

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 埼玉県所沢市若狭 3-2555-15 Tel&amp;Fax: 04-2949-5231

郵便振替 00100-9-186394 E-mail: awwc@japan.email.ne.jp

NO. 27

## CAWの緊急賃金キャンペーン

言い訳はいらない!

今こそ まともな賃金を

労働者の賃金、とくに低熟練でインフォーマルな仕事に従事している労働者の賃金は、金融危機によってますます浸食されています。労働者の家族、移住労働者、インフォーマル部門の労働者は、もっとも激しく窮地に追い込まれています。金融危機という名の下に、世界中で何百万人という労働者がほんのわずかな補償で、あるいは補償などまったくないまま解雇されています。労働者は、労働時間を削られたり企業閉鎖のために、賃金カットを受け入れることを強いられています。

CAW(アジア女性労働者委員会)は、このようときこそ労働者の賃金を保障するよう要求し、アジア地域全体で賃金キャンペーンを行っています。

グローバルな経済危機は、輸出市場に依存して成長してきたグローバル経済のあらゆるところに連なっています。先進国の消費者が、アジアからの輸出品に対する消費を急激に縮小したために、輸出は激減しています。生産は大幅に縮小し、工場閉鎖が増加しています。

自由貿易協定(FTA)は自国の産業や仕事の安定を確保するための保護政策をやめさせ、アジアの経済危機を深める原因を作りました。雇用主が多額の支援パッケージで救済されるのに反し、労働者は賃金カットと失業を押し付けられ犠牲者であり続けています。

アジア地域では、失業者の数は2300万人以上にのぼると推定され、2009年にはワーキング・プアは1億4000万人以上へと劇的に増大すると見

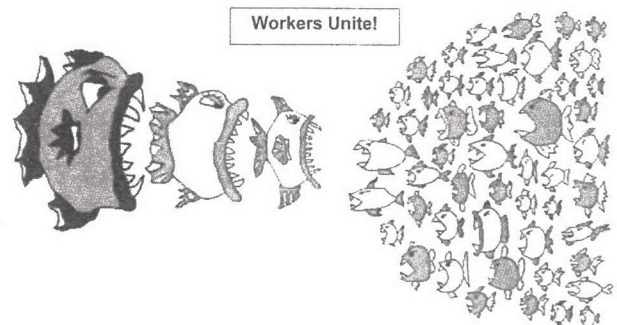
られています。仕事と家族の生活のために学校をやめさせられるなど子どもへの影響は重大です。

近年のアジアにおける経済成長は驚くべきものがありますが、労働者の実質賃金には反映されず、むしろ不平等が広がっています。さらに経済の低迷は賃金の横ばいまたは低下を引き起こし、賃金に関する労働争議を増加させています。

男女間の賃金格差が大きいことで、女性の二重の負担はさらに増加しています。ILOによれば、賃金労働の45%は女性が占めているのに、雇用主ではわずか2%に留まっています(2007年)。

圧倒的に女性が占めているインフォーマル経済は、多くの労働者が仕事を失った後フォーマル労働に再雇用されることがないために、一層女性の比率が高まっています。

労働基準や労働法の適用を受けないインフォーマルな仕事、移住労働者や家事労働者、農業労働者、廃品収集者、家内労働者は、生活賃金の要求はおろか最低賃金さえ受けられないでいます。



CAW(アジア14カ国の46の労働組合や女性労働者グループ)は、どんな経済危機でもその解決のためには、労働者の購買力を高めること、すなわち注意深く設定された最低賃金、効果的な団体交渉システム、上昇した生活費への援助・救済策を含む社会変革のための計画などが含まれるべきだと確信しています。(2面の囲みにつづく)

## アジアの労働者を直撃する 世界経済危機

CAW は、昨年秋以来の世界的な経済危機がアジアの女性労働者にどのような影響を及ぼしているか、調査を始めました。ここでは、AMRC（アジア労働資料センター）の機関誌「Asian Labour Update」最新版からいくつかを紹介します。

### 【カンボジア】

#### 衣料労働者の今後の見通し厳しく

世界的な景気後退は、カンボジアの輸出指向型の衣料産業に大きな打撃を与えている。ギャップ、リーバイス、ウォルマート、ナイキなどがカンボジアの衣料品の最大の輸入業者である。それらの輸出先の 89%を占めているアメリカやヨーロッパの消費者が、この 2、3カ月の間に消費を削ったので、衣料産業は深刻な影響を受けている。衣料部門は 36 万人の労働者を雇用し、その大半は地方にいる家族の暮らしを支えている若い女性た

