえずの仕事と考えており、新しい技術を得ようとは考えていない。

しかし肯定的な面として、このアメリカ系電子工場で働いた結果、労働者は別の意味で貴重な経験をしたとも言える。それは、工場の生活であり、グループでの問題解決への参加であり、近代的仕事のシステムへの接触などである。教育レベルが高いこととともに、これらの要素がすべて、労働者の組織化の必要性を認識するのに重要な役割を果たす。

日系企業の訓練は見習い制

これとは対照的に、日系工場の方は、投資が永続的であり、安定雇用政策をとっているため、生産をあげるためには、恒常的に女性労働者の技術向上をはからざるを得ない。その他にこの日系工場は、次の四つの点でアメリカ系電子工場と異っている。第一点は、労働者の雇用の安定が保証されていること。二点目は、全ての労働者に会社の経営状態、製品の生産量と売れ行きが知らされていること。このことにより、労働者は自分の家族同様、会社に関心をもたされる。第三には、ここ数年、未熟練労働者の雇用が減少していること。そして第四に、定期的技術訓練が技術形成に大きな役割を果たしており、生産工程の不可欠な要素となっていることである。



日系電機工場での訓練は、労働者として採用された時と製品が変わる時に行われる。訓練は一種の見習制で、実際的な知識が職工長から生産労働者に伝えられる。例えば製品のモデルチェンジがあると、職工長やラインリーダーが選ばれて、最低二ヵ月、日本で訓練をうける。訓練の重点は、生産方法、品質管理の設定、安全装置や作業訓練などの技術的な面におかれている。作業訓練を通して、新しく修得した知識を労働者に広めるのが、日本で訓練をうけた職工長やラインリーダーの責任である。試験的に新モデル製品生産を行うグループを選ぶ責任もある。どの作業に対しても、技術者が「時間と動作調査」を行って、作業の平均時間を測定する。それから品質管理が行われる。

すべての問題がわりだされた後、訓練を受けた労働者は、それを他の労働者に伝える。このように、新しい技術をただ多くの労働者の前でやって見せるという訓練方法は、日系の電機工場では行われていない。新しい仕事のシステムに労働者が慣れて、十分に仕事に熟練した時にはじめて会社は理想的な生産時間を決め、労働者の生産目標を定める。

〈台湾レポート一九九一年〉

多発する女性労働者問題
雇用の不安定や健康障害など

労働組合と女性労働者

台湾の雇用労働者総数は五五九万二〇〇〇人で、その四七・一%にあたる二六三万四二四三人が労働組合に入っている。しかし、女性労働者で組合に加入している人の数は少ない。例えば、ファー・イースタン繊維会社の新埔縫製工場の労働組合は、三〇名だった組合員が最近三〇〇名に増えたが、活動はむしろ停滞ぎみである。ここでは、女性労働者は出来高制で働いているため、彼女たちの間で競争が激しく、お金にならない組合活動に参加しようとする人は多くない。さらに、世論も女性の権利を主張する人々に理解がない。男性の労働者が労働争議にかかわる場合は一般の共感を得られるが、女性労働者の場合はそうはいかない。夫や家族あるいは親たちから圧力を加えられることになる。労働組合の活動をする女性たちをもっと支援するよう努力すべきである。

電子会社で女性労働者の妊娠調査

(1) リン・シュ・ジュンをはじめ他の一〇名の臨時雇用の女性労働者は、台中市の精肉マーケットで働いていた。彼女たちは賃上げを要求して一斉休暇戦術をとった。しかし、そのマーケットの経営者はすぐに他の臨時労働者を雇ってしまった（一九九〇年十一月）。

(2) 高雄輸出加工区にあるサミットという会社の女性労働者は、長年立ったまま仕事をしている。九一年一月、彼女たちは臨時従業員の集まりで、立つ姿勢で仕事をする規則をなくしてほしいという要求をだして請願運動を展開した。二〇〇名をこえる労働者がこの運動に参加し、一月九日には数名が輸出加工区の正門の前に立ち、座って仕事をするか立ったままでやるのかを選ぶ権利を認めてくれるよう会社に要求した。経営者のタムラ・カズヒロ氏が午後二時半に姿を現し、労働者の代表と交渉をした結果、立ったまま仕事をするという規則を強要しないと約束した。

サミットは二三年前に設立されたが、八九年の四月から、会社は労働者に立ったまま仕事をさせていた。女性労働者の大半は長年ここで働いてきており、二年後にはやめることになっていた。退職金をもらうために、彼女たちは皆、不合理な要求を受け入れて苦しんできたのである。会社は、女性労働者のトイレにいく回数まで記録したり、生産ラインのスピードを計算したりしていた。このような職場でのプレッシャーのために、毛細血管拡張症や静脈瘤、腰痛、膀胱炎などにかかる労働者もいた。

(3) 台湾電子メモリー・マネジメントは台中加工区の中にある。この会社の経営者は労働者の福利厚生になんの注意も払わず、政府の労働部も何もできなかった。労働者は経済や法律についての知識をもっていなかったために、三〇〇人の女性労働者が職を失うという結果になってしまった。

(4) ファン・リ・チンはゴールド電子で働く女性労働者で、妊娠三ヵ月であった。このことがわかると、会社は他の女性労働者が妊娠していないかどうか一人ひとり調べ始めた。これは明らかに女性労働者の人格を無視した態度である（一九九〇年七月）。

(5) フィリップス株式会社のチュ・パイテレビブラウン管工場では、ブラウン管操作と検査の仕事をしていたファン・シュイエンと八名の女性労働者が、作業台のデザインが不適切だったために流産をしてしまった。妊娠中のお腹が作業台と何度もぶつかるような状態であり、さらに仕事

労働争議発生状況

年	件　数	参加人数
1980	626件	6,305人
81	891	7,035
82	1,153	9,501
83	921	12,344
84	907	9,069
85	1,443	15,486
86	1,485	11,307
87	1,609	15,654
88	1,314	24,237
89	1,943	62,391
90	1,960	34,089

の内容がきつすぎたための流産だと思われる(一九九一年一月十五日)。

(6) 一九九〇年十一月、ファー・イースタン株式会社の新埔縫製工場で、何の理由もなく女性労働者が解雇された。

(7) 一九九〇年六月二十二日、パルシャ電子会社は、マイチ電器に買収された。買収の合意書には女性労働者の再雇用についてはふれられておらず、六〇〇名の女性労働者が抗議のストライキを行った。

(8) 船井電子工場で働いていた二名の女性労働者は、配置転換をされたが、そこには彼女たちにできる仕事がなかった(一九九〇年五月)。

(9) ファン・ツンラン他一〇名の女性労働者は、楠梓輸出加工区にあるタンクァン電子工場で、新しい仕事に移された。彼女たちがこれを拒否すると、職務怠慢で処罰するとおどかされた。

(10) 中日音響株式会社は四月二十五日にロックアウトを宣言した。三八〇名の労働者は台湾人経営者、日本人経営者の相方とも交渉を持てなかったが、最終的に日本人経営者のタムラ氏が数人に解雇手当を支払う約束をした。

(11) 給料や賃金の構造が不合理であるため、台湾石油労働者連合のメンバー五〇〇〇人が経済部に嘆願するために台北にやって来た。

(12) パオイェ縫製会社は高雄輸出加工区にある。会社の合併により仕事の性質が大幅に変わってしまったため二〇〇名余りの女性労働者がストを行い、他の八〇〇名は通りに出て抗議行動をした(一九九〇年五月十二日)。

労使交渉の不平等招く多国籍企業

女性労働者の権利のための闘いは、その多くの問題が中日電子や台湾白砂電機などの多国籍企業に関係している。

多国籍企業は一国だけでなく多くの国にビジネスをもっている会社である。一九六〇年代にアメリカの多国籍企業が世界中にその投資を拡大し、全世界の市場を支配した。一九七〇年代後半になると、日本やヨーロッパの多国籍企業が現れた。八〇年代には、台湾、韓国、香港、シンガポール、スペイン、ギリシャなどの国の中規模の多国籍企業が進出して来た。二十一世紀を見通すと、第三世界から多国籍企業が出てくるであろうし、国際協調時代が始まり世界経済を動かすことになるだろう。

多国籍企業は労使間交渉の不平等を招く結果を引きおこすだろう。産業別労組や全国労組は、特定の産業や国にしか力が及ばない。活動も限定されるので多国籍企業の活動に対応するほど広い範囲の問題にとりくむことはできない。そうすると交渉も当然公平ではなくなり、労働問題がより複雑になってくる。

多国籍企業は生産が停止するのを防ぐため、資本や生産の中身を変える手段を使う。そうすることで、ストライキによる危機を避け、労働組合の交渉力を弱めることができる。特に台湾にある日系多国籍企業が使う手でもある。団結権、争議権、ストライキ権の労働三権は法律や労使間の協定によって守られている。つまり、賃上げ、福利厚生の向上、労働環境の改善や労働者の生活を安定させる権利が保障されている。

しかし、アメリカの労働組合の統計によると、経営者の九五%は労働組合に対して攻撃的な態度をとっている。七五%近くが労働組合対策のための専門のコンサルタントや職員を雇うのに一億ドルもの金額をあてている。組合つぶしをする経営者もいるし、組合活動にかかわったために解雇される労働者もいる。だから、労働者のための運動をすすめる中で最も重要なことは、まず労使間の話し合いと、使用者に協力を求めることである。(「台湾の女性労働者」台湾・草の根女性労働者センター、一九九一年秋・冬号より抜粋)

バングラデシュで縫製労働者がゼネスト

一昨年末、縫製工場で起こった火災により二七人の女性労働者が焼死したが、これを契機に、バングラデシュでは、縫製労働者の組織化が急速に進められている。

一方、これに対応する経営者の抵抗は激しく、リーダーの解雇事件が相ついで起こっている。昨年十月には、争議中の労働者を支援するゼネストがおこり、会社はロックアウトでこれに応え、労使の対立が続いている。

＜事務局日誌＞

10月11日　リーダーズダイジェスト闘争勝利決起集会（広木）
10月15日　10月定例事務局会議
10月16日　翻訳グループ学習会
10月19日　事務局学習会
10月23日～11月4日　多国籍企業に関する労組活動家会議（ベトナム・広木）
10月20日　「アジアの仲間」第34・35合併号発行
11月7日　東京ユニオンチャーチ女性部会委員会（松浦・小池）
11月11日　「アジアの仲間」特別号発行
11月13日　11月定例事務局会議
11月15日　日本福祉大学講義（広木）
11月20日　翻訳グループ学習会
11月26日～27日　滋賀県農協中央会女子職員研修会講演（広木）
12月2日　12月定例事務局会議
12月7日　シンポジウム「日本の戦争責任と平和運動」（塩沢）
12月8日　「従軍慰安婦」問題を考える集会（山本・広木）
12月18日　翻訳グループ学習会
12月20日　事務局学習会
12月25日　事務局懇親会
12月27日　仕事納め

図書紹介

二一世紀をともに生きる地球の仲間編

『たみちゃんと4＋1の友だち』

＜子どもの権利条約＞によせてつくられたこの本は、子どもを保護の対象としてのみ見るのではなく、世界中の子どもたちが自分に誇りをもって社会参加できる権利をもっているということをテーマとしている。開発途上国の子どもたち、森林破壊、観光開発による自然破壊などさまざまな問題をとりあげながら子どもたち自身が主体となってこの社会を変えていくことができると語りかけ、行動を起すよう促している。

「たみちゃんシリーズ」の中の一冊で、先に合本版となって出版された一～三冊と同様、この最新冊を含む四～六冊も「続・たみちゃんと南の人びと」として出版される予定。（神奈川県国際交流協会企画発行）

日本弁護士連合会・公害対策・環境保全委員会編

『日本の公害輸出と環境破壊』

一九九〇年三月に東京で開催された国際環境フォーラムでの基調報告と討議をまとめたもので、サブタイトルに「東南アジアにおける企業進出とＯＤＡ」とあります。環境問題は「人間の生存に係わる基本的人権の問題」という認識の下に、国内の公害・環境問題にとりくんできた日弁連が、アジア諸国への日本企業の進出とともに、公害を輸出し、環境破壊を引きおこしている現実に触れ、東南アジア諸国で実態調査を行ないました。

その調査結果を踏まえて、東南アジアにおける熱帯雨林破壊と先住民の人権、日本企業の進出と公害輸出、ＯＤＡと環境破壊について明らかにし、最後に法的視点と提言をまとめています。現地の写真や表も随所に入っていて、資料としても一冊手元に置きたい本です。（日本評論社　一八〇〇円）

「従軍慰安婦」問題で国の責任明らかに

昨年は、アジア太平洋戦争開始五〇年目に当たり、一年を通して、民間団体や市民の間でさまざまな行動がとりくまれ、記念集会などが開かれた。一方、二〇〇〇万人もの犠牲者を出したといわれる東南アジア諸国と人々に対し、天皇及び日本政府が、まともな謝罪もせず、戦後補償も不十分なまま、早くも自衛隊の海外派兵をねらう動きも活発化している。

二度と再び他国の領土を侵犯しない決意を新たにし、平和国家に徹してゆく姿勢を持ちつづけることは、私たち自身に課せられたことでもある。その一つとして、「従軍慰安婦」問題に関する集会が各地で開かれた。

日本政府は、従軍慰安婦に対する国の責任をまったく認めようとしていないが、韓国の女性団体をはじめ、国内外のさまざまな人々の手によって、国の直接的な関与を示す資料や証言が集められている。十二月六日には、元従軍慰安婦だったという韓国の女性が、日本政府に対して補償を求める裁判の提訴に踏み切った。「従軍慰安婦」問題は朝鮮に対する日本の植民地支配の本質そのものであり、民族差別、女性差別の構造をきわだたせたものである。それはまた、現在のアジア諸国への買春ツアーや、国内でアジアの女性たちの性と人格を柔りんする欲望産業の肥大化につながっている。

一昨年の十月に、韓国の女性団体が日本政府に送った「従軍慰安婦」問題についての要求事項を支持し、「従軍慰安婦」訴訟を支援していきたい。

韓国女性団体の要求事項はつぎの通り。

①日本政府は朝鮮人女性たちを従軍慰安婦として強制連行した事実を認めること。
②そのことについて公式に謝罪すること。
③蛮行のすべてを自ら明らかにすること。
④犠牲となった人々のために慰霊碑を建てること。
⑤生存者や遺族たちに補償すること。
⑥こうした過ちを再び繰り返さないために、歴史教育の中でこの事実を語り続けること。

女性労働者通信　第37号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

3・28　アジア女性との交流集会
草の根の女性の運動支える
インドネシア女性が来日

交流センターが毎年一回行なっているアジア女性との交流集会が、下記のように開催されることになりました。今回来日されるのは、インドネシアのタティ・クリスナワティさんです。

タティさんは、大学で心理学を学ぶ傍ら、社会問題に関心を持ち、農村女性の状況について調査をしたり、女性の自立のためのプロジェクト活動に参加してきました。一九九〇年二月、タティさんは、労働問題の研究者、農村地域の活動家、そして弁護士の三人の女性とともにソリダリタス・ペルンプアン（SP）という女性グループをつくりました。

インドネシアではここ数年の間に、労働者や民衆の動きがたいへん活発になっています。本誌でも紹介しているように、インドネシアへの外国資本の流入は著しく、その下で、多くの女性労働者が働いています。東南アジア諸国の中でも最低の賃金水準といわれるこの国で、働く女性たちも反撃を開始しました。

SPは、このような草の根の女性労働者の活動や組織化の援助をしており、タティさんは、SPの専従スタッフとして働いています。

来日するタティ・クリスナワティさん

工業化が進む一方で、インドネシアでは今、環境破壊が急速に進んでいると言われています。工場排水が川や海を汚し、森林が奪われています。タティさんは、開発政策と環境の問題についても注目しています。

エビを真中にして日本とインドネシアの関係を考えるスライドを上映します。集会に参加された方の中からも、身近かな交流活動の経験や意見の交換が活発にできたらよいと思います。

アジア女子労働者交流センター交流集会のご案内

インドネシア女性の暮らしと労働を知る

日時　一九九二年三月二十八日（土）
一四時～一七時

場所　日本キリスト教会館会議室（新宿区西早稲田二－三－一八）

内容
☆スライド「奪われたエビ」
☆報告「インドネシアの女性の現状」
タティ・クリスナワティ
（インドネシアの草の根女性労働者グループの専従スタッフ）
☆経験交流、意見交換
アジアの人々と共に生きるために

参加費　七〇〇円（会場費、資料代）

皆様お誘い合わせて、ぜひご参加下さい。

韓　国

〝もう三〇分働こう〟運動に
若い女性労働者が死の抗議

――テルルルーン～～。ようやく終業のベルが鳴った。急いで仕事を終えて更衣室に行こうとすると、キム課長代理が女性労働者の前に立ちふさがる。彼は労働者に向かってマイクを握りうす笑いを浮かべながら話し始めた。

「エー、皆さんもおわかりのように、今、我々の社会は、仕事をして汗を流すことより、食べて遊ぶことが優先されている。この会社でも以前とちがって、作業が終わるやいなや席を蹴立てて工場を出ていく人がだんだん増えてきている。」

キム課長代理の話は、要約するとつぎのような内容だった。電気も水も大事にしなければならない我が国では、ひたすら勤勉に働いてこそ生きていくことができる。したがって、仕事、節約、貯蓄、生産性をそれぞれ一〇%増やして国際競争力を高めることにより、輸出も一〇%増やそうという五大増加運動が始まっている。この会社でもそれを実践するために、明朝、「〝もう三〇分働こう〟決議大会」を開くというのだ。――

今、韓国では、あちこちでこのような話が聞かれるようになった。

〝もう三〇分働こう〟の旋風は、労働者を息苦しくしていった。中でも他に比べて労働条件や労働者抑圧がひどい製靴業界では、〝救社運動〟という名分で始められた〝もっと働こう〟運動は、若い女性労働者たちの背中を丸くしてしまう程、労働強化と統制を強めるものであった。

権ミギョンさんが働いていたテボン社も例外ではなかった。昨年の十一月一日から、〝原価節減、欠勤防止〟のゼッケンを全労働者が胸につけ、黒板には、「目標を達成できないならみんなで死のう」と恐ろしい言葉が書かれるなど、現場は重苦しい雰囲気に包まれていた。一日三回、目標量達成をチェックするための管理者たちの教育集合、時間別に生産量をチェックする投入工制度、秒時計制度などが作られ、目標を達成できなければ夕食もとらせず延長作業を強制し、一日三〇分ずつなぐるぞと脅迫するなど、〝もっと働こう運動〟の状況は、強制労働収容所を彷彿とさせるものだった。

会社のスローガンを書き替える労働者

ミギョンさんは、「仕事がのろい」と言われ、課長が横について材料をあてがわれながら、目標達成をせかされ、深刻な圧迫感に悩まされていた。十二月四日は、生産量を満たすことができずに夕食抜きで延長作業をしていたが、空腹をがまんできず、同僚といっしょにパンとみかんを分けて食べた。すると管理者は、「生産量を満たせないくせに、パンなんか食ってんのか。」と侮辱的な言葉を浴びせた。彼女は、工場での緊張感と屈辱感で胸が一杯になり、組長・班長の集合強要のために通勤バスさえ逃がし、トボトボと夜道を歩いて帰らねばならなかった。

十二月六日、ミギョンさんが働いている一階の現場で、外国のバイヤーが不良品を摘発し、管理者を叱責した。管理者は若い労働者にありったけの脅しを加え、罵られた労働者がおんおん泣く事件がおきた。そしてしばらく後の休息時間に、ミギョンさんは三階ベランダから身を投げ、二二才の短い生涯を閉じた。

ミギョンさんは、一九八五年から、ミシン工としていくつかの工場を転々としてきたが、テボンに入社して一年半余り、朝六時半には家を出て、夜九時すぎに帰宅し、賃金は月額四〇〇ドル。母を養い、弟妹の学資を稼ぐために必死で働いてきた。それでも生活は楽にならないばかりか、〝もう三〇分働こう〟運動によって、生きる望みさえ奪われてしまった。

〝テボン社のあまりにひどい労働搾取に抗議する〟と書かれた遺書の中には、次のような言葉が残されていた。

〝愛する兄弟たちよ！
私を冷たい土に埋めずに
あなたたちの胸の中に
埋めて下さい〟

（「働く女性」第五号、一九九二年一月、韓国女性労働者会刊より）

〔海外短信〕

タイ・米系電子工場で労災問題めぐり争議長期化

タイのシーゲイト社で長く続いていた争議は、昨年十一月二十八日、ストライキに参加する労働者とそれを拒否する労働者が、サムット・プラカウ地方にある工場で衝突し、殴り合いの事態に至った。

シーゲイト社はアメリカ人所有の会社でコンピューター・ディスクを生産している。八年前に操業を開始し、現在約一万一〇〇〇名の労働者を雇用しているが、そのほとんどがタイの東北部や南部出身の労働者である。

現在の争議は、労働者の健康と安全の問題、特に一〇〇〇名が被害を受けていると推定される鉛中毒の問題がひき金となっておこった。一九九〇年までに、ここで六名の労働者が鉛中毒で亡くなっている。その他にも表むきは心臓病、リューマチ熱、乳ガン、脳出血が原因とされているが、鉛中毒の影響で死亡したと思われるケースが多くでている。

シーゲイト社には組合がなかったが、一〇〇〇名をこす女性労働者がストライキに立ちあがり、会社に職場の健康安全環境を改善し、労働災害に責任をとるよう要求した。シーゲイト社はストライキに参加した労働者を解雇し交渉を拒否した。ストライキ参加者たちは工場前でピケをはり、十一月二十八日の衝突にいたった。(ASIAN LABOUR UPDATE 一九九二年一月号)

スリランカでは働く母たちのストライキ

コロンボのポリパック・セッコ社の女性労働者四〇人が、昨年七月三十一日より男性労働者とともにストライキに入っている。女性労働者の大半は既婚女性。彼女たちは、㈠組合の承認、㈡福利厚生基金の中から労働者の拠出分の返還、㈢停職処分をうけた労働者の即時職場復帰、㈣月七〇〇ルピー(一四米ドル)の賃上げ——を要求してストライキに突入した。

ストライキ突入後、経営者側との交渉を行ったが、会社は要求のどれ一つも受け入れようとしない。八月十九日、工場の門でピケをはっている労働者が警察に銃でうたれるという事態が発生した。以前には、組合に加入したという理由で女性労働者、特に妊娠している女性がいやがらせをうけることがあった。女性労働者四〇人のうち三七人が子どもをかかえており、今いちばん苦しい思いをしているのは女性たちである。

ポリパック社のオーナーのソリ・キャプテンはポリテックス縫製会社のオーナーでもある。彼は以前の争議のときと同じように労働者には絶対屈服しないと心に決めている。労働者は、再度交渉に入る前にすべての労働者を職場に戻すよう要求を続けている。

ポリパック社には三〇七名の労働者がおり、そのうち二八七名が組合に加入している。ここでは、スリランカ国内で操業している多国籍企業におろす包装用資材を製造している。

労働組合は、ポリパック社への抗議と労働者への激励の手紙を求めている。(CAWニュースレター、一九九二年一月号)

シンガポールの女性セクハラ被害の報告増加

シンガポールでは最近、職場でのセクハラ被害を訴える労働者の数が増えている。シンガポール・ストレイト・タイムズ紙の一八社を対象にした調査によると、セクハラに対する被害報告が大幅に増えている。ある銀行では、一週間の被害報告が以前の一件から一七件にも増えた。しかし、このうち裁判に訴えられたケースはひとつもない。

ストレイト・タイムズ紙は、これはアメリカのトーマス判事が、元同僚のアニタ・ヒル氏に訴えられたケースが新聞、テレビで大きく報道されたためであると伝えている。

二四歳で秘書として働くトリナ・タンは次のように述べている。「以前はシンガポールの女性は二つの選択肢しかなかった。つまり、笑ってセクハラに耐えるか、仕事をやめるかどちらかだった。しかし、今は違う。アメリカでトーマス判事の公聴会が報道された後は、セクハラをする男に対してはまっすぐ目を見て、『報告するわよ』と言えばいいのです。」(ASIAN LABOUR UPDATE 一九九二年一月号)

タイ・米系企業と日系企業比較(5)

親戚や友だち頼って工場へ
転職するなら「自営業」

難しい工場労働への適応

アメリカ系電子工場A社で面接調査を受けた女性労働者の九〇%が仕事に満足している。しかし、一五・二%は仕事が非常に疲れると答えている（この数字は日系電機工場B社では二八・二%）。A社では、あまりきつくなると労働者はサボタージュに訴えることもある。B社では、仕事に疲れると頻繁にトイレに行ったりして動き回ると答えている。

仕事への適応をみると、A社の女性労働者の方が日系B社の女性労働者より問題をかかえている。仕事への適応上の問題があると答えたのがA社で二九・一%、B社で五・一%となっている。これはA社の女性労働者の大半が地方出身者であり、ゆったりした田舎の生活や仕事のパターンから、一日中工場の中にいて厳しい監視のもとで決まった時間働かなければならない新しい状況に適用しづらいからである。この点では、B社の労働者は、バンコックやその郊外出身者が多く、他の工場で働いた経験もあるため問題が少ない。

A社では、仕事の退屈さを軽減するためにときどき別の仕事に移れるローテーションをくんでいる。しかし、驚くことに六〇・九%がこのローテーションを好ましく思っていない（日系工場では二九・二%）。というのは組立てラインの仕事はどれもおもしろみのない退屈なもので、生産されるものは集積回路（IC）だけだからである。だから、労働者は新しい技術を身につけようとは考えない。ある労働者が言うには、「地位の高い仕事は専門化されていて、専門の仕事をする人たちは他の仕事をしようという気がない。また専門以外の仕事は、労働条件も厳しく、いつも化学物資や鉛の危険にさらされている。」

日系B社では、仕事が単調な繰返し作業であるという不満を持っているが、困難なものであるとは考えていない。仕事のローテーションも、新たな刺激を与え、新しい技術を獲得するチャンスを与えてくれるので歓迎している。多くの労働者が習得したいと思っている技術の一つにラジオのような電気製品を修理する技術がある。自分たちが持っている電気製品を修理するのに役立つからである。

工場労働者はどこから来たか

発展途上国における都市の経済部門の労働力は、主に首都圏に一時的あるいは永久的に流入してきた女性労働者で構成されている。タイも例外ではなく、農村からやって来た女性たちが様々な経済活動に雇用されている。ここ一〇年間、工業部門は若い女性労働者には最も人気のある部門である。彼女たちは、家事使用人やサービス部門の仕事より工場で働くことを好むのである。しかし、うまく仕事をみつけられた者の間でも、技術や労働への参入の可能性の点では様々な違いがある。今までの調査研究によると、都市に出てきた女性やこれから出て来ようとしている女性たちの求職方法は、それまでの仕事の経験や教育を生かしたり、工業部門で働いている親戚や友人に全面的に頼るといったものである。

次に、工業部門に参入した女性労働者の参入過程を三つの要因――簡単な職歴と仕事の性質、求職方法、仕事の満足度と将来の希望――から考える。

女性労働者の職歴と仕事の性質

回答者の大半は中部タイ（バンコックとサムットプラカーン）の出身である。特に日系B社では工場があるサムットプラカーンから労働者を採用している。

回答者のほとんどが、初めて労働市場に入った時には、距離的に最も近い工場に職を求めている。全体の七二・八%が以前に他の工場で働いた経験はないと述べている。他の職場で働いた経験があると答えた回答

者の多くは、店員として働いたり商業活動の分野で働いた経験があると答えている。また、繊維産業で働いていたと答えた者もある。農業部門で働いた者もわずかにいる。バンコックとサムットプラカーン以外の出身者のほとんどは、以前も工業部門に雇用されていた。新しい今の職にかわった理由は、賃金が低すぎたこと、仕事の契約期間が切れたこと、きちんとした雇用保障がなかったことなどである。転職する直前の仕事の継続期間に関しては、非常に短かくて、大半が一年以内と答えている。

求職情報は知人を通して

大都市で仕事をみつけるにはそれを助けてくれるある種のネットワークが必要である。技術や仕事の経験が必ずしも有利であるとは言えない。状況によっては求職の情報源が重要な役割を果たす。働いている親戚や友人のいる人は仕事の状況についての情報を手にいれやすい。

今回の調査でもその傾向ははっきり示されている。回答者の多くは、現在の仕事を親戚や友人からの情報を通して見つけている。特にこのことはB社の労働者に言えることである。彼女たちはA社、B社両方に、すでに働いている友人か親戚がいる。このような習慣により、会社は若くて教育のある労働者をいくらでも雇うことができる。

仕事の満足度と将来の希望

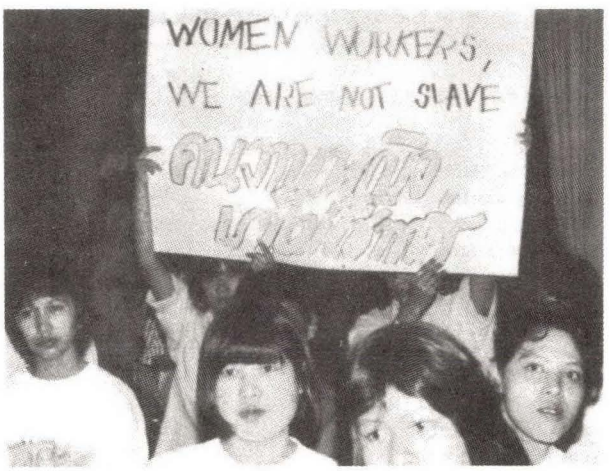
A・B両社とも、回答者は五年以上そこで働いていると答えており、これは、彼らが現在の仕事や賃金に満足していることを示している。グループによる面接調査でもこれは明らかで、労働者は全般的な労働条件には満足しており、賃金も教育の程度を考えると妥当であると述べている。仕事の内容は非常に労働集約的で近代的機械を使わなければならないが、高度の技術は要求されない。

面接調査を受けた労働者の九〇%は仕事に満足しているが、仕事そのものは単調であると答えている。職場の責任者たちの厳しい監視のもとで、決められた時間、工場内にずっといなければならないという仕事に適応するのはむずかしいと答えた者もいる。別の仕事を捜しているかどうかという質問に対しては、今のところ現在の仕事を変えたいとは思わないと答えている。他に仕事を選ぶとすると、ほとんどの人が自営業を第一にあげている。B社のような大会社で働くのは彼女たちにとっては第二の選択である。

A社の労働者と比べると、B社の労働者の方が解雇などの状況に直面することを恐れていない。仕事をやめる時は会社が補償をしてくれるだろうと考えているからである。

女性労働者の家族関係と生存のための方法

次に家族関係と、家族の生存のための方法が、既婚の女性労働者と未婚の女性労働者でどのように異なってくるかをつぎの三点から検討してみよう。一つは住居への適応、そして家計支出への適応、労働環境と都市生活スタイルへの適応といった観点からである。



住居への適応

A社の労働者は、そのほとんどが北部や東北部の出身者であり、借家や間借りの部屋に二、三人で一緒に住んでいる場合が多い。住居は非常に快適であるとは言えないが、会社に通うには便利である。A社の労働者はB社に比べると、新しい居住環境に適応するにはより問題をかかえているように見える。というのは、B社の労働者は地元出身者で工場の近くの自分の家に住んでいるからである。長い間働いて自分の家を持つ者もあり、また親と一緒に住んでいる場合もある。

A社の労働者は若くて独身である場合が多い。家や部屋を一緒に借りている人たちも民間の別の会社で働く女性である。お互いによく知っていてグループ活動に参加する人もいればそうでない人もいる。休みには田舎の家に帰ることが多い。

（つづく）

インドネシア

きまり文句の「安い労働力」に　ストライキで抵抗する女性たち

インドネシアの経済自由化計画は、多額の外資流入によって、一九九〇年には七・二五%の経済成長率を達成したが、最近、主要な工業地域で労働者の猛反対にあい、停滞気味である。

一九六七年に新秩序体制が始まってから九〇年十二月までに、三八〇億ドルもの累積外資がインドネシアに導入された。各国政府や国際機関による援助がどんどん入り込み、民間分野を活気づけた。日本は、九一年から九二年の援助額を一三億二〇〇〇万ドルとすることに同意しており、インドネシアにとって最大の援助国であり、最大の外資源でもある（表参照）。

何がインドネシアをこれほど魅力的なものにしているのか。政府はつぎのように述べている。すなわち、豊富な天然資源、政治・社会・経済の安定、教育を受けた若年層の豊富な労働力、通貨の高騰と欧米諸国の一般特恵を失なったことによるNIES諸国の競争力の低下、それらが有利な要因である。

有名ブランドと女性労働者の低賃金

安い労働力と失業の増大は、この国の労働者にとって長い間の問題である。推定七〇〇〇万人の労働者のうち、一二〇〇万人が失業者であるが、毎年二四〇万人が新しく労働市場に参入してくる。そのほとんどが若くて教育を受けた人々であるが、彼らを吸収する仕事を用意するのに、政府は約一二〇〇億ドル必要だと言っている。しかしこのことは、低賃金ですぐ役に立つ労働者を求めるNIES諸国の投資家にとって、朗報だともいう。

インドネシアの工場労働者の賃金は、東南アジアで最も低い。ジャカルタや西ジャワの製造業労働者の最低賃金は、日額二一〇〇ルピア（約一・〇七ドル）とされているが、たとえばタンゲランの労働者の約八割は、一六〇〇ルピアしか受け取っていないという。

もともと、最低賃金そのものが、政府が算出した最低生活費（MPN）よりも低い。MPNは、食料品、社宅の賃貸料、その他生活必需品の価格に基づいて算出され、これが最賃を決定する際のベースになるとされているが、二一〇〇ルピアの最賃が決められたとき、MPNは二二六六ルピアであった。伝統的に政府寄りの労働組合といわれているSPSI（全インドネシア労働組合）でさえも、「現在の最賃レベルはMPNの三一%にすぎない」と推定している。その最賃でさえ、多くの工場では満足に支払われていない。SPSIの女性部によれば、企業の八〇%が法律を守っていないという。

ALU（アジア労働新報）によれば、台湾とインドネシアの合弁企業で五〇〇〇人の労働者を雇用しているジャバテクスでは、一日二時間の残業が要求され、ブランド物のジャケットと冬物衣料を、アメリカ、ドイツ、韓国市場向けに生産している韓国企業では、生産目標を達成するため、一日三時間の残業を強いられることがたびたびである。同様のことが、トライアンフ・インタナショナルの単独ライセンスを持っているグレート・リバーや、米国系企業でもおこっている。九〇〇〇人の労働者を雇用しているグレート・リバーでは、割当量をこなすために一日一〇～一一時間も働いている。

グレート・リバーの女性労働者は「私達が作っているジャケットが、ヨーロッパでは一着四二五ドルで売られているというのに、なぜ私達は人並みの賃金がもらえないのか？」と疑問を投げかけている。

こうして一九九一年初めには、労働集約型の製品が、国の非石油製品の輸出総量の三分の二を占めることになった。リーボック、ナイキ、トライアンフのように、インドネシアで輸出用につくられている有名ブランド製品は、非人間的な状況の下で働く多くの若い女性たちによって生産されている。製靴工場における児

インドネシアにおける外国投資（1990年）

順位	国・地域	プロジェクト数	投資額（US$100万）	対全外国投資額（%）
1	日本	76	2,240.8	25.6
2	香港	36	993.3	11.4
3	韓国	86	722.9	8.3
4	台湾	94	618.3	7.1
5	オランダ	10	567.3	6.5
6	シンガポール	34	264.3	3.0

資料：インドネシア投資推進委員会

童労働は野放し状態で、需要が多いときは特にひどい。

低賃金と長時間労働の影響は、労働者の健康状態と教育に表われる。ILOインドネシア支局の推定によれば、女性労働者は、貯金をするために食事を抜くことが多く、八〇%が栄養不良である。低賃金と高い失業率は、労働者を工場にしばりつけ、彼らの子ども達もまた高等教育を受ける機会を持てないことになる。

工場でのセクハラは日常茶飯事で、ダルマカリマ繊維工場では妊娠が雇用を打ち切る理由になっている。会社の警備員（たいてい退役軍人）が若い女性労働者に目をつけて結婚し、あげくの果てに離婚してしまうということもよくあることである。女性たちは仕事を失うことを恐れて拒否することができない。パルマテクスとタルマテクスという二つの繊維工場では、女性応募者はバージン・テストを受けなければならず、拒否すれば採用されない、との労働者の証言もある。

ボゴールで山猫ストに参加する労働者

国の「安定」政策の下で管理される労働運動

一方、労使関係は中央政府に厳しく管理されており、長い間、SPSIだけが活動が許されてきた。これに代わる組織、たとえばSBMS（自由労組「連帯」）のような組織をつくろうとすれば、政府の厳しい弾圧を受ける。SPSIは政府の「安定」政策を支持し、組合を作ったり労働者の解雇につながるストライキをやったりする事は、国の政治的安定に反するので奨励すべきではない、と断言している。

この安定性を守るため、労務管理制度は、工場内での作業中や会社の社宅の中などでも行なわれている。行政命令第一一〇九号により、組合をつくりたいという労働者は雇用主に相談しなければならず、雇用主の同意が得られると、人材局（労働省）から役人が派遣されて、労働者に組合作りの手ほどきをする。

この規格からはずれた組合を作る疑いのある労働者は、たとえそれがSPSIの支部であっても、ただちに解雇される。また、タンゲランのある社宅では、労働者は社宅の責任者（たいていは元軍人）の厳しい管理の下におかれている。責任者は、労働者が部屋に入るとすぐに寝たかどうか確かめるし、労働者が自主的に集まることもできず、夜間に外出したければ責任者の許可が必要である。

このような中で労働者は、不満を表明しはじめている。一九九一年の初めから、タンゲラン、ボゴール、ベカシ、デポックにある合弁会社や外国企業は、自発的なストライキによって一、二日の間閉鎖された。争議行為における女性のリーダーシップは、工場経営者を一層驚かせた。

九一年六月、ジャカルタで人材局へのデモ行進があったが、これらの地域から参加した三〇〇人の労働者（大半が女性）は、「空腹が私達をデモへ奮い立たせた。」と叫び、シナル・パギ・デイリーから参加した女性は、「人並みの暮らしができる賃金をもらえないから、デモをするしかなかった。」と付け加えた。

ストライキをする労働者は、軍隊による弾圧の真先のターゲットになる。組合のオルガナイザーは、絶えず監視の目にさらされ、突然解雇されることもある。しかしそれにもかかわらず、ストライキは、会社や政府の反労働者的行為に対して、もっとも有力な手段である。同時に、労働者の中でもっとも搾取されている女性労働者が、外資導入のために彼女たちがいつまでも従順なままでいるという幻想を打ち砕くために重要な役割を果たしている。

輸出指向の経済計画は、低賃金労働にことごとく依存している。若い労働者から教育を奪い、健康を損ねてもいる。それはまた、多くの企業が、より高い賃金を避けて工場を閉鎖したり、移転したりしているNIES諸国の労働者の雇用を奪うかも知れない。多くの労働者にとって、外資導入の利点は仕事が増えることだが、低賃金のレベルを保つために、労働者の利益に反する法律や強制力や暴力を使った弾圧が増すことであることを彼らは知っている。ストライキの増加は、二五年にわたる強制的な「安定」によって保たれてきた沈黙を破る、労働運動のターニング・ポイントとなるかも知れない。

（「ASIAN LABOUR UPDATE」一九九二年一月号）

＜事務局日誌＞

1月5日　高倉徹牧師（交流センター前運営委員長）没後五周年記念会、高倉雪江氏『はるかなる遠い日々』出版記念会（塩沢）
1月6日　仕事初め
1月8日　一月定例事務局会議
1月10日、11日　NCC・URM拡大委員会（神戸青年学生センター・広木）
1月13日　第一九回運営委員会
1月19日　アジア女性会議実行委員会（山本）
1月22日　翻訳グループ学習会
1月27日　事務局学習会
1月29日　事務局会議

図書紹介

進出企業問題を考える会編

『海を越える労使紛争 ―問われる日本企業の海外進出―』

一九八九年十月、日本から送られた一枚のファックスによって、韓国スミダの労働者は生存権を奪われた。スミダ電機本社に不当解雇の非を認めさせ、雇用責任を明らかにするために四人の労組代表が来日して二〇六日目、ついに解雇撤回、生存権回復の勝利の時を迎えた。

「家のことを思い出すと、浮かんでくるのは母をはじめとした家族の顔、そして冷たいセメントの床の上に寒さに震えながら眠り、闘いを続ける同志たちの姿……。」見知らぬ異国の地でがんばりぬいた四人の女性たちの闘いは、他の二労組の来日闘争とともに、日本の社会を深く揺り動かすものとなった。

（日本評論社、一七〇〇円）

土屋健治著

『カルティニの風景』

カルティニは、ジャワの名門貴族の娘として一八七九年に生まれ、二五才で世を去った。その短い生涯が今日広く知られているのは、彼女がオランダ人の友人たちに書き送ったおびただしい数の手紙による。若い日にこの書簡集を通して彼女と出会った著者はそこからインドネシアとの深い絆がうまれたと述べる。

一方、留学中の著者がいつも目にしていた南国の美しい風景画がある。そしていつも耳にしていたクロンチョンと総称される音楽。ノスタルジーをかきたてるこれらのものを通して、著者が語るのはたんなる追憶ではない。カルティニ、うるわしの風景画、そしてクロンチョンをキーワードとして、著者はこの国の人たちの民族としての目覚め、苦悩と誇り、そして今日にいたる一世紀の歩みを深い愛情をもって語り、読む者はこの国のもつ魅力にいっそうひかれる。

著者は、京都大学東南アジア研究センター教授。（メコン、一九五七円）

CAW編・発行

「MANY PATHS ONE GOAL」

一九八〇年代は女性労働者にとってもその組織者にとっても画期的な時期だった。低賃金・長時間労働という状況は基本的に変わらなかったが、各国で女性労働者による運動がおこり、様々の要求をかかげて広がっていった。本書は、その闘いの経験を三章に分けて伝えている。第一章は、四カ国の女性活動家の経験、二章はグループ活動、そして三章では女性労働者の代表的な闘いをとりあげている。

（一〇〇〇円＋送料二一〇円）

英文資料

「日本の女性労働」No.9

労働者派遣法が施行されて五年。派遣労働者をはじめ、パート労働者、家内労働者など急増する不安定就労。今回は特に、派遣労働者、パート労働者の増加ぶりとその問題点をとりあげている。また、外国人労働者が増え続ける中、その医療はどうなっているのか。京都のブレンダ・ガルシアさんのケースを例に、〝支える会〟の活動、行政側の姿勢等をレポートしている。

（三〇〇円）

CAWニュースレター購読者募集

CAW（アジア女子労働者委員会）は、年四回、英語によるニュースレターを発行しています。購読ご希望の方は、代金を添えて当センターへお申込み下さい。

年間購読料　一五〇〇円。

あとがき

韓国日系企業の女性労働者たちが、本社との交渉を求めて来日してから二年が経ちました。そのうち韓国TND労組の仲間は、工場に働く女性たちのために地域に保育所をつくり、この春一周年を迎えました。

その一周年記念集会を前に、世田谷地区労の有志の方たちが保育所を訪れました。今、預かっている子供の数は一四人、保母さんは二人です。託されたメッセージの中で、来日代表の一人であったチョン・カンスクさんは、「一生懸命働いて、より良い世の中のために闘っています。疲れて辛いときには、あの時のことを思いながら乗り越えています。」と言っています。

また、図書紹介でご案内したとおり韓国スミダの来日闘争の記録が出版されました。彼女たちも、地域の労働者と手をつなぎ、労働組合や職場で、それぞれ新しい歩みを始めています。

あのときの辛さ、厳しさを生きる力に変え、仲間とともに闘い続けている韓国の女性たちに励まされます。

（H）

女性労働者通信　第38号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

＝インドネシアの女性を迎えて＝

山形、川崎で交流プログラム
交流集会には六〇名が参加

去る三月二十四日から三十一日までの一週間、交流センターはインドネシアの草の根の女性グループからタティ・クリスナワティさんを日本に招き、交流プログラムを実施しました。

3・28交流集会でインドネシアの女性について話をするタティさん

二十四日早朝に成田に着いたタティさんは、午後には、東京・東久留米市立ひばり保育園を訪ね、日本の保育制度と保育の実態について学びました。

二十五日から二十七日は、山形県の北村山地区を訪問し、工場見学や労働者との交流を通して、日本の農村地域の現状に触れました。山形県は、サクランボの収穫量は日本一、りんご、水稲などの生産量も上位を占める農業県です。しかし県や市町村による工業団地の造成が急速に進み、都市の企業を誘致することによって、工場で働く人の数も年々増え、兼業農家が多くなり、農村の人々の暮らしも大きく様変わりしました。

一方、日本の高度経済成長のシンボル的存在でもある京浜工業地域では、多くの住民が大気汚染による公害病で苦しんでいます。工場や倉庫、貯蔵庫の立ち並ぶ東京湾を船で巡り、海から大気汚染の状況を見学し、また、この地域にある大手電機会社の女性労働者と交流しました。

三月二十八日には、東京・早稲田のキリスト教会館で、交流集会を開催しました。集会には約六〇名が参加し、「インドネシア女性の暮らしと労働」というテーマでタティさんの話を聞きました。質疑応答の後、日本の憲法第九条を外国語に翻訳して平和を訴える活動をしている「憲法九条を広める会」や、韓国TND労組の来日闘争を支援した後も、彼女たちの保育所運営への援助を続けている世田谷地区労の組合員の方から、経験が語られ閉会しました。

タティさんは、四月二日～四日、国立婦人教育会館で開催された「アジア女性会議」に出席し、十二日まで関西、九州地方を回り、二十日に帰国しました。

第六回アジア研修ツアー　ご案内

一、訪問国　香港（一部中国含む）
二、日程　七月二十六日（日）～八月一日（土）
三、費用　二〇万円（予定）
四、募集人員　一四名
五、申込み締切日　五月二十日
（但し、定員になり次第締め切ります。）

香港が英国から中国に返還される一九九七年を目前にして、香港の人々は今大きく揺れています。香港の企業もまた、低賃金労働力を求めて中国へ、東南アジアへと移動を始めています。そんな中で女性労働者が直面していることは？
（詳細は事務局へ問合せを）

〈タティ・クリスナワティさんの報告〉

〝発展〟から取り残された女性たち
強調された伝統的な「女性の役割」

女性のためのプログラム 三つの主眼

インドネシアは非常に大きな国でして、大きな島だけでも五つ、小さなものまで数えますと、一万三〇〇〇の島でなりたっています。広さは二〇〇万平方キロ、およそヨーロッパと同じぐらいです。

一九九〇年の国勢調査では、人口は約一億七〇〇〇万人です。日本の資本投入が一九六七年に始まり、現在では主としてジャカルタを中心にほとんど全国に日本の投資がいきわたっています。

インドネシアの近年の経済発展には驚くべきものがあります。一口に発展と申しましても、それは国民総生産であるとか、幼児死亡率の減少とか生産性とかを中心に見るわけですが、実際には、そのようないわゆる〝発展〟の恩恵に浴さない人々が非常に多いのです。高度成長の裏側に取り残された人々があり、中でも最も貧しい人々は女性です。

そこでインドネシアの女性の一般的な状況についてお話しますと、私たちの国の女性の姿は非常に多様で経済的な階層、学歴、そして地域によって大きく差があります。ある地域では、男性優位のイデオロギーが依然として残っていて、女性は大した働きのできない、社会の中で二番目の存在とされています。また女性には土地の所有権が認められない地域もあり、認められる場合でも男性の三分の二という制限があったりします。母系性社会もありますが、そこでも物事を決定するのは男性です。

政府は、一九七五年に始まった国際婦人年をきっかけに、七八年から女性の状況を変えるためのプログラムを用意するようになりました。それには三つの主眼点があります。

第一は、女性は家事を担当するものであることの強調です。女性は如何なる場合にも家事から解放されてはならないというのです。その理由は、自然な考え方として、家事および育児は伝統的に女性の手に委ねられてきたということがあります。男性が手伝うことがあっても、責任を持つのは女性です。インドネシアの近代化を進めようというときになって、なぜ政府がこの女性の役割を制度的に定めようとしているか、考えなければならないと思います。

二番目は、女性を男性と同じように扱わなければならないこと。

三番目には、女性にも男性と同じように教育を与えなくてはならないということです。

経済活動支えてきた 女性労働

ところで、女性の役割を固定化させようという政策は、女性の労働問題を見たときに非常にはっきりしてきます。そこでインドネシア女性の労働問題を考えてみましょう。

女性は以前から、労働の分野に大きく寄与してきました。特に農業部門では女性が大きな労働力を担ってきました。しかし、七〇年代から工業化が優先され、農業における投資は減少の傾向が見られます。

商業でも伝統的に女性が働いてきました。行商から始まってワルーンという小さなお店、そして町に店を出すことまで主に女性の仕事です。

村では女性が家内工業で働いています。伝統的な織物や陶器作りなど村の手工業は女性によって支えられてきました。そしてそれを次の世代に伝える努力もしてきましたが、このような手工業は、最近は停滞しています。伝統的な繊維工業は近代的設備を持った工場に、陶器はプラスチックに取って代わられ、需要が減ってきました。日本の資本もそれに一役買っています。

最近はサービス業にも女性が進出しています。お手伝いさんとして、国内の都市部だけでなく中東や香港にまで出稼ぎに行く人も多く、私たちは今、香港で働いているお手伝いさんの問題にとりくんでいます。

女性労働者は、何よりも低賃金、そして手当なしの残業、劣悪な宿舎で監視される生活、保健衛生・安全

が考慮されていない職場、さらに女性に対して差別的な職場の規律、そしてセクシュアル・ハラスメントなどなどあらゆる問題に直面して苦しんでいます。

政府が標榜する「開発」、そして外国の資本が、女性たちの状況をさらに困難なものにしています。外資の工業分野への投入によって、農村は置き去りにされ、そこに住む人たちの必要を満たすことができなくなっています。それが、女性を工業分野に流入させる原因にもなっているわけです。また美しい海岸を呼び物にして観光客を誘致しようと様々な施設が作られています。そこには売春の問題も起こってきます。

タティさんに質問する参加者

強制された家族計画

外からなかなか分かりにくい問題に、家族計画があります。人口の抑制そのものは必要なことかもしれませんが、政府が実行している家族計画は、女性の意志が尊重されておらず、そのやり方は人権侵害そのものです。女性の意志に関係なく、避妊道具を強制的につけさせたり、AIUDとか注射でホルモンのバランスを崩させるという方法が強いられています。これらは非常に近代的な方法ですが、インドネシアでは農村も含めて非常に高い確立で使われています。夫の知らないうちにAIUDをつけさせられ、夫婦間に不和が生じて、離婚に至るようなこともあり、健康を損なうということもあります。

もちろん、インドネシアの女性たちの中には経済力にも恵まれ、高い教育を受けている人もいます。しかしそういう人たちは少数で、大多数の女性はこのように困難な状況にあります。

皆さまが、彼女たちの状況に少しでも関心を持ってくださることを願ってやみません。そして私たちの希望は、たとえ何十年かかっても、彼女たちの状況を何とかして少しでも改善したいということなのです。

タティさんとのQ&A

(Q) 嬰児殺しが多くあるということを聞いたが、それと人口抑制策と関係があるのか?

(A) はっきり関係があるとは思えない。嬰児殺しには、大きな理由が二つある。ひとつは、妊娠中絶ができない、あるいは、非常に難しいということ。二つ目は、正式な夫がいなくて子どもが生まれた場合、出生証明書がもらえない。そのため、学校にも行けないなど、さまざまな困難があって、嬰児殺しが起こりうる。

(Q) 女性の低賃金に対してどのような闘いがなされているのか。

(A) 差別的な賃金体系を打破する努力は、まだ目立った成果を上げていない。原因としては、労働組合が官製のものであるため、労働者の問題を積極的に取り上げることが困難だという事情がある。

(Q) 女性が参加している農業は、彼女たちの自立を助けるものか。

(A) 女性は土地についての権利を持っていないので、女性の働きが直接女性の自立に結びつくということはない。また、農民が持っている政府に対する従属性、そして農民の持っている土地が非常に小さいということなど、農業システムに非常に問題があるといえる。

(Q) 日本のODAが、特に女性にどのような影響を与えているか。また原発について、その危険性など正確な情報が住民に知らされているのか。

(A) 特に女性にどのような影響があるかはまだ分からないが、ODAで造られようとしているダムは、付近の住民に何の利益ももたらさない。原発についての情報はほとんど無い。情報は多くの場合に制限されていて、化学工場の公害が周辺の住民に害を与えた時にも政府はそれを知っているのに発表しなかった。公害の危険性を察知した学者グループが会議を開き、声明を新聞に載せたが、その書き方は非常に柔かなものであった。

(Q) 子どもたちの状況についてどんな問題があるか。

(A) 貧しい子どもたちは、充分に教育をうけられない。教師の質と数にも問題がある。親たちが働く間子どもたちが放っておかれるなど、子どもたちの状況も厳しい。

〈交流プログラム①〉

工業団地の建設で様変わりする 農村女性のライフスタイル

雪をいただいた山々を背にしてどこまでも広がる田畑、開花の時期を待って準備の整った果樹園、その間に点在する工業団地――それがここ、山形県北村山地区の風景です。

インドネシアのタティさんが来日してから思いがけず暖かくなったこの日、空港に出迎えて下さったのは、長い間山形県で内職者運動にとりくんでこられた柏倉さんと、地元北村山地協の藤橋さん。柏倉さんは、昨年のインドネシア研修ツアーの参加者でもあり、インドネシアで、大小の工場から家内労働まで製靴業の盛んな農村地域を訪問したことから、今回のタティさんの山形への受入れを引き受けて下さいました。藤橋さんはこれを、労働組合の国際交流と位置づけて、市の商工課などにも働きかけ、工場見学の便宜を計らい、労働者との交流の場をつくって下さいました。

山形県は、常用労働者一人当たりの給与は月額にして全国四三番目。また、家内労働者の数が全国的に減少する中で、山形県だけは増えているという特色が見られるいわば低賃金地域です。その賃金水準が、工業団地への企業誘致の有利な条件にもなっており、日本国内の都市と農村の関係は、日本と他のアジア諸国との関係とよく似ています。

金属工場の見学をするタティさん

最初に訪問したスリッパ工場は、従業員三〇数人の中小企業ですが、一〇軒ほどの内職者と契約しています。その他外注に頼る部分もあり、ごく単純に見える工程でも、一つのものができ上がるまでには、何人もの業者や労働者の手を経ていることが理解できます。スリッパの国内需要の三〇%がこの地域で作られ、四〇%は他県で製造されますが、あとの三〇%は、何とインドネシアから輸入されるとのこと。この会社の社長は、インドネシアは低賃金だから安い製品がどんどん入ってきて困るとボヤいていましたが、そのほとんどは日本企業が進出したもので、いわば製品の逆輸入なのです。

柏倉さんは、「内職工賃の交渉の場に出ると、業者は、これ以上値上げを要求するなら、他のアジアの国に仕事を持っていくとよく言う。」とおっしゃっていましたが、こんなところで山形とインドネシアが結びついていたとは驚きでした。

翌日はニット工場を訪ねました。ここでは、東京の有名デザイナーのオリジナル製品を含め、一着平均五～六万円（市価）の高級ニット製品のサンプル製造をしています。ここでOKが出ると三〇軒もの内職者が、家庭でこれを仕上げます。中には一着三〇万円という超高級品もあり、タティさんは、ジャカルタにある自分たちのオフィスの二年分の家賃が払えるといって、感嘆の声を上げました。ちなみに、工場を出るときは市価の三分の一くらいの値段で買われ、女性労働者の賃金は、一日一時間の残業を週三～四日やって、月収手取り一一万円だそうです。

老夫婦二人暮らしで、妻が内職をしているというお宅を訪ねました。スピーカーの部品だという小さい布片をそろえるだけの簡単な仕事です。毎日半日働いて月平均一万五〇〇〇円。日本では、ほんの小遣い稼ぎくらいにしかなりませんが、これでもインドネシアの工場女性労働者の賃金に比べると約三倍です。

誘致企業のための工業団地では、富士通を見学しました。従業員約一〇〇〇人。うち半数近くが女性で、平均年令は二四才。中高年女性の労働力に頼っている中小の地元企業とは対照的です。小型磁気ディスク装置の開発、製造をしている工場の中は、クリーンで明かるく、大小のロボットが大活躍。しかし何といっても、女性たちが量産ラインで神経を張りつめて働く姿が印象的でした。

最終日には、金属関係の中小企業を訪ね、工場見学の後に婦人部の方たちと交流をしました。一つ一つの問題をその場できちんと闘い、働きやすい職場をつくってきたという女性たちの話はたいへん興味深く、短時間の交流に別れを惜しんで空港へ向いました。

〈交流プログラム②〉

海から見た京浜工業地帯
大手電機労働者との交流も

三月三十日の午後、京浜工業地帯を海から見るために、川崎港から船に乗りました。埋立てによる工業団地が沖へ沖へと伸びて、石油コンビナートなど大型工場が続き、カラフルな煙突や石油タンクが林立しています。大型貨物船が横づけできる岸壁に、自動車専用の運搬船が停泊していました。一度に三〇〇〇台の乗用車を運ぶというその船の側に、出番を待つ乗用車がぎっしりと並び、その横に、外国から運ばれてきた木材が積み上げられている風景は、日本の貿易摩擦の姿そのものでした。

海から見た京浜工業地帯の上空は重苦しい鉛色におおわれていて、その下で働いている労働者や地域住民のきれいな空気を求める切実な気持が伝わってくるようでした。東京湾の過密状況もかなりのもので、私たちの乗った船も、大型船が外に出ていくのを待って二〇〜三〇分立往生しました。

勤続三〇年の重み

神奈川県には大手の電機工場が集中しています。この日は、電機工場で働く女性たちに集まっていただき、労働条件や労働組合について話を伺いました。四人の女性たちは全員、勤続三〇年以上のベテランばかり。四〇代、五〇代の方たちです。

まず問題になったのが、いかに賃金が低いか、ということです。三〇年以上も働いてきたのに、月額二六万三〇〇〇円、手取り一八万円そこそこで、家賃や駐車場の使用料を払うと一人で暮らせる賃金水準ではありません。各工場で製造されるものは、受信機、電話交換機、ファックス、放送機器、キャッシュマシーン、それに人口衛生に使われる精密な機械や部品など、時代の最先端を行き、しかもきわめて精密なものです。テレビのコマーシャルで見る超近代的な企業のイメージが、実はこのような低賃金に支えられているのです。しかも、女性労働者は昇進・昇格で男性と差別されているために、低賃金が一層固定化しているのです。四人のうちの一人は、昇格闘争で主任になりましたが、男性との格差はまだ埋まりません。

電機会社の賃金の男女差別は、日立電機の女性労働者九人による裁判闘争で公けにされました。労働組合が彼女たちの要求を全面的に支持する体制をつくれず、彼女たちは広く世論に訴えて闘うことを表明しており、日本の労働組合の問題点がここでも一つ浮きぼりにされました。

労働時間について、これら大手組合が加盟している電機労連では、年間一八〇〇時間の実現に向けてタイムテーブルを明らかにしています。しかし、一方で交替制の導入や、社外工、パート、派遣労働者など、雇用形態と雇用主の異なる労働者が同じ職場に働くことによって、実質的に労働時間の短縮に、新たな困難も出てきています。

女性労働者のパート化については、一日の労働時間が正規労働者に比べ一時間程短いだけで、二〜三カ月単位で更新をくり返し、ボーナスも退職金もほとんどなしという状態で、「定年」まで働くなど、とくに女性労働者の差別政策の一つとして定着してしまいました。

沖電機の女性は、一九七八年に指名解雇された三〇〇人の組合員の一人で、七〇名の仲間とともに裁判闘争を闘い、八年後に職場復帰をかちとりました。その裁判の傍聴に行ったために仕事をとり上げられたもう一人の女性も、三年間地労委で闘い、仕事を取り戻しました。NECの女性は、女性が働きつづけるためには保育所運動も必要だったし、通勤地獄の問題、高齢化社会の問題など、政治を変える運動も必要であることを強調しました。

一口に三〇年といっても、ここまで来るには多くの困難にあい、日々闘いの連続だったにちがいありません。タティさんは、多国籍企業の下で、安上がりの若年労働力として使い捨てされているアジアの女性労働者と日本の女性労働者との交流が進むことを期待すると感想を述べました。

川崎港から船で東京湾を巡る

タイ・米系企業と日系企業比較(6)

女性労働者の雇用増えたが
二重の負担で「燃えつき症候群」

家計支出への適応

未婚の女性労働者の場合

独身女性の多くが働いているのはアメリカ系電子会社A社で、ここでは仕事は三交替制である。一日八時間労働で週六日制、一シフト以上働けばその分余計お金を稼げる。これに対して日系B社は、交替制はないが、国内市場の需要にあわせて残業が行われる。

独身の女性労働者に対し、家族の中で収入のある者の数、借金の有無、そして誰が家族の生活に責任を持っているのかという三点から、家族の経済状況について質問した。解答者一八三人のうち、一四〇人が親元に給料の一部を定期的に送金しており、その金額は月五〇〇から二〇〇〇バーツ(平均するとA社では六七〇バーツ、B社では四四四バーツ)である。

時々送金すると答えた人は二三人いた。約半数が、親が家族に対する経済的責任を持っていると答えており、自分が家族の中心的稼ぎ手であると答えたのはわずか一七・四%であった。

既婚、未婚両方の女性労働者の世帯の家計をさらに詳しく調べてみると、A社、B社の一人あたりの平均支出は表1のようになる。

全般的にみると、A社の労働者は衣服や娯楽に多くお金を使っている。彼女たちの一ヵ月の衣服代は六三九・一バーツ、娯楽費用は七〇七・一バーツであるが、これがB社の場合は、それぞれ四七七・七バーツ、二六〇・二バーツとなっている。特にA社の労働者の娯楽費はB社のほぼ三倍となっている。この違いは、A社の労働者の大半が地方から出て来た若い女性で、一緒に生活をして同じような生活スタイルを送っていることにも原因がある。しかし、その他の出費ではほとんど差がない。例えば、両方とも食料や小遣いは一日一〇〇バーツ以下である。

労働者の平均収入は、ボーナスや残業手当を除いて一ヵ月三四六七バーツで、この金額の中からどれだけ貯金をできるのか調べてみるのは興味深い。労働者は、バンコックの生活費の異常な高さの中でも、貯金をしないと答えたのはわずか二三・六%で、四二・五%は月五〇〇から一〇〇〇バーツ、一三・九%は月五〇〇バーツ以下の貯金をしていると答えている(表2参照)。

既婚の女性労働者の場合

独身女性が主に食料や生活必需品に支出するのに対して、働く妻たちが財政面で責任を持っているのは、ローンや投資、借金返済、貯金である。給料の大半を土地や家への支払い、借金の返済にあてる人もいる。子どもにかかる費用、例えば学校の授業料、食料、衣服、保育料なども妻が責任を負っている。

収入をどう使うか決めるのは誰かという質問に対しては、予算をたてるのは自分たちだと答えている。これには子どものための授業料、借金返済、ローンや投資が含まれている。

仕事の環境とライフスタイルへの適応

労働者の半数が五年以上、現在の仕事をしているので、仕事やライフスタイルにうまく適応しているのであろうと期待していたが、結果は興味深い傾向を表している。全体として、労働者は仕事や日々の生活に適応するのが大変であると答えている。

とくにA社の労働者は、仕事と労働システムへの適応の仕方に不満を抱いている。集積回路の製造(A社)は機械化された、非常に労働集約的な工程であるが、労働の産物は全体の中のほんの一部にすぎない。最後の組立てはアメリカでおこなわれるので、労働者は完成品を目にすることもできず仕事のペースも機械のスピードによって決まる。その結果、生産目標や奨励策はたいした役割を果たさない。

また、労働時間のシステムの違いは全く異なったライフスタイルを生みだしている。A社の労働者(三交替制)は、さらに教育を受けたり、洋裁の特別コースに出たりして、他に仕事の技術を習得するために余暇を使う。午前中のシフトで働くと、

午後は自由になるので、将来役に立つ別の活動にその時間を利用できる。A社の労働者は、今の仕事は若いうちだけのものと感じており、将来のことも考えておく必要があると思っている。

週五日、交替制なしで働いているB社の労働者の場合は、時間の制約のために、工場での仕事の他に活動をするのはむずかしいと思っている。彼女たちは、何年もこの工場で働いており、経営者の提供する給料や手当にほぼ満足している。彼らはより安定感をもっており、新しい仕事を探す必要性を感じていない。さらに、B社に満足している理由は、彼女たちの仕事が、労働者の持っている技術相応のことだということである。

（表1）　1人あたりの平均支出（バーツ）

平均支出	米系A社	日系B社
食　費（1日あたり）	45.5	41.8
被服費（1カ月）	639.1	477.7
娯楽費（1カ月）	707.1	260.2
交通費（1日）	（会社負担）	15.1
送　金（1カ月）	670.3	444.4
貯　蓄（1カ月）	706.6	640.8
小遣い（1日）	46.0	48.6

（表2）　1カ月あたりの貯蓄（バーツ）

金　額	合　計 人数	%	米系A社 人数	%	日系B社 人数	%
＜500	39	13.9	26	17.2	13	11.1
500－1000	119	42.5	71	47.0	48	41.0
1001－2000	31	11.1	17	11.3	14	12.0
2001－3000	17	6.1	5	3.4	5	4.3
3000⁺	6	2.1	1	0.6	－	－
な　し	66	23.6	31	20.5	35	29.9
回答なし	2	0.7	－	－	2	1.7
合　計	280	100.0	151	100.0	117	100.0

おわりに

私たちの調査によると、日系多国籍企業による耐久消費材の生産は、主として準資格を必要とするレベルのもので、男性に有利な仕事をつくり出している。しかし、多国籍企業、特に電子会社の参入は女性の労働力に大きな影響を及ぼしている。

輸出指向型産業であるA社のIC生産は、集中力を要する反復作業中心なので、若い独身女性で、熱心で規律正しく、なおかつ従順であることが要求される。労働者は、労働強化と長時間労働という二重の負担により、「早期燃えつき症候群」に陥ることがある。ある労働者は、「そういう場合、労働者に残された道は、健康を害してやめるか結婚退職をするか、他の仕事をみつけるかどれかです。」という。だから、労働回転率が高く、会社は常に労働力の供給を確保しなければならないが、多くの労働者が、友人や親戚の紹介で会社を選んでいる事実から明らかなように、採用は個人的な関係を通して行われる。このため、会社は主に農村地域から若くて教育をうけた労働者を常に供給できる。

労働力参入の過程に関して、回答者の大部分は現在の会社で働く以前に、他の工場で働いた経験はないと答えている。求職方法は、大半が親戚や友人から情報を得ている。仕事の満足度や期待を調べると労働者は仕事にかなり満足しているという結果がでている。A社の労働者はB社に比べ雇用の持続性に関してより不安定な立場におかれている。これは、製品の国際的需要が落ちると、労働者を解雇することによってコストを削減しようとする会社の政策によるものである。別に選ぶとするとどのような職業がよいかということに関しては、多くは現在の雇用者の立場に代わって、自営業を選択している。

家族がどのようにしたら生活していけるかという討論で明らかになったのは、労働者の最大の悩みは、家計の支出をどうやりくりするかである。これは、特にA社の労働者にいえる。彼らは、環境やライフスタイルに適応するのにより多くの問題をかかえているように思われる。彼らは、B社の労働者に比べると、衣服や娯楽にお金を多く使っている。アメリカ指向の環境の中で働く女性たちは、「最良であること」「人とは違うこと」「現代的であること」を重視する、アメリカ的消費社会を身につけているとも言える。

このような様々な相違にもかかわらず、会社は仕事の効率を上げることによって、できる限り利益を増やすことが目的であることを労働者は承知している。会社が新しい技術をとり入れても、女性労働者の仕事はあるレベル止まりであり、有効な技術を学べる望みもほとんどない。A社で労働組合が組織された後、条件は改善されたが、技術習得に関しては、まだまだ改善の余地がある。現在のところ、女性労働者の価値はまだその労働力の安さにあると言える。

（おわり）

一九九二年度
会費納入のお願い

皆様のご支援に、心から感謝しお礼申し上げます。本年度もぜひ会員として、センターの活動を支えて下さい。

会費は以下の通りです。

A　一般会員（年会費一口以上）
　a　三、〇〇〇円
　b　五、〇〇〇円
　c　一〇、〇〇〇円
B　賛助会員（個人及び団体）
　年会費一口　二〇、〇〇〇円

郵便振替
東京〇－七〇〇八六

アジア女子労働者
交流センター

運営委員長　中嶋正昭
運営委員所長　塩沢美代子
運営委員　青地恵
　伊藤義清
　加藤勇
　高戸要
　古川幸子
　前島宗甫
　松浦順子
　松田瑞穂
　山野繁子

1991年度　決算報告

1991.4.1.～1992.3.31

＜収入の部＞	
会費	4,155,000
カンパ（指定カンパを含む）	3,892,632
WCC・URMからの活動費補助	1,169,902
事業費	667,776
特別カンパ	240,957
雑収入	73,067
前年度繰越金	67,061
合計	10,266,395

＜支出の部＞	
国際交流費	257,132
国内交流費	90,260
資料費	335,382
調査費	388,672
交流プログラム費	448,423
編集印刷費	630,668
翻訳費	378,177
会議費	7,030
通信費	596,568
人件費	6,488,650
事務管理費	645,433
合計	10,266,395

＜事務局日誌＞

2月9日　アジア女性会議分科会打合せ（山本）
2月14日　所沢地区労春闘学習会講師（広木）
2月15日　事務局学習会
2月19日　翻訳グループ学習会

～～～～～～～～～～～～～～～

会員が少しずつ増え、会費収入が四百万円を越えました。しかし、九一年度は補助の削減などもあり、残念ながら赤字となり特別カンパで埋めました。従って九二年度は繰越金なしの出発です。カンパを含め一層のご協力をお願い致します。（会計）

2月24日　2月定例事務局会議
2月28日　京葉フェローシップ例会講師（広木）
3月5日　木更津中郷公民館「中学生へのお話会」（広木）
3月8日　松戸市社会教育委員会「アジアデー」講師（広木）
3月11日　事務局学習会
3月14日　女性労働問題研究会国際シンポジウム参加
3月18日　翻訳グループ学習会
3月24日～31日　インドネシア女性を迎えて交流プログラム（東京・神奈川・山形）
3月28日　交流集会「インドネシア女性の暮らしと労働」

一九九二年度
交流センター活動計画

センターは、来年創立十年を迎えます。記念事業として、産業構造変化の激しい東アジア諸国から代表を招き、日本の経験をふまえた交流をはかりたいと考えています。今年はその準備に重点をおきます。

(1)　アジア研修ツアー　香港・七月下旬
　及び報告会の開催　九月
(2)　国際会議への参加
　①　CAW主催・アジア女性労働者会議　五月
　②　アジアキリスト教協議会都市農村宣教委員会主催・産業衛生アジア地域会議　十月・大阪
(3)　アジア女子労働者委員会（CAW）スタッフを招いての交流プログラム　十一月
(4)　「アジアの仲間」発行　年六回
(5)　英文資料（日本の女性労働者の現状）発行
(6)　スライド「アジアの女性労働者」作成
(7)　翻訳グループ学習会の継続
　その他、講師派遣、資料収集、翻訳、国際・国内連帯活動への参加など

女性労働者通信　第39号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

アジア地域のネットワークめざし
新しいCAW（アジア女子労働者委員会）の誕生

アジア12カ国から集まった女性労働者

アジア地域で唯一の女性労働者のための組織として活動を続けているCAW（アジア女子労働者委員会）は、五月二十三日から二十七日、香港で、アジア地域女性労働者会議を開催しました。ここに集まったのは、東アジア地域（韓国、香港、台湾、日本）、東南アジア地域（タイ、フィリピン、マレーシア、インドネシア）、南アジア地域（パキスタン、インド、ネパール、スリランカ）の一二カ国からの参加者、それにCAWの運営委員と事務局員計二八名でした。

CAWは、一九八一年、アジア地域のキリスト教団体の援助によって発足しました。これは、アジア諸国が外国資本の導入による輸出指向型工業化政策を採用して以来、数多くの女性たちが低賃金労働力として工場で働き始めたことと関連しています。彼女たちは、外国資本や地元資本による搾取と、自国政府の労働者弾圧、御用労組の幹部も含めた男性による支配等によって、さまざまな問題に直面するようになりました。そんな中で、より人間らしく生きるためにたたかい始めた女性労働者たちを支援するために、CAWがつくられたのです。

CAWはこれまで、アジア各国の女性労働者が情報交換や経験交流を通して、問題を共有するために地域会議を開催したり、労働争議に激励や連帯のメッセージを呼びかけたり、各国の女性労働者の交流のために他国を訪問し合うプログラムなどを実施してきました。また、アジアの女性労働者の問題を、多国籍企業や世界各地に広く知らせるために、ニューターや出版物を発行してきました。

アジア女子労働者交流センターは、アジア諸国に進出企業を大量に送り出している日本の国で、こうしたCAWの活動を支えることの重要性が認識され、一九八三年に設立されたものです。

☆

こうして発足以来一〇年余を経た今、CAWは組織替えをして新たに出発しました。キリスト教団体の援助を離れて、アジア地域の女性団体の一つとして自立したのです。そのために今回の女性労働者会議では、参加者とともに、これまでのCAWの活動の評価を行ない、今後、アジア地域の女性団体として各国の女性労働者グループとどのような協力関係をつくり出していくかを話し合いました。

各国報告とグループ討議の中では、アジア地域内での経済格差の拡大や産業構造の変化が、女性労働者に及ぼす影響について多くの意見が出されました。これらの状況をふまえ、一九九四年までの活動計画をつくり、会議を終えました。

この会議の後五月三十日まで、CAWの運営委員会が開かれました。この会で組織、規約、財政などについて話し合った後に、役員改選を行ない、日本からはこれまで六年間運営委員を続けてこられた山野繁子さん（うち三年間は代表として）が任期を終了し、広木が三年間の任期でこれを引きつぐことになりました。

〈CAW女性労働者会議報告〉

産業再編成進むアジア地域
女性労働者の状況に大きな影響

CAW（アジア女子労働者委員会）が、アジア地域女性労働者会議を開催したのは、一九九〇年十一月の日本会議以来一年半ぶりのことです。参加国と人数は一面に紹介したとおりですが、参加者全員が自国で何らかの形で女性労働者運動に関わっている人たちです。CAW日本会議のために来日した人たち、交流センターのアジア研修ツアーでお世話になった人たち、その他親しくなった人や見覚えのある顔がふえ、アジア各国で女性労働者の（ための）運動が定着しつつあることを感じました。日本からは、山野繁子さんの他、CAW日本会議の実行委員の一人であった「女の労働・わくわく講座」の鈴木景子さんと私が参加しました。今回の会議は、CAWについての理解を深め、活動の批判、評価を行ない、今後の方向性を明らかにすることに重点がおかれていました。

CAWが、CAW自身のためにこのような会議を開いたのははじめてのことです。

女性労働者の状況については各国からつぎのような報告がありました。

どの国にも共通しているテーマは、「産業構造の変化及び産業再編成」です。それは、個々の国々でも、またアジア地域全体でも、さらに地球的規模でも、さまざまなレベルで相互に絡み合いながら進められ、とりわけ女性労働のあり方に大きな影響を及ぼしています。そのため各国報告は、工業化の過程と現状、そして女性労働者の状況に焦点がおかれました。

命と健康の問題深刻化

マレーシア、タイなどの東南アジア諸国では、一九七〇年代はじめから、外国資本の導入によって工業化が進められてきました。工業の中心は、繊維、縫製、食品、電機、電子などの輸出産業で、そこでは労働者の八〇%以上が女性労働者でした。彼女たちの仕事は、未熟練または半熟練で、各国の最低賃金にも満たない低賃金と深夜労働・交替制労働を含む長時間労働を特徴としています。加えて職場環境の悪さや有害薬品の使用などが女性労働者の命と健康に深刻な問題をもたらしています。

このような状況は、工業化の開始から二〇年以上経った現在でも、基本的に変わっていません。その理由の一つは、各国の労働組合が政府にコントロールされ、しかも男性主導のものにとどまっていることです。そして、中産階級の女性運動にはいくらかの民主的なスペースが与えられたものの、労働者の運動に対してはなお敵視政策がとられているのです。

これらの国々で最近とくに注目されることは、これまでの欧米諸国及び日本からの進出企業に代わって、韓国、香港、台湾などNIES諸国からの企業進出がふえていることです。そのためインドネシアからは、東アジア地域の女性たちとの交流を望む声が強く出されました。また、マレーシアでは、外国資本に依存している電子産業に多くの女性たちが働いてきましたが、有害化学薬品の使用によってガンを含む新しい病気が生まれていることから、医師など専門家の協力を得て、労働者の健康についての研究会やセミナーを開催する計画が進められているそうです。

都市の人口過密と女性の不安定労働

パキスタンでは、農村から都市への出稼ぎ労働が急増し、都市の人口過密が深刻化しています。女性が男性と同じ職場で働くことが認められない社会的・文化的背景の下で、工場で働く女性労働者の数はまだごくわずかです。都市にあふれる人々の雇用を吸収するのは、もっぱら零細な工場、家内労働、行商、露天商という不安定で収入の少ないインフォーマル・セクターと呼ばれる分野です。都市労働者の七〇%がこのインフォーマル・セクターで働いていながら、これは統計上労働力として認められないため、現実にここで働き家族の生活を支えている多くの女性たちの経済活動は無視されています。

また、パキスタン、インドなど南アジア諸国では、今、国営企業の民営化が進められており、これにともなって外国資本の導入が活発化してきています。これによって労働者の失業がふえ、やがて国の経済の外国資本への依存度が高くなることが懸念されています。

サービス部門への転職

韓国や香港では、工場閉鎖による女性労働者の失業がふえています。製造業を中心にこれらの国の企業自体が中国をはじめ、東南アジア諸国や南アジア諸国に進出しているためですが、一方、レストランやビル掃除などのサービス部門や事務職などの仕事はふえ、全体としては労働力不足状況にあるため、女性労働者の解雇が必ずしも失業率に反映されません。香港では、女性労働者協議会や労働組合が、職を失なった女性の補償問題に対処するとともに、新しい仕事への適応力を高めるためのトレーニングなどをしながら女性たちの組織化にとりくんでいます。

台湾では、女性の労働力が工場からサービス部門に移動すると同時に、女性の労働は家計補助的労働として、パート化が進み、フレキシブル・システムと称して、常用雇用からはずされる女性が多くなってきています。台湾の企業が、自国の工場を閉鎖して他の国でどういうことをしているのか、各国の労働者の状況を知りたい。地域組織としてのCAWが、そのための仲介役になってほしいとの要望も出されました。

東アジア地域に共通していることは工場の撤退による失業、その後の女性労働者の異なる分野への転職と不適応、雇用の不安定化などの問題です。そのため東アジアとしては、産業にかかわりなく、家内労働者も含めた低所得層の女性労働者を組織化の対象としていこうと話し合われました。

（広木道子）

東アジア地域のグループ討論

CAW行動計画

CAW運営委員会では、これまでの活動の総括と今回のアジア地域女性労働者会議での話し合いをもとに、以下のことを決めました。

(1)対象分野　従来通り主たる対象者は工業分野で働く女性労働者としながら、プランテーション、サービス部門、家内工業で働く女性労働者など他の労働分野にも視野を広げていく。

(2)組織　決定及び執行機関として運営委員七名をおく。運営委員は、東アジア、東南アジア、南アジア各地域から二名ずつ選出し、書記局からプログラム・コーディネーターがこれに加わる。任期は三年、一回だけ更新可。

（書記局）プログラム・コーディネーター、プログラム・オフィサー、パブリケーション・オフィサーの三名をおく。任期は四年、一期のみ。

（ネットワーク・メンバー）各国の女性労働者グループまたは女性労働者問題にとりくんでいるグループが、CAWネットワーク・グループとして登録され、活動に協力する。ネットワーク・グループは、CAW活動に関して情報を受け取り、CAW主催の会議に参加し、運営委員を推薦することができる。また、自国の女性労働者の状況について、CAWに情報を送る。

(3)一九九四年までの主要な活動

（東アジア地域関連のみ）

・香港と台湾の交流プログラム。

・東アジア地域の女性活動家会議〝産業の再編成と工場閉鎖による女性労働者への影響について〟

これについては、一九九三年五月、アジア女子労働者交流センター創立十周年記念事業と合わせて日本で開催する。

・東アジア地域の女性活動家、労組リーダーのためのインドネシア訪問・体験学習。

・インドネシア女性活動家のための東アジア訪問・体験学習。

・産業の再編成が女性労働者に及ぼす影響についての調査・研究（韓国、香港、フィリピン、インドで調査）。

パキスタンにおける工業化と女性労働者(1)

女性の労働力率わずか三・二%
大多数が「無給の家族労働者」

ニガート　サイド　カーン

はじめに

アジア諸国の多くが、現在、工業化の過程にあり、輸出指向型の発展を戦略としている。しかし、パキスタンの特殊性を見ると、政府は工業基盤の拡張にとりくんではいるが、この国は依然として農業国である。農業に依存し、農業を基盤とする産業にその努力の多くを向けている。

パキスタンと他のアジア諸国の工業化過程の間には類似点も確かに存在する。工業化は一九四七年の独立の年から少なくとも七〇年代初期まで促進され、八〇年代もゆっくりとしたペースで続いた。その大部分は輸入代替産業であり、一部は輸出指向型であった。工業化の初期には繊維産業がその中心をなしたが、それは世界的な綿布の暴落と合成繊維の導入のために後退を余儀なくさせられた。電子産業はまだ歴史は浅いが、成長が期待されている。自動車、トラクター、農業機械、薬品などの部門と同様に、この部門も多国籍企業に支配されている。

パキスタンの工業労働者はまだ少なく、この部門への女性の参加はさらに少ない。工業化の過程が遅いことや、労働集約型産業より資本集約型産業に重点がおかれていること、また労働法に抜け穴があることがこの理由である。具体的に言うと、労働法は一年のうち一定以上の日数を続けて働かないと労働者として認めず、また一定数以上の労働者を雇用している職場にしか適用されない。このため労働者は、通常は連続して雇用されることがなく、あるいは、工場は小さい単位に分割されることになる。この「隠れ蓑」制度は、男性労働者にも適用されている。パキスタンでは失業率が高く、どんな仕事でも職がないよりはましということで、労働者はこのような状況に甘んじざるを得ない。

女性労働者について言えば、その「公式の」数は非常に少ない。実際、工場で働く女性はほとんどいない。これまで、女性が繊維産業で働いたことはあまりない。電子産業や他の多国籍企業では雇用されてはいるが、その数は少ない。これは、女性を主要産業に組み込むにしても、「隠れ蓑」制度を通してインフォーマル・セクターで使うか、単に「無給の家族内補助労働者」として使った方が安上がりで簡単だからである。

請負制度のために、女性の労働は全く存在を認められていない。女性の開発プログラム計画委員会の作業部会が、この状況を最もうまくまとめている。「女性たちが行なっている骨の折れる単調な仕事や厳しい生活に関して、開発計画の中で使われたデータは、これをほとんど反映していないことは注目に値する。」

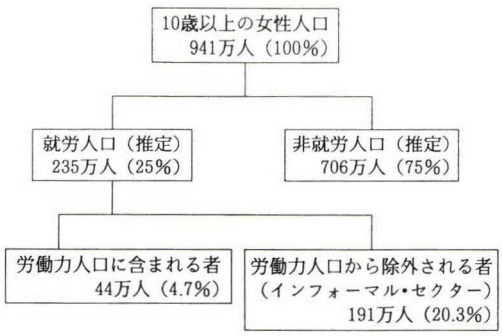
一九八一年の国勢調査では、一〇歳以上の女性二五八〇万人のうち、わずか八〇万人、すなわち三・二%だけが「就業中」または「求職中」となっている。つまり、これがパキスタンの女性の労働力率ということになる。約二三七〇万人は「家事従事者」として登録されており、「就業者」の範疇に入る資格なしと言うわけである。

研究の方法

この研究は、工業化の方向性とその形態、女性が工業化の過程に組み込まれていった方法と形、および女性労働者の特徴を検討したものである。これはまた、ケース・スタディとラホール（パキスタン第二の都市）の工場の調査を使って、女性と労働、訓練と技能向上、熟練と労働の継続を阻んでいる経済的、イデオロギー的要因、そして工業部門における技術変化の方向を詳しく調査したものである。また、政策や計画立案に対しての提言も、簡単ではあるが、試みた。パキスタンでは女性労働者の問題がなかなか省みられないので、この短い提言でさえ重要な意味を持っている。

この研究では一般論から個々の問題へと話を進めていく。工業の拡大に関するデータから、女性が働いている五つの主要な工業部門を選び出

都市における女性の労働力人口（1986年）



し、ラホール市とその周辺にある工場を選んで、その性格と女性の参加の度合いを調査した。さらに、六人の女性労働者と面接をした。そのうち三人は労働組合のない電子関係の企業で働いており、残りの三人は強力な組合（正式には認可されていないが）があり、女性が労働者の権利のための闘いに参加してきた製薬関係の企業で働いている。

工業化と女性労働

工業化はパンジャブ州に集中しており、調査した工場はラホールにあるので、この章では全国レベルではなく、パンジャブ地方に焦点をあわせる。工業化を論ずるにあたっては、大規模製造部門と小規模製造部門を区別して扱う。

一九七六年から七七年にかけて、小規模部門では少なくとも七五万人を雇用していたが、大規模部門では約五六万三〇〇〇人であった。両者の成長実績を比較するとその差が歴然としている。大規模部門は七〇年から七六年にかけて年平均成長率四・四%であったが、小規模部門では六九年から七七年の間の付加価値が年平均一四・一%増加した。

全国レベルのデータによると、七六年から七七年にかけて、小規模部門の企業の八六・一%が雇用労働者数五人以下であり、労働者の五四%が従業員五人以下の企業に雇用されていた。また、五〇人以上の労働者を雇用している工場は、わずか〇・四%であり、小規模部門の全労働者の一四%を占めていた。

パンジャブ州では、小規模部門の解雇労働者数は一九六九―七〇年の八万九〇〇〇人から七六―七七年の一九万九〇〇〇人へと増加した。雇用に寄与した産業は繊維、機械、食品、非金属鉱業、履物、家具、木製品・コルク製品、タバコであった。

一方、大規模部門には大工場も小工場もあり、多種にわたる製品を製造している。雇用労働者数が一九人までの企業は全部で一一三九社にのぼるが、これは一九七七年から七八年におけるパンジャブ州の大規模部門の全雇用者の五・四%であった。また、一〇〇〇人以上の労働者を雇用している企業はわずか五六社で、パンジャブ州の大規模部門の雇用の五三・二%を占めていた。つまり、大規模部門では、二〇九一社のうち六〇社にもみたない企業に雇用が集中していた。

雇用への寄与という点からすると、食品、繊維および履物が重要な役割を果たした。食品と繊維の中では、砂糖、植物油、綿紡績および織物が最大の割合を占めていた。

一九八〇年に、パキスタン政府の女性委員会が「工業における女性」に関する調査をした。これによると、製造部門の公式労働力のうち、九二・四%が男性であり、女性はわずか七・六%であった。「……男性で最も数が多いのは常用雇用労働者であり、女性の場合は日雇い労働である。様々な製造部門で、男性の大部分は常勤あるいは臨時雇い労働者として働いており、女性の多くは常勤または日雇い（出来高制の）労働者である。」

女性労働者が集中しているのは、繊維、衣料用布地や手工芸部門、それから食品、薬品、石鹸やその他の化学工業や敷物である。臨時雇いの女性労働者の数が最も多いのが手工芸と繊維であり、日雇いの場合は衣料用布地、繊維、手工芸で最も多い。

この調査によると、女性労働者の大部分は非熟練労働者で、パンジャブ州以外では文字を読めない人もある。シンドとパンジャブ（最も工業化の進んだ州）では、女性は年齢が低く、未婚の者もいる。一方NWFP（北西辺境州）とバルチスタンでは、女性労働者の年齢が高く、高齢者も少なくないが夫と一緒に暮している者はほとんどいない。シンドとパンジャブには季節労働者が多く、NWFPとバルチスタンには臨時労働者の数が多い。

定期的な収入源になるので、畑仕事より工場の仕事の方が良いと女性たちは答えている。大部分は家族の収入を支えるために働かなければならない（男性が全く稼がないか、十分には稼ぎがない）。また女性の多くは、家族のプレッシャーというより自分自身で、家族の収入を支える決心をしたと言っている。（つづく）

（APDC発行『DAUGHTERS IN INDUSTRY』より、抜すいして翻訳。シリーズで掲載します。）

南アジアの状況を説明するパキスタン女性

〔海外短信〕

タイ・工場で働く子どもたち
薬のまされ一日一八時間

一九九一年十一月、警察が紙コップ工場の一斉捜査を行ない、最近のバンコックの児童労働の実態の一部が明らかにされた。子ども達が直面している凄まじい状況に、人々はショックを受けている。

紙コップ工場で働く子どもの年齢は最年長が一三歳で、彼らは長時間労働を強いられているばかりでなく、食事はほとんど与えられず、小さな部屋に鍵をかけられ、工場の経営者になぐられるようなひどい扱いをうけていた。彼らは朝五時から夜一一時まで、一八時間働かされていた。警察は、子ども達は居眠りをしないようにアンフェタミンの錠剤をのまされていたとみている。彼らは毎日、七〇〇個の紙コップを作らされ、このノルマを果たさないと賃金をもらえないばかりか、逆に弁償金を支払わされていた。

子ども達の置かれた状況の残酷さに、ひどい光景を見慣れている警官もショックを受けていたという。担当の警官は、「こんなひどい状況は今まで見たことがありませんね。子どもたちがこんな残酷な扱いを受けてきたなんて本当に信じられません。ひどくたたかれて歩くことさえできない子どもがほとんどでした。」と言う。レポーターの話によると、子ども達はやせ衰えて、ほとんどが皮膚病にかかっていたと言う。

バンコックの裏通りの隠れた工場の中では、さらに何千という子どもが苦役を強いられている。児童労働の問題にかかわる多くのグループが、子どもの搾取をなくす措置をとるように政府に圧力をかけているが、首都バンコックでは、児童への搾取は日常的なものとなっている。（レイバー・コミュニケーション　一九九一年十一月・十二月号）

フィリピン・鶏肉工場で
また女性の労災死亡

職場の安全対策の不備のため、また労働者が一人亡くなった。リサール州カインタにあるGMC社の鶏肉部門で働いていた二九歳の女性、ジョセリンである。

一九九二年二月四日早朝、彼女は仕事中、コンベヤーに腕と頭をはさまれて亡くなった。彼女は、機械の上に置いてあるナイフに手を伸ばそうとして、コンベヤーに腕時計をはさまれてしまった。機械は非常に速いスピードで動いているので手をとられてしまい、続いて顔と腕をはさまれた。コンベヤーが自動的に止まったときには、彼女は血だらけになって床に投げ出され、息もたえだえであった。男性労働者の一人がジョセリンをすぐ病院に運んだが、そこに着いた時には彼女はすでに亡くなっていた。

GMC労組の委員長によると、機械には安全装置が取付けられていなかったという。警告のサインもはっきりとは掲示されていなかったし、安全指導もなされていなかった。

同じ日、ジョセリンが事故に会う前に、一〇〇キロ以上の鶏肉をつめこんだ大きな木枠十二個が倒れて、労働者一人が背中に怪我を負っている。鶏肉カッティング部門では、指を切り落とすなどの事故もよく起こっている。床がぬれていたり、鶏の皮が床中に散らばっているので、労働者がすべって転ぶ事故も頻繁に起きている。

事故の後すぐに、組合はこれから同じような事故を二度とおこさないように、経営者側に申し入れをした。「組合が労働者の健康と安全問題を真剣に取りあげる前に、我々の仲間が亡くなってしまったことは心の痛むことです」と、労組委員長は言う。（CAWニュースレター　一九九二年四月号）

ダウリによる花嫁の死
インドで急増

インド政府が明らかにしたところによると、一九八八年から一九九一年の四年間で、ダウリによる若い花嫁の死者は一万五八九一人にのぼっている。この数字は、同じ年パンジャブで起こったインド最大の政治暴動であるシーク派の闘争で亡くなった一万四五〇〇人の死者数を上まわっている。

彼女たちは、結婚した相手やその家族に、現金や宝石、品物の形で十分にダウリを持参しなかったとせめられ続けて、自殺したり、殺されたりしたのである。

ダウリは、インドでは一九六一年に法律で禁止されているが、この制度を変えようとしているのは都市に住む教育をうけたわずかな層だけである。しかし、最近では愛情にもとづいて結婚するカップルが増えてきており、女性たちも以前に比べて、離婚を恐れなくなっているという。（ホットライン　一九九二年四月・五月号）

サイドプール

セックスワーカー

塩沢美代子

かつて一〇年くらいアジアを歩いている間に、何人かの若者の成長過程にふれてきた。香港の通称APO君などはその典型例だが、スリランカの女性ニマルカさんもそのひとりである。一九七七年にマレーシアのペナンで開かれたCCAの総会で、彼女は青年部の代表として、大人たちへの反発も含めて、活発にリーダーシップをとっていた。そのときは直接に関わりはなかったが、一九八六年に、WLD（女性・法律・開発）という会のアジア地域組織をつくるために、フィリピンで集会がもたれた。サリー姿の南アジアの女性が多いなかで、どうも見覚えのある顔だと思ったら、すっかり大人びたニマルカだった。学生風だった彼女は弁護士になっていた。この集会に私が招かれたのは、いくつかの分科会のなかに、経済的権利に関する部門、いいかえれば労働法に関わる分科会が計画されていたからだった。ところがその会場に集まったのは、座長と書記と、長年の経験を買われて、発題者の役をおおせつかっていた私だけだったのである。

参加者の多くが弁護士や大学教授などだったから、本人たちは貧富の差の大きい国で、エリート層の出身者である。ところがどの国でも、日本でいえば民法にあたる法律などにさまざまな女性差別があり、エリートといえども女である以上、その差別からは逃れられない。しかも宗教もからんでいて、その解消はたいへんむずかしいらしい。だから参加者はみんなそういうテーマの分科会に集まってしまったのである。加えて彼女らは、自国の底辺層の女性たちが労働法も適用除外の自由貿易地域などで、低賃金・長時間労働・深夜業等々に苦しんでいる状況を、知る機会もなく過ごしてきたのであろう。

＊

その後WLDのアジア事務所をおく最終準備の会に、私も加わるはめになった。事務局は当面マレーシアにおくとか、専従者は何人とか、資金はどうするとか、具体的なことがきまって、いよいよお開きという前に、私は思いきって口を開いた。

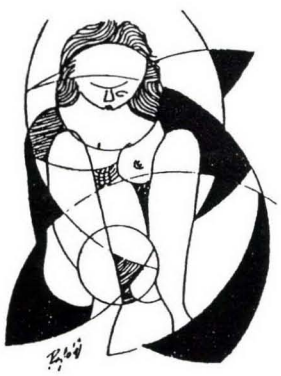
「私はもう第一線を退く年齢なので、この会に参加するのも最後だと思う。そこで遺言を残したい」と前置きして、それぞれの国の貧しい女性たちが、どんな状況で働いているのか、その人権を守るべき労働法がいかに機能していないかを語り、WLDとしてはこの面にもぜひ力をいれてほしいと訴えた。

それまで流暢な英語が、すごいスピードでとびかっており、口をはさむ余地もなく沈黙していた人間が、ブロークンイングリッシュでとつとつと語りはじめたので、場内はあっけにとられてしーんと静まりかえった。この活動の資金援助をはかるべく、世話役で参加していたアメリカ女性のマーガレットが、「ミヨコの話したことはとても重要なことだ」とサポートしてくれた。

＊

それから数年たった昨年、WLDから、「経済的権利に関する集会」の参加要請が、わがセンターに舞いこんだ。労働問題をテーマとする集会が計画されたのは、私の〝遺言〟が用いられたかと嬉しかった。昨今は、国際集会はすべて広木さんをはじめ、スタッフやボランティアに参加してもらっていたが、この会はセンターのインドネシア研修ツアーと時期がぶつかっていた。幸い私のほうは大学の夏休みとあって、若い女性弁護士の菅沼さんとともに、開催地のスリランカ、コロンボに赴いた。このときニマルカがWLDの専従者となっており、この会の主催者であることを知った。すでに小学生の息子のお母さんになっていた。

