

WORKERS SOLIDARITY RALLY

'89 AWSL日本総会 報告集



発行 AWSL日本総会実行委員会

はじめに

「不安であったが、成功してホットしている」、「できるとは思わなかったが、やれて良かった」など、首都圏のAWSL実行委員会の総括会議での感想であった。関西実行委員会でも同じような意見が多かったという。

AWSL (Asian Workers Solidarity Links) = アジア労働者連帯会議の第4回総会を日本で開催することが決ったのは、1988年秋であった。アジアの民衆連帯運動のセンターとなっているアジア太平洋資料センターが提唱してさまざまな市民団体と労組などが開催することにした、「ピーブルズ・プラン21世紀」の一環として、労働者の国際会議も開催しようということで、AWSL総会の日本開催となったのである。

最大の不安というのは、このような大規模な国際会議の経験がないということであった。日韓、日中、フィリピンなどの2国間のさまざまな国際連帯ならいろいろと経験しており、それなりの方針や実力も持っているが、AWSL加盟15カ国から男女各2名ずつの正式代表とアジアの国際労働運動団体や欧米の労組・研究者など招待者を含めると40名になると予定されていた。費用も大変だし、通訳、宿舎、食事などいろんな手配と労力が想像を越えて存在するのであった。

開催が決めてから、全国の労組と活動家で実行委員会が組織する段階でこの不安が一挙に広がったのであった。したがって、最初は実行委員会への集まりは少数であった。しかし、総会が迫るとともに、国際連帯のこの重要な企画を失敗させてはいけないという、一人一人の思いが強まっていき、広がっていった。首都圏と関西で行なわれた会議、エクスポージャー、集会などの9日間の行事に参加した人の数は、およそ3千人に上った。また、会議の裏方、通訳、輸送、民泊など手伝った人は2、300人に達しよう。

この報告集は、この会議のために献身的な努力をしてくれた協力者たちに、会議や交流の全体をできるだけ共有してもらおうと発行した。しかし、それは同時にこの協力者たちの執筆やテープ起こし、ワープロ打ちの協力で完成された。したがって、この報告集は実行委員会の共同の産物である。

日本の資本がいかにアジアに進出し、労働者や農民、漁民にどれだけ酷い搾

取と収奪、そして抑圧をしているか、私たちは日頃そのことを自覚しているつもりである。しかし、アジアの民衆のこの矛盾と苦しみ、そして抵抗と闘いにどれだけ連帯できているのか、その不十分さも自覚してきた。アジアの民衆を踏みつけているままでは、日本の労働者は本当に資本家と闘い、自立できないという思いも、われわれは共有している。これが、AWSL総会を開催した目的であり、やってみてその目的は幾分なりとも達成できたと考えている。

観念でしか分からなかった、アジアの労働者の労働と生活、その苦しみと闘いを具体的な顔と顔、人物を知ることを実感し、理解できた。われわれは、この経験を土台に、日本が搾取・抑圧するアジアの労働者・民衆とともに、われわれをも搾取する日本その他の帝国主義的独占資本との闘いを連帯して発展させていこうと決意する。この総会で討論し、決定した運動を皆で推し進めよう。そのために今まで存在しなかった、AWSL日本協議会も早急に組織しよう。

1989年10月20日

AWSL日本総会実行委員会

目 次

はじめに	
グラビア	3
海外代表一覧	7
顔写真	9
第1部 全体会議（東京）	
第1日（8月 7日）	12
第2日（8月10日）	24
第2部 分科会・シンポジウム	
分科会（8月9日 東京）	
(1) 「日本的経営と企業別組合の克服への道」	39
(2) 「女性と労働運動」	44
(3) 「国際労働団体の調査」	50
(4) 「未組織労働者の組織化」	59
シンポジウム「今・アジアの労働運動は」（13日 大阪）	69
① 出稼ぎ労働者 ② 「進出企業」 ③ 「女性労働」	
女性交流会（14日 大阪）	81
第3部 エキスポージャー	
首都圏（8月8日）	84
・東京東部 ・神奈川北部 ・神奈川南部 ・埼玉・群馬	
関西（8月12日）	93
全金田中機械支部－環状線デモ交歓 ・泉州労連－釜が崎 ・猪飼野	
－浅香解放会館 ・全港湾弁天浜 ・安威川生コン争議－洛南労組連	
第4部 大衆集会	104
首都圏（8月 9日）	
関 西（8月11日）アジア－関西労働者国際連帯集会	
第5部 AWSL総会・決議（14日、15日 大阪）	112
お別れパーティ（8月15日 大阪）	124
# 広島での交流会（8月18日）	125

燃え上がれ熱い声 (首都圏大衆集会)

8/9



国境を越えて闘うぞ!



手をつなぐアジアの労働者

自由への歌
PETA



出会う アジアの 女たち ・ 労働者 (大阪)

8/12
全金田中機械支部にて



8/14
女性交流会

女性の解放なしに
労働者の解放はない



8/13 シンポジウム
「今・アジアの労働者は」



感動の交流



マオリの闘いの踊り
G・タルボット



8/12 神戸港をみつめる



8/7 歓迎パーティー



8/21 PP21総括会議
(水俣)でAWSLの報告
をするアントン・マルカス



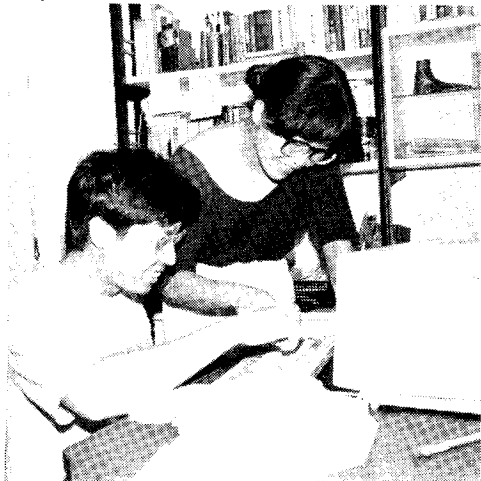
8/8
横浜・寿日雇労組前で

共に 生きる



木影で涼をとる
ひととき

8/8 高崎にて



民泊先で故郷に手紙を書く



思わず頬もゆるんで…



水俣・
明水園にて

胎児性患者に
インド民謡を
うたう

〈写真 長倉徳生 矢沢千賀子ほか〉

A W S L ' 8 9 の 海 外 代 表

[香 港]

- * 陸鳳娥 (エニー・ルック、 Ms. Annie Luk Fung Ngor)
香港キリスト教工業委員会 教育プログラム担当者
- * 梁景銓 (リョン・キン・チン Mr. leung King-Chun)
香港社会工作者組合 オルグ 労資関係協進会 組織幹事

[台 湾]

- * 劉芳萍 (リュウ・ファン・ピン Ms. Liu Fang-Ping)
台湾労働人権協会 事務局員
- * 賴明烈 (ライ・ミン・リー Mr. Lai Ming-Lieh)
台湾労働人権協会 事務局長
- * 陳文鏞 (チェン・ウエン・ケン Mr. Chen Wen Keng)
専売公社に勤務
- * 陳再藩 (チェン・ザイ・ズアン Mr. Chen Zai Zhuan)
台北の清掃公社の労組役員

[韓 国]

労組代表2人(女性)参加

[インドネシア]

- * ダヌー・ルジオノ (Mr. Danu Rudiono)
スラバヤ社会問題・法律扶助協会 スタッフ
- * アリ・スナリジャチ (Ms. Ari Sunarijati)

- * ファウジー・アブドラー (Mr. Fauzi Abdullah)
ACFOD執行委員 ジャカルタ法律扶助協会 役員

[マレーシア]

- * アロキアダス (Mr. Arokiadas)
前マレーシア自動車労連書記長、87年10月に国内治安法
で逮捕、今年1月釈放される。

[タ イ]

- * ソムサック・ブングアベンパノン (Mr. Songsak Boongawenapanon)
市民的自由のための組合 (UCL)

- * ペンスリ・ブングクソン (Ms. Pensri Pungkhoksoong)
繊維労働者

* **バンジュン・シリ** (Ms. Bungjong Sili)

ACFODスタッフ

* **アンピワル・ツム** (Ms. Tum)

ACFODスタッフ

[インド]

* **カイラッシュ・サテヤールテイ** (Mr. Kailash Satiyarthi)

債務奴隷解放戦線 事務局長

[スリランカ]

* **アントン・マルカス** (Mr. Anton Marcus)

AWSL執行委員

* **エヌ・ラトナダサ** (Mr. N. S. Rathnadasa)

労組支部役員

* **パッド ミニ** (Ms. Pad Mini)

女性センター 専従

[ネパール]

* **スシル・ピヤクレル** (Mr. Sushil Pyakurel)

ACFOD-ネパール

[パキスタン]

* **ウスマン**

[バングラデシュ]

* **アユブール・ラーマン** (Mr. Ayubur Rahman)

バングラデシュ全国労働者連合 書記長

* **カルパーナ・ダッタ** (Ms. Kalpana Datta)

電機産業労働者

[アオテアロア (ニュージーランド)]

* **ロバート・リード** (Mr. Robert Reid)

NZパーマストーン地区労 書記

* **マキシム・ゴールドサック** (Ms. Maxine Goldsack)

NZ事務職員労組 専従

* **ジョージ・タルボット** (Mr. George Talbot)

倉庫労働者 (マオリ)

[オーストラリア]

* **ジュディ・アディソン** (Ms. Judy Addison)

メルボルン AAWL専従

- * **デイビッド・クッション**(Mr. David Cushion)
メルボルン 港湾労組役員
- * **マル・チャプリン**(Mr. Mal Chaplin)
メルボルン 事務職組合 (電電公社職員)
- * **ボブ・ムンツ**(Mr. Bob Muntz) A A W L 前専従

[フィジー]

- * **エマ・ドロウベシ**(Ms. Emma Drauvesi)
フィジー労働組合評議会 役員
- * **ナシル・カーン**(Mr. Nasir M Khan)
フィジー国立銀行労組役員

[招待者]

- * **ジャック・クランシー**(Mr. Jack Clancey)
香港 民族発展服務中心 (C P P)
- * **フランシス・タン**(Mr. Francis Tan) (C P P)
- * **スサイラーヂ・ヴェダムト** (Mr. Susairaj Vedamutho)
カトリック青年労働者連盟 (Y C W)
- * **サミードライ・シナパン**(Mr. Samydorai Sinapan) (Y C W)
- * **ステファン・ギガツ**(Mr. Stefan Gigacz) (Y C W)
- * **ウエニールー・プラデル**(Ms. Wenilou Pradel) (Y C W)
- * **カトウ・ノブヤス**(Mr. Kato Nobuyasu) (Y C W)
- * **ジャグディシュ・パリック** (Mr. Jagdish Parikh)
香港 アジアモニター資料センター・A M R C
- * **マリア・リー・チヨル・ソン**(Ms. Maria Rhie Chol Soon)
香港 アジア女性労働者委員会 (C A W)
- * **ヒュー・ウイリアムソン** (Mr. Hugh Williamson)
英国 国際労働調査・I L R
- * **グレッグ・コイン** (Mr. Greg Coyne)
英国 リバプール 労組活動家
- * **マイク・パーカー**(Mr. Mike Parker)
米国 労働記録 (LAVOR NOTES) 労働教育・調査計画
- * **ナンシー・ジャクソン** (Ms. Nancy Jackson)
カナダ C W C (カナダ情報電機労組) から委嘱された研究者

アジア・太平洋 の 仲間たち

参加者一覧

全体会議(第一口) 報告者を除く

<南アジア>



N・S・ラタナダサ
(スリランカ)



パドミニ
(スリランカ)



アユブール・ラーマン
(バングラデシュ)



カルパーナ・ダッタ
(バングラデシュ)



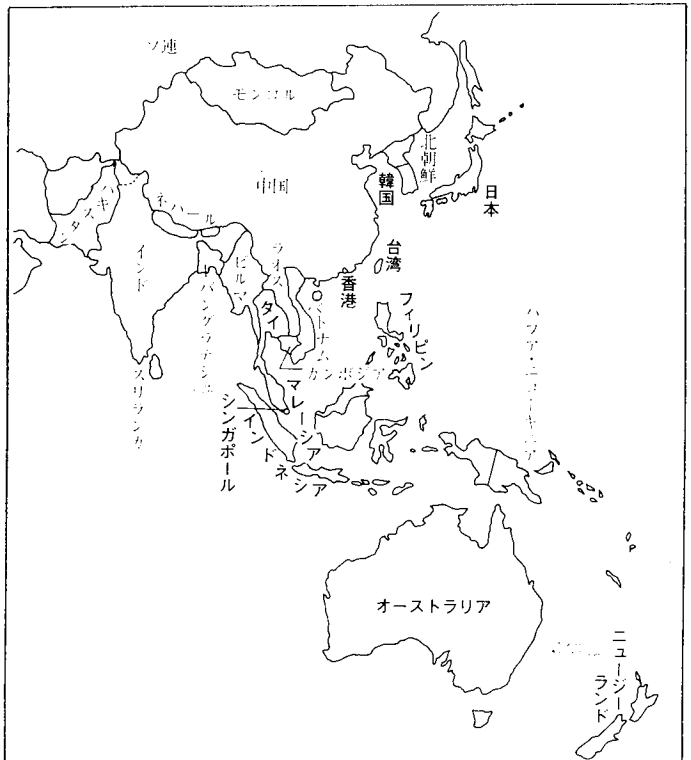
スシル・パヤクレル
(ネパール)



ウスマン
(パキスタン)



カイラツシュ
サテヤールティ
(インド)



<東南アジア>



ダヌル・ジオノ
(インドネシア)



ペンスリ・ブンゴクソン
(タイ)



アリ・スナリジャチ
(インドネシア)



ソンサック
ブンガナパン
(タイ)



バンジョン
(タイ)



ファウジー・アブドーラ
(インドネシア)



アンピバル・ツム
(タイ)

△太平洋▽



ロバート・リード
(ニュージーランド)



マキシン・ゴールドサック
(ニュージーランド)



ジョージ・タルボ
(ニュージーランド)



エマ・ドロウベシ
(フィジー)



ジュディ・アディソン
(オーストラリア)



デイビッド・クッション
(オーストラリア)



ボブ・ムンツ
(オーストラリア)



ナシル・カーン
(オーストラリア)

△東アジア▽



リユー・ファン・ピン
(台湾)



チェン・ウェン・ケン
(台湾)



チェン・ザイ・ズアン
(台湾)



エニー・ルック
(香港)



リオン・キン・チョン
(香港)



I・S
(韓国)



Y・M
(韓国)

△招待者―香港▽



ジャック・克蘭シー
(CPP)



フランシス・タン
(CPP)



スサイラー・ジ・ヴェダム
(YCW)



サミードライ・ミナバン
(YCW)



ステファン・ギガツ
(YCW)



ウェニール・ブラデル
(YCW)



カトウ・ノブヤス
(YCW)



ジャディッシュ・パリック
(AMRC)

全体会議：第一日（8月7日）



8月7日東京市ヶ谷の第2自治労会館で開かれた全体集会第1日目は、17か国43人の各国代表と日本からの参加者で満席になった。

午前10時30分に開会、午前中の議長は横山好夫（ゼネ石）、午後の議長をスサイラージ・ヴェダムト（香港YCW）とマキシン・ゴールドサック（NZ事務職員労組）が務め、日本、オーストラリア、アメリカ、スリランカ、イギリス、韓国および香港の各国報告を受けた。

開会の挨拶

前田 裕晤（AWSL日本総会実行委員会代表委員・10月会議代表）

なぜ、日本でこのような会議を開催したかについて、まず最初に述べさせていただきます。ご存じのように現在の日本は、世界で最も工業化の進んだ国であり、豊かな国でもあります。そのような国で会議を開催することに対する疑問が、日本国内にないわけではありませんでした。また、日本から学んでもら

うものが、とりわけ労働運動から学んでもらうものが有るのだろうかといった意見もありました。

われわれは今回の日本会議の開催を受入れました。その最大の理由は、アジア最大の帝国主義国家として君臨するこの日本の現実を正確に見てもらいたいこと、日本から学んではならないことがらをつかんでほしいことでもあります。アジア諸国の為政者たちは、日本に学ぶこと、日本に追いつくことを合言葉にして民衆支配を行なってきました。その学ぶ対象としての日本とはどのような国なのか、その現実を知ってほしいと考えております。

解放を願うアジア民衆の抑圧者として現下の日本がどのように、アジアと関わっているのかをつかんでいただきたい。この日本の豊かさが、アジアの民衆の抑圧と収奪の上にもたらされたものであることを、私たちは全ての機会を通じて、皆さんに生きた事実を提供したい。その事実の提供と討論こそが、なぜ私たちが日本という国で今回の会議を開催したかの意義であります。

今回の会議で獲得されるべき課題として、われわれは次の2点を考えております。第1は、より役に立つ情報の交換であります。多くの情報が氾濫しておりますが、それらの情報の大半は、資本や権力によって流されているものであり、本当に労働者の団結と連帯に必要な情報は、私たちの間でも共有されておられません。資本による支配をうちやぶるためにも、労働者どうしの生きた情報の交換が大切であります。今回の会議が、そのための第1歩になることを期待しております。

第2は、支援と連帯のための具体的な活動であります。とりわけ、帝国主義本国で活動するわれわれにとって、その責任はきわめて大きなものであると自覚しております。多国籍企業による勝手気ままな活動が、アジア各国の労働者を直撃しております。韓国から逃亡した企業がフィリピンで労働者を抑圧し、また、フィリピンからインドネシアへと企業移転を行なっている例をわれわれは知っています。より低賃金をもともとめてアジア各国を移動している多国籍企業の現状に対し、共同して行動を起こすことが今ほど求められる時はないでしょう。これら2つの点について今回の会議が有効な方策を見つけられんことを心から期待いたします。

<特別あいさつ>

国際連帯で勝ちとった釈放

アロキア・ダス（マレーシア）

ありがとう。この機会に国際連帯について感じたことを言いたい。私たちマレーシアで逮捕された者が釈放されたのは、まさにみなさまをはじめ国際的な世論の力の結果であり、労働運動の国際連帯の力を実証するものものだった。日本では連合が発足したが、労働運動の国際連帯のありかたが問題になる。



1987年、マレーシア政府は国内の政治不安を口実にして、106人の人権運動や労働運動の活動家を逮捕し、2年間にわたって獄に入れた。野党勢力の分断を狙って、活動家に弾圧を加えたものだ。私には4つの罪状がついた。そのなかには、AWSLで国外に旅行していることを非合法活動の資金集めだという容疑もあった。1985年のAWSLの会議や、アムステルダムで開かれた自動車関連労働者の会議に参加、組織したこと、87年の日本での労働者集会に参加したことも問題にされた。その際、日本やフィリピンやヨーロッパのマルキストたちと交流したと反共法も理由にされた。87年10月の逮捕以降もAWSLに関連したことについての尋問を受けた。

南の国では労働運動が認知されないところが少なくない。フィリピンのKMUでさえ多くの活動家が逮捕されたり、殺されている。マレーシアで逮捕された106人もほとんど労働運動にかかわっていた。活動家には、それなりの警戒心が必要ということである。それでも、私たちが釈放されたのは国際連帯の力の賜物であり、今年の4月、5月の段階ではこの会議に出席できるかどうかもわからなかったが、参加も果せた。逮捕という弾圧はあったが、私は今後も闘い続けるつもりだ。

各国報告

1. 日本

渡辺 勉

……………（「AWSL資料集第2集」掲載の「日本レポート」）……………

2. オーストラリア

労働党政権の下で苦闘する労働組合

マル・チャブリン



1900年から労働党を持つオーストラリアなので、労働運動の歴史は古い。労働運動は労働党を支え、1983年に労働党政権が実現した。6年前の選挙は接戦で、当時は高い失業率とインフレ、低賃金の状況下で、保守党は反動的な政策をとっていた。1984年になって、労働組合が政府に働きかけ、政府機関に労働党の代表が入るようになり、政府と労働組合の間の友好関係が続いた。ACTU（オーストラリア総評）と政府のあいだで、一種の社会契約が結ばれた。これは賃金の引上げを抑制するかわりに、教育や保健など社会福祉を後退させないという協定で、いわば、社会賃金の考え方に基づくものであった。一方で資本家に対しては、設備投資などをしやすくする財政上の優遇策をとり、雇用機会を増やそうとしたが、かれらは合理化、省力化の投資のために金を使い、雇用機会の増加には役立たなかった。国際収支は悪化し、所得は物価上昇においつかず、経済不況も深刻になった。選挙前の労働党の公約には、物価を所得の伸び以下にする、賃金・物価のスライド制があったが、これは守られなかった。

1985年には1年間賃金の凍結があった。86年、87年は4%以上の賃上げを求めて、労働組合は経営側と交渉を行い闘争をしたが、結局生産性を向上させることと引替えの賃上げ決定になった。現在3%、10%の賃金引上げのほかさまざまな付加給付などの協約改訂を交渉中だが、ここでは産業構造全体の再編成が条件とされている。そのなかには従来の伝統的な職業別労働組合のありかたや職種別賃金のありかたも影響を受けてくる。生産性向上のために労働者は多能工になることを要求され、そのための訓練も実施されるようになった。6年間の賃金交渉の過程で、賃金決定に従来なかったようなさまざまな要素が付加わってきた。職能別賃金や生産性別賃金設定の傾向もそうである。いまオーストラリアにおけるもっとも基本的な問題は、物価上昇に賃上げが追付かないことであるが、政府も、労働組合も十分な対応ができていない。物価問題については26の労働組合からなる委員会もあるが、これもほとんど政策的な対応を諦めざるを得ない状況にある。

また現場労働組合の闘いをナショナルセンターであるACTUは積極的に支援をしない。電機労働者が3か月のストをやったが、賃上げガイドラインを突

破できなかった。これを支援するゼネストを、ACTUはサボってやらなかった。また北部のほうで職工の組合の組織化の動きがあったが、それを支える組織が整わず困難な状況にある。政府資本が入っている企業で、従業員が政府から金をもらって、労働組合を解散するという事件もあった。

これらのことから、いまオーストラリアでは、労働党政権のもとでの労働組合のありかたが問題になっている。労働党政権は労働運動が生み出したものだが、政権が資本家に従属していく傾向のもとで、労働組合は政府にどのように対応するべきかと言う難問にぶつかっている。

3. アメリカ



世界の労働者と連帯しなければ勝てない

マイク・バーカー（レイバー・ノーツ）

アメリカの労働運動は現在非常に停滞しています。1953年がピークで32・5%の組織率でした。現在は15%です。しかし、この数字は労働運動の力を過小評価しています。

いままで指導権を取ってきた労組が一番減少が激しく、約3分の1の組合員が減っていて、1980年代前半に40%の組合員を失いました。他方、組合員の増加はほとんど低賃金労働者です。多国籍企業が低賃金の国へ生産活動を移していること、自動化や産業再編によるものです。また、経営者が工場を労組の組織率の高い地域から低い地域へ移しているからです。そのために外注という方法も行なわれています。そうすると今までの3分の1の労働者で済むのです。その他パートタイマーにやらせるなど。

熟練工も今まで労組に加入していましたが、これに代えて中小企業の労働者に置き換えて賃金や労働条件の悪化をもたらしています。2週間前、テネシー州のニッサン工場で自動車労連（UAW）が選挙で3分の1の組合結成の支持しかなかったため、敗北しました。労組としてはなぜ組合員である必要があるのか説得しなければならないのですが、体制の中にドブクリ浸かっている組合になぜ加入しなければならないのか説明するのは難しかった。というのは、これまで労組は労働者の連帯よりも経営者との協調を路線にしてきたからでした。

実際、アメリカへの進出した日本の自動車企業が、社員を雇う前に企業は労

組を組織してもいいかどうか、労組にたいして同意を与えるのです。ニッサンは労組とのパートナーシップを拒否しています。

しかし、アメリカの労働運動の中にも進歩的な概念があります。それは、トラック運転手や倉庫労働者を中心に進められているチームの概念です。自動車産業でまだ成功していませんが、大きな成果を上げています。

多国籍企業との闘争は新しい課題です。それは、世界の労働者との連帯を求めています。たとえば、GMの労働者は世界の労働者と連帯しなければ企業に勝てないという意識が生まれてきました。

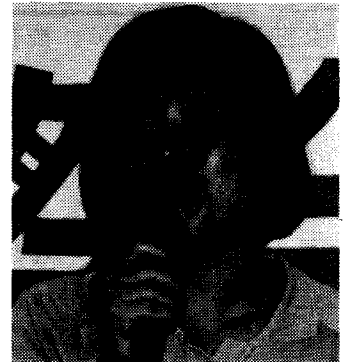
今回の会議でさまざまなことを学べると 생각합니다。現在、何が進行しているのかということも学んでいきたいと思 います。よりよいコミュニケーションと支援があつて初めてアメリカの労働運動の未来が築けるだろうと思 います。

4. 香港

女性が中心だった70年代 韓国民主労組

マリア・リー・チョル (CAW)

私は韓国人です。1970年代の韓国の労働組合の指導者は男性でした。99%の労働者が女性であっても、指導者は男性であった。しかも、これが御用組合でした。73年に女性たちは自分たちの組織化を開始して、御用組合を民主的な労組に変える方法を研究しました。



76年に女性は大きな闘いを展開しました。東一(トンイル)と豊富(ワンブン)など繊維産業とYH貿易、フレア・ファッションなど衣料関係、そして今ではTC(タンディ)で闘いが続いています。強い民主労組は女性が指導してきました。戒厳令の時期には民主労組の話はできなかったし、政府に苦情を出すのもまったくできませんでした。

女性の労働者は労働運動に関わるのが大変難しいのですが、抑圧は経営者や警察からだけでなく、同僚の男性労働者、家族、夫からもあるからです。女性労働者がストライキを始めると、男性労働者を使ってストライキを止めさせようとしてきました。もう一つは、両親を呼び寄せて女性を家に連れ帰らせるわけです。女性労働者の指導力は現在も続いており、今日の韓国の労働運動は男女両方によって指導されています。女性は時として男性よりも指導者として優れていることがあります。

私が女性労働者の組織であるCAWの仕事をしていますが、最近アジアの多くの女性労働者が賃金や労働条件の向上を求めて勇気をもってストライキに参加しています。たとえば、タイの衣料労働者がストライキに立ち上がり、フィリピンでもグリーン・フィールドの女性労働者、またスリランカでも立ち上がっています。女性労働者にとって家族や文化などの条件が非常に大きいという問題があります。また、労働組合そのものの問題もあります。授乳の問題、男女の平等な賃金、昇進について労組が取り上げない。

昨年日本にきて、男の労組指導者から、女性があまり労組に参加しないと聞きました。日本の女性労働者の30%がパートタイマーで、そのほとんどが既婚女性であると聞いています。毎日午前10時から午後4時まで働き、通常の労働時間の前後2時間を夫や子供のめんどうをみている。労組はなぜこのパートの問題を取り上げないのでしょうか。日本の女性労働者は労組が取り上げないため、自分自身で解決しなければならないようです。男性労働者はなぜ女性労働者の問題を取り上げ一緒に解決しようとしらないのでしょうか。

男性も女性も労働者として同じように闘うことが可能だと思います。女性は女性であるために、権利のために男性よりも多くの闘いを勝ち抜いてきたのではないのでしょうか。男性労働者は女性労働者のために大いにデリケートに反応していただかなければならないと思います。変化を起こすために、ぜひ耳を傾け、共に闘っていただきたいと思います。労組は女性の特殊な要求を取り上げていただきたい。また、女性労働者も労働運動に十分に関わり、指導的立場を取っていただきたいと思います。

女性も労組に平等に参加したい。それは、民主主義と人間解放のためです。女性は、真の平等の社会を望んでいます。女性の問題は、政治的、社会的、文化的問題に深く関わっています。あらゆる面で意志決定の役割の平等を実現できると信じています。これを職場においても社会においても同時に達成しなければならないと考えています。

5. イギリス

労災が多い日系企業

ヒュー・ウィリアムスン

サッチャー政権は10年になるが、組合に対して一貫して強行策を続けており、組合が存続しえなくなる事態もあります。現在の組織率は45%で、1970年代には劣りますが、労組は構造的にはまだまだ強い。120万人という大きな組合もあり、一般組合、職業別組合などさまざまな組合があります。し



かし、日本のような御用労組はあまりありません。

イギリスの労働運動の問題点を4点述べたいと思います。

1つは、未組織労働者の組織化です。79年以降、製造業における組合活動が停滞しています。また、小売業、銀行などに未組織労働者が多い。中でも女性労働者の組織率は低い。このため、女性労働者やパート労働者に魅力のある組合にしようとキャンペーンを行なっています。

第2は、賃金と労働条件です。鉄道、地下鉄、自治体など公務員を中心にストライキをふくめ活発な闘いをしています。

この点での力はいまだ衰えていません。

第3は、サッチャー政権の労働法改悪による組合役員選挙が閉鎖的になったことと、民営化の悪影響です。電気、ガス、電話が民営化されて、サービスが低下しました。組合は民営化に反対していますが、さらに続くと思います。

第4は、2年以内に総選挙が行なわれますが、労働党政権の再生も予想されます。労働党は穏健ですが、労働条件など労働者にメリットのある政策が期待できます。

イギリスに進出する日本企業が非常に増えています。その一つが、86年にスタートしたニッサンで、2千人の労働者を雇っています。イギリス企業との違いで最も有名なのは、生産体制と労使関係です。労働者は、仕方なく効率を重視する日本式労働条件に受入れています。組合は企業内組合です。日系企業の組織率は10%程度です。労働条件に対する労働者の関心が高まっていますが、組合は弱腰な対応しかしていません。日系企業の効率も生産性も高く、経営としては成功していますが、労災件数が多いなど組合として問題を抱えています。

統合ヨーロッパの労働運動

グレッグ・コイン



1992年のEC統合によってヨーロッパ12カ国は障壁が撤廃され、3億2千万人の単一の市場になります。統合は第1に、貿易規制をなくし、関税もなくなります。第2に、技術的な障壁がなくなり、商品の共通基準が作られる。第3に、財政面で税制、通貨が統一される。ヨーロッパの経済は統合によって10年間で500万人の雇用機会が創出されるといわれている。他方で、工業が北ヨーロッパに集中し

て、南ヨーロッパが取残され、失業が深刻になるという問題も指摘されています。

統合ヨーロッパのもとで労組は、現在以上に団結と統一が進んでいくと思います。大陸の労組の方がイギリスよりも進歩的な考えを持っています。また、進歩的な政権の下で例えば、ヨーロッパ全体の労働者の憲章が生れるかもしれません。単一市場に必要なヨーロッパ全体の統治機関が作られ、多くの措置が出されますが、それは必ずしも労働者の権利を守るものではないでしょう。

ヨーロッパの労組が今後抱える一つの問題は、各国の労組の政治性格の違いです。スペイン、フランス、ドイツなどの国々には右翼的な労組があり、また各国には共産主義にもとづく左翼労組も存在するからです。ヨーロッパの労組の中ではイギリスだけが、政党的でない運動を行なっています。

(この後、通訳なし)

6. スリランカ 自由貿易地域は別の国家

アントン・マルコス

1977年、政府は経済を解放して自由経済体制を導入しました。このために1978年「経済法」(QCEC)を制定しました。企業には税制上の優遇措置がとられ、土地も市価に比べ半分近い安い値段で提供されました。また、給排水や電話などの設備も整えられました。輸出自由地域は、コロンボから18キロ北にあり、160平方キロもあり、72の工場があります。周囲は電線が張られた塀でかこまれ、勝手に入ることはできません。



政府はまた、投資を保護するため憲法を改悪して、大統領選挙を6年毎から11年に延長しました。私たちは、自由貿易地域が一つの別の国家であると考えています。政府は、QCEC法の成立時に投資も雇用も増えると宣伝しました。しかし、進出してきたのは香港、タイ、インド、日本などで、多国籍企業は少なく、第3世界の国が大多数でした。また、50社以上が医療関係の会社でした。

その一例を申し上げますと、1980年に進出してきたヘアードライヤーを作る日本企業とスリランカの企業との合弁企業です。機械がうまく動かないという理由で操業されず、労働者の雇用の機会は失われました。実際は投資が行なわれなかったに等しいといわれています。また、あるベルギーの企業は18台

の機械のうち実際に動いたのは8台だけ、資源を使っただけで引上げていきました。これが輸出自由地域の一面です。

スリランカには戦闘的な組合があります。1980年、300ルピーの賃上げを要求して労働者はゼネストに立上がりました。この闘争で4万人の労働者が解雇され、7年後の今日もまだ4千人が失業中です。改憲後、政府はビレッジ・ガードというものを設立しました。彼らはいつでも銃を持っていて労働運動を監視します。

最近、運輸労働者のストライキがありましたが、弾圧されました。そのためこれも銃を持った共同行動委員会というものが組織されました。4万人いる自由貿易地域の労働者は、法的にはスト権を持っていますが、実際にはストライキをできません。(後半・略)

7. 韓国

撤退する日本企業

I. S.

最近、韓国政府は文益煥牧師や林秀卿さんの訪北を口実にイデオロギー的な形での弾圧を在野運動全体に対して強化しています。とくに労働運動では、賃上げ闘争に多くの困難がともないました。とりわけ、小さな事業場では公権力や救社隊によって暴力的な攻撃を受けたり、あるいは闘いが長引いて労働者の側も苦しい状況になったりしています。また、労組潰しをねらった偽装廃業も続出しています。全体として、長時間の低賃金労働には大きな変化はありません。

一方、財閥系企業では労働組合があっても、御用化されています。三星グループでは労組自体がない会社も少なくありません。また、教員たちの組合である全教組も厳しい弾圧にさらされています。組合に加入した教員を解雇したり、その出勤を阻止したりしていますが、その一方では全教組を支持する高校生の運動がわきおこり、社会的に大きな注目を浴びています。

バスの労組では、六つの地域で共同の交渉と闘争をしようという動きが起っています。企業側はこの共同交渉を嫌って、応じずにいます。ところが、こうした連帯闘争はまだソウル周辺に限られています。地域労組はこれまで清溪被服労組だけでしたが、近年になって業種別の地域労組や地域の民主労組の協議会が連帯して闘いを強化しています。

今、困難なことの一つは、外資系企業が中国などへ移転して行ってしまうという問題です。

Y. M.

馬山の輸出自由地域で働き、闘っています。馬山・昌原地域では一つの労働者の連帯組織を形成しています。馬山輸出自由地域で73事業場のうち、労組があるのは40カ所、人員は2万1千人、うち男が1万7千人ですが、この1年間に労働者が1万人減少しました。これは多国籍企業が中国などに移転して行ったためです。40のうち2カ所は御用労組ですが、あとはみな民主労組です。民主労組のうち15カ所が団結して特別委員会を結成、活発に活動しています。輸出自由地域でも、87年夏の大闘争以来、組合が結成されるようになりました。

今馬山で一番問題になっているのは、企業側の人減らしの動きです。韓国スミダ、シチズン、サンヨーなどでそうした動きが顕著です。韓国スミダは、72年に設立された100%日本資本の会社で、設立当時は50人だったのが、82年には3千人にも発展しました。87年に労組結成が勝取られましたが、その後人員削減が始り、88年春には1800人に減少しています。1年に500人ずつ減少したのです。88年に70日間にわたり春闘を闘い、7月にやっと妥結しましたが、会社は東南アジアにある6カ所の工場（6500人の従業員）に生産の主力を移そうとしています。88年11月から今日までをとっても、1千人の労働者が減らされました。

日本本社は、原材料を韓国工場に送らないことで、残っている労働者も追放しようとしてきました。そこで、週5日制にして交代で勤務するよう、会社と組合で合意して一時期は切抜けてきましたが、日本からは相変わらず原材料が送ってこないのので、毎日仕事もできずに机の前に座っているようなことが続きました。日本本社の意向を直接聞きたいと、組合が要求しているところです。本社からはいまだ返事はなく、人員削減だけが本社からの方針として伝えられ、今年6月に2百数十人が減らされました。会社は社員を300人まで減らすとってきています。現在残っている労働者は530人です。

韓国スミダの組合は、とても戦闘的です。そのため、馬山輸出自由地域の企業家たちは「組合のせいで会社がつぶれる」と悪宣伝しています。労組は最後の一人まで闘うことを誓い合い、日本の会長との面談を要求しています。

8. 台湾

労働運動の発展はこれから

頼 明烈



台湾は人類の歴史上最も長い期間、戒厳令の下に置かれてきました。台湾の労働者組合代表がこういう席で発言するのは初めてのことだと思います。個人的には非常に光栄ですが、不安もあります。私は台湾労働人権協会の総幹事をしていますが、かつて1977年にアメリカ（日本）資本の台湾進出に反対したカドで15年の刑を受け、1987年の戒厳令解除により減刑されました。今でもアメリカ資本主義は台湾を経済的、文化的、軍事的に支配しています。

以下、台湾で作成した労働運動の報告書に基づいて報告しますが、時間の関係で断片的になることをお許し下さい。

40年の間、資本家に支配される台湾における経済発展と、労働者の権利意識はまったく無縁でした。ようやく1987年の年末一時金闘争で台湾北部の新埔地区での力強い自主的労働運動が始り、台湾全体に波及して4万人が参加しました。ここから労働者が社会性をもって政治の舞台に登場するようになりました。

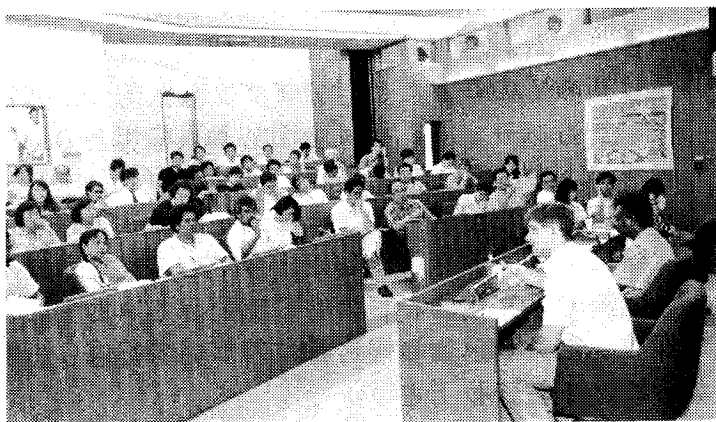
かつて70年代に国民党は「労働運動の組織に対しては、金さえあれば政治問題にならない」と語っていました。野党も労働運動が政治運動に発展しないようにする見解に立っていました。野党民進党は、目先の利益に惑わされ、農民運動・労働運動には良い影響は与えていません。労働者の組織はまったく発展していませんが、反権力の意識は強く、権力をどの党が握るのが関心事になっています。労働運動は他の社会運動に比べて出発が遅かったのですが、どのような弾圧があっても頑張ると、皆思っています。