(1面からつづく)

#### CAW：アジア諸国政府への要求

- \* すべての労働者に安定した仕事と賃金を保障する労働法および規定を強化すること
- \* ディーセントな賃金を求める労働者のたたかいを援助すること
- \* 食糧、燃料、健康・教育、家賃など物やサービスの価格や、水・電気・交通など基本的な公共事業の利用料を統制すること
- \* 水、エネルギー、健康・教育のような公的サービスおよび天然資源の自由貿易協定や民営化をやめること
- \* インフォーマル労働者を、労働基準や労働法が適用される労働者として認めること
- \* 途上国の小農民の生活を守り、すべての人の食の安全を保障すること
- \* 地元の植物や種子、とくに医薬的特性や生化学的に多様性を持つものを保護すること

ちである。カンボジア衣料製造業協会（GMAC）によると、今年の 2 月前半までにすでに 90 社以上が生産を停止または縮小している。彼らは、さらに 30 社以上が 3 月末までに工場を閉鎖するだろうと予測している。しかし労働組合によると、その中には経済危機を、労働者への補償をせずにどこか他の場所に工場を移す口実にしている会社もあるという。

ILO は、衣料のほかに建設や観光産業が最も影響を受けている部門であり、これは外国の直接投資の大幅な削減と観光客の減少によるものと判断している。現在までに衣料産業では 6 万の仕事が失われ、また建設産業では 2 万 5000 の仕事が行方不明になっている。

カンボジア経済は、この二大産業で解雇された労働者を吸収することができない、と経済学者のカン・チャン・ダリオット氏は語る。UNDP（国連開発計画）の初期の指標では、失業した労働者の多くは自分たちの村に帰っている。そこでは最低限の生活の糧としての農業以外の生計の機会は非常に限られている。生存のために、多くの女性や子どもたちはますますインフォーマル経済に吸収されている。（出典：NPR, Day-to-Day, 2009 年 2 月 10 日；UNDP, Newsroom, 2009 年 4 月；カンボジアの経済危機、緊急評価、ILO）

### 【フィリピン】

#### 輸出加工区の労働者が真っ先に

フィリピンでは、昨年 10 月に世界経済危機が始まって以来、4 万人以上の労働者が仕事を失っている、と労働雇用長官のマリアニト・ロケ氏は述べている。

ロケ氏によると、解雇された 4 万 191 人の労働者の半数以上が、輸出関連の製造会社が操業している輸出加工区があるカラバルソン地域の労働者である。カラバルソンは、カビテ、ラグナ、バタンガス、リザール、ケソンの 5 つの省にまたがる地域をさしている。

「(海外の) 需要の落ち込みのため、輸出加工区の産業が最も大きな打撃をうけている」と記者会見

でロケ氏は述べている。他には衣料、家具産業が大量の解雇をだしている、と彼は付け加えた。

ロケ氏は、今年の上半期には 20 万人の労働者が職を失う可能性がある、との 1 月に述べている。フィリピンでの解雇は、工場に限られてはいない。アメリカのアウトソーシング企業、アクセンチュアが、世界的な経済危機の影響で、マニラにある事務所の 500 人を解雇した、と水曜日、労働雇用省は発表している。(出典：Philippines Daily Inquire, 2009 年 3 月 5 日)

## 〔タイ〕

### 移住労働者は経済危機の最大の犠牲者

長年、タイ政府は安い移住労働者の使用を認め、推進してきた。2006 年の ILO 調査による推定では、タイはビルマ、カンボジア、ラオスを中心に約 180 万人の移住労働者を受け入れている。彼らはタイの全労働力人口の 5% を占め、タイ経済に年間およそ 5300 万米ドルの純利益をもたらしている。

彼らは、農業、漁業、建設、製造、サービス業に雇用されており、最もひどい形の搾取、奴隷労働に陥りやすい。登録されているビルマ人移住労働者でさえも、平均して最低賃金の半分しか稼げず、医療や子どもの教育といった公的サービスも受けられない。正式な労働許可があればあるレベルの保護は与えられるが、登録すること自体に高いお金と時間がかかる。受け入れを拒否されたり強制送還されたりするリスクはさらに大きい。