この会で、労働の種類別に分科会がもたれたが、売春という部門があり、その報告に胸をつかれた。今まで売春婦という言葉を使っていたが、セックスワーカーと呼ぶべきという話になったという。売春は身体を売るという蔑まれる行為のみを意味しており、生活に困らない人でもやっている。しかしアジアには、それしか生きる手段のないものが多く、売春一般と区別すべきではないかというのである。区別したいという気持ちはわかるし、労働の一種に位置づけるには抵抗があるしと、複雑な思いのなかで、私は改めてアジアの底辺の状況にショックを受けた。



（交流センター所長）

＜事務局日誌＞

4月2日～4日　アジア女性会議「女性と労働」分科会モデレーターとして参加（広木）
4月13日　第二〇回センター運営委員会
4月15日　翻訳グループ学習会
4月18日　事務局学習会
4月20日　「アジアの仲間」第38号発行
4月22日　4月定例事務局会議
5月6日　日立の男女差別をなくす裁判第一回公判傍聴、報告集会参加（広木）
5月15日　フィリピンの女性団体よりプレシーさん来室
5月16日　事務局学習会
5月20日　翻訳グループ学習会
5月定例事務局会議
5月22日　アジア太平洋開発センター（在マレーシア）よりリタさん来室
5月23日～31日　CAW主催・アジア地域女性労働者会議及びCAW運営委員会（香港・広木）

図書紹介

高倉雪江著
『はるかなる遠い日々 －高倉　徹の周辺－』
（新教出版社、二〇〇〇円）

牧師であった夫高倉徹氏と共に歩いた四〇年間を描いた手記ですが、本書の大きな柱となっている丹下まりさんはじめ、著者を含め主体的に信仰の道を歩んできた女性たちの生き方は、非常に魅力的で大きな励ましを受けます。

高倉徹先生は当センター生みの親であり、八六年に急逝されるまで運営委員長としてお働き下さいました。夫人を教会内にとじこめず、社会とのつながりの中で活動するよう勧め励ました高倉先生の生き方が、センターの存在へとつながっています。

アースデイ・日本編
『豊かさの裏側 －私たちの暮らしとアジアの環境－』
（学陽書房、七八〇円）

「日本人はアルミ缶を一人年間76本、アジアではめったに見かけない」「もめんはアジアにやさしいか」「急増する企業進出はアジアを豊かにするか」など、生活の中の具体的な事実二十数項目を見開き二頁ずつにまとめ、アジア全体の環境との関連の中で問題点を指摘、生活の見直しと行動を呼びかけています。ふんだんに使われている図表、グラフが問題をわかり易く説明し、より深い理解のための参考文献も付記されています。

竹中恵美子監修
関西婦人労働問題研究会編
『ゼミナール　女の労働』
（ドメス出版、二二六八円）

本書は、一九九〇年に同研究会が行なった六回にわたる連続講座の記録。女性の職場進出、職域拡大は見られるが、働く女性の地位は向上しているとは言い難く、労働組合運動もそういう女性たちの要求にこたえて来れなかった。そのような認識の上で、「フェミニズムに立った労働組合運動のための理論を学ぶ」本となっている。第一章差別の仕組み、第二章働く女たちの歩み（戦前編）、第三章同（戦後編）、第四章女性差別撤廃条約と私たち、第五章母性と女の人権、第六章これからの女の労働（ドメス出版、二二六八円）

緊急アピール

スリランカで　女性労働者の解雇

スリランカのカトナヤケ自由貿易地域（FTZ）にあるフローラル・グリーンズ・MFG・ランカという香港系企業で、女性五名を含む二五名の労働者が解雇され、その支援を求める手紙が届いている。

一九八四年に操業を開始したこの会社は、五三〇名の労働者（そのうち二五〇名が女性）を雇い、輸出用の造花を製造している。

この解雇事件は、昨年八月の労働者のボーナス要求に対して、一カ月分のボーナスを支払うと回答していた経営者が、支払い期限の今年四月になってもほんの僅かな額三〇〇ルピアでことをすませようとしたことに端を発している。労働者はこれを拒否し、労働委員会の調停を要求したが、会社側は一年以上働いている人に五〇〇ルピアのボーナスを出すと回答してきた。これに対して労働者は、全労働者に差別なく、一五〇〇ルピア（一カ月分の給料より少ない）を要求。会社側がこれを拒否したため、労働者は四月一日よりストライキに入った。

最終的に、労働省が会社にボーナスを支払わせることを約束したので、四月二十三日、労働者は全員仕事に戻った。ところが、仕事に戻るとストライキの指導者二五名が工場に入ることを拒否され、その後解雇通告を受けとった。二五名のうち特に女性労働者五名は、収入がないので寮を出なければならず、一層困難な状況におかれている。

抗議ハガキをお送り下さい

お手持ちの官製ハガキに、以下のような文章（見本）を書き、署名をして当センター宛お送り下さい。事務局で翻訳文を添付していっしょにスリランカへ送りますので、ハガキ半分くらいのスペースをあけておいて下さい。七月二十日頃までに。

（見本・横書きで）

フローラル・グリーンズ・MFG・ランカ社は、二五名の労働者の解雇を撤回せよ。

（署名）

女性労働者通信　第40・41合併号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

安くて若い労働力求め
香港から中国へ工場移転進む

香港・中国研修ツアー特集号

第六回目を迎えたアジア研修ツアーは、七月二十六日から八月一日、香港と中国の深圳市で実施された。参加者はセンタースタッフを含め一四人。職業、年令などいつもの通りバラエティに富んだ顔ぶれで、相互に学び合う旅でもあった。

香港ではここ数年、香港の企業（外資企業も含む）が他のアジア諸国や中国への工場移転を急速に進めており、工場で働く女性労働者の失業と雇用不安の問題が深刻になっているとの話が度々伝えられていた。一方中国では、一九八〇年以降の経済開放政策により、国内数カ所に経済特区（輸出加工区）を建設し、外国投資の誘致に力を入れてきた。なかでも、香港に隣接する深圳経済特区は最大規模を持つもので、香港系企業の進出が相ついでおり（日系企業は香港についで第二位）、ここでは、中国各地から集められた若い女性労働者たちが、一～三年で使い回しされている。

スピードの早い地下鉄のエスカレーター、携帯電話を片手にセカセカと歩くビジネスマン…。東京以上に忙しい街、香港。その香港を追いかけるように、周辺の緑の山を切り崩して、夜を徹して工場建設にまい進する中国・深圳。隣接するこの二つの地域をかけ足でめぐってきたが、今回は、各参加者自身の感想もまじえて報告をまとめていただいた。

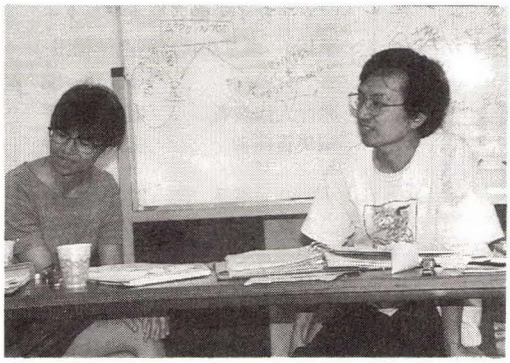
私たちの研修ツアーを受け入れて下さった香港労働組合教育センターに感謝したい。

中国・深圳経済特区で働く若い女性労働者

写真下：香港の裕泰ニットは五月下旬、突然工場を閉鎖し六〇〇人の労働者全員が解雇された。労働者は解雇撤回を求めて二カ月間たたかったが、工場はすでに中国へ移転しており、生産設備は銀行に差し押えられている。

香港・中国レポート①

九七年を目前にした香港社会と女性労働者の無権利状態



エリザベスさん（左）とアポさん

〈アポ・レオンさんの話〉

香港は、一八四〇年代はじめの阿片戦争の後、英国の植民地となり、英国の女王が指名する総督の下に、立法局と行政局という二つのシステムによって統合されてきました。その構成員は、総督の任命制になっていて、香港の人々は英国の利益のために奉仕させられてきました。一九九一年九月に、立法局ではじめて直接選挙が行なわれ、六〇議席中一八議席が住民の代表として選ばれましたが、これは植民地支配始まって以来、ピープルズ・パワーを直接政治に反映させたはじめての経験でした。

しかし、一九九七年の英国から中国への返還については、香港の頭越しに中・英間で決められてしまいました。英国は銀行をはじめとするビッグ・ビジネスが強大な支配力を持っていますが、中国も、政党、労働組合、市民団体、学校、出版物を通して、直接・間接に香港の人々の暮らしに大きな影響力を持っています。ですから多くの香港人が、香港は中国なしに生きることはできないと考えています。そのために、一般の人々は人権や政治的な問題であえて中国にチャレンジしようとはしません。ただ、一九八九年六月四日の天安門事件の直後は、香港の人口の五分の一にあたる一〇〇万人が、抗議のデモに参加しました。その後、この日が近づくと毎年デモが行なわれ、今でもたくさんの人が参加しますが、ここに九七年返還についての香港の人々の気持が表われていると思います。（今回受け入れ団体となった香港労働組合教育センターの専従者）

〈エリザベス・タンさんの話〉

香港の総労働力人口は二八〇万人ですが、約三分の一が女性、その半数以上が工場労働者です。香港は、「自由の国」と思われているようですが、それはお金があれば、ということです。たとえば雇用者にとっては、労働者を解雇するのも、工場を閉鎖するのも、また新しい名前を使って別の工場をつくるのも自由です。その反面、労働者はさまざまな問題に直面しています。

まず第一に、労働者の雇用保障が確立していないこと。つまり雇用関係が非常に不安定なことです。第二に、労働者保護の水準が低いことです。①香港には最低賃金制がありません。②労働時間については、工場で働く女性と年少者に対して深夜労働、時間外労働の規制があるだけで、男性には制限なし、第三次産業で働く女性労働者にも規制はありません。③退職について年令規定も退職金制度もありません。むしろ、一般の労働者の収入は低く、社会保障もないために、若い夫婦にとって老親を扶養することは困難ですから、年をとった人も働かなければならないのです。④仕事以外のところでケガをしたり病気になったりした時は、何の保障もありません。交通事故に逢ったり癌にかかったりしたらたちまち生活できなくなります。⑤雇用関係に関しては、まったく理由なしに一週間、または一カ月の通告で解雇することができます。ひどいときには、朝出勤したら工場のドアが閉まっていて突然の解雇ということもあるのです。労働者がストをしたり、職場監督に何か要求したりすることで解雇されることもあります。法律では組合をつくる自由は保障されていますが、実際には、労働者間の差別や分断が図られるため、労組結成は困難です。数年前に日本のセイコー時計の子会社で組合ができたとき、三六名が解雇されたことがありました。

労働災害については規定がありますが、実際に補償金を受け取るのには二年もかかります。労働者は早く現金が欲しいために、低額で示談に追い込まれることが多いのです。

香港は、ＩＬＯの男女同一労働同一賃金についての条約を批准していません。男女の賃金の違いは、教育水準や仕事内容の違いにもよりますが、同一条件でも明らかに格差があります。一般に男性は家族を養う必要があるからだと考えられていますが、最近では、家計の半分弱を女性が支えているのが実態です。（香港労働組合教育センター専従者）

香港・中国レポート②

ビルの中のジーンズ工場
ブランド品つくる女性労働者

狭い通りの両側はビル、ビル、ビル。歩いていると低い看板に次々と頭をこすられそう。時々垂れ流しのエアコンの水にぽたりと首筋をやられる。上からも横からも押えつけられるような気分がする街、香港。一階はこぎれいでエアコンのきいた紳士服店。二階の縫製作業所はエアコンも無く、狭く薄暗く、ランニングシャツ姿の男達がスーツを縫っている。香港の作業場や工場は、このようにどれもビルの中にある。

最初に訪れたマンハッタン・ガーメントはその香港の中では大工場である。創立三〇年になるこの会社は主としてジーンズを作っているが、同時に不動産部門も持っている。エレベーターでビルの七階まで行くと、スマートな茶色のレンガ仕立ての受付と応接室があった。壁にはピカソの版画などがかかっている。

九五％が輸出（年あたり三六〇万本がアメリカへ、三六万本がイギリスへ）、五％が地元用である。英米では知られた「GAP」ブランドの会社と契約をしている。また香港では「G2000」という自社物を売る店がいくつもあり、経営者どうしが兄弟である。不動産部門も合わせて八二〇人雇用しており一二〇人がスタッフ、七〇〇人が現場労働者で、全体の七〇％以上が女性。ざっとこんな説明を聞いてから、工場へ。

七階は静まりかえったオフィス。六階から一階までが工場である。五階と六階は各種のズボンの縫製で、四階から下がジーンズ専門。階が上がるにつれて工程が進んでいくようになっている。

昨年訪れたインドネシアの縫製工場では手作業中心だったが、ここではコンピュータで型紙をとっている。いかにも効率よく布地を使っていて驚いた。心地良くエアコンが効いていて、BGMが流れている。個人用なのかラジオで音楽を聞いている人もいる。一見のどかだったが、とても話しかけられる雰囲気ではない。会社側の説明を聞くグループと労働者に話しかけるグループと、二手に分かれるつもりだったが、ふと気がつくとどこに移動しても、年配の男性が遠くから私たちを見ている。ただ説明を聞いて歩くしかなかった。

工場をのみこむビル群

労働者の年齢にはかなり幅がある。特に四階のアイロンのところは年齢が上だ。扇風機を回してもかなり暑く、汗ふき用のタオルがぶら下っている。熟練を要することと、若い人たちはこのような労働をいやがるので昔から働いている人たちがやっている。賃金も一番高いそうだ。

一番驚いたのは、三階に中国から来た労働者だけが働いている一角があったことだ。今年から始まった制度で九七年までの期限つきだが、中国政府と香港政庁との間の公式の取り決めで、二年契約で働くのだそうだ。労働者の「輸出」。香港の労働者が出来高払いで働いているのに対して中国人は固定給で、香港の労働者よりも低い。この工場には中国人は八〇人いて、全員寮に住んでいる。仕事場で見た限りでは、香港人とは何の交流もなさそうだった。

勤務時間は朝九時から夕方六時、休憩は昼食に一時間のみで、賃金は日額約一八〇HKドル。残業は週三回、六時から一五分だけ休んで、遅くても夜八時半まで。残業の後は会社から夕食が出る。その他、会社が昼食費として八・五ドル出す。有給休暇年七日。六日以上の病気休暇には医師の診断書が必要で、各自の賃金平均の三分の二が払われる。妊娠したら軽作業に変わることができ、産休は前四週、後六週、賃金は三分の二。問題はあるけど思っていたより良いという気がしないでもない。

ところが工場見学の後で、縫製労働者組合の女性が、会社側のこの話には事実とちがうところがずいぶんあると話してくれた。そういえばジーンズの布地を予洗したり洗いざらし風に漂白するのは、一階の吹き抜け、外と変わらない暑いところだった。青く泡立った水が排水溝にどんどん流されていく。スマートなこの工場の素顔は案外ここに見えているのかも知れない。

（島岡弘子）

香港・中国レポート③

〔香港女性労働者協議会を訪ねて〕

平等要求掲げ国際婦人デー
働く母親、失業女性を支援

ビルの狭い階段を昇ってドアを開けると学校の教室半分位の空間がある。その中央奥にある仕切りの陰から若い女性が現れると、塩沢さんが懐かしそうに握手して再会を喜んでいる。左奥には開いたドアがあり学童らしい子供達が見える。右手の窓側に長机と椅子があって、私たちはそこへ座ることになった。香港女性労働者協議会の中心メンバーである若い三人の女性が紹介された後、専従者のイムさんが話をしてくれた。

「香港女性労働者協議会というのは一九八九年に女性特有の問題と取りくむために、七人の女性労働者によって設立されました。女性は母親であるという立場と、労働者であるという立場の二つの面をもっており、それまでの労働団体や労働組合の運動だけでは解決できない様々な問題を抱えているからです。

今一番問題になっているのは、三〇才以上の女性のあいだで半失業の状態が増加していることです。つまり、不安定雇用のパート労働者ということです。その多くは、以前は縫製工場や電子工場で働いていた人達で、技能を持っていないために新たに職につくのが困難な人達です。失業の理由はいろいろありますが、最大の理由は、企業が香港の工場を閉鎖して低賃金の中国へ移すとか、そうするという口実で工場を閉鎖してしまうからです。その結果、解雇された女性たちは、パート労働者として劣悪な条件の下で働くことになるのです。ほとんどの人が時給や日給、あるいは出来高で賃金が払われており、仕事内容も限られて臨時的なものになっているのです。

私たちはこのような状況を少しでも改善しようと、今年三月八日国際婦人デーに集会を開き、総督官邸にデモ行進をして要求を提出しました。その内容は、(1)労働基準を国際的レベルまで高め差別条項をなくせ、(2)女性に職業訓練と就職の機会を与えよ、ということです。一〇〇名ほどが参加し、その後、いくつかの女性団体や労働団体と協力して、スーパーや美容院などで働けるように技能訓練のコースをもったり、失業女性の組織化を進めています。

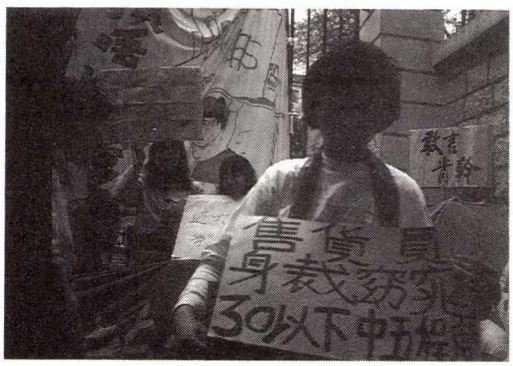
出産休暇については、産前四週産後六週、給料は三分の二と決められていますが、政府や雇用者はこれを改悪して前後各四週にしようとしています。私たちはILO基準の一二週に、男性にも二週、すべて全額有給にせよ、と要求していますが、日本ではどうなっていますか。」

そこで私たちの方から日本の状況が出されたり質問をしたり、いろいろなやりとりがありました。その中で、一九七〇年代に工場に雇用された若い女性たちが今三〇才以上になっていて、賃金もかなり高くなったところで解雇されていること、解雇時の補償規則はわずかにあるが、非常に低くパートで働かざるを得ないこと、また保育施設がほとんど無いこと、そのためここで夏の学童保育（窓には暑期託児と書いてある！）をやっていること、などが分かりました。先程の子供達の存在にも納得できたのでした。

日系企業についての質問に対しては、ある電機関係の企業では、三世代にわたる身元調査がなされた。生産ラインには若くて美人で柔順な女性が好まれ、仕事が遅いと採用されない。一番良く働く模範者を日本へ招待するなどして競争させる。モニターシステムで監視したりする。労働システムとしてはZD運動やQCサークル、朝礼などが特徴である。またグループ活動で不満を和らげる方法を取っている―などがあげられました。

以上のような話を聞きながら、香港の女性の多くが大変な状況の中にいることを感じると同時に、その背後にある福祉切捨ての競争社会の持っている残酷さ、それをすすめる企業や政府の姿勢に、日本にも共通するものがあるように思いました。そしてイムさんはじめ若い女性たちが、特別に気負いもなく着実に問題に取り組んでいることに、感心しながら訪問を終えました。

（福原宇子）



プラカードに想いをこめてデモ行進

香港・中国レポート④

新興住宅街の核家族支える
主婦たちのボランティア活動

七月二十七日午後、香港の中心街からかなり離れた新興住宅地にある主婦たちの熱線服務（ホットラインサービス）グループ訪問と、母子家庭の訪問を行ないました。この訪問の目的は、①労働者の住宅問題、②一旦家庭に入った女性が再びフルタイムの仕事につく困難さ、③その他、女性たちがどんな運動をしているのかについて知ることでした。

この住宅街は九龍の街のゴミゴミしてせわしない環境とは違って、割とゆったりとして小ぎれいな住宅地ですが、どこもノッポビルであるというのは変わりありません。あるマンションの十階に住む女性グループの活動家の家を訪ねました。そこは私たち一行と、グループのメンバーである主婦五人と子供二人、総勢二二名ほどで一杯になる居間と、奥に二部屋、そしてトイレと洗面所とシャワー室が一緒の部屋がある分譲マンションです。

この家は最近購入したもので、五六万香港ドル（日本円にして約九五二万円）、その内の五％を頭金にし、九五％を銀行から借りて二〇年のローンで払っています。毎月の返済は五千香港ドルといいますから、香港の労働者の平均賃金月額（一九八九年）とほぼ同じです。

共通の話題に気持が通う

ここに集まって下さった熱線服務のメンバーはそれぞれ、家庭に入る前は衣料関係や、ベビーシッター、電子時計工場、セーター直し、法律学校事務などフルタイムで働いていました。結婚し子供を育てる中で、家庭の事をやらなければならない、小学校は半日で給食が無い、親が学校への送迎をしなければならない（暴力事件や女の子は性的な心配）からでした。法律学校の事務をしていたという三十代の方は、二人目の育児中に退職しました。一人は夫の母にもう一人は自分の母にとバラバラに預けていたので、二人を一緒に育てたかったからです。

かつて内職で働いていた方もありますが、一時間五ドルにしかならない上に家の中が汚れるのでやめたそうです。パートで近くのマクドナルドで働いている方は、一時間一〇ドルで一日四時間働いています。訪問した家の女性は地域の青少年センターで女性たちに造花を教えながら、悩みや相談にのっているとの事で、皆さんそれぞれフルタイムで働けないながらも、夫の収入に助けられて、明るく生き生きとボランティア活動を楽しんでいます。

地域で熱線服務が必要になったのは、長時間労働で夫が過労死して片親の家族が増えたり、深夜労働で夫が家に帰れない、家庭内暴力に耐えられなくて妻が家を出た等々、さまざまな困難に陥って問題を抱えている人が増加しているからです。女性グループはそのような人たちの話し相手になったり、どこへ行けば問題解決の相談にのってもらえるかを教えるなどしているのです。

この活動をすることによって、外の家庭とのコミュニケーションが出来るし、地域のカウンセラーにも会えるし、自分のやってる事に意義を見出せると口々に語っていました。

このあと、夫が二年前に、夫婦ゲンカのあげく突然いなくなった母子家庭を訪問しました。四才、七才の男の子が二人ある三三才の女性は、今、職についていません。子供の面倒をみなくてはならないのと、幼稚園の教師の仕事を希望しているが見つからないのです。いなくなった夫は空港の警備の仕事をしていましたが、この三月頃からお金の仕送りもなくなりました。カソリックなので離婚はしないということで、今、政府に生活援助の申請をしていますが、なかなかOKが出ません。マンションの家賃は四二〇〇ドルですが、夫の父が払ってくれています。困難の多い中でも、シングルマザーのグループや、熱線グループとの付き合いの中で支え合って生活をしている様子が分りました。

女性が働き続けるには困難の多い香港社会ですが、きり拓いていく女性たちの姿に展望を見出しました。

（立中修子）

香港・中国レポート⑤

虐待された女性のシェルター
閉ざされた心開くオアシス

サービスセンターでくつろぐ高齢者

「基督教家庭服務中心」（キリスト教家庭サービスセンター）を訪問したのは、七月二十八日、晴天に恵まれた暑い日であった。古いけれども、がっしりとした大きな構えの建物の前庭には、三々五々あつまった近所の老人達が、大きな木の陰で涼みながら、ゆったりと会話を楽しんでいる。エントランスホールの右側には、三〇畳ほどのガランとした食堂があり、二～三人の歳老いた人達が静かに食事を摂っている。ここは社会福祉団体なのだということが入口の雰囲気に漂っている。すべてが簡素でこざっぱりというのが、ヨーロッパとも日本とも違う、香港の社会福祉の現状なのだろうか。

今日の訪問先「同路人」は、この中のボランティア団体で、老人、子ども、家族の問題を中心に数種類のサービスプロジェクトを行なっているが、私たちがお話を伺ったのは、一九九〇年五月から始められたという「虐待された女性のシェルター」についてであった。正確にいうと、「夫から虐待を受けている女性たちの自立・自助を目指すグループ」である。私たちの相手をしてくださったのは、チャンさんという女性で、年の頃二七～八才のソシアルワーカーであった。チャンさんは声が小さく、人の話をゆっくり聞くもの静かなインテリという印象であった。

このグループは、同じ境遇にある女性たちが集まり、カウンセリングを受けて仲間たちに心を開き、集団活動の中で自分の置かれている状況を客観的に理解できるように援助し合うグループである。そして夫との関係を修復し、人間として生きていく自信を回復できるよう励まし合っている。現在、一週間に三八人の女性が通ってきている。家庭内の暴力は社会に公然と言えない問題であり、心を開き、お互いの体験を語り合うこのような場が不可欠なのだという。

また必ずしも虐待には結びつかないまでも、家庭内別居がふえており、「一つ屋根、二つ家庭」という言葉があるそうだ。片親の家庭に対する社会的偏見が強いため、離婚するケースは少ないという。

ここはシェルターでもあるが、法律的な問題の整備や援助、ケースによっては離婚の手助けも行なっている。基本的には、精神的に自立して夫のもとに帰ることを目標にしているようであった。集団活動を通して彼女たちは、「自分はダメだ」と思っている状況から、お互いに支え合い、同じ悩みを持つ仲間を助けるところまで自立していくのだという。

ところで、このような虐待の原因は、貧困ばかりでなく、夫自身が幼児期に虐待を受けているか、アルコール依存症の場合が多く、富裕な家庭にも起こっているという。また香港には儒教が色濃く残っており、妻は夫の財産であり、夫には妻を殴る権利があるという認識がある。妻の虐待を禁止する法律はなく、警察に訴えても逆に夫を擁護する場合の方が多いということであった。香港でも男性は結婚難で、中国本土からお金で妻を買うに似た実態があるようだが、大陸から来る女性には儒教的な考え方が強く、一人では自活できないので、子どものために耐えるなど虐待が起こりやすい環境にあるという。

この活動は、毎週一回二時間行なわれ、子どもたちには保育サービスが用意されている。二年間の試行的活動であるが、その成果について評価が高く、現在二カ所で活動が行なわれている。チャンさんは新たなグループの核づくりも進めているとのことであった。中国への復帰を前にして香港の産業構造が大きく変化する過程で、男性工場労働者の結婚難、女性の高学歴化、依然として残る儒教や家父長制度、拡大する貧富の差や競争、無権利な女性たち。このストレスの中で、健全な精神を維持するのは困難とも思える急変する香港社会で、「同路人」は、〝愛すべき故郷・香港〟のより良き未来をめざして社会に貢献しようとする市民意識を育てることを目標に、市民のためのさまざまな活動を展開しているオアシスであった。

（山口祐子）

香港・中国レポート⑥

アジアからの出稼ぎ労働者
組合つくって働く権利守る

ツアーの仲間が帰国した次の日、私は一人でレニーの待つアジア家事労働者組合(注)を訪ねた。やっと捜し当てた組合の事務所は、少し奥まった所にあり、六階だというのにエレベーターもないビルだった。低い天井に小さなドアの部屋だが、白い壁で中は清潔そうだった。彼女は運動家らしく何でもてきぱきとこなすが、運動のためではなく、自分の生計を立てるために香港に出稼ぎに来たというのを聞いて、フィリピンの経済の深刻さにショックを受けた。

総数八万人と言われる香港在住の外国人出稼ぎ女性労働者の八〇％はフィリピン人である。その次にタイ人、スリランカ人と続く。家事労働者として香港に来ているフィリピン人の大部分は、自国では中流階級に属す。

タイの女性たちが英語のクラスの後、待っていてくれた。その中でレニーが紹介してくれたタイ人の女性は二七才で、香港で四年間家事労働者として働いている。彼女は、トラブルに巻きこまれた時の話をしてくれた。フィリピン人と違いとにかく英語が話せないということで、彼女は、いつも雇主である夫婦の妻の方に何かというといじめられていたという。この夫婦は香港人の共稼ぎだった。ある時未払いが続いたので我慢できないでいる時、この組合を知り、勇敢にも裁判に臨んだ。裁判の最中は強制退去されないので、収入はないが組合に支えられて判決を待った。結果は彼女の勝利だった。その後、違う雇主の元で働いていたが、ある日曜の午後、彼女がレストランで束の間の自由時間を楽しんでいると、前の雇主の妻が彼女を見つけ、「私から盗んだ服を着ている」と叫び出した。ここでまた彼女は組合に支援を頼んだという。言葉を知らないこと、法律を知らないことが、ただでさえ弱い女性労働者の立場を余計に悪くしている。

お礼を言って、タイ人女性達と別れ、今度は香港島のスター・フェリーの発着所に行った。

話しに聞いた通り、女性達が小鳥のように話している。ここのグループはイロイロ島から、ここはミンダナオからなどと言葉で出身地がわかる。タイ人の女性は、来週が王女様の誕生日だからと、白い小さな花のブローチを売っていた。レニーは、「弱い私たちには連帯が必要なのよ」とくまなく人込みをかきわけて、いろいろな人に声をかけてまわっていた。そこで売られているビニールにはいったご飯や魚や野菜を花壇の側に座って食べた。「独身ですって言って雇われたのだけど、私には子供が三人いるの。もう三年香港にいるわ。去年、家から夫が病気で死んだという便りがあったの。悲しかったけど、独身っていうことになっているから、どうしようもなかったわ。」

自国のうたを歌う出稼ぎ女性労働者

またある四十代の女性は、息子をどうしても大学に行かせたいと言う。「夫の給料は私のよりずっと少ないのよ。」とにかく、自分の国では食べることができないというのが、彼女たちの現実だ。けれども彼女たちも国に帰れば、最下層に属する人ではない。外国人労働者の受け入れ国は、そのような人に対して「ここで働きたいのなら、この程度で我慢しなさい」というばかりで、かれらの働く権利、人権を守ろうとしない。

それにしても、香港に来ている大部分の女性労働者は家事労働に従事しているのに対して、日本への出稼ぎ女性のほとんどは性産業に従事しているという。この違いは何なのか。日本の女性として、いつまでこの状態に沈黙しているのかということも問われていると思う。（矢島由利）

(注)　アジア家事労働者組合は、一九八八年、香港で家事労働者として働いていたフィリピンの女性たちを中心に結成された。雇用者に労働契約を守らせたり、トラブルを防ぐために援助したりするほか、家事労働者のために英語教室や広東語教室を開いたり、必要な法律知識を教えたりしている。アジア各国の女性たちが加入し、現在、組合員は一〇〇〇名を越えている。

〔中国・深圳経済特区の見学〕
中国・香港レポート⑦

〝時はカネ　効率はイノチ〟「香港化」めざして猛進

七月二十九日、激しく揺れるバスの中で書類を整え、入国管理事務所を無事通過して中国の深圳市に入った。今、深圳市は丸ごと開発経済の戦場である。どこもかしこも山肌を次々に切り崩していて、赤土がむきだしにされている。

三〇度をはるかに越す炎天下、シャベルやツルハシで、たくさんの人々が宅地造成に、工場建設にたずさわっている。その現場のまわりには、出稼ぎ労働者の住居として臨時に建てられたマッチ箱のような粗末なバラックが建ち並んでいる。

深圳市のメイン・ストリートには、香港とまったく同じような建て方の高層ビルがズラッと並んでいる。とくに目立つのは、「〇〇酒屋」と書かれたホテル、「××大厦」「△△公司」とある企業などのビル、それに、立派な銀行の建物である。ものすごい勢いで「香港化」していることが感じられる。

深圳市のシンボルは牛。牛はいっしょうけんめい働くからだそうだ。ここで私たちが訪れた蛇口工業区のスローガンは、「時はかね、効率はいのち」で、ビルの工事では四日間で一つフロアを作り上げるといったもの。五三階建ての超高層ビルも、一六〇日足らずのスピード工事で作られたという。

一日十時間労働　雇用契約は一～三年

私たちは、衣服と電子の二つの工場を見学する機会を得た。

最初に、「深圳王朝服装服飾有限公司」という中国（七〇％）と香港（三〇％）の合弁会社を訪ねた。創立後二年。一八〇台のミシンを入れて、シルクと麻の素敵なスーツやブラウスを作っていた。日本やアメリカに輸出しており、年間五万着（二〇〇万米ドル）を生産している。従業員は二〇〇人で、年令層は一八才～三九才、平均年令は二〇才と若い女性が圧倒的に多く、広東省、四川省、江蘇省から働きに来ている。

労働者の賃金は出来高払いが導入されているが、平均すると月額六〇〇元くらい（一元＝約二四円）で、これには残業手当が八〇元含まれている。いっしょうけんめいがんばれば、一〇〇〇元以上になる人もいるとか。労働時間は朝八時から一一時三〇分、そして二時間の昼休み休憩後、午後一時三〇分から夕方六時までの八時間労働であるが、毎日二時間程度の残業があるため、一日一〇時間労働がふつうだ。残業は、注文に間に合わせるためしかたがないという。

急ピッチで進む工場建設

雇用契約は一カ月の試用期間後、一年～三年の契約を結ぶ。働きぶりによっては契約更新も可能だが、ふつうは契約期間が過ぎたら自分の出身地に帰らなければならない。全寮制で、寮費の労働者負担分は月わずか五元である。

ミシン掛け、ボタンホール等、絹地の加工は他の種類の布地と異って高価で手間がかかるようで、一つ一つハンドメイドの感じである。それでも流れ作業であった。十代の若い女性たちの中に、大きく色鮮やかなリボンをつけてオシャレをしている人の姿が印象的だった。工場の中は昼休み直前ということでか、作業に一段落しているところもあり、割とのんびりと作業をしていた。私たちが工場を出る頃、労働者が自分のお弁当を広げていたが、おかずがたくさんあってとてもおいしそうだった。

人材開発に力注ぐ　賃金も能力本位

つぎに訪ねたのは「深圳華徳電子有限公司」で、中国（七四％）、シンガポール（二六％）の合弁企業。主に、輸出向けの計算機のスイッチやタイプライターの部品を作っている。創立三年。一カ月の生産高三〇万個（目標五〇万個）。現在は、注文加工は少なく、主に自社設計による製品の製造・販売をしているが、とくに気をつけていることは品質管理と技術開発で、品質管理については日本のやり方を勉強したいとのこ

と。「努力奮闘・創造明天」というスローガンを掲げて、〝人材開発〟にも力を入れており、将来はコンピュータを作りたいという企業側の説明であった。

従業員は二八〇人で、生産ラインには二〇〇人の若い男女労働者が、ゆるやかな流れのベルトコンベアの前で基盤にコンデンサーを一つ一つ差込んでハンダ付け等の作業をしていた。日本の生産ラインのスピードと比較すると、想像もできないくらいゆっくりしている。

労働者の募集は新聞広告で行ない、広東省の各地からやって来るが、技術者については工場周辺にポスターを貼って募集することもあるそうだ。事務職、技術職など、従業員の三割近くが大卒で、ライン労働者は大半が高卒だ。かなり優秀な人材を集めているようだ。平均年令は二一才。賃金は能力別で仕事の性質と能力によって「級」が設けられ、それに従って賃金が決まるが、個人の級や賃金は公けにはされない。初任給は二〇〇元と二〇〇HKドルの二本立てで支給される（深圳ではHKドルで買物ができる）。

注意深くシルク地を縫う女性労働者

勤務時間は朝八時から午後五時、休憩時間を除いて実働八時間だが、その上に一日二時間の残業がある。私たちが工場を出ようとしたとき、食堂ではその日の残業者の夜食を用意していた。

私たちが見学できたのは、ごく一部の中国系合弁企業であるが、どこでも溢れるばかりの豊かな労働力が印象的であった。企業は高い先進機械設備より、安い労働力を使った方が利益が上がるようである。企業の悩みは、製品を安定した外国貿易のルートにどうやって乗せるかである。今、仕事を軌道に乗せていくために注文に応じた加工から、オリジナルの製品開発へといろいろ挑戦をしているところで、本格的な工業化はこれからという感じであった。

無権利状態の労働者
工場火災で死亡事故も

ところで中国では、「戸口制度（日本の戸籍と住民票をいっしょにしたようなもの）」のもとで、生まれた土地から外の土地への移動や転居が自由にできない仕組となっているために、経済特区のような都市部と、農村部との格差がすべての面で激しくなってきている。深圳の人口は、現在約二五〇万人といわれるが、そのうち戸口を持っている人は三六％にすぎず、約三分の二は、臨時通行証を持って働きに来ている人たちである。

その他に、統計には入っていない「盲流」といわれる人たちがいる。その多くは貧しい農村から都市部をめざして出稼ぎに来た人たちで、戸口を持たないため、食糧や住宅の分配が受けられず貧しい暮らしを強いられているが、その数はますます増大している。

一九八〇年、中国政府が開放政策を打ち出してから、一番早く経済特区に指定された深圳市には、香港に隣接した地の利と広大な敷地、さらに安い労働力とさまざまな外資優遇策によって、外資系企業の進出が著しい。しかし一方で、こうした外資系企業の下で、労働者の一方的な解雇や長時間労働、未払い賃金をはじめとする新たな労働問題が生じてきている。

今年七月七日には、台湾系の縫製工場で火災が発生し、夜勤中だった二五〇名の女性労働者のうち一六名が焼死、二八名が病院に収容されたと報じられた（ジャパン・タイムス七月十一日付）。広東省ではこれまでにも工場火災が相ついでおり、九一年五月には、レインコート縫製工場の火災で、八〇名をこえる若い女性労働者が死亡するという事態もおきている。この火災事故については十分な原因究明も責任追及もされず、被災者への補償も行なわれていないという。地方当局は、これらの被災者は工場に登録された労働者リストにないと回答しているそうだ。

このように、「労働者」の範ちゅうにも入れられないため、各種労働保護規定や福祉規定から適用除外され、労働組合に組織されることもなく、無権利状態のまま、二～三年経済特区で働いて村に帰るという出稼ぎ労働者がふえている。

経済改革の波のなかで、「社会主義としての良さ」までも資本主義の世界経済のシステムに売渡していくものになってしまうとしたら、残念なことである。

（澤田幸子）

中国・香港レポート⑧

〔深圳市婦女連合会との懇談〕

男女平等、産休は七カ月
経済発展に貢献する女性たち

深圳市でもっとも高いビルである貿易センターの五三階にある回転レストランで、深圳市婦女連合会の会長さんといっしょに朝食をとってから、私たちは婦女連合会の事務所を訪ねて交流をした。中国側の出席者は、婦女連合会副会長と数人のスタッフ、衣料と電子関係の会社から各一名ずつの女性の総経理（実質的な社長）、法制局法規処処長、ジャーナリストなど、深圳の著名な女性たちであった。私たちは総勢一四人。対面式に並べられたテーブルの前に横二列に腰をおろし、やや固苦しい雰囲気で話し合いが始められた。

まず、婦女連合会の副会長から、深圳の女性の状況と婦女連合会の組織・活動内容について話された。

深圳では、一〇数年前には約一万人だった人口が、開放政策以降急増し、現在約二五〇万人。うち一二〇万人が女性である。中国各地から、科学者・医者・看護婦など知識層の女性が来ており、生産ラインでは一〇万人以上の女性が働いている。

婦女連合会は、中国の一八才以上の全女性が参加している全国組織である。会の活動費は全額国の負担。深圳市婦女連合会は、その地方組織で、深圳のなかの各会社、各町村に下部組織がある。

急速な発展の陰に新しい問題も…

婦女連合会は、女性の権利を守るために活動しており、経済発展のなかで女性の力を生かすよう努めている。具体的活動としては、三月八日の国際婦人デーにすぐれた女性を表彰したり、幼稚園の増設など女性が困っている問題を解決したりする。

また、農村女性を含め ①自立 ②自信 ③自尊 ④自強という「女性の四つのスローガン」を実践するように呼びかけている。

つぎに、法規処処長より日本側に質問があった。①離婚した女性の立場はどのように守られるか、②日本では売春婦の更生をどのようにして図っているのか、③労働問題はどのように解決されるのか。

このうち離婚については、後の昼食のときにも「中国では離婚を社会を不安定にするものとして悪くみる立場があるが、日本ではどう捉えられているか」と熱心な質問があり、中国でもかなり離婚が増え社会問題化しているのかなと思った。売春については、深圳での実態についてはきけなかったが、法規処処長から更生問題が質問に出るくらい売春問題が深刻になっているということだろうか。

総経理や経理の方たちと企業経営や労働者の状態について交流した。

① 会社の中の様々な問題は、社長と社内の共産党の支部とが話し合って決めていく。

② 男女は平等で、仕事内容も給料も同じ。女性の産前産後休暇は七カ月間・一〇〇%有給保障（但し、一人っ子政策から第一子についてのみ）、その他生理休暇があり、保育園（三才未満児）や幼稚園（三才以上児）に子どもを預けて働ける。

③ 生産ラインで働く女性はみな若く、三年契約で他の農村から働きにきている。三年たつと帰されるが、真面目に働いていれば契約を更新でき、長く働けば深圳に戸籍も移せる。五年の社歴の会社だが、二五〇〇人中一八〇人がすでに戸籍を深圳に移した。女性の一番の悩みは、結婚相手を捜すことが大変なこと。

私たちの方から、急速な経済発展や外国企業の参入で問題が起こってはいないのか、多くの女性労働者が工場や寮の火事で死亡した事件も聞いたが労災問題についてはどう考えているか、公害についての関心は…等々質問した。しかし、どうも、ちぐはぐな回答しかなかった。

これまでスタディーツアーで交流してきた草の根のグループとはまた違う性格と肌合の組織との交流で、話し合いは率直にいってどうも噛み合わなかったが、その噛み合わなさ自体が今の中国の女性の現状なのだと思った。どうやったら経済発展至上主義により生み出されてきた問題について中国の女性たちに日本の経験を過不足なく伝え、率直な交流ができるのだろうか。

（黒岩容子）

サイドプール

ゆれ動く〝故郷〟

塩沢美代子

香港は私にとって第二の故郷である。というとずいぶん長く住んでいたように聞こえるが、訪れた回数こそ多いが、日数にしたら一九七六年に三カ月滞在したのを含めても、半年にも満たないであろう。それなのに高層ビルが林立する、騒然とした九龍半島の繁華街に隣接するカイタック空港に降り立つと、なつかしさがこみ上げてきて、〝ああ、帰ってきた〟と思うのである。

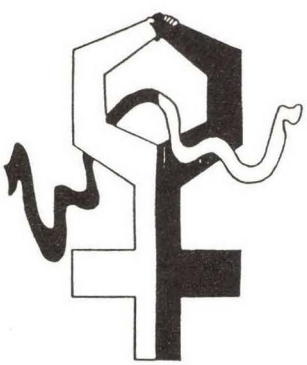
なぜだろうと考えてみると、日本は日本人としての私の故郷であるが、香港は五〇を越してはじめて、アジア人のひとりとして生れ直し、最初にアジア人の友をえた地だからであろう。その人たちは私が国際活動に乗り出すにあたって、あらゆる援助を惜しまなかったのである。

＊

その手始めはこの地での三カ月の英語研修であった。喧噪の巷にあったビルの一室の語学々校の教壇には「英語・日本語ができれば失業しない」という意味にとれる、漢文の大きなスローガンがかかげてあった。それでわかるように、クラスメートはサービス業に働く若者たちで、母親くらいの年の日本人が珍しくて、とても親切にしてくれ、授業後はお互いに片言の英語で、よくおしゃべりしたので、香港の若者のくらしや考え方を知ることができた。

そのなかで、もっとも英語の上手だった二〇代後半くらいの青年が、あるとき私に、「あなたは第三者として、香港の将来についてどう思うか、意見をきかしてほしい」と、真剣な顔で語りかけてきた。ときは一九七六年だが、彼のいう香港の将来とは、二一年後の一九九七年を意味していたのである。当時は九七年に、香港が中国に返還されるか、英領がつづくか、小さな独立国になるかの三つの可能性があるが、金持ちは中国返還をおそれて、お金はスイスの銀行につんだり、いろいろと逃げる準備をしているという。いま思えば彼の家族は中国から脱出していたのか、やはり中国返還をおそれ、金持ちでない自分たちは、どこの国へどうやって移ったらいいかと悩んでいたのである。

ところで私の英語研修の世話をひきうけて下さったのは、キリスト教工業委員会（ＣＩＣ）という団体だった。ここでは工場労働者を主とする、労働者の人権ようご運動や、下積みの人々に関わる社会問題にとりくんでいた。ここで接する人々は、二一年後の問題より、反植民地支配の意識が強く、〝自分たちは中国人なのにイギリスのパスポートしか持てない〟とか〝昔は公園には犬と中国人はいるべからず〟と書いてあったのだなどと話してくれた。



その後も香港をしばしば訪れるうちに、九七年が近づいてきて、その話題が登場してきた。ある若い女性が、「香港の将来を、中国とイギリスのトップどおしの話しあいで決めてほしくない。香港の民衆の意志で選びたい」といっていたのが印象に残っている。しかし実際はトップどおしの話しあいで、中国返還がきまった。その前後からＣＩＣはじめ、私の活動仲間の若者たちは、実によく中国旅行をはじめた。全く体制の違う祖国の実情をよく知って、九七年に備えようという前向きの姿勢が感じられた。〝返還後五〇年間は現在の経済体制をつづける〟という話は誰も信じていないそうで、一方では、かつてのクラスメートのように民衆レベルでも、カナダだのオーストラリアだのに移民ラッシュが起ってきた。私の友人たちはこの現象を悲しんでいた。

＊

そこへ起ったのが、ソ連・東欧の激変に伴い、天安門広場に集まった中国の民主化運動のうねりと、その軍事弾圧であった。私はテレビに釘付けになりながら、香港の仲間たちがどんなに興奮して、民主化運動に声援を送っているか、弾圧をどんなに怒り悲しんでいるかと、みんなの顔を思い浮かべていた。実際は私の想像以上であったらしい。

一六年間、年ごとに親愛の情が深まってきた香港の仲間たちは、いまたいへんな苦難のなかにある。久しぶりに訪れて、心痛むことが多かったが、かつてのＣＩＣのスタッフたちが、地道に活動の輪を拡げ、困難にめげず活躍している姿が救いであった。

（交流センター所長）

私たちが見た

香港・中国の「明」と「暗」

百万ドルの夜景の裏側

島岡　みぐさ

「香港に行くの。」「買い物？」こんな会話が何度かわされただろう。しかしやはり、実際香港の街に降り立ってみると、店と看板でぎっしりである。いったいこのどこに人々の生活があるのか不思議でならなかった。人々はそこら中の細長いビルに住んでいるのだった。このビルだらけの街のどこに工場があるのだろうと思っていると、そのビルの中に工場があったりするのだ。そして活動家たちは、薄暗いビルの一角で知的に明るく活動している。本当に表面だけ見ているとレストランしか見えないところを、このスタディツアーでは文字どおり奥までのぞくことができたのだ。

香港のジーンズ工場では、労働者たちが一心不乱に無言でミシンを動かしていた。何だかこわいようで盗むように写真を撮った。仕事をした分だけ支払われるので、誰も一時も手を休めない。大急ぎで仕事をこなして大ケガをするのも自由、ゆっくりと注意深く働くのも自由、そのかわり何の保証もない。労働団体や女性グループの活動家たちがとても頼もしい命綱に思えた。

深圳の工場ではベルトコンベアがのろのろと流れていた。とても暗かった。食堂は明るく、棚には女工さんの各自の名前入りの食器が香港のビルのようにぎっしりと並んでいた。彼女たちはそこでたった三〇分の昼食をとるのだ。

自由時間には、私と母はふらふらと九龍の先端へ出かけ、百万ドルの夜景を八〇〇ドルの夕食とともに味わった。その夜景の中でまだミシンを動かしている人がいるなどとはとても信じられなかった。帰りの道では、「オジョウサン、ニセモノ」とニセブランド商品を手に近づく人を払いのけながら歩いていた。しかし私を見てニセモノとは痛いところをついてくる。そう、これはスタディツアーで、百万ドルの夜景に酔っている場合ではないのだ。しかしやはり、日本に帰って思い出すのは夜景ではなく、くずれそうな高層ビルや子供二人をかかえて途方にくれる母親である。そして日本国内のこんなに身近にいる生き生きとした女性一三人である。

「発展」の意味するもの

庄司　春子

今回の香港と深圳の旅について、私はこの二つの地域を同時に訪問できるということで、非常に期待をしていました。というのは、この二つの場所が現代のアジアを見るキーポイントの位置にあるということです。香港はいわゆるアジアＮＩＥＳの一つであり、一方の深圳は、社会主義国における資本主義化の最前線です。この二つの地域の発展のあり方をこの目で見れたのは幸いでした。

香港は予想どおり良く言えば活気があるというのか、ビルの立て込んだ、排ガスと人ごみでテンションの高い街でした。ビルのフロアが工場になっている状況もはじめて目のあたりにしました。

ショックだったのは、この街が、社会保障を全く欠いたまま（そのゆえに、と言うべきか）経済発展を遂げている、との説明を受けたときです。福祉の貧困が嘆かれる日本でさえある各種保険制度、最低賃金制、年金制度などがなく、病気や高齢になっても働くしかない、とのことでした。まさしく自由、失業の自由も自殺の自由もふんだんにある、というのです。生活の安定化、生活の保障をもたらさない発展とは何だろうかと深く考えさせられました。

香港でもう一つ強く印象に残ったのは、産業の空洞化とそれに伴う雇用問題が深刻になっていることです。香港の資本が、中国やＡＳＥＡＮに移動していることは新聞等で知っていましたが、それが香港の人々の生活に失業という形で重大な影響を与えていることは、今回初めて知らされました。自由に移動する資本に対し、生存の要求を強くつきつけていく人々の活動を心から支援したいと思います。

深圳は街中、工場建設や宅地造成であちこち掘り返されていて、近代的ビル群の回りにバラックが連なっているのが印象的でした。香港の十分の一の賃金で働く人々、膨大なその予備軍、観光開発も含め開発にまい進する政府、大国中国の何かすさまじい底力を感じさせられました。

香港の女性たちと記念撮影

希望のシンボル

柴　洋子

深圳の高層ビルのガラス越しに、なだらかな丘がゆったりのびび、その手前を細い道が続いている。それが中国と香港の国境だという。

その国境の向こうに林立する白いビルディングが一塊となってはっきり見える。すぐ手の届くところに繁栄の道をまっしぐらにつきすすむ香港のビル群がいつも姿を見せている。そのビル群を見ながら深圳の人々は毎日の仕事にまい進する。

あの白いビル群は目標なのだ。「あと五年たったら、あそこへは自由に行ける。そこへ行ったらきっといまより自由だろう。いまよりいい暮しが出来るだろう…」。わたしが深圳で仕事をようやく見つけた中国人ならきっとあの白いビル群を希望のシンボルとしてみつめることだろうと思う。それほど近場に香港があるのだ。しかし今はパスポートを必要とする。そして誰でもがパスポートをもてるわけではない。

希望である香港を目の隅にいれ、深圳は「時は金なり、効率は生命なり」と相言葉を唱えながらつちおと高く「開発」していっている。それは、みつけた青い鳥の姿に喜びを爆発させているようですらある。その意気込みにたじたじとなりながらも、ふと懐かしいものも感じる。身に覚えのある意気込みだ。昔、健気に働いたものだった。真面目に働きさえすれば、暮らしは楽になり、ひとはその能力を認め、苦労は必ずむくわれるものであると。これはまんざらウソではなかったけれど、しかしそれ以上にくもの巣状にいろんなシステムがあって予想外のところに落し穴だってあったような気がする。でも今、深圳はひたすら健気に働こうとしている。

一方、香港の人びとは、天安門の影をひきずった中国大陸が自分たちのところになだれこんでくることに一抹の不安を感じているようだ。さらに繁栄した経済のはざまで子持ちの女や離婚した女たちの暮らし難さは、その国の女に対する意識のありようをそのまま写しだし、女たちの表情も暗くなる。女たちの暮らしやすさは経済的に繁栄することによって保障されるわけではないことが証明されている。

民俗文化村で楽しいひととき

社会主義体制、中国の経済特区深圳と、資本主義経済体制の中で繁栄してきた香港とがそれぞれ明と暗を合わせ持ちながらも賢明な道を模索していくことだろうと、香港であった人々を思い出すたびに確かに信じることができるのが何やらうれしい。

元気だった女性活動家

渡辺　泰子

はじめての海外旅行を、ナッ

民俗文化村

今年は、「中国友好観光年」である。深圳は経済だけでなく観光でも中国の重要な窓口である。開業中のホテルは一六〇余、国内最高の総合的な受入れ能力を持っている。私たちが案内された「中国民俗文化村」は、少数民族の伝統文化を集めて昨年十一月にオープン。家族連れや旅行者でにぎわう楽しい場所だ。

プザックを背負って香港に行ってきました。友人からは「観光の名所・旧跡を見ないで何をやってきたの」と冷やかされながらも、楽しい旅の思い出を今思いめぐらしています。

私は、この旅で香港で働く女性たちの様子や思いをひとつでも多く持って帰ろうと思っていましたが、あまり欲張らないで控え目（？）に学ぶことができたと思っています。

三〇年の歴史をもつ「マンハッタン・ガーメント」というジーンズ工場を見学しました。七〇％以上が女性で、賃金は出来高制で、労働時間は午前九時から午後六時まで、残業は週三回、有給休暇もあるし、出産休暇は三分の二の賃金保障、その他労働条件がいいので労働者の定着率がいい、と言い切るマネージャーの話。しかし、私たちを案内してくれた縫製労働組合のオルガナイザー（それがとても若い女性でした）によれば、工場災害の多発や徹底した労務管理が行なわれているとのことで、資本家側の労働者蔑視、利益優先の経営はどこも同じだなという思いにかられました。

ナショナルセンターの婦人部という感じの香港女性労働者協議会の女性たちとの交流は、とても印象深いものでした。一九八九年に、七人の女性を中心に創立し、女性労働者の独自の問題に係わる運動をとりくんでいます。ちょうど夏休みでしたので、学童保育所にもなっている協議会の事務所を訪問しての話し合いでした。集まってきた子どもたちを見て、思わず、留守番をしている息子を思い出し、ちゃんと学童保育所に行っているかなと頭をよぎってしまいました。

協議会では、今年三月八日の国際婦人デーを、はじめてとりくんだそうです。イギリス総督邸までデモ行進をし、これらの行動で香港の女性たちの意識を呼び起こし、政府に国際的基準を守るように要求したということでした。神奈川でも国際婦人デーをとりくみましたが、同じ空間を香港の女性たちと共有できたことは、率直にうれしかった。やっぱり、世界の女性たちは、動いているんだなと実感しました。彼女たちとはもっとじっくり話したかったです。

パキスタンにおける工業化と女性労働者 (2)

ラホールの女性労働者の状況
六つの産業で事例研究

この事例研究のため、食品、繊維、履物、印刷・出版、製薬、電子の六つの産業が選ばれた。

食品産業
農村と都市をつなぐ 女性に関わり深い産業

調査の対象となったのは合計一三企業である。この産業は、国の五カ年計画の中で重要なだけでなく、農村と都市をつなぐ産業としても重要である。女性は伝統的に食品生産に深く関わってきており、この産業は都市と農村の両方の女性たちに多くの雇用機会を提供している。面接調査は、食品加工、乳製品、鶏肉、ビスケット・製菓業を中心に行われた。

＜食品加工＞ 家内労働で働く女性

サヒワルにあるミッチェル・フルーツ・ファーム社、ラホールのハムダード社、フェアスト・フード・プロダクツ社、カーワジャ・カンパニー・フード・プロダクツ社の四つの企業が調査の対象となった。この四企業は国内、国外向けに食品を加工し、様々な方法で包装している。

ハムダード社は約一〇〇年前にインドで設立されたトラストであり、パキスタンでは一九四八年に操業を開始した、最も長い歴史・経験を持つ会社である。各工場で雇用されている常用労働者はそれぞれ五〇名ほどであるが、四、五、六月の果物のシーズンになるとこの数が三〇〇名に増える。採用に必要な最低学歴は高卒であるが、労働者が技術を身につけるために六カ月の訓練期間が設けられている。

カラチにある、ラベル貼りと包装部門には一五〇人の女性が働いているが、他の工場では女性は全然雇われていない。この理由は、「労働がきつく、機械を動かすのは女性には無理」「男性労働者がいるのに、なぜわざわざ女性を雇って面倒なことをおこすのか」「社会が女性が働くことを認めず、働く女性を受け入れない」などである。しかし、同時に会社は、研究室またはびんづめ、包装、ラベル貼りの部門では女性を雇えると考えている。つまり、最も高い技術を要する部門と全く技術を必要としない仕事に女性を使えると考えているのである。

フェアスト・フード社は一二年前に操業を開始し、オリエンタルフーズを主に扱っていたが、今は他の加工食品も扱っている。常用雇用者は合計一五名であり、そのうち四名は品質管理やその他研究室の仕事の訓練を受けている。ふつうは、非熟練の男性労働者が調理や乾燥機械の操作をし、製品の包装も行なっているが、仕事量が多い時は、その一部が、出来高制により自宅で手作業で働く女性に回される。工場はこの女性たちに原材料を供給し、でき上がった製品を集める。この仕事の賃金は直接女性たちに支払われる。経営者は、女性は「集中力があり清潔で、時間を守り、のみこみも良い」と考えているが、常用雇用者として女性を雇おうとはしないし、あたりまえの賃金を支払おうともしない。以前は、研究室長として女性二人が雇用されていた。そのうちの一人は販売促進にかかわっていたが、二人ともやめてしまった。二人がやめた理由はわからない。

カーワジャ・カンパニー・フーズ・プロダクツ社は一九四八年に設立された。生産工程は完全に機械化されており、二〇名から二五名いる労働者のうち四名ないし五名が機械操作の技術を身につけている。そのほかの仕事は通常は荷のあげおろしであり、短期契約で働いている。使われている機械は操作が非常に簡単で、女性は全然雇用されていないが、女性がうまく扱えるものである。

ミッチェル・フルーツ・ファーム社は野菜の缶詰から濃縮フルーツジュース、ジャム、ゼリー、ピクルスや菓子類など様々な製品を生産している。ここ一〇年ないし一五年間、製品の種類を増やして年一〇から一五％の割合で生産拡大を続けている。ミッチェルの特徴は、自社農園を持

ち、その原料を栽培していることである。生産工程は機械化されているが、工場と農園を含めると約五〇〇名の労働者が雇用されている。採用条件は高卒で、理系が優先されるが、特別の研修はなく、職場内訓連（ＯＪＴ）で仕事を覚えることになっている。若い男性を中心に雇い、労働者全員があらゆる機械を操作できるように訓練している。

　他の国々では食品産業に雇用されているのは女性が多いが、ミッチェルでは従来から男性中心である。会社は、もし雇用機会が女性に開かれれば、彼女たちは必ず雇用を求めるだろうと認めてはいても、女性を直接雇用するという方針はない。

〝WOMEN OF PAKISTAN〟より

　工場長は、個人的には、女性がミッチェルで働くことは問題ないと言っているが、経営者レベルでは、女性を雇用しようとしたことはない。ラホールの事務所で女性を雇用してはどうかという質問に対しては、「男性より能力があれば」受付けや会計の仕事に女性を雇うことは可能だと答えている。

賃金支払いは夫に

　ミッチェルは、とうもろこしの皮むきや機械がとり残したさやから豆をとり出す手作業には女性を使っている。これはその量（重さ）によって賃金が支払われるが、直接女性たちに支払いをしない。責任者は夫の名前で仕事量を記載し（ミッチェルの工場か農園に雇われている場合が多い）、世帯主である男性にお金を払っている。

　この他、二五名ほどの女性たちが村をベースとしたプロジェクトでピクルスをつくり、収入を得ているが、このピクルスはミッチェルのラベルをつけて市場で売られている。この二五名の女性たちをミッチェルの従業員二名が監督している。女性たちが会社と直接コンタクトを持つことはないし、彼女たちが自ら収支を把握しプロジェクトを管理運営するよう奨励する試みがなされたこともまったくない。主に若い女性と中年の女性が中心で、月の平均収入は三〇〇ルピーから四〇〇ルピーである。このプロジェクトは主要産業に直結しているので、彼女たちの収入はかなり安定したものとなっている。

〈養鶏産業〉
機械化の下で女性も

　養鶏業は拡大を続けている産業であるが、国際市場で競争するには生産コストが高すぎるため、ほぼ完全に国内市場向けとなっている。年間成長率はかなり高いが、卵の孵化場の数が多すぎる割に、市場は比較的小さいので競争は非常に激しい。パキスタンでは、年間の卵の生産総数は一八億個であり、四〇〇〇万羽のブロイラーが出荷されている。しかし、鶏の総数から考えると、この数字は低く、ほとんどの孵化場はその生産能力を十分発揮していない。

　主な養鶏会社として、アーバーエイカーズ社、ＰＩＡシェイバー社、オリンピア社、Ｋ&Ｎ社、そしてハイブリッド社がある。これらの会社は同じくらいの規模で、お互いに競争している。この中で、ＰＩＡ社とＫ&Ｎ社は近代的な機械を使い、孵化場では女性を雇用している。そこでは女性たちは卵の大きさを等級別に分け、それを別々に機械に入れて一八日間置く。その後、卵は孵化のために別の機械に移される。孵化したひよこは、女性たちによって分類され、ダンボール箱につめられる。

　鶏が小屋の中で、水やエサを与えられて飼育されているところでは、女性たちが雇われている。つまり、この産業では、機械化された農場では女性が雇用され、手作業を行う農場では男性が雇用される傾向がある。これは一般的な雇用パターンとは逆である。女性は男性に比べ衛生的であると考えられており、清潔な環境が鶏の病気を防ぐのに不可欠であるというのがその理由である。

　ハイブリッド・パック社は、養鶏会社であり、その市場は卵用の産卵鶏や肉用ブロイラーを必要とする養鶏農家である。ハイブリッド社の孵化場や農場では男性のみを雇用している。というのは、孵化場で使う機械が大変重く、女性には容易に扱いにくいし、農場の仕事は、鶏の飼料となる穀物など重いものを持ち運びしなければならないからである。しかし経営者は、自動化された工場では女性もすべての生産工程を操作できると考えている。

（つづく）

〈事務局日誌〉

6月10日　6月定例事務局会議
6月17日　翻訳グループ学習会
6月20日　香港・中国研修ツアー第一回準備会
「アジアの仲間」第39号発行
6月22日　愛知教育大学講義（広木）
6月30日　専修大学講義（塩沢）
7月3日　平安女学院大学講義（山本）
7月8日　日立の男女差別をなくす裁判第二回公判傍聴、報告集会参加（山本）
7月12日　香港・中国研修ツアー第二回準備会
7月15日　翻訳グループ学習会
7月17日　事務局学習会
7月18日　元運営委員大濱亮一氏葬儀（塩沢）
7月22日　7月定例事務局会議
7月26日～8月1日　第六回アジア研修ツアー、香港・中国（塩沢・広木他一二名参加）
8月17日～21日　夏休み
8月24日　英文ニュースレター第10号発行
8月26日　8月定例事務局会議
9月2日　翻訳グループ学習会一日合宿
「日立とすべての職場から男女差別をなくす会」結成総会（広木）
9月4日　アジア学院研修生（インド、フィリピン）来室
9月8日　9月定例事務局会議
9月16日　翻訳グループ学習会
9月26日　香港・中国研修ツアー報告会（参加者二五名）

図書紹介

マウン・ターヤ編　堀田桂子　他　訳
『12のルビー　―ビルマ女性作家選』

現代アジアの女性作家シリーズの七冊目になる。一二名のビルマ女性作家の短編集である。一二名中四名は主婦だが、他は雑誌編集者、設計技師、教師、会計監査員、医師とさまざまな職業をもちつつ執筆に携っている。あとがきに「役所にせよ、市場の物売りにせよ、女性がいなくなれば何ひとつ物事が進行しないと冗談がかわされるほど、ビルマの女性たちは社会に確固とした位置を占めている。」と書かれていることが如実にわかる。「しかし同時に、観念のレベル、たとえば仏教的世界観においては、女性が男性より劣性の地位に位置づけられているということも事実」だそうだ。そのことは作品の中に多く描かれている。しかしその描き方がストレートではなく、人間味に溢れ、時にユーモアがただよう。暗い話にも安らぎがあるのは何故だろう。

（段々社、一七〇〇円）

大月書店刊
『アジアの人びとを知る本』全五冊

「人びと」をつうじてアジアを見る、という姿勢でつくられたこのシリーズは、
1.「環境破壊とたたかう人びと」
2.「新しい文化をつくる人びと」
3.「働く人びと」
4.「支配する人びと」
5.「アジアで生きる人びと」の全五冊から成っている。大学の研究者・画家・カメラマン・牧師・弁護士・ジャーナリストなど各界の専門家、労働組合や草の根のNGOの活動家など、アジアの人びとと直接交流のある多彩な書き手によって、アジアの人びとの生きいきとした姿が伝わってくる。

3巻「働く人びと」では、〝働き、たたかう女性労働者〟というテーマで、広木道子が執筆している。（各一八〇〇円）

CAW
韓国女性労働者会　発行
『When the Hen Crows…』

「めんどりが鳴くと、家が滅びる」とは、女性が声をあげると家の中がうまくいかなくなるという韓国の伝統的ことわざです。しかし、今や韓国の女性たちは「めんどりが鳴くと卵を生む」と言い直して、あちこちで声をあげ始めています。

本書は、一九八七年に設立された韓国女性労働者会がつくった教育用資料を集めたものです。労働運動、女性労働者の現状、労働組合への女性の参加、労働組合婦人部の設立、女性の抑圧の歴史の各章で構成されており、韓国の女性労働者の状況を知る格好の資料となっています。日本の現状に照らして、グループ学習会などの教材としても利用できます。（英文、一〇〇〇円、送料別・申込みはセンターへ）

あとがき

香港・中国への研修ツアーの報告書をお送りします。毎年、実際に参加していただけるのは、一三～四名ですが、研修ツアーは、アジア諸国の人々の生活に直接触れ、女性労働者との相互理解を深めるよい機会です。

さて、アジアの人々との連帯を進める、別の形の行動として、会員の皆様には労働争議の支援及び抗議の意志表示をお願いしておりますが、「アジアの仲間」第三九号で訴えました〝スリランカの女性労働者の解雇〟に関する緊急アピールに、八名の方からご協力のハガキをいただきました。七月末に、センター事務局からの手紙を添えて、スリランカの企業と労働省にハガキを送ったところ、スリランカ労働・職業訓練大臣秘書官から、「必要な行動をとるように次官に指示した」との返事を受け取りました。ハガキを送って下さった方は、東京、横浜の三名を除き、秋田、宮城、石川、三重、広島各県のいずれも遠方の方からのものです。ご協力に感謝致します。

（H）

女性労働者通信　第42号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

アジア女子労働者交流センター「東京弁護士会人権賞」1992年度受賞決まる!!

アジア女子労働者交流センターはこの度、東京弁護士会による「人権賞」を受賞することになりました。「東京弁護士会人権賞」は、毎年一回、人権擁護活動や人権思想確立のための研究・啓蒙活動に尽くしてきた個人や団体に贈られるもので、賞金は三〇万円。スライド作成に使います。ご推薦下さった方々に心から感謝いたします。

＝CAW マリア・リーさんを迎えて＝
東アジア女性に共通の課題
日本の経験どう分かち合うか

去る十一月十四日、CAW（アジア女子労働者委員会）のスタッフ、マリア・リーさんを囲んで小集会を開きました。テーマは「東アジア、東南アジア、南アジアの女性労働者の現状――それぞれの特徴と共通点」でした。（要約を二、三面に掲載）。この集会は、来年五月、交流センター設立一〇周年記念事業の一環として日本で開催する予定の「東アジア女性労働者交流集会」の準備のために開かれたものです。

国際経済が激しく変動する中で、アジアはもっともダイナミックに動いている地域の一つです。その動きにもっとも直接的に影響を受けているのは、アジア各国の女性労働者たちです。来年の交流集会では、東アジア地域の女性労働者に共通の問題を話し合い、今後の女性労働者運動の方向性をさぐります。マリアさんは、日本の女性たちの豊かな経験を、ぜひ反映させてほしいと強調しました。

参加者からもたくさん意見が出されました。女性の不安定雇用の問題と合わせインフォーマル・セクター（非市場部門）の女性をどう組織していくのか、進出企業を送り出す側と受け入れる側の労働者の連帯をどう作り出せるのか、日本の女性労働者の運動をどう評価し、経験をどのように伝えていけるか――等々。いずれも困難な、しかし重要な課題です。

女性に対する暴力反対キャンペーン

「女性と法と開発に関するアジア・太平洋フォーラム（APWLD）」は、1993年・国連の国際人権年にさきがけて、11月と12月、女性に対する暴力反対のキャンペーンにとりくんだ。

11・14
ミニ集会

アジアの「開発」進めるパートナー
多国籍企業と国際金融機関

CAWスタッフ　マリア・リーさん

皆さんにお会いできてたいへんうれしいです。交流センターは、これまでに何人ものアジアの女性労働者やオルガナイザーを日本に招いてきましたので、皆さんもいろいろな話を聞いていると思います。招かれた人たちは皆、アジアの女性労働者がどんなに低い賃金で、また劣悪な労働条件で働いているかを語ったと思います。それは、アジアの女性労働者の状況が、基本的に以前と少しも変わっていないからなのですが、今日私は、そのような状況を語る前に、アジア各国が、なぜ輸出指向型の工業化政策をとってきたかを簡単にお話したいと思います。

WB（世界銀行）やIMF（国際通貨基金）という国際的な金融機関をご存知と思います。この二つの機関は第二次世界大戦後に活動を開始し、主に、第三世界の開発を促進してきました。IMFやWBの資金は、第三世界の開発のためにということで、空港、港湾、道路、水道、電気などの整備のために、各国政府に貸し出されてきました。

これらの資金は、短期ローンを中心としていて、貸し出し後三年間を過ぎたら返済しなければなりません。しかし、もし期限内に返済できずにさらにローンを借りたいときには、WBやIMFの条件をのむことで期限の更新が可能になります。その条件は大きくわけて三つあります。

まず、通貨の切り下げです。たとえば、一ドル＝一〇〇円だった為替レートを、一ドル＝二〇〇円にして通貨の力を弱くするのです。

二番目は、国内のインフレを防ぐために、価格統制を行いますが、これはまた、労働者の賃上げ阻止につながります。

第三は、外国資本の優遇策を強化することです。

ところで、IMFやWBは、キリスト教の宣教師のようなもので、まずIMFやWBがその国に入って地ならしをし、その後で多国籍企業（TNC）が入るという役割を果たしています。IMFやWBの資金によってつくられた自由貿易地域や輸出加工区という特定な地域に、輸出指向型産業を主としたTNCがやってくるわけです。

話をするマリア・リーさん

このような特定地域の特徴の一つは、TNCに対する免税措置があるということです。つまり、原材料の輸入や製品輸出などにかかる関税や事業税などあらゆる税が免除され、さらに工場敷地、電気、水道などは、タダか非常に低い使用料を払うだけでよいのです。

TNCは、国際分業という考えにもとづき、労働集約型の産業、すなわち繊維、縫製、電子などを第三世界に持ってきます。さらに、労働の分野に性の分離を持ち込み、今まで女性の社会的な役割にしばられて仕事を持っていなかった若い女性たちをTNCが吸収していくようになりました。

これらの政策を受け入れなければ外貨を獲得することができないので、どこの国でもこれに従ってきたのです。一九六〇年代半ばから現在に至るまで、まず最初に韓国、台湾、香港など東アジア地域に始まって、アジア各国が輸出指向型工業化政策を受け入れ、大量の女性労働者が工場で働くようになってきたわけです。

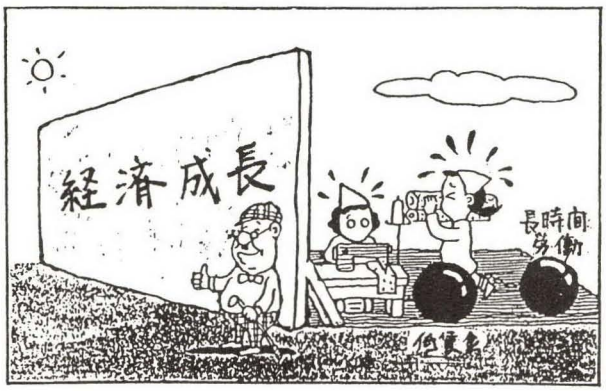
女性の低賃金労働テコに外国資本を誘致

アジア各国政府が、農業中心の産業から工業化を促進する過程で、外国資本の誘致を進めるために大きな要因になったのは、低賃金労働力をどれだけ提供できるかということでした。そのために、労働組合をつくらせない、とくに自由貿易地域の中ではストライキを禁止するということが重要な条件となり、女性労働者は、低賃金、長時間労働を強いられてきました。この点でも外国資本は全面的に保護されてきたのです。

東アジア地域に続いて、このような政策を受け入れたのは、マレーシア、フィリピンなどの東南アジアの国々です。また、八〇年代後半になると、バングラデシュ、インドネシア、そして中国などでもこのような政策を採用するようになりました。

どの国でも、女性労働者の労働条

件にあまり変わりはありませんが、賃金についてみると、東アジアでは月三五〇～五〇〇米ドル、東南アジアでは月八〇～一三〇ドル、南アジアでは月三〇～六〇ドルという大きな格差があります。賃金の低い国は物価も安いのだから、という考えもあると思いますが、たとえば最近訪問したインドネシアでは、かつて牛小屋として使われていたところに、一五人くらいの女性労働者がつめこまれて暮らしていました。彼女たちは輸出加工区で三交替で働いているため、いっしょに寝るのはせいぜい七～八人。ベッドも交替で使っていたのです。



バングラデシュでは、まだ幼い女の子たちが夜九時、十時に、みんな同じカードを持って歩いているのに出会ったことがあります。彼女たちは工場へ行くところだったのですが、交通手段はなく歩くしかないのです。しかし南アジアの国々では、女性が夜遅く外出するのは危険で、レイプされるケースも多いため、工場へ行くことを証明するタイムカードを持って歩いていたのです。この国では、労働法はあっても機能していないことが多く、ある工場では、ストライキに参加していた女性労働者が会社の人に門の外へ放り出され死亡したという事件がおきました。

資本の自由化、民営化で人減らし、工場閉鎖すすむ

このように、劣悪な労働条件と厳しい労務管理がされている南アジア地域に、今ＴＮＣがつぎつぎと移動しつつあります。とくに三～四年前からは、先進国ばかりでなく、東アジア諸国の資本が南アジアに工場を移転する傾向が出てきました。

ＴＮＣは、少ない資本で利潤をさらに大きくするために、下請けシステムを活用するようになりました。つまり、新しい工場をつくらずに、いくつかの下請けを使って分業させることでコストを減らすと同時に、小さい下請工場では、労働法が守られず労働条件が悪くても、労働者が組合をつくることは難しく、労働者をバラバラにしておけるのです。

南アジアでは最近、ＩＭＦの圧力によって資本の自由化、民営化が急速に進められています。数年前までは、民間企業の経営があぶなくなると、雇用保障のために、政府がこれを買収したりして操業を続けることがありましたが、現在は政府による援助がなくなり、インドでは一日平均六五件の工場閉鎖がおきているそうです。むしろＩＭＦへの返済金をつくるために、国営企業を民間企業や外国企業に売っています。その過程で人減らしが進み、多くの労働者が失業しています。同時に公共・福祉予算の削減が進み、人びとの暮らしに大きな影響が出てきています。

女性労働の変様　雇用の不安定化テーマに

一方、東南アジア諸国では、ＴＮＣがより安い労働力を求めて南アジアへ移動しているために、工場の中ではオートメーション化やコンピュータ化が進み、ここでも女性労働者の失業が増えています。

さて、来年五月に開催を予定している東アジアの女性労働者の交流集会に向けて、東アジアの共通点をいくつか述べたいと思います。

第一に、失業が深刻な状況の中でパート、臨時、派遣、家内労働など不安定な雇用形態がふえているということです。

第二に、工場の海外移転が進み、失業が増え、また産業構造の変化等により女性の労働分野が変わってきつつある中で、労働者の権利を守るために、労働者や女性たちにとってどういう組織や運動が望ましいのか、という問題もあります。

さいごに、これまで述べてきたように多くのアジアの国々では、低賃金労働と失業がますます大きな問題になっていますが、人々は生きるために、海外に出稼ぎに行くようになります。今や、韓国、台湾、香港は外国人労働者を受け入れる側になっており、これも東アジアに共通の課題といえるでしょう。

これらの共通点について、日本では早くから経験していることですから、他の東アジアの女性たちが皆さんから学ぶことができますし、日本の皆さんも東アジアの女性の状況を直接知ることができると思います。

〈韓国事務職女性の現状(1)〉

若い女性がしおれた花のように

チェ・ミョンスク（韓国女性民友会）

清潔で快適な事務室で、美しい上着を着て楽しく仕事をしているように見える事務職女性労働者。ベルトコンベアーの前に座っている生産職の女性とは違って、別天地にあるように見えるが、事務職女性の現実はどうなのだろうか。

〝キーパンチャー歴八年に残っているのは病気だけ／肩の痛み、頭痛、めまいがしても／職業病ではないんだって／みかけは華やかだけど、仕事は小工場のミシン工と同じ／頭をからっぽにして機械の前で機械になって／りすが輪を回すようにくるくる動いて／簡単に採用されて安く働かされて／若いわたしが三十にもならずにしおれた花のように散ってしまう……〟

歌の一節が事務職女性労働者の現実をよく表している。こうした現実に加えて、最近導入された「転勤が可能かどうか」を基準に、事務職を一般職と総合職に分け、女性を一生昇進できない一般職に雇用する「新人事制度」により女性はさらに難しい現実に直面するようになった。

事務職とは、非製造業種の中で、専門技術職、行政職、事務職、販売サービス職すべてを含む。事務職女性労働者は持続的に増加し、九二年二月の統計によると、全女性就業者中、非製造業が四一・一%、生産職が三五・八%となっている。しかし、専門技術職、行政職に進出した女性はごく少数に過ぎず、低賃金と劣悪な労働条件の中に置かれている中小零細企業にその多くが集中している。

自分が育てた後輩が上司に

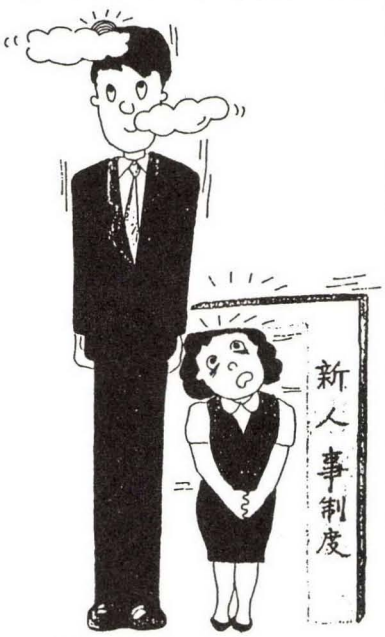
女性労働者の賃金は男性賃金の五二・七%に過ぎない(八九年)。男女差別的な賃金体系のもとでは、学歴、経験などによる格差よりも、

〝単に女性であるという〟理由のない性差別による格差が六二・三%を占めている。職種間賃金の差をみると、行政管理職を一〇〇とすると、専門技術職七〇・三、事務職四八・三、サービス職三三・六、生産職三五・五となっている(八八年)。

また、女性に任されているのはすぐに習得できる単純補助業務であり、能力発揮の場は与えられず、研修も必要とされない。新入男性社員に仕事を教えると彼は四年後には課長代理となる。古参女性は悲哀感をいだきながらその男性社員のもとで下級社員として働かなければならない。

〝しおれた花は必要ない〟

差別的低賃金のもとで中心的業務から疎外され、万年末端社員として憤懣やるかたない気持で過ごしてきた女性たちは、何年かすると会社から出ていくことを暗にすすめられる。結婚と妊娠を理由とした早期退職制がいまだにあるのだ。会社は「夫に養う能力がないのか」「しおれた花は必要ない」などと女性を侮辱し、自主退職を誘導したり、懐柔、脅迫、業務剥奪、配置転換、はては解雇まで躊躇しない。



このような試練に耐えても、結婚して子供が生まれれば女性にだけ育児、家事の責任が全面的に負わされ、女性たちは職場の仕事と両方を完璧にやり遂げるスーパーウーマンになれない罪悪感に悩むことになる。

母性機能は社会的に保護されなければならないにもかかわらず、生理休暇をとるのでさえ上司と同僚の目を気にしなければならず、法で保証された産前産後休暇をすべて取ったら、退職の理由となり得るというのが事務職女性の現実である。

最近では「経営合理化」という名の下に正規社員の減員がはかられ、臨時職におきかえられている。臨時職は嘱託、パートタイム、日雇、アルバイト、用役(派遣)社員など形態が非常に多様化し、八七年以降急激に増加した。企業主側は人件費節減だけでなく、八七年以降急激に増加した事務職労働組合の交渉力と組織力の弱体化をにらんで、臨時職を増加しようとしている。(韓国女性労働者会協議会「働く女性」第九号一九九二年・九月号)

〔海外短信〕

出産休暇六〇日に延長
フィリピン・KMKの力で

フィリピンでは今年、出産休暇が四五日から六〇日に法改正された。これは自然分娩や流産、堕胎をした人を対象にしたもので、帝王切開で出産した人は七八日の産休をとれることになった。

この法律改正は、KMK（女性労働者組織）が一九八七年より行ってきたキャンペーンの結果、実現したものである。これに先だち、KMKは女性労働者に関する労働法について調査をした。そのなかで、女性労働者は出産後間もなく職場復帰しなければならず、出血や病気のぶり返しという合併症に苦しんでいる。また母乳のかわりに粉ミルクを乳児に与えなければならないので、母子のきずなが深まる時期を犠牲にしていることがわかった。

そこでKMKは、有給で四ヵ月の産休要求をかかげ、次のような一連のキャンペーン活動を行ってきた。出産と子育てに関するシンポジウムの開催、産休の手引書の発行、他の労働団体や女性団体との共同の署名活動、四ヵ月の産休をすべての労働組合が労働協約の中に盛り込むことを要求するなどである。

労働組合の中には労働協約を通して、法改正の前からこの権利を獲得していたところもある。たとえば、バターン輸出加工区でナイキやリーボックの靴を作っているロータス社、メトロマニラにある製靴会社のクロスビイ社である。ここでは六〇日間の産休のほかに、労働者はその期間中、会社から経済的な援助を受けられることになっている。

六〇日間の産休は、KMKの要求よりも短いが、女性労働者が勝ちとったものである。（CAWニュースレター　一九九二年十月号）

子供と女性たちのための勉強室オープン・韓国

韓国の豊川（プチョン）女性労働者会は、九月二十六日、勉強室を開室した。一九八七年から八八年にかけて、労働組合活動を熱心に行ない、出産前後にしばらく中断していた女性たちが、再び活動したいと集まり、三カ月の準備期間を経て開室に至ったものである。

三〇坪程の広さの勉強室では、午前中は地域の女性のためのプログラムを実施し、午後には三〇～四〇人程度の小学生を集めて運営する予定である。

共稼ぎ夫婦の小学生の子どもたちを保護し、学習指導と集団での遊びを効果的に組合せた勉強室運営と、地域の女性たちのための内職指導や講座開催、相談活動などを通して、地域の寄り所となるこの勉強室に、多くの地域の人々が参加し、また激励を送っている。（韓国女性労働者会協議会「働く女性」一九九二年九月号）

香港・中国への工場移転
中高年女性の暮らし奪う

五九歳になるチャンさんは、裕泰ニット会社で三一年間働いてきた。彼女が一九六一年、この会社の包装部門に就職したのは会社ができてからわずか一年後のことであった。「当時は、一九人の労働者しかいなかった。」とチャンさんは言う。八〇年代の最盛期には、会社は二〇〇〇人もの労働者を雇っていた。

昨年末頃から、会社は香港の労働者を減らしながら、編機や原材料を中国に移していた。中国南部の二つの地域に工場を作ったのである。

今年四月、チャンさんは二五〇人の労働者とともに解雇された。残った二〇〇人の労働者も五月末に解雇された。解雇された労働者全員が解雇手当として小切手をもらった。チャンさんが三一年間働いて手にした金額は、わずか四万香港ドル（約五〇〇〇米ドル）であった。これは、彼女が一年以上生活するには不十分な金額である。

しかしその小切手も、労働者は換金できなくなってしまった。六月初め、会社が倒産を発表したからである。小切手の支払い期日は、会社倒産後の日付になっており、チャンさんが受け取った小切手は、七月か八月に換金できるはずのものだった。

このような不正義に怒った数百人の前裕泰ニットの労働者は、工場や雇用主の自宅周辺をデモ行進した。これに参加した労働者のほとんどが中高年の女性であった。彼女たちは、合計二千万香港ドルにのぼる解雇手当の支払いをごまかしたとして、経営者を警察に訴えた。

チャンさんは怒りとともに無力感を味わっている。彼女は夫が亡くなってから、一生けんめい働いて生計をたててきた。今、そのわずかな稼ぎも、長い間働いてきた後に手にする解雇手当も失ってしまったのである。（CAWニュースレター一九九二年七月号）

パキスタンにおける工業化と女性労働者(3)

女性たちが支えるミルク生産
だが工場労働は狭き門

〈乳製品加工〉

技術革新で急成長

パキスタンで最初の近代的ミルク工場は、一九四六年ユニセフの援助でつくられた。その後、この産業は数倍もの成長をとげた。第六次五ヵ年計画が終わるまでにミルク工場の総数を四〇にする計画であるが、一九八八年までの段階では二〇である。この産業が成長をとげた主要因は超高温殺菌技術の導入により、腐敗しやすい製品を冷蔵せずに消費者に届けることが可能になったからである。

この産業は、農業関連産業の育成をめざす開発政策にもかなったものであると同時に、女性、特に農村女性にとって重要なものである。それはこの産業が、農民の生産を基盤とし、女性が家族の栄養管理やこのタイプの仕事に深くかかわっているからである。調査では、半官半民のラホール・ミルクプラント社（LMP）と民間のミルク・パック社の二つを取り上げた。

LMP社は一九六四年に設立され一九七六年にパンジャブ畜産委員会のもとで再編成された。一九八一年に超高温殺菌に切り変え、今や工場は完全に自動化、コンピュータ化されている。一日一〇時間操業で、低温殺菌牛乳一万五〇〇〇リットル、超高温殺菌牛乳六万五〇〇〇リットルの生産能力を持っている。需要が伸びれば一日二〇時間操業も可能である。

LMP社は、組織やスタッフの配置の点ですぐれている。経営スタッフの他に、独自の化学者、専門家、技術者、マーケティング専門家、生産部門担当、会計などがおり、それぞれの部所にアシスタント、事務員、オペレーター、労働者が配置されている。職業訓練は会社が行い、社員以外のスタッフの訓練施設も備えている。女性を雇用するのは可能だと言うことだが、実際には女性は一人もいない。販売、事務、会計、研究所（主任研究の職も含め）では、女性の雇用は可能だが、生産現場、とくに現場監督としては考えられていない。会社によるとこれは、かつて女性の現場監督に男性労働者が抵抗を示したことがあるからだという。

村に共同組合組織

しかし、この産業は、工場内の仕事だけではない。工場の外での仕事が多く、それは、女性の労働に支えられている。LMP社は自社の土地や家畜を所有せず、小規模生産者や仲介業者から牛乳を購入している。前者の場合、LMPスタッフが村に共同組織をつくり、これが個々の生産者からミルクを集め、会社はこの組織と交渉する。

家畜の世話をするのは女性であるのに、共同組織の委員会のメンバーは男性だけである。つまり、生産者の仕事はすべて女性がやっているのに、ミルクの集荷をとりしきり、支払いの管理をしているのは男性なのである。

ミルク・パック社は一九八一年に設立され、ミルクとバターを生産しているが、ギー（食用油）とラッシー（バターミルク）にも生産を拡大してきている。LMP社と同様に、ミルクの購入から配達業者に納品するまでのすべての生産工程を持ち、全部で一〇二人の非熟練労働者、二五人の熟練労働者、三〇人の管理職がいる。現在、本社で数名の女性が速記やタイピストや電話交換手として働いているが、管理職や生産現場には女性はいない。人事担当者は、生産現場に女性がいないのは、交替勤務が困難だからであると述べている。

ミルク・パック社も委託システム、つまり仲介業者を通すか、「共同組合」システムによっている。ここでも、本当の生産者は女性であるが、決定を下し、外での付き合いをするのは男性なので、女性の組合員を組織できないと会社は考えている。会社が女性の組織化を受け入れるとしたら、それにより女性が必要な情報やサービスを手に入れて、ミルクの質・量が向上する時だけであろう。現在、訓練を受けているのは男性で

あるが、直接生産の仕事にかかわっていないので、それを有効に利用できない。

実際にミルク生産にたずさわってきたのは女性なのだから、女性自身が仕事や収入を管理しながら、自らの生産をこの産業の中心に結びつけるようなプロジェクトやプログラムをつくりだすことは可能であろう。

〈製パン・製菓業〉
パン工場も男性中心

パンの大規模生産は、国有会社であるロティ社が一九七〇年代初期に始めた。その他にも七つの民間大企業があり、食パンと丸型パンを製造している。この産業は競争が激しいので、生産コストが上昇しているにもかかわらず、パンの値段は低くおさえられている。今回は、ラホールで最も古くて大規模であるBP社と、新しい工場の中からユナイテッド・フード・プロダクツ社を選んで面接調査をした。

BP社はパンやケーキ、そしてこの地方特有のシーマルやバクア・カーニといったパンなど多くの種類を製造している。種類によって部門が分けられているが、ほとんどの工程が機械化されている。手作業でやっているのは粉の袋の運搬、重い天板の持ち上げ、オーブンの出し入れである。製品がさめると一個ずつ手で包装される。

この工場には約一三〇人の労働者が雇用されており、このうちの一〇〇人は工場のなかで働いているが、彼らはすべて男性である。これは、仕事が重労働で女性には肉体的に無理という理由からである。経営者によると、女性を雇えるのは包装部門だけである。「包装は軽い作業であり、他の産業でも女性が行っている」からである。

ユナイテッド・フード社はパンのみを製造している。製造そのものは機械化されており、その工程はBP社と似ている。工場では四〇人の労働者を雇っており、この中には、管理スタッフ、工場長、エンジニア、熟練したパン職人も含まれる。ここでも包装以外の仕事は女性にとってはきつくて無理だと考えられているが、その包装部門でさえも女性は雇用されていない。

女性の90%は臨時雇用

製菓業も食品産業の中で拡大している部門である。パキスタンには、五つの大きな製菓工場があり、政府はさらにいくつかの新しい工場も認可した。その中でラホールにあるのは、サニーフード・インダストリーズ社だけである。

この会社は一九六五年に設立され、ここ五年間でかなりの成長をとげた。工場は二四時間操業、三交替制で、工場の最大生産可能量である九トンの製品を毎日製造している。

製造工程はすべて自動化されている。一つ一つの包みをダンボール箱につめる最終的作業以外は、包装作業も機械化されている。二五〇名の労働者が働いており、そのうちの二〇〇名は女性である。工場が設立された当初から、女性はここで働いてきた。女性は日勤二交替で、夜勤は男性だけが行っている。女性のほとんどは分類作業や包装部門で働いており、材料を混ぜたり、切ったり、焼いたりする仕事は男性がやっている。職業訓練は、わずか二週間ほど工場の中で行われている。

女性労働者の九〇%は臨時雇用である。経営者によると、雇用されている女性は若く未婚であり、結婚すると仕事をやめることが多いからだというが、これはそのような「文化的」要因というよりも労働法のぬけ穴に起因している。

労働法によると、労働者が六ヵ月続けて働くと、産休や出産手当を含むすべての手当を受ける資格を持つ正規雇用とみなされる。そこで六ヵ月になる前に雇用を終了し、働き続けたい者は再雇用したり、やめた者の補充に新しい労働者を雇っている。若い未婚の女性は、結婚するとその雇用関係を終了することがふつうになっている。サニーフード社は、このやり方をとっている。また会社は、臨時雇用の労働者、特に女性労働者は弱い立場にあるため、「経営者と対立することはない」ので若い女性を雇用している。監督や経営レベルには女性は全くいない。(つづく)

〈事務局日誌〉

10月14日　日立の男女差別をなくす裁判第四回公判傍聴、報告集会参加（広木）
10月15日　10月定例事務局会議
10月20日　「アジアの仲間」第40・41合併号発行
10月21日　朝霞市中央公民館女性セミナー講演（広木）
10月25日　「静岡県はたらく婦人のつどい」講演（広木）
11月5日　東京ユニオンチャーチ女性部会委員会（小池）
11月11日　フルブライト研究員ジョン・トービン氏来室
11月12日　11月定例事務局会議
11月13日～22日　CAWマリア・リーさん来日プログラム（東京・大阪）
11月14日　マリアさんを囲む小集会「東アジア女性労働者の現状」（参加者二四名）東アジア女性労働者交流集会（来年五月開催）についてマリアと打ち合わせ
11月18日　翻訳グループ学習会
11月11日　アジアの女たちの会十五周年記念集会（広木）

図書紹介

外国人労働者弁護団編著
『外国人労働者と権利救済』

外国人労働者は私たちの「隣人」として定着しつつあるが、彼らに対する人権侵害は増加する一方である。それまで個々の弁護士が個別的にこの問題を扱ってきたが、組織的な情報交換が必要となり、二年前、若手弁護士を中心に外国人労働者弁護団「ラフル」が結成された。

本書はこのラフルの活動と、実際に扱った具体的ケースを担当者が執筆している。行政・警察による人権侵害、悪徳ブローカー、女性に対する性的暴行事件、引き裂かれる国際結婚など、日本社会がいかに外国人に対して閉鎖的で、人間としての当然の権利を認めようとしていないかを浮き彫りにしている。

ラフル以外にも外国人労働者支援のため立ちあがる草の根グループが増えている。文化や習慣の異なる外国人を隣人として共に生きていける社会づくりを考えさせる書である。（海風書房・一八五四円）

アジアの女たちの会機関誌
「アジアと女性解放　No.21
特集・タイ女性はなぜ日本に?」

日本に来るタイ女性は八〇年代後半から急増し、年間五万人を越えると言われ、タイ大使館には一ヵ月平均三〇〇から三五〇人ものタイ女性が逃げてくるという。さらに昨年から今年にかけて、タイ女性の殺人事件が頻発している。タイ女性はなぜ日本に来るのか、どうして逃げたり殺されたりしなければならないのか。

日本とタイの間の不平等な経済関係や性の商品化をあおる買春社会の中で、商品として人身売買されているタイ女性の人権侵害状況を明らかにし、支援活動への連帯をうったえている。（五〇〇円　アジアの女たちの会）

英文資料
「日本の女性労働」No.10

賃金や昇進における女性差別への闘いは、七〇年代より、法廷での勝利を収めてきた。今号では、今年三月、日立製作所の九人の女性労働者が、会社を相手どり賃金・昇格の差別是正を求めて東京地裁に提訴した件をとりあげている。

(1)日立製作所に働く九人の女性が賃金・昇格差別を提訴
(2)従軍慰安婦問題
(3)インドネシア女性を招いてのセンター交流プログラム紹介
(4)トピックス
①住友生命社員二一名が、既婚女性に対する昇進差別を訴え、労働省に調停を申請
②初の職場でのセクハラ訴訟に勝利（三〇〇円）

◇

アジアの女たちの会 一五周年記念集会開催

「夫や恋人を経済侵略、性侵略の先兵として送り出す女たちであり続けることを拒否する」との宣言を発表して結成されたアジアの女たちの会が、一五周年を迎え、十一月下旬、記念集会を開いた。アジアの女性に対する人権侵害とそれを許している日本社会の問題を鋭く追求し、今後のとりくみについて話し合われた。

