

アジアと日本 働く女性のミーティングスポット

CAW ネットニュース



CAW ネット・ジャパン 発行責任者 広木 道子

〒359-1151 所沢市若狭 3-2555-15 Tel & Fax: 042-949-5231

郵便振替: 00100-9-186394 Email: cawnet@japan.email.ne.jp

NO. 11

＝CAW 東アジア地域会議開催＝

インフォーマル経済と女性労働

突然の SARS の発生で延期されていた CAW 東アジア会議が、10月11日～15日、香港で開催されました。

3年に1回開かれる CAW(アジア女性労働者委員会)サブ地域会議ですが、今回は女性ユニオン東京の仲間を加え、日本から7名が参加しました。香港で受け入れの中心となったのは、香港女性労働者協会(WWA)、そしてこの数年の間に組織化が進んだインフォーマル雇用の女性たちでした。韓国と台湾からの参加者、それに香港で家事サービス労働者として働いている他のアジア女性の組織化に取り組んでいるフィリピンやタイの女性たちも参加し、40名を超える会議となりました。

テーマは、「東アジア地域におけるインフォーマル経済と女性労働」。2002年のILO総会で議題になった“インフォーマル経済”とは何か?東アジア地域(香港、韓国、台湾、日本)でインフォーマル化はどのように進んでいるか、その実態を把握し、今後の活動に活かしていこうというものです。

参加者全員がこのテーマを共有し、深い議論ができるように、CAWは今年3月から5月にかけて、東アジア4カ国の実態調査を行ないました。その報告書をまとめたのは韓国女性労働者会協議会(KWWAU)のジニーさん。中国語、日本語、英語に訳してあり、日本語では70ページにも及ぶ労作です(後日公表される予定)。

インフォーマル・セクターという言葉は、1970年代、発展途上国において賃金労働に対するものとして生まれた概念です。当時は経済の発展と共になくなるものと思われていましたが、グローバ

ル化の深化に伴い、いわゆる先進国でも増大していると言われます。

インフォーマル雇用の特徴とされる、①労働法の適用を受けない、②社会保障がない、③団結権がなく孤立させられている、という状況、低収入で雇用不安定といった特徴は東アジアの女性たちにも共通のものとして現れています。

CAWは、途上国に一般的に見られる伝統的なインフォーマル雇用だけでなく、東アジアのこのような状況についてもきちんと把握し、議論して欲しいとILOに訴えてきました。



熱心に議論する日本からの参加者

これまで東アジアグループは、女性の「非正規雇用化」の問題として何度か議論をしてきました。それに対応して各国がさまざまな組織的取り組みを模索してきましたが、今回はその実践を3つのパターンにまとめて報告し合い、互いに経験を学び合いました。経済のグローバル化という渦の中に飲み込まれそうになりながら、抵抗し、創造していく女性たちの力強さに圧倒された会議でした。

その後の現場訪問では、見えないところで社会を支える女性たち、新しい仕事づくりに挑戦する女性たちの姿に接し、繁華街にあるホテルに宿泊して、人々の暮らしも身近に感じてきました。(2面以降、参加者のまとめと感想参照、広木道子)

CAW 東アジア会議で

若い世代のエネルギー感じた

谷 恵子（女性ユニオン東京）

女性ユニオン東京が CAW に加盟を認められて初めてのプログラム、「インフォーマル経済と女性労働者」をテーマにした東アジア会議が香港で開催されて、日本から CAW ネット・ジャパンの広木さん、おんな労働組合（関西）の和田さん、屋嘉比さん、通訳の石川さんに私たち女性ユニオン東京から3人（伊藤さん、水越さん、私）の7名が参加した。韓国、台湾、香港、マレーシアなどから約40名が参加して、3日間の会議と2日の実地見学が行われた。日々の相談や交渉に追われる状況から離れた5日間は、とても刺激的な議論と楽しい交流で充実したものだった。

会議の初日は、基調報告を KWWAU のジニーさんが行い、インフォーマル経済と労働についての共通認識を深めた。2002年のILO総会決議文では「インフォーマル経済を公式制度が法的にも慣行的にも管掌しないか十分に管掌できない労働者と経済単位のすべての経済活動」と定義し、これまでフォーマルの雇用関係にあったのが、雇用の柔軟化によって不安定なインフォーマル雇用となるなどインフォーマルとフォーマルを行き来するような状態をインフォーマル化ということになった。まさに、今日本で女性から進行している不安定雇用の拡大がそうであり、この経済のグローバル化による不安定雇用の拡大は、台湾で派遣法がつくられているなど参加した東アジア各国にも多少の時間差はあれ共通している。

