

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 & Fax: 04-2949-5231

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

NO. 29

=女性労働者サミット 2009 開催=

“女性の顔をした経済危機”

世界の労働者が連帯の力を示す時

CAW（アジア女性労働者委員会）は、2009年12月11日～12日、3年に1度のネットワークグループの全体会をバンコクで開催しました。CAWは現在、14か国46グループから成るアジア地域最大の女性労働者ネットワークです。日本からはおんな労働組合（関西）の屋嘉比ふみ子さんとCAW ネット・ジャパンの広木が参加しました。

これに先立つ12月9日～10日、CAWの呼びかけにより「女性労働者サミット2009」が組織されました。テーマは「持続可能な解決の最前線にいる女性労働者」。アジア地域に加え、メキシコやオランダから女性労働者が直面しているさまざまな問題に取り組んでいるNGOや労働組合が招かれ、100人近い参加者によって2日間にわたる経験交流と議論が行われました（3面に声明）。

サミットの後は、国際女性デー100周年（2011年）を祝うイベントの開始宣言があり、さっそく第一歩を踏み出しました（2面参照）。この三部構成で、あわただしくもぎっしりと中身の詰まった力あふれる4日間となりました。

2008年秋以来の世界的な経済危機によって、アジアの女性労働者は大きな打撃を受けていますが、その実態（結果）を明らかにし、世界の経験を学び合い、今後の方向性について議論することが、この女性労働者サミットの目的でした。

燃料と食糧の価格高騰によって、とくに低所得の労働者と貧しい人々が深刻な影響を被っているときに、金融危機が追い打ちをかけました。危機

は、輸出と金融投資に依存してきたアジア経済に大きなダメージを与えたのです。アジアの製造業、とくに繊維や衣料の分野では先進国への輸出が低迷し、相次ぐ工場閉鎖で多くの労働者が解雇されましたが、その大半はいうまでもなく女性です。

さらに強い影響を受けたのは移住労働者です。「人の輸出」として海外に働きに出た女性労働者が仕事を失い、帰国を余儀なくされたことで、家族もコミュニティも打撃を受けています。

仕事の安定性を失い、失業や貧困が増加したばかりか、労働現場では何年もかかって勝ち取ってきた労働者の権利が奪い取られ、労働組合の力が弱められています。各国政府の政策を根本的に見直すための運動が重要視されています。



報告と討論は4部構成で行われ、その間に小グループによるワークショップがありました。

第1部 経済危機が女性労働者に及ぼした影響

- 1) タイのトライアンプ衣料工場（4、5面）
- 2) スリランカの紅茶プランテーション
- 3) インドネシアの海外移住労働者

第2部 持続可能なオルタナティブを探る

- 1) 経済政策におけるジェンダー視点
(Asia-Pacific Network on Food Sovereignty
以下、()内は報告者の所属グループ名)

- 2) 労働組合の新しいイニシャティブ
(Asia Floor Wage)
 - 3) グローバル化する移住労働者の権利
(Asia Pacific Mission for Migrants)
- 第3部 持続可能なオルタナティブ：戦略
- 1) 食糧主権をめざす持続可能な農業
(Pesticide Action Network-Asia Pacific)
 - 2) 生産地図：FTZの効果的な組織化ツール
(Transnational Information Exchange
-Netherland)
 - 3) 生産地図：その実践、メキシコの経験
(Coalicion pro Justicia en las Maquiladoras)
- 第4部 FTZ/自由貿易地域(またはEPZ/輸出加工区)における組織化～バングラデシュ、フィリピン、メキシコの経験

最後に全員参加で声明文を練り上げ、第2回サミットの開催を期待して終了しました。

CAW～活動の振り返りと強化

CAW 全体会(相談会)は、女性労働者サミットの議論を前提にして、ここでは、CAW を構成するネットワークグループ、運営委員会、事務局がどのように有機的につながって活動できるか、CAW の共同作業として何ができるか、何が障害になっているかなど、自由に意見交換をしました。