台湾の労働運動は、反植民地闘争の歴史を継承するものです。1950年代には、中国の闘いと連動して労働運動も前進し、地下で抗日闘争を闘っていた人々も大らかに活動を始めました。孫文先生の教えに従い、正義と平和のために闘ったのですが、冷戦構造の中で徹底的に弾圧され、大きな犠牲を払いました。私たちはこれらの勇敢な人たちの経験を継承したいと思っています。

独裁国家の労働政策は、労働運動の阻止にあります。50年代以後も国民党の戒厳令・一党支配によって労働運動は立直る機会を奪われてきたわけです。この点が、光州事件の後もいち早く運動を立て直すことができた韓国との違いだと思います。

（第1日目終り）

全体会議：第二日（8月10日）



議

午前中のセッションは、二つの分科会報告をやります。

第一に、女性労働者の問題についての報告と討論、第二に、国際労働組織の調査についての報告と討論です。

初めに女性と労働についてのレポート。

報告者：ジュディ・アデイソン（オーストラリア）

女性の分科会から、4つの分野にわたって報告します。

第一に、昨日の分科会の概要です。マキシム・ゴールドサック（ニュージーランド）さんから職場における女性差別を排除するための組合の運動について、女性がどのように組織化されているか、組合内で女性が平等化に向けどのように活動しているかが報告されました。次に、ホンコンのマリア・リー・チョルソンさんから、女性たちが男性中心の組合内でどういう扱いを受けているか具体的な例を示してくれました。日本の鈴木さんからは、女性の職場が雇用均等法実施後、どう変化したか報告されました。

第二に、今日の報告について議論したが各国の労働者が抱える共通課題をどのように闘っているかについて報告すべきだという結論になった。

第三、アジア・太平洋地域の共通課題。

様々な理由から、女性たちが労組の活動のなかで充分組織化されていないということ。解決方法としては、女性たちが労組活動のなかで、より主体的な活動を行うことの重要性、また、独立した組織を持つこと、女性特有の方法をもって組織化することの重要性が話し合われた。他に、女性たちの連帯の強化ということで、労働団体だけでなく、女性団体との連帯活動をすすめる、男女平等について女性たちの運動を推進しなくてはならないということです。

次に、女性労働者が共通に体験したことが話し合われた。先ず、低賃金。日

本の女性たちが、ときには男性の50%の賃金しか得ていないという報告は驚きであった。

また、性差別の問題。昇進、仕事の機会。妊娠休暇、育児休暇を得ることの困難さ。既婚労働者への抑圧。家庭労働の女性への鬱寄せ。これらは女性たちの組織が解決しなくてはならないが、女性だけで解決できるものではありません。最後に発表されたのは、労働者の解放は、女性解放なしにはできないということです。

第四、具体的な提案をします。

- 1) AWSLにおいて、女性労働者の憲章をつくるということ。
- 2) 女性の通訳で女性だけの会合を行うことによって、女性たちの連帯をはかること。
- 3) AWSLの中で、女性独自のプログラムと時間をもって、特別な女性集会を行うこと。

ジョージ・タルボット(ニュージーランド)

女性だけの会合といわれたが、なぜ男性も参加してほしいとしないのか。逆差別でないのか。

回答

男性の参加は歓迎するが、男性側の構造が女性に話をさせないという状況がある。女性だけの会合というのはよいし、男性だけが集まって、女性の問題を話し合うのもよい。

グレック・コイン(イギリス)

具体的な提案のなかの女性労働者の憲章ですが、現在、雇用されていない失業中の人もいるし、無償の仕事をしている人もいる。単に女性の憲章でいいのでないか。

ジョージ・タルボット(ニュージーランド)

労働組合の中の構造について話は出たか。ニュージーランドのCTUの場合は55%が女性で、女性が力をもつてものを云える。他の組合はどうなのか。

鈴木(日本)

日本の労組の場合、婦人部があって女の要求を決め、組合全体の運動にかえしていく。男の人は、女性の問題を優先順位から云うと最後のほうにする。女の団結体をつくって力をつけないと男の人は云うことをきかない。女だけの団体、グループが力を強めなくてはならないと思う。

エニー・ルック(香港)

衣料関係の組合で97%が女性です。2年毎に執行委員を選ぶが、男性を選んでしまう。女性は組織化とか準備になれていない。スローモーで能力がないように見えるかもしれないが、誰でも指導者の候補者になれるはず。だから、チャンスを得ることが重要だ。

ジュディ・アデソン(オーストラリア)

男性は女性の組合参加に関心はあるが、問題は男性の構造にもとずき、男性のやり方でだということ。女性は女性なりの空間で違ったやり方で組合の取り組みをやっていくことが必要だ。

バンジョン(タイ)

男性との共同作業をしてきた経験から話したい。男性を拒否して、取り組みはできない。女性の組織化をしたとき、体制批判、男性批判をするが、男性も体制の犠牲者である。誰が抑圧者であるかそのような形の体制のとらえかたが必要。英国、インド、フィリピンでは、指導者は女性で、女性の能力の欠如を示すものではない。

デービット・クッシュン(オーストラリア)

家父長制度、男性中心の社会を支持するのは女性のほうが多いと思う。

マキソン・ゴールドサック(ニュージーランド)

昨日の分科会では女性の労働者であると同時に家事をやらなくてはならないという二つの役割を果たさなければならないことが話し合われた。男性は家族としての責任を持つとしていない。一日の終わりに労組活動に参加できる。託児所へ子どもを迎えに行く女性は積極的な組合活動ができない。

ライ・ミン・リー(台湾)

資本家に対する闘いにおいては、男と女の違いは最小限になる。最近のストライキ、ムンレックン漁業会社、シンコー紡績工業のストライキは女性指導者が指導した。男性は最初はとも力強いが必ずしも長続きしない。そこで女性を尊敬しはじめている。そのうち、男性と女性の立場は実際の労働運動をともに担うなかで逆転することになるかもしれない。

マリア・リー・チョル・ソン(CAW)

なぜ、女性が抑圧されているのか、主婦でなければならないのか。女性も男性と同様のことができると考えているのか。男性に聞きたい。

グレッグ・コイン(イギリス)

人口の51%を無視するのはよくない。しかし、社会的な教育状況は、男と女とでは影響が違ってくる。家父長的な考えは頭のどこかにある。私の関係する組織は、女性が70~80%でリバプールにあるが、女性が上級管理職委員会で働く状況と、他の労働運動の委員会で働く状況とでは違いがある。また、鉱山労働者のストライキをみると女性の参加なしには考えられなかった。女性の組織の参加が必要不可欠と思う。

ライ・ミン・リー(台湾)

労働組合の協議会に女性用の席を二つふやして地域レベルの女性代表を送りだしている。女性委員会は年間6回の会合を開いている。組織の構成を見習う組合も出ている。

ジャック・クラソン(CPP)

産休、育児休暇がとりにくい、会社へ復帰しても罰則があるのは問題。AWSLの具体的な要求として明記すべきだと考える。

ジュディー・アデソン(オーストラリア)

二つに焦点を当てて議論すべきだと思う。一つは、女性が自身の組織化をすべきか否か。二つ目は、どういう支援を、現場、および国際レベルで提供すべきかということです。

リュウ・ファン・ピン(台湾)

我が国で女性が労働運動のリーダーシップに積極的になったのは失敗に直面しても、男性のように簡単にギブアップしないから。女性労働者は労働争議で男の尊敬をかちえても、日常生活ではいまなお差別の下にある。女性労働者は差別に対する闘いを継続するとともに、組織のなかの取り組みを通じ、女性の力量を認識させ、組織のなかでも日常生活のなかでもともに変化をもたらすべきだと思う。

エニー・ルック(香港)

女性は家事、育児をしなければならない。だから社会福祉の面での闘争が重要。保育園の問題、デイ・ケア・センターの問題。それにより時間を産み出して、社会的な問題、女性問題への時間を割いていかななくてはならない。その点で、男性の参加が大いに重要である。

国際労働団体の報告

報告者

国際労働団体の調査について報告します。分科会の目的は二つです。一つは、各国のナショナルセンターについての情報交換、その真の機能、国際的な接触状況について。二番目に国際連帯の問題です。

インドネシア、マレーシア、バングラデシュ、インド、オーストラリア、英国の各国から報告があった。

国際的接触の否定的な側面は、幾つの国で戦闘的労働組合の抑圧が行われていること。インドネシアでは、現在のナショナルセンターはドイツの団体から基金を得ているが、その団体は進歩的とみられているが、実際は保守的、反労働者的である。バングラデシュでは、アジア・アメリカ自由協会が製茶労働者の組合結成を支援したが、指導者たちは製茶労働者の生活向上に好意的であったわけではない。次にオーストラリア。労働組合の指導者が米国のハーバード・ビジネス・スクールに招かれ、経営者サイドの労働運動に影響を受けた。同様に、日本でも、60年代・米国大使館の招きで、ハーバード・ビジネス・スクールへ留学し、影響を受けた。

国際的接触の肯定的な面について。英国の労働組合は例えばフィリピンの戦闘的ナショナルセンターであるKMUのような労働組合と直接の連繫をもっている。英国のTUCは各国のナショナルセンターと直接の連繫があり、ICFTUと結びついている。第3世界の進歩的な労組と英国の労組が関係をもっている。オーストラリアでは、多くの労組がナショナルセンターを通じてICFTUと関係を持ち、更に進んで、いくつかの国の革新的労組に支援を行っている。特に港湾労働組合は第3世界を含む他国の港湾労働者の闘いを継続的に支援している。

次に、アジアにおける独立した地域グループ、例えば、AWSL、CAW、アジア労働調査、IYCWAAP、および私の出身であるCPPなどの役割について報告がされた。

最後に、日本のナショナルセンター、特に新しい組織の連合の役割について討論した。あるメンバーから懸念が出されたのは日本的労使関係の輸出がアジアの労働者の利益にならないということだ。国際労働財団の活動は、日本で研修を行い、そこへアジア第3世界の労働組合リーダーを招いたり、資金や資材を贈り、アジア第3世界の労働者自身が研修を行うよう組織することである。第2次大戦後、アメリカの労働組合がアメリカ式労使関係を輸出したのと同様に今、日本の労使関係がアジアへ輸出されている。

そこで提案だが、このような日本の組織に対する調査をやる必要がある。第3世界の労組・活動家は、たくさんの仕事や任務があるので、日本人自身が日

本のなかでこの調査を行ってほしい。さらに、日本の労働組合特に連合の民主化を押し進めてほしいということだ。

質問

報告にあったドイツの組織とはどういうものか。

エマ・ドローベン(フィジー)

FESといい、フィジーの教育プログラムに援助を行っている。別のドイツの組織、インサイダル財団は、インド系人民に対する教育計画を行っている。

ヒュー・ウィリアムソン(イギリス)

日本の仲間に質問したい。連合のアジアの労働運動に対する政策にはどのような対応をするのか。国際労働財団について詳細を教えて欲しい。

白石(日本)

国際労働財団は、今年5月に連合が中心となって設立。基金は11億7千万円。今年、政府のODA予算2億3千万円を受けて海外の労働組合に対し教育を中心とした援助を行う。一方、日経連も今年、国際協力センターをつくった。労働省の海外援助予算を貰い、政府の委託を受けて、日本的労務管理を訓練する。この2つがセットになって、戦闘的労働組合の骨抜きと労働組合活動家の日本的な形での育成をやろうとしている。

ジャディッシュ・パリック(ALM)

インドにも連合と同様な組織がある。彼らを監視するだけでは充分でない。それに代わる教育プログラム、援助プログラムを持つ必要がある。

スサイラーズ(YCW)

ヒュー・ウィリアムソンの質問に同感。日本の状況について説明するだけでなく、どのような活動に関与していくのが大切ではないか。

渡辺勉(日本)

日本の労働運動を変えるのは、大変時間がかかる。なぜなら、連合が非常に大きな組織であり、多くの日本の労働者が支持しているからだ。それが可能になるのは、連合に反対する勢力がアジアの人々とともに新しい労働運動をつくるか、連合のなかで大きな変化が起こるようなことを我々が準備すること、その二つが結びついたときだ。そのためには、あたらしいアジアと日本の関係について、日本の労働者が率直に討論すること、それと、連合のなかの良い部分がアジアの労働運動との関係を国際労働財団や連合を通さずに追求するなかで、

徐々に代わっていくことが必要だ。

皆さんにお願いしたいことは、連合が行うプログラムに乗り、そのチャンネルを使ってほしいということだ。その時私たちは、連合／国際労働財団と別のプレゼンテーションを行うことができる。二つのプレゼンテーションの中からいろんな事実を発見して行ってほしい。それが、連合を変えるために力になると思うし、また、われわれ自身もアジアの人々も変わることができると思う。

バンジョン(タイ)

F E S財団(ドイツ)についてお話します。タイでは労働者の間で問題になっていますが、この組織は労働者に金をばらまくなどの便益を供与し、労働者を変えていきます。例えば、ホテルで集まりをしますが、労働者が入ったこともない豪華なホテルでおこずかいまでくれるのです。すばらしい食事や食後のコーヒーまで出てくるのですが、F E S財団だけでなく、A A F L I (アメリカ自由労働協会)も同じ事をやっています。彼らは労働者の意識を変えてしまおうとしているのです。労働者をご馳走を食べられ、お金を貰えるのでつい行ってしまふのです。こうした類の労働者に対する攻撃が行われているのですが、労働者は自らが出せる資金はわずかですので、こうした外国からの資金に頼ることになりがちです。こうしたことはタイでは大きな問題だと考えています。

ジャック・クランシー(CPP)

連合を変えねばならないとの話がありましたが、これは会議全体の意見を代表しているようですが、日本の国際労働財団によって、反動的な動きが出てくるわけですが、そうすると連合に関する情報が重要になってきます。海外代表がもっと連合を理解することができ、それに対応する活動が出来るようになることが必要です。もっと、連合についての情報を送って貰えないでしょうか。

ウエルニー・プラゲル(YCW)

ドイツの財団の活動に関連して発言します。私は輸出関係の労働組合の役員をしていましたが、F F Wに加盟していました。F F Wはドイツの財団が設立したもので、私もセミナーに出席しました。F F WはBrotherhood of Asian T rade Unions (BATU)に入っており、それを通じて出席したのです。セミナーは五つ星の立派なホテルで行われ、1000ペソほどもうかったのです。参加者には40ペソの食事と手当が出て、労働者の意識に影響を与えました。

マイク・パーカー(LN)

いま出ている発言は重要な情報ですが、必要なときそうした必要な情報が入手できるようにすることが大切です。それによって適時に活動を開始することができるわけですが、各国の組織間の関係はまだ十分な体制ができていないよ

うに思われます。重要な情報は数分のうちに、せめて数日のうちに交換できるようになることが必要です。会議に出て始めて重要な情報を知るといような状況ですが、この会議には必要な情報を必要なときに提供しあう役割を果たすことが求められています。様々な財団や他国籍企業が他国でどんな事をやっているか、それに対して労働者がどんな取り組みをしているか直ちに知ることができるような体制を作らなければならないと思います。

ファウジー・アブドウラ(インドネシア)

情報の交換と配布をやっていくためにはどんな組織にどんなグループが加盟しているかを知ることが必要です。国際的な労働財団について話が出ていましたが、第三世界では直ちに情報を交換することは難しい、少し待つことも必要だと思います。政府が支援していることも多いのですから。まず国内でローカルな所から始めるべきだと思います。

ジャック・クラソンシー(CPP)

地域的なところから徐々に情報交換ができるようになっていきます。スリランカ、タイ、オーストラリアでは情報交換ができ、具体的な要求に対して対応ができるようになっていきます。此れに参加しているCPPその他の組織は様々な情報源を持っているので、例えば、ヨーロッパ、アメリカの人たちと更に情報チャンネルを拡大していくことができます。現在ファックスや電子郵便を使って即時に情報交換ができるようになってきました。

起草委員会を通じてでも二、三年の間にどんな方法で情報交換ができるかを話し合うことができると思います。電子労連の人々とか、女性団体や注目すべき組織についても検討しておくことが必要です。

韓国のマクセルの労働者のリーダーが解雇され、復職闘争をやっていますが、AWSLとして連帯のメッセージを送ったり、日本のマクセルに復職させろと圧力をかけたりすることができるのではないのでしょうか。

フイージー代表

外国財団に対する情報交換を進めたいと思います。AAFLIの問題については、アメリカ政府とも結び付いてAAFLIの援助を受ける場合、アメリカ政府の要求も受け入れなければならない。例えば、原子力船を受け入れなくてはならないということや、核を押し付けてきたりします。国際的な財団は、その本国が政治的な利害関係があるところには入り込み、労働者をコントロールし、政治的影響を与えようとし、労働組合に侵入してきます。反政府勢力である労働組合に入り込んでくることから考えると、それらが政治的意図をもってしているということは明らかです。マイクさんが提案したように、我々人民間の情報交換を行い常に準備を整えて闘っていかなければなりません。

ボブ・ムンツ(オーストラリア)

外国の財政援助については、受け入れ側が基準をつくるべきだと思います。条件を付けてくるのはどこか、その条件はどんなものかを知り、我々の側からこれについて要求を出していくことが必要です。

議長

情報交換の問題は重要ですので、ぜひとも先の提案を実施していきたいと思
います。

日本的経営分科会報告（別記）

ニュージーランド代表

資本家が行う搾取のもう一つの形体として、民営化と規制緩和について報告
します。分科会で日本の国鉄労働組合が国鉄分割と民営化に対してどう闘った
か報告を聞き、討論しました。民営化は世界中で起きています。各国政府は民
営化の方針をとっており、IMF世界銀行が民営化の資金を貸し出しています。

規制緩和については、経済活動を規制してきた法律などを廃止しています。
資本家はこれまで自分たちの利益のために法規を作ってきましたが、現在では
その利益のために規制を無くそうとしています。ニュージーランドでは金融協
会は規制を無くし、銀行、保険会社、不動産業者がそれ以外の業務をやるよ
うになりました。労働組合が長年かけて闘い取ってきた労働関係法がありますが、
これを緩和し年間の有給休暇とか、組織化の権利、最低賃金制、労災保障
などの規定を無くそうとしています。

討論

グレッグ・コイン(イギリス)

新しい労務管理については、その狙いを実現できなくすることが必要だと思
います。イギリスではQCサークルの分野では組合はかなりの成果をあげ、Q
Cサークルは生産工程に直接関係ある部分に限るとして、そのため経営者にと
ってはQCサークルは効果がないからと止めてしまう幾つもの企業が出てきま
した。QCサークルは段々影が薄くなってきているのです。

スサイラージ(YCW)

この新しい管理方式は非常に脆弱なものと考えます。この新しい管理方式の
もとで日本ではどんな問題が起きており、どんな対応をして行くのか討論しま

しょう。ジャスト・イン・タイム方式、看板方式がアメリカでもイギリスでも欲取り上げられ、各国で影響が出てきています。

ロバート・リード（アオテアロア）

私たちの国では毎日失業が起きています。オートメーションとハイテクによって益々失業が増えています。分科会ではどう取り上げたのか聞かせてください。

ナソニー・ジャクソン（カナダ）

その問題はわずかしか取り上げられませんでした。その点については失業者を組織化すること、労組員の意識を高めることが必要だと思います。

横山好夫（日本）

日本的経営についてはそれぞれの国の段階によって理解が違ってきます。本質的な問題は労働者の働きがい、生きがいを資本が組織してきたことで、これに対抗し我々が労働者の生きがい、働きがいを組織しなければ対応できないと思います。

未組織労働者の組織化分科会報告

各国から組織化の活動について報告を受け、それぞれの経験を聞くことができました。共通の問題点は未組織労働者の組織化には時間がかかる。まとまった形で提案することは出来ませんが、貴重な実践が報告されました。その重要な点について報告します。報告した国は日本、香港、ネパール、スリランカ、オーストラリア、イギリス、台湾、ニュージーランド、インドネシア、タイで日本的経営で述べられたストレスを利用した手法が報告されました。未組織労働者にはパートタイム労働者などで差別されている場合が多い。女性労働者では低賃金労働組合からも無視され、低い地位に置かれている。移民労働者では言葉の面で不利があり、労働者の権利について知らない場合が多い。国家権力の摘発を恐れ組織化が難しい。そのためひどい搾取のままに任されている。社会的にも差別され、未組織労働者を搾取するために利用されている。次に自宅などにおける家内労働者で、縫製などの従事者は賃金が極めて低く、その実態を知ること難しい。若者も未組織労働者が多い。障害者も極端にひどい状況に置かれていて、ほとんどが未組織である。

失業者、職業選択の上でも賃金の面でも差別されている少数民族の人たち、これらのほとんどは未組織です。

分科会では、それぞれの問題点を考えました。

未組織労働者の問題点の第一は、最低の労働法規さえ会社は無視し労働者を保護する法規を守っていない。

第二は2D運動などクオリティ・コントロールサークルに時間外手当を支払っていない。戦闘的労働者は理由なく解雇の危険が待っている。家内労働者は契約改善の権利がない。各国の反労働組合的な法律が、こうした未組織労働者の間での労働運動を抑圧している。労働組合加入についての法的規制（若干の国での）は、こうした労働者を組織する上での障害となっている。労働組合・労働運動に反対する宣伝が浸透し、組織活動の妨げとなっている。

最近拡大している各国の無関税工業地域での労働者は増加しているが、これも未組織労働者の増加をもたらした。分裂した労働組合間の政治抗争は労働者の組織化をむずかしくしている。こうしたなかでの組織化の方法や体験を討論しました。

一つは情報、アドバイスセンターを設立する必要がある。そこでは労働法規や労働組合の権利についての情報を提供する。それは開かれたものとし、必要となときに必要な情報を労働者が入手できるようにすること。

第二には、いろいろな民族が各地で働いているので労働者の母国語で書かれたものでなければならない。

その他、失業者は特に孤立しているので、情報・アドバイスセンターと連携した失業センターを設立する必要がある。そこで、失業問題について政治的なキャンペーンをやることもできるでしょう。失業センターを介して雇用し、失業者とコミュニティー・ユニオンとして雇用することもできましょう。失業者を組織し、夜間労働者との関係を持つこともできます。

第三には、工場から帰る労働者に対して門前でポスターやプラカードで労働者に訴えることなど労働者に対する宣伝活動の必要性が話されました。演劇や音楽を通じて労働者に働きかけることも効果的です。労働者の組織活動では、労働者教育の重要性も指摘され、労働法、労働者の権利について特に必要であります。その他多くの例が話されました。言語についての教育も考えられます。組織労働者と未組織労働者との意見交換の場も有益です。組織化のメリットを知らせることが重要です。パンフレット・ビデオは有効です。

民族差別を資本家は利用して労働者を支配しており、民族差別との闘争も重要です。

労働組合に対する反対キャンペーンが浸透しているところでは、第一段階として労働組合ではない福祉活動などに組織する例も報告されました。

労働者の組織化は基本的に政治闘争と結び付いているので、これを分離して考えるべきではないと考えます。自国の政治を考え、政治を通じて労働者の意識を高めることも必要です。

ワウジ・アブドゥラ(インドネシア)

インドネシアでは、ほとんど労働者は未組織です。企業内では組織されておりません。それがインドネシアのかかえている問題です。

バンジョン(タイ)

健康診断は未組織労働者の組織化に有効だし、情報システムも有効だと思います。文盲の人にとっては視覚によるアプローチが有効です。

ヒュー・ウイリアムソン(イギリス)

労働者がどんな状況に置かれているかを話すことが、労働者の組織化の上で必要です。

エマ・ドゥロベン(フィジー)

フィジーでは農村女性は農業コストを切り下げのために農業で働かされていますが、労働組合に組織することを目的とする前に、彼女たちの賃金が正当に支払われていないことを雇用者に追求することが必要です。

台湾代表

台湾の状況をお話します。労働法では30人以上でなければ労働組合を作れないし、軍事産業では労働運動に参加できない。数人でピクニックへ行ったりして話し合い、仲間を作ることはできるし、御用組合に対して反対することもできます。

韓国代表

多くの問題が出されましたが、アジア各国に共通の問題に絞って解決策を見出すような討論を進めたほうがよいと思います。

第一は、労働運動をどのようにして前進させるか。第二に、未組織のところで労働者をどのようにして組織するかであります。この二点についてより具体的に討議することが必要だと思います。

ジャック・クラソンシー(CPP)

フィリピンの経験についてお話します。50人以下の企業で働く労働者に対しては労働組合のリーダーもあまり関心をもっておらず、資本家は小企業労働者をスト破りに動員したりしています。そのなかでは労働組合に組織化するのではなく協同組合や福祉活動に組織することはできていると思っています。

中国の労働者の問題について

香港代表

中国の現状、天安門事件とその後の状況について報告

— 以上 —

分科会報告「日本的経営を克服する」

ナンシー・ジャクソン

まず最初に、分科会報告はできるだけ戦略と実践の課題に答えるようにという要望に沿いたいと思う。もちろんこのことは、大切でありまた困難でもあることは誰もが承知している。しかし日本的経営の分科会での討論は実践向きというよりは現状の説明が多かった。日本的経営の基本的な性格と、労働者に与えている様々な影響について情報を交換することが議論の中心だったからである。このような現状報告の戦略的重要性は軽視されてはならない。国境を越えた労働者の連帯を生みだせるかどうかは、このような基本的な情報や知識を全ての国の一般の労働者に伝えることができるかどうか最終的にはかかっている。この情報の伝達という大事な段階無しには、確かな連帯の可能性も共同行動の成功もありえない。そのためにはもっと教育的活動が必要であり、その意味でこの分科会の討論は戦略上の重要性を持っていた。



第二に、この分科会の報告の中心は次の三氏であった——日本のトヨタ方式の著作で有名な鎌田慧氏、元日産労働者の嘉山将夫氏、アメリカのレイバーノーツ誌のマイク・バーカー氏。いずれの報告も、日本的経営が強力に労働者の生活を支配しており、その支配は職場だけではなく家庭や地域生活にまで及んでいる事を明らかにしていた。もちろん国が違えば細かい点は異なるが、それは国によって社会的習慣、労働条件や労資合意事項が違うからである。その中で特にマイク・バーカー氏が強調したのは日本的経営と呼ばれる手法は、どこで誰が使おうと、その本質は利潤の追求であるという点である。したがって、世界中どこでも歌い文句は同じで結果も同じであり、資本の発展のために個人や社会の繁栄を犠牲にするのである。

日本的経営手法は鎌田氏によれば、時間・材料・設備・労働力など生産の全ての要素の緻密な同時化にその特徴がある。これらすべての要素の品質を高め無駄を最小にすることにより、生産の効率性と均質性を高めるのが目的である。そのためには全ての事が緻密に規則化されており、労働者の細かい動作から製品の製造過程全般にわたっている。この方式ではゆとりや無駄の要素は全部奪われ、労働者は鼻をかむ暇もトイレに行く暇もない。部品も製品もそれが必要になる直前に到着するようになっている。結果は、部品と労働者、労働者

同士の極度の相互依存の体系である。経営者はこれを「かんばん方式」あるいはJIT（ジャストインタイム）方式と呼んでいるが、組合では労働者に与える影響を強調するために「ストレスによる経営」と呼び始めている。

当然このような極度の相互依存の状況は、経営者と労働者双方にとって大きな弱点となっている。分科会では、この弱点が労働者の要求のためにうまく利用された成功例も報告された。嘉山氏が報告した日産の例では、一時間半のピケで50台のトラックしか止められなかったが、それでも充分生産を混乱させ、組合の団交要求に会社は応じざるを得なかった。これは数少ない例であるが、労働者が生産過程の中で持っている共同した力の巨大さを良く示している。この力を大切に発展させなければ、普通の市民の要求が日産の利潤と同じように重要だと評価されるような世界は実現できない。

しかし残念ながら、これまでのところこの生産方式の弱点は会社に対する武器よりは労働者に対する武器として巧く使われてきた。その一番良い例は職場の日常の中で労働者間の極度の相互依存が職場支配の道具になっていることである。例えば、休みが多かったり仕事が遅い労働者は同じ組の仲間に仕事の負担をかけるので「相互圧力」を仲間から受けるということが報告された。結果は労働者同士の連帯ではなく、会社の目標達成のための労働者の相互監視である。

しかしこの10年間に日本的経営が世界中で受け入れられてきた背景には、他の脆さ弱さが大きく作用している。それは経済危機と資本の国際化に直面した各国経済がますます不安定になっていることである。一言で言えばそれは恐怖に他ならない。政府も経営者も組織・未組織の労働者も皆資本が他国に移転した後の景気後退と雇用減少の恐怖に取り付かれている。したがって皆必死になって既に投資されている資本の生産を高め、新たな投資を引き入れようする。このような激しい競争の下で、各分野の指導者たちは日本的経営を経済発展への魅力的な選択肢と考えており、日本的経営は世界的に成功のシンボルになりつつある。

この日本的経営の影響下にある世界中の労働者は職を得るために高い犠牲を払っていることが分科会の中で明らかになった。資本が巨大な力を持ち、労働者の労働条件生活条件を決定するようになる事態を認めざるを得なくなっている。労働者は長時間働き、家庭生活や社会生活のための時間は減ってきている。

欠勤につながるかもしれない、という理由で飲酒やその他の社会活動を控えるように会社から圧力を受けている。地域全体が大企業によって作られ支配されている所に住んでいる人も多い。

雇用と引き換えにボーナスや業績給における査定権を会社に与えてしまっているのに、労働者同士は巧みに分断されている。労働協約では会社は人事移動の完全な裁量権を持っており、労働者の利益は無視され、搾取の極大化が可能になっている。職場で肉体的・精神的障害をもたらす災害が多いのは、作業手順が厳しく速度が早いためであり、個々の労働者が左手を使うか右手を使うかといった動作の裁量権が全く無く、職場配置にもほとんど自由が無いからである。このような超搾取の労働条件下で働き続けられなくなった人たちが、病休や定年前退職を強いられていることも報告された。

以上のような性格を多少とも持つ経営方式は、この10年間にアジアだけではなく、英米などの西側工業国にもかなり浸透してきた。しかしそこでは労働組合運動の強い伝統と衝突している。例えば、自動車産業ではこれまで労資合意により、賃金、福利厚生、労働条件、人事配置の多くの面が保障されてきた。とはいえここ10年の経済激変の中で、日本の自動車企業との合弁の条件として「ストレスによる経営」による様々な制度の下で働くことを多くの自動車労働者が認めてきた。それは韓国、台湾、フィリピン、マレーシア、インドネシア、スリランカなどの労働者が同じ条件を受け入れたのと同じ経済的必要性からである。資本の多国籍化により世界中の労働者が資本投資を求めて競争している以上、日本的経営を受け入れさせようとする圧力は次第に強まるだろう。

従って、この分科会で報告された事態は、工業国と発展途上国双方の組合活動家に深刻な課題となっている。組合が組合員の利益を守り、労働者全体のためにもっと公平で人間的な社会を目指そうとするならば、新しい思考、組織化、行動が問われている。この課題に答えるためには、国境、人種と言葉の障害を乗り越え、社会的政治的組織の違いを乗り越えて労働者階級として団結しなければならない。労働者の国際連帯が、はるかな理想主義的目標に留まっていることは、もはや許されない。今や日常の闘いの不可欠の実践的な一部分となっている。このためには、国際連帯教育はどこでも組合の課題の中心に据えられなければならない。

第2部 分科会・シンポジウム

分科会 『日本の経営』

■ 報告①／嘉山（日産ディーゼル）

私は、日産ディーゼルで15年間働いています。5年前に日産労組（私たちは御用組合と呼んでますが）を脱退して、新しい組合を作ったことを理由に3年前に解雇されました。現在解雇撤回闘争を続けています。

それでは実際に私たちが経験している、自動車産業の日本的労使関係について報告したいと思います。

ひとつは賃金体系について。日産の賃金体系は一言でいって非常に分かりにくい。何故、自分がこれだけの賃金なのかがわからない仕組みになっています。会社に協力すれば賃金があがり、協力しなければ上がらない、そういうシステムになっています。賃金が労働者を支配する道具になっているわけです。

次に生産システムについて。生産性向上運動というのは、ちょうどオリンピックのように労働強化を続けて、ラインスピードが早くなっています。3年前には、日産ディーゼルの機械職場では1人で5～6台の機械を扱っていましたが、現在はそれが10台になっています。アSEMBリーの組立てラインのラインスピードは、サニーやカローラですと、現在1台あたり55秒で生産されています。そして円高の時には、大量の本工労働者に対する配転・出向という形をとった人員削減を、御用組合と一緒に強行しました。ですから、アSEMBリーラインの労働者は、鼻をかむ暇もないし、隣の労働者と話すこともできない状況になっています。

同じ年に、「緊急残業協定」を組合と会社が結びまして、かつては残業時間が1ヶ月の生産計画によって事前に分かったんですが、今は毎日会社へ行くまで、その日残業があるかどうか分からない。高度に管理され、同時に高生産性で市場競争する状況、そういう実態は労働者の人間的な要求と相入れない矛盾を持っているわけです。

このように経営者は、利潤追及のために完璧なまでの生産システムを作りあげようとしています。しかしそのシステムは同時に大きな弱点を持っています。

ご存じのように、日本の自動車産業は、多くの下請け関連企業が部品をメイン工場に納入するシステムですので、それが1カ所でも止まるとメイン工場も止まるというウィークポイントを持っています。

次に私たちの労働組合の経験についてお話ししたいと思います。

85年に私たちは日産労組を脱退して、公然メンバーわずか3名ですが第二労働組合を結成しました。組合結成後、団体交渉を会社が拒否したので、私たちは川口工場の3カ所の入り口にピケットラインを張りました。1時間半後に会社側がギブアップして、ラインが止まってしまうので直ちに交渉に応じようと回答してきて、交渉が実現したという経験があります。

その後、裁判所でもこのような斗いについては、私たちの側を支持しました。

私たちの組合は非常に小さなものですが、多くの労働者が私たちの斗いに注目をしています。5年前だど、工場のゲートでビラを撒いても50名くらいしか受けとらなかつたんですが、現在は1,000枚くらいのビラが、労働者の手に渡るようになりました。私たちは、職場に足場をおきながら同時に地域斗争を勝ち取ることによって、日産資本と対決していきたいと思います。

▼ 報告② / M. パーカー (LABOR NOTES)

まず申し上げておきたいのは、アメリカで日本的な経営と言われているものと、日本で行われているものでは違うということです。

私たち“LABOR NOTES”では、いわゆる日本的経営を、「日本的経営」とは呼ばないことにしました。その理由は、「日本的」とつけることによって、労働者を日々抑圧している方式は、アメリカの経営でも変わらないという事を曖昧にするからです。もうひとつの理由は、アメリカの労働者のなかに人種主義があって、アメリカの労働者が抱えている問題は、日本人によって起こされているという考えがあるからです。

いわゆる「日本的経営」は2つの形式で行われていて、ひとつはアメリカと日本の合弁企業において、もうひとつが日本の多国籍企業によってです。

1番目の形式としてNUMMIがあります。ここはアメリカにおいて自動車産業だけではなく、他の多くの産業のモデルにされています。この工場は、以前GMによって経営されていたが閉鎖されました。トヨタが工場を再開した時、元いた従業員を再度雇うことを合意しました。そして、UAWへの加盟に合意しました。工場も以前と同じ、労働者も同じ、組合も同じということです。ただひとつ変わったのは、経営者でした。

再開されて2年で、GMの工場の中では最も大きな生産高と、最も高い生産

性を達成しました。アメリカの同規模の工場と比べて、生産性が50%高い。まさにアメリカの経営者にとっては、夢の工場なのです。毎日全米から経営者が見学にやって来ます。

アメリカではラインのスピードは一定で、生産が需要に対応できない。それを変えるというのは、今までアメリカでは出来なかったわけです。この事のためには、工場の中で労働者を自由に動かすことができないといけない。例えばライン速度を落とした場合、余った労働者を他にまわす。そういった事はアメリカでは、労働者の権利を奪うものとされてきた。

そして生産システムの柔軟性を維持するためには、労働者はあらゆる技能を身につけなければならない。そして工場は、そのことを誇示している。しかし、本当の技能を習得するのは、非常に高くつくわけです。したがってどうするかというと、仕事を非常に単純なものに分割してしまう。これを称して多技能と言っているわけです。工場の中では多くの仕事が出来るけれど、他の工場へ行けば、まともな仕事はできない。

もうひとつは、ラインの時間的な隙間がなくなってしまう。労働者が仕事に慣れていくためには、自分のペースで速めたり遅めたりということが非常に大事なわけですが、ここではラインのスピードに合わせないといけない。

仕事を選ぶ権利は古い労働者から順番だったんですが、新しい方式のなかでは労働力の柔軟性という名目の下でそれも奪われている。柔軟性というのは、経営者にとっての権利で、労働者は無権利だということを意味している。

仲間同士で圧力をかけあってしまうこともあります。例えば10人1組の部門で、欠勤者がでてでも代替要員はいないわけです。誰かが休むと、他の労働者かチームリーダーがその分をやらないといけない。病気なんかで休む人がいると、皆その人を恨むようになって、そういう人を異動させろと労働者自身が要求してしまったりする。

これは以前に比べて、非常に抑圧的な生産システムである。したがって労働者の不満も非常に高い。それほどきついシステムなんですけど、前の報告にもあったように、またこれは弱いシステムでもあるんです。もし一部でも行動を起こす労働者がいると、ライン全体に波及してしまうわけです。これは労働組合にとっては非常に強い武器となる。

■ 報告③／中村(国鉄労働組合)

まず分割民営化以前の状況について話します。70年代に生産性向上運動が進められましたが、これは国鉄労働組合と動力車労働組合(動労)、2つの戦動的な組合に対する攻撃でした。この斗いは下部の労働者の反撃によって、勝利的に終息したわけです。その過程で勝ち取った権利や制度を通じて、労働者側の力が非常に増大しました。

そういう斗いを通じて、国鉄労働組合は、下にいけばいくほど斗争力が増す、と云われるようになりました。しかし問題は、自分たちの権利の下にいる、支える者としての下請け労働者、そこに目を向けなかった。

分割民営化の攻撃はマスコミのキャンペーンによっても行われました。「ヤミ」「カラ」などと呼ばれるものに対してで、これは人々に浸透しました。併せて、人材活用センター攻撃が行われました。この斗いのなかで、動労が転向しました。

民営化の過程で、日本的経営、例えばTQC、提案制度、多能工化、そして試験制度が導入されます。それに参加するか否かで、新しい会社に行けるか行けないかが決定します。私の職場は36名中2名が国鉄労働組合です。その36名は、最初はイヤイヤだったのが搦めとられていって、徐々に積極的に会社の労務管理に参加するようになりました。

私たちはたった2人ですが、過労死や労働災害などの矛盾が噴き出してきている中で、「命までは売れない」ということで、少しずつ私たちの運動に対する理解も広まっています。今まで企業内にとどまってきた活動を地域へ、ということ、安全問題についても、それから労働相談センターなどを通して、活動を広げていきたいと思えます。