2日目は、インフォーマル労働に対する各国の組織化と活動が報告された。①コミュニティや協同組合をベースとした組織化。台湾のSFWWは、女性労働者の組織化からこれまで取り残されてきた下請けやセックスワーカー、移住労働者の組織化を手がけてきている。地域にコミュニティカレッジを立ち上げ、中小企業経営者の妻なども組織し、セックスワーカーのサポート活動として女性の体にはいい「春婦人四物酢」を製造し地域で販売活動している。香港 WWA は、印刷、大学生協、リサイクルプログラムと3つの協同組合をつくり女性労働者や失業者を組織化してきた。

②女性労働組合としては日本と韓国から報告。

韓国からは失業者を対象に掲げたために法外組合とされ、高裁で勝訴し現在最高裁の判決待ちのソウル女性労組が登場。この2国の経験は既存の労組に挑戦する点で共通しているとまとめられた。

③再訓練センターや KWWAU など女性組織による取組み。香港労働組合連盟の再訓練センターで研修を受けた人を中心に組織されたドメスティック・ワーカーズの労働組合、6都市で7つのセンターを通して失業女性を組織、協同組合も立ち上げている KWWAU と韓国全国女性労組が報告。

こうした各国の取組みをインフォーマルワークで働く女性の組織化のための戦略と位置付けて、それぞれの弱点と今後の方針を各国ごとに話し合い、翌日発表。このための議論は、私たちに現状の問題を捉えて克服するためにどうしたら良いかを真剣に考えさせた。これをベースに、3日目には国内、東アジア地域、そして CAW としての活動を議論し、CAW としては情報の発信やILOへの取組みなどをしていこうと集約された。



14日、15日は香港の地域開発プロジェクト、セックスワーカーサポートセンターやいくつかの労働組合、大学内に作られた生協を訪問、さらに清掃労働者組合のビデオも見て、それぞれ組織化に工夫をこらしエネルギーに活動している様子がひしひしと伝わってきた。

自分たちの活動を客観的に検討して今後の展望を出す議論が出来たこと、具体的な活動を創意工夫して展望を持ちながら展開している各国の仲間と一緒に検討できたことは、とても大きな刺激であり、これからの私たちの大事な一歩になったと思う。日本は不安定雇用の多様化を開発してアジアの国々に「輸出」してきたが、アジアの女性たちは様々にたたかって女性たちを組織化している。それもみな私などよりはるかに若い世代である。このプログラムでの議論をどう実現していけるか、貰ってきたエネルギーを成果につなげてきたい。

CAW 東アジア会議に参加して

～感じたこと、考えたこと～

お金がないのではなく、戦略がない

伊藤みどり(女性ユニオン東京)

会議に参加して大変有意義で、たくさんの事を学びました。一番驚いたのは、2000年の国際女性労組会議が韓国で行なわれた時に戦略として語られていたことを、香港や韓国の仲間は、確実に実行し組織化に成功していることを知ったことです。韓国女性労組が、自らをひとつのナショナルセンターとして位置づけ 4000 人を組織したこと。香港でも、清掃労働者や、家事サービス労働者の労働組合への組織化を成功させていること。その組織化戦略の共通媒体は、トレーニングセンター、アクションセンター、協同組合など NGO との協同が大きな力を持っていることです。

先日来日したアメリカのケント・ウォンさん(UCLA 労働研究教育センター所長)の講演の中でも、共通の戦略で成功していることを知って確信を持ちました。アメリカでも清掃労働者や在宅介護労働者を組織化するために労働者教育センターの役割が大きく位置づけられていました。教育の中身が、従来の労働組合のオルグ主導型ではない点でも共通しています。女性ユニオン東京でも、ようやく同じ認識にたって準備と議論が始まりそうです。

韓国のマリアさんは、私が「韓国はキリスト教会の資金援助があるからできたのではないか」と資金を問題にした質問をしたところ否定されました。お金がないのではなく、戦略がない。そう言われたような気がしました。日本の私たちも、均等待遇キャンペーンの次には、現実の女性労働者の組織化に着手する必要があると強く思いました。