CAW に参加することで、グローバルに起きている問題や他のアジアの女性労働者のことがよく分かる、共通の問題を抱えており経験交流ができる、自国では孤立感を持つこともあるがここでは連帯意識が感じられるなど、ポジティブな面もたくさん出されましたが、言語の違いや財政の不安定さなど、克服が困難な大きな壁もあります。

前回の全体会から CAW の活動スタイルが変わりました。重点的な活動分野を6つに分け(①フォーマル経済と仕事のインフォーマル化 ②インフォーマル経済 ③紛争と抑圧の中での女性労働者の権利 ④インフォメーション・コミュニケーション・メディア ⑤連帯行動の推進 ⑥リーダーシップトレーニングと教育プログラム)、それぞれ関連するところに参加できます。女性の仕事が増えつつ細切れで零細なものになっており、組織化が難しい中で、さまざまな試みが行われていることが強く印象に残りました。

国際女性デー100年祭 始動

女性労働者サミットに続き、国際女性デー100周年を祝うイベントが開始されました。これは、CAW とタイの NGO である Homenet-Thailand、子どもの発達基金、女性基金の合同の取り組みです。1911年に世界各国で第1回の国際女性デーが開催されてからまもなく100年。世界中の女性労働者の闘いに敬意を表し、2011年には皆で祝いましょうと準備を始めたものです。

まず、世界の女性運動100年の歴史をたどる映像が紹介されました。その後はタイの労働者に人気のバンドによる演奏と歌と踊りで盛り上がりましたが、極めつけはストリート・ドラマ。家事労働者の1日を少女を含む4人の女性がパントマイムで演じました。屋外での集会やデモ行進のときにもよくやっているようですが、道具はほとんど使わないのにリアリティがあり、涙あり笑いありの楽しい時間でした。



揃いのエプロンをつけてデモ行進に出発

同時に、タイの労働省、人権委員会、ILO から関係者を招き、女性労働者サミットでまとめられた声明文を渡しました。この日は国際移住者デーでもあり、招待者たちはとくに移住労働者と家事労働者の保護に力を尽くすと意見を表明しました。

ハイライトはデモ行進です。女性労働者サミットと CAW 会議の参加者に加え、タイの家事労働者グループから大勢の参加があり総勢300人超。揃いのピンクのエプロンに折りたたみの帽子をかぶり、プラカードを持って、スローガンを叫んだり笛を鳴らしたりしながら約1時間街を歩きました。外は30℃を越す炎天下ですが、冷房の効きすぎる部屋から出て解放感一杯。タイの女性たちのパワーにあおられて皆元気に行進しました。

タイ・トリンプの工場で大規模解雇

労働省内に200人が泊まり込み

世界の下着メーカーとして知られる Triumph International (以下 TI 社) は、スイスとドイツを拠点に世界中に下請け工場を持ち、120 カ国に事業所において販売競争を勝ち抜いている典型的な多国籍企業です (日本ではトリンプというブランド名を使用)。途上国の工場を互いに競わせて「高品質」と「低生産コスト」を維持してきましたが、アジア各国で労働争議が絶えません。

タイのサムットプラカーン省にある Body Fashion 衣料工場 (BFT) も TI 社の下請け工場ですが、昨年 8 月 29 日、約 1960 人の労働者が解雇されました。これは 4000 人の工場のほぼ半分。会社は「世界経済危機で注文が減ったため」と説明していますが、別のところに新工場を建て、臨時労働者を雇って仕事を続けています。

労働者は突然の解雇に怒り、解雇撤回を求めて工場の前で交渉を要求してきましたが何の進展もなく、解雇から 100 日後、労働省に場所を移して約 200 人が交替で泊まり込みを続けています。