■ 報告④／鎌田 慧

日本の労務管理のひとつの特徴は、“ジャスト・イン・タイム”、これは、労働者が持っている手持ち時間を、企業が1分残らず収奪することを意図しています。

60年代の半ばから、自動車や鉄鋼などでは、時間管理が激しく行われるようになりました。タイムレコーダーは最初、工場の門のところにありましたが、これを労働者が働く職場まで動かしました。それから始業時間前にミーティン

グが行われる。細かい例はいくつもあって、新日鉄では、クレーンの運転席での交替、が行われました。こういう時間管理の極限が「カンバン方式」で、それは労働者を無限に削っていくための方法です。

自動車におけるベルトコンベアーの思想は「同調化」です。まずメインのベルトコンベアーがあって、その回りにエンジン組み立てラインがある。そして工場の塀を越えてその周囲に多数の関連会社がある。そのすべての動きが、メインのコンベアーに支配されている。しかも「同調化」は、機械だけでなく、人間も、あるいはその地域全体が同調化するというのが、その特徴です。日々の生活も、中央の工場のコンベアーに合わせられている。今は違いますが、10数年前の豊田市長は、元トヨタの総務課長でした。あと工場ごとに市議員を出し、町内会にも食い込んでいる。

トヨタだけでなく日本の大企業の労働組合の幹部はほとんどそう思っていますが、企業が発展すれば、家庭が発展するし、地域が発展するし、国家が発展する。そう考えています。

日本の企業別組合の問題は、本工中心だということです。社外工、臨時工あるいは外国人を一切排除して、成り立っている姿が、日本の企業別組合が退廃しているひとつの表れだろうと思います。 今後は、現在企業内の本工にとどまっている組合運動が、未組織労働者となつながら、地域となつながら、あるいは市民運動となつながら、労働組合を変えていく、ひとつのきっかけとなると思います。

■ まとめ／持橋（日本鋼管）

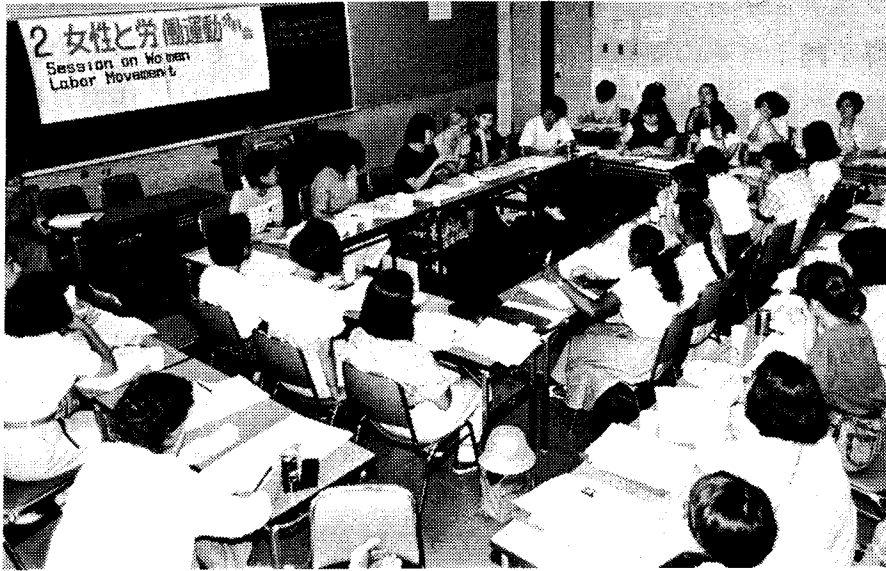
これまでの報告で、日本的経営なるものが、地域なども巻き込んで、すべてを大手企業に隷属させていくものだ、ということが認識されたと思います。しかし、完全にコントロールされた労務管理は、逆に、ひとつのシミでも全体に広がっていく、そういう弱点があるのだという指摘もありました。

そして組合運動が、企業の中だけでなく、地域に広がることによって可能性が見えてくるんじゃないかという処までいきついたと思います。

そして我々はそれを実践し試みている最中ではないかと思います。日本的経営に対する反撃をあらゆる形でやってみることが私たちに求められている課題だと思います。

女性と労働運動 分科会 8月9日 東京・代々木

★午前10時～午後4時まで、海外代表12人を含め、ほぼ女性ばかり38人が参加。ニュージーランドとCAW（アジア女性労働者委員会・香港）、日本の女性労働のレポートから始まり、各国報告が続いた。



マキシン・ゴールドサック（ニュージーランド）：9年前に離婚し、子どもが2人いる。女の駆け込み寺の活動と同時に、労働組合の活動にも従事。4年前から、事務労働者組合（3万5千人、CTU＝労働組合評議会に所属）の専従。組合員の98％は女性だ。

CTUのなかでは男女の平等な代表権を獲得する運動が重要だった。CTUは87年10月、官（公務員連合）と民（労働総同盟）が合同して発足。しかし、各機関に女性代表を増やすことについて、女性労働者の平等参加のために闘ってきた女性が多い組合と、男性が多い組合との間で議論になり、投票で決めることになった。そして女性が勝ち、女性の執行委員（議決権を持つ）を2人増やした。それは、男性が女性の意見を受け入れたからではなく、幸運にも反対派のエンジニア組合の書記長が投票用紙を家に忘れ、男性の票が減ったか

らだが。しかし、勝利は勝利だ。

CTUは6つの地方本部（24地区）に分かれている。地本の執行委員会は委員長、書記長のほかに、2人の女性委員によって構成。CTUの全国評議会（最高意志決定機関）の大会は2年に1回開かれ、その代表の1人はかならず女性に、となっている。全国女性会議（議決権を持つ）も2年に1度。年6回の執行委員会の費用はもちろんCTUが負担。

ここで問題は、その維持が大変なこと。女性の活動家は少ないし、こどもの面当を見たり、家事負担がある。CTUは女性が組合活動にかかわれるように、「女性労働憲章」（別掲）を作っている。同時に、男性組合員に働きかけていくものも必要になってきている。たとえば、女性が多い組合でも、まだ伝統的に男性が役職についていることが多い。平等については、法律では、男女の賃金の平等があるが、伝統的に女性の仕事とされるものに対する社会的評価が低い。平等のためには、仕事の熟練が必要である。

Q：男女差別の具体例は？

マキシム：性的いやがらせが多い。職業的な問題では、男性が優位な職種に女性が入れない。たとえば、医学部や法学部を出ても病院や法律事務所で女性が高い地位につけない。一般的にいても、管理職は少ない。

Q：性的いやがらせは日本でも最近問題になっている。ニュージーランドでの女性の取り組みは？

マキシム：たくさんのパンフレットを発行。集会を開いたり、教育プログラムに力を入れている。労働法のなかの性的いやがらせに関わる項を使って裁判闘争に持ち込む。嫌がらせについて話し合い、多くの女性が、自分の責任だと感じたり、仕事を失うのを恐れて隠したがること、しかし、嫌がらせをしたのは男であり、責任があるのは男であることを知らせ、励ます。それでも、職場を去るケースや、裁判外で金銭解決をはかるケースも多い。女性の差別の2大問題は、失業率の高さと、ようやく就職しても、性的嫌がらせを受けて去っていかざるをえないことである。

Q：駆け込み寺はどんな活動をしているか？

マキシム：ニュージーランドフェミニスト運動のもっとも大きな活動分野。35あり、セイブハウス、シークレットハウスと呼ばれ、女性を保護する。

マリア・リー・チヨル・スン (CAW・香港)：CAWはキリスト教の超宗派団体。78年に教会の女性労働部が独立。アジアの女性労働問題に取り組む。短期間だが、アジアの女性労働争議や、組合活動に関わってきた。

韓国では、70年代は、労働組合のほとんどが御用組合で、リーダーは男性だった。73年、女性たちは、自分たちで組織化をはじめ、組合の重要性を学びはじめた。御用組合を民主的な労働組合にかえること、組合のなかでリーダーシップをとる活動をした。当時は戒厳令下のため、集会、座込みなどは困難だったが、女性がリーダーシップをとるのはとてもむずかしかった。警察、経営者からの弾圧のほかに、同僚の男や、夫からの圧迫もあった。たとえば、東一(トンイル)紡績のストでは、女性労働者への弾圧に男性労働者を利用し、親を呼んで家に帰るように勧めるなど「家父長制的体質」が女性の闘いを阻害してきた。にもかかわらず、女性労働者の闘いは前進してきた。中産階級の女性が、女性労働者の運動を援助している。なぜなら、女性労働者は、自らの問題を知らないという問題があるから。2年前には、女性労働者だけを組織している女子労働者会が結成された。民主女性連合や中産階級の女性たちのグループは、保育所作りなどさまざまな問題に協力して取り組んでいる。

Q (バンジョン・タイ)：フェミニストグループが女性労働者の運動につながっていくのが重要だとマリアさんが言ったことに賛成だ。昨日エクスポージャーに参加してびっくりした。タイで「日本は素晴らしい国だ」「労働条件がとても高い」と聞いていたが女性労働者の状況を見ると、外で働き、なおかつ家庭の仕事もしている。パートタイマーの条件は本工の賃金の半分。「同じ時間、同じ仕事をしているのにどうしてか」と聞いたら、「主婦だから」の答えだった。労組の男性リーダーに「パートの問題をどうするのか?」と聞いたら、「組織したいが女性のほうがあきらめてしまっている」と答えた。

鈴木 景子 (日本)：女性労働者は60年代から増えている。増加の多くはパートタイム労働者。労働省はパートとは週35時間未満の労働者と定義している。しかし、社員と同じ仕事を同じ時間働く人も多く、それらを含めると800万人いるといわれている。パートの多くは女性で、低賃金、不安定雇用。パートの増加にともない、昨年、労働省はパート福祉法を作ろうとしたが法律にはならなかった。



一般の女性労働者の問題としては、86年に施工された男女雇用機会均等法がある。内容は、募集・採用などの男女差別に関しては、なくすように努力をと言うだけで実効性がなく、それとセットで女性の深夜業や時間外労働の規制が緩和された。銀行や保険会社などの大企業では、コース別採用制度が導入され、差別が見えにくくなった。女性労働における差別は、仕事差別と賃金差別が大きい。これに対して労働運動は、男主義のため、女性の問題は軽視するか、婦人部任せ。労働運動の弱体化のなかで、数としては組織したがっている。女性の問題は女性がグループを作って解決することが重要だと思う。

リユー・ファン・ピン（台湾労働人権協会）：婦人運動と婦人団体について報告する。組合運動は、政府関係の組合と、民間の組合の2つに分けられる。多くの女性労働者は民間の組合にいる。政府関係の女性運動は、主に女性の家庭における経済的な平等と、夫とともに子供を育てる平等な権利を与えている。民間のほうは、女性たちの意識を高めて、女性が社会に出てきて国に貢献できるように援助している。民間の婦人団体も中産階級の女性たち（貿易会社など高賃金）の運動と、きびしい生活をしている労働者（低賃金、悪い労働条件）の運動と2つに分かれている。

私のいる労働人権協会は、女性労働者の人権を守り、男女差別がないように、女性の賃金を高めるような仕事を、女性労働者とともに展開していこうとしている。女性は、労働運動のなかでも差別を受けている。労使紛争のなかでも、たとえば、賃金、ボーナス、残業時間の賃上げ闘争のなかで、女性は補助的な仕事しかやれず、男性が先頭にたつ。なぜなら、台湾では40年間戒厳令のもとで、労働運動はまったく禁止されていた。そのため、婦人運動は、労働運動よりさらに低い位置におかれ、壊滅状態だった。

具体的差別としては次のようなもの。賃金は低いし、昇給、賃上げはほとんど不可能。妊娠すれば自動的に退職というのが会社の規則。残業は強制的で、やらなければ、皆勤、一時金がカットされる。それらの闘いでも、政府と経営側から弾圧される。しかし、弾圧されたとき、最後までがんばるのは女性で、それは、女性がかつても差別されてきたからである。台湾での本当の労働運動は、ついここ2年の間に発展してきたもので、女性労働運動はまだ大きい勢力にはなっていない。女性労働運動団体としては、人権擁護団体、宗教性の高いもの、民間のものがある。

I・S (韓国繊維労組委員長)：私は今まで、労組を作ろうとして2度解雇された。1度は陶器会社で労組結成準備中、2度目は被服会社で賃上げ闘争中。復職のための裁判闘争では、すべて勝利。活動のなかで女性としてのむずかしかったことは、私服警察が夫や親や親戚をつれてきて、労働運動をやめさせ、うちに帰らせようとしたこと。何度も警察にしょっぴかれた。今回の来日ビザでも問題があった。

現在の会社には、86年7月入社、1年間の準備をへて、87年7月に労組結成。準備期間には、民族芸能、労働法や労働の歴史などの学習会、ビデオを見たりした。組合結成後、会社は警察と結託して弾圧、3ヵ月間籠城闘争をした。当時むずかしかったのは、労働者たちが、労働組合がどのようなものか知らなかったことと、企業主らが反共イデオロギーを使って、私たちのことを”アカ”だと宣伝したので、恐れて近寄ってくれなかったこと。そのため、87年から89年の間に、組合員が20人に減ってしまった。活動家はそのうち5人ほど。再び立ち上がったのは、3月から4月の賃金闘争のときの会社の卑劣さに、労働者が怒ったことと、6月に私が組合活動のため解雇され、一生懸命働いても、不利なのは労働者であるという認識を労働者たちが持つようになったため。また、組合がなかったときには、人権無視、時間外手当て、休暇など不利になり、組合ができると、それらが合法的に認められ、自分たちにも利益があるという認識を持つようになった。そのため、現在組合員は104人に増えた。しかし、労組の事務局長の配転や、6月の解雇事件は未解決。

現在は、若い労働者や、夜間学校に通う学生たちが組合活動の中心。女性が結婚後も働き続けられるように、共同託児所の発展に努めている。運動圏では、女性も男性もともにやっつていこうということを口では言うが、実際には女性の解放を望んでいない、または、妨げることがある。意識ある女性たちが、それを変えていこうと動いている。労働者の解放は、女性の解放なしには成り立たないということを、強調したい。

アリ・スナリジャチ (インドネシア)：人口の10%の女性が働いている。7・5%の女性が労働組合に関わっている。2タイプあり、1つは、男性と同じものを求めている、もうひとつは、男性が決めた生活を変えていくタイプ。女性労働者は、結婚すると、退職しなければならないと考えている。しかし、最近では、ジャカルタなどでは、働き続ける傾向にある。職場や組合のなかでリーダーになっている。インドネシアでいちばん大切なのは教育。ジャカルタ周

辺では、労働法や労働安全法を職場で学ぶ教育グループを組織している。

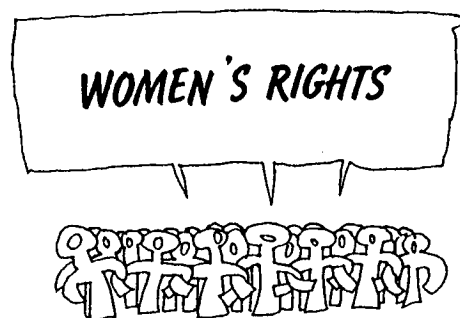
エマ・ドロウベシ (フィジー労働組合評議会=FTUC) : 大学で化学の教師をしていた。いまは、紡績の女子労働者の組織化に関わっている。前職の大学教員の時の賃金と比べると、とても低くなった。また、前回の総選挙で労働党の国会議員候補としてでていた。87年のクーデターで労働党は政権を失った。紡績工場は、フィジーにとって新しい産業。自由貿易地域に多い。クーデター後、政情不安定のため外国からの投資が減った。そのため、政府は、自由貿易地域に13年間の免税など奨励策。低賃金労働確保のために、繊維産業には最低賃金もない。利潤は、フィジーではなく自国に還元する。最大の投資国ニュージーランドの企業がフィジーに進出し、ニュージーランドでは失業者が増加。また、組合を作るには、経営者だけでなく、政府にも許可をえなくてはならず、7ヵ月もかかる。しかし、組合が認められるようになって、多くの女性が組合に加盟。労働条件を改善してきた。

カルパサ・ダッタ (バングラデシュ) : 扇風機製造の電機会社の労働者。組合はない。繊維労働者の組織化に関わっている。70年以前は、女性が働く企業はなかった。75年以降、700の紡績会社ができ、27万人の女性労働者が働いている。労働法はあるが、適用されず、休暇なども取れない。組合を作る権利もなく、作ろうとすると解雇される。しかし、80年以降、繊維労働でも女子労働者を組織化する運動が進み、昨年、非常に活発な運動が展開された。性的嫌がらせへの闘いなどに取り組んでいる。

鈴木 : いくつかの共通点があったと思う。女性の労働条件の悪さ、闘うときの女性としてのむずかしさなど。準備不足で討論にいたらなかったが、各国で闘っている女性たちがたくさんいることを顔を見合わせて確かめあえ、うれしかった。

マリア : いろいろな困難に直面しているが、それを克服していこうとしている人たちがたくさんいることも共通の認識にしたい。

エマ : 女性労働憲章を作ること、女性会議では女性の通訳者をつけることを提案する。



国際労働団体調査分科会



国際労働団体調査の分科会には、アユブール・ラーマン（ Bangladesh ）、アロキアダス（ Malaysia ）、スサイラージュ（ YCW、インド ）、フランシス・タン（ CPP、香港 ）、ファウジー・アブドゥーラ（ Indonesia ）、ヒュー・ウィリアムソン（ UK ）、ボブ・ムンツ（ Australia ）、戸塚秀夫、広木道子、渡辺勉が参加した。

同分科会は、各国のナショナルセンターの状況ならびに国際労働団体がそれぞれの国の労働運動にどのような影響をもたらしているかについて情報の交換をすることから始まった。

最初にヒュー・ウィリアムソンとフランシス・タンからが、国際労働団体の現況、ならびにアジアをベースとして活動している労働組合でない労働団体について報告を受けた。最初はヒュー・ウィリアムソン。ヒューは「国際労働調査=International Labour Reports (ILR)」の説明から話をはじめた。彼はこの雑誌の編集にたずさわっている。この雑誌は、一般組合員むけの情報から多国籍企業に関する情報まで網羅しており、英語で書かれているのでアジアの人々には不便かもしれないが、大いに役立つのではないかと自己紹介した。

国際労働組合活動には3つのタイプがあるが、その第1のタイプは最大の国際労働団体である「国際自由労連 = International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)」であり、先進資本主義諸国の労働団体が加入しており、日本の連合もまたその加盟組織である。ICFTUに関しては、発展途上国の労働組合がその国の労働者の利益に反して活動している場合でも、その労働組合を支持しているという点で多くの批判がよせられているが、確かにそのような批判があたっている面もある。問題は批判しているだけでいいのかという問題だ。もっと深く分析してみる必要がある。日本では連合の発足にあたってその点が強調されているようだが、第2のタイプは多国籍企業下の労働者を組織している「国際産別組織 = International Trades Secretariat (ITS)」のような常設機関をもった組織と、GMやフォード、ユニバーなど、多国籍企業労組が国際会議を召集して活動している組織がある。これらの会議で議論されたことが、ITSや各国の産別組織などに影響を与えるケースが最近では増えている。第3のタイプは、ここに集まっているAWSLのような活動をしている組織である。このような組織は、公式の組合組織から独立して活動しており、現場のショップスチュワードなどに影響を行使し始めている。同様な組織としてオランダのアムステルダムにある、ヨーロッパ中心に活動している「多国籍情報交換 = Transnational Information Exchange (TIE)」などの組織もある。これら3つのタイプの組織は相互に連関をもって活動しているわけでもないし、全く連関がないというわけでもないが、どのような活動をしているのか相互に情報交換をすることによって得るものが多いのではないのか。

国際連帯を具体的にとらえかえす

彼が関心を持っているもうひとつのパートは国際主義 (Internationalism) の問題であり、そのルーツを探ってみることが必要ではないかという問題を提起した。労働組合運動でよくいわれてきた決り文句に資本の国際化にともなって労働組合の方も国際主義が必要だということがある。それ事態は正しいことだと思うけど、スローガンだけをとなえていても事態は一向に変らない。国際連帯を阻害しているファクターな何なのか、という問題を考える必要がある。我々の雑誌でもよく議論している問題だが、イギリスの労働運動は世界で一番早く発展してきたし、それに較べて第三世界の労働運動は遅れているといった見下す見方が支配的である。労働組合における教育活動で、第三世界問題を取りあげる際にともすれば貧困や劣悪な労働条件などだけをとりあげ、運動のダイナミズムやかれらの労働運動が孕んでいる根源的な問題を軽視する傾向があ

る。各国の労働運動がコトバの真の意味での国際主義を阻んでいるものが何なのかを具体的に論議する必要があるのではないか。現在のホットな問題でいえば、経済の保護主義といった問題をどう考えるのか、各国がはりめぐらす障壁が労働者間の意識と距離を拡大してきている問題についてどう考えるのかといった問題がある。もうひとつの問題は、国際的な労働力移動、いわゆる移民労働者の問題である。外人労働者に対する人種差別、日本に即していえば、韓国人やフィリピン人、イギリスではインド人やバキスタン人労働者の就労に排外的に対応する傾向にどう解決を与えるかという問題である。国際連帯に取り組む際に、ともすればうまくゆかないことを嘆いたりすることが多いが、我々に要求されていることは、もう少し積極的に、何が障壁なのかを具体的に論議して解決策を見出してゆくべきなのではなからうか。

アジアの非組合労働者組織

次に香港をベースとして活動している「民衆の発展のためのセンター（民族発展服務中心=Centre for the Progress of Peoples=CPP）」のフランシス・タンから香港をベースとして活動している組織の現状について報告を受けた。香港をベースとして活動している組織として「カソリック青年労働者連盟=Young Christian Workers (YCW)」や「アジア労働調査=Asian Labor Monitor(ALM)」や「アジア女性委員会=Committee For Asian Women(CAW)」などの組織がある。これらの組織は、アジア全域をカバーしている組織で労働組合から独立した団体である。典型的な例としてALMの活動を紹介しておく、この組織は調査と出版を中心に活動している団体で、現在3つの領域の問題に取り組んでいる。第1は韓国労働運動、第2は多国籍企業における労働問題、第3は中国問題で、最近の民主化の中で生れた自治労組の調査などをしており、調査結果は出版物として発行されている。また労働者教育についても取り組んでおり、最近はコンピュータ・ネットワークを活用して情報の交換に力を入れている。CPPはカトリックの援助で活動している団体で、主な活動領域はアジアの労働問題と人権問題に取り組んでいる。教会に従属している団体ではないが、教会との密接な関係を維持しながら活動をしている。教会はいいことを沢山いっている、例えば、資本よりも労働が尊いとか、質素な生活をすべきだとかいいことをいっているが、行動が弱い。それに教会の思考方法は、大衆が理解するのに難しすぎるので、よりシンプルなものにかえる役割をCPPは担っている。問題は、キリスト教がヨーロッパ先進諸国の帝国主義による植民地化の先兵をつとめてきた歴史的な経緯があるという点と、アジ

ア諸国においてはキリスト教が少数派であるということ（信者の大半が支配的階層に属するという問題も孕んでいるのだが）から、アジアにおけるキリスト教のありかたの反省をるところから大衆との関わりをつくってゆく必要がある。CAWの活動もアジア全域を活動対象としており、女性解放にむけた活動をしている。これらの諸団体の活動資金の大半は、キリスト教団体からの浄財にたよっているのが現状である。

インドネシアのナショナルセンター

次に各国のナショナルセンターの現状について参加者から報告を受けた。最初にファウジー・アブドゥーラからインドネシアの労働運動について報告をうけた。インドネシアの労働運動を語るのは容易ではないとファウジーはいった。なぜなら現状を明らかにする資料が全くないこと、そのドキュメントを収集する作業自体が、ある場合には法にふれるおそれさえあるからだ。最初にICFTUから得た資料で話をしたい。全インドネシア労働者会議というナショナルセンターがあるが、この組織は1973年、軍の援助によって発足した。またこの組織の発足は西ドイツのエーベルト財団に強く支持されてきた。この財団はドイツ社会民主党と関係を持っているという点でわりに進歩的だという評価が世間でとうり相場だが、インドネシア国内のコンテクスでみているとはたしている役割は全く逆になる。もうひとつの国際組織は「アジア・アメリカ自由労働協会=Asia America Free Labor Institute (AAFLI)」とICFTUが関係してくる。これらの組織は1964年のインドネシア共産党の弾圧後、インドネシアで軍とうまく結びついてやってきたが、1979年に逮捕され拘留されてきたメンバーが釈放されてから少しづつ事態が変わってきた。1980年代になると、労働者弾圧の実態を、ICFTUに加盟しているオランダ（宗主国）の組織が中心となってILOに提訴するといった動きがでてきた。この動きがきっかけとなって1987年にはICFTUがこの問題を正式に取り上げ、88年にはILOの会議も取り上げた。85年、ナショナルセンター内部での選挙があって、政府の介入なども加わり、それまで連合組織であったものが、単一組織に編成替えされ、産別組織いうものがなくなってしまった。この単一の組織ができる過程で、いままでの役員の多くが排除され、その排除された役員が別のナショナルセンターを作って対抗するということがおこった。このもう一つのナショナルセンターをAAFLIと「世界労働者連合=World Confederation of Labor (WCL)」(ヨーロッパを中心に活動しているキリスト教関係の労働組合組織)がサポートするという事態に発展した。この2つ

のナショナルセンターのどちらが進歩的であるかということは難しいが、後者のナショナルセンターは単一の組織ではなく、連合形態をとっている。政策上ではあまり変りがないようだが。WCLは、アジアでは「アジアの労働組合の兄弟たち=Brotherhood of Asian Trade Unions(BATU)」を通じて活動している。単一化の過程で排除されたメンバーの多くはICFTUに関係していた人々である。

マレーシアの労働運動

次はアロキアダスからマレーシアの労働運動について報告をうけた。1927年に中国人を中心としたマレーシア共産党が結成され、その当時は労働運動と共産党の活動は表裏一体となって行なわれてきた。その関係は1941年の日本軍による占領まで続いた。マレーシアの人口の1割を占めるインド人の多くはプランテーション労働者、3割を占める中国人の多くは錫鉱山で働く労働者たちで、両者がひとつの組織の下に統合されることなく、別々に活動を展開していた。日本の占領下にあっては、労働運動は大きく2つに分裂した。インド人の多くはチャンドラ・ボースによって組織され、日本軍と共にビルマ戦線に出軍し、中国人労働者グループはマラヤ人民反日軍を組織して反日行動に加わった。戦後1946～48年にかけて、民族独立をめざす動きがたかまり、両者の間で統合の動きがあり、全マラヤ労働組合会議を結成するに至る。この組織は政治的な活動も経済的な活動もおこなう組織だった。この時期のイギリス(宗主国)は労働党政権であったが、英国政府から派遣されたジョン・ブラジュール(顧問)が戦闘的で大衆的な労働運動を解体させるために種々の攻撃を行なった。彼は労働組合登録法の導入や「世界労連=World Federation of Trade Unions(WFTU)」への加盟促進であった。その当時のWFTUはイギリスのTUCなども加盟していた時期であったことを思いだしてほしい。また彼は、英語を話す階層(中流階級で、どちらかといえばインド人が多かった)を労働運動のリーダーに登用していった。1948年に緊急事態法が発布され、マラヤ共産党は非合法化され、武装闘争へと突入し多くの活動家はジャングルへ移ったので、マラヤ労働運動はある種の真空状態に突入する。1950年にマラヤ労働組合会議=Malaya Trade Unions Congress(MTUC)」が結成され、折からの冷戦下でWFTUから分裂したICFTUへ加盟する。この組織は政治的な課題をまったく取り上げない労働運動であった。1950から今日まで、その間マラヤ労働組合会議はマレーシア労働組合会議(MTUC)へと組織換えをしたが、一切の政治的活動を行なわない労働組合として存在してい

る。その間にもまともな労働運動を行なおうとする動きが登場するが、そのたび毎に弾圧を受け、拘留されたり逮捕されたりした。1989年、MTUCの一部が脱退して「マレイ労働機構=Malay Labor Organization (MLO)」を組織した。MLOはWCLとコンタクトを取ろうとしているのではないか。マハティール首相が先日、マレーシアの労働運動は今後、シンガポールやインドネシアの労働運動のような組織形態をとるべきだと発言した。この発言がとびだした背景には、最近のMTUCの幹部大半は政府与党のメンバーだが、議長と書記長は「民主行動党=Democratic Action Party (DAP)」(中国人が中心の党)のメンバーであるため、反政府活動を強めるのではないかと懸念を持ちはじめ、またMTUCがICFTUからの援助で民主化要求などを掲げはじめたので、もっと国家の統制化にある労働運動(シンガポールやインドネシアのような)に変えたいということのようである。マレーシアでは産業別組織と企業別労組のみが労働組合として登録できるが、ナショナルセンターは労組登録法上の労組とは認められていない。最近では、日本資本の進出にともない日本型の産別や労組組織が影響を強めつつある。その結果、日本で猛威をふるっている合理化や民営化がマレーシアでも導入されはじめており、それに見合った労組組織が登場しはじめている。

バングラデシュでは

次にバングラデシュのアユブール・ラーマンが発言した。バングラデシュの労働運動は、イギリスの統治下ではじまったが、歴史を延々と述べることは今日の主題ではないので、1960年代からはじめたい。中ソ対立が本格化しはじめた60年代の半ば、バングラデシュの労働運動の中で進歩的な役割を担ったのは親中国派の影響下にあるグループであった。だが、1971年の独立戦争(パキスタンからの)のあと、中国がパキスタン支持を表明していたこともあって、進歩的なグループが多くの小グループに分裂した。その結果労働運動の活力が失われた。膨大な数のナショナルセンターに分裂し、一部は政府寄りの労働運動へすりよっていった。政府よりでないグループは、SKOPという組織を結成した。この英語名は「United Front of 19 National Centers=19ナショナルセンターの統一戦線」という。だが1982年に軍事独裁が成立したあと、労働者の権利は極度に制限され、エルシャド大統領に反対する政党や労組幹部が大量に逮捕された。SKOPはこれらの事態に対して闘い続けている。84年には、このSKOPが大デモを組織した結果、軍事独裁政権もある種の民主化を認めざるをえないようになった。SKOPは今でも闘い続けて

おり、先月民間企業の最低賃金の確立を求めゼネストを組織したが、この闘争を通じて19のナショナルセンターの統合の話が持上がってきた。この闘争の主力は、繊維産業の労働者であり、90%が女性労働者である。今月、72時間のストライキが予定されており、また今後の長期闘争の計画を決定する手筈となっている。国際労働団体の活動だが、バングラデシュでは、ICFTU、WFTU、AAFLIそしてWCLのいずれも活動している。その中でもAAFLIが一番活発に活動している。茶産業はほとんどがイギリス資本であるが、ここの労働組合は組合幹部の権益を守るためにゴロツキをやとって、組合員をおどかしたりしているが、この組合幹部をサポートしているのがAAFLIである。その結果、茶産業で働いている労働者はバングラデシュで一番貧困な労働者層だが、彼らの賃金は月15ドルにも満たない。ICFTUはいくつかのイエローユニオンと関係をもっている。WFTUとWCLはいくつかの産別と関係をもってはいるが、あまり活発な活動をしていない。

政党縦割りのナショナルセンター =インドの場合

次にスサイラージュからインドの報告を受けた。インドの労働運動は大変複雑でして、説明することが大変難しい。一番大きな組織として「インド全国労働組合会議=India National Trade Unions Congress (INTUC)」という組織がある。もうひとつの組織として「インド労働者会議=India Workers Congress (IWC)」がある。この2の組織はICFTUと関係をもっている。もちろんいずれも「アジア地域労働者機構=Asian Pacific Regional Organization (APRO)」(ICFTUのアジア組織)に加盟している。二番目に大きな組織は「全インド労働組合会議=All India Trade Unions Congress (AITUC)」で、この組織はWFTUに加盟している。この組織は「インド共産党(CPI)」(ソ連派共産党)と関係をもっている。その他5つのナショナルセンターがあるが、国際的な関係を持っていないように思う。「インド労働組合センター(CITU)」というナショナルセンターは「インド共産党マルクス主義派(CPIM)」と関係をもっている。「全国労働組合=National Labor Unions (NLU)」という組織は、保守的な政党であるジャナタ党と結びついている。その他に「独立労働組合民族戦線=National Front of Independent Trade Unions (NFITU)」「全国労働機構=National Labor Organization (NLO)」という組織があるが、これらは最近組織されたものである。インドの労働組合は、政党の下に縦割りに組織されており、運動方針

などは政党の綱領マル写しのところがあって、国際労働団体の影響よりも政党の影響の方が大きい。その結果、労組としての独立性、自立性がきわめて乏しい。労働者の大半は未組織であり、労働者の闘争は自然発生的におこるが、政党やその支配下にある労働組合の壁にはばまれて、運動が広範にならない傾向がある。圧倒的多数の女子労働者の場合など、労働組合からも除外されていることが多い。

労働党政権下で後退を強いられる オーストラリア労働運動

最後にオーストラリアのボブ・ムンツが報告した。オーストラリアの労働組合のほとんどが「オーストラリア労働組合会議 = Australian Trade Unions Council (ACTU)」に組織されている。組織率は世界的にみても高く、44%が組織されている。この組織率も20年前の60%にくらべ年々低下の傾向を示している。大企業の製造業ではそう組織率の低下はみられないが、小企業や下請け、そしてサービス部門での組織化がなされていない。83年以来、ACTUと労働党政権との関係が強化された結果、組織率の低下が顕著となった。ACTUの社会的なステータスは強化されたようにみえるが、労働党政権を支えることに協力する分だけ、一般組合員からの支持を失いはじめている。83年以前とその後のストライキ件数を調べてみれば明らかなことだが、60%も減少している。それだけではなく、資本による損害賠償請求など法的な対抗策も増加してきている。ある産業別組合など、100万ドルにのぼる損害賠償を支払わざるをえなかった。それらの結果、うかつに争議行為を起こすべきでないといった主張をする労組役員が増えてきている。1986年、クイーンズランド州政府は、法律に違反して争議行為に突入した個々の組合員に対し最高5万ドルまでの罰金をかけられる法律を制定した。多くの組合員は労働党に加盟しており、その政治的傾向は社会民主主義的なものである。過去においては共産党が労働組合に影響を持っていた時代もあったが、共産党に対する影響力の低下は、労働党左派を含めた左派全体の影響力の低下として現象している。国際的な連関は、ACTUが一本でICFTUに加盟しているので、個々の産別も自動的にその傘下に入っている。ほんのわずかの組合、それらはICFTUに加盟している上にWFTUと関係をもっている組合もあるが、影響力は小さい。国際労働組織に加盟しているかどうかは、多くの労働者にとってそう大きな関心になっていない。もうひとつの国際的なつながりとしては、右派労働組合のリーダーたちがアメリカで教育を受けたということである。その連中は

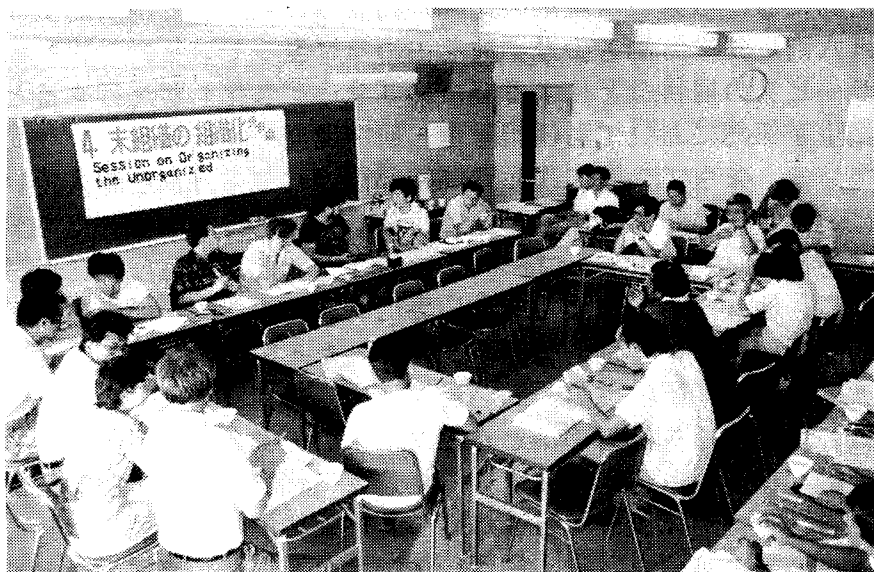
ハーヴァード大学で教育を受けたことになってはいるが、実際はC I Aの手でアメリカに招待されたのだと多くの人々が知っている。現在の首相でかつてA C T Uの議長であったホークは「全国労働者組合=National Union of Workers (N U W)」の出身だが、この組合はアメリカの「チームスター=Team Stars」と結びついており、カネもそこからもらっているといわれている。積極的な側面をのべると、オーストラリアの海員組合や港湾労働組合などは、海外での労働者の闘いに連帯行動などの支援の手をさしのべている。だが、これらの行動も他の組合にまで広がっていないのが現状である。あまり悲観的な話をするとは私の本意ではないが、事態はそう楽観的に語れない状況である。

組合間国際交流の可能性を追及する

ヒューから「イギリス労働組合会議=Trade Unions Congress (T U C)」についての補足報告があった。T U Cは一千万の組織人員を擁し、ほとんど全ての産業別組織が加盟しており、労働運動に対する影響はきわめて大きい。I C F T Uの分裂の際、T U Cのはたした役割が大きい。最近ではヨーロッパ・レベルでの労働運動に力を注いでおり、「ヨーロッパ労働組合会議=Europe Trade Unions Congress (E T U C)」でも中心的な活動をしている。ほとんどの組合はT U CとI C F T Uを窓口に活動しているが、いくつかの全国組合、たとえば「運輸一般労組=T & G」などは、フィリピンのK M Uと直接交流している。このような交流の形態は、I C F T Uがマルコス支持の「フィリピン労働組合会議 = Trade Unions Congress of Philippines (T U C P)」と関係をもっており、T U Cがその路線に従っている現状にあって、独自に交流の道筋をたててゆくことが、イギリスの労働運動に「何ものか」を加えることになるだろう。

報告を受けるだけですでに予定の時間にせまってきており、十分に討論する時間がなくなってきたが、いくつかの重要と思われる討論が行なわれた。ひとつは、日本レポートが強調していた連合批判について。確かに連合が右派労働運動であることは明らかだが、その中にあってそれを変えるような活動はどのようになされているのか。国際労働組織の調査と平行して現に役に立つ交流のあり方などをもっとアクチュアルに取り組まれるべきではないのか、といったことがらであった。時間的制約で、十分な討論に至らなかったが、各国の労働運動、とりわけナショナルセンターの位置がどのようなものであるかの意見の交換はなしえたといえよう。

