

草の根の女性たちと共に

―婦人部の労働運動から四〇年―

伊藤みどり

働く女性の全国センター

* 本稿は、二〇一〇年七月二日に一橋大学大学院社会学研究科フェアレイベー研究教育センターが主催した「社会運動ユニオニズム研究会企画委員会」での、伊藤みどりさんの報告を同研究会事務局が再構成してまとめたものである。

はじめに

いま、わたしはヘルパー二級の勉強をしています。分厚い教科書が四冊もあって、ヘルパーがいかに専門業務であるのかがわかります。今日学んだのは、アメリカの社会福祉研究者が考案した「バイステイックの七原則」というもので、秘密の保持や個別化の原則、非審判的態度の原則(=Non-judgmental)などが書かれています。今日、みなさんに配った冊子「働く女性のホットライン報告集 二〇〇九年度」(働く女性の全国センター刊)のなかにも、相談員のトレーニングについて「判断しない、決めつけない、断定的でない、批判的でない」(=Non-judgmental)ということが書かれています。

介護の勉強においても、実に細かく事例研究を含めて行なっていると思いました。

介護職は「家政婦」と同様に女性の仕事として差別的に扱われてきましたが、専門職です。ヘルパー二級の勉強は実に多岐にわたり、カウンセリングや医学の要素もあって、わたしはいま勉強をしていて楽しいです。講師は、現役の看護師や理学療法士で、目から鱗の授業内容です。いま改めて、労働運動は介護労働から学ぶことがあると思っています。

1 現在の日本の状況をどう見るのか?

相談件数が一〇〇万件を突破

昨年、民主党政権に変わったことは、国民の小さな抵抗だったと思います。わたしは消去法で政治家を選びましたが、人々の間の政治不信は根深いと思います。年収二〇〇〇万円や資産一億円以上という政治家を信用しろと言われても、信用できません。わたしは国会議員や法律

家、学者ではないので、より現実的な対策がほしいのです。理論を述べる前に、お金を出せる人には出してほしいと、常々思っています。

現在の政権下での労働運動は、大企業や男性が中心で、生活観が違います。最近のインデーズ系のユニオンでは、居酒屋に行くお金さえもないのに、企業別組合ではおもてなしが当たり前です。組合のなかでさえも格差ができてしまっています。

冊子「働く女性のホットライン報告集 二〇〇九年度」の九頁をみてください。ここに勤続年数別の相談件数のグラフがあります。職場のトラブルは勤続一年未満でおきています。これは、長期雇用や安定雇用はもはやない、という現状を示しています。

わたしたちが一九九五年に女性ユニオン東京を立ち上げたところ、アフターファイブに組合活動ができました。しかし今では、そうではありません。

長時間のサービスマン残業が当たり前前の職場で体をこわし、ユニオンで団交をして金銭解決した女性が、転職するときに、「残業のない職場なんない職場を薦めたところ、「残業のない職場なんて、いくら探してもありませんよ」と言いました。組合のない職場では、残業や配転、有給休暇を取るとクビ、なんてことも当たり前前の時代です。一方、労働組合のある職場では、男性も育児休業が取れるなど、どんどんと良くなっています。

一般的に、職場でトラブルがあると相談先として思いつくのは労働基準監督署です。そこで

の労働相談は一〇〇万件を超えました。見ず知らずの人に電話をして、自分のことを相談するという行為、とりわけ女性がセクハラの相談をするのには勇気のいることだと思います。意識のない人は泣き寝入りです。会社に衝突いたらどのような仕返しができるかわかりません。相談したことが会社にばれたら、賃下げや労働条件の不利益変更が行なわれたり、最悪の場合には解雇になってしまうかもしれません。それでも相談する人が一〇〇万人以上もいるのに、労働組合の組織化には結びついていないのです。