12 月 12 日、CAW の会議に参加した仲間たちと一緒に、抗議行動の現場を訪ねました。労働省の近くでミニバスを降り、難なくゲートを通ると、ま正面の建物の 1 階フロアが「解放区」になっていました。土曜日の朝 9 時半、まだ朝食途中の人もいて、ずいぶんとのんびりした雰囲気なのに驚きました。子どもたちもたくさんいて、母親のそばで遊んだり宿題をしたり絵を描いたり…。品物の販売を手伝っている子どももいました。壁のない広いフロアは周囲を洗濯物や簡単な家具で囲われ、内部は原材料や仕事の道具などでちょっとした仕切りをつけ小グループに分けられています。リリアン編みやパッチワーク、ビーズを使った手作業をしながらおしゃべりや笑い声で賑やかです。フロアいっぱい並べられた「商品」はカラフルですが、隅に置かれた緑色のテント (蚊帳) が生活をかけた闘いであることを物語っていました。

1 階のフロアは高床式で、階段を数段上がったところにあります。その入り口にはデモや集会で使われるバナーやプラカード、張りぼて、メガホ

ンなどが無造作に置かれていましたが、フロアに上がるとまず目につくのがミシンでした。

私たちのブランドは “Try Arm”

たった 5 台のミシンですが、ここでブラジャーやショーツを縫い、最近 “Try Arm” というブランドを立ち上げ「プロテストパンツ」として販売を開始しました。“トライアンプ” と音が似ているところがミソです。この工場では 1980 年代はじめてから労働組合を結成して労働条件の改善等に取り組んできており、そのために勤続の長い人も多いのです。世界に通用するブランド品を作ってきた労働者たちですから技術には自信を持っています。解雇されたデザイナーとミシン技術の指導者も加わって新しいデザインを作りだしました。

「下着を作るのは細部に細かい神経を使う。レースをまっすぐに縫い合わせるのはとてもたいへん。私たちの技術は半端じゃない。みんなとても几帳面だからできるのです。」「ミス・タイコンテストで使われる水着は私たちが作ったの。それが最後の仕事だった。私たちは自分の仕事に誇りを持って働いてきたのです。」



労働省内に泊まり込んで闘うタイの労働者

「“Try Arm” は労働者の闘いのシンボルとして、労働者の搾取によらない高品質のものとして、まず中年の女性労働者をターゲットにしている。でもはじめにはいてもらいたいのは労働大臣ね。」

バングラデシュの女性が質問しました。「どうやってこの場所を占拠したの？自分の国ならすぐに捕まってしまう！」と。皆の共通の疑問でした。

「ここを占拠することを決めてから、組合員が三々五々ゲートを通って敷地に入り、役所が何かおかしいと気付いた時にはすでに相当数の労働者が中に入っていてこの場所を占拠した。その後、守衛の隙を突いてミシンや生活用品などをフェン

第1回女性労働者サミット 声明文

持続可能な解決の最前線にいる女性労働者

2009年12月9日～10日、バンコクで第1回女性労働者サミットが開催され、20カ国から工場労働者、家内労働者、農業・漁業・プランテーションの労働者、また家事労働者や移住労働者の運動に関わっている100人を超える女性たちが参加しました。グローバルな金融危機が私たちの生活に与えた重大な影響について、分析し立ち向かうためです。度々繰り返される危機に対して、私たちはそれぞれの努力をつなげ、姉妹関係を一層強めて持続的な解決を達成するため、共通のビジョンと戦略を打ち立てたいと思っています。

女性たちは歴史を通して差別され、搾取され、抑圧されてきたため、女性労働者は三重の負担を背負い、複合的で難しい問題に直面しています。新自由主義世界の中で、これらの不平等は家の中でも仕事の場でも拡大しています。資本主義はこの何十年かの間、進歩と発展を実現するという約束を果たさず、危機はさらに、生産力や地球の天然資源とエネルギー、文化やコミュニティの破壊を伴ってきました。このことは強制移住や極度の貧困と飢えをもたらした気候変動や食糧危機によく表れています。今日のグローバルな金融危機は、資本の貪欲さ、家父長制、帝国主義、新植民地主義、原理主義および軍事化に起因しているのです。