第4分科会 「未組織労働者の組織化」



「労働者の組織」作りを語ることは、それぞれの労働運動そのものを問うことであった。背景に異なる各地の代表たちからの、闘う労働運動への決意を秘めた報告は貴重である。意見の交換という点では、いまひとつの感もある分科会だったが、まずは各地の実情一むを知り合い、尊重し合うことから本物の連帯が生れるという私たちの原点を、鮮やかに照し出してくれた貴重なステップとして評価されたい。

日本

(文書報告を抄録)

平賀雄次郎(全国一般東京地本南部支部)

■ 未組織労働者増加の構造

日本の労働組合組織率は、年々低下の一途をたどり1988年には26.8%を記録した。この低い組織率は、オイルショック以降の日本資本主義の産業構造の転換によって加速させられている。

多国籍企業化する独占企業と国際経済摩擦を背景に、政府・資本は「国際協

調・内需拡大」をスローガンに経済構造の転換を推進している。その結果、日本の経済活動における第三次産業の比率が高まり、生産額で国内総生産（GNP）のほぼ六割、就業労働者の過半数を占めるに至っている。

知識・サービスの提供などによる経済の「サービス化」が進行するとともに、第二次産業生産部門においても情報管理・研究開発・宣伝販売という間接部門が増大している。東京での第二次産業間接部門はすでに五割を越えている。

そこでは、長く日本の労使慣行として定着していた終身雇用制度を突き崩すような派遣労働者・パートタイマー・アルバイトなど不安定雇用労働者が急激に増えている。他方で、若年層を中心に専門的知識をもつ一部の労働者が分岐し、また社会の底辺には差別的構造に支えられた単純労働者が多く存在しておりアジア人労働者の「不法就労」問題を産み出している。

この分岐し増加する労働者のほとんどが旧来の労働組合組織と、無縁であり労働組合組織率低下の底辺を支えている。連合に代表される体制的労働組合は、企業防衛・合理化推進によって日々こうした未組織労働者を産み出している。連合は資本・企業の傘のもとに、労資一体で大企業労組の支配のもとに労働者を組入れようとしているが、未組織労働者の労組不信を増大させる結果となっている。

この新しい労働者構造からうまれる未組織労働者は、左右を問わず旧来の労働組合運動では捉らえきれず、日本の労働組合運動に未知の領域を提供している。

■ 未組織労働者の権利状況（略）

■ 未権利状態の実態—労働相談センターに寄せられた例（略）

1. 労働基準法が守られていない（略）
2. 不当な首切り・賃金未払いが多い。（略）
3. 使い捨てられる派遣労働者・パートタイマー（略）
4. 女性労働者への差別（略）

■ 新たな課題—在日アジア人労働者の労働と権利

日本は、外国人の国内就労を厳しく制限した「労働鎖国」体制である。人間

としての労働基本権や居住・移動の自由さえ顧みられない。

資本の多国籍化と帝国主義的な膨張の結果、年々外国人労働者の流入が増加している。85年以来の急速な円高に加速され、南アジア・フィリピン・タイ・パキスタンからの「不法就労」（労働ビザをもたない）労働者が急増した。政府発表でその数50,000人実数100,000人に及ぶと言われている。単純労働に従事する男性労働者が増えていること、語学研修を目的とする就学生に週20時間の就労が認められ、急速に入国が増えたことが最近の特徴である。先に述べた重層的構造の底辺をこの単純労働者が占めつつあり、労働者とりわけ未組織労働者の意識に大きな影響を与えている。

労働相談では解雇＝賃金不払いの相談が多いが、不法就労のため法的処置をとろうとすると入管当局に通告されることとなり労働法の活用が難しくなる。入管法62条には「通報義務」がうたわれ、労働基準監督官や行政担当者には通達が発せられている。したがって、権利の告発がただちに国外追放を招くなど障害が多い。

また語学就学生に学校や就労先を斡旋する悪徳ブローカーが暗躍している。斡旋すると称して授業料・斡旋料を前払いさせ逃亡するなど悪徳ブローカーと結託した日本語学校も多い。1,500ドル程度の斡旋料をとり逃亡したブローカーを数か月にわたり追及し払い戻させた経験もあった。日本円にして20万円強、高い額ではないが1人当りのGNPと比較して20倍、バングラデッシュで80倍、2年から3年の年収に相当する額である。医療健康問題も相談が多く、死活の問題である。社会保険制度から排除されている結果、生活の基本さえ成り立たないのが現状である。労働問題にとどまらない医療・住居など多方面の協力なくしては彼らとの最低限の連帯さえ覚束ない。

■ 終わりに

未組織労働者の現状に焦点をあてて述べてきたが、問題は労働者の主体的な組織化の取り組みである。未組織労働者の組織化の試みは、この数年、新しい運動の流れとなってきた。私たちはその幾つかの貴重な経験をともにしている。

地域に住み、働くすべての労働者とりわけパートタイマー・高齢者・小零細企業労働者・失業者などを対象にした相互扶助と共闘をめざすコミュニティユ

ニオンの運動 各地に生れた労働生活相談センターの連絡・交流をはかるネットワークづくりの運動 個人加盟を基本とする地域合同労組の再評価など企業別労働組合の限界に挑む様々な活動がひろまっている。こうした組織化の格闘のなかから、新しい形態と内容を備えた運動が発展するに違いない。

香港

陸 鳳 娥（エニー・ルック）

香港の労働者の組織率は、全体労働者の15%、うち製造業は8%です。一方、運輸労働者の場合、30%というぐあいに、セクターによってかなり組織率は違っています。労働者はどんどん増えています、労働者は組合を歓迎しているわけではありません。

というのは、労働組合は大別すると3つのグループに分けられます。1つは北京系、もう一つは台湾系、あと一つはどちらにも属さない独立のグループです。北京系の労働組合と台湾系の労働組合はそれぞれ30年ぐらいの歴史を持っているわけですが、それぞれ一貫して非常に政治的なプロパガンダを組合として行なってきました。つまり、中国にするか、台湾にするかということです。いずれも労働者は余り好まない議論なのです。そして、この10年、労働者の実情に本気にかかわる独立した労働組合がたくさん作られてきました。しかし、労働組合と聞いたとたん労働者は3つのグループのどれであれ、身構え、怖がってしまいます。

私たちは独立派の組合運動と同時に、労働者の組織化運動をしています。私たちは労働者に自分たちの基本的権利が何であるかを訴えています。たとえば、工場街に昼休み時間にでかけて行って、労働者に対してパネル展示をしながら、労働者の諸権利を宣伝します。工場内には食堂がないので、みな街に出るのです。展示をしていますと、労働者は質問をその場でできますし、答えも得ることができます。マイクも使います。労働法を解説したパンフレットも配ります。労働者は自分たちの労働の実態をそれぞれ比較して、場合によっては後で電話などで相談を持ちかけることもできます。電話のホットライン・サービスは朝9時から夜10時まで行なっています。

もう一つは、年間有給休暇の7日を10日に引上げるよう政府に要求する運

動をしてきました。この運動は大いに労働者の共感を得て、組織化が進んでいます。また、私たちは労働学校を開いています。未組織の組織化というとき、私たちは労働者の中に入っていかなければなりません。事務所に座っていただけです。労働者というのは非常に受身的だからです。何か問題があっても、彼らは自分の中に引きこもってしまいますが、私たちが彼らの中には入って行って質問をすると、問題があることに気付くのです。

スリランカ

アントン・マルカス

スリランカでも7人集まれば労働組合が作れることになっています。ただ、その7人はどこの企業に属していてもいいという点が、香港とは違います。労働組合はそれぞれの政党に系列化されています。登録された労働組合は4376もありますが、その内活動的な組合は200位です。大別すると3つに分れます。官公労働者、茶産業労働者、産業労働者の3つです。

官公労働者は、複数の労働組合に入ることができます。スリランカの自由党系の組合と同時に、国民連合党系の組合にも入れるわけです。官公労働者の組織率は90%を越えています。茶産業労働者はタミール人が中心ですが、95%が組織されています。それに比べて産業労働者は10%程度しか組織されていません。

1977年に自由経済が導入されて仕事が増えたにもかかわらず、産業労働者の組織率は逆に低下しています。私はこの方面の運動をしています。

法律上は労働組合を作ることが認められているけれど、現実問題として経営者は労働組合を作られることを大変嫌っていて、なかなか認めようとしません。スリランカでは、職場の中で40%以上を組織しなければ、法的に要求を出すことができません。産業労働者の場合、従来の政党流の組織化ではやっていけません。政治的キャンペーンに対して未経験な労働者は、恐れてしまってなかなか近付こうとしないからです。ですから私たちは、まず未組織労働者の組織化を一方で進めて、他方で組織された労働者の側における運動を進め、さらにこれを結びつける組織化を考えなければならないのです。そこで私たちは2つのセンター、つまり未組織分野のセンターと、組織されている分野の各センタ

一を持ち、2つのセンターをまたがって次の3つの作業を行ないます。

労働教育、英語教育、法律相談の3つです。活動としてはドラマ・グループが労働者の歴史などを演劇にして上演します。また、音楽グループが音楽活動を行なっています。こうした文化活動も重要な活動です。こうした活動の中で「統一労働者連帯組織」の運動が進められています。

大きな組合として、縫製労働者の組合があります。組合員12万5千人のうち女性労働者が90%を占めています。この人たちの間で私たちは全スリランカ縫製労働者福祉総会という名の組織を作っています。これ派労働組合ではありません。こうした場で、組織労働者と未組織労働者との交流がはかられています。

オーストラリア

デービッド・クッション

被服労働者には2つの労働職場があります。1つは工場、もう1つはお店での縫製です。低賃金・長時間労働など労働条件は大変劣悪なものでした。経営者は、政府の定めた基準を守りませんでした。労働者の多くは、インド、カンボジア、ベトナム、ラオスなどからの移民労働者で、地域ではインドシナ・コミュニティを形成している人たちです。彼女たちが目覚める上で障害となったのは、英語力や教育の不足がありました。こうして「二重化した労働市場」が形成されているわけです。オーストラリアでのこうした移民労働者の数は、およそ3万人から6万人います。1980年代に入って急増しました。そして、景気の後退にともない、工場は次々と閉鎖される事態を迎えます。多くの女性被服労働者が解雇されました。

もう一つの悪条件は、国際的なものでした。オーストラリアの資本家は自国の工場を閉鎖すると同時に、代替工場をアジアの国々に求めていったのです。しかし、労働組合はそれに対決していませんでした。

被服労働者が話す言語は、インド語、ベトナム語、カンボジア系言語など主なものだけでも6種類ぐらいあります。そこで私たちは、情報と相談のため電話での対応や、事務所を訪れる労働者に対して、どんな言語でも対応できるよ

うにしました。私たちの闘いの1年目に3000人以上の女性労働者がキャンペーンに応じて立上がりました。闘いの第2段階では、国の定めた最低賃金などの規定を守るように経営者に要求を突きつけました。経営者を告訴することもしました。完全に成功したとはいえませんが、こうして労働組合への彼らの合流は勝取られました。

「1980年代のメルボルンでの被服女性労働者の組織化の報告」(文書)
オーストラリア・アジア労働者会議(AAWL)

A) 被服産業の女性労働の概観――2重の労働市場

B) 1980年代の被服産業

被服産業における女性の主婦労働は、オーストラリアでは新しいことではない。1890年には、製造業が急速に拡大し、多くの女性が工場でミシンを踏んでいた。同時に、被服産業に多くの女性家内労働者がいた。彼女らは、低賃金に苦しみ、一般の労働市場から差別されていた。1873年のビクトリア州の商店・工場法は、労働者保護を目的としたが、多くの女性たちが賃金をえるために仕事が終わっても家に持ち帰って仕事をした。

1980年代の家内労働は雇用形態の変化によって起こった。それはとくに女性、とりわけ移民女性に悪い結果をもたらした。

80年代には以下のようなことが見られた。

- －工場閉鎖と労働市場の規制緩和
- －製造工程の一部を家内労働者を雇った請け負い業者に下請け
- －家内労働者を工場の経営者が直接使う
- －工場閉鎖後、家内労働者を使って再開
- －雇用慣行の変化による家内労働者の増加
- －工場の仕事の確保の困難さ

国際資本の動きが被服産業に与えた影響も注目されるべきである。オースト

ラリアの被服産業はアジアの自由貿易地域、とくに中国市場が解禁されたことで競争に直面している。最近、オーストラリア被服連合組合（CATU）は、フィジー自由貿易地域で働くフィジー縫製労働者の工場の悪条件に対する抗議を集中すると公表した。

C) 組織化活動に対する家内労働者の反応――具体的経験

ビクトリア州の被服労組（CATU）は、3年間の被服産業家内労働者の組織化キャンペーンを成功のうちに終わった。

最初の段階は、組合が女性の家内労働者の信頼をえ、つながりを作るために大きな情報宣伝を行なった。そして、女性たちが組合に連絡してくることを求めた。労働者の権利や、組合はどのように援助できるか、被服産業の課題についての情報が、女性労働者たちのネットワーク――民族組織、住宅協会、不動産業者、託児所、保養所などを通して流された。

組合は少なくとも6つの言語で情報を印刷し、また民族放送局や印刷物を敏速に使った。労働省には、多言語のホットラインも設置した。

3000人以上の女性たちから最初の年に応答があった。その人たちには、より詳しい情報を提供し、会合を開いてフォローした。

第2段階は、組合の産業役員が、家内労働に関連する協約（アウオード）のさまざまな条項を検討した。その結果、有利な変更が行なわれた。協約変更後、大きな教育宣伝を、CATUのバイブル（9つの言語による協約集）を配布することで行なった。新協約のもとで、経営者の義務は、協約賃金と労働条件を実施することである。

第3段階は、経営者が協約を不履行しないよう監視することに集中した。

また、労働者が職場で労働条件を監視することもめざした。

他方で、家内労働者の組合組織率を維持するためには、組合員になるよう奨励することが、財政的にも必要になっている。この3年間で5000人の労働者が組合に連絡してきた。しかし、そのうち組合員になったのは2%だけであった。

ネパール

スシル・バヤクレル

私たちの組合作りは、まずカトマンズにいる2千人以上の「カート・ブッシャー」つまり「車押し」労働者の組織化に始まりました。実は、彼らと話をすること自体、大変難しいことです。どうしても彼らの仕事の邪魔になってしまうからです。しかも、彼らの80%以上は読み書きがまったくできません。ここに組織化の難しさがありました。

そこでまず、私たちは識字教育センターを設けました。文字を教えたのです。もちろん夕方から夜にかけて開きます。そして、労働者の法律上の諸権利についても教えました。また、2週に1回の割で、労働者の健康診断を開きました。必要な薬も与えました。こうした活動もあって、クラスに毎日通うカート・ブッシャーが出てきたのです。そして、ついに20人の彼らの労働組合が結成されました。

私たちの経験からいえば、まず5人のカート・ブッシャー労働者を組織化すれば、彼らがまたどこかへ行ってクラスを開き、また新しい労働組合を作ることができます。ネパールでの組合作りは、今後とも増えていくと考えています。

インドネシア

ダヌー・ルジオノ

1986年にできた全インドネシア労働組合連合は、いま非常に厳しい内部対立を抱えています。昔からあった産別組織の中の指導部と、その後にできた指導部が対立しているわけです。そしてまた、指導部内部の対立だけでなく労働現場では、実は指導部と労働者とが対立を深めています。その結果、各事業場では、多くの小さい単位の労働者グループが林立して、対立しています。

建前からすればインドネシアの労働者は全国的に大きく組織されているかに見えますが、実は上で決めたことが、下に行けば何一つ通用しないという具合になっています。

ところで、インドネシアでの労働組合の結成基準は、25人の労働者をもって結成されるとなっています。1986年、ILOが決定を出しました。それは、インドネシアの食品産業で労働組合を作ることが政府が禁止してきたので

すが、この禁止を解除し、組合を認めるようにというものです。これは明るい状況です。しかし、一つのナショナルセンターが非常に小さな組織に分裂、対立していますので、こうした良い状況を少しでも生かすことができないでいます。小さなグループ同志が結びついて大きくなる可能性は、まずありません。いま労働者の団結を大きく作ろうとするならば、それは新しい独立した組織を作って、そこから全体を結びつけていくことしか考えられないと思います。

イギリス

グレック・コイン

いま産業再編成の中で労働組合の再編が大きな問題になっています。製造業が急速に縮小し、サービス産業が拡大しています。その結果、女性労働者の職場への進出が顕著になっています。同時に、これまでなかった地域に産業が移ったり、地域によっては大量の失業者が出る事態も起っています。そこで新しい問題が問われているわけです。これまでなかった地域での未組織労働者の組織化、また一方では新しく生れた失業者の組織化です。

女性労働者は近年数においても比率においても急増しています。パートタイム労働者も増えており、その中でも女性が大量にいます。フルタイムに比べてパートは低賃金に抑えられています。労組は全国的にこの賃金差の撤廃に向けて交渉を展開しています。たとえば、自動車産業の労組は自分たちの労働条件だけでなく、工場に入っている多くのパート労働者の賃金や労働条件のために闘わなければなりません。労組にはパート労働者専門のオルグもいます。

組織化の第3の対象は、少数民族の人たちです。黒人、中国人、南ヨーロッパからの移民たちは、ひどい差別を受けています。こうした差別をしないように労組は組合員に教育を行ないます。さらに少数民族の母国語を使って情報宣伝を行ないます。また、若年労働者や障害者に対する差別も重要です。失業労働者の組織化もしなければなりません。

こうした個々の問題はすべてからみあっています。たとえば、移民労働者のパートタイマーの問題のように。したがって、地域にねづいた闘いが必要です。劇場を借りて、労働組合が音楽やフェスティバルも行ないます。さまざまな活動を統一的に進めることが重要です。 (以下 略)

シンポジウム

いまアジアの労働運動は

大阪 PLP会館 正午 ~ 午後5時
司会者・近藤 敏 野田 保 伊藤 和司



日本 (略)

水野阿修羅 (アジア・フレンド)

台湾 (資料参照)

オーストラリア (資料参照)

バングラディッシュ ・ アユブール・ラーマン

移民の問題というのは世界的な生産力の配置の問題、世界的な雇用システムの問題と深い関連があります。御承知のようにバングラディッシュでは資本の蓄積も充分ではなく工業も発展していません。このような中で失業が多く若者は職をもとめています。これに対し帝国主義者は様々なキャンペーンをおこなっています。これに対し反論します。出稼ぎ労働者は危険な旅行をしなければならないし彼らにとって多額の旅費を捻出しなければなりません。99%の人が地方からくるのですが自分の土地を担保に入れたりそのために僅かばかりの収入のなかから貯金をして旅費を工面するのです。しかも彼らは出稼ぎ労働者を

請け負っている代理業者によって本来の取り分の半分しかうけとることができません。彼らは出稼ぎ労働者法のなかで無視された存在になっています。

しかも彼らを待ち受けているのは例えば日本においては強制送還などの困難な現状です。出稼ぎ労働者は本来彼らが生きるべき姿、生活すべき姿からは異なる状況におい込められしかも自分の生存の為にはこの状況と立ち向かわなければならぬのです。このような出稼ぎ労働者が直面している問題として言葉の問題、低賃金、長時間労働、基本的な権利の剥奪、不法就労にせめられる様々な法の迫害などです。私達は労働者ですから働いている階級という意味ではどこの労働者でもその利益は同じはずです。しかし出稼ぎ労働者は出稼ぎ先の労働者の状態とは比較にならないほど酷い状態におかれています。労働者の間でも出稼ぎ労働者がいること自体が問題視されています。このようななかで労働者は世界的に分断されています。

重要な問題は出稼ぎ労働者にたいするあらゆる種類の差別と闘うこと、労働組合がこの問題を自らの問題と考え解決のために闘うこと、世界的な範囲で出稼ぎ労働者の保護のための法律をつくることなどだと考えます。最後に反帝国主義の闘いを強めこの出稼ぎ労働者が世界的な労働者階級の一員であるということをはっきりさせてこの出稼ぎ労働者問題をともにたたかおうではありませんか。有難うございます。

香港 (資料参照)

ミツミ電機

・ ・ 児玉 繁信

電機産業というのは日本の基幹産業ですね。発展が最も著しい産業です。しかし華やかな製品とは裏腹に若年女子を大量に使用した労働集約的な産業です

ミツミ電気の進出は、安い低賃金を求めての進出ですから海外の進出先は、東南アジア諸国になります。現在ミツミ電機は、国内に6つの子会社をもっています。海外は主に東南アジアに16社持っています。台湾に4工場、韓国-南朝鮮に2工場、マレーシアに3工場、フィリピンに2工場、タイは現在建設中、中国は、いま土地を物色中です。この他にブラジルのマナオスに一つあります。いずれも基本的に、低賃金労働力を目指して進出している事態です。

ミツミは電子部品を作っています。しかし最終商品を作っていません。部品を作っているから電機独占が販売先になります。元々私たちの会社は、電機独占の下請けとして出発しました。電機独占は労働条件がひどく、労働組合運動

在日同胞女性の立場から (略)

方 清子 (在日韓国民民主女性会)

第2部 討論

インド

カイラッシュ・サテヤールティ

御参加の皆さんにインドの労働者からの挨拶を送ります。特に5千万人の債務奴隷、それからその子供たち1億人を代表して挨拶を送りたいと思います。

私はその中で活動をしています。インドには、東南アジアからの出稼ぎ労働者のやって来る数が一番多い国です。特にネパールやバングラディシュからの出稼ぎ労働者が大量にインドに入ってきています。矛盾したことですが一方でインドは東南アジア諸国やその他の国にもっとも多く労働力を輸出している国でもあります。

ネパールやバングラディシュからインドへ来る労働者たちについて言えば彼ら彼女たちの仕事と言うのは、四つの分野に分かれています。家内労働、職制、建設関係の肉体労働者、インド軍の兵士としてこの4つの分野は、法的に承認された労働ですけれどもそれ以外に多くの女性が売春産業で働かされています。カルカッタだけで6万人のネパール女性がきています。そして売春させられています。この外国からやって来る労働者は、インドの労働者に認められている様々な社会保障やあるいは、一切の基本的権利さえも認められていません。多くの出稼ぎ労働者たちが奴隷的な状態に置かれています。現在インドで働いているネパール人自身が自らを組織化しはじめ、私たちの組織も、彼ら彼女らの組織と力を合わせて組織化を行っています。

移民の問題というのは単に自由の問題、或いは仕事の内の問題にとどまっていないと思います。ある人が自分の国から出て出稼ぎに行かなければならないという事は、その人にとって自分のアイデンティティー、自分の所属する社会に対する愛着、或いは人間の尊厳を失うという事を意味します。外に出かければ様々な違った慣習や、話し相手がいない、言葉が通じない等の緊張を強いられ非常に困難な状況に直面します。言葉が出来る出来ないに係わらず、人間としての尊厳に関わる困難に直面します。

私たちは、この最近の3年間インドにおいて非常に大規模な労働力の移動、流出と流入というのを経験しています。資本家、会社は自分で金を作って湾岸諸国に行けばお金が儲かるという宣伝をするわけです。多くのひとが財産を売り払い出かけようとしています。けれども実際に希望する人の90%は実際には行けない。実際に湾岸諸国へ行った人たちの報告によれば、そこでは労働災害が起こったとしても保障は無いし賃金も非常に劣悪です。

私は最後にいくつかの提案を行いたい。特に多くの出稼ぎ労働者を受け入れる国において、政府や或いは労働組合が協力して出稼ぎ労働者の権利を保障する事が必要だと思います。第2に受け入れ国の労働組合は、出稼ぎに来る労働者を積極的に自分たちの権利の為に立ち上がるように宣伝活動を行い、組織し、或いは教育活動をするべきだと思います。第3に様々な国際的な労働機関がこの貧しい出稼ぎ労働者たちの権利を保護する為の何らかの措置を構じる事が必要だと思います。その為に必要な会議を開き、或いはその会議で決定した事を実行する事が必要だと思います。(ありがとうございました)

香港

香港には約5万人以上の移民労働者が働いています。中国人を始めとする移民労働者が非合法の労働者として働いています。ベトナム人は難民キャンプにいます。香港で労働する事は禁止されていますが、実際には香港の行政当局は難民キャンプの周辺で働く事を許可しています。中国人の場合、その多くは3カ月の観光ビザでやって来る為に香港で働く事は非合法です。多くは建設産業で働いています。建設産業では一年に約3万件の労働災害が報告されています

その被災者の大部分は移民労働者です。従ってこの災害の中で災害を受けても労働自体が非合法なので一切補償を受けられません。移民労働者の内、約4万5千人が家内労働者、家事労働者です。この人たちはフィリピンやタイやインドネシアやスリランカなど色々な国からやって来ます。この人たちの98%は女性です。彼女たちの平均の労働時間は一日15時間です。労働条件も非常に劣悪で、彼女たちの中には台所や風呂場でしか寝る事が出来ない人たちもいます。食事也非常にひどいもので、多くの場合その家族の食べた残りを食べなければならず、賃金を支払う時も様々な理由をつけて天引きをします。その他にも様々な問題もあります。しかも彼女たちのパスポートが雇い主に管理されていて、従って彼女たちの全てに渡って管理されているのです。

、ジャックさんと私のグループでこの家事労働者の組織化を行っています移民

の発展中で徐々に下請け化、外注化を始めました。その外注下請けからミツミが成長していきました。1960年のころです。当時東芝で女性労働者がいなくなったといわれました。一つは機械化ですが、もう一方では外注化が進んだからです。ミツミは、当初から低い労働条件、低賃金で地方の中卒、高卒女子を大量に雇って生産を行う、協業を組織するのが経営のスタイルで、労務管理が経営のノウハウです。日本の労働運動の成長、賃金の総体的上昇というものが、国内でのそのようなスタイルでの経営をより困難にしました。60年代末から70年にかけてその傾向は強まり、72から73年にかけてのいわゆる円高の傾向のとき顕著になりこの時期急速に海外進出を行い台湾を中心に韓国へも進出しました。更に、86年からの円高の進行を契機として、更に海外進出を進めています。

現在では台湾、韓国といったNIE S諸国から更に、マレーシア、フィリピンに変わりました。一番の理由は賃金が安いからです。しかしたんにそういうことだけをみを見てはいけないと思います。たとえば東芝電機独占がミツミなどの電子部品会社の下請けをさせている。しかしミツミ電機本社には現在製造ラインがなく外注下請けにだしています。そして外注の下に内職とさらに外注の下請けがあります。そういう多重的な垂直構造の末端が国境をこえて海外に出ていったと言うべきではないかと思えます。

海外進出するといっても進出した企業は日本での企業の活動と同じような活動をするわけではなく最も労働集約的で機械化が出来ないような工程のみを受け持つという性格の工場になるわけです。ですから販売権もなにもいっさいないわけです。それから、途上国の人たちの中によくありますけれども技術を移転して欲しいといっている。それは必ずしも人民の側からいっているのではない。その技術というのはほんの一工程、分化された特殊な工程であって、多くの場合は技術的にも本社に依存しているのであってそれだけでは何ら役に立たない性格のものが非常におおいということです。

また労働者の関係も変化させます。以前、ミツミ電機の私たちの組合の構成は中卒高卒の若い女性ばかりでベルトラインを動かしていた。ところが現在はそういう構成ではありません。ミツミ電機本社自体がすでに女子の中卒高卒をとらない、男子の高卒さえも現在とりません。毎年100名ぐらいの男子大卒をとるだけであります。それと呼応して仕事の内容もベルトラインがなくなっ

ているわけです、やっている仕事というのは、技術とか、営業とか、資材とか外注の管理とか、単価切下げの指導をするとかになっている。それは本社の労働者と外注の労働者との関係を象徴しています。

スリランカ (資料参照)

司会

関西の女性労働者の闘いの報告にうつります。

関西の女の争議からみえるもの

特に女性の問題としてここで訴えておきたいことがあります。それは出稼ぎ労働者問題の中で最も酷い状況に置かれている接客業で働く人達、いわゆるホステスと言われる人達のことです。彼女らはホステスとして日本で働くということが合法化されていないという事もあって売春強要を受けやすいという現状があります。日本の中には出稼ぎに来ている女の人達は全て売春をしているのではないかというような偏見がありますし、又アジア各国にもあるようです。

現実にはそうでないにもかかわらず彼女たちは売春をしているというふうに見られがちです。だが現実に売春をしているひとたちも自分たちがしたいのではなく強要されていることを見ていかなければいけないと思います。

労働問題として売春を強要されている人達のことをどう考えるかということていろいろあると思います。しかし入ってくるときに労働者として、例えば皿洗いであるとか、案内をする係であるとか、お手伝い等という約束ではいって来にもかかわらず騙されて売春を強要されているということが現実に数多くあります。売春が労働であるかどうかというまえに、彼女たち自身は労働者でありたいということから始まっています。その人達と労働者として団結するという姿勢を持たずに、また買う側を問題にしないで売春をしていたということで差別するということは、2重にも3重にも彼女たちを差別するわけです。

現実にはかなりしんどい状況に置かれて、現在では精神的に錯乱をきたした人達もたくさんいます。また彼女たちは日本でも酷い状態に置かれ、帰国しても、タイでは偽造パスポートを持たされたということで裁判にかけられ刑罰を受けたりフィリピンではそのことで家族のなかで孤立するという状態がありますそのことを訴えたいと思います。

労働者の中でフィリピンから来ている労働者が最も多くの問題に直面しています。二年来私たちは彼女たちと会合を重ねた結果、彼女たちは労働組合を作る事を決めました。労働組合は正式に認められて、今年の5月に最初の指導部を選出しました。組合の執行部にはフィリピンやインドやスリランカやタイからの労働者が含まれています。日本の元総理大臣はいろんな民族が一緒にやるのは難しいと言っていますが、実際にはこの女性労働者たちは様々な国のいろんな文化的な違いにもかかわらず、非常に創造的に協力し力を発揮することに成功している。この労働組合は小さいですけども急速に成長しています。私は最後に強調したいのです。様々な国々の人々が一つの労働組合に集まる事が出来るし、今後我々はアジアの規模でそのような労働者の団結が強化されていくという風に信じています。

韓国

韓国の政府は1972年、失業者を救済するという名分で外国資本を受け入れました。馬山地域の多国籍企業は、一番多かった時期は100位あり従業員が3万5千人、現在はそれが減りまして、75の会社で2万2千人位の従業員がいます。女性労働者が約9割、残り1割が男性労働者です。労働条件は、長時間労働で低賃金で労働条件も劣悪で他の国の状況と全く同じだと思います。韓国労働者の労働生産性は、世界で一番高いのですが賃金は非常に低いのです。私たちはそういう労働条件を改善するためにいろいろな闘いをし、政府にもいろいろな要求をしましたがほとんど改善されていない状況です。韓国政府は外国資本を受け入れる時に、特権をいくつか与えました。たとえば自由輸出地域の中の企業の中では、組合は絶対に作れないように法律を作りました。

87年6月民主化闘争の直後7月から韓国労働者が全国的に立ち上がった、労働者大闘争が始まりますが、その労働者大闘争の成果で、全国に4000位の新規組合が結成されました。馬山では現在40位の組合が結成されています。40の組合の委員長の中で12名が女性です。組合を作ってから前よりいろいろな面で改善されました。労働時間と賃金の面で少し良くなりました。現在、深刻な問題は人減らしの問題です。6つの会社で従業員減らしの問題が起っています。自由輸出地域に組合が結成されてから、多国籍企業の資本が徐々に台湾、マレーシア、インドネシアなどに移動しています。

現在、韓国全土の多国籍企業で、企業閉鎖している所は20になっています。その企業閉鎖している多国籍企業は、アメリカ、日本、西ドイツです。この多国籍企業の企業閉鎖に対して、私たちは対策委員会を作って闘っています。だがあまり成果は上がっていません。その理由は、韓国政府が資本家側に立って資本家を支援しているからです。多国籍企業の中でかなりの失業者が出ているにも関わらず、韓国政府は何の対策も立てていません。例えば韓国スミダは製品の中で約90%を韓国で生産し労働者も三千人いましたが組合結成以降は千人程になり韓国以外での生産を拡大しています。こういう闘いの中で私たちが感じたのは、多国籍企業は利潤がある所であれば地獄でも走っていくということです。韓国スミダなどは人減らしだけが経営方針であるというふうに宣言しています。私たちは、今後この会議に参加している各国のみなさんと深い交流をして、これからも連帯運動をもっと強めて行きたいと思っています。

海外代表

私たち、外国からの代表者たちは、色々なことを話し合っただけでまいりました今日は日本の方々から話を、反応を聞きたいと思います。特に移民労働者のこと、女性のこと、この国のことについて、皆さんどう思われるか、お話を聞きたいと思います。

勝間芳江氏

最年長者として答えるのですが、私自身の個人的な意見になり決して皆さんの代表してということではないと言うことを理解しておいてください。私は間違ったことを言うかもしれませんが。実は、私は国際的な本当にどこからも愛される信頼されるといった日本の国を構築したいのです。

といいますのは、私は日本人として常に色々と多国籍企業としてですね、進出して行って非常に環境を破壊していったり、そしてですね、その土地の産業を奪ってしまったり、とにかく金儲けのためには、ほんとに恥も知らないような企業が進出して行ってという状況がありますね。これに対して非常に悲しいし恥ずかしいと思うわけです。こちらはもっと力をつけてそして本当に日本の企業の悪辣な企業があるならばそれを本当にたたき倒したいと言うような意気に燃えています。年寄りやけど、わりと偉いでっしゃろ。

そういう事の実例が一つあるんです。スワニーという会社がございまして

営者が私たちの会社を倒産に追い込んでいるというレベルでしか組合をまとめきれませんでした。結局二年間、工場占拠をして裁判では勝ったんですが商社が材料をいれない、品物を作っても売らないということで一端の勝利はしたのですが敗北していきました。85、6年あたりまでで枚岡の全金の支部はそうしたことで全支部解体させられました。

私たちは非常に悔しくおもっているんですが、自分とこの企業の問題だけではなくして馬山の労働者のことを意識にいれつつ日本の経済構造のうえの部分、大きな商社、大きな企業が嚙んでいるんだということがもう少し皆で討論しないとわれわれが不十分だったことが、いま一步まえに出ないのではないかという気持ちです。

水野阿修羅氏

日本の男たちが女性にたいしてどうしてきたのかという質問があったのでそれにちょっと応えたいとおもいます。

日本の男たちというのは本当に遅れているということを最初に報告のなかで少し言いましたけども、これは日本の労働組合もそうだと。俺自身もそうですけども、日本の男たちは小さい頃から男が稼いで女が家庭を守るという教育を受けてきました。今の子供たちもそういう教育を受けています。そして多くの労働組合もそういう教育にたいして労働組合運動のなかで何ひとつ変えようとしていません。多くの職場で女性が発言しようとするときと生意気な女だとか怖い女だとかいう風に陰口が叩かれます。はっきりと言われればまだいいほうですが、大概は陰口です。

労働組合の活動家も家庭をもち子供をもったときにどれだけの人が家事労働を分担しているでしょうか。ほとんどしていません。私もかつてそうでした。そのことによってどれだけ批判されたか、しかしその時俺は最初なんていったかという、他の男をみても俺は他の男よりずっとやっているじゃないかといったんです。これだって、しかし日本の現実なんです。しかし俺はアジアに比べてびっくりしました。なんて日本の男はだめなんだと、あらためて思ったんです。アジアの男たちは、たしかに強い立場にいて女性を差別しています。しかし日本の男ほど酷くはありませんでした。日本の労働組合はどれだけ女性に対して援助の手をさしのべているのかという先程の質問がありましたけれども全くしていないといってもいいんじゃないかとおもいます。女の問題は女自身でといって、女性から意見がでない限り男たちは考えようとしません。考えようとしないうころか自分のつれあいとなった

女性が活動しようとしたときに子供を誰が面倒をみるかで必ずもめます。

それは労働組合がそんな問題考えていないからです。個人の問題、それぞれの家庭の問題だというふうに日本ではすぐされてしまいます。組合があるいは左翼組織がそういう問題についてきちんと運動するんだという考えがあれば何の問題もおきないのです。ところがそういうことは一切労働組合のなかでもあるいは社会運動のなかでも男達に教育がなされません。ですから多くの男たちはいろんな問題を起こして女性から糾弾されて初めて気がつく、それが今、日本の現実です。

ですからこれからの日本の労働運動のなかでもっともっと女性が参加できるような、男が稼いで女が家庭を守るなんていう考えかた自体を労働組合が否定していかないと日本の運動の発展というのはありえないとおもいます。います。このような本質を議論していく会議になって欲しいとおもいます。

フィ ジ ィ ー . . . エマ・ドロウベシ

神聖であるといわれている労働運動において何故女性差別があるのかというところに話しを戻したいとおもいます。先程大きな拍手を浴びた水野さんでも以前は何も家事をやっていなかった、そういうことがあってやはり女性差別は現にある。それは単に男性だけの問題ではなく女性なかにもある意味での問題があるのではないかと思います。

そのひとつとして女性労働者たちがあまり労働運動にかかわりたくない時間の無駄だというふうに考える傾向があります。二番めにかんがえられるのは、託児だとか保育の設備などの施設が女性労働者にかけているからです。おもいます。もしそういう設備があれば仕事が終わったあとの組合の会議や活動などに女性は安心してでかけられます。

三番目に考えられるのは、日本も含んで様々な国で伝統的に根強い女性差別の傾向がある文化とか習慣というものが根強くのこっているからではないかとおもいます。

本当の意味で神聖な労働運動に女性たちが自ら参加できるような意識覚醒のための様々な教育プログラムを男性に対しても、女性労働者にたいしてもくまなくてはならない、もたなくてはならないのではないかとおもいます。ここにもたくさんの女性労働者のかたがみえていますし、いろんなところで組合活動をやっておられるとおもいますが女性が活動している大きな動機というのは様々な職場において組合活動において様々な犠牲をはらったり厳しい経験をくぐりぬけてきたパワーが、女性の労働者の活性化を支えているのだとおもいます。

営者が私たちの会社を倒産に追い込んでいるというレベルでしか組合をまとめきれませんでした。結局二年間、工場占拠をして裁判では勝ったんですが商社が材料をいれない、品物を作っても売らないということで一端の勝利はしたのですが敗北していきました。85、6年あたりまでで枚岡の全金の支部はそうしたことで全支部解体させられました。

私たちは非常に悔しくおもっているんですが、自分とこの企業の問題だけではなくして馬山の労働者のことを意識にいれつつ日本の経済構造のうえの部分、大きな商社、大きな企業が噛んでいるんだということがもう少し皆で討論しないとわれわれが不充分だったことが、いま一步まえに出ないのではないかという気持ちです。