若い世代の「働くのが怖い」

わたしは最近の状況について、貧乏も悪くない、バブルに浮かれていた時代よりはましだと感じています。わたしはいま五七歳で、団塊の後の世代です。いまの二〇代は、最初から就職できないなど厳しい人生を送っています。そのため女性の場合は、専業主婦願望が強くなっているとも言われていますが、生きることや働くことに対して、深く悩む若い人たちが出てきています。わたしは日本でも新たな運動の可能性を感じています。昔のような急進的なやり方ではないけれども、創意工夫をもった運動です。働く女性の全国センターは二〇〇七年一月に設立しました。二〇〇九年の三回目の総会のと

きに、二〇〇三〇代を中心に正社員と派遣社員、パート社員、シングル・マザー、ホームレスをパネリストにシンポジウムをやりました。そのときの二〇〇三〇代のパネリスト全員が、「働くのが怖い」と発言しました。これに対し

て、働く権利のために闘ってきた中高年の世代は、その発言に強い衝撃を受けました。中高年の世代は、働くことで貧乏から抜け出そうとして、そのことで人間らしい生活を実現しようとした。また、高卒で働き始めたころ、初めての給料で靴やバックが買えてうれしかった、と語りました。そしてその後、男女差別に目覚めて、定年まで闘ってきました。ある女性は、権利のために闘ってきた経験のすべてを否定されたような気がした、と言っていました。

「働くのが怖い」という世代と「働く権利」の世代の間ではいままも、活発な議論が続いています。栗田隆子さん（働く女性の全国センターの運営委員）によれば、ロストジェネレーションと言われる世代（だいたい一九七二年～一九八二年生まれ）の人たちは、学校でいじめを受けて心に傷を受け、さらに職場で競争を強いられて、しかも派遣やパート、正社員という、同じ仕事をしながらも差別が絡むなど、人を信じられない、と言います。へたに自己主張をするといじめに遭います。「いじめや管理教育を経て、心に火傷を負っている状態で熱い湯のなかに投げ込まれるようなもの」という言い方をしました。それに対して、「五〇〇六〇代はどうして平気でいられるのか」と。

高度経済成長期には毎年賃金上がり、まじめに働いていれば家も買えるという「ぬるま湯」でした。しかし、いまは沸騰しているお湯のなかにいるのにもかかわらず、労働者は鈍い

慣らされています。

2 いま、どのような運動が必要なのか？

各国のトレーニング手法を取り入れる

あるアジアの活動家に、各国のILO事務所の活動内容をみれば、その国の労働運動が成熟しているか否かわかる、と言われたことがあります。各国のILO事務所は、労働者向けのトレーニング・マニュアルを翻訳して、それを現場の労働者が活用しています。しかし、日本では、たとえば家事労働者が使えるすばらしいトレーニング・マニュアルがあるのに、それが翻訳されていません。

アメリカや韓国にはコンセンサス・ゲームとかがあります。コンセンサスのつくり方がマニュアルになっています。大勢で議論をしてコンセンサスをつくったほうが、より良いものができる、ということを実感できるトレーニング・マニュアルです。わたしは意見の違いを隠さないと、なおかつ多数決主義ではない合意形成のできるような議論の工夫が必要だと思います。日本では、白か黒か、どっちが正しいのか、という議論になりやすいのです。

三井マリ子さん（元東京都議会議員・「とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ」元館長）は、ノルウェー労働党女性局が出版した『WOMEN CAN DO IT』（邦題『私たちのパワーブック』）を翻訳されました。そのなかで、無

視される、バカにされる、情報から遠ざけられる、などの「支配のテクニク」について紹介しています。ノルウェーではこの本を教科書にして、支配のテクニクに負けないように、女性がエンパワーメントできるためのトレーニングを積み重ねています。

日本の労働運動のなかにも、いま紹介したようなトレーニングが必要だと思えます。

特定政党からの決別

将来のことはわかりませんが、いまの政治不信の状況のなかで、組合は個別的政策協定を締結する必要があると思えます。たとえば、この問題についてはこの政党と意見が一致するから協力してもらおう、というやり方です。そうでなければ、ある政党の枠のなかの運動になってしまふからです。労働運動は大衆的であるべきだと思っています。