世界のワーキングプアの70%は女性で、彼女たちは低技能で不安定な仕事についています。女性労働者、とりわけ輸出加工区の女性たちは、大量の不安定なインフォーマル労働に置き換えられることで仕事を失い、労働条件と生活状況の悪化に直面しています。失業、食糧と燃料の価格高騰、健康や社会サービスへの政府支出の削減—これらすべてのことが、女性の無償労働を増大させてきました。アジアの移住労働者が受け入れ国の富を増やすために貢献していることは、評価されることも認められることもなく、さらにその家族やコミュニティをも犠牲にしています。

食糧と農業において、グローバリゼーションのプロセスは、生産から市場への食糧チェーンを支配する独占企業を拡大し、女性労働者や天然資源

および生物の多様性に対する搾取を強化するものでした。それは、土地や森林、水、そして主に女性の特別な領域である種子などの重要な資源に対する支配権を失わせるものでした。

アジア各国政府は企業に対する救済や免税を優先する刺激策で対応しましたが、これは女性やコミュニティを除外した解決策であり、グローバルな資本主義の危機の根源に迫るものでなく、社会経済およびジェンダーの不平等を深めるものです。

私たちは、社会正義とジェンダー平等を実現する持続可能な経済政策を強く支持し、利益追求型の経済制度の徹底分析を求めます。これは外国市場への依存をやめ健全な国内の工業および農業政策を進めること、また労働力輸出政策に頼らず国内で完全雇用をめざすことを含みます。

私たちは以下のことを要求します。

- * 女性と男性に長期の雇用を提供するため、都市および農村経済に仕事を創出し、持続可能な生活を保障すること
- * ディーセント・ワーク、自己組織、民主的な意思決定およびスキルアップを含む女性のエンパワメント
- * インフォーマル労働者を労働者と認め、権利を保護すること
- * 教育、健康、子どものケアなどの社会的インフラへの公共投資を増やすこと。基本的なサービスに対する民営化や商業化をやめること
- * 包括的な土地改革と持続可能な農業、および女性が土地その他の生産資源の所有者・管理者・ディベロッパーであるような食糧主権の実施
- * アジアにおける戦争や紛争を終わらせ、実質的な女性の参加によって真の平和を打ち立てる
- * あらゆる種類のジェンダー差別を撤廃する

最後に、今こそ団結して労働運動や労働組合、市民運動、女性運動に草の根から積極的に参加する時です。私たちは皆、仕事や食糧、水、エネルギー、戦争、紛争、気候変動、環境、そして民主的な権利のために運動に関わっています。

これらの闘いの最前線にいる女性労働者として、私たちは扉を開け、先例を作っています。今、新しい1ページを書き加え、公正で人間らしい思いやりのある世界を目指して活動を続けます。

スの上下から投げ入れた。」その後何度も退去勧告を受けたものの、実行行使はなかったそうです。

政府は相手が多国籍企業であり、タイの法律には違反していないということで、労働者のために何もしてくれないが、政治状況が不安定な中で大きな火種にしたくないし国際的な問題になることを恐れて静観しているのだらうということでした。

労働者との交流では皆明るく友好的で、ドラムや笛など鳴り物入りで歓迎してくれました。互いに激励の言葉を掛け合い、私たちも大きなエネルギーをもらって現場を離れました。

フィリピンでも解雇 狙いは労働組合つぶし？

同じ時期、トライアンフ・インターナショナルに関連する労働争議は、フィリピンでも起こっていました。昨年6月から7月の間にフィリピンの2つのTI社下請け工場で、1660人の労働者が解雇通告を受けました。