水野阿修羅氏

日本の男たちが女性にたいしてどうしてきたのかという質問があったのでそれにちょっと応えたいとおもいます。

日本の男たちというのは本当に遅れているということを最初に報告のなかで少し言いましたけども、これは日本の労働組合もそうだと。俺自身もそうですけども、日本の男たちは小さい頃から男が稼いで女が家庭を守るという教育をうけてきました。今の子供たちもそういう教育をうけています。そして多くの労働組合もそういう教育にたいして労働組合運動のなかで何ひとつ変えようとしていません。多くの職場で女性が発言しようとするときと生意気な女だとか怖い女だとかいう風に陰口が叩かれます。はっきりと言われればまだいいほうですが、大概は陰口です。

労働組合の活動家も家庭をもち子供をもったときにどれだけの人が家事労働を分担しているのでしょうか。ほとんどしていません。私もかつてそうでした。そのことによってどれだけ批判されたか、しかしその時俺は最初なんていったかという、他の男をみても俺は他の男よりずっとやっているじゃないかといったんです。これだって、しかし日本の現実なんです。しかし俺はアジアにいったびっくりしました。なんて日本の男はだめなんだと、あらためて思ったんです。アジアの男たちは、たしかに強い立場にいて女性を差別しています。しかし日本の男ほど酷くはありませんでした。日本の労働組合はどれだけ女性に対して援助の手をさしのべているのかという先程の質問がありましたけれども全くしていないといってもいいんじゃないかとおもいます。女の問題は女自身でといって、女性から意見がでない限り男たちは考えようとしません。考えようとしないうころか自分のつれあいとなった

女性が活動しようとしたときに子供を誰が面倒をみるかで必ずめめます。

それは労働組合がそんな問題考えていないからです。個人の問題、それぞれの家庭の問題だというふうに日本ではすぐされてしまいます。組合があるいは左翼組織がそういう問題についてきちんと運動するんだという考えがあれば何の問題もおきないのです。ところがそういうことは一切労働組合のなかでもあるいは社会運動のなかでも男達に教育がなされません。ですから多くの男たちはいろんな問題を起こして女性から糾弾されて初めて気がつく、それが今、日本の現実です。

ですからこれからの日本の労働運動のなかでもっともっと女性が参加できるような、男が稼いで女が家庭を守るなんていう考えかた自体を労働組合が否定していかないと日本の運動の発展というのはありえないとおもいます。このような本質を議論していく会議になって欲しいとおもいます。

フィジィー . . . エマ・ドロウベシ

神聖であるといわれている労働運動において何故女性差別があるのかというところに話しを戻したいとおもいます。先程大きな拍手を浴びた水野さんでも以前は何も家事をやっていなかった、そういうことがあってやはり女性差別は現にある。それは単に男性だけの問題ではなく女性なかにもある意味での問題があるのではないかと思います。

そのひとつとして女性労働者たちがあまり労働運動にかかわりたくない時間の無駄だというふうに考える傾向があります。二番めにかんがえられるのは、託児だとか保育の設備などの施設が女性労働者にかけているからです。おもいます。もしそういう設備があれば仕事が終わったあとの組合の会議や活動などに女性は安心してでかけられます。

三番目に考えられるのは、日本も含んで様々な国で伝統的に根強い女性差別の傾向がある文化とか習慣というものが根強くのこっているからではないかとおもいます。

本当の意味で神聖な労働運動に女性たちが自ら参加できるような意識覚醒のための様々な教育プログラムを男性に対しても、女性労働者にたいしてもくまなくてはならない、もたなくてはならないのではないかとおもいます。ここにもたくさんの女性労働者のかたがみえていますし、いろんなところで組合活動をやっておられるとおもいますが女性が活動している大きな動機というのは様々な職場において組合活動において様々な犠牲をはらったり厳しい経験をくぐりぬけてきたパワーが、女性の労働者の活性化を支えているのだとおもいます。

8月13日AWSL 女性労働者交流会(関西)より

女・労働者・労働運動の「アジア」との接近遭遇

■ 「半数が女性」に惹かれて交流会を企画

突然に降って湧いたかのようなAWSL総会日本開催の話は、「国際連帯」をスローガンとして掲げてはいても、アジア諸国の労働者と殆ど“顔の見える”関係をつくるに至らぬ日本の労働運動の実態の中で、試練というより冒険というにふさわしい試みのように思われました。東京、関西を通して40人以上のアジア各国労働者が集い、2週間以上滞在して総会、集会、シンポ、見学、交流、宿泊を行うというのですから、力量云々のレベルでは語れない大イベントです。私も当初は不安と戸惑いばかりが先に立ち、運営に積極的にかかわるなど考えも及びませんでした。それでも気を取り直したのは、AWSLの組織規定の中に“代表の半数は必ず女性であること”という条項があると知ってからです。“労働者であること”では括りきれない女性としての立場と思いを、AWSLが大切にしようとしているのなら、そこで何らかの結節点を見出せるかもしれません。

そして、気持ちを同じくする関西の女たち十数人が集まって、女性労働者だけの交流会を持つ話が浮上しました。数次の相談会が開かれました。その過程で、私たち日本とアジア(決してひとまとめにして語れませんが)の労働者の間にある政治的経済的な位相の落差(いわゆる帝国主義本国と被搾取国という関係)をどう踏まえるか、また、「日本の中のアジア」ともいうべき出稼ぎアジア人労働者問題、さらには在日韓国・朝鮮人問題についてどういう立場を持つか……など、幾つかのポイントを押えたうえで交流会に臨もうという試みがなされました。

● まず日本の中の私たちが出逢うことから

しかし、家事・仕事・子どもを背負って男価値社会の中でなんとか元気に生きようとしているという女たちの共通項だけでは、これらのポイントで意思一致をみることは困難でした。相談会のメンバーには、ユニオンきた・ユニオンひごろ・自立労連・全金・女労働組合などの主に地域や未組織少数の労働者を主体に活動している労働組合からの参加、一方でアジアフレンド・日本とフィリピンを考える会・

女性労働者は、どんな社会状況の中でも矛盾を一身に体現しています。そしてそれを覆すのも女自身であることを実感させられる分科会でした。

▼女たちは「男」社会・「男」労働運動の中で分断させられている

迎えた13日夜からの関西交流会では、在日韓国・朝鮮の女性たちを含む約40人がアジアの女性労働者との出逢いを期して集まりました。飯屋“もりもり”から運んだ食事を囲みながら、あちこちのテーブルで会話と交流の輪ができていました。会議形式が多かったAWSL行事ですが、会食や民泊などもっとザックバランで個々に直接触れ合える場があったほうがよかったのではないのでしょうか。

海外代表の方々には、2週間近い日本での行程に少し疲れの様子が見えましたし、討論が白熱して通訳の方を困惑させる場面もありました。しかし「日本の女性労働者の生の姿が見えてこない」という海外代表の声もあって、議論奔出、日本の女たちこそが日々分断させられていて、ひとつの問題に対するアプローチも実に多様なことがよく解ったというのが率直なところ です。主な意見をまとめてみると――

- ① 労働運動の意思決定の場に女がいない。女と男の平等参加の獲得とその維持の途を探りたい。
- ② 家事育児、職場でも男の補助的労働部分に女がおいやられている。これまでの労働組合運動はこの問題をほぼ容認してきた。パート労働者の組織化が難しい原因を女の意識の低さに求める男の活動家が多いが、男性労働者が女性労働者を対等に見ていないことに問題の根があるのではないか。
- ③ 日本の労働組合運動は、女も男も一般社会の生産性中心の価値観に染まっているから、政府や資本に対抗できない。アジアの労働者との関係では、日本の資本がアジアの女たちと日本の女たちをそれぞれどう搾取しているかを認識すべきだ。
- ④ 売買春問題や太平洋合同軍事演習問題など、アジアと日本の女たちが共同して取り組める課題を決め取り組みたい。

具体的な共同行動や声明を採択するには至りませんでした。これを機会に情報交換や窓口の常設などを約束して、私たちのFirst Contactは終わりました。感想を聞いてはいませんが、分断と価値観の混迷の只中にある私たちのありのままを見聞してもらえたのではないのでしょうか。私たちの側も、報道や文献を介してしかイメージできなかった“アジア”“アジアと日本”がようやく鮮明な像を結び始めています。

そして課題は山のように残されました。相談会―交流会でやっと端緒に就いた関係を緩やかなネットワークとして育てていけたら―というのが一致した願いです。

(女性労働者交流会相談会・及川)

光州のオモニに連帯する会など市民レベルでアジアの民衆とのつながりを求めるグループからの参加がありました。また準備会当初から、在日韓国民主女性会の方々も相談会に来て下さっていました。労働運動はアジアの労働運動との接点が薄く、市民運動には労働運動という切り口が持ちこまれていないという限界を各々に持っていた上に、私たちの殆どが組織を代表してというより個人の思いから参加していたのです。日本の女性労働運動、あるいは女性の視点からの労働運動を総論的に語る言葉も方法も私たちは持っていませんでした。

各々の持つ狭い経験と限られた認識を寄せ合って話しが続き、結局私たちは、課題は課題のまま少し整理の手を加えて交流会に提出することにしました。(解決すべき課題を絞り込みながら、交流会の場でガイドラインのようなものさえ示せなかったのはとても残念です) 交流会へつなぐステップとして、労働者連帯シンポジウムの「女性労働者からの提起」の中で、①女のひとり争議(男性主導の労働組合の中の女のたたかい) ②アジア人出稼ぎ労働者と進出企業問題 ③在日韓国女性からの訴えを行なっていました。

他方、AWSL事務局会議(みなさん男性)で、各々の所属組合の中の女性の仲間に向けてAWSLへの参加呼びかけをすることを、毎回アピールしています。少数派といわれる私たちの仲間の中にも、家庭内組合内での女性差別構造は厳然としてあります。女性が組合に入れない、入っても活動が保証されにくい、あるいは労働者として生きることさえ阻害されているという現実を、男性活動家を変えていきたい気持があるのなら、このAWSL日本事務局の半分は女性であるはず、というのが私たちの考えでした。

●最もひどく虐げられ、最もよく現状を変革する女たち

AWSLの東京行事には、女性労働者問題をテーマとする分科会が設けられていました。関西での交流会は、東京分科会の論議を引き継いだ形にするのが自然。ということで、分科会当日には大阪から2名参加しました。詳しい報告は分科会の項に譲るとして、とりわけ印象的だったのは、経済・社会の段階に女性の地位は最も強い影響を受けるということです。台湾、インドネシア、バングラデシュなどにおいては、結婚退職は強制、託児所や出産休暇は全く考えられず、家庭での育児・家事や家族の世話がまとめて女にのしかかっているという具合です。即ち、女が働いて生活の糧を得るための基盤がないのです。韓国では、労組が女性労働者の意識化のために積極的に学習・共同保育所設立などに取り組み、効果をあげているとのこと。

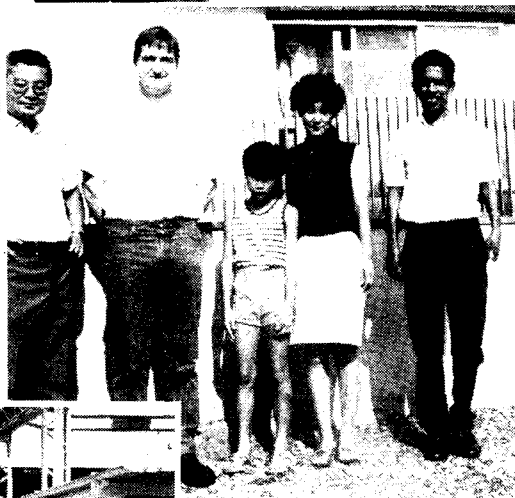
首都圏エクスポージャー

(8月8日)



炎天下の
厚木基地で説明をきく
(神奈川北部コース)

東部労組の松岡(左端)宅に民泊した
グレッグ・コイン(英)さん(左から2
人目)とN・S・ラトナダサ(スリランカ)
さん(右端) (東京東部コース)



造船所を見学
(神奈川南部コース)

高崎操車場にて
(埼玉・群馬コース)



[東部エクスポージャー報告]

新しい経験、そして連帯

— 海外労働者と共に

松岡 正憲

(東京東部労働組合)

8月8日、首都圏エクスポージャーの一環として、東京の東部コースは、オリンピック青少年センターを朝の8時半すぎに、マイクロバスで出発した。運転は清掃労組の稲田委員長。さすがプロのハンドルさばきが、乗客の安心をよぶ。海外から参加したのは、スリランカ、香港、英国など7か国・地域の仲間だった。日本側で事務局を担当したのは、清掃労組、全石油スタンダード石油労組、東部労組その他。マイクロバスが満杯の24名の部隊で、一日の行動をともにした。

混みあう高速道路をかきわけ、かきわけ、最初に到着したのが、江東区新砂にある江東清掃工場で、緑の木々にかこまれていた。東京清掃労組江東工場支部の委員長と書記長が暖かく出迎えてくれて、まず、見学者ルームで、工場の仕組みの概略をレクチャーしてもらう。ここが日本一の清掃工場だとか、焼却炉でできた電気を東電に売って年間5億5千万円の利益をあげているなど、日本側も知らない人が多く、勉強になった。外国勢は、非常に関心を示す人々とまったく無関心層に、はっきりと別れたのが印象的だった。ゴミが搬入されてから、選別、焼却、廃棄までの作業の流れにそって、各現場を移動しながら手際よく説明してくれた。一般の見学者が多く来るので、見学のメニューが整備されているのには感心した。

鈴木都政になってからの合理化攻撃がここでも例外でなく、人員削減、区への移管との闘いが報告された。働く国や場所が違っても、同じ闘うもの同士の連帯を誓って、清掃工場をあとにした。

一路、明治通りを北上、砂町の工場街を抜け、大島、亀戸にさしかかる。通訳の方が、すかさず関東大震災時の朝鮮人虐殺をマイクで説明、蔵前橋通りにぶつかり右折、江戸川区に入って、平井駅前のスガワラに到着した。

スガワラはパネの製造会社、従業員約70名。大小様々のパネの製造工程を逐一詳しく、グループに分かれて聞く。すべて組合執行部の方が付き添ってくれる。食堂で、ビデオを見せてもらいながら、片見書記長から、組合結成以後の闘い、とくに一昨年の倒産防止、組合つぶし反対100日間闘争のなまなましい経過を聞く。その後、弁当の昼飯を海外代表をふくめ皆でいただき、江戸川ユニオンの女性執行委員と小畑さん（江戸川区労協事務局長）からユニオン活動と外国人労働者問題について報告してもらう。江戸川区議の加藤学さんからも挨拶を受ける。質問が活発に出る。

丁寧な歓待に感謝しながら、スガワラと指呼の間にある次の大久保製壜に向かう。墨田区八広にあるガラス壜の製造会社で、障害者差別と労働者いじめで有名。会社近くの会場で交流会、まず以前テレビで放映された大久保闘争のドキュメントを上映、海外代表たちのショックは大きかったようだ。「日本でまだこんな差別、虐待が横行しているとはここに来るまで思いもしなかった」という発言が印象に残った。帰国してからビデオを見せたいのだがとの声に応えて、稲田さんが徹夜でダビング、翌日5人に手渡した。

また、例の「覚せい剤謀略事件」にはただ驚くばかりであつた。出席した東部労組大久保製壜支部、大久保製壜所新労組の仲間にはたくさんの質問が寄せられた。最後に、支部の杉田委員長の案内で、会社のまわりをバスで一周した。

その後、最後の訪問地のパラマウント製靴労組に到着。ここでも、グループに分かれて、靴の製造工程を詳しく見学したあと、倒産攻撃以後の自主管理、自主生産の闘い、そして86年ついに自主再建を勝ち取るまでを山上委員長から聞いた。その間、パラマウントの新企画である注文靴の製造（スタンダード石油の女性の足型をとるところから）の実演を見学した。

さらに、食堂で、東部労職センターから地域の労災の状況と対策、闘いの報告を受け、海外代表の質問が集中した。

ここで、かけあして忙しくまわった東部コースのエクスポージャーが終った。その後、パラマウントの石井代表の歓迎のあいさつと乾杯で、「AWSL海外代表歓迎の夕べ」へと移っていった。

長いようで、短かった、別れがたい連帯を生み出した交流が、それぞれの国と地域で、闘いに新たな貢献を生み出すことを念じてやまない。

わしらのエキスポージャー

エキスポージャー 神奈川北コース ミツミ労組 児玉繁信

当日の出発場所、代代木のオリンピックセンターになかなか人が集まらない。他のグループをすべて見送ってからやっと出発。小田急で厚木へ。ミツミ電機厚木事業所のミツミ労組事務所に着いたのが10時半。

事務所で海外進出企業であるミツミ電機と、海外も含めたミツミグループの労働者の状態について説明を受ける。日本企業のすさまじい、かつ「見事に」組織的な海外進出とその現状について、一同から驚嘆の声が上がる。説明の途中から、いろいろな質問が出てくる。ミツミ労組の委員長をはじめ2名の執行委員が1971年解雇されたこと、以来18年間解雇撤回を掲げ闘い続けていることに海外代表の興味の一つが集中した。解雇は彼等にとって日常茶飯事のこと、今苦しんで闘っていることだからのようだ。1971年当時の労働条件や、労働内容について、ひとつひとつ今の私達と同じだ、という声。ちょうど海外代表の中に、日系の電子部品会社の労働組合代表がいて、今度は彼女等の労働条件、労働内容の紹介が始まる。日本企業が、職場内の協業の組織の仕方、労務管理に至るまできめ細かく、輸出していることがわかる。また、ミツミグループ内での日本の労働者と各海外工場労働者の賃金が、歴然としてあることが具体的数字で示された。それはちょうど、今の日本とアジアをはじめとする途上国との関係を表しているという感想を等しく皆が持った。このような関係は、実は日本国内にも同じように、すなわち、本社労働者と子会社労働者、外注・下請け企業労働者、パート労働者、内職労働者など階層的関係が幾重にも重なって形成されていることが指摘された。様々なレベルでの、日本とアジアの労働者の連帯と組織の重要性が指摘されたと思う。

社員食堂で昼食をとる。日本企業の労働者がどこで、どんな食事をとっているか見たのはよかったと思う。約1000人の労働者が入れ代わり入ってくる。ミツミ労組のピラを一緒にまく予定だったが、残念ながらピラが準備されず、取りやめになった。労働現場の見学を会社に申し入れたが拒否されたため、構内を建物の外からみてまわった。この日

は特に暑い日で、海外代表の多くがこれでぐったりしてしまった。

このあと、厚木基地を考える会の笠間さん、久保さんらと大和駅前でおちあい、その案内で厚木基地をみてまわる。宅地化が進んだのか、基地のまわりにはびっしりと民家が建ち並んでおり、そのうえをすさまじい轟音をたてて戦闘機が発着陸を繰り返す。笠間さんの説明が聞こえない。ここに住んでいる人はたまらない。学校だってあるのだ。また、ひとつ間違っただけで事故になれば民家へつっこんでしまうのだ。基地内にはなかなか広いゴルフ場があった。アメリカ軍人が生活する上で、必要不可欠なものだそう。基地の中には自衛隊員とその家族がすんでいて、たぶん家族と思われる高校生が、私達がいれなくて覗いているゲートを、入っていった。見学のと、大和市民会館で、厚木基地についてスライド上映もおこない、詳しく説明をうけた。もともとこの基地は戦時中に日本政府と軍が強制的に接収したものであること、そのあとに米軍が居座り続け、のちに自衛隊も入っていること、日米の核戦略上重要な役割を果たしていること。議論になったのは日本の基地反対闘争で、日本共産党、社会党あるいは他の団体が、どんな主張に立っているかである。この違いについて、短時間で説明するほうも難しく、また実にややこしくて海外代表は十分理解できなかつたようだ。いずれにしても政党や党派の主張の違いがそのまま住民運動、大衆運動に持ち込まれ、分裂させられてしまうのは、実によくないことだ、ということになった。

5時に本厚木駅前解散し、それぞれの民泊先へ。そこでまた小さな国際交流が始まったことと思う。

暑い上に、ハード・スケジュールだったので、海外代表はよほど、疲れたのではないかと思う。事前にこの日のスケジュール、目的などきちんと説明しなかつたのが、彼等の疲れを倍加させたかもしれない。でも、俺たちが、海外のエクスポージャーに行った時みたいがい引き回されるのだからおあいこだい、とも思ったりもする。

最後に、このエクスポージャーを準備し、また協力いただいた皆さん、厚木基地を考える会の方々、通訳、移動車の手配・運転を担当いただいた人たち、民泊を引き受けていただいた人たちに感謝の意を申し述べたいと思う。(1989. 10. 13)

AWSL－エクスポージャ神奈川 （南部）－の報告

（報告・本多）

参加者は、ニュージーランドの男女各1名、オーストラリア男1名、ホンコン男2名女1名、バングラデシュ各男女1名、アメリカの男女各1名の外国代表13名と日本人の通訳、運転手、その他の役割をもつ人など総勢30人となり、共に移動をした。

見学（探望）と交流したところは、寄せ場の寿町と寿日雇労組、カラバオの会、住友機械工業追浜造船所と全造船機械労組浦賀分会、全造船東芝アンペックス分会と自主生産工場、医療生協港町診療所の4ヶ所。

8月8日（火）エクスポージャ責任者の一人持橋氏が、外国代表を宿舎の代々オリンピックセンターから同行の日本人見学者と共に、寿町の近くJR東日本・根岸線石川町まで電車を乗り継ぎながら引率された。

午前10時45分から寿町内にある“カラバオの会”（寿・外国人労働者と連帯する会）の事務所に一旦腰をおろし、カラバオの会の代表の渡辺牧師から外国人労働者の状態やこれまでの救援活動などカラバオの会の活動内容の説明をうけた。部屋に入りきれない程の人数で、みんな汗をビッシリかきながらも熱心にメモをとり質問をしていた。続いて全国日雇労協寿日雇労組の花田氏が、町の中を歩きながら、手配師との闘い、一泊3000円もするドヤ（宿泊所）などの実態を説明。公共職業安定所のある福祉センターでは、全員が立ちどまり公共の就労斡旋制度や福祉対策などについて外国代表も含めて質問がくり返えされた。組合事務所では日雇全協の闘いの中で殺された仲間の遺影を見て涙を流す参加者もいて、みんな相当ショックを受けていた様だった。

12時20分、3台のワゴン車に定員オーバーで分乗し、「ジャパニーズ・スタイルね」と言われながら車内で、昼食“シャケ弁当”をパクつき追浜造船所に向かった。

追浜造船所では勤労課課長の概略説明を会議室で聞いたあと、構内をバスで一周した。500トンのゴライアスクレーンと、巨大なドックの中で建造されるチップケな船や広い工場の中で小人数の労働者が働いているのを見物して再び会議室へ戻った。暑い中、会社から出されたジュースはおいしかった。会議室では質問をして、会社がそれに答えるという形で活発な論議が交わされた。特にQCサークル活動に質問が集中した。工場前で大クレーンを背景に全員で記念撮影をしたあと、高速道路をとばして、トアムコ分会へ向かった。

15時30分過ぎ、全造船東芝アンペックス分会に着く。ジュースや茶菓子が用意された組合事務所でトアムコ分会の石原委員長から挨拶と自主生産について説明があった後、参加者全員が自己紹介をしながら質問なども出して交流。そのあと自主生産をしている工場を見物してまわったが、こっちでも熱心な質問が続いた。工場見学の後、最終地の港町診療所に出発。

17時すぎから港町診療所の2階会議室で所長の天明医師から歓迎の挨拶、また当日の民泊先の家主との顔合わせも行った。診療所ではウーロン茶とメロンをごちそうになる。そのあと診療所の設備等を見学して長い一日が終わった。疲れたが楽しく、充実したエクスポージャでした。でも、やっぱりチョット強行日程だったかな。運転手、通訳の皆さんご苦労様でした。



ヤッタ！出来た！感じた！

高崎エクスポージャー報告 中村 宗一（国労高崎地本熊谷支部）

「兎に角、ここまでくればやらなければならないなッ」私達のエクスポージャーを取り組む前の感じである。当初AWSLの国際会議に対して「何もわからないし、手伝いが出来れば」ぐらいにしか考えていなかった。ところが、“群馬・埼玉でエクスポージャーを”という話しが、まさにアレヨアレヨという間に拡がり、やらざるを得ない状況になってしまったのである。

それまで、国際交流等というシロモノは、永い役員活動の、あがりに行く、交流に名を借りた海外旅行ぐらいしか、我々の回りにはなかった。ただ、5月のフィリピンのKMUの国際連帯集會に国労前橋支部の高橋委員長が参加して、その報告集會を通じてオボロげには、国際交流とはどうあるべきかが出されてはいたが！はたして「本当に出来るのだろうか？」という不安はあった。そんなこんなで、エクスポージャー実行委員会がスタートしたのは7月中旬、参議院選挙の真只中、「同時通訳が出来る設備のある会場はあるか？」「エクスポージャーって何をすればイイ？」「食事はどんなものが食べられるのか？」「観光して交流すればいいだろう」等々、様々な意見が出された。論議の中で、高崎エクスポージャーの中心は、夜の歓迎交流集會にすること。午前中は群馬県内の全金左派拠点であり、地域労働運動の中心組織である、全金昭和電気鋳鋼支部との交流と工場見学。昼食後、群馬の森（県の公園）の木陰でなごやかな交流。そしてJR貨物の職場、高崎操車場駅での、国鉄の分割・民営化後の実態についての見学ということが決定した。

交流集會は、飲み物と軽い食事の代金として、資金集めも含めて1000円の整理券を出すこととした。しかも100名を越える参加者が集まると、会場の関係、資金上の問題もあり、飲み物・軽食が足りない局面が想定されるとして、200名分の券は売りさばくが、参加者は100名以内にしようという、チャッカリした運営が目論まれた。

8月8日9時、会場の高崎労使会館に、出迎係、ワゴン車の運転担当、昼食集會担当、そして昼間の交流の参加者32名集合、これに海外代表と通訳で12名、国労長野から2名、高崎までの海外代表引率者として、日産ディーゼル分会の嘉山氏が加わり、約40名が昼のエクスポージャーで動く。

予定の新幹線よりひとつ遅れて海外代表団が高崎駅に到着。駅東口公園で、簡単な歓迎あいさつ、当日の行動予定を報告し、昭和電気鋳鋼へ向かう。会社

は休日、支部の全執行委員が出迎え、工場内で交流討論、藤田委員長の闘いの報告に対して、年休の消化率、安全問題、ストライキの回数、倒産攻撃に対する戦術等について鋭い質問が出される。

「本年に入って最高気温」とか、外は35度を越える猛暑、工場が稼働していれば、工場見学は暑さでスゴかったろうなアーと誰もが感ずるほど。30分以上遅れて1時30分昼食に入る。いわゆるホカ弁が出された。3名の海外代表が白飯に手をつけない。担当者を悩ませる。

宗教上の問題もあるから、牛や豚肉はやめて、鳥肉にしよう等と考えていたのだが、さて歓迎集会での軽食はどうしたものか？。嘉山氏の助言で、「ピラフ類の大皿を海外代表のテーブルに出す」ことにする。1時間の休憩後、群馬の森で、軽くビール・ジュースを飲みながら交流。オーストラリア、フィジーの代表から日本資本による観光開発＝環境破壊に対しどう考えるか、ホンコン代表から日本的経営に対する問題が出され討論。我々の回答に対し、通訳から、「要点をまとめる」「結論を明確にする」等、通常の組手的なまわりくどい発言についてクレーム、通訳の苦勞が感じられた。4時から国鉄職場の現状＝分割・民営化でスクラップ化された操車場の見学、それにしても暑い、暑さには強いと思われる赤道直下の国の代表が木陰で説明を聞いているほどだ。

夜6時30分歓迎交流集会開催、100人予定の会場に120名以上の仲間が詰めかけ、席が足りない騒ぎである。実行委員会の代表である、国労前橋支部の高橋委員長の歓迎あいさつを受けて、韓国の女性代表が闘士あふれる闘いの報告を、そしてマレーシアのアキロア・ダス氏がユーモアたっぷりのあいさつを行ない満場の拍手を受ける。日産ディーゼル分会・国労の闘争報告、そして国労長野の仲間から清算事業団闘争の版画絵ハガキが海外代表に贈られる。

“良かった”用意したピラフの大皿が減っている。最後は、韓国代表をかこんでの「我らは労働者」の合唱とインターの合唱だ。8時30分閉会。強行スケジュールの1日が終了した。

宿泊先でも12時過ぎまで交流が行なわれたとか？。このエクスポージャーを通じて、英語が出来る活動家が2名もいたこと。参加者がアジアの闘う労働者との連帯を痛感したこと。そして会話の必要性を感じたこと等、新発見とエクスポージャーショックはまだ続いている。フィジーの女性代表が国鉄の職場を見て行って言った。「JRに女性はいないのか」ほとんどいない「差別だ」高崎エクスポージャーに女性の参加者はゼロ！。

関西エクスポージャー

(8月12日)



在日韓国人の仲間と
大阪・環状線デモ



泉州の織物工場にて

兵庫交流会



洛南地区交流会



争議勝利目前の全金田中機械支部訪問

自己破産申立て以来11年をへて、完全勝利を手中に収めつつある全金田中機械を8月11日午前中に海外ゲスト全員で見学・交流した。すぐあとの9月3日に全国の仲間の総結集による「自己破産突破勝利報告集会」が現地で開催され、感激を新たにしたのであるが、AWSL交流の時期は、その準備でたいへんな時期であり、自主生産の大詰めで、忙しい折りであったが、支部が受入れを快諾して下さり実現の運びとなった。

関西生コン支部の提供による大型バスで、約40名のアジアの代表が田中機械に揃って到着した。関西でエキスポージャは4コースであったが、ぜひここは全員で訪ねようと企画したものであった。田中機械への海外からの訪問は、長期争議の間だけでも数えきれないが、これほど多くの国の代表が一同に会したのは、もちろん初めてであり、10数名の通訳や随行を含め約70名の大所帯の訪問であった。

昼敷きの食堂に全員が座り込みながら、大和田幸治委員長ら田中機械の仲間から1978年以來の争議の経過をつぶさに聞くことができた。そのあと鋭い質問が海外代表から続々出され、白熱した討議となった。

アジアでは比較的「自主生産－組合管理」が少なく、だから特に関心を呼んだ面もあった。また、「豊かな飽食－日本で、なぜ『砂を噛んでも闘う』といった闘争があるのか」ということがアジアの仲間の興味深いテーマであった。

激しい応答の末、台湾の代表が「長期争議を支えたきたの『意地』ですか」と切り込み、「根性・ゲンクソ」の翻訳は難しいが、一応双方納得となった。

このあと、工場見学に移り、年配の職人が多い田中機械の現場で、さらに、質問せめとエール交歓、そして記念撮影が続いた。

その後食堂に戻り、釜が崎労働者が作った心尽くしの弁当を賞味し、ここより、A班－泉州コースと国際連帯デモに分かれて、それぞれマイクロバスに分乗し、関西での各エキスポージャーに出発していった。

日韓連帯運動と A W S L、感動的合流

8月12日、日韓連帯運動を担ってきた私たちにとって感動的な日となった。

闘う韓国労働者を始め、A W S Lに参加するアジア各国の民主労働運動の代表団との出会いを運動の中で実現した。

この日、韓国民衆の反独裁民主化闘争・祖国統一へ向けだ闘いに連帯し、政治犯の釈放要求、日本の「対韓政策」を批判する闘いとして、在日韓国人の仲間と日本の労働者が半日かけて大阪のメイン通りをデモ行進する環状線一周年デモであった。

12時45分、天王寺の国労南近畿会館に到着したA W S L代表団に、まず日朝共闘を代表して勝間代表委員のあいさつがあり、続いて事務局の湯川氏から大阪における日朝・日韓連帯運動、そして本日の環状線一周デモの説明が行なわれた。

その後、会館前に集まったデモ参加者二百余の仲間達とエールの交換が行なわれ、アジアの仲間を代表して、韓国馬山で日本の進出企業の苛酷な労務政策と闘っている韓国民民主労組の仲間から、熱い連帯のメッセージを受けた。

独裁政権の続く弾圧体制の中で闘う韓国民衆の闘いに思いをはせ、「玄海灘を越え、とどけ我らの思いを」と取り組まれてきた私たちの運動が今、ガッチリと受けとめられている事を実感した。

40数年前の日帝によるアジア侵略、この日参加されたA W S L各国は、すべて何らかの形で被害を被った国々である。その国々の仲間と今、8月15日、日帝アジア侵略戦争の敗戦の日を前に、一同に会し、肩を組みインターナショナルを合唱する。いやがおうでも意気上がる今回の環状線一周デモは、炎天下を吹き飛ばし貫徹された。

(泰山)

泉州～部落解放同盟コース

香港、バングラディッシュ、韓国、スリランカ、ニュージーランド、台湾、ネパールの海外代表11人に、日本側の案内スタッフ、通訳などを入れて20数人、マイクロバスの定員いっぱいに乗せて全金田中機械支部をスタート。最初の目的地である深喜毛織に到着した。泉州が地場産業として日本でも有数の繊維工業地帯であり、その中で奮闘する泉州労連というユニークな労働運動センターがあり、さらに海外代表に繊維労働者が多いことも含めて、大阪のエクスポージャーではぜひとも泉州の繊維関係での見学と交流を実現したいと考え、盆休みにかかって時期的には難しい話ではあったが、泉州労連に無理を承知でお願いした。深喜毛織も実は盆休み前日で、その日も3時には終業とのことだった。

泉州労連は、かつてゼンセンが総評を脱退したとき、労使協調路線に反対する人々によって地域の戦闘的な組合のセンターとして作られた。そして、紡績工場の大争議などをにない、また60年安保や三池闘争連帯闘争に参加してきた。その後、地域の産業構造の変化のにもなあって繊維以外の産別の組織化もすすめ、現在繊維関係15組合、金属・電機・食品・警備・運輸・ゴルフ場・競輪場など16組合という構成で2200人を組織している。また、共同作業所を作ったり、中小企業やパート女性の駆け込み寺として泉州ユニオンを結成したりと、多様な活動を展開している。深喜毛織も、泉州労連の拠点組合のひとつである。

まず簡単な挨拶などがあり、最初は毛織の工場見学へ。泉州労連のメンバーとともにゾロゾロと工場内を練り歩く。みんなとても熱心で30分程度の予定がずるずると延びていく。そして、再び会社の会議室に戻って、質疑応答。ここでは労働環境の問題と労働組合としてどういう活動をしてきたか、ということに質問が集中した。だが、国が違えば、労働現場の慣行や習慣、常識も大きく違う。まずそのあたり、議論をしていくうえでの共通理解といったようなことが、このほんの短い交流でどれだけ可能なのか、との思いもある。

例えば、「工場内の騒音があれほど激しいのに、なぜ労働者は耳栓をしていないのか」という質問があった。「労働者からそういう要求は出ていない」と言うと、「そんなはずはない」となる。海外代表の何人かがそういう質問、疑問を発するので、近森委員長も苦笑しながら「それではもう一度もちかえって検討してみます」と答えてくれた。これはほかでも聞く話で、労働組合、あるいは経営側が「耳栓をしてくれ」と言っても、現場労働者のほうが「うっとお

しい」という反応が多く、実施されない場合が多い。また、耳栓をしていると、声を掛けあつての作業の邪魔になるという問題もある。それが、海外代表の多くからすればいかにも納得しがたい回答と映ったのだろうが、「この組合はイエロー（御用）なのか」という質問まで出てきたのには仰天した。当然「NO!」ではあるが、これにも伏線があつて、最初の挨拶に社長が出てきたのが、彼らにとっては理解しがたいことであつたらしい。

予定をややオーバーして次の目的地へと向かう。部落解放同盟浅香支部での交流会では、まず山本副支部長が、スライドをもとに浅香部落の過去、闘争の歴史、現状を報告した。なかでも、長年の行政闘争の成果として環境改善などは大きくかちとってきたが、「それにともなって我々は大事なものも失ってきた。それは、差別され、貧しかったなかでの共同体的な連帯感、団結といったようなものです」という発言は印象的だった。そして、「だから我々は、闘争の成果を周辺の地域へも拡大すること、周辺の地域住民とともに運動を推進していくことをめざしている」という報告は、これからの解放運動のある重要な方向を示していたように思われる。

とはいえ、海外代表に対しては、日本の中でこういう部落差別と解放闘争が存在するという事実を伝える意義はあつたが、やはり時間的な制約が大きくて認識や議論を深めるまでには到底到らなかつた。そして、ここでもまた大いなる誤解というか、「政党との関係はどうか？」という質問があつて、たぶんその会場に松本治一郎と並んでマルクス、エンゲルス、レーニン、毛沢東の肖像画が掲げられていたから共産党系の組織と勘違いしたのではなかろうか。しかも「社会党とは友好関係にあるが、共産党とは敵対関係だ」というのが答えだったから、さらに混乱させたのではないだろうか。

なお、解放同盟との交流後、その場を借りて、コミュニティ・ユニオンについての報告を、北摂ユニオン、ユニオンきた、ユニオンひごろ、ユニオンとうなんを代表して、ユニオンとうなんの小川書記長が行つた。

夕食は、支部が用意してくれたすき焼きをつつき、酒、ビールも飲みかわしながら、賑やかに歓談。そして、民泊するメンバーを除いて、浅香からほど近い矢田支部へ。盆踊り大会に団扇と手拭いをもって仲間入りし、この春に湧出した温泉（摂氏46度の本物!）にもほぼ全員が入り、大いに喜ばれた。

猪飼野—釜ヶ崎—雑草舎コース

(AWSL 関西エキスポージャー)

日韓連帯環状線デモをつづける人々の横を通り抜けながら、マイクロバスは在日韓国、朝鮮人が最も多く住む生野、猪飼野の町に到着。KCC（大韓キリスト教会）を起点に、ウリ文化研究所の梁官洙さんの案内で猪飼野歩き回りがスタート。このコースには韓国の女性代表をはじめ、香港、台湾、オーストラリア、インド、ネパール、シンガポール、マレーシアの代表8人と日本人10数人が参加した。戦前、改修工事に動員された朝鮮人の屍を埋めた平野川の橋を渡り朝鮮市場を歩く。両側にはキムチ、トック、野菜、魚... を売る朝鮮の店が立ちならびうまそうな匂いがする。韓国代表は年配の店の人を見付けては話し掛けていた。買物をしながら、所々で立ち止まっては説明を聞き日本語と韓国語、中国語、英語がとびかう、何かしらけつたいな集団が行くという感じではあった。共和国系の民族学校の前で民族教育闘争の話聞き、隣の日本の小学校に通う在日の子供たちの民族性と同化の問題を話し合う。銀行も北と南がある。この在日の人々のなかにも厳しくもたらされている南北分断の歴史と現状について多く語られた。近年、地域の青年たちが民族の心を育て統一をめざす思いをこめて始めた「生野民族文化祭」の話に共感が広がった。あまりの暑さに喫茶店で小休止。次は釜ヶ崎である。

