

考えよう均等法in福岡  
＋あこら九州編



237号

派遣業界の光と影 藤本 朋子

働く女性に未来はあるか!? 林 弘子・宮地 光子ほか

## 女の職場——リストラの中で

——均等法は力になるか——

女性に対する暴力——クマラスワミ報告書の紹介III 前田 朗

マレーシアで活動する女たち サンデイ・サカモト

変わる女の職場

派遣業界の光と影 藤本 朋子 1

働く女性のビッグバン到来! ——働く女性に未来はあるか!? ——〈変えよう均等法 in 福岡〉

パネラー 林 弘子／宮地 光子 コーディネーター 藤田 一枝 2

あこらめいと 参議院選に出馬! 藤田 一枝さん 47

集会から 性暴力関連法律の検証と見直し——性的自由を尊重する立場から 48

TOPICS 母子家庭に「切り下げ」の嵐／自治省の「国民背番号制」導入を許さない! ほか 55

女性に対する暴力——クマラスワミ報告書の紹介(第三回) 前田 朗 58

沖縄から 名護市長選で敗れた玉城候補に全国から署名／沖縄の女たちとともに大行動を! ほか 70

マレーシアの女たち サンディ・サカモト 72

あこら読書室 女と男の時空——日本女性史再考—— 94

あこらのあこら 96

# 派遣業界の光と影

藤本 朋子

女性向けの雑誌に何ページにもわたって載せられている「派遣スタッフ募集」の広告。労働者派遣法施行から十二年近くがたち、その社会的存在は大きくなっている。年末に派遣労働者、いわゆる派遣社員として伝票の整理をしていた友人は、「全く同じ仕事をしているのに、派遣社員は時給千円、パートの人は七百円。パートで来ている人に、派遣に登録したらって勧めたのよ」とそのプラス面を強調する。広告を掲載している雑誌も、あたかも女性の働き方の新しい選択肢でもあるかのように記事を書き、その影の部分である不安定な雇用環境や低い賃金には触れようとしない。

派遣会社Tに登録している女性九万人分のデータが流出し、それがインターネット上で売買されていたという記事、個人情報管理の杜撰さもさることながら、その中でもとりわけそのデータには、登録女性の生年月日、住所氏名電話番号のほか、女性の容姿をA、B、Cにランク分けしていたという週刊誌の記事を見て、派遣業界は、女性を「モノ」としか見ていないという感を強くした。派遣社員を雇う企業の側でも、容姿に注文を付けたところがあるという。性別だけでなく、容姿による差別までもが、半ば公然と行なわれているという状況は、派遣法ができた当時から危惧されていた以上のものだ。

今回、労働基準法と並んで派遣法が改正されようとしている。特定の専門職だけに限られていた業務が、原則的にあらゆる業種に解禁される。すでに、従来女性正社員が行っていた一般事務の仕事を、派遣社員にさせている企業は多い。新卒で派遣社員になる人も出てきているなか、その専門性は失われ、低賃金化と雇用の不安定化をもたらし始めている。このままの状態では業種拡大だけが行なわれるなら、女性（ひいては男性も含め）の正規雇用の道が狭められる恐れが大いにある。

今こそ派遣労働の光の部分だけでなく、影の部分をしつかり認識し、解決の道を求めるときではないだろうか。

\*\*\*\*\*

パネルディスカッション

# 働く女性のビッグバン到来！

## —働く女性に未来はあるか!?—

主催・変えよう均等法in福岡

1997年11月29日 ◇あすばるフェスタ◇

福岡県女性総合センター クローバーホールにて

パネラー 林 弘子 (福岡大学法学部教授)

宮地光子 (弁護士)

コーディネーター 藤田一枝 (県会議員)

福岡県女性総合センターの「あすばるフェスタ」に、同センターの共同企画者として〈変えよう均等法in福岡〉が参加し、「働く女性のビッグバン到来!——働く女性に未来はあるか——」をテーマに、昨秋パネルディスカッションを主催した。

〈変えよう均等法in福岡〉は一九九五年十一月に福岡市及びその周辺で働いている女性(会員約七十名・事務局にあごら会員も参加)で結成し、均等法改正に向けて自分たちの意見・主張を反映させようと活動してきた。一九九七年六月に均等法改正が成立し、それと引き替えのように労働基準法も大きく変容されようとしている。これは、働く女性にとって何をもちろし何を失うものなのか、状況はかえってますます厳しくなるのではないかと危惧し、それを検証したいと今回のパネルディスカッションを企画した。

パネラーは労働法の専門家である林弘子教授と、大阪で男女賃金差別訴訟を多く手がけている宮地光子弁護士である。当日、現場からの三例の事例報告、また事務局メンバーによる寸劇も行なった。厳しい状況を切り開く手があり、道標を見つけた思いで催した討論の内容が、参考になれば幸いである。

## 男女賃金差別の大阪での裁判事例は

林 大阪では〈WWN（ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク）を組織していきまして、会員がすでに七百名くらいになっています。これは全国ネットワークになっており、海外にまでネットワークを広めています。そういうグループの急成長もあり、大阪は、いま弁護士の方々が、「働いている女性たちの活動に逆に刺激を受ける」とおっしゃるくらい活発な運動がありますし、訴訟も起こされています。

福岡はセクシユアル・ハラスメント裁判で世界的に有名になりましたけれど、そのあと性差別訴訟を起こすところまで進んでいない気がいたします。大阪では次ページの表のように、特に北京会議の前後にたくさん訴訟が起こされて、いま、宮地先生が担当されているだけでも七件あるということです。

その中から住友系列の事件について宮地先生にお話し頂きます。実は九月に住友の原告団の方たちが自分たちの働いている状況をILOをはじめとして国際的にアピールしたいということで、ヨーロッパに行かれたのですが、私はその企画に携わって一緒に十二日間行つて報告書を作り上げたばかりです。

宮地先生には全体的な訴訟の特徴とか、いま争点になっていることは何なのかというお話をうかがいたい。また今年の六月に改正均等法が成立しまして、ご存じのように一九九九年四月一日から施行されることになってますが、現状では現行の均等法で裁判を闘っておられるわけですから、裁判を実際におやりになっていて、今の均等法にどういう問題点があるのかということ、改正均等法になればどこがどう改善されるのだろうか、ということをもとめてご報告いただければと思います。

# 大阪地方裁判所民事五部係属、男女賃金差別事件一覧

住友電工(原告2名)	住友化学(原告3名)	住友金属工業(原告4名)	事件名(企業名・原告数)
1995年8月8日	1995年8月8日	1995年8月8日	提訴日
損害賠償(不法行為・債務不履行)・差額賃金相当損害金・慰謝料・弁護士費用	損害賠償(不法行為・債務不履行)・差額賃金相当損害金・慰謝料・弁護士費用	損害賠償(不法行為・債務不履行)・差額賃金相当損害金・慰謝料・弁護士費用	請求内容
同期同学歴(高卒)の男性あるいは同学歴(高卒)の後輩の男性	同期同学歴(高卒)の男性	同学歴(高卒)の男性	比較対象者
同一・同一価値とはいえない	同一・同一価値とはいえない(一部同一の部分もある)	原告北川の提訴前の業務は少なくとも同一価値。それ以外は、同一・同一価値とはいえない(一部同一の部分もあり)	原告と比較対象者は同一ないし同一価値の労働をしているか
比較対象者は、同じ「事務職」。但し、比較対象者の男子は、「事務職」で採用されても、後にすべて「専門職」に転換	比較対象者は、異なる採用区分。但し原告らより後年に入社した男性には原告らと同じ採用区分や同じ系列の男性がいる。	提訴前は同一の職掌。提訴後に導入された新資格制度では別コース	原告と比較対象者は会社の人事制度上(労働協約・就業規則等の定めにおいて)、別のコース(採用区分、系列、職掌等)に属するか
会社は、同じ「事務職」であっても、男性は全社採用、女性は事業所採用と主張	「採用区分」の違いを主張	「採用区分」の違いを主張	会社は比較対象者との「採用区分」の違いを主張しているか
「採用区分」の存在を立証する証拠が存在しない。「採用区分」は実質男女別採用であり違法。	「採用区分」は実質男女別採用であり違法。	「採用区分」の存在を立証する証拠が存在しない。「採用区分」は実質男女別採用であり違法。	会社の「採用区分」の主張にどう反論しているか

進和不動産販売(原告1名)	塩野義製薬(原告1名)	シャープライブエレクトロニクス販売(原告1名)	商工中金(原告1名)	住友生命(原告12名)
	1995年9月22日	1995年3月3日	1994年6月17日	1995年12月11日
地位確認。差額貸金請求。損害賠償(不法行為・債務不履行)差額貸金相当額・慰謝料・弁護士費用	地位確認。差額貸金請求。損害賠償(不法行為・債務不履行)差額貸金相当額・慰謝料・弁護士費用	地位確認。差額貸金請求。損害賠償(不法行為・債務不履行)差額貸金相当額・慰謝料・弁護士費用	地位確認。差額貸金請求。損害賠償(不法行為・債務不履行)差額貸金相当額・慰謝料・弁護士費用	地位確認。損害賠償(不法行為・債務不履行)差額貸金相当額・慰謝料・弁護士費用
同期入社男性で原告と同一の業務を行っていた者1名	同期入社男性で原告と同一の業務を行っていた者5名	オールシャープ(シャープ(株)および関係会社)における原告と同一条件(基準年齢が同じで、高卒・不定期採用)の男性	同一・同一価値といえない(但し、一時期、男性と同様の営業窓口業務に従事)	同期同学歴(高卒)の未婚の女性(原告はすべて既婚女性)
同一労働	退職前16年間は、同一労働	同一・同一価値とはいえない	同一・同一価値とはいえない(但し、一時期、男性と同様の営業窓口業務に従事)	同一労働
採用時は、比較対象者の男性と同一の試験面接を経て「社員」として採用された。従って同じコース	会社の制度上、コースや系列、職掌などは存在せず。比較対象者は、同じ技術職	比較対象者は、同一職群(B職群)	比較対象者は、同一コース(総合職)	比較対象者は、同一コース(一般職)
会社は、採用後「セールスレディ(元営業社員)」就業規則を作成し「社員(総合職)」とは採用区分が違う」と主張	原告は、補助職として採用されたとして、基幹職として採用された男性との違いを主張	主張せず(会社の主たる反論は能力論)	主張せず(会社の反論は能力論のみ)	主張せず(会社の反論は能力論のみ)

宮地 まず、大阪地方裁判所の民事五部の男女賃金差別の一覧表をご覧ください。大阪の裁判所は民事五部が労働事件を専門に扱うところなので、いま民事五部に八件の男女賃金差別事件が係属しています。私自身はこのうちの七件、最後の進和不動産販売以外の七件の弁護団の一員になっています。このうち一番最初に提訴したのが五番目にあります商工中金で、総合職を選出した女性が総合職になったにもかかわらず、仕事の配置や昇格で男性との間に差別がある、ということで裁判に踏み切ったケースがいまほぼ終わりに近づいてきています。今日はこれをひとつずつ説明する時間はありませんので、林先生にもILO行きで御足労いただきました住友の裁判に焦点を当てて、どんなことが問題になっているかということをご説明したいと思います。