労働組合と政党との関係は、社民党か民主党か共産党か、という選挙との関係でしかみえてきません。組合員は動員でかり出されているにすぎないのではないかと、組合員の考える力を奪っているのではないかと感じます。

派遣労働者との意識のずれ

二〇〇八年、派遣法は登録型原則の禁止で社民・民主・国民新党の三党合意でまとまりました。一方、労働政策審議会は自民党政権時代の二〇〇八年法案を前提に議論し、事前面接を含む派遣法改正を政労使合意として出してきました。それは三党合意に反するというところで修正

が入りました。

しかし、三党合意案も政労使案も、派遣労働者の意識からはずれていたとわたしは思います。先日、厚生労働省の需給調整事業課の人と議論をして、派遣法は事業法であって労働者保護法ではないと明確に気づきました。事業者への取り締まりの認識にズレを感じました。

マイノリティのクオータ制度の導入を

わたしは労働組合内にマイノリティのクオータ制度を導入すべき、ということはずっと言い続けてきました。たとえば、組合役員の半数を女性にしたなら、組合の活動時間についても考え直さないとはいけません。韓国女性労働組合では、「当事者のできることを代行しない」、ということを一組織化の絶対的な原則」にしています。

なぜ労働組合の組織化ができないのか。それは、お金のない人や女性など、ハンデイのある人たちが活動できないからです。このような人たちの思い切つてクオータ制度で優遇したら、彼らが活動できるようなスタイルについて考えるようになるはずですよ。

3 わたしの実践から

電機労連時代の貴重な体験

ここで、わたしの経歴についてお話しします。いま、わたしは五七歳で、一八歳で東京に出てきました。最初の労働組合の経験は、I通

信機という会社の組合で、そこでの仕事は電話機の組立てでした。塩沢美代子さんの著作のなかに、ラインからはずされた労働組合活動家が登場しますが、それはたぶんわたしのことも含まれていると思います。当時はわたしのだけでなく、活動家になると、ほかの人たちに影響力を与えないようにラインからはずされました。

当時、わたしの組合は電機労連に加盟していた、いわゆる闘う組合と言われました。そこで、無期限ストライキや構内デモを経験しました。組合員はデモが大好きで、多くの女性従業員はハチマキをしめて、構内をデモ行進したあと、社旗をおろして組合旗を立てました。団体交渉の様子は逐次構内に流されました。一方、会社の社員教育では、「反共産党・反民青」が謳われ、反共教育が行なわれていました。このような環境のなかで組合運動を経験できたことは、とてもラッキーだったと思います。

労働組合のなかでは、中卒の女性労働者も役員になり、彼女たちの発言がしばしば執行委員会方針を覆しました。三〇〇〇人の労働者のうち七〇〇名くらいが女性で、春闘集約のための大会は全員参加でした。当時の組合のテキストは、『賃労働と資本』でした。

しかし、この組合があつたという間に御用組合化していきます。オイルショックのときに一時帰休やパートタイム労働者の全員解雇がありました。三〇〇名ほどのパート労働者は有期ではなく無期契約でした。そのなかには、母子家庭の組合員もいました。婦人部は解雇に反対しましたが、執行部は、パートは夫に養ってもらう

しかない、と反論します。当時のパート全員の
人件費は、わずかに二〇〇〇三〇〇万円程度で
す。それにもかかわらず執行部は、I通信機を
守るために、パートの解雇はやむなし、という
方針を立てました。

当時は全寮制で、執行部は「イケ
メン」の役員を寮に送り込んで、執行部案に賛
成するように、女性労働者たちに迫りました。
役員は専従なので、昼間も組合活動ができま
すが、わたしたちは働いているために、その間
もほとんど切り崩されて、最終的には婦人部
までもが解体させられました。その後、組合は
御用組合への途を進みます。