経済危機は移住労働者をさらに不安定な位置に追い込んでいる。タイ労働省は現在 70 万人の労働許可証の発行を遅らせている。仕事を失うだろうと予想される 100 万人のタイ人労働者に仕事を与えることを優先させるためである。しかし、タイ人労働者がこのような地位の低い労働にあまり興味を示さない、この対策の有効性には疑問が投げかけられている。1997 年の経済危機の際にとられた同様の対策も期待されるような結果は出せなかった。ビルマ人移住労働者の間で失業者が増大していることは、ビルマの農村経済に厳しい

影響を与えるであろう。そこでは何百万という人々が海外からの送金に頼っているからである。



組合委員長の復職を求めてデモをする女性たち

タイだけが移住労働者の生活を困難にしているわけではない。世界には推定 1 億人の移住労働者がいるが、湾岸地域やシンガポール、台湾の経済危機がバングラデシュ、中国、フィリピン、ネパール、その他の労働輸出国から来ている移住労働者の大量解雇につながるために、今後多くが厳しい状況に直面するだろう。(出典：The Irrawaddy Magazine, 2009 年 2 月 11 日)

## 〔中国〕

### 出稼ぎ労働者、故郷の村で仕事探し

2000 万人の出稼ぎ労働者が、今年新しい雇用を探している。労働者を雇用する予定の企業数は 20% 減り、全体の求人数は 10% 減っている。中国には推定で少なくとも 1 億 3000 万人の出稼ぎ労働者がいる (1 億 5000 万人から 2 億人という推定もある。)

河南省には 2000 万人の出稼ぎ労働者がおり、最大の出稼ぎ労働者を抱える省の 1 つである。およそ 500 万人が中国のお正月の前に 2 週間家に帰っていた。その 60% は、休暇が延長された理由は経済危機であるとしている。

省政府は中小企業を支援するために 8 億元をあてることにした。出稼ぎ労働者の中には、都市で働き身につけた技術や経験でこれを利用することができる者もいる。(出典：China Daily, 2009 年 2 月 11 日) (以上翻訳：山本恵子)

## 韓国 ゴルフ・キャディーに 仕事を返して！！

2009年3月10日朝、愛国退役軍人省の前で女性団体が共同記者会見を行い、88CC（カントリークラブ）社のゴルフ・キャディーに対する大量解雇と暴力をやめ、労使間の話し合いを通して事態を解決することを求めた。女性団体（韓国女性団体連合、韓国女性労働者会、韓国女性民友会、韓国女性労働組合）は、労働組合に対する弾圧と特殊雇用の女性、とくに女性が集中するゴルフ・キャディーに対する暴力を止めるよう強く訴えた。

### 「特殊雇用」のキャディー労組を弾圧

88CC社のゴルフ場のキャディーは、特殊雇用の労働者であるが、キャディーの合法的な労働組合を初めて結成した。99年以来、組合と会社との労働協約は3回更新された。しかし、08年6月に会社幹部や現場の管理職が交代し体制が変わった。新しい現場の管理者は着任すると直ちに、「経営陣が変わったので、君たちにとって厳しい状況になるだろう。左翼から右翼が変わったのだから。」と言って、労働組合幹部を脅かした。その上、労働組合に対し宣戦布告をし、支社長は「君たちにはこれ以上仕事をするのも組合活動をするのも認めない。これは何だ？お前たちが望むことをすべて労働協約に盛り込んでいるのではないか。魔よけの祈祷が必要だ。」と言って労働組合を脅した。88CC社の労働組合がこの発言を労働省に訴えると、重役は発言を否定した。（注：キャディーは個人請負とされ特殊雇用と呼ばれる。99年韓国女性労組がキャディーを組織し88CC支部が誕生。01年ゴルフ・キャディーとして労働協約を持つ最初の労働組合となった。）

9月に入り、客の1人が現場管理者の無礼な態度を社長に訴えると、彼は責任を組合員のキャディーに転嫁し、彼女がフィールドに出ることを禁止した。これに抗議して、労働組合のメンバーは3時間のピケを張り、愛国退役軍人大臣のホームページの掲示板に意見を書き込んだ。仕事を止められている組合員は愛国退役軍人省の前で1人でデモを行った。08年9月24日、会社はその組合員をキャディメンバーから除外した（これは、彼女がもうキャディーとして働くことができないこ