あとがき

今、韓国で保育運動が盛んです。保育に関する法律をつくらせたり、職場保育所の設置を要求したり、女性たちの自主運営による保育所の建設にもとりくまれています。

その韓国で、日本の女性たちの保育所建設運動の経験を綴った本が翻訳・出版されました。『働きつゝ、育てつゝ』（ドメス出版）です。女性が出産しても働きつづけられるために、保育所はなくてはならないものです。この本を執筆・編集したのは、働きながら乳幼児を抱えて保育所づくりにがんばってきた「働く母の会」のメンバー。働く女性自身の手による保育運動の草分けとなった人たちです。

交流センターの韓国へのスタディ・ツァーがきっかけとなって「働く母の会」のメンバーからこの本が韓国に紹介され、出版社や保育専門の方々の暖かいご協力によって、翻訳が実現されました。関係者の皆さまに感謝するとともに、交流センターがその仲立ちをつとめられたことをうれしく思います。（H）

女性労働者通信　第43号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

アジアからの熱望に応えて十年
新たな一歩に今後もご支援を！

アジア女子労働者交流センター　所長　塩沢美代子

一〇年ひと昔といいますが、センター設立が〝ひと昔〟前という実感が全く湧きません。なぜだろうかと考えてみますと、その一年一年がなんらかの形で緊迫した状況の連続で、時の流れを感じるゆとりもなかったからでしょう。

設立当時からの会員より、その後に会員になって下さった方々のほうが多くなってきた今日、センター設立のいきさつについて、かいつまんでおつたえしようと思います。

アジアキリスト教協議会（CCA）の委嘱を受けて、私がアジア第三世界の女子労働者の人権よう護運動の、国際連帯を組織する役割を担ったのが一九七六年で、それがやっと形になって、アジア女子労働者委員会（CAW）が設立されたのが一九八一年でした。この時点でアジアの仲間たちが問題にしたのは、企業進出母国である日本に、この国際連帯の受け皿がないことでした。その場を切実に求められていることを知りながら、日本の国内では全く見えていない、この問題に関わる活動をすることは、まず資金面からいっても不可能に思えました。

そのとき、「できるか、できないか、という発想は許されない。なんとしてもやるべきなのだ」と私を励まし、直ちに募金活動に着手されたのが、初代の運営委員長の故高倉徹牧師でした。こうして行動が起されると、CCAからも、自立できるようになるまでということで、年間一万二千ドルの援助が与えられました。

センター発足当時は、予算の半分以上であった援助は、急速に進んだ円高で実質は三分の一以下になっていきました。その緊迫感が、国内でひとりでも多くの支援者をえることに、心をつくすことになり、それに応えて下さった方々に支えられて、気がついたら一〇年たっていたという次第です。CCAとしては経済大国の日本の活動に、いつまでも援助はつづけられない状況にあり、一〇周年は、まさに自立元年にならなければなりません。それにしても、全く先の見えないままにスタートしたセンターが、年ごとに高まる、アジアの人びとのさまざまな要請に応じてふくらんできた活動を、なんとかつづけてこられたのは、会員の皆さまのご支援のたまものと、心から感謝いたします。

加えてセンターは、よいスタッフやボランティアに恵まれてきました。そしてまた、この度は会員の弁護士の方々のご尽力により、東京弁護士会の人権賞をいただくことができ、はじめて日本国内で、「市民権」をえることができたと喜んでおります。

センターの活動は、会員にも成果の見えないものですが、アジアからの熱望に応える必然性のあることをご理解の上、今後ともよろしくお願い致します。

事務局スタッフとボランティアの方々

「東京弁護士会人権賞」表彰式に参列

東京弁護士会第七回人権賞の受賞式が一月八日、同弁護士会新年式の中でとり行なわれ、交流センターを代表して、塩沢所長に賞状と賞金が手渡されました。

会員アンケート調査から
広がる期待と支援の輪

アンケート調査に一四八名の回答

このアンケート調査は、この十年を一つの節目としてこれまでの活動を見直し、新たな一歩を踏み出すために広く会員の方々のご意見を求めようと実施されたものです。

▼実施時期　一九九二年十一月
▼対象者　会員約七〇〇名
▼回答者数　女一一八名　男三〇名
　計一四八名

回答者の年令は、四〇代五四名をピークに、五〇代三二、三〇代二五、六〇代二一、七〇代以上一一、二〇代五とピラミッド形。職業は、教員二八名、公務員二二、主婦二〇、自営業、自由業、学生と続きます。一番多かったのは、その他の三六名ですが、これには医療専門職、団体職員、宗教家、失業中、無職などが含まれます。

他のグループや団体の会員および活動への参加の有無については、九一名の方が「有」と回答。女性団体、宗教団体、労働団体、学会、職能団体などに属し、生協、国際友好、福祉、人権擁護、環境保護などの活動にも広く参加している方が多いことがわかりました。

表1.「アジアの仲間」についての感想は？（複数回答）

毎回読む	90人
ときどき読む	17人
関心のあるところだけ読む	45人
資料として保存	52人
アジアの（女性労働者の）状況がよくわかる	76人
内容が難しい	15人
おもしろくない	5人
活字が小さい	11人
字が多い	13人

「アジアの仲間」はどう読まれているか

「アジアの仲間」は、アジアの女性労働者の状況を、会員の方に直接お伝えするもっとも重要な道具であり、会員と事務局をつなぐパイプ役も果しています。センター設立当初、年四回の発行で始まりましたが、一昨年から年六回発行にして情報量を増やしました。

韓国・ヨンドンポ産業宣教会より

どの程度読まれているか、また体裁等についての設問には、上記の表1のような回答がありました。自由意見では、月刊化を望む方もあり、さっと目を通すのにちょうどよい分量という方もあります。「内容が豊富すぎて読み切れない」「読むのが辛い、暗たんたる気持になる」というご意見もありました。また、「写真、イラストなどを入れて遊びがないと疲れる」「レイアウトや見出しに工夫を」という厳しい注文もありました。

「印象に残っている記事」については、アジアの女性労働者の生活と労働、そして女性たちの活動など、いずれも興味深く読まれていることがわかりました。なかでも、「韓国女性労働者の来日闘争とその後の活動」「香港・中国への研修ツァー報告」「日系企業に関するもの」「児童労働の実態」などに関心が寄せられています。いくつか紹介しますと、「商業紙に書かれていない記事なので、目を見開かされるものがある。」「とくにどの記事ということはありませんが、韓国の女性労働者をはじめ苦しい労働を強いられているアジアの女たちが立ち上がっているのが印象的です。」「毎回アジアの女性労働者の闘いにふれ、怒りを共にしたり、勇気づけられたりしている。」

また、自分が訪問したことがあったり、友人がいたりして関心の高い国の記事をあげる人もありました。

☆

「どんな記事をのせてほしいか」については、多種、多様のご意見が寄せられました。

「日本のマスコミがとりあげないアジアの本当の姿がわかる記事」。

「アジアの歴史的経過と現在の女性の活動」。

「労働環境、とくに健康、女性の性、母性に関して」、また「法的問題点について」。

「労働者、活動家、管理者など、いろいろな立場の人々の声」。

「日本企業の現地での活動状況(その地への貢献、被雇用者の労働・生活条件、労使関係など)」。

「アジア各国の女性労働者の最新データ」や「日本と比較した資料」。

「各国の社会状況をその国の文化や慣習等と関連づけてリポートしてほしい。社会の底辺を構成する女性労働者にその社会の矛盾がどのように表われるかを調べるために」。

「工場労働者だけでなく、教員、サービス業従事者等の女性の姿も」。

「未組織の人々のこと。ルポや個人史」「家庭生活、子どものことなど労働者の顔や生活が見えるもの」。

このほか、女性労働者のことばかりでなく、「日本企業によるアジア諸国での自然破壊、公害の実態、また現地の人たちの雇用における不適正の実態など」。あるいは「開発のあり方や日本のODA、それへの闘い」「来日する外国人労働者の問題」と多岐にわたっています。

台湾・草の根女性労働者センターより

センターの活動に何を期待するか

また、「日本の女性労働者の闘いも時折入れてほしい」というご意見がかなりありました。「日本だって低い労働条件がたくさんある。日本ともっと関連づけた記事が欲しい。」

このことは、交流センターの活動に何を期待するか、ということにつながります。アンケート用紙の設問による回答の状況は、下の表2のとおりです。

交流センターの活動の柱として、「アジアの仲間」、学習資料、映像資料等を通して、「情報提供」はあらゆる活動の前提条件です。その上で多くの方々が、「アジアの人々との交流、連帯」活動を望んでいます。これまでのところ、年一回の交流プログラム(シンポジウムを含む)、アジア研修ツアーなどは、アジアの女性たちと直接交流できる貴重な場となってきましたが、日常生活の中からアジアの人々と連帯していくためには、国内で日本の労働者が置かれている状態をきちんと把握する必要があると思います。私たち自身が、今直面している生活や労働の場でのさまざまな問題や矛盾に立ち向かうことなしには、「連帯」は単なる「お題目」に終わってしまうと思うからです。

表2．センターの活動に何を期待しますか。(複数回答)

アジアの人々との交流・連帯	95人
情報提供	53人
学習資料発行	51人
アジア研修ツアー	38人
映像資料の作成・貸出し	30人
講師派遣	24人
他グループとの連携	19人

しかし、国内での活動については、一人ひとりの課題ではないでしょうか。皆さんの職場、地域での闘いやとりくみを、ぜひお知らせ下さい。そうした活動をアジアの女性労働者に伝えることによって交流の中身を、より豊かにすることができます。

また、日常的な生活や活動の場に、「アジアの人々とともに生きる」という視点をとり入れていく上で、センターの役割は大きいと思います。

交流センターは、「日本の女性労働に関する資料」として、年二回英文のニュースレターを海外に送っています。これについては、「アジアの仲間」の図書紹介でその都度タイトルのみ紹介していますが、今後少しずつその内容も掲載し、国内の問題を会員の中で共有できたらよいと思っています。

今回のアンケート調査を通して、会員の方々から率直なご批判、ご要望をいただきました。財政、アジア各国の状況、スタッフの力量などさまざまな事情から、これらのご意見を充分に反映させることは困難ですが、交流センターの活動を暖く、力強く支えて下さっている皆様の期待に応えられるように、一層努力をしたいと思っています。ご協力ありがとうございました。

アジア女子労働者交流センターは、一九八三年五月、アジアの女性労働者の人権擁護と国際連帯を掲げて発足し、今年で満十歳になります。アジアと日本の多くの人たちの期待と支援の輪に支えられ、一つ一つ、地道な活動を積み重ねてきました。

〈韓国事務職女性の現状(2)〉

オフィスの花から
差別の壁なくす担い手に

事務職女性が組織的に権利獲得のためのたたかいを始めたのは、一九八九年以降である。差別的で低い労働条件が、彼女たちを労働組合結成の主体者とさせ、「平等な労働・健康な母性」を目指した粘り強いたたかいは、女性労働者運動の原動力となり、この中で女性たちは、「オフィスレディ」から「事務職女性労働者」へと前進していった。

彼女たちの要求と実践は、早期定年(結婚・妊娠退職制、差別定年など)撤廃、差別賃金撤廃、母性保護の拡大、正規職への転換、労働者への人格的な対応など広範囲にわたっている。事例を中心に検証してみよう。

〈事例1〉　J銀行
臨時職から正規職へ

電話交換が手動式から電動式に切り替わるに従い、大部分の銀行では数年前から交換手を臨時職で採用してきた。J銀行も八三年から交換手を臨時職(日当職)で雇用するようになった。八五年はじめに交換手二五名が集まり、臨時職の処遇改善について論議し始めると、銀行側は二名を解雇し、そのかわり一六%の日当引上げと夏期休暇を与えた。

しかし、彼女たちの最大の要求は、「労組加入」と「正規職への転換」だった。まず八八年に七二名が労組に加入し、次の年に「ハヌリ」という交換手組織をつくった。一つの目標を達成した彼女たちは、正規職になる近道は、労働組合を動かすことと臨時職問題に関する調査と広報活動だと考えた。そのため数年間にわたり、毎日の労組訪問、労組幹部への電話、臨時職に関する資料収集と労組への提供、女性組合員教育などあらゆる方法を動員し努力してきた。

結局、労組側は毎年臨時職問題を労使交渉の中に入れざるをえず、八九年から順次正規職になり、今年は全員がこれまでの経歴を認定され正規職に転換した。この過程で、正規職採用だった先輩交換手たちも仲間に入れ、「ハヌリ会」は二四〇名に広がり、これからは交換手の希望にもとづく配置転換要求、賃金体系改善などにとりくんでいく予定だ。

〈事例2〉　K工団
職場内暴力の根絶

この事業所では、八九年に数日間のストライキを行った。これに積極的に参加した女性職員たちは、最後まで共にたたかった四級職男性職員をいつものように「代理」という呼称で呼び、参加しなかった男性は「〇〇氏」と名前を呼ぶことにした。これは労働組合闘争の重要性を認識させるための「小さな行動」であり「警鐘」だった。ところがある事務室で、名前で呼ばれた男性職員が女性職員を殴り、全治二週間の傷を負わせた。女性部は、この事件を単純な偶発的な暴行ではなく、「職場内に根づいている権威主義と性差別」の結果と考え、組織的に対応することにした。

リボンをつけたり、全国の支店で署名を集めたり、支部ごとに集会を開き声明書を採択するなどの活動をしながら、事件発生十五日後に女性部主催で「職場内暴言、暴行追放決議大会」を開いた。結局、この男性職員は地方発令を受けた。このような組織的対応が可能であったのは、女性職員が一丸となって、制服拒否運動、名前を呼ぶ運動などを全国的に広げていった結果だといえる。

事務職女性労働者運動は、彼女たちが単純補助業務をしていることからくる低い労働条件、いつも一つの事務室で男性と一緒に勤務している中でぶつかる不当で抑うつ的な条件などにより、生産職よりは「女性の特殊な課題」をより多くかかえているといえる。彼女たちは、労組がある所では労組女性部を通して、ない所では女性職員会を通して、零細な事業所では陳情や告発など法的救済の方法で権利を求めていこうしている。女性労働者運動の一つの勢力として、これからは特に重要な部分を担当することになるだろう。(おわり、チェ・ミョンスク・韓国女性労働者会協議会「働く女性」第十号一九九二年・十一月)

茂原事件

日本は生地獄だった 「被告人」にされたタイの女性たち

hand in hand ちば　大島静子

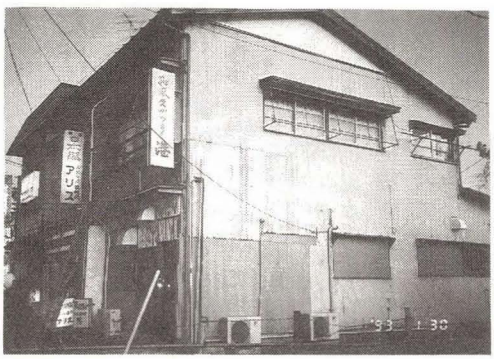
千葉県茂原市で、シンガポール人のスナックのママが五人のタイの女性に殺害された事件が起こったのは、昨年九月二十六日の夜のことである。その二日後に、三人は、友人の勧告によって自首し、あとの二人は指名手配となったが、ひと月後に、横浜で逮捕された。

別々に警察に留置され、取り調べを受け、起訴されて、現在、千葉拘置所で判決の日を待つ身である。不幸中の幸いは、弁護士の接見がいち早く行われ、通訳者にも恵まれたことである。私たちが依頼しようと考えたのと、山田由紀子弁護士から「接見します」と電話をもらったのは同時だった。今後、拘置所で面会、差入れ、公判傍聴がつづく。タイ語使用禁止、タイ語の手紙禁止の改善をいま求めている。

茂原の一年前に、茨城県下館、四カ月前に葛飾区新小岩で、タイ人のママと台湾人のママが殺害された。昨年一月から十月までに、タイの女性に関する事件は五七件あり、殺人事件六件のうち四件は被害者は直接の経営者である（9／28読売新聞）。

真相が明らかになるにつれ、被告人として法廷に立つタイの女性たちが裁かれ、刑罰を受けるだけで済まされるものだろうか、売春を強要し、ただ働きをさせる生地獄から脱出するのは人間として当然ではないか、とする怒りの声が全国的に拡がり、いま数千の署名が集まっている。

タイの女性たちの出稼ぎを促す太いルートは、マフィアの人身売買のそれである。ブローカーの巧妙な手口に引っ掛った彼女たちは、夢にも思わなかった「被告人」として冷たい床に座りつづけている。



タイ女性が働いていたスナック＜港＞

「いい仕事がある」の一言で来日したタイの女性たちが、スナック《港》に着いて、ママから聞いた言葉一つ一つは、衝撃だった。そして、絶望に変わっていった。「三八〇万の借金を返すまで自由はない」。

来てみれば、日本は地獄だったのだ。監視カメラが四六時中見張っている。夜になるとママの夫が客の待つ車でホテルに送る。客が支払う一晩三万五千円、ショート二万五千円は、一文も女性の手には渡らない。客あしらいが悪い、何だ彼だと、ママは、罰金を女性たちに課し、借金に加算する。その商法はおそらく、ママ自身がホステス時代のボスに真似たものであろう。売春強要自体はもとより問題だが、出稼ぎの目的が無になるのはそれ以上に女性たちを苦しめ、二重の絶望となる。

直接の虐待者はママであるが、この事態をひき起す張本人はだれか。スナックに群がる、数え切れない日本人の客たちと、侵略者意識ではないだろうか。

先日、茂原にいった。わびしいスナック《港》の水色と桃色ののれんはいまもハタハタと風に揺れている。タクシーの運転手は、農家が豊かになった頃からスナックが急に増えた、韓国の女性は「高い」などと話していた。茂原だけではない。

昨年十二月九日、東京で催された「従軍慰安婦」国際公聴会でオランダの女性が初めて自分の体験を語ったとき、その内容が茂原のタイの女性たちが受けた暴虐とぴったり重なって、身震いしてしまった。

この原稿を書いている今朝、甲府市内で、無報酬で売春を強要されたとして、タイ女性が提訴した、という記事を読んだ（1／31朝日新聞）。タイの女性が、ついに立ち上がったのだ。申訳ないが、共にたたかって欲しい。国籍を問わず、女性に対する暴力を許さない運動を、どんな形であれ、自分たちでできることを進めていきたい。

編集部から

ここで紹介された茂原、下館、新小岩の三つの拘置所だけでも、現在一四人のタイ女性が拘置されています。これらの事件でタイの女性を支援しているhand in handちばは、公判傍聴、タイ女性への手紙や面会による激励など、行動への参加と、タイ語のわかる人のボランティアを求めています。

パキスタンにおける工業化と女性労働者(4)

女性の雇用をさまたげる
パキスタンの「文化」と「伝統」

繊維産業
家族労働を基盤に発展

多くの国で、繊維産業にはかなりの数の女性が雇用されているが、パキスタンでは、一部の例外を除いて、この産業は女性に開かれていない。女性が雇用される場合は選別か梱包作業であり、工業における男女の分業は当然のものとされている。

パキスタンでは、繊維産業は最も古く、全国的に発展してきたが、その多くは小規模企業である。大規模なのは紡績だけで、織物や最終加工は小規模工場が主流である。家に織機を置き、女性や子どもも生産にかかわるという家族を基盤とする方法である。この場合はふつう仲介業者がいて、織ったものをプリントにだしたり、輸出したりする。

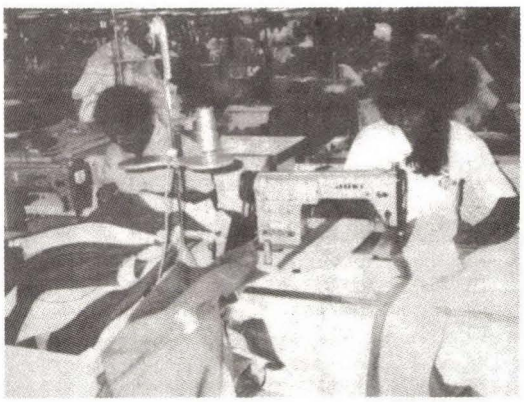
大規模繊維工場の中から、サルゴダ繊維工場を選んで調査を行った。この工場は加工布を生産しているが、紡績、織布、漂白、染色など六つの工程があり、四万九七四四の紡錘と自動織機三三六台を置いている。労働者は男性だけで、その理由は、「女性がこの仕事を求めて来たことがない」からである。会社の代表は、機械の保繕以外、仕事の八〇%は女性ができるものだと考えている。彼は他の国の女性繊維労働者を賞賛して次のように述べている。「この工場で男性労働者一人が操作する織機は四台から一二台なのに、マレーシアの女性労働者は四〇台、台湾ではなんと六〇台です。」しかしここでは、繊維産業で女性の潜在能力を引き出そうという努力はされていない。

じゅうたん産業
家族経営に織機貸出し

一九七〇年代後半にこの産業のブームがあり、民間、国営の工場が設立された。その多くは現在あまり利用されていないか、閉鎖されている。世界市場の不景気や不況が影響しており、特に高価で、イラン製品に独占されている手織りじゅうたんは大きな影響をうけた。

機械織りじゅうたんの工場はパキスタンに一〇カ所あり、そのうち五カ所がラホールにある。ビラル・インダストリーズ社はその一つで、手織り、機械織り両方を生産している。手織りの場合、ビラル社は原材料を個人所有の小規模工場に供給している。伝統的な家族経営（女性や子どもを含む）の場合には、完成品を会社に納品するという条件で織機を貸出している。機械織りは、社内の工場で製造される。

ビラル社では数百人の労働者のうち女性はわずか二〇人で、羊毛の選別の仕事をしている。デザイン部門にも女性が数人雇われている。経営者によると、どの部門でも女性にできない仕事はないが、「文化的伝統」が雇用の妨げとなっている。



縫製産業
見えにくい女性の労働

縫製産業は過去一〇年の間に都市で発展し、既製服の輸出も、政府の支援により一九七九年の七〇〇万ルピーから一九八四年の二五億ルピーへと大幅に増大した。小規模企業資金公社などが新工場設置や拡大にローンを貸し出し、衣料品は売り上げ税がかからず、ミシンの輸入には関税がかからない。労働者の四〇から四五%が女性であり、これには家内労働者は含まれていない。

インダス・コーポレーションは最も古い会社の一つである。裁断、縫製、仕上げは機械で行われ、プレスと梱包は手で行われる。四五名の労働者のうち三五名が女性である。縫製や仕立て部門がほとんどで、女性の仕事だと考えられる選別や梱包部門に女性がいないのは興味深い。

ここの女性労働者の大半は中の下あるいは下流階層出身で、二、三年の学校教育しか受けておらず、読み書きができない。労働時間は午前八時から午後四時半である。

ディーンズ社は、一九三九年に同族会社として設立され、工場では学校の制服をつくっている。他の製品は下請けや出来高制でつくられる。

専属の仕立て屋が八人おり、そのうち三人が工場で自動機械を扱い、他は自宅で出来高制で働いているが、彼らは、何世代にも渡ってディーンズ社のために働いて来た。会社では、女性労働者の方が良い仕事をすると考えているが、直接ディーンズの仕事をした女性はいず、この「伝統」は破られそうにもない。

リナ・マリア社は、一九七六年に設立された。八名の男性労働者と一二名の未婚の女性労働者がいる。会社のオーナーは、男性労働者はいつも高い賃金を要求するので、縫製には「不適切」であると考えている。それに比べて、女性労働者はよく働くし、それほど要求が高くない。会社はこれから三、四カ月の間に、女性にはむずかしいと思われる衿仕立ての仕事をする男性労働者数人を除く男性全員を解雇する予定である。

リナ・マリア社の経営責任者は女性であり、二年前に会社のオーナーから訓練を受け、月七〇〇ルピーの給料を受けとっている。賃金は、男性労働者は出来高制、女性は週給制（一週につき一〇〇ルピーから一二〇ルピー）で支払われているが、女性は「訓練中」とはいえ、男性に比べてかなり低い。

多くの女性が出来高制で働いている小規模な製造単位についてはわかりにくいので、小売店三つを選んで実情をつかもうと試みた。

これらの小売店は卸業者から品物を買っており、どこでつくられたか正確には確かめられなかったが、裁断された材料が出来高制で外注に出され、個人の家で縫製されているのを店主の一人が確認していた。生地代や仲介人が多く入っていることからみて、女性たちは一着四、五ルピーで仕事をしているようだ。

三店のうち一店は、店で男性用シャツをつくっていた。これは出来高制で女性たちが家で縫ったもので、一着三〇ルピーで売られていた。材料の市場価格が一ヤード一〇から一二ルピーであることを考えると非常に安い値段である。ここでも、女性の労働を犠牲にして利潤を生みだしていることは明らかであり、契約や出来高制の質問に彼らが答えたがらない理由でもある。

履物産業
女性の労働は必要だが

一九八〇年代に、靴に対する需要が増え、何十年とこの産業を独占してきたバータとセルヴィスだけでは需要に追いつかなくなった。

バータとセルヴィスは、パキスタンの全靴生産の二〇％を占め、残りは家内工業や小規模工場で生産されている。その理由は、

㈠大企業への税は重いが、登録されていない家内工業は課税されない。

㈡大工業では労働問題が予想されるが、限られた数の労働者しか雇用していない小規模セクターでは「労働問題」がおこらない。

㈢大規模工場は、電力不足の影響をよりうけやすい。

㈣大量生産の場合は部品も大量に生産しなければならないので、かなりの投資が必要となる。

㈤製靴産業は非常に労働集約的で、工程の八〇％は人間の労働に頼っている。需要の変化に追いつくには、高度の技術を持つ労働者が必要となるが、労働者教育に投資しようという企業家はほとんどいない。

他の国では製靴産業の労働者全体の七〇－七五％を女性が占めている。セルヴィスの責任者は、「パキスタン製の靴の質が悪いのは女性労働者がいないからだ」と言っているが、女性は雇われていない。彼が、出来高制でセルヴィスの仕事を請負っている女性たちの働きを見た限り、女性は細かい所にも気がつき、集中力があり努力するので男性より質の良い労働者であるという。

セルヴィスは一日約四万から五万足生産しており、管理運営部門に三五〇〇名（小売店の販売員を含む）、工場労働者に二八〇〇名を雇っているが、これには出来高制で働く女性は含まれていない。電話交換手一人を除いて他はすべて男性である。

以上のように、女性労働者が製靴産業には「なくてはならぬもの」であるのに女性が雇用されないのは、「文化」の問題だという。経営者は、女性労働者に好意的意見を持っているのに、女性は最低高卒でなければならないと強調している。男性労働者にはそのような規準がなく、パキスタンの女性の教育レベルの低さを考えると、女性にだけ高卒の学歴を要求するのは非現実的である。（つづく）

〈事務局日誌〉

12月10日　12月定例事務局会議
12月16日　翻訳グループ学習会
12月20日　「アジアの仲間」第42号発行
12月22日　事務局会議
12月25日　事務局懇親会
12月28日　仕事納め
1月6日　仕事初め
1月8日　東京弁護士会人権賞受賞式（塩沢）
1月13日　1月定例事務局会議
1月18日　第21回運営委員会
1月20日　翻訳グループ学習会
1月22日　事務局学習会
1月23日　CAW5月集会第一回準備会

図書紹介

尹　静慕作・鹿嶋節子訳『母・従軍慰安婦かあさんは「朝鮮ピー」と呼ばれた』

戦後四六年が過ぎ、加害国日本でようやく従軍慰安婦の問題に光があてられ始めたところである。本書はこの問題を短い小説で表現しており、その背景や人々の苦しみが迫力をもって伝わってくる。

霧に包まれた自分の出生について悩む主人公を縦糸に、彼をとり巻く人々の人生が横糸に描かれている。最後の母親の従軍慰安婦告白は圧巻である。

従軍慰安婦として筆絶の苦しみを体験しながらも、朝鮮人としてのほこりを持ち続け、戦後も生きてきた母親と、強制徴用の時の精神的傷口が癒やされず、一生飲んだくれで終わる父親が対照的である。

日本の植民地支配が朝鮮半島の人々に与えた傷跡の深さと同時に、韓国社会に根強く残る道徳観により、従軍慰安婦だった女性たちが二重の苦しみを味わうことになっているという重いテーマを投げかけている。（神戸学生・青年センター出版部　一〇三〇円）

内海愛子他監修『ハンドブック戦後補償』

西独のブラント首相はワルシャワの強制収容所記念碑に「拝跪」し、ワイゼッカー大統領は「過去に目を閉ざすものは現在をも見ることができない」との歴史認識を示した。米国、カナダは日系人強制収容について謝罪と補償を実施している。では、日本政府の歴史認識は何か。戦争犠牲者援護立法に「国籍条項」をもりこみ、自らの利益のために賠償問題を考え、A級戦犯をも祀る靖国神社に首相が公式参拝する。こうした歴史認識を示す日本政府とそれを許す日本国民に対して、アジアを中心に世界各地から戦後補償を求める声が高まっているのだ。

本書は、三十三項目の戦後補償要求を地域ごとにまとめ、問題の発端、経緯、要求事項、政府の対応などについて簡潔にまとめ、生の証言も多く収録。また支援グループの紹介や参考文献など多くの情報がもりこまれている。アジアの人々との信頼関係をどう築くのか。私たちの生き方が問われている。（梨の木舎　二三九〇円）

スジャータ・ゴソスカール著「Struggling for Space インドの女性労働者の闘い」

インドという国のイメージは様々だが、それを底辺で支えている働く女性たちの姿は私たちの目にはなかなか届いてこない。

この本は、困難な中で悩みながら闘ってきた女性たちの姿を記したもの。家事使用人の労働組合をつくったバイジャバイ、通りで野菜売りをしているズベイダビ、タバコ工場で働くスシーラ、空港の清掃婦ラマバイ、その他繊維や薬品、電子工場で働く女性たち、速記労働者オードレイ、銀行労働者のフレニー、妊娠して解雇され裁判をおこした中学教師マナシ。様々な分野で働く一〇名の女性たちの姿を生々と伝えてくれる。（英文・CAW発行、八〇〇円、申込みは当センターへ・送料別）

第七回アジア研修ツアー・予告

今年のアジア研修ツアーは、八月一日（日）～七日（土）の日程で、台湾を訪問する予定です。詳細は次号でお知らせしますが、ご希望の方は今から準備を！

事務局から

うなぎの寝床のような事務室は十年前のまま。資料棚が増えた分スタッフのスマートさが要求されています。

塩沢所長は大学教授として学生たちにアジア第三世界への視野をと悪戦苦闘中。留守がちの所長の穴を埋める広木道子。事務局の要として一日二四時間では足りず太るひまなし。一人息子淳君は小学五年生、お母さんの良き理解者です。もちろん夫君も。一年の滞米の後昨秋職場復帰した仁田裕子。ワープロ、翻訳、資料整理その他もろもろ担当。小学一年と一歳の二児の母。山本恵子は英文ニュースレター作成をはじめ英語を一手引受け、十月に男児を出産したばかりの新米ママです。二人とも出産後の方がスマートでスタッフとして合格です。会計担当の小池恵子はサラリーマン一年生の長男と大学生が二人。ひとりで夕食という日が多くなり、気をつけないとスタッフ失格かな。生き生きと働き、たたかうアジアの女性たちに想いを寄せながら、十年の重みを感じています。（K）

女性労働者通信　第44号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

アジア女子労働者交流センター創立１０周年記念シンポジウム

東アジア・ゆらぐ女性の雇用

日　時　１９９３年５月29日(土)14時～17時
場　所　日本キリスト教会館４階（新宿区西早稲田２－３－18）
参加費　５００円

東アジア女性労働者交流集会を開きます

東アジア地域では今、産業構造が激しく変化する中で、女性の雇用に大きな影響が出てきています。香港では、中国への工場移転がすすみ、女性の職場が奪われています。台湾の企業は、インドネシア、スリランカへと生産の場を移しています。韓国では、事務職女性の数が増えパートや派遣労働者も目立ってきました。東アジア地域の女性たちは、日本の女性たちがこのような問題にどう対応してきたのか、経験交流を強く求めています。「東アジア女性労働者交流集会」は、こうした要望に応えて、ＣＡＷ（アジア女子労働者委員会）とアジア女子労働者交流センターが共同で開催します。

（参加者）　各国三～四名　計二〇名

（内容と日程）

5月25日　各国報告（女性労働者の現状。ご希望の方は傍聴できます。）
5月26日　テーマ「技術変化が女性雇用に及ぼす影響」（事例研究と討論）
5月27日　東京周辺の女性グループ、労働組合、保育所等を訪問し、交流と体験学習
5月28日　テーマ「女性労働者の組織化について」（事例研究と討論）
5月29日　交流センター10周年記念シンポジウムに参加。

創立10周年記念パーティー

日時　5月29日(土)　17：30～20：00
場所　日本キリスト教会館四階会議室
参加費　三〇〇〇円

☆香港、台湾、韓国、日本からアトラクションもあります。お誘い合わせてご参加ください。
☆記念パーティーは、事前に申し込みが必要です。
五月二十日頃までに。

第七回アジア研修ツアー　ご案内

一、訪問国　台湾
二、日程　八月一日(日)～七日(土)
三、参加費　二〇万円(予定)
四、募集人数　一四名
五、申込み締切日　五月三十一日
（お申込みはお電話で。但し、定員になり次第締め切ります。）

四〇年近くに及んだ戒厳令、日本との国交断絶――近くて遠い台湾。今ダイナミックに動く政治・経済状況の下で、女性たちはどんな生き方をしているか、興味津々……。

〈CAW運営委員会報告〉

独自の道歩んできたインド
女性の労働はどう変わるか

三月二十九日午前三時、予定より一時間以上遅れてボンベイに到着した。日本からボンベイへの直行便はほとんど真夜中に着く。迎えの人の車でボンベイ市内に向う。つい一週間ほど前に起きた爆発事故でメチャメチャに壊されたビルの前を通る。雨期が来る前に道路整備を急いでいるとのことで、あちこち掘りくずされたデコボコ道を迂回しながら、知人の家に着いた。

ボンベイは三度目の訪問である。最初は一九七五年秋に、国際婦人年を記念して開かれたアジア繊維女性労働者会議に参加するためであった。当時私は、総評加盟の繊維労連本部で書記をしており、傘下組合の女性委員長と二人、組合代表として送り出された。この会議参加がきっかけとなり、その後、一九七九年から八〇年にかけて九ヵ月間、ボンベイに滞在することになった。

そして今回は、四月一日から六日まで、CAW・EXCO（アジア女子労働者委員会・運営委員会）の定例会議に出席するためのボンベイ行きであった。

私にとっては一三年ぶりの里帰りのような気分である。CAW会議より二、三日早目に着き、なつかしい人々に会い、街の様子を見て歩いた。イギリス統治時代の重々しい建築物も、線路沿いやビルの壁ぎわ、公園のフェンスの側と、至るところで暮らしている路上生活者の姿も、バスもタクシーも荷車も牛も人も無秩序に道路にあふれている様子も、一三年前と少しも変わらないように思われた。東南アジア諸国の大都市の変化の激しさに比べると、何も変わっていない様は感動的でさえあった。もっとも、車や人の数は、以前よりかなり増えていて、勤労者の住宅地はさらに郊外へと広がり、通勤ラッシュ時の車の渋滞と排気ガスのすごさは、バンコックにひけをとらないという感じで、少々がっかりもした。

CAW運営委員会各国報告から

四月二日、ボンベイ中央駅近くのメソジストセンターで、朝から会議が始まった。CAW・EXCOは、東アジア、東南アジア、南アジアから、各二名が選出され、それにCAWスタッフのマリアが加わり、計七名で構成されている。会議はこれにCAW事務局から二名が参加して進められた。任期は三年、一回だけ再選できる。選出された時期がそれぞれ違うので、毎回自己紹介から始まる。そして各国の女性労働者の状況を報告し合い、アジア地域の女性労働について現状認識を深める。

東アジアからは、香港のエリザベスと私。エリザベスは、CAW設立以来、強力なサポーターで、現在CAWの代表者となっている。長い間香港キリスト教工業委員会で働いてきたが、数年前に労働組合教育センターに移り、昨年から国際食品組合のアジア地域支部のオルガナイザーとして活躍している。

CAW運営委員の女性たち

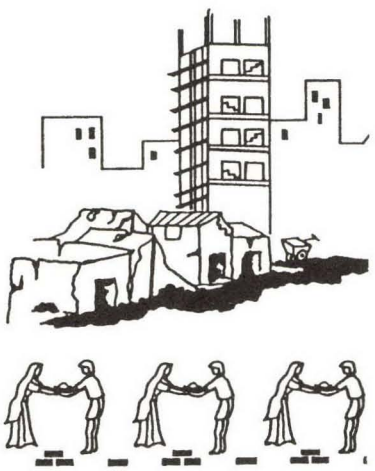
香港では今、製造業の工場閉鎖による労働者の解雇問題がおきている。特に衣料産業で働く女性たちの失業問題は深刻で、トレーニングを受けてもサービス産業で雇ってもらえるのは、せいぜい三五才くらいまでで、それ以上の年令の女性は、時間契約で複数の家庭の家事労働を手伝って日銭を稼いでいる。一方、女性労働者の運動も活発で、職場における女性差別を分析し、これに反対する運動や、産休六〇日を有給にし夫にも数日間の休暇を要求するなどのキャンペーンを起こしている。

マリアは、韓国では一ヵ月に六〇社も中小企業が工場閉鎖をしており、女性労働者の三〇%はインフォーマルセクター（非市場部門）で働くようになったと報告した。フィリピン、パキスタン、バングラデシュ、ネパールなど、他のアジア諸国からの出稼ぎ労働者が急増し、零細な町工場には女性も働いている。工場では、〝一時間余分に働け〟運動が奨励され、ただ働きをさせられる上、賃上げを五%以内に押さえるようにとの政府の干渉もあり、労働者の間に怒りが広がっているという。

東南アジアからは、フィリピンと

タイから。フィリピンのエブリンは、二年前までキリスト教青年労働者会のアジア地域組織で働いていた。フィリピンではピナツボ火山の噴火以来、洪水、台風などの天災が相つぎ、民衆運動のグループも被災地の人々への対応に追われている。その上、エネルギー不足のためフィリピン全土にわたって一日四～八時間の停電が毎日あり、日常の暮らしに大きな打撃を与えている。これでは工場もオフィスもまともに仕事ができず、経済はゼロ成長、労働者は賃金カットの上、税金ばかりが上がって生活が苦しくなっている。

タイのカテは、かつて「女性の友」というグループのスタッフをしていたが、この二年間タマサート大学の女性プロジェクトに参加し、女性労働者の組織化に取り組んできた。タイでは今、多くの女性労働者が率先して運動に参加するようになってきている。とくに、産休六〇日間（三〇日は有給）を九〇日間有給にとの要求を掲げ、ストライキやデモ行進、政府への要請行動など活発である。しかし一方で、性産業に携わる女性も増えており、子供の買売春、エイズ問題などが深刻でいくつかの女性グループが活動を強化している。



道路工事現場で働く女性たち

非市場部門こそ労働市場の本流

南アジアからはスリランカのアニタとインドのミライが運営委員である。アニタは女性グループのスタッフで労働者教育を担当している。スリランカには、一九七九年にカトナヤケ自由貿易地域（FTZ）が作られて以来、昨年できたばかりのカガラFTZを含め三つのFTZがある。数万人の若い女性たちがここで働き、その他にも全国に二〇〇以上の縫製工場があり、工業に従事する女性の数は増えている。しかしそのほとんどはシンハリ系の女性で、タミル系の女性は地域的にも産業的にも完全に隔離された状態にある。

さて、開催地インドのミライは、今回はじめての参加である。彼女はSEWA（自営女性協会）で仕事を始めて九年という若い活動家だが、工業労働者中心のCAWの活動はインドの実態になじまない、としきりに言う。インドでは、働いている女性の九〇%はインフォーマル・セクターにおり、そのうちの三分の一は家内労働者である。縁辺労働どころか、彼女たちこそ本流なのだと強調する。SEWAは一九七二年にアメダバードで設立されたが、今ではインド各地に組織が作られ、国際交流も盛んで、国内外ともにかなりの活動実績を持っている。家内労働者や露天商の権利拡大、社会保障制度の確立などのために圧力団体にもなり、政府の援助による保育所の運営も実現させている。

インドでは一九九〇年より開放政策をとり、外資企業の積極的な誘致を始めているが、女性労働者への影響はまだはっきりとはつかめない。しかし外国との貿易が盛んになって、綿布などがどんどん輸出されてしまうので、家内労働者は原料調達に四苦八苦しているという。外資導入政策を誘導している世界銀行やIMFの干渉はすでに見えてきているし、これまでかなり独自の路線を歩んできたインドも、もはや世界の動きから孤立してはいられないので、今後は変わらざるを得ないだろう、とミライは不安そうな表情を見せた。

工場労働とインフォーマル部門は紙一重

CAW・EXCOはこの後、事務局の活動報告、決算報告を検討しながら九三年、九四年の活動計画を見直し、ネットワークづくりについて討論した。最終日は、ボンベイ市内のいくつかの女性グループを訪ね、話を聞いた。合理化で解雇された繊維女性労働者の自立のために、事業を発展させた団体、建築現場女性労働者の組織化に取り組むグループ、家内労働の実態調査を行った女性たちである。いずれもたいへん興味深い話なので、別の機会に紹介したいと思うが、CAWにとっては確かに今までと違った女性労働の分野である。多くの女性にとって工場労働とインフォーマル・セクターは紙一重のところにありながら、同時に取り組むことの難しさもまたあるように思う。CAWは厳しい挑戦状をつきつけられたようだ。遠く、ボンベイまで行ったかいがあったと言えるのかもしれない。（広木道子）

スリランカを旅して

輸出加工区のフェンスの内側

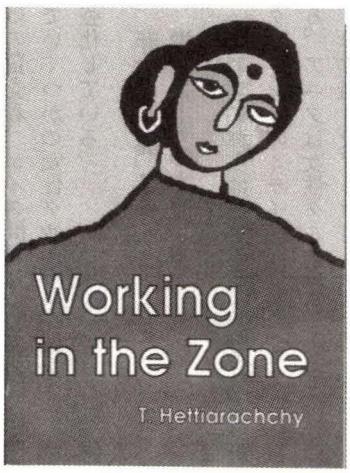
神奈川・松浦順子

昨秋、夫と私はスリランカへの短い旅をした。南アジア三ヵ国で社会福祉の体験学習をしている末娘に誘われて出かけたのだった。

まず旅の始まりに、エア・ランカの機内でめくった機内誌の広告記事に目を引かれた。それは政府の「大コロンボ経済委員会（GCEC）」が出したもので、スリランカは海外からの投資を大歓迎するという外資勧誘広告である。いわく、持株比率一〇〇%、法人税最長一五年間免除などの様々な税制優遇、国内三ヵ所の輸出加工区内特別インフラ完備、識字率八六%の勤勉な労働力の提供……とお決まりの甘い言葉で勧誘している。

空港からコロンボ市街に向かう途中、車は美しい椰子の並木の片側に、延々と続くフェンスに沿って走った。ガイド氏は単に工場であると説明した。これが一九七九年にできた国内最大（二〇〇万平方メートル）のカトナヤケ輸出加工区であることは後でわかった。

文化三角地帯と呼ばれる、二千年以上も前の仏教の神話と伝説が豊かに息づいている遺跡、今も人々の信仰を集めて栄える仏教寺院や古い都を巡り、古代の王たちが造らせた湖や、ジャングルを驚きを持って眺め、コロンボに戻って娘と数日をともに過ごした。



あらためて言うまでもなく、この国では大多数（七四%）を占めるシンハリ人が、少数であるタミール人（一七%）などを政治的にも経済的にも支配していて、特にこの一〇年以上深刻な内戦状態が続き、何万人もの若者や子供が殺され、行方不明になっている。私たちには、そのようなところを呑気に旅する後ろめたさが終始つきまとった。

帰国後、見聞きしたことに誘発されて、いくつかの資料を読み、日本で初めてスリランカの平和を求めて開かれた集会に参加した。

八〇年代に東アジアで隆盛を極めた輸出指向型産業は今だんだん南に移り、スリランカはその最中にあり、東アジアの女性たちと同じ苦しい道をたどっていることがわかる。三つの輸出加工区では、約六万人が主として繊維、縫製、食品加工など労働集約型の工場で働き、そのうち八七%は若い独身女性である（八九年GCEC調査）。最低賃金は月額で一〇〇〇ルピー（三〇〇〇円弱・八九年）となっているが、実際にはそれ以下のことが多い。彼女たちの多くは加工区内の劣悪な住居に詰めこまれ、月一〇〇～一五〇ルピーの家賃を払い、満足な食物も得られず、健康をむしばまれながらも過酷な労働を余儀なくされている。

この女性たちは、私たちが楽しく旅した緑濃い農村や、地方の町から出てきて、家族の生活を少しでも支え、自分の結婚に際して必要な品々を整えるために選択の余地なしにこのような生活に耐えているのだ。

女性労働者のために新聞を発行するなどして活動しているグループもあるのだが、九二年八月に輸出促進政策を批判するような文書の発行や配布を禁止する法律ができた。労組結成は法律上禁止されてはいないが、実際の活動は、経営者や警察力によって押さえ込まれ活動家が行方不明になったり、殺されることさえある。女性に対する性的暴力は日常茶飯事だという。

日本は対スリランカODAの最大供与国である。援助が、本当に必要な人々には届かず、かえって不公正を増大させ、内戦を引き延ばす役割を果たしているのではないか。誇るにたる美しい自然と、多様で豊かな文化を持つこの国の人々が内戦をやめない限り、女性たちの苦しみは増すばかりである。私たちは自分たちの責任として、日本のODAを監視し、内戦の継続を後押しするような関わりを切るよう、声を上げなくてはならない。旅で一層親愛の思いを深くしたスリランカの平和の実現のため、女性たちの苦しみを少しでもやわらげるため、できることから始めなければ私たちは後ろめたさから解放されない。

（交流センター運営委員）

〔海外短信〕

労働法改悪反対・台湾 女性五〇〇〇人がデモ行進

昨年十一月、首都台北と南部工業都市である高雄市で、同時に五〇〇〇人以上もの女性労働者が、政府の労働関係法改正の動きに反対してデモ行進した。

昨年末、国会議員選挙の前に、政府は労働基準法、労働組合法、労働争議法の改正を提案した。この改正点は、フレックス労働時間の導入と労働組合の力を弱め、労働者のストライキ権を制限することである。改正法は、新しく選出された議会で承認されることが予想されたので、女性労働者たちは、選挙の前にデモを行うことにした。

もしこの改正法案が国会で承認されると、現在の一日八時間労働が、二週九六時間労働となり、一週六日労働が一月二六日労働に変わる。これによって労働者は、フレックス時間、フレックス日数で働くことになる。たとえば、雇用主は労働者に一日六時間労働をさせる日があったり、四時間働かせる日があってもよいのである。規定の週休がなくなることによって、雇用主は労働者を二六日間続けて働かせ、四日間休ませることも可能になる。

改正労働基準法では、雇用主は女性労働者に対し、産後四週間で仕事に復帰するように命ずることができる（現在、産後休暇は六週間）。また解雇手当ての上限が、給料の四ヵ月分に制限される。

改正される労働組合法と労働争議法では、労働組合が労働者を代表する権利を制限し、労働者がストライキに入る前の冷却期間が義務づけられており、労働組合の交渉力が弱められている。（CAWニュースレター・一九九三年一月号）

米国・児童労働防止法上程 バングラデシュで反発

児童労働者を使っている工場でつくられた製品の輸入を禁止する法律が、アメリカ議会に上程されている。この法律の成立を懸念するバングラデシュの団体は、この法律の背景には、人道的目的が認められるが、早急な施行は、法律が援助しようとする子供たちそのものを傷つけることになるだろうと述べ、次のように説明している。

新聞報道によると、バングラデシュでは、約五万人の子供が月収約一〇米ドルで縫製工場で働いている。彼らの稼ぎは、家族が生きていくために大変重要なものとなっている。もしこの法律のために子供たちが解雇されると、社会保障制度も退職手当てもないので、災天下の工事現場でのレンガ削りや売春など、より好ましくない仕事を捜さなければならなくなるだろう。

一九六五年に制定された工場法では、一四才以下の子供を雇うことが禁止されており、政府は九二年から初等義務教育を実施することを決めている。国内の多くの組合や女性団体は、この工場法の実行を訴えてきたが、貧しい労働者や子供たちが収入の途を断たれてしまうので、あまり強く主張してこなかった。

バングラデシュでは、この法律はアメリカが第三世界の生産を支配するために、買い手としての立場を利用したものであり、同時にアメリカの労働者の仕事を保護するためのものと見られている。

しかし、バングラデシュの人々も児童労働が長く続くことを認めているわけではない。第三世界の子供たちが働かなくてもよくなるよう先進国からの財政的支援が必要であると考えている。（労働コミュニケーション・一九九三年一・二月号）

中国で買売春摘発 七〇〇〇人の女性と客逮捕

一九九二年七月九日の中国人民日報は、にわか景気にわく広東州の警察が、七〇〇〇人以上の売春婦とその客を逮捕し、性の売買に関わる数千のホテルやビューティーパーラー、ダンスクラブを捜索したと報じた。四月から始まったこの厳しい捜査で、三〇〇以上の売春組織を解散させ、数百の売春宿を閉鎖に追いこんだ。

「売春は、社会主義とは矛盾したものである。」「中国の伝統的な道徳観にも反している。」と中国共産党の新聞は社説で述べている。

中国の経済再建の最初の試みが行われた広東州南部では、資本主義が定着したかのように好景気に恵まれている。現在、生活水準は国内で最も高く、増加する犯罪や麻薬、買売春などの社会問題の中心でもある。

警察の一斉取締りで捕まった売春婦たちは、「教育的な更生」の判決を受け、刑務所と道徳教育の両方の役割を持つ施設で、六ヵ月から二年間服役することになる。四月以来、四〇〇〇人の女性がこの施設に収容された。（香港・女性ニュースダイジェスト・一九九二年九月）

パキスタンにおける工業化と女性労働者(5)

女性の労働を過小評価する家父長制社会と男性の偏見

製薬産業
女性が多い多国籍企業

医薬品・製薬産業は、過去一〇年間成長を続けてきたが、規模が大きいのは多国籍企業である。この産業は、医薬品の登録、停止、あるいは価格までも政府に厳しく統制されている。パキスタン人企業家は、政府の政策が多国籍企業に有利なので、多国籍企業と同じようには成長できないと思っている。政府が多国籍企業に「甘い」のは、財力を持つ多国籍企業との裏取引のうま味があるからである。また多国籍企業は莫大な宣伝費用があるため、市場獲得にも攻勢的に出られる。

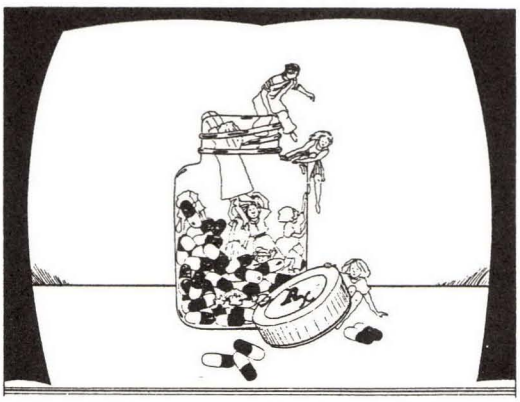
ラホールには、多国籍企業ワイエス・ラボラトリーズ社と、パキスタン企業一四社がある。

ワイエス・ラボラトリーズ社は、一九六二年に設立されて以来、規模・生産量ではほぼ一〇倍に成長した。決定はすべてアメリカのフィラデルフィアで行われ、パキスタンの事務所が行うのは臨時雇用労働者の採用だけである。

工場は全面的に自動化され、三三種の医薬品を製造している。シロップ、錠剤、ゲル（ゼリー状薬品）、注射剤の四部門がある。品質管理のテストとパッキング以外は人間の労働は必要とされない。

ワイエスでは、二七二名が労働組合に組織されており、その五〇%は女性である。その他に常時約一〇〇名の臨時労働者がおり、大半が女性である。パッキング部門だけでも一〇〇名をこえる労働者が雇用され、九〇%が女性となっている。ここでの仕事は熟練を要しないので、新規雇用者は自動的にこの部門に配属され、一週間以内に作業の工程をのみこむ。しかし高卒の学歴が男女とも要求される。

錠剤、ゲル、注射剤部門では高度の技術を要するが、パッキング部門で二、三年働いた労働者の中から採用している。錠剤部門には、男性労働者九人、女性労働者九人が働いている。女性は機械の操作、維持、ちょっとした故障の修理を行い、男性は「重」労働を行う。経営者は、この部門での女性の仕事ぶりに、「大変満足」しているという。



シャズー・ラボラトリーズ社は、一九五四年に設立された民間の同族経営企業である。設立当初から工場は拡張を続けてきたが、多国籍企業の成長ぶりにはとても及ばない。シャズーは、錠剤、カプセル、シロップ、注射剤、その他の調合剤や軟膏など、八六種の医薬品を製造している。

シャズーには一二五名の男性労働者がおり、女性はシロップ部門に化学者が一人いるだけである。一九五五年から六〇年にかけて、注射剤部門で女性が雇用され、その部門を女性たちが動かしていたが、「社会的問題」で追い出されたという。品質管理や微生物部門でも一時女性が雇用され、彼女たちの働きは非常に「満足のいく」ものであった。

女性を雇用しない理由としては、パキスタン・イスラム共和国では、男女一緒に働くことは反イスラム的であると述べている。経営者は組合を嫌っているが、ここでは労働条件が良いから、設立当初から労働問題がおこったことがないと自慢しており、それが女性を雇用しなくてもよい理由の一つだという。

唯一雇われている女性化学者は、このような経営者の意見に同調している。しかし、微生物、化学部門で働く年配の男性作業員たちは、女性は衛生的で倫理的で、仕事も速いと言っている。彼らは、他の薬品会社の統計を見ても女性の生産高の方が高いと述べている。

電子産業
生産性高い女性労働

集積回路（IC）はパキスタンの電子産業に比較的新しく入ってきたものである。マイクロエレクトロニクス産業は政府が奨励しているため助成金を受けられるし、課税猶予措置もあり発展の可能性は大きい。

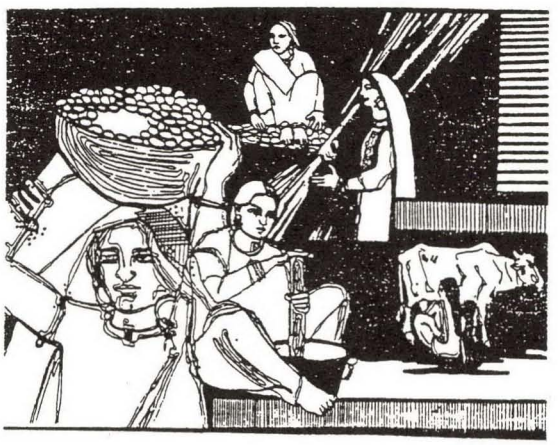
PEL社は、一九五三年に設立さ

れた民間企業である。重電子のほかにエアコンを組み立てている。工場には女性が一人も雇われていない。組み立てに使われる部品は、下請けの零細工場や家内労働で作られているが、その実態については確認できなかった。

マイクロエレクトロニクス・インターナショナル（ＭＥＩ）社は一九八一年に設立されたパキスタン人の企業である。ラホール工場ではＩＣを生産しており、約一〇〇名の労働者のうち六〇名は女性である。労働者は全員、工場内で三ヵ月の訓練を受ける。簡単な仕事から、しだいに複雑な仕事にまわされ、監督や幹部レベルにまで昇格する者もいる。しかし女性の大半は「作業員」で、非熟練工として雇われる。

経営政策は、女性をできるだけ多く雇うこと（女性の方が良い結果を生み出すから）であるが、男女の労働の場をできるだけ別にするようにしている。これは、女性の方が男性より昇格すると、明らかにその女性がすぐれているか学歴が高いとかでないと、男性が反発するからである。しかし実際は、同じ作業台、同じ機械で男女一緒に仕事をしている場合もある。

ＭＥＩは軍用無線装置も生産している。毎日一五台生産し、ここに一〇〇名が雇われている。やはり大半は女性で、生産現場監督は二人とも女性である。



女性と労働
出来高制ベースの低賃金

パキスタンでは女性の多くが働いているが、フォーマルセクターで正規に雇用されている数は非常に少ない。これは、工業部門では女性に対する偏見があるからである。女性が雇用されるのは、女性特有の仕事といわれるものであり、このような仕事は雇用の最下段に位置付けられ、もっとも技術を要しないものである。また、適格であっても責任のある地位にはほとんどつけず、仕事の中身に関係なく賃金も安い。さらに、女性は臨時雇用か工場外で働かされることが多く、どちらの場合も出来高制をベースとしている。雇用されるのは若くて未婚の女性が多い。

女性が雇用されない一般的な理由は次のようなものである。

(1)社会が受け入れない
(2)工業分野の仕事は「重」労働
(3)男性の失業率が高く、仕事を「奪う」ことになる
(4)女性は面倒をみてもらう存在
(5)変則的・交替勤務はできない
(6)雇うと「社会的」問題をおこす
(7)女性に監督されるのを男性が嫌がる

これらの理由のどれをとっても正当と思われるものはない。社会的にみても女性はたいてい仕事をしているし、農業、建設現場、れんが焼き場、鉱山、石切り場その他家の内外での女性の重労働、過酷な労働を社会は受け入れてきた。女性たちを「面倒を見るべき」存在とも考えていない。

男性の仕事を「奪う」という主張に関しては、女性の収入の方が家計のために使われていることを証明するこれまでの経験や文書もある。男性の抵抗と、家父長制社会における男性の偏見こそがほんとうの理由であり、これが女性と仕事に関する社会の不合理と偏見を支えている。

この傾向や「規範」は社会の根底をゆるがすことなく変えることができる。前にも述べたように、養鶏産業では手作業を男性が行い、より自動化されている場に女性が雇用されているのである。交替勤務はサニーフーズの女性労働者が行っており（夜勤ではないが）、ワイエスやＭＥＩではパッキング部門以外でも女性が働いている。

男女両方を雇用しているからといって、ワイエス、ＭＥＩ、サニーフーズ、インダス・コーポレーションでは文化的あるいは社会的問題に直面してきたわけではない。とにかく、工業部門が若い未婚の女性ばかりを雇うことを改めれば、文化的・社会的問題もなくなる。

しかし、仕事の数より人の数のほうが多く、男性の偏見があたりまえとなっている国、つまり高い失業率、男性優位主義が一般的である国で、このような状況を変え、女性に対する偏見をなくすためには、共同の努力が必要とされている。（つづく）

一九九三年度 会費納入のお願い

皆様のご支援により創立十周年を迎えることができ、心から感謝しお礼申し上げます。本年度もぜひ会員として、センターの活動を支えてください。

会費は以下の通りです。

A　一般会員（年会費一口以上）
　a　三、〇〇〇円
　b　五、〇〇〇円
　c　一〇、〇〇〇円
B　賛助会員（個人および団体）
　年会費一口　二〇、〇〇〇円

郵便振替
東京〇―七〇〇八六

アジア女子労働者交流センター
運営委員長　中嶋正昭
運営委員所長　塩沢美代子
運営委員　青地恵　伊藤義清　加藤勇　高戸要　古川幸子　前島宗甫　松浦順子　松田瑞穂　山野繁子

1992年度　決算報告

1992.4.1～1993.3.31

〈収入の部〉	
会費	3,687,000
カンパ	2,788,838
WCC・URMからの活動費補助	1,268,748
事業費	585,483
特別カンパ	200,000
雑収入	334,931
合計	8,865,000

〈支出の部〉	
国際交流費	248,608
国内交流費	49,458
資料費	359,488
調査費	410,140
交流プログラム費	199,778
編集印刷費	750,723
翻訳費	506,300
会議費	15,640
通信費	591,706
人件費	5,290,791
事務管理費	561,778
予備費	96,329
次年度繰越金	▲ 215,739
合計	8,865,000

〈事務局日誌〉

2月4日　日立の男女差別をなくす裁判公判傍聴（広木）
2月6日　2月定例事務局会議
2月17日　翻訳グループ学習会
2月20日　「アジアの仲間」第43号発行
2月26日　事務局学習会
2月27日　ユニオンフォーラム

十年を経てようやく少し国内で「認知」されるようになりましたが、不況のあおりでしょうか、肝腎の会費が落ち込んでいます。特別カンパでも埋め切れず赤字決算です。一層のご協力をお願いします。（会計）

3月6日　タイ女性と日本の差別・買春構造を考える3・6集会（広木）
3月7日　中野区女性会館祭講演（広木）
3月8日　国際会議「アジア太平洋と地方の時代」（塩沢）
3月12日　3月定例事務局会議
3月13日　5月集会準備会②
3月17日　翻訳グループ学習会
3月29日～4月8日　CAW運営委員会（ボンベイ・広木）

一九九三年度 交流センター活動計画

センター創立10周年を機に、アジアの女性たちとの交流をより深めていきたいと思います。

(1)　東アジア女性労働者交流集会（CAWと共催）
　東京・五月
(2)　交流センター創立10周年記念シンポジウムとパーティー　五月
(3)　アジア研修ツアー　台湾・八月
　および報告会の開催　九月
(4)　東アジアとインドネシアの女性交流プログラムへの参加　韓国・九月
(5)　韓国女性による日本への保育運動研修と交流プログラム受入れ　十一月
(6)　CAW運営委員会　インド・四月
(7)　「アジアの仲間」発行　年六回
(8)　英文資料「日本の女性労働の現状」発行
(9)　学習パンフ⑦「ゴールは一つ」日本語訳発行
　その他、翻訳グループ学習会、講師派遣、資料収集、翻訳、国際・国内連帯活動への参加など

女性労働者通信　第45号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

交流センターの創立十周年を記念するシンポジウムとパーティが、五月二十九日、東京で開催された。CAWと韓国、台湾、香港から来日した一二名を含む約一〇〇名（パーティは五〇名）の参加で、各国報告を中心に熱心に意見交換が行なわれた。

▲パーティで挨拶する中嶋正昭運営委員長。来賓の方々から激励のことばをいただき、送られたメッセージが披露された。

▲創立十周年のシンポジウムを、東アジアの女性を迎えて開催できる喜びを語る塩沢美代子所長（二～四面に関連記事）。

アジア女子労働者交流センター
華やかに、盛大に、10周年

シンポジウム会場

CAWスタッフと韓国，台湾，香港からの参加者紹介

アトラクションも楽しく

祭り　東アジア女性交流集会の参加者と交流センタースタッフの力作

韓国女性の音頭で“団結おどり”

〈10周年記念シンポジウムから〉

事務職女性の組織化すすみ

韓国　新人事制度の導入阻止

韓国における女性雇用の変化と女性労働者運動についてお話します。

韓国の女性労働者の運動は、一九八〇年代半ばまでは、製造業での運動がほとんどでした。労組結成、御用労組の民主化、外資企業の進出阻止のたたかいが続けられてきました。

しかし、八〇年代後半の民主化闘争以来、事務職女性の運動も活発になってきました。これにはつぎのような背景があります。

まず、韓国の産業構造が、労働集約産業から先端技術産業に急速に変換されたこと。それに伴なって、生産職女性の雇用がにぶくなったことです。

第二に、製造業の海外進出、工場移転が進み、女性の雇用がサービス産業に移っていること。

三番目に、なかでも、金融・不動産などに事務職女性がふえていることです。数字でみると、八〇年～九〇年度の一〇年間に、製造業女性が二〇%増加したのに対し、サービス産業では二〇〇%増となっており、事務職では現在、全労働者の三八%を女性が占めています。

しかし、事務職の女性はその大半が、三ヵ月もすれば熟練できる単純労働に従事し、コンピュータの導入による労働強化やVDTなどによる職業病に苦しんでいます。

では、事務職女性の運動を具体的に紹介しましょう。

事務職の労働組合は、言論、証券、保険、病院などの職場に八〇〇以上あり、組合員は三〇万人を超えています。女性たちは男性よりもむしろ活発で、労働者としての権利意識も高まり、生涯ずっとこの職場で働いていくのだという意識も生まれてきました。

(1) 結婚・妊娠退職撤廃運動

事務職労組が最初にとりくんだ課題はこれです。さらに、事務職女性のうち既婚者が二〇～三〇%を占めているため、六〇日の出産休暇を九〇日に延長することと、流産にも休暇を認めさせる運動をしています。

(2) 昇進・昇格の機会確保

数年前には絶対不可能だった昇進・昇格の機会をかちとってきています。

(3) 同一労働同一賃金の要求

これまで、銀行員や図書館司書などが同一労働同一賃金のたたかいを進めてきました。そのために業務内容を男女同じにし、教育の機会を与えるよう要望しています。

(4) 新人事制度の導入拒否

銀行ではこの間、労組の反対で新人事制度（日本でいうコース別人事制度）の導入を阻止してきました。韓国では、全組合員の直接選挙によって労組委員長を選出するため、多数を占める女性たちが自分たちの意見を組合運動に反映できたのです。

(5) 非人間的待遇の改善

事務職女性は、自分の仕事以外に三C（コーヒー、コピー、シガレット）の仕事をしなければならないので、これを拒否する運動をしています（クリーニングを加えると四Cともいえます）。

女性に対する名前の呼び方を改善したり、男性の乱暴なことばづかい、暴言をなくす運動もしています。社内で女性に対する暴行事件がおこったとき、女性たちは暴行した男性の処罰を求めて運動し、署名やリボン闘争でその男性の配転をかちとった経験もあります。

韓国女性民友会からユンさん

不安定雇用の増大は全女性共通の課題

韓国では、女性労働者を支援する団体がいくつかあります。生産職女性労働者を支援する韓国女性労働者会は全国に七つあって、昨年連合会がつくられました。事務職女性労働者の団体も大都市に五つあります。

生産職労働者にとって、今最大の問題は工場閉鎖と海外移転ですが、女性全体では臨時的な雇用の増加が重要な課題です。現在、臨時雇用者は全労働者の二〇%といわれており、派遣労働者の数も急増しています。政府は派遣労働者に関する法律の制

定を準備しており、早ければ年内に国会に上程されそうです。

このような問題は、労働組合運動の力を弱める結果を招いています。法律や政策の変更を伴なう問題は、労働運動をもっと活発にしていかなければ解決できません。女性たちの間では、三・八国際女性デーの集会を今年から事務職と生産職労働者が共同で開催することになりました。女性労働者団体の今後の運動方針はつぎの五つに集約されます。

(1) 時間制労働者（パートタイマー）の特別保護法制定。派遣労働者法制定反対。

(2) 労働基準法と男女雇用均等法の改正。

(3) 母性保護の拡大、産休九〇日要求。流産休暇を認めさせる。生休はく奪反対。

(4) 職場託児所及び保育所設置運動。現在、女性従業員五〇〇人以上の企業では職場託児所の設置が義務づけられているが、これを一五〇人以上とすることを要求。

(5) 臨時雇用労働者の組織化。労組のある企業では、臨時雇用者の労組加入を認めさせ、労組のない小企業では地域労組加入を進める。

今後、女性の雇用の安定と生涯労働の確立のために、国内の労働組合や女性団体と、そしてアジアの労働者と、交流を深めて連帯していきたいと思います。

※

(Q) 韓国の地域労組の特徴は？

(A) 韓国では、縫製、金属、印刷関連などのように、業種別の地域労組が認められています。しかし、団体交渉権、団体行動権は認められないので、労働者は依然として劣悪な労働条件で働いています。地域労組には、従業員五～五〇人までの零細企業の労働者が加盟しています。今、コンピュータ労働者の地域労組をつくる計画があります。それは、会社の偽装廃業によって解雇された労働者がその後、パート、家内労働、在宅勤務、派遣、日雇いなどで雇われ、労働強化と以前の五〇％の賃金水準に苦しんでいるからです。このように、職種別、業種別に組織しているのは、産別地域労組をつくることを目標にしているためです。

香港女性労働者協議会のスーヒンさん

香港 製造業からサービス業へ
増えているパートや日給労働者

私は、香港女性労働者協議会を代表して、香港の女性労働者の現状を報告いたします。

香港の経済は、中国の経済状況と深い関わりがあります。一九七九年に中国で開放政策が始まって以来、香港の多くの工場が中国へ移転するようになりました。八〇年代半ばには、製造業の中国への移転が最高に達し、八五年に二五万人いた製造業の女性労働者は、現在一〇数万人に減ってしまいました。彼女たちの多くが製造業からサービス業に変わることを余儀なくされましたが、実際にサービス業につける人はわずかでした。とくに年配の女性たちは、家庭に戻るしかなかったのです。

香港の製造業は、六〇年代、七〇年代に発展しましたが、当時、女性の教育水準は非常に低く、女性たちの多くは一二～一三才で工場で働き始めました。八〇年代、九〇年代になると彼女たちはすでに三〇代になっています。そのためサービス産業につくのはたいへん難しく、学歴も低いので、彼女たちが働けるのは小さな飲食店などです。しかしこれらの仕事は労働時間が長く、また不規則なので、女性たちの家庭生活にさまざまな影響を与えました。

労働市場の様子も変わってきました。以前は月給で支払われていた賃金が、今では日給制になり、女性にとってもその方が家事と仕事の両立に都合がいいように見えますが、これは女性の賃金を下げることにつながっているのです。すでに、清掃労働者、配達労働者、そして事務労働者さえもパートタイム労働者になっています。彼女たちの賃金は一日一六～三〇HKドル（約三〇〇～五〇〇円）と安く、その他の手当はありません。私たちはパートタイマーを組織化したいと思っていますが、彼女たちの多くは、自分が労働者であることを認識していません。以前に工場の中で熟練労働者として働いてきた女性たちが、サービス業では単純労働者として働いているわけで

すが、そのことが彼女たちの人格に与える影響も大きいのです。

香港の経済は、今大きな転換期にあります。工場が中国大陸に移ることで、香港の労働者は失業問題に直面し、労働市場の多様化の中で、日給労働者がふえていることが、香港女性労働者問題の特徴といえます。

※

(Q) 香港女性労働者協議会（HKWWA）とはどのようなものか。

(A) HKWWAは労働組合ではないので、法律にもとづく会社との交渉権はありません。製造業を中心に産業別に組織しようと思ってきましたが、今後は地域をベースにした組織づくりに方針を変えました。他の労働組合との関係では、女性差別の問題を労組に認識させる努力をしており、労働者に共通の問題では協力し合っています。今、定年制度や失業保障制度について、一二の労働団体が話し合いを進めています。

台湾　資本の海外進出は三〇年前の日本と同じやり方

台湾で女性労働者の数が増大しはじめたのは、三〇年前のことです。当時、日本やアメリカの企業、とくに労働集約型の産業が先進国から数多く台湾に進出してきたのです。工場がたくさんできたことによって、多くの女性たちが農村から都市に働きに出て、低賃金労働者になりました。台湾には三つの輸出加工区がありますが、ここでの労働条件は悪く、危険な作業もありました。その上女性は昇進もなく、ずっと低賃金に甘んじてきました。

しかし、三〇年経ったいま、台湾の経済は成長し、労働者の賃金もある程度上がってきました。そうすると、三〇年前に台湾に進出してきた日本やアメリカの工場も、台湾の資本家も、より安い労働力を求めて東南アジアの国々に進出するようになりました。そのため今、台湾の女性労働者の最も深刻な問題は、工場閉鎖と失業で、香港とほぼ似たような状況です。統計によると、現在、毎月十件の工場閉鎖がおきています。

もう一つの問題は、政府が外国人労働者を認めるようになったために、賃金の低い外国人労働者に女性たちの仕事が奪われるようになったことです。

日本資本の海外進出は三〇年前から見られました。そして現在では、台湾の資本が東南アジアに進出しています。このような資本の流動の過程で犠牲になったのは、労働者です。最近、タイでおもちゃ工場の大火災が発生し、多くの犠牲者を出しましたが、この会社は台湾の企業です。一九八六年に台湾の工場を閉鎖し、タイに進出したため、台湾ではたくさんの女性が失業しました。

この工場のように、より高い利潤を得るためにタイに進出したのは、三〇年前の日本やアメリカの資本と同じです。このような問題は、個別の国の労働者だけで阻止できるものではありません。アジア諸国の労働者が連帯して、搾取とたたかわなければならないと思います。その意味でCAWやアジア女子労働者交流センターに感謝しています。このような活動のおかげで、各国の女性労働者が交流できるのですから。

台湾女性労働者連帯組織のシューシャンさん

※

(Q) 外国人労働者の問題について、法律や台湾の労働者の立場は？

(A) 台湾では一九八五年以降、多くの外国人労働者が来るようになりました。当時は「不法外国人労働者」と呼ばれていましたが、その数は九一年には一〇万人に達しました。政府は大企業や資本家の圧力の下で、九一年五月、法律を制定して外国人労働者を合法的に受け入れるようになりました。現在、合法とされているのはタイ、マレーシア、フィリピン、インドネシアの四カ国です。しかしこれによって外国人労働者の「人身売買」という問題もおきており、彼らの賃金が低いため台湾労働者の失業問題も深刻になりました。台湾の労働者の中には、外国人労働者を社会の最底辺で汚い仕事をしている人と思っている人もいますが、私たちは彼ら自身に反対しているのでなく、政策に反対しているのです。

タイ・おもちゃ工場の大火災で
三〇〇人を超える犠牲者

去る五月十日、タイで起こった工場火災の死者は二四〇人（ほとんどが女性、妊娠中の人もある）と報じられているが、行方不明の者も含むと、三〇〇人を超えると思われる。負傷者は数百人に及ぶ。

新聞報道によれば、この工場における火災は、実はこの数年間で少なくとも三度目で、八九年の火災では四カ月の工場閉鎖を余儀なくされたにもかかわらず、安全のための何らの改善策もとられず、非常口、警報機、あるいはまともな消化器なども設置されていなかった。作業場には原材料が積み上げられ、出入り口は、盗難と破損を恐れて外から鍵がかけられていたという。唯一の出入り口である狭い階段二カ所に労働者が殺到し、押しつぶされたり窒息したと思われる。

労働者たちは安全上の問題があることは知っていたが、組合結成が経営側から嫌がられていたため、改善要求を出すことはできないでいた。

惨事を起こしたカデール・インダストリアル社は香港（資本四〇％）、タイ、台湾の合弁の会社で、玩具の製造業として一九八八年に設立された。約二〇〇〇人が雇用され、その多くが遠くの農村から来た若い女性である。また一二〇人の学生を含む多数のアルバイトも雇用していた。

火事直後、香港の親会社は、〝この数年タイの子会社は大して収益を上げていないので、我が社への実質的損失はない〟との声明を出した。

これは、多国籍企業が人々の生命よりも、利益の方に関心があることの明白な証拠だとタイの労働者組織は述べている。また親会社はこの工場について経営権を持っていないので、自分たちの責任は限定されるとも主張している。同社は同じような工場を中国内にも三カ所持っており、若い女性たちを多く雇用しているが、九〇年にはその内の一つドングァンの工場でも大火を出している。

タイ・カデール社は弔慰金として死亡労働者の家族に六カ月の給料約二万バーツ（約八〇〇USドル）、負傷者に二カ月分の給料の支払いを約束した。政府は一万～一万五〇〇〇USドルを支払うというが、それも遺族と確認でき、所定の書類が整った者に限るとしている。

政府は、現場一帯を警察と軍によって封鎖し、NGOや労働者組織が近づけないようにした。これによって民間の組織による現場検証は不可能になった。また、犠牲者募金というような慈善行為で労働者の健康や安全の問題、そして海外投資問題などから目をそらそうとしている。

タイ国内のさまざまな組織、団体は犠牲者のための活動として①死傷者、及びその家族に対する支援②労働者へのインタビューを含む事実調査③政府、会社に圧力をかけるための国際的運動④国内で操業している外国企業の労働者への健康・安全政策の見直し要求等をしている。

また政府に対しては、①賠償金として死者に三〇万バーツ、負傷者に対し治療費の保障、障害が出た人に障害に応じた賠償金、親を失った子供たちの養育費の支払い、などを会社に命じること。②工場労働・建設・労働安全などを担当する関係諸庁の対応も含め完全な事実調査を行い調査結果を公開すること。③政府・労働者組織・NGOなどの代表による監視、及び犠牲者援助のための委員会を設置すること。④事故当時働いていた人のリストを公表することを要求している。

（CAWの緊急アピールより）

無視された労働者の命と安全

タイ・玩具工場火災に抗議の署名を!!

交流センターでは、大きな犠牲者を出したこの工場火災に関連して、カデール社とタイ政府に抗議の意志表示をするため、十周年記念シンポジウムの会場で署名を訴えました。七月末集約と致しますので、署名用紙ご希望の方はご一報下さい。

パキスタンにおける工業化と女性労働者 (6)

家計を支え、生産をになう
女性たちが語る工場生活

私たちの調査で、女性が主要な生産工程に雇用されている工場は二つしかなかった。多国籍企業であるワイエスラボラトリーズ社とマイクロエレクトロニクス・インターナショナル社（ＭＥＩ）である。ワイエスには戦闘的な労働組合（未登録だが）があり、女性労働者も積極的にかかわっている。ＭＥＩでは、労働者が組合を結成しようとしたがうまくいかなかった。女性たちに話を聞くのは困難だったが、インタビューは彼女たちの家で行なわれた。

父親とともに家計の担い手に

バシュラ・タバサームは一九才でＭＥＩの生産労働者である。家族はラホール出身で、父、弟、三人の姉妹の合計六人である。家族全員が皆ある程度の教育を受けている。父親は二年制大学をおえているし、バシュラと姉は高校を卒業し、他の二人の妹と弟はまだ勉強中である。彼女自身ももっと勉強したかったが、父親の収入（月九五五ルピー）だけでは生活していけないので、働きに出された。ＭＥＩを選んだのは自然のなりゆきで、新しい工場に女性のあきがあり、かつて姉がそこで働いたことがあるので有利だったからだ。

バシュラが働くのを妨げるようなプレッシャーは家族からは何もない。反対に働きたくなかったのに働かざるを得ない状況になってしまった。彼女は、結婚したら働きたくないと思っている。バシュラの姉が働きは始めた時、親戚は「品位のある」女性は働かないものだと言って反対した。姉の結婚の話も同じ理由で相手方の家族の反対でとり下げられた。しかし、バシュラは男性と共に働くことが「不道徳」だとは考えていない。また、父親が彼女を「息子のように」扱うのを誇りに思っている。

バシュラと父親は二人合わせて月一七一五ルピー稼いでいる。お金はすべて父親が管理している。一家のきりもりは他の姉妹が行っており、バシュラは長時間工場で働いているので休みの金曜日以外は家事をしなくてよい。

バシュラが仕事を始めたのは一九八四年で、特別の技術は必要なく、七日間の実施訓練（ＯＪＴ）を受けただけである。給料は当時月五四〇ルピーだったが、現在は七六〇ルピーである。給料の他は、ＭＥＩの病院で医療を受けられる以外、何の手当もない。住宅手当も通勤手当もなく、工場から離れて住んでいる労働者にとって往復の通勤費は月二〇〇ルピーもかかることがある。男女の賃金にはかなりの開きがある。彼女は月七六〇ルピーだが、同じ場所で同じ仕事をしている男性の同僚は月三五〇〇ルピー。理由は「男だから」だというが、バシュラ自身もこれは不当であると思っている。

バシュラは八時から四時半まで働き、昼食の三〇分のほか一五分の休憩時間が二回ある。最初はＩＣの仕事で一日の目標は四八〇個であった。今は無線やコンピューターの仕事をしている。同僚ともうまくいっておりまるで兄弟姉妹のようだと言う。監督は女性で、仕事に関しては「厳しく要求が多い」がそのほかのことでは親しみやすく抑圧的な人でないのでよかったと彼女は思っている。監督が男性の場合、仕事には厳しくないが問題があることが多い。

バシュラによると、男性労働者はなまけ者で、女性の方が有能である。また、既婚の女性は夫や子ども、家庭に多くの責任を負っているので、労働者としては未婚の女性の方が良いと答えている。会社は未婚の女性、さらに頭が良くてスマートな女性を好むと言う。また、女性労働者は安い賃金で働き、要求が少ないので会社はむしろ女性労働者の方を好む。実際に、男性が雇用されているのは重い荷物のあげおろしなどの重労働だけである。

バシュラの話では、一九八四年に労働者が組合をつくったが、経営者がいろいろな手をつかって一五日後にこれをつぶした。この時、組合の

リーダーたちは解雇されたが、労働者は職を失いたくないので、現在この問題を話題にさえしない。バシュラがこの話をしている時に偶然同僚の一人が立ち寄ったので、彼女は急に態度を変え、「監督はすばらしい人たちでいつも労働者を助けてくれる」などと話し始めた。その同僚は、私たちを疑いの目でみて、いろいろ話さないようにとあからさまにバシュラに忠告した。

女性は仕事熱心だが、根強い男女差別

シャムサは二三才。家族と共にMEIの工場のかなり近くに住んでいる。家族は貧しく、もとはパンジャブの村に小さな土地を持っていたがそれでは生活できないので、シャムサが二才の時にラホールに出て来た。家族は両親、娘二人と息子一人の五人で、父親と子どもたちは教育を受けているが、母親はかろうじて字が読めるくらいである。シャムサ自身も高校を卒業したが、数マイル離れた私立の大学の夜間部に通っており学士号をとりたいと思っている。

シャムサがMEIに入ったのは一九八四年である。強力な推薦がないと入れないとうわさでは聞いていた。叔父が手をかしてくれたがうまくいかなかったので、自分で工場に行って雇ってもらったのだという。家族の中で女性として働くのは初めてであるが、経済的理由や工場が近くにあること、父親が理解があるので、家族は協力的である。親戚は反対したが、父親が「シャムサは男の子のように育てたので息子と同じだ」と言ってくれたのでそれ以上は口をはさまなくなった。

家族の状況は彼女が働き始めて良くなった。金銭的に家計を支えていることで彼女の家での地位はあがったが、決定権がないのは同じだという。毎月姉に給料を手渡しているが、自分でも少しずつ貯金をして家族にテレビを買ったそうである。

給料は、MEIに入社した時は月五四〇ルピーで、今は七九〇ルピーである。年間二〇から六〇ルピー、年輩の労働者になると八〇ルピー上がる。MEIの労働者は毎日一定数の製品をつくらなければならない。ICは、一日の目標が七〇〇〇個で、その工程は五〇段階に分かれているので五〇人労働者が必要である。職場の雰囲気は暖かく問題はない。工場の仕事は好きだが、いつかは自分の学校をつくりたいと思っている。

女性は何でもできると彼女は言う。最もむずかしいメッキの仕事だってできる。シャムサは婚約しているが、夫が強く反対しなければ働き続けたいと思っている。シャムサによると、女性は優れた労働者であり、男性はなまけ者で役立たずであるのに、男性の方が優遇されている。初任給も三〇〇から四〇〇ルピーの開きがあり、昇給率も男性の方が高い。

女性労働者の間にも格差がある。頭の良い女性は昇進がはやいし、大卒で現場労働者として働いている人はほとんどいない。

女性たちが団結しなければ

女性労働者も差別されているが臨時雇用の労働者（女性）はもっと悪い状況におかれている。いつ解雇されるかわからないし、賃金も正規の女性よりさらに低い。

シュムサは、特に女性労働者にとって組合を組織する必要性を強く感じている。しかし、以前組合が組織され、正式登録のための申請書をイスラマバードに送った際に首相自らが組合解散を命じた。MEIの経営者は元軍の将校のコネを使って労働者を弾圧させた。監督や技師などを含む六〇人から七〇人の労働者が解雇された。

労働者は非常に搾取されている。「巨大な利潤を生みだしているのは私たちの労働であるのに、政府は資本家の肩をもっているだけでなく飢え死にしそうなパキスタンの貧しい人々を無視して庭やら公園やら造るのに忙しい。女性の参加なしに国の発展はないのに。」とシャムサは言うが、ジレンマも感じている。男たちは生まれつきなまけ者で女性に対してもひどい態度を示す。女性があらゆる分野や地位について働くのを男たちは認めないだろうし邪魔をするだろう。しかし、すべての女性が働き始めれば、元来怠惰な男たちは皆働くのをやめて、また女性の負担だけが増える結果になるのではないかというジレンマである。（つづく）

寸劇で女性の権利を訴える一場面

〈事務局日誌〉

4月1日　英文資料No.11発行
4月8日　日立の男女差別をなくす裁判公判傍聴（山本）
4月13日　連合主催シンポジウム「労働組合と国際協力」傍聴（広木）
4月17日　5月集会準備会③
4月19日　4月定例事務局会議
第22回運営委員会
4月20日　「アジアの仲間」第44号発行
4月21日　翻訳グループ学習会
5月15日　5月集会準備会④
5月19日　OXFAM香港事務所スタッフ来室
翻訳グループ学習会
5月20日　5月定例事務局会議
5月22日　CAWスタッフ二名来日
5月23日　CAWスタッフと打合せ
5月24日～28日　東アジア女性労働者交流集会・CAW、交流センター主催。韓国、台湾、香港から10名、日本から4名＋通訳、スタッフなど計20名参加
5月29日　交流センター創立10周年記念シンポジウム「東アジア・ゆらぐ女性の雇用」および記念パーティ開催
5月30日　交流集会参加者帰国
5月31日　CAWスタッフと会議の評価、反省会

図書紹介

吉岡みね子著
『文学で読むタイ
―近代化の苦悩、この百年』

文学は、「タイの社会、歴史、そして民衆の魂を様々な角度から映し出す万華鏡であり、とどまることを知らず、未来へと続く」。本書は現在のタイをみつめながら、タイが西洋に門戸を開いて以来、近代化一〇〇年の苦悩を文学を通してたどる。

ロシア文学の影響を受け、社会の正義と公正を求めた作家たち。第二次世界大戦下、占領された屈辱の思いや戦争の愚かさを描いた作家たち。言論の自由が抹殺された時代に、屈しなかった人々。タイの辺境といわれるイサーンや南タイに光をあて、経済発展のひずみをとりあげる作家たち。それぞれの時代に、民衆の立場から自由を求める運動が行なわれてきた。

マスコミの情報からは得られない、タイの人々の豊かな心や文化の深さに触れ、もっとタイの文学を読んでみたくなる。タイの世相を反映したコラムも楽しい。（創元社　二五〇〇円）

英文資料
「日本の女性労働」No.11

バブルがはじけ、不況の時代を迎えて派遣、パート、アルバイトなど不安定雇用で働く多くの女性たちが影響を受けている。今号は、最近の女性雇用の実情をとりあげている。

(1)　経済不況が女性労働者に及ぼす影響
(2)　タイからの女性出稼ぎ労働者が直面した地獄の苦しみ――奴隷からの解放を求めて
(3)　トピックス
①　従軍慰安婦問題その後
②　職場での表現の自由と男女平等を求めて提訴
③　既婚女性に対する昇進差別で労働省に求めていた調停が、却下される

（交流センター　三〇〇円）

シンポジウム
参加者の感想から

▼他のアジア諸国の人の意見や労働条件などを直接聞いたことがなかったので、とても貴重なものとなった（学生）。

▼東アジアの女性労働の状況がよく理解できた。とくに南アジアや中国への工場移転によって、労働の質が変化したことと、外国人労働者の流入ということが構造的であるということが印象的だった（教員）。

▼東アジア四カ国が、女性労働者の共通の課題に直面していることを実感した。アジアというと、日本の「先進国」と区別した「第三世界」一般でくくってみていた私の感性が、七〇年代ぐらいの遅れたものであると思った（女性団体）。

▼新人事制度について、日本ではまったくたたかいが組めずに女の分断を許し、総合職の女たちがボロボロになっている中で、韓国の取りくみには感銘した（団体職員）。

▼アジアの女性の労働運動にたずさわっている皆さんに敬意を表します。同じ女性として、なんてすばらしい能力のある方たちなんだろうと思った。しかも若い人たちなのに感心した（会社員）。

『新・世界の女たちはいま
―女と仕事の静かな革命―』

柴山恵美子編著（学陽書房発行）

定価1,900円（本体1,845円）

一九八四年、男女雇用平等法の制定を目前にして、諸外国の平等法と女性の地位を検証した同名の書が発行された。今、激動する国際情勢の中で各国の女性の雇用と労働はどう変わり、働く女性たちはどのような課題を担っているのか。欧米諸国の他に中国、韓国、日本の最新情報を掲載。韓国は広木道子が担当した。

女性労働者通信　　第46・47合併号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

「小魚吃大魚」〔台湾研修ツアー特集号〕
〝女性が変われば社会が変わる〟

今年のメーデーにはこの横断幕を掲げて参加

八月一日から七日まで、台湾への研修ツアーには一七人が参加し、台湾の女性たちと楽しい交流をしてきました。台湾は、歴史的にも地理的にも日本ともっとも近い関係にありながら、三八年間に及ぶ戒厳令と、日本との国交断絶などにより、まるで、「未知の国」のようでした。

研修ツアーを受け入れてくれたのは「台湾婦女新知基金会」。男女雇用平等法の制定をめぐって政府とのやりとりの忙しい中、台北、新竹、高雄の三点を結んで、さまざまな女性たちと交流できる機会をつくってくれました。

工場労働者は工場の海外移転のための閉鎖と労働者解雇という大問題に直面し、労働者の組織化と組合の民主化が最大課題。主婦たちの運動では、環境保護と子どもの教育問題が大きな関心を集めています。その他、離婚、少女買春、セクハラなどさまざまな課題にとりくむ女性たちのパワーと輝きに圧倒された旅でした。

女工団結生産線の女性活動家たちと

高雄輸出加工区で働く女性たち

台北の街角から

〔台湾ツアー報告①〕

労働者教育にとりくむSFWW

中高年女性の雇用問題も深刻化

研修ツアー初日の交流は、女工団結生産線(SFWW)の訪問から始まった。狭い階段を四階まで昇ると、二〇畳くらいの板の間があり、数人の女性たちが私たちを待ち受けていた。五月下旬に東京で開かれた東アジア女性労働者会議に出席した三人のなつかしい顔もあって、再会を喜び合った。壁を背にして床に座り、円陣を組んでの話し合いが始まると、彼女たちは皆、東京で会ったときよりずっと落ちついていて頼もしく見えた。

SFWWは、一九八八年に台北で設立された労働者教育情報センター(ICLE)の一つの機関である。ICLEは、八七年の戒厳令廃止後盛んになった労働者の運動を持続的なものにするためには、労働者教育が不可欠との考えから組織されたものである。労働争議や労組結成のための援助、労働者教育、政治経済その他労働者問題に関する研究出版などの部署があるが、SFWWは九一年、女性労働者問題に焦点を合わせてつくられた。

SFWWは、現場の労働者は女性が圧倒的に多いのに、労働組合の役員は男性ばかりで男性中心の運動になっているので、女性の組合参加を促し、リーダー養成にも力を入れている。また女性の働き方(働かされ方)はさまざまで、企業内組合しか認められていない今の法律では女性労働者は組織できないという問題もあり、法律をどう変えさせたらよいか研究中とのことであった。そういえば来日したときも、日本の労働組合法や地域ユニオンについて、たいへん熱心に勉強していた。

ツアーの参加者からは、台湾の女性労働者の現状について多数の質問が出されたが、SFWWがとくに問題としているのは、中高年女性労働者についてである。とくに、今四〇歳前後の女性たちは、七〇年代初めに一五～一六歳で工場で働き始めたが、九〇年代になると外国企業がどんどん台湾から撤退し、仕事を失なうことへの不安が非常に大きいという。七〇年代当時、日本はじめ外国の企業は、大量の女性労働力を必要としかも低賃金で働かせてきた。

5月に来日したユーチューさん

仕事を失なった中高年女性には、今三つの道しか残されていないという。一つは、より零細なしかも労働条件の悪いところで働く。二つめは、サービス業への移行だが、若い人とちがっていい仕事にはつけないので、食堂の皿洗いなど下働きの仕事しかない。三番目は、家に戻って家内労働をするか、仕事を捜して失業状態にある、ということである。

けれど彼女たちは労働者としての苦しみを一番よくわかっている人たちなので、デモやその他の活動には積極的に参加するそうだ。

既婚女性の比率は、はっきりした数字はわからないが、かつては半数が結婚したらやめていたが、最近は三〇%くらいに減っているという。しかし実際には彼女たちが働けるところは少なく、やむを得ず家に入ると、内職で工場よりもっと長時間働かなければならないのが現実だ。既婚女性の一日の生活時間をあれこれ話し合っているうちに、子どもの塾通いの話が入ってきた。女性が工場労働者であれば、夫も同じような労働者であることが多い。生活レベルを上げるためにか、子どもに対する教育熱の高いことを感じさせられた。

台湾の自主的な労働運動は、今始まったばかりである。一般の労働者は、労働法や労働者の権利について知る機会はほとんどない。活動家自身、労働者の教育や組織化について経験も乏しいし、リーダーも少ない。

「日本では労働者教育をどんなふうにやってきたのか、ぜひ聞きたい」という強い要望があり、ツアー参加者のうち五人の有志が残って夜まで話し合った。いろいろな経験の中でも、地域や産業や職業の枠を越えて、お互いの状況を知り合い経験を交流しながらさまざまな運動をつくり出してきた「働く婦人の中央集会」や「日本母親大会」のような活動に、より関心を持ったようだ。具体的な課題での交流が、今とくに求められている。

(広木道子)

台湾ツアー報告 ②

柔軟でパワフルな女性運動
様々な課題に挑戦する「婦女新知」

八月三日、今回のツアーの受け入れ団体である台北の「婦女新知基金会」（以下「新知」と略す）を訪れた。博愛路の賑やかな大通りから狭い路地に少し入ったこじんまりしたビルの三階に事務局がある。この建物の三、四階には、「新知」を母体にして作られた「晩晴協会」や「婦女救援基金会」の事務局があり、セミナールームを共同利用している。私たちはここで、台北の「新知」の秘書長（事務局長）の王蘋（ワン・ピン）さんから話を聞いた。

まず最初に、「新知」の活動を紹介するビデオを見た。私たちは、事前の準備会での学習で、「新知」が台湾における女性運動としては第二期とも言える八〇年代初めから、中産階級の女性を中心に、男女の協力で平等な社会をつくることを目的に活動を始めた啓蒙的なフェミニズム団体で、八七年には他の団体と共に「少女買春反対」の大集会とデモを行っていたことを知っていた。ここでビデオを見てその広範な活動分野と、柔軟でパワフルな行動力に改めて圧倒された。

婦女新知の話を聞くツアー参加者

「新知」は一九八二年に設立されたが、当時は戒厳令下にあり、言論や集会の自由もなく、雑誌の出版から始めた。それでも、「新知」（Awakening）の名の通り、女性の自覚を促し、意識を高めることで平等の社会を作ろうと主張することは、勇気のいる行動だったと言う。そしてすぐに、女性が直面している性的いやがらせであるセクハラとたたかう姿勢を鮮明に打ち出した。以後毎年話し合いの中でその年の重点目標を決め、意欲的にそして着実に活動を進めてきた。たとえば、「中絶の合法化」（八四年）、「教育における男女平等」（九〇年）、「法的平等」（九一年）など。とくに、八七年の戒厳令解除後からは、活動範囲が一挙に広がった。

まず八七年には、「少女買春反対」の大集会を開き、買春街である華西街でデモを行った。翌八八年には弁護士や学者の協力を得て、女性労働者の権利を保障する「男女工作平等法」の草案を作り、国会議員に働きかけた。八九年には、台湾で初めて行なわれた自由選挙で「賃金や雇用の男女平等」や「セクハラ反対」など十項目の要求を入れたパンフを作り、政党の政策発表会に出席し質問した。九一年には、親権や財産権などにおいて不平等な民法の改正運動を進めた。

また設立から十年たち、活動を全国に拡げるため、新竹、台中、高雄などにも「新知」のセンターを作る準備を始めた。ツアーの後半では、新竹と高雄のセンターを訪れたが、読書会や講演会、セミナーなどの啓蒙活動や、セクハラを受けた女性の支援を始めていた。

さて台北の「新知」には六人の専従スタッフがいる。いずれもしなやかな感性を感じさせる若い女性たちで、明るく開放的な事務局には赤ちゃんを連れたお母さんの姿も見えた。このほか「新知」のメンバーには、一八人の理事がいて運営を支えているが、資金は寄付や月刊誌の購読料などが主で、政府の委託調査を請負うこともある。

ワン・ピンさんは、女性一人ひとりではなく、行動をする女性たちのグループを支援したいと言っていたが、「新知」が現在の台湾における女性運動に指導的役割を果たしていることは間違いない。