香港・家事サービス労働者の経験

水越佳代子 (女性ユニオン東京)

香港のドメスティック・ワーカー(家事サービス労働者)の組合を訪問してきました。ドメスティック・ワーカーの数は、およそ27万人、そのうち22万人が海外からの移住者だそうですが、この組合は国内労働者が中心です。組合が設立されたのは2001年、5つの支部を持ち組合員数は1100人、全員が女性で40～50歳代が多い。組合



HK 女性労働者協会が運営する大学内生協

の集会などへの参加は自由で、皆が参加できるように平日の午後に開かれる事が多いそうです。

政府の委嘱を受けて香港労働組合連盟が運営しているリトレーニングセンターが5カ所あり、組合員はそこでトレーニングを受ける事が出来ます。トレーニングの期間は10.5日(84時間)。終わると名刺サイズの修了証がもらえます。トレーニングを受けて仕事の手順が早くなり、時間の短縮に役立ったと組合員の評判は良いとのこと。センターには求人情報などもあってワーカーにとっては求職の場にもなっているようです。

香港ドメスティック・ワーカーの場合、日本のように紹介所というものが無く雇用主との直接契約になるが、雇用主の物を壊したなどの問題が起こりやすいそうです。日本の場合は紹介所が必ずワーカーに保険加入をさせてカバーしますが、香港の場合は418ルールというのがあって、少なくとも4週間以上続けて1週間に18時間以上1人の雇用主のもとで働いた時は、300香港ドルまでカバーされますが、90%以上の人はこれに該当しないということです。そのため、そういった損害賠償の問題が起こったときは希望すれば組合が雇用主と話し合ってくれるそうです。

香港のドメスティック・ワーカーも日本のホームヘルパーも一人一人が個別の仕事をしていて横のつながりがなく、仕事に対する意識もそれぞれ違い組織化しにくいという似たような状況にあります。香港の組合が運営しているリトレーニングセンターは、組合員のスキルアップの場になったり、情報収集や求職の場になったりと組合員にとって魅力のあるスペースになっているように感じられました。そのような経験をこれからの組合に少しでも生かす事が出来たら良いと思いました。

日本の現状変革こそ連帯のかぎ

屋嘉比ふみ子（おんな労働組合・関西）

日本でもこの20年ほどの間に非正規雇用が拡大し、それは職域を超えて公務、民間を問わずすべての職場で一気に広がった。そして、残念だけどここの日本から、アジア各国に差別は輸出されたといっている。日本の製造業でパートや非常勤が均等待遇を要求すれば、「いつでも倒産させて中国に工場を移転する」との脅し文句が日常茶飯事に使われ、低賃金と不当解雇がまかり通る有様だ。政府財界の飽くなき利潤追求による経済のグローバル化は怒涛のように世界中を制覇し、労働者の人権は剥奪される一方のように思われる。

そんな中で、今回の会議で出会ったアジアの女性たちの果敢なたたかひを知ることは感慨深く、運動の指針を示されたように思える。日本でのコース別制度や正規・非正規などの雇用形態の違いによる不当な処遇差別に「ノー」を突き付ける切り札として、同一価値労働同一賃金原則を有効に駆使できればと切望する。差別を輸出した日本の責任は重大だ。無責任に「アジアとの連帯」は言うは易しで、足元の運動の質こそが問われるのである。日本の現状の変革にわずかでも力を尽くしてこそ連帯といえるのだろうと改めて痛感する。

アジア各国の女性たちと共に手を携え合いたいと思う。

女性たちの活動現場を訪問

和田弘子（おんな労働組合・関西）

二度目の東アジア会議であるが、今回は韓国女性労働組合のジニーさんがインタビューして取りまとめた報告書が事前に用意され、共通認識を持つのに役立ち良かった。

おかげで各国の経済事情や現況がとても理解しやすかった。ただ今回は、すべてのグループ討論が国ごとに行われたため国ごとの問題点整理ははかどったが、折角だからもっと他国間の意見交換もしたかった。例えば、各国入り混じって雇用形態ごとの問題点や取り組みについて討議するグループ討論など。

そして何と言っても良かったのは、労働現場を共有できた現地との交流だ。中でも、ビデオ上映を通して（見たというより）見せつけられた民営化

による公営団地での清掃労働の現場は余りにも危険で過酷すぎて衝撃的だった。また深刻な産業空洞化（中国への工場移転）での繊維労働者の苦悩や香港中央大学での生協運動の新鮮な息吹も交流によって実感することができた。そこに生き、働く女たちとの出会いを通して、理論だけでなく温もりのある国際連帯と共闘を深めたいものだ。