当時わたしが体験したことは、電機労連のほ
かの組合でも行なわれ、解体されていったと思
います。塩沢美代子さんや一番ヶ瀬康子さん、
樋口恵子さんを講師に招くような組合だったの
に、なぜ御用組合になってしまったのか、ずつ
と考え続けてきました。

塩沢さんは当時、電機労連と食品労連、繊維
労連で講師をしていました。七〇年代になって
日本企業がアジアへ進出するなか、塩沢さんは
旧アジア女子労働者交流センターの活動をしな
がら、日本では、電機労連のなかで非公然に女
性部会を開いていました。私も、その会に参加
していました。このころ、共産党は電機労連の
企業のなかの組合内活動家を表に出して、一気
に弾圧されていきます。

不当労働行為の闘いを知る

わたしは、その後、新左翼運動にもかかわつ

ていましたが辟易として活動をやめて、ふつう
に働こうと、ある零細企業に入りました。そこ
は、プリント基板をつくる会社で、硫酸や塩酸
などを扱う非常に危険な職場でした。同僚が鼻
血を出すようなひどい状態です。そのため、辞
めるか、死ぬか、組合をつくるのか、という選
択になりました。本心は、闘うのは嫌で、ふつ
うに働きたいと思っていましたが、当時の「総
評全国一般東京地本南部支部」の専従であつ
た（現在は「東京管理職ユニオン」に所属）
設楽清嗣さんに相談に行きました。そして、
一九八五年に従業員七〇名中二五名で組合を結
成しました。

組合員は皆若くて、会社から数々の不当労働
行為を受けました。このとき、わたしは不当労働
行為のことを初めて知りました。そして、電
機労連でもこれで闘うことができたのだと気づ
きます。会社が組合の執行部と一緒にあって、
組合の婦人部をつぶそうとしたことは、不当労働
行為だったことをこのときに知ったわけだ
です。でも当時は、ユニオンショップの組合だつ
たので、このようなことは思い付きもしません
でした。オルグだった設楽さんは、不当労働行
為の書類を自分で書くようにと、わたしに言
いました。若干二〇代のわたしは手書きで救済の
申し立てを書きました。

その後、設楽さんが「南部支部」を離れて
「全国一般三多摩地域支部」へ異動したため
に、わたしも仕事を続けながらその活動に協力
しました。奥多摩の特養老人ホームの組織化な
ど、街灯もないような真つ暗な道を歩いて訪ね

ていくような職場ばかりです。倒産争議で工場
に泊まり、翌朝そこから出社するなど大変でし
たが、わたしは労働組合の基礎について学びま
した。

組合のセクハラが露呈

その後、設楽さんがふたたび「全国一般東京
労働組合」へ異動したため、わたしもそこで活
動を共にすることになります。このときに、非
常に象徴的なできごとが起きました。

ひとつは、あすなる保育園闘争です。この保
育園の理事長は、東京地本の中央執行委員をし
た方で、皆の寄付でできた保育園でした。しか
し、いつのまにか保育園の理事にその理事長の
妻や娘を入れて、私物化していたことに対し
て、労働組合が結成されました。しかし、「全
国一般東京労働組合」のなかで、この組合設
立に反対の声が挙がります。園の理事長が東京
地本の中央執行委員であり、今後組合運動のな
かで生きていけなくなる、というのが理由でし
た。しかし、組合員である女性三人は、組合の
執行委員に立候補すると同時に、園の理事長退
陣と理事長の組合執行委員の退陣を要求しまし
た。そして最終的に、理事長は東京地本の中央
執行委員を自ら退きました。組合に疑問を抱い
た最初の出来事でした。

ふたつめは、青山学院大学セクハラ事件で
す。いまでこそセクハラという言葉を知らない
人はいませんが、当時は一般的な言葉ではあり
ませんでした。学生カウンセラーだった女性職
員が教授にセクハラされた事件です。しかし、