とを意味する）。11月になると、会社の評判・名声を落としたという理由で、会社はさらに52人の組合員にフィールドに出ることを禁止した。現場管理者は、組合員が自己反省した誓約書を書けば仕事に復帰することができると約束したが、組合員が誓約書を持って行くと、組合を脱退し会社側の団体（評議会）に入ることを強制した。フィールドに出ることがまったく出来ないキャディーにとっては事実上の解雇を意味していた。

12月、会社は仕事の妨害と名誉毀損、情報通信関連の法律違反をしたとして22人の組合員を訴えた。09年1月14日、会社は3人の組合員をキャディメンバーから除外した。2月28日には現場管理者が2人の組合役員を殴り、携帯電話とカメラを壊した。彼女たちは全治3週間と診断された。



女性労働者団体は、記者会見の前に愛国退役軍人大臣との面会を要求したが、大臣はこれを拒み、88CC社に任せてあるからと苦しい言い訳をした。しかし、88CC社の収益は愛国退役軍人省に送られ、ゴルフコースは、愛国基金の予算で運営されている。88CC社に関する規程によれば、人件費予算の増額は取締役会で決められ、項目変更に関しては、愛国退役軍人省が承認しなければならない。予算追加の承認は愛国退役軍人省から得なければならないとなっている。

記者会見で、韓国女性団体連合の共同代表パク・ヨンミは、「女性労働者の人権は、大きく侵害されている。愛国退役軍人省は、省内の不正な労働行為を管理監督し、社会的弱者である労働者を守るという社会的責任を放棄している。」と言って大臣を強く非難した。また、88CCの労働組合支部長であるキム・ユンスクは、「私たちは、合法的な労働組合を守り職場復帰するために団結を続ける。」と述べた。（出所：韓国女性労働者会メールニュース 2009/4/7、翻訳：仁田裕子）

# 衣服をつくる女性たち

ジェンダー・世界の衣料産業・女性たちの運動

## [5] 行動規範をジェンダーの視点で

Angela Hale, Jane Turner

この章では、行動規範 (Codes of Conduct) が、モデルとされているものでも、企業が独自に作ったものでも、ジェンダーの視点がない状態であること、そのために、女性労働者の権利を守る有効な道具となっていないことを主張しています。

衣料産業やスポーツシューズ産業における企業の行動規範は、労働者の苦境が世論に曝されていることに応え、現存する規定では対応しきれない供給連鎖(注)の問題に対応するために採用されてきました。にもかかわらず、このような規範はたいいてい、女性労働者が直面している特殊な問題を考慮することなく、むしろ圧倒的に男性が多いフルタイム労働の経験を基にして作られた規定を参考にして作成されています。そのため行動規範は女性に不適切だということではなく、ジェンダーというレンズを通して観る必要があるということの意味します。つまり、ある特定の条項が女性にとってどういう意味を持つのかを観ることや、女性にとって重大な問題だけれども規範に入っていないことは何かを明らかにすることが必要です。

また、多くの女性が働く職場で、行動規範がどのように実施され監視されるのかを観ることも必要です。衣料産業の供給連鎖は高度にジェンダー化されていて、労働者の多数が女性であるだけでなく、供給連鎖の下方へ行くほど女性の労働力の比率が大きくなります。したがって鍵となる重要な疑問点は、行動規範が、規制のない零細な職場で臨時に雇用されている人々も含め膨大な数の女性衣料労働者に、どんな影響を及ぼすことができるかということです。

労働者の権利のために活動する人は、行動規範が供給連鎖の第1段階の生産単位と同じように、最終段階でも実行されなければ、多数の女性衣料労働者の役には立たないという事実を見落としてはなりません。実際には、行動規範が2段階システムを造りだすのに貢献しているとさえ言えるで

### 「行動規範」て何？

行動規範 (労働慣行規範とか憲章とかガイドラインと言われることもある) とは、労働者や地域社会や環境との関係において、供給連鎖全体にわたって、また地位に関係なくすべての労働者のために、企業が尊重すべきことを誓約する—または誓約することを求められる—基本的権利と最低基準の概要を示す文書である。

企業が守るべき基準を設定したモデルとなる行動規範は、主に NGO や労働組合によって発展させられてきた (CCC=クリーン・クローズ・キャンペーンや国際自由労連のモデル規範など)。