香港・公共団地清掃労働者の一日

香港の公共住宅団地で清掃の仕事をしているCさんの1日は朝4時に始まる。5時から11時まで、40階も50階もある高層団地の中で、ドアの前に置かれたゴミを1軒1軒集めて回る。気の遠くなるような量だ。それが終わるとダストシュートのゴミを回収する。重いものや危険なものが頭上から落ちてくるかもしれない、いつ爆発が起こるかもしれない危険な仕事だ。Cさんは昼には家に帰り、母親の面倒を見る。清掃の仕事だけでは食べていけないので、午後から第2の職場に向う。清掃女性労働者は、最も搾取されている非正規労働者の一集団である。

香港政府は民営化計画によって公共住宅の清掃をすべて下請化した。女性たちは公務員の身分を奪われ、下請け会社と請負い契約を結ぶ。それはこの女性労働者の劣悪な労働条件を持続させるのに重要な役割を果たした。

公共住宅団地で清掃の仕事をしている女性の多くが、最近10年間に中国本土から香港に移住してきた中年の既婚女性である。Aさんは、香港に移住して10年経っておらず、家の近くでの仕事という利点のために清掃の仕事を始めた。朝7時から午後5時まで、毎日10時間働いて月4,300香港ドルの収入だ（約65,000円）。会社との契約によれば1ヵ月に3日休むことができるはずだが、実際には休みを取ることができない。請負いという形なので仕事の道具もすべて自分もちだ。

香港WWAは、1996年から清掃労働者を組織化するためにさまざまな努力を重ねてきた。団地に住む人々を訪問し、清掃の現場では仕事を手伝いながら関係をつくることから始めて、清掃労働者を支援する組織を作り、実態調査をするなど、持続的な努力を傾けてきた。今、清掃労働者は労働組合を作り、政府にミニマム・ウェイジを要求する運動をはじめている。

韓国から日本へのスタディーツアー

女性の経済的自立模索して

ミン・ヒソン（富川女性労働者会）

これまで韓国女性労働者会協議会（KWWAU）は、貧困に苦しむ女性たちの自立・自活の方法を模索すべくさまざまな努力を傾けてきた。そうした努力の一環として、2003年にはインドと日本におけるスタディーツアーを企画することとなった。

日本へのスタディーツアーは9月28日～10月4日までの間におこなわれ、長い歴史を持つワーカーズ・コレクティブと日本の介護保険制度について重点的に見てまわった。KWWAUの事務局スタッフと6つの支部代表者で構成された13人のチーム一行は、できるだけ多くの物事を見て学び、分かち合っただけでなく、充実した時間を過ごす努力をした。

多様な分野と業種のワーカーズ・コレクティブ

日本でのスタディーツアーは、東京ワーカーズ・コレクティブ協同組合・理事長の藤木さんから、その歴史と活動内容、そして多様なワーカーズについて概括的な説明を聴くことから始まった。ワーカーズ・コレクティブは協同組合の一種として、当初は安全な「食」を自ら生産しようとする主婦たちの集いから出発したという。ワーカーズ・コレクティブは、働きたい主婦たちが誰にも雇用されることなく自ら主人となって仕事を創り出し、共同で生産・運営することによって自分たちの地域社会の問題を解決していこうと最大限に努力しているようだ。生協だけでなく、家事・介護・食事のサービスや、保育、お弁当屋、パン屋、環境運動の次元での人にとって安全な家づくり、リーフレット・カタログ編集および制作など、多様な分野と業種のワーカーズ・コレクティブが存在している。そのことは、共同体に大きな関心を寄せている私たちがこれから取り組むべき事柄やさまざまな可能性を示してくれた。

私たちが見学したワーカーズ・コレクティブは、「みち」（弁当屋）と「オレガノ」（高齢者施設内の食堂）、「ハイジ」（パン屋）、「椀もあ」（弁当屋）と「風（ふう）」（障害者と共に働く喫茶店）など。ワーカーズの構成員は大部分が40代以上の主婦。