彼女は常にハイヒールをはくことなどが組合活動にふさわしくないと、男性の組合活動家から逆に揶揄されます。さらに、年配の組合役員からは、「セクハラになるのは、女が悪い」と言われました。

この二つの事件をとおして、「全国一般東京労働組合」におけるセクハラ調査をしました。その結果、組合幹部からのセクハラが次々と出てきました。さらに、男性の役員からパートや派遣の問題について軽んじる発言が相次ぎました。つまり、正社員である男性の職場が正当で、女性の要求を聞いていたら、男性の仕事がなくなる、という意識です。

「女性ユニオン東京」の結成

一九九四年に「全国一般東京労働組合」から「東京管理職ユニオン」が結成されました。このほかコミュニティ・ユニオンの運動にも大きな刺激を受けて、一九九五年に「女性ユニオン東京」を結成しました。パートや派遣、セクハラの問題について、個別紛争をしつかりやっていこうと考えていました。一九九五年は北京女性会議の年で、「ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク」や女性のユニオン、女性関係のNGOが全国に次々とできました。

最初の女性たちの労働組合の結成は一九八七年の「おんな労働組合（関西）」です。私たちは「女」と「女性」という言葉をめぐって議論をしました。「女」という言葉には活動家のイメージが強く入りづらいという理由から「女性」を使うことにしました。また、ユニオンの

旗の色も赤から、当時は珍しかったワインレッドに変えました。

わたしは、七〇年代からの組合運動をふりかえって、ずっとやりたいと思ってきたことを、ここでは精一杯にやろうと考えていました。そして、セクハラのカリ支援や「変えよう均等法ネットワーク」との協力、男女差別賃金裁判の支援などに取り組みしました。その後、このようなほかの女性団体との交流がふえて、ネットワークは広がっていきました

さらに、二〇〇〇年にはNPO法人「サポートハウスじよむ」を立ち上げます。性暴力へのメンタルヘルスケアを目的にしています。

一九九九年の均等法の改正と同時に、女性の深夜勤務が解禁されます。この年を機に、メンタルな相談が増加しました。一九九五年当時、メンタルの相談は一件でした。それが一九九九年を境に五〇〜六〇件へと急増します。こうしたなか、「サポートハウスじよむ」は、カウンセラーやシェルターの人たち、生活保護に携わる人たちの援助によってつくられました。

わたしは二〇〇一年まで会社で働いていましたが、当時のスタッフが親の介護で活動ができなくなり、わたしが会社を辞めて代わりに専従になりました。

アジアの女性たちとのネットワーク

二〇〇三年、塩沢美代子さんがアジアでつくった草の根ネットワークのCAW（アジア女性労働者委員会）に、「女性ユニオン東京」は正式に団体登録しました。それ以前の一九九七

年には韓国のCAWの人たちがスタディツアーで女性ユニオン東京を訪ねて、一九九九年に「韓国女性労働組合」が設立されました。これ以後、国際的な女性労働者の会議が開かれます。ひとつは、一九九九年の世界女性ユニオン会議で、デンマークや香港、韓国、日本、そしてインドのSEWA（Self-Employed Women's Association：女性自営業者協会）が参加しました。さらに二〇〇三年には香港で東アジアの女性労働者による組織化戦略会議がひらかれて、韓国、香港、マレーシア、インドネシア、台湾から参加しました。

これらの会議のなかで出された意見をみると、とくに東アジアにおいてはほぼ同様の問題を抱えていることがわかりました。派遣やパート、請負、在宅の労働者が増えるなか、今後どのような組織化をしていくのかについて議論をしました。そのときに中間セクターをつくるという戦略を立てました。ユニオンにたどり着かない孤立化した労働者を集めて、「全国アクション」に加入してもらうという内容です。

参加型の教育ワークショップを实践

二〇〇四年にはCAWの活動家で香港在住のメーベル・オウさんが来日して、日本の労働現場を三カ月間にわたって見て歩きました。そのときにわたしは、彼女からフィリピンなどにおける労働者教育の実態について学び、その重要性について知りました。実際にメーベル・オウさんからは性差別や民主主義をテーマにした参