日本最大の日雇い労働者の街、釜ヶ崎も最近では建築ラッシュでこざれいな高層ビジネスホテルが一挙に増えた。一泊2500円～3000円のところもある。（いったい1ヶ月いくらになる！）外見は確かにドヤ街という感じではないが、しかし、道ゆく労働者、たむろする労働者、飲み屋の様子は、何も変わらぬ相変わらず騒然とし、酔っ払い、活気に満ちた労働者の街である。明日から夏祭りという日で、三角公園では、ステージ、やぐらの組み立てと、準備の真っ最中だ。釜日労の山田委員長の説明を受け、釜ヶ崎の案内をしてもらった。山田さんのきっちり説明しないと気のすまない性格からか、釜ヶ崎とは、一体どういうところか、手配師、ヤクザのぼうりよく支配、釜ヶ崎暴動以来の労

働者の闘いの歴史が、きっちり報告され、海外代表の理解をかなり深めたのではと思う。アジア各国のスラムとは少し違う。釜には単身者が圧倒的だ。冬にはアオカンで労働者が死ぬこと、越冬闘争で助け合って生きていること、三角公園―西成警察―市更相―愛隣センターと釜を歩きまわりながらの解説と質疑が続いた。終了は5時半となり、丸一日の行動でさすがに海外代表の疲労の色も濃い。暑い暑い一日がようやく暮れようとしていた。

最終目的地の西成、雑草舎に着いて6時より夕食を取り、このまま休憩、宿泊になればと多くの人が思ったことだろうが、そうは問屋がおろさない。雑草舎（雑草舎は地域の組合活動家や障害児学童保育所の子供や親たちが自力で建設した地域センターである。）に集まった20名ぐらいの人々との交流会が始まった。主催者としては「簡単に自己紹介して、あとはざっくばらんにビールを飲みながら」と提案はしたのだが、さすがにこの人たちはしゃべる。8人の自己紹介が終わったときはもう9時。それぞれがユーモアをまじえ各国の状況と今回のAWSLの印象を語ってくれた。どの国の人も労働運動の困難について語った。しかしその困難に挑んでいる高い情熱が心に残った。

9時すぎから始まったビールを飲みながらの交流は忘れがたいものになった。持ちまわりで各国の歌、民族の歌を披露しあい、「アンコール」がとびかい、笑い、手をたたき、踊り、楽しい、楽しい夜となった。韓国労働者が歌う「きみのための行進曲」は中国語の替え歌になり、台湾労働者のなかでおおはやりだという。オーストラリア代表が請われて何度も歌った「マチルダ」の歌は、日雇い労働者がダンスをする相手もなく野宿のフトンを巻いてそれを抱きながらひとりで踊る、その相手役（フトン）の名がマチルダなのだという歌だそう。日本の人たちは解放歌を歌いその中身を紹介した。最後は河内音頭のレッスンでしめくり長い長い一日が終わった。



兵庫地区エクスポージャー報告

報告者 平本弘富美

盛況だった交流会

はじめに

AWSL兵庫地区エクスポージャーは、「兵庫交流会実行委員会」で取り組んだ。取り組みにあたって、まず、全体のスケジュールからみて、かなりハードなスケジュールなので、海外代表が疲れない様なゆったりとした計画にすること。次に、海外代表にとって兵庫地区エクスポージャーに参加して意義あるものにすること。そして、実行委員会参加メンバー全員が身近に交流できること、の3点を中心に計画した。

準備段階での問題は、まず通訳の問題である。全員が身近に交流できるようにしようとするれば、通訳の数が問題になってくる。幸い、多くの方の協力を得て10人余の通訳の協力を得ることができた。

次は、食事の問題である。肉など国によってタブーがあると聞いていたので、食事をどうするかも頭の痛い問題であった。この問題も、神戸市職の調理士さんの協力を得て、バイキング形式にすることによって解決した。このことは、なごやかな雰囲気をつくる上でも役立った。

神戸港めぐり

兵庫地区エクスポージャーには、ニュージーランド、オーストラリア、ホンコン、マレーシアの代表7名が参加した。

当日の行動は、海外代表全員が参加した国労南近畿前での日韓連帯・環状線デモとの交流を終え、午後2時前に電車で、海外代表7名と案内役の5名で神戸に向かった。神戸・三宮駅前待機していた神戸の仲間12名を加え、総勢24名で関西生コン労組のマイクロバスに乗り込み神戸港へ。

神戸港から、神戸港めぐりの観光船に乗り、全港湾神戸弁天浜支部の組合員2名の案内で、三菱重工、川崎重工の造船所やコンテナヤードを海から見てまわった。港めぐりを終えて、再びマイクロバスに乗り込み、陸上からポートアイランドのコンテナヤードを見学。生憎、港湾労働者は盆休みに入っており、実際に働いている所は見れなかったが、巨大なクレーンと累々と並べられたコンテナを見て、神戸港における合理化のすさまじさが理解できたのではないかと思う。

交流会

夜の交流会は、海外代表を入れると70名近くになり、当初予定していた4つのテーブルでは足らなくなり、あわてて追加するほどの盛況だった。

交流会は、まず、実行委員会を代表して、労働情報兵庫支局の菊永望氏の歓迎挨拶にはじまり、乾杯、海外代表の挨拶と続き、途中で三味線やギターのアトラクションもあり、なかでも三味線はアンコールがでるほど好評だった。

できるだけ身近に交流できるようにと、パーティ形式にし、それぞれのテーブルに、海外代表と通訳に入ってもらい、バイキング料理とビールも出して、なごやかな雰囲気づくりがよかったのか、各テーブルともにぎやかな交流風景だった。

交流会終了後も、残りの料理やビールを部屋に持ち込んで、夜遅くまで交流が続いた。

翌13日は、午前10時までに会場のPLP会館に集合の予定であったが、出発時間が遅れたのと、朝食に思いの他時間がかかったこともあり、会議に間にあわず、海外代表に申しわけないことをしたと思っている。

エキスポージャーを終えて

海外代表をこんなに多く受け入れるのは初めての経験で、やることなすこと大変だった。中でも、言葉の問題では苦勞した。幸い多くの方の協力で、当初の目的は達成できたのではないかとと思っている。

この貴重な経験を大切にして、兵庫における闘う労組、労働者の国際連帯活動のより発展を計って行きたいと思っている。

8月12日 エキスポージャー 関生支部・安威川分会～ 洛南労組連

関西二日目の8月12日海外代表団は午前中は田中機械を訪れお昼には日韓連帯環状線デモの参加者と交流しました。

午後からは四つの班にわかれてエキスポージャーに出発しました。戦闘的労働運動めぐりのコースという少し立派すぎる名称をもつ我が班の参加者は香港、台湾、オーストラリア、タイ、インドネシア、ニュージーランドなどの六カ国、中国語の通訳の女性もいれて総勢11名の参加です。

(関西生コン支部安威川分会)

環状線デモ出発直後の喧騒と強い日差しなか見ず知らずの海外参加者をあつめるのは一騒動です。あせだくになりながらやっとなのおもいで関生川村副委員長じきじきに運転するバスにのりこみ安威川生コンへと出発しました。鉢巻き、腕章をつけたピケ中の労働者の迎える安威川生コンには一時間強で到着しました。安威川生コン支部は少し山のなかの谷沿いにあります。川原にテントがはってあり子供が水遊びをしています。自然豊かな環境にコンクリートばかりみてきた海外代表の表情もほっとしたものがあります。

招きいれられた組合事務所は古い建物ですがきれいに整理整頓されています。何組かの布団、よせあつめながらそれなりに工夫された炊事道具、そして数台の無線機と双眼鏡、四五台のカメラ、壁一面にはられた檄布がいかにも争議中の労働組合の雰囲気をつたよわせます。

蟬時雨のなかで交流会が開始されました。最初に自己紹介が行われたあと分会長の方から闘いの報告がおこなわれました。報告では「75年に組合がたった一人で公然化しその後四年間は同様の苦しい状況がつづいたが最後は80%を組織するまでになった、会社のロックアウトがありしかも日共の指導を巡る組合分裂がおきた、自らも日共系の組合員だったが闘いのなかで日共の日和見主義が明らかになり連帯に復帰した、88年12月、89年5月のふたつの賃金支払いの仮処分に勝利するなど会社をおいつめている。」ということがのべられました。海外代表からは闘いの苦勞について、生コン業界の事情など、幾

つかの質問がだされました。その後、工場の施設を見学し記念写真をとって組合員にみおくれ自立労連へと出発しました。

(洛南労組連交流会)

自立労連に6時頃到着しすぐ食事をして7時からの交流会にそなえました。7時からの交流会には、洛南労組連、フィリピンフレンド、関西生コン祥豊分会、国労新幹線保線分会の仲間など総勢50名が参加しました。

前半は各国代表のアピール、歓迎実行委による「日本資本、政府による侵略に反対しよう、この交流会を契機に労働者の現場からの国際連帯を強めよう」という京都アピールを発表し英訳文を海外代表にてわたしました。後半は自由参加の歓談会としましたが各国代表は全員が残って頂き意見交換、質問などが続出しあっというまに11時になってしまい終了となりました。その夜は京都・アジア文化交流センターと民泊にわかれ宿泊しました。

今回の交流会で印象に残ったのは第一に海外代表が日本資本のアジアでの横暴な労働者支配の現実、資源の収奪と環境破壊、民族的文化の破壊の現実について口々にのべたことでした。

第二には御用労組が国家、資本と一体となり労働者を支配している現状が報告されたことです。とりわけこのような御用労組が国際的に連携していること、連合などのように資本、政府一体となって御用労働運動を国際的に組織しようとしていることが報告されました。

第三には労働者の国際連帯を現場からすすめることについて京都の労組代表の間で認識が深まったことです。小城修一洛南労組連代表の呼びかけにより歓迎実行委を組織し打合せを行い京都アピールの作成のための討論ができたことは、闘う労働者の国際連帯を京都でつくりあげていくうえで非常に意義深いことです。

いずれにしろ今回の京都交流会は、日本政府の軍事大国化とこれを支持する一部の労組勢力に対し、原則的でまともな労働組合が以前にもまして反戦平和、国際連帯運動を組織していくことの大切さ、重要さ、組合員一人一人が納得して進めていくことの大切さを全員に訴えるものとなったとおもいました。

第4部 大衆集会

8 / 9 首都圏大衆集会

8月9日、17ヶ国、44人の海外参加者は、東京勤労福祉会館の会場一杯に飾られた国鉄清算事業団闘争の大壁画、日韓連帯のオモニと息子の抱き合った大壁画、そしてフィリピン連帯の労働者の壁画、赤旗の団体旗のもとで首都圏350人の仲間とともに出会った。集会では各国の報告とともに、フィリピンの「ベタ・ブコス」の歌や東水労の仲間たちを中心とした「火の鳥」の歌が披露され、会場一杯に参加者が肩を組み「インターナショナル」を歌うという感動的な出会いが生まれた。それは、国境を越えた労働者連帯の第一歩を印したというにふさわしい熱い出会いであった。



実行委員あいさつ

鈴木和義

8月7日から15日の日程で、AWSL89'労働者国際会議を開催しております。この国際会議には、現在までのところ18ヶ国から44名の仲間が参加しております。まず最初に、海外からの参加者をご紹介します。（参加者紹介）

今開催しております労働者国際会議は、アジアとともに未来を作るピープルズプラン21という取り組みの一環として行われています。ピープルズプラン21世紀の取り組みは、この労働者国際会議のほかに、7月29日から山形で始まりました百姓国際交流会と題する国際会議を皮ぎりに、北海道から沖縄までの各地

で数多くのプログラムをこの8月に予定し、既に開始しております。このピープルズプラン21世紀は私たちとアジア太平洋の人々が出会い、共有しあえる未来社会をトータルに構想し実現に向けての第一歩を歩みだそうという企画であります。そのピープルズプラン21世紀の取り組みの一環として行われるこの労働者国際会議もまた、私たちとアジア太平洋の労働者との出会いの場であり労働者同士が共に生きられるアジア太平洋の未来を構想する場であります。いま日本の労働運動は大きな転換点にあります。この秋には御承知のとおり総評が解散し、多くの単産は連合に合流しようとしています。言うまでもなく連合は右翼的なナショナルセンターであります。連合はその結成に当たって国際自由労連への加盟を各単産の参加にあつたの踏み絵としました。この国際自由労連のアジア組織の会長は、かの有名な全織同盟の宇佐美であります。そしてこの宇佐美と国際自由労連のアジア組織は、アジアの闘う労働者を一貫して抑圧してまいりました。つまりアジアの労働者にとって彼らは、敵対物でしかなかったのであります。こうしたアジア第三世界の労働者に敵対する右翼的な単産が結集する連合がこの秋にも新たに再編されようとしている時、この労働者国際会議が開かれるということは、大きな意義があります。私たちはこの国際会議を通してアジア太平洋の労働者が真の連帯しうる道を構想したいと考えております。この事は、経済大国あるいは軍事大国として、アジアに再び君臨する帝国主義国家のもとで働く私たち日本の労働者の責務でもあると思います。私たちが日本の労働運動の大きな転換点に立ち、今後の新しい労働運動を構想するとき、絶対避けて通れないのはアジア第三世界の労働者との連帯であろうと考えております。しかし私たちのこれまでの労働運動にあつて国際連帯の視点は不十分であつたと率直に自己批判しなければならぬとおもいます。そのことが今回の労働者国際会議を準備する上でも大きな障害ともなりました。私たちは今回の労働者国際会議をとおして国際連帯というものを大衆的のものとして組織できるように努力したいと考えております。

また、この場でどうしても報告しなくてはならないことはいわゆる女性問題であります。それは私も含めて男性の問題といったほうがいいかも知れません。この労働者国際会議を準備するに当たって女性の協力を残念ながら得ることができませんでした。もちろん何人かの女性は汗を流してくれました。そうして今日の昼間のプログラムでも先程報告に在りましたように「女性と労働」の分科会も開かれております。しかしだからといって女性の全面的な協力が得られたことにはならないと思います。私たちは今回の国際会議を準備するに当たって多くのことを学びました。日本の労働運動が持つ欠陥を総べてさらけ出されたような気がいたします。私たちは国際連帯の在り方も、新しい労働運動を構想するに当たっても自らが持つ弱点をさらけ出し、一から出直していかなければいけないと思います。それが今回の労働者国際会議を通じて出来ればと思っております。労働者国際会議は明日10日全体会議が行われ、11日からは関西でのプログラムが予定されています。今日参加された総べての皆さんのよりいっそうのご協力を訴えて

実行委員会を代表してのあいさつに替えさせて戴きます。

海外代表のあいさつ

ボリジョフ(タイ)

東南アジア諸国は、発展途上国としてそこに住む人々は大変貧しい状況にあります。東南アジア地域はそれぞれの国が、様々な文化的、経済的に、結ばれています。しかし、そこに住む人々の多くが貧困線以下の生活に曝されているということは共通している事実です。

なぜこの人々は貧しいのか、皆さんはそのように尋ねるかも知れません。その場合なぜ貧しいのか私たちは確かに答えることができます。

私たちは、物質的には確かに貧しい。しかし、精神的には、心については非常に豊かであるということは忘れないでください。

私たちの地域のほとんどの労働者は、非常に困難な状況におかれています。それは、低賃金、長時間労働、厳しい労働条件です。

なぜそのようなことが起こっているか考えるべきです。、そして一体誰が利益を得ているか考えるべきです。それは、資本家であり、多国籍企業です。アメリカ、日本、ヨーロッパの国々です。

今夜は、皆さんとともにあります。そして、わたしたちの現実を話しています。経験と話しています。そして展望を話しています。そして私たちが知るの、私たちの地域の労働者だけが苦しんでいるのではないという事実です。世界の人々も苦しんでいる。まさに私たちの工場における労働者と同じように。

私たちは、労働組合のオルガナイザーとして、また社会活動家として私たちの連帯の意思表示を行いたいとおもいます。皆さんと手に手をとって共に歩こうではありませんか。あらゆる種類の弾圧、搾取に対してこの資本主義の害毒に対して。そしてまた、より良い生活を築くために。そして新しい社会を作るために手に手をとって歩こうではありませんか。

ロバート・リード(アオテアロア)

私は、アオテアロア(ニュージーランド)と国際労働連帯の必要性について一言申し上げます。

私たち海外代表団は、まだほんの2、3日滞在しただけですが日本の労働者の置かれた状況を深く理解できるようになりました。理解するということが労働連帯の基礎になるわけですし、アジア太平洋の労働連帯の基礎になります。

アオテアロアと日本は共通点があります。一つは、両国とも最高水準の生活を誇っている。しかし、この高い生活水準は総べての人に平等に分けられているわけではありません。

もう一つの共通点、それは日本にくるときに読んだ新聞に日本ではいま首相を

捜しているを書いてあったけれども、こちらにきて読んだ新聞には今度はアオテアロアでも首相が辞任して新しい首相を捜しているということでした。私たちは、両国の新しい指導者が私たち労働者のために働くのではなく、特権階級や資本家のために働くことを知っています。

私の二人の同僚は、オーストラリアにある日産ディーゼルで行っている日本的労使関係に対して闘ってきた労働組合のメンバーです。マキシムとジョージにとっては、アオテアロアからきたばかりなのに、日本の日産ディーゼルの労働者に連帯のピラを手渡せたことが連帯の在り方として、非常にすばらしかったと思います。

私の住んでいるパーマストンという小さな町には、日本の私立大学が作られまして、日本から英語を習うために毎年500人の学生がおくりこまれてきます。ここ数日間こちらの人からその大学とその経営者についての情報を得ることができました。この事は、その大学で働く労働者の闘いにとって大変プラスになることでしょう。

この二つの例は、日本とアオテアロアの労働者が助けあうということであり、両者の共通の闘いによって、資本が栄えるのではなく労働者が中心となる社会を目指して、闘いを繰り広げていきたい。

アグネール・ラマン (パプアニューギニア)

AWSLの友人、同士の皆さん、南アジアの闘う労働者を代表して、そして私自身からあいさつを送ります。

南アジアの労働者達は、いまなお飢餓、あらゆる種類の抑圧・弾圧・差別と闘い続けています。

南アジアの人民たちは、現在にいたるまで植民地支配に対する非常に永く、輝かしい闘いの歴史を持っています。そしてこのような弾圧にもかかわらず、私たちは、これまで闘いの組織化と運動の構築に努めてきました。私たちは闘い続け、最後の労働者が解放にいたるまで闘い続けるでしょう。私たちアジアの労働者は、多くの問題を抱えています。色々な問題があるなかで共通の問題、それは、国際的資本家階級が団結してきているということです。つまり、『資本』が国際的であるということの意味しています。

私たち労働者が心の連帯をするためには、意味のある内容豊かな連帯、ネットワークをもっていなければいけません。

真の連帯をアジアだけでなく、全世界に広げていくことが必要だと考えます。

私のいいたいことは「世界の労働者は一つだ」ということです。

アロキア・ダス (マレーシア)

87年10月、日本での大衆集会に参加してマレーシアに帰国した直後の10月28日に私は逮捕されました。その時106名の仲間が逮捕され、そのうち4

0名が2年にわたって拘束されました。

大事なのはこの大量逮捕の理由であります。支配政党の中に問題がありまして、非常に圧力が高まっていたときに、民衆の闘いをそらすために、人種主義をつかって逮捕したわけです。この人種的緊張は政府自身が起こしたもので、なにも野党や進歩的な民衆が引き起こしたものではありません。しかしながらこのようなわけで、わたしはAWSLの活動を理由に逮捕されたのです。

その収容所のなかでとてもおもしろいことが起こりました。逮捕されなければ絶対一緒になることのなかった人たち、例えば、イスラム原理主義の人々、キリスト教の人たち、中国人の社会主義の人たち、議会の議員の人たち。そういう人たちと一緒に閉じ込められてしまったのです。一緒になって初めて分かったことですが、正義を追求し、民主的な社会を作ろうと皆思っているのです。1年間も一緒に閉じ込められるという生活を通じて、連帯と団結が生まれてきたのです。牢獄の外では決してこういうことは起こり得なかったことです。本当に政府は愚かなものです。今度は私がどのような理由で釈放されたか申し上げます。

1948年以来マレーシアでは何千もの政治家や労働者が逮捕されてきました。大量逮捕の歴史のなかでも1987年10月の逮捕はユニークなものであります。我々の大量逮捕は世界中の色々なグループに国際的な連帯の輪を拡げました。私は1970年以来人権の問題に取り組んでいますが、我が国でこの時初めて国際世論によって釈放がおこなわれたわけです。これは国際連帯の必要性を示しました。資本家のほうにも資本の連帯というものがあるのですけれども、それに対して私たち労働者の連帯は心であり私たちの腕の力、闘いなのであります。

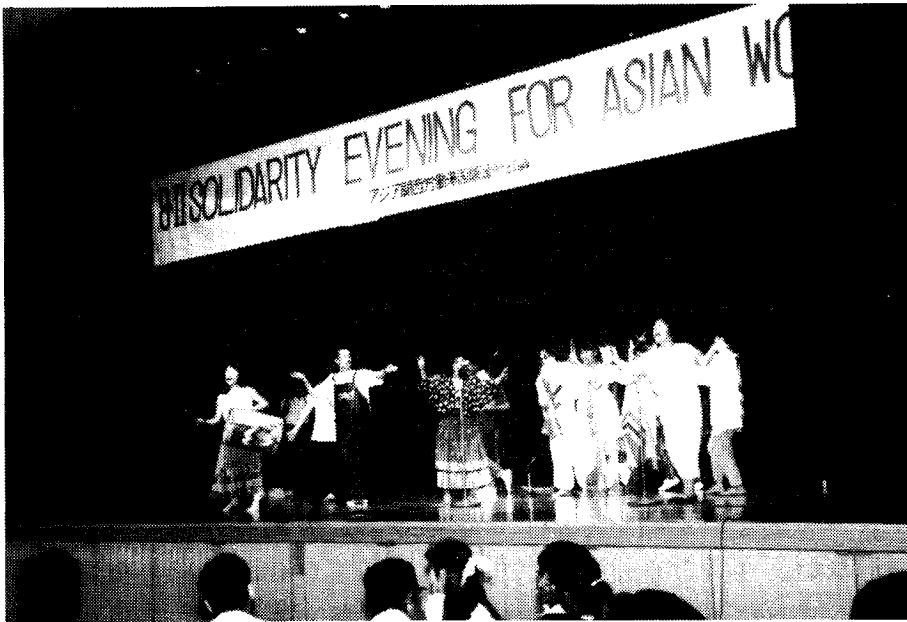
釈放のあと私は家に6カ月拘留されました。この間に私はクアラルンプールでマレーシア人民社会党の支部を作りまして、私は書記長に選ばれました。7名の執行委員のうち5名までが、この大量逮捕の政治囚でした。政府はこのことについて大変頭にきたわけです。というのは、釈放の条件というのが、政治犯は労働運動、政治運動に関わらない、まして政治運動の支援も行わない、家の外に出ないということだったからです。私が牢獄にいる間に学んだのは、政府が人民を支配するのは人民に恐怖を与えているからであり、それに対する闘いというのは、力によるしかないということを知りました。

私はこれからこの政党の活動を通じて、民衆の政治的な目覚めというものを訴えていきたいと思えます。

最後に上海ギャングの末裔である蒋介石によって逮捕された政治囚を紹介したいと思います。ライ・ミン・リー同志です。リー同志は15年間も逮捕されていました。

大事なのは闘いの年数ではありません。というのは、私たちの闘いは、一生続くからであります。「祖国・人民の闘い、そして人民の連帯を！」

8.11アジア—関西労働者国際連帯集会



8月11日、アジア—太平洋地域の14ヵ国から40数名の外国代表を迎えて、大阪市北区民ホールで歓迎集会（集会参加者350数名）が開かれた。

集会は、最初に外国代表が拍手の中を入場、各国ごとに紹介された。

8.11集会は、大阪では初めてと言ってもいいような珍しい形式で始った。プログラムの最初は「とむ&びい」の歌。西村びいこさんが人生の同伴者の西村努さんのギターでアジアの闘いの中で生れた歌を三曲。タイの「白いハト」、韓国民主化闘争の歌「朝露」、日本の核実験抗議の歌「ハトを、舞い上がれ」。続いて「演劇ワークショップ」の劇「チョアヨ・コリアンタウン」。在日韓国朝鮮人の最大居住地域「猪飼野」にある朝鮮市場での在日韓国朝鮮人の生活を描いた劇。などの「文化的」内容から始った。

AWSL関西実行委員会代表委員の勝間芳江さんが熱烈な歓迎のあいさつをおこなった。

そして、AWSL日本総会実行委員会代表委員の鈴木景子さんが8月7日から10日までに東京で開かれた「アジア・日本の労働運動の変革をめざして」労働者国際会議の内容について報告を行なった。

つづいて、台湾、オーストラリア、韓国、スリランカの代表がそれぞれの国の状況や経験を報告した。

韓国代表（馬山輸出自由地域の工場労働者）は、87年夏の労働者大闘争以降、馬山輸出自由地域などの輸出自由地域で初めて労働組合が結成され、労働条件の改善闘争と労働者の生存権と労働三権の獲得のための闘いを行ってきた。そして、労働者たちの権利意識が高まり、闘争が高まるに連れて海外からきた資本は「賃金の高騰」と「労使紛争」を理由に一斉に撤収を図っており、馬山輸出自由地域だけでも、この2年間の間に数万人の人員削減が行なわれていること。その闘いの中で、馬山輸出自由地域の労働者たちは進出企業の本社との闘争が必要であり、そのためにも労働者の国際連帯が必要であることを切実に感じてきたことを報告した。

また、韓国労働運動の全体状況としては、87年夏の労働者大闘争以降、民主労働運動の力が強まり、88年秋には「全泰壺精神継承及び労働法改正全国労働者集会」を5万人規模で成功裏に行ない、89年春には民主労組が「賃金引き上げ及び労働法改正闘争本部」に結集して、労働者の闘いを全国的統一闘争として行ない、4月30日には「世界労働節100周年記念全国労働者大会」を行なった。5月には「全国教員労組」（全教組）を結成し、現在は「全国労働組合協議会」の結成に向けて、全ての民主労組が闘っていると言うことを力強く報告した。

つづいて各国代表があいさつのスピーチや歌を披露し、あいだに沖縄からきた大城さんが沖縄の民俗楽器の「さんしん」を弾きながら沖縄民謡を紹介した。

最後はインターナショナルを合唱し、感激に満ちた雰囲気の中で集会が終わった。

今回、8月7日から15日まで開かれた、国際会議や集会、エキスポージャに参加して、また準備の段階から実行委員の一人として参加して感じたこと学んだことは非常に大きかった。

準備の段階では韓国労働者たちも参加するというので、ただひたすらに韓国労働者たちと話をしたいということだけで「エッー」なんてかなるだろうと無責任にかかわったが、関西実行委員会が構成されたのが5月。その中でも、「国際会議をやるなんてグレがドコできめたんや?」、「内容はどうするねん?」、「東京の実行委員会とはどんな関係やねん?」と初めて顔を合せたメンバーがわけのわからないままケンケンガクガクと意見交換して決ったことは「エッーしようないやんけ、外国の労働者が大阪に来るといことと、それが8

月やということはダレがドコで決めたか知らんけど決ってるから、なんとかしようや」ということであつた。

まあ、東京でもやるということやから、固い話は全部東京でやってもらって大阪では楽しく祭をやるとうことで決めた<案>が東京へいったら、固い話を大阪でも少しやったらと蹴られて、大阪へ持って帰ったら、実行委員会にまた新しいメンバーが加わって、ケンケンガクガク、何人かのメンバーが大阪-東京を行ったり来たりして、ほぼ<最終案>が決つたのが6月の末。

そんな状況の中で、東京へ行ったのが8月6日。夜、韓国労働者を迎えて食事をして宿舎へ行ったらもう10時ごろ。その時から10日まで嵐の様な4日間を東京で過して、11日夜の大衆集会から13日の「シンボジュウム」まで成功、成功、大成功、ケンケンガクガクしながらやったが、労働者の力はすばらしいなあと再認識した取組みであつた。

また、外国の労働者との交流は言葉はわからなくても、直接、合い、目をみて、膚で接して、感じる事が大切だということを再認識させられた10日間であつた。



AWSL 第4回総会

(日時 1989年8月14～15日)

報告・渡辺 勉



AWSL日本総会は、8月14日と15日にかけて大阪サニーストン・ホテルで開催された。香港会議の確認に基づき、各国男女1名ずつ参加をしたのは、香港、日本、インドネシア、タイ、オーストラリア、ニュージーランド、フィジー、バングラデシュ、スリランカの9ヶ国であり、男だけの参加となったのが、マレーシア、インドの2ヶ国。パキスタンの代表は会議終了間際に到着したもので、すべての日程に加わらなかった。

今回の総会には、将来AWSLの結成をめざしている韓国、台湾そしてネパールの代表が出席した。フィリピン代表は、残念ながら出席できなかった。特別招待者として、Centre for the Progress of Peoples (民族発展服務中心) Young Christian Workers - Asia / Pacific (カソリック青年勤労者連盟), Asian Labour Monitor (アジア労働調査), Committee for Asian Women (アジア女性委員会), から9名の参加者があった。労働者国際会議に出席したアメリカ、カナダ、イギリスの参加者は日程の都合がつかず、AWSL総会には参加しなかった。

◆ 労働者国際会議の決議について討論

14日 AWSL総会に先立ち、午前9時～午後3時にかけて、東京で行なわれた労働者国際集会の決議の討論・採択が行なわれた。東京会議で選出された起草委員会が作成した決議案を全員で討論、部分的な修正を加えて、別紙のような決議を採択した。決議の採択にいたる討論のポイントは、多岐にわたったが、次の諸点が討論の焦点となった。第1は、労働者の範囲を工場労働者に限定しないこと、農業労働者や年少労働者そして債務奴隷などをも加えて検討すること。第2は、いかなる会議においても女性のための独自の会議がその会議期間中に独自に保障されること、また女性の通訳者が加わること。第3は、各国のナショナルセンターとの関係をどのように保つのか。すなわち、各国のおかれている現状に照して、その活用のありかたに工夫をこらすべきであると

いう点が強調された。第4は、未組織の組織化を各国で進める際、Community Based Union（江戸川ユニオンやユニオンひごろのような）のもつ可能性を各国でとりあげることなどが討論された。

決議の採択にともない、議事次第を変更して午後の時間を女性の独自会議にあてることとした。女性たちが独自に会議を開催している時間帯に、男性もまた全員の会議を開催し、決議にもられている女性の労働運動への全面的参加とそのための具体的な取り組みについて討論した。

◆ 情報交換の強化を確認

15日午前の会議では、各国のAWSLのおかれている状況ならびに問題点を各国毎に報告、共通のベースでの反省と総括をおこなった。香港会議では各国が今後3年間の努力目標を掲げたが（資料集 NO. 1 31 - 32頁参照）、その努力目標がどのように解決されてきたかが、報告され討論された。紙数の関係で各国毎の問題点をとりあげて記述することはできないが、各国に共通する問題点を指摘しておきたい。

各国のAWSLの活動は多くの困難に直面している。AWSLベナン会議は「AWSLはアジア太平洋地域の労働者ならびに活動家の常設機関をもたないネットワークであり、アジア太平洋諸国の御用組合でない労働組合を結びつけ、手助けし、そして推進するもの」（資料集 No1 22 頁参照）であると規定したが、各国AWSLのほとんどは既存のナショナルセンターや産別組織との恒常的な関係を持っていないし、援助を受けていない。大多数の国のAWSLは、非専従の活動家中心の運営であり、ネットワーク形成が困難であると報告された。

オーストラリアAAWLやニュージーランドAWSLそして香港AWSLは、労働組合もしくはNGO（非政府組織）の協力を得て、友好的な労組との関係を保持しているが、その他の国では、既存のナショナルセンターや産別組織と対立しているところが多い。とりわけ、台湾や韓国では新たな労働運動の形成をめざして既存のナショナルセンターとの攻防戦にはいっており、AWSLのネットワークの形成は独自の活動領域を自前で作ってゆく以外にないと、報告された。これらの解決策としては、連携可能な産別組織もしくはNGOとの協力関係を密にしてネットワーク形成に向うことが確認された。AWSL会議に招待された香港をベースとして活動している諸団体、CPP, YCW, ALM, CAWなどとAWSLとの全面的協力を作り上げることを確認した。

第2の問題点は、各国のAWSLの活動を紹介する手段として英文による二

ニュースレターの発行を香港会議で確認したが、ほとんどの国が英語でニュースレターを発行することの困難さを訴えた。だが、共通手段として英語をもちいる以外、適当な手段が見つからないので最低でも年に3-4回各国ごとに発行することを再確認した。もし英語による発行が難しい場合、その民族に固有の言葉で書かれた文書を関係国に送付することも確認された。受取った国でそれらの言葉を翻訳する道もありうるから。各国が翻訳に要する費用を予算計上することも大いに論議となったが、自前でコトを運ぶことの方が、各国のAWSLに大きな経験を蓄積する道であるという論議が大勢を占めた。

第3の問題は、労働者教育の問題である。アジア諸国の労働者の圧倒的多数が未組織であり、教育を受けることができない環境にあって、労働者が目覚めてゆく道は、ひとえに教育の力である。だが、本当に必要とされている教育のプログラムはどのようなものかが、検討されていない。そのカリキュラムの開発を真剣に考えるべきだという論議がだされた。そのための第1弾として、各AWSLが行なっている労働者教育の教材を交換すること、CPPやALMそしてCAWなどが発行した書籍や文書を大いに活用することも確認された。

第4は、女性労働者の運動への全面的な参加をどう保障するかの問題である。アジア諸国にあって、女性労働者は最も劣悪な状況におかれている。未組織労働者の大半が女性労働者であるとの報告が各国からあった。男の支配から解放されるためには、男の協力はもちろんだが、女性が独自にセミナーや会議を主催し、意識の覚醒をはかることが最も大切だとの意見が多くだされ、そのための計画を予算措置を含めて検討することとなった。

◆ 女性の労働運動への全面的参加を推進する

15日午後のセッションは、将来計画ならびに予算案、そして地域調整委員の選出が議題である。今日までAWSLの活動のメインは、アジア全域を対象とした交流計画を軸に進められてきたが、1989~92年の行動計画では、各国のAWSLの強化と小地域ごとの活動に重点をおくことにした。

各国AWSLの強化の第1は、毎年1回必ずAWSL国内会議を開催すること、その会議は労働者教育に関する議題を含むこと、が確認された。第2は、女性のセミナーを毎年1回開催することである。女性セミナーは女性の労働運動への全面的な参加の道を保障し援助するためのセミナーであり、今後3年間のAWSLの中心的な活動であることが強調された。これらの会議は、AWSLの活動予算に計上され、日本、オーストラリア、ニュージーランドを除く1

3ヶ国AWSLが援助の対象となる。また、今回新たにネパールがAWSL結成に向けて活動を開始することが報告された。インドAWSLは、より効率的な運営をはかるため、南インドと北インドへ組織を分離して活動にあたることも確認された。

小地域ごとの交流計画は、従来の地域割り（南アジア、東南アジア、東アジア＝太平洋）を4つの地域の分割（南アジア、東南アジア、太平洋そして東アジア）し、それぞれが今後3年間に交流をはかるという計画である。南アジアが1990年5月～6月に地域内の交流計画を実現する。1991年2月～3月に東アジアが、そして1991年10月～11月には東南アジアが、最後は太平洋地域が1992年7月～8月に交流をおこなう。これらの交流計画の目標は、地域内の労働運動の体験交流を通じて地域の共通性と違いを発見することにある。日本の場合は、香港、韓国、台湾との交流であり、1990年の秋までにこれらの国々と連絡をとり、交流の中身を具体的に検討することになるだろう。

次回のAWSL総会は、1992年8月～9月に開催される。この総会はACFOD総会にさきがけて開催される。場所ならびに議題等は新たに選出される地域調整委員会とACFODとの協議に委ねられることが確認された。

地域調整委員会会議は、従来期間内に3～4回開催されてきたが、今回から2回へと回数が少なくなった。その理由としては、地域間交流と国内AWSLの強化が今後の中心的活動であり、地域調整委員会の開催に要する費用をそれらの活動に重点的に充当したほうが効果的であるという意見が大勢を占めた。

予算案は、以上の活動計画の遂行に必要な予算を計上して作成された。総額で約11万米ドル（1500万円）であり、その予算の大半がACFODからの援助によっているため、ACFODとの協議でより具体的につめてゆくことになった。その後、8月16～19日に開催されたACFOD総会でAWSLの予算についても討論されたが、ACFODの他のプログラムとの調整の必要性上、新たに12月3～5日に開催されるACFODのワークショップで具体的な検討を加えることになった。

地域調整委員の選出は、ニュージーランド会議（1989年1月24～27日）での確認に基づき各地域から男女各1名ずつ選出する方法が提案されたが、8名の調整委員を選出することは、予算上大幅な支出となるため、各地域から1名ずつ選出することに変更した。太平洋地域からニュージーランド（女性）、南アジアからスリランカ（男性）、東南アジアからインドネシア（女性）そして東アジアから日本（男性）を調整委員を選出し、運営にあたることになった。

AWSL日本総会は、全ての議題を15日午後4時に終了した。

労働者国際会議の決議

1989年8月7-13日 東京・大阪

はじめに

アジア太平洋諸国の多くでは経済は順調である。都市は膨張し、工場の生産は伸び、貿易は増え続けている。その結果、資本は巨万の利潤を蓄えつつある。一方、労働者が自ら生産した富の中から受け取る比率は低下するばかりである。

会議では各国の労働者のさまざまな現状が報告された。実質賃金の低下、生産スピードの上昇による労災・死亡事故の増大、長時間労働、危険な職場環境と首切り、そしてわずかばかりの補償。また農村労働者の生存をかけた闘いの苦境も報告された。労働者の搾取の強化によって富める者が一層利潤を増大させていることは明らかである。

さらに労働者を苦しめているのは「逃亡企業」の実態である。日本、台湾、香港、韓国ของบริษัทは工場を閉鎖し、安い労働力を提供し宣伝している他のアジア諸国に移転しつつある。受け入れ国の親資本家政府は労働法を改悪し、反労働者法としか呼べないものにしてしまっている。

過去においては、このように資本と政府の両方から攻撃を受けた時には、労働者は組合に支えと指導を求めた。そして組合は、団結の力と指導を与え、労働者の権利を守り実現する闘いをしてきた。

しかし、今日多くの組合は労働者を助けようとしなない。さらに、資本家が搾取を強めるのを助けてさえいるのである。

だが、幾多の困難にもかかわらず、労働者とその運動にも希望の光が見えてきている。アジア太平洋のあらゆる国で、働く者の気持ちと利益を正しく代表する労働組合や労働者組織が存在している。