7月末にはタイのTI労働組合の代表2人がフィリピンを訪れ、スイス大使館とドイツ大使館への要請行動を一緒に行いました。スイス大使館ではフィリピンとタイの4人の労働者代表を受け入れ意見を聞きましたが、「スイス政府は人権を尊重し保護する姿勢を持っており、企業が自社の行動規範を守っているかどうかモニターすることはできるが、工場を閉鎖するかどうかを決定する立場にはない。フィリピンの労働組合は、補償金の増額等について交渉ができるのではないか」と言うに留まりました。

ドイツ大使館は、大使館が入居している商業ビルに20人以上の武装した警備員と1匹の番犬を配置し、労働者の入室を断固拒否しました。要請書を受け取ることも拒否していましたが、最後に2人の労働者代表をビルの中に入れ、大使館の窓越しに要請書を受け取ったということです。

翌日、労働組合員はタイの代表と一緒に労働雇用省までデモ行進をし、要請書を提出しました。政府は労働者が補償金を確保できるように援助するが、会社が言うように分割払いを受け入れた方がいいと説得しました。結局、フィリピンの工場は閉鎖され労働者は解雇されましたが、TI社は、CALABARZON（カラバルゾン）と呼ばれる工業地域に新工場を建設し、新しい労働者を雇うということです。つまり、経済危機を口実にした工場

閉鎖と労働者解雇は、まったく偽装としか言いようがありません。

タイで2008年にも労組委員長解雇

タイのTI労働組合を代表してフィリピンを訪れたジトゥラは、2008年7月にTI社の下請けであるBody Fashion衣料会社（BFT）を突然解雇されました。その理由は、映画館の中で国王を讃える歌（国歌）が流れたときに立つことを拒否したある人を擁護するキャンペーンのTシャツを着ていたということでした。

ジトゥラは、4月にテレビのインタビューを受けたときにそのTシャツを着ていましたが、話の内容はタイの女性労働者には望まない妊娠が多いということと中絶の権利についてでした。

解雇通告があったのは工場働く女性たちの賃金と福利厚生についての交渉が成功した後で、ジトゥラは組合の委員長でしたが、彼女がテレビのインタビューに答えたとき、自分がトリンプ工場の労働組合の委員長であるとか仕事に関することについては何も語っていません。しかし、会社はTシャツの着用が会社のイメージを悪くしたとしてジトゥラを裁判所に訴え、彼女がそのことを何も知らない間に、解雇を認める裁判所の決定がなされたのです。

解雇通告の後、BFTの工場働く3700人の労働者はジトゥラの解雇撤回を求めてストライキに入りましたが、会社は交渉に応じるところか、20人の組合リーダーを解雇し、他の労働者に懲罰を与えました。今回の大量解雇はこのような組合敵視政策から起きていると考えられます。

中国では3000人がストライキ

中国南部のハイコウ市にあるTI社の下請け衣料工場では昨年11月、会社が「生産性が前年比50%を上回らなければボーナスをカットする」と発表したため、約3000人の労働者がストライキに入りました。労働者は、世界的な経済危機で生産が減っているのに無理だと反発しました。農村からの出稼ぎ労働者は仕事保障も医療保険も年金もなく働いているのに、すでに賃金カットがなされ、苦しい生活を強いられています。これまでの不満が爆発して、最低賃金引き上げや休暇の取得など基本的な要求を掲げています。（広木道子）

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

[6] 労働組合とジェンダー公正への闘い

Jasna Petrovic

女性化され、周辺化され、保護されない労働力

さまざまな資源、教育および経済的機会、政治力やリーダーシップの配置へのアクセスに関して、ジェンダーによる差別があるということが世界中で明らかになっています。それはあらゆる社会に深く根付いています。グローバルな労働力の女性化が続いている一方で（ILO の資料によれば、15歳から64歳の女性の約45%は仕事をしているか仕事を求めている）、女性労働者は男性の30%から60%少ない賃金を受け取っており、低い技能で過小評価された不安定な仕事に集中しています。職場ではセクシュアル・ハラスメントが頻繁にあり、失業に苦しむことも多くその期間も長くなっています。