住友関係は住友金属・住友化学・住友電工というメーカー三社、それから住友生命、この四社が被告になっているわけです。メーカー三社の裁判での争点と住友生命の争点とは少し異なっています。

メーカー三社は基本的に男性との比較です。同学歴の高卒男性との間での昇進・昇格の格差を問題にしています。仕事差別が差別の出発点になっています。

明らかに入社するときから男性と女性とでは仕事の与えられ方や教育訓練のされ方をはじめ、系統的に長い間の差別が積み重なっているわけです。そういうなかで同期・同学歴の男性たちはだいたい十年くらい前に管理職になってしまっている。だけど彼女たちはいまだにヒラと。こういうことが問題になっているわけですね。彼女たちは、少なくとも差別がなかったなら、同期・同学歴の男性並みの昇格を実現できたろうということで裁判に立ち上がったわけです。

一方、住友生命は同じ女性たちのなかで既婚・未婚の大きな差がある、いわゆるミセス差別のところを問題にしています。そういう違いはありますけれど、既婚であるということを理由に差別されるとい



うことも男女差別の大きな柱ですから、基本的には男女差別というふうに理解していただいていると思います。

では裁判でいったいどういことが争点になってきたか。まず会社の対応の特徴を申し上げたいと思います。彼女たちは同期・同学歴の男性との較差を訴えようと、数少ない自分たちの周りにいる男性のポスト・資格、そういうものを調べて同期・同学歴との差を裁判で主張したわけです。

けれども、各社で共通していましたのは、会社はそういう格差についてはあるとも言わない。要するに答えない。ノーコメントという態度ですね。それで次に、「女性たちが裁判で比較の対象としている男性たちは、みんな女性たちとは採用区分が違うんだ」と言い出しました。採用区分が違うという主張ということで、一覧表のなかにも書いてありますけれども、住友金属の場合ですと、例えば労働協約とか就業規則とかそういう会社の公の文書には全く何も定めがないというのに、同じ職種の男女のなかで男性は全社採用、女性は事業所採用という採用区分の違いがあつたんだということを主張したわけですね。

それでは、その採用区分がどうい区分だったかといいますと、会社側の報告では男性は本社採用、女性は事業所採用というかたちでしたから、男女別だったということを自ら認めていることが、明らかになつたわけです。

住友化学だけはなかなか認めなかつたのですけれども、こちらが当時の労働組合の資料などをつきつけていくなかで、結局認めたという状況です。みなさんは男女別を認めたのならそれで勝つ



手話つきで話す宮地光子さん

んじゃないかと思われると思うのですが、認めた上で、そこからまた会社の言い訳が始まるわけです。

会社側は主張の力点を何においているかといいますと、「そういう採用区分を男女別でとつたのは当時の社会情勢からしてやむをえない措置だった」というんですね。当時というのは、だいたい昭和三十年代の後半から四十年代に彼女たちは入社しているわけですが、女は結婚したらすぐ辞める、仮に働き続けても家計補助労働だと。そういう女たちに会社の基幹的な業務を任せることはできなかったというのが当時の社会的な情勢だったと。要するにみんなそうだったと。みんなで男女差別をすれば怖くないというのに等しい主張をやつてきているわけです。特に住友化学などは当時の国の統計資料をたくさん引用して、延々と三百ページくらいにわたる準備書面を書いて、いかに男女別がやむをえない措置だったかということを主張しているわけですね。

そのことがいかに根拠のないものだったかという、何よりも大きな私たちの反論の材料は、原告たちが勤続二十年、三十年の女性だということです。勤続年数が短いということでは差別が合理化できるのか。結局「女は」というレッテルを貼ることでしか差別は合理化できないじゃないか。それは女性たちに対する偏見以外の何物でもないということで、いま反論しているわけです。

## 国も被告にしてたかう

この住友各社の裁判でこれまでの女性差別事件にない大きな特徴は、国も被告にしているということです。なぜ国が被告になったのかというと、裁判に訴える前段階で女性たちはいずれも当時の婦人少年室に対して調停を申請しているわけですから、それに対して、結局住友金属だけが開始になりました。

たけれど、あとの三社は不開始。住友化学は会社が同意しないということで不開始になったわけですが、住友電工と住友生命は、婦人少年室長自身が「これは調停の開始の必要性はない」という判断をしてしまったわけですね。その理由は何かといいますと、結局いま会社が裁判で言っていることを先取りして、「女性たちが比較の対象にしようとしている男性は、女性たちと同じ採用区分ではないから比較の対象にならない」ということで調停の開始は認められなかったんですね。

住友電工の場合でいいますと、女性たちが比較の対象にしている男性は、女性と同じ事務職での採用だったけれど、その事務職でも男性は全社採用、女性は事業所採用だと。だから同一の採用区分とはいえないと。だから比較の対象にできないということを婦人少年室長自らが判断して、調停不開始にしたわけです。

住友生命の場合、ミセス差別を問題にしたのは一般職の女性です。ミセス差別がなぜ男女差別かというと、総合職の男性には既婚・未婚の差別がないのに、一般職の女性には既婚・未婚で差があるじゃないかと。それに対して「一般職の女性は、一般職の男性と比較しなくてはいけない。そうすると一般職の男性がいらないから差別かどうかを判断できない」ということで調停は不開始にされたわけです。こんな理由で不開始にされたらかなわない、この大阪婦人少年室長の判断は裁量権を逸脱しており、それによって原告の女性たちが調停を利用する機会を奪われたということで、国家賠償請求訴訟を、今しているわけです。

このなかで国がいったいどんな主張を展開しているかということ、ぜひみなさんにご紹介したいと思います。私たちは国の判断は差別撤廃条約に違反すると主張しました。それはなぜかというと、差別撤廃条約では、女性に対するすべての差別を遅滞なく撤廃しなければならないというたわれているわけ

すね。ところが国は何を言ってきたかといいますと、「均等法施行の前に男女別で採用されたという事実を国は認めておきながら、均等法は過去にはさかのぼらない。だから均等法以前に男女別で採用されたとしても、それは均等法で救済する対象にはならない」ということをはつきりと準備書面で展開してきたわけです。要するに過去の差別は問わないということです。となると、企業が均等法施行前に駆け込み的に男女差別を事業所採用・本社採用というかたちに置き換えさえすれば男女差別ではない、均等法で救われないということになるわけです。それで私たちはそういう国の解釈自体が差別撤廃条約に違反するんだということを主張しているわけです。

## 改正均等法で女性が救われるか

裁判でのおおまかな流れはそういうところです。では、差別事件を担当している弁護士として、今回の均等法の改正で女性たちが救われると思えるのかどうかというのですが、結論から言いますと、私は非常に厳しい現実があると。いまの労働省の均等法に対する解釈の在り方自体が大きく変わらないかぎり、今回の改正だけでは大きな成果は望めないというふうに思っています。

なぜかといいますと、今回の均等法の改正で、募集・採用・配置・昇進の従来の努力義務が禁止規定になったとか、調停開始が企業の同意がいらなくなったとか、セクシュアル・ハラスメントの問題とか、企業名の公表とか、いくつかの前進面はありますけれども、裁判の場で、その前進面を原告の女性たちが享受できるかというところではない。さきほどの労働省の考えでは「過去にはさかのぼらない。また採用区分が違えば比較の対象にならない。事業所採用・本社採用と採用区分が違えば女たちは異なる採

用区分の男性とは比較できない」という考え方をとっているわけですから、こういう考え方を前提にするかぎりには、いくら募集・採用・配置・昇進が禁止規定になっても、その禁止規定の対象は、今度の改正均等法が施行される以降になって働きだす女たち、かつ男性と同じ採用区分で採用される女たちに限られるということになります。

今の労働省の考え方を基準にしますと、平成十一年四月一日以降に総合職として採用される女性は均等法の改正の成果を享受できますよ、ということにすぎない。そうするとそれ以前の、それまで働き続けていた多くの女性たち、あるいは均等法が施行されても総合職では採用されなかった女性たちは、ずっと浮かばれないということになるわけですね。ですから私は、労働省の考え方に対して、「採用区分による差別は間接差別であり、実質的には男女差別なんだ」ということを裁判で認めさせるといふことと、「過去の差別が今も残っているかぎりは企業はそれを是正する義務があるんだ」という、この二つを裁判でかちとらないと、均等法が改正になっただけでは女たちの未来は大きくは変わっていかないと考えています。

林 ありがとうございます。最後の問題が一番大きなポイントだと思いました。というのは採用段階で差別を受けていますから、入社して十年、二十年経つと男性とかなり違う仕事をやってきていますよね。それから二十年後に裁判を起こして格差を是正していくときに、どこに是正の基準を設けるかというのは実際はとても難しい問題です。男性と全く同じと主張できるケースもあるでしょうし、やってきた仕事、与えられてきた仕事が十年、二十年でかなり違ってきているから、どこに差別の基準を求めているのかは難しいと思います。昨年、昇進・昇格差別に関する芝信用金庫事件の判決が出たのですが、立



林 弘子さん

証の難しさを避けるために、同期に入社した男性のなかで一番最後に昇進・昇格した人にターゲットを合わせると言う作戦をとっているんですね。普通は平均中くらいの基準が多くとられているのです。以上のように、均等法が施行される前に行われていた差別をこれからいっただうするか。これはやっぱり大きな問題だと思います。

それともうひとつ問題なのは、お芝居（パネルディスカッションに先立って寸劇「二〇〇△年のある日」を上演）にもございましたけれど、あの中にてくる契約社員とか派遣社員は、採用形態が正規社員とは違う。契約形態が違いますので賃金、昇進・昇格など普通の正規の社員のかたとは女性同士比べても労働条件が違います。採用区分が違えば待遇が違っても違反にならない。同期に入った正規の男女の職種間でも、いまの均等法の指針に基づいて採用区分が違えばその後の取り扱いが違って均等法違反にならないと解釈されています。この解釈は均等法改正後も、そのまま持ち越されたみたいで、国会での審議でも女性局長が同じような答弁をしていますので、宮地先生の闘いはこれからもとてもたいへんかと思えます。

## 女性少年室長を訴えたということは

林 宮地先生が取り扱っていらつしやる、特に住友系列の事件のなかで、女性少年室長を訴えたという

ことは、日本の女性労働史上初めてのことだと思います。女性労働者が女性の味方であるはずの女性少年室長を訴えたというのはどういうことかといえますと、室長が調停を開始しないという判断をしたことは、室長の裁量権の乱用であり、それによつて調停が受けられなかったということで、国を訴えたんです。国に対しては国家賠償法で損害賠償を請求するという、使用者と国に対するダブル訴訟なんです。室長を女性労働者自身が訴えたということにとても強い印象を受けました。宮地先生やるな、と思つてひそかに拍手をおくつたのですが、過去十年間振り返つて、女性労働者が期待したような均等法の運用が行われてきたとは必ずしも思えないですし、その期待が裏切られたことが多いですね。いま訴訟が進行していますので、毎回企業側は法廷には弁護士が出席し、室長も毎回法廷に姿をあらわしているようです。それにまつわることや、これはみなさんぜひ知っておいていただきたいということがありましたら教えていただければと思います。