企業の規範は内容がそれぞれ異なっている。多くの規範が依然として組織化の権利や生活賃金の保障を除外しており、ILO 基準に言及することもなく、実行、監視、検証をする明確なシステムもない。労働基準を実現するための道具としても宣伝目的のために利用されている。

CCC は企業に対して、CCC のモデル規範を採用し、実行と監視の適切なシステムを作り、規範遵守の独立した検証をすることに同意するよう要求している。

(CCC モデル規範はインターネットで検索可能)

しょう。このシステムでは1つの基準はその枠の中にいる労働者のためにあり、その枠外の労働者にとっては、それとは別の基準、つまりずっと悪い現実が基準となります。

衣料産業の労働者のニーズに応えるためには、賃金労働をしているほとんどの女性の働き方が男性とは異なることを認識することが重要です。

たとえば、

- \* 賃金労働をしていなくても、女性は子どもや老人の世話を含め、ほとんどの家事責任を引き受けている。
- \* 女性が家庭生活に対する責任を負っているというのは、生活賃金を確保しなければならないというプレッシャーがあることを意味する。
- \* 女性たちが従事しているほとんどの賃金労働は、フォーマル経済の外にある。彼女たちは保護のない零細な職場に集中しており、公式の労働組合からはほとんど見放されている。
- \* 大規模で比較的よい規定のある職場に雇用されている女性の多くは、若くて未婚の女性で

ある。

- \* 女性の仕事は男性の仕事よりも価値が低いと見られている。女性は女性だというだけで賃金が低くなる。また、訓練や昇進の候補者として適当だとみなされることはめったにない。
- \* 女性は融通の利く労働力と見られていて、必要なときに雇用され、需要が少ないときにはごく簡単に解雇される。

衣料製造業者は多数の女性労働者を雇用することによって、このような性差を利用してきました。女性労働者が衣料産業に適しているとされるのは次のような理由によるものです。

- \* 柔軟化が、きちんとした契約によるフルタイムの労働者ではなく、変化する不規則な市場の需要に合わせて使える労働者を求めている。
- \* 衣料産業で下請けが増加しているのは、女性が圧倒的に多く小規模で規制のない職場で、大量の労働者を使っていることを意味する。
- \* 女性の地位の低さ、訓練の不足、そして重い家庭責任が、より従順で言いなりになる労働力になり易いと思われ、とりわけ男性の監督や管理職がいる場合にはそうである。

このような違いがあるため、行動規範が次のような問題にどのように対応できるかを問うことが重要となります。

- \* 多くの女性労働者が抱えている不安定な性質
- \* 小規模で規制のない職場や家内労働者への下請けの増加
- \* 女性の家事責任の障害となる不規則で予測できない労働時間
- \* 賃金、訓練、昇進における性差
- \* 支配力の違いによって起こる性差によるいじめ、例えばセクシュアル・ハラスメント

### 行動規範の条項にジェンダー特性を

NGO や労働組合、複数の利害関係者によって進められてきたモデル規範と同じように、企業による無数の規範があります。モデル規範としては、国際自由労連及び CCC の行動規範と倫理的貿易イニシアティブ (ETI = Ethical Trading Initiative)、労働者権利協会 (Worker Rights Consortium)、公正な衣料財団 (the Fair Wear Foundation) など利害関係者主導による行動規範

が挙げられます。これらの条項には、細部の違いはありますが、ILO 条約に基づく基本的な権利が具体的に示されていることは共通しています。

しかし、モデル規範に示された基準は十分なものでしょうか。ETI 規範の条項を1つずつ取り上げて、対応されるべきジェンダー特有な側面を考えてみましょう。規範の基本部分にジェンダー特性が含まれているかどうか、また各条項にはジェンダーに配慮してどのように解釈され実施されるかについての追加ガイダンスがあるかどうか、率直な議論が必要です。どちらにしても、(規範には)女性労働者の権利とニーズについて述べ、明確にするための視野が必要です。そうでなければ、女性の問題は隠されてしまい、その場限りの流行で終わるかまったく無視されるかのどちらかです。

### <行動規範の条項から>

#### 1. 雇用は自由に選べる

この条項は監獄労働や債務労働に関するものとして解釈されます。しかし、衣料産業で広範に広がっている強制労働として、強制残業があります。これは家事責任のある女性、とくに子どものいる女性に特別な負担を与えることとなります。この条項に強制残業が明確に含まれていれば、取り組むべき課題を広げる可能性が拡大するでしょう。