我々はこれらの組合・組織の間のつながりを強めようと考えている。そして国を越えた連帯を広げられるよう行動していきたい。そのことを通じて、厳しい労働が報いられるような公正な社会の実現のため闘う労働者の団結が強められることをめざす。

未組織労働者

アジア太平洋諸国の労働者はその多くが組合に組織されていないのが実態である。そして組織されているのは大企業で働く中核的労働者だけである事が多い。しかも御用組合である場合が多い。

未組織労働者の多くは周縁労働者である——パート、女性、移民、家内労働者、青年・未成年労働者、障害を持つ労働者、失業者、少数民族、債務奴隷、高齢者、中間職制・管理職。これらの未組織労働者は厳しい差別を受けている——最低賃金法違反、カラ超勤、時間外のQCC活動、不当解雇、組合のある工場での下請け化、反労働者的労働法、自由貿易地域の制定などである。

まともな組合は未組織労働者の組織化のためにあらゆる努力をすべきである。その組織化にあたっては、これまでの方法だけではなく、新しい創意工夫ある方法が必要である。本会議でも多くの例が報告された。

- * 労働者街に労働相談センターを作り、労働者に必要な時間に母国語で情報を提供する。
- * 地域ユニオンを作って組織を援助する。
- * ビラ、展示、劇、音楽など様々な形で情報を労働者に届ける。
- * 労働法、識字、言語表現、政治分析などの学習会を行う。
- * 組織労働者と未組織労働者の交流。
- * 未組織労働者の直面する問題を宣伝する。
- * 他の国の労働者との連帯。
- * 共済制度などを作って未組織労働者を誘う。
- * 未組織労働者——とりわけ未成年や危険な労働に従事する——の権利を保障するILO条約の批准を政府に要求する。

アジア太平洋地域では青年労働者は労働人口の過半数を占める。したがって人生の最も大事な成長期にあるこれらの青年労働者の組織化には特に努力しなければならない。また、自由を奪われて強制労働を強いられている子供たちが深刻な状況に置かれていることに特に注目しなければならない。その生活・労働条件は危険で非人間的なものである。

これらの未組織労働者が真の組合に組織され、あるいは労働者組織に加入して自らの権利を守るのを援助するためには、その労働者と共に日々生活し、労働し組織化する以外にないことを忘れてはならない。

女性労働者

アジア太平洋地域での女性労働者の闘いの経験について論議した中から出てきた共通の課題は次のようなものであった。

- * なぜ女性労働者は労働組合に十分に平等に参加できないのか。
- * 女性労働者は、中流階級・フェミニスト・他民族の女性団体との連帯を強める必要がある。
- * いろいろな方法で組合への女性の参加を増やす。女性独自の組織方法を使って女性の指導的役割を強める、女性労働者の課題を女性自身が訴えることが決定的に必要なことを再確認する、など。
- * 男女同一賃金の重要性、それは伝統的な「女の仕事」が伝統的な「男の仕事」と同価値であると評価される必要性和優るとも劣らない。この「女の仕事」には育児・家事労働など非賃金労働が含まれる。
- * 職場での共通の経験——低賃金、性差別、出産育児の後に再就職する際の不利益、結婚した女性を働きにくくする社会的圧力、賃金労働と家事労働の二重苦、仕事内容での男女差別、女性労働者の問題を真剣に取り上げようとしない労働組合、女性労働者の問題を女性活動家に任せてしまう労働組合、女性が低賃金労働力として利用されていること、女性労働者が最も搾取されており組織率も低いこと。
- * 女性の性的搾取があらゆる所でますますひどくなってきている。
- * 労働者階級の解放は女性の解放なくして在り得ないことの意志一致

われわれはアジア・太平洋女性労働者憲章の作成を呼びかける。この憲章は女性労働者が組合の中で組織活動を十分に出来る時間的余裕を保証することをめざさなければならない。そのためには子育ての対策など具体的な措置が必要である。

組合の中で、職場で女性が抱える問題と取り組む際に、女性だけの会議を持つことが必要であり大切である、ということが確認された。また国際会議で女性だけの会議がある時は、女性の通訳もぜひとも必要である。

日本的労務管理支配・ 民営化と規制緩和

日本的労務管理支配といわれているものは、実は資本による労働搾取の最も

洗練された方法にすぎない。この搾取方法を「日本的」経営と呼ぶことは、いろんな意味で間違っている。これが「日本的」経営と呼ばれているのは、日本で完成されたからにすぎない。むしろ、「労働者に緊張を強いる経営」、「かんばん」方式、全体主義的経営と名付けるのがふさわしい。

「かんばん」方式により材料と労働力は完璧に利用し尽くされる。この経営方式の特質は部品と労働力を必要なその瞬間にラインに持ってくる同時性である。そのことにより、高度に協働的で、効率的で、生産性の高い工場が可能になる。しかし、同時に脆弱でもある。なぜなら、ほんの一部で故障が起きると全体が停止してしまうからである。これは労働者がラインを止める潜在的力を持っていることを意味している。

しかしその他の脆弱性は経営に有利に働く。特に失業の恐怖によって労働者はこの全体主義的経営に服従させられてしまう。この経営方法は労働配置の完全な柔軟性と、団交の廃止を前提としている。賃金は会社による勤務評定により決定され、安全衛生の水準は著しく低下した。相互圧力により労働者は互いに監視し合っている。

この経営方式はまた、御用組合の存在を必要不可欠の条件としている。この実例について、すべての国の代表が例を上げることができた。と同時に、これに対する闘いの成功例も、ニュージーランド（アオテアロア）のオークランドにある日産工場でのストライキをはじめとして、報告された。

全体主義的労務管理が工場内での搾取の道具だとすれば、民営化と規制緩和は資本家政府が労働者階級全体を一層搾取するための手段である。日本の国鉄の悪名高い民営化についても多くの議論が交わされた。IMFと世界銀行が全ての債務国に民営化や国有財産の売却を迫っていることも指摘された。民営化とは私的資本の下に、一層富と力を集中することに他ならない。

規制緩和は民営化と共に進行している。この規制緩和により、経済活動を国境の内に制限してきた法律や規制が破り捨てられた。そのうち特に労働法の分野では組合による長年の闘いによって勝ち取られた規制が廃止された。資本主義の発展期に資本家の要求によって作られたそのほかの規制も、今やさらに独占を進めようとする世界独占や金融資本の要求によって廃止された。

自由貿易地域は規制緩和経済の最も良い例である。しかし資本は今や国全体を規制緩和の対象とし、資本にとっての国境を廃止しようとしている。これに歯止めをかけないと、労働者階級に対する資本の支配は一段と強化されるだろう。

国際労働組織

この地域の組合や労働者の間には多くの国際的なつながりが存在している。国際自由労連（ICFTU）に加盟しているナショナルセンターもある。また世界労連（WFTU）に加盟しているナショナルセンターもある。さらにアジアアメリカ自由労働協会（AFLI）のようにその他の団体もいくつか活動している。

多くの場合、これらの国際労働組織は真に自主的な労働組合の発展にとってマイナスである。というのは、これらの組織は官僚的で労働者より経営者寄りの組合原理を広めるからである。しかし、国際自由労連に加盟している国のナショナルセンターでも先進的な組合活動家はそのナショナルセンターや加盟組合を説得して、その地域の自主的でまともな組合やナショナルセンターを支持させることに成功している。

またこの地域の労働者の団体のネットワークも存在している。アジア女性労働者委員会（CAW）、キリスト教青年労働者連盟—アジア太平洋書記局（ICYCW-AP）、アジアモニター資料センター（AMRC）、民族発展服務中心（CPP-LP）、アジアキリスト教協議会都市農村宣教委員会（CCA-URM）、そしてもちろんアジア労働者連帯会議（AWSL）。これらの組織は既存の労働組合よりも先進的な個人、グループ、組合の集まりに基礎を置いている。これらの組織が労働者の中で国際連帯の活動を進めるのは、まさに既存の労働組合が資本と政府の側についているからである。

日本では二つの新しい組織が結成され、注目を集めている。1987年には新しいナショナルセンター「連合」が550万人の組織人員で発足した。「連合」は日本で最大のナショナルセンターで資本寄りの立場をとっている。また「連合」は日本的労使関係を輸出して、日本資本の投資を支えようとしている。

もう一つの組織は国際労働財団（JILAF）で、「連合」傘下の大労組により設立された。この国際労働財団は毎年日本政府と労組から援助を受け、アジア太平洋地域から労働者を日本に招いて研修を行っている。同時に、アジア太平洋諸国でも同じような研修を始め、その組合に資金や資材を贈っている。

日本の先進的労働者や組合は、「連合」や国際労働財団がアジア太平洋地域の真に自主的な労働組合の運動を破壊し続けるのではないかと、恐れている。したがって、「連合」や国際労働財団のような組織については調査が必要であり、日本とその他の国での研究の交流が望まれる。

多国籍企業

アジア太平洋地域での多国籍企業については二つの報告があった。日本の多国籍企業はアジア太平洋諸国での活動を広げつつある。その理由は、安い労働力の確保、受け入れ国が提供する気前の良い条件、本国の労働組合の支配などである。

もう一つの報告は、同じ多国籍企業に働く労働者が同じ待遇を受けられることが団結の上で大切である点を訴えた。このためには、情報をもっと定期的に組織的に交換することが提起された。

多国籍企業に働く労働者のつながりと連帯を強めるためには、多国籍企業の活動を監視し、データバンクを作り、組合が団交に当たって国際比較を行うようにすること、等が提案された。

出稼ぎ労働者

多くの労働者はより良い生活を求めて、祖国を離れ、外国に職を求めて渡る。アジア太平洋諸国の多くで、これらの出稼ぎ労働者は人種主義や差別の問題に直面している。

労働組合や地域グループはあらゆる努力をして、これらの出稼ぎ労働者がその民族的文化や誇りを失わずに、その新しい国の一員となれるようにしなければならない。そのための方法として次のようなことが議論された。

- * その出稼ぎ労働者の母国語で情報を提供する。
- * 受け入れ国の労働組合や地域団体が法律的援助を行う。
- * リクルーターなどによる送り出しの過程や、受け入れ国からの強制送還の際のごまかしや搾取をチェックする。
- * 出稼ぎ労働者に対する搾取と人種主義に反対するキャンペーン。

受け入れ国の労働者と出稼ぎ労働者の間に懸け橋ができ、ともに共通の問題について話し合えるようになることをめざす。

結 論

国際労働者会議に参加したわれわれは、以上の議題について討論し、エクス

ポージャーにも参加し、日本の労働者とのシンポジウムを通じて、次の点を確信するようになった。

- 1 資本の力を弱め打ち砕くための労働者の闘いは今後とも続けられねばならず、そのためには日本とアジア太平洋地域の労働者の団結が必要であること。
- 2 このアジア太平洋地域において日本が支配的資本主義国になってきていること。
- 3 金融独占資本は新たな労務管理方法により労働者の抑圧を一層強めようとしていること。
- 4 女性労働者はその上、低賃金、雇用不安や、家事という二重労働で苦しみ、さらに職場や家庭で男性からの性差別を受け苦しんでいること。
- 5 出稼ぎ労働者は受け入れ国で苛酷な搾取を受けていること。
- 6 資本と政府の御用組合は、労働者を資本が支配するための道具であり、アジア太平洋地域の御用組合の相互選択と協力が進んでいること。

本会議は、アジア太平洋地域の抑圧され搾取される労働者の側に立つ新たな労働組合運動の構築のための決議を確認した。

本会議の参加者はそれぞれの国、組合、職場に帰ってこの決議の実現のために以下の努力を行う。

- 1 御用組合と闘い、各国の真の労働者組織を発展させる。
- 2 この地域での日本的労務管理の広がりを阻止する。
- 3 労働組合運動の中の男女平等のために闘う。
- 4 各国の進歩的な社会・文化運動と労働運動の交流をはかる。
- 5 すべての国の労働者のつながりと連帯を引き続き強める
- 6 アジア太平洋地域を通じて労働者の闘いの力となる変革をめざす労働運動の創造のため、具体的な一步を各国で、全体で始める。

21世紀は太平洋の世紀だとよく言われている。このアジア太平洋地域では21世紀を労働者の世紀としようではないか！ 万国の労働者、団結せよ！

AWSL 第4回総会の確認について

(1989年8月14、15日、大阪)

渡辺 勉

8月14日と15日に開催されたAWSL総会は、今後3年間の活動計画を

確定した。総会に先立って開催された労働者国際会議では、日本的経営の特殊性や未組織労働者の組織化にむけた討論など、アジア諸国に共通する課題を討論し、その討論を具体的な作業に置き換えるための決議案を採択した。AWSL総会では、その決議案の具体化と各国のAWSLがどこに力点をおいて活動を強化するかが論議された。

各国AWSLの組織の実態はマチマチだ。ニュージーランドやスリランカのように、AWSLが組織的に整備されているところや、日本をはじめまだ確固たる実態をなしていないところなど、さまざまである。

今回の総会で確認されたことの第1は、各国のAWSLの組織確立を重点的におこなう。そのために、各国が毎年一回以上のワークショップ（会議）を開催し、労働者の教育と国際連帯のためのネットワークづくりに力を入れることが確認された。

第2は、女性労働者の運動への全面的な参加をうながすため、各国でこれも毎年一回以上の会議をそのためにのみ開催すること。

第3は、南アジア、東南アジア、東アジア、太平洋の4ブロックの地域間交流に力をいれること。東アジアに属する日本の場合は、韓国、台湾、香港との交流を精力的におこなうことが求められているわけだ。それらの交流は現在のところ、1990年6月から91年3月にかけて計画されることになるだろう。

第4は、各国が、言葉の制約を克服して、英文によるニュースを定期的に発行すること。今日まで、日本AWSLは「英文労働情報」の刊行をもってその代役をはたしてきたが、今後ともその方式でゆくのか、それとも日本AWSL独自の英文ニュースの発行にふみきるのか、日本AWSLでの討論に委ねられている。

第5は、今日まで3ブロックから1名ずつ選出されていた地域調整委員を4ブロックから、男女1名ずつ計4名の調整委員を選出し、今後3年間の活動の調整にあたることとなった。東アジアからは、日本が調整委員（男）を送り出すことが要請されている。

8月7日に開催された国際会議から14日までの長丁場にわたる今回の一連の会議は、少々手前味噌のきらいがないわけではないが、大成功を収めたといえるのではなかろうか。各国の労働者に日本の現状を正確に知ってもらうこと、各国の労働運動の置かれている立場に理解を示すこと、その上に立って実りある国際連帯のネットワークを作ってゆくための第一歩が、この8月にはじまったといえよう。

八月十五日夜のインターナショナルは忘れがたい

関西実行委員会 馬谷 憲親

こんな風に連日インターナショナルを歌うのは何年ぶりだろうか？ いったいいくつかの言葉で歌われているのか分からないけれど、このように歌われるインターはやはり力強く、美しい。

ときは八月十五日、夜。東京で始まったAWSLの会議は、多くの交流と集会をはさみ、多様な出会いを生んで大阪で閉幕しようとしている。AWSL総会自体は諸決議、予算案などを決定して、この日の三時に日程を終えているのだが、お別れパーティを済ませなければ「やれやれ終わった」という気分にもなりにくい。

お盆にもかかわらずAWSLのために貸切開店してくれたレストランに各国代表、現地（日本）側関係者八〇人が集まった。ここでようやくというべきか、公式行事では目にするいとまのなかった「文化」が出たのデスー歌と踊りー。踊りといっても人でいっぱいフロアーではおのずから限られるが、伝わるものは伝わる。

タイには日本の盆踊りとよく似た身体表現があるようだし、「マオリの人」G. タルボットさんの身体さばきは迫力満点、かっこよかった。そして、歌。それぞれの国（地域）の闘いの歴史、今の勢いみたいなものまで、なぜかうかがい知れてしまうこわさがある。

AWSLの会議が英語で行なわれることの問題（たとえば、私の見ていた範囲では、非英語でのとくに女性の発言は非常に少なかった）を感じていたこともあって、それぞれの自分の言語で歌われる歌の自由さ、歌い手ののびやかさが印象深い。現地側代表として歌ってくれたのは西成雑草舎のお二人。ギター演奏中、爪が割れたが、そのまま続行、これもまた大合唱となって、血染めの「流れ者」（W. ガスリー作）は大阪の語りぐさになるだろう。

さまざまな言葉でさまざまな歌が歌われたあと、最後は全員でインターの合唱となった。数千キロをへだてて生きる人たちが再びこのように集うことがあるかどうかは分からない。地球上の距離以上に大きい各国の状況のちがいを、これまで、これからの弾圧の重みを思えば、同じメンバーが一同に会することはおそろくないだろう。だからこそ、それぞれの言葉で、ひとつの歌、共通の思いを歌うことができるのはすばらしい。「労働者はひとつ」と。

AWSL日本総会最後の夜、大日本帝国降伏、朝鮮光復四四年目の夜のインターナショナルは忘れがたいものとなった。

労働組合の平和運動をテーマに交流

8月16日から17日 広島交流会報告

広島交流会は、アオテアロア（ニュージーランド）のマキシソンさん、オーストラリアのデイビッドさん、フィジーのエマさんとナシルさん、在香港のジャデイシュさんなど太平洋諸国を中心に5人を迎えて、8月16日に行なった。

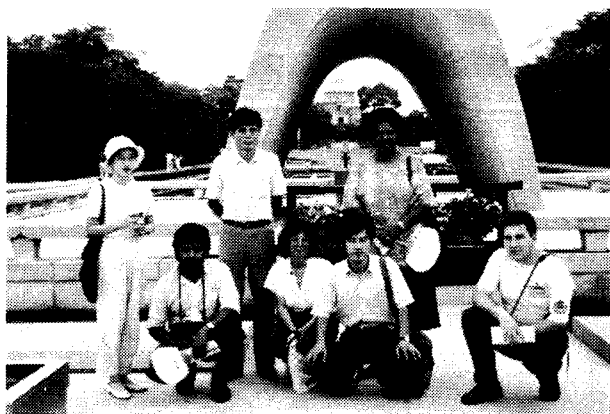
まず、平和記念館、ドーム、各モニュメントがある平和公園を案内した。原爆資料館では、海外代表は、英語での説明をイヤホンで聞きながら、真剣な眼差しで展示物に見入っていた。広島での被爆の実相に触れ、考えるところ深かったようだ。

夕方からは、郵政会館内で、広島の労組活動家、韓国青年同盟、反核アジア連帯の市民運動家など15人が集まり、労働組合の平和運動をテーマに交流した。こちら側からは、それぞれが取り組んでいる課題と、広島の平和運動の現状について報告。海外代表からは、日本政府の軍拡政策に対して、アジア・太平洋規模でどう労働者の運動を対置していくのかという提議があった。

17日は、ジャデイシュさんが、豆腐の配送を見たいというので、未明より案内。その後、キリンビール工場を見学し、ほろ酔い気分で軍港・呉へむかった。「トマホークの配備を許すな！呉市民の会」の湯浅一郎さんから潜水艦基地・米軍弾薬庫の作動状況などの説明を受けた。交流会では、以前広島に立ち寄ったフィジーやオーストラリアの反核活動家について、共通の知人であることがわかったり、8月6日の広島デーに集会やデモが、オーストラリア、ニュージーランド、フィジーでも組織されていることを知った。今後、あの交換など共同行動を積み重ねていきたいと誓い合った。

夕方は、広島市内の教会へ場所を移し、PP21に参加しているアジア各国からのカトリック系青年学生たち100人ほどでバーベキューパーティ。牛肉のうまさとビールの冷たさは最高だった。

（「労働情報」広島支局 K）



<会議提出文書の目次>

1. 日本的経営に関して 「ストレスによる労務管理」M・バーカー	127
2. 多国籍企業に関して	
① 「多国籍企業とその国際比較」 ジャディシュ・バリック（アジア・モニター）	130
② 「スリランカの自由貿易地域」	133
3. 出稼ぎ労働者に関して	
① 「国際分業下における台湾外国人労働者」	136
② 「スリランカの出稼ぎ労働者・送る側の立場」	138
③ 「オーストラリアの移民労働者」	139
4. 女性労働者に関して	
① バングラデシュ・「女性労働者と労働運動」	140
② 「男女平等をめざした労働運動」 マリア・リー・チョル（CAW）	141
③ 「労働運動の中の女性・真の平等をめざして」 マキシム・ゴールドサック（ニュージーランド）	144
④ ニュージーランド「CTU女性労働者憲章」、フィジー	147
5. 海外での報道 「日本は奴隷市場」（ニュージーランド「イブニング・スター」紙）	148

<会議提出文書・日本的経営に関して>

「ストレスによる労務管理 (MBS)」 (抄訳)

マイク・バーカー、ジェーン・スローター

「ニューヨーク・タイムス」 (1988年12月12日付)

カリフォルニア、フレモントのゼネラル・モーターとトヨタの合弁組立工場は、経営者による見学が多い。この合弁会社 NUMMI (New United Motors Manufacturing Inc.) の教訓を自分の工場で生かすためである。

高度の品質管理、労働生産性の大幅上昇、他の GM 工場より 50% アップ、日本のトヨタ工場と同水準。NUMMI は経営者が不可能と考えたことを、組織労働者と最小限の新技术を用い、労務管理と労使関係の方法を変えただけで実現した。

NUMMI を理解することは、次の時代の労働のあり方の見本であるので、重要である。

電機、電話、鉄鋼、紙産業ではすでに NUMMI の「チーム・コンセプト」の表現を用いている。しかし、労働者にとってこれは、労働条件に関する全問題が生産性と競争力の前で犠牲に供されることである。

もっとも重要な点は、NUMMI の高い生産性は労働者の参加、むしろ労働者自身による管理が原因であることである。

NUMMI のチーム・コンセプトは、労働者を励まし、労働者の頭脳を使わせているとのことである。はじめて労働者たちは仕事をどうやったらよいか、どう配分したらよいか発言する。古い型のフォアマンは、労働者のチーム・リーダーたちが支えるグループ・リーダーに取替えられる。

NUMMI は、米国の伝統的な工場より大きな労働者の組織編成で成果を得た。それぞれの作業がどのようになされるべきか、厳しい細分割と監視および欠勤者の予備のない最低の人員配置、系統的で継続的なスピード・アップがその方法である。

「チーム・コンセプト」あるいは「同時生産」とよばれるこのシステムをストレスによる労務管理と名付けたい。これは厳しい労働者の管理だけでなく、外注業者にもジャスト・イン・タイム方式 (在庫なし生産) で全生産を組織することを必要とする。

従来の方式ではトラブルにそなえて、余分の部品、予備の労働者をかかえていたが、「ストレスによる労務管理」(MBS) はそれを変えた。

MBS ではトラブルに対する防御策を方法上で対処することが目的である。トラブルは生産システムの弱点を示すので実際には歓迎される。作業の細分化は方法の変更が必要な箇所を示唆するし、特定のボトルネックとなる業務を速

める方法についても示唆する。工程でそれぞれの持場が維持できる限界まで人員も資材も削減することが目標となる。

標識灯は、MBSがいかに機能するかを証明する。NUMMIや米国内の日本メーカーの自動車工場では、アSEMBリー・ラインの上の標識灯は各持場の状態を示す。ある労働者がしくじったり、助けを必要とする時ヒモを引くとベルが鳴り、標識灯がつく。ひもが一定の時間内にもう一度引かれないと（1分間）、ラインはストップする。

従来のやり方では工場長は標識灯をつけないことを望んでいた。MBSでは違って標識灯をつかないのは能率的でないことを示す。労働者をせいっぱい働かせたい。例えば、ラインのスピードを上げて、生産システムが加速すれば一部の労働者はついていけず、標識灯を点灯し、管理者は工程をより効率化しよう労働内容の検討課題さぐることができる。理想的な状態は標識灯が点灯と消灯との間で振幅しながら、すべての工程が進行することである。

常により高い生産性を生み出しながら、生産システムがたえまなく均衡を取戻していくという考え方である。経営者はスムーズに機能する効率的なこのシステムに惹かれるが、唯一の問題はこのシステムの歯車がトランジスターでも、モーターでも、コンピューターでもない人間であるということである。

テイラーイズム

NUMMIについての高い評価は、「時間と行動」（タイムとモーション）研究の父といわれるテイラーの科学的労務管理の原理と比較される。前労働長官レイ・マーシャルは労使協力会議での演説で「NUMMIはすでにテイラーイズムを放棄した」と主張した。ビジネス・ウィーク誌もデトロイトの伝統的方法は労働者を動作せよと命ぜられる手として扱ってきたと述べた。

事実、MBSはテイラーイズムの強化である。エンジニアとチーム・リーダーは、労働者全体を個々の動作にまで細分割し、一人一人の労働者がいかに働くのが効率的か、労働内容明細書を作成する。そのチャートはラインの近くに掲示され、各グループ・リーダーは労働者が作業方法に従っているかどうかチェックできる。労働者は息抜きの時を作るために短時間だけ早く働くことを許されない。仕事をより手軽にする方法を発明した場合、それを実施するかは監督者の許可がある。その息抜きは別の仕事で埋められる。

労働者がその仕事にどれほど熟達したかは問題ではない。常にカイゼン（改善）の余地があり、たえまない向上の余地は存在する。

NUMMIは販売の伸び悩みから減産の必要が生じた。ラインのスピードを落とすかわりに一定の労働者がラインからはずされ、その一部は改善グループに配置された。そこで同僚の労働者の働きぶりを観察し、より効率的に働けな

いかを提案する。この点でMBSはテイラーイズムと異なる。テイラーは技術者と時間の研究者は、労働者の生産工程に関する知識のすべてを把握し、その後労働者は雇用された単純な手に変えられると考えた。

MBSの経営者は、高い位置の管理者以上に労働者は労働内容の実態を知り、その知識を無限に活用し続けるものと考えている。

ラインのストップについて（略）

多能工化

チームコンセプト方式の工場では、きわめて複雑な今日の工場を稼働していく上で、高度の熟練と判断力をもつ労働者が求められるといわれる。実際には労働者は従来以上に交換できる部品にすぎないと感じている。

経営者は市場の動向に対応したフレキシビリティを求めるし、それは労働者が多くの違った職種の労働をすること、および労働者を配置するにあたってのグループリーダーの権限に対する労働協約上の制限を廃止することを必要とする。MBS工場では生産職務を訓練の必要がなく、用意に修得できる単純労働に細分化する。熟練するよりも、体力、手引書にしたがって意志があればできる多能工に労働者はなっていく。関連して労働者をどのような職務にも配置できる経営者の権限が必要となる。従来の工場では先任工は検査工、修理工、守衛、資材係になることができた。MBS工場ではアッセンブリー・ライン労働者はそのライン労働に加えてさまざまな雑用をすることが求められる。そうした職務区分が廃止された工場での労働者の最大の不満は、いい仕事が残っていないことである。ラインスピードを上げるよりも一人の労働者により多くの職務を割当てることになっていく。

生産性についての数字だけでも、1985年のGMのビデオテープによればJカーを生産するのに要した22時間に対して、NUMMIではNOVAを組立するのに必要な直接労働はわずか14時間にすぎなかった。

NUMMI方式は労働者に労務管理の弾力的実施の代償として職の安定を提供した。NUMMIの労働者はNUMMI方式でなければ失職するだろうと考えるから、この方式を受入れるし、経営者はしばしばこの方式を止めたら工場を閉鎖することになると示唆する。NUMMI方式を取入れた工場のほとんどは日本企業である。しかし、始まった国にこだわってはならない。生産性向上を求める経営者は世界でも米国でも名前を変えてこの方式を導入している。1988年3月の自動車労働者の会議ではフォード、GM、メルセデス、フォルクス・ワーゲンで導入されていることが明らかにされた。

<会議提出文書・多国籍企業に関して>

多国籍企業とその国際的比較

ジャディッシュ・パリック (香港、アジア・モニター資料センター)

はじめに

多国籍企業は私たちのまわりに、どこにでも存在している。彼らはここで活動し、利益を増やしている。彼らにとってはどの国も自分たちの国だ。この事実を前にして、「万国の労働者、団結せよ」のスローガンがいかに現実から遠いことか！ 私たちは国際的な結合と連帯の必要性をもつと実践的、具体的に理解できないだろうか？ 私たちはこの場で、そのための小さな一歩を踏み出そうと思う。

国際的連帯の基礎

今日、私たちが国際的連帯と言う時、多くの場合、多国籍企業で働く労働者間の連帯を指している。しかし、あらゆる国で労働者階級の分解を目にしている今日、何がこれらの労働者を団結させ、他の労働者と区別させているのかという問題が出てくる。日産、トヨタ、ゼネラル・モーターズ、フィリップス、IBMのような外国資本に支配された企業で働く労働者は、自国の労働者階級あるいは世界の労働者階級というようなものよりも、自分が働く企業にはるかに大きな愛着を感じている。

企業の中でのさまざまな国籍の労働者への待遇は世界的に見ればかなりの不均等、不平等があり、標準化されていない。むしろ国際的な企業は労使関係を地域ごとに分散した形態で処理している。

労働者が自分が働く企業に強い愛着を感じているという状況の下では、その企業の中での国ごとの雇用条件および労使関係の大きな違いを知ることが非常に重要なことになるだろう。「彼らの意識の形態は雇用

関係に規定されているが、この雇用関係は潜在的には国際的な性格をもつ。もしも、たとえばフィリップスやユニリーバのような企業が、自国の工場の従業員に対する年金制度をもっていて、他の国、たとえばインドの工場には同様の制度を導入してこなかった、あるいは導入を検討しなかったとすれば、この格差が不公平を生み出す。言い換えれば、雇用条件の違いこそが、いつもは絶対的な規範として労働者の全体的な意識の一部を形成しているもの——彼らはこの規範に導かれて、企業に愛着を感じ、自分たちをフィリップスの従業員であるとか、シーメンズの労働者であるとか、リーバの従業員であるとみなす——を侵害するのである。単なる差異ではなく不公正、つまりフェアでないといみなされる差異が、規範意識に作用する。その基準についてはこれまで、研究あるいは検討されたことも、定義されたこともない」(1)。雇用条件という用語は賃金やその他の手当に限定されない。

ここではこの「基準」や、多国籍企業の労働者の意識的な動機付けや労働組合活動の多くを規定している規範について直接には触れない。また、私たちは現在の時点では、予備的な問題提起、つまり、雇用条件の重要な差異がどこにあるのか、また、これらの差異がどれほど不公平感をもたらし、新しい労働組合意識につながるような要求を形成させ、外資系企業の工場における労使交渉の新しい焦点となるのかについて問題提起する立場にない。その他の関連する問題、たとえば労働者がほぼ完全に企業と一体となっていることの意味等については、別の機会に討論することを提案したい。

私たちがここで討論するよう提案したいことは、「多国籍企業の労働者に、所在地に関わりなく同等の待遇を」という原理について論議しはじめれば、どういうことが可能になるかということである。しかし、この問題に関する経験を共有する前に、論議の具体的な前提について、いくつかのことを付け加えておきたい。

多国籍労働者を結びつけ、他の労働者と隔てているのは何らかの技術でもないし、特定の職業や産業の形態や所有形態でもない。それはむしろ雇用条件であり、大きな国際的企業——彼らは国際的活動の基準と効率にもとづいて工場を運営する（少なくとも原理的には）——で働くという共通の条件である。「このような労働者たちの行動やふるまいの大部分を支えている意識は、あれこれの会社で働いているという意識である」（2）。

国際比較

国境や文化的境界にかかわらず、国際的に（労働）条件を比較することが国際的な結合または連帯の出発点でなければならない。（しかし、こう言ったからといって、私たちは全世界のさまざまな地域の労働者の歴史的、文化的、あるいはその他の特性を軽視するつもりはない）。このことは、あらゆる比較作業と同様に、より多くの情報交換、他の地域の条件に対するより深い知識と関心を必要としている。多国籍企業はこの種の比較がその方向に進むための明確な枠組を形成している。人々は同じ会社で働いているのに、なぜ待遇が違うのか？

その必要性の例

将来に向けた具体的な計画を提案する前

に、この国際的な結合と連帯の分野におけるいくつかの日常的な経験を共有しておきたい。

私たちのセンターが受け取り、処理した情報依頼のいくつかの例を示したい。

「私たちの組合はロック・インシュレーター社の労働者を代表しています。この会社は電子産業のための絶縁用の陶器を作っています。数年前に私たちの会社は日本のNGKインシュレーター社に買収されました。

私たちは日本のNGKの労働組合活動家の名前と住所を調べています・・・

どんな情報でも知らせていただければ、大変にありがたいと思います」

（米国電気・無線・機械労働者統一労組のオルグから私たちのセンターに宛てた手紙より）

韓国からの情報依頼：AMKORエレクトロニクス（米国企業）の韓国の子会社の労働者が労働組合の結成をつくろうとしています。AMKORは労働者に対して、「得意先の会社には労働組合は存在しない。得意先から、もしAMKORに労働組合ができたなら、AMKORとの一切の取引について再考するという通知が来ている」と言いました。

ここで言及されているAMKORの得意先とは、下記の会社です：

VSL Iテクノロジー
スワイヤー社の半導体製造部門

下記の点について調査できないでしょうか？

- 1) 上記のAMKORの得意先または関連会社のどれかに労働組合がないか
- 2) AMKORは労働組合がある企業と取引をしているか？

英国企業に関する情報依頼：アムストラッ

ド・コンシューマー・エレクトロニクスP LC

上記の企業は韓国で（おそらくは下請会社によって）コンピューターを製造しています。私たちはこの製品の製造に関与している労働者の賃金および労働条件についての情報をさがしています。

考えられる行動計画

上記の依頼はセンターに寄せられたさまざまな情報依頼の中の数例にすぎない。しかし多国籍企業やそこに働く労働者について語る時、この情報交換の仕事がいくつかの国のいくつかの組織だけで有効に進められないことは明白である。私たちはもっと系統的、持続的にこの課題に取り組む必要がある。私は私たちの国際的な結合を強化し、労働者の連帯をもっと具体的で有意義な現実にしていくために、次のような行動計画を提案する。

- ・ さまざまな国における（とくに第3世界）多国籍企業の戦略および計画を恒常的に監視し、情報を共有する。
- ・ 多国籍企業の雇用およびその他の条件について、信頼できる、定期的な比較調査を実施する。
- ・ 草の根レベル労働組合員にとってより親しみやすい文書作成テクニックを開発する。
- ・ コンピューター技術を駆使して、多国籍企業の活動のさまざまな側面に関する情報のデータベースを確立し、共同で活用する。
- ・ 最新の通信技術を利用して労働組合および活動家グループの間の結合を確立するために、あらゆる可能性を模索する。
- ・ 国際比較と標準化の原理について、われわれの多国籍企業に関する調査と文書作成の基礎として論議する。

私の提案は、多国籍企業の労働者の雇用条件の国際比較と標準化をわれわれの作業の具体的な基礎の1つとするということである。これは他の形態の連帯を軽視することではない。多くの場合、産業、地域あるいは全国規模での労働者の連帯も同様に重要である。しかし、サービス条件の比較という原理は、NGOやその他の労働者の利益を擁護するグループに、多国籍企業の労働者との有意義な接触をもつ機会を提供するだろう。このレポートの目的は何らかの答を出すことではないし、多国籍企業の中での労働組合運動あるいは多国籍企業の活動の複合的な特徴のすべてについて問題を提起することでもない。その目的は、NGOおよびその他の労働者の立場を擁護するグループが具体的に貢献できる具体的な領域を示すことである。この提起がこの目的を達成していることを願う。

引用

- 1 「新しい比較——国際企業における経営方針と労使関係：インドのケーススタディと批判」 ジャイルス・バナジ（1986年6月——未刊行） p 2
- 2 同上 p 2

献辞

このレポートを準備するにあたって、ジャイルズ・バナジ氏（ボンベイの労働組合調査グループのメンバー）が上記のレポートの中で論じている原理を、私の議論の基礎として利用した。多くの箇所で彼の議論を利用したが、若干の変更を加えたため、引用を示さなかった。このことに謝意を表す。

また、種々の労働組合や労働者グループからアジア・モニター資料センターへ寄せられた情報依頼のいくつかを引用した。このことにも謝意を表す。

スリランカの自由貿易地帯 (要約)

背景

スリランカの工業化は60年代に自由党 (SLFP) 政権のもとで始まった。

70年の総選挙で自由党と共産党、平等社会党 (LSSP) の連合政権が成立したが、71年の青年の反乱と残虐な弾圧、経済危機の深まり等の中で、77年の総選挙を経て統一国民党 (UNP) 政権に代った。

UNP 政権は資本主義と帝国主義の忠実な手下である。この政権のもとで78年に GCEC (大コロombo経済委員会) 法が制定され、コロombo近郊のカツナヤケに最初の自由貿易地帯が形成される。

カツナヤケの自由貿易地帯

GCEC はコロombo市の北端から北へ28マイル (約45キロ) まで、10万2千エーカー (約415平方キロ) の地域を管轄下におき、カツナヤケはその中の約410エーカー (1.6平方キロ) の地区で、高さ10フィート (3メートル) の金網の二重のフェンスには高圧電流が流れている。許可なしには入れない。GCEC 管轄地域には国内法は適用されない。あたかも「国家の中の国家」である。

自由貿易地帯は、政府の費用で (つまり納税者のお金で) 道路、水道、下水や最新の通信設備等のインフラストラクチャー (産業基盤) が建設され、この中の土地は法外な価格で外国資本に売られている。一方、フェンスの外側、つまり自由貿易地帯で働

く女性労働者たちが住むアマンドルア村には道路や水道、下水もなく、郵便ポストさえ、草の根の運動の成果として最近設置されたにすぎない。それでもフェンスの中の土地の価格はアマンドルア村の約3分の1である。アマンドルアには街灯もなく、レイプやさまざまな性暴力が発生している。

GCEC にはこのほかにビヤガマとウェリサラの2つの輸出加工区がある。また GCEC 法では GCEC と契約を結んだ企業も GCEC の管轄下に入ることができるという規定があるため、GCEC の管轄地域は上記の地域にとどまらず、全島に及ぶことも可能である。GCEC と同時に F I A C (外資諮問委員会) も設置されたが、事実上は GCEC と同じ機能であり、廃止が検討されている。

政府は自由貿易地帯について、正確な情報を公表せず、単にその成功を宣伝するための粉飾された情報を流している。

投資の大部分は西側諸国と日本からで、日本はヘアドライヤーやキッチン用電化製品の小さな工場に投資していた。ところが83年にこの日本資本は、何の通告もなしにスリランカから撤退し、機械を持ち運んだ。このため工場は閉鎖され、労働者は賃金も補償もなく投げ出された。

自由貿易地帯の産業の90%以上は衣料関係である。経営者は主に香港、韓国、インドの資本家である。

投資と技術移転の幻想

政府は外国の投資家に、法律上の保証、免税、インフラストラクチャー、そして政治的安定、労使関係の安定、送金の自由（政府による外貨の管理が適用されない）、法外な価格の土地・・・を提供している。では本当は誰が自由貿易地帯に投資しているのか？ 土地・建物は国内のパートナーが投資している。外国資本は中古の余った機械を持ち込むだけである。免税期間は2-15年で、被雇傭者数によって決まるが、実際には工場の所有者の名義を変えたり、社名を変えることで無限に延長できる。労働集約型の産業で、技術移転の可能性はない。