本人の収入で暮らすよりは夫の収入に依存しているケースがほとんどだ。収入よりは、自分が経営者であるという意識をもって参加することに、より大きな意義を見出している様子だった。とくに「風」は、高齢の障害者女性が共に働くワーカーズで、コーヒーショップと公園の清掃、チラシ配布などの仕事をする中で22名の組合員が効率性を最優先するよりも自分の能力に合わせ、助け合いながら共に作りあげていくこととしているところが他のワーカーズとは異なる点だ。

また、横浜には「まじよらむ」という独特な食堂もあった。第3世界の女性たちがつくった手工芸品を公正な価格で販売し、その収益金を生産者の地域の女性たちに還元するというフェアトレード（公正貿易）を主目的としているが、有機農業による食材での食堂も兼ねているワーカーズで、地域におけるサロンの役割をも遺憾なく発揮していた。

ヘルパーの賃金を生活できる賃金に！！

日本の介護制度に関しては多様な方法が試みられている。日本の介護制度の下では、行政機関に登録された非営利法人あるいは民間企業がヘルパーを派遣できるようになっている。これに従い、多様な形態の民間組織が非営利法人として登録していた。



サポートハウス「年輪」を訪ねて

高齢者のグループホームといっしょにヘルパーの派遣もおこなっている非営利法人「年輪」の場合、一人暮らしのお年寄りや障害者たちが地元で長く安心して生活できるよう、また自分たちも老後に同じようなサービスを受けつつ暮らしたいと考えた地元の女性12名が始めたもの。地元住民の

カンパなどで始まった地域の福祉団体だったが、後にホームヘルパーを派遣するため非営利法人として登録したという。

「ハミング」も同じような目的で設立されたものの、ワーカーズの形式をとった点異なる。現在は介護制度にのっとなって法的にはワーカーズを解散し、非営利法人として登録しているが、ワーカーズの趣旨を活かして全員で話し合い全員で決定する構造は維持している。横浜では、元々ワーカーズ・コレクティブで活動していた方がヘルパーを派遣する有限会社を設立したケースにも出会えた。

労働時間や賃金の面で安定的とはいえないため、ヘルパーは条件のいい働き口とはなっていない。介護労働者については、コミュニティユニオン全国代表およびユニオン委員長として活動しながら、介護ユニオン連絡会にも関わっている鴨桃代さんから説明をいただいた。労働条件の面で不利益な変更事項が多いという理由で、労働組合への問合せ件数が増え続けているそうだ。特に営利企業がヘルパーを派遣することになってから多くの問題が生じているという。しかし、ヘルパー自身は「ボランティア活動をしたい」と考える向きが多いので専門性や職業意識をもって長く続けることにはならず、仕事そのものが不安定で生活できる賃金も保障されない点は、彼らが労働者意識をもつことの障害となっている。こうした点は、介護保険の導入を控えた韓国で女性のための働き口としての「ヘルパー」という仕事の面に多大なる関心を寄せる私たちに示唆するところが大きい。韓国で介護保険制度が導入された際、私たちが悩み要求すべきことは何であるかについて考えさせられた。

悪化する労働条件

貧困に苦しむ女性のためのワーカーズ・コレクティブ、社会的な職業としてのヘルパーは、労働条件がますます悪化する一方で貧困の問題もますます深刻になりつつある韓国の現状の下、社会的な弱者のための働き口について悩む過程で浮上したものだ。労働条件、とくに女性たちの働き口の条件が悪くなりつつあることは、韓国であれ日本であれ、共通していることだ。女性ユニオン東京と東京パートネットへの訪問は、日本の状況を一般的に知り得る機会となった。失業率の増加と非

正規雇用による労働条件の悪化が続く中、政府の政策は後退しているというのが実情だ。女性ユニオン東京の伊藤みどり委員長は、女性労組の歴史と今日における日本の女性労働者たちの厳しい現状を、敗戦後30年前に戻っていると表現したほど。日本の経験は多くを示唆し、私たちが何を留意すべきか、考えさせられた。

*

7日間の日程中、私たちは多くの方々のお世話になった。全プログラムをコーディネートしたCAWネット・ジャパンの広木道子さんには特別なお礼を申し上げたい。また、4人のすばらしい通訳者の方々のお力添えも大きい。ご多忙中、私たち一行を歓迎し、惜しみなく経験を分けてくださったすべての方々にも感謝の言葉を捧げたい。

(翻訳：加藤美蘭)