宮地 よく「どうして国まで訴えたのですか」と聞かれるのですけれども、私自身はむしろ女性少年室に期待していたからこそ訴えたというのが本当だと思うのですね。女性少年室に対する弁護士の考え方は、「もともと期待するほうがおかしいのよ」と、だから期待しなかったというのがむしろ多かったと思うんですね。でも私は、制度がつくられたからには、とにかく使つてみないと批判もできないと思つていました。

実は住友の女性たちは最初は裁判を考えていたわけではなかったのです。婦人少年室だったらやれる？ そしたらやつてみよう、と始まったのが、ことの成り行きだったのですね。そのなかでものごく反響が大きくて、また彼女たちが女性少年室を利用するなかで女性少年室に対する怒りを燃やしたか

からこそ裁判に踏み切ることができたんですね。一步を踏み出すことによって思いもしない飛び方をするということ、本当に住友の女性たちの姿をみていると思うのですね。

しかし、女性少年室を被告にしているからもう女性少年室は一切利用しないのかというと、決してそうではありません。これは林先生のご質問からそれるかもしれませんが、昨日大阪女性少年室に調停をまた出してきました。住友化学の男女賃金差別裁判の原告のひとり、石田さんという方が、再び調停申請したのです。なぜかという、前回の調停申請で結局会社が同意しなくて、彼女たちの処遇は何も変わらなかったわけですが、そのあと女性少年室が調停は開始しなかったけれど、指導援助でなんとかできるかもしれないということで、彼女たちの希望を聞いて会社に指導援助を行なったわけです。

その結果女性たち三人のうちの一人の石田さんは、これまで男性しかついていたなかった営業職に配置されたんですね。従来どおりの内勤業務をやりながら営業職をやるという変則的なたちですけど、女は内勤、という形で押し込められたのを、女も外に出るということで、仕事の配置が変わりました。彼女は三十何年間もずっと同じ仕事、デリバリー業務をやらされて、やっと仕事が変われたということで非常に大きな期待をもって営業をやっていたのですが、リストラの嵐が男女平等のそういう貴重な第一歩を無惨に踏み取ってしまったというのがこの事件です。

今年の春に彼女と同じデリバリー業務をやっている正社員の女性が相次いで二名退職してしまいました。そしたら会社は何を考えたかといいますと、要するに石田さんに中を固めろと。「女は中」と、こういうときになると性別役割分担の企業の意識がでてくるわけです。最初は派遣社員が慣れるまでということだったようですが、結局派遣社員が来て半年以上過ぎているのに、元のように営業担当に戻れる気配がいまだに全然ないことで、ついに調停申請に踏み切ったわけです。



私は調停申請する前に、最後の駄目押しということで、社内のチームリーダーにもう一度営業職に戻してもらふことは考えられないかと彼女に交渉してもらったんですね。そのときにチームリーダーが言ったことは「石田さんに営業に戻ってもらうとなると人を増やすことになる」というのです。そして「人を増やして下さい」と彼女は言ったんですね。それに対してチームリーダーは、「女を増やせば男を放り出さなければいけない、それはできない」と。結局女がやっている営業はとりあげることができても、男は追い出すことはできないというわけです。ここではつきりと男女差別であることが明らかになりました。それで昨日、女性少年室にもっていきましました。いつもは被告席に座っている室長と会いまして、利用するときはさせていたたく、大いに期待していますからということでお願ひしてきました。私自身は裁判の被告にしているから絶対だめだとかたくな意識はもっていなくて、やっぱり女性の味方になってほしいということは十分考えています。

## 国を被告にして良かった

それでは話をもとに戻しまして、裁判のなかでどんなことが浮かび上がってきたかということなんです。私はやっぱり国を被告にして良かったと思っています。それは日本(国)が差別撤廃条約をこんなふうに理解し、解釈しているんだということが書面ではつきりしてきたということです。差別撤廃条約を批准した日本が、差別撤廃条約の主旨を全くねじまげて、「差別撤廃条約は何もすべての男女差別を直ちに解消しろとはいっていない、差別が残っても仕方がないんだ」ということを堂々とやっている。そういうことが国の準備書面に書かれているわけです。裁判によってそういうものを示して、国際的に

おかしいということを明らかにできるといってきいているということですね。

住友電工の裁判では、国の主張のおかしさについて、アメリカにある〈国際女性の権利監視協会〉の会長のマーシャ・フリーマンさんという方に意見書を書いていただいて、できれば証人にもなっていたいて、日本の法律の解釈のおかしさを裁判で明らかにしようと呼びかけています。また裁判がきっかけになって、国の均等法行政が非常にお粗末だということがいろんなところで書かれるようになってきたんだと思うんですね。特に行政監察庁の監察結果とか、つい最近も経済企画庁の『国民生活白書』なんかも働く女性の施策が非常に不十分だということが指摘されるようになってきていますし。

そういうなかで昨日女性少年室に足を運んだら、私が一番最初に女性少年室に足を運んだときと雰囲気が違うなと思いました。平成三年ごろから私が担当した一番最初の調停申請のときは、女性少年室は調停申請としてもつてくること自体ものすごくいやがりました。「どうして調停にもつてこられたのですか」と聞かれて、私はきょとんとして、「どうしてもつていったらいけないのですか」と聞いたのですけれど、「指導援助で出してください」と、とにかく調停申請をものすごくいやがりました。なぜかというと、調停申請をすると女性少年室がなんらかの判断をしなければいけない。そういうことが義務づけられる立場に行政がおかれるのはいやだというのがあるのですね。

しかし昨日は全然そんなことはありませんでした。「なぜ調停にもつてくるのですか」という質問が一切でないで、女性少年室から出た質問は「いま石田さんは裁判の原告でいらっしやいますけれど、裁判で争っていることと、この調停申請との関係はどう考えたらよいのですか」という質問だけでした。女性少年室が問題にしたのは裁判で係争中の事件だったら女性少年室ではとりあげることができない、ということだと思っています。裁判は過去の事、過去の責任を会社にとつてもらいたい、ということですが、

この調停申請で問題にしていることには石田さんの未来がかかっています。残り七年の職業生活をどれだけ充実させるかということが問われているときに、裁判という手段では時間がかかります。とにかく女性少年室に頑張ってもらえないかな。だからこそ行政の援助が欲しいんです、ということを強調したわけです。

林 ありがとうございます。今の裁判の説明で皆さんにご理解いただけたのかどうか自信がないのですけれども、訴訟を起こしたことによって、今まで公にされなかったことが法廷に準備書面として出されますので、私も最近書いた論文の中で、先生に送っていたいただいた準備書面を国の主張として相当使わせていただきました。ふだんは聞けないことも、法廷では相手が質問をすれば答えを出さなければいけませんので、そういう意味では画期的だったと思います。

それからいま宮地先生のお話を聞いていて思うのは、やっぱり利用できるものは利用する、これはまさに「大阪」でして（笑）、私は宮地先生から突然、講演依頼のお電話をいただいて、喜んですぐ行ってしまったのです。それからずっとお付き合いが続いていまして、一度も不愉快なことはなく楽しく続いてきているのですけれど、使い方は激しいですね（笑）。通訳はさせられるわ、翻訳はさせられるわ、おかげで私も成長させていただきました（笑）。

いま調停申請されている石田絹子さんとも一緒に旅行いたしました、とても明るくてやさしい方でした。ワインがお好きで、大阪の原告の方はみなさんお酒も強く、すごいスタミナがありまして、ILOに行きましても皆さん堂々と「日本企業はこんなに差別をしている」と訴えられるんです。EU（ヨーロッパ連合）にまいりましたときは、住友の原告の方々は日本語で日本の企業の差別をアピールされま

したので、石田さんの主張も通訳してまいりました。裁判を起こすことによってこんなにも強くなれるということは、見ていて私もずいぶん刺激を受けました。女性だからという理由で差別されるのはいやなんだということをはっきりと主張することによって、少しは社会も行政も変えていけるのではないかな。そういうことでは大阪の女性たちのこういう活動に本当に感謝いたします。

来年は国連女子差別撤廃委員会の委員の方と、ヨーロッパ法とドイツの男女雇用平等法の専門家の二人をドイツからお呼びすることになっております。福岡はまだ白紙状態ですけど、皆さんにご案内を差し上げますのでぜひ来ていただきたいし、国連の現場で、日本の女性労働者がどういうふうに理解されているのか、差別撤廃条約にどのように反映したらいいのか、ドイツから委員が来られますので、ぜひ意見を交換して、実りある集会にしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

時間がなくなってきましたけれど、均等法が改正され、労基法改正の問題についても最終報告が出そうです。「働く女性に未来はあるか」という、今日の標題に入っていきますが、宮地先生は今度の改正をどのようにみておられますか。特に労基法の改正にもふれていただければと思います。

## 労基法改正がもたらすもの

宮地 いきつくところは規制緩和の大会唱を雇用分野に及ぼすということで、私はとてもないことだなと思います。なぜ規制緩和のところで労働分野のことが論じられるのか、そのこと自体おかしいなという印象を受けるのですけれども。結局法律は何も守ってくれないという時代がきてしまうんですね。労働基準法ができる前の無法時代に女も男も放り出される時代がきてしまう。そういう意味では未来は

厳しい、暗い、といわざるを得ないのですが。でもそのなかで、本当に未来は真っ暗かという、私はかえって原点を教えられる時代になってきたのではないかと思うのですね。今まで誰かに頼って、何かに頼って自分を守ることができた時代、それは一部の人だったのかもしれないと思いますけれど、そういうことがなくなろうとしてきている。規制緩和の大会唱、労働組合も当てにならないという中で、もう一回守るべき考え方、理念は何なのかということを、労働側はきちつと再構成を迫られる時代にきているのではないかと思うんですね。

これまでの労働組合運動は、ある意味では力での労働運動でやれてきた時代、それがだんだんできなくなつて、ずつと押されてとうとう法律まで押されてしまったけれど、力で労働運動をしていた時代は力で押し返せば良かったから、その時にどんな理念で使用者に何を要求するのかという労働者側の考え方の理論武装ができていなかったのではないか、と思うのですね。特に差別の問題で「公平」とは何なのかという、そのところがきちつと労働側がつかめないままにきてしまった。賃金がいかにして公平に決定されるべきかということが、ほとんど取り組まれないままに今にきてしまった。だからこれからそういう基本的な理念をきちつと働く者が身につけて武装して立ち上がっていかないと、それこそ未来はないと思うんですね。今までどつかでぬくぬくとしていればよかった時代から、一人ひとりが考えて自立を迫られている時代になってきているということでは、むしろおもしろい時代ではないかなと思います。その効果、メリットというのは特に女性たちの動きをみているとあると思うんですね。