台湾では八七年の戒厳令解除以来、政治や文化などあらゆる分野で一斉に運動が開花しているという印象を受けた。「新知」も興隆期にあり、瑞々しい勢いがあって内心うらやましく思った。彼女たちが目ざす社会は私たちが目ざすものであり、抱える問題や要求には、私たちと共通するものも多かった。日本ではどう対応しているのか、運動の手がかりとして教えてほしいという質問をよく受けたが、私は急激な経済発展の中で「民主化」が始まったアジアで、先進的な日本の運動が問われているし、一層の交流や連帯が必要とされていると感じた。（堀部ゆり子）

台湾ツアー報告 ③

台所のゴミから地球環境へ
ユニークな活動広げる主婦たち

エレベーターを降りると数名の女性が私たちを迎えてくださいました。主婦の自主的な活動の中心となって活躍している主婦連盟の女性たちです。日本語を話せる方もいて、てきぱきと説明してくださいました。

「設立は一九八七年で、毎日家庭で出るゴミを分別して集積所へだすだけではゴミ問題の解決にはならないということから、もっと深く学習しようと発足しました。お金を出し合ってまず活動拠点を作り、以後いろいろな活動に取り組んでいます。」

そのスライドを見せていただいたのですが、女性たちが集まって話し合いをしていたり、共同購入の品物を分けていたり、子供たちの自然学習のための遠足を行なったり、イエローポスターに抗議して集めたものを焼却している場面などがつぎつぎと紹介されました。

主婦連盟には六つの委員会がありそれぞれ会員が自主的にプログラムを作って活動しています。環境委員会では、六年前から主婦たちの環境講座を開き、受講者の中から手づくり石鹸や携帯用の箸いれなどを作るグループができたり、作文教室からは編集委員会に入った人もいるそうです。そのほか、読書会、専門家を招いての講演会もおこなっています。編集委員会は機関紙を月一回発行していますが、再生紙を使い、特集を含めて二五頁もありました。生協活動は日本の生活クラブとの交流もあって、食品の共同購入など似ているようです。環境問題への取り組みはかなり活発なようで、小学校と提携して子供たちに自然の大切さやリサイクルを教えたり、自然歩道を公園内に作って、写生会や勉強会を企画実施しているとのことでした。婦人成長委員会ではリーダー養成を目指し、いろいろな行事や場面で活躍できる人を育てています。

リサイクル製品を紹介する主婦連盟会長

教育委員会では、教師の暴力問題の抗議や、ＰＴＡ活動への参加の呼びかけをしています。また、出版部門もあって、子供向けに、たばこや酒の害や、痴漢に気をつけようとか、挫折に負けないこと、自然の大切さなどをテーマにした本を出版しています。そのほか「ミセス台湾」に対する抗議など、女性や子供の問題に取り組み、アース・デイのデモや反核デモにも参加しています。道路開発への抗議やペットボトルの回収要求、女性の働く権利の要求、水源用地でのゴルフ場建設反対、選挙の立候補者に要求を知ってもらう働きかけなどもやっています。香港など外国との交流も始め、ブラジルでの地球サミットにも参加したそうです。

このようなお話しを聞いている間に、テーブルには黄色のスイカ（おいしかった！）など果物が並べられ、来合わせた会員も顔を出されました。二〇人位が入れる部屋には黒板もあり、壁には活動内容が一目で分かるように分野別に書かれていました。

「皆さんの家族はこのような活動をしていることに、どのような反応をしていますか」との質問には、「とくに大きな反対はない」「夫もこの会に引き込むようにしている」と言っていました。女性が働くことに関しては、家庭に閉じこもっている女性たちに、外へ出て活動するように引き出すことが中心なので、働くことは呼びかけていない、とのことでした。「これだけの活動を会費だけでやっているのですか」と尋ねると、「企画ができると、いろいろなところへ呼びかけをして、賛同してくれるところから寄付をしてもらいます。政府機関から出してもらうこともあります。」との答えには驚きました。

働く女性たちとの連携をどうするかが、今後の課題として残るとは思いますが、花瓶にいけられていたピンクやブルーの美しい蓮の花のように、社会に目を向け始めたゆとりのある主婦たちが、積極的に生き生きと活動しているように思われました。となりの部屋には図書や無公害商品が並べられ、貸出しや販売をしていました。私たちはＴシャツや手提げ袋を買ってそこを出たのでした。

（福原宇子）

台湾ツアー報告 ④

公娼制度の裏側で
買春街に売られる少女たち

八月三日は「婦女新知」と同じビル内にある二つの女性団体を訪れた。

◇晩晴婦女協会

一九八八年設立。実際は八三年から準備をし、五年かけて政府の認可を得、成立にこぎつけた。

総幹事はリン・ユンペイさん。主な活動内容は、離婚女性の自立を支えることである。当初、離婚した女性に対して社会的偏見が強かっただけに、この社会的偏見をなくすことを重視し、男女は平等であることを講演会活動などで訴えるとともに、協会会員（全員女性）同士の抱える問題や悩みを話し合ったり、子供の教育問題についての相談を受けたり母子福利（福祉）に力をおいてきた。離婚後、女性が自立していくための職業訓練は「婦女展業中心」など他の女性団体がしているのでここではしていない。相談件数として最も多いのは「夫の浮気」で、離婚理由も、夫の浮気や暴力などが増えてきているとのこと。

晩晴婦女協会
リン・ユンペイさん

現在、法律（民法親属篇）の中の男女不平等を是正するべく運動をしている。まず、親権は男親にあること、妻の財産でも結婚前に申告しておかないかぎり、結婚後は夫との共有財産となり、妻が自分の財産を売るときは夫の承諾が必要だという男性中心主義的なものを変えていきたい。しかし、立法議員は男性が圧倒的に多いので改正までには時間がかかるだろうとのことであった。

財源は、九〇〇人の会員が支払う一人二〇〇元の年会費のみ。スタッフはフルタイムが三人、義工（無料で働く人）三〇人の力によって支えられている。それにしても「女性の問題をやっているのに、女性たちの理解・支援が少ない」とのスタッフの言葉は、いずこも同じ「壁」を抱えつつ、とにかくがんばっているのだなとしみじみ思わされた。

◇台北市婦女救援基金会

一九八七年、婦女救援協会として出発。翌八八年婦女救援基金会に改名した。買春街に売られ、未成熟な身体にホルモン剤を注射され、男たちの相手をさせられる原住民の少女たちの救済運動から始まった。

婦女救援基金会
リョウ・テイジョさん

原住民の少女たちが貧しさから親に買春街に売られる問題は、台湾の女性運動の中では大きな問題となっており、八七年には三〇〇人もの女性たちが華西街（買春街の名前）でデモをした。少女たちをかくまう「中途之家」をつくっており、ここで心身の疲れをいやし、社会復帰ができるように努力をする。もちろん、法律家・医師・弁護士・記者たちの協力体制が作られている。現在四人の少女が住んでいるが、ここには短期間（今までは六ヵ月～二年間）しかいられない。少女たちは親に売られる例が多いので家には返さないが、彼女たちが新たな仕事を得ることはかなり困難なものがあるようだ。

さらに、少女売春を生む文化・社会背景等の研究や法律修正運動（児童および少年福利法）、全国の社会福利（福祉）に関連している担当者・警察・教師に少女売春の予防を呼びかけ、子どもたちには親に売られそうになったら連絡できるようにカードを渡すなど「百合計画」（百合の花は純潔を意味するとのこと）」を実施している。

しかし台湾には公娼制度（売春のライセンスは二〇歳以上）が存在しているために、女性たちの運動としては、二〇歳以下の少女たちに売春をさせているという違法性をつくことしかできない現実がある。

「従軍慰安婦問題」は、外交部（外務省）からの委託を受けて九一年から調査を始めた。現在五三人の存在が明らかになったが、台湾社会における理解がないので名乗りをあげることはできない。調査結果は「台籍慰安婦調査個案概況報告」及び「個案分析調査」にまとめられた。

台湾の女性たちは、かなり具体的に売春少女を救済する運動をしているが、公娼制度に手をつけていないし、買う男の問題も温存されているようにみえる。しかし、必ず、近いうち、厳しい条件のなかながら、彼女たちはこの根っこに立ち向かっていくだろうと思った。（柴　洋子）

台湾ツアー報告 ⑤

女性と子どものためのセンター
進歩的な女性知事の下で実現

台北から高雄へ移動した翌日、私たちは鳳山市にある高雄県婦幼青少年館を訪ねた。

はじめに館内を見て回ると、一階は図書館で子ども向けコーナーも設けてある。一般コーナーには多くの書籍に混じってマルクスやレーニンの翻訳本もあり目を引いた。二階は遊戯室などがあり、三階には後述の「婦女学苑」や「婚姻学校」等に使用される部屋がいくつも並んでいる。

私たちは三階の一室に落ち着き、婦幼青少年館についての説明をうけた。お話は黄麗霞さん。彼女は、現在婦幼青少年館のディレクターとなっている王淑英さんと一緒に、このセンターの設立運動を始めた方である。

高雄県婦幼青少年館は、台湾で唯一の子ども・青少年・そして女性のためのセンターである。それぞれ別々のセンターはすでにあったが、それらの役割を一緒にしたものとしては初めての公立機関ということである。女性と子どものセンターが別々では、女性に育児の負担が重くのしかかるという現状は変えられぬままである

との考えが基礎にある。

設立運動は五年前から。実際に設立されてからは四年半になるが、そこに至るには、高雄県の県知事（余陳月瑛さん）が女性であり、高雄県の社会福祉課々長も女性であって、こうしたセンターの設立に理解を示し積極的であったという事実が大きく関わっているとのことだった。なお、高雄県はいくつもの市からなるが、高雄市は行政的には別扱いになっている。

活動内容は以下のとおりである。

(1)「婦女学苑（女性の学校）」の開講

女性の意識向上をめざす女性のためのスタディグループで夜間に開講されている。女性のための生涯学習組織である。

一単位は二〜三ヵ月となっていて、女性の問題、環境問題、社会福祉、その時々のベストセラーの読書会等々が開講されている。開講時には託児所が設置され、参加者の負担を軽減するように工夫されている。

さらに、それぞれの組織的なプログラムを学んだ後に、受講者自身が地域でまたそのプログラムを自ら組織し実践していくことを目指しており、現在、二つの地域に自主的なグループができているという。

夏休みでにぎわう子ども図書室

(2)「婚姻学校」の開講

両性が平等である社会や家庭にしていくことをめざして開かれている。昼間コースと夜間コースがある。一九九二年に四〇人の卒業生を出し、その中から環境問題に関心をもつお母さんたちを中心に「環境お母さん」というグループもできている。

(3) ボランティア養成コース

センターの活動に携わるボランティアの養成もまたここで行なわれている。テーマは、①子ども ②女性 ③環境 ④カウンセリングの四つ。受講者の多くは三〇歳代から四〇歳代の高卒既婚女性であるとのこと。

なお、この①の子どもをテーマとするグループを中心として、台湾語の使用を推進する「教育の台湾化運動」が進められているという。

(4) 幼稚園・保育園の先生への教育

(5) 地域に出向いて行なう指導

(6) 女性のためのホットラインサービス

このほか、近いうちにシェルターもつくるとのことであった。

女性労働者問題へのとりくみについて質問があったが、この五月に労働災害についての聞きとりを行なったほかはないとのことであった。しかし、公的な社会教育機関として、組織的かつ継続的なプログラムをもって、女性の意識向上に取り組んでいる様子はよく理解できた。

逆に公的機関であることによる不安定要素も少なくないとのことであった。というのは、このセンターの設立がいわば非国民党自治体行政のもとだからこそ可能であったように、逆に国民党行政になったら中止される恐れもあるということである。今後、そのようなことがないようにと願いつつ、この短い訪問を終えたのであった。

（奈須恵子）

台湾ツアー報告 ⑥

加工区の女性労働者と交流
企業撤退相つぎ労働者も半減

戦後の台湾は輸出立国をめざして、先進諸国からの投資と技術導入を積極的に受入れ、一九六六年エクスポート・フリーゾーン第一号として設置されたのがこの「高雄加工出口区」である。七〇年には台中、楠梓にも設けられ、これらの加工区は台湾の経済発展に大きな役割を果たした。同時にそれは、進出企業の一時は過半数を占めた日本企業（現在は全加工区で二三八社、その三分の一が日系企業）にとっても、加工区特有の税制優遇措置や電力、用水などの手厚い基盤整備に加えて、事実上の無法地帯で台湾の安い労働力をフルに使い、大きな利益を得たことは明らかである。

しかし現在、外国資本受入れ国から海外進出国へ、経済政策の転換もあって、加工区から撤退＝工場閉鎖する企業もあり、新たな段階を迎えており、最盛期には九万人を越えた労働者も約五万人に半減している。

高雄加工区では三分の二の企業に組合があり、私達はその各労組の協議体である産業労組連合会の委員長で、日系企業日立の職員でもある何棲鴻氏、そして田村電気、三共精機、東洋通信、日立化成、日立テレビとアメリカ系の二つの企業で働く、労組役員クラスの女性労働者と交流、懇談した。

交流した輸出加工区の女性労働者

私達の加工区訪問に尽力され、同行して下さった労働党幹部の顔氏、SFWWの王さんの事後レクチャーも加え、懇談でわかったことは次の通りである。

・労働者一万三千人のうち女性は約半数、大部分がブルーカラー。昔は中卒の若い女性が多かったが、今は多くが高卒、約半数が既婚者である。

・労働時間は一日八時間、女性の残業は月二四時間以内、残業手当の割増は二時間まで賃金の三分の一、さらに延長二時間までは三分の二。

・出産休暇は八週間、賃金は勤続六ヵ月までは半額、六ヵ月以上は全額支給。

・労働時間等の労働条件は、八四年公布された労働基準法の水準が現在は維持されており、これは、最盛期とちがって最近は企業側が長時間労働を必要としていないこと、また戒厳令解除後の八八年～八九年の加工区外での労働争議の高揚が加工区内にも影響し、改善されたもの。残業や休日出勤にタテマエとしては拒否権はあるが、実際は、職制による「肩たたき」でやんわりと強要、または、拒否する者は会社に非協力としてボーナスの査定にひびき、半分に減らされた労働者もある。

・賃金は、工員男子平均が約二万五千台湾ドル、女子は一万五千ドルで男女格差が大きいが、それ以上に職員（男女平均が三万五六四四ドル）と工員（一万八六二八ドル）との格差が大きい。これでも最近は賃金が高騰と言われるが、缶コーヒーが十ドル、大衆食堂のランチが百ドル前後だった私達の経験からも、工員とくに女性の賃金水準は低い。

・出産後も子どもを預けて働く女性も多いが、保育所は加工区内には無い。外部の公立保育所は三歳からと年齢制限がある上、時間制限もきびしく、迎えがおくれると罰金をとられる。私立の場合は保育料が高く、賃金の半分くらいになる。

・女性労働者の共通の要求は第一に賃金の引き上げ、次いで育児休暇、家族の看護休暇が無給でもほしい等。

・労働組合は従業員全員が加盟、各労組にも連合会にも婦人部はなく、女性の役員は少なく、女性の要求はとりあげられにくいとのこと。

・なお、日系企業は女性は三〇歳をすぎると全く昇進させない等、とくに賃金や昇進の男女差別がヒドく、その理由として「男女の仕事が違う」「男は家族を養っている」からだと言う。出産休暇をとると賃金をカットする。勝手に企業閉鎖する等々、女子労働者から激しい口調で語られたのが印象的だった。

私達も、参加者の一人、立中修子さん自身の妊娠配転のたたかい、日立の女性労働者による賃金差別への裁判闘争のこと等話して激励し、別れを惜しんだ。

（川口和子）

＜台湾ツアー印象記＞

社会変革めざす女性たちの輝き

軍服とヘルメット

立中　修子

スタディツアーから帰って二週間。色んな事で頭の中が一杯だった状態を脱し、特別印象に残ったものがくっきりと浮きぼりになるのにほど良い時期に入ったようです。

台湾は思っていたよりもずっと緑の多い国でした。でも環境汚染はかなり進んでいるのか水道の水は飲めず、飲料用タンクの水もまずく、主婦たちの運動で環境問題が目立っていたのもうなずけました。八七年に戒厳令が解かれ、以前に比べるとすごい変わりようだとは聞いてもやはり、若い男性が軍服を着て〝憲兵〟と書かれたヘルメットをかぶった姿で、いたる所に立っている姿を目にすると緊張もしました。公娼制度の残る台湾で、買春をするのは徴兵制で軍隊にいる男性たちだという話を聞くと、軍隊が民主々義や人権、平和と相容れないものであることを痛感しました。

しかし、今ようやく自由にものが言え、行動が起こせるようになった台湾の、とりわけ女性たちが生き生きと輝やいて活動している姿は実に魅力的でした。輸出加工区の女性労働者たちが予想以上に活発で、表情ゆたかだったことも忘れられません。〝つまらない冗談が多すぎる〟と同行した娘に、帰国してから油を絞られながら、また次の機会を期待している私です。

台湾人のアイデンティティ

小松満貴子

台湾はいま、新時代への活気にあふれている。一九八七年七月十五日、戒厳令が解除され自由を謳歌しているように思われる。それは会った人々が明るく率直に意見を述べたことにも、街のいたるところで再開発の工事が行われていたことにも見られる。

また、民法改正論議、労働争議処理法制定（一九八八年総統令公布）、労働組合法改正などの制度上の整備をすすめていることの他に女性運動や労働運動の盛り上がりも注目される。とくに一九八九年、男女平等法案が立法府へ提出されたことやセクハラ対策（小紅帽運動という）、小学校用教科書を点検し男女平等教育のテキストを作ったりしていることは興味深い。これは世界共通の動きでもある。

女性学に関していうなら、新竹の国立精華大学に「ジェンダーと社会に関する研究プログラム」が設けられ、フェミニスト集団である婦女新知基金会の活動と密接な関係を保って進められている。これも欧米の影響が大きいが理論と運動の並立に苦慮しているように思われた。

ところで、朝市や公園の体操に市民の生活の匂いを嗅ぎ、高雄では「牛乳大王」でパパイヤ牛乳を飲んだことも忘れられない。それにしても日本語は通じると聞いていたのに実はほとんど通じなかった。むしろ英語である。私には台湾は決して中国の一部ではなく、台湾人は別のアイデンティティをもつことが強く感じられた。

ナイトマーケットで品定め

言葉と台湾

島岡　弘子

戒厳令解除直前の六年前に訪れた時には、ともに食事をした台湾の人々は、本音は語らず愛想よかった。私はすべて日本語で済ませた。

今回私は少し北京語を学んでいた。英語は三桁ずつ数え方が変わるので、大きな数字を英語に訳すのは面倒だ。向こう側の通訳Wさんも、大きな数字は紙に書いて英訳に少々手間どっている。ところが、日本語はその師中国語にならって桁ごとに名前があり、四桁で数え方が変わる。大きな数は、英訳せずに中国語ですませるという便利な方法を発見した。英語を通じて漢字文化の共通性を実感するとは思いがけなかった。

英語が上手な人が多い。大卒のかなりは、日本や韓国の人よりずっと英語がうまいと言える。どうしてなのだろう。「いざ」というときのアメリカへの脱出が頭にあるからだろうか。大卒で活動に身を投じた人々は、これまた英語が上手な人が多い。

日本に留学し、新たに「台湾」の視点から学問を見直そうとする学者は、当然日本語ができる。けれど、最も日本語が上手なのは、もちろん植民地時代の教育を受けた人々だ。ごく自然な日本語で、朝鮮人慰安婦と出会った話や植民地時代の屈辱、国民党独裁下での政治犯としての苦しみが語られ、教育勅語がそらんじられた。

買う時間がなかったが、台湾語（閩南語）による歌も、本来の「原住民」の音楽もCDで出ているそうだ。台湾は今生まれつつあるという印象だったが、

言葉の面ではどうなるのだろうか。

商品の〝二重価格〟

増田智津子

台湾出身の知人が、「台北、高雄の夏は東京と同じですこぶる暑い」と言うものだから、チョット気乗りのしない出だしであった。

しかし、行ってしまえば、こんなに中身の濃い海外ツアーは初めてだった。

まず、びっくりしたのは、商店の品揃えとその品質の確かさだ。豊かと言われる日本と何ら見劣りすることなく、さらにどこか素朴な部分も残されているので、心の充実度を加えると、日本の上をいくような気がした。

しかし、訪問した高雄の工場の労働者から一ヵ月の平均賃金額を聞いたときには、これらの商品の価格との不釣合が理解しかねた。

後に、一億総中流と言われる日本とは異なり、高所得者層から低所得者層まであらゆる階層への市場が整備されている〝二重価格〟がそこにあると知った。

それから、台湾の料理が日本の中華料理と異なりたいへん薄味なのは、台湾の暑い気候と関係があるのかないのか、それも今ではチョット気になっている。

自然と共存するために

立中安芸子

今回のこのスタディーツアーで一週間を緊張しつづけながらも私なりに色々なことを学び、感じとることが出来ました。

とくに婦女新知の〝平等社会を創る〟ということを柱として行っているさまざまな社会運動は、素晴らしいもので、これからの台湾の動きの中でも重要な役割を果たしていくだろうと思いました。そして、それらの活動の中から生まれたいくつかのグループのうちの一つ、主婦連盟の活動に興味を持ちました。

今私が〝生活改良普及員〟という職業を目指しているせいもあってか、子供達や皆の健康を考え、農家の人達と交流し、信頼関係を結び、無農薬野菜などを共同購入をしたり、環境問題に取り組んだり…このような活動は私達が人間らしく地球の上で自然と共存して生きていくために忘れてはならないとても大切なものだと思いました。そして主婦という立場であっても（だからこそ）家庭以外の社会の中で自分自身の役割を果たすということは、とても良いことだと思いました。

私にとってすべてのことが良い刺激となったわけですが、これから先、アジア諸国のことも含めて、日本の中での運動（活動）を学び、私自身、参加していきたい。

自由行動でホッとするひととき

躍動する民主化運動

古川　幸子

初めて参加しましたが、聞きしにまさる学べ学べのマジメ・スタディツアーでした。当センターのアイデンティティをしかと見とどけた思いがしています。

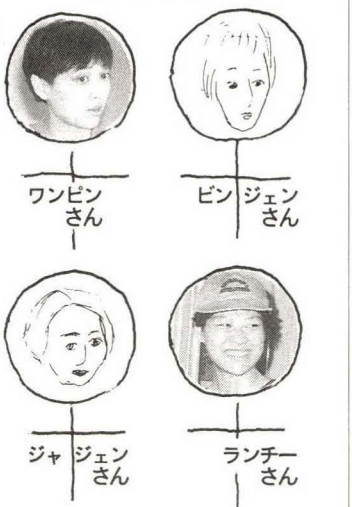
帰国後、新聞等の記事の中に台湾の報道が不思議に目に入るようになりました。これ一重に訪台のおかげです。恐らくこれまで、無知・薄関心ゆえに見のがしていたにちがいありません。

ツアーの収獲は、台湾における民主化の全体像を大雑把ながら感じとったことでしょう。女性運動、労働運動等の各分野で民主化が躍動する台湾の現状には、関心を呼びさまされ、かつそこでたち働く人たちとの交流は大変たのしいものになるにちがいないと思いました。

実際、訪問地で出会った人たちの何とキラキラと輝く眼。自らが失ないかけ、忘れ去ろうとしている大切なモノをとり戻した時間でした。女性運動をはじめ、労働、環境、人権等諸々の運動が、心ある人たちによって創生期の純粋な情熱でとりくまれているのは勿論ですが、その視点には、今日の国際的潮流をくみとり推進されていることを随所にみてとることができました。世界の中で孤立しているかに見えた台湾だっただけに、これは大きな発見だったと思っています。

今回のように、訪問先が草の根活動体にとどまらず、いわば体制内的運動体が含まれていたことは好かったですね。ちなみに輸出加工区の既成労組との交流を通し、彼らも民主化の波にもまれ体質改善をはかっているように思われました。こうした垣根を越えた、志を同じくする人たちとの交流も大切ですね。

婦女新知基金会の素敵な女性たち



楊永良教授の講義から

▼一九四五年、日本帝国の敗戦によって台湾は中国に返還された。しかし四七年二月二十八日の台湾人の峰起を経て、国民党は四九年、戒厳令を公布し、民衆の言論、集会、結社の自由を奪った。

▼八七年七月、三八年に及んだ戒厳令が廃止された背景には台湾の国際孤立、しのびよる中華人民共和国の武力侵攻への恐怖、自由と民主々義への人々の欲求などがある。

▼教育水準の向上や、経済成長などにより中流階級の層が厚くなったこともあり、選挙による国民の政治への関心の高まり等もある。

▼八九年から新聞が自由化された。現在二三六紙、発行部数四五〇万部。テレビ局は三局だが、これは、国民党のコントロール下にある。

▼九二年の対日輸出額八九億ドルに対し、輸入額は二一八億六〇〇〇万ドル。対日貿易赤字はさらに増え続けている。

▼日本からの投資は四億一七八〇万ドル、日本企業で働く台湾労働者約八〇万人。日本人学校の生徒約一三〇〇人。

▼最近台湾の国会で汚職防止法が可決された。まず陽光法＝国会議員、国家公務員、地方公務員は、自分、配偶者、未成年の子を含むすべての財産を公開すること。

▼強制信託法＝一定金額以上の財産は信託会社に預けなければならない。使用するときは申請が必要。

▼これらは、金権腐敗政治に反対する国民党若手議員と、民主進歩党の協力で可決したが、国民党主流派は、これは憲法違反だと主張し、施行細則で「一定金額」をできるだけ上げようとしている。

▼国民党の若手議員でつくっている新国民党連線は、数日後には新しい政党を結成するだろう。（その後八月十日、「新党」の結成を発表した。）

▼中華人民共和国との統一か、台湾の独立かという問題は、人や経済の交流は事実上かなり進んでおり、現状維持という考え方が非常に強い。

〈続・台湾ツアー印象記〉

訪問先で質問ぜめ

黒岩　容子

一昨年、インドネシア研修ツアーで現地に進出した台湾企業の工場見学をしたときから、是非、台湾を訪ねてみたいと思っていた。四〇年近くに及んだ戒厳令下で、権利を抑圧しながら、他国にも企業進出する程に産業発展してきた台湾。その台湾で、女性たちが一体何を考え、どんな活動をしているのかを直接に知りたかったのだ。

そして今回訪れた台湾で、一九八七年の戒厳令の解除後、女性たちがそれまでの抑圧から免れて様々な分野で活動を進めているのに出会った。戦後の日本で生まれ育った私には、戒厳令の厳しさは実感としては理解できない。しかし、女工団結生産線（SFWW）も、晩晴協会も、主婦連盟も…訪問した団体のほとんどが、戒厳令の解除直後に一斉に結成されているのをみると、逆に、それまでどんなに厳しく運動が弾圧され要求が押さえつけられてきていたかが推測される。「（台湾の運動を進めるために）日本の経験を聞きたい。」訪問先で質問するつもりが逆に質問ぜめにあったことも一度ならず…、台湾の人たちの「これから運動をつくっていくんだ。」という意気込みと熱意を肌で感じた旅だった。

日本と台湾は、共通する困難な問題も多い。今後具体的な課題について、それぞれの経験と意見を交流していけたらと思う。

家族づれで夕食

日本の統治時代を考える

由井　鈴枝

高雄（カオシュン）は「打狗（タカオ）」が日本統治時代に改めさせられた文字であるという。台湾独立運動や少女買春反対運動ゆかりの龍山寺のある萬華は、先住民のバンカー（丸木舟）を艋舺と書いていたのを同じく改めさせられた。日本が強制した文字が今も使用されていることに、日本統治時代（一八九五－一九四五）の長さ、戒厳令下（一九四九－一九八七）のきびしさを痛感した。萬華のデモコースを歩き高雄を歩くと、侵略責任の未解決な日本の現実が胸につきささる旅であった。

高雄の宿舎であった国軍英雄館のエレベーターの中で話しかけてくれた台湾の女子学生にきくと「日本占領下の恐しい時代については祖父母から聞いている。今は同じアジア太平洋地域の友人と考えている」と答えてはくれたが。

帰国後「平和のための戦争展」で、軍需工場内でやせた人たちが体操をしている写真をみた。説明係の人に聞くと「戦前から働いていたけれど職場体操は戦前はなかった」とのこと。高雄の加工出口区の日系企業で働く女子労働者の「職場体操をさせられる」との発言を思いつつ、その写真をずっと見ていた。

プール
サイド

明けない夜はない

塩沢美代子

十数年前、私がアジア各国の女子労働事情を見聞し、かつその問題に関わっている人たちとのコンタクトを求めて歩いた頃、入国するのに勇気を要したおっかない国が、韓国と台湾であった。独裁政権による戒厳令下という点では、フィリピンなども同じで、その国の民衆にとっての弾圧のきびしさは共通だったが、日本人にとっての恐怖感や、入国にさいしてのチェックのきびしさの程度は大違いだった。

韓国も台湾も、私が訪ねたのは、キリスト教関係の団体で、労働者や農民、スラムの住民などの人権ようご運動をしているところだった。よく開発独裁とよばれる政策で、経済成長のためには、労働者の命や人権などかまっておられるかというわけで、政府のコントロール下にあった労働組合以外の労働運動や労働争議はすさまじい弾圧にさらされていたのである。

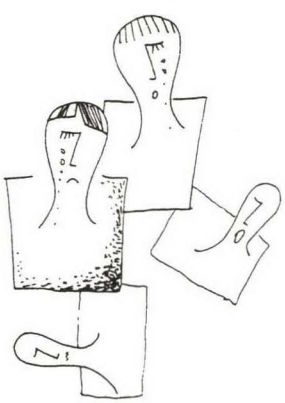
したがってそれを支援している人々や団体は、電話はすべて盗聴され、牧師や神父といえども、しばしば逮捕されたり拷問されたりしていた。その人たちを訪ねる私も、観光ビザで入国しているのだから、実際の行動を知られたら、ビザに違反している犯罪者となる。まさに壁に耳あり障子に目ありという感じで、気弱な私はコチコチに緊張し、生れてはじめて犯罪を犯して逃亡中の者の心理を実感した。

☆

なかでも台湾でのこわさは格別のものだった。それはタイムカプセルに乗って、戦争中の日本に舞い戻ったこわさだった。中国語は全くできない私だが、漢字の意味はだいたい読みとれる。駅や電車やバスのなかにやたらにはってあるステッカーには、「あなたの隣にスパイがいるかも知れない。当局にとどけたら謝礼を出す」と書かれている。ちょっと小高い場所にいく道には検問所があって、カメラを取り上げる。その先からは軍事施設が視野にはいるから撮映させないためだという。そして日本語と全く同じ「憲兵」の腕章をまいた軍人を、いたるところで見かけた。

また入国のときは日本語の新聞・週刊紙・書籍は内容を問わずすべて没収された。携行を許されるのは観光案内だけだった。香港の友人が、「中国との交流があり、漢字を共有する香港と日本からの入国者に特にきびしい」といっていた。

戦争世代の私にとっては、このような取り締り以上にこわいと思うことがあった。大きなビルには巨大な垂れ幕が下がり、〝蒋介石万才〟〝大陸奪還〟と記されており、台湾の世界地図には、中華人民共和国は存在せず、大陸全部が中華民国になっていた。それは〝天皇陛下万才〟〝大東亜共栄圏のための聖戦遂行〟と徹底的に教育された、自らの少女時代とオーバーラップしてきて、町で小学校に通う子供たちを見かけると、痛々しい思いさえした。ここまで徹底するには、私の誕生から二〇歳までの日本を支配した治安維持法にまさるとも劣らぬ、言論・思想をはじめあらゆる面での弾圧が完成しているからだろうとも思った。韓国では同じような状況下でも、抵抗がくり返されていたが、台湾では弾圧に年季がはいっているから、手も足も出ないだろうなと感じた。



四回くらい訪台し、息をひそめて歩いて間もなく、私はアジアの第一線での活動を退き、はや九年たった。

☆

そしてこの五月、東アジアのCAW集会に、台湾から若い女性が堂々と参加してきた。名前もかくさず写真もOKの上、女子労働者がいかに立ち上がって、自らの労働権のためにたたかっているかの報告をしたときは夢をみているような気がした。台湾の夏の暑さにためらいながら、ついに研修ツアーに参加したのも、この眼でその変化を確めたかった故である。

一九八七年に戒厳令が解除された台湾は、荷物のチェックもなしに入国できすべてが一変していた。そこでいきいき活躍している若い女性の姿に接しながら、繊維労連時代によく歌った「夜はどんなに長くとも、明けない夜はない」の歌詞が浮んできて、台湾・韓国の民主化の底力に改めて敬意を覚えた。

（交流センター所長）

韓国・ウォンジンレーヨンが廃業

二硫化炭素（CS_2）中毒で多数の職業病患者を出してきた韓国のウォンジンレーヨンは、七月二日、工場廃業を確定し、一六万坪の工場敷地をアパートなどの不動産投機に使用することを発表した。一方、労働者には退職金だけ支給するというもので、八一〇名のウォンジン労働者はこれに抵抗し、長期籠城しながら国民世論をまき込んでたたかっている（関連記事「アジアの仲間」第三〇号、三三号）。

ウォンジンレーヨンの職業病の深刻性は、一九九二年疫学調査（労使合意によりソウル大学で実施）の結果一〇〇名余の労働者が職業病判定を受け、最近再び三六名の患者が判定を受けたことによく現われている（八八年に職業病闘争が始まって以来認定患者は二〇〇人を超えている）。

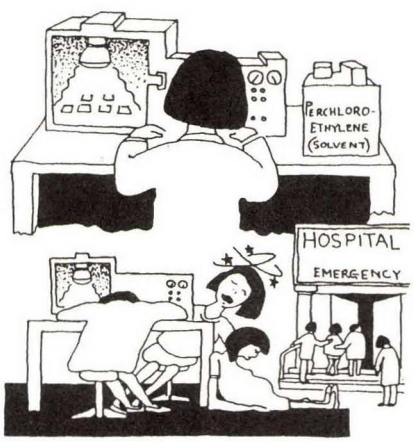
ウォンジンの労働者にとって、職業病の認定を受けることが困難であるばかりでなく、恐怖の作業場を離れて別の会社を巡っても門前払いを受けたり、病気で働けないなど雇用問題も非常に深刻である。

九一年に政府はウォンジンの売却方針を決め、関係者の間で公式的に、職業病問題と雇用問題を新しい経営者が引き継ぐことを明文化したにもかかわらず現在の廃業方針では、労働者に対する配慮はまったくない。

数多くの労働者が死に、死んでいく者の葬儀が労働組合の主要行事となり、しびれで倒れる同僚を病院に運ぶ仕事がウォンジン労働者の日常活動となってしまっているというのに、会社は、工場整理の終わりの瞬間まで広大な土地を投機の担保にして労働者の生存権を奪っている。労働者たちは、対策のない廃業に反対し、現在の場所に無公害人絹糸工場を稼動させ、雇用を継続することを強く要求している。

（韓国女性労働者会「働く女性」七月号）

〔海外短信〕今なお安い労働者の命と健康



AMRC

スリランカの日系電子工場

スリランカの首都コロンボにある日系企業バートレート・マイクロデバイセス・ランカ社（日本向けオーディオ、ビデオ・ヘッド製造）では、一〇〇人以上の女性労働者が化学薬品の中毒にかかり、病院に送られた。その後同社は、サボタージュを行なったという理由で、九〇〇人の女性労働者を解雇した。

スリランカの職業安全衛生研究所（IOHS）によると、今年五月二十一日、五〇人の女性労働者が頭痛やおう吐のため帰宅させられた。その八日後、一〇八人の女性が再び頭痛やめまい、吐き気に襲われ、病院に送られたが、そのうち六六人は入院が必要だった。そのため保健所は、工場に対し二日間の操業停止を命じた。

最初の事故があった後、労働省の職業保健部の医療専門官が、労働者の診察と工場内部の調査のために派遣された。その結果、労働者たちはサイクロメタレーンやアセトン、メチルエチルケトンなど、種々の薬品にさらされていることがわかった。

二回目の事故の後、労働省は再び工場調査に入った。この間、労働者は全員工場からしめ出されたが、六月七日、労働者が職場に戻ると、三〇人の労組活動家は、欠勤を証明する診断書を提出することを求められ、組合支部長は労働者を煽動することを禁じられた。会社は、この事故を、労働者によるサボタージュとして処理したのである。

一週間後、会社は工場を閉鎖し、九〇〇人の労働者に再応募を求めたが、彼女たちは全員これを拒否し、復職を要求した。労働者のねばり強い交渉と労働省の調停によって、会社は無条件で全労働者を復職させ、労働省は事件についてさらに調査することに同意した。

（CAWニュースレター七月号）

タイ

経済成長つづく中
工場火災、そして労働者解雇

工場火災

今年五月にバンコクでおきたケイダー・インダストリアル社の玩具工場の火災では、一八八人の死亡と三七九人の負傷が確認された（「アジアの仲間」第四五号）。この工場は、タイ、香港、台湾の資本の合弁企業であるが、香港社がその四〇％の株を所有している。そのため、タイ工場の五人の労働者代表は六月一日香港に渡り、香港労働者の支援を受けながら香港社への補償要求と抗議行動を行なった。香港社は一切の要求を拒否したため、タイ労働者は香港政庁へ要請書を送り、埠頭で座り込みやデモ行進を行なった。

その後七月十五日、政府に指名されたタイ工場の労働者代表は、タイ・ケイダー社との間で以下のような合意書を交わし署名をした。

①負傷した労働者が回復するまで賃金を支払う。

②死亡したり障害者となった労働者の子どもたちの学校終了まで教育費を負担する。

③死亡したり障害者となった労働者が扶養していた親族に補償を行う。

④ケイダー前労働者に対し、平均一～一・五ヵ月分の賃金を支払う。

⑤会社を再開したときには、勤続三年以上の労働者を再雇用する。

タイの労働団体やNGOは、政府に対し、火災の調査結果を公表し責任の所在を明らかにすること、会社が労働者の安全や健康を保証することを約束し、保険制度をつくるまで会社再開を許可しないよう要求した。

一方、香港社は、五月の火災に対する責任を認めることを依然として拒否しているため、タイと香港の労働団体やNGOは、国際的なケイダー製品のボイコットを繰り返し呼びかけている。（CAWニュースレター七月号及び号外）

※

交流センターとして、ケイダー社への抗議署名を呼びかけたところ、労働組合、市民団体、キリスト教団体、個人の方々からのご協力により、八月末日で計二九五名の署名が集まり、関係者に順次送付しました。

出産休暇90日を要求するタイの女性たち

労働者解雇

アルニー・スリトーは、タイ最大の繊維会社であるタイ・デュラブル・テキスタイルの労働者であり、昨年来盛り上がっている出産休暇九〇日要求運動の主要リーダーの一人である。六月末、タイ・デュラブル社は、工場のいくつかの部門を閉鎖するとともに、三〇〇〇人の労働者のうち三七六人を削減する計画を発表したが、アルニーは、他の六人の組合リーダーとともに解雇された。

アルニーは、二六の繊維労働組合が加入している繊維労働組合連盟の委員長でもあり、解雇されたとき、ケイダー玩具工場の火災の犠牲者を支援する運動に熱心に関わっていた。組合リーダーの解雇を知った労働者たちは、工場の入口を封鎖し、五日間にわたり政府の建物の前で八〇〇〇人が座り込みを行なった。

そのため政府は、解雇された労働者を全員復職させること、政府・労働組合・製造業者の三者代表による委員会をつくること等を会社に命令した。一方、従業員団体は、ストライキをしている労働者の行動は国のイメージを傷つけ、「タイに投資しようと決めている外国投資家にマイナスの影響を与える」として、これらの労働者に対し何らかの措置をとるように、政府に圧力をかけた。

労働者が職場復帰した後、タイ・デュラブル社は、アルニーと他の組合リーダー五人を、工場入口封鎖とストライキ行動のかどで告訴した。タイの会社が、労働者のストライキ行動で訴訟を起こすというのは今回が始めてのことで、タイの労働組合は、これが将来の労働争議に先例を作るのではないかと懸念している。

最近、バンコクとその周辺では解雇される労働者の数が増している。タイの労働組合は、繊維労働者の大量解雇を防ぐ措置をとるよう、共同で政府に要求している。

（CAWニュースレター七月号）

パキスタンにおける工業化と女性労働者(6)

女性は開発の主要な担い手
法律の改正、女性の労働権確立を

ワイエスの女性労働者と労働組合

シーダ・タヒラはワイエス・ラボラトリーズ社のパッキング部門の労働者である。二四歳で未婚、家族と一緒に暮らしている。父親が下級役人で健康上の理由で仕事をやめていたため、高校を卒業した後ワイエスに入った。

最初は、残業こみで月五〇〇ルピーでパッキング部門の臨時工として採用された。三ヵ月後に常勤になり基本給が月六〇〇ルピー、残業代が三〇〇ルピーとなった。現在は一〇五〇ルピーで、残業代を含めると一二〇〇から一三〇〇ルピーとなる。

その他にワイエスでは、常勤労働者には諸手当や便宜が与えられている。年一回のボーナスがあり、タヒラは四七〇〇ルピーもらっている。また会社の利益の分け前として、純益の五%が常勤労働者の間で平等に分けられる。昨年は一人当り一五〇〇ルピーだった。通勤手当または通勤手段が提供され、地元の診療所やワイエス・ポリー・クリニックで医療サービスをうけられ、健康保険もある。さらに、年三六日の有給休暇と無給の教育休暇がある。

以前は労働者の業績をもとに昇進が行われたが、今は監督を外部から雇っている。勤続が長くなると給料はあがるが、どんなに一生懸命、また長時間働こうと、彼女が昇進することはない。

ワイエスでは、最初の労働組合は禁止されて、新しい「公認の」組合がつくられた。タヒラは今の組合を「御用組合」と呼んでいる。「労働者は搾取されている」のだから、労働者を代表する強い組合が必要であるという。現在の諸手当ももとの組合がたたかいとったものである。

ムサラット・アジズもワイエスのパッキング部門の労働者である。現在二六歳。一五歳で働き始めたとき初任給は二七五ルピーだったが、今は残業代も含めて月約二五〇〇ルピーである。勤続年数が長いため、ほぼ「監督」と同じ立場にあり、労働者からも監督からも尊敬されている。

ワイエスは臨時雇いの労働者をたくさん雇用しており、三、四ヵ月ごとにそのうちの一五〇名を解雇し、新たに一五〇名を雇う。ムサラットは、仕事の量や質は常勤労働者よりずっとすぐれているのに、彼女たちの条件は最悪であると言う。臨時雇いの労働者は常勤女性労働者と同様ほとんどが独身である。しかし、もし工場が労働者の子どものために保育所や学校を提供すれば既婚女性も働けるだろうと彼女は思っている。

ムサラットは家庭の管理、決定権をにぎっている。これは、家庭の収入がかなりの程度彼女に負っているからだと信じている。女性は、自分たちの地位、自信や自立心を向上させるためにも働かなければならないとつけ加えている。

ムサラットはワイエス公認の現在の組合は支持していない。二年前、もとの組合が解散させられた時、その組合の活動家だったが解雇はされなかった。政府も裁判所もワイエスの経営者もぐるになっているので困難はあるが解雇された労働者が裁判で勝利することを望んでいる。

※

今までのインタビューで三つの点がうかびあがってくる。第一は、女性労働者の状況が明らかになったこと。第二はパキスタン人の企業と多国籍企業の違いについて。第三は強力な組合がある場合とそうでない場合の違いである。

工業部門は女性の雇用を増やしている。理由は賃金が安いこと、そして、女性は「よりよい労働者」だからである。この点では、パキスタンの状況も他のアジア諸国の状況に似ている。ここでも優先的に雇用されるのは若い独身女性である。しかも女性たちは家族と一緒に暮らしている。独身女性が出稼ぎにくるのはまれで、住居や食事が提供される家事使用人くらいのものである。

多国籍企業は女性労働者にとってより魅力的である。より恵まれた状況におかれているからである。多国

籍企業は、パキスタン人労働者がどんなに高い賃金をもらっても、本国の労働者の賃金よりは安いため、多くを支払うことができる。

このケーススタディでは、労働組合を強化する必要性を強調している。MEIとワイエスの賃金格差は非常に大きい。ワイエスでは諸手当もあるし、男女の賃金格差はない（男女同一賃金はもとの組合の要求）。そのような状況の中で、ワイエスの女性労働者は安定と自信をもっている。

ここでとりあげた女性は皆独身で、家事責任がないため、女性労働者の二重の負担を把握することができなかった。しかし明らかなことは、経済的に自立している女性が得る精神的自立や自信もさることながら、収入を得ることが女性の地位の向上につながっているということである。

結論＝女性の労働は増えているが…

パキスタンの女性は多くが農業やインフォーマル・家内工業の分野で働いており、工場で働くのは少数である。工場で働く女性は最少限の技術で最も低い立場で働いている。男女の賃金にはかなりの不平等がある。

それにもかかわらず、工場の仕事を求める女性は増えている。都市の家族は一人の収入だけでは生活できないからである。工業化は労働集約的な小規模部門で広がっており、多くの労働者がここに吸収される傾向にある。「文化的障害」があるにもかかわらず、ますます多くの女性が雇用されている。また、多国籍企業や電子産業のような新しい工業部門では労働政策などの理由から女性を多く雇用する。

女性がかなりの役割を担うインフォーマル部門も成長を続けている。第六次五ヵ年計画は農業を基盤とした生産や、繊維（小規模）、中間材、資本材の生産を奨励している。資本材を除いて、すべて労働集約的であるが、工場を基盤とした企業ではない。つまり、ここでは女性は労働者のカテゴリーには入らない。

必要な「労働力」の再定義
女性自身の運動も不可欠

政府は外からの具体的行動の提案に対してほとんど注意を払わなかった。どんな行動も社会的意識を呼びおこし、それは、どんなレベルでも「反政府」と理解されるからである。女性労働者の問題のほとんどはパキスタンの政治経済からくるものなので、よほどのプレッシャーがなければ国はこの状況を変えようとしない。

政策決定者はまず初めに、女性の貢献を認め、女性が開発の中心にいることを受け入れることである。女性と開発プログラムの計画委員会作業グループは女性労働者が認められるように「労働力」の再定義を提案している。また、保育施設設置のような勧告はすでに労働法（そして憲法）の中にあるのに守られていない。偏見とのたたかいと積極的啓蒙活動が国の政策に、そして工業部門にも影響を及ぼし、プレッシャーを与えることになる。

また、多くの仕事が女性に開かれ女性が主要な開発過程から排除されないようラホール法が修正される必要がある。その場合、インフォーマル部門や契約労働、出来高労働も含まれ、最賃法やその他もこの部門にまで拡大適用されるべきである。

臨時雇用労働者（工場内での）は違法とすべきである。これにより女性の経済的交渉力は強化される。また、産休や職場内保育施設、交通手段などが充実される必要がある。

「無償の家族労働者」も法律違反とし、すべての雇用主、契約業者や中間業者は労働省に家内労働の詳細なデータを提供する必要がある。労働者すべてが登録をし、団体交渉のため同業者団体を組織することが奨励されなければならない。

最初のステップは、女性が直接産業に雇用され、最低の技術の仕事以外にも配属されることである。それには女性自身による運動が不可欠である。また、職業訓練のカリキュラムにも必要とされる技術をくみいれなければならない。女性と開発、女性の法的権利や労働権などのマクロ・ミクロ両方の視点が必要である。

さらに、女性労働者には、分析的組織的活動の訓練が必要である。女性労働者は情報入手も困難なので女性のグループや女性の開発を支持する経験豊かな活動家は啓蒙活動にかかわらなければならない。そして、女性の全面的参加がなければ国の社会的政治的力も発揮されないことを自覚している政策立案者の支持も受けなければならない。（おわり）

〈事務局日誌〉

6月1日　CAWスタッフとレクリエーション
6月2日〜4日　CAWスタッフ東京の女性団体訪問
6月5日〜6日　社会政策学会（塩沢・広木）
6月11日　世田谷婦人の会議講演（広木）
6月16日　翻訳グループ学習会
6月20日　「アジアの仲間」第45号発行
6月23日　6月定例事務局会議
6月24日　大和市林間文化会館国際理解講座講演（広木）
7月2日　事務局学習会
7月3日　台湾研修ツアー第一回準備会
7月6日　TOES（対サミット民間会議）報告（広木）
7月8日　進出企業問題を考える会総会（広木）
7月18日　台湾研修ツアー第二回準備会
7月21日　翻訳グループ学習会
7月24日　アジア女性会議ネットワーク・リエゾンコミティー例会（広木）
7月29日　7月定例事務局会議
事務局学習会
8月1日〜7日　第七回アジア研修ツアー、台湾（塩沢・広木他一五名参加）
8月6日　事務局学習会
8月19日　婦人問題企画推進有識者会議情報委員会報告会（広木）
8月25日　8月定例事務局会議
8月28日　大分県評センター女性協議会講演（広木）
9月2日　日立の男女差別をなくす裁判公判傍聴（山本）
9月8日　翻訳グループ学習会
9月12日〜19日　インドネシア―東アジア女性労働者交流プログラム（韓国・広木）
9月22日　翻訳グループ学習会
9月24日　9月定例事務局会議
9月29日　大和市林間文化会館女性セミナー講演（広木）
9月30日　法政大学大原社研・国際労働シンポジウム（広木）

図書紹介

高橋菊江、折井美耶子二宮周平著
『夫婦別姓への招待―個と家族の関係に新しい風を』

法務大臣の諮問機関である法制審議会民法部会の身分法小委員会は、夫婦別姓、同姓を自由に選択できる制度の導入を含む民法の改正作業の中間報告を昨年十二月に公表した。夫婦別姓も少しずつ市民権を得てき、私たちのまわりでもちらほら別姓を使う人々が増えてきている。

本書は、四〇年前からひそかに別姓を通してきたという高橋さんをはじめ、二人の著者が、別姓の歴史、法律面などを含めて、様々の角度から別姓とそれにかかわる子どもの問題、戸籍、婚外子差別、お墓の問題までもとりあげている。

夫婦別姓選択制度が結婚に際しての単なる姓の選択の問題ではなく、個人を尊重する豊かな社会、多様なライフスタイルを受け入れる社会を実現するうえでのメルクマールであることがよくわかる。著者の経験や豊富な別姓実践例なども盛りこまれており、別姓選択制度に対する著者の思いが伝わってくる。

（有斐閣選書　一八五四円）

高野悦子著
『私のシネマ宣言―映像が女性で輝くとき』

父と母が平等な関係をもち、「女の子のくせに」などという言葉を一度も耳にすることがない家庭で育った著者が、自ら経験した日本社会の家父長制に根ざす女性差別の克服をめざし、常に女性問題をテーマにすえて歩んできた四十余年の映画との出会いをつづった書である。

著者は、岩波ホールを根拠地に一般の映画館では上映されない、主に第三世界の名画を発掘上映する運動をしてきたが、一九八五年以来関わってきた「国際女性映画週間」の中で出会った女性監督とその作品を通し、あらためて女性の視点の新鮮さと重要性を痛感する。女性の視点なくして人権の確立はないこと、だから、女性の連帯と女性自身の自覚と力による女性の解放をこれからも求めていくことをさわやかに宣言している。

たくさんの素敵な女性監督とその作品の紹介が楽しい。

（朝日新聞社　一三〇〇円）

事務局だより

八月はじめ、NGOの活動を直接訪ねて聞くという英語の宿題のため、夏休み中の高校三年生が来訪。日頃女性ばかりの事務所に六人もの男性で、応待する方も緊張。「NGOリストの中からセンターを選んだのは？」「興味があったからです。」嬉しいことです。あまり質問は出なかったが、熱心に聞いてくれた。少しはセンターの具体的イメージがもてたかな。

先生の手紙には次のようにあります。「（授業で）なにかと問題が多く指摘される日本のODAについて扱うつもりでいますが、その一方で民衆レベルで努力している団体が数多く日本にも存在していることを高校生に認識してほしいと思っています。また、自分たちの生活とアジアとの関連に目を向け、第三世界への新たな視点を開くきっかけとなってくれればと考えております。」受験一色の高三の授業の中で、きちんとした第三世界への視点をもち教育にあたっている先生がいることは、心強く励まされる思いでした。（N）

女性労働者通信　第48号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子
電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

めんどり歌えば…

ここにも　あそこにも
空のようにひろやかな女性
ここにも　あそこにも
太陽のように輝く女性
そして　ここにも　あそこにも
夜明けのように
明日に向って歩く女性

女性たちは新しい人生をつむぎ
歴史をつくり　未来をひらく
女性がつくる人生、歴史、未来
は私たちの希望
この国で抑圧されてきた娘、母
そして、祖母たちの長い闘い、
苦悩、創造を通して
長い間人間らしい生活、社会を
求めてきた私たち

「めんどり歌えば、家滅ぶ」と
あやまった解釈によって
どれだけ女性たちは苦しんできたか

どれだけ私たちはこのことわざと　たたかってきたことか
今、私たちは声をあげることができる
何のためらいもなく
私たちは女性の名のもとに
未来をひらくものとして
たからかに宣言したい
「めんどり歌えば、未来が生まれる」と

（韓国女性労働者会）

中国・深圳で、工場火災

中国経済発展の原動力とされている深圳の経済特別区で、十一月十九日、玩具工場に火災が発生し、八一人が死亡、三一人がケガをした。

この工場は、香港資本によって四年前に建てられ、イタリアとカナダに輸出するぬいぐるみを製造していた。労働者は四〇〇人余り。出火当時は二〇〇人余が工場で働いていた。八一人の死亡者のうち七九人は女性で、その大部分が四川省や湖南省からの出稼ぎ労働者である。

三階建てのこの工場では、仕事中に外に出られないように、窓には鉄枠がはめられ、出入口のシャッターには常時かぎがかけられていた。脱出できた出入口は一カ所だけだったため、煙の中を逃げまどう女性たちがそこに殺到した。死亡者の多くが、押し寄せる人の下敷きになったり、煙を大量に吸いこんで亡くなった。

この工場は今年の三月、消防署から火災予防装置を改善するように注意を受け、役所からも安全基準の見直しを再三迫られていた。こうした劣悪な環境が、惨事を大きくしたと見られる。中国では、今年に入り九カ月で二四〇〇人が労働災害で死亡。労働現場の安全対策について政府が緊急通知を出したばかりであった。

（香港・サンデーモーニングポスト）

〈インドネシア・東アジア交流プログラム〉

韓国・台湾からの進出企業
暴力的な労働者管理やめて

九月半ば、インドネシアと東アジアの女性労働者の交流プログラムが、韓国、香港でそれぞれ一週間ずつ実施され、私はCAW（アジア女子労働者委員会）の運営委員の一人として韓国のプログラムに参加した。

五月末には、「東アジア四カ国女性労働者交流集会」が日本で開催されたばかりである。そこでは、韓国、香港、台湾から、女性労働者の多い製造業が中国、インドネシア、スリランカなど、労働力のより安い国へ移転しているため、女性の雇用不安が深刻になっている状況が語られた。それでは、東アジア地域からたくさんの企業を受け入れている国では、女性の雇用と労働にどんな変化が起きているのだろうか。このプログラムは、東アジアとインドネシア――進出企業の送り出し側と受け入れ側の労働者の交流を通して、アジア地域の女性の現状をグローバルに把握するため、CAWが主催したものである。

インドネシアからこのプログラムに参加したのは、三人の女性。皆、女性グループや労働者グループで、オルガナイザーとして女性労働者の運動に関わっている人たちである。

韓国からインドネシアへの進出でとくに目立っているのは、靴産業である。もともと韓国の靴産業は、ナイキ、リーボック、アディダスなど欧米系のブランドを持つスポーツシューズの分野で、世界一のシェアを誇っていた。それが九〇年代になると、インドネシアへ生産拠点を移す企業が増え、インドネシアでは、靴の輸出量が急速に高まったのである。そこで私たちは、韓国の靴工場の六割以上、労働者数では八割以上が集中する釜山（プサン）市を訪れ、ここで靴工場に働く女性たちと交流した。

靴工場の閉鎖について話す韓国の労働者

韓国側の報告は、靴工場で働く女性の自殺というショッキングな話で始まった。自殺をしたのは権ミギョンさん、二三才。一四才のときから家計を助けて働いてきた。低賃金、強制残業、粗末な食事、抑圧的な労務管理――これらに耐えて、長い間、いっしょうけんめい働いてきたのに、景気が悪くなると会社は、「賃金が高すぎる、労働者がなまけているからだ」と言い、〝もっと働こう〟運動を押しつけてくる。

「労働強化は日増しに厳しくなり、会社は何かというと工場の海外移転をほのめかす。体が疲れてどうしていいかわからない。」――彼女はこう日記に書き残し、「私は単なる女工ではない。権ミギョンです。」と叫びながら、工場の屋根から飛びおり自殺を図ったのだという。

一九九二年には、韓国の五大靴会社の一つ、三和製靴が工場を閉鎖し、インドネシアへ進出した。そのとき労働者は、取引銀行、労働部、市庁、経営者団体、そして政党などあらゆる関連する機関を訪ねたが、何の成果も得られず、一カ月のたたかいの後、工場は閉鎖され、労働者は職を失なった。後でこの工場を見に行ったが、八〇〇〇人が働いていたという大工場は、壁や窓ガラスに労働者のスローガンを貼り残したままくずれかけ、ひっそりとしていた。

三和製靴の工場閉鎖と海外移転は、そのまま韓国の靴産業の将来を暗示するものだという。九〇年には全国で三〇二社あった靴会社が、九二年には二五五社に減少し、労働者の数も一三・五万人から九・二万人へと激減している。その理由の一つに海外移転がある。九一年には、一四の製靴工場が韓国からインドネシアに進出しているが、当時の労働者の（月額）賃金を比較すると次のようになる。

韓国八三〇USドル、タイ一二〇ドル、インドネシア七〇ドル、中国六〇ドル、ベトナム四〇ドル。つまり、賃金水準だけ見ると、インドネシアの労働者は韓国の一〇分の一以下なのである。その他、さまざまな条件を加えても、韓国企業は海外移転のメリットを十分享受することができる。但し、中国やベトナムに比べると、東南アジアへの進出はすでに魅力の少ないものになりつつあり、インドネシアへの進出もほぼ停止状

態にあるということだ。インドネシアの労働者も、そう遠くない時期に、韓国の労働者と同じ問題に直面するのではないか、と鋭い指摘もあった。

非人間的な扱いに抗議のストライキ

一方、インドネシアの女性からは全般的な女性労働者の状況に加え、とくに韓国企業で女性たちがどう扱われているかが話された。

九〇年代に入ると、インドネシアでは労働者のストライキが急増し、とくに、女性労働者の参加が目立っている。その主な理由の一つは、低賃金である。東アジアからの進出企業の中には、最低賃金さえ守らないところもあり、たとえ最賃額が払われたとしても、国の標準生活費にはるかに及ばないという。

保育所を見学するインドネシア女性

また別の理由に、強制残業がある。とくに、輸出の期限が迫っているときには三〇分の食事時間と数分の休憩を除いて、二五時間連続して働かされる。しかも、残業手当がどれだけ支払われているのかわからない。

女性特有のこととして、労働法に定められている産休三カ月というのは、めったに適用されない。それどころか、妊娠とわかると解雇されるケースもある。一九八六年以来、政府は家族計画を推進するために、女性の体内に避妊薬を注入する普及率を会社間で競争させてきた。多くの会社が女性に産休をとらせないために、これに積極的に協力している。

インドネシアの女性たちが、とくに憤慨しているのは、外国企業によるインドネシア人労働者に対する非人間的な態度である。たとえば、ある韓国系工場では、五〇人の労働者に、炎天下、両手を頭の後ろで組んで片足で立たせるという虐待があった。台湾系の縫製工場では、台湾人の女性監督が、仕事中におしゃべりをした労働者の口にガムテープを貼ったり、居眠りをした女性の眉を削ったりした。いずれも労働者はストライキで抗議しているが、その他、仕事中にミスが出るとビンタをするなど、労働者の扱い方が暴力的だというのである。

このような暴力的な労働者管理は、外国企業の中でも、とくに韓国、台湾、香港の企業に多く見られるという。インドネシアの女性は、これらの国では、男性が女性をこのように扱うことに慣れているのではないか、とつけ加えた。

釜山での交流は、お互いに率直で気持よく、また国境を越えた労働者の交流の大切さを各々が認識するものでもあった。

ソウルでは、いくつかの労働組合や女性団体を訪問した。経験豊富な韓国の労働運動に、インドネシア女性が学ぶことは多く、彼女たちは熱心に話を聞いていた。また、今まで外国企業の横暴と闘ってきた韓国の労働者にとってインドネシア女性の告発は新たな問題意識をもたらすものであり、双方に大きな成果を残したプログラムであった。（広木道子）

覚えていますか。私たち、元気です。

突然の工場閉鎖と労働者の解雇に反対し、本社にその不当性を訴えるために、韓国日系企業の労働者代表が相ついで来日してから、ちょうど四年になります。そのうち韓国TNDは、労働組合を解散したあとも同志会をつくり、工場地域に保育所を開設し、自分たちで運営しています。

九月に保育所を訪ねました。元委員長の金ブンジョンさんは保母として働いていますが、八月に男児を出産し、只今産休中。来日組の金ヘスンさん、権ソンナムさんも乳児を抱えて子育て真最中。保育所の近くで働いている他の二人馬チンヒさん、鄭カンスクさんも、かけつけてくれました。保育所の運営がちょっと厳しいけど、みんな元気、日本の皆さまによろしくとのことでした。

国連人権委員の心動かした国労女性
女キリリ、ジュネーブ奮戦記

島岡　弘子

十月二十五日、寒いジュネーブの朝。国連欧州本部に向かって歩いていく。国鉄を解雇され、闘争団で闘いを続けている福岡の奈木野照代さん、北海道の高橋純子さん、国鉄・JRにおいて、女性が国労組合員として、女性として、二重の差別を受けていることを、日本の職場を象徴する問題として取り組んできた、「国労だから女だからそんな差別は許さない女のネットワーク」の二人。唯一の男性である国労執行委員。そして通訳の私である。

交流センターの紹介で、「女のネット」(※)が国連の規約人権委員会に提出する、日本政府の報告書に反論するレポートを翻訳したのが三月。国労員のなめてきた苦しみなどざっとしか知らなかった私が、とうとうジュネーブまで来てしまった。

奈木野さんも高橋さんも、すでに長い道のりを歩いてきていた。八〇年代、国鉄の分割民営化が政府の方針となる。九万人余、つまり三分の一の人員が削減される計画だ。安全性低下や、儲からないローカル線廃止につながるとしてこれに反対する国労へはすさまじい反撃が始まった。

イタリア出身の人権委員と一行

奈木野さんはバスの車掌だった。ワンマン化されたあと、九州一円から彼女のような国労員である女性が二一名、門司の鉄道学園に「バスガイドになるための再教育」と称して集められた。家庭の事情は一切考慮されず、泊まり込みの「教育」が二カ月半続いた。彼女たちは二五年前のテキスト七冊、計千ページ以上をただただ暗記させられた。最後のテストでは、客としてバスに乗った経営側二〇名ほどの前でガイドをしたが、「そんな声では女らしくない」と言われ、結局国労を抜けた一人以外は誰も採用されなかった。

高橋さんは、北海道で二八年間、国鉄の電話交換手として働いてきた。優秀な労働者として表彰さえされている。仕事のために頸腕症になり休職した。復帰してまだ通院中に、「人材活用センター」にやられる。JRには結局採用されず、清算事業団で働くことになった。零下二五度、雪が一メートルも積もる中、ただ電柱を数えて歩かされた。

「組合による採用差別はしない」という国会決議、「国鉄労働者は誰一人路頭に迷わせない」という中曽根首相の明言。にもかかわらず、二人とも職を失った。国労は全国で地方労働委員会に提訴し、全部勝利した。ところが、国鉄、JRは中労委に持ち込み、ただ事態を長引かせている。そしてやはり、事故は激増し、ローカル線は見事に減った。

規約人権委員会に訴え

「市民的政治的権利に関する国際規約」の締約国は、五年に一度、自国の人権状況を規約人権委員会に報告しなければならない。今年は日本が三回目の報告をする年だ。しかし日本政府が提出した報告書のどこを読んでも、女性を含め、差別に苦しんで日本で生きている人々の姿は描かれていない。国労員に対する数えきれないほどの人権侵害を、人権委員たちに分かってもらわなくては。

英語に関わる渉外係となった私は、連絡のとれる限り、日本から各委員に電話をかけ、ランチタイムの予約をとった。スエーデン、コスタ・リカ、モーリシャス・・・。国連のレストランの個室の予約も含め、半月で四〇本の国際電話。そして本番。初日から三日間、初めて会う六人の委員たちとのランチが続く。

ランチの始まりは気まずい。委員たちは、このケースが規約に該当しないと思っているふしがある。だが勝負はそこからだった。国労の二人の女性の話に人権委員たちは引き込まれ、メモを取り始める。全体的な事柄に関する質問には、同行の執行委員が短く的確に答え、委員たちが大きくうなずく。あるいは委員の方から、思いもよらない事項の重大性に気づかせてくれることもある。奈木野さん、高橋さんの胸にいつもつけられている小さな国労バッジ。それを示しながら、JRで働く国労↖

〔海外短信〕

台湾・労働運動活動家に一五カ月の実刑

ネンフゥアシューズ社は、工場を中国に移転させる計画で、退職金を払わずにやめてもらおうと、労働者を今までの職場から二時間も離れた工場に転勤させた。

出来高で働いている労働者たちは、会社が通勤手段を何も提供しないのでお金と時間を通勤に使ってしまって稼ぎは何も残らなかった。彼らは、会社が退職金を支給した上でやめさせてくれるように頼んだが、会社はそれも支払わずに労働者を解雇した。また、会社が残業代をごまかそうとしてタイムカードを入れ替えられた人もいる。

この争議を解決するため、国会の野党議員ライ・ジンリン氏は、台湾労働戦線の書記長ジャン・シジェイ氏とともに労働者を組織して、ネンフゥアシューズの製品を売るデパートの前で抗議行動を行った。

この抗議により、ネンフゥアシューズの靴を売るのをとりやめたデパートもでてきたが、会社は争議解決の努力もせず、ライ氏とジャン氏、そして労働者を「自由の妨害」で裁判に訴えたのである。

今年七月、ライ氏とジャン氏、その他五人の労働者は、台北地裁で「有罪」となり、三カ月以上の刑を言いわたされた。ジャン氏は一五カ月の拘留になりそうである。（台湾労働戦線ニュース一九九三年九月）

スリランカ・FTZで労働者の健康問題

スリランカの労働運動の活動家たちは自由貿易地域（FTZ）で働く女性たちの健康問題への懸念を深めている。

今年の二月、ボナベンチャー社の労働者数百人が、布清浄のためにスプレーされた化学物質が原因で病院に運びこまれた。工場内にいた労働者は意識不明に陥り、帰宅途中意識を失った人は病院に送られた。しかし、工場内にはまだ化学物質が充満しているとわかっているのに、会社は次の日には仕事に戻るように労働者に命令した。その結果、次の日に仕事に戻った労働者がまた有毒物質にさらされ、病院に運ばれる者が続出した。

労働団体は、カトナヤケ自由貿易地域で今年の初め女性労働者三人が亡くなったという報告を受けている。その報告によると、この三人は胸に痛みを訴えていたという。（CAWニュースレター・一九九三年十月号）

香港・女性差別撤廃条約批准求める女性たち

国連の女性差別撤廃条約の批准を求める女性団体のねばり強い運動により、香港政庁はこの八月、男女平等を推進するための政策に関する意見を求める諮問書を発行した。

しかし、これは女性団体から批准を延ばすものであると批判されている。また、その内容も、女性の状況についての記述が表面的であると批判されている。例えば、雇用の分野に関して男女の賃金格差は縮んでおり、香港の女性の全般的状況は先進国の女性に匹敵すると説明されている。一方、女性労働者が製造業での職を失った後、新しい仕事をさがすことが困難であるという現在の状況を無視している。

女性団体は、四カ月の諮問期間中全国的キャンペーンをすすめ、政庁に圧力をかけて、差別撤廃条約批准、雇用機会均等法の制定、女性に関する政策をモニターする女性委員会の設立を求めた

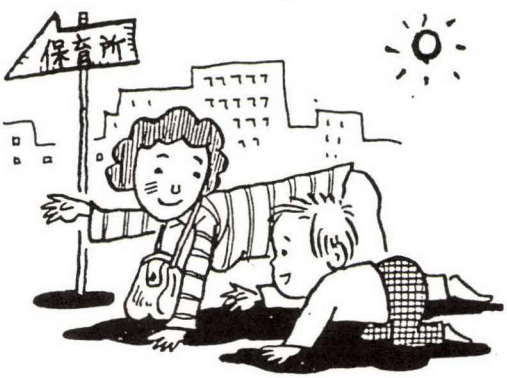
韓国

実を結んだ議会請願運動
保育所への支援金かちとる

ソウルから西へ電車で一時間ほどの所にある仁川（インチョン）は、韓国有数の工業都市です。典型的な労働者の街で、共働き夫婦の家族が多く、それだけ保育を要する子どもの数も多い所です。この地域で今、女性たちの保育運動が活発におこっています。

韓国の保育所は、制度化されてから日が浅く、公的な補助が受けられるのは生活保護世帯などごくわずか。低賃金であっても共働き家族には何の補助もなく、保育費は家計を圧迫し、また保育所運営もきわめて困難です。仁川では、四万人の保育需要をかかえ、保育運動に志をもつ人々の力によってこれまでに一三カ所の民間非営利保育所がつくられました。しかし、運営が難しく、閉鎖される所も出てきたため、女性たちはついに、地方議会に向けて予算確保闘争に立ち上がりました。

「一九九〇年十一月に、保育に関する新しい法律がつくられてから、この仁川で保育の充実を求める運動の中心になってきたのは、仁川地域託児委員会（仁託委）に参加していた保母たちです。私たちは九一年十月、仁託委の中に『乳幼児保育法改正特別委員会』をつくり、地域の民主団体と力を合わせて、市議会予算確保闘争にとりくんできました。



私たちはまず、保育所への支援金問題が、市議会でとりあげられるように請願活動を始めました。そのために、地域住民に向けての説明会、保母教育、街頭署名活動を広範に展開しました。しかし最初の試みは、請願活動に必要な関連組織の準備が間に合わず、請願時期を逃がしてしまいました。

私たちはこの失敗を教訓として九二年にはさらに多様な活動にとりくみました。すべての区議、市議に対し、この間の請願のための努力の過程と市民の賛同、私たちの要望などを内容とする手紙を送り、訪問して面会を求めました。しかし議員たちとの面会も容易ではなく、数カ月経ってようやく、イ・ヒグという区議員が面会に応じてくれました。

保育所の現実と支援の必要性について私たちの説明を聞いた後、イ・ヒグ議員は、運動への助力を約束してくれました。まず、市の予算で一億ウォン程度の支援は可能だから、市当局で担当局長と係長に会って手続きをするように言われました。

それ以来私たちは、洞事務所に住民登録謄本を取りに行ったり、したこともない化粧までして、市庁や区庁の関連行政機関に度々出入りすることになりました。

一方、イ・ヒグ議員が市議会で提案できるように、保育の現状、改善すべき点、そして外国の事例と私たちの要求などを整理して資料をつくりました。その結果、私たちが要望した〝教師（保母）人件費及び児童給食費支援〟が議会を通過し、昨年七月には、*一億ウォンという支援金を受け取ることができたのです。

私たちはこの成果を、九三年にも発展させることと、より視野を広げて、同じような立場で財政難に苦しんでいる民間保育所との連帯の道を開くために、新たな活動にとりくみ始めました。その一つが〝民間保育施設の実態と運営者の要求調査〟です。まず、各保育所に調査の実施を知らせる手紙を出した後、直接保育所を訪問して面接調査を行ないました。これによって同じ要求を持つ保育所を組織することができ、九二年十二月には、民間保育施設連合会を設立しました。これに加入する九七の民間保育所の力を基盤に、九三年は総額で三億八六〇〇万ウォンの支援金が議会を通過しました。

これらの活動は、保育に対する行政府の無責任な態度を一掃し、民間施設の議会での発言権を強化させるという大きな成果をもたらしました。しかし、保育に対する支援金は条例によるものではないため、九四年の予算に向けて、引き続き運動が必要です。同時に、国の援助を制度化するために、中央政府への働きかけも必要です。」（※約二〇〇〇万円）

（韓国・KWWAU「働く女性」第一四号）

サイド

プール

学徒出陣五〇年

塩沢美代子

今年は、戦争末期の〝学徒出陣〟から五〇年という感慨深い年である。とはいっても、その感慨をもろに共有できる人々はごく少なく、昭和史をほとんど教わっていない若者たちはその事実さえ全く知らない。幸い私の勤務する女子大には、その当事者がおられ、来春の退職を前にしての記念講演では、その体験を語って下さった。英文学者である彼は、戦争にかり出されていく青年の悲痛な心境を託した、心にしみいる英詩なども紹介された。祖国の山河、親しき人々へのたちきれぬ愛をかかえながら、その祖国の国家権力によって死地におもむかねばならない若者の心は、人種も国境もこえて共通のものなのに、その人たちが互いに殺し合わねばならないのが、戦争なのである。

この先生とは、顔をあわす度に話題は学徒出陣にまつわるものとなってしまうのだった。一般の映画館では上映されなかった〝月光の夏〟という映画を見られたのも、彼から情報をえたおかげだった。

これは実話にもとづくもので、音楽学校のピアノ科に在学中に学徒出陣となった特攻隊員の話である。出撃直前になって、死ぬ前に思いっきりピアノを弾きたいと願っていた彼は、出撃基地から往復できる町の小学校に、グランドピアノがあることを知り、かけつけて校長に頼みこみピアノを弾かせてもらう。その曲がベートーベンの〝月光の曲〟だったのである。短い時間に情熱をこめて一曲をひくと、若い女性の音楽教師がとっさに花瓶からとりあげて捧げた百合の花を手に、彼は全速力で基地にかけ戻っていく。そして数日後に帰らぬ人となった。

＊

ところで学業放棄はさせられたものの、戦場にいくわけではなかった女性の私にとって、〝学徒出陣〟が戦争体験のなかでもとくに強烈な印象となったのは、昭和一八年十月二十一日、雨の神宮外苑で行われた出陣学徒壮行会に動員され、学生服に銃をかついで行進する幾万の学生たちを見送ったからである。

一五年戦争のはじまった年に小学校に入学した私にとって戦争はあって当り前で、疑問をもつ余地がなかった。それが一九歳のときに、同年代の男性の死ににいく行進を前に、「いやだ。この人たちが死んではいやだ」とこみ上げてくる悲憤に、〝戦争とはとんでもないことなんだ〟と強いショックを受けたのである。愛だの恋だのがタブーの時代、〝男女七歳にして席を同じうせず〟の生い立ちのなかで、私の心にはじめて燃え上った異性への思慕や憧憬は、この悲壮な群像に対してであった。それがあまりに強烈だったので、私の情熱は五〇年前、雨の神宮外苑で燃えつきてしまったような気がする。その一年半後には、度重なる東京空襲で、自分の命も危険にさらされるようになった。〝一億玉砕〟〝本土決戦〟と叫ばれるなかで、わが人生はわずか二〇年で終るものとあきらめていた。それどころか、空襲の恐怖と飢えの苦しみから逃がれるべく、一刻も早く死にたいとさえ願っていたとき、思いがけず戦争が終った。生きていたという生物本能的な喜びから、やっと人間の思考に立ちかえったとき、〝これからの人生は、戦争反対のためにのみ生きる意義がある〟と考えたものである。

＊

しかし戦後五〇年近い今日、私は語りつぐべき戦争体験を、〝また年寄りの昔話〟としか受けとられないような気がして、消極的になっている自分に気付いた。そんなとき大学で、一年生の教養演習という科目も担当することになった。これは大学での勉強のやり方を学ぶために、分担して読んだ文献の要約を発表したり、討論をしたりの訓練をするのが目的で、テーマは教員が自由にきめる授業である。

私はこの機会にと、〝おばあちゃんの生きた時代〟と題して〝一五年戦争とアジアの関わり〟〝憲法九条制定のいきさつとその後〟をテーマにしてみた。学生は自由に興味のある演習を選ぶので、ひとりもこないかもしれないと思っていた。ところが抽選を要するほど希望者が多く、反応も上々だった。一九七五年に生まれた世代の真剣なまなざしに接し、私は〝語りつぐ勇気〟を与えられた。

（交流センター所長）

〈事務局日誌〉

10月2日　台湾研修ツアー報告会（参加者二〇名）
10月10日　「アジアの仲間」第46・47合併号発行
10月17日　所沢市母親大会講演
（広木）
10月20日　翻訳グループ学習会
10月25日　神奈川県職労婦人部韓国研修ツアー打合せ
第23回運営委員会
10月29日　10月定例事務局会議
事務局学習会
11月1日　英文ニュース発行
11月17日　翻訳グループ学習会
11月18日　11月定例事務局会議
11月26日　事務局学習会
11月27日　ルーテル神学大学国際社会福祉シンポジウム講師
（松浦）

図書紹介

陸培春（ルベイチュン）著
『アジアからみた日本の「国際貢献」』

日本は「国際貢献」を名目に国連平和維持活動（PKO）で自衛隊施設大隊をカンボジアへ派遣した。自衛隊が海外へ出たということは、アジアの人々にとって〝出兵〟なのであり、そのまま五十年前の悲惨な残酷な侵略戦争につながってしまうのだ。

私たちは日本国憲法を平和憲法と呼ぶ。しかし、シンガポール「聯合早報」のコラムニストである著者をはじめアジアのメディアでは、非戦憲法と表現してきたという。日本に対する「アジアからの〝平和信用度〟はまだ低い」のだ。「なぜ、平和憲法の精神と哲学を大切にせず、覇権主義、武力による平和主義を優先する欧米一辺倒の政策をとるのか」とくり返し警告し、もっとアジアの気持と立場を尊重し、アジアの声に耳を傾けるべきだと忠告している。

新聞報道によると、国連ガリ総長は日本に対し、PKOに自衛隊歩兵部隊の派遣を要請の意向という。二〇〇〇万人ものアジア人を犠牲にした戦争の重みをあらたにし、憲法九条を守り抜く責任が問われている。

（労働旬報社　六八〇円）

国労だから女だからそんな差別は許さない女のネットワーク編
『働く、生きる、たたかう最前線
女、キリリ。』

国労だから、女性だからと二重の差別を受け、解雇に追い込まれた女性たちがいた。

本書には、長年、誇りを持ってひたむきに働いてきた国労女性組合員たちが、遠隔地配転や専門職から一般職への強制配転など屈辱的ないやがらせを受けて、少数になりながらも、断固とした決意をもって解雇撤回をたたかいつづけている姿が描かれている。また、同じ女性としてこのような人権侵害は許さないと、全国各地で支援する女性労働者や市民の熱い思いも込められている。

いま、リストラの名の下で、企業の人員削減が行われ、パートや派遣など不安定雇用で働く女性たちが真先に解雇されており、女性は一人前の労働者として認められていないと暗い気分になるが、働く女性としての誇りと勇気を取り戻せる本である。

（教育資料出版会　一三三九円）

東アジア女性労働者交流集会報告書
「変わる女性の雇用」

五月末の集会の報告書が完成。韓国、台湾、香港、日本と東アジア四カ国の女性労働者の現状と組織化へのとりくみが生き生きと伝えられている。一部五〇〇円。送料二五〇円。申し込みは当センターへ。

英文資料
「日本の女性労働」No.12

アジア女子労働者交流センターは、今年創立十周年を迎えた。この十年の歴史の中で、アジアの国々の状況も変化し、女性労働者の状況も変わってきている。今号は、CAW東アジア会議にふれながら、センターの十年と今後の課題等をとりあげている。

(1) 交流センター十周年
(2) 育児休業法施行一年の状況
(3) 従軍慰安婦の強制連行
(4) トピックス
① 労基法改訂
② パート労働法制定

事務局だより

経済成長を背景に国際化とか国際貢献という言葉が喧伝され、一方で、権力と企業に結び付いたODA援助のあり方が批判される中、NGO活動が一躍脚光をあび始めました。それとともに〝NGO活動に関するアンケート〟というものが、次々と送られてくるようになりました。

新聞社、企業の研究所、地域団体、大学のサークル、学者の研究会、卒論を書く学生、国の機関と一度に三通位たまってしまうこともあります。私たちの活動をより広く知ってもらいたいし、NGO活動について建設的な提言がなされるなら資料は提供すべきだと思うし、NGO活動支援の基金設立などは大いに促進してほしいとアンケート用紙に向います。でも、時間がかかるのです。何を聞きたいのかなと考えてしまう設問もあるし、男女別会員数とか学生の割合とか問われても、そこまで調べている余裕はないのです。貴重な時間を使って記入しているのだから活用してほしいなと思っています。

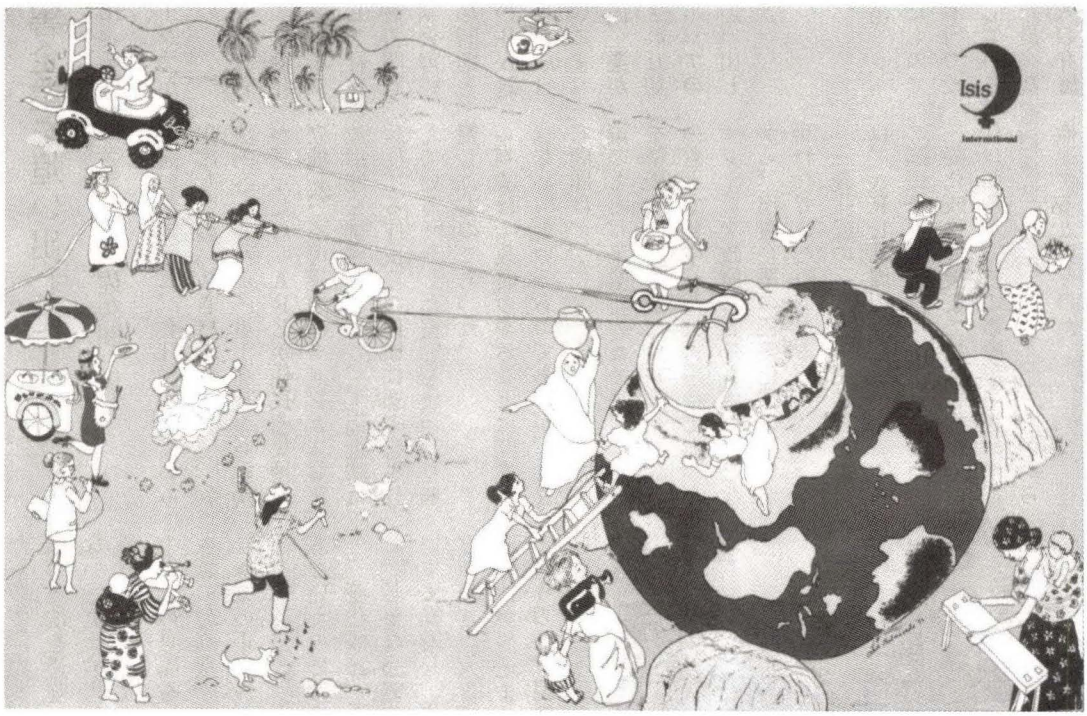
（K）

女性労働者通信　第49号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086



女性の協同組合を
変革の力に

インド・女性協同組合の組織化のための歌

わたしたちは貧しい女性
器に穀物は何もなく
絶えず旱魃にみまわれ
土地もなく　仕事もなく
家は手のように小さい
　文字を知らないわたしたち
　ナルカンタ村に集まろう
　一緒に協同組合をつくろう
わたしたちは糸をつむぎ始めた
家族に穀物を得るために
そして布を織った
手のひらにお金を得るために
千本もの木を植えて旱魃にいどみ
みんなで牛のミルクをしぼった
　わたしたちを苦しめる地主たち
　家に閉じ込めようとする男たち
わたしたちは力を合わせて
村の池をミルクでいっぱいにしよう
協同組合をつよくしていこう

マレーシア日系企業による放射能汚染問題で

住民が日系公害企業を追い出した

進出企業問題を考える会　佐久間　真一

ついに、三菱化成がマレーシアから撤退することになった。

三菱化成は一月十八日、「ARE社の事業終結」を発表した。三菱化成のマレーシア現地合弁企業エーシアン・レア・アース（ARE）社による放射能汚染・住民健康被害問題は、このかん、日本企業の「公害輸出」として国際的にも大きな問題となってきた。ARE社周辺の住民達の提訴から九年、ついに三菱化成はマレーシアからの撤退に追いこまれた。これは、日本の海外進出企業が公害問題で撤退を余儀なくされた初めてのケースである。マレーシアの住民たちが日系公害企業を追い出したのである。

最高裁の不当判決

三菱化成の決定は、昨年末のマレーシア最高裁判決にリンクしたものであり、最高裁判決がいかに不当で政治的なものであったかを示している。

十二月二十三日に行われた最高裁の判決は、原告住民や代理人の弁護士も時間的に出廷できない開廷二時間前に告知され、会社側関係者のみ出席しての〝抜き打ち判決〟で、判決内容もまた、イポー高裁の原判決が認定した「AREが住民密集地に立地し、不可避的にラドンガスなど放射能を排出しており、工場近隣に居住する住民らの健康に悪影響を与えている」とした実態をまったく無視したものであった。

判決は〝政府のやることに間違いはない〟というものであるが、ARE問題は、「ルック・イースト」政策のもと、工業化のために日本企業を積極的に誘致したマレーシア政府のもとで発生した公害事件であった。マレーシア政府の責任もさることながら、出資企業の三菱化成の責任が問われていたのである。

三菱化成の「ARE閉鎖」発表には、ARE社周辺の住民やマレーシア国民に対する言及は一言もない。三菱化成は最後まで、被害発生の責任はおろか、その事実すら認めず、「経済性」を理由にマレーシアから撤退するというのだ。

三菱化成は当初より、ARE社事業は①マレーシア政府の国策に沿ったもので、操業はマレーシア政府の指導と法を遵守してきたので問題はない②健康被害の事実はなく、公害輸出との批判は一部の意図的な情報――との立場をとってきた。そしてさきの最高裁判決によって「ARE社操業の正当性が確認された」が、「事業の将来性がない」から閉鎖するというのである。

三菱化成は、金儲けのために進出し、必要な公害防止対策等も講じないまま操業し、住民健康被害問題などで騒ぎが大きくなったら「事業の経済性が見込まれない」と逃げ出すというのだ。現地の人々がこれを聞いたら、どう思うだろうか。

マレーシア最高裁前に押しかけた住民

三菱化成は責任ある撤退を

最高裁の不当判決でARE社は法的責任を免れたとはいえ、同社の操業によって工場周辺に放射能汚染・住民健康被害が起こっていることは明白な事実であり、この被害の回復の責任は、第一義的にARE社と出資企業である三菱化成にある。公害発生の非を認めず「経済性」のみを理由とした事業閉鎖は、とうてい納得できるものではない。

地元の住民たちは、ARE社の閉鎖決定を歓迎しつつも、工場ならびに工場周辺に残されたままの放射性廃棄物がどのように除去されるのか、また、工場の施設や放射性物質の貯蔵施設はどうなるのかと心配している。さらに、現実に生じている健康被害に今後、どのように対処していくか苦悩しているという。

ARE事件弁護団や日本消費者連盟、進出企業問題を考える会など市民団体で構成する「ストップ！三菱化成の公害輸出キャンペーン」では今後、会社側に責任ある撤退を求めつつ、日本国内で「ブキメラ医療基金」へのカンパ活動を継続するなど、引き続き住民をサポートしていく方針でいる。

〔海外短信〕

ILOキャンペーンに応え 児童労働に関する政策強化

児童労働に関する法律や政策がさまざまな国々でつくられており、ILOの最近のキャンペーンに直接結びついたものもでてきている。

昨年七月、インド政府はじゅうたん産業における児童労働を禁止する法律を制定した。業者に対する法律適用が三ヵ月遅れ、現実的ではないと非難されたが、この法律ができたことによって、児童労働によって製造されたじゅうたんを輸入することを禁止する国々が出てくるという良い影響が出ている。

ポルトガルでは、二つの法律によって年少者の雇用を規定している。一つは（労働組合から非難されているが）軽作業では一四歳以上の年少者を雇うことを許している。二つ目の法律では、年少者の雇用を禁止する製品や製造工程、仕事がリストに明確にされている。

パキスタン政府は、雇用主団体や労働者組織と協力して、ILOの児童労働を規制するための国際的プログラムに対応した動きをとっている。たとえばILOの援助により、製造業における児童労働の大規模な調査を行う予定であり、現在パキスタンで禁止されている借金返済のための強制労働に対しては、断固とした態度をとることにしている。

シーラレオネでは、一六歳以下の子供を雇用することが禁止されたので、他の国へ使用人として「貸し出されている」子供たちを直ちに呼び戻すよう命じている。また、七歳から一二歳までの千人もの子供たちが軍隊から除隊され、一般の生活に戻った。（ILO「ワールド オブ ワーク」一九九三年十二月号）

ふえる女性の専門職 製造業では一三%減・韓国

韓国では最近、管理職や行政職、専門職など伝統的に男性の分野であった仕事に、女性が急速に進出してきている。

労働部が発表した統計によると、一九九三年七月には、被雇用者総数一九六五万人のうち四〇・五%にあたる七九七万人が女性であり、そのうち一九七万九〇〇〇人が専門職や管理職、事務職に就いている。これらの分野の女性労働者の数は、五年間に六六%も増大したが、男性労働者の増加率は三六%にとどまっている。特に管理職では、男性の五六%の伸びに比べ、女性は八八年の八〇〇〇人から九三年には一万七〇〇〇人となり、一一二%も増加している。

一方、製造、運輸の分野では、男性労働者数は一四%増加して四五五万三〇〇〇人になったのに対し、女性労働者数は一三%減少し、一五六万人となった。

このことから、女性労働者は製造部門からは後退し、事務部門でめざましく増大していることが分かる。サービス・卸の分野では、男性も女性も増加率がほぼ同じになっている。（韓国労働ニュース・一九九三年九月～十一月号）

工場閉鎖時の失業手当は絵に描いた餅・台湾

台湾政府は近づく市長選挙での敗北を恐れ、一九九三年九月に突然、失業手当政策をうちだした。これは、国内に広がる工場閉鎖による失業に対する補償として、八二六〇万台湾ドル（約三億六三〇〇万円）を充てるとしたものである。この失業手当の受給資格は次の通りである。

(1)世帯の中で、唯一の稼ぎ手であること。
(2)他の経済援助を受けていないこと。
(3)職業訓練を受ける意志があること。
(4)求職手続きをした後の一ヵ月間、仕事なしでは生活できない状態であること。
(5)政府の紹介する職を受け入れること。もし断わる場合は、直ちに手当の支給が打ち切られる。

その他に、次のような条件を満たしていなければならない。

①一七歳以上、六〇歳以下のこと。
②退職金や、高齢者手当などを受給していないこと。
③閉鎖された工場で二年以上雇用されていたこと。
④低所得のため納税が免除されていること。

これらの要件を満たす労働者には、職業訓練期間中は毎月六〇〇〇台湾ドル、その後は四ヵ月まで一万一二五台湾ドルが支払われる。

この政策には大きな問題がある。まず、台湾では大多数の小企業の寿命は二年に満たない。また、最低所得が労働者の収入よりも低く決められており、大多数の労働者には受給資格がない。さらに、高い生活費が考慮されていないので、政府から支給される失業手当だけでは生活することができない。（台湾労働戦線ニュース・一九九三年十二月号）

インド・インフォーマルセクターの女性たち(1)

陽のあたらない場所・家内労働（上）

ナンディタ　ガンディ
ナンディタ　シャ

インドでは、農業を除く女子労働人口の九四％がインフォーマルセクター（家事使用人や行商、建設労働、家内労働など）で働いています。今回は二回にわたって、その中の家内労働者について書かれた本「シャドー・ワーカーズ―家内労働で働く女性」の要約を紹介します（著者二人は、ボンベイ在住の若い女性研究者）。

◇　◇　◇

インフォーマルセクターで働く女性労働者の問題は、SEWA（自営女性協会）の努力のおかげで取り上げられるようになってきた。しかし、家内労働者は、国の最底辺に置かれているのに、その問題は今日までほとんど無視されてきた。

私たちは、ボンベイのいくつかの地域で、家内労働者の実情を調査することにした。この調査の目的は、フォーマルセクターとインフォーマルセクターの実情を全面的に明らかにし、その中で家内労働者の実態を示そうとするものではない。私たちの目的はもっとつましいもので、家内労働者のデータを集めて、労働問題に関わる団体や労働組合、社会的な運動に関心を持つ学生たちが、この問題に関心を持ち、取り上げる一助となることである。

この調査では、縫製、食品、皮革、プラスチックの四つの産業をとりあげた。六ヵ月間で八五人の女性労働者と一五人の男性労働者に面接調査をした。

縫製産業――分散的でフレキシブル

私たちは、女性労働者一八人と男性労働者二人と話をした。この産業では、仕上げの糸切りやボタンつけ、乳児用コートの機械縫い、ジュパタ（ショール）やサリーのスパンコール縫いなど様々な仕事がある。

ヒラタイは、シャツやその他の衣料品の仕上げの糸切りをしており、シャツ一枚につき一〇パイサ稼いでいる。「以前は野菜売りをしていました。でも年とともに体の具合が悪くなり、卸売り市場に行くのも頭に籠をのせるのも大変になってしまいました。近くの工場で女性に仕事を出している人がいてこの仕事を始めました。娘二人と孫一人に手伝ってもらって二時間すわって仕事をすると簡単に一〇〇枚はできます。でもそれ以上の仕事はくれません。ですから一日にせいぜい一〇ルピーか二〇ルピーしか稼げませんし、それも四人で分けなければなりませんでした。今は、仕事をくれていた会社が他の所に移り、糸切りの仕事もなくなってしまいました。別に家事使用人として娘が稼ぐ月三〇〇ルピーと、サンタクルズ輸出加工区で働く孫の収入五〇〇ルピー、それに娘の夫が大工で時々仕事があり、その三人の稼ぎで八人を養っていかなければならないのですから大変です。」

サロジュは、主としてボタンつけをして暮らしをたてている。彼女と二人の娘は一日八時間から一〇時間以上すわって、約一〇〇枚から一五〇枚の仕事をする。この仕事は国内市場向けで、ほとんど毎日仕事がある。賃金は非常に低く、ボタンを一つつけてたったの一パイサであるが、頼まれる仕事は全部終わりにしないと、他の人に回されてしまうので断わることもできない。

サンジャイは、自分で小さな作業場を持ち家内労働者に仕事を出している若い男性である。「最初はラダー縫製という会社で監督として働いていましたが、社長に勧められて今の仕事を始めました。その会社は輸出向けの製品を作る大会社から仕事をもらい、外に下請けにだしています。銀行からお金を借りて一五台の機械を入れ、作業員一〇人、機械工一人、検査工一人を雇って、この会社の請負の仕事を始めました。縫うのが仕事で、裁断やボタンつけ、検査や仕上げはすべて会社がやっています。毎月四〇〇〇枚の注文を受けていますが、なんとか事業を続けられる数です。直接、輸出用の生産をしている大きな会社の注文を受けることは

ありません。彼らが要求する割り当てを満たすのは無理ですし、すべてが信用貸しなので、お金を払ってもらえないと従業員にも支払いができなくなるからです。」

縫製産業は、フォーマルセクター、インフォーマルセクター両方にまたがっている。分散型でフレキシブルな産業で、少ない資本で簡単に始められる。この産業が分散型で、インフォーマルセクターで多くの仕事がなされてきた理由はたくさんある。一つには、生産段階がいくつにも分かれ、材料の裁断はある所で行われ、袖縫いはまた別の所で行われるというように分散できるからである。また使用される機械もこの分散を促進することになる。裁断、縫製、ボタンつけなどがそれぞれ別の機械で行われるからである。多額の資本を必要としないので、誰でも事業を始められる。都市には半熟練の安い労働力がたくさんあり、雇用主は労働法を守らなくて済むし、税金を逃れることもできるのである。

パパッドづくりの必要経費と工賃（1日）

必要経費		工賃
オイル150グラム	Rs3.75	Rs 5 ／ 1 kg当たり
籠、プラスチックなど	Rs4.00	
交通費	Rs2.00	1ルピーは約4円
雑費	Rs1.00	
計	Rs10.75／15kg	Rs75／15kg
実質工賃（3人）		Rs64／15kg
1人当たり工賃		Rs21／1日当たり

食品加工業・パパッドづくりは女性の手で

私たちは、ダーラヴィでパパッド（インド風煎餅）づくりに携わっている一四人の女性に話を聞いた。この地域では、およそ一〇〇〇人の女性がこの仕事に携わっていると推定される。他の家内労働に比べると賃金の高いパパッドづくりでも、男性は一人として従事していない。

私たちがインタビューした女性は二人のタミール人を除いて、あとは全員マハラシュトラ州出身の低い階層に属していた。彼女たちがパパッドづくりで得るお金は家族の主な収入源であった。七人は独身か、あるいは夫が蒸発したり亡くなったりしていた。四人は夫がいても定収入はなく、残りの三人は夫も定収入を得ていた。

この仕事を八年間やっているスダーマチは次のように話してくれた。

「二人の娘たちと毎日一五キロ分のパパッドをつくります。毎朝九時にパン生地を取りに行きます。汽車の定期券を持っており、その半分は業者が出してくれます。娘が作ってくれた紅茶とチャパティを食べて、一〇時半から仕事を始めます。それからは頭を上げる時間もなく、夕方の五時半まで続けて仕事をします。

パパッドは稼ぎがいいと言う人もいますが、この大変な仕事を見てください。それに出費もかさみます。バス代や汽車賃、油や粉をこねるめん棒、台や道具をカバーするプラスチック、籠、出来上がったパパッドを運ぶ袋も自分で買わなければなりません。雨期になると、ストーブでパパッドを乾燥させるので灯油も必要です。また、業者は私たちが持って行ったパパッドを一つひとつチェックします。丸くなかったり、よく乾燥してないと受取りを拒否され、キロあたり二五ルピーの市場の値段で買わされます。そうすると、自分で食べるか近所の人に安く売るしかないんです。」

パパッドづくりにおいて最大のメーカーはリジャット社である。一九五七年に七人の主婦が始めた事業が大きくなり、一九六六年には信託会社として登録している。現在はボンベイに一三のセンターがあり、毎朝五時から六時の間に一万八〇〇〇人もの女性たちがパン生地を受け取りに集まって来る。かつて、リジャット社は作業場をつくり、そこに女性たちを集めて仕事をする方式を採用しようとしたが、女性たちに拒否されたことがある。理由は、家で仕事をしたほうが子供たちの手を借りられるので二倍の仕事ができるし、もし外で働くようになったら子供の面倒を見る人がいなくなってしまうというものであった。

ボンベイやインド全体でもたくさんの零細業者がいるが、ほとんど未登録なので正確な数を把握するのは困難である。彼らは、わずかな投資で、六〇人ぐらいの女性の家内労働者を雇っている。以前は手で行われていたジャムやピクルス、粉マサラなどの食品加工は、今は機械を導入しているが、パパッドづくりがこのように家内労働に頼っている理由は、それぞれの地域が固有の味や形を持っていること、そして長期間保存できないことである。男性は、技術を必要とし、機械化された賃金のよい仕事につくが、パパッドづくりは、技術を必要とせず、労働集約的で、低資本のために、女性の仕事と見られている。

（つづく）

韓国

"母性保護費用は国の責任で"
女性団体が「国家負担法案」検討中

韓国では今、女性労働者会、女性民友会、女性研究会など女性グループが共同で、「母性保護費用の国家負担法案」づくりに取り組んでいる。これは母性保護が拡大されるためには、国家がその費用を負担する責任があるという趣旨にもとづくもので、現場と女性団体の要求を聞きながら研究作業が進められている。

勤労基準法
男女雇用平等法　にみる母性保護条項
（※100W＝約15円）

	使用者の責任	罰　　則
生理休暇	月1回有給	500万ウォン（W）以下の罰金
産前産後休暇	60日有給	2年以下の懲役または1000万W以下の罰金
育児休職	1年未満	250万W以下の罰金

勤労基準法と男女雇用平等法に保障された母性保護条項は、別表の通りだが、出産に関しては、医療保険法が次のように規定している。①出産給与（分娩費）は三日以内に現物支給――医療保険機関が病院に保険金を支給。②医療機関以外の場所で出産したときは、相当する金額を事後に現金で支給する（出産費）。③出産手当（育児手当金のようなもの？）は5万Wの範囲内で医療保険組合の定款が定める金額を支給する（ただし、これは任意給与とされており、まだ実施している組合はない）。

以上、韓国の母性保護政策の特性は、第一に、母性保護に必要な費用が全面的に使用者の負担となっていることがあげられる。国は単に、使用者が法律に違反したときに罰金を課すなど消極的な役割を担っているにすぎない。

第二に、母性保護内容が不完全である。産前産後休暇は六〇日で、ILOの一二週にはるかに及ばない。また育児休職の場合は賃金支給についての明示がなく、休職中の生計保障について何も考慮されていない。

第三に、医療保険の中の出産給与および出産費の支給は制限的で、流産や妊娠中の定期検診について保険の適用がない。

九三年八月～十月、製造業、金融、病院を中心に九四事業所の労組幹部を対象に実態調査を行い、その結果を分析した。

まず、生理休暇と産前産後休暇は一応法的に保障され、団体協約でも確保されているので使用時の困難は少ない。生理休暇については「自由に取得できた」五〇%に対し「取得が困難だった」は一七%、産休では「自由に取得」七八%、「短くした」四・三%、「使用せず」五・三%であったが、実際はいまだに妊娠・出産退職慣行が根強く残っている。

一方、流産休暇と育児休職は、一段と利用が難しくなっている。流産休暇を「自由に使用」と答えた事業所は二九・九%、「短縮して」「使用不可能」がいずれも一・一%であったが、五八・五%は「慣例がない」と回答している。育児休職は、七二・三%の事業所で「該当なし」であった。

このように、企業内で母性保護が実施されていない最大の理由としては、「使用者の認識不足」三六・二%、「企業の費用支出負担」一四・九%となっており、現行の母性保護制度が全面的に企業負担とされていることの障害を反映している。

現行制度の水準に対して、九三・六%が「拡大すべき」と答えているが、改善すべき内容をみると、「産前産後休暇の拡大」四二・六%、「有給育児休職確保」二六・六%、「妊娠中定期検診休暇の法的保障」一八・一%、「流産休暇の法的保障」七・四%、「配偶者の出産休暇拡大」二・一%であった。

望ましい育児休職制度に対する意見は、「有給」八七・三%、「母親に一年間」三〇・九%、「父母に一年間」三〇・九%、「父母に一年以上」二五・五%を占めており、有給の要求が相当に高いことと、父母共同の育児責任に対する認識が高まっていることがわかる。

母性保護費用の負担については、「国家・企業の共同負担」三九・四%、「企業が負担し国は間接支援」三五・一%に対し、現行通り「企業が負担し国は監督強化」については八・五%が支持しているだけであった。

国は、母性機能は人間を再生産する社会的な機能であり、母性保護は社会的権利という認識を持つべきである。（韓国・KWWAU「働く女性」第一六号）

プール

サイド

選挙制度と日本の有権者

塩沢美代子

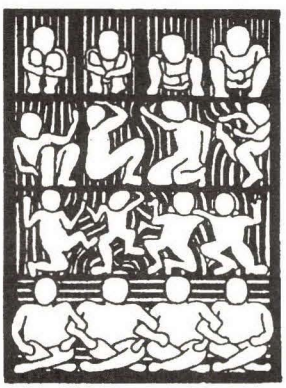
昨年末に田中角栄元首相が亡くなった頃、私は風邪をこじらせて寝こんでいた。おかげでテレビのチャンネルを次々と切り替えては、全テレビ局の追悼番組をぼけーっと眺めて過ごした。雪深い新潟の僻地にトンネルができ高速道路ができ、みるみる便利になっていく光景が写し出されて、国内の〝南北問題〟に取り組んだというコメントもあった。なるほど彼の選挙区に限っては、その表現も当たるだろう。こんな画面を見ながら、一〇数年前、フィリピンはマニラの一室で、四～五人の外国人とともに、田中角栄に関わるニュースで、テレビに釘付けになっていたときのことが鮮明によみがえってきた。

※

それはロッキード事件が発覚し、彼が刑事被告人となってから行われた、衆院選の結果についてのニュースであった。日米にまたがる汚職事件として国際的にもよく知られていたし、日本の政界がどうなるかについて無関係ではすまないフィリピンでは、まるで日本国内でテレビを見ている錯覚を起こすぐらい、選挙結果について刻々と詳しく報じた。

そのうち田中角栄が新潟三区でトップ当選となったとき、〝えーっ〟という感じで、それぞれが声をあげた。一緒にいたのは、フィリピン人の他にアメリカ人とベルギー人の神父だった。ニュースを見終わると、みんなは私に〝なぜこれだけの汚職が明かるみに出たのに、田中はトップ当選するのか〟と質問を浴びせた。心から不思議でならないという表情だった。私が〝こうなるだろうと予想していた〟というと、ますますけげんな顔で〝どうして?〟と問う。

そのころ私はまだ英語で仕事を始めて半年くらいで、労働問題に関わるやりとりを、辛うじてこなせる程度であった。しかしできるだけ正確に答えなければならない。そこで衆院の選挙制度の説明、つまり選挙区について話して、新潟三区がどういうところで、田中が天下を取ってどう変わってきたかなどを話した。だからその土地の人々にとっては救い主で、汚い金かどうかは問わないし、田中を当選さすか落選さすかには、新潟三区の有権者しか関われない。自民党がつねに最大の議席をしめるのは、農村地帯を中心にミニ田中がおおぜいいて、規模は違っても各選挙区でおなじようなことをしているからであると説明した。そして参院には全国区もあるが、田中がもし全国区の候補者なら、落選したに違いないと、日本人の名誉のために付け加えたが、これは私の思い上がりだったろうか?