韓国・ホテル労働者の請負いへの転換

ソウルの大規模ホテルであるGホテルは、ストライキが行なわれたとき、非正規職であった客室係を正規職に転換してやるというストライキへの参加を止めさせた。4ヵ月後ストライキが終わると、ホテル側はそれらの女性労働者をすべて請負いに転換した。28人の女性労働者を請負いに転換するのにかかった時間はわずか30分。彼女たちを集めて請負いへの転換に同意する書類に捺印させるのにかかった時間だった。

会社の裏切りに怒った女性たちは労働組合を作って対抗しようとした。ところが今度は、ホテルが請負会社を変更し、新しい請負会社は、組合員と契約を結ばないと言った。彼女たちは皆Gホテルで4~10年も働いてきた熟練労働者であるのに、組合員というだけで契約を拒否したのである。ホテル側は、雇用責任はないと主張した。

ホテル業では、請負会社を通して労働力の調整をうまくやっている。すなわち、正規職を請負いに転換し、オフシーズンには請負会社側に「労働力の縮小」を要求し、請負会社は客室係に「契約の解除」を通告するのである。女性たちは毎年新たに雇用契約を結ばなければならない、ひどい場合には毎年新しい請負会社と雇用契約を結ばなければならない。彼女たちは、雇用不安、低賃金と差別、企業福祉からの排除といった悪条件に苦しんでいる。(韓国についてのレポートから。)

タイ 女性労働者ユニティ・グループ 子どもと一緒に暮らしたい

—保育センター自主運営の試み—

女性労働者ユニティ・グループ(WWUG)は、1年前から政府のパイロット・プロジェクトとして、保育所の運営をしています。CAWがWWUG議長のウイライワン(WS)とスタッフのブロンピット(PS)にインタビューをしました。

CAW その地域に保育センターが必要だと感じたのはなぜですか？

WS タイの出産休暇は90日です。その後、多くの女性労働者は子どもを田舎に住んでいる親のところへ連れて行って預けます。労働時間が長いために子どもの世話をすることができないからです。子どもに会いたくなると、田舎に帰ります。でも、そうするためには休暇を取らなければならない、それは手当やボーナスが無くなるということです。そればかりか休暇をよく取るとか、長く取ると、失業する危険性があります。こういうことが女性労働者のストレスや不幸を増加させている原因となっています。

私たちは、女性労働者はもっと良い生活をする必要があると感じたのです。女性たちは仕事に行くとき、時には子どもたちを8時間から10時間も家の中にほったらかしていかなければなりません。

(バンコク近辺の工場で働いている女性労働者のほとんどは、国内各地から来た移住者なので、1人住まいか核家族が多い。)

CAW 保育センターについて伺いたいのですが。

WS このセンターは、政府に認可されたパイロット・プロジェクト(先駆的な企画)です。センターはサムット・プラカーン地区(バンコク東部)にあります。センターには、現在34人の子どもたちが入っています。朝とても早い時間に開きますので、女性労働者たちは6時半頃に子どもを置いていきます。センターが閉まるのは午後7時です。1ヵ月の費用(親の負担)は1人500バーツ(約1500円)です。職員は4人。3人は保母で1人は用務員です。保母は高校卒の女性で、この仕事の訓練を受けてもらっています。



CAW センターの管理機構はどのようになっているのですか？

WS センターは3つの委員会によって運営されています。1つ目はキャンペーン・活動委員会です。2つ目は財務委員会、3つ目が保育センター管理運営委員会です。キャンペーン・活動委員会はセンターの方針を立てます。財務委員会は、その名が示すように、財務上の問題を処理します。センター管理運営委員会は、センターの順調な運営に責任を持っています。この3つの委員会すべてに労働省の労働保護・福祉局の代表と共に、労働者、労働オルグ、組合活動家、NGOの代表者が入っています。

CAW このセンターを獲得するためのたたかいについて聞かせてください。

WS&PS 女性労働者たちは1999年からずっと保育センター獲得のためにたたかってきました。2001年に委員会を結成して、労働・社会福祉省に対し強力なロビー活動をし、その進展状況を粘り強く追跡してきました。労働・社会福祉省内では人事異動が多かったので、この追跡活動も重要なことでした。また女性や子どもたちの問題は、政府の政策の優先順位では高いところに入っていない。さいわい、今の労働・社会福祉大臣は、女性労働者の問題に理解のある人ですので、原則的にはセンター設立に賛成しましたが、そのための予算が省にはありませんでした。私たちはセンターの設立場所や運営費について調査をし、それを提出するよう求められました。調査の結果、サムット・プラカーンのこの場所を、必要性が最も高いと感じて選んだのです。