同一価値労働・同一賃金の原則にこれだけ関心を寄せる女性たちが増えているということとか、あるいは未組織のなかでも女性ユニオンを結成して頑張っているとか、まだまだ押されっぱなしの部分はありませんけれども、決して未来は真っ暗ではないというふうに感じています。

# 男女雇用機会均等法・改正のポイント

平成十一年四月施行

女性に対する差別の禁止		ポジティブ・アクション	
■募集・採用について	現行	■女性に係る措置に関する特例	■国の援助
7条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない。	5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えるなければならない。	9条 第5条から前条までの規定は、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい	20条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい
■配置・昇進について	8条 事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して、男子労働者と均等な取り扱いをするように努めなければならない。	9条 事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。	9条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい
■教育訓練について	6条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。	9条 第5条から前条までの規定は、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい	9条 第5条から前条までの規定は、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい

セクシュアル・ハラスメント	<p>新設</p> <p>21条1項 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。</p> <p>2、労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。</p>	
調停制度について	<p>現行</p> <p>15条 都道府県婦人少年室長は、前条に規定する紛争（7条に定める事項についての紛争を除く）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認められるとき（関係当事者の一方から調停の申請があつた場合にあつては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る）は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。</p>	<p>改正および新設</p> <p>13条1項 都道府県女性少年室長は、前条1項に規定する紛争（5条に定める事項についての紛争を除く）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認められるときは、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。</p> <p>2項 前条2項の規定は、女性労働者が前項の調停申立てをした場合について準用する。</p>
公表制度について	<p>新設</p> <p>26条 労働大臣は、第5条から第8条までの規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定により勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。</p>	

林 規制緩和の大会唱のもとに労働時間に関する女性労働者の保護規定が撤廃されようとしているのですが、労働者側はまだ準備ができていない状況だと思っんですね。その状況で自己責任を前提とする自由経済市場に放り出された場合には、かなり大変なことになるんじゃないかなと思います。だからこういう勉強会がみなさんが学習をされるきっかけになって、力をつけていくということが自分で活路を切り開いていくためには大切なことではないかと思うんですね。

日本の規制緩和は、アメリカから二十年くらい遅れています。アメリカとかニュージーランドの行政改革が先行していますけれど、規制緩和には明るい面と暗い面がありまして、暗い面は所得の格差がすごい勢いで開いて、貧しいものはますます貧しくなる。おまけにかなり大量な失業者をかかえる社会が待っているような気がします。今回の均等法改正の一覧表をお配りしましたが、いわゆる努力義務規定が禁止規定に変わりました。しかし、最近論文を書いていちいち検証してみたのですが、均等法が変わっても今の厳しい状況にはほとんど役に立たないのではないかと、最初から暗い感じをもっております。それよりも保護規定がなくなることによって、男女が本当に自己責任で処理していかなければいけない時代になるインパクトのほうが、均等法改正のプラスの部分を取り除くくらい大きいのではないかなという気がしています。いろいろ考えていかなければいけない時期がいまもうきているわけですけど、これからこういう勉強会を続けていけたらなと思っています。

藤田（コーディネーター）お二方から、非常に明快で、心情こもるご説明をいただき、ありがとうございます。では、ここで、実際の現場で日夜ご苦労をなさっていらっしゃる三人の方のお話をうかがいたいと思います。



## ◆会場からの事例報告◆

### 規制緩和でまず女性から切り捨て——航空会社Aさん

客室乗務員連絡会議（客乗連） 福岡支部事務局メンバーで、日本エアシステム労働組合福岡支部のAと申します。客乗連というのは、JAL、JAS（ANAは脱退）をはじめ外資系を含め、日本人客室乗務員組合の約三千五百名加盟の連絡会議で、客室乗務員全体の労働条件向上のために活動しています。私は現在、航空機の客室乗務員、いわゆるスチュワーデスという仕事をしています。今日は、契約制スチュワーデスについて報告させていただくということになっていますが、まず、この仕事の労働環境の特殊性について簡単に説明させていただきます。

空中勤務がどういう環境かと申しますと、ざっとあげても、気圧の変化、低気圧、低湿度、振動、騒音などがあります。また、飛行機の機体自体を軽量にするため、床が薄くつくられていて、軽いトランポリン状態になっています。また、機首を少し上にあげて飛行すると燃料が少なくて済むというところで、坂道状のトランポリンを歩いて業務を行うようなもので、足・腰に大きな負担がかかってきます。それから、勤務形態ですが、現行の労基法ではカバーできない変則的な勤務形態です。変形労働制の上に変則的なシフトを組んでいる勤務です。シフトというのは、三パターン、四パターン、多いところはもっとあるかもしれませんが、八時間を基本にしてシフトしますが、仕事の開始時刻は、シフトのパターンで決められた時間です。私たちは、勤務時間自体がまちまちで、組み込み残業のパターンもあり、開

始時刻も日によってさまざまです。

収入面は、勤務スケジュールが、こちらでは選べず、それに伴って収入が月々で大きく変動するのを防ぐための保証を、過去、労働条件の改善で勝ちとっています。収入が不安定だと、体調が悪くても、熱があっても、無理をして乗務しなければならない。そうなると、事故時など、判断能力が低下するため問題となります。そのため、安全面からも保証が大切です。その保証部分が私たちの収入の中で大きいので、一般のOLの方よりも額面での収入が多いため、それだけをとって見れば、女性が自立できる職業の代表のようなものとして、花形という言われ方をしていたのだと思います。

女性の職場を切り崩していくには、よい意味でも悪い意味でも目立つスチュワーデスの職場を切り崩してしまえばいいということで、契約制、アルバイトスチュワーデスの導入を考えてきたのです。実は、JALでは、十五年くらい前に最初のアルバイトスチュワーデスの提案をしているんですが、それから九回目の提案まで全部跳ね返してきました。JALで導入されれば、全部の会社に導入されることになるので、航空の労働組合全体で、JALの提案に反対し、跳ね返したからです。今回JALは十回目の提案で導入となるのですが、今までと何が違ったのかと申しますと、JAL・ANA・JASと同時期の提案で、ANAの労働組合は導入に賛成したという点です。JALでも賛成している組合はこれまでもあったのですが、反対する客室乗務員組合の存在が大きかったのです。しかしANAの客乗職の入っている労働組合の導入賛成が、今回の大きな違いの一つでした。

今、世の中は規制緩和の大会唱で、規制緩和をすればなんでも良くなるかのように言われていますが、その中で競争激化し、弱いところを切り捨てていこうとしています。規制緩和の名のもとに、調整弁としてまず切り捨てられたのが、女性の職場だったわけです。九四年の提案時、当時の運輸大臣だった亀

井静香さんとJALとの論争が「ツルカメ論争」としてマスコミに取り上げられたのを記憶されている方もいらっしゃるかと思います。契約制スチュワーデスは三年間働いたら正社員にするという約束で、論争は決着しましたが、その後、実際にはどういうことになったかと申しますと、全日空では、正社員の賃金が大きく切り下げられ、それから、正社員化を一部行いました。正社員になっても契約制のところとさほど変わりはない状態にされたのです。

JALでは、十一月に四年目に入りましたが、また、新たに改悪された賃金体系を作り、わずか一万円程度アップの正社員化で、本人たちから不満の声が出ていると聞きます。やはり、JALでも、正社員の賃金は切り下げられました。

当社JASの契約制の一期生は、九九年の三月で、まる三年を迎えますが、これまで組合では早い時期での正社員化、現行の正社員の労働条件での正社員化を求め、年末斗争でほぼ同じ労働条件での正社員化の約束を勝ち取りました。早期という点では不足を残していますが、今度はその約束をきちんと守らせる運動が必要です。

現在、アルバイトスチュワーデスということでは、また新たな問題が起きています。JALで、三十五歳〜四十歳くらいをターゲットにした早期退職制度が行われましたが、二度目の今回は「退職金を上のせする上に、アルバイトとして再雇用します」というのです。月一回から二回フライトさせて、その路線で何万円と決めています。これこそまさしく会社にとってはいいように使っていくシステムです。安全・チームワーク・スキルの維持は何も考えていません。

客室乗務員の再雇用で話題になっているのは、当社の出資子会社のハーレクイン・エア（本社・福岡市）ですけれど、経験者・看護婦・保母を中心にとるということで、九十名の募集をしたところ、五千

人集まりました。どうして福岡で労働条件も悪いとわかってるのに各地からそんなに応募してきたのかというと、正社員ということが魅力になっているからです。客室乗務員だけでなく、女性が正社員で働ける職場が本当に少なくなっているのも、五千人もの人を集めた原因の一つになっているのではないかと思います。

スチュワードスという言葉が華やかなイメージで一人歩きしがちですが、そのイメージを払拭していただいて、女性の職場を守って、理解し合っていきたいと思っています。

バイクで通うなら月二万三千円の保険に強制加入せよ

——パートタイマーBさん

わたしがパートになったきっかけは、保育園児が二人いるため土曜日が昼までの仕事を探したらパートしかなかったためです。

仕事は大型ディスプレイショップなどに卸し売りをする会社なので、商品のピッキングと値段付けです。七年前に入社して、時給は入社時に六百九十円でしたが、四年目には七百六十円に少しづつ上がっていました。

それまで営業所の所長夫人と二人だけで値付けの仕事をしていたんですけども、仕事が増えたので新しいパートが二人増えました。私が残業をあまりしないことに不満があったらしくて、所長が「これからパートの責任者になってもらう。それがいやなら新入パートと同じ時給に引き下げる。仕事が全部終わるまで責任者は仕事を残して帰ってはいけない。残業も一人で残ってしなければならない」と言わ

れました。一方的な時給の引き下げはおかしいと考えて、この件は所長と話し合つて、残業は強制しないということでも所長はひきさがりました。

しばらくすると労働時間の変更を言つてきまして、「九時三十分から四時三十分までの決まりだが、これからは三十分早めて、九時からにする。これがいやなら会社をやめてもらう」と言われました。私も内心不満でしたが、これは我慢して受け入れました。

それからしばらくして入社五年目くらいとき、突然会社が、「これからは自分のお金で任意保険に入つて対人補償をつけなさい。保険に入らなければ、車やバイクでの通勤は禁止する」と言つてきました。通勤途中で事故に遭つたとき、被害者に対する補償を会社はできないから対人補償のついた保険に自分の責任で入るべきというのでした。

この時、私もバイクで通勤していて交通費は千二百円しかもらつていないのに、保険料は二万三千円もするのです。バスで通うと二倍の時間がかかるのでバイクは必要であり、みんな不満はありましたが、その時にパートのYさんは「それならこれからはバイクをやめてバスで通いますからバス代をください」と言いました。バス代の方が高いので、会社はこれが気に入らなかつたのです。