きいていた人々は、〝なるほど〟とはいったが、その表情には民主主義国と見ていた日本の有権者である民衆の意識レベルは、その程度なのかという失望がにじんでいた。

当時のフィリピンは、マルコス政権による戒厳令下で、草の根運動をはじめとする民主化運動に対する弾圧は、目にあまるものであった。そして自らの利益のために、マルコス政権に金を貢いで支えているのが、日本の政財界であることも彼らはよく知っていた。それだけに日本の選挙結果について、これほど真剣に見守っていたのである。

※

あれから一〇数年、いま日本では〝政治改革〟の美名のもとに、ますますひどいことになってきた。元田中派の細川首相をいただく〝非自民政権〟なるものは、社会党の背骨を抜き取り、私のもっとも恐れていた小選挙区制まで実現してしまった。

国民の求めていた政治改革とは、選挙違反をした議員(もちろん末端の運動員が実行犯でも)、汚職が明らかになった議員などは、ただちに議員辞職はもとより、公民権停止などになるようなことである。それには長すぎる裁判も問題である。フィリピンで一緒にテレビを見ていた人たちは、田中角栄被告に対する最高裁の判決が、昨年十二月に亡くなったときにまだ出ていなかったことを知ったら、あの時のように驚くだろう。

この選挙制度で、今後は自民党及び非自民という名の「自民」党がさらに議席を拡大し、憲法九条も危うくなるだろう。暗たんたる思いで、アジア各国のテレビ局がどんな風に報道しているのか、親しい仲間の顔を思い浮かべながら、気になっている。

(交流センター所長)

＜事務局日誌＞

12月2日　国際労働財団・韓国女性労働事情講演会傍聴（広木）
12月9日　規約人権委員会日本政府検討会報告集会（広木）
12月10日　日立の男女差別をなくす裁判公判傍聴（山本）
上智大・ICU国際シンポジウム「女性と社会正義」傍聴（広木）
12月11日　前記国際シンポジウム問題提起（塩沢）
12月12日　女性と開発に関するアジア太平洋NGOシンポジウム報告会（広木）
12月15日　翻訳グループ学習会（タイ・サンシド　ピリヤランサン氏の話を聞く）、忘年会
12月17日　12月定例事務局会議
12月18日　女のスペースみずらクリスマス会（仁田）
12月20日　「アジアの仲間」第48号発行
12月21日　事務局懇親会
12月28日　仕事納め
1月6日　仕事始め
1月8日　アジア女性会議ネットワーク・リエゾンコミティ（広木）
1月19日　翻訳グループ学習会
1月20日　1月定例事務局会議
1月24日　神奈川県職労婦人部韓国研修ツアー打合せ
1月29日　神奈川県職労婦人部学習会（広木・仁田）
日立男女差別をなくす会新春の集い（広木・仁田）

図書紹介

沢田猛著
『くにざかい　糸に生きる　―青崩峠を越えた女たち―』

貧しい寒村である長野・静岡・愛知の県境域に育った女性達は、僅かばかりの現金のために、青崩峠という小さな峠を軸に、信州、豊橋、浜松など遠州の製糸工場へと狩り出されていった。現在七〇歳、八〇歳になっているかつての女工さんや彼女たちを取りまく人々を丹念に訪ね、また当時の地元新聞の資料なども駆使して、貧しさが支えてきた戦前の製糸業を明らかにしているのが「第一部遠州女工哀史」である。底辺の女工の中にも階層があり、信州・遠州の女工より奥州の女工、さらに下に朝鮮人女工とつながる差別の重層構造があったのだ。

貧しい寒村の女性が支えた製糸業という構図は、現代の製糸工場で働く女子高校生にもそのままあてはまることを述べたものが「第二部繊維工場の青春」である。昼間定時制高校という独特の制度のもとで、日本の輸出産業であった繊維産業を支えてきたのも「辺境」地帯出身の女子生徒であった。彼女たちは差別されながら自分たちよりもっと劣悪な状況にいる韓国の繊維産業を担う女性労働者たちの心の痛みを深い共感をもって受け止めている。そのことに触発されている著者の姿勢に深い共感を覚える。著者は毎日新聞記者。

（影書房刊、三〇六〇円）

「女性と開発に関するアジア太平洋NGOシンポジウム　勧告集」

一九九五年、北京で開催される第四回世界女性会議に向けて、国連はじめ各国政府、民間団体の間で準備が始まっている。政府会議に民間の声を反映させようという動きが強まり、昨年十一月にはマニラで「開発と女性に関するアジア・太平洋地域NGOシンポジウム」が開催された。ここで作成された「勧告」が、アジア地域会議を経て世界会議に反映される。

アジア女性会議ネットワークが「勧告」の日本語版（仮訳）を発行。一部一〇〇〇円＋送料。
（☎〇四五―二二四―二〇〇三）

アジア女子労働問題学習パンフ⑦　＜近刊＞
『ゴールは一つ　―女性労働者の変革への道』

CAW発行のパンフレットの日本語訳。原題は「Many Paths,One Goal」。アジアの女性たちは、労働条件を改善し、社会を変革していくために日々努力を続けている。ここでは、女性労働者の組織化を共通のテーマとし、韓国、マレーシア、フィリピン、日本、スリランカ、タイ、インドネシア、インド、台湾、香港の十ヵ国（地域）の女性たちのさまざまな歩みを紹介している。（英語版一〇〇〇円、日本語版八〇〇円）

事務局だより

一昨年十月に生まれた息子も一才四ヵ月になります。二ヵ月半から保育ママさん、五ヵ月からは保育園に預け仕事に戻りましたが、最初の一年はやはり大変でした。子どものいる生活にも慣れて、ここまで続けてこられたのは、安心して預けられる保育園、信頼できる保母さん達の存在が大きかったと思います。

アジア各国で、女性たちが幼い子供をかかえて働き続けることはもっと困難です。韓国の女性たちからは、日本の女性と保育問題で交流したいと要望が出されています。

日本でも、厚生省は年収五〇〇万以上の世帯は保育園と直接入所契約を結ぶという保育制度「改革」案を出してきました。親の収入により直接入所と従来の措置入所の二本建てにするというものです。この法案は、各方面からの反対で結論はだせませんでしたが、六〇年代から七〇年代に「ポストの数ほど保育所を」と運動してきた努力の歴史を若い世代が学び直して、受け継いでいく絶好の機会です。（Y）

女性労働者通信　第50号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子
電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

「女性労働者の詩」アンコール

労働

藍色の服
一万台の機械が
私たちを待っている

幾千キロワットのあかり
けいけいと光っているのは
アメリカ人支配人の眼
大きいのも　小さいのも
早く作れ　早く　早く
このピンセットは尖っていない、
返品
この半導体は金属線が切れている、
やりなおし
三〇倍の顕微鏡で見おわると、
また八〇倍で見る
ひとすじの汚れも
一点の傷もあってはならない
クーラーのそばには五百度の炉
わたしたちをはさんで
風がとおりぬける
ある者は品物を運びこみ
ある者は品物を担いで行く
ある者は椅子に掛け
商品の優劣を検査する
ある者はすばやく梅干しを口に
おしこむ
同じなのは
伸ばした腕を啓蟄の蛇のように
絶え間なく動かすこと
できあがったか？
まだ、残業　残業　残業

（「アジアの仲間」第二九号、「台湾の輸出加工区から」より）

「アジアの仲間」50号に！

「アジアの仲間」は、交流センター設立直後に創刊され（一九八三年八月）、五〇号を迎えました。当初、年四回発行で始まりましたが、アジアからの情報量も増え、会員の皆様からの要望もあり、九一年度より、年六回刊となりました。固い内容ながら、「アジアの女性労働者の状況がよくわかる」「資料的価値が高い」など、皆様の声に励まされて、心をこめて編集しています。

日本と他のアジア諸国の女性たち、そして労働者たちを結ぶものとして、より身近なものにしていきたいと思います。

東京女性財団（一九九四年度）自主活動助成金交付決定

交流センターは、今年度の活動の柱として「日韓働く女性と保育運動交流プログラム」を企画し、東京女性財団に助成を申請しておりましたが、この度、限度額一一〇万円の助成金交付が決まりました。

このプログラムは、とくに韓国の女性たちからの強い要望によるものですが、私たちにとってもタイムリーなものとなりました。開催時期は十月。ご協力お願い致します。

【婦人部結成三五周年記念　韓国スタディツアーから】

韓国女性との連帯の出発点に

神奈川県職労婦人部長　渡辺　泰子

三月十日から十四日まで、神奈川県職員労働組合（以下、県職労と略する）婦人部結成三五周年記念事業の一つとして、韓国スタディツアーを主催しました。交流センターの仁田さんにコーディネーターとして同行をお願いし、婦人部から、保母、事務などの職種の女性組合員九人、他の労組やその関係者四人が参加しました。

韓国では、事務職女性労働者の教育・相談などをやっている「韓国女性民友会」にプログラムを調整していただき、地域社会託児所連合会、製造業のNOW精密労働組合、二つのグループに分かれて韓国女性労働者会協議会と韓国女性団体連合をそれぞれ訪問しました。そして、民友会とセミナーを開催することもでき、充実したツアーとなりました。

婦人部結成三〇周年の時も、記念事業として東欧も含めたヨーロッパへのスタディツアーを行ないましたが、口の悪い組合の男性たちは、「ほんとうに勉強に行くの？」とわたしたちの計画をいぶかしがっていました。まだまだ労働組合がアジアの労働者たちとの交流や連帯を深めていく活動が進んでいないなと痛感し、今回のスタディツアーを意義あるものにしたいと強く願い、期待もしていました。

寄せ書きをする日韓の女性労働者

韓国女性労働者の課題

訪問した韓国女性労働者会協議会では、会長のイー・ヨンスンさんに現在、韓国の女性労働者が直面し取り組んでいる課題について話していただきました。

韓国では、一九八〇年代末から産業構造調整が行なわれており、縫製、電子、ゴムなどの労働集約的産業中心からハイテク型産業への転換がはかられました。それまで輸出自由地域などで操業していた日本などの外国企業や韓国企業自体も工場を他のアジアの国々へ移転するようになり、製造業の女性労働者数が急速に減少しています。また製造業では、既婚女性の割合が増加し半数以上を占めるようになり、男性の五三％という低い賃金で働いています。

一方、事務職女性労働者の数は増加しています。彼女たちは同一労働同一賃金を求めてたたかっており、少しずつ要求を実現しています。それに対して、政府はパートや派遣労働者などの不安定雇用を増やす方向で政策を出してきています。

このような背景のもとで、女性労働者は次のような問題を抱えています。まず労働者派遣法が国会に上程されており、ますます女性の不安定雇用が増大し、労働者の組織化が困難になってくるのではないかと懸念されています。

母性保護に関しては、政府は国際化という新しいスローガンをかかげて生理休暇制度の廃止をうちだしています。生理休暇の取得状況は、銀行や証券会社などの事務職女性は労働密度が高いため取れない現況であり、製造業の女性労働者にとっては、生理休暇手当が月給の五％になっており、実際に生理休暇を取る者は少ないということでした。

きつい長時間労働の中で、生理休暇は絶対必要な権利であるわけですが、日本でも廃止の動きがでてきており、韓国と日本の女性たちが一緒に運動ができないだろうかと思いました。

韓国では女性の就業率が増大しており、女性が働き続けるために「保育所」の需要が高まっています。現在、「バス停の数ほど保育所を！」と積極的な運動がすすめられています。

組合は要求で団結する

韓国の女性労働者の抱えるこれらの課題は、他の訪問団体でも確認することができました。

NOW精密労働組合は、二七歳のキム・トクチョンさんが委員長。来年結婚するという彼女は、組合員の八〇～九〇％が既婚女性というなかで組合員の要求を徹底的に聞き、職場オルグや団体交渉にあたっている

ということでした。団結して労働条件を改善している姿が参加者の感動を呼びました。ここで、労働組合が要求で団結するという基本を学ぶことができました。

この会社は韓国ではもっとも人気のあるパテルという無線電話機を製造しており、成長産業にもかかわらず、退職者の人員補充をせず仕事を下請けに回し、組合員の自然減を待つという組合攻撃を行なっています。そのため労働者は大きな雇用不安を抱えており、誰も組合幹部になりたがらないという悩みがあるそうです。また、企業別組合では組合に対する弾圧が大きいので、産業別組合の必要性を強く感じているということでした。

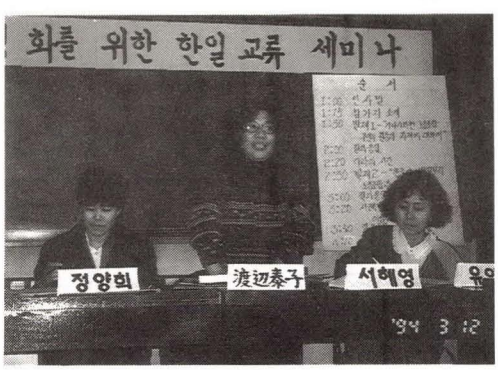
公的保育制度の充実をめざして

参加者のなかに、職場保育所、地域保育所、障害児施設などで働く保母さんが四名おりましたが、地域社会託児所連合会（地託連）を訪問し、また韓国女性労働者会協議会の保育所を見学して、韓国の保育事情を学ぶことができました。

地託連では、初期の頃の救貧的な託児所設置運動から、保育が必要な子供へと対象を広げた保育所運動に変わってきました。韓国では、保育を必要とするすべての子供を対象にした社会保障としての保育制度が確立しておらず、保育料も受益者負担とされており、政府からの財政的援助を求める運動がすすめられています。昨年は教材費の名目で補助をもらうことができたので、これからはそれを予算のなかに計上させるよう要求しているとのことでした。地託連加盟の保育所は貧しい労働者の地域にあるために、特に財政難は大きく、保母は低賃金を余儀なくされており、今年は保育所経営の安定に力を入れているということでした。また、零才保育を行なっている保育所はほとんどなく、女性が働き続けることを困難にしています。やはり公的な財政的援助の確立など保育政策の進展が大きく望まれるところです。

事務職女性との交流セミナー開催

今回のツアーでのハイライトは、民友会との共催による「女性組織活性化のための韓日交流セミナー」でした。ツアー参加者全員と民友会スタッフ、そして、韓国の事務職労働者組合の女性リーダー七人の参加により、短い時間でしたが、韓国の女性労働者との本当の交流ができたのではないかと思っています。



事務労働者とのセミナー（中央・筆者）

まず日本側から私が、「神奈川県職員労働組合婦人部活動と課題について」報告。婦人部が、女性労働者が働き続けるためにどのような運動をしてきたのか、歴史や現状も含めて話しました。民友会のチョン・ヤンヒーさんからは「事務専門職労組と女性組織の活動」について、具体的調査をもとに、事務職労働組合内における女性活動が成功する要件が報告されました。つづいて、「KBS（放送局）労働組合の女性局活動事例」として、組合女性局長のユー・エリさんが、職場内託児所実現と既婚女性アナウンサーの地方への配転攻撃を一年で撤回させたたたかいを報告してくれました。

韓国では儒教の影響が色濃く、職場や家庭での男女平等を妨げていることが交流の中に多く報告されました。労働組合においても男女平等をすすめることが非常に困難なようで、特に男性の理解を得ることが難しいとのことでした。この問題に対してKBS労働組合の女性局では、職場保育所運動の実績で女性たちの大きな力を組合男性に認めさせたり、女性の要求を組合全体に明らかにするために、組合委員長選挙に女性候補をたてるなど、全体の運動にする努力をしていたことには、学ぶことが多くありました。

セミナーについては、韓国と日本の女性がおかれている状況や労働組合のあり方の違うなかで、どこまで議論を深め、学びあえるのかという限界はあると思いますが、これからも試行錯誤をしながら、このようなセミナーが数多く開かれる必要があるのではないでしょうか。

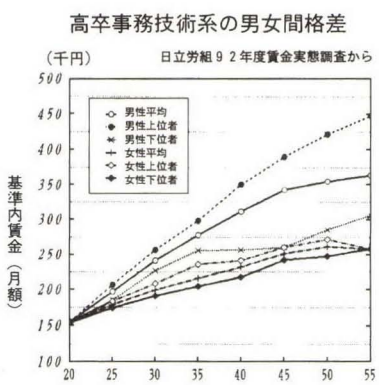
このスタディツアーが私たちにとって、韓国の女性労働者たちとの交流・連帯の出発点になったのではないかと自負しています。そして、県職労婦人部の三五周年の歩みもまた一つ豊かなものになったのではないかと思っております。

日立・男女差別裁判から二年
広がる女性たちの支持と共感

日立の男女差別をなくす原告団
事務局長　濱永　美津江

一九九二年三月三日「ひなまつり」総行動の日に、私たち「日立の男女差別をなくす原告団」は大勢の方たちに支えられて、日立における男女の賃金・昇格差別の是正を求めて、東京地裁に提訴しました。

提訴したのは日立の五事業所に働く九人の女性です。八七年から継続的に女性交流会を開き、話し合う中で、日立には教育、仕事、扶養手当、住宅融資、社宅入居など、数えきれないほどの男女差別があることが明らかになりました。中でも賃金の差は大きく、当時、勤続二三～二九年で同期の男性組合員の平均と比べて、年収で一二〇万～三一〇万円もの差があることは驚きでした。



これらを是正するには裁判を起こすしかないという声が強くなる一方で、なかなか決心がつきません。「子供が小学生でまだ大変」とか、「夫の帰りが遅く、子供や家庭のことを頼めない」「家族とのコミュニケーションがなくなり、家庭不和になるのでは」「近所の人はどう思うかしら」等々、各々がさまざまの心配事を抱えていたからです。

私も同じでした。退職後のことも考えて英会話の勉強を始めていたし、また、コンサートや映画鑑賞など低い賃金の中でもそれなりに充実した日々を送っていたので、その生活を変えたくなかったこともありました。しかし、何といっても裁判そのものが怖かったというのが本音でした。悩んでいても会社を休むわけにはいきません。仕事をしながらも悔しさはつのります。長い間一生懸命働いてきたのに、このままではあまりにも自分がかわいそうすぎる。男性は普通に仕事をしていれば昇進していくのに、女性はいつまでたっても上がらない。その上、退職後の年金まで差別される…。半年間悩んだ末、「やっぱりやろう！」裁判を起こすしかないと決意をし、九人の心が一つにまとまっていったのです。

男女差別裁判をおこした９人の女性たち

提訴をし終えてみると、長年胸の内につっかえていたものがスーッととれた感じで、思いもよらぬスッキリとさわやかな気分に自分自身びっくりしました。その日の夕方には、私たちの提訴がＮＨＫテレビの関東甲信越ニュースで放映され、翌日の新聞各紙でも報道され、予想以上の反響に、民間の製造業で男女差別是正の裁判をおこした意義の重さを改めて認識させられました。

提訴前、会社も、そして組合すらも〝日立には男女差別はない〟と言い切っていましたが、提訴まもなく手直しが始まりました。原告の一人、中村さんは支給年齢（一八才）を過ぎた娘さんの扶養手当を協定が変わった二年前にさかのぼって請求するように言われ、二八万五千円が支給され、六月には昇級もしました。私の事業所では女性で初めての特称者や海外研修者も出ました。事業所によってまちまちですが、教育、社宅入居、実習など細かいところで是正がされてきており、思わぬ早い成果にみんなで喜び合っています。

原告の立証始まる

ところで裁判の方ですが、裁判長との約束を守らなかったり、まじめにやろうとしない会社を相手に、一年半たった九三年九月二日から、やっと原告による総論立証が始まりました。その中で私たちは初任給、賃金、職群、扶養手当、定年、最低保障賃金、仕事、教育訓練など、いろんな面で日立が制度的にも実態としても

男女差別を続けてきたことを立証してきました。また、昇進しなければ賃金があまり上がらない日立の賃金体系の中で、高卒の場合、男性は二七才で半数以上が企画職に昇進するのに、女性はほとんど上がれない。これは男女差別以外の何ものでもないと組合の調査をもとに立証もしました。最初九人だった会社側の弁護団は危機感を感じたのか再三追加され、今では一一人になっています。

提訴から半年後、「日立とすべての職場から男女差別をなくす会」が発足しました。二つ返事で会長を引き受けてくださった増田れい子さんは「この仕事はやりがいのある仕事。楽しくやりながら、この日を日本から男女差別をなくす記念の日にしましょう。」と挨拶され、私たちも「しなやかに、したたかに、美しく」をモットーに闘いを進めています。会結成一周年を記念する〝差別を問う〟シンポジウムには一七〇名もの人が集まり、差別の実態を語り合いました。このようにこの闘いに寄せられている多くの女性の思いが本社にも届いたのでしょうか。三月十一日の婦人総行動の日、それまでかたくなに閉ざされていた本社の鉄扉が開いて、私たち要請団は初めてロビーで椅子に座って要請することができました。これも、運動の大きな成果と確信を深めています。

最近、野村証券や住友グループの女性たちも加わり、男女差別是正の波は益々大きなうねりになってきています。日本の女性史を作ってこられた先輩たちの力もお借りしながら、職場の内外で「がんばってね」「後輩のために道を開いてね」と励ましてくれる女性たちのためにも、一日も早い勝利に向けて進みたい。そして、日本企業の進出の甚だしいアジアで働く女性たちの労働条件を引き上げるためにも、ともに連帯して頑張っていきたいと思います。ご支援をよろしくお願いいたします。

※

「日立とすべての職場から男女差別をなくす会」入会のお願い

会費　年間二〇〇〇円

連絡先　小平市学園東町
二―四―一七―二
日立武蔵・田中さんを守る会気付

「本人尋問」から

原告団　濱永　美津江

私は今から三十年前、鳥取の親元を離れ、日立横浜工場に入社しました。当時女子寮はなく、間借りの生活は生きていくことの厳しさなど多くの事を私に教えてくれました。それと同時に、男性中心の日立の職場で働きながら感じさせられた数々の男女差別は私の胸に深くつきささり、戸惑いと悔しさに何度会社を辞めようと思ったことか知れません。

最初に感じたのが教育の差別です。私たち女性は一週間で会社概要と事務一般についての教育を受け、職場に配属されました。ところが男性はその後もひきつづき会社内にある日立工業専門学院を受験するための教育を受けていました。それまで家庭でも学校でも男女差別を感じたことのなかった私は、生まれて初めて受けた男女差別の悔しさを今でもはっきり覚えています。

私の仕事はテレビやラジオなどのアフターサービスをする時に使う資料や取扱説明書を作る仕事でした。自分で関連部署とコンタクトを取りながら一冊の本を作っていくこの仕事に、面白味と一つのものを完成させる喜びを感じながら、私はこの仕事に二五年もの間たずさわってきました。取扱説明書では社内のコンテストで優秀賞をもらいましたし、大幅な内容改善もし、改善提案活動にも大いに貢献しました。そして、会議に出席したり、出張もし、男性と同じように仕事をしてきました。

ところが会社は何の評価もしてくれません。同期の男性は主任になり、課長へと昇進していきました。私と同じ仕事をしていた年若い男性も企画職へと昇進しました。たまりかねて課長に話すと、執務職のままで一級あげてくれました。企画職に昇進しないとあまり賃金が上がらない賃金体系の中で、勤続三一年の私の年収は四三〇万円。同期男性で課長クラスの人と比べると約七百万円もの差があります。そして、この差別は日立を退職した後も年金として一生続くのですからたまりません。

また、妊娠したときは退職を強要され、人間ドックは男性と同年齢では受けられず、苦情を言って初めて受けられるというありさまでした。

私たち女性は自分で選んで女に生まれてきたのではありません。それなのに、ただ女だからということで差別されるのはおかしいと思います。

これからも入社してくるたくさんの女性たちが、いつも生きがいをもって働き続けられるよう、一日も早く公正な判決を下されますよう、切にお願い致します。

インド・インフォーマルセクターの女性たち(2)

陽のあたらない場所・家内労働(中)
家族ぐるみでわずかな稼ぎ

零細な作業場に支えられた皮革産業

この産業は工場の規模により大、中、小の構造がはっきりしている。トーマス・バータなどの大会社もあるが、縫製やパパッドづくりに比べても家族経営の作業場が多く基本的には零細な作業である。労働者は低いカーストの出身で、ほとんどが出来高制であり、最低賃金よりずっと低い賃金で働いている。

私たちはこの産業で働く女性労働者一六人に会って調査を行なった。

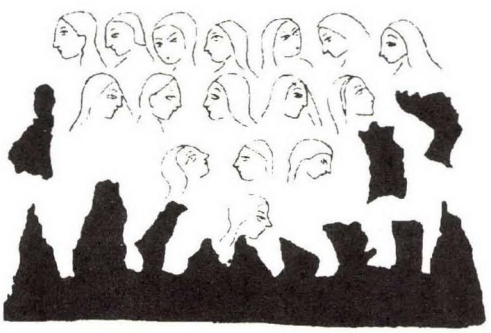
カマルバイはダーラビの街の雑踏と騒音の中で静かに座って皮紐を編んでいた。ベルト一本が六〇パイサで、一番長いベルトは一本当たり一・五ルピーになった。一日に出来る数は多くても二〇から二五ぐらいであり、平均すると一日三三ルピーあるいは月五〇〇ルピー稼ぐのがせいぜいだった。

彼女は地元の業者から仕事をもらっている。その業者は皮を機械工の所にもっていき、特定の長さに裁断してもらう。そして、この紐が女性たちの編む仕事として出されるのである。次の段階はベルトの端にバックルをつけて縫う仕事であるが、これは男性の仕事で、ベルト一本当たり八〇パイサから一・五ルピー支払われる。彼らは熟練工なので一日三〇〇ルピーを稼ぐが、これを二人のヘルパーと分け合わなければならない。

ランジャナと彼女の夫はセウリにある靴工場で働いている。ここには大きな作業場が一つあり、繁忙期には一〇〇人の労働者を雇っている。雇用主は製造・供給業者であり、また輸出業者でもある。彼は原材料を購入して必要な大きさに裁断し、できたパーツをそれぞれの労働者に渡す。靴底縫い(一足一ルピー)、わき縫い(三ルピー)、クロス・ステッチ(二ルピー)などそれぞれ違う労働者が行なう。この仕事は作業場で行なわれるものもあり、また外に仕事として出されるものもある。

ランジャナは夫とともに工場に行くがそこで仕事をするわけではない。色のついた皮紐の編み方を聞いて、甲の部分と紐の数を数えて一足二ルピーの契約で家に持ち帰り、近所の女性たちに一ルピーで仕事に出すのである。

カマルバイやランジャナのようにほとんどの女性たちは皮紐を編んだり糊付けしたり梱包の仕事をする。皮紐などの裁断は技術を要するものと見られ賃金も高く男性が行なっているが、女性たちは最も基本的な道具さえ使う訓練を受けていないのである。



労働者を雇って眼鏡ケース作り

マネバイは家で眼鏡ケース作りの仕事をしている。二人のフルタイム労働者とパートの労働者一人を雇っているが、家族と労働者の間にははっきりした境界がない。家族が眼鏡作りを手伝ったり、労働者がマネバイの子供の面倒をみたり家事に参加したりしている。彼女が作っている眼鏡ケースは合成皮革で様々な形があり、高級眼鏡用のボックスタイプのケースもある。数年前まではマネバイの夫と息子がこの眼鏡ケースの製造と販売の両方を行なっていたが、販売の方がうまくいかず、支払いができずにいきづまってしまった。そこで男たちは他に仕事を見つけ、マネバイも市場にうまくのせていく自信がなかったので今の家内労働を始めたのである。

それによって材料に投資する必要も、お金を事前に調達する必要もなくなった。雇用主が材料とデザインを送ってくれるので彼らはそれを作ればよいのである。作業場は一二メートル四方で中二階がある。溶接と染色用の機械が一台ずつ置かれ、あちこちに合成皮革の束、ボタンの入った袋、接着剤の箱などが散乱している。壁には鋏、金属性定規、棒などが掛けられている。部屋の角には大きなテレビが置いてある。中二階にはミシンと布製の袋がたくさん置かれている。部屋の中央だけが労働者

のために空けられている。

おもしろいことに、ここでは女性も機械やミシンを使う事を「許されて」いる。ここで働く女性の賃金は低く、月約七〇〇ルピーであらゆる仕事をしなければならないし、機械の操作もあまり重要な事とは考えられていない。しかし、皮紐の裁断となると技術を要する仕事としてみられ、賃金も高く男性の仕事となっている。この仕事を請負にだしている雇用主は機械、設備、作業場などに投資する必要がなく、これは請負う側が引き受けなければならない。マネバイのところでは、一カ月まるまる仕事をもらっても（もちろんそういうことはあまりないが）、支払われるのは七五〇〇ルピーで、この中から、作業場で働いている労働者と、家に仕事をもち帰る女性たちに賃金を払わなければならない。これには彼女の給料と手伝ってくれる家族の手当も入っているのである。家のローンの支払いもあるので、実際の稼ぎは三五〇〇ルピーを超えることはない。「家族の食費を賄うぐらいしか収入はありませんよ。男たちも定期的に収入がありますが、それだけでは不十分なのでこの仕事を続けなければなりません。」とマネバイは話している。

マネバイの場合、夫と息子は眼鏡ケース作りの仕事を彼女にまかせて他の仕事についたが、彼らは今でも財政的な援助をしたり労働力を提供したりして家族の仕事と繋がりを保っている。二重の収入があることは家族に安定と一定の水準の生活を与えてくれる。しかし、一家で稼ぎ手が一人の場合は極めて貧しく、生存ぎりぎりの状態に置かれている。たとえばレキシイミの場合は仕事に終わりがない。彼女はマネバイのところで機械を動かして、その後また大工の仕事場の掃除をしたり、木くずを集めてそれを近所に売り歩いている。

眼鏡ケースのコストの内訳

原材料（合成皮革）1メートル	42.0ルピー
金属部品	4.8
労賃（家族の労働含む）	6.6
合計（32ケース分）	53.4ルピー

※　労賃は全製造コストの12～15%
1メートルにつき32ケースできるので、1ケースにつき約0.2ルピー

※　1ケース当たり

小売業者への売値	3.00ルピー
うち製造コスト	1.65ルピー
利潤	1.35ルピー

（利潤は、投資家、卸売業者、小売業者の間で分けられる。）

※　300メートルの合成皮革から9600個の眼鏡ケースを作るのに5～6人の労働者で一週間かかる。

プラスチック再生業

この産業では、プラスチックの廃品を集めたり、プラスチック製の蓋の最終仕上げを行なったり、電気スイッチやホールダーの組立をしている一六人の女性に会って話を聞いた。プラスチック再生業での女性の仕事は使用済みのプラスチック製品を集めて売るか、あるいは家内労働者として働くかどちらかである。

私たちはプラスチック製品の仕上げをしているたくさんの女性に会った。そのうちの八人はチューブや医療用ビンのプラスチック製のふたの仕上げとコルクを入れこむ仕事を五年間していた。彼女たちの中には、パパッド作りをしていたが速さについていけずにやめた人がいる。また近くの中流家庭の家事使用人として働いていた人もいる。彼女たちの大半が中年で、労働市場での実際的な技術は何も持っていない。何かできる仕事はないかとあちこち探し回っているうちにこの仕事をするようになった。

彼女たちは、家族の人数によって七キロから二〇キロの仕事をもらう。それからまた別の作業場に行ってコルクを集めて来る。この産業の女性たちは、家族の労働と賃金を計算にいれても一日一〇ルピーしか稼いでいない。彼女たちは、仕事は失いたくないがその仕事に満足はしていないというジレンマに陥っている。彼女たちは仕事を失うことを心配して作業場や社長については詳しいことは話してくれなかった。

彼女たちの夫は臨時労働者で仕事のないこともしばしばだった。一六人のうち二人は失業中の息子がいたが、彼らはこの仕事を手伝うことはいやがり、他の仕事を探している。子供たちは教育を受けており、もっと良い仕事・良い生活をしたいと思っている。

プラスチック再生業は新しい産業であるが、機械に弱いことや残業が出来ないことを理由に女性の雇用は歓迎されていない。しかし実際にこの産業で雇用されているのは、機械に対して技術も経験もない農村出身の男性が多い。パパッド作りは熟練が必要でも女性の仕事だということで低くみられているが、機械や様々な装置の操作は簡単なものでもより価値のあるものとして考えられている。この障害を乗り越えるには、女性に対しての職業訓練が必要である。NGOなどでとりあげられないであろうか。（つづく）

サイド　プール

「アジアの仲間」五〇号に寄せて

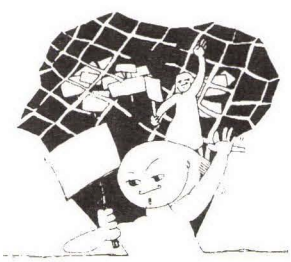
塩沢美代子

このニュースレターが五〇号になった。昨年のセンター設立一〇周年とあわせて、よく続いたものだと感慨無量である。センターは約七〇〇人の会員の浄財と、キリスト教団体のクリスマス献金などによって支えられているが、その見返りとしてはこのニュースレターが送られるだけである。それだけにスタッフはずいぶん力を入れて作成している。しかし正直なところ詳しく読んで下さる方はそう多くはないだろうと思っている。なぜかというと、会員はアジアの女子労働問題そのものに関心が深いわけではなくても、アジアとの関わりにおいて重要なテーマの一つらしいと理解して下さった方、身近な者が必死でやっているから、応援してやろうと思っている方なども多いだろうと推測されるからである。こういう方々にとっては、わかりやすく書いたつもりでも、テーマの性質上かたい記事となり読みにくいに違いない。かたやセンターの活動と問題意識を共にする会員たちは、違った形でアジアとの草の根交流や、国内の労働問題に精力的にとりくんでおり、このニュースレターを読む時間がない日常だろう。こういう方々にとっても、ニュースレターが送られてくると、〝ああ、がんばってやっているな〟と思っていただけるのではないだろうか……。

もちろん草の根交流ならではえられない、アジアの女子労働事情を知ろうと、熱心に読んで下さる方もおられるだろう。

ところでこのわずか八頁のニュースレター作成には、意外と手間ひまがかかっている。ニュースソースはCAW（アジア女子労働者委員会）のニュースレターをはじめ、各国の草の根グループから寄せられる情報であるが、ただこれを訳せば記事になるというわけではない。研究者から寄せられる資料ではなく、活動グループからのアピールに近いものが多いから、その文面だけでは外国人である私たちにとって客観性に乏しい場合がある。各国の通貨で記された低賃金の訴えにしても、その国の一般的賃金水準とか、物価との関わりなどがわからないと、説得力に乏しい。またその国の労働法がどうなっているかとか、その背景としての政治状況などもあわせて知らないと、日本人にわかる情報にはならない。

したがって英語または各国の言語で伝わってきたものを訳すとともに、前述のような事柄を調べるという作業が必要になってくる。こうした作業を経た上で、多くの情報の中から重点的にニュースレターに載せる記事を選んで編集している。



私自身の任務は、もっぱらセンターの財政確立で、長らく出稼ぎ中なので、これらの作業には一切タッチしていないが、アジアの草の根情報を日本国内に正しく伝える役のむずかしさが身にしみた思い出がある。

それはセンターのできる前、私が一人でこういう仕事をしていた時代に、韓国の東一紡織という会社で、女性ばかりで結成した労組が、想像を絶する暴虐な弾圧にさらされる事件が起きたときのことである（岩波ジュニア新書『メイドイン東南アジア』一七〇頁参照）。

ときは朴政権の戒厳令下、どうやって持ち出したのか、その争議の詳しい情報が韓国語で届いた。韓国人の関係者がすぐ一日がかりで日本語にして、一刻も早く日本のマスコミにのせてほしいと頼まれた。当時の韓国では国際世論に訴えるしか、弾圧の手をゆるめさせる手立てはなかったからである。ところが私は困った。争議のむごい場面はよくわかるが、なぜ女子労働者がそんな目にあってまで立ち上がったのかが〝劣悪な労働条件〟という言葉の繰り返しで具体的にわからない。〝安い賃金〟がいくらぐらいか、〝長時間労働〟とは何時間くらいかわからなければ、記事にはできない。悩んだあげくついに私がその争議現場に飛んで、官憲の車が二四時間体制で監視する建物にもぐり込んだ。そこで一週間のハンストをといたばかりの女性たちから、労働条件の実態、労組結成にいたるいきさつ、それまでにも繰り返された弾圧などの長いストーリーを聴きとって、やっと原稿が書けたのである。これは朝日ジャーナルなどに掲載されたが、緊急事態なのに、要請されてから時間がかかり、関係者の焦りを見て身の細る思いであった。

（交流センター所長）

〔海外短信〕

タイ・ケイダー社 東北部に新工場建設中

昨年五月、多数の死者と負傷者を出したバンコクの元ケイダー・インダストリアル社の工場火災（「アジアの仲間」第四五号、第四六・四七号参照）は記憶に新しいが、会社の所有者は今、タイ東北部のナコン・ラッチャシマ県に新しい工場を建設中だという。同時に、元の工場よりも低い一日九〇バーツ（一バーツ＝五円）の賃金で労働者を募集していると伝えられている。

昨年七月、元ケイダー社の労働者代表は補償に関して会社側と合意に達した。この交渉の中で、合意を受け入れた労働者は会社に対して法律的行動をとらないことが同意された。この決着がついた後、タイ警察は、ケイダー香港社やCPグループなど海外からの主要な投資家には「何も責任がない」との捜査報告を発表した。警察では、喫煙の容疑者と工場の建築責任者、そして数人のタイ・ケイダー社の役員の起訴を考えているという。

一方、ケイダー香港社の重役のひとりであるケネス・ティン・ウーショウは、香港の活動家からの抗議に対して、この工場火災の悲劇に対して責任はないと主張している。

元ケイダー社の労働者たちは、労働衛生や安全に対する労働者の意識を向上させる活動にとりくんでおり、その資金づくりのために、ぬいぐるみやTシャツ、おみやげ品などを作るプロジェクトを始めた。

（CAWニュースレター・一九九四年一月号）

第八回アジア研修ツアー実施についてのお断り

一九八七年より毎年実施してきましたアジア研修ツアーは、昨年までに東アジア、東南アジアの七ヵ国を一回りしました。これを機に、今回はセンタースタッフ及びボランティアグループの研修ツアーとして、八月にベトナムを訪問します。参加者の募集は致しませんのでご了承下さい。来年から新たに公募を再開しますので　よろしくお願い致します。

なお、報告会は例年通り行いますので、ぜひご参加下さい。

事務局だより

神奈川県職労婦人部の韓国スタディツアーに調整役として同行しました。参加者の多くが子育てをしながら二〇年以上も働き続けており、そのエネルギッシュな若々しさに刺激を受けました。また、力強い闘いを進めている韓国の女性たちも、あたたかい包容力を感じさせ、素敵でした。

今回、日本と韓国の女性労働者が経験を交流し学び合えたことは、時機を得て有意義だったと思います。

韓国では金泳三政権に変わりましたが、労働運動に対する抑圧は依然として厳しく、一般の人々の間には民主化されたという意識が急速に広まっているので、労働者にとって運動を展開することが難しくなってきているとのことでした。民友会のスタッフは、「新世代」「新人類」と呼ばれる若い世代が、労働運動をはじめとする社会的問題に関心を持たなくなってきていることを懸念していました。このような韓国の人々、特に若い人々の意識が急激に変化して、日本に似た状況が生まれてきているようです。

運動の面では、保育所運動、生理休暇廃止や不安定雇用の増大など共通する具体的問題があり、お互いの状況や運動の情報を交換する必要性が出てきています。

今後も、日本の労働組合の女性たちがアジアの女性たちと直接交流し、組合活動を見直したり、日本とアジアの関係を直接肌で感じる機会を持つようになることが望まれます。その仲立ちは、交流センターの重要な役割であることをこのスタディツアーで実感しました。（N）

図書紹介

英文資料「日本の女性労働」No.13

日本の女性労働者が、国内の女性差別の実態を国際機関に訴えに行くという積極的な活動が相ついでいる。一方、国内では保育制度の大改悪案が提案され、これまでの母親たちの努力が台無しにされようとしている。

(1)ジュネーブ訪問記――国鉄を解雇された女性、国連に直訴

(2)女性八人、ニューヨークの国連本部に日本の男女差別の実態訴える

(3)厚生省、保育制度の「改革」を提案

(4)トピックス

①民主主義を脅かす「政治改革」四法案成立

②残業、深夜業の規制緩和

一九九四年度 会費納入のお願い

会員の皆様のご支援により活動を続けることができ、心から感謝しお礼申し上げます。本年度もぜひ会員として、センターの活動を支えて下さい。

会費は以下の通りです。

A　一般会員（年会費一口以上）
　a　三、〇〇〇円
　b　五、〇〇〇円
　c　一〇、〇〇〇円
B　賛助会員（個人および団体）
　年会費一口　二〇、〇〇〇円

郵便振替
東京〇－七〇〇八六
アジア女子労働者
交流センター

運営委員長　中嶋正昭
運営委員所長　塩沢美代子
運営委員　青地恵
伊藤義清
大津健一
加藤勇
高戸要
古川幸子
松浦順子
松田瑞穂
山野繁子

1993年度　決算報告

1993.4.1～1994.3.31

〈収入の部〉

会費	3,787,000
カンパ	4,146,747
WCC・URMからの活動費補助	880,128
事業費	1,340,066
特別カンパ	450,000
雑収入	17,653
前年度繰越金	△215,739
合計	10,405,855

〈支出の部〉

国際交流費	889,313
国内交流費	88,538
資料費	596,018
調査費	563,258
交流プログラム費	186,579
編集印刷費	892,973
翻訳費	1,510,932
会議費	4,100
通信費	625,852
人件費	4,380,250
事務管理費	639,759
次年度繰越金	28,283
合計	10,405,855

今年度も赤字決算になるところでしたが、特別カンパをお願いし穴埋めしました。

左の会計報告とは別に、財団法人トヨタ財団より市民活動助成金を受け、創立10周年記念事業「東アジア女性労働者交流集会」を開催することができました。財団のご理解とご支援に心から感謝しております。

〈事務局日誌〉

2月5日　アジア女性会議ネットワーク例会（広木）
2月9日　2月定例事務局会議
2月16日　翻訳グループ学習会
2月20日　「アジアの仲間」第49号発行
2月22日　東京女性財団自主活動助成事業についてヒヤリング（広木・小池）
2月26日　神奈川県職労婦人部韓国研修ツアー準備会（仁田）
3月5日　国際婦人デー群馬県集会講演（広木）
3月10日～14日　神奈川県職労婦人部韓国研修ツアーにコーディネーターとして参加（仁田）
3月12日　女性の人権アジア法廷傍聴（山本、小池）
3月23日　3月定例事務局会議
3月28日　神奈川県職労婦人部韓国研修ツアー報告打合せ
3月30日　臨時事務局会議
英文ニュース発行

一九九四年度 交流センター活動計画

子どもを育てながら安心して働くために、保育問題は今、日本と韓国女性労働者に共通する緊急課題です。具体的なテーマで行う日韓女性の交流を、ぜひ成功させたいと思います。

(1)東アジア・インドネシア交流プログラムへの参加
　インドネシア・五月
(2)センタースタッフ・ボランティア、アジア研修ツアーベトナム・八月
　および報告会の開催・九月
(3)東アジア女性フォーラム（北京女性会議に向けて）への参加・十月
(4)日韓働く女性と保育運動交流プログラム（東京女性財団の助成による）東京・十月
(5)CAW運営委員会　フィリピン・三月
(6)「アジアの仲間」発行　年六回
(7)英文資料「日本の女性労働」発行　年二回
(8)その他、翻訳グループ学習会、講師派遣、資料収集、翻訳、国際・国内連帯活動への参加など

女性労働者通信　第51号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

機械人間

ノーマ・ドラガ（フィリピン）

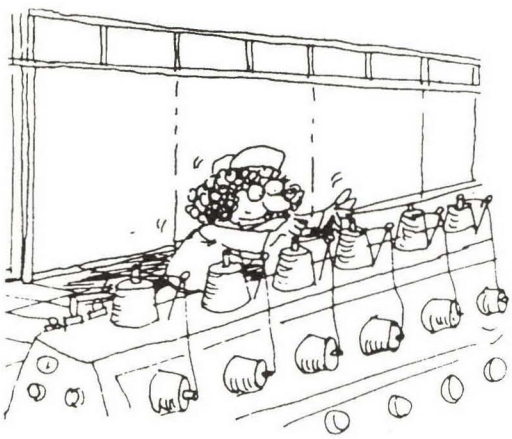
工場の中は
人と機械とを区別できない世界
機械は人間の力を借りて
苦痛も感じず　騒音にもめげず
ただ働きつづける
疲れ果てることもない

騒音は人間の耳をつんざき
葬式のメロディーを奏でる
生命のない音
心とは違うリズム
でも　ここには
機械のように訓練された
人間がいる
考えることもせず
感じることもできず
見ることも聞くこともしない
ただ働くだけ　機械のように

テクノロジーの栄光
地獄のような非人間性
利潤という神の名のもとに
人間が作り出した機械の
今はその奴隷

苦悩を隠す華やかな色
汗と血と死が織り込まれた
衣服を誇れるだろうか

けれど　復活は私たち次第
希望の光　勇気の輝き
英知に満ちた女性たち
力を蓄えた女性たち



未来への夢は大きく
尊い仕事をなしとげる
女性たちの勇気で
抑圧の鎖が断ち切られ
女も男も
自由になる日が来る

（この詩は、一九九〇年にマレーシアのペナンで開かれた「草の根の女性のためのリーダーシップ・トレーニング」に参加したフィリピンの女性が、マレーシアの繊維工場を見学した後に書いたものです。）

日韓・働く女性と保育運動交流プログラム（予告）

☆**開催日**　一九九四年十月二十四日(月)～二十日(日)

韓国から七名の女性を日本に招き、一週間の日程で行ないます。

体験学習（公立・私立保育所見学、女性グループ訪問など）、合同セミナーに続き、公開シンポジウムを開催します。

☆**公開シンポジウム**

・十月二十九日(土)午後二時～五時

・「エポック10」豊島区立男女平等推進センター（予定）・池袋

インドネシアで頻発するスト
工場女性労働者の参加目立つ

神奈川　澤田　幸子

五月七日から十八日まで、インドネシアで行われた「東アジア・インドネシア女性労働者交流プログラム」に、交流センターの広木さんと一緒に参加する機会を得ました。このプログラムは、CAW（アジア女子労働者委員会）の主催によるものですが、その目的は第一に、最近工業の発展が著しいインドネシアの女性労働者のおかれている状態を知り、第二に、東アジア地域からの企業進出・海外移転などが双方の国（地域）の女性労働者にどのような影響を及ぼしているのか学び、第三に、女性労働者のたたかいと連帯の輪を広げることでした。

プログラムは、まずインドネシアの女性労働者の家を訪問・交流することに始まり、インドネシアの労働運動の歴史や現状、そしてNGOの運動についての貴重な話を聞くことができました。さらに、この数年、外国企業の進出が著しい工業地帯での工場見学を体験しました。プログラムの最後は、インドネシアの様々な運動を担っている労働者、オルガナイザーと、韓国・台湾・香港・日本からの参加者の間で各国の工業化が女性労働者にどのような影響を及ぼし、どのような運動がおきているのか、いかに連帯の運動ができるかについて討論がもたれました。

インドネシアでは、一九九〇年に入ってから労組結成の自由、最低賃金の支払い、生理休暇の行使などを求める労働者のストライキが相次いでいます。その状況に絞ってレポートしたいと思います。

インドネシアの総人口は一億八千万人。ジャワ島には、首都ジャカルタをはじめ、バンドン、スラバヤなどインドネシアの主要な都市があり、全人口の約六〇%が集中しています。また、インドネシアの大規模な工場地帯の約九〇%が国土のわずか七%にしかならないジャワ島に集中し、交通渋滞、公害、労働問題などさまざまな問題を抱えています。

一九六五年に登場したスハルト政権は、経済開発を再優先課題として、六九年から五次にわたる開発五カ年計画を実施。九四年四月からは第六次計画が新しくスタートし、年平均六・二%の経済成長を目標に、本格的な経済開発をすすめようとしています。

輸出加工区の女性労働者の昼食風景

最賃三八〇〇ルピアと女性労働者の暮らし

私達が、訪れた首都ジャカルタは、東西南北にそれぞれ数万人の労働者を擁する工業地帯が形成されています。そこでは、繊維、縫製、靴、雑貨、電機、金属などの軽工業が中心で、インドネシアの企業とともに、韓国、台湾、香港、シンガポール、そして日本からの進出企業も操業しています。そこで働く労働者は、圧倒的に女性です。

私たちは、「昼休みの女性労働者の様子を見てください」という現地の労組オルグの案内で工業地帯をまわりました。一つの工業地帯だけでも何百という企業が並んでいて、一二時のサイレンとともに工場の中から、女性労働者が食券を片手に一斉に出てきました。門前に待構える、屋台の弁当屋さんに向かうためです。そして、それぞれ主食や副食を選んでいます。たいていの人はバナナの葉の上にライス、野菜のおかず、香辛料、飲物ぐらいですませています（五〇〇ルピア）。それに、肉や魚の揚げ物などつけるとなんと八〇〇から一〇〇〇ルピアにもなります（一日の最低賃金は三八〇〇ルピアで、これが支払われていたとしても昼食に一〇〇〇ルピアも掛けられないことはよく理解できます）。それを女性たちは、工場の門前や塀や壁、資材・ゴミ置場等の側で、路上にしゃがみ込んだまま食べるという光景でした。食堂等の設備がないためです。

こうした工業地帯で女性労働者を組織するため「女性自立の家」を作り自ら女性労働者と一緒に住みこんで運動しているサテさんの家と労働者を組織化しているロダンさんの家に一泊ずつしながら工場で働く女性労働者と交流しました。

私達が泊まったサテさんの家は八畳ほどの広さを四人で借りています。長屋方式で共同トイレ・シャワーを使っているその横で、米や野菜を洗っています。水道はなく、雨水を溜め不足分を水売り人から買う生活でした。私が歯ミガキに使用した水は色がついて臭いが酷く口の中に入れた途端に吐出してしまったほどのものでした。しかし、こうした水も現地の人には貴重なものです。工場での厳しい長時間労働に加えて、狭くて、暑い、不衛生な中での生活が女性労働者の平均的な住環境です。そのため、腸チフス、肺炎などの病いに罹る人も少なくないようです。ちなみに、町の中の大きいスーパーでは砂糖一キロ一三二五ルピア、食パン一斤一五〇〇ルピア、練歯ミガキ一二〇グラム一〇二五ルピア、生理用ナプキン八個八〇〇ルピア、飲料水一五〇〇㎖七五〇ルピアとなっていました。労働者がどんなに厳しい生活を強いられているかがよくわかります。

輸出用ジーンズ縫製工場

二一歳のカティは韓国系の縫製工場でポロシャツの出荷点検の仕事をしています。彼女の職場は労働者一八〇〇人中九〇％が女性。労働時間は七時間だけどたいてい残業があり、一カ月の残業は六〇時間。賃金は一日三八〇〇ルピアで月平均一二万ルピア。そのなかには、皆勤手当七〇〇ルピアも含まれています。労働組合の役員をしているという、カティの話によると韓国経営者の態度がひどい。ミスしたり遅刻したりすると労働者を叩いたりこずいたりするといいます。一日の目標が達成できないと夜九時までただではたらかされ、生理休暇を申請するとボディチェック（下着検査）をしてくる。カティ自身がある時、一日休んで出勤すると工場の皆の前で「三〇分立っていろ」と上司から命令され、拒否すると、ローラーで叩かれたという体験をしています。三カ月前に、カティの工場でもとうとうストライキを実施しました。

その他の工場でも最低賃金の支払いやランチ手当の支給を求め、生理休暇のボディチェックをやめろとストライキでたたかっている例がたくさん出されました。ジャカルタだけでなくスラバヤ、バンドン、メダンと今年に入ってからも女子労働者が働いている工場でストライキが続発しています。

これに対して、労働者の立場を真に擁護しているのか疑問視されているインドネシア唯一のナショナルセンターであるSPSIの議長でさえ、最近の労働争議の増加傾向（九〇年九二件、九一年一四七件、九二年一七七件）とストライキが相次いでいるその原因は、労働者の権利に対する経営者の理解不足であり、その大半が最低賃金さえ守っていないことにあると述べています。

軍の介入に屈せず

こうした労働者の高まりに軍や警察が介入しデモの指導者を逮捕したり、解雇に追い込んだりするケースが少なくなく、労働裁判にかかっているケースも増えています。昨年、華人の時計会社で働いていたマルシナさん（二五才）が労働争議にからんで軍に殺された事は、その典型で、労働者の間で語りつがれています。

現在のインドネシアではSPSI以外の組織は認められていません。それは、国是であるパンチャシラ五原則に基づいた「パンチャシラ労使関係」、つまり、労働者と使用者は「友人」で生産の向上と繁栄を築き上げるため、お互いに努力し助け合う責任を持つということが原則になっているからです。しかし最近多発しているストライキの多くは、政府非公認の労働組合や草の根の労働者自身の運動によるもので、このような動きはスハルト政権下ではかつてなかったことでした。

短い時間の交流でしたが、インドネシアの女性労働者たちが労働者として目覚め、経済的要求と同時に社会的問題、女性の自立の問題と合せて議論していることに、多くのことを学ばされました。

日本のインドネシアへの経済協力は戦後の賠償からはじまり、現在のインドネシアにとって日本は、最大の投資国であり、輸出入とも第一位の相手国であることを考えると、日本のNGOの私たちが彼女たちと連帯できる運動を本当に考え出していくべき時期にきていると思いました。私にとっては、難しい大きな宿題となりました。

マレーシア

クリーンで安全というけれど
健康に不安抱く電子労働者

電子産業はクリーンで安全であることが要求される。工場の床には塵も埃もなく、とくにクリーンルームは、製品の保護のために清潔で、かつ低温に保たれている。また、この産業では何百という化学物質を使う。この化学物質についての情報の入手は非常に難しく、労働者はその管理に対して何の力も持っていない。多くの工場が、若い男性を契約労働者として雇い、これらの取り扱いを任せている。彼らは、化学物質を大きなドラム缶から工場の中で使えるように小さな容器に移す仕事をするが、その有毒性については情報を与えられないので、次第に体が蝕まれていく。防具さえ支給されていないこともある。彼らの中には病気になって働けなくなるケースも出てくるが、契約労働者なので仕事をやめるとその日から賃金が支払われなくなる。この仕事の回転率は高く、この問題に関するきちんとした資料やデータもない。

一方、めっき室とモールド室（鋳型をとる部屋）は従来の工場の形そのままで、めっき室は化学物質の臭いがたちこめ、モールド室は高温で騒音がひどい。

機械化の進んだ工場では、一人の労働者がたくさんの機械を操作しなければならないので、ずっと立ち作業である。また、機械がアジアの女性たちの身体の大きさに合っていないため、彼女たちは大きな機械と格闘しなければならない。大きな工場でも停電によって換気装置が機能しなくなり事故が起こることもあるし、小規模工場では機械が古くてよく壊れる。このような小規模工場では、女性たちは頸肩腕症に苦しんでいる。特に接着部門の労働者に多いが、何の対策も取られていない。

電子工場に共通するもう一つの健康問題は眼精疲労である。強力な顕微鏡はより強度の眼精疲労を招く。経営者は、労働法に規定されていないことを理由に、顕微鏡を使う労働者に眼鏡を支給しようとしない。

大きな工場では医療手当が保障されており、そのほとんどが工場に看護婦を置いているが、彼女たちは化学物質や仕事の工程についてほとんど知識を持たず、労働災害に適切に対処する訓練は受けていない。また、労働者は会社が雇う医者にみてもらわなければならないということも問題である。

外国投資促進のため
組合結成妨害つづく

電子産業の経営者は、その反組合的姿勢で有名である。マレーシアでは、彼らが労働者と政府に圧力をかけて労働組合を組織させないことに成功している。一方で、労働者に娯楽・文化施設を提供している。

ある会社では信用貸しや生協があるが、それを運営するのは経営者が選んだ人で、労働者はその人選には関われない。このような活動は、労働者のニーズに対応したものであるが、組合結成を防ぐために利用されている。

過去二〇年間、組合結成を妨害するために数々の戦略がとられてきた。経営者は、労働組合が機能できないように工場を売買したり、組合を裁判に訴えることもある。これは、ハリス・ソリッド・ステイト・マレーシアの従業員組合の例に見られる。

経営者は執拗に組合のオルガナイザーを解雇してきた。全国電子労働組合の結成を申請した七人の労働者は全員、労働組合の登録を拒否する命令がだされた時にはすでに働いていなかった。マレーシア労働組合会議が彼女たちにかわって不服申し立てをしたが、裁判所は彼女たちには法律的根拠がなくなったとしてこれを退けた。

政府は、電子労働者の労組結成の権利を保障できなかった。もしそれを保障すれば、これまで熱心にすすめてきた外国からの投資を失うことになる。だから、マレーシアの電子労働者は、疑問をとなえる権利もなく、現状を受け入れざるを得ない。今こそ彼らの健康と安全の問題を顕微鏡のもとにおいて見る時である。

（CAWニュースレター）

〔海外短信〕

フィリピン・偽装廃業と闘うみやげ品工場の女性労働者

ナルダ手織物会社は、コルディレラ地方の伝統的な織物のデザインを使った手織物を、みやげ品や輸出向けに生産して高収益をあげている会社である。この工場には一四三人が働いており、全員が女性である。会社は法定最低賃金や手当を支払わず、三カ月も遅配が続いている。労働者は職場で厳しい規律に拘束され、上司から叱責されることもしばしばであった。

このような状況の下で、九三年三月に労働組合が結成され、九月にはKMU（五月一日運動）に加盟した。組合が団体協約について交渉を始めると、会社は製品に対する需要が減少していることを理由に、週三日ずつの勤務を提案してきた。その後四カ月の間に、二〇回もの交渉が行われたが、解決には至らなかった。

九四年一月、会社はロックアウトを通告して労働者を脅迫した。これに対し組合は、最賃の不履行や賃金の支払いの遅れに抗議してストライキを通告したが、交渉は行き詰まったままだった。

さらに会社は廃業を予告してきた。しかしこれ以前に会社は、新たにナルダ貿易会社をつくり、仕事を下請けに出すようになった。これは明らかに労働者全員を解雇し、組合をつぶすことをねらったものである。組合は、会社の廃業は組織化の権利や就業保障、団体交渉の権利を侵すものであり、違法であるとして抵抗したが、閉鎖をくい止めることはできなかった。

会社に対して組合は、労働者に対する退職金を含む経済的責任を果たすことを要求した。しかし、会社は話合いを拒否し、退職金の代わりに「生活援助金」を支払うことを提案してきた。これは勤続一年あたり一三日分の賃金相当額を、一八カ月以内に分割払いをするというものである（労働法には一五日分の退職金支払い規定がある）。

労働者は最後の手段として、閉鎖数日前の二月三日からストライキに入り、工場前でピケをはった。そのため会社は「援助金」を出す案を撤回し、組合を地方裁判所に訴え、労働者のピケを工場の横の空地に強制移動させてしまった。組合は国の労使関係委員会に、会社の廃業は違法であると訴えた。両者の法廷での争いは一年以上続き、最高裁まで行くことも予想される。労働者は、会社が交渉に応じるまでストライキを続けることを決意している。（ナルダ労働組合のパンフより）

靴工場のベンジン中毒で女性労働者が死亡・中国

あなたが今度靴を買う時、中国製と書かれていたら、次のことを考えてみて下さい。

一、北京では、製靴工場の約七三％で、基準を超えたベンジンが使われている。市内のかかと工場では、最近一人の女性労働者がベンジン中毒で死亡した。九平方メートル程の小さな作業場で、高濃度のベンジンを使うと、国の基準の二〇倍にもなることがわかった。市全体では、約一〇万人もの労働者が職場で有害なほこりの影響を受けている。

二、ウェンジョウ地方保健局は、製靴工場の五〇〇〇人以上もの労働者がベンジン中毒に苦しんでいると報告している。

三、海南（ハイナン）（中国最大の経済特区）にある製靴産業では、北京とほぼ同様の健康問題が発見されている。

これらの状況に希望が無いわけではない。海南省政府は最近、労働者や環境に対して化学薬品による災害をもたらすプロジェクトは認可しないと発表した。北京市当局もまた、工場の検査を強めると語っている。労働省は、労働災害による病気や死亡事故を防ぐために、新しい法律を考案していると言われている。しかし、もしこれらの対策が効果的に実施されなければ、労働災害はなくならないであろう。

その時まで、靴を買うのはやめた方がいいかもしれません。

（Asian Labour Update AMRC・一九九四年一～三月号）

スリランカのFTZでも染色工場の汚染すすむ

コロンボ郊外の自由貿易地域（FTZ）にあるドイツ人所有のニットウェア工場では、約二〇〇名の労働者――大半が女性――が常時、染色部門の化学液と煙にさらされている。労働者は皮膚病や肺疾患について訴えているが、経営者はまったく無視している。コロンボの健康安全協会によると、安全のための防具も支給されていないし安全措置もなんらとられていない。（CAWニュースレター・一九九四年四月号）

インド・インフォーマルセクターの女性たち(3)

陽のあたらない場所・家内労働（下）
地域を基礎に組織化を！

女性労働力の九〇%がインフォーマル部門

自営で働く女性とインフォーマル部門の女性に関する全国委員会の調査によると、女性労働力の九一%がこの部門で働いており、なかでも家内労働者はインフォーマル部門の労働者の大半を占めているという。多くの女性たちに面接調査をした結果明らかなことは、その職種の多様さと労働条件のひどさである。生産については量的にも質的にも雇用主によって決められ、賃金も仕事の性質によって決まっている。しかも、雇用主は労働者に対して休日も手当も社会保障も一切与える必要がない。このような片寄った搾取関係の上に正式なデータがないことや労働組合が問題にしないことなどが重なって、家内労働者は最も弱く惨めな状態に置かれている。

家内労働者の大半は女性であるが、彼女たちは家事労働の合間に働いているわけではない。八時間まるまる働き、朝と夕方には家事をしてその後夜また仕事をしている。家族からの手助けがあっても、労働時間はたいてい一〇時間から一四時間にもなる。子供のめんどうを見ながらできるので都合が良いという女性もいるが、その便利さは常勤で働く人の利点や権利と比較してつりあうほどのものではない。雇用主側は、彼女たちを必要なときにスイッチを押し、維持費もかからずそのスピードと生産性によって使えるロボットか機械ぐらいにしか考えていない。しかも、投資の必要もなく、女性たちを成熟した者として雇用し何の訓練もケアもしなくてよいのである。

家内労働者のたたかいの戦略は、労働者として、主婦としてのアイデンティティの統一を強調する必要がある。さらに資本主義と家父長制の複雑な絡み合いを考慮に入れる必要もある。そして工場と家庭、賃金労働と家事労働、公私の分断を克服する戦略を発展させることも大切である。

インフォーマル部門の労働者の問題を取り上げてきたのは既存の労働組合でも政党でもない。アメダバードの繊維労組から発展したSEWAは自営で働く女性の問題を明らかにしてきた。ボンベイのアンナプルナは労働者に食事を提供しているサービス部門の女性を組織してきた。マドラスの働く女性のフォーラムは自分の事業を始める女性にお金を貸して何千という女性を組織してきた。家事使用人や建設労働者などを組織した小さなグループもある。

これらの多くの組織は非常に柔軟で、労働者の多様なニーズに応えてきた。家内労働者の場合、彼女たちの家と仕事場が同じ場所であることを考えると、積極的に地域の住宅街に入っていったり、すでに地域で活動している人たちが中心となって組織化を進めるべきであろう。

家内労働者をとりまく条件

〈賃金〉

女性たちは賃上げを要求したいと思ってはいるが口に出せずにいる。家内労働者が直接たたかえるのは、組合や労働団体の支援がある時か、あるいは協同組合のように自ら新しい雇用を作り出す時かどちらかである。もう一つは、最低賃金に関して国に調停を要求することである。建設労働者組合が、労働者、雇用主、政府役人からなる三者委員会を組織して最低賃金を決定するよう提案したことは参考になる。

〈仕事の定期性〉

家内労働者の多くは仕事が定期的にないことや仕事の量が不十分であることを嘆いている。零細業者に対しては、市場において何らかの保護がなければ定期的に仕事を提供するようにプレッシャーをかけるのは難しいが、仕事をすべての労働者に公平に分配するように要求することはできる。もう一つは季節によって変動がある皮製品等の場合は、国に雇用保障計画を作らせて仕事がない期間の雇用を保障させることができる。

仕事が定期的でないため、女性たちは家内労働の他にもう一つの仕事

をしなければならない。そのため一日の労働時間は人間の限界を超えている。水の供給、保育所、地域の共同食堂等のサービスが女性たちの負担を減らしてくれる。また家の中での性別役割分業に疑問の声を投げ掛けることも重要である。

〈技術訓練〉

家内労働者のほとんどは技術が非常に低く肉体労働なので労働市場での立場は弱い。この状況を改善する方法の一つは、速さ、デザイン、ノウハウなど現在持っている技術の質を、小さな機械を導入することにより向上させることである。もう一つの可能性としては市場で今後見込みのありそうな新技術を教えることである。ボンベイのYWCAは大工仕事や配線、石工技術、配管などの非伝統技術を教えるコースを女性のために開設した。

〈信用貸し団体〉

SEWAや働く女性のフォーラムのような団体が自営の仕事をしている女性たちにお金を貸すことは、彼女たちを組織し、その事業を改善したり、新しい仕事を始めるのにも有効である。

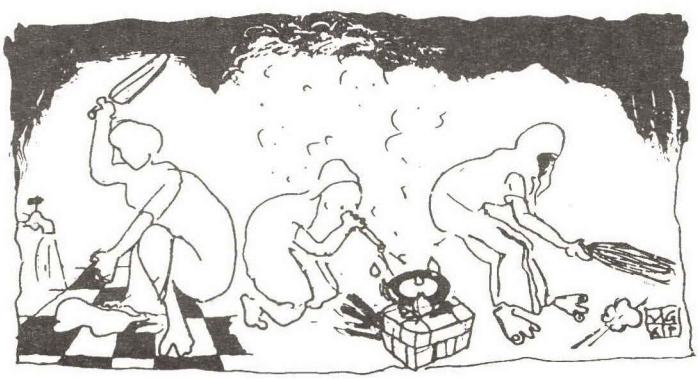
家内労働者の場合は、家を直したり、結婚や葬式にお金が必要になってくる。雇用主からは借りられないので、多くは講のようなものにお金を投資している。騙されていないかあるいは自分の貯金計画を持っているかどうかを見守るのもコミュニティにある団体の役割である。女性が銀行や慈善団体からお金を借りられるようにするのも重要である。

〈健康〉

地域でコミュニティ健康プログラムのようなものを持つ団体も多いが職業上の健康問題に焦点をしぼることも大切である。家内労働者にとってこのことは、自分の背中や身体の痛み、視力の低下、偏頭痛、呼吸器系の病気、膀胱炎等の問題をとりあげてくれることを意味している。今までにもヨガを取り入れたり、仕事中に休憩を入れたり、人間工学の勉強などが行われてきた。家内労働者は、床に座り背中を丸めて仕事をしている人が多いので、姿勢が非常に大切である。すべての労働者が健康施設を利用できるようにしなければならない。雇用主がこのような施設を作ろうとしないので、政府が責任をもって取り組むべきである。栄養面の問題も取り上げられる必要がある。

〈保育所と作業所〉

保育所運営は多くの団体の共通の活動となっているが、保育時間も短く就学直前の子どもだけを対象としているところが多い。この施設を利用すれば、時間を延長して家内労働者の幼い子どもたちを預かることも可能である。年長の子どもたちは家で仕事を手伝う必要がある。学校に通う子どももいるが、とくに女の子の間で学校でのドロップ・アウトが多い。学校教育以外の教育プログラムで職業コースを設け、彼女たちを援助することが非常に有効ではないだろうか。



家内労働をする女性たちは自分の家で仕事をするのと共同作業所とどちらを好むのだろうか。リジャットでパパッド作りをする女性たちは共同作業所を拒否した。女性たちは仕事場は交通費をかけないで歩いて行ける距離にあるべきだと主張している。また、子どもの手伝いによってできるだけ多くの仕事をしたいので子どもたちを連れていくことが許されるべきであると考えている。出欠をとったり工場のようなシステムがなく、女性たちの選択によって使いたい時に使える自由な雰囲気の場所が良いと思っている。

いま働いている場所を改善することも大事なことである。パパッド作りの女性たちは、一日中外で太陽にさらされて仕事をしている。臨時的に屋根を取りつけることが可能であろう。

広い視野で政策要求も

地域で活動すると同時に、幅広い視野に立って家内労働者全体の戦略作りに参加することが大切である。家内労働者、中間業者、雇用主の登録など法律の制定を要求できる。SEWAや弁護士たちがすでにその法律案を準備している。また地方、州、国、あるいは国際的レベルでのロビー活動も必要である。

（おわり）

＜事務局日誌＞

4月9日　埼玉大学・国際労働組合運動に関する国際会議傍聴（広木）
4月12日　東京女性財団・自主活動助成説明会（小池）
4月20日　翻訳グループ学習会
日立の男女差別をなくす裁判第11回公判傍聴（山本）
4月21日　センター会計監査
4月22日　前NCC総幹事（センター運営委員）前島宗甫氏送別会（塩沢）
4月25日　第24回センター運営委員会
4月27日　4月定例事務局会議
4月30日　「アジアの仲間」第50号発行
5月7日～19日　インドネシア－東アジア女性労働者交流プログラム（インドネシア・広木、澤田）
5月14日　東アジアNGO女性フォーラム実行委員会（仁田）
5月18日　翻訳グループ学習会
5月23日　大学キリスト者の会講演（塩沢）
5月24日　東アジア女性フォーラム企画会議（広木）
5月25日　5月定例事務局会議
5月28日　シェア＝国際保健協力市民の会講演（塩沢）

図書紹介

サニッスダ・エーカチャイ著
アジアの女たちの会訳
『語りはじめた　タイの人々
――微笑みのかげで――』

めざましい経済発展をとげるタイ。日本人観光客も年間六〇万人に達するという。この本は経済的繁栄のひずみを受け、日々の生活に苦闘する農村・漁村・山村の人々など〝小さな人々〟をたん念に追っている。彼らの被害状況を伝えるだけでなく、森を守ろうと努力する人々、土地投機をねらう不動産屋とたたかう村人たち、食べるための農業を取り戻そうと立ち上がる人々の姿も伝えている。

森や畑を奪ってのユーカリ植林は日本のパルプ産業を支え、土地投機の資本の多くは日本からのものであり、日本人の食卓をかざるエビはマングローブ林の消滅につながっているという搾取の構造が見える。その底辺でたたかい始めた人々と一緒に私たち自身が私たちの問題として考え、日々の生活を変えていくことが期待されている。著者はタイの女性ジャーナリスト。（明石書店、一八六〇円）

「日本からの手紙」グループ発行
「日本からの手紙
――国連CEDAWへのカウンターレポート」

日本政府が国連に出す「女子差別撤廃条約実施状況第二回報告」には、実態が反映されていないとして、大阪の働く女性と弁護士からなるグループ「日本からの手紙」が女子差別撤廃委員会（CEDAW）にカウンターレポートを提出した。本書は、その内容と、グループのメンバーがニューヨークで行ったCEDAWの会議の傍聴とロビー活動を紹介したものである。

レポートは、売買春、労働、家族法、日本における外国人女性の四点について、具体例をあげて報告している。

このグループの中心メンバーは、七五年の国際婦人年をきっかけに結集し、産業を超えて女性労働における差別問題と取り組んできた女性たちである。女性たち自らが声に出して行動していくことが、女性差別撤廃につながるということを再認識させられる。（「日本からの手紙」グループ発行、一五〇〇円）

働く母の会編
『働きつつ育てつつ
――保育所を作った母たちの軌跡』

「働く母の会」は、一九五四年、「仕事と家庭を両立させたい、その中で子どもを産み、しあわせに育てたい」という当時「夢のような」希望を持った女性たちの手でつくられた。子どもを持つ若い母親たちが働き続けるには安心して子どもを預けられる保育所がどうしても必要であり、「働く母の会」は各地で乳児保育所づくりを始め全国の保育所づくり運動の口火をきった。第一章はその記録である。今日の公的保育制度を作りあげてきたかつての若い母親たちの切羽詰まったエネルギーの大きさに圧倒される。第二章は「働く母の会」三五年の歩み、第三章、人間の未来への挑戦、「働く母の会」第一世代の職場と職業。（ドメス出版、二四七二円）

事務局だより

交流センターを支える七〇〇人を越える会員のお一人で、自宅を地域に開放するなどユニークな活動をしながら、助産婦・保健婦として働いておられるAさんからお便りをいただきました。Aさんの働く「兵庫県の田舎町ですら、アジアの女性の中絶・出産」があり、「あきらかに誰の子か不明の中絶もある一方で、日本人男性と結婚し、二人三人子供を産み、次にはまた友人を連れてきて、子育ての輪を拡げている人もいる」とのこと。そして、彼女たちと触れあうとき「アジアの仲間」の情報が頭に浮かぶのであり、「アジアの仲間」は労働や政治、経済の面からのみ読まれているのではなく、「生活の一部の情報としてもみていますので、マスコミにはみえにくい正しい情報を届けて下さい」と書いて下さいました。私たちが根本のところで問いたいのも、私たち一人ひとりの日常生活とアジアとの関わりです。Aさんは自宅のオープンスペースで「アジアの仲間」も閲覧しているとのこと。（K）

女性労働者通信　第52・53合併号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

〔ベトナム研修ツアー特集号〕

新しい変化求める ベトナム社会と女性

七月三十一日から八月七日、第八回アジア研修ツアーとして、ベトナムのホーチミン市を訪ねました。参加者は、センターのスタッフ全員とボランティアの方々を中心に計一六人。社会主義国への本格的なツアーははじめてでした。

ベトナムは今、ドイモイ（刷新）政策を高く掲げ、開放経済を中心に社会が大きく変わろうとしています。とくに、農業、工業における変化は著しく、台湾、香港、韓国などNIESからの投資や工場移転が急速に進んでいます。日本からの投資も、今年二月にアメリカの対ベトナム経済封鎖が解除されて以来、その数は一層増大しており、ベトナム製品の日本への逆輸入も、最近目立って増えてきました。

軽工業製品の輸出促進をうたったドイモイ政策は、他のアジア諸国に見られるように、女性たちの働き方に大きな影響をもたらしています。ベトナムの「安くて質の良い」労働力を求めて、外国資本が大量に流入したとき、女性たちの人権や労働条件はどのように守られるのか、労働組合はどのような役割を果たしうるのか、そしてベトナムはどのような方向に変わっていくのか、興味はつきません。

ベトナムは、長い間外国の侵略とたたかってきた国です。六〇年代、七〇年代に、アメリカの侵略とたたかったベトナム女性たちの姿は、私たちの生き方にさえ影響を及ぼしました。そのベトナムの〝今〟のほんの一部をご紹介します。

女性のたたかいを讃えた南部女性博物館

ベトナム報告①

豊かな暮らしめざして進む
ドイモイ（刷新）政策への期待

今回のツアーで、最近注目されているドイモイ路線について、直接お話を聞くことができた。講師は、ホーチミン労働総同盟議長のホアン・ティ・ランさん（女性）である。三尾忠志氏によれば、ベトナム語のドイモイは日本語の刷新に当たり、またベトナムの文献では英語でRenewalと統一的に訳されているという（注1）。しかしホアンさんはそれをNew change新しい変化と表現して説明した。内容は、ベトナム語から英語へ、さらに日本語へと二重の通訳を通して聞き取ったものであり、不十分さは承知のうえで、出来るだけホアンさんの説明のあらすじを紹介してみたい。

ドイモイ＝新しい変化

ドイモイとは、状況に適合しないものを徐々に変えていくことです。したがって変革という語句はもちいません。旧ソ連のペレストロイカは政治改革が先行しましたが、ドイモイは経済面から変化が始まったのが特徴です。

1　ドイモイの背景

(1)　一九八四年のペレストロイカを契機とするソ連と東欧の崩壊は、ベトナムに大きな影響を与えました。特に旧ソ連とは経済的に関係が深かったので影響は甚大でした。

(2)　ベトナムは七六年、全国を統一して独立しましたが、その後なお八年間、二つの戦争（カンボジア及び中国と）を経験しました。そのため経済的プレッシャーに苦しみまた周辺国との敵対感情が強まり、軍事的状況も悪化しました。またアメリカは、反ベトナムのキャンペーンを張り続けました（九四年二月経済封鎖解除）。

(3)　もう一つの困難は国内の反共思想です。彼らは多くの反共組織を作り、反対意見を煽りました。

このような背景の下で、農業や工業の状態はますます悪化し、加えて八六～九〇年には自然災害が多発し失業者、売買春、物乞いも増加しました。共産党はこの状況を変えなければ東欧と同じ状態になると判断し、緊急に経済的手法の変更を決定したのです。

ホンダのバイクが走るホーチミン市

2　ドイモイで何が変わったか

(1)　**農業におけるドイモイ**

ベトナムにおける農業は就業人口の八割を占めていますが、生産高割合は極めて低位です（三八％－八九年、注1）。ドイモイにより、これまでの集団制（農民は労働点数にのみ関心を持つ）に代わって請負制（農家はノルマを納入し、残りの超過分は自由に処分できる）が導入された結果、やる気が起こり、生産高が急増しました。

現在の土地法では、耕作する人に「所有権」（使用権または利用権）を認め、新技術の導入を奨励し、また農地の相続も可能になっています。土地の使用期間は、土地の種類によりますが、二〇～一〇〇年で、森林は一〇〇年です。

(2)　**工業におけるドイモイ**

まず賃金体系が職能給から出来高制に変わりました。これまではノルマ制でしたが、現在は国営企業でも経営者は自ら、生産高、品質に責任を持ち、生産品目についても市場動向に基づいて自主的に決定できるようになりました。今後は徐々に、輸出入の交渉や金融分野にも参入可能になるでしょう。

近年、以下のような重要な諸制度が整備されました。

①八九年　投資法（外資導入に関する）

②九〇年　労働組合に関する規定

③九四年七月　労働法（最初の労働法、九五年施行）

その他、公衆衛生、教育、社会福祉に関して民営化も含む改革がなされています。市場経済の導入は、人々の生活にマイナスの面ももたらしました。それは売買春、麻薬、エイズ等の問題で、こうした新しい問題に対する社会保障システムなどが取り組まれています。

(3)　**政治における共産党の役割**

ドイモイ路線の決定に際して共産党は、党の政策的リーダーシップの

存在を明らかにしました。八六年第六回ベトナム共産党大会は、市場経済の導入による経済発展は、種々の新しい「影」等の問題をはらむが、ドイモイはベトナム人民にとって必要であると決定しました。

さて、ドイモイによってベトナムの工業化戦略は大きく変わりました。従来の重化学工業重視から、農業、軽工業の発展を優先させるということです。つまり、農業の後進性を改善し、工業には新技術、ハイテク技術の導入を促進して近代化を進めることです。そのための最優先事項は次の四項目です。

①農業生産の向上、ハイテク技術を導入し、農産物の加工を含め、工業化と結びつける。

②加工業・軽工業を発展させ、輸出を促進する。設備をよくして国際競争力をつける。

③電力、用水、橋梁、および道路建設など、社会資本（インフラ）を整備する。

④外資導入のために、法律などソフト面での整備を充実させる。

最後にホアンさんは、ドイモイの目的は、人民がもっともっと経済的に豊か（「リッチ」と表現）になり幸せになることであると述べて説明を締めくくりました。

ドイモイを実感

八日間のツアーは、ドイモイを実感する旅でもありました。ホーチミン市街を出るとすぐ農村風景が展開されます。水牛二頭による代かきから稲束を石（？）に叩きつけて稲扱き、そして路上での乾燥・袋詰めまで一連の作業が一日で見られたわけですが、農業生産の改善・向上がドイモイの第一の課題に位置付けられていることは当然であり、かつ重要なことと思われました。

国営の縫製工場では大部分が女性労働者で、ジューキミシン（日本製）を踏みながら国内向けや輸出用の製品を生産しているのを見学することが出来ました。日本向けには布団カバー等が作られていましたが、品質検査にはたいへん気を使うとのことでした。

ベトナムの米は年３回収穫できる

輸出加工区では、工業用地を五〇年間の期限でリースしています。その他手続きや税制上の優遇措置などがあり、外資導入の並々ならぬ熱意が伺われました。

ベトナムの今日は、「経済は資本主義、政治は社会主義」（注２）とも評されています。それはともかくドイモイは成功するのでしょうか。ベトナムは、人類史上未だ実現したことのない社会主義の実現という壮大なロマンを掲げている数少ない国の一つです。旧ソ連や東欧の失敗をも踏まえながら、あのベトナム戦争に勝ち抜くために費やされた絶大なエネルギーと様々の創意が、新しい変革に結びつく経済社会の建設にも発揮されるかどうかにかかっているように思われます。長い道のりに違いありませんが、ベトナムの人々の粘り強さで、一つずつ壁を乗り越えていかれることを願いたいと思います。

（大木れい子）

（注１）関口末夫・トラン・ヴァン・トゥ編『現代ベトナム経済』（勁草書房、一九九二年）

（注２）坪井善明著『ヴェトナム「豊かさ」への夜明け』（岩波新書、一九九四年）

参考図書

坪井善明著
『ヴェトナム「豊かさ」への夜明け』

本書は、ベトナム戦争たけなわの頃学生として反戦デモに加わりながら、ふと「ヴェトナムの人たちは朝食に何を食べているのだろう」と思ったとき、ベトナムについて何も知らないまま行動していることに気がつき、それ以来ベトナム研究を続けてきたという著者が、八九年からの実体験もふまえ、「ヴェトナムの社会や国家の特徴は何か、どこからどこへと変化しているのか」を主題に書いたものである。

中国やカンボジアなど隣国との関係、社会主義国家としての特徴、戦争の深い傷跡など変わりにくい部分を背景として、今、ドイモイ政策を軌道にのせ大きく変わろうとしているベトナムの姿を多面的に描いている。ベトナムがかかえている複雑で深刻な「南」と「北」の対立・格差の背景、魅力あふれるホーチミンの人柄など、ベトナムを理解するための好著。（岩波新書　六二〇円）

ベトナム報告②

台湾のノウハウで開発急ぐ タントゥアン輸出加工区を訪問

有利な立地条件 日本企業すでに八社

八月六日、ホーチミン市内のタン・トゥアン輸出加工区を訪問した。

まず、一〇〇%台湾の企業が出資しているリンミン有限公司の紡績工場を見せて頂く。この加工区で操業しているのは、まだこの一社のみということである。

機械は日本からのものが多く、また、前に見たベトナム国営のタンロイ紡績工場より機械化が進んでいる。生産管理表、成績の比較表などがあり、工場内に見える従業員は比較的少ないように思われた。

工場の掲示板に貼られた生産記録

工場見学後に、輸出加工区の事務所に案内された。建物の入口には、ベトナム語の下に漢字で「新順加工出口区」と表示されている。案内者は日本語を話す台湾女性で、まず、日本語の案内ビデオを見せられた。

「ベトナムは、進出企業にとって魅力ある最後の国である。東京、ソウル、香港、台北、シンガポールなど、工業・貿易の拠点は、相互に約三〇〇海里内にある。ホーチミン市は、このうち、香港とシンガポールの間にあって、拠点分布の上からいへん有利な位置にあり、熟練労働者も豊富である。

台湾企業が七〇%、ホーチミン市人民委員会が三〇%を出資し、共同で輸出加工区のための合弁企業（タン・トゥアン・コーポレーション）を一九八九年に設立し、九二年二月に起工式を行って、第一期工事は終了して、次の段階に入っている。

この加工区は市の中心に近く、サイゴン川に突き出た半島にあり、大量の荷物は捌けるし、港をさらに南東にも設け、空輸専用倉庫も設ける予定である。そのために、空港直通の道路も作る予定である。

輸出加工区では、ハード面として、①電力の供給、②用水の確保、③通信施設、④各種幅の道路の計画的整備、⑤居住用・商業用など用途別ゾーンの建設を予定している。またソフト面として、①土地のリース期間を五〇年として更新可能とし、②ワンストップサービスとして、操業許可に至る手続きを政府窓口の「HEPZA」が担当して短縮し、③税関手続きの簡略化を行い、④税制などの優遇措置を取ることとしている。

結局、生産のサポート、水と電力の供給、手続き窓口の統一、熟練労働力の供給、立地条件など、魅力ある条件を備えている」というのが内容の骨子で、日本語の紹介パンフレットもあるということである。

ビデオの後で説明を聞く。質問に対する応答をも加えた説明内容は、次の通りである。

「ベトナムには、輸出加工区が六ヵ所あるが、閉鎖しているところもあり、現在稼働しているのはここ一ヵ所である。面積は三〇〇ヘクタールで、二〇〇余社の入所が可能。工事は三期に分けて行う予定で、第一期は終了し、さらに進行している。

昨日手続きをしたばかりの一社を加えて、合計四一社が契約して賃料を支払った。企業の国別内訳は、台湾二八、日本八、韓国三、ベトナム一、タイ及び台湾の合弁一で、香港はない。業種別では、公害企業は避け、軽工業、労働集約企業である。具体的には繊維（染色は除く）、衣料、プラスチック、食品加工、電子などで、日本の企業は、ミシン、ミシン針、食品、子供服、婦人服、靴下などである。

土地を借りるには、土地契約書を作り、HEPZAに依頼して、ライセンスを取る。賃料は一平方メートル当たり五〇年で一〇〇米ドルで、これを契約時に一回で支払ってもらう。使用権は譲渡が可能で、撤退したい場合は使用権を譲渡できる。」

女性の立場に立って 労働契約交渉中

その後、ホーチミン労働総同盟で女性活動を担当している女性から話を聞いた。

「この輸出加工区は、三〇〇企業、一〇万人の労働者の就業が可能であ

る。ここに来る企業は軽工業が主で、労働者も女性が中心である。先程見ていただいた紡績工場は労働者数一八五人のうち、三分の二は女性であり、労働組合がある。

労働組合の役割は、労働者を供給・訓練し、労働条件に適合させることである。労働者には良好な環境を保障し、経営者にも利潤を保障しなければならない。したがって組合の活動は、経営者・投資家にもメリットを与えつつ、労働者の権利を守り、環境を保障することである。