UDP政権による政治的安定の手段

UDP政権は成立当初から、テロと軍事化を全面的に進めた。UDPを支持する青年は「ビレッジ・ガード」という自警団を組織している。このために各地で暴力的な衝突が激化している。

野党、労働組合、学生、弁護士、医者、裁判官などへのテロと脅迫がつづいている。とくにあらゆる選挙の前にはテロが激化し、あらゆる不正が行なわれる。88年の大統領選挙においても大規模な不正、テロなどが起こった。

労使関係の安定の手段

UNP系の労働組合であるJSSは、労働組合運動を弱めることを目的とする組織

で、軍・警察と協力して対抗する労組の指導者への物理的な攻撃や脅迫をし続けている。

80年7月に公共部門の労働者4万人がストライキに入ったが、全員が解雇され、代ってUNPの支持者が雇用され、JSSに組織された。民間部門でも、ストライキに対しては同様の手段が用いられている。

このような醜悪で、反民主的で、非人道的な政策に対抗して、89年6-7月には「アクション・フロント」の呼びかけた全島的なストライキが起こり、発砲（2人の労働者が射殺された）や逮捕にもかかわらず、要求がかちとられ、スト参加者にはスト期間中の賃金も支払われた。自由貿易地帯でも現在の抑圧がつづけば、「アクション・フロント」のような状況が生れるだろう。

自由貿易地帯は何をもたらしたか？

これまでの説明からわかるように、スリランカは外資や「技術移転」の恩恵など受けていない。市場の地理的位置も、3つの大陸が交差する西アジアと比較して不利である（西アジアにはアジアの40の自由貿易地帯のうちの10地区がある）。

自由貿易地帯への投資は短期的なもので、台湾や香港、シンガポールの場合と同様、できる限りすみやかにスリランカから撤退するだろう。したがって、このような短期的な投資のために莫大な費用を投じるのは犯罪的である。

英国の植民地支配の時代には、シンハリ

人、タミール人の伝統（女性が職業をもつことを許さない）のため、この人々の労働力を収奪できなかったが、「開発」の下で、徐々に彼らの伝統的・文化的価値観を浸食した。今日では自由貿易地帯の労働条件は南インドの茶プランテーションの女性労働者よりも劣悪であり、家事労働者として外国へ行く人たちも多い。

自由貿易地帯で生産された製品を国内市場に持ち込んで、価格差を利用して儲けるといような不正も横行している。米国やヨーロッパの衣料産業からの保護主義的な圧力が強まり、自由貿易地帯に重大な脅威となつてい る。工場は常時若い健康な女性労働力の補充を必要とし、職場を追われた女性労働者たちはフィリピンやタイや韓国の自由貿易地帯の女性労働者たちと同じように、セックス・ツアー産業へ追いやられている。政府が自由貿易地帯の近くのネガンボを観光地帯として開発しようとしているのはこのためだろう。セックス・ツアーが盛んになった結果、この地区では耐性の性病（薬が効きにくい）が発生しているという。これはこれまでにスリランカでは発見されたことのない種類である。

このようなことから、自由貿易地帯の女性労働者たちは周辺の村や自由貿易地帯外の人々からの偏見にさらされるようになってい る。

自由貿易地帯の女性労働者の状態

自由貿易地帯では労働法による規制が厳格であり、経営者の監視も厳しく、また、労働時間が長く、自由時間が限られている

ため、労働組合の組織化は非常に困難である。自由貿易地帯の女子労働者の賃金は1日1ドル（米ドル）以下であり、一方、労働生産性はアジアではシンガポールに次いで2番目に高いと言われている。さらにノルマを引き上げて、無償の超過労働を強要し、ノルマを達成できない時は賃金カットを行なうという試みがつづけられている。

休憩なしの労働、レクリエーション施設がない等の劣悪な条件のもと、ノルマが達成できないために仕事を失ったり、職業病にかかたりする。しかし、経営者は代りの若い、読書きできる、健康な労働力を確保できる。このため、経営者や政府は女性労働者に快適な住居を確保することに関心さえ示さない。自由貿易地帯の女子労働者の40%は、家から通勤できないので、近くの村で下宿を探す。宿主はトイレやバスなどの施設のない劣悪な住居を貸す。1戸に20人、あるいは1部屋に6-8人が住むことになる。

なぜ自由貿易地帯か？

同じ産業では自由貿易地帯と同じような利益をヨーロッパや北米では上げることができない。これは資本主義世界のために必要な商品やサービスを提供するだけでなく、資本主義の中心部における社会的騒乱や危機を防止する手段でもある。（一部の見出しは訳者による）

<会議提出文書・出稼ぎ労働者に関して>

国際分業下の台湾の外国人労働者 (抄録)

台湾への外国人労働者の流入が顕著になった事は、国際分業構造の中で台湾が果たす役割に重大な変化が生じていることを示した。ここ数年の間に、台湾は、米国や日本のような資本主義諸国へ安価な労働力を輸出する状態から、外国人労働者を受け入れる新たな状況へと変貌を遂げた。第三世界の貧しい国々からやって来る労働者を、搾取し始めたのである。(中略)

1. 外国人労働者の台湾への流入

内務省警察局の統計によると、1984年から1985年5月の間に3756人の外国人労働者が見つかった。もしこの数字が1%の発見率に相当するとすれば、台湾には38万の外国人労働者がいることになる。ここ数年の本国へ強制送還された外国人労働者を示す統計によると、これらの外国人労働者の大半は、フィリピン・タイ・マレーシア・インドネシア等の東南アジアから来ていたことが分かる。中には少数ではあるが、他国のパスポートを使って中国本土から来た者もいる。

発見された外国人労働者の数は年をおって増加し、過去2年間で一か月当たり平均100人以上が発見された事が、同統計から読み取れる。この数字は相当高いものである。

(中略)

上述のように、これらの外国人労働者は「労働仲介業者」を通じて地元の雇用者に紹介されていた。だが、中には東南アジア諸国へプラント投資を行っている地元の製造業者に紹介されたものもいた。「労働仲介業者」として働いたことのある華僑の学生の話によると、「労働仲介業者」は、以前は台湾見物に来る旅行客を案内していた旅行ガイドが大半を占めており、台湾と東南アジア諸国を頻繁に行き来している専門の業者もいるだろうということである。台湾の人々が親戚を訪ねに中国本土へ行くことを政府が許可したのに伴い、旅行代理業者の中には仕事が目立って減ったものもあり、彼らは「労働仲介業者」として新たな商売に従事することを余儀なくされたのである。

東南アジア諸国への旅行業務を扱うある代理業者により明らかになった情報によると、小さな旅行代理業者で1か月に50人の外国人労働者を紹介し、大きいところになると毎月約200人連れて来るだろうという。その人物の計算によると、毎月平均して100人の外国人労働者を連れて来る約100の「労働仲介業者」がある。そうすると、たえず1万人の外国人労働者が毎月台湾へ流入することになる。

外国人労働者の雇用者によれば、労働者たちは観光ビザで来ているので、ビザが失効すれば不法在留者となる。こうした事実にもかかわらず、外務省は事の真実を知ることができない。外国人労働者がトラブルを起こしたり法に反したりしない限り、担当の警察は積極的な行動は起こさず彼らを見逃すだろう。たとえ警察がこの問題に真剣に取り組みたいと思っても、人員が限られているため実際には目的を達し得ないだろう。

さらに、外国人労働者を雇うのは、地元の労働者を全く雇うことができないことが主要な原因である、と繰り返し強調する雇用者もいた。大規模な工場の所有者たちは、地元労働者にかかる費用は高すぎ、また労働者と資本家の対立は尖鋭で解決できないと言う。厳しい台湾ドル相場の圧力の下で生き延びるには、我々は「故意に法を破ら」ねばならない。

2. 外国人労働者により引き起こされる社会問題

台湾の外国人労働者は同国人同士でグループを形成し、殺人や強盗などの犯罪を行ってきた。本格的なギャングは今のところまだできていないが、彼らが台湾で生き延びるために遅かれ早かれ作るだろう。外国人労働者の増加もギャング形成の要因となるであろう。

統計によると過去6カ月の間に、121人の外国人労働者が犯罪を行った。事件の大半は台北のグループによるもので、強盗・窃盗・殺人を行った。総てこうしたことが指し示しているのは、以下の事実である。すなわち、政府は未だに外国人労働者の導入を許可していないが、彼らは既に我々の社会の時限爆弾となっており、台湾の治安に対する潜在的脅威となっているということである。

統計によれば、タイからの労働者が121人の犯罪者の中で最も多く34人を占め、次いでマレーシア人30人、インドネシア人16人、フィリピン人16人、シリア人12人、米国人8人となっている。1988年7月以来、毎月12人の外国人労働者が法を犯した。この数字は、犯罪率が既に我慢出来ない状態に達していることを示している。

犯罪件数から見ると、マレーシア人が1位(8回)、2位はフィリピン人(7回)であることが注目される。毎年明らかにされる数字を見ると、興味深いことに、去年は犯罪件数ではフィリピン人が1位だったのに、今年はマレーシア人がとって代わっている。これは、彼らが台湾にやって来た時期と関係しているのであろう。フィリピン人は台湾に来た最初の外国人労働者であったし、マレーシア人が大規模に入国するようになったのはやっと最近のことである。(中略)

3. 外国人労働者の人権問題 (中略)

4. 結論 外国人労働者導入の本当の理由 (中略)

全国工業連合の指摘によると、労働者を最も緊急に得ることを望んでいるのは、製造業とそれに次いで建設業である。このふたつに求められている労働者は合計36,000人に達する。従って外国人労働者は危機的状況を緩和するために導入しなければならないということである。これら、二業界は何故それほど切実に働き手を欠いているのだろうか？

その理由は、何だろうか？

様々な業界で雇われている人々の平均的給与に関して、元(ウオン)にもとずいて一般予算理事会によって作られた統計によれば、製造業の月給が最も安く(月16,000NTSのみ)しかも、労働時間は、最も長い(月203.8時間)。建設業の状態は、これより若干ましだが、平均月給は18,000NTS、月労働時間は193.6時間である。

前記の事実を考慮すれば、なに故、2業種が必要とする労働者を確保出来ないのか簡単に理解できる。上記で言及された給料は、全国工業連合によって、まだ高くみなされている。何故なら前記の計画の(4)で述べられているように月10,000NTSで外国人労働者1人を雇おうと計画しているからである。

台湾は、資本主義によって特徴づけられる自由化と国際化に向かって進んでいると言うことである。外国人労働者の流入は、おしはかれぬほどの衝撃を台湾の経済面、社会面に与えた。「世紀の人口大移動」という現象は、単に台湾が直面している問題でなく、全アジア太平洋地域が将来、対応しなければならない不可避の共通の新しい問題となるであろう。

スリランカの出稼ぎ労働者・送る側の立場

スリランカでの英国植民地支配初期の出稼ぎ労働者に関する有用なデータや報告・情報の欠如のため、出稼ぎ労働者の社会・経済的問題は、最近生れた新しい現象のように見える。しかし英国支配の時代に、すでに多数のタミール人が、特にスリランカの東部と北部より、シンガポールやマレーシア政府に雇われて渡っていった。ある人々は帰国し、ある人々は政府の恩給生活者としてそのまま定住した。この時期の英国は、南インドの多数のタミール人を中央スリランカの丘陵地帯でのお茶の農園産業開発のために、誘いだした責任者でもある。これは、民族的対立を何度も起こしてきている。これら100万人の出稼ぎ労働者の国籍の問題は完全に解決されていず、1947年から彼らはずっと無国籍とみなされ公民権を否定されてきた。

現代に話が戻るが、石油価格の高騰がアラブ諸国の急速な富の蓄積をもたらし、巨大な労働市場を伴ったプロジェクトを進展させることになった。人工増加と失業率の上昇に悩むアジアは、安くてすぐ手に入る労働力として、中近東諸国による搾取の対象となった。

1970年代の初頭、インド・パキスタン・フィリピン・タイは労働力輸出を始めたが、スリランカは1978年と後発であった。1970～1977年まで、バンダラナイケ女史が指導するNAM 党が政権を握っていた。彼女は、対立党であるUNP（統一国民党）よりも、スリランカはアラブ諸国に影響力をもたなければならないと信じていた。スリランカの中近東諸国への労働力輸出は、対立党のUNP が政権を握ってから始まった。いわゆる”開放経済政策”の下、コロンボ市には職業斡旋業者がきのこのように増え、毎日のように新聞には海外出稼ぎの求人広告がのった。スリランカ各地からさまざまな男女が、斡旋業者に職を求めて殺到した。人々は、スリランカはすでに”輝かしい未来”に突入しているという錯覚を抱いた。彼らは、土地や家を買う金を出稼ぎ先から本国に送金できるし、帰国すれば自営の商売を始められるほどのお金を稼げると夢見た。

まもなく恐ろしい事実が明らかになり始めた。財産を売ったり抵当に入れて、出稼ぎに行く資金を作った人々が、斡旋業者に騙されて餌食にされてしまったり、女性が売春婦となって、村や町に帰れなくなってしまう事態が起きてきた。法すれすれの斡旋業者の詐欺のケースは、確かな証拠がないため当局も扱わない。また、売春婦になつてことを恥として報告されない詐欺のケースもある。

外国での厳しく屈辱的な扱い（体を傷つけられたり、性的に辱められたり、強姦されたり、労災死や原因不明の死）の中で、女性は売春をするように追い込まれる。受け入れ国政府の報告によると、”禁制の恋”が発覚したり、ハウスメイドが妊娠すると、ビザの取消しや再入国拒否や本国送還の処罰を受ける。

<会議提出文書・出稼ぎ労働者に関して>

オーストラリアの移民労働者

白人の入植以来のオーストラリアの歴史は移民の歴史である。私も移民です。1950年以前は、移民は主に英国生まれの人たちでした。しかし、その後の移民の波によって、今ではオーストラリアにはさまざまな文化とさまざまな民族が集まっています。しかし、この移民労働者の大部分は低賃金の、非熟練労働についており、人種主義と搾取によって二重に苦しめられています。

残念ながら労働運動の側の移民労働者の問題の理解は遅れていました。人種差別的な言動が労働組合の組織に関わる問題であり、労働組合が労働者の代表として機能できるかどうかに関わる問題であるという認識に到達するのに時間がかかりました。人種差別的な言動は労働組合を分裂させ、労働組合の連帯と団結を弱めます。しかし、今では人種や肌の色や民族的背景を理由にした差別をなくすための措置がとられています。

この問題の理解を通じて、オーストラリアの労働組合は、左派も右派も、この問題では力を合わせてきました。現在では、労働組合は移民労働者と接触し、彼らが自分たちの権利と労働者としての責任についてはっきりと理解するのを助けています。

労働組合運動がこの目的の実現のために行っていることは、次の2つの活動から成っています。

① 政府と雇用者に対して以下のことを要求する。

職場で、就労時間中に、無償で英語の教育を提供し、また、通訳を提供する。

安全および仕事に関連する問題について母国語での教育を提供する。

職場に労働者の便宜、保護、安全に関するわかりやすいマークや複数の言語で書かれた標識を設置する。

労働組合の教育のための研究機関を設置する。

② 労働組合への移民労働者の参加を促進するために、

移民労働者の固有の要求に対処するための労働組合の教育コースを設ける。

労働組合の幹部に対して、移民労働者の要求について教育する。

移民労働者を積極的に労働組合の代表に選出し、訓練する。

労働組合の活動について、種々の言語で宣伝する。

英語を話さない組合員のために通訳を提供する。

労働者に彼らの権利、労働条件、安全に関する規則、福祉、法律的援助、および労働組合の権利について説明する印刷または視聴覚資料を種々の言語で提供する。

女性の移民労働者の固有の問題を明らかにし、労働組合の活動の中で具体的な問題の解決をはかる。

移民労働者が労働組合に入るように働きかけ、このための種々の言語でのキャンペーンを行う。

過去において、オーストラリアは1900年から1970年頃まで、「白人のためのオーストラリア」という政策を掲げていました。この方針は労働組合によって提唱され、指示されてきました。この政策のもとでヨーロッパ諸国からの移民は歓迎され、アジアからの移民は全面的に禁止されていました。

しかし、今ではこの政策は転換され、アジアからの移民も他の地域からの移民とまったく同様に歓迎されるようになりました。今では多くの中国人、インド人、ベトナム人、フィリピン人がオーストラリアに住んでいます。移民政策には人種差別は含まれていません。

<会議提出文書・女性労働者に関して>

女性労働者と労働運動

AWSLとBangladesh Shikha Association (BJSF) からの報告

労働運動は、国際的にそれぞれの国において男性労働者の要求を主に取り上げてきた。いま、運動が取り上げるべきおもな仕事は、女性運動との連携を強めることと、女性労働者の要求を公けにすることであることははっきりしている。われわれは、女性労働者が性別分業についてだけ考えるべきであるということを受け入れられない。われわれは、平等な労働能力と権利が女性と男性にあると信じる。

しかしながら、バングラデシュでは、女性たちの状況と社会的地位が非常に低い。それは、社会的、経済的問題となっている。経済状態が悪化したために女性たちは工場で働けるようになり、産業がすべての社会規範や宗教的拘束を破壊した。膨大な女性労働者は、国の労働統計にさえならず、非常な低賃金で雇われ、他の面でも搾取されている。低賃金の女性労働が得られることは、たとえば縫製やエビ加工などの輸出産業の投資家にとって魅力的であり、全労働力の80から90%である女性労働者を雇い、搾取することで高い利益を得ている。政府は輸出産業にあらゆる特権をあたえているため、縫製工場の労働者は、合法的な要求のために労働組合を組織する権利さえ与えられていない。これは、単にバングラデシュの縫製産業だけの特長ではなく、縫製産業が進出したすべての国での事実である。

そのために労働運動は、いま膨大になった女性労働者の要求を無視することはできない。たとえばバングラデシュでは、縫製産業の女性労働者が全縫製労働者の90%、25万人。同様に、エビ加工産業でも、女性の割合が非常に高い。茶畑でも、女性労働者は、全労働者の80から90%。このことからわかるように、女性労働の就業はおもに高搾取の産業である。

同時に、労働運動への女性たちの参加が増えるに違いないことも確かだ。運動への女性の効果的な参加なしには、資本の搾取と闘うことはほとんど不可能である。運動体は、女性への差別や家父長制的分業に対して根本的批判を行わなければならない。男性は、女性労働者の要求を平等に取り上げ、女性を人間として、つまり男性と同様独立した人間として認識すべきである。

女性は、意見を変えることができるような機会を与えられるべきである。女

性の多くは、身体的にも精神的にも能力が低いと自分自身で信じている。そのような思い込みは壊されるべきであり、このような思考方法を革命的に変えることが、男性にも女性にも必要である。

それゆえ、われわれが女性の問題を労働運動に取り入れるならば、幅広い社会的・経済的問題をわれわれに提議し、あらゆる性差別や不正義、男女の不平等な関係との闘いを発展させる。

私はこの問題についてさらに討論したい。なぜなら女性の問題は、一般の運動から離れた問題ではないと信じるからである。それは欠くことのできない部分である。そのような運動の戦略を討論しはじめるために、以下のことを提案する。

- 1、女性の権利のための国際的キャンペーン
- 2、労働運動は、女性組織の活動と直接結合すべきである
- 3、労働運動は一般的要求と具体的要求を掲げながら、国内、地域、国際レベルで始め、それぞれの国で運動への連帯を表現すべきである
- 4、ニュースレターやパンフレットを通して情報交換を行なう
- 5、課題や運動戦略を討論するために国内、地域の集会を持つ
- 6、最後に、もっとも重要な要求は、すべての国で国家の統計に女性労働者の状態を含めさせ、多くの人びとに認識させる

<会議提出文書・女性労働者に関して>

男女平等参加をめざした労働運動

マリア・リー（香港・アジア女性委員会-CAW）

まず私の15年間のオルグ活動の経験からお話します。'70年代初頭私が活動をしていた頃、労働者の99%が女性であったにもかかわらず、組合のリーダーたちはほとんどが男性でした。また当時の組合はほぼ御用組合でした。1973年になって女性労働者たちは自らを組織し、組合の重要性を学習し始めました。彼女たちは御用組

合を民主的組合に変えようと努力しました。女性労働者たちはこれらの闘いに積極的に関わっていきました。例えば、東一紡績やWon Pungなどの繊維労働者たちの闘い、YHやバンドーやフレアーなどの縫製工場労働者の闘いがあります。

強力で民主的な組合の大半は、女性労働者が先頭に立って頑張っていました。この頃、韓国は1980年まで続いた戒厳令下にありました。政治も危機的な状況の中にもありました。組合活動が理由で投獄された労働者は、数え切れないほどです。女性労働者が組合活動や労働運動に身を投じることの難しさを、私は痛感しました。女性労働者はただ経営者や警察から抑圧されるだけではなく、男性労働者や家族そして夫からも抑圧されました。

具体的に言えば、女性労働者が坐り込みストライキをしたら、経営者や警察は男性労働者を使って女性たちを殴らせ、ストライキを潰そうとします。別の戦術として、彼らは女性労働者の両親を呼びつけ、家に連れて帰らせます。スト現場に来た両親を見れば、彼女たちは気持が動揺し、時にはそれがストライキ中止にまで至ります。しかし数多の困難にもかかわらず、70年代女性たちは闘いを続け、組織化を進め運動を引っ張って行きました。

女性労働者のリーダーシップは今も続いています。今日の韓国の労働運動は、男性・女性両者がリードしています。この現状や私の経験から、私は女性と男性は意志決定権をわかち合えることを確信しました。ですから、15年間のオルグ活動において、私が個人的に経験した女性差別はわずかでした。

女性労働者の地域組織であるCAW(アジア女性委員会)の仕事についてから、アジアの女性労働者がおかれているさまざまな差別や問題を、私は耳にするようになりました。ここ数年、数多くの女性たちが、賃上げや労働条件改善を求めたストライキに果敢に参加してきました。例えば、タイ、オムノイの縫製工場でのスト、フィリピン、グリーンフィールドの女性労働者たち、スリランカのギル・マユラの女性労働者、韓国トーの女性労働者のストライキ、などがあります。アジアは父系制度の社会であり、女性労働者は家族、文化、社会の諸問題に直面しています。それでも彼女たちは、よりよい生活をめざして闘いに挑んでいます。女性労働者はまた、労働組合においても問題に直面しています。例えば、組合で女性の問題、授乳時間や平等賃金や昇進などがあがったら、男性の組合リーダーたちはそれを組合の要求としてとりあげることに、とても消極的です。男性たちは女性の問題や要求に対してしばしば鈍感で、そのためわずかの女性たちがまずリーダーシップをとって立ち上がります。

昨年日本に来た時、ある男性組合リーダーが日本の女性労働者は組合活動に関心がないと訴えていました。ご存じの通り、日本の女性労働者はパート労働の問題に

直面しています。今日女性労働者の30%は、パート労働と聞きます。そしてその多くは、結婚した女性であります。大抵は午前10時から午後4時の労働で、夫の世話や子供の世話そして家事をするため、労働時間が通常より短縮されています。パート労働はまた低賃金を意味します。女性労働者やパート労働の問題は深刻で、なぜ日本の労働組合はこれに真剣に取り組まないのでしょうか。

また、日本の一部の女性労働者たちは、労働組合には女性労働者への問題意識があまりにも欠如しているため、女性たちで問題を解決できるよう女性だけの労働組合を作ろうとしているとも聞きました。なぜ組合は女性労働者の問題をとりあげないのでしょ。なぜ組合は女性労働者とリーダーシップを分かち合おうとしないのでしょうか。

女性労働者たちは、これら障害を幾度となく乗り越えて闘争を続けてきました。私は男性と女性は同じ労働者として、共に働き闘うことができると信じています。しかし、女性労働者は女性の権利獲得のためにも闘わなくてはなりません。男性労働者は女性労働者の問題に敏感でなくてはなりません。もっと耳を傾け、変革のため共に闘わねばなりません。男女平等賃金、保育所や出産休暇などの必要性は、組合の要求の一部であるべきです。今日、女性は労働人口の半分近くを占めます。彼女たちが求めるものや問題は、賃金要求と同等に重要です。組合リーダーはまた、リーダーシップと意志決定権を、女性たちと共有することを始めなくてはなりません。女性がリーダーシップを取るように勧めるだけでは十分ではありません。育児・家事・夫の世話など、女性が労働運動に十分に参加できるように解決しなくてはならない問題があります。

では、平等参加のための変革とは何を意味するのでしょうか。私にとって平等参加とは、平等・民主主義・人間の解放への闘いを意味します。そして女性たちは、変革には男女平等も当然含まれるべきだと声をあげています。

最後になりますが、真に平等な社会を実現させるために、今すぐ私たちの闘いを始めましょう。組合の教育プログラムやその他の意識高揚の教育活動に、女性の問題を取り上げなくてはなりません。女性の問題は、政治・社会・文化・習慣・などに深く関係しているからです。私たちが求めている、平等で民主的で人間が解放された新しい世界は、私たちが共通の未来像をもって共に闘うことで実現されるでしょう。そして人間解放のための変革の過程において、女性は家庭・職場、そして社会のあらゆるレベルにおける意志決定と意志共有に、男性と等しく参加していかなければなりません。

<会議提出文書・女性労働者に関して>

労働運動の中の女性 真の平等を目指して

マキシム・ゴールドサック
(アオテアロア・ニュージーランド)

概論

英国の作家アンナ・コーテは次のように語った。「女性の地位の低さ、そしてそれといかに闘うか」「賃金や社会的地位の低さを痛感している女性の多くが、今やっとこれらの問題に対し不満の声をあげている。その解決法は女性の手にかかせよう」と。ニュージーランド・アオテアロアの現在の状況も同様である。男性たちは女性も低賃金で、しかもより低い社会的地位におかれている事実を知っているにもかかわらず、労働組合で男性の要求だけを1世紀以上にわたり最優先させてきた。それゆえ彼らは、“男性の問題”を明らかにし、解決策を見つけ出すことが得意である。

しかしながら、現在でも女性が低賃金でしかも弱い位置におかれている理由は、多様で複雑になり、従来の労使関係をはるかに越えている。そのため、女性が組合活動の主流に男性と等しく選出されない限り、労働市場全般に少しの変化もおこらないであろう。組合の多くは、何かなすべきであることに異存はしていないが、労働運動における女性の数に応じて、女性の力を伸ばすために何をなすべきかという点については、同意に至っていない。

ニュージーランド労働組合評議会 (NZCTU) の反応

NZCTU は2年に1度の全国女性会議に加えて、地区・地域・全国レベルで女性のための特別席を設ける戦略をとっている。NZCTU は官・民両部門の組合が、全労働者のための統一組織をめざして1987年10月に発足させた。しかし女性代表を追加させるための闘いは、発足以前の準備会議から熱心に繰り広げられた。女性労働者の平等参加のため長年粘り強く闘ってきた女性優位の組合が集まり、差別廃止の措置を提唱し、投票で決めることになった。

それに対して男性支配の“労働組合”は、女性の平等参加が実現すれば、失うものこそあれ得るものは何もないと信じていることが、すぐさま明らかになった。女性たちは、長期的にみれば男女平等によって男性自身の生活も向上すると論じてきたが、その論争は複雑でむしろ抽象的であった。さらに、労働市場が緊縮し金不足の状況であったため、男性たちは理想を捨て現実肯定派にまわった。

男性たちは、女性のための分離した組織や会議をもっても形式的にすぎないし、悪くすれば真の階級闘争から逸脱すると論じた。しかし彼らは破れたのである。それは、男性が女性の意見を受け入れたからではなく、何と技師組合の書記が投票用紙を家に忘れてきて、男性の票が入らなかったからである。しかし勝利は勝利であり、それ以来、小委員会・会議・教育プログラムなどの形で、女性独自の組織を試みる組合が増えてきた。

NZCTU (ニュージーランド労働組合評議会) 女性組織の構造

NZCTU は24地区に分れており、それぞれの地区には評議会があり女性小委員会を含んでいる。各地区評議会には、女性小委員会から2名の女性委員が送られている。

24地区は6の地域に分けられ、地域コーディネイト委員会が開かれる。この委員会は委員長、書記長、それに2人の女性委員よりなり、それぞれに議決権がある。2人の女性委員の選出は、隔年の地域総会の前にもたれる女性会議で行なわれる。全国評議会は、NZCTU の最高意思決定機関であり、そこにも女性会議で選出された1名の女性代表委員が送られる。

全国女性会議も2年に1度開かれる。この会議で全国女性委員会を形成する6人の女性委員が選ばれ、1年に6回の委員会をNZCTU の負担で開く。全国女性委員と他1名の女性は、全国執行委員会と全国評議会に議決権をもって参加できる。

NZCTU 女性組織の構造はマオリの人々の参加にも適用され、少数民族の代表権獲得への闘いは、女性と同じく激しく厳しいものであった。

うまく機能しているか

現在のところ結果を評価するのは困難であるが、主要な教訓は得られたのではないだろうか。平等参加のための分科会と諮問委員会は、限られた人数の活動家を消耗させながらも、会議を続けている。もし女性が少数派の域をでられたら、女性専従スタッフの数は男性と同数になるであろう。最近NZCTU が組織編成を行ない、専従の機関紙局スタッフを(男性)設けた。全国女性委員会は、やっと独自のパンフレットを出すことを”許された”。

進歩は遅く、女性たちはただ”相談されるだけ”に飽き飽きし、”ほんとうの”力を望んでいるが、少しばかりのよい兆しも見えてきている。それは執行部の特別席にいる女性と一般女性組合員との間につながりができつつあることだ。

最も重要な進展は、女性が力をもたされていない問題は労働運動の長期的取組みを必要とする課題であるという認識が、多くの組合の中でもたれるようになったことだ。しかし、もし我々が女性を男性と対等に扱うことだけにこだわり続けたら、逆に我々は不平等を永遠のものにしてしまうであろう。

これからの方向性

女性の家庭内での責任が、女性が組合活動に参加することを阻んでいないかは大変重要な点である。家庭での出来事は、外での活動に影響を及ぼす。組合は、男性組合員に女性の家事労働を正當に分担するべく伝えなくてはならない。しかし、最も有効的な早道は、仕事の時間内（有給時間内）に会合を持てるように交渉することだ。

組合は保育施設を準備するか、保育費を負担すべきである。一方それと同時に、男性が”真”の親としてもっと子供と時間を過ごせるよう、意識改革をする教育材料を開発すべきだ。女性はまた、女性だけのフォーラムに参加できる機会を与えられるべきだ。そこで女性たちは、組合活動の中で影響力がもてるような事項を学ぶことができる。女性が運動の中で常に二次的な位置で終わらないよう、公衆の面前でのスピーチの技術や、交渉・討論する技術を学ばなくてはならない。女性たちは自らでアイデアを立て、それを組合活動に生かして実行できるチャンスを与えられるべきだ。

女性のためのNZCTU キャンペーン

NZCTU の主要な闘争目標は、同一賃金である。ニュージーランドには1972年に通過した同一賃金協定があり、同一の仕事に対しては男女同一の賃金が与えられるとうたわれている。

しかし通常、男性と女性の職種は異なる。しかし職種は異なっても、その職種が要求する技術・努力・責任はほぼ同じであり、労働条件も同じであることが、多々ある。ということは、同じ価値の仕事といえる。同一賃金が真に意味することは、従来女性が占めてきた職種であるが故に賃金を低く位置づけてきた基準を改善し、女性の賃金を男性の賃金並みに調整することである。

NZCTU は積極的に同一賃金を傘下組合で進めており、法律の制定を政府にも迫っている。このキャンペーンは、全国女性委員会のおかげで広まってきており、多くの組合がこの問題を積極的に担おうとしている。

すわ

<会議提出文書・女性労働者に関して>

ニュージーランド C T U (COUNCIL OF
TRADE UNIONS) の女性労働憲章

- 1 すべての人に働く権利を
 - 2 性別、人種、宗教、政治信条、配偶者の有無、家柄、性差、
年令を基礎にした差別を除外する
 - 3 同一価値労働同一賃金
 - 4 性別、人種、宗教、政治信条、配偶者の有無、家柄、性差、
年令に関わらず、就職や昇進の機会を平等
 - 5 すべての人に平等な教育機会
 - 6 組合会議や、すべての組合員に対する組合教育課程には、有給の
給の時間休暇を。女性の組合員が活発に参加できるように特別な
配慮を。
 - 7 職業上の補導や訓練（O J T を含む）や再教育やすべての人
に対する会議休暇の均等な許可
 - 8 短時間労働週を賃金の縮小なしで、弾力的労働時間、パート
タイム機会はすべての労働者に組合の同意で導入。
 - 9 改善された労働条件をすべての労働者に。女性に適用されて
いる有利な条件の維持と、それと男性への拡張。他の利益は女性
と男性に平等に適用される。
 - 10 退職金、社会保障費、借金、金融、税金、借家やそれらに関
連したものの平等に向けて法律や、行政やその他の障害の除去。
 - 11 エスニック社会からのすべての労働者の必要や要求に特別の
注意をもって相談する。とくにそれらの女性に特別な配慮を。
 - 12 政府、雇用者、地域社会の支援で、質の良い育児の可能性
を、それを必要としているすべての人に。それには、産業託児
所や、学校が終わってからの世話も含まれる。
 - 13 仕事保障や、退職金、昇進の展望を失うことなく、適当な有
給の両親休暇の導入。
 - 14 家族の必要があるときに、休みを時間で取れるような、有給
の家族休暇の導入。
 - 15 それぞれの意志決定のために、個人に関わることを認めるた
め、安全な避妊法、不妊、中絶への法的、経済的、社会的、医
療的障害は取り除かれ、適当な年令のすべての人に性教育とバ
ースコントロールの助言を自由にできるように。
 - 16 総合的な政府は、女性のための特定の健康に関する質問調査
に投資する。
- * 部分を除いてフィジー T U C (Trades Union Congress)
の女性労働憲章と同様。

日本は「奴隷市場」

「イブニング・スタンダード」9月6日 ロズ・ポリー記
(ニュージーランドの北パーマーストン地方紙)

日本—産業民主主義の成功したモデルといわれる—は、実質的に奴隷市場である。労働者はしばしば無賃銀で長時間働かされ、休暇や病気休みも制限されている。

これは、少なくとも二人の北パーマーストンの労組リーダーが1ヵ月間の滞在で見た日本であった。マキシム・ゴールドサックとロバート・リードは、8月に日本で連鎖的に開催された太平洋、アジアの20カ国から参加した労働者、少数民族、農民、フェミニスト、環境保護主義者、平和運動、消費者運動の会議に参加した。

労組評議会の地域委員であるリード氏は、多くの国で日本が「すべてがある土地、豊かな土地」、「産業民主主義のモデル」と信じられている、と話す。「しかし、いわゆる日本の奇跡は存在しない」。労働者は、1週70時間にも及ぶ6ないし7日間働かされている。いわゆるQCサークルまたは職場班のメンバーは、お互いに監視させられている。遅れをとったり、連鎖を乱した労働者はその仕事の完遂を迫られる。新しい考えに追い付けない労働者はボーナスをなくすことを覚悟しなければならない。

「工場が休みの時以外、法的な年次休暇を取らせないようにする現実の圧力さえ存在する。そのため、大部分の労働者は工場が閉鎖される5日間に年次休暇を取る」。リード氏によれば、仕事に関わる会合に自分の時間内に参加することが期待されている、そして参加しなければ賃金のカットされる。

事務労働者のオルグであるマキシム・ゴールドサックは、1ヵ月間の日本滞在で「日本の奇跡の裏側が暴露された」という。「産業民主主義に見せ掛けたQCサークルが導入されないようする必要がある。それは人々を巧妙に奴隷にする」。とりわけ日本の女性は不利な立場におかれている、と彼女はいう。男性の賃金の約半分しか女性はもらっていないし、結婚すれば仕事を辞めるように圧力を受ける。「女性は結婚すると、彼らは結婚を内緒にするか、秘密にしている。また、大部分の人は産後休暇を取らない。それを可能にする保育施設もない。そして、職場復帰も奨励されない。

「上級管理職に女性はほとんど見当たらない、あったとしても任命による人たちである」。多くの女性たちは、週48時間、年間52週働くにもかかわらず日本語でいう「パート・タイム」である、とゴールドサックはいった。

AWSL日本総会資料集の紹介

編集・発行 AWSL日本総会実行委員会

AWSL資料集 No.1 「AWSLについて」 44ページ・300円

1. AWSLとは
2. AWSLの機構
3. 参加組織の紹介
4. AWSLの歴史
5. 総会の報告と決議
 - 第1回総会(1983. 11 タイ)
 - 第2回総会(1985. 7 マレーシア)
 - 第3回総会(1987. 2 香港)
6. 執行委員会の報告
 - 1988. 6 バンコック
 - 1989. 1 ニュージーランド
7. AWSL日本総会の案内

AWSL資料集 No.2 「アジアの労働運動と課題」 148ページ・800円

1. 各国の労働運動
 - 労働者国際会議への日本レポート . . . 日本総会実行委員会
 - フィリピンにおける労働組合の状態 . . . KMU (フィリピン)
 - 韓国の労働運動・「全国労組協議会に関する討論」
(全国労働運動団体協議会・政策資料)
2. 分科会「日本的経営と企業別組合の克服」
日系自動車工場の全米自動車労組-MUMMIでの試み- マイク・パーカー
「日本的経営」「日本的労務管理」の克服・嘉山将夫(ニッサン・ディーゼルの分会)
3. 分科会「女性と労働運動」
「中小繊維産業における女性労働者の実態と課題」塩原 節子(繊維労連)
フィリピン女性の労働組合・KMK
4. 分科会「国際労働団体の調査」
ICFTU-APRO(国際自由労連アジア太平洋地域組織)第14回大会
5. シンポジウム「今 アジアの労働者は」
 - ① 韓国馬山輸出自由地域調査報告(1989年4月8日) ・進出企業調査団
 - ② マレーシアARE社事件調査について . . . 小島 延夫
 - * 「台湾労働運動の現場を訪ねて」 . . . 川野 一人
 - ③ 企業の海外進出に対する規制指針(草案) ・進出企業問題を考える会
 - ④ 「非合法下で何が起っているか」(カラバオの会)

★ 本報告集と3冊セットで割引価格1800円で販売しています。

89 INTERNATIONAL WORKERS



'89AWSL日本総会報告集

編集・発行 AWSL日本総会実行委員会
東京都港区新橋4-21-7 加藤ビル2階
「労働情報」編集委員会 気付
☎ 03 433 0375 FAX 03 433 0394

発行日 1989年10月30日
定価 1000円