輸出加工区では5000万人という強大な労働力のおよそ80%を女性が占めていますが、その傾向は世界中で増え続けています。グローバル経済の競争をあおるプレッシャーが増大するのに対して、各国政府が低コストによる解決策を追求しているためです。輸出加工区で使用者に提供されている環境といえ、労働組合が禁止されるか事実上活動できなくされ、また搾取的で危険な、時には残酷な慣行を許すものであり、女性が最も頻繁に犠牲となります。特に衣料産業ではこれが当てはまります。

同時に、パートタイム、臨時的・一時的な仕事あるいは家内労働のような、不規則で不安定な仕事をする労働者の大多数を女性が占めています。非農業女性労働者のほぼ半数がインフォーマル経済にいます。そのことは、女性労働者は国の法律によって一般に与えられる最低の給付や保護を受けられず、標準以下の労働条件に陥りやすく広い範囲にわたって基本的権利が大きく否定されるということを意味します。

女性労働者は、インフォーマルな衣料産業の中で圧倒的多数を占めていますが、ほとんどまった

く労働組合のメンバーになることはなく、したがって無防備な状態におかれています。

女性はまた世界の移住者の48%を占めています。移住の女性化と女性移住者の極度の脆弱性は世界全体の、また国内の労働組合にとって緊急で新しい挑戦課題であることを示しています。女性移住者は、グローバルな労働力のうちでも最も保護されず最も搾取されるセクターに分離され、人身売買によってますます不法な雇用や売買春へと追い込まれています。

結局、女性は家庭責任という最も大きな重荷を背負い続けているのです。ほとんどの国はこれまで、働く女性をサポートするための本当に家庭に優しい政策を策定してきませんでした。そして労働組合も、そのような責任を負っている労働者のニーズに十分な注意を払ってきませんでした。

女性が労働組合に加わる必要性

過去20年以上にわたって、強力な企業本体の法的権利は劇的に拡大してきました。WTO（世界貿易機関）の規則や地域内または2国間の貿易協定のおかげで、企業は多くの新しく導入された権利によるグローバルな保護を享受しています。そのような企業が投資者として、広い範囲に及ぶ一連の政府の行動から法的に守られています。

しかし労働者の権利は逆の方向に動いていて、これが“柔軟性のある”労働者、女性労働者、時には移住労働者の増加と同時に起こっているのは偶然ではありません。その結果、企業の権利はいっそう強くなり、働いている貧しい人々の権利と保護は弱くされてきました。そのような開発の社会的コストを払っているのは女性なのです。

たとえば、ポーランドで平均的な衣料労働者といえ、女性で、低賃金、長時間労働であり、仕事上のセクシュアル・ハラスメントと闘わねばならず、長期の契約もありません。バングラデシュの女性たちと違っているのは、程度の違いだけです。すなわち、選択の余地を持たない労働者が耐える卑劣さや侮蔑的待遇や搾取という問題は共通しています。カンボジアのある工場では、「すぐやろう」「ちゃんとやろう」とのスローガンが壁に貼っ

てあります。女性たちはトイレに行くときは走らなければなりません。そうしなければ自分もチームもきついノルマを達成できず、ボーナスがもらえないのです。彼女たちが眠る寄宿舎は人間のためにふさわしいとは思えないものです。ポーランドであれ、バングラデシュであれ、カンボジアであれ、このような女性たちは労働組合が組織されている職場や団体協約のあるところに雇用されそうもありません。