軽工業は三交替制が多く、騒音、埃っぽさ、蒸し暑さなどの問題があり、健康問題に注意しなければならないが、同時に技術も向上させなければならない。こうした条件に見合った賃金を要求している。女性は、家庭もあり、母でもあり、二重の重荷を担っている。

組合設立後、労働協約を交渉中で、同一価値労働同一賃金をはじめ、労働時間、休暇、産休、社会保障などの労働条件を含めて、起案中である。しかし、外国の投資家を招くため、不必要な労働争議は避けたい。

従業員の採用方法としては、行政区の労働事務所が希望者を集めて、投資家に紹介する。あるいは組合や労働供給センターを通じて申し込む。組合は、会社の仕事や労働条件について労働者に情報を提供する。採用権は投資家が持っている。技術者は新聞などで広告を出すこともできる。

また、同席したリンミン紡績の五名の女性労働者からこもごも話してもらった。中には組合の執行部の者も二名いるという。

「仕事は、朝の六時から午後二時、二時から一〇時、一〇時から六時の三交替である。自分たちは市内の一一区から自転車で一時間かけて通っている。交通費は、ガソリン代名目で日に三〇〇〇ドンを別に支給されている。夜でも自転車通勤の安全に問題はない。採用に当たっては、入社試験を受けた者もあり、事前に訓練を受けている者もあり、前に同種の労働の経験を持っている者も、この会社で再訓練を受けた者もある。私はグループリーダーをしているが、給料は月七〇万ドン（七〇米ドル）である。」

今後の労働問題に注目

社会主義国の基本的経済構造や、そのなかでの党や組合の位置が理解できていない心配はあるが、次の点を感じた。

① この輸出加工区の設営や運営のために会社組織を作り、加工区の管理をしている点は、今後の加工区の推移に影響を与える可能性があると思う。ただ、まだ稼働初期の段階で、将来の予測は困難ではある。

② 経済レベルアップ、所得の向上をいわば最優先としているように感じる。外資導入、投資家優遇によってベトナムの国に流れる資金を期待し、日本に対する期待も大きい。

③ この輸出加工区に日本から進出する企業も多くなる可能性があるが、構造的に、利潤を現地に落さず日本に持ち帰ることになるのか、現地にメリットを与えるのか、重要な問題が、ここでも提起されている。

④ 伝えられるところによれば、ベトナムでは、争議も少なくないようである。ここの組合は、労働者の権利は守るが、経営者にもメリットを与え、争議は避けたいとの希望であり、今後の労働問題の推移には注意を払う必要がある。（松浦基之）

輸出加工区の事務所の前で

参考図書

マー・ヴァン・カーン著
加藤 栄 訳
『夏の雨』

チョンは台風洪水対策省委員会に勤務する青年技師。ハノイの近郊グエンロックの堤防を守る為、堤防を崩す白蟻の生態研究に余念がない。彼の理解者だった課長の死後その後を継いだフンは、用水路決壊をもたらした自分のミスをかくし、共産党員なるが故の権力をも利用して、その事実を知っているチョンを冷遇し徹底的に彼の仕事を妨害する……。

社会主義化政策の失敗、カンボジア侵攻、中国との関係悪化、相次ぐ天災と内憂外患の一九七〇年末のベトナムを舞台に、目先の利益追求に明け暮れる庶民の群像をとりまぜながら、共産党一部機関の官僚化、正義を求める人々の困難なたたかいとその勝利を描き、社会主義建設の理想は失われていないと、未来への希望を示唆している。

（新宿書房、二四〇〇円）

ベトナム報告③

外国からの投資増加に労働組合の力どう発揮するか

一九八八年の統計によると、ベトナムの女性労働者は一五六四万人、全労働力人口の約五四%が女性です。なかでも、教育や医療など社会サービスや商業の分野では女性が六割～七割を占め、農業や工業では、約半数が女性労働に依存しています。しかしこの時点では、女性労働力の七四%は農業従事者であり、工業労働者は一二%足らずでした。

外国からの投資が増え、繊維、縫製、プラスチック、食品加工など、従来から女性の多い産業で輸出が促進されていることを考えると、工業部門の女性労働者の数は今後ますます増大することは確実です。

こうした中で、女性労働者のさまざまな問題にとりくんでいるホーチミン労働総同盟女性部のチュン・ティ・ベさんは、活動状況をつぎのように話しました。

「女性労働者は、家事と労働の二重の負担を負っているので、これを支援するのが女性部の仕事です。そのために二つの大きな役割があります。第一に、女性労働者の労働条件についての研究、改善、政府への提言を行うこと。第二に、すべての地域、工場で組織化を進めることです。

女性の労働条件については、

①産前一ヵ月、産後五ヵ月の完全有給休暇。

②一才未満の子どもを持つ母親には一時間の育児時間（遅く出勤）、二〇日間の子看休暇。

③生理のときは、一日三〇分の休憩時間をとることができる。

④仕事に応じて防具が支給され、坑内労働、危険・有害労働は禁止。労災は会社が補償する。

⑤年二回の健康診断。薬代や治療費は会社が支払う（労災以外）。

⑥労働時間は一日八時間、妊産婦は一時間短縮。

⑦退職年令は女性五五才、男性六〇才（年金支給年令と連動）。

などがあるが、労働条件がよい企業については、労働総同盟がその組合支部を表彰する。

その他、組合女性部の活動として、

①産児制限についての教育（子どもは一人か二人）。

②エイズ教育。

③労働者の賃金が低すぎるため（国内の最低賃金月一二ドル、平均的な工場労働者約四〇ドル）、労働者のアルバイトを援助する。

たとえば、簡単な商売を始めるとか、豚や鶏、魚などを飼うための資金として、労働者にお金を貸す。一人一〇〇ドルまで。

④女子労働者に対する育児教育。工場や地域でグループを作って、乳幼児の衛生、食事、ミルクの与え方など教え合い、健康優良児のコンテストを行なう。

⑤女性幹部の教育。幹部は労働者が選ぶが、知識、技術、信用が大切。幹部同士の経験交流をしたり、労働法規について学習する。

その他、労働者の子どもへのサービスとして、成績のよい子に祝金、もっとも貧しい女性の子どもに奨学金を出したり、夏休みにキャンプに連れていったりします。」

チュンさんは、女性労働者は、仕事と家庭を立派に両立させなければならない、と何度も強調され、参加者の多くは納得できないという表情。ベトナムの女性運動のこれからの変化にも注目したいと思います。

ところで、ベトナム労働総同盟は、昨年十一月の大会で、開放経済の下での労働組合の役割を確認しました。

①国の発展と安定に労働者を参加させること。

②産業平和を守るための「法的枠組み」の強化。

③あらゆるレベルの労働組合は、地方の行政機関と協力して、暴力的な争議にならないうちに労使紛争を早期に解決する。投資家と労働者双方の利益を守る政策をとるよう政府に働きかける。

などを骨子としていますが、同時に、最近の傾向として、①労働災害・職業病の増加、②外国企業における労使紛争の増加、③民間部門での組織化の遅れを指摘しており、今後の組合活動が平坦でないことを示しています。

（広木道子）

ベトナム報告④

タンロイ繊維の女性労働者
日本向け布団カバーの製造も

八月三日、バスは、タンロイ繊維工場へ向かう。七五年の解放前までこの工場で働き、六三年に一ヵ月の有給の産休を要求して獲得したというキムさんが同行してくれた。五九年に華僑が設立した会社で、現在は軽工業省が管理している。十万坪の敷地に、糸を紡ぐ、織る、染色、縫製工場が完備されている。工場の中はむし暑い。床には、少し綿埃がおちている。糸をつくる工程（紡績）では、機械がズラリ。機械の間から一、二人の労働者が顔をだしている。縫製の工程で、ミシンの前にずらっと並んだ労働者にやっと会えた。近づくと、にっこりしてくれる。彼女達の声を聞いてみよう。

Aさん―29才。勤続三年。子供二人。夫は農業。子供は家族が見ている。

Bさん―32才。新聞の求人に応募。縫製テストに合格して採用された。

Cさん―22才。両親と同居なので、アルバイトはしていない。

彼女たちの、給与や、労働条件を労働組合の委員長に聞いてみる。

縫製工場・女性たちの表情は明るい

(Q)月平均賃金は、いくらくらいですか？

(A)四〇ドル（手取）。バス代、昼食代、制服は会社負担。出来高制。

(Q)出来高制って、紡績の仕事で個人の出来高をどうやって測るのですか。

(A)査定する人がいるので、個人の出来高はわかります。

(Q)労働時間は？

(A)午前六時から午後二時。午後二時から午後一〇時。午後一〇時から午前六時の三交替。基本的に男女共深夜業がある。実働七時間三〇分。昼休みは三〇分。交替時間は一週間ずつ変わる。

(Q)深夜手当ての算出は？

(A)ベトナムの全組合で決定。労働条件は労務部による。

(Q)産休、保育園、育児時間は？

(A)産休は産前一ヵ月。産後五ヵ月。保育園は、工場内にある。保育料は、ドイモイ前は全額会社負担だったが、現在は、労働者が二割負担。一人当たり月六ドルかかるので、一ドル五〇セントが親の負担。四〇人の子供が預けられている。保母は一二人で、保育も三交替。一才半までは、工場内保育所に預けて、後は地域保育所に預ける。一才半まで、一日一時間の育児時間がとれる。尚、一才迄の子供をもつ母親は、深夜業なし。

(Q)採用条件、採用試験は？

(A)中卒以上、一八才以上。ペーパーテストと手先の器用さをみる実技試験がある。

この工場では、六ヵ月の養成期間は組合員になれない。三分の二が未婚で、平均年令は三〇才以下。

縫製工場では、熟練度に応じて労働者を、七段階にわけていた。国内、EC、ロシア向けなどの製品の中で、日本向け製品だけは、三から七までの上級者が縫製をしていた。彼女達の作った布団カバーが日本のスーパーやコンビニで売られているという（参考までに、生協の紳士U首シャツ三枚九八〇円は、ベトナム製）。

労働総同盟のチュンさんによると、法定最低賃金は、三五ドル（これは、外資との合弁会社の最低賃金でもある）。参考までに、一ドルで米四kgが買える。フランスパンは四本で一ドル。ベトナム産缶ビール、外国の缶ジュース、ミネラルウォーター、コーヒーの粉一〇〇g（高級品）も一ドル。ソニー、パナソニックのカラーテレビが三〇〇ドル（新品）。ホンダのバイクが新品で二〇〇〇ドル。中古で、七～八〇〇ドル。公務員の平均給料が月三〇ドル。給料だけで足りず、アルバイトを希望している人が多いが、五〇%の人しかバイト口がない。組合では、副業支援のために、資金の貸与もしている。この制度をはじめて三年という。

素顔の女子労働者に会えて、声が聞けたのは、嬉しかった。ドイモイによって、何処まで変わるのか。二～三年後、もう一度訪れてみたい。

（吉川文子）

ベトナム報告⑤

ベトナムの歴史を訪ねて
女性たちのたたかいに学ぶ

アメリカによるベトナム戦争は私の二〇代から三〇代にかけて、大きな影響を持った。職場における労働者攻撃の背景にベトナム戦争があり、私は自分の解雇反対闘争とベトナム人民支援を重ね合わせてたたかった。それだけに、一九七五年にベトナムが勝利した時の感激と大きな励ましを未だに忘れることは出来ない。今回のベトナム訪問はとりわけ感慨深いものがあった。そんな思いもこめて博物館、展示館等の見学報告をしたい。

＊南部女性博物館

この博物館は以前ベトナム南部女性の伝統の家として公開されていたが、その後ベトナム内外の熱い支援のもとで拡大された後、九〇年五月には政府公認の南部ベトナム女性博物館として開館した。三〇〇〇平方メートルの建物に九つの展示ルーム。そこには長期にわたる南部女性の抵抗闘争が写真や絵、遺品などで展示されている。

フランスの植民地時代、ゴム園での抑圧的な労働、フランス人経営者による女性労働者への性的虐待など、見学者の怒りをもかきたてる厳しい状況は、女性たちのたたかいの発火点となっていったのである。

また、アメリカの侵略戦争で女性たちが果敢にたたかったことが、写真や絵でたくさん展示されていた。日常生活を営みながらの戦争は、片手に赤ん坊、片手に銃といった女性もいて母親の勇敢さに驚くばかり。ベトナム戦争のさなかに、神奈川でベトナムに向うアメリカ軍の戦車を阻止する行動があった時、子供がいる私は参加したくても出来なかった事をフッと思いだした。

外国支配とたたかった女性たちの記録

あらゆる拷問に耐えてたたかう女性や、獄中で密かに作ったという手芸品、敵を欺き味方の兵士に文書を届ける時カモフラージュ用に使ったという日用品の数々の展示に、時には戦慄を、時には高揚する気分を覚えつつ見て回った。

＊ベトナム侵略戦争犯罪展示館

ベトナム戦争中にアメリカが犯した数々の戦争犯罪を告発する展示館である。捕獲されたアメリカ戦車や攻撃用ヘリ、大砲や爆弾などが屋外に並べられている。とにかく核兵器以外は何でもあるという近代兵器がズラリ。

屋内には爆弾による被害者の姿や虐待現場等々、戦争による蛮行の数々と被害の様子が生々しく展示されている。とりわけ枯葉剤による奇形胎児のホルマリン漬には身震いする怖さを感じた。また拷問の島コンソン島の「トラの檻」も復元されて、女性の政治犯に対する拷問や虐待には同じ女性として目をふさぎたくなる思いだった。

＊ホーチミン市歴史博物館

歴史博物館は七九年八月、それまでの国立博物館を拡張して設立された。内部は三〇万年前の古代から一九三〇年共産党誕生までと、オケオ文明、チャンバなど南部ベトナムの芸術品や文化遺産に分けて展示がされている。古代石器時代の生活の道具、武器などの陳列に続いてベトナム王朝時代の衣装や手工芸品の数々。中国など他民族の侵略に抗したベトナムの歴史的な歩みの分る展示物を目にしながら、アメリカの侵略に勝ったベトナム人民の不屈さが納得できる思いがした。

また、紀元二世紀頃、現在のカンボジアからメコンデルタ一帯は海のシルクロードの港湾貿易都市として栄え、そのオケオの文化遺跡からの出土品は興味深いものがあり、生へのエネルギーを感じさせる石像なども展示されている。最も驚いたのは、最近発見されたという二〇〇年前の女性のミイラが、寝棺に安置されたままで展示されていたことである。豪華な装飾品なども置かれていて、当時の栄華を見る思いであった。

この他に、ベトナムの民衆からホーおじさんと呼ばれ親しまれた故ホーチミン主席の記念博物館と、七五年の解放までかいらい政権の大統領官邸として使われ、現在統一会堂と呼ばれている建物を見学した。

（立中修子）

〔ベトナム報告⑥〕

女性と子どもたちの生活守る
ベトナム女性同盟の働き

八月一日、ホーチミン市のベトナム女性同盟を訪問し、ホー・ティ・ミン・ウィさんのお話しをうかがった。白地に大きな赤い花が咲いている彩やかなアオザイ姿で現われたホーさんは、女性同盟の副議長の一人である（議長は国会議員、もう一人の副議長は人民委員会委員）。

ベトナム女性同盟は、一九三〇年十月二十日に設立された（同年、ベトナム共産党も創立）。ベトナムは戦争の歴史が長いため女性たちも戦いに積極的に参加してきた。その時々の、女性たちの戦いの状況を反映してベトナム女性同盟も「婦人協会」「婦人解放協会」「民主婦人協会」「反帝国主義婦人協会」「救国婦人協会」と名前を変えてきた。七六年六月、現在のベトナム女性同盟となった。

ホーチミン市は、都市一二区、農村六区の計一八区で構成されている。女性同盟への参加は、自由参加であり、現在会員は三〇万人、会費は、一人月二〇〇ドン（一ドルは約一万ドン）である。スタッフは三五人おり、その他一八区の各事務所に六八人、各村には一人ずつ働いている。

女性同盟の最大の目的は、「女性と子どもたちの生活を守る」ことである。これは、日本では抽象的なスローガンに聞こえそうだがベトナムでは非常に具体的であり、現実的なことである。なぜなら、フランス、中国、日本、アメリカとの戦争で戦うことが日常であった時期があまりにも長く、その間、国が疲弊し、人びとが傷つき、死んでいった体験がつい、この間まで続いたために、最貧層が五万家族いる。とくに女性と子どもの暮らしが困難を極めた。したがって、まず、食べていくための手助けをすることが先決課題となっている。

農作業の合間にフランスパンを頬張る

重点を置いているプログラムは、二つある。

一つは、女性の経済的自立を助けることである。利息二％（極貧層は利子不要）で資金援助をし、借りた人は、六ヵ月から一年ぐらいかけて返していく（一般から借りると二〇％利息）。利息の半分は村に還元、もう半分は女性同盟にいく。借りたお金で籾を植える、あるいは豚を育てたり、採れた野菜を市場で売ったりして自活の道に努力する。もうけがでたら女性同盟に返金し、女性同盟はそのお金を他の必要としている人に回す。仕事がうまくいかない場合（たとえば豚がすぐ死んだなど）、返金期間を延長するなど柔軟に対処している。この三年間で七〇〇〇人の女性に資金援助をしてきた。

二つ目は、女性と子どもの健康の向上である。女性は、農村では六〇％、都市では五〇％以上が何らかの病気をもっている。原因は①衛生知識がない　②生活条件が低いなどである。六つの農村は、水道がなく、人間の生活水と同じ川の水を動物も利用しているためコレラなどにかかる。そのため、村での仕事として井戸、トイレ、おふろ等をつくり、衛生知識の普及に努めている。年二回無料で健康診断も実施している。

子どもは、〇～五歳までの二人に一人が虚弱児であるため、妊産婦に栄養指導をするとともに身体の弱い子に一週間に卵三個、牛乳三本を村の病院で無料で配布している。

さらに、勉強への意欲はあるが、学校に行けない子に対して毎月五～八ドルを援助している。小学校は義務教育だが、服やノートにお金がかかるからである。現在三〇〇〇人の子どもが援助を受けている。

一番の問題点は、「資金が少ない」ことである。政府から無利子で借り入れたり、カナダ、オーストラリアのNGOから援助を受けている。日本女性二人からの援助は子どもたちのために大きな援助になっているが、生活援助を必要としている人はもっと多いのだとホーさんは資金不足を嘆いた。

ベトナムの女性たちは、「貧しい女性と子ども」を中心にすえて戦争の中で失ったものを回復し、育て上げていくために全力を注いでいる。この動きに確かな明るさを感じる。

（柴　洋子）

＜ベトナム研修ツアー印象記＞

ベトナムに熱い想いをこめて

フレッシュミルク

松浦　順子

私たちの宿、レイバー・ツーリスト直営ホテルの食事は、野菜・魚介類・そして珍しい果物と質量共にスタディーツアーにしてはもったいない程の豊かさであった。朝食に出るベトナム独特のコーヒーは香りも高くおいしいのだが、カップの底に甘〜いコンデンスミルクが沈殿していて、エッ?という感じ。そこで何人かが牛乳を所望した。ところが出てきたのは先の練乳をお湯で溶いたもの。違う、違う、フレッシュミルクだと騒ぐと給仕の青年が当惑した顔をする。会議中に出されたジュースは砂糖入り。こんなにおいしい果物があるんだから、生ジュースが飲みたいな、と私たちは図に乗って思う。

最終日の自由時間に、豪華ホテルのレックスで喉を潤そうと入った。あった、あった、フレッシュジュースが。グラス一杯三ドル!一ドルで米四キロ買えると頭をよぎったが、誘惑に負けてゴクゴク飲んだ。

私たちはミルクといえばパック入りの新鮮牛乳が、それも何種類も自由に手軽に手に入り、当たり前の生活をしている。それがどんなに当たり前でないかなかなか思いが至らなかった。最貧生活者の子どもに、週三個の卵と、ミルク三本を配布すると聞いたが、三本はもしかしたら三個の練乳缶かも知れない。

豊かさへの人々の熱い願いが切なく迫ってくる旅の出会いであったが、それを受け取る私たちの側は、その豊かさの基準からして、ずれて理解しているのではないかと思い知らされた。

未知数への挑戦

川口　和子

ベトナム解放軍の勝利の旗が大統領官邸屋上に翻ったのは今から二〇年前、私ももう少し若かった頃のそのシーンを思い出しながら訪れた、その豪華な旧官邸は、今は統一会堂と呼ばれ一般に公開され、かって解放軍の戦車が突入した正門前の大通りは、整然と並び繁る街路樹が美しかった。

ホーチミン市は、その名にふさわしくベトナム戦争の惨禍と不屈の栄光を、観光スポットにもしっかり組み込んでいる一方、サイゴン川の船上レストランから見る夜景は、日本を含め外国企業のネオンが輝き、市場のごったがえす喧騒、朝夕は労働者、学生のバイク、自転車が洪水のように道路を埋める風景等、ドイモイ路線をひた走る活気に満ちていた。

郊外の輸出加工区では着々とインフラ整備がすすみ、アメリカの経済制裁解禁を機に今後急速にふえるであろう外国資本の進出を待ち受けており、労働総同盟の今後の対応に強い関心を抱かされた。

また、観光客に群がるハダシの子供達、中には商売を忘れて白い花をくれた子もあったその笑顔、民族楽器の一弦琴の心にしみる演奏をきかせた美青年等、忘れ難い彼らにとっても、社会主義下の市場経済という未知数に挑戦するドイモイが、テンポはおそくとも真の豊かさをもたらすことを願わずにいられなかった。

快適なメコンクルーズ

必ずまた来よう。この次はハノイにも…。短い旅程であったがそう思わせるベトナムであった。

発展への女性の力実感

大辻千恵子

百聞は一見にしかず。ベトナムが身近になりました。ドイモイに関する記事を目にすることもありましたが、現実にどうなっているのかいまひとつはっきりしませんでした。今回、外資系もふくむ紡績工場を見学したり、労働総同盟女性部や女性同盟の代表から女性労働者の労働条件の改善、女性の自立と子供の教育のための活動、さらに保健衛生や保育の指導などについて話を聞くにつけ、社会発展のなかで女性がいかに大切な位置にいるのかを痛感しました。ベトナム共産党第七回中央総会（七月二五〜二九日）でもとくに女性労働者の待遇改善が強調されたといいます。夜勤も含めて紡績女工の賃金は月四〇〜七〇ドルで、夜はアルバイトもしなければ生活ができないということでした。家族経済に占める彼女たちの位置やその生活ぶりを今回は知ることはできませんでしたが、通訳の方々のそれぞれの職業観や生活を聞けたことでぼんやりと全体の輪郭がつかめたような気がします。二五〇〇ドルもするバイクを多くの人が活用していること（たいてい中古だそうですが）、一般公務員の月給が二〇ドルぐらいと非常に低いこと、売買春やエイズ患者が増えていることなど、社会全体

の構造がどうなっているのか疑問はふえる一方でしたが……。いずれにせよベトナム人の人柄のよさと勤勉さを考えると、五年後はずいぶん変わっていることでしょう。

海外からの投資本格化

権上　薫

今回の訪問は九四年二月の米国によるベトナムへの経済制裁の解除から半年、今後急速に米国や日本からの投資が本格化する条件が拡大していることを実感させられたツアーでした。それはつぎのようなことに現われていたと思います。

(1)　輸出加工区での整備がソフト面でもハード面でも進められており、特に不十分といわれていたインフラの整備が急ピッチで行なわれていること。

(2)　国の政策として外資に対する最低賃金の規制を九一年十二月迄の月当り五〇米ドルから現在は三五米ドル（ハノイ及びホーチミン市）に下げて外資導入を促進しようとしていること。

しかし、このことは日本国内との関係でいえば、産業空洞化という名の大量首切りと低賃金政策、そして中小・零細企業つぶしが進行するということであり、ゾッとさせられる面もありました。

またベトナム国内での貧困者への救済は貧困を克服しようと努力する人にその機会が与えられるが、そのための資金が不足してることや、もう一方での高級幹部や官僚の汚職や腐敗を無くす取り組みを重視していること、その背景にはベトナムの歴史が侵略者との闘いの歴史であり貧困と生産力の低さも侵略者や植民地支配によってつくり出されたものであること、解放後、侵略者とは勇敢に闘ってきた人でも、甘い誘惑には心が貧困にさせられてしまうことなど、貧困化の様々な現れ方に変に納得してしまいました。

ベトナムを知る事で、改めて今までとは違う角度から日本の歴史と日本の現在の位置を見る機会を与えられたような気がします。

クチの地下壕に感嘆

福原　宇子

ホーチミン市街から車で一時間半くらいの所に、クチの地下壕があった。米軍の爆撃が繰り返される中で、ベトナムの人々が抵抗の拠点とし、また日常の暮らしを営んだところである。

どこにも山ひとつ見えない平野である。少し手前までは水田が広がっているが、ここは木々が生い茂るジャングルだ。今は見学用に細い道が造られている。ところどころに爆撃でえぐられた穴がある。入り口の四角い蓋を開けると階段が見える。とても狭いので大柄な人はたいへんだ。中腰の姿勢で横穴を進むと会議室、また進むと手術室、少し離れて台所と食堂、煙りが別の所に出るように工夫されている。侵入者を防ぐ落とし穴もある。別の所へ出る横穴が伸びている。何年間もこれをうまく使って必要な食料や物を作り、米軍を悩ます抵抗運動を続けたその粘り強さとしなやかさに感嘆するばかりであった。

クチトンネルの中は真暗

七五年、待ち望んだ独立と統一を成し遂げたベトナム社会主義共和国にも困難が待ち受けていた。中米の接近、中国のポルポト支援、南沙諸島の領有権問題で中国との関係が悪化し、ソ連のみを頼りとしてきた経済政策の変更へと踏み出したのがドイモイであろう。外圧に悩まされ続けた国の舵取りがこれからうまく行くこと、永い抵抗運動に多数の女性が参加してきたこの国に、男女平等な社会を実現させてほしいと思った。

ドイモイによるひずみ

一戸　葉子

女性同盟や労働総同盟の方々のお話は、私の知りたかったことに半分はこたえてくれるものでした。貧しさとのたたかい、人々の意欲をひき出し生産能力を上げるために打ち出されたドイモイ等、直接政策実行の一翼を担っている人々から話を聞けたことは、文献を読むだけでは得られない生生しい現実にふれた思いでした。そして嬉しかったのは、輸出加工区においても、他のアジア諸国と違い労働者の権利が保護されていると聞いたことでした。しかしこれは外国資本からみれば好ましからざることとして、将来の困難を招くことになるかもしれない。それは資本に対する規制が他の国々では余りにも少なすぎるからで、一つには輸出加工区をもつ国々が力を合わせて外国資本の横暴を規制すること、もう一つは資本輸出国の労働者が資本の横暴を許さぬ力をもつことが、ベトナムにとって支援になるだろうと思います。それは日本の私たちの責任でもあります。

知りたくて知り得なかった残り半分は、ドイモイによるひずみ―国民の間に生まれつゝある経済的格差、失業者、売買春、物乞い等の問題を解決するためにどんな策を考えているのかということ、国民生活で自由と民主主義がどう保障されているかということ等です。

それにしても、このような人々と会ったり工場見学等をする機会は、やはりセンターの力なしではできないことで、ツアーに参加できて、本当によかったと思っています。

インド・インフォーマルセクターの女性たち(4)

自営女性の会（SEWA）の人々(上)
労働組合の新しいモデルづくり

労働力の八九%は自営

「一九七二年、私たちが自営女性の会（SEWA）を設立した時、どこから、どのようにして始めたらよいか、具体的には何もわかりませんでした。しかし、二つのことだけは明らかでした。一つは、私たちの国インドでは、ほとんどの製品の生産やサービスが自営で仕事をする人々の手を通して行われているということ、つまり、労働力の八九%が自営であり、彼らが労働運動の主流にならなければ、労働運動という名に値する運動はないということです。

二つ目は、女性の八〇%は貧しく、読み書きができませんが、経済活動では非常に活発であるということです。ですから、女性運動の中心となるのは彼女たちです。彼女たちは生活時間の九割を仕事に費しており、仕事を基盤に女性たちを組織するのが最も多くの女性を組織する有効な方法なのです。」と、SEWAの委員長のエラ・バットは語っている。

インド西部にあるグジャラート州の最大都市アーメダバードを中心に、SEWAは「奉仕」と訳されるその名前のもとで、四万六〇〇〇人の組合員を組織してきた。彼女たちは、職種や宗教、民族、生活環境は様々であったが、女性であり、貧しい自営業者であるという共通性をもっていた。

自営という言葉は、正式の雇用主と雇用関係を結んでいないすべての労働者を含んでいる。家で布織り、陶器作り、縫製、キルト縫い、刺繍、ビディ巻き、線香作り、ミルク生産、紡績、籠や箒作り、金属細工、大工、靴作り、ペンキ塗り、彫刻、玩具作りをして働く女性たち、農業労働者、荷役、運送人、古紙回収者、掃除人、建設労働者としてサービスや労働を提供している女性たち、また、路上で商売をしたり、商品を籠や荷車に入れて市場で売るおびただしい数の行商人も含まれる。物々交換から資本主義的な出来高制の仕事まで、伝統的な仕事も近代的な仕事もどちらもSEWAの自営という定義に含まれる。

SEWAがこの労働者の一大集団を「自営」という言葉を選んで定義したのは、インフォーマル、未組織、周辺化された、縁辺労働者として否定的にいわれる人々に肯定的な地位を与えたかったからである。

SEWAの誕生

SEWAは小さな組織として出発した。市場で手押し車で荷物を運んだり、布や糸を頭にのせて運ぶ仕事をしている女性たちは、繊維労働者のためのインド最大の組合である繊維労働組合協議会（TLA）に近付いていった。当時TLAの女性部の中心となっていたのは弁護士のエラ・バットであったが、彼女たちはバットに、「私たちにも労働組合に入っている女性たちと同じような権利は与えられないのですか」と尋ねた。

バットは一四年間、TLAとグジャラート州政府の労働省で労働問題を扱ってきた。組織労働者の問題を取り上げながら、バットはインドの貧しい労働者の現実と未組織労働者の数々の問題を常に見てきて、長年にわたり一つの考えを暖めてきた。未組織の女性労働者も自分たちの組織をつくらなければならないということである。

まず布や糸を運ぶ仕事をしている二四人の女性が集まり、わずかなお金を出し合って、賃金を定めるよう要求をだすことを決めた。すぐに古着や野菜売りをしている女性たちが警察の暴力とゆすりに対して保護を求めてこのグループに入ってきた。それから、家で余り布を洋服やキルトに縫い込む仕事をしているイスラムの女性たちが支援を求めてやってきた。農業労働者も会合にやってきて、法律で定まった最低賃金をどのように獲得したかを話した。大工や金属細工の仕事をしている女性たちも事業のための少額のローンを求めてやってきた。織維工場で働くため

SEWAの組合員数（1991年）

行　商	（果物、野菜、古着、灯油 魚、卵、その他）（都市）	5,680人
家内労働者	（ビディ、パパッド、既製服、刺しゅう、ビーズ、織り、竹、大工、鍛冶屋、他）	20,136人
サービス労働者	（タバコ加工、プランテーション農業、ミルク生産者、掃除人、紙くずひろい、運送人、契約労働者、その他サービス）	20,200人
計		46,016人

にアーメダバードに出てきたが合理化で仕事を失い、ごみすて場からリサイクルできる物を集める仕事をさせられている女性たちは、SEWAに奉仕を求めて入ってきた。技術が必要とされなくなったり原材料や市場を失った織り子や籠作りをしている女性たちが、仕事をなんとか維持したいと助けを求めてやってきた。タバコ加工工場で法定賃金を求めたために犠牲にされた女性たちも法律的援助を求めてやってきた。

このようにしてSEWAは徐々に多くの職業を吸収して組織的に発展し、貧しい女性労働者の現実の中に根をはっていった。

少数民族出身の女性、ヒンズー・ハリジャン、出稼ぎの女性、イスラムの女性、入れ墨をしたバグハリの女性、プルダーを着た女性、筋骨たくましい金属細工工、日に焼けた荷車引き、農業労働者、路上のことは何でも知っている口の悪い行商人……、すべての女性たちがそれぞれ異なった服装で異なった言葉や方言を話し、それぞれ違った仕事をしている。このような女性たちが集まって力を発揮する。それは驚くべき知恵の集まりである。

SEWAはガンジーの思想――非暴力、仲裁、和解――をたたかいの原則としている。女性たちは不合理や搾取に対して、この原則を家でも日々の生活の中で実践している。また、一方で厳しいカースト制度や地域の暴力にさらされて、子どもや家族、家、仕事を失った経験をもち、それ故に非暴力の大切さを身をもって認識している。

エラ・バットは、「なぜガンジーの実践に感化されたのか」という質問に、「ガンジーは、権力を持つ社会的な抑圧とのたたかいに奇跡を信じなかったから」と答えている。SEWAの女性たちは奇跡が自分たちの生活を変えるとは考えていない。独立独行にむかう日々のたたかいを忍耐強く行っている。

組織化こそが変革をもたらす

SEWAの女性たちは要求を提出する時、何が公平で、最低限必要なことは何かをよく考えて協議し、要求が通るまではゆずらない。そして、行動をおこす時は事前に相手側に知らせる。この方法が相手側の信頼だけでなく一般の人々の信頼も集めている。SEWAは、社会的地位の低い貧しい女性たちが、そのたたかいの中で一般の人々の支援を受けることがいかに大切であるかを経験してきているからである。

SEWAの仕事は、グジャラート州だけでなくインド全体に影響力を広げつつある。たたかい方は仕事の種類によって違う。出来高制で働く女性たちは、請負業者に賃上げを要求する。行商の女性たちは、彼女たちを殴り、「不法侵入」の名のもとに賄賂を要求する警察官に対抗することになる。サービスを提供する女性たちには正当な賃金と安定した仕事を保障することである。

SEWAのもとで、女性たちは労働組合の新しいモデル＝第三世界モデルを創りだしてきた。これは従来の労働組合の概念――誰を組織し、何をするのか――を否定してきた。世界のほとんどの組合は、一つの産業内で、職場をともにし、その組合員の労働にかかわる問題を中心に労働者を組織してきた。女性労働者の問題を取りあげたり、女性部を設けたりする組合もあるが、SEWAのように幅広い女性を対象としているのはあまりない。

家事労働と収入活動を柔軟に結びつけ、季節と市場の需要に応じて仕事をしなければならないため、またフォーマルセクターの労働組合ではカバーできない問題にとりくむため、自営の女性たちは従来のものとは異なった組合を必要としている。

SEWAは、変革をもたらす唯一の方法は組織化であり、数によって女性たちは力を発揮できることに気がついた。身近な商人や地主に対する対策から、国や国際的政策にいたるまで、数が十分集まって立ちあがれば、その声は現状を揺るがせ、状況を変革することができる。SEWAはこの二〇年間、外国のモデルよりも、インドの現実に基づいて組織を発展させ、貧しい女性たちの労働状況を変革することを通して、欧米中心型の国際的労働組合や労働機関の女性労働者に対する考え方にも影響を及ぼしてきた。（つづく）

チョン・スンウク（プチョン女性労働者会　元気な子の家　父親）

九三年七月二十五日

かわいい私の娘ジスは九〇年九月十六日一一時一七分に生まれた。まもなく三才になり娘らしくなってきた。「ジス、まくわうりを食べなさい」といいながら妻が一つだけ残っていたまくわうりを部屋に持ってきた。私が何も考えずに皿にあったまくわうりを一切れ口にいれた途端、ジスは仰向けに床に転がり手足をばたばたさせて大きな声で泣いた。私が自分の物を奪って食べてしまったと考えたようだ。どんなに慰めても泣き止まない娘に、私はついに声を荒げて叫び、腹を立てて怒ってしまった。

ジスが食べるまくわうりやご飯、身につける洋服は結局私が骨をおって働いてあてがったものなのに、ジスはただ自分のことしか考えない。周りの人と父母のことを考えられる子供に育てなければならないのだが。私はこのような心配にしばらくひたっていた。

九三年九月十二日

現場で機械部品をつくっている私は、溶接するときの火花による火傷の跡や、ハンマーに当たって真っ黒に死んだ爪の傷などをいつも付けて暮らしている。このような私の傷が、幼いジスの目にも痛ましいと見えたようだ。出勤時間になると私は、ジスと妻の順にキスして〝愛してるよ〟と言う挨拶をしながら家を出ている。

ところがある朝ジスは、私に突然抱き着きながら私の耳の側で「父さん！お仕事のとき怪我しないでね」と言いながらほっぺたにチュをしてくれたのだ。

やっぱり私の娘だ！二〇年後には自分の花婿を探して嫁にいってしまうだろうけれど、このように相手の気持ちがわかる子供に育てよう。ジスは愛らしい私の宝物だ。

九三年十月五日

ジスは小さいときから母親とお風呂に入るよりは私と入るほうが好きだった。風呂場でしばらくの間私と水のふりかけっこをしていたら、ジスが急に私の重要部分を指差しながら、「父さん　うんち、父さん　うんち」と言うのだった。「おお！もう男と女の違いに目覚め始めたのか」と思われ何とも知れず気持ちがどずんと落ちていくような感じがしたものだ。性教育をしなければならない時になったのか？　妻に話をするように言おうか？　それとも父親である私がすることが良いのか？

全ての子供は皆かわいい。しかし、大きくなると自分の思う通りにしようとして、のらくらと親の言うこともよくきかない。子供の性格、人格形成に最も一次的に影響を持つところはまさに家庭だ。子供が身体的、精神的に健康な社会人になれるようにするためには、やはり健康な家庭と社会でなければならない。健康な家庭、社会になるようにすることがまさに父母の役割であるのだ。

◇

父さん！
お仕事のとき
怪我しないでね。

韓国・父親の子育て日記から

韓国・マチャン女性労働者会

元気な子の家 一周年記念会開催

さる五月二十日、マチャン女性労働者会の〝元気な子の家〟が開園一周年を迎えた。計画された多くのことを全部はできなかったが、民間保育施設としてやってきた半年間を振り返ってみる時を持った。

父母たち、子どもたち、保育所の教師（保母）たちが一緒になってなごやかな会をくりひろげ、最初の誕生日を祝った。そして、これからますます発展できる子どもの家として前進することを確認した。

マチャン女性労働者会では、会の実務者と保育所の教師が一緒に、子どもの家一周年の評価をできるだけ早く行ない、より中身のある民間保育所にしたいと考えている。

（韓国女性労働者会協議会「働く女性」第一九号　九四年六月号）

サイド　プール

垣間見たベトナム

塩沢美代子

ベトナム戦争が終った！人民解放軍がついに勝った！という報に接したとき、私はバンコックにいた。宿舎のYWCAのプールで泳いでいたとき、誰かがテレビでもみていたのか、プールまで御注進に及んだ。それが誰だったか覚えていないのだが、ぬれたままの手で感激の握手を交した感触が記憶に新しい。戦争体験者の私は、東西対立の代理戦争にまきこまれた民衆の悽惨な姿に、ひたすら戦争の終結を祈りつづけていた。

あれからほぼ二〇年、社会主義圏にもさまざまな変動が起り、ベトナムも開放経済に乗り出してから、にわかにわがセンターの活動との関わりを生じてきた。輸出加工区をつくり軽工業を中心に、積極的に外国企業誘致の政策をとるとなると、そこで働くのは大半が女性労働者である。すでに中国が同じ政策をとりはじめてから、香港・台湾・韓国の企業もしくはそれらの国に進出していた日本の企業が、急速に中国へと工場を移し、どの国でも女性労働者の大量失業が深刻になってきた。賃金がNIES諸国の五～一〇分の一だから当然のなりゆきだろう。ベトナムも然りであり、とりあえず現地の状況を見にいこうということになった。その報告は他の紙面にのっているので、かいまみた初めての国のスナップを記そう。

※

▼ベトナムの朝御飯は、めんもおかゆもパンもあるという。第一日はパン食を頼んでおいたら、食卓にあったのはトーストではなくフランスパン、〝ああそうだ、ここはフランスの植民地だったんだ〟と改めて思い出した。農村地帯に行ったとき、ベトナム型すげ笠で、一本一本手で田植えをしていた農民が、休憩に田の畦道で食べていたのもフランスパン、その姿がなんとなくアンバランスで面白い。ここまで定着したのなら、この国でフランスパンと呼ぶのは失礼かもしれない。ベトナムパンと呼んだほうがいいのかも。

▼博物館・寺院など観光客の多い所では、絵ハガキなど売る幼い子供たち、物乞いの身障者などにしつこくまといつかれたのはショックだった。いろいろな問題が多くても、最底辺の人たちの生存は保障されるのが社会主義体制と思っていたのに。後からきいた講義によると、開放経済になってから、物乞い、売買春、麻薬の問題が起ってきたという。同じ講師が、社会主義体制の基本は崩さないと強調していたが、その辺のメカニズムがどうなっているのか、短い旅ではとうてい解明できない。

▼農村地帯にあるお寺に立ち寄ったときも、外国人が珍しいのか子供たちがついてくる。彼らはその辺の花をつんで渡そうとする。都会での経験から、彼等は花を渡してお金をもらおうとするのかと思って、いらないという仕草をしていたのだが、すぐにそうではないことがわかった。都会のストリートチルドレンとは表情がまるで違い、見知らぬ客をもてなしているのである。邪推した自分が恥ずかしくなるとともに、都会の子との違いを考えた。服装からみても貧しい子供らしいが、農家の子は何かしら食べられ、ひもじい思いはしないだろう。ある女の子は自分が食べていたものをちぎって私にくれた。汚れた手をみて衛生上の不安が一瞬よぎったが、その笑顔に誘われ食べてしまった。もち米が材料らしく、あわい甘味でおいしかった。

▼都市の道路は自転車とホンダのバイクが大河の流れのようにつづき、こわくて横断できない。七〇年代の中頃のマニラやバンコックにくらべても車ははるかに少ない。ところが私が暑さにばてずにすんだのは、毎朝ホテルに迎えにきて一切の移動に使ってくれたマイクロバスが冷房車だったおかげ。それが韓国版トヨタともいえる「現代」製、かつて東南アジアでは日本車しか見なかったので、時の流れを感じた。

▼帰途の飛行機で一緒になったのは大手商社のホーチミン営業所の所長夫人。日本人二〇人、現地人五〇人で仕事は英語でやっているという。とかくこういう立場の人からは、現地人の悪口をきくのだが、彼女はベトナム人はとても勉強家と感心している。メイド、ガードマン、運転手などの使用人は、日本語や英語を熱心に勉強しているそうである。日本語ガイドから聞いたのだが、ホーチミン市に、日本語学校が五校あり約五百人が勉強中とのこと。ますます日本との距離は近くなるだろう。

（交流センター所長）

＜事務局日誌＞

6月12日　現代アジア研究会・報告（広木）
6月15日　翻訳グループ学習会
6月20日　「アジアの仲間」第51号発行
6月22日　6月定例事務局会議
6月25日　ベトナム研修ツアー第一回準備会
7月4日　日立の男女差別をなくす裁判公判傍聴（仁田）
7月7日　進出企業問題を考える会総会（広木）
7月9日　東アジア女性フォーラム実行委員会（広木）
7月16日　家内労働研究会・報告（山本）
7月17日　ベトナム研修ツアー第二回準備会
7月20日　翻訳グループ学習会
7月定例事務局会議
7月23日　アジア女性会議ネットワーク総会及び研究フォーラム（広木）
7月25日　日弁連ESCAP会議報告会（広木）
7月31日～8月7日　ベトナム研修ツアー・参加者16名
8月20日　東アジア女性フォーラム実行委員会（広木）
8月31日　8月定例事務局会議
9月3日　東アジア女性フォーラム実行委員会（広木）
9月7日　翻訳グループ学習会一日合宿
9月15日　東アジア女性フォーラム企画会議（広木）
9月17日　ベトナム研修ツアー報告会
9月19日　東アジア女性フォーラム分科会打合せ（広木）
9月21日　翻訳グループ学習会
9月28日　9月定例事務局会議

図書紹介

坂本福子編
『平等へのロマン　――働いて、たたかって』

男女平等の基本的権利が法律で保障されているにもかかわらず、女性が男性と平等に定年まで働き続けることは必ずしも容易ではない。男女差別定年制、出産解雇、賃金差別、昇進・昇格差別など、職場では多くの差別がさまざまなかたちで女性を縛っている。

本書は、この差別に毅然と立ち向かい、裁判に訴えてたたかってきた女性たちが坂本福子弁護士の還暦を祝って、そのたたかいを記録したものである。

原告となった女性たちの血のにじむようなたたかいに多くの支援の輪が広がり、男女平等への熱い思いを秘めた弁護士の力が加わり、差別を裁判所に認めさせてきたたたかいは感動的である。この一つひとつのたたかいが、実際の職場での男女平等を推し進めてきた歴史である。「権利は眠れる者を保護しない」ことを痛感させられる。

（学習の友社　一八〇〇円）

サーラ・スレーリ著
大島かおり訳
『肉のない日　――あるパキスタンの物語』

現在アメリカに住むパキスタン人女性が、身近かな人々のことを非常に豊かな表現を駆使してユーモラスに尚かつ辛辣に語る。インドの分離独立を支援するジャーナリストの父親、寡黙で抑制と静謐の中に生きるイギリス人の母親、交通事故で亡くなってしまった誇りたかく美しい姉のイファット、温和な兄のシャーヒド……家族や友人の描写を通してパキスタンの激動の歴史の中で生きる人々の姿が優雅に描かれている。

「第三世界に女性はいない」という言葉の中に、祖国パキスタンの女性の生の複雑さと「西」の視点に対する「東」からの抗議の声が聞きとれる。（みすず書房　二八八四円）

東アジア女性フォーラム開催迫る!!

来年、北京で開かれる国連世界女性会議（NGOフォーラム）に向けて、東アジア地域の女性たちが、はじめてフォーラムを開催する。参加者は韓国、台湾、モンゴル、北朝鮮、中国、香港、マカオ、日本の八ヵ国・地域から約五〇〇人。

（開催日時と場所）
本会議　10月20日～22日、かながわ女性センター（江ノ島）
東京シンポジウム　10月23日11時～18時、お茶の水・日仏会館ホール

☆詳細はセンター事務局へ

事務局だより

一九九一年十一月、多国籍企業に関するアジア地域会議でホーチミン市を訪れたとき、ベトナム労働総同盟の中にツーリスト会社があって、労働者の旅行や外国からの観光客の世話をしていることを知った。担当者に研修ツアーの受け入れが可能かどうか尋ねたら、もちろんOKだという。

三年後、このツーリスト会社は担当者も変わり、意志疎通を図るのがなかなかたいへんだった。私たちも研修ツアーにツーリスト会社を使うのははじめてだし、先方にしてみれば、せっかくの外国からの団体客を観光地に連れていかなければ収益は上がらない。日本とベトナムの間をFAXが何度も往復した。

結局、現地に入らなければ最終的な日程が確認できないという事態になったが、結果は、私たちの要望がかなり聞きいれられたものであった。参加者のほとんどが、「数年後にもう一度訪れたい。」と言っていたが、ベトナムの人々との触れ合いが熱く心に残る旅であった。（H）

女性労働者通信　第54号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

日韓保育運動交流プログラム
訪問、交流、学習など多彩に

韓国の働く女性たちの間で、いま保育運動が盛り上がっています。一方、日本では福祉切り捨て政策で、公的保育を縮小する動きが出ています。かつて日本の女性たちが、「ポストの数ほど保育所を！」をスローガンに、大きな運動でかちとってきた保育所建設と保育の制度化の経験を、韓国の女性たちと分かち合いたいという熱い想いが、「日韓働く女性と保育運動交流プログラム」（十月二十四日～三十日）を成功させました。

韓国からの参加者は、韓国女性労働者会協議会（KWWAU）から四人と、地域社会託児所連合会から現役の保母さん二人の計六人です。KWWAUのメンバーは、それぞれ仁川、光州、馬山、釜山からの代表ですが、すでに自分たちで保育所を運営していたり、これから建設しようという計画を持っています。

交流プログラムは、三日間の体験学習から始まりました。無認可保育園、私立保育園、公立保育園、職場（病院）保育所、学童保育所など、さまざまな形態の保育所を見学し、制度の違いによる財政、設備、保育内容の違い等を学びました。

『働きつつ、育てつつ』という本を通して、日本の保育運動を韓国の女性たちに紹介した働く母の会をはじめ、働きやすい職場をめざしてがんばってきた女性中心の繊維労働組合、企業の枠を越えて交流をすすめている電機女性労働者のグループ、外国人労働者問題にもとりくんでいる地域ユニオンとの交流もし、日本の女性労働者がどのような活動をしているかを知りました。

社会制度を整えていくためには、女性が政治の場に参加すべきということから、女性の区議会議員の話を聞き、川崎のふれあい館、桜本保育園を見学して、在日朝鮮・韓国人の歴史と現状について学ぶ機会もありました。

四日目は、保育の専門家を招いてセミナーを行い、最終日はシンポジウムで韓国の保育運動を紹介しました。

たいへんなハードスケジュールでしたが、彼女たちは「日本の女性たちの運動に力を感じ、大きな励みになった。ここで学んだことを仲間と共有したい。」と感想を述べて帰国しました。

大師保育園（公立）の昼食風景

ふれあい館（川崎）の学童保育

日韓保育シンポジウム

韓国女性労働者の現状と男女雇用平等法の今

韓国女性労働者会協議会　イー・ジェウン

十月二十九日のシンポジウムでは「韓国女性労働者の保育運動」と「韓国女性労働者の現状と男女雇用平等法」の二つのレポートが報告されました。ここでは後者の要約をご紹介します。

シンポジウムで報告するイー・ジェウンさん

1、韓国女性労働者の現状

韓国は、一九六二年以降、四次にわたる輸出指向型経済開発五カ年計画を通して、高度経済成長を果たした。資源と資本が不足する中で高度成長が達成できた唯一の条件は、外資導入により工場を建設して資源を輸入し、女性労働者の安い労働力を利用して安い製品を作り、輸出において国際競争に勝つことだった。

しかし八八年以降、先進国の保護主義と経済開放の圧力が強化され、途上国が新しい競争者として登場してくるなど、変化する国際経済秩序の中で、韓国は高成長を持続できなくなり、産業構造の転換を余儀なくされた。その中で、伝統的に女性の低賃金に依存してきた縫製、電子、ゴム、靴などの企業の多くが、海外進出や自動化、外注・下請化を図り、雇用不安を増大させている。

さらに、企業の合理化戦略で正規労働者を削減し、嘱託、臨時、パート、派遣労働など雇用形態を変化させ、労働者の構造的差別が拡大している。

男女の賃金格差は労働組合のたたかいを通して八〇年の四二・九から九三年上半期五八・〇と縮小に向かっているが、国際的には依然として格差が著しい国に数えられている。

2、男女雇用平等のための法制度

韓国で、男女平等権がはじめてうたわれたのは、四八年の憲法である。五三年に制定された勤労基準法は、雇用上の男女均等待遇の原則を規定したが、韓国の女性労働者たちは、低賃金政策と高度経済成長政策の下で、雇用から労働のすべての過程で性差別待遇を受けてきた。男女均等待遇条項が規定されてから三〇年以上が経つのに、今まで性差別行為者が処罰されたケースはただの一件もなく、女性労働者による告発や法的手段の活用も、行政による監督もなかった。

八七年に制定された男女雇用平等法は、大統領選挙と国会議員選挙を前にし、日本の雇用機会均等法を模倣して大急ぎで作られたものだ。平等法は、勤労基準法に規定されていない募集・採用から、教育、配置、定年、退職、解雇における性差別禁止と、育児休職制、職場託児施設の設置を主な内容としている。

女性たちの運動によって施行一年後の八九年、同一価値労働同一賃金の原則、すべての差別禁止規定に違反する行為に対する処罰規定など、法改正を行った。

しかし、平等法施行五年が経過しても、調停委員会で紛争を解決した件数は二件、法的制度を利用したのは三〇件にすぎない。

3、雇用平等を求める女性運動

八三年一月、電気通信公社の一女性が、一二歳もの男女の定年差は違法だとして訴え、女性の早期定年制撤廃運動に成果を見せた。八〇年代末から女性運動が活発化し、男性のみの募集広告に対する告発、男女賃金差別事件などの訴訟を行った。

生産職女性の場合、産業構造が男性中心業種と女性中心業種に分かれていて、男女差別が構造化されている。韓国女性労働者会は、民主労組に対し、男女賃金差別解消の運動をすることを要求し、組合とともにいくつかの成果をあげてきた。また、産休を六〇日から九〇日に延長するなど、基準法を上まわる権利を労働協約でかちとった例もある。

しかし一般には、労働組合の男女平等実現の努力は積極的ではなかった。民主労組に対する政府の弾圧や、女性が多い職場の廃業などで多くの労働組合が消えた。また、組合指導部の大部分が男性で、女性の要求が受け入れられることは難しかった。

九二年以降、女性団体は共同で、政府に女性雇用平等のためのより具体的な政策要求を行っている。

〈第一回東アジア女性フォーラム〉

「開発」は女性に何をもたらしたか
東アジア女性、共同行動へ一歩

来年は、「国連女性の十年」を締めくくったナイロビ会議から十年目に当たり、北京で国連世界女性会議が開かれます（NGOフォーラムも）。それに向けて、第一回東アジア女性フォーラムが、十月二十日～二十二日、江ノ島のかながわ女性センターで開催されました。

東アジア地域は、日本と、韓国、台湾、香港のNIES三カ国（地域）、そして開放政策の中で市場経済を採用してきた中国を含み、世界でもっとも急速な経済発展を遂げてきた地域です。しかしその急激な変化は、社会のあらゆる分野で様々な矛盾を生みだしています。また、儒教的な考え方が家族や社会制度のあり方に根強く残っていることも、この地域に共通しています。これらのことが、とくに女性たちの生活にどのような影響を及ぼしているか、また女性差別のない社会をどのように創り出していくか、フォーラムは、こうした共通の問題を話し合い、行動計画とその実現のためのネットワークを作るために開かれました（参加者は、モンゴル、マカオを含む七カ国・地域から九〇〇名）。

全体会に続き五つの分科会が持たれましたが、ここでは「開発と女性」の分科会（①女性労働　②農村女性　③環境と公害　④ODA・企業進出・債務問題の四つのセッションからなる）のなかから、労働に関するものを取り上げてみます。

労働に関するレポートは、各国のさまざまな団体、個人から一〇以上も出され、女性自身にもっとも身近であると共に問題の深刻さが感じられました。

全体会では行動計画案を採択

どこの国でも工業化によって女性労働者の数は急激に増えましたが、それは一方で、女性に対する負担を大きくしたことでもありました。女性の仕事は、単純・未熟練労働に集中し、低賃金、長時間労働、強制残業、劣悪な労働環境など、労働条件は悪く、労働者としての地位は相変わらず低いままです。

しかも家事・育児負担はすべて女性の肩にかかり、結婚、出産などで退職に追い込まれ、仕事を継続することが難しいばかりでなく、一旦仕事を辞めた後の再就職の困難さも女性に共通のものでした。

注目を浴びたのは、中国の労働組合女性部の方の報告です。中国は開放政策以来、先進国の投資を歓迎し現在外資系企業は一〇万件以上にのぼり、その四〇%は途上国からのものです。「これが中国経済の発展に貢献していることは認めるが、女性労働者の保護は必ずしも十分ではない」と、労働組合の調査結果を次のように発表しました。

外資系企業労働者の七六%は女性で年令は一六～二五歳、三年間の契約労働で期限がくると出身地に帰らなければならない。その間は一日一〇～一二時間労働で、賃金は男性の五〇%、未払い賃金もしばしばある。労働環境は悪く、工場火災で多数の労働者が焼死したり、靴工場で中毒が起きたり、深刻な健康破壊も見られる。労働者の些細な規律違反や仕事のミスに対する体罰もある。

こんな例は多くはないが、と控えめでしたが、「外資企業はせめて進出先の国の法律を守り、労働者の人権侵害をやめて欲しい」と強く訴えました。

またモンゴルでは、計画経済から市場経済に移行しつつある中で、外資導入による輸出指向型工業化を模索しているが、うまくいっていないと報告されました。モデルケースとして誘致した外国企業も、労働条件が悪く、労働者から大きな反発を招いているということでした。会場からは、具体的で拘束力のある国際労働基準や、企業の海外進出についての国際的な規制を作らせる運動が必要だとの発言がありました。

四つのセッションのテーマそれ自身が経済優先の急激な開発のなかでもたらされた矛盾そのものであり、それぞれが互いに関連を持ち合っていることを実感でき、今後の連帯行動に期待を繋いで終了しました。

タイ北部の工業団地で
労働者の〝不審死〟続出！

タイでは各地に工業団地がつぎつぎとつくられ、発展の象徴とみられている。しかし、このはなばなしさの裏で、労働者は搾取され、命さえ失っている。

開発は、投資促進や雇用拡大、技術移転、インフラ整備などをもたらすとされるが、北部工業団地で最近おきた一三人（労働者の子供二人を含む）の労働者の不審死は、この輝かしい発展に疑問を投げかけている。

チェンマイの南、ランプーン県に位置する北部工業団地は、東部臨海工業地域とならんで、工業地域を中部から地方へ分散し、外国資本を誘致しようとする政府の開発計画の一部である。一九九四年二月現在、八六社が操業している。電子部品工場二〇社のうち一六社は日本との合弁である。一万六〇〇〇人の労働者の中で一万人が女性であり、そのほとんどは二〇～三〇歳である。

ウォンドアン・ノチョット（二三歳）は、小学校卒の典型的な労働者の一人である。彼女はランプーンの電子工場で九〇年から働き始めた。

職場は騒音や粉塵、悪臭がひどく、マスクや耳栓をつけていた。月収は五三二〇バーツ。大変勤勉で残業や休日出勤をしていた。勤務成績が優秀だったので、ボーナスとして金のネックレスと毛布を支給された。

彼女はひどい頭痛に悩まされ始めた。血液と尿検査の結果かぜと診断され、家で二日間休んだ。仕事に復帰した二日後、再び激しい偏頭痛におそわれ、保健室に行った。そこで激しいけいれんをおこし、ランプーンの病院へ送られ、チェンマイの私立病院に移された。X線や血液・心臓・脊椎が検査されたが、原因は発見できなかった。そして九三年九月九日死亡し、髄膜炎と診断された。

彼女と同じ工場で働いている友人や同僚も、流産や頭痛、物忘れ、けいれんなどの健康上の問題に悩まされている。

チェンマイでは一日の最低賃金は一〇一バーツであるが、工業団地の労働者の平均日給は九九バーツである。労働者は日給で雇われ、雇用主は自由に労働者を解雇できる。就労保障がないので労働者は、まじめによく働かなければならない。

ほとんどの工場で、職業訓練は行われず、入社後すぐに職場に配属され、仕事を覚えることになる。労働者は一日中、決められたひとつの仕事（たとえば、シャツのえりを縫うとかパイナップルの皮をむくとか）をすることしか要求されない。そのため、労働者の技術は限られて、より良い仕事を得ることにはつながらない。低賃金労働からは、期待されるような技術移転は起こらない。

電子工場の場合、長年働き続けても、昇進の機会はほとんどない。たとえ昇進したとしても、大きな昇給にはならず、日給のままである。工場の仕事は重労働なので、高齢まで働き続けることができない。会社が六〇歳定年をうたっていても、それまで働き続ける人はいない。女性労働者の一人であるアチャーン・ベンジャによると、四五〇人の労働者の四五％が、頭痛や背中の痛み、熱に苦しんでいるという。

チェンマイにあるマコーミック病院のチャラス・ピンピライ院長によると、この地域の労災・職業病には、機械による傷害だけでなく、劣悪な労働条件から生じる体の機能低下も含まれる。たとえば、一日一〇時間も顕微鏡をのぞいている結果、視力が弱まったり、長時間騒音にさらされるために聴力が低下したりする。前掲の一三人の死亡例のうち、二例は明らかに脳に異常が認められる。

労災・職業病の専門家オラファン・メサディロックルは、次のように話している。「ランプーンの労働者死亡事件は中立的立場で徹底的に調査され、その結果は、労働安全法規のガイドラインとして使われるべきである。工業団地をつくることに反対する者はいないと思うが、企業は労働者の健康を守るために、安全技術を伴わなければならない。」

（CAWニュースレター一九九四年一〇月号要約、進出企業問題を考える会発行資料「これはエイズか？それとも労働災害か」参照））

〔海外短信〕

レーヨンの「危険な機械」韓国から中国へ輸出

二硫化炭素中毒により、一六人の労働者が死亡し、三六〇人が職業病に苦しむという深刻な労働災害を引きおこした韓国の源進レーヨン(ウォンジン)の「危険な機械」が、中国に売り払われることになった。この機械は、日本の東レで二〇年以上も使われ、韓国に輸出された後四〇年も使い古されたものである（関連記事「アジアの仲間」第四六・四七合併号）。

四月二十一日、韓国政府とナジュン毛紡は、源進レーヨンの法定管理人である韓国産業銀行の公開入札で、設備一式を五四億一千万ウォンで落札することに成功した。

六月十六日、一〇〇人の中国人労働者が極秘に韓国に入国し、工場に閉じ込もって機械設備の解体に従事した。

源進レーヨン非常対策委員会は、源進の機械は「職業病製造機」であり、廃棄処分にされるべきだと強く主張している。もしこの古い機械が中国で再び稼働するならば、多くの中国の労働者が二硫化炭素中毒で死亡するだろう。職業病に苦しむ源進レーヨンの労働者は、危険な機械が中国へ輸出されることに対して、怒りに燃えてたたかい続けている。（注・十二月現在、すでに中国に移転されている）。

これは、時代遅れの危険な機械が、先進国から労働者の安全が無視されている発展途上国に売られるという、現在の工業発展の典型的なケースである。（CAWニュースレター・九四年一〇月号）

ベトナムの衣料労働者 残業手当求めストライキ

四月二十一日、ソンベ衣料輸出会社の約一五〇人の労働者が、残業手当を要求して二時間のストライキを行ったとベトナムのラオドン新聞は報じた。

会社は最近、仕事に割り当て(ノルマ)制を導入し、もし各生産ラインが八時間以内にノルマを達成できなかった場合、労働者はノルマを仕上げるまで手当なしで残業しなければならないことになった。労働法では無給の残業は禁止されている。

四月初め、この会社の四つの生産ラインの労働者は、韓国の会社向けに上着とスポーツズボンをつくるという新しい仕事が与えられた。ひとつの生産ラインのノルマは、五〇〇着の上着と四〇〇本のスポーツズボンであった。

数日後、時間内にこのノルマ達成は不可能ということがわかり、労働者は減量を要求したが拒否された。

労働者は翌日、ストライキを始めたが、会社側がノルマを減らすことに同意したので職場に戻った。

その後、ストライキの時不在だったウ・ティビ・ゴ社長は、最初に設定したノルマは変更しないので、それができない労働者はやめるようにと言った。ストライキの二日後、三人の労働者が解雇された。彼らは最初にミシンを止めた三人だということである。

これはソンベ衣料輸出会社の二回目のストライキである。第一回目は今年初め、賃上げを求めて行われ、労働者の要求が認められている。（CAWニュースレター・九四年一〇月号）

スリランカの衣料会社 労働者との約束無視

スリランカのアサラ衣料会社では、労働者に対してさまざまな不当労働行為が行われている。

見習い期間は六ヵ月と決められているにもかかわらず、一年半以上も働き続けている労働者が今だに見習いの身分のままである。労働者たちが問い質すと、上からの承認が得られていないという返事が返ってきた。

今年の正月には、一週間の休暇が与えられ、三〇〇ルピアが支払われると言われた。労働者が休暇を終えて職場に戻ってみると、月給が八〇ルピアカットされていた。労働者の抗議に対して会社は、一週間も休んだのだからカットは当然だと答えた。

会社は労働者が提出した健康診断書を破棄し、女性労働者をトイレで身体検査した。労働者がなぜ検査をするのかと詰め寄ると、「問答無用」と言い返した。

以前、人事部長が熟練労働者には五〇ルピア、未熟練労働者には二五ルピアの賃上げをすると約束した。しかし、賃上げ分の給料はもらっていないと労働者が不満を訴えると、これ以上文句を言うとクビにするぞと脅かされた。

労働者が会社から支給される食料は大変粗悪で、米袋の中に虫が入っていたりする。九四年六月十三日、この食料を食べた若い労働者が入院するという事故が起きた。

（CAWニュースレター・九四年一〇月号）

インド・インフォーマルセクターの女性たち(5)

自営女性の会（SEWA）の人々(中)

女性による女性のための銀行

SEWA銀行

SEWAは自営女性のために、一九七四年に銀行を開設した。

この銀行を始めたことはSEWAの活動の中でも最も賢明なことである。〝必要な時にお金がある。〟この裏付けがあるために女性たちは自らのルールもつくれるし、自分たちのペースで歩むこともできる。

貧しい女性たちは高利貸しや請け負い業者、卸売り業者、地主への借金を抱えてSEWA銀行に近付いて来る。一旦このような借金をするとそこから抜け出すことは容易なことではない。SEWA銀行が最初に行ったことはそのような女性たちにお金を貸すことだった。彼女たちの多くは通常週一〇%から月一〇%の高い利子の借金を背負っている。それを年一二から一六%のSEWA銀行の貸し付けに切り替える。それにより女性たちは力をつける。それまでは業者等の言いなりになっていたのが、対等に交渉できるようになる。

第二に、SEWAは会員に貯金を奨励する。貯めたお金を借金の返済や新しい事業の資本金としても使えるし、家族の緊急時にも役立つ。

貧しい女性に担保なしで貸付け

貧しい女性たちは担保物件がないために国営銀行からお金を借りるのは難しい。また、女性は出産をしたり病人の世話をしなければならないので、銀行にとってはリスクが大きいと考えられている。

さらに、僅かなお金を貴重な時間と高いバス代を払って預けには行けない。行ったとしても読み書きができず、銀行の手続きは複雑で周囲の軽蔑の目に耐えなければならない。

一方、SEWAの貸し付けの大半は、国営銀行と違って担保を必要としない。一九八七年にはその七九%が担保を必要としない貸し付けであった。SEWA銀行で担保を必要とする貸し付けの場合、多くは女性たちの持つ唯一の財産である宝石を担保とすることができた。女性たちは最初から自分の名前で財産を持つことを奨められる。組合や生活共同組合の女性たちは自分たちの商売道具を持つこと、自分の名義の口座を持つこと、自分の名前あるいは少なくとも夫と共同名義で家や土地を持つことが奨励される。

女性たちの生活に合わせ移動銀行で預金集め

タラ・マルサックはSEWA銀行の都市預金係の中心メンバーである。「アーメダバードのすべての女性たちをSEWA銀行に」というのが彼女のモットーである。彼女は一〇年以上も街中の女性たちの家や仕事先を訪ねて預金を集めてまわっている。彼女は女性たちの予定を知り尽くしており、それぞれがお金を預ける都合のよい時間や曜日を心得ている。彼女たちも自分が毎日、あるいは週に一回預ける数ルピーのお金が、二年半もすると一三〇〇から二二〇〇ルピーにもなることに驚いている。タラは労働者の家の前を自分がきたことを知らせるために大声を出しながら通り過ぎていく。すぐに女性や子供たちが通帳と少額のお金を持って集まってくる。彼女たちはわずかなお金とはいえ、毎日または毎週定期的に貯金をすることが励みとも心の安定剤ともなっている。

「預金者がたとえ一人でも、新しい地域には何度も足を運ぶのです。女性たちは今までの人生で何度もだまされてきているので、私がお金を持って消えてしまうのではないかと疑っています。もうひとつ信頼を得ているのはSEWAという組合があるからです。SEWAの組織は銀行なくしては存在しないし、銀行もSEWAなくては存在しません。」とタラは説明する。タラが夕方六時に銀行に戻る頃には、彼女の集金袋は線香やタバコ、セメントの埃や魚の匂いがしみついている。

土地取り戻した農村の女性

都市では女性たちは現金の取扱い

に慣れているが、農村では男性がお金を管理しており、女性たちは物々交換で食料や穀物を手に入れている。だから、第一に大切なことは、現金についての現実的な感覚を持つことである。女性たちは貧しく、財産も土地も持たないので外の団体がただお金を貸すだけでは力がつかない。女性たち自身が強くなり、お金を貯めることやその取扱いを学んでいくことが大切である。その中でSEWA銀行も独自の活動を展開することができるし、女性たちの自立を支援していくことができる。

第二には、銀行を女性たちを組織する一つの方法として使うことである。SEWAを始めた時から、女性たちはお金のことを中心にすると組織しやすいという経験をしてきた。そこでSEWAは農村の貯蓄グループを組織した。一年間で四〇以上の村にグループが作られた。この貯蓄グループは四人の女性たちから成り、タラがアーメダバードで行ったことを村で行った。SEWAの他の活動が行われている村では女性たちが興味を示せば集会を開催した。

SEWAの活動が行われていない村ではコンタクトをとれる人を探した。そして女性たち自身が貯金の期間と金額をグループで話し合って決めた。一つのグループには読み書きできる女性とできない女性二人が組になってリーダーとなり、月々の金額を集め、レシートを発行し通帳に記入した。SEWAの農村貯蓄チームが月一、二回訪れて預金を集め、女性たちと直接会って問題点について話しあった。

最初の問題が解決し、預金をどのように使うのかということになると、抵当に入れてある土地を取り戻したいという希望が多いことがわかった。そこでまた重大な変化が静かに起こっていく。「貯金しているのも銀行がお金を貸すのもあなたなのだから、土地の名義はあなたでなければならない」という貸し付けの条件に女性たちは驚く。しかし、家長である男性がこの考え方に反対であっても、お金を借りられるチャンスは他にはないので土地の名義の変更に同意する。そのようにして、SEWAは女性たちの名前で一三九の土地を取り戻した。

返済の遅れにも柔軟に対応

一九八九年に貸し出された約三〇〇〇件の貸し付けのうち約三〇〇件は毎月の返済が困難であった。銀行は返済の遅れている人をチェックしてその友人やオルガナイザーと連絡をとる。四人のリーダーに返済チームを作って協力してもらうこともある。またSEWAには返済金徴収専門の人もいる。

ニルはバスで返済の遅れている女性たちの家や地域を訪ねて回る。「私は貧しいということがどういうことなのかよくわかっています。家族の中に病人がいるのかもしれません。ただ銀行に来られないのかもしれません。毎日訪問してその日の稼ぎ二、三ルピーを返済金としてもっていってほしいという人もいます。週に一回、支払日に来てほしいという人もいます。私は彼女たちのどんな要求でも受け入れます。そして、だんだん返済が終わる頃になると、彼女たちは、自分で返済に行けるからもう足を運ばなくてもいいと言うようになります。」

一九八五年から八六年にかけての長期にわたる暴動、八四年から八七年にかけての旱魃、八八年の相次ぐ工場閉鎖の時には返済不可能な女性が多数出た。そのような場合にも期間を延ばしたり、どうしたら返済できるのかを柔軟に探り女性たちを励ましてきた。八六年の暴動直後には、四七%が滞納していたが、その後一年間で九三%が返済を開始した。

エラ・バットは女性たちが自分の名で財産を持つことの大切さを二つの理由から訴えている。「一つは、女性の収入はたいていはパンや洋服、家など生活のために使われており、女性たちの収入が増えることは家族の生活の向上にもつながります。もう一つは女性世帯が増えており、困難に遭遇したときには持っている財産だけが頼りになるからです。」

SEWA銀行ができて一五年、女性たちは何の財産も持たず、自分の得た収入さえも自分の手に持てない状態から、請け負い業者、卸売り業者と対等に交渉し、作業場や荷車、機械や土地の権利、そして家族の中での強力な発言権を手にするようになった。

（つづく）

＜事務局日誌＞

9月24日　労働衛生国際協力研究会（広木）
9月25日　労働科学研究所国際フォーラム（広木）
10月1日　「アジアの仲間」第52・53合併号発行
10月2日　東アジア女性フォーラム実行委員会（広木）
10月3日　東京都国際交流セミナー「飛躍する国ベトナム」（広木）
10月5日　東アジア女性フォーラム分科会打合せ（広木）
10月8日　東アジア女性フォーラム実行委員会（広木）
10月12日　10月定例事務局会議
10月15日　東アジア女性フォーラム実行委員会（広木）
10月19日　翻訳グループ学習会
10月20日～22日　東アジア女性フォーラム・江ノ島（広木）
10月24日　大阪市職労働学校講演（塩沢）
10月24日～30日　日韓働く女性と保育運動交流プログラム・25日～27日　体験学習と交流（保育園見学など）・28日　合同セミナー、歓迎パーティー・29日　シンポジウム「韓国版・ポストの数ほど保育所を！」
11月9日　11月定例事務局会議
11月13日　津田塾大学祭国際問題研究会講師（広木）
11月16日　翻訳グループ学習会
11月26日　男女差別を考えるシンポジウム（仁田）

図書紹介

ズオン・トゥー・フォン著
加藤栄訳
『虚構の楽園』

旧ソ連で働くベトナム女性ハンが「叔父危篤」の電報を受け取り、モスクワに向かう列車の中で、父母や叔父、伯母の人生やそれぞれの軋轢や葛藤を回想する。一九五〇年代、社会主義に移行する過程で土地改革が実施され、叔父（母の弟）は改革隊長に、そして父方の一家は地主として糾弾される。それぞれが時代の波に翻弄され、父は不慮の死をとげる。伯母（父の姉）は悲憤を胸に弟の忘れ形見であるハンのために富を築くことに懸命になる。

ベトナム戦争を戦い抜いた国で、人々が何を思い、何を喜び悲しみとして生きてきたかを具体的に教えてくれる。食べものや風景なども細やかで生活感があふれている。

（段々社　二〇〇〇円）

編著・関西女の労働問題研究会
『次代を紡ぐ
聞き書き
―働く女性の戦後史―』

この本は、一九八九年大阪総評解散に際して『はたらく女たちの歩み・大阪39年―大阪総評婦人運動年表』を発刊した同じ著者たちが、たった一行に凝縮された出来事の裏にあるものを次代の人たちと共有しようと作りあげたものです。同じ労働運動の現場に身をおく女性たちの運動をつなげていきたいという熱い思いが生み出した仕事です。

貧しさと戦争の中で学ぶ権利も機会もなく経験もないまま、必要に迫られ押し出されるようにして運動を担った女性たち、男性社会であることに変わりはない労働組合の中で、弱い立場にありながら、あきらめず執拗にくいさがり、連帯することによって権力に対抗できることを学んでいった女性たちの姿があります。

「女性の眼」がとらえた運動が伝えられることにより、より弱い者の立場に立った労働運動がつくられていくでしょう。

（耕文社　二〇〇〇円）

英文資料
「日本の女性労働」 No.14

この夏のベトナムへの研修ツアー、夫婦別姓などの民法改正の動きを取り上げている。

(1) 民法改正?
(2) ベトナム研修ツアー報告
(3) 「従軍慰安婦」問題をめぐる最近の動き

トピックス
①女子学生の就職難
②パート労働者の現状

（交流センター　三〇〇円）

日韓保育交流プログラム報告書
「韓国の女性とともに
公的保育を考える」

▼二月初旬、完成予定
▼一部　三〇〇円
▼お申し込みは交流センターへ

事務局だより

日韓働く女性と保育交流プログラムに対して、多くの方がカンパを寄せて下さいました。総額三七〇、九二二円となりました。打てば響くようにすぐに応えて下さる皆さまの志に心から感謝し、御礼申し上げます。

六日間のプログラムの内、セミナーとシンポジウムの部分は、東京女性財団から助成を受けることができました。しかし、あちこちの保育園を訪ね施設を見学したり、保母さんや子どもを預けて働くお母さんたちとの話し合い、あるいは日本の保育運動を担ってきた先輩たちの経験談など、セミナー、シンポジウムを実のあるものとし、日韓の交流を確実なものにしていく大切な部分は、残念ながら助成の対象からはずされたのです。パイの大きさには限りがありますから仕方のないことですが、その穴を皆さまのカンパが埋めて下さいました。

通訳の方々に負う所が大きいプログラムでしたが、何人もの方に助けていただき日韓交流の広がりを実感しました。（K）

女性労働者通信　第55号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　東京0－70086

拡大続けるアジアの輸出加工区
女性労働の視点から見直しを
EPZ調査準備会議

労働問題に関するアジア地域のNGOグループであるアジア・モニター（AMRC・在香港）は、一九九四年から九五年末にかけて、「アジアの輸出加工区（EPZ）における女性労働者」についての研究プロジェクトにとりくんでいます。そのためのEPZ調査準備会議が、去る一月九日～十三日、バンコックで開催されました。参加国は韓国、台湾、香港、タイ、マレーシア、フィリピン、インドネシア、スリランカ、ベトナム、中国の一〇ヵ国（地域）。外資導入による輸出指向型工業化という共通の経済開発政策の下で、EPZの果たしてきた役割は非常に大きいものがありました。とくに、優遇策を受けた外国資本にとっては、資本拡大の絶好の場所でしたし、受け入れ国のGNP拡大にも貢献してきたといわれています。

しかし、そこに働く女性労働者にとってはどうだったでしょうか。雇用は増えても、労働条件、生活条件にはさまざまな問題がありました。

EPZが、東アジアから東南アジアへ、さらに南アジア、そして社会主義国へと移動し、拡大されつつある中で、EPZのあり方を女性労働者の視点から見直そう、というのがこのプロジェクトの主旨です。各国の政治、経済、労働運動などの現状に合わせて、EPZの置かれている位置も少しずつ違います。今回はその違いもふまえて、各国独自の調査内容・方法が尊重されます。そしてEPZに働く女性労働者自身がこれに直接参加し、その後何らかの行動がとれるような形で進められます。

CAWはこのプロジェクトの協力団体として会議参加の依頼を受け、交流センターの広木が、CAWの運営委員の一人としてこれに参加しました。

被災お見舞い申し上げます。

阪神大震災で痛ましい犠牲となられた方々に慎しんで哀悼の意を表しますとともに、被災者の皆様に心からお見舞い申し上げます。

アジア女子労働者交流センター
所長　塩沢美代子
事務局スタッフ一同

EPZ会議に集まったアジア各国の女性たち

ナワナコン工業団地の労働者住宅

タイ

工業団地に組合保育所設立

出稼ぎの共働き家族を援助

EPZ会議の中の一日は、工業団地の見学と労働者との交流にあてられた。空港近くの宿舎から一時間程バスにゆられて、ナワナコン工業団地に着く。左右に大きな工場が見えたかと思うと、バスはいつの間にか団地の中を走っていた。黄色やピンクの鮮やかな色の花をつけた街路樹の間から、SONYやBRIDGE・STONEの看板が見え隠れする。

この工業団地には三〇〇の工場があり、一〇万人の労働者が働いているという。その八〇%は女性労働者で、そのうちの六割が既婚女性だそうだ。工場は、エレクトロニクス関連が八〇%を占め、その他縫製、宝石など軽工業中心で、日本をはじめ香港、韓国、台湾、シンガポールなど、アジア系の企業が目立つ。

この団地には、企業別労働組合の協議会のようなものがあり、私たちはこの協議会を訪ねて、議長さんから話を聞いた。

協議会の目的は、組合相互の助け合い、とくに解雇された労働者の法的援助をすること、そして全体としてよい労使関係をつくることだという。よい労使関係は、労働条件改善の第一歩だという反面、労働問題を労使関係によって解決することは非常に難しいと強調する。九三年には労働条件改善と解雇問題で一三の工場でストライキがおこり、それ以来企業側も労働者の尊重に心がけるようになり、労使協調路線をとるようになってきたという。

それでも、三〇〇の工場のうち、労働組合があるのは五〇社、組合員は三万人（組織率三〇%）である。昨年十二月には、台湾系企業が労働者の要求を蹴ってロックアウトに入り労働者を解雇したし、簡単に撤退してしまう中小企業も多く、労働者の雇用は非常に不安定だという。

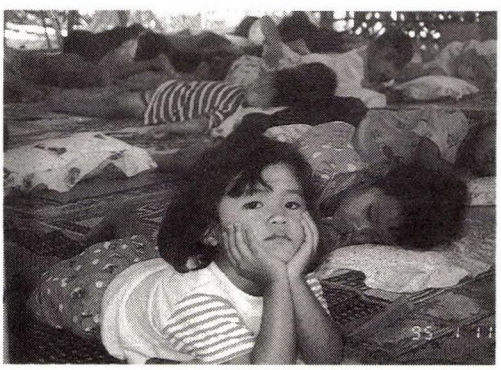
そんな中で協議会が努力していることの一つは、〝地域住民の役に立つ労働組合〟をアピールすることである。労働争議は地元住民の反発を招くことも多いので、組合のよいイメージづくりに努めているのだそうだ。組合員からカンパを集めて、障害児のための施設や農村の小学校に寄付したり、地元の寺への寄進なども行なっている。

今、もっとも活動的なのは、組合支援の保育所である。この保育所は昨年二月にAFLI（アジア・アメリカ自由労働協会）の援助を受けて組合がつくったものである。「工業団地の労働者の七〇%は農村からの出稼ぎで、既婚女性が多いが、その大半は子どもを村に残してきており、彼女たちにとってはそれが一番の心配の種だった。保育所ができたおかげで、家族が一緒に暮らせるし、残業もやりやすくなり、収入増にもつながっている」とAFRIのスタッフという女性が説明してくれた。実際、保育所は地域の人たちにも開放されていて、今、預けられている子どもは計五〇人になる。保育料は、組合員が月五〇〇バーツ（約二〇〇〇円）、非組合員が五五〇バーツである。バンコックの最低賃金が一日一三二バーツであることを考えると保育料は安くはないが、数少ない民間保育所の保育料は三〇〇〇バーツもするそうだから、組合の保育所は労働者にとっては貴重なものだ。

タイは、公的保育制度は皆無で、組合保育所も大きな困難を抱えている。政府からも、企業からも財政的な補助がないこともあって、五〇人の子ども（二才〜就学前まで）に、保母は二人。保母の資格はとくになく、中学を卒業しているとだけ説明された。保育所のスペースもすでに狭くなったので、移転のため百万バーツを集める予定で、工業団地の経営者団体と共同でチャリティ・パーティを開くという。

この種の組合保育所は、バンコックに四つあり、それぞれ外国のNGOの援助で設立され、運営されている。外国からの投資が盛んなタイで、そこに働く女性たちの暮らしと社会的地位は、どう変わろうとしているのか。女性労働者の運動も活発化していて、状況はめまぐるしく変化している。

（広木道子）



お昼寝の時間・組合保育所で

スリランカ

「ダ・ビンドゥ」紙が伝える
FTZの女性たちの一〇年

一九八四年九月、スリランカでは数人の修道女が中心となって、カトナヤケ自由貿易地域（FTZ）の女性労働者が自由に意見を発表できる場として、新聞「ダ・ビンドゥ」（汗の意）の発行を始めた。労働者に法的助言をしたり、意識向上や組織化の役割も負っている。またこれを通して女性労働者が団結し、その声を経営者や政府、一般の人々に伝えることをめざしている。

新聞発行には多くの困難があった。経営者はこれに参加する労働者に対し、「問題を起こす人々」とレッテルを貼り、詩を投稿したために解雇された労働者もいる（「アジアの仲間」第六号・一九号参照）。

「ダ・ビンドゥ」が自由貿易地域の女性労働者の問題に関わり始めてから一〇年になるが、今だに女性労働者は職場でも、生活するうえでも大きな抑圧を受けている。

■生活の場では

現在、カトナヤケ自由貿易地域では五万人以上の労働者が働いている。そのうちの約四万人の女性労働者は遠方の農村出身なので、地元の人々は牛小屋や納屋を改造して、女性労働者に住居として貸している。中には、五〇～六〇人の労働者が二つのトイレと一つの井戸を共有しているところもある。早朝は、水を汲んだりトイレを待つ労働者の長い列ができ、戦場のようである。排水設備が整っていないので衛生状態が悪く、蚊やハエの格好の場となっている。

政府は企業に対して、労働者のために基本的な設備をとりつけるよう要請しているが、聞き入れられない。

■労働現場では

労働者は与えられたノルマを達成しなければならない。もしできなければ、監督から嫌がらせを受ける。急ぎの注文がある時は、予告もなしに午後一〇時まで残業をしなければならない。終わっても、会社ではバスなどの交通手段は用意しない。

労働者が病気になっても、パナドールやアスピリンが与えられるだけである。ある女性労働者が胸の痛みを訴えたが、医者の診察も受けさせてもらえず、一人で帰宅するよう言われた。帰る途中、病状が悪化し倒れた。通りすがりの人が彼女を病院に運んだが、二時間後に死亡した。結局、だれも責任をとらなかった。

■人権無視の労働契約

トパ・スポーツ用品会社は労働者と次のような労働契約を結んでいる。もし労働者がこの条件の一つでも違反した場合は、直ちに職を失うことになる。

一、工場の都合に合わせて、昼夜の交替制で働くこと。
二、決められた時間に出勤すること。いかなる理由があろうとも、無断欠勤は辞職とみなす。
三、予告なしでも夜勤をすること。
四、出生証明書、履歴書は事前に提出すること。
五、二五歳以下であること。二五歳を越えて働く場合は会社の特別許可が必要。
六、職場での恋愛は禁止。発覚した場合は、一方が辞職すること。
七、二年間、出産は禁止。
八、辞職する場合は、一ヵ月前に会社に通知するか、一ヵ月の給料分を支払うこと。罰金として六〇ルピア支払うこと。
九、会社は辞職届を受け取った三日以内に、労働者の会社に対する債務額を知らせ、「承諾書」を発行する。
一〇、承諾書に関する苦情は、本部に届けなければならない。
一一、見習い期間は一年間。労働者が仕事が正確にできない場合、会社は解雇することができる。
一二、熟練工と認められない場合は、残業手当ては支払われない。
一三、見習い期間が終わった後、前述の条件で二年間働くこと。

☆

カトナヤケとビヤガマ（第二の自由貿易地域）の七万六〇〇〇人の労働者の九〇%が未婚の女性である。女性労働者の生活条件を向上させるためには、彼らの現状に目を向けることが急務である。国の経済発展に寄与している女性労働者の権利を守り、援助することは、工場経営者や政府の責任である。（CAWニュースレター一九九五年一月号）

インド・インフォーマルセクターの女性たち(6)

自営女性の会（SEWA）の人々(下)

女性たちの生活変えた協同組合

多くの障害のりこえて

女性のための銀行は、SEWAの活動の中で最も成功した例の一つだが、その他にSEWAはさまざまな分野で協同組合を組織してきた。SEWAの協同組合には職人協同組合、行商協同組合、酪農協同組合、土地協同組合、労働協同組合、サービス業協同組合がある。

職人協同組合は、刺しゅう職人、織り職人、染色職人、皮革職人などから成る。行商協同組合は、灯油売り、魚の行商人、国公立病院や学校、刑務所への野菜運搬人が含まれる。労働協同組合は、大きな施設や工場の清掃をしたり、国公立機関からリサイクル可能な物を集める労働者たちのものである。サービス協同組合には、保育や保健サービスを行なう人たちが入っている。

都市部の会員はこの協同組合のどれか一つに入ることになっているが、農村部では、女性たちは季節によっていろいろな仕事に就いているので、二つ以上の協同組合に入っていることもめずらしくない。土地協同組合、職人組合、酪農組合に同時に加入することによって一年を通して雇用を保障できる。

現在約四〇の協同組合があるが、ここまで発展するには、カースト制度の壁、協同組合内部での不正や競争、財産を女性の管理下に置くことへの男性たちの抵抗、地域内部での争い、生産や設備のためのスペースの制約、商人との取り引きの際に直面する問題等、多くの障害を克服しなければならなかった。また、協同組合が生き残るには、女性たちの技術や識字能力、工業優先の政府の政策、協同組合の登録や貸し付け金配分の際障害となる官僚主義なども克服しなければならなかった。

職人協同組合
技術学び家内工業

デブホレラ織り職人協同組合の議長を務めるバルビーンは、協同組合の仕事をしていない日は、一日一二時間織機の前に座って仕事をしている。彼女の家族がアルミ容器とさびた織機しかない非常に貧しい状態からぬけだせたのは、織り職人の職業訓練を受けたことと協同組合を始めようと決心したことに負う所が大きい。現在、彼女は夫とともに大きなベランダつきの二部屋ある家で、二台の足踏み機を使ってショールや洋服地を織っている。バルビーンは次のように語る。

「今の状態になるまでに一〇年かかりました。女性たちはほとんどが紡績の仕事で、この仕事は誰も重要なものだと思っていないのです。私たちの地域ではウールの毛布をつくりそれを業者に売っていたのですが、それはただ働き以外の何ものでもなく、稼げるのは材料費分ぐらいで、農業労働の賃金でかろうじて生活していました。あるときSEWAからアーメダバードの国立デザイン研究所で織りのトレーニングを受けられると聞いて非常に興味を持ちました。私は織機の前に座って仕事をしたいとずっと思っていましたが、チャンスがありませんでした。それは男の仕事だと考えられていたからです。子どもの時は学校にほとんど行けませんでしたが、このときは六ヵ月間毎朝六時に村を出てアーメダバードまで通いました。夜帰って来るのは八時頃でした。トレーニングを受けた後、家に小さな仕事場を持ちました。最初の年に月一二〇〇ルピー稼ぎました。それ以前は二〇〇ルピー以上稼いだことはなかったのです。しかし、二年目はつくりすぎてショールを全部売ることができず損失がありました。いろいろな失敗を重ねて市場についても学んでいきました。

最初はSEWAが提案してくれることは何でもお金を得るチャンスだと思っていました。今は生活全体が変わりました。この協同組合のおかげだと思っています。生活を変えるのも自分たちの努力であることを理解するのに何年もかかりました。」

すべての協同組合の会員が彼女のように責任を持っているわけではない。多くは、もっと仕事がもらえるのではないかとSEWAによりかかっている。八九年にSEWAが始めた

協同組合の職業訓練は、女性たちの意識を変えてきたが、それには長い時間が必要であった。

酪農協同組合
女性の職業訓練実施

SEWAは、全国酪農開発委員会に働きかけて、女性たちの協同組合を組織するための職業訓練を提案した。それまでは、女性たちが酪農の仕事の大半を担っていても、委員会の中心的な仕事はすべて男性の手に握られていた。委員会は、最初は少し渋っていたが、女性たちの職業訓練を実行し、一二の協同組合が組織された。しかし、業者や男性指導者が女性が村の財政を扱うのを認めず、このうち生き残れたのはわずか四つだけであった。

SEWAはまた、二つの地区に独自に一八の酪農協同組合を組織した。バナスカンサ地区では、機能しなくなっている三五の男性の協同組合を、女性のあるいは男女共同の協同組合に作りかえた。SEWAが組織した女性だけの協同組合は、酪農運動で初めて、女性がその経済や意思決定に参加する機会を与えた。

男たちの根強い抵抗

協同組合を登録しようとする試みは多くの障害に出会った。官僚的な手続きをくぐりぬけるためにSEWAの業務は際限なく増え、登録官たちの女性に対する偏見、業者からの攻撃、各村で一つの業種に一つの協同組合だけが認められているので政府からの援助金が女性の協同組合に配分されるのを望まない男性たちの抵抗などさまざまな困難に遭遇した。

バルダナでは、女性たちの協同組合は始まって二年の間に一万八〇〇〇ルピーをこえる利益をあげた。すると男性たちは、利益の多い協同組合を自分たちが経営すると主張し、書記の仕事をしていた女性を中傷した。しかし、彼らが協同組合を運営すると、新しい責任者の不正により、最初の二ヵ月で五〇〇〇ルピーの損失が生じた。協同組合は一年半機能しなくなり、女性たちがSEWAに援助を求めて復活させた。今度は女性たちは、協同組合を女性だけで運営することを譲らなかった。

職人協同組合の現況（1991年）

名まえ	登録年月	年間売上げ	会員(実働)	一人当たり月間平均収入	年間利益	資産
Sパッチワーク協同組合	1982年7月	755,566	93人	190ルピー	97,769ルピー	37,519
A染色職人協同組合	92年7月	532,203	65	216	45,920	48,316
B籐・竹協同組合	82年6月	62,007	19	150	8,972	15,485
V織り職人協同組合	84年6月	25,727	15	250	—	36,000
U織り職人協同組合	86年2月	477,344	12	574	7,167	46,448
K刺しゅう協同組合	88年7月	115,170	29	102	44,876	4,500

（単位：ルピー　1ルピー＝約4円）

労働協同組合
清掃とリサイクル中心に

SEWAに組織された都市部の紙屑拾いをする女性たちは二つの協同組合を組織した。ペサプール協同組合は、政府や自治体や工場の古紙を集める。サルダルヤ・サファイ協同組合は契約で工業団地の掃除をする。サルダルヤの会員二〇〇人の大半はパートで働き、工業団地の労働者が働いていない時間帯に仕事をする。

「私たちの仕事もようやく安定してきました。雨が降っても降らなくても、誰かがガラスや紙を捨てても捨てなくても、毎月収入があるのです。以前は一日中通りを歩いても何もないことがありました。今は少なくともパンと豆は食べられるようになりました。」と議長のラタンビーンは語る。

協同組合に加入することにより、掃除の仕事による労災は減った。会員全員に手袋、マスク、その他の用具が支給されるからである。協同組合は、掃除機などのクリーニング専用機械も購入し、大きな会社との契約を確保し、会員の仕事の技術を高める結果となった。

地域の環境保全と
雇用を守る協同組合

SEWAは、協同組合を発展させながら資源や職種間の相互依存を認めることの重要性を考えてきた。余った穀物が家畜を支え、穀物や動物関係の製品が農閑期の手職人の仕事を提供してくれる。そして、家族は伝統的に、職人が作った製品と穀物を物々交換してきた。SEWAは、一連の協同組合が複数の職種をカバーし、一年を通しての雇用を保障し、地元の環境を健全に保つことを奨励している。また、女性たちの経済的自立を考えずに、彼女たちの仕事を奪うことは貧困を生み出すことになると考えている。

協同組合は、政府から財政的政策的支援を得られるので、貧しい女性たちにとって非常に重要で有効な戦略となっている。SEWAは、協同組合を通して新たな連帯と集団性のあり方を模索している。（おわり）

〔海外短信〕

労働条件の改善訴える クリーン・クロス運動

オランダでは、衣料産業で働く世界の多くの女性労働者が直面する、劣悪な労働条件の改善を訴えるクリーン・クロス運動が行われている。

この運動の一環として、オランダ国内の四つの大手衣服小売業者に、商品の買い付け方針として、製造過程における労働条件や労使関係を考慮しているかどうかが調査された。その結果、小売店やデパートでは、消費者が「きれいな衣服」を求めているという認識はあるが、製造過程の労働条件は考えていない。オランダ国内で違法な労働者搾取によってつくられた製品は買わないようにしているが、いつでもそうだという保証はできないということだった。

オランダ向け衣料品を生産している工場は世界各国にある。普段着やデニム製品を製造しているローヤルテックス社は、香港に本社を置き、中国、北朝鮮、ベトナム、カンボジアなどに工場を持っている。中国の工場の約一九〇〇人の労働者のほとんどが女性であり、換気や冷房設備もない混み合った環境で働いている。会社は労働組合を認めず、賃金は会社発表の半額である。一日一～二時間の残業や日曜出勤が強要され、一週七七時間働くこともある。

このような女性労働者の実態を、小売業者は知るべきである。もし大手の衣服小売業者が、製品をつくる労働者の労働条件についての話を取り引き先とするようになれば、状況を変える一歩となるだろう。（CAWニュースレター・九五年一月号）

スリランカの出稼ぎ女性 賃金未払いのまま送還

モルジブのガン島にあるシルバーライン衣料モルジブ社は、二三八人のスリランカ人労働者を雇用し、その九五%は勤続一～三年半の女性であった。会社はもともとアメリカ人が所有していたが、九四年四月にモルジブ政府が引き継いだ。労働者は経営者が変わっても、寮に残るように言われていた。会社から「急ぎの注文が入ったので仕事をしてくれ。終わり次第、給料を払う。」と命じられ、時間内に仕事を仕上げたが、約束の給料は支払われなかった。

労働者は会社の前で政府に対して抗議をした。これに対して政府は、七月三日から五日にかけて労働者をスリランカへ送り返してしまった。そして、賃金は一ヵ月以内にモルジブにあるスリランカ領事館を通して支払うと言った。賃金は全員の分を合わせると六五万米ドルにもなる。しかし、今だに支払われていない。