次の月の五月末の帰りに全員残されて、「BさんとYさんは解雇です」と通告されました。Yさんはバス代をもらつて通勤していたんですけれど、非常に交通の便が悪くてバスだと二倍〜三倍の時間がかかるんですね。それで会社近くの酒屋にバイクを置いて通勤していたわけですが、所長の妻が帰りに後をつけていたらしくてそれを発見されたのでした。「Yさんはバス代をもらいながらバイクで通勤するという不正をした。泥棒と同じだから即刻解雇。今すぐここから出て行きなさい」というひどい言い方でした。解雇予告手当でも払わないつもりの方でした。

私の場合は、理由はいろいろある、というよくわからないもので、一か月後に解雇というのでした。それでユニオンにかけこんで、加入することになりました。Ｙさんは、こんな会社にいたくないということで、ユニオンが予告手当のみ払わせて決着しました。

団体交渉の結果、六月には私の解雇を撤回させることができました。ちなみにこの会社ではパートといつても自由に休みが認められるわけではなくて、子どもが熱を出して保育園を休ませるときには、「春日にすんでいるおばあちゃんに来てもらうのが当然だ。なぜ呼ばなかったのか」と非難めいていわれるし、保育園の行事などで事前に休みを届けても、「だめです」などと言われたりします。自分の体調が悪いといつて休むと、「診断書をだしなさい」と言う。子どもが病気のときにはおばあちゃんに一時間もかけて何度もきてもらったり、夫に仕事を休んでもらったこともあります。

恥かしいことですがパートに有給休暇があることを知りませんでした。社会保険にはこの事件の半年前に初めて加入になりました。解雇をめぐるユニオンの団交の中で初めて会社は就業規則を作って有給休暇を認めました。しかし、会社は私たちに、「一律八日です」という説明をしました。「最低十日ではないですか」といっても、「いえ何年勤めても八日です」と答えます。一人で労基署に相談に行ったら、「忙しいから会社に行つて指導するのは二年後くらいになるかもしれない」と言われました。そんなに先まで待てないので、会社に十日ではないかと言っていたらそのうち十日になりましたが。

しかし会社は新たな就業規則で、これまでパートに期間の定めがなかったのに、一年契約に改悪しました。これだと私は翌年に必ず解雇されるのです。新しい就業規則は他の五人のパートの合意の印鑑もとられて、私一人が合意を拒否していましたが、ユニオンの交渉で、契約期間が切れたら、双方の合意に基づいた上で解雇するという条文を入れさせて解決しました。

その後二年働きましたが、全国のパートの仕事を名古屋に集中する合理化のためということで、パートの仕事はなくなるからと言われて全員整理解雇されました。しかし残つてがんばるという人もいなかったものだから、これについてもユニオンが交渉して退職条件四か月をとつて合意しました。

そういうわけで今は事務のパートをしています。やつと採用された今の職場は、本社が薬の卸会社で、そこをリストラされた人が出向の形で働く会社です。本社にいたときより給料が下がるので、三十七歳の男性事務員でも、扶養家族が三人いて、給料が十七万円しかないそうです。その人はこれからは個人の能力を売り込む時代だといって、勉強して宅建の資格をとつたので、年収が一千万円は固いといって七月に辞めると言っていたけど、まだ就職が見つからなくて辞めるに辞められないでいます。社長と同じくらいの年の、勤続三十年の人たちがほとんどで、平社員として営業をしています。パートは今私一人しかいませんが、もう一人の営業職のパートがいて、今は育児休暇で休んでいます。ここに出向されたら二度と本社には帰れないと噂されていて、入ったときはびっくりしました。パートは一人なので、労働条件などの話は社員のひとと話が合わないで話しにくい、そういう中で今働いています。

## 密室の作業で訴えるすべがない——ホームヘルパーCさん

ホームヘルパーの仕事というのは皆さんご存じかどうかわかりませんが、今回介護保険の導入に向けて大きくクローズアップされています。現場は非常に厳しく、また私どもが働いている現場は一人ひとり、個人、個人の家でございまして密室でございします。そこで何が起こってもおかしくない、過酷な労働条件と低い身分保証。ホームヘルパーのほとんどが女性であり問題を訴えてもなかなか声が届かない。

「こういうことがあった、こうだった」といっても相手にしてもらえず消されてしまう。上司がほとんど男性で天下りが多い。女性の仕事に対して関心が低いこともあります。

他の一般職場では、ちょっとしたことで「セクハラ問題」と裁判沙汰になりますが、ホームヘルパーは対象外です。ある例ですが、ホームヘルパーの訪問時にその被介護者が裏ビデオを見るんです。そして清拭を要求する、また、その時のヘルパーの顔を見て楽しむということがありました。そんな状況で仕事をしている自分たち、やるせないと訴えるヘルパーさんの声をあちこちで聞きます。また、いろいろぬれぎぬも着せられ、泥棒呼ばわりされる。ただ耐えるしかないのが悲しくなります。人生の最後を支える、生活を支援する大事な仕事、と言われながら、介護保険導入に向けてのヘルパーの処遇は低下するばかりで、数のみが浮上している現状です。

また、家事に対しての評価も低く、どこまでバカにすれば気がすむのか苛立ちは募るばかりです。他人の家に入り仕事をするということは非常に気をつかい精神的にもくたくたです。私が入社したころは、ホームヘルパーの補助金は年間百六十万円でした。一年契約の雇用なので何も言えず、訴える勇氣さもなく我慢するしかなかった。仕事の方法や内容を教えてくれる人もなく、利用者の住所、氏名の記された書類を片手に家を探し訪問していましたので、たいへん苦労しました。これで本当にこれからの高齢化社会を担っていくのだろうか、不安は重なるばかりでした。

ちょうど、そのころ、自治労福岡県本部に在宅研究会が発足し、友人に誘われ参加して学び、仕事への意欲が湧きました。それと自分と同じ悩みを持つ仲間に出会い勇氣ができました。さらなる仲間作りとこれからのホームヘルパー活動の社会的評価を得る努力をし、自分たちの労働組合を結成し、自治労に加入しました。明後日四周年を迎えるのです。やっと要求が出せるようになったと思つたとたん、今度



は介護保険導入に伴い、補助金の大幅カットとシルバー産業の進出により、肩たたきやいやがらせが始まっている。職業差別をされながらもがんばっている今日この頃です。

わが家でいつまでも暮らしたいという方々を支えようと、一生懸命努力して、介護も家事もしてあげたいという気持ちはヘルパー皆同じですが、劣悪な条件の中、優秀な人材は集まりません。ホームヘルパーの質によって、在宅生活も変わります。これからすばらしいヘルパーさんが一人でも多く育ち、安心して老後が、生活が、相手とも送れるようがんばるつもりでおりますので、よろしく願います。ホームヘルパーの仕事をぜひ理解していただくことを強く希望します。

## 雇用形態の多様化の内実とその対応策

藤田 いま三人の方から、働く女性のまさに現実の姿ということについてご報告をいただいたのですが、契約とか嘱託とかパートとか派遣とか、雇用形態が多様化して、その形態が固定化して、しかも低賃金で低労働条件でということは皆さん共通して言えるのではないかと思います。このへんの実態について、林先生、簡単にコメントをいただけますか。

## 訴訟によって条件を改善

林 いまスチュワーデスと、パートタイマーと、ホームヘルパーの方々から、それぞれ現状の労働条件その他についてお話があったのですが、共通しているのが女性が圧倒的多数という職場なんですね。ス

チュワードスはほぼ一〇〇%、ホームヘルパーは九九%が女性で、パートタイマーは最近はやっと男性もでてきていますけれど、男性はまだ少ないですね。

女性が多い職種は賃金が低いという問題があります。さきほど宮地先生からもお話がありましたけれど、労働の価値に対して賃金を払うという原則、つまり、同一価値労働同一賃金の原則にもう少し労働者の方にも関心をもっていたら、こういう訴訟をこれから少しずつ起こしていくことが必要ではないかと思います。

すでに先駆的な例で、丸子警報器の事件の判決が去年の三月に長野県のほうで出ています。

これは女性を正規社員と、臨時社員というかたちで採用しているのに、仕事は全く同じ。労働時間も名目は十五分臨時社員は短くなっているのですけれど、毎日残業しているので実質的に全く同じ労働時間であるのに、賃金に大きな差別があつたという事件です。二か月のパート契約を更新して、長い方は二十五年くらいお勤めになっているのですね。ただ臨時社員ということで、賃金が正規の方の六割くらいしかもらえない。これはごくごくありふれた賃金差別の形態と思いますが、丸子警報器の従業員のほうが裁判を起こされて、地裁で勝訴したんです。

法的にはいささか問題があるとは思いますが、一応、正社員と同じ仕事をしていれば、臨時社員という地位であつても賃金の格差が二割以上開く、要するに正社員の八割以上の賃金が支払われない場合、公序良俗に反するというところで「八割までは払うように」と裁判所が命じました。臨時社員の方は正社員と同じ仕事をしているから、もちろん百%ほしいということで両方が控訴して、いま、高等裁判所で争われています。

さきほど契約スチュワードスの話がありましたけれど、契約スチュワードスの場合も正規のスチュ

ワードスの賃金の大体半分か、もしくはそれより低いというお話がありました。全く同じ仕事をしていながら賃金がこれだけ違うというのは正義に反するのではないか、「なぜ私たちは賃金が安いのか」という不満がでてくるのは当然だと思うのですね。

同じ仕事をしているにもかかわらず賃金が安い、しかし、法的には契約形態が違ふんだからということとで合理化をされている。しかもこれからは正規は減つて、いわゆる派遣とか契約とかパート、そういう非正規の雇用形態の労働者が非常に増えてくると思います。今日は男性の方も何人かいらしていますけれども、女性差別の問題にとどまらないというのが「労働の未来」だと思います。男性にも容赦なく忍び寄ってきますし、そのように経済の法則は動いている。契約社員を導入によって正規の女性社員の賃金も引き下げられるという事例もお話いただきましたけれど、女性の賃金が低くなれば、当然男性の賃金も下がってくると思います。

## 女性の待遇改悪は必ず男性の労働条件も悪化させる

日本はいままで高度成長をずっと続けてきたので、賃金というものは上がるものだということを、私どもは当たり前と考えてきました。ところがそうはいかない時代が目の前に迫っています。この十日間で大手の金融機関、証券会社が相次いで破綻をいたしました。企業が破綻すればそこで雇われていた人は失業する。倒産で失業された方々、特に中高年以上の方は、女性だけでなく男性も新しい職業をみつけるのは非常に困難ではないかと思えます。それと同時に潜在的な失業者がもつといます。ヨーロッパの失業率をみましてもドイツは一〇%を超えているんですね。日本はまだ三・五%と言っていますけれ

ど、これはあやしいと思います。潜在失業、窓際失業を加えると実数は一〇%を超えているのではないかと思います。容赦なくそういう人を切り捨てる時代がくるのではないのでしょうか。均等法は女性の問題としてだけでなく、男性の問題としても考えていかなければいけない時代が迫っています。

## 大きな問題、介護ヘルパー

それと、すでに高齢化社会になっていますが、二〇〇〇年を過ぎますとたいへんな超高齢化社会に入ります。

実は先週、福岡大学で日本介護福祉士会の全国研修会が行なわれ、八百人近い介護福祉士、ホームヘルパーさんに、大学の建物を研修に使っていただいて、私は丸一日、裏方をやらせていただきました。