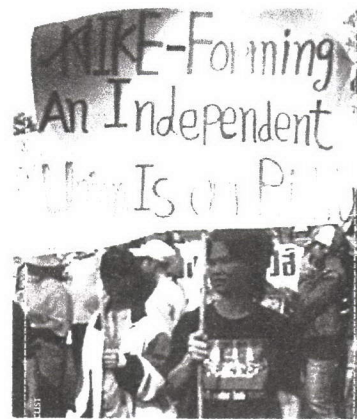
なぜ労働組合は、より大きな保護を提供するために、もっと強く目に見える形で対応しないのでしょうか。労働者運動の歴史には、衣料労働者の闘いや成果についての感動的な話がたくさんありますが、現在の状況はまったく違っています。労働組合そのものが数十年前に比べずいぶん弱くなっており、ほとんどの国では残念なことに白人の中年男性に支配されたままになっています。労働組合のリーダーの大多数は、女性が組合を必要とするのと同じくらいに組合にも女性が必要だということをいまだに理解していません。ジェンダーに関わる対策を促進し、フォーマルとインフォーマル両方のセクターの女性労働者の組織化運動を始めることが優先されるべきであること、つまり男性による排他的な労働組合は生き残れないのだから、そうすることは労働組合が存続できるかどうかの問題になるだろうということを多くの労働組合はまだ認識していないのです。

国際自由労連 (ICFTU) の記録データによれば、1949 年には世界の女性労働者の 7% だけが労働組合に組織されていました。世界中の加盟組合から集められた国際自由労連の新しい資料によると、現在は、女性が労働組合員の過半数を形成しているところが増えています。そのような増加は、公的部門で働く女性の数が非常に多くなったことと、民主的な国ではいまでも公的部門における労働組合に比較的寛容だという事実によるものがほとんどです。つまり公的部門の労働者の大部分が組織されています。しかし、このような数字はほとんどフォーマル経済に関連するものであり、自由貿易地域の労働者、家内労働者、路上物売り、農業やインフォーマル経済の他の部門で働いている人々は置き去りにされていて、そこでは組織率は非常に低いか組合など存在しないということは明

らかです。

しかし、インフォーマルセクターはグローバルな生産と市場の連鎖の不可欠な部分となっています。経済的な視点から見ると、フォーマルセクターとインフォーマルセクターが統合されて全体を形作っています。

フォーマルセクターの崩壊はあらゆるところで～発展途上国や移行国と同様に先進工業国でも～労働組合組織の衰退に繋がっています。つまりフォーマルセクターの労働組合運動に残っている力を安定したものにできるかどうかは、インフォーマルセクターの組織化にかかっています。インフォーマルセクターの組織化によってのみ、労働組合は確かな社会的政治的な力となるために必要な組合員の人数と代表性という点で、ぎりぎりの集団を維持することができます。



Nike と Decathlon のブランド製品を作っている MSP 社で解雇された組合活動家を支援するタイの女性労働者たち (2005 年国際女性デー)

希望的にみれば、世界中の労働組合はインフォーマル経済の労働者を組織できるように自己変革をしようとしています。例えば、オーストラリアの繊維・衣服・履物組合 (TCFUA) はこの部門の家内労働者の組織化に成功しています。カナダの UNITE も衣料産業の家内労働者を組織しています。しかし、たとえば旧共産主義諸国では、フルタイムで正規に雇用されていない労働者を組織することを禁じる規約を持っている労働組合がまだたくさんあります。もしこのような組合がインフォーマル経済の女性に接近する方法について特別な戦略をとらなければ、正当性と組合員を失うことになるでしょう。

労働組合の中で続いてきた女性の周辺化は (平均すると女性は組合員の過半数を占めているにもかかわらず)、組合の存続への明らかな脅威となっ

台湾の青年と派遣労働者

ています。目下のところ、労働組合の指導層（相変わらず男性支配）と一般組合員との間には隔りがあります。労働組合は女性を大切な過半数の組合員として認識し、それに応じて組合を変革する必要があります。女性労働者、特にインフォーマル経済の女性労働者のニーズを認識し、家庭に優しい労働組合と雇用政策を発展させ、ロビー活動をする必要があります。もっとも大切なことは、正当性が求めているのは女性の平等な代表性を確保し労働組合の政策を論じる意思決定機関に影響を与えられるかどうかということです。もしトップに聞こえる声が労働者を代表するものでなければ、労働組合は組合員の支持を確保できなくなり維持できなくなるでしょう。