労働者たちは大統領、外務大臣、女性問題担当大臣、モルジブのスリランカ領事館宛に、窮状を訴えた手紙を出したが返事がない。そこで「出稼ぎ女性労働者問題に行動する会」に支援を依頼した。会では、関係者に要請書を送ったり、労働者と労働大臣が話し合う機会をつくった。海外労働局がモルジブ政府に連絡をとったが、何の返事もない。

女性労働者の多くは、貧しい農村出身で、中には家や土地のローンをかかえていたり、海外へ出稼ぎに行くために重い借金を負っている者もいる。より良い生活のための出稼ぎのはずが、ひどい体験になってしまった。（CAWニュースレター・九五年一月号）

ホンジュラスの外資企業 興奮剤飲んで長時間労働

ホンジュラス北部で、組立て工の女性労働者たちが労働組合結成の権利を守るために立ち上がった。

政府は九〇年代初めに、新たな雇用創出のために外国企業に対して税の減免などの優遇策をつくった。そこで新しく採用された労働者の多くが、労働条件の悪さを訴えている。若い女性が避妊用ピルを飲まされたり、四八時間も続けて働けるように興奮剤を飲むことを強要されているという報告もある。

労働者集会を呼びかけたビラを受け取った女性労働者は、工場の経営者に暴力をふるわれ、解雇された。政府は、労働組合を結成しようとする労働者のブラックリストをつくった。

九四年二月には、コンチネンタル繊維工場の四〇〇〇人の女性労働者がストライキを行なった。女性たちは、労働組合を結成する権利を主張し、工場の劣悪な労働条件に抗議する横断幕をかかげた。

経営者協会は政府に対して、外国企業が撤退しないように、労働者に強い態度を示すよう要求した。政府は、労働者の組合結成の権利を認めながらも、外国企業は大切にしなければならないと言っている。公式統計によると、外資系企業は四万人の労働者を雇用し、国の主たる外貨収入源となっている。（CAWニュースレター・一九九五年一月号）

＜CAW新刊書＞

「As Women, As Workers」

－女性として、労働者として－

アジアの女性たちはあらゆる仕事についているにもかかわらず、労働力として公式な統計にも入れられない場合が多くあります。また、女性労働者は経済的にも政治的・社会的仕組みの中でも搾取されています。

本書では、アジアの女性労働者が置かれている状況をわかりやすいイラストで描き、どうしたら現状を変えることができるかを考えます。そして労働者やオルガナイザーが学習会の教材や集会の手引書にすることを目的にしています。

第一章では、八ヵ国の女性労働者が自分の体験を語ります。家庭でも職場でも女性であるがために、さまざまな差別を受けています。これは国や文化的背景が違っても、共通しています。中には、差別に対して団結して、果敢にたたかっている女性たちもいます。

第二章では、女性として、労働者として働く女性のかかえる問題をとりあげています。家族への責任、職場での差別、性的嫌がらせ、不安定雇用などが検証されます。

第三章は、男女平等を求めるたたかいがテーマです。女性労働者は、労働者としての問題以前に伝統的な社会の枠組みの中で受ける女性差別も大きいため、労働者としてのたたかいと同時に女性差別とのたたかいも必要です。ここでは、男女平等を実現するためにさまざまなアプローチや行動が具体的に示されています。その一助として、母性保護に関する条約や同一価値労働同一賃金に関する条約など、女性労働者の権利についての国際基準も簡単に紹介されています。

（英文・交流センター扱　八〇〇円）

たたかいは　これから

＜事務局日誌＞

12月1日　世界女性会議・NGOフォーラム準備の会連続学習講座講師（広木）
12月3日　東京女性財団第一回助成報告会（山本、広木、小池）
12月5日　第25回センター運営委員会
12月6日　シンポジウム「国際的に問われる日本の人権」（広木）
12月13日　アジア女性会議ネットワークリエゾンコミティ（広木）
12月15日　12月定例事務局会議
富士銀行過労死裁判解決報告集会（広木）
12月19日　東アジア女性フォーラム実行委員会（広木）
12月20日　「アジアの仲間」第54号発行
12月21日　翻訳グループ学習会
忘年会
12月22日　事務局懇親会
12月28日　仕事納め
1月6日　仕事始め
1月7日～12日　CAW書記局会議、EPZプロジェクト会議（香港・タイ、広木）
1月18日　翻訳グループ学習会
1月19日　日立の男女差別をなくす裁判公判傍聴（小池）
1月24日・25日　大原社研、日韓交流シンポジウム（広木）
1月26日　1月定例事務局会議
1月30日　多国籍企業研究会講師（広木）

図書紹介

中村尚司著
『人びとのアジア　―民際学の視座から―』

世界各国から「豊かな日本」と言われながら、そこに住む私たちは一向にその豊かさを実感できずにいる。それは私たちが間違った豊かさを求めてきたことを示していると著者は言う。そして新しい豊かな暮らしの課題として、循環性の永続、多様性の展開、関係性の創出の三点を提示している。

難しいことを言っているのではない。エビを獲る人と食べる人の距離があまりにも遠く離れ、エビの頭や殻はエビの育った海に返されることなく遠い消費地で捨てられその地を汚し、また生産地ではエビだけを養殖するために多様な植物・生物が駆逐され、さらに遠く離れた生産者と消費者は関係の結びようがない。この生活を崩し、アジア民衆の経験から学ぶことによって、私たちの暮らしを再建しようと呼びかけているのだ。

そしてもろもろのことを、国家というものの枠をはずしてみることを提案している。

（岩波新書・六二〇円）

アンドレ・レノレ著
花田昌宣・斎藤悦則訳
『出る杭はうたれる』

本書はフランス人神父が、建設下請零細企業で二十一年間、一労働者として汗を流して働いた記録である。共に働く労働者の生活や闘いがあたたかな思いやりをもって描かれ、底辺から見える日本社会や労働の現状が浮き彫りにされている。

資源のない日本が経済競争に勝つためには働くしかないと日本人は過労死になる程の長時間労働を甘受している。労働市場は分断され、労働基準法も守られないような中小零細企業が、労働条件や社会保障が整う大企業を支えている。このような「日本の社会には生きていることの喜びもなければ自由もない。」より人間らしい働き方ができる社会に変える力となり得るのは、精神的自由を持ち仕事熱心な底辺の人々や市民活動であると熱い期待を寄せている。

（岩波書店　一一〇〇円）

東アジア女性フォーラム
資料集（販売中）
報告集（予約受付中）

昨年十月、日本で開催された第一回東アジア女性フォーラムの資料集、報告集を限定販売しています。

資料集の内容は、東アジア女性宣言、行動計画（日本語・英語）をはじめ、各国・地域報告、分科会報告（課題別レポート）等。一セット二〇〇〇円。

報告集は、本会議報告、分科会討議報告、東京シンポジウム報告、海外参加者リストなど。一セット一〇〇〇円。

申込先：女性フォーラム事務局　Tel〇三－三七八〇－五二四五、Fax三四六三－九七五二。

事務局だより

最近、この小さな交流センターにも、女子学生らしき方から、スタッフ募集の問い合わせが何件かありました。中には、英米の大学院卒業予定の方もいます。今春、大学を卒業予定の女子学生にとって氷河期といわれる程就職が厳しい状況にあるためでしょうか。また、昨今のNGOに対する社会的関心が高まっているからでしょうか。いずれにしろ、大変嬉しいことです。

しかし、現在のセンターの財政事情から、フルタイムのスタッフを新たに採用することは不可能なので、残念ながらお断わりしています。

センターのテーマは、女性労働なので、企業などいろいろな場で働く経験が、大切な意味をもってきます。職場での女性に対する差別や抑圧に対して怒りをもつことは、他のアジアの国々の女性労働者と共通の思いを持つことにもなるでしょう。

働く女性の問題を自分のこととして考え、センターの活動にも参加していただけたらと願っています。

（N）

女性労働者通信　第56号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　00100－3－70086

広がる女性労働者ネットワーク
CAW・アジア地域会議開催

一九九二年以来、アジア地域の女性労働者グループのネットワーク組織として生まれ変わったCAW（アジア女子労働者委員会）が、三月二十五日～四月二日、フィリピン・リサール州で、はじめてのアジア地域会議を開催しました。

CAWは、アジア諸国の工業化に伴なって増大する女性労働者の組織化とたたかいを支援するために、一九八一年、キリスト教団体の援助によって発足。アジア各国で女性労働者の問題にとりくんでいるグループや個人の支えによって活動を続けてきました。九二年にキリスト教団体から独立して以来、ネットワークグループの登録を進めてきましたが、九四年秋までに、一二ヵ国二八のグループが登録されました。今回はこのうち二四グループから各一名、運営委員、書記局メンバーなど計三三名が集まりました。

ホッと一息……アジア12ヵ国から集まった女性たち

今回のメインテーマは、二つです。

一つは、CAWが二年がかりで実施してきた「アジア地域における産業再編成の女性労働に及ぼす影響」についての六ヵ国調査の集約と検討です。対象国となったのは、東アジアから韓国、香港、東南アジアからフィリピン、インドネシア、南アジアからインド、バングラデシュですが、調査結果は、この三つのサブ地域の産業再編成の特徴をはっきりと示しています。

その背景や原因を考えるために、世界銀行やIMF、ガットなど国際機関の動きや世界経済との関わりについても学習し、活発な議論がなされました。

二つめは、ネットワークグループとしてのCAWの活動について、九二年～九四年の総括を行ない、九五年～九七年の活動計画をつくることでした。CAWの活動は、各国の女性労働者グループの活動を援助し、国を超えたグループ間の交流プログラムやアジア地域に共通した問題で集会を持つなど、いろいろなレベルでとりくまれています。これまでは、CAWの企画したプログラムに招待を受けて参加するという形でしたが、今後は、ネットワークグループが計画段階から主体的に関わることになったため、参加者は皆、積極的に話し合いに参加しました。

第9回アジア研修ツアーご案内

一、訪問国　タイ
二、日程　七月二十九日（土）～八月五日（土）　七泊八日
三、参加費　二一万円
四、募集人員　一二名
五、申込締切日　五月三十一日
（お申込みはお電話で。但し、定員になり次第締切ります。）

アジア諸国の中で唯一、外国の植民地支配を受けたことのない国、タイ。しかし今、多国籍企業が国中にあふれ、人々の生活を大きく変えている。命（健康）と人間の尊厳を求めて闘う女性たちは…。

〈CAWアジア地域会議から〉

深まる女性雇用の不安定化
共同でキャンペーン活動を！

CAWの主催するアジア地域女性労働者会議は、マニラ空港からジプニーで二時間程離れたリサール州・アンティポロにあるカトリック教会の施設で開かれました。

マニラ市街地を眼下に見ながら丘を登っていくと、広大な敷地の中にその施設はありました。二〇〇人位は泊まれそうな宿舎と会議室があり、広いガーデンには、色とりどりの花が咲き乱れ、遠くには山が連らなって見えます。車の渋滞も街の喧騒も忘れさせてくれるこのゆったりとした場所で、正味七日間にわたって話し合いと交流が続けられました。

日本からは、おんな労働組合（関西）から、藤谷不三枝さんと杉原妙子さん、交流センターから私が参加しました。藤谷さんはキャリア一四年の僧侶ですが、法事の席で社会的な問題を鋭く指摘するなどして、檀家から住職になるのを拒否されています。杉原さんは小学校の教師で、教員組合の活動家でもあります。

日本以外のほとんどの国では、労働組合に対する規制が非常に厳しく、御用組合が女性労働者を抑圧したり民主労組が政府や経営者の弾圧を受けるということが頻繁におこっています。職業も働いている場所もちがう女性たちが、いっしょになって労働組合をつくり、自由に活動できるおんな労働組合の存在は、組合の一つの形として、アジアの女性たちの注目を浴びました。

さて、話し合いの大きなテーマは一面でご紹介したとおり、二つありました。ここでは、一つめの「アジア地域における産業再編成の女性労働に及ぼす影響について」、簡単に内容をご紹介します。これについては、「アジアの仲間」でも度々とりあげてきましたし、九三年五月に日本で開催された東アジア地域の女性労働者会議のテーマでもありました。

六ヵ国調査によってより明らかになったことは、第一に、アジア地域の中でも東アジア諸国から東南アジア、南アジアへの企業進出が急増し、国際分業が地域内の分業へと形を変えているということです。第二に、アジア諸国の開発戦略とされた輸出指向型工業化においては、若くて安くて従順な女性の労働力が活用されたこと。第三に、東アジアのように産業再編成が急速に進み、他の途上国への製造業の移転が始まると、最初に犠牲となるのは女性たちであったということです。

アジア地域内での新たな分業が生まれた背景として、NIES（新興工業経済群）の急激な経済成長が、途上国への資本移転を促していること。一方、東南アジア、南アジアでは、世界銀行－IMFの構造調整計画のプレッシャーによって、経済の「自由化」が進められ、外資導入に拍車がかかっているということです。また、中国、ベトナムなどの社会主義国が開放経済を採用したことにより、この資本の流れが一層加速されました。

こうした報告の後に、三つのサブ地域に分かれ、各国の女性労働者の現状に合わせて討議されました。

産業再編成との関わりで東アジア地域の女性労働の特徴をあげてみると、大きく三つの共通点がみられました。

一、女性労働者の不安定雇用化

女性が多く働いていた軽工業の工場閉鎖や海外移転に伴ない、多くの女性が職を失なっていますが、再就職はほとんどが、不安定雇用かインフォーマルセクターへの参入です。

全体として、女性の雇用が製造業からサービス部門に移行しつつありますが、そのサービス部門で、パート労働が増加しています。韓国では、パート労働者は労働組合に入れないので、パートの組織化をどう進めるかが課題になっています。また、数年前に派遣労働者法が政府から提案され、女性たちの力で法制化を阻止しましたが、近く再上程されるとのこと。

香港では、週一八時間未満の労働者はパートとみなされ、パート

労働者は労働法の適用を受けられません。安定した職がなく、自分の労働力を細切れに切り売りしなければならない女性たちは、賃金、労働条件、雇用のあらゆる面で不利益扱いを受けています。

二、サービス部門労働者の無権利状態と年令制限

香港、台湾では、サービス部門の労働者は、労働法の適用除外とされています。台湾では、若い女性たちがサービス業に従事する傾向が強まっています。しかしその代表的な例として、デパートなどでは一日一二時間労働、結婚・妊娠退社など、人権無視の労務管理が行なわれています。香港でも、サービス部門の労働者に対し、産休や健康と安全に関する法的保護を求め、女性の年令制限撤廃を要求する運動が高まっています。

ジャズダンスで体を動かして－右端は藤谷さん

三、外国人労働者の差別問題

九〇年代に入り、企業の海外進出が活発になると同時に、アジア各国からの出稼ぎ労働者の数が急増し始めました。日本以外の三ヵ国では、一定の枠内で製造業における外国人労働者の就業を認めており、女性労働者の数も少なくありません。

輸出加工区や零細企業など、女性の多い工場に外国人労働者が増えてきていますが、いわゆる三K労働で、自国の労働者との差別もあり、外国人労働者の法的地位の確立と権利擁護は、共通の課題であることが確認されました。

★

この中で、女性労働者の不安定雇用化は東南アジア、南アジアにも共通しています。ここ数年は、この問題を柱に、共同でキャンペーン活動にとりくむことも決められました。

一九九五年～九七年 CAW活動計画

☆CAW全体のとりくみ

一、第四回世界女性会議NGO女性フォーラムへの参加

①産業再編成と女性雇用に関するアジア六ヵ国調査の抄訳とまとめについてのパンフレットを発行する。

②統一スローガンを掲げたポスターやリーフレットを作成し、女性労働の不安定化問題を訴え、署名を集めて世界女性会議に反映させる。

③NGOフォーラム期間は、ワークショップ、展示会、映写会、デモ行進などを行う。

二、産業再編成の女性労働への影響について、アジア各国の女性のライフストーリーをまとめたパンフレットを発行する。

三、インド・SEWA（自営女性の会）等への研修ツアーを行い、インフォーマル部門で働く女性の組織化と活動について学ぶ。

四、アジアの女性労働者に関するニュースレターの発行、年四回。

☆東アジア地域の活動計画

九二年から九四年までの三年間は、東アジアから東南アジア、南アジアへの資本移転の問題点について、交流プログラムを中心に、その実態を見てきました。

九五年以降の三年間は、女性雇用の不安定化にどうとりくむか、という点を共通の柱に、以下のような計画を立てました（但しCAWからの財政的援助を期待されたもののみ）。

1、東アジア地域会議（九七年）
女性の不安定雇用問題とサービス部門労働者の法的保護の拡大についてのワークショップ

2、香港・台湾から、韓国または日本への研修ツアー（九六年）
自営女性の組織化、ワーカーズ・コレクティブ等について経験交流と学習

3、韓国・不安定雇用についての国内グループ共同作業（ワークショップ、実態調査、セミナー）

4、出版・翻訳
・香港－六ヵ国調査の内、香港についての翻訳とパンフ作成
・台湾－「台湾の女性労働者の物語」をまとめてパンフ発行

女性の視点欠いた日本のODA

アジア十一ヵ国の女性が集い検証

世界一の援助大国である日本のODAが、果たしてアジアの女性の自立に役立っているのかを検証しようと、国際ワークショップ「日本のODAとアジアの女性」が開かれた（三月十八日～二十一日・アジアの女たちの会主催）。

今秋北京で開かれる世界女性会議に向けて、日本の援助政策だけでなく、経済開発のあり方を問い直し、女性自身が力をつけ自立していくための発展のあり方を、アジアの女性たちで考えていこうとするものである。日本を含めアジア一一ヵ国の女性が集い、日本のODAがそれぞれの国で貧しい人々、とくにその大部分を占める女性たちにどのような影響を及ぼしているかについて情報や意見を交換した。最終日には公開シンポジウムが開かれた。

日本のODAについて共通して言えることは次のようなことである。

① インフラなど巨大開発に向けられる部分が非常に大きく、現地の住民を追い出したり、環境の悪化を招く状況を各地で作り出している。

② 基本的にWID（女性と開発）への配慮が不十分。女性向けのプロジェクトがあっても金額的に微々たるもので、かつ、伝統的な女性の役割を固定するものになっている。

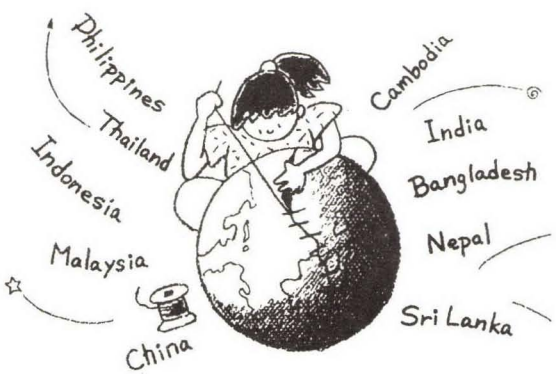
③ 他の援助国では七七%以上が無償援助であるのに比べ、日本の場合は円借款の割合が異常に高く、急速な円高で債務額が激増し大きな負担となっている。

各国報告から具体的に見てみると「ミンダナオ開発計画は、最も援助を必要としている貧困層であるモロの人々を祖先の地から追い出した。貧しいなりに家族的な自給自足の農業生産を保っていた地域社会と文化は破壊され、男性と同様に生産を担っていた女性は働きの場を失い、プランテーションで働く男性に従属するものとなった。」（フィリピン）

「サラワク州の開発では、イバン族が立ち退きを余儀なくされた。イバン族の風習では、家族で土地を共有し女性にも権利があったが、開発による賠償金は男性が受取り、女性は従属する形となった。また、籠編みなど伝統的な収入の道も断たれた。商業主義の進展は階層化を生み社会の不平等が進んだ。」（マレーシア）

「エビの養殖のために多くの世帯が立ち退かされた。暴力団を雇い立ち退き契約を結ばせる。農業用地だったがエビ養殖で海水土壌となり農業もできない。」（バングラデシュ）

会場からの質問への応答では「日本のODAの情報はどこで得られるのか」との問いに対し、各国の参加者それぞれが「私達のほうがそれを知りたい。今回手を尽くしたが情報公開されなかった。皆さんが日本政府に対し、ODAに透明性を持たせるよう働きかけてほしい」と口をそろえた。「巨大開発はすべて悪いのか。条件の整った立ち退きなら許されるのか」との問いに対しては、「日本側は代替地が与えられるべきだとはいうが、どんな代替地であるべきかは規定しない。開発による恩恵が大きければ良いと思うが、情報が公開されないので恩恵の実態もわからない。ただ、ダムや火力発電所で恩恵を受けるのは、電気を使用できる中流以上の人たちで、立ち退きを言われている人たちが必要としているのは薪である。」と語っていた。



このようなODAのあり方を改めさせるため日本政府に対する提言をまとめた。その中では、ODA大綱は企業利益を中心とする工業化という既存の開発モデルを問い直すべきである。また、すべてのプロジェクトにWIDの視点が生かされなければならず、そのためには政策決定過程に女性の参加が確保されなければならないなどとしている。

一方、ODA監視活動を続けていくために、日本国内にもODAを監視する女性NGOネットワークを作ること。各国の女性NGOと連絡をもち、調査や提言活動を共同で行うこと。援助供与国、受入国双方の女性の意識化とエンパワーメントを促進すること等を決めた。（小池恵子）

〔海外短信〕

タイ・職業病患者の会
環境衛生センター設立要求

一九九四年十二月九日、タイの一二の労働団体と職業病患者の会から約三〇〇人の代表が、工場地域に労働環境衛生センターの設立を求める要請書を厚生省に提出した。

職業病患者の会代表のソンボーン氏によると、タイでは約一〇万人の工場労働者が、職業病のために肉体的にも精神的にも苦しんでいる。

タイ北部のランプーンとサムット・プラカーンの職業病に苦しむ労働者たちは、ラジビテ病院のオラファン医師に診察を求めてやってきている。オラファン医師は、労働衛生と環境に関する専門家で、ランプーン工業団地で起きた一四人の労働者の不審死（「アジアの仲間」五四号参照）は、職業上の原因からであると主張している。

労働者の代表は、このラジビテ病院労働衛生センターの診療時間を延長することも厚生省に要求している。労働衛生センターは現在、週一回、工場労働者の診療を行っている。

ソンボーン氏はまた、関係機関は工場の労働環境を検査し、雇用主の言いなりに仕事をしている医師に対して、指導する必要があると語った。医師は病気を診察するだけでなく、労働環境も調べなければならない。

職業病患者の会は、三月には、工場労働者のために労働環境衛生省をつくり、労働衛生の専門家を要請することも厚生大臣に要請している。（「女性の友」一九九五年一月号）

韓国・女性の採用に
身長、体重、容姿制限は不当

一九九四年五月二十五日、韓国女性民友会と全教組は教育市民集会を開き、女性の募集・採用にあたり、身長、体重、容姿による制限をしている四四の会社を、男女雇用平等法や憲法に違反するとして告発した。

告発された会社は、女性を採用する時に、「身長一六〇センチ以上、容姿端麗」や「体重五〇キロ以下」などの制限規定を設けている。

商業高校教師は、女生徒がよい会社に就職することを願い、ダイエットや美顔整形をしていると報告した。

女性労働者は「職場の花」ともてはやされながらも、教育訓練、賃金、昇進などで差別されている。女性が美人基準で採用されるならば、単純労働や補助的労働をさせられるだけで、女性に対する差別賃金を正当化させることになってしまう。

これについて労働部は、十一月十八日、団体協約、就業規則に明示した賃金、募集・採用、解雇、定年などにおいて、性差別的条項を一年間の是正期間内に是正していない三〇〇人以上の事業所一二〇〇ヵ所に対して、十二月十日までに改善しなければ、男女雇用平等法違反で処罰すると発表した。

現行の平等法では、団体協約と就業規則に性差別条項が含まれていたり、事実上、性差別をしていることが明らかな場合、二年以下の懲役、または五〇〇万ウォン以下の罰金となっている。しかし、労働部が決めた是正期限である十二月十日が経過したにもかかわらず、いまだに何の処置もとられていない。（韓国女性労働者会協議会「働く女性」一九九五年三月号、韓国女性民友会「事務職女性」一九九四年冬号）

インド・村の住民の力で
多国籍企業の進出阻止

デュポン社は、インド・ゴア州クエリムにアジア最大のナイロン工場を建設する準備を、七年間にわたってすすめてきた。

工場近隣の住民は環境保護などの観点から、当初からこの計画に反対してきた。デュポン社の重役が現地を訪問していた九五年一月二十三日、女性たちが中心となって工場の前で大規模なデモを行った。そこに警官が発砲し、二五歳の青年ニレシュ・ナイクが射殺された。

翌日、これに怒った人々が村の中心にある交差点に敷石を持ち込み、交通妨害をして警察の取り締まりに抵抗した。同日、クエリムの村議会は、工場建設は地域住民の利益にならないという理由で、全会一致の反対決議を行なった。

一月二十五日、村人たちはナイクの遺体を掲げ、一二キロ離れたサボイベレム村まで行進した。遺体は工場の門のすぐわきに特別につくられた台の上で火葬された。火葬の前に、ゴア州の有名人が演説を行った。その演台は、デュポン社の看板をとりはずしてつくられたもので、「タパー・デュポン株式会社　われわれは生活に良いものをもたらす」と書かれてあった。

こうして、デュポン社の建設計画は阻止された。果敢にも、多国籍企業の拒否に成功したのは、この国では初めてのことである。（DAGA・INFO一九九五年二月号）

インド・インフォーマルセクターの女性たち(7)

女性の自立助けた「食」産業

貧しい女性への銀行融資確保

アンナプルナ・マヒラ・マンダル（AMM）は、都市で貧困線以下の生活をし、読み書きができない自営女性のための団体である。一九七五年にボンベイで設立され、現在六万人をこえる会員がいる。この大衆的な団体は、繊維工場の女性労働者の必要性からつくられた。

アンナプルナとは「食の神」を表す。伝説によると、アンナプルナは夫に捨てられて困難に陥ったが、一人で家族の生活を支え、全世界に食べ物を提供した女性である。

繊維工場を追われた女性たちの試み

ボンベイは、インドの産業及び金融上の首都であり、なかでも繊維産業はボンベイで最も古い産業の一つである。一〇〇年以上も前から、この産業には一万人以上の女性が雇用されていた。労働組合が組織され、その運動の中で、六一年には産前産後休暇や託児所設置など、女性労働者の基本的権利を保障する労働法が成立した。しかし工場経営者たちはその適用をのがれるために、女性労働者の雇用を一斉にとりやめた。その結果、数年の間に四万五〇〇〇人をこえる女性たちが仕事を失った。

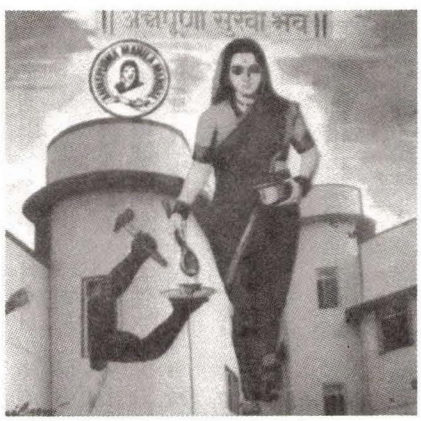
ボンベイにはまた、あらゆる所から仕事を求めて男性労働者が集まってくる。彼らは遠く離れた村に家族を残して、一人で都市に暮らさなければならなかった。彼らはチョールと呼ばれる共同部屋や寮で一緒に生活をした。しかし外食は高くて、非衛生的で栄養がないばかりでなく、彼らの厳しい肉体労働をささえてはくれなかった。彼らは「家族の味」にあこがれ、村で食べていたのと同じような料理を提供してくれる場所を求めていた。

仕事を失い、家でできる仕事を探していた女性たちと、この男性労働者の要求が一致した。彼女たちは、繊維労働者に安くておいしい家庭料理を提供し始めた。

高利貸しから銀行融資への道

この仕事を始めた当初、彼女たちは、「カーナワルワリ」と呼ばれていた。この言葉は軽蔑的な意味を持ち、生活のために商売を行なう、社会的には無知な女性を指していた。料理は社会的な仕事として認められなかったのである。

彼女たちは、日々の材料、さらに食料品や料理器具、燃料をまとめて買うのに現金が必要であり、月一〇%もの利子で高利貸しからお金を借りなければならなかった。この利子（年一二〇%）により、彼女たちは永久に借金からぬけ出せなくなる。抑圧され、閉鎖された社会で女性が借金に陥ると非常に深刻な事態となる。借金が莫大な金額にふくれあがり家を売り村に帰った女性、希望の見いだせない将来に絶望して家に火をつけて幼い二人の子どもと死のうとしたところを救われた女性、このようなことは稀ではなかった。



人々に食べ物を配る「食の神」アンナプルナは、AMMのシンボルマークになっている。

この女性たちの惨状に心を痛め、行動をおこしたのがプリマ・プラオであった。彼女は、ゴアの植民地解放闘争の闘士であり、熱心な労働組合活動家であった。彼女はこの女性たちの苦悩の唯一の解決策は、女性たちを高利貸しの手から解放することだと考えた。

プリマ・プラオの夫であり、全インド銀行従業員組合の書記であるダダ・プラオのアドバイスを受け、女性たちは銀行から低い利子でお金を借りる道を探求した。

AMMの活動は、七六年、プリマ・プラオの励ましで、一四人の女性たちが国営銀行から、それぞれ一五〇〇ルピーを借りることから始まった。法律上の難しさ、家族からの反対、高利貸しからの嫌がらせにも彼女たちは屈しなかった。このことにより、彼女たちの仕事は初めて正式に認められることになった。また、経済的な自立は、女性たちに個としての自立を促した。さらに、銀行が女性たちの収入創出能力や、貸し付け金返済能力を認める結果になった。

第一の役割・国営銀行と女性たちとの仲介

それぞれの地域で、女性たちは一〇人から一五人で一つのグループをつくり、その中からリーダーを選んでいる。そのリーダーが借り入れ金の返済に責任を持っている。このリーダーは、女性たちと同じ階級に属しているので、彼女たちの苦しみや問題、借り入れの理由や緊急性も理解している。

ＡＭＭは、女性たちと銀行の仲介としての役割を果たしている。銀行には多くの貸し付けプログラムがあるが、はじめての人にはなかなか利用できない。この貸し付け金が、手数料や賄賂を払わないでも確実に女性たちに届くことをＡＭＭは保障する。銀行も、ＡＭＭに推薦された人は信頼できる貸し付け相手であることを認めている。これまで銀行は、読み書きのできない貧しい女性たちが近づける所ではなかった。

ＡＭＭの創始者プリマ・プラオさん

現在、ＡＭＭは次のような仕事をしている。(1)銀行の貸し付けを受ける人を確認する (2)文字の読み書きのできない借り入れ人に代わって、すべての手続きを行なう (3)現地の言葉で借り入れ予定者に銀行の手続きの説明をする (4)会合やグループ保証制を通して返済の責任を教える (5)毎日の収入の中から返済できるよう一軒一軒返済金を集めて回る (6)借り入れ金の利用のしかたを監視する。

第二の役割・独自の信用貸し付け協同組合

統計によると、七五年から九一年の間に六万七〇〇〇人の女性のうち六万人がこの貸し付けを受けている。貸し付け金は、一度目は高利貸しへの返済に使われている。二度目、三度目は、仕事の運営資金や料理用品の購入のために使われているが、毎年一〇％の女性が二度以上の貸し付けを受けている。返済率も九八％と高く、ＡＭＭの取り組みは成功している。

ある日、ＡＭＭの地域リーダーであるヒラバイは、銀行に行きグループのメンバーのために緊急の貸し付けを申請したが、銀行職員に却下されてしまった。彼女は、自分の単純さや貧しさがばかにされ、相手にされなかったことを痛感して、どんなにわずかな資金でも自分たちの融資団体をつくり、女性たち自身で運営しようと心に誓った。

国営銀行との貸し付け計画が始まった時から、女性たちは自分たちの銀行を持ちたいという気持ちを表明していた。一〇年後の八六年、ＡＭＭ協同組合融資協会が設立された。

現在、この協会は次の四つの職種の女性たちに融資を行なっている。(1)縫製、手工芸、食事の提供など家庭を基盤とした仕事、(2)マサラ、パパッド作りなど家の外の一定の場所で行われる仕事、(3)野菜・果物売り、ボロ拾い、玩具作りなど外で行われる仕事、(4)生産と販売両方に関わる仕事――である。

第三の役割・援助団体からの資金の回転

ＡＭＭは、オックスファム・アメリカやブレッド・フォー・ザ・ワールドの団体から資金援助を受けているが、この資金は、ボンベイの貧しい自営女性たちによって直接活用されている。女性たちが資金を活用できるようになって、事業が持続できる可能性が高まった。同時に、地域や家族の中での女性たちの地位も高くなった。

収入創出のための訓練法律相談など

その他にＡＭＭはさまざまな活動を行っている。八六年から九一年までに、収入創出のための訓練センターでは、二四二〇人の女性に雇用を提供してきた。ＡＭＭの活動地域五〇ヵ所では、女性と子どものための教育プログラムが行われている。法律援助センターには、過去二年間に二一六件の相談が持ち込まれた。その他、保健センター、女性のためのシェルター、宿泊施設、託児所、リハビリテーションセンター、家族カウンセリングセンターなどの活動を行っている。

読み書きのできない貧しい女性たちは、このような組織的な活動を通して、社会経済的な搾取や屈辱を克服し、社会的承認を勝ちとりながら、経済的自立や自己信頼をとり戻すことに成功している。

（完）

一九九五年度 会費納入のお願い

皆さまのご支援により活動を続けることができ、心から感謝しお礼申し上げます。今年度もぜひ会員として活動を支えて下さるようお願いいたします。

会費は以下の通りです。

A　一般会員（年会費一口以上）
　a　三、〇〇〇円
　b　五、〇〇〇円
　c　一〇、〇〇〇円
B　賛助会員（個人および団体）
　年会費一口　二〇、〇〇〇円

郵便振替
〇〇一〇〇－三－七〇〇八六

アジア女子労働者交流センター

運営委員長　中嶋正昭
運営委員所長　塩沢美代子
運営委員　青地恵　伊藤義清　大津健一　加藤勇　高戸要　古川幸子　松浦順子　松田瑞穂子　山野繁子

1994年度　決算報告

1994.4.1～1995.3.31

〈収入の部〉	
会費	3,318,000
カンパ	2,553,653
WCC・URMからの活動費補助	710,124
事業費	1,358,764
雑収入	79,737
運営基金繰入れ	2,000,000
前年度繰越金	28,283
合計	10,048,591

〈支出の部〉	
国際交流費	858,116
国内交流費	45,306
資料費	571,786
調査費	554,615
交流プログラム費	396,906
編集印刷費	799,532
翻訳費	1,956,520
通信費	728,616
人件費	3,936,290
事務管理費	576,042
次年度繰越金	△375,138
合計	10,048,591

運営基金より繰入れてなお赤字決算という厳しい状況になっています。皆さまのより一層のご協力をお願いいたします。

左の会計報告のほかに、東京女性財団より助成を受け「日韓働く女性と保育運動交流プログラム」を開催することができました。

〈事務局日誌〉

2月10日　シンポジウム「アルバイトスチュワーデス問題を通してこれからの雇用を考える」（仁田）
2月15日　翻訳グループ学習会
2月20日　「アジアの仲間」第55号発行
2月22日　2月定例事務局会議
3月5日　国際女性デーおんなたちの祭り（広木、仁田）
3月13日　3月定例事務局会議
3月15日　翻訳グループ学習会
3月21日　シンポジウム「日本のODAとアジアの女性」（小池）
3月31日　英文資料「日本の女性労働」第15号発行
3月20日～4月7日　CAWネットワークグループ・アジア女性労働者会議、CAW会計監査、運営委員会（フィリピン、香港・広木）

一九九五年度 交流センター活動計画

今年は北京で第四回世界女性会議が開催されます。アジアでは初めて、しかも中国での開催ということもあり、とりわけアジアの女性たちの関心を集めています。CAWもNGOフォーラムでのワークショップを計画しています。国内では、女性雇用の不安定化や男女雇用機会均等法の見直しなど…。アジアの問題とつなげて考えていきたいと思います。

(1)　アジア研修ツアー　タイ・七月末～八月上旬
(2)　シンポジウムと交流プログラム　ベトナムから労働組合の女性リーダーを招いて・十一月
(3)　第四回世界女性会議・NGO女性フォーラムへの参加　北京市・八月末～九月初め
(4)　CAW運営委員会　スリランカ・九六年二月
(5)　「アジアの仲間」発行　年六回
(6)　英文資料「日本の女性労働」発行　年二回
(7)　その他、翻訳グループ学習会、講師派遣、資料収集、翻訳、国際・国内連帯活動への参加など

女性労働者通信　第57号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

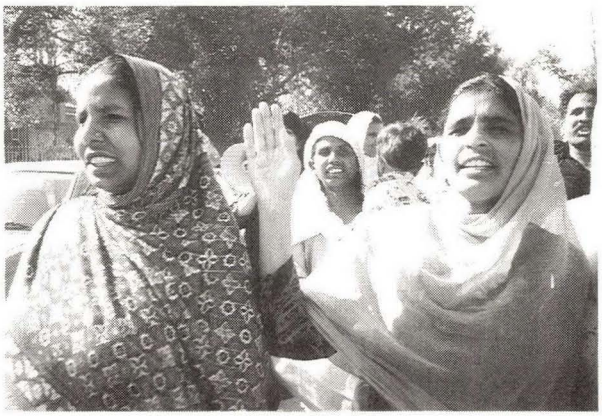
電話　03－3202－4993
郵便振替　00100－3－70086

北京世界女性会議に向けて
アジア女性労働者の提言を！

この秋、北京で開かれる第四回世界女性会議に向けて、世界各地で取り組みが進められています。CAW（アジア女子労働者委員会）は、アジア女性労働者の現状を分析し、今、何を最も必要としているのか、私たちの主張と提言を国連に届けるために、署名活動を始めました。

アジアの経済は、地球規模化する世界の経済に飲み込まれ、国際分業体制に組み込まれながら、「成長」してきました。今、新たな産業再編成の下で、分業体制も進み、女性労働者への影響もさまざまな形で現われています。

私たちの主張の主なものは、①関連するILO条約の批准と確実な実行。②女性労働者に団結と団体交渉の権利を認めること（特に外資企業）。③女性労働者の請負・パート労働など不安定雇用化を阻止し、平等の権利を保証すること。④アジア地域内での男女平等の完全な実現など。詳細は別紙の通りです。周囲の方にも呼びかけて、署名活動にぜひご協力ください。



1995・国際女性デー　パキスタンの女性たち

変えよう均等法！
男女平等と人間らしい生活のために

東京では、去る六月十八日、男女雇用機会均等法の見直しを求め、女性労働者の体験と熱い思いを語る集いが開かれ、全国各地から四三〇人が参加しました。

均等法ができて十年。男女別賃金体系を、コース別雇用制度に変えるなど、形は変わっても、中身は男女差別を一層固定化し、差別を合理化するものです。日本の男女間賃金格差がむしろ拡大していることは、国連でも批判されています。

女子学生への採用差別、放送や航空の職場の短期契約による若年定年制への逆戻り、パートは安くてあたりまえ、その上解雇は真っ先に……。つぎつぎと訴えられる女性労働の現状は、日本が男女平等の後進国であることを示すものでした。

均等法の内容について、▼募集・採用・配置・昇進差別は、明確に禁止規定とすること。▼直接差別だけでなく間接差別も禁止を明記すること。▼違反については制裁を課すこと。▼救済機関を実効あるものにすること、などの改正点を掲げ、運動の継続を確認し合いました。

男女差別に挑む女性たちの力強い報告

韓国

時間制雇用（パート労働）の実態（上）

大企業労組がアンケート調査

今、韓国で、女性たちを中心に急激に増加している時間制雇用（パートタイム雇用）は、劣悪な勤労条件と法的な無権利状態を象徴する雇用形態です。また、時間制雇用は、労働者全体の雇用不安を作り出し、労働組合を弱体化させるという意図で導入されていることが明らかになりました。

これに対し、韓国女性民友会と五つの大企業労組（現代百貨店、ヘテ流通、住宅銀行、中小企業銀行、ソウル大病院）は共同で、時間制労働対策会議を結成して調査・研究を行い、今年二月、シンポジウムを開催しました。そこで発表されたアンケート調査の結果と分析、問題点と労働組合の対応について報告します。

時間制労働者と正規職

一一九八人が回答

時間制労働対策会議は、九四年九月から二カ月間、銀行、病院、流通業を対象に、時間制労働者と正規労働者に対し、アンケート調査を実施した。銀行五、病院五、流通八カ所に、計二〇〇〇部の用紙を配布し、うち一一九八部を回収した。

今回の調査を通して、時間制労働者に対する新しい事実が確認された。たとえば、時間制労働者の大部分が既婚女性と思われていたが、調査結果は、未婚者が半数を占めていた。また、時間制労働者の能力や資質が正規職より低いという通念とは異なり、両者の間の学歴や資格に差がないことが分かった。

すなわち銀行の多くは、時間制労働者に、上場会社での経歴三年を要求しており、正規職と同じ高卒の学歴が必要とされた。病院の場合も、資格や学歴（大部分は専門大卒以上）の面で差異はない。また、時間制労働者の特性は、短時間働くということのはずだが、一部百貨店を除けば、その特性はまったく表れていない。すなわち、一日八時間、週四四時間以上働く時間制労働者が、六〇％を越えている。以下、その特徴を分析する。

名目だけの「時間制」

半数が一日八時間労働

★時間制労働者の大部分は、余暇活用ではなく、経済的理由で就業している。

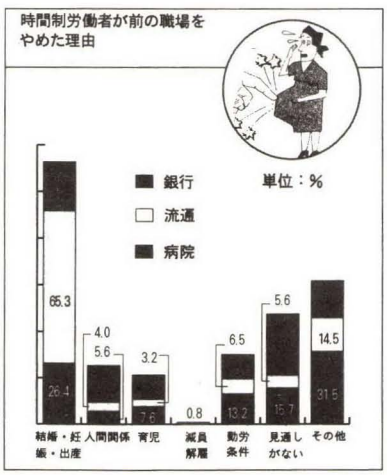
★七四・二％の人が就業経験があり、前の職場での勤続年数は、五年以上の人が四五・七％ともっとも多い。

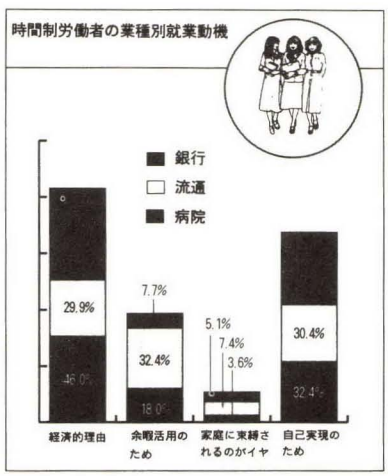
★前の仕事を辞めた理由としては、結婚、妊娠、出産が四〇・三％でもっとも高く、時間制労働者の多くは五年以上勤務し、結婚・妊娠などで退職し、時間制労働者として再就職したことが分かる。

★週当たり労働時間を見ると、労働部（労働省）が定めた時間制労働者の労働時間である三〇・八時間以下の時間制労働者は、二三・五％で、七六・五％は、名目だけの時間制労働である。反面、正規職の場合は、四五時間以上の人が八一・七％で、大部分が勤労基準法による労働時間以上に働いていると表れている。

★出勤時間は、午前九時が五一・一％ともっとも多く、退勤時間は午後五時が四〇・一％でもっとも多い。つまり、時間制労働は、家庭・職場両立型雇用形態といわれていたが、事実はそうでないことが分かった。

★一日八時間勤務が半数近くあり、出勤時間は、子どもの年齢が小さいほど早く、退勤時間は子どもの年齢





が小さいほど遅くなっている。未就学児童を持った既婚女性ほど出勤時間が早く、退勤時間は遅いという現実を見ると、既婚女性のための時間制労働という趣旨に符合しない。

★時間外労働を見ると、時間制労働者は、週平均二時間以内という人が六二・三%でもっとも多いが、正規労働者の場合は、平均二～六時間以内と答えた人が三五・八%で最も高くなっている。とくに正規職では、時間外労働をしない人はわずか六・五%だけで、時間外労働が常態化していることが分かる。

★時間制労働者をどう見るかの認識について、正規労働者の多くは、時間制労働者の責任感が不足していると見ており（七九・二%）、時間制労働者自身は、正規職と差がないか、むしろもっと熱心に働いていると答えている（六五%）。

時間制労働者の八割が正規職を望む

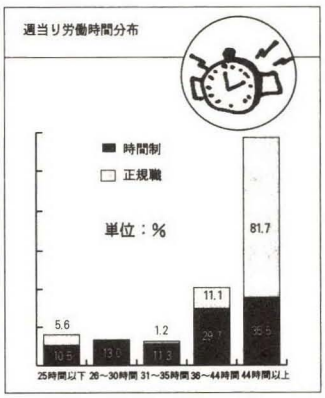
★時間制労働者の組織化の方法について、正規労働者に尋ねた結果を見ると、正規職と同じ労働組合に加入すべきであるという意見が、三八・七%でもっとも高いが、正規職労組とは別に独自の労働組合が必要だという意見も三一・七%に達している。業種別でみると、正規職と同じ労組に加入すべきとした意見がもっとも多いところは病院で、独自の労組が必要だという意見がもっとも多いところは、銀行である。

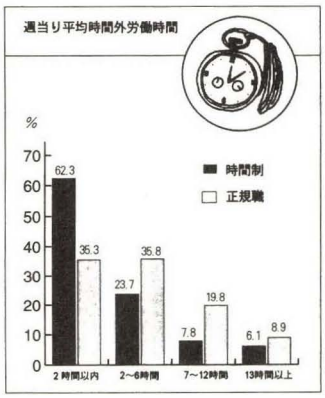
★時間制労働者に、正規職労組への加入意思を尋ねた結果、意外にも、加入意思がないという答えが、五四・六%で半数を越えた。無回答も九一名あり、あまり考えたことがないという答えも多い。加入する意思があると答えた人の中で、加入していない理由は、「労働組合規約の中で加入対象から除外されているため」という回答が、五九・一%でもっとも多く、制度的な障害が大きいことを示している。

★正規職労働者の八〇・二%は、時間制労働者問題に正規職労働組合が対応することを望んでいる。

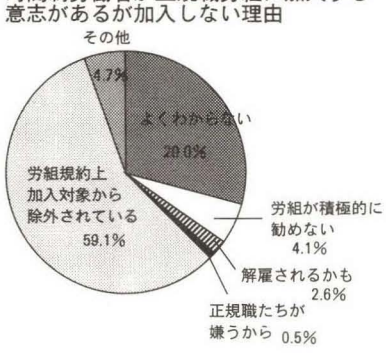
★時間制労働者の中でも、実質的な労働時間が同じなら、正規職を選択したいと答えた人が六一・六%でもっとも多く、できれば正規職を選択したいと答えた一八・二%を加えると、時間制労働者の七九・八%が、正規職を望んでいることが分かる。

（つづく・韓国女性民友会発行「事務職女性」九五年春号から）





時間制労働者が正規職労組に加入する意志があるが加入しない理由



韓国の地方議会選挙で一四名の女性当選！

韓国で、三五年ぶりに行なわれた市長、市議会議員の直接選挙で、韓国女性団体連合の推す一七名の女性のうち、一四名が当選しました。この中には、韓国女性労働者会協議会（KWWAU）議長のイー・ヨンスンさんも含まれています。イー・ヨンスンさんは、一九七〇年代、民主的な労働組合への厳しい弾圧の中で、電子工場の労組委員長をつとめ、八七年KWWAU結成の中心メンバーの一人でした。工場労働者の多い九老の地域で、政治の場を通して、女性労働者の地位向上のために努力したいと抱負を述べています。

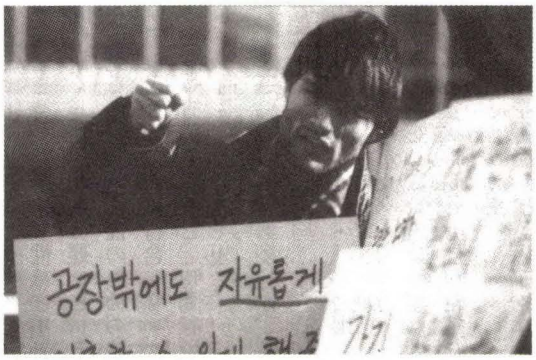
韓国女性団体連合は、「軍事独裁・男性中心主義の閉鎖的な政治風土に民主政治の芽が吹き出てきた。二一世紀は何よりも質の高い生活が要求され、住民福祉の各分野が政治的争点となっている。そこで、女性の政治参加が大いに奨励されるべきである」との考えから、〝女性の地方議会進出二〇%確保〟〝開かれた政治・生活政治、女性代表を地方議会へ〟のスローガンの下、精力的に統一地方選挙にとりくみました。

〈アジアの出稼ぎ労働事情(1)〉

外貨の稼ぎ手として
大量の頭脳と労働力の流出

日本国内に、他のアジア諸国からの出稼ぎ労働者が急増し始めてから十年余りになります。「不法就労」といわれ、「三K」労働や差別的労働条件の下で働いている外国人労働者は、今では日本経済を底辺で支える存在にさえなっています。

八〇年代終わり頃から、アジアの海外出稼ぎ状況は、さまざまな変化をしています。日本ばかりでなく、韓国、台湾、香港、シンガポールにも、数多くのアジア人が働きに出るようになりました。これらの国々が、他のアジア諸国に企業進出を始めたのと軌を一にしています。



韓国で労働者の権利擁護を訴えるネパール人労働者

海外出稼ぎ労働者を送り出す側、受け入れる側、双方の状況を、アジア各国のNGOのレポートなどからご紹介します。

海外出稼ぎの要因と背景

毎年、何百万人という労働者が、第三世界の国々から日本、香港、台湾を含む豊かな国々へ、一、二年の契約で働きに出ている。

このような海外出稼ぎ労働を引き起こす要因は複雑であり、社会、経済、文化、心理的領域にも及んでいる。しかし、根本的な原因は、少数の国が工業化され、一方に基本的に農業国で失業率が高く、労働力を輸出しなければならない国があるという国際経済秩序の問題である。

出稼ぎ労働者の多くは、結婚して家族を持ち、高校を卒業している。彼らは「外国で働く労働者」という特別なカテゴリーに属したいという希望を強く持っている。これは、村の人々や国民の間であるステイタスや特権を有することを意味している。ドルの稼ぎ手として、一、二年間海外で働くと、ステレオやビデオ、金や宝石、輸入食品、衣類、家電製品を持って帰って来るというイメージは、彼らにとって非常に魅力的である。そして、これを実現することが出稼ぎ労働者の目標となるのである。

香港、シンガポール、台湾などのNIES諸国・地域には多国籍企業が集中し、安い労働力を多く必要としている。香港で外国人労働者への需要が高いのは、家事使用人などのサービス産業である。シンガポールは当初、主に建設労働者を必要としていたが、一九六〇年代、七〇年代の経済発展により香港と同じように家事使用人への需要が高まった。

バングラデシュは人口一億一千万人、世界で最も貧しい国である。この人口のうち約一五〇〇万人が失業しており、そのため労働力も安く、出稼ぎ労働者の受入れ国にとっては歓迎すべき労働市場となっている。

フィリピン経済は、労働力に見合った十分な仕事と賃金を提供できない。この国の国際収支の立場が、さらに状況を複雑にしている。政府は出稼ぎ労働者を、「経済英雄」と考え、彼らからの送金を「開発のための恵み」と見なしている。

インドやパキスタンでは、大規模な失業や貧困が労働者の低賃金や厳しい労働条件と重なって、多くの人々が外国に雇用を求めて国を出る。

タイにおける出稼ぎも、他の第三世界の国々と同じである。タイ国政府が出稼ぎ労働者を外国に送り出す動機は、ドルの保有高を増やすためであり、また政府の経済開発計画の失敗により、人々は国外に仕事を求めざるを得なくなった。

インドネシアからの出稼ぎ労働者の多くは女性で、家事使用人として海外に出る。彼女たちはイスラム教徒であり、強力な家父長制の社会の中で従順に育っているので、中東などの雇用主の要求に合致する。彼女たちは、家事使用人として、「女性特有」の態度や技術を要求され、低賃金、不安定な仕事を余儀なくされる。ここでも政府は、外貨獲得のために出稼ぎ労働を奨励する。

出稼ぎ労働を生み出す根本的原因は、地球規模での経済システムの問題である。この経済システムの中では、多国籍企業の利潤追求第一の支配のもと、しばしば政府の妥協を伴いながら、資本や商品、人々の国際

的移動が行われているのである。

これは、労働力のあるところに生産を移し、資本のニーズにあわせて労働力を一つの場所から別の場所に移していくシステムである。そして、出稼ぎ労働者を働く道具、売買される商品として生産の工程に組み込んでいく。だから、貧しい国と豊かな国という格差が存在する限り、この出稼ぎ労働は続いていく。

海外出稼ぎは豊かさをもたらすか

国際的な出稼ぎ労働は、資本が豊かで、労働力を輸入している国にはメリットが多いと考えられる。発達した資本主義国は、その経済が急速に拡大される時に労働力を輸入する。しかし、労働力を輸出している国々にとって、長期的に考えた時に、本当に利益になっているのかどうかは疑問の余地がある。

労働力の輸出は、送り出し国にとって国際収支問題の一時的かつ即時の解決となる。また、それにより国内の失業を緩和し、母国の工業化の発展に不可欠な新しい技術を労働者が学ぶ機会を提供する。アジア諸国のほとんどの政府は、労働力の輸出を喉から手が出るほど必要な外貨獲得のための手段と見なしている。

アジア全体で、外貨の送金は確かに経済成長率を押し上げた。しかし、労働力の輸出は、国の失業の解決どころか、大量の「頭脳と筋力」の流出でもある。出稼ぎ労働者の八〇%は、二五から四四歳の働き盛りの年齢で、彼らは、出稼ぎを貧困から脱出する唯一の方法と考えている。

出稼ぎ労働が、労働力輸出国での失業を緩和すると言われるが、出稼ぎに行くのが主に仕事のない人たちであると考えるのは間違いである。多くは、すでに雇用されていながら、外国でより高い賃金を得ることにより、本人や家族の生活を向上させようと決心して出て行く。

さらに、出稼ぎ労働により新しい技術を学べるという主張があるが、技術を修得できるどころか彼らは持てる技術を活用できないのである。教育を受け、技術や経験を持ち、労働力の最良の部分である彼らは、生産能力の最も高い時期に、母国の経済建設に参加する代わりに、外国の経済の発展のためにエネルギーを費やす。しかし、その教育・訓練の社会的コストは彼らの母国が負担する。

その上、出稼ぎ労働者はその出稼ぎ国の人々がやりたがらない危険で低賃金の仕事、社会的・知的発展を要求しないような仕事を割り当てられる。そして、必要がなくなればすぐに国に帰される。

送金された外貨は、テクノロジー、石油、投資、軍、少数者のための外国製贅沢品のために使われる。出稼ぎ労働者の送金は多くの家族の生活を向上させるかもしれないが、それ以上に、不公正な開発政策により富の偏在をもたらす。彼らの送金は、インフレや地方の地価の高騰、労働コストや輸入品の値上がりなどの否定的な影響をもたらす。

また、労働力の輸出が個人や家族、社会全体に及ぼす影響は極めて大きい。地域内での不平等が増し、家族が長期の別居からバラバラになり、子どもたちは、両親あるいはその一方がいない中で人格形成に大切な多感な時期を過ごさなければならない。また、家族と別れて暮らすことによる孤独やストレスは、出稼ぎ労働者本人にとっても重い負担である。

出稼ぎ労働者が家族のもとに帰ると、また失業や低賃金の不完全雇用という見通しのない状況に直面する。家にお金を持ち帰っても、数カ月しかもたない。貯えを有効に活用して、経済的に生産的な仕事に使うことができる人はわずかしかいない。いったん家族の経済状況が緊迫すれば、労働者はまた目を海外に向けて、出稼ぎの悪循環がくり返される。

以上見てきたように、アジアの労働者の出稼ぎに関わる社会的、人的コストは非常に高い。政府は、労働力輸出政策を積極的に奨励しているにもかかわらず、この問題の調査にわずかなお金も出そうとはしない。また、雇用主らの嫌がらせ、身体的、性的虐待、搾取や差別など、彼らが直面している問題は大きいが、それに対する保護政策や法律はほとんどないに等しい。出稼ぎ労働者は自ら組織していく以外に自分たちを守る手立てはないのである。(「アジアの労働移住」アジア移住労働者センター発行、一九九一年)

香港では、アジアからの出稼ぎ女性の組織化が進んでいる

〔海外短信〕

ナイキの女性労働者とマイケル・ジョーダン

インドネシアでは、何千人もの若い女性たちが貧しい村からナイキの工場に働きに来ているが、彼女たちは一日二・二五米ドルという貧困線以下の賃金しかもらっていない。

一方、スポーツ用品を生産する会社の多くは、製品の宣伝に有名スポーツ選手を起用しているが、テニス界のスターは、一九九四年の契約料として八〇〇万ドルを受け取った。また、バスケット選手のマイケル・ジョーダンには、九三年の契約料として二千万ドルが支払われた。

インドネシアの製靴下請企業は、最低賃金が一日五〇セントも上昇したことに不満を述べている。その一つである韓国系企業の経営者は、賃金が上がったにもかかわらず、ナイキをはじめとする親会社は、依然として生産コストの引き下げを強要すると訴えている。

一方、インドネシアに派遣されているナイキの生産マネージャーは、「下請会社が、親会社との約束の中にある〝現地の労働法に従う〟という条項を守っているかどうかは疑問である。もしナイキ本社やインドネシア政府が監視しなければ、下請企業は、訓練期間だからとか食費や交通費という名目で、不当に労働者の賃金をカットするだろう」と言っている。

必然的に、労働者の不平や不満がサボタージュやストライキを招いている。会社は、政府がストライキや自主的労組を弾圧することを支持している。ある経営者は「私たちの工場のひとつで違法なストライキがあり、指導した六人の男性全員が逮捕されたが釈放された。会社では首謀者三人を解雇した」と語った。

（CAWニュースレター・一九九五年四月号）

香港・安全憲章を認め玩具労働者の安全守れ

香港で毎年開かれている「玩具とゲーム展」の会場の周囲で、昨年に引き続き組合活動家や学生が抗議行動を行い、香港の玩具会社に対して、東南アジアや中国本土にある生産現場の労働者の安全に責任を持つよう要求した。

参加者は、九三年五月にタイで起きたケイダー社の工場火災と、同年十一月に中国で起きたジリー社の工場火災の被害者の写真を掲げて、デモ行進をした。ケイダー社の投資家の一人であるデニス・ティン氏は香港玩具協会の会長でもある。ジリー社の所有者も香港の投資家である。

九四年五月十日以来、NGOグループは玩具協会に対して、労働組合や労働関係団体が玩具生産者を監視することを決めた玩具生産に関する安全憲章を認め、署名するよう要請してきた。

会長のティン氏は、あれこれと返事を遅らせていたが、最終的にこの要求を拒否してきた。今まで、香港玩具協会の会員企業は、受入れ国の安全基準をまったく無視してきたにもかかわらず、傲慢にも「労働組合は中国政府とコンタクトをとり、企業ではなく政府に安全を守らせるようにするべきである」と語った。

（AMRC発行「Asian Labour Update」九四年十月～九五年四月号）

タイ・輸出競争の陰でインフォーマル部門増大

バンコックで、インフォーマルセクターで働く労働者の状況を改善するための会議が開かれた。これはタイの八つのNGOグループから成る「インフォーマルセクターの女性労働者ネットワーク」が主催したものである。

工場労働者の多くは一日中、工場の中で生産に従事しているが、バンコックの自宅で、革靴を縫って家計の足しにしているプラノンや、ロイエト地方で縫製の仕事をしているヌックライ、カラシンの村で宝石研磨をして働いているカセムのような人々も多い。彼女たちは、インフォーマルセクターの労働者である。

タイでインフォーマルセクターが形成され始めたのは、輸出産業の好景気によって製造業に変化が現れた一〇年ほど前からである。工場の経営者たちは激しい競争に直面し、生産コストを削減して支出を抑えるために、労働集約的な仕事を下請けや家内労働者にまわすようになった。それ以来、インフォーマルセクターが急速に増大してきた。現在、何人の人々がこれに従事しているかは確かではない。

NGO団体では、数年前からインフォーマルセクターの問題に取り組み始め、社会に訴えてきた。しかし、政府がインフォーマルセクターの労働者を保護する政策を出すまでには、まだ時間がかかると言われている。

（CAWニュースレター・一九九五年四月号）

サイド　プール

戦争へのプロセス

塩沢美代子

背中にしょって運ぶのは重い物だけと思っていたら、この頃ハンドバッグ程度のものをリュック型にして背負うのが若い人たちに流行している。私はこれを治安のいい国ならではの流行だなと思っていた。かつてアジアやアメリカの大都市をCAWの仕事で歩き回った私は、極度の用心深さが習い性となって、山歩きのとき背負うリュックでも背中にあるポケットには絶対に財布などは入れない。

多くの外国の友人たちに羨ましがられていた日本の治安のよさは、サリン事件によって、世界に類のない恐怖へと一転してしまった。スリやカッパライの比ではない。

二カ月にわたってオウム真理教に埋めつくされたマスコミを通じて、あらゆる角度から考えさせられることが多いが、誰もがどうして高学歴の若者が、荒唐無稽な教祖の言いなりになっていったのかを疑問に思ったことだろう。そのとき私がすぐ連想したのは、大学で日本の一五年戦争のことを取り上げ、私は軍国少女だったと話したときのことである。「なぜ先生が戦争することに疑問を持たなかったのか、どうしても信じられない」というのが、学生の共通した反応だった。

オウムの実態が詳しく報道されると、私が生まれてから二〇歳の終わり頃まで、日本の国家そのものがオウムだったのだなという感が深い。

宗教がらみという点では、天皇を現人神（あらひとがみ）とよび、宮城遥拝といって毎朝おがまされ、侵略戦争は神の国が起こす聖戦とされた。オウムが教祖の言いなりにならないものを拉致監禁あるいは殺害したと同じことを、一九二五年にできた治安維持法によって、憲兵や特高がやっていた。

松本や地下鉄でサリンをまく無差別テロも、信者以外は殺してもかまわないという発想らしいが、あの時代も日本人以外は、いくら殺しても凌辱してもかまわないというのが軍国主義の基本であった。日本人だけが優秀な民族で、中国人は〝チャンコロ〟、東南アジア人は〝南洋の土人〟で、同じ人間とは認めていなかった。太平洋戦争になると、同じ白人でも同盟国のドイツ人は優秀な民族で、敵は〝鬼畜米英〟となった。

一五年戦争のはじまりとなった満洲事変の年に小学校入学、学徒出陣で高等教育を途中で打ち切られた私は、教育期間のすべてが、軍国主義によるマインドコントロールの時代だったのである。いわば上九一色村のなかで、育っていた子どもたちのようなものである。戦後五〇年にあたって、あの時代をリアルに思い出させたのがオウム真理教である。

戦後五〇年ということで、マスコミも戦争の悲惨さを、さまざまな形で伝えるであろう。しかし私の思うには、どうして国民をこぞって戦争にかり立てることができたのか、そのプロセスを知ることこそ最も重要なのに、肝心なところが抜けている。まして改憲論議が声高になっており、社会党の首相がアッケラカンとして自衛隊の閲兵をしている今日こそ、二度と過ちをくり返さないために、そのプロセスをしっかり学ぶことが必須なのである。

戦争がいかに愚かで悲惨なものかは、湾岸戦争やユーゴの内戦で、今の若者も知っている。そう思ったから私は大学一年生の教養演習で、「一五年戦争とアジアの関わり」「憲法九条の誕生とその後」をテーマに、昭和史をともに学んだのである。岩波のブックレット昭和史シリーズを分担して読んで報告しあったり、昔のニュース映画を編集して作られたビデオ「映像で見る昭和」を重点的に見せたりした。それまでに学校で昭和史について学んだ者は、接した学生の一割にも満たなかった。

徴兵制について学んでも、「なぜ赤紙（召集令状）を拒否しなかったのですか」という類いの質問があいついだ。こうした素朴な疑問が生まれたところで、治安維持法による思想統制、反戦的な言動をする者の逮捕や死に至るまでの拷問などの事実を、彼らは驚きをもって知った。はじめて憲法九条の原文を読んで、全員が自衛隊は憲法違反だと断じた。そしてどの教材よりも効果的だったのは、私自身が受けた軍国教育の体験談だったようである。

今年三月に、私はこの大学を定年退職した。七〇代の体力ではもう多くのことはできない。人生最後の仕事として、国家権力が狂っていくときのプロセスの語り部だけはしなくてはと思う。（交流センター所長）

＜事務局日誌＞

4月12日　センター会計監査
4月13日　4月定例事務局会議
4月17日　第26回センター運営委員会
4月19日　翻訳グループ学習会
4月27日　均等法見直し集会実行委員会（広木）
5月9日　アジアモニターからスジータさん受入れ
5月13日　フィリピン民衆と連帯する会講演（広木）
5月14日　世界女性会議行動綱領草案学習会（広木）
5月16日　均等法見直し集会実行委員会（広木）
5月17日　翻訳グループ学習会
5月定例事務局会議
5月18日　塩沢所長恵泉女学園大学退官記念ハイキング
5月24日　田中寿美子さんを偲ぶ会（塩沢）
5月25日　日立の男女差別をなくす裁判公判傍聴（小池）
5月30日　世界女性会議行動綱領草案話し合い（広木）
6月5日　均等法見直し集会実行委員会（広木）
6月13日　学習院大学社会科学研究部講演（広木）
6月14日　多国籍企業研究会
6月18日　均等法見直し集会（広木・仁田）
6月21日　翻訳グループ学習会
6月定例事務局会議
6月22日　女の労働わくわく講座ＣＡＷ会議報告（広木）
6月24日　タイ研修ツアー第一回準備会
6月25日　現代アジア研究会第四回大会（広木）
6月27日　世界女性会議に提言する集会準備会（広木）

図書紹介

田中寿美子著
『パラシュートと母系制』
－回想のわが戦後史－

著者田中寿美子さんは、今年三月に八五才で亡くなられた。戦後日本の婦人運動・国民運動・平和運動のすぐれた指導者の一人である著者が、その運動の中で出会った特異な体験を通し戦後史を語っていて興味深い。

本書の発行は八六年で、語られている事柄は六〇年代末までであるが、今秋開かれる北京世界女性会議を前にして、三十数年前の第一回アジア・アフリカ婦人会議の様子などを読むと、著者を含め道を切り開いてきた多くの先輩女性たちの熱い思いがあらためて伝わってくる。

またインドネシアとの国交がない時に、中部スマトラ・ミナカバウ地方で調べた母系制社会のこと、メキシコ・オリンピック開催直前の軍による学生への大弾圧など、私たちの知らないことが多い。ミナンカバウ母系制については、田中寿美子・前田俊子著『ジュスマ・マンシュルさん物語』に詳しい。（ドメス出版・一五〇〇円）

竹信三恵子著
『日本株式会社の女たち』

日本の企業社会で働く男性は、深夜に及ぶ長時間労働、辞令一本で有無を言わせぬ転勤など、生活の全てを会社に捧げることを要求されている。そして、家事、育児や社会的活動を主婦である妻が分担することで、日本の経済発展が最も効率的に行われてきたとされている。

著者は、これに疑問を抱き、女性が子供を育てながらも男性と同等に、人間らしく働き続ける道を探っている。管理職の女性たち、総合職パイオニアの女性たち、一般職の女性たち、「結婚」や「自己都合」でやめていった女性たちなど、さまざまな立場の女性たちにインタビューをして、本音に迫っている。

少子時代を迎え、今までの男女分業は必ずしも安定した経済成長を支え続けるものではないのでは、と警告を発している。
（朝日新聞社・一二〇〇円）

英文資料
「日本の女性労働」No.15

昨年十月に、韓国の女性労働者を招いて開かれた保育運動交流プログラム、その他、女性銀行員の過労死問題など。

(1)日韓保育交流プログラム
(2)東アジア女性フォーラム－開発が女性にもたらしたものトピックス
①過労死ケース和解にいたる
②住友金属の女性社員の申請に対し調停案提示される

（交流センター・三〇〇円）

事務局だより

北京会議に向けて、日本国内でもさまざまなとりくみが始められています。

七月一日、東京ではシンポジウム「北京世界女性会議へ向けて、日本の女たちの提言」が開かれ、三五〇人が参加して熱い討議をくり広げました。貧困、暴力、経済、人権など、一二項目にわたる重点課題ごとに、国連の行動綱領草案を検討し、国連女性会議および日本政府への提言をまとめるためのものでした。

そのために急遽つくられた「提言する会」の活動は、まず行動綱領草案の翻訳から始まりました。私は経済の分野を担当しましたが、国連文書の難解さに加えて、一字一句に国際情勢がモロに反映されていることを知り、その重みを実感しました。

北京のＮＧＯフォーラムには、日本から五〇〇〇人を超える女性が参加登録を済ませているとのこと。世界の女性たちが何を求めているのか。その目標に向かって進む女性たちの熱意を、日本の女性たちが肌で感じとり共有できればと思います。（Ｈ）

女性労働者通信　第58・59合併号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子
電話　03－3202－4993
郵便振替　00100－3－70086

〔タイ研修ツアー特集号〕

女性の健康奪う　開発優先のひずみ

第九回目を迎えたアジア研修ツアーは、七月二十九日～八月五日、一三名でタイを訪問しました。タイへの研修ツアーは、一九八八年についで二度目です。前回は、タイ政府が外資誘致政策を強化し、東部臨海工業地帯の開発途上で、日本企業の進出が目立ち始めたときでした。NIES入りをめざすタイの開発ラッシュは、女性労働者に大きな犠牲を強いています。その実態を報告します。

職業病の認定を求めて裁判を起こした日系企業労働者マユリーさん

〔第四回世界女性会議〕

政府間会議でCAWがスピーチ

九月四日から北京市で開催されていた第四回世界女性会議は、世界中の女性たちが注目する中、二〇〇〇年に向けて女性の地位向上を具体化する「行動綱領」を採択し、十五日閉幕した。

この会議には、一九〇の政府と地域代表が参加、一万七〇〇〇人が集まった。各国政府は、九六年度中に、「行動綱領」に基づく政策案を提出することになっており、今後はこの内容を実現する国内の運動が重要になってくる。

政府間会議の第二日目、CAW（アジア女子労働者委員会）は、NGOの一つとして全体会での発言を認められ、経済の地球規模化の中で起きている産業再編成の下で、アジアの女性労働者のおかれている状況について訴え、この日のために準備された三〇〇〇を越える署名簿を議長に手渡した（なお、日本国内では一ヵ月の間に一二六二名の署名をいただきました。ご協力に感謝します）。

CAWはまた、政府間会議に先立って開催されたNGOフォーラムでも、ワークショップを開いた（報告記事別掲）。

政府間会議の説明会に出席したCAW運営委員

〔交流会のご案内〕

ベトナム女性労働者の現状

ホーチミン市労働総同盟の女性部長マイティ・グェトアンさんとヴェトタン繊維労働組合委員長グェン・ティナムさんを迎えて交流会を開きます。ぜひ、ご参加下さい。

日時　一九九五年十一月八日（水）
一八時三〇分～二一時

場所　早稲田奉仕園二〇四号室
☎〇三－三二〇五－五四一一

参加費　五〇〇円（会場費、資料代）

タイツアー報告①

「五番目のドラゴンをめざせ！」
経済開発は何をもたらしたか

チュラロンコン大学　ボラヴィッド氏

ボラヴィッド氏

一、工業化の歩み

タイ経済の近代化、工業化は一九六〇年から始まった。政府は六一年第一次経済開発計画を開始。繊維、自動車を中心に輸入代替産業開発政策を進め、六〇年代は年率八%の経済成長を遂げた。多くの人々が労働者として農村からバンコクに流入し、バンコクは人口一千万人の大都市になった。また政府の積極的な外資誘致政策によって日本をはじめ外国企業のタイ進出が始まった。しかし経済成長によって輸出も増えたが、それ以上に機械設備等の輸入が増え国際収支の均衡が崩れた。

七〇年代以降タイ経済は、国内市場に目を向けるよりも国際市場と結びついていく道を歩んだ。七二年政府は、農民が輸出向けの換金作物を作ることを奨励する政策を進め、新興農産物の輸出が増大し、農民の暮らしも少し向上した。しかし一方ではそのための農地拡張によって森林が破壊され、六〇年に国土面積の八〇%を占めていた森林が現在は二〇%に減少した。また農民は高価な化学肥料を買うために借金が重なり、家族を働きに出すようになり、とくに娘の出稼ぎによる送金をアテにするようになっていった。

八〇年代後半から政府の工業化政策は、輸出指向型に転換し、重化学工業化、東部臨海工業地帯開発等をすすめ、外資導入をいっそう促進した。そして経済危機をのりきって八七年～九一年には経済成長率は一〇%を越え、「NICS五番目のドラゴンをめざせ」と言われるに至った。

この高成長の要因は、第一に外国からの投資拡大であり、その四五%が日本である。投資先は繊維、電機、電子部品など、労働集約型産業に集中した。第二の要因は欧米向けの輸出の成功であり、第三は観光産業の発達であった。観光客の増加に伴い娯楽施設やナイトクラブ、バーなどの性風俗産業も増加した。第四の要因は外資の流入の一方で海外、とくに日本、中東などへの出稼ぎ労働者の増加による外貨の国内送金であった。このようにタイの経済成長には、国際的要因が大きい。

二、経済発展がもたらしたもの

こうした経過を人々はタイの近代化、西欧化と見、高層ビルやスーパー、金融センター等が増えた。しかしトクをしたのは誰かを質すことが大切である。産業構造が変化し、製造業の比率が増加、とくに女性労働者が増加した。繊維、エレクトロニクスでは労働者の九〇%が女性で工業発展のバックボーンである。電機・電子産業の女性労働者のほとんどは二〇～二五才、単純繰り返しの単調労働と化学溶剤等による健康破壊の危険にさらされ、若い間しか耐えられないことから勤続年数は短い。また正規雇用が減少し、社会保障の貧しさも相まってパートや下請けが増えている。衣服製造や電子部品等にはインフォーマルセクターの零細工場が多く、これがタイの経済発展を支えている。たとえば売値一〇〇バーツのシャツ一枚の労働者の出来高賃金は六バーツである。労働組合の組織率が低く、交渉力が弱いために、法はあっても最低賃金や安全・衛生基準もほとんど守られていない。

工業団地の産業廃棄物による公害も広がっている。雇用者が増えたとは言え、日本や韓国に比べタイは農業人口がなお六〇%を占め、農民は貧しい。人々は近代化によって貧富の差がなくなると期待したが、むしろ拡大している。人口の二〇%の富める層が国富の五五%を所有している。売春、児童売春も背景にはこうした相対的貧困がある。

しかし東北部での農民組合など新しい運動も始まっている。

（文責・川口和子）

タイツアー報告②

対タイ外国投資は日本が最大
日本の経験生かし環境基準守れ

アロムポンパガン財団　バンディッド氏

バンディッド氏

タイでは一九六〇年に始まる第一次五カ年計画の時から日本企業の投資がトップを占めている。しかも日本製品の輸入が最も多く、昨年の輸出入を見ると、タイから日本への輸出は全輸出高の一七%であるのに、逆に日本からの輸入は、タイの全輸入高の三〇%という高い数字を示しており、日本とタイの間には貿易不均衡が存在する。

外国からの投資をみると、六〇年から七三年まで、日本はその四〇%を占めていたが、七四年から九三年までは三五%である。

日本企業の投資ブームはこれまで三回ある。第一次は七八年から八一年まで、第二次は八五年から八六年、そして第三次は八七年から九〇年のチャチャイ政権の時代である。この第三次投資ブームの三年間の投資額は、六〇年から八六年までの二七年間の全投資額を上回る。第一次と第二次投資ブームの時代は工業部門への投資が多く、第三次ブームになると、小売業、商社、百貨店の進出が顕著である。

九〇年に、タイの日本人商工会議所長に、日本企業がなぜこんなにタイに進出してくるのかその理由をインタビューした。これに答えて彼はつぎの六点をあげている。

まず第一は、賃金が安いこと。第二は、土地の取得が有利。外国人がタイで土地の購入はできないが、低利で良い土地を借りられる特典が与えられている。第三は、政府の政策である。政府は輸入税を高くしたために、外から持ってくるよりタイ国内でつくった方が安くつく。第四は、労働力の質が高いことである。第五は、労働力が豊富であるために優秀な人、器用な人が選べる。そして第六に、日本では技術が進んでロボットを導入し、また若い人たちが工場勤務を嫌うからである。

これに対し、私は、円高、タイの労働賃金の安さ、そして危険な仕事はタイに持ってくるという三点が主な理由であると考える。

九〇年から、日本企業の進出する分野は電子・電気部品関係が多くなっている。これは、この産業が手先の器用な人を必要とし、かつ公害の発生を伴うので、安全基準の緩いタイへ進出してくるのであろう。

業種ごとに日本の投資をみると、電機では外国企業の三〇%が日本企業である。同じように、金属で三〇%、軽工業一六%、サービス業一二%、繊維六%となっている。六〇年代には、日本企業は繊維に多く投資しており、四〇%が日系であった。現在、繊維は中国、ベトナム、インドネシアへ移動している。ハイテクの導入で労働力を多く必要としなくなったことも繊維産業縮小の原因である。

地方産業育成政策

九三年の総選挙でチュアン政権が誕生し、地方の産業を育成する政策を打ち出したため、投資委員会は全国を三つの地域に分けた。第一区はバンコクとその近郊、第二区は中進地域六県、第三区はその他六〇県とし、それぞれの区により外国企業に対しての税金や特典が違う。最低賃金（日額）は、第一区が一四五バーツ（一バーツ＝約四円）、第二区が一二六バーツ、第三区が一一八バーツである。チェンマイは第二区、北部工業団地のあるランプーンは第三区に入る。

投資委員会の政策と電子部品産業政策がうまく結びついたのがランプーンの工業団地である。当初は公害の発生しない農産物加工産業を誘致したがうまくいかず、電子部品産業受け入れに政策が変更された。ここに多くのエレクトロニクス工場が進出した主な理由は、賃金が安いこと、空気がきれいであること、チェンマイ空港が近いことである。

日本企業は利益追求目的だけでタイに投資し、技術移転をほとんど行わないなどの問題点もある。

タイでは、労働者の健康、住民の環境を守るための法整備が遅れている。日本は、水俣病、イタイイタイ病など大きな犠牲を払ってきた。日本企業は、そのような危険性についてもわかっているはずなのに、タイの緩い環境基準に合わせてしまう。環境保全のためにお金をかけないのでますます利益を上げることになるのである。

（文責・山本恵子）

タイツアー報告 ③

女性のリーダーシップめざし
労働者ユニティ・グループ結成

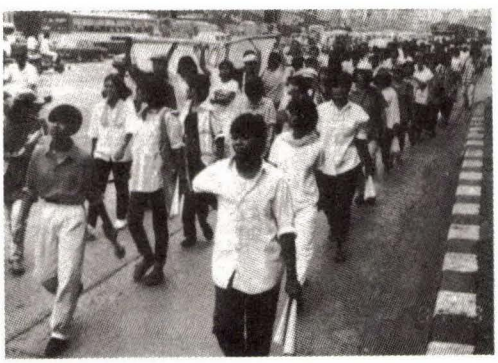
女性労働者ユニティ・グループは女性だけの草の根の運動体である。それぞれの女性たちは、国営企業である水道公団や公共住宅供給公団、地方電力公社、そして繊維や電子など外国企業との合弁会社などで働いている。

会長のアルニーさんの目はキラキラしている。頼れる雰囲気の、受容力のある四〇歳代前半の女性だ。まず、互いの自己紹介をし、アルニーさんからユニティ・グループ設立の経過と概要を伺った後、お互いに質問のやりとりが活発に行われた。

現在、ユニティ・グループは四〇人の女性が理事となって構成されており、みんな各労働組合それぞれの持ち場でリーダーだとのこと。けれど、会員の条件として労組のリーダーである必要はない。各労組には女性のリーダーが非常に少ない。女性のことは女性がリーダーになって積極的に動かなければと、「女性だけで集まろう」というのが発足のきっかけである。会長は選挙で選出し、任期は二年。発足と同時に国営企業での労働条件を民間にもと政府に働きかけ、「産休九〇日」を要求する運動から始めたという。

活動の中心に据えていることは「安全と健康」だという。タイで発生している職業病の深刻さを思えば、このことは切実な問題だ。バンコクにあった工場が地方へ出て行く。そこには外国企業（日本が一番大きい）が投資することが多いが、安全基準が低いのが大きな問題になる。たとえ安全基準を低く設定しているのはタイ国ではあっても、日本企業はなぜ自国の安全基準よりゆるくするのだろうかと、疑問をなげかけられた。公害・職業病に関しては先輩格の日本は、安全基準を低くしたままの環境で労働者が働き続けたときの影響を十分予測できるはずだ。日本では許されないことを他国では平気でする日本企業の姿勢が問われた。

繊維産業では技術革新が進んだため、古くから働いている人が解雇されたり、綿肺になるなど労災の問題が多いという。私たちもじん肺や水俣病、六価クロムの被害者たちの闘いや労災認定闘争について話をした。


組合結成に向けてデモ行進する繊維労働者

タイの女性が日本で売春をさせられていることについて、「日本人男性の性の要求が強いから、日本は需要の一番多い国になっている。日本の中でのポルノなど、性に対してあまりにも規制が緩い。日本にいるタイの女性はマスコミの影響もあり、すべて売春婦とみられている。タイの女性の問題というよりも、日本の女性の問題として共通の基盤にたって考えてほしい」と訴えられた。

国営企業で働いている女性は、九二年の軍事クーデターで成立したチュアン政権時に法改正がなされ、労組が解体され協会にされたことで労組活動ができなくなった。これを以前のように協会から労組へ回復する運動が第一だと具体的な話をしてくださった。

またアルニーさんから、タイには八つのナショナルセンターがあるがなぜ日本は一つなのかと質問された。聞けば、アルニーさんは連合の招きで来日したことがあり、日本にはナショナルセンターはひとつと説明されたと言う。私たちは日本にもナショナルセンターは複数あることを具体的に説明し、昨今の地域ユニオン、女性ユニオンのことも話した。アルニーさんは地域ユニオンに強い関心を示し、タイでも必要になるだろうと語った。

私たちは日本の保育所運動の体験を話した。タイでは、二万四〇〇〇ある工場のうち、保育所があるのは六社だけ。働く女性の八〇パーセントが田舎の親に子どもを預けて働くという状況の中で、子どもと一緒に暮らせて働けることは女性労働者の大きな願いでもある。環境の悪い工場内に保育所を要求するのでなく、政府に働きかけて地域に保育所を要求してきた日本の保育所運動体験者の話は非常に参考になる。ビラなどをつくって呼びかけてみたいと、すでに次になすべきことを具体的に考えているようだった。

（柴洋子）

タイツアー報告④

急速な工業化で労働問題増加
期待されるNGOの支援活動

交流には三つのNGOから、エネルギッシュに活動を担う若いスタッフが参加してくれた。急速な工業化の中で労働者の問題が急増し、それを支援するNGOの役割も大きい。それぞれのNGOが地道に活動を積み重ねているが、これからは日本の労働者の経験も伝えられるような海外とのネットワークづくりも重要であると感じられた。

タイには労働者を支援するためのNGOが五〜六団体あり、少しずつ異なった働きをしている。この五年間におけるNGOの活動と労働運動の成果としては、以下のものがあげられる。

a、社会保険の制度化（一九九一年）
b、出産休暇九〇日の獲得
c、工場の安全と女性労働者の健康に関する法制度化を運動中
d、労働者対象のセミナーの開催、労働者同士の交流、トレーニング

各NGOの組織と活動

●カトリック青年労働者連盟（YCW）

YCWは現在、いくつかの工場地区において、かつて工場労働者として働いていた女性がオルガナイザーとして活動している。

プラカノン地区では五つの工場に働きかけている。休日に女性労働者を集め、職場での問題について話し合ったり、グループの関心に合わせて、工場で扱っている金属の人体への影響についてなどNGOから講師を招いて話してもらっている。また、ケイダー社の火災事故を記念した安全キャンペーングッズを作成して活動資金を生み出している。

労働者運動を支援するNGOの人々

ランジット地区の従業員数四〇〇人のある縫製工場では、トイレが一つもなく、労働者は周辺の畑で用を足していたり、飲料水が用意されていない、残業の強要や深夜の帰宅途中の強姦未遂発生など、労働者の健康と安全が守られていなかった。これを問題と感じた労働者がYCWに相談に来て、二ヵ月間に及ぶたたかいがおこった。YCWは労働組合のいくつかのナショナルセンターや大きな労働組合に連絡をとるなど、労働者を支援した。

●アロムポンパガン財団

国営水道公団の労組創設者を記念して作られた財団で、労働者の立場に立った調査研究、出版、情報提供、法律相談を行なっている。調査、研究結果の提供やセミナーの講師派遣など、草の根で活動するNGOと活動分野を補い合っている。

●女性の友

一五年前に学者、労働者、活動家などによって創られ、女性の権利に関する種々の問題に取り組んでいる。具体的には、工業化に伴う女性労働者の問題への取り組み、シェルターの運営、広報活動などがある。

女性労働者に関する活動としては、工場労働者の組織化、健康問題への取り組み、労働争議の支援、他団体とのコーディネイトがある。現在はオムノイ・オムヤイ地域に対する働きかけに最も力を入れており、一三の労働組合を支援しながら次のような活動を行なっている。

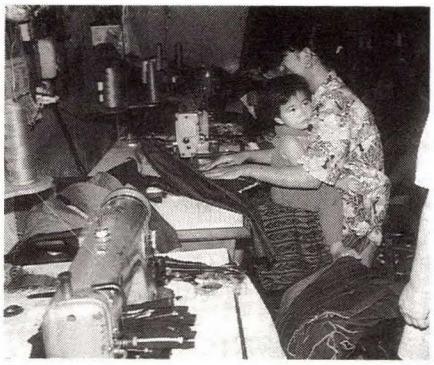
・地域懇談会連絡会——各地域の労働者のグループ化をはかり、キャンプなどを通して、仲間やネットワークをつくり、企画・組織力を養成。
・若い労働者向けのセミナー開催。
・健康基金——健康を害した人への一時的な経済支援。労働者たちによる相互扶助システム。
・その他——職業病患者のグループ同士の交流の促進。ケイダー社の災害補償要求の支援。

現在の課題としては、タイの経済成長につれて、NGOに対する外国からの資金援助が減少してきているので、今後組織が縮小しても、労働者が自立して運動できるよう働きかけている。また、女性労働者自身の目から見た健康、安全管理のために、女性リーダーの育成にも力を入れている。タイ経済への外国資本の流入が増大する中で、労働問題が増加している。問題の当事者は孤立しがちなので、人と人との交流を通じて問題解決を模索していきたい——とのことであった。

（加藤佐紀子）

〔タイツアー報告⑤〕

長屋棟の縫製工場群に生きる
インフォーマル・セクターの人々



子どもの世話をしながら働く女性

マイクロバスをおりると二階建ての長屋棟が四〜五〇軒並んでいて、機械音とラジオらしい音楽も響いている中で二人から一〇人が布地に埋もれるようにミシンを動かしている。働いていることがこんなに明白な所でなぜ労働法が適用されず労働統計にもあがらないのかしらと不思議に思う。

タイ開発カトリック協会の建物で、タイ正義と平和協議会（正平協）のアドバイザー、ラカウィン・リーさんから説明して頂いた。彼女たちは、一九八六年から九五年にかけて三段階に分けて「縫製産業とインフォーマルセクター労働における請負システムの調査研究」を行った。その結果インフォーマルセクターの特徴とその存続理由として、次のようなものがあることがわかった。

①労働法の適用もなく政府の規制もないので労働条件は交渉で決まる。

②発注元にしてみれば好況期には新しく労働者を増やさないでこのような下請に出し、不況期には発注しないで、これを産業予備軍として利用できる（離職率は高い）。

③経営者は自分の企業の正規の労働者への直接的コントロールの手段として下請業者を使っている。

④特殊技術を要する縫製も外注によって得られるので技術者や機械を自社にもつ必要がない。

そこでこれらが下請業者にどんな問題をもたらしているか、当事者とも真剣に話し合った。

政府は現在、インフォーマルセクターに対する政策を何ももっていないので、正平協は次のような提言をしている。

一、インフォーマルセクターを法的・政策的に位置づけ、統計上労働力とすること。二、資金づくり、市場開拓、技能訓練のためのプログラムをつくること。三、インフォーマルセクター政策のため特別委員会の設置をすること。

九四年四月以来、正平協は独自にILOの支援で下請業者の法的・社会的・経済的地位向上のための教育プログラムを作成している。将来的には健康教育や組織化支援も考えている。

ミシン数台で独立
「自由」選んだ下請業者

ラカウィンさんのお話の後、二つのグループに分かれいくつかの職場を訪問し、仕事中の労働者に直接質問をさせてもらった。

ここの下請業者は東北部のイサン地方出身者がほとんどである。小学校四年の義務教育を終え、正規の工場に勤めて技能を修得してからミシンを二〜三台買って独立している。無一文からでも下請業者となれる。家族や同郷の人を呼び、住み込みで一緒に働く。みな出来高払いであるが、シャツだと業者が一枚二五バーツに対し、縫製工は九バーツ受け取る。ジーンズだと業者は一本三〇バーツで請け負って労働者に一〇バーツ支払う。

労働者は夫婦二人で一日三〇〇バーツ位の収入になる。幼児と一緒に働く人もあり時々手を休めて抱いている。子どもを親元に預けている夫婦は壁にその子の写真を貼っている。大工場でラインに並んでいたら手洗いに立つのもままならないのだから、ここの方が自由で幸せだという。仕事場の二階に寝泊まりしているので、遅くまで働くことも可能だ。ふつうは朝八時から夜中の十二時頃まで働く。疲れるので休日は寝て過ごすことが多いそうだが、日曜日に青年学級で学んでいる若者もいる。

下請業者は、住民票を地方から移し事業所として登録すれば行政サービスが受けられ、子どもを保育所や小学校に入れることができ、社会保険の適用もあるし労働法上の保護もある。しかし登録すれば事業税を支払わねばならない。長屋棟を事業用住宅にすると税率が高くなるので、大家も登録をさせたくないのだ。発注元の企業や政府にとってもうまみがなくなるのを恐れて、公式な事業場にすることをためらっているのではないだろうか。規制のゆるいタイ社会の明暗がここにもある。

（小松満貴子）

タイツアー報告 ⑥

オムノイ・オムヤイ工業地域
労働者の健康蝕む職場環境

タイの夏の夜は六時頃からパタリと暮れる。オムノイ地域の労働者教育文化センターには、一〇人余りの労働組合役員や組合員が集まってくれ、NGOの面々も含め交流は熱気にあふれていた。

オムノイはサムットサコーン県にあり事業所数一万余り、オムヤイはナコンパトム県にあって事業所数一万弱の工業地域。共に隣接している県であるため、オムノイ・オムヤイ工業地域と呼ばれている。

オムノイは海に面しており、魚貝類の缶詰工場が多く、日本にも輸出されている。中規模工場もあるが、ほとんどが一九九人以下の小企業である。中規模工場の中には、台湾、インド、韓国系企業もあるが、小企業の多くはタイ資本である。外国との合弁会社とタイ資本の会社とは賃金は同じであるが、合弁企業の方が、輸出のための納期に影響を与えるため、労働組合にとっては圧力をかけやすく、福利厚生についても交渉しやすいそうである。

七年前、この地域には三つの労働組合しかなかったが、現在は一三の労組がある。しかし、活動を法の枠内でやっているにもかかわらず、解雇、配置転換など組合活動に対する嫌がらせが多い。

全国繊維労働組合役員でこの地域の連合組合のまとめ役でもあるサムガイさんの話では、最近従業員三〇〇人規模のインド系オリエンタル紡績工場で労働争議があり、先月（九五年七月）、県の調停により、「最低賃金を守る、皆勤手当を出す」という回答があった。組合は、「一つの機械を一人だけで見るのは大変なので二人にしてほしい、生活手当として月三〇〇バーツ出してほしい」等も要求していたが、それは受け入れられなかった。

この会社はオムノイ地域にもう一つ、三〇〇人規模の工場を持っているが、両工場ともほとんどが女性労働者であり、朝七時から夜七時、夜七時から朝七時の二交替勤務で、一日一律一四五バーツの賃金。未婚既婚半々で、年令は二五歳から三〇歳ぐらいの労働者が多い。毎日四時間の残業が課された一二時間労働なので従業員の出入りが多いそうである。子どもをかかえて働いている女性は人を雇ってみてもらうケースもあり、組合は保育所の問題にもとりくんでいる。

衝撃的だったのは、タイセラミックス社のスクチャイさんの話。健康で若さあふれる人生の時を、骨と皮のようにやせて土気色の顔色をしている。このタイセラミックス社はトイレの便器や洗面台をつくる会社であり、ほこりの出る職場で、粉塵が細かいために薄いマスクをつけても効果がない。労働者が会社に改善を申し入れても、会社側はとりあわず労働者の健康には無関心だという。

スクチャイさんは二ヵ月休職しており、会社に職業病として認定申請を出しているが「この医者の診断ではだめ、もっと証拠をもってこい」と拒否されている。認定を拒否する理由は、塵肺は五年以上働かないとかからないから、三年しか働いていないスクチャイさんがかかるはずがないというもの。医療費も一万バーツもかかっており、生活の苦しさをとつとつと語る。

オムノイ労働者教育文化センター

サイアムピッティングという従業員一二〇〇人の鉄鋼会社でも職業病の問題は深刻である。ほこりが多く化学物質をとりあつかう職場で、気管支系を痛める労働者が多いとのこと。また、疲れやすく、頭痛に悩まされることが多い。労働組合があり（組合員三〇〇人）、組合でこの問題を取りあげて排気口をつけさせたり、職業病と認定させた患者もいるが、その数は不明。労働時間は朝八時から夕方五時、夜七時から朝四時までの交替制で、夜勤の場合、一〇バーツの手当がつくという。

最後に三人の女性が立ってソリダリティ（連帯）の歌を歌ってくれた（聞き慣れた韓国の労働歌のメロディであった）。まだまだ聞きたいことは山ほどある、もっと交流する時間がほしいという思いを残しつつも、私たちはこの人たちとの連帯の気持を確かにして別れを告げた。

（小松満貴子）

タイツアー報告 ⑦

繊維労働者中心に職業病患者の会

認定求め四二人が裁判闘争へ

バンコクの街はずれ、バス通りから横道に入った所にある石造り平屋の労働者宅をたずねた。高い天井には大きなプロペラのような扇風機が緩やかに回っており、部屋のなかには熱気がこもっていた。

〝職業病患者の会〟会長のソンブンさんは、長い黒髪をさり気なく右肩に垂らし若々しい活気に満ちた知的な女性であった。かぎ型の部屋の壁の前には三〇代前後の女性七名、みな繊維工場に一五、六歳から働いていた人たちで、繊維の埃や化学物質で肺が腫れる「綿肺」に悩んでいるという。ソンブンさんはもの静かな口調で労働者の実態を語り、在タイ十年という通訳の斉藤百合子さんは、情熱的な口調で懇切な説明を加えながら話をつたえて下さった。

はじめは事故や化学物質の危険について、全く知らされないで働いていた。病気になっても、それが工場の環境が悪いせいだと気がついたのは三、四年前のことだ。埃がひどいのに排気口がない、床に汚水が流れ、排水されないなど悪環境の中で病気になる人がどんどん増え、病院に行っても良くならないのでみんなで学習をはじめた。一ヵ月休むと給料が貰えなくなる。一方治療費は一〇〇〇バーツから三〇〇〇バーツを支払わなければならない。会では労働者同士助けあうことから始めやがて経営者と話し合いをもった。経営者側は、労働者に理解のある医師の診断書は信用できない、といって拒んだので、一時金も貰えず、おまけに会社は運動している労働者を訴えてきた。