政府は別の地区に保育センターを持っていますが、そこは開園が8時半なので、早朝の交替勤務に行く多くの女性労働者には不都合なのです。料金も私たちのセンターの2倍(1000バーツ)です。

設立場所を決定し経費の調査をした後には、その予算をどこから得るかという問題がありました。そこで私たちは、社会保障基金からお金を出すこ

とを提案しました。私たちは詳細な予算と支出計画を準備しました。そもそも社会保障基金というのは労働者の福祉のためにあるものです。省側はこれに同意して、1年間に659,480パーツ(約198万円)の金額を認めました。けれど1年後には、また財源を見つけなければなりません。

CAW (母体保護法や社会保障条例など)他の要求と比べて、このたたかいはやりやすかったですか?それとも困難でしたか?

WS 他のたたかいは法律の改正を求めるものがほとんどでしたので、やりやすかったと思います。保育センターの場合は、お金が割り当てられて、その運用に成功するという挑戦に取り掛からなければなりません。私たちはセンターを獲得するためにたたかい、それを政府の協議事項に載せました。そして今、このセンターがうまく運営できて女性労働者たちの役に立っているということを、政府に対して証明しなければなりません。

PS 私たちは3ヵ月後にセンターがどのように機能しているかということについて評価をするつもりです。直面している問題を検討して、センターの機能を高める努力をしようと思います。私たちは政府に対して、これが重要な問題であること、だから政府はセンターを引き続き支援する必要があるということを証明する必要があるのです。

CAW タイでは、保育センターに関する法的規則はどうなっていますか?企業の義務は?

PS 企業が女性労働者のために保育所を提供しなければならぬというような義務はありません。

CAW これに関して法律の修正を求めているのですか?

WS はい、そうです。現在、労働・社会福祉省はこのパイロット・プロジェクトに厳しい目を向けていますので、私たちがこのようなセンターが労働者や国にとってとても役に立つということを示すことができれば、保育に関する労働法の改訂を要求し易くなります。これは社会や地域全体に関わる問題なのです。政府が労働者の福祉に支出するよう押し進めなければなりません。

PS 女性労働者はその潜在力を発揮して、もっと質の高い生活ができるように支援されなければなりません。女性労働者が家族から引き離されたり、

いつも子どものことを心配したりすることなく幸せな生活ができれば、彼女たちはもっと良く働き、今よりも良い国だというイメージがつけられ、タイに投資したいと考えている投資家の目を引き付けることができる、と私たちは主張しています。

CAW 要求を達成するためにどんなことが重要だと考えられますか?

WS&PS 労働・社会福祉省が私たちにお金と保育センター開設の許可を出すには次の2つのことが大変役に立ちました。

i. 専門委員会をつくり、この問題を担当している労働・社会福祉省に対し、強力なロビー活動と継続的な追跡を、責任をもって行ったこと。

ii. 現在の政府側役人と現労働大臣が労働者の問題に理解があること。(翻訳: 福原字子)

(CAW ニュースレター、2003年4月号)

アイリーン・フェルナンデスさんに

12ヵ月の実刑判決

マレーシアのアイリーン・フェルナンデスさんは、とくに女性やマイノリティの人権問題で国内外に良く知られた人権活動家です。91年からはCAWのネットワークメンバーである「テナガニタ(女性の力)」の代表としても活躍し、女性への暴力や移住労働者の権利のためにたたかってきました。CAWの運営委員をやったこともあります。

1995年、フェルナンデスさんは、移住労働者の状況、とくに留置所における殴打や性暴力、食事の問題など非人間的な扱いについて実態を調査し、それを公表しました。その結果96年、“虚偽の情報”を流したとして逮捕され、世界的な抗議運動が起こる中で裁判にかけられていました。

この10月16日、フェルナンデスさんには「出版法違反」により懲役12ヵ月の判決が下されました。マレーシアでは、独裁政権を維持するために国内治安法(ISA)が度々使われてきましたが、フェルナンデスさんへの判決は、言論・表現の自由を徹底的に抑圧し、強権政治を維持するためのものとの批判が強まっています。CAWはこの判決に強く抗議するとともに、フェルナンデスさんを直ちに釈放するよう求めました。