労働組合、特に2つの国際的な労働組合連合—国際自由労連（ICFTU）と国際労連（WCL）が合併して、「産業別」のグローバルな労働組合と合わせると世界の20億人もの労働者が加入しており、女性労働者に関連する新しい政策を推進することがますます必要となっています。その政策は次のことに繋がるものでなければなりません。

- ・ 女性のためにもっと多くのより良い仕事を
- ・ 労働組合の意思決定機関と団体交渉を含めた組合活動すべてにジェンダーの公平性を
- ・ 団体交渉の内容に家庭と関係のある問題を含めること
- ・ 同一価値の労働に対する同一賃金の実現
- ・ 男女の労働組合員と使用者のジェンダー意識を喚起すること
- ・ 職場での女性に対する暴力をなくすこと
- ・ 女性労働者の生涯教育、特に職業訓練の保証

労働組合の中に女性を完全に組み込んでいくことを保証し、活動や意思決定のあらゆる段階でジェンダーの公平性を促進することは、2006年にICFTUとWCLが合併した後のグローバル労働組合連合の規約上の目標の1つとなっています。ICFTUとWCLは、その活動に投じられる特別な予算を見込んで東西の女性を結合する特別な全ヨーロッパ組織を作ろうとしています。2つのグローバルな労働組合連合の女性のネットワークが2005年10月、はじめてその組織を1つにしたことは特筆すべきことです。（つづく。CAW ネット・ジャパン翻訳グループ訳）

台湾で、労働者の権利促進を目指している「青年労働者ユニオン 95（注）」によれば、台湾ではますます多くの使用者が、労働関係を弱める様々な策略によって底辺の労働者を粗末に扱っている。その1つの搾取的な条件が“不払いの見習い期間”というものだ。つまり新規雇用者は1～3か月の見習い期間は不払い労働の対象となる。経済状況の悪化のために、多くの労働者がこれを受け入れさせられている。

台湾の労働基準法には、“見習い期間”とか“訓練期間”に関する明確な規定はない。そのため使用者は自分の責任を逃れ、労働者の基本的権利を奪う法律上の抜け穴を利用している。たとえば、ある使用者は新規雇用者に基本的な賃金を払わず、労働保険も掛けずに見習い期間だけ雇っている。しかし最近の判例によれば、見習い期間の労働者でも労働者の権利は保護され、労働災害補償も受けられるというものであった。

その他に、青年労働者ユニオン 95 は、台湾の派遣労働者の深刻な問題を明らかにした。労働関係評議委員会が発表したデータによれば、派遣事業者の86%が労働法に違反しているという。たとえば、派遣事業者の30%が労働者と有期契約についての取り決めをしているが、労働保険に保険料をきちんと払っていない。政府は、20万人以上の派遣労働者がいると推定している。

青年労働者ユニオン 95 は実際の労働法違反はもっと多いだろうと推測している。たとえばある会社は、雇用関係を逃れ法的責任を回避するために、意図的に子会社の派遣会社を通して労働者を雇っている。広く行き渡っている“柔軟化”と規制のない労働関係は、台湾で労働者の搾取が強まっている理由の1つとなっている。

（注）青年労働者ユニオンは、若い社会活動家、大学の学生と研究者たちによるNGO。主に若い学生と中高年の女性を組織している。主要な目的は、①若年、未熟練、底辺労働者の労働条件改善 ②パートタイム労働者の法的・実地的な労働保護の強化 ③若い労働者が社会問題に積極的に関わることを通して自分たちの権利のために団結し闘うよう支援 ④労働の権利に対する市民社会の意識を高める

（AMRC「ASIAN LABOUR UPDATE」より）