仲間の間では、あくまでたたかうという意見と、おとなしくした方が得策だ、という意見の二つに分かれたが「女性の友」のリーダーの指導を受けて、たたかう方針を進め、最近では、信頼してくれる仲間も増えてきている。その結果四二人の患者が原告となって裁判を起こし、五七〇〇万バーツの補償を要求、モデルケースとして取り組んでいる。

また職業病を認定、治療する医師・病院をふやせ、という要求も出している。一九九一年に二三人が職業病として認定された。賃金の六〇%が一年間保障され三万バーツの薬代も出た。しかし、その後はエックス線写真がたりないとか、書類が不足だといって審議が延期され判決がのびのびになっている。労働者はその度に会社を休み、交通費がかかるので負担が大きい。政府は職業病認定の予算が五億バーツもあるのに、不足だからといって認定を出すのをしぶっている。また病気は個人的な体質のせいだ、病歴を出せ、などといって認めてくれない。そのうえ申請者におどしの電話を掛けたりしている。

毎日のように「もうお金がない」と訴えてくる労働者がいるが、私は「最低限の薬をもらい、診断書だけは出してもらえ」と答えることしかできない、とソンブンさんは語り、悲しく苦しい心情、時には後ろ向きになる気持をも訴えていた。

しかし、こうした職業病は工業団地が拡がって行く中で他の企業でも多発、十人に一人ともいわれている。生まれてくる子どもの障害も気がかりだし、流産したり乳癌になる女性も増えているので、決して泣き寝入りはできない、と語られた。

私たち日本の女性からは、日本での職業病闘争の経験をふまえ「紡績の職場ではマスクの支給を要求してはどうか。医者を選ぶのは労働者の自由だ、という原則を経営者側に認めさせて行くべきだ。労働者の立場に立つ医者をつくって行く運動が必要」などの助言がされた。

会が始まってから二時間半、締め切った部屋は、女性労働者たちの熱気でいっそう暑苦しくなったが、ソンブンさんをはじめ皆さんの表情は次第に明るみと希望に燃えてきたようだ。

ソンブンさんは数年前、産休九〇日獲得闘争の頃から、すでにたたかいの先頭に立っていた活動家であるとのこと。苦難にたちむかってたじろがぬ堂々たる風格もなるほどとうなづけるものがあった。（高橋菊江）

北部工業団地で亡くなった労働者の遺影を胸に

タイツアー報告⑧

北部工業団地で相次ぐ〝不審死〟
日系企業のマユリーさん提訴

この夏、七年ぶりに訪れたタイは、いたるところで建設ラッシュでした。バンコクに集中する開発を地方に分散させる外資の積極的誘致政策（法人税の免税など優遇）をとっていました。そのため、九〇年代に入って一層日本企業の進出が目だち、投資も輸入も日本が最大のものとなっています。

東洋経済の調査（九五年版）でもタイに進出した日系企業は九六〇社。現地従業員数では約二六万人、タイからの製品輸出額の二五％を担っています。

北部工業団地の日系企業

今回、日系企業が集中しているタイ北部のランプーン県にある北部工業団地を訪れました。

九四年までには八七社が用地を取得し、六二社が操業。八七社のうち日系企業は電機・電子部品製造、衣服、食料品の製造などで三一社。おもなメーカーは、村田製作所、NAMIKI、HOYA、KSSなど。劣悪な環境で知られているタイの現地メーカーの工場と比べ、はるかにクリーンな印象のガラス張りで明るい冷房のきいた日系工場が水田の間に建ち並んでいます。

工業団地で働く労働者は一万七千人、九〇％が三〇歳以下で女性労働者は七〇％を占めています。いずれも近県の農村地帯の出身者。ランプーンの一日の最低賃金は、一一八バーツ（日本円では約四七〇円）で、所定内労働では月に五千バーツ（政府指標では貧困線）にもなりません。おのずから労働者は、残業や休日出勤で稼がなければならず、休みは、月二回、一日一〇～一一時間も働いています。

私たちが会いにいったマユリー・テーウィヤさんは、日系エレクトロ・セラミック社（富山県魚津市の北陸セラミック社とタイ資本の合弁会社）で、セラミックスの埃を手でぬぐう仕事に約四年間従事していました。

マユリーさんは、賃金が倍になる休日も出勤し、一日四五〇～五〇〇個の数がノルマのところ一万個をこなし、良く働くA級の労働者として会社から表彰されていました。

ところが、九三年ごろから頭痛や体のしびれ、むくみなどが始まり、一時は職場で意識不明になり、入院しました。発熱や頭痛が今も続いています。医師の診断書には、「金属物質が体内に蓄積したことによる」と書かれています。

マユリーさんは、「仕事場には、アルミナ・セラミックス（抵抗器＝テレビやビデオに使用）の材料から出るほこりが舞っていました。会社からはアルミナの粉だと説明を受けていました」と語っています。

一方、北部工業団地の工場の廃棄物は、一日八〇トンにものぼっています。近くの山には、野ざらしの状態のプラスチック、石綿、セラミックス、アルミニウム等が不法投棄されていました。この地域では水銀や鉛、カドミウムなど八百弱の化学物質が使われ、以前から環境汚染が指摘されています。九三年には、工場排水による河川の汚染と悪臭に抗議する地元の住民一千人以上がデモすることもあったということです。

九三年以来今年にかけて二一人の労働者がこの地域でマユリーさんと同様の症状を訴えながら亡くなっているのが注目されています。現地のNGOの調査では、このうち日系企業で働いていた人が一六人（電機・電子関係が多い）もいます。

現在、マユリーさんやNGOの人たちは、タイの中央労働裁判所に訴え社会的に問題をアピールしています。こうした事の背景には、タイが過去三〇年間に急速な経済発展をなしとげてきた過程で多くの犠牲を労働者に強いてきていることがあります。なぜ、労働者が自分の身を守る必要があるのか、どうやって自分の身を守るかを知らない状況があります。職業病や産業衛生を扱っている専門家も少ない。工業化に即した労働者教育システムを作ることなしに、今生じている事態は防げない。「先進工業国」の経験を積んでいる日本のNGOの私たちが、こうしたことに対し積極的な援助ができるのではないでしょうか。

（澤田幸子）

＜タイ研修ツアー印象記＞

微笑みの国タイ
女性労働の光と影

誇りに満ちたタイ女性

河崎洋子

呼びかけてくださったのを幸いに、タイへの研修旅行に参加しました。なにしろ東南アジアは始めてだし、夏だし、迷惑をかけることにならないか、少し心配はあったのですが、皆様のおかげで無事に帰ってくることができて有難く思っています。

タイの女性労働の現状について学び、当事者とお会いしてその話を聞いて、実感をもって理解を深めることができました。

考えてみると、かつて日本で起こった企業や工場による災害がそのまま場所を移したといってもいいように思います。しかも日本がたどった百年を越える近代化の歩みをここ数年の間に一挙に進めているため、その負担に耐えかね、ついていけない多くの人が犠牲になっているように思えました。

それは女性労働者ユニティの理事の方々との交流の時にも感じたことでした。女性の問題を解決するため九二年に始まり、労組、財団、NGOなどに支えられて取組みをすすめ、産休日数を国営企業同様にする闘いをしてきたが、なお多様な問題が山積みであることはその発言にうかがうことができました。託児所の設置という日常の問題、労働組合の回復、さらには軍事クーデター後の民主化の問題と抱えている課題は難しい。綿肺などの職業病や内職の増大に対する対応と数え上げればきりがないような状況の中にいながら、タイの女達が頑張っている姿は自信と誇りに満ちているように見え、こちらが励まされました。

海外出稼ぎの背景

中村紀子

「桑名事件」への関わりがツアー参加の動機であったのですが、とても沢山の恵を受けたという気持ちです。なぜタイの女性が日本に出稼ぎにやってくるのか、タイの女性の貧困化は南北問題という構造的理由が大きな枠組みであることは確認できました。しかし、それとともに仏教が影響しているという気がいたしました。構造的事柄と宗教という文化の要素が絡んでいると思いました。女性が出家できない故に働いて両親を支えることで徳を積むという理由で一家を支える責任があるというのです。日本の女性が、家を継いだり親を養う責任がない時には案外無責任になるのと同様に、タイの男性は案外気楽なのかもしれません。それとは裏腹に女性たちはとても頑張っていると感心しました。けれども日本の男性の頑張りとはちがうしなやかさを感じました。

移動の途中お寺の境内で歓談

「タイの貧しい農村から出稼ぎに」という構図よりも、農村の問題は工業化、近代化の問題であることを肌で感じることができました。あの炎天下をヘルメットをかぶりバイクで猛スピードで野原の真中の工場へ通勤する若者、小型トラックいっぱいになってエレクトロニクスの工場へ働きにいく女性たちやインフォーマルセクターの縫製場の雰囲気をどう私のまわりの人たちに伝えることができるのか、多くの課題が与えられました。

職業病患者をみることができるお医者さんのグループのサポート活動などできないか等とおもいつきが浮かんだりしている今日このごろです。

価格破壊とアジア労働者

堀部ゆり子

日本ではバブル崩壊後価格破壊が進んでいるが、とくに海外で生産される衣料品は安く、一枚五〇〇円の大人用Tシャツも珍しくはなくなった。この安さは、技術革新もあるだろうが何より円高だし、アジアには賃金が一〇分の一から二〇分の一の国もあるのだからと思っていたのだが、タイに行ってみて、タイが急激な経済成長を遂げる中で、他国とのし烈な国際競争に勝つため、最低賃金ギリギリに押さえ込まれている（もちろんその法以下の下請工場なども多い）のを知ってがく然とした。

賃金ばかりではない。一二時間を越える長時間労働も稀ではなく、福利厚生はもちろん、労働現場の安全性も考慮されていないことが多く、そのことが現在大きな問題となっている。火災事故が多くの犠牲者を出したり、職業病で苦しむ人がその認定を求め裁判を起こしている。バンコクのソンブンさんやランプーンのマユリーさんの話を聞いて胸が痛んだ。二人のタイ女性らしい穏やかで控え目な口調で語られた言葉の一つ一つが重く残る。

安くよい品を次々と手に入れ豊かな消費生活を享受する私たちが、それを生産した人のことを知らずにいることは許されるのだろうか。アジアのみならず日本国内でも犠牲者を絶えず↖

タイの女性労働と海外出稼ぎ労働者

今回、私たちの研修ツアーをコーディネートして下さった「女性の友」の女性労働者部門担当スタッフのジャデット・チョウイライさんと、パワディ・ペチャラートさん（通称カテ）に、それぞれ「タイの女性労働者の状況」と「海外への移住女性労働者の実情」について話していただいた。カテは、今年一月まで、香港にある「アジア移住労働者センター」でインターンとして働いていた。CAWの運営委員の一人でもある。

タイの女性労働者の状況（1992年）

総人口	6,000万人
就業可能人口	2,870万人
うち女性	1,420万人（49.5%）
工業	400万人
商業（デパート、銀行など）	300万人
サービス業（飲食店、観光）	400万人
農業	1,770万人（61.7%）

■統計によると、タイの女性労働の概況は上の表のようになる。工業部門で女性が九〇%以上を占める業種は、繊維、宝石加工、エレクトロニクス、製靴、食品、玩具など、労働集約型の製造業である。

今、女性労働者が直面している問題は、第一に労働法がほとんど守られていないこと、第二に、労働安全基準が守られないために、職業病患者が急増していること。第三に安全設備の不備により、工場災害の犠牲となる労働者が多いことである（詳細は他の報告を参照）。

■現在、タイから約四〇万人の女性がアジア諸国に出稼ぎに出ている。その要因の一つとして、親孝行を尊ぶタイでは、九〇%の女性が親や親族を養うことは自分の役目と考えており、消費主義が浸透して購買欲をそそられたり、家族の病気のためにお金が必要とされるからである。

出稼ぎ先の状況をみると、日本では五〜六万人の女性がサービス産業に従事、男性は製造業に多い。香港には一万人。うち九割は女性で家事労働者、男性は建設業。台湾には一〇万人がいるが、七割は男性で、男女とも製造業に多い。マレーシアには四〇万人。男女ともプランテーション農園や製造業で働いている。シンガポールには五万人がいるが、多くが男性。女性は家事労働者である。

出稼ぎ女性労働者の問題のひとつは、現地の言葉ができないため、困難に出会ったとき、救助を求めることができない。第二は、発展の遅れた国から来た者として差別され、人間としての尊厳を踏みにじられることである。たとえば、日本ではタイ女性は前借金を負わされ、売春を強要される。そしてエイズ、売春婦と決めつけられ、電車で隣席すると汚いものが来たように見下される。

今タイでは、いくつかのNGOが出稼ぎ労働者の問題にとりくんでいるが、長期的には、送り出し国と受入れ国の双方が原因をさぐり、人権擁護のための法律をつくるなど、問題解決の方法を考えていかなければならない。

（仁田裕子）

夕食を待つひととき、皆しあわせそう

タイ映画「ムアンとリット」

一八〇四年、タイのラーマ一世が布告した「三印法典」では借金の返済のために夫や父親が自由に妻子を売ることができるという権利が保証されていた。

この映画は、こうした中で初めて〝女性の権利〟を訴えた若き女性ムアンの半生を描いたもの。東京・岩波ホールで上映中。

↙生む経済システムを変えてゆくことはできるのだろうかと思った。ともかく今は、タイの労働者自身が広く市民運動と連携しながら困難な状況を改善してゆくことを応援したい。

工業化がもたらしたもの

福原宇子

六〇年代から始まった国民を豊かにするはずの工業化は、タイではベトナム戦争と世界経済と自国の政治と絡み合いながら、現在の状況を生み出してきた。円高による外国資本の急激な流入は激しい競争を引き起こし、コストを下げるためには、できるだけ安い賃金で状況に対応し易い労働力が不可欠となり、人権感覚はマヒしてしまっている。小規模な企業や請け負い労働者は工業発展が生み出した存在であり、職業病患者は必然的に出現したものである。

貧富の差は大きくなり、農村の窮乏は出稼ぎを生みだし、さらにその農村は、低コストを求める者の餌食ともなっている。豊かさと貧しさとを造り続けてきた構造と、日本の関わりの大きさがはっきりと見えて、「日本はなぜ自国の悪かった経験を改めないのでしょうか」との問いがここでもなされ、日本社会の在り方が大きな問題であることを改めて感じました。

△

〔世界女性会議NGOフォーラム〕

エンパワーメント感じた十日間
アジアの草の根女性も多数参加

世界女性会議NGOフォーラムは政府間会議の五日前から、北京市郊外の懐柔県で始まった。八月三十日の開会式に参加できるように、私はその前日に、多くの日本人参加者の一人として北京入りをした。

さわやかな快晴に恵まれた開会式当日。NGOフォーラムと政府間会議の両方のIDカードを取りに行くため、北京市内を車で通り抜ける。緑濃い街路樹に挟まれた車道の外側には、自転車のための道路が敷かれていて、さすがに自転車の国と感心した。けれど、思ったより車の数は多い。アジア大会のために作られたという高速道路を走りながら「オリンピックの誘致に失敗して、中国の人たちは皆がっかりしています。日本に比べて、中国は何年くらい発展が遅れていると思いますか。」と、大学を卒業したばかりという日本語ガイドの青年に突然尋ねられて、返答に窮してしまった。

夕方から北京市内で開会式。一万八〇〇〇人が収容できるという会場は、ほぼ満席に近かったが、澄み切った空がめっぽう高い。色とりどりの民族衣装を身につけた世界中の女性たちが一堂に会したその熱気と、中国の女性や若者たちの熱演に圧倒された。

日本女性の状況めぐり
率直な意見交換

翌日から、懐柔県でいよいよNGOフォーラムのワークショップが始まった。ワークショップは、午前九時から、一件一時間四五分を単位として午後九時まで開かれる。広い会場で、一日四〇〇〜五〇〇のワークショップが持たれるのである。その他、毎日午前中は全体会議も開催されているのだから、余程テーマを絞らないと、自分が何をしているのかわからなくなる。

とにかく初日は、朝七時にホテルを出発したバスは、一時間半で順調に会場に着いた。でも、それはたった一日だけ。その後は、タクシーでも、雨が降れば渋滞で二時間半〜三時間近くもかかって、それだけで消耗した。

天安門事件を忘れるな！　のキャンペーンも

私は、女性労働に関するワークショップを中心に参加した。とくに、日本の女性たちが、自分たちの問題をどのように伝え（言葉のハンディも含め）、それを聞いた外国人がどのような反応を示すか興味があった。

日本の女性たちの訴えの多くは、男女の賃金格差が大きいこと、女性に昇進・昇格の機会が与えられないこと、パート労働や契約労働など不安定雇用化が進んでいること、女子学生の就職難、農村女性の過重労働などであった。そこに共通する問題として、日本の企業中心社会と、男女の性別役割分業意識の根強さが指摘された。

経済大国として知られている日本で、女性労働者の地位がこれほどまで低いことに、外国の女性たちは一様に驚いていた。「日本には、男女差別を禁止する法律はないのか」「労働組合は何をしているのか」「自分の国では日本の経済発展をモデルにしているのに、実態はこんなものか」など、インド、バングラデシュ、アメリカやオーストラリアなどから率直な意見がたくさん出された。

自らの想い語った
CAWのワークショップ

CAWは、九月二日にワークショップを持った。日本の女性も含め多数の参加者で、中学校の教室は隅々まで一杯になった。「経済の地球化ー産業再編成がアジアの女性労働に与える影響ーとくに女性雇用の不安定化をめぐって」を共通のテーマに、香港、日本、韓国、バングラデシュ、インド、マレーシアの六カ国から報告があった。どの国の労働者も自らの経験を想いをこめて語り、聞く人に感動を与えたが、限られた時間の中で、質疑応答や意見交換ができなかったことはたいへん残念だった。各国の報告を簡単に紹介したい。

・香港（香港女性労働者協議会）

一六歳から靴工場で働いた。高収

入を得るために、技術も習得したが中国への工場移転のために、一年間中国で技術指導したのち失職。その後の職探しは非常に困難だった。ホテルは三〇歳の年令制限でダメだったし、やっと見つけた小さな仕事場でも、仕事が遅いといって殴られたり、侮辱されたりした。香港の経済発展に尽くしてきた中高年の女性たちへの、年令差別、性差別が深刻な問題になっている。

・日本（おんな労働組合・関西）

兵庫県で四年間臨時職員として働き、労働組合をつくったために解雇された北田美智子さんと、三年の期限を理由に大阪大学で五年間働いた後、解雇された矢崎邦子さんの報告（国鉄民営化とともに解雇された和田弘子さんの事例も紹介された）。

三人とも、一一年～一八年間裁判で不当解雇をたたかってきたが、全員最高裁で敗訴した。臨時職員といっても仕事の中身は正規職員とまったく変わらず、何十年も続く仕事で決して臨時的なものではない。何の法律の適用も受けない臨時職員が、国、地方自治体合わせて全国で五〇万人も働いているのである。

この報告は、会期中会場内で毎日発行されていた「FORUM '95」という新聞に紹介され、地元のテレビ局からもインタビューを受けて報道された。

・韓国（釜山女性労働者会）

九〇年以降、韓国の靴産業が海外移転を始め、八八年に一二万人いた靴労働者は五年後には七万人へと激減した。靴産業の主産地であった釜山では、とくに深刻な影響を受けている。その後、職を失った女性たちが、サービス業でどうにか採用されるときは、臨時でしか雇われない。女性労働者会では、女性たちの電話相談や組織化に取り組んでいる。

・タイ（タイ労働者合同グループ）

ある繊維工場で、外国からの技術移転を理由に労働者が解雇された。これに対し、靴、繊維など他の七つの工場の労働者が連帯ストで支援したため、解雇は撤回された。このように、タイの女性労働者のたたかいは前進しているが、一方で、職業病が深刻になっている。その一つとして、北部工業団地の日系企業で、女性労働者が裁判を起こしている（九ページ参照）。しかし、職業病は立証が困難で、医師や弁護士など専門家の協力も難しい。

中国の若い女性たちも参加

・バングラデシュ（繊維労働者）

繊維工場で労働組合作りに成功しいくつかの成果も治めたが、九二年に戒厳令が発令され、低賃金と労働条件の悪化に直面した。賃上げで成果を得たが、その後解雇され、現在裁判でたたかっている。

・インド（SEWA＝自営女性の会）

SEWAは、インフォーマルセクターで働く女性の労働組合である。とくに家内労働者、露天商、日雇い労働者の組織化に力を入れているがそれによって家内労働者が労働者としての身分証明書をもらえたり、最低賃金制が適用されるなど、自営女性の権利が保障されるようになった。

・マレーシア（女性の友）

七〇年代の工業化以来、他のアジア諸国と同様、多国籍企業の支配を受けてきた。小さな国に一〇カ所もの自由貿易地域が作られ、外国資本によるマイクロチップスの生産は世界一となった。そこでは女性労働者が搾取されている。電子労働者は産別労組を作ることを禁じられているし、労働者グループのリーダーに対する弾圧は非常に厳しい。経済のグローバル化が、貧しいもの、弱いものを食い物にしている。

力強く閉幕

CAWのワークショップの数日後タイの労働者グループの希望で、日本の女性労働者との自主的な交流会を持った。どしゃぶりの雨の中、冷えきった体を寄せ合っての交流であったが、労働者の命と健康が脅かされている状況へのタイの女性たちの危機感がひしひしと伝わってきた。

その他の労働問題のワークショップでも、アジアの草の根の女性労働者の発言をいくつか聞いた。スリランカやネパール、マレーシア、フィリピンなどからも、CAWの仲間が参加していた。後半は閉会式までずっと雨続きであったが、NGOフォーラムのメインスローガンである〝女性のエンパワーメント〟を強く感じた十日間であった。（広木道子）

韓国

時間制雇用（パート労働）の実態（中）

増える時間制、減少する正規職

非製造業、大企業で増加

時間制雇用（パートタイム雇用）の増加は、正規職の雇用機会の減少として現れている。大部分の時間制労働者たちは、正規職と同じ業務に同じ時間働いている。これは時間制労働者が正規職の席を補っているということだ。九四年の銀行全体の統計を見ると、時間制雇用が増加した反面、正規職の新規採用は前年に比べ四分の一に減っている。

下記の表も時間制雇用の増加を示しているが、週三五時間以上働いていても時間制に分類される労働者たちが時間制の六五％になっている点と（時間制労働対策会議調査結果）、週三五時間未満の正規職も存在する現実を見ると正確な統計だと見ることは難しい。しかし現在、時間制に対する統計が皆無である状況下ではそれでも示唆する点がある。

時間制雇用に対する関心は大企業ほど高く、製造業よりは非製造業がより大きい関心を見せている。九一年、労働部（労働省）が主要工団を対象に雇用実態を調査したところによれば、九一・五％の製造業者が〝会社に対する帰属意識と責任感の欠如〟を理由に時間制を雇用しないと考えている。結局、製造業の労働力不足を解消する方策として浮かび上がった時間制雇用は、これと関係のない非製造業、大企業を中心に拡大されてきたことがわかる。

時間制雇用は女性労働の代名詞

非製造業分野の時間制雇用の拡大は大部分女性の増加によるものである。表に見るように、九三年の全時間制のうち女性比率は六四・九％となり、毎年その比率を高めてきている。

とくに金融機関の場合、新規採用の非正規職の比率が八六年には三・五％であったものが、九三年には二二・〇まで増加しており、そのうち女性が占める比率は七二・七％を記録している。非正規職の数が増えているばかりでなく、女性化が急速に進行しているのである。

H銀行の場合、全職員一八〇〇余名、時間制労働者一八〇余名で時間制比率は一〇％程度であるが、カード自己処理業務など特定の分野に、男性時間制労働者が三〇～四〇名雇用されているだけなので、時間制労働者に占める女性の比率は七八％になっている。

全職員数三〇四名、時間制労働者一三三名（時間制比率四三・八％）であるO流通の場合、時間制の中の女性比率は八六％、H流通も女性時間制労働者一八〇〇名で、女性比率が九〇％になっている。とくにH流通は、正規職女性が五〇〇名しかいないので、時間制女性が正規職の三倍以上にもなる。

八〇年代後半、女性を中心に時間制労働が拡大され始めた背景には、正規職で労務コストが高くなってしまった女性労働力（性差別賃金の格差縮小、母性保護権利の拡大など）と、労働組合の組織力の強化などで、低賃金労働力の弾力的活用に難しさが生じたことがある。女性たちを依然として低賃金で短期的に活用できる労働者群として縛り付けておくために、時間制で雇用しようとしていると考えられる。

時間制が女性を中心に拡大したことは、政府の女性労働力政策とも無関係ではない。政府は九四年二月に発表した〝勤労女性福祉基本計画〟で〝女性の労働力化〟を積極的に明らかにした。この計画は、外国人労働者の輸入増加で明らかになった労働力不足現象に対処するための、女性の遊休労働力を活用しようとするもので、〝家庭、職場両立型勤労形態並びに制度開発〟を提示した。そして時間制労働総合対策準備、弾力的勤労時間制、在宅勤労制、看護休暇制、既婚女性再雇用奨励制度が含まれているこの計画は、基本的に〝女性は家事労働と育児の専任者〟という通念にもとづいている。

年度別、性別、時間制労働者（週35時間未満）推移

単位千名

年度	全労働者 賃金労働者	全労働者 時間制労働者	全労働者 時間制比率	女性労働者 賃金労働者	女性労働者 時間制労働者	女性労働者 時間制比率	女性 時間制比率
1980	6,464	231	3.6	2,049	106	5.2	45.9
1985	8,104	248	3.1	2,810	134	4.8	54.0
1990	10,865	463	4.3	4,159	305	7.3	65.9
1993	11,751	570	4.9	4,404	370	8.4	64.9

資料：統計庁「経済活動人口年報」1993年

政府は九一年には〝中高齢者並びに時間制労働適合職種〟を発表して、労働力不足と既婚女性の就業拡大を図ろうと試みた。同年、労働部はその法律的後押しとして〝基準労働時間が正規職の七割未満である勤労者に有給週休日、月次有給休暇、年次有給休暇などを付与しないようにする〟という労働法改正案を提出した。政府の女性労働力化の核心は、結局、時間制労働者の養成にあることを見せている。

低賃金、不安定雇用

時間制雇用は、劣悪な勤労条件と不安定な臨時職の形態へと拡散され、労働者内に新しい下層身分を作り出してきている。

時間制の具体的な現実を通して、不当な待遇の実態を調べてみよう。

・導入契機

時間制を導入する目的が、人件費節減と円滑な労働力供給、労働組合を弱体化させるためだという意見はない（「時間制雇用の目的に対する人事部担当者の面接調査」による）。

現実的な導入契機は、業種別に少しずつ違っており、銀行の場合、出産休暇代替労働力として時間制労働者を補充したことが始まりだった。人手が足りない支店では、時間制労働者がどんな影響を及ぼすことになるか余り問題意識がなく導入し、一時は、休職女性職員に対する代替労働力として時間制労働者の採用を勧奨する労組まであった。

流通業では公正取引委員会の規制強化が現実的契機となった。すでに百貨店に納品している業者は、取引を持続させるための方法として、流通業者の直買入商品のための販売社員を百貨店に派遣した。これを通して不当利益を多く得ていた流通業者は、規制の強化で直買入商品販売社員を自社の従業員として採用しなければならなくなり、これによる人件費の急上昇に伴い、低賃金雇用の一環として時間制を採用したのだ。

2月に開かれた時間制労働についてのシンポジウム

病院では、とくにソウル大病院の例でわかるように、始めは出産休暇に対する代替労働力として時間制を導入したのが始まりだが、現在は弾力的な労働力活用と人件費節減がより大きな目的になっている。

・採用基準

時間制労働者の採用基準は、業種ごとに少しずつ違っている。銀行の場合は、大体事務職経歴（上場会社勤務歴三年）と年齢制限を置いており、J銀行は四〇歳未満、S銀行は一七歳以上四〇歳未満、T地方銀行は高卒で満二五歳未満である者と金融機関従事者で満四〇歳未満である者と制限している。

流通業の場合は、特に明示した規定を置いておらず、某百貨店の場合は高卒以上、満四五歳以下、子供が小学生以上であること、勤務の間子供を見てくれる人がいること、就業に対する夫の同意があること、体重が六五kg以下などを要求して、面接時には〝飛んでいる印象の人は除外して、好感を与える印象と態度を持つ人〟を選別するという。H百貨店も主婦時間制である場合満三五歳で年齢を制限している。

全般的に年齢制限を共通の採用条件としており、某銀行人事部関係者は、時間制社員が一〇年ほど働くだろうと予想して、上限年齢を制限しているといっている。時間制を短期契約としながら、事実上、長期雇用を予定していることがわかる。

・労働契約期間

金融労働組合連盟（金融労連）の「九四年活動報告」によれば、銀行の多くは、六ヵ月以下の労働契約を締結し、延長が可能である。

O市中銀行は一年未満、J国際銀行は一一ヵ月に制限しており、これは退職金を与えないための方策と見られている。H市中銀行は、はじめは六ヵ月で契約するが、延長する場合は五ヵ月までで、全部で一一ヵ月を越えないようになっている。それ以後も継続勤務する場合は、用役（労働力派遣）会社に登録をしなければならない。会社は徹底的に法の網の目を逃れる努力をし、あげくの果てに、不法な派遣業者に労働力を依頼する違法行為までしている。

流通業では、八業者を調査したうち、期間の定めがないのは一ヵ所、他六ヵ所はすべて六ヵ月契約であった。病院は一年契約と六ヵ月単位契約が混在。病院の場合、時間制で働いていて正規職採用試験を受け、正規職となることがよくあるが、銀行や流通では時間制から正規職になる事例はほとんどない。（つづく）

＜事務局日誌＞

7月1日　北京世界女性会議に提言する会（以下、提言する会）集会（広木、小池）
7月8日　第四回世界女性会議に向けて－かながわのつどい講師（広木）
7月10日　国際労働研究センター会議（広木）
7月11日～15日　CAWコーディネーター、ビンダ・パンディさん来日プログラム（女性グループ、労働組合等訪問）
7月16日　タイ研修ツアー第一回準備会
7月18日　提言する会外務省要請行動および準備会議（広木）
7月19日　翻訳グループ学習会
7月定例事務局会議
7月24日～25日　提言する会準備作業（広木）
7月26日　総理府・北京会議に向けてNGOの意見を聞く会（広木）
7月28日　AMRCポー・レオン氏来室
7月29日～8月5日　タイ研修ツアー・参加者13名
7月31日　提言する会総理府要請行動（広木）
8月4日～6日　国立婦人教育会館女性学講座（広木）
8月18日　国際労働研究センター座談会（広木）
8月22日　提言する会（広木）
8月23日　8月定例事務局会議
8月29日～9月9日　第四回世界女性会議（北京・広木）
9月6日　翻訳グループ学習会
一日合宿
9月9日　研修ツアー反省会
9月14日　ILOパート条約批准を求める実行委員会準備会
北京会議報告（広木）
9月定例事務局会議
9月20日　翻訳グループ学習会
9月28日　提言する会（広木）
9月29日　日本婦人会議北京会議報告会（広木）
9月30日　家内労働研究会報告（山本）

図書紹介

アムネスティ・インターナショナル著
同日本支部女性と人権チーム訳

『世界の女性と人権』
紛争と変革のなかで』

世界人権宣言は各国政府に対して、少なくとも女性を虐待し差別している慣行は撲滅するよう義務づけている。しかし、この基本的な義務すら真剣に遂行してきた政府はほとんどないという現状があり、二十世紀も終わろうという時になってなお、恐怖と貧困の中にいる女性は世界中に何百万といて、あらゆる人権侵害と暴力の被害を受けている。本書はその実態報告書である。この悲惨としか言いようのない状況の中で、たとえ自分と家族を危険にさらしても、自分たちがやらなければ自分の家族にもどの家族にも決して平和が訪れないことを理解した女性たちが、人権のための闘いに身を投じている。女性の人権侵害は隠蔽されがちで、それだけにいたるところに蔓延している。それを詳細に記録し、できる限り広く公開し、政府当局が虐待をやめるよう圧力をかけることが、立ち上がった女性たちの闘いを支え、女性の人権を守る重要なステップになると考え出版された報告書である。（明石書房　一五〇〇円）

鎌田　慧　編

「スチュワーデスはアルバイトでよいのか？
－安全は？　雇用は？－」

昨年、各航空会社はスチュワーデスについて正社員の採用を凍結し、アルバイトを採用すると発表し論議をよんだ。

本書は雇用、安全面から導入に反対する航空労働者が中心となって開かれた同名のシンポジウムの記録である。

アルバイト導入には様々な雇用上の問題がある。同じ仕事に待遇の異なる労働者が働くことにより同一価値労働同一賃金の原則を破る。採用の基本は一年契約で二回更新可能、最長三年まで。日本航空の場合、採用条件が二五歳までとなっており、若年定年制復活につながる。正社員はより勤務が変則的な国際線へ配転となり、退職を余儀なくされる者が出る。これまで、一生働き続けられるよう長い年月をかけてたたかい取ってきた権利がなし崩しにされようとしている。女性雇用の不安定化の面からも、すべての女性に共通する問題である。（岩波ブックレット　四〇〇円）

事務局だより

タイへの研修ツアーでは、初めてのコーディネイト役で大変緊張し、反省することも多かったのですが、参加者の皆さんのご協力で無事終えることができ、とても感謝しています。

ツアー参加者は、これまで労働運動を担ってこられた人、社会問題に関心を持ち活動している人など様々なキャリアをもつ人々によって構成され、相互に学び合い、刺激しあった一週間でした。タイの女性労働者との交流では、職業病や労働安全のこと、保育所づくりのことなど日本ではどうたたかってきたのか熱心に質問され、それに十分応えて日本の経験を伝えることができたと思います。

通訳の斉藤百合子さんも大きな貢献者でした。彼女はタイの事情、特に女性や労働問題に深く通じ、私たちが学んだことに多面から補足して下さったので、豊かな内容の旅となりました。

研修ツアーが満足な内容になるかどうかは、それに関わる「人」によることを強く感じさせられました。　（N）

女性労働者通信　第60号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子

電話　03－3202－4993
郵便振替　00100－3－70086

＝九五年度交流プログラム＝

政治・経済体制の違い越えて ベトナム女性と熱い交流

アジア女性労働者との交流プログラムは、十一月三日～十三日、ベトナムから二人の女性を招いて東京と大阪で開催されました。来日したのは、ホーチミン市労働総同盟女性部長マイ・ティ・グェット・アンさんと、ベトタン繊維労働組合委員長グェン・ティ・ナムさんの二人の女性、それに通訳として同行されたホーチミン市労働総同盟国際部長ダオ・ティ・トゥオンさんの計三人です。

大阪・アジアネットワークの集会で

プログラムのうち、体験学習では、印刷、精密機器などの工場見学と労働者との交流、ゴミ処理場や女性センター、保育所訪問、繊維、国際平和センターの見学など、さまざまな側面から日本の現状を伝えることができました。

十一月八日には、交流センター主催による交流会が開かれ、参加者から様々な意見や質問が出されました。二、三面で当日の報告内容と質疑をご紹介します。

大阪では、十一月九日関西女の労働問題研究会、十日大阪市職女性部、十一日アジアネットワークと三つの交流会が持たれましたが、いずれも会の名にふさわしい鋭い意見交換があり、ベトナムの現状と未来に対する日本の人々の関心の高さがうかがわれました。ベトナムが長い間戦争状態にあったことや政治・経済体制の違いから、現状認識や問題意識には双方の大きなギャップもありましたが、それだけに相互に学ぶことも数多くありました。

彼女たちはどこでも暖く迎えられ、日本の人たちとの率直で熱い交流に感謝し、将来のより良い関係を期待して帰国しました。

東京女性財団
助成事業報告会

「日韓保育交流」を紹介

十二月二日、十一月にオープンしたばかりの東京ウィメンズプラザにおいて、東京女性財団九四年度助成報告会が開催されました。助成を受けた自主活動二二件、研究活動三一件のうち、各四グループ（個人）が、実施状況とその成果について報告を行ないましたが、交流センターがとりくんだ「日韓働く女性と保育運動交流プログラム」もその一つに選ばれました。

展示会場で保育交流紹介

女性労働者の現状、国の政策、保育運動など、韓国の保育をめぐる状況と、日韓の保育交流に至る経過を説明した後、スライドを使ってプログラムの中身を紹介しました。具体的なテーマで、内容の濃い事業として関心を持たれ、展示会場でも多くの方々の注目を浴びました。

ベトナム女性との交流会（11・8）から

新しい時代に対応する女性たち
職業訓練で技術向上にも意欲

ホーチミン市労働総同盟女性部長
マイ・ティ・グェット・アンさん

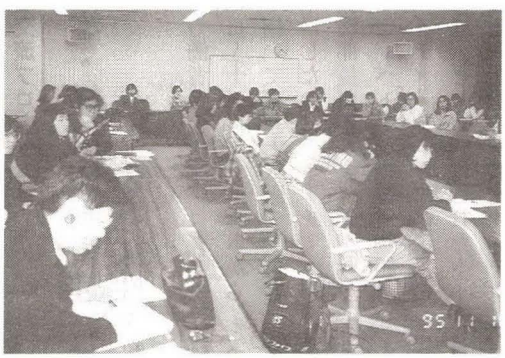
皆さん、こんにちは。このように皆さんと直接交流する機会を与えて頂き、心から感謝しています。

ベトナムでドイモイ政策が開始されてから、五年が経過しました。経済も発展し、雇用も安定して、人々の生活も向上してきました。けれど新しい状況の中で、女性労働者にも新しい問題が起きています。

ベトナム全体で見ると、女性労働者は全労働力の五〇％を占め、女性が重要な分野に進出しています。製造業では四二・八％、科学研究機関では三四・一％、国営機関では三四・四％を女性が占めています。さらに、公衆衛生、教育、銀行、サービス部門では女性が男性を上回っています。観光業、通信衛星、民間市場など新しいサービス分野でも、女性が過半数を占めています。労働者の質も向上し、技術労働者の三六％は女性です。軽工業では工場の二五％は女性の社長で、新しい分野の観光業、サービス業では、企業の三〇％が女性を社長にしています。

ホーチミン市の人口は五〇〇万人ですが、そのうち一〇人以上の事業所に雇われている労働者は五〇万人です。女性は全労働力の五一％を占め国営部門では五四％、民間部門では五〇％が女性です。女性は、市の経済活動の重要な担い手です。

妻であり、母である女性たちは、男性に比べて家族責任が重く、同時に男性と同じように社会的な仕事もしなければなりません。ですから労働組合の主な仕事は、女性が男性と平等に働ける条件を作り出すことです。そのために、ホーチミン市労働総同盟は職業訓練センターを拡充し、長期・短期の職業訓練コースを企画しています。このようなコースには女性たちも積極的に参加し、技術を向上させ、徐々に新しい構造に適応しています。



大阪市職女性部の講演会で話を聞く女性たち

外資企業の労働条件
ストライキも発生

ベトナムには、国営、民間、外国との合弁の三種の企業があり、ホーチミン市では、その比率が五六％、四〇％、七％となっています。外資系企業では、一八歳～三〇歳の女性が約七割を占め、給与は半数の女性が月三〇米ドルで地元の企業に比べ労働密度が高いのに、給与は高くありません。外資企業の縫製、織布、皮革、食品加工工場では女性労働者が六〇～八〇％を占めますが、暑さや騒音、衛生面など労働環境が悪い上に労働時間も長くなっています。

ベトナムは経済発展の必要性から外国からの投資を歓迎しています。しかし、女性労働者の使用に関しては労働条件の改善が必要であり、労働者の利益と尊厳が保障されるべきです。ホーチミン市には現在、四二八の合弁企業があり、うち日系企業は電子部品、食品、建設資材など二四社です。九五年には一九の合弁企業でストライキがありましたが、今のところ日系企業では起きていません。労働総同盟は、労働条件の改善や賃金問題で、合弁企業とも交渉をしてきましたが、この点では、市場経済に慣れている他国の労働者の経験に学ぶ必要があります。

九五年に制定された労働法には女性労働者の権利に関する章があります。それによると、国は、女性が男性と平等に働く権利を保障する責任があり、多くの女性労働者を雇用する企業に対して優遇策や減税策を講じるとなっています。雇用主に対しては、女性に対する差別や名誉毀損、人間としての尊厳の侵害を禁じ、採用、雇用、給与や賃上げについての男女平等を規定しています。また結婚・妊娠・出産休暇・育児休暇を理由として女性労働者を解雇または契約打ち切りをしてはならないとしています。

社会がさらに発展していくと、労働の矛盾も形態も変化していきます。労働総同盟は、女性に対する職業訓練や再訓練についての国の政策を求

め、自らも職業訓練センターの拡大発展に力を入れ、受講生の一定の割合に女性を割り当てることや、貧しい女性のために低利の援助基金を設け、女性の雇用を創出して家族の収入を増やしていく努力をしています。

交流会から Q&A

（Q）ドイモイ政策のマイナス面とプラス面について

（A）生産を拡大することによって消費ニーズに対応できるようになり生活水準が上がった。生産における主導権が、国による管理から現場に移ったことによって、管理職と労働者が一体となって生産・販売に努力するようになった。しかし、貧富の差が拡大する傾向があり、国は貧困層の削減に力を入れ、自活支援、市民レベルの相互扶助などのプロジェクトを行なっている。

（Q）外資との合弁の場合、ベトナム側はどういう企業か。また、最低賃金は法律で決まっているのか。

（A）ベトナム側のパートナーは国営も民間もある。最賃は九二年以来月三五ドル。現在検討中で四〇ドル以上になるはず。

（Q）安い労働力を求めてアジアへ進出する日本企業も多いが、労働組合として国際連帯にどう取り組んでいるか。

（A）ベトナムは外国資本を必要としているので、進出自体が悪いわけではない。労働者への悪い影響があればそれをなくすために国際連帯が必要で、その関係は以前より深くなった。オーストラリアやイタリアの組合が、労働者や組合幹部のトレーニングなどで協力してくれている。

（Q）余暇を利用してまた働くというのは働きすぎではないか。

（A）勤務が不安定で固定収入が少ない労働者には必要なことだ。ベトナムの男性は家事・育児に協力的なので女性の家事時間は少なく、女性は夜間の学校で勉強もしている。

（Q）人口抑制の指導に責任を持つとはどういうことか。うまく行かなかった場合どうするのか。

（A）子どもが多すぎれば生活も良くならないし、女性の負担が大きく社会的な活動への参加も妨げられるので、子どもは二人までという人口政策はほとんどの女性に受け入れられている。国としては罰則はないが、ベトタン繊維では、目標を守れなかった労働者とそれを指導する責任者のボーナスが削られる。

ベトタン繊維労働組合委員長グェン・ティ・ナムさん

責任重い 労働組合の活動

ベトタン繊維は、一二の下請け工場と、日本、韓国、インドネシアとの合弁企業四つを持つ、従業員五〇〇〇人（うち女性は七五％）の中規模国営会社で、原綿から縫製までの、繊維の一貫工場です。

労働組合員は四七〇〇人（うち七六％が女性）。組合では労働者の利益を守るために、労働者に関する政策や法律が守られているかを監視します。毎年、使用者と共に従業員大会を開き、労働者の意見や会社に対する評価、批判、仕事についての具体的な提案を出してもらいます。

組合は、管理職に女性を推薦し、選出されるよう運動しています。また生産性、品質、時間などについてノルマを決めて「目標達成運動」を行なっており、優秀な女性労働者には報償が与えられます。多くの女性たちが、経営幹部や組織のリーダーになっています。たとえば、下請け工場幹部四三人中、女性は一三人、生産現場でのチームリーダー三〇九人中、女性は二三六人、党の幹部四三人中二八人が女性です。

女性労働者が知識や技術の向上のために学べる専門的訓練コースを作るよう会社に働きかけています。組合では、子育てや子供の教育についての特別講義も行ないます。

組合では、家族計画や人口調節は人口増加を抑え、工場生産や商取引きの年間計画達成にも役立つので、積極的に協力しています。女性労働者に対し、毎年出産に関するノルマを決め、それが実行されるように以下のように責任を分担をしました。

会社社長は、労働者が三人目の子どもを出産しないように、組合委員長は短い間隔で出産しないように、共産党青年部書記長は、二二歳未満で出産する人がいないように、それぞれ労働者を指導します。

会社と協力して、労働者に十分な仕事を保障することも組合の仕事です。その他とくに女性労働者に対して、余暇を利用した収入向上のための活動資金を提供して、生活改善を進めています。毎年一〇〇人以上の女性に貸し付けを行なっています。労働者のカンパや会社からの寄付金による奨学金によって、二五〇人の貧困家庭の子どもと、一二五人の優秀な学生が勉学を続けています。

〈アジアの出稼ぎ労働事情(2)〉

香港在住の外国人労働者 八五%が家事・育児に従事

今日、外国人出稼ぎ労働者は香港の労働力の重要な担い手となっている。一九九一年四月現在、香港には八万三二五一人の外国人労働者がいた。専門家や中間管理職（四八六五人）、技術職（一三四〇人）、飲食店配膳業（四六八人）を含む専門職が九・一%、半熟練労働者と建設労働者が六・五%である。中でも家事労働者の割合が最も高く、七万三〇六〇人で、出稼ぎ労働者全体の八四・五%を占め、そのほとんど全部が女性である。その内訳を国別にみると、フィリピン人が最多の九〇・二%、第二はタイ人で六・二%、インドネシア人一・七%、インド人一・二%そしてスリランカ人が〇・五%である。

香港の家族生活支える アジアの女性たち

香港にいる外国人家事労働者の六七%は一六～三四才で、最も働ける時期を外国で過ごすことになる。彼らは送り出し国、受入れ国両方の経済に貢献するだけでなく、両国の労働力への女性の参入を大きく増やすことになる。

外国人家事労働者の中には、中等学校や大学の教員、経営や商業コースの卒業生、ソーシャルワーカー、看護婦、技術者などがいる。彼らは、本国での収入の四～五倍稼いでいるが、単調な骨折り仕事であるため、仕事への満足度は低い。

香港住人が外国人労働者を雇う主な理由は、子供の世話と家事である。雇主の九〇%が子供のいる家庭であり、その半分以上は二人以上の子供をかかえている。

彼女たちの存在は、雇主の家族が香港の厳しい労働市場に参加することを可能にしている。つまり彼女たちの労働が香港の経済、サービス、公共サービス、専門分野で働く人々を支えているのである。

外国人家事労働者の八四%は、子供を含む被扶養者を本国に残している。彼女たちは、家族を経済的に支えており、そうしなければ家族は貧困線以下の生活に陥らざるをえない。

彼女たちは、狭い雇主の家で働き、また生活しているので、昼夜、雇主の言いなりになってしまい、極めて長時間労働にならざるをえない。乳幼児の世話は二四時間休みなしなので、彼女たちは自分たちのことを二四時間労働者であるとみなしている。

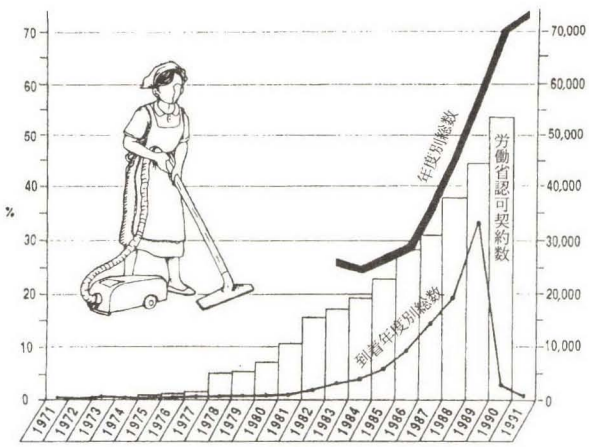
家事労働者のプライバシーや個人的ニーズはほとんど満たされていない。約三分の一は、個室はおろか適当な眠る場所も与えられていない。多くは子供たちと部屋を共有し、時には大人と共有する場合もある。廊下やトイレ、台所、バルコニーで眠ることもある。屋根の上のテントで休むというケースもあった。

出稼ぎの魅力は 香港の経済発展

出稼ぎの最大の誘因は、香港の家事労働者の不足と需要である。一九七〇年代から香港の入国管理局は、外国人家事労働者のための雇用契約基準を導入して、外国人が香港で家事労働者として入国することを許可してきた。これは労働力の輸入を合法化し、入国管理局が外国人出稼ぎ労働者を監督・管理することを可能にした。

出稼ぎ労働者を引きつけるもう一つの重要な要因は給与が高いことである。九一年の最低賃金は月三〇〇〇香港ドル（三九〇米ドル）であった。これは、シンガポールや中東の家事労働者の賃金より高い。香港に出稼ぎに来た理由として、六九%が、賃金、仕事をあげている。その次に多い理由（六・〇%）は、テクノロジーや香港の経済発展であった。その他、フィリピンからの出稼ぎ家事労働者が答えているのは、香港がフィリピンに近いという理由である。

外国人家事労働者の香港への出稼ぎの傾向

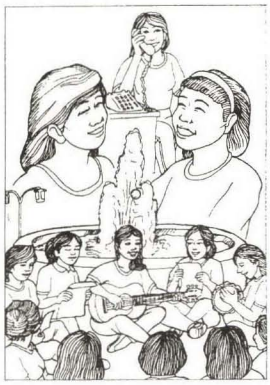


海外出稼ぎの要因に貧困と政治的不安定

出稼ぎに押し出す送りだし国側の主な要因は、貧困と国や地域の政治的不安定である。これは送り出し国の失業や不完全雇用の高さに表れている。そして、低賃金がもう一つの要因である。

フィリピン人出稼ぎ労働者の出身地の調査で明らかなように、一二・七%はイロコス地域出身である。この地域は、土地が不足している所である。また、一二・〇%はパンガシナンやカガヤン峡谷出身である。パンガシナンは人口密度が非常に高く、カガヤンは軍の行動が盛んな所で、住民の多くがメトロマニラやその他の地域に出て行っている。五・九%はメトロマニラ出身で、ここは国内の出稼ぎの人々が集まる所である。

タイからの出稼ぎ労働者の五〇・二%が東北部の出身である。乾燥した土地とサバンナ気候のために、東北部の人々は季節的あるいは恒常的に中央部やバンコックに出稼ぎにやってくる。次に多いのは、中央タイとバンコックである。ここは長い間国内の出稼ぎの人々のめざす所であった。



孤独をいやす仲間たちとの交わり

外国人家事労働者は、家族から遠く離れて暮らしている。本国であるようなコミュニティの助け合い体制はほとんどない。香港で親戚の人が働いていることもあるが、このことが他国で働くことから生じる疎外感や違和感を和らげてくれることはない。

彼女たちは、子供たちや愛する者たちを他の人々に頼んで、他人の子供たちの世話をしなければならない。仕事の保障もなく、孤独で、自分一人の力で生きて行かなければならないために、援助や慰め、連帯感を分かち合えるのは同じ家事労働者だけである。

フィリピンやインドから来た家事労働者の中には、クリスチャンの仲間や教会に慰めや励ましを求める人もいる。ほぼ半数にあたる四九・三%が休日の大半や一部を、教会のミサや聖書の勉強、教会仲間との交わりに費やしている。

本国で稼げる収入に比べるとかなり高い収入を得ているにもかかわらず、彼女たちが香港にいる間に借金苦に陥ることはまれではない。五一・〇%が銀行や友人などからお金を借りている。

借金の理由は様々である。最も多いのは、香港に来る前の借金返済のためである。また、不動産や家の購入、改築のためにかなりの額を借りる。フィリピン人の多くは、子どもや兄弟の学費の支払いのため、授業が始まる前あるいは終了する直前にローンを借りると答えている。

問題解決のためのNGOのとりくみ

外国人家事労働者が直面している最大の問題の一つは、出稼ぎの期間が限られていることである。平均滞在期間は二〜三年で、このため、差別的な契約や困難、虐待に対して我慢する結果となる。また、八七年に施行された新滞在法によると、外国人労働者は契約終了後二週間しか滞在できないことになっている。この期間に新しい雇主をみつけることはむずかしいため、雇主の契約違反や虐待をうけ入れてしまう。

香港にあるアジア移住労働者センターは、労働省、家事労働者組合、雇主の三者から成る監視団体をつくり、法廷以外での救済策を講じるよう提案している。また、新滞在法の中の二週間規定（契約終了後二週間しか滞在できない）を廃止し、香港政庁がILOの決定に従い、出稼ぎ労働者が正当な条件のもとで新しい雇用をさがすことを保障するよう求めている。

その他、航空運賃やビザ、家事労働申請手続きのコストなどの削減、家事労働者のための基金を扱う団体の設置、労働時間を八時間に規定すること、雇主の法律違反への罰則規定をもうけるなど具体的な提案をしている。

外国人家事労働者の多くは、問題の根本的原因にも気付いていないし、どう問題を解決するかについてもほとんど知識がない。また、香港の労働者も外国人労働者に対立するような立場におかれている。国際体制の中で生じた不平等が出稼ぎ労働の真の原因であり、長期的問題解決にむけて、外国人労働者と香港の労働者双方の教育が大事である。（つづく）

（「香港の外国人家事労働者」アジア移住労働者センター発行、一九九一年）

〔海外短信〕

女性の不払い労働 国の経済統計に反映を

子育てや農作業など女性が行なっているさまざまな仕事が、不払い労働のために世界経済に計上されず、その額は毎年一一兆米ドルにのぼるという驚くべき数字が八月に発表された国連人材開発報告の中で述べられている。

この報告は毎年行なわれているが今年は世界の三一カ国の不払い労働を計算するという新しい試みがなされた。もし女性の不払い労働が認められれば社会の女性に対する評価が変わってくるであろうし、現在世界経済の中で女性の労働として認められている二三兆ドルよりももっと増えることになるだろう。

「もし女性の労働が国の統計に正確に反映されるならば、男性が主たる稼ぎ手であるという神話は壊されるであろう。」と、この報告書の主たる執筆者であるパキスタンのハク前大蔵大臣は語っている。加えて「もし未婚の男性が女性の家事使用人を雇ったならば、彼女の賃金は国民所得に計算される。しかし、その男性が家事使用人と結婚したら国民所得は下がることになる。もし、すべての女性が二〜三日ストライキを行なうならば、その仕事をさせるために代わりの人を探さなければならないので国民所得は上昇することになる。」と述べた。

どの国でも女性は男性よりも長時間働いているが、収入は少ない。デンマークでは、有償労働も無償労働も男女ほぼ同じ時間従事しているが、イタリアでは、不払い労働のほとんどが女性によって担われている。

（CAWニュースレター一九九五年一〇月号）

保育所増設計画など 女性福祉政策発表・韓国

厚生省は、一九九七年までの向こう三年間に四二万七〇〇〇人の子供を保育できる七五九〇カ所の保育所設置をめざして、一兆三〇〇〇億ウォンを支出する。

とりあえず今年は、公立保育所を一〇〇〇カ所、そして七六の公的機関・団体と三七〇の工場に計四四六カ所の職場保育所を設置する計画である。また、私立保育所は八〇〇カ所できる予定である。

この目標を達成するために、統計庁が行なう人口と住宅に関する調査に合わせて、全国および地域レベルでの保育所のニーズを調査する。そして社会福祉団体や宗教団体、学校法人などによって七七五の新しい保育所がつくられるほかに、省では新たに一五〇の公立保育所をつくり、現在ある七五の保育所を改築する。

厚生省では一〇二〇の中小企業に保育所設置を奨励するために、国民年金基金から一五〇〇億ウォンを借り入れる。また、一五〇の大企業には自己負担で職場保育所をつくるよう働きかける予定である。

また、女性の福祉向上のために、四九の母子福祉施設の運営のほかに、新たに京畿道に母子のためのシェルター（緊急駆け込み施設）をつくることも計画している。そのほか、全国三カ所に女性福祉センターをつくる予定である。（CAWニュースレター一九九五年七月号）

スリランカ・宝石工場 ハンストで解雇撤回

サマスタ・ランカ・カムカル・セバカ・サンガマヤは一九九四年、労働者の権利を守るためにつくられた団体である。セイロン・ダイヤモンド社で女性労働者が解雇されたときには、すぐれたリーダーシップのもとで団結してたたかい、復職を勝ち取ることができた。

九四年五月十八日、ノルマ制導入に反対した一七人の労働者が戸棚にダイヤモンド屑を隠し持っていたことを理由に解雇された。同僚の労働者たちがこれに抗議すると、翌日から工場は閉鎖された。

労働者たちは、政府が経営者の味方をしていることがわかったので、国会議員に援助を求めたが、支援を断られた。

労働者たちはさまざまな方法を駆使して経営者との交渉を試みたが、うまくいかなかった。そこでたたかい続けることを決意し、五人の勇敢な女性労働者がハンガーストライキをすることを決めた。九五年七月二十四日からナラヘンポイタにある労働事務所の七階で、「工場再開、労働者全員の無条件職場復帰、工場閉鎖中の賃金の支払い、ノルマ制度の廃止」を要求してハンストを始めた。彼女たちを挫折させようと、誹謗・中傷が行われたが、彼女たちは要求を堅く守り続けた。

その結果、ハンストを始めてから九日目、労働長官がすべての労働者に対して職場復帰を保証することを約束し、ハンストは終わった。

（ダ・ビンドゥ一九九五年一〇月）

サイドプール

体験者の告白

塩沢美代子

年の暮れの慌しさは例年のことながら、私にとって今年が去っていくことに関して、なんともいえない焦燥感を抱いている。それは戦後五〇年の節目として、さまざまな動きのあった年だが、何ひとつ本質的な決着のないまま、日本はもう過去の戦争のことは、忘却の彼方に消してしまうのではないだろうかという不安である。戦争の犠牲がもっとも大きく、さらに講和条約とひきかえの米軍基地の大半をおしつけられて、今も苦しんでいる沖縄住民には、とても忘れられないだろうが……。

ところで日本人がかつての戦争について考える最後の年?となるかもしれない今年は、皮肉にも政治家たちが、過去の植民地支配を正当化したり、アジアへの侵略戦争を否定する発言を次々とくり返し、アジア諸国から非難された年でもあった。APECで来日中の中国と韓国の首脳会談でも、日本の歴史認識の誤りをただされねばならないという点で共鳴したという。

日本の政権は、戦後も六〇年安保の立役者である岸信介に代表されるように、侵略戦争の推進者で戦争犯罪人だった者が担い、その流れで今日まで続いているのだから、こういう発言が出てくるのもふしぎではない。選挙でこういう政権を許してきたのも日本の有権者である。

しかしこれは政府の姿勢だけではない。八月一日付の毎日新聞に「戦後五〇年決議」を行った二六県議会の内容を調べた記事があったが、アジア諸国に対する日本の加害について反省の意の表明が含まれたものは長野県ひとつで、追悼の対象に海外の戦争犠牲者を含めているのが四議会にとどまり、いわゆる英霊(日本軍戦死者)賛美調のものが多かったという。

☆

こういう状況のなかで私は考えこんでしまった。私自身が女子労働の問題でアジアを歩き廻り、多くの交わりをもつことがなかったら、果してアジアへの侵略について、どれだけの自覚がもてたかというと、きわめて疑問なのである。直接の戦争体験者としては、自らが日本の軍事政権の被害者としての意識が強烈すぎて、それだけで頭がいっぱいなのである。空襲の恐怖と飢餓状態のなかで、一刻も早く即死したいと願っていた二〇才の青春、学徒出陣壮行会で、雨の神宮外苑を行進していた同世代の若者の悲痛な表情などなど、例をあげればきりがない。沖縄・広島・長崎の被害を知ったのは戦後だったが、米軍に対する恨みより、本土決戦を叫んでここまで日本民衆を犠牲にした、軍の指導部に対する恨みに徹していた。いまだに残留孤児の親探しがつづいている、外地引揚げ者なども含め、私の戦争体験などまだ軽いほうである。肉親や親友などが戦死・戦災死をした人たちの悲しみは癒えることはなかろう。

アジア各地での日本軍による虐殺について知るに及んでも、複雑な思いである。おそらく直接に残虐な行為をしたのは、位の低い兵隊たちが主であろう。彼らは決して戦争などに行きたくなかったのに、絶対に拒否できない国家権力の象徴である赤紙によって戦地にかり出され、食うか食われるかのなかで人殺しを重ねた。これはもう狂気の世界である。

民衆へのさまざまな暴行も、私もその場にいたら、同じことをしたかもしれないと思う。私自身が極度の食糧難のなかで、飢餓の極限では私も人を殺してでも食物を奪うであろうということを実感しているのである。人権を一〇〇%否定された者は他者の人権もみとめられない。なぜ日本人がここまで追いつめられたのかは、前回に述べた通りである。

☆

戦後も侵略戦争の指導者とその後継者による政権を許してきたから、侵略の事実はおおいかくされてきた。そのなかで、別の目的ながらアジア近隣諸国を歩いて、私の眼から鱗が落ちた。私のようなよい機会に恵まれる者は多くない。その立場で改めて戦争を顧みると、次のような図式がみえてくる。つまり国家権力により、戦地に〝強制連行〟された日本兵たちは、侵略の〝加害者〟の役割を担わされた〝被害者〟といえる。その時代を知らぬ者には理解できないかもしれないが、こういう状況もふまえて問題提起すれば、もっと幅広く、侵略の歴史認識が生れるのではなかろうか。(交流センター所長)

＜事務局日誌＞

10月4日　カンボジア開発資料研究所チャントウ・ブゥア氏来室
10月6日　国際労働研究センター研究会（広木）
10月11日　10月定例事務局会議
10月12日　NHK国際放送取材提言する会（広木）
10月17日　北京会議NGOフォーラム報告・交流会（広木）
10月18日　翻訳グループ学習会
10月25日　変えよう均等法ネットワーク会議（広木）
10月26日　日立の男女差別をなくす裁判公判傍聴（仁田）
10月29日　提言する会・北京会議報告集会（広木）
11月1日　臨時事務局会議
11月3日～13日　ベトナム女性労働者との交流プログラム
・4日～8日　首都圏で体験学習と交流（工場見学、保育園訪問、労働者との交流等）
・8日　交流集会「ベトナムの女性労働者たちは今」
・9日～11日　大阪で三つの交流集会（関西女の労働問題研究会、大阪市職女性部、アジアネットワーク）及び国際平和センター見学など体験学習
11月15日　翻訳グループ学習会
11月22日　NGO日本女性大会（広木）
11月24日　玩具産業安全憲章に関する話し合い（広木）
11月25日　国学院大学新聞学会講演（広木）
11月28日　変えよう均等法ネットワーク会議（広木）
11月30日　11月定例事務局会議

図書紹介

陸培春著
『もっと知ろうアジア』

留学以来二〇年以上を日本で生活し、アジアと日本の関係に注目しつづけてきた著者は、いま日本は三つの危機に直面していると言う。一つは、まちがった歴史観・戦争観が復活しようとしていること、二番目はアジアの国々に歓迎されなくても出兵を強行し、力による平和主義を展開しようとしていること、最後は、欧米志向の日本とアジアの考え方のギャップが拡大していること。

これらの危機を乗り越えるために、日本人が、特にこれからの世界をつくっていく若者たちが、目をアジアに向けてもっと多様で包容力のある交流を通して、アジアの人々の声を聞いて欲しいと強く訴えかけている。

「ちがう」ことがあたりまえのマレーシアでの生活や、日本で生活するアジアからの留学生や労働者たちの状況など、著者が語る体験の中に日本の国際化へのさまざまな方向が示唆されている。（岩波ジュニア新書　六五〇円）

「Silk and Steel」
―リストラに挑戦するアジアの女性労働者たち―

本書は、急速に進む経済の地球規模化の中で、この一〇年余りのアジア地域におけるリストラが工場女性労働者に及ぼす影響についてのCAWの調査報告書である。調査対象国としては、資本の国際化の下でとりわけ女性労働者に影響のある工業化政策をとってきた香港、韓国、フィリピン、インドネシア、インド、バングラデシュの六カ国が選ばれている。

この調査では、工業部門、特に女性の多い産業の女性労働者の雇用条件や地位の変化を調べ、政府の経済政策や企業の経営戦略、経済状況などリストラを引き起こす要因を分析している。それがアジア全体の女性労働者に及ぼす影響を考え、CAWが今後どのような活動が可能であるかを探っている。

（CAW発行、英文・B六、三〇四ページ、交流センターにて取り扱い、二五〇〇円）

英文資料
「日本の女性労働」No.16

今年九月に開かれた北京世界女性会議NGOフォーラムから、CAW主催のワークショップの報告と、夏のタイへの研修ツアーの報告がとりあげられている。また、今年三月に誕生した東京女性ユニオンの委員長へのインタビューは初めてのインタビュー記事。

その他トピックスとして
(1)日本軍「慰安婦」問題
(2)介護休業法成立

（交流センター　三〇〇円）

事務局だより

二年前、小学校卒業を目前にした息子をつれて、はじめて沖縄に行った。どこまでも続く広大な米軍基地、戦闘機の黒い不気味な姿とその轟音が、沖縄の海の珊瑚礁の美しさと隣り合わせでいつまでも心に残っている。

その沖縄で、米兵による少女暴行事件がおきたのは九月はじめ、北京会議に世界中の女性たちが集い、女性の人権、暴力、少女、平和などの課題について話し合っているさ中だった。北京会議には、沖縄から七〇名の女性がそれぞれ役割を担って参加したとのことだが、私も基地の島・沖縄の実情を訴えるパネルを見て、改めてその凄じさを知った。米兵による少女暴行事件は、今、突発的に起きたことではない。日米安保条約の名の下に、日本の七割以上の米軍基地を押しつけられている沖縄の日常そのものなのだ。

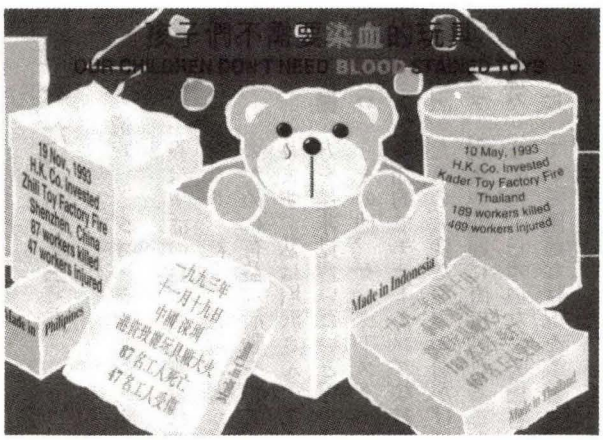
その痛みも怒りも無視して、日本政府は大田沖縄県知事を提訴するに至った。「沖縄を返せ！」は誰のためのものだったのか。本質が問われている。（H）

女性労働者通信　第61号

アジアの仲間

アジア女子労働者交流センター
〒169　東京都新宿区西早稲田
2－3－18－34
発行人代表者　塩沢美代子
編集責任者　広木道子
電話　03－3202－4993
郵便振替　00100－3－70086

子どもたちに血で染まった玩具はいらない



玩具キャンペーンに使われた絵はがき

九三年五月、タイのケーダー社の工場で火災が起き、多くの犠牲者を出したことは記憶に新しいことです。ケーダー社は、香港に本社があるため、タイと香港の労働者が共同で、工場火災についての責任追及と補償についての交渉を重ねてきました。そして、玩具労働者の権利を守るために「玩具の安全な生産に関する憲章」をつくり、玩具製造業者がこれを認め、遵守するように働きかけるなど、キャンペーンを始めました。

低賃金、長時間労働に加え、火災予防もなく、安全配慮のない宿舎や施設を持つ玩具工場が、とくに途上国に広がっていますが、そこで生産された玩具は、主に先進国で使われています。子どもに安全な玩具を願わない人はいませんが、それを作る人の安全に関心を持つ人がどれほどいるでしょうか。タイ・香港グループは、このキャンペーンへの参加を呼び掛けています（三面に詳細）。

変えよう均等法ネットワーク発足集会

おんなたちの「異議あり！」

こう変えたい均等法……わたしの場合

男女雇用機会均等法が制定されてから十年。職場での男女平等は一向に進みません。去る一月二十一日、〝均等法十年目の決算・おんなたちの「異議あり！」〟をテーマに、変えよう均等法ネットワーク発足集会が、東京ウィメンズプラザで開催されました。

昨年六月の集会では、全国から職場での男女差別の実態やたたかいの経験を持ちより均等法の問題点を明らかにしました。その力を、改正に向けて行動する力とするために、ネットワークを発足させたものです。ネットワークでは、〝改正に向けてあなたの一言〟を広く募集しており、この集会では、集められた一言を笑劇にして表現しました。

また、「こう変えたい均等法・わたしの場合」と題したパネルディスカッションでは、女性労働のパート・アルバイト化、コース別人事制度、広域配転と変形労働、女子学生の就職差別に関して、活発な討議がありました。

政府もようやく改正に向けて動き始めましたが、時間外・深夜労働の規制緩和も狙われています。ネットワークは今後、労働省交渉、国会議員との懇談、その他の行動に取り組みます。加入ご希望の方は、〇三－三九四〇－三八九二へ。

ベトナムからの手紙

日本の生きた姿学べたプログラム

ホーチミン市労働総同盟国際部長
ダオ・ティエン・トゥオンさん

通訳　ダオ・ティエン・トゥオン

私は昨年十一月、アジア女子労働者交流センターが主催する交流プログラムに参加するため、ホーチミン労働総同盟の女性労働者代表の通訳として日本を訪問しました。このプログラムのおかげで日本社会の様々な側面に触れ、そして様々な人々に会うことができました。

この訪問を通して忘れられないことがいくつかあります。その一つは塩沢さん（センター所長）のような人と直接接して感じたことですが、知識人と社会活動家の間に差がないということです。私は彼女の家を訪問し直接自分の目で彼女の簡素な生活を見る機会がありました。部屋におかれた家具やその狭さは、彼女が日本やアジアの底辺に置かれた女性労働者に人生を捧げてきた結果だと思われました。それは、私たちが滞在中に触れた彼女の親切さや態度にも表れていました。人生の価値や意義は生活の贅沢さで測られるものではなく、社会の底辺に置かれた人々のために有益な活動をすることにあります。私は塩沢さんのような生き方を是非見習いたいと思います。

その他、センタースタッフをはじめ知的でチャーミングな多くの女性たちの大変な努力のおかげで日本の現実や問題に直接触れることができました。日本の女性労働者が背負っている困難な状況を改善するための努力を知ることもできました。

ベトナムは現在、貧困、社会の遅れ、そして一九世紀後半から続いてきた長期の戦争の影響と果敢にたたかっています。また、独立・自由・国の統一のために犠牲となった人々が報われるよう、生活の向上のために努力しています。どんなに壮大な目標であろうと、まず第一歩から始めなければなりません。

一九九五年、ホーチミン市労働総同盟の活動の中心は、一つは社会的活動を発展させるプログラムであり、もう一つは女性労働者の中で教育を行なうことでした。

第一のプログラムの内容は、貧しい女性労働者への資金提供、仕事上の地位の確立や新しい仕事のための訓練または再訓練の奨励、慈善事業や母子のケアの実施、女性労働者に関する法律や規則の施行に関して、規制を強化し監督を強めることなどです。

第二のプログラムの内容は、性教育、伝統教育で、北京会議の成果やベトナム政府の二〇〇〇年までの進歩的な女性政策などを女性労働者に伝えることです。法律についての教育も女性労働者にとっては有効なことです。

日本での交流プログラムから戻った後、労働組合新聞「労働者」に塩沢さんのことや、神奈川労連はじめ労働組合やその他の人々が行なったベトナム戦争の時の日本における米軍基地に対する反対運動のことなどを書きました。訪問した多くの組合で、ベトナム戦争当時の支援の話を聞き、「アメリカはベトナムから手を引け」などと書いたゼッケンを胸にして通勤する人たちの写真を見せてもらい、深い感銘を受けたからです。

外国投資に関する雑誌には三ヵ月続けて（一二、一、二月号）日本についての記事を書きました。一つは、日本の都市運営について、とくにゴミ収集とその焼却所について、二つ目は、ホーチミン市にある程度採用できると思われる東京の交通システムの経験、そしてもう一つは日本の庭園を紹介しました。次の号に何が書けるか、今模索中です。

東京で訪れた保育所のような民間の保育所を、地域に開設する計画もあります。テト（旧正月）が終わった九六年第二四半期にこの計画が実現できるのではないかと思います。

最後に、塩沢さんをはじめこのプログラムを準備して下さった交流センターの皆様方、また、各地で私たちを暖く迎えて下さった方々に心からお礼を述べたいと思います。

新幹線車中で駅弁を楽しむベトナム訪日団

相つぐ玩具工場火災事故に 労働者の安全キャンペーン開始

神奈川労災職業病センター　山岸素子

さる一月八日から十日、「玩具労働者の健康と安全に関する国際会議」が香港で開かれ、日本から私とアジア太平洋労働者連帯組織（APWSL）日本委員会を代表して鳥居一平さんが参加した。

この会議は、主に中国本土、タイなどに進出した玩具多国籍企業内での、労働者の劣悪な労働条件、諸権利無視、その中でも労働安全基準のダブルスタンダードを許さないというキャンペーンに取り組んできた香港の労働団体、NGOが呼びかけたもの。この〝玩具キャンペーン〟は、自らが考案した「玩具の安全生産に関する憲章」を企業や業界に採択させる運動を軸にしている。

今回の国際会議は、主にアジア地域にこの玩具キャンペーンを広めるという目的で、香港で毎年一度開かれる〝玩具国際フェア（香港貿易振興評議会主催）にあわせて開催され、プログラムにはこのフェアへの要請行動も含まれていた。アジアからは香港の他、韓国、台湾、タイ、バングラデシュ、日本が参加し、その他イタリア、フランス、カナダからの参加と報告があった。さまざまな地域で、労働組合や女性団体・消費者団体などNGOの連携で、キャンペーンが広がりつつあることを実感した会議だった。

玩具フェアへの申し入れ行動に参加したタイの労働者

九三年五月にタイのケーダー社玩具工場で大規模な火災事故が発生し一八九人の労働者が死亡、四〇〇人が負傷するという大惨事があった（「アジアの仲間」第四五号参照）。非常口の確保さえされないままに火災がおき、多くの労働者が逃げられずに閉じ込められて犠牲になった。この玩具工場で働いていた労働者の九〇％は、農村からきた若い女性たちだった。翌年にはジリ（致麗）の玩具工場で八七人が死亡するという火災事故をはじめ、中国本土の香港・台湾資本の工場で、大規模な火災や崩壊事故が相次いだ。

こうした事故を検証する中で見えてきたのは、「スリー・イン・ワン・ビル」（作業場、宿舎、倉庫がひとつの建物の中にあるもの）、最低限の安全基準の無視、長時間労働、児童労働（ほとんど女児）といったきわめて非人間的な労働環境と企業の無責任な態度だった。

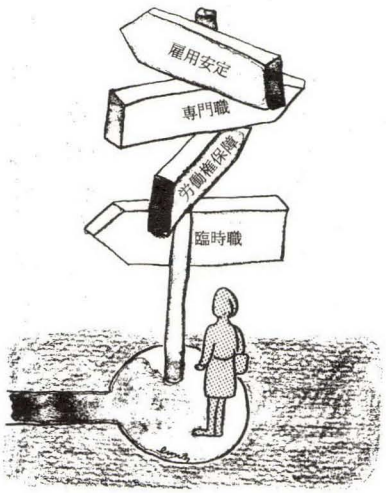
香港では九四年から、ケーダー社など個別企業への抗議にあわせて、ターゲットを香港の玩具多国籍企業全体、業界全体に広げ、「安全生産に関する憲章」を採択させる運動をスタートさせた。この「憲章」の内容は、防火・安全についての最低基準（国際法、国内法）の遵守、長時間労働の規制、児童労働の禁止、労働組合の組織化の自由などごくごく基本的なもの。しかし、多国籍企業自身とその下請企業にまでこの基準を及ばせること、また実施について監視を行う独立した機関の設置などを含み、実質をともなわない企業の態度は許さないというもの。九五年五月からは、この「憲章」について香港玩具評議会と継続して話し合いを重ねている。

日本でもこうした世界の動きに連動して、昨年十一月に「玩具の安全生産に関する市民連絡会」を結成した。アジア女子労働者交流センターをはじめ六団体が参加しており、主要企業や業界団体との話し合いや情報収集を開始した。本格的な取り組みはまだまだこれから。

日本でのキャンペーンの今後の展開の中でかなり重要になるなと思っているのは、中国やタイの玩具生産の現場で働く労働者たちと、具体的にどうつながりをつくっていけるかということ。会議に参加していたケーダー火災事故の被害者の女性は、報告の際、一度は事故を思い出し涙で言葉が出なくなった。そして彼女は、体の後遺症、失業、社会からの冷たい目など、自分自身や友人たちの上に現在も引き続く苦しみを訴えた。こうした彼女たちとのつながりを大切にしながら、多国籍企業の進出先の労働現場の状況を少しでも変えていくような今後の働きかけを考えていきたい。

韓国

時間制雇用（パート労働）の実態（下）
法的権利無視された非正規労働者



仕事内容は正規職とほぼ同じ

・業務内容

時間制雇用対策会議による調査の対象となった銀行、病院、流通ではすべて、時間制労働者は、はじめは制限された分野の仕事のみをやっていたが、現在はほとんど正規職と同じ仕事を与えられている。

銀行の場合、はじめの頃は、現金を扱わない窓口補助、端末機操作、電話相談、カード延滞督促などが時間制労働者の仕事であったが、人手が不足してくるに従って、正規職と同一の業務を担当する比重が高くなっている。銀行の時間制労働者はほとんどが退職行員であるため、再教育をする必要がなく、業務の流れと特性を把握していて仕事が早い。

病院では、ほとんど全員が正規職と同一か類似の仕事（看護士、医療技師、事務員）をしている。

流通でも、販売やお金の計算など正規職と同じ分野の仕事をしていることが多い。ある百貨店では、はじめは〝時間制労働者に現金に触る仕事はさせられない〟と言っていたが今では、〝日本での経験を見れば何でも任せられる〟と言っている。

・賃金

時間制労働者の賃金は、時給制が多い。銀行では、時間当たり正規職の五〇～七五％程度だが、これは各種手当や賞与が支給されないことと関係がある。J銀行の正規職女性の初任給は月額平均八五万一千ウォンだが、時間制労働の主婦は、交通費と昼食を含めて月六〇万ウォン（正規職の七〇・五％）、雇用期間が一年未満であるため、退職金と年次休暇はない。また時間制には昇給がないので、正規職との賃金格差は増幅されるばかりである。

時間制労働者の間でも、差別が拡大している。呼称を別にして賃金と労働条件を変えたり、能力主義を導入している。

流通業の賃金水準は銀行より低くH流通の場合、正規職女性の月平均賃金は五八万八三〇〇ウォン（手当除く）、時間制は月給で支給され、二一万ウォンである。正規職男女の間にも基本的に差があり、長期勤続ほどその差は拡大する。

S病院の時間制労働者は一～四等級に分けられており、等級別に採用基準と賃金が異なっている。時間制看護士一等級の初任給は、同一資格の正規職賃金の四八・六％である。

名前だけの時間制労働者

現在、時間制労働者のほとんどは、臨時契約職で働いているが、実際には正規職と同一の職種に同一の資格で入社し、ほとんど同一の時間を働いている。時間制労働対策会議ではこの名前だけの時間制を、〝名目時間制〟と呼ぶことにした。時間制労働者は、短時間労働者というのがその特性上もっとも正しい名称と思われるが、この名称は、現実的に広範囲に広がっている名目時間制と、時間制の臨時職としての性格を含んでいない。短時間労働でもなく、身分上の差別を表すだけの韓国の時間制労働の形態は、日本型時間制が輸入されたものだ。

〝時間制労働〟の基準

時間制労働者についての定義がないため、その実情を正確に把握することは難しい。韓国では、統計庁、労働部（労働省）の各種調査、また雇用保険法、国民年金法、医療保険法などで、用語も定義も統一されていないため、多様な統計ごとに数値が異なる。

外国では週当たり労働時間を制限して時間制労働者を定義している。韓国でも、労働部の指針で所定労働時間が三〇・八時間以下である者を時間制と規定しているが、法令に根拠のある統一された基準が必要である。時間制雇用対策会議は、その定義を以下のように提案している。

「時間制労働者とは、その業務が時間を限られたもので、通常労働者の休暇使用などによる一時的な業務の空白が生じたとき、これを補償する

ために三ヵ月以内の期間を定めて雇用された者、あるいは週三〇・八時間以内の所定労働時間を定めて雇用された者をいう。」

時間制と労働法

韓国の勤労者規定には、非正規労働者も含まれることが法的に明示されている。したがって、勤労基準法、最低賃金法、労働組合法、労災保険法、産業安定保険法は、非正規労働者にも全面的に適用される。

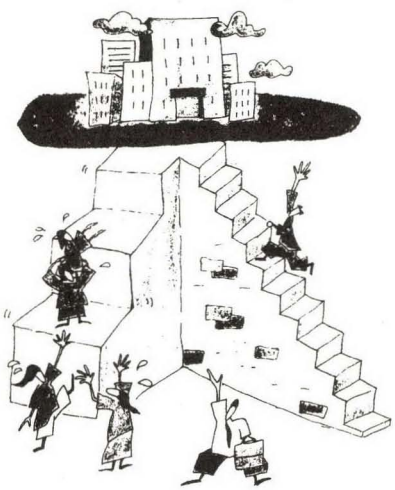
非正規労働者は、勤労基準法第五条均等待遇規定に依拠して、解雇の制限、退職金支給、時間外手当、年月次有給休暇、最低賃金保障、そして労働三権に至るまで、正規労働者と同様の適用を受けられるとなっている。非正規労働者とは、日雇い、臨時（契約）、修習期間中の労働者、派遣、時間制労働者、アルバイトなどを含む。すなわち勤労基準法第一四条は、〝この法で勤労者とは、職業の種類を問わず、事業または事業場で、賃金を目的に勤労を提供する者をいう〟と規定し、労働組合法第四条は〝職業の種類を問わず賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう〟と規定している。しかし現実には、時間制をはじめ非正規労働者にはこのような法的権利がまったく保障されていない。

就業規則・契約にも問題

経済団体協議会のパートタイム雇用実態調査によれば、時間制労働者の場合、書面で労働契約をするのは五七・四%に過ぎない。法的には一〇人以上事業所では、就業規則を作成、申告することになっており、時間制労働者もこれに該当する。就業規則の作成、変更に当たっては、勤労者の過半数の意見を聞くこととなっているが、実際にはほとんどすべての事業所で、使用者により一方的に施行される。

時間制だからといって、期間を定めた契約をしなければならないという根拠はない。勤労基準法は、期間の定めを置くときは、一年以内とするとしているが、この立法主旨は、勤労者を長時間拘束する契約の締結を防止することである。また短期の雇用契約を反復して更新する場合は〝期間の定めのない契約〟となり、使用者は正当な理由なく、その更新を拒否できない。

期間を定めた契約の場合でも、契約の更新のとき、当事者の同意なく時間を短縮したり、その他不利益な変更をすることは違法である。



不当な賃金算定

同一労働同一賃金の原則は、労働契約の違いに関係なく保障された権利であるが、時間制労働者の賃金の算定は、比較される正規労働者の基本給のみを換算するのがほとんどである。基本給の比重が五〇%以下という賃金体系下で、時間制労働の低賃金を合理化するものである。

時間制労働者の時間外勤務に関して、厳密に言えば許容されるべきではない。不可避の場合には、当事者の同意が必要であり、拒否を理由に不当待遇をしてはならない。超過勤務が日常化して正規職と違いがなくなっている場合には、正規職と均等な待遇をすることで解決しなければならない。

労働組合を結成し加入する権利

時間制労働者が労働組合に加入を希望する場合問題になるのは、〝労働組合の規約を改定しなくても時間制労働者が加入できるかどうか〟ということである。正規職労働組合が時間制労働者の労組加入を拒否できるかどうかは、法解釈上の困難もあるが、何よりも相互理解と話し合いが重要である。時間制労働者に対する労働組合の理解がまったくない中で、労組加入の権利だけを主張しても葛藤が大きくなるだけである。韓国には、派遣（用役）労働者および建設日雇い労働者の組合はあるが、時間制労働者の独自の組合はまだない。独自の組合では交渉力にも大きな限界があるし、正規労組に加入することも困難という現状である。

対策会議の調査によれば、時間制労働者の多数が正規組合への加入を希望しているが、加入を制限する組合規約のために加入できないという意見が多いことを考えると、時間制労働者に対する正規組合の開放的な姿勢が強く望まれる。（おわり）

誰のための社会条項か

世界の市場経済の拡大は、貿易に関する従来の規則や統制を取り外す方向に動いている。このことは、多国籍企業により強い力を与え、より大きな不平等を作り出し、労働者の権利を脅かしている。基本的な権利もなく長時間労働を強いられ、あるいは、一瞬の通告で解雇される女性はとくに大きな影響を受けている。

あらゆるところで労働者の緊急課題となっているのは、地球経済の下で、労働者の権利をどのように守っていくかということである。ヨーロッパでは、労働組合や多くのNGOが、ILO条約に基づく基本的権利を保障するソーシャルクローズ（社会条項）のためのキャンペーンを行なっている。貿易協定のなかの社会条項は、これらの基準を守れない輸出者（たいていは途上国の）に対してとられる経済制裁を認めている。しかしそのような手段は大いに議論の余地がある。その動機はしばしばヨーロッパの労働者の仕事を保障するためだからである。

なぜ、どのようにして、この社会条項が作られたのか、それは誰の利益に役立つのか。一つだけ確かなことは、南の女性労働者の声が、社会条項についての議論のなかで聞かれなかったことである。

WWW（Women Working Worldwide）は、衣料産業における労働条件の改善に関心のあるNGOやその他の人々によって作られたイギリスのネットワーク〝ラベルの裏の労働〟の活動の調整役をしている。WWWは今、世界経済の変化と女性労働に焦点を合わせた女性グループの、国際的ネットワークづくりをめざしている。貿易自由化の下で労働者の権利をどう守るか、社会条項は有効なのか。情報や意見の交換を通して、女性の声を政策決定に反映させるため行動しよう。（WWWからの手紙）

〔海外短信〕市場経済の拡大が労働者の権利を脅かしている

ナイキ社はフェアプレイ？

昨年五月、スポーツシューズを生産している労働者の労働条件についてのキャンペーンがオランダで始まった。それはナイキ社とそのインドネシアでの生産の状況に焦点を当てている。スローガンは「ナイキは、フェアプレイをしているか？」。

ナイキはアメリカの会社だが、製品の靴はほとんど国外で製造されている。インドネシアなどアジアの国々の工場で下請け生産した方が安上がりである。賃金は安く、労働組合はないかほとんど許されておらず、安全についての法律も厳しくない。労働者の多くは若い女性である。

ナイキ社は、靴労働者の労働条件が劣悪であることを知っている。スポーツ用品市場でリーダー格のナイキ社はその企業イメージを重要と考え、行動規約をつくった。

その行動規約の中で、ナイキ社へ納品している下請け会社は労働者の最低賃金や残業、児童労働、職場の安全に関する国の法律を守ることを約束している。問題はナイキ社がこのことを監視していないことである。結果として、ナイキ社の靴は大変悪い労働条件の下で生産されている。

約二年半前、ナイキの製品を生産しているPTEインドネシアの女性労働者サディサと二三人の仲間は、基本的な法律が守られていないことをナイキ社に知らせるために、抗議の署名活動を行なった。六〇人以上もの労働者が署名したが、何ら回答が得られなかったのでストライキに入った。これによって主な要求が受け入れられ、労働者たちは職場に復帰した。しかし、三ヵ月後警察の捜索が行われ、軍が労働者を尋問し、二四人の労働者が解雇された。ナイキ社は解雇された労働者のためには何ら行動を起こさなかったばかりか、解雇を弁護した。（クリーン・クローズ九五年十一月号）

プール サイド

ダイエットブーム

塩沢美代子

一九五一（昭和二六）年に、私は生れてはじめて、四ヵ月余り海外生活をした。当時の日本はアメリカの占領下にあり、日本人の民主化教育をはかるという目的で、さまざまなプロジェクトを組んで、日本人をアメリカでの研修旅行に派遣した。私の場合は国連について学ぶというグループで、学者、ジャーナリスト、外務省の役人などのなかに、紅一点で加えられた。すでに繊維労連で働いていたので、労働組合関係者と女性を各一名含めるつもりが、ひとりで二役かねられるので都合もよかったらしいが、その頃日本YMCAの会長だった、恩師、植村環牧師のすいせんにより、二六才の無名の女性が指名されたようである。

ときはGHQ（占領軍最高司令部）がオールマイティの時代で、私は〝アメリカに行け〟と命令され、勤務先の労組委員長は、〝塩沢の渡米による長期休暇の故に、彼女に不利益な待遇をしてはならない〟と命令されたおかげで、私は思わぬよい機会に恵まれたわけである。

この期間の体験はすべて新鮮で強烈だったので、今もはっきり覚えている。精神的に得るものも多く、その後の活動に影響を及ぼしたが、ともかく驚いたのは、物質文明の発達ぶりだった。戦後五年余りの日本はまだ焼野原から立上がる途上で、食糧も充分とはいえなかった。いきなり竜宮城へいったような食事や宿舎で過しながら、コインをいれるとコーヒーが出る自動販売機にも目をまるくした。労働者の住宅も高層マンションで、テレビなるものも初めて見たし、大手労組はテレビ局をもち、組合員は、そのチャンネルにあわせれば自宅で、所属する組合の情報に接しられるのにも驚いた。

接する人々はみな好意的で、アメリカ事情も少しはわかった。朝鮮戦争・人種差別などはさておき、ふつうの人々の暮らしのなかで〝この国の人々はどうなっているのだ。全くふざけている〟と感じたことがひとつあった。それはダイエットブームで、いかにしてやせるかの広告が、やたらに目についたことだった。日本では飢えからはようやく脱したものの、栄養は充分でなく、結核で亡くなる若者も多かったから、もっとも違和感が強かったのである。

あれから四五年、物質文明においてアメリカをしのぎ、かつ飽食の時代となった日本は、だいぶ前からダイエットブームとなった。アジアの貧しい労働者のなかで働いている仲間が、来日して感じる反感が私にはよくわかる。あの渡米のさいの私自身の実感からである。

☆

ところでかく申す私が、このところダイエットに取組んでいる。今更容姿を気にしているわけではなく、高脂血症や高血圧の改善に医師から減量を指示されたからである。最近

のテレビによると、巷には百種類以上のダイエット法が流布されているそうだが、その手には乗らず、もっとも基本的に、摂取カロリーより消費カロリーを多くしたのである。

空腹をがまんするのはいやだから消費カロリーをふやすべく、大好きな水泳に多くの時間を費やしただけで、四キロ近くへった。計二〇キロメートルぐらい泳ぐと、体重が一キロ減るという経過だから、昨年の四月から計八〇キロ以上泳いだことになる。週にして三〜四回のプール通いである。それは私が二つの特権を手にしたから実現できた。

まず定年によって時間をえたことと、友人の好意で退職祝いにスポーツクラブの会員券を贈られたことである。ここにはさまざまな筋肉トレーニングマシンも設置されており、設備投資も莫大であろう。これを見ていると、私には今の日本がマンガチックに思えてならない。

マイカー、一階分の移動にもエレベーターかエスカレーター、オートドア、各種リモコンなどなど、日常生活で身体を動かすことを極度にへらし、一方で高いお金を払って、消費カロリーが一目でわかるハイテク付きの筋トレマシーンで運動する。加えて幼児期からのテレビゲームにはじまり、暮しのなかで人間の自然で健康的な動作はへる一方である。この状況を発展した社会というのだろうか。すでにこういう暮しの中に生れ育った若者には、私のいっていることの意味も通じないだろう。私はもはや古代人なのだろうか。

（交流センター所長）

〈事務局日誌〉

12月2日　東京女性財団報告会で活動報告と展示発表（広木・小池）
12月8日　国際労働研究センター研究会（広木）
12月12日　第27回センター運営委員会
12月20日　翻訳グループ学習会「アジアの仲間」第60号発行
12月21日　変えよう均等法ネットワーク会議（広木）
12月22日　事務局懇親会
12月27日　均等法グループ会議（広木）
12月28日　仕事納め
1月8日　仕事始め
1月9日　タイ北部工業団地マユリーさん労災事件報告会（広木・仁田）
1月11日　臨時事務局会議
1月12日　変えよう均等法ネットワーク会議（広木）
1月17日　翻訳グループ学習会
1月18日　1月定例事務局会議
1月21日　変えよう均等法ネットワーク発足集会（広木）
1月31日　日立の男女差別をなくす裁判公判傍聴（仁田）

図書紹介

マリオン・K・キム編　蔵田和子・蔵田雅彦訳『恨（ハン）に生きる　民衆（ミンジュン）の女性たち』

編者は、韓国の神学者と結婚し一九七八年以来韓国に滞在しているアメリカ出身の女性で、エキュメニカルな活動に携わる一方、韓国の貧しい民衆女性たちから聞き書きを行ってきた。それらがまとめられ、九二年香港のアジアキリスト教協議会都市農村宣教部の付設資料室ＤＡＧＡから刊行された。本書はその翻訳である。

儒教的家父長制の中での嫁、被爆者、性売買の犠牲者、炭坑労働者の妻、女性農民、都市の貧しい女性、女性労働者と、貧しさの中で必死に生きる七人の姿が語られている。

共通しているのは、どの女性もみな伝統的な儒教的家父長制の抑圧の中におかれているということであり、急激な経済開発と都市化の中で搾取され翻弄された人々であるということである。もう一つ、どの物語にも日本の植民地支配の影が色濃く反映している。末尾に収められた女性労働者の物語は、七〇年代の韓国女性労働運動の前線でたたかってきた現場の女性労働者の証言として貴重なものだ。

それぞれの聞き書きの前に編者により社会的経済的背景が解説されており、韓国社会の全体の動きの中で問題をとらえることができる。（日本基督教団出版局　二二六六円）

大脇雅子・中島通子・中野麻美編『21世紀の男女平等法』

「日本以上の経済不況、失業に悩むヨーロッパ。だが、男女平等は法制面でも実態面でもすすんでいる。動かしているのは何なのか。」日本の雇用機会均等法改正を前に、「働く女性の弁護団」の弁護士や研究者、働く女性たちがそのあるべき姿を求めてヨーロッパ各国の平等法制とその実務にふれる旅に出る。本書はこの旅から得られた情報を横糸に織りこみながら、日本の働く女性たちが直面している差別の現状を浮きぼりにして均等法が抱える問題をわかりやすく解説している。

日本とヨーロッパの現状の差に、日本の参加者の反応が面白い。

子育ても家事も男女が等しく担い、女性も働き続けることが当り前の社会をつくるために、法制度の中に差別禁止を明確に盛り込むだけでなく、多様な分野に女性やマイノリティの人々を多く参加させる手段をとることがいかに大切かをヨーロッパの経験から痛感させられる。元気の出る本である。（有斐閣選書　一七〇〇円）

三・八国際女性デー　〝桃にミモザにラベンダー〟

北京会議で出会った世界中の女性たちのパワーを持ち帰った日本の女たちが、その力を全開します。パート労働、均等法など一〇〇の分科会のほか、ホールでは一日中イベント広場。想いを声にしてみては。

日時　三月三日（日）一〇時～
場所　東京ウィメンズプラザ（渋谷区神宮前5－53－67）
参加費　一〇〇〇円

事務局だより

センターでは、年二回英文ニュースレター「日本の女性労働」を発行して、海外に日本国内の女性労働の実情を伝えています。

今回、神戸ワーカーズユニオンの黒田智恵さんが「〈神戸発〉女性と仕事－阪神大震災でみえてきたもの－」というタイトルで原稿を書いてくださいました。

阪神・淡路大震災から一年余りが過ぎましたが、「地震の恐怖」と「今後の生活（住居・仕事）への不安」は続いています。この「地震だから」の言葉の下に真先に解雇されたのはパート、アルバイトの女性たち。

パートとは名ばかり、日本の場合は年二〇〇日以上働く人が五割をこえ、その半数が七時間労働で週五日以上働いているという実情。その上、残業、休日出勤もして、「身を粉にして会社のために働いて支えてきた」という女性たちの自負とこの解雇は大きくすれ違っています。ユニオンに残った女性たちは、今この一点に憤り、立ち上がりつつあります。

（Y）