#### 2. 結社の自由と団体交渉権は尊重される

これはすべての労働者にとっての基本的な権利ですが、衣料産業の労働組合組織率は5%以下であり、組合があっても女性のニーズに対応できない場合がよくあります。多くの女性が自由貿易地域、経済特別区、または輸出加工区 (FTZ、SEZ または EPZ) で働いていますが、そこでは労働組合の活動は禁止あるいは抑圧されています。また多くの女性が零細な職場や家の中で働いているため、既存の労働組合の組織化では手が届きません。一方、女性たちは他の組織化の方法を見つけ出し、それによって労働組合の必要性を認識するようになることもあります。ですから、この条項が労働組合についての狭い定義を超えて、女性労働者が選んだ組織形態であっても、適用されるということを記憶しておくことが重要です。

#### 3. 労働環境は安全で衛生的である

健康と安全の点で、女性たちは特別な問題に直

面します。行動規範は、使用者が女性の生理と妊娠に関して安全な労働環境を提供することを保障する必要があります。妊娠中、女性は有害物質から守られるべきであり、賃金を減らされたり降格されたりすることなく軽労働が与えられるべきです。家の中や零細な職場で働いている女性は、自分のためだけでなく家族のためにも、健康への危険性について情報を与えられなければなりません。

#### 4. 児童労働は使用しない

子どもはジェンダーに関係ないものとして扱われがちですが、大人の性別分業を反映して、少女は少年とは違う状況に直面します。ジェンダーに配慮することによって、児童労働の条項がもっと効果的に実施されることが保証されます。

- \* 少女は少年に比べ、労働時間に加えて家庭責任を負っていることが多くあります。
- \* 少年少女が利用できる治療、ケア、補習などの機会がある場合のジェンダーによる役割も考慮される必要があります。たとえば教育への機会は少女と少年とではさまざまな違いがあります。もし少女が衣料産業での仕事を失ったら、たとえば売春に追いやられる傾向は少年よりも大きいかもしれません。
- \* ジェンダーの違いに配慮するということは、他の多くの特殊な状況への対応に役立ちます。たとえば、女の子を家に1人で残しておくことと男の子よりも危険だと思い、母親が職場へ連れて行くこともあるでしょう。

#### 5. 生活賃金が支給される

定義によれば、生活賃金とは自分自身とその家族を養うのに十分な収入ということです。しかし長時間の残業をしているにもかかわらず、女性の衣料労働者は自分自身がまともに食べられないことが度々あり、結果として栄養失調が広がっているという証拠があります。これは工場労働者にも家内労働者にも起きていますが、家内労働者に共通しているのは、受け取る賃金が法定最低賃金より低いことです。

家族を養っている女性労働者の割合は男性よりも高いので、生活賃金の条項がきちんと実行されることがいっそう重要になります。これは企業の規範にはたいてい抜け落ちている点の1つで、多くの行動規範が、労働者に法定最低賃金を支給す

ることのみを求めています。それではほとんどどこでも労働者とその家族のニーズに見合うには不十分です。利害関係者のイニシャティブによるモデル規範を使用し、生活賃金を実行すると約束している企業はたいてい、供給国（製品を作っている国）の法定最低賃金基準を超えて、規範を守るよう監視を続けています。



#### 6. 労働時間は超過しない

女性労働者は、とくに関心のある問題としてよく労働時間のことを話します。育児責任のある女性にとってはとくにそうです。労働時間が長いと何週間も続けて子どもに会えないこともあります。年長の女の子は小さい子どもの世話をする仕事を与えられ、その結果たいていは学校へ行かなくなります。女性たちはまた、夜遅く工場や職場から帰るのは危険だと感じているので、長時間労働を自分の安全への脅威と考えています。夜遅く帰宅することは家庭内暴力を招く結果となることも知られています。

このように広がっている社会的な負担を職場の問題と切り離すべきではありません。モデル規範は基本となる週の最長労働時間（48時間）と残業（週当たり最長12時間）を決めていますが、この規定は実行されないのが当たり前のようになっています。（つづく。CAW ネット・ジャパン翻訳グループ訳）