加型の教育ワークショップのやり方について学びました。また、マカオでアジアの女性たちが共同で労働者教育ワークショップを開催していることも知りました。

同二〇〇四年には、アメリカのウエイン州立大学のハイジ・ゴッドフリードさんや、当時国際基督教大学に留学していたアン・ウォルシュさんからの呼びかけで、日米の働く女性の教育ワークショップを開くことになりました。日本から一〇名の女性たちがウエイン州立大学レイバーセンターに招待され、そこでAFL-CIOの構成組織であるCLUW (Coalition of Labor Union Women: 労働組合女性連合) やSEIU (全米サービス従業員組合) Local 95、HERE (全米ホテル・レストラン従業員組合)、9to5 (National Association of Working Women: 全米女性労働者協会)、UAW (全米自動車労働組合)、UE (全米電機ラジオ機械工労組) のアメリカの女性たちと出会いました。UEはアメリカで唯一、レッドパージをしなかった組合です。

この教育ワークショップはその後、国際基督教大学の田中かず子さんの協力で日本でも開くことができました。そこで、私たちは、女性の運動がなぜ大衆化しないのか、その障害物は何か、という課題を出されました。合宿をして議論をした結果、女性ユニオンはオルグ中心ではなく、現場の人たちをエンパワーメントしていこうと始めたけれど、まだ一人ひとりの力が発揮できず、組合員の中のネットワークができていないことが障害物とわかりました。ワー

クショップではさらに、コミュニケーションとエンパワーメント、オルガナイザーのトレーニングを体験しました。そこで使用した教材は、AFL-CIOの女性向けのトレーニング教材を翻訳したものです。

このときに体験したワークショップは、現在も女性ユニオン東京のなかで行なっています。また、同様のワークショップはほかの女性団体にも拡がっていきました。

「働く女性の全国センター」の結成

わたしは二〇〇六年に「女性ユニオン東京」の専任スタッフを辞めました。その後、メル・オウさんと一緒に全国の女性団体をめぐり、二〇〇七年に「働く女性の全国センター」(ACWZ)を結成します。ここに集うのは、教育ワークショップやシェルター、DV防止法などのテーマでつながる女性たちです。原則個人加盟で、二〇一〇年七月現在五八〇名ほどです。

活動としては、フリーダイヤルのホットラインを常設しています。月の電話代は五〜六万円にも上ります。この相談状況は、ほかの全国の女性団体でも同様で、会員の間で共通体験・認識をもつことができるようになりました。

二〇〇九年にスタートしたインターネット・ラジオ「パープルラジオ」は、「全国女性シェルターネット」による「パープルリボン・プロジェクト」の活動のひとつです。厚労省と内閣府の後援を得て、女性に対する暴力の根絶に賛同する女性たちが、毎週水曜日に情報を無料で

配信しています。ラジオをとおしてセクシャル・マイノリティやDV防止法のグループと、たとえば言うときり状のような信頼関係をつくり上げています。事例と情報を共有することで、ダイナミックな変化を実感しています。

4 今後の課題

最後に、長期的視野からと当面の展望について、次のようにまとめました。

【長期的な課題】

- (1) 労使協定が市場競争をコントロールできるように産業別労働組合へ転換する。
- (2) 労働組合の役員の数半数を女性にする。
- (3) 性別役割分業を解消する。
- (4) 労働時間の短縮と企業横断的な同一価値労働同一賃金を共通の優先課題にする。

【当面の課題】

- (1) 伝統的労働組合とコミュニティ・ユニオンやインディーズ・ユニオンが経験交流をする。
- (2) 市民団体(反貧困ネットワークや女性と貧困ネットワークなど)と連携する。
- (3) 会議や集会で男性の発言を制限する。
- (4) 組合役員のクォータ制やポジティブ・アクションを導入する。

(いとう みどり)