なぜホームヘルパーさんに関わるかといいますと、ホームヘルパーは労働者としてつい最近まで法的には十分認識されていない職種だったんです。五年くらい前ですか、「介護労働をめぐる労働上の諸問題」という論文を私が雑誌に書いたのが、ヘルパーさんの労働条件を法的に解明しようとした最初の頃の試みかと思います。労働条件も報告にありましたように非常に悪いのです。

しかも介護保険が実際に成功するかどうかというのは、支えているホームヘルパーさんの質と量が鍵を握っているにもかかわらず、最初に申し上げたように圧倒的に女性が多く、労働条件も社会科学的分析されてこなかった。場当たりの数だけを増やしてきたというのが実情で、身分や労働条件が確立されていない職種です。

ホームヘルパーは、高齢化社会で大幅に増えることが期待される職種ですから、どうにかしなければ

いけない。最近「ホームヘルパーの法的地位」という論文を書き上げましたので、関心の方かたはぜひ読んでいただきたいと思います。

さきほどのご報告のように、サービスをする方のお家に行つて、そしてだいたい一人で、あるいは二人で組まれるかも知れませんが、そこに行つて老人と密室にいて労働するという、しかも体を拭いたり、下のお世話をしたり、食事をさせたりというような、普通だったらとても踏み込めない相手のプライベートに踏み込むという特殊な職業です。二〇〇〇年までにホームヘルパーを十七万人にしようというのが政府の案ですけども、とてもじゃないですけど具体的な数が足りません。

いま三例のご報告を聞いても、いずれも女性が非常に多い職業というのが特色として言えるのではないかと思います。

均等法を勘違いしてもうと困るのですけれど、あくまでも比較する男性がいて初めて均等法が適用されるのです。だから女性だけの職場では、均等法は全く効果がありません。均等法がカバーできる女性労働問題は非常に限られています。しかも多くの場合正規の社員に限定されています。これについては宮地先生からお話を伺いたいと思います。

## 仕事の価値を問い直す

宮地 林先生のコメントで出尽くしていると思うのですけれど、三人の方のご報告を聞いていて、今までの労働運動のなかできちつととらえられてこなかったすべてのつけが集約して、矛盾がそこに集中しているという感じを受けました。「女の仕事」ということで従来とらえられたきた仕事の価値をもう一回

問い直し、そこに女性自身が誇りをもつことから出発するのではないかと思います。

経済企画庁が「専業主婦の労働を金銭評価したらいくらになるか」というのを出しまして、議論になりましたね。低すぎるという人、そのお金を夫以外の誰かが払ってくれるのだったらうれしいという人、さまざまだったと思うのですが、専業主婦の家事労働をどんなプロセスで金銭評価したかという点、現実には女性が担っている仕事の賃金水準が基準になって家事労働を評価しているわけです。女の低い賃金が基準になっている。いまホームヘルパーさんたちが得ておられる低い賃金が、まさに専業主婦の評価につながっているわけです。

そういう意味では非常に腹立たしいのですけれども、一方では、今までだったら専業主婦と働く女性に分断されていて手を取り合えないように思われていましたが、女の低賃金が専業主婦の評価にそういうかたちで影響しているということが、非常に目に見えやすい時代になってきたなと思います。

ですから女が主として担っている、例えば介護労働や看護婦さんの仕事とかを、もう一度再検討して価値を問い直すことが必要だと思っています。

また実際に介護保険の問題にしても、行政の高齢化社会に対する対策の問題にしても、政策決定の場に女性の参加がどれだけあり、現場の声がどれだけ反映されているかを問い直すことが必要だと思えます。特に公務員や福祉の現場にいらっしゃる女性は、やっぱり昇進することで自分の意見を反映させていくべきです。現状は女たちが労働の場で権力を握る立場にいないということのつけでもあると思うんです。一番現場をよく知っている人の意見が反映されていない。そのへんに女性労働の矛盾が出てきたと思うのですが、ぜひ現場の声で働き方を変えていただきたいと思います。

## ◆会場の質疑から◆

### 一般職を選べば差別があってもあたりまえでは

Q1 (男性) 今日問題になっている採用の差別についてですが、今は平等になってきているのではないですか。例えば、公務員だったら、男女平等です。現に国家I種で入っている女性もいますよね。そうやって努力して国家I種に入れば、男女差別の問題はないわけです。

それと同じように、民間でも総合職、一般職とあって、女性で総合職になっている人もいます。僕たち大学生は遊びにきているような人が多いけど、勉強をちゃんとやれば、総合職になったりできるのではないかと思います。しかし、それぞれ賃金とか待遇が違ふということを知っているながら、実際に多くの女性は一般職を選んでいるんですね。男性だろうと女性だろうと、もしも一般職を選んだならば、差別があると裁判したりするのは妥当ではないんじゃないかと思います。

林 採用について改正均等法では禁止規定になりますので、募集・採用が禁止規定になったらどういふ変化があつて、どの程度の効果があるのかについて宮地先生から解説していただけますか。

宮地 禁止規定になつて劇的な変化があるかどうか、なかなか実際に効果があるのかというと難しいですね。例えば採用で男女差別をした企業があつたとしたら、差別された女子学生がその企業に雇われたものとして扱われることを企業に請求できるかというところ、請求できないわけですね。不当な男女差別

の採用拒否を受けたということでは、せいぜい損害賠償請求、慰謝料請求ができるというぐらいで、実際上の効果というのはあまり期待できないという問題がまずあります。

また、そもそも女性差別、女性であるゆえの採用拒否だということを証明することが女子労働者にとつてもものすごく難しいということがありますよね。面接段階で明らかに女性差別発言をして採用されなかったというケースについては、女子学生の会などが労働省と交渉して企業名をあげて、そういう企業にはたしかに女性少年室が指導しているようですけれど、むしろかしいのには目に見えない差別だと思えます。「成績が基準です」といわれても、成績は公表されないわけですから結局闇の中ですね。ですから私は採用差別の問題に本当にきちつと有効な規制を及ぼそうと思えば、採用段階の企業側が採否を決定したデータを公開するというシステムと一緒に本当の意味での有効な規定にならないと思います。

私は女子学生の採用問題については、企業の中にいる労働者が声をあげて「もともと女性を採用していけ」ときちつと主張することが大事だと思うんですね。今回の均等法でもポジティブアクションの規定が非常に不十分で、努力義務規定にもなっていないポジティブアクションですけど、企業に女性の採用計画をきちつと出させて、どういう形で、どういう風な採用をしたのかを労働組合がきちつと取り上げてくれたら、女子学生のみなさんがたは差別されにくくなるんじゃないかなと思います。

林 一般職と総合職があつて、自分が一般職を選んだのだから差別されて当然じゃないかということですが、自由に選べるわけではない。そのへんの実状をもう少しコメントしていただきたいと思っています。宮地 いま裁判になっている女性たちのケースでは、入社の際にこういうコースがありますよ、という説明は全くありませんでした。要するに会社が決めたそのコースしかなかった。女性たちには、選択の自由というのが全くなかったわけですね。また、そもそも男性と同じ職種で採用されたと思っていた



ら、企業側から「採用方法が違っていました」というふうに裁判になってからはじめて聞かされたというのが実態です。均等法施行後は、企業側は一応「総合職男女」「一般職男女」としていますが、ほとんど一般職は女性で、総合職は男性です。「総合職は女性にも窓口を開いていますよ」というかたちだけはありませんが、本当に女性が総合職と一般職を自由に選べる事情にあるのかというと、私が具体的に担当したケースでは全然そうじゃなかったです。

少し事例を申し上げますと、総合職と一般職というケースではないのですけれども、正社員と有期雇用、有期契約社員のケースがありました。それは南海放送という会社ですけれど、「正社員男女」「有期雇用契約社員女子」という募集・採用の区分なんです。ある大学を出た女性が正社員に応募しました。ところが採用で落とされたんです。さっき言いましたようにデータが何も公開されていないので、なぜ落とされたのかわかりません。そのあと会社から勧誘がありました。「正社員では採用できませんでしたが、有期契約だったらありますからどうぞ」と。とにかく民間放送の現場で働きたかった彼女は、有期契約社員の募集に応募し採用されました。ところが彼女は有期契約社員だからと、四年で首を切られたんです。一年契約を三回だけ更新するという契約だったんです。そのとき彼女は、これは実質的な若年定年制だということで婦人少年室に調停を申請して、最終的には裁判まで決意したのです。

彼女が立ち上がったときに、社内に出てきた声は、いま質問の「契約して入ったんだろう」でした。彼女自身が有期契約を選んで入ったのだらうという意味です。しかし彼女に言わせれば、正社員で入れるのなら入っているよ。正社員で採用されないからやむなく有期契約社員になったということです。ちなみにその彼女は愛媛婦人少年室に調停を申し立てたのですが、婦人少年室は社内の声と同じで、「契約したのだから彼女の調停申請は取り上げられない」、また「若年定年制にも当たらない」と言っ

調停を開始してもらえませんでした。それで裁判を準備して会社と交渉したら、会社は裁判されるのをおそれて、彼女の雇い止めを撤回しました。今も彼女は働いています。ですから選択の自由というのを、抽象的にではなく事実にも則してとらえていく必要があるんじゃないかと思います。

それとさきほどの男性のご質問は、「きちっと能力さえ身につけておけば差別されることはない」という趣旨でした。私がやっている事件で最適な例があります。商工中金の総合職の女性が裁判に立ち上がったケースで、彼女は均等法施行のずっと前に入社された方ですけども、自分は結婚して簡単に辞めていく女たちとは違うんだと、誇りをもって、とにかく一生懸命自己啓発に努めました。銀行から何も言われなくても、通信教育から銀行の検定試験まで、自分で挑戦してマスターしていた女性なんです。だからこそコース別雇用管理が入ったときに、総合職に挑戦しました。ところがその彼女が総合職になったにもかかわらず、お茶くみをさせられた。彼女は「頑張ればほかの女たちは差別されても自分は救われるんだ」とずっと思っていたと言うんですね。ところがそれこそ家族を犠牲にして土日も自己啓発に励んだのに、総合職になった直後に配置された職場で言われたことは「お茶くみはやってもらいます」その後いったん営業窓口で男性と同じ仕事につけられたけれど、また内勤に戻されるといって都合主義の使い方をされて、結局自分が考えていたことは全く間違っていたというところに気がついて裁判を始めたわけです。ですから「女たちの能力開発の努力が足りないから差別されるんだ」という説明をされることは多いですけど、それは明らかに事実反しています。

林 ひとつだけ私も事実をもって反論したいんですけども(笑)、福岡大学の法学部は結構歴史があるのですけれど、国家公務員の合格者はⅡ種が多いんですね。地方公務員も中級が多くて、上級が少ないのです。いままで学校創立以来、国家公務員Ⅰ種に女子学生が現役で合格したことは一度もなかったん