【訳注：供給連鎖とは、原材料や部品の供給から製造・卸売り・小売りを経て最終消費者に至る連鎖のこと。ここでは、多国籍企業や先進国の大手デパートを頂点として、直接または商社を通して途上国の製造業者につながり（発注され）、第1段階の製造業者から第2、第3段階の下請け業者につながり、底辺を零細な作業所や家内労働などで働くインフォーマル労働者が連鎖の最終段階を支えているグローバル・サプライ・チェーンを意味する。】

・・・本・ほん・・・本・・・ほん・本・・・

## 『発車オーライ』

～東武労組婦人部のあゆみ～』

東武労組女性労働運動史研究会編  
ドメス出版発行(08年)、定価:本体 2000円+税。

本書は、題名で推測されるように、私たちの生活手段に欠かせない乗合バス(今はワンマンバス)のバス車掌のあゆみをまとめた本である。

最高時には8万人いたバス車掌が政府の規制緩和や経営者の合理化攻撃により、ワンマン化されて乗合バス車掌が姿を消して久しい。

1970年代の合理化で東武バスに働く婦人部員はワンマン化によって仕事も職場も奪われ、これまで経験をしたことのない職種転換を余儀なくされた。他の労働組合では多くのバス車掌たちは同様な攻撃で、泣く泣く職場を辞めていった。しかし、東武労組の婦人部員たちは「働き続けよう」を合言葉に、新たな仕事に挫折することなく果敢に取り組み、働き続けてきた。

私は研究会の一員として本書の執筆に関わったが、本書をまとめるにあたっては、単なる「バス車掌の歴史」としてではなく、働く女性のたたかいの歴史として、また、それを支えた労働組合婦人部の活動を明らかにすることを心がけた。

本書の構成は、Ⅰ聞き書き編「仲間といっしょに歩いて」、Ⅱ通史編「婦人部活動のあゆみ」、Ⅲ「年表に見る婦人部の運動」からなっている。

とくに聞き書きは時間も労力もかかったが、ここでは個性豊かな10人の女性たちの生きてきた道がリアルに語られている。バス車掌の誇り、労働者のたくましさ、団結・連帯という言葉がピタリとはまる話が満載、読み応えがある。また通史も年表も、戦後女性労働運動を学ぶときに参考になるのではないかと自負している。

今、労働組合女性部(東武労組は現在も婦人部)は、運動の担い手不足や厳しい労働情勢の下、女性労働運動が見えないといわれているなかでがんばっている。ここから学んだことは、女性労働者自身の要求で職場を基礎にたたかうしかないのかなということだ。この本を多くの方に読んでいただき、女性労働者運動の将来についても議論がなされることを期待している。(会員・渡辺泰子)

## 2008年度 決算報告

(2008.4.1-2009.3.31)

### <収入の部>

|             |         |
|-------------|---------|
| 会費          | 500,000 |
| カンパ         | 315,000 |
| ビデオ代        | 21,490  |
| 資料代         | 6,900   |
| 『インフォーマル経済』 | 11,000  |
| ワークショップ参加費  | 5,000   |
| KWTU 企画費用   | 30,000  |
| 雑収入         | 5,798   |
| 前年度繰越金      | 66,568  |
| 合計          | 961,756 |

### <支出の部>

|          |         |
|----------|---------|
| 事務所費     | 480,000 |
| 編集印刷費    | 89,655  |
| 翻訳費      | 14,000  |
| HP 管理費   | 30,210  |
| 国内連帯活動費  | 38,050  |
| 国際連帯・交流費 | 5,000   |
| 通信費      | 166,382 |
| 事務用品費    | 60,079  |
| 資料費      | 1,680   |
| 交通費      | 44,300  |
| 次年度繰越金   | 32,400  |
| 合計       | 961,756 |

ご支援下さりありがとうございます。

多くの方々よりご支援をいただき、活動を展開できましたことを心から感謝し、お礼申し上げます。

2008年度は、7月に開催されたG8洞爺湖サミットに対する、環境、労働、女性などの課題に取り組むグループの抗議行動に参加してCAWが開催したワークショップに協力し、アジアの女性労働者からの要望書を日本政府に送りました。また9月には、韓国女性労働組合(KWTU)のスタディーツアーを受け入れ、関西と首都圏での交流プログラムのコーディネートをしました。世界的な不況の中で、国境を越えた女性労働者の国際連帯・交流活動に参加協力するという重要な役割を果たしています。本年度もよろしく願い致します。(会計 仁田裕子)