です。ところが今年、私のゼミから国家公務員I種、いわゆるキャリア組に二名の女子学生が合格しました。これがいかにもへんな試験かということは宮地先生も存じだと思ひますが、法学部ですから一人が「法律」に、一人が「行政」に合格したのですけれど、九州全部でこの国家公務員I種に合格したのは、「法律」と「行政」ではこの二名を入れて五名だけです。彼女たちは十分に努力してきたわけです。しかし実際に採用があつたのかというと、そこでたいへん苦い経験をしました。というのは、公務員といつてもキャリア組での採用は、まず女性差別の壁があつて、難しい百倍以上の試験を合格しても採用については女性と必ずしも平等ではなかつた。建前と現実は違つてゐるんですね。

それと同時に、いみじくも大学生は遊んでゐるとおっしゃつたけれど、大学にそのような社会的評価しか与えられていないから学校差別があるんですよ。彼女たちの努力と学校の名前は本来関係ない話です。男性か女性かということも本来関係ないんです。II種のほうにも当然二人とも通つていたので、II種のほうで建設省に二人とも採用されたのですけれども、一人のほうはまあ喜んで入つたのですが、もう一人はどこも女性差別の壁が厚くて面接しても採用に至らなくてあきらめて、建設省がII種で受け入れてくれたからということをやむなく入つたんです。彼女たちは努力したあげくに本来に苦しい思いをしたんです。ですから、努力をすれば当然報われる社会に必ずしもなつていないのです。

また、裁判を起こすというのは本当にたいへんなことです。お金はかかるし社会的なプレッシャーがあるし、会社でどうやつて耐えていくかという大きな問題もあるし、たいへんなストレスになるでしょう。しかしあえてみんなのために裁判を起こさなければならぬ。エゴイズムで起こしている人はいないと思ひます。自分がやらなかつたらあとに続く人はどうなるんだらうという気持ちで訴訟に踏み切つてゐます。もう少し実情を知つていただきたいと思うのです。

もうひとつ、改正均等法はたしかに募集・採用差別は禁止しました。では禁止して違反した企業に対して何をするかというと、勧告に従わない企業名を公表する、これも記者会見で名前を出すだけということらしいです。それ以外に何の制裁もないのですから、具体的にどういう救済があるかというと、結局裁判で訴えるしかないので。だから検討していかねばいけないのは、女性少年室のような行政機関をもっと強化して、企業に対して「女性を差別しているから雇い入れなさい」という命令を出せるような機関にすることです。もうひとつは裁判所にもっと権限を与える。裁判所が違反した企業に対して「女性を雇い入れなさい」と命ずることができるというふうに法改正をする必要があります。例えば、アメリカの法律はそうなっています。日本の均等法は裁判規範ではない。何の救済措置も定められていない法律なんです。最終的には裁判所が決めなさいという法律なんです。

## 室長が変われば女性少年室も変わるか

Q2 (女性) 女性少年室の室長を訴えられましたが、室長というのは転勤等で人が変わっていくわけですが、例えば非常に人間性のある方がなった場合、いい方向に変わることがありますでしょうか。

林 例えば、私や宮地先生が室長になると行政が変わるだろうかというご質問でしょうか(笑)。

宮地 林先生のような人だったら変わるでしょうけど、私は自信がないです(笑)。というのは、たしかに窓口がどういう人かという個性の問題はもちろん否定はできないと思うのですけれど、むしろ制度の問題が大きいと思うんです。いまの女性少年室というのはあくまでも労働省の最先機関です。しかも調

停委員会というのはその室長の付属機関ですから、諮問機関です。独立の委員会では全然ないですね。労働省に全部従属している。ですから私なんかここで偉そうなことを言っているけれど、本当に労働省の国家公務員になったときに同じことが言えるかというところ、自信はないですね。やっぱりどういう立場におかれるかで人は影響を受けると思うので、こういう差別の是正のためには行政から影響力を受けたい独立の行政機関にして、その機関が迅速に救済して命令を出す、というシステムに変えていかなければいけないと思います。単に人の個性だけの問題ではないと思います。

林　だから私はたぶん左遷されるわけです(笑)。その機構の中で出世したいと思うと、現在の言動との落差は大きくなるでしょう(笑)。やはりシステムを変えないとだめです。国からも労働者側からも使用者側からも中立な立場にいて決定ができるような行政機関をつくらないと。いまのままでは、機会均等調停委員会も女性少年室の下の行政機関、一歯車にすぎないわけです。

ただひとつだけ言えるのは、均等法改正の過程で室長の裁量権の行き過ぎがあって、抑制するようにという内示があったということは聞いてますし、国会の審議でも出ておりました。

## まず自分の国でするんじやないか

Q3 (女性) 林先生にお伺いしたいのですが、私はナイロビの世界女性会議にまいりましたときに「女性と労働」というワークショップをしました。その時に日本からわざわざ来て女性の労働条件が悪いということを訴える前に、日本で実際には解決する方法があるんじゃないかということをずいぶん言われてしまったんですね。ですから国連の場に提案された場合に、そういうことがあり得るのではないかと

いうことが考えられます。

林 これは、『W N I L Oに行く』の冊子の中の巻頭言で私が書いております。いつまでも日本の悪い労働条件を国外に訴えて外圧を利用しようというのは恥ずかしいから、なるべくこういうことは早く卒業したいということです。日本でも女性の労働大臣なり、女性の閣僚が出てきて女性の政策を変えていく、ということも同時にやっていかないと、いつまでたつても変わりません。今回は私は通訳もやったのですが、私自身も「いったいご自分の国は何をしていらつしやるんですか」という問いかけは暗黙のうちに感じました。いま言ったように、変えなければいけないことはたくさんあるし、改正均等法にもいろいろ問題があるということはわかるわけですから、まず国内で変えていかなければいけません。

## 短期雇用契約を変えられないか

Q4 (女性) 短大で教職を持っておりますが、司書資格を持つ卒業生が、ある図書館に入りまして、八月が終わると二か月休み、十一月からまた雇われるという働き方をさせられています。いかんせんこれは公共図書館ですから、当然自治体の人事の都合ということが事情だと思えますが、正規で雇うことはできない、我慢しなければならぬという状況がずいぶんあるんですね。これは嘱託だと思えますけれども、実際にどういうかたちで不満を訴えたらいいか、難しいことだと思えます。均等法が制定されましたけど、女性の職場の、そういう事情について相談を受けてしまうものですから、どのようにアドバイスすればいいのかわからないのでよろしく願います。

林 二か月以下の期間の定めのある契約であれば会社は解雇予告しなくていいという労働基準法の規定があるものですから、二か月契約というのはパートの場合非常に多いのです。だから二か月を何度か更新していくんです。契約更新を繰り返していると、期間の定めのない契約に変わってしまう恐れがありますし、それからパートでも一年以上雇えば三十日前に解雇予告をしなければならないという指針がありますので、これを避けるために二か月したら休ませる、二か月後にまた雇うということを繰り返すのでしよう。また長期間雇うと社会保険加入の問題も出てきます。解雇予告しなくてもいつでもやめさせられる、会社にとっては都合がいい規定が法的にあるものですから、合法的な慣行として定着していることに問題があります。

藤田 残念ながら時間がきてしまいました。

「働く女性に未来はあるか」はこのへんで締めくくらせていただきたいと思います。

規制緩和とか大競争時代の到来とか、いろいろお話がでていましたけれど、雇用関係、労働関係のなかで、それを支えていた法制度そのものが変わろうとしているわけです。そういうなかでどんな働き方を目指していくのか、どうしても安心して働き続けていけるのか。今日の限られた時間のなかでは十分な答えを、というわけにはいかなかったかもしれませんが、自分の働き方についてそれがどういう位置におかれているかをよく知る、一人ひとりが力をつけていく、あるいは自立を目指して起業する、組合をつくる、頑張っていく、そういったことも提起されました。

傍観者ではられない。現実を直視して行動を起こして、女性の明るい未来は女性自らの手で作り上げていきましょう。ぜひそれぞれの場でみなさん活躍されますように、そしてまた一緒に大きなネットワークがつかれますようにお願い申し上げます、終わらせていただきます（拍手）。

## ◆会場をわかせた名演技◆

パネルディスカッションに入る前に、事務局メンバーによる「二〇〇△年のある日」という、均等法・労基法改正後の女性の働く姿を想定した寸劇を上演した。

主な登場人物は四人の女性、まずは総合職の女性。彼女は保育園児と万引き事件を起こした中学生の子がおり、夫の転勤、親の入院、仕事のトラブルが重なり大変な状況。ほかに夫のリストラによってやむなく深夜勤務のパートで働く女性、昼夜かけもちで働く派遣社員、正社員化の希望を持って懸命に働きながら、契約切れを通告される契約社員。彼女たちは状況を切り開くために組合を作ったり、自分で会社を作ったり、女性少年室に調停を申し立てたりするが、その結果は……？

規制緩和、雇用の多様化といわれるが、働く女性は一部の正社員（総合職と一般職）、多数の契約社員、派遣社員、パートタイマー等に分化されてしまうことが懸念されている。すでに一般事務職に関しては、女性正社員の退職後には次々と派遣社員や契約社員を導入している企業は身近にも多い。

（編集部注）集会のたびに寸劇を上演してきた〈変えよう均等法 in 福岡〉は、今回は歌と踊りも入って、場内は、爆笑と感動のうず。「吉本からスカウトに来るのでは」という声も出たほどだった由。

（福田光子さんの証言）





あごら会員の「藤田一枝」さんが、

今年七月の参議院選挙に、福岡県選挙区から無所属で、社民党と民主党の統一候補として立候補を表明しました。

現在四十八歳、三期目の福岡県会議員です。九五年には福岡県初の女性委員長(厚生常任委員会)に就任、また「ふくおか女性政策提言委員会」の事務局長として県への提言を行いました。

あごらめいと

## 藤田一枝さん

### 参議院選に出馬 ぜひ応援して!



果たしてきた役割があまりにも大きいため、県議としての彼女を失うことを残念がる声も小さくありません。でも彼女の人権に対する確かな志と、特に女性問題に関する国政レベルでの取り組みへの期待の大きさはそれを上回り、その人柄への信頼は厚いのです。今回の立候補表明にあたって、彼女

長として県への提言を行いました。

藤田さんは〈変えよう均等法 in 福岡〉の中心メンバーの一人で、パネルディスカッションのコーディネーター役から多忙な合間を縫っての裏方まで、一緒にがんばってきました。女性グループをはじめとする多くの市民グループは、県への懸け橋として彼女が

を知る女性グループは結束し、〈一枝ネット〉という支援ネットワークを結成しました。その運営委員長は〈あごら九州〉の小島サカエさんです。お金も大きな組織もなく、「藤田一枝を国会へ」という情熱だけを頼りにがんばっています。しかし、福岡市を一步出るとその知名度は低く、苦戦しています。

福岡県全県一区で、定数二名に対して五名が立候補を表明しています。保守系候補が現職に一本化され、実質残り一議席を四人で争う激戦です。特に某宗教団体がバックの候補者の組織票、動員力はすさまじく、女性票切り崩しのためか「女性党」なる候補者までもが立候補し、大変厳しい情勢です。

福岡県にお知り合いの方がおられたら、ぜひ藤田一枝さんを推薦してください。そして「一枝ネット」にその方をご紹介ください。勝ち抜くための「こんな方法・あんなやり方」などのお知恵も大歓迎です。

(あごら九州 石原豊子)

◆連絡先 福岡市博多区千代四丁目二九一九 グローリー県庁前1F  
一枝ネット(小島サカエ気付)

TEL 092・632・8091  
FAX 092・642・4508



## 性暴力関連法律の検証と見直し

### ——性的自由を尊重する立場から

一月十七日、アミカス世界女性会議シリーズに東邦学園短大の戒能民江さんが登場。お話の一部をご紹介します。また、翌十八日には、「北九州ムーブ」での〈北京JAC〉九州、山口、沖縄総会で、ゆのまえ知子さんの性暴力の話もあり、しつかり情報収集できた充実の二日間でした。

### ◆性暴力対策——最近の動き

女性というジェンダーに対して行われる暴力、女性であるがゆえに受ける暴力のことを「女性に対する暴力」という言葉で表し、問題解決に向けて女性の経験、声が集約されるしくみづくりが国際的に行われ、日本でもやっと対応が始まり変化がみられ始めた。

最近の動きは以下のとおり。

#### 〈裁判〉

SH（セクシュアル・ハラスメント）は、ほかに解決の手段がないこともあり、福岡の裁判をはじめとして、その後多くのSH裁判が続いたが、結果は必ずしも良いとは言えなかった。

しかし、昨年の京大、熊本、三重などの判決をみると、今までの強姦神話が崩れ始めたという印象をもつ。つまり、被害者の強姦トラウマを認めた、フェミニスト・カウンセラーの証言を認めた、事実の認定を当事者と相手方の現実の力関係の中で認めた、などの点である。が、使用者責任はまだすべてを認めているのではない。損害賠償額が低いという問題もある。賠償額の低さは、性的自由に対する評価が低いということであり、裁判官のジェンダーバイアスを正していく必要がある。

#### 〈行政〉

男女共同参画プランを受け、各自治体でも具体的な問題解決に向けたプランを打ち出し、条例をつくるなどの動きも始まった。男女共同参画審議会への首相の諮問で、「女性に対する暴力部会」が活動を開始。私自身も先日ヒアリングの対象になったが、警察、シエルター関係の人などに対

して実質的なヒアリングが行われているようなので答申に期待している。

また、均等法改正で企業にSH配慮義務が課されたのを受け、労働省がガイドラインを策定する。東京都のDV(ドメスティック・バイオレンス)調査の報告書がもうすぐでる予定。

キャンパスセクハラ全国ネットでは、十一月に文部省にガイドライン策定を要請。早速国立大では人事院を通して調査を開始、また各大学にもSH取り組みの実状調査票がくるなど動きがみられる。

### 〈刑事司法〉

九六年の犯罪被害者対策要綱に基づいて、犯罪被害者対策室ができ、被害者への心のケアや情報の提供など対策が進んでいる。福岡県警の相談窓口はミス・リリーフラインというそうだが、いい名前だと思う。NHKのクローズアップ現代でこの動きを伝えたが、大変な反響で、その反響をもとに二回目の番組を作ったと聞く。近くDVも特集するそうだ。

### 〈民間〉

実態調査やホットラインの開設など、暴力に対する女性

グループの動きは広がり、特に民間シェルターは、数年前横浜が調査をした時は、全国で七か所。それが、今や二十か所ほどに増えている。国会でもシェルターのことが初めて取り上げられたと聞く。

弁護士会でも、神戸弁護士会のDV対応マニュアル作成や、日弁連の人権大会テーマが「家庭内暴力」など、取り組みが進んでいる。

政策提言、ロビーイング活動のためのネットワーク(北京JAC)では、女性に対する暴力防止法について学習会を進める一方、参考資料を翻訳・発行などしている。

### 〈立法〉

今国会で「児童買春・ポルノ防止等にかかわる法案」提出をめざしている。

### ◆ドメスティック・バイオレンス(DV)について

DVは、親密な関係にある(あった)男性からの暴力で、適当な訳語がないので今のところそのまま使っている。

調査から見えるDVの実態は、被害者も加害者も、暴力の内容も、実に多様であるということ。逃げられないことが多いということ。「なぜ逃げないのか?」の問いは、女性

を追いつめる。男性に「なぜ暴力を振るうのか？」と問うべきである。DVなど関係ない、被害にあったことはないという人もいるが、心理的なもので広げれば誰でも経験のあるものであり、まさに女性問題そのものだと言える。

### ＜刑法の規定と適用上の問題点＞

#### ①民事不介入

刑法規定の正当な適用が行われていない。日本が国連に提出したナショナル・レポートには、DVは刑法で処罰できると書かれている。が、実際に、暴力、監禁、脅迫などが起こっていても、法が適用されないのはなぜか。

イギリスでも、かつて妻は夫の財産で独立の人格のないものとされ、夫が制裁を加える責任があった。日本の明治民法でも、妻は無能力者とされていた。夫婦・恋人は一体のもの、それも夫支配型の一体のものという意識が根強い。「法は家庭に入らず」がネックになり、暴力が容認され、繰り返される。

#### ②婚姻例外

刑法には書かれていないにもかかわらず、裁判所や学説では、夫の強姦を「婚姻例外」として強姦罪を適用しない。これでは婚姻は永久強姦許可証の発行といえる。

#### ③正当防衛

暴力をふるう夫殺人事件で、裁判所や学説は正当防衛を認めない。多くのDV殺人事件では、女性たちは懲役六十年の重い罪を受けている。私も関わった九五年の名古屋地裁のケースでは、妻は大晦日の夜、殴られ、刃物を持って追いかけれ、失禁するほどのひどい暴力を受けた。

「こんなことで死にたくない」と思い、夫の首を刺して殺した。その裁判で、三十分だけだが私も証言し、いかに社会的サポートがないか、追いつめられても逃げられなかったのは彼女のせいではないことを話した。また、DVの資料を裁判所に提出した。その結果、判決は有罪だが刑免除。画期的ではあったが、もっと一歩踏み込んで正当防衛を認めてほしかった。彼女は現在働いて生き抜いている。これらはいずれもDVの現実と問題意識の欠如・バイアス、それに特定のジェンダー観がもたらしたもの。暴力がいかに被害者を無力化し、動く力を失わせるか。それに、「ひどい男とかわいそうな女」という「あるべき被害者像」も根強くある。

#### ＜警察の対応＞

DVについては、警察の対応もまだ手つかずの状態と言

える。妻は夫の所有物で、その手のひらの中にいる時はいいが、そこから逃れようとする、追いかける、暴力がひどくなるなど、警察の介入が必要な事態が起こりやすい。

#### ①「法は家庭に入らず」原則に基づく消極的対応

介入する根拠・制度がないということで、消極的な対応が目立つ。現場に来ない、対応が遅い、来ても帰ってしまふ、現行犯でも逮捕しない、被害届けを受け付けない、告訴を勧めないなど。これではもう警察を呼ぶことをしなくなってしまう。

#### ②現場の警察官の対応

偏見や非情な態度、中傷、ブライバシー侵害など、現場の対応に問題が多い。

#### ③犯罪被害者対策における位置づけが欠如

犯罪被害者対策要綱でも、DVは問題提起にとどまり、対策が必要な重要な犯罪であるという位置づけがされていない。

#### ④記録・統計

事件記録（110番の継続的記録）やDVの犯罪統計がない。つまりDVは独自の犯罪概念になっていない。犯罪統計の中の、殺人事件の被害者、加害者の関係を見ると、

女性の三割くらいは、夫、恋人から殺されている。ちなみに、法的な夫婦でない場合、犯罪統計では情夫（婦）という言葉がまだ使われている。DV殺人は、アメリカ、イギリスでも大きな問題になっている。

#### ⑤女性警察官が少ない（全国で3%）

#### ⑥DV研修・訓練が行われていない

#### ＜民法上の問題点＞

#### ①仮処分手続き

被害者の安全確保が一番大切だが、そのための民事手続きである仮処分手続きは、違反しても加害者に処罰規定がない。

#### ②離婚調停手続き

家庭裁判所の調停委員、調査官、家事相談員のジェンダー・バイアスや、調停の場での安全の確保、子の監護紛争でのDV認識の欠如、研修・訓練の欠如、調停前置主義自体の可否などの問題がある。

#### ③不法行為による損害賠償請求

低い容認額、また被害者の側にある立証責任の困難。

#### ④離婚手続き

「夫の多少の暴力」の容認と、妻の「落ち度」や「挑発」

論が相変わらずネックに。

### ＜社会福祉法上の問題点＞

婦人相談所が売春防止法、母子寮は児童福祉法により設置。実質的にはDVに対応しているものの、県により、取り組みのレベルもさまざまで、もちろん十分ではない。

児童扶養手当法、生活保護法、健康保険法を見ても、結婚制度に囲い込まれ、世帯単位主義の弊害の中で、経済的な自立ができない世の中のしくみが問題の解決を遅らせている。

## ◆強姦について

### ＜刑法規定（一七七条以下）＞

「暴行または脅迫をもちいて十三歳以上の女子を姦淫したものは、強姦の罪となり、二年以上の有期懲役に処する」

①強姦の被害者は女性に限定されている。

②「姦淫」つまり性交があったことを要件とする。

③「暴行・脅迫」を犯罪の構成要件としているので、被害者がどのくらい抵抗したかが問題になる。暴力が日常化して継続した時、力関係の上位のものであれば、「暴行・脅迫」は不要で、強姦は成立しない。

④十三歳未満の女性は、「暴行・脅迫」がなくても「性交」があれば強姦罪になる。

⑤法定刑は懲役二年以上で軽い。強姦は五年以上。

⑥親告罪であり、告訴期間の制限が六か月で短い。

⑦親告罪なので、近親姦処罰が困難

### ＜警察・検察の対応＞

①警察に届けにくい、泣き寝入りが多い。

②告訴をしても、「遅れた告訴は嘘が多い」と、被害者の心理状態への無理解から被害を信してもらえない。

③被害者への偏見や不信から、取り調べにおけるセカンド・レイプの可能性がある。

④加害者との関係で、強姦かどうかを判断。顔見知りだと事件にならない。

### ＜裁判＞

#### ①刑事裁判

起訴率が低い。また被害者への情報開示がないので、法廷に呼び出されるまで裁判が始まっていることすら知らなかったりする。

強姦の認定、つまり同意の有無が、被害者の抵抗の程度や「挑発」「落ち度」で判断される。しかも裁判官のジェン

ダー観に基づく「貞操観念」の評価で、女性の証言が信用されない。被害者の「過失」の有無が犯罪成立の決め手となる。

(最近の判例で、セックスはあったが強姦無罪のケースでは、被害者のコンパニオンの女性の日頃の生活や「貞操観念」が問題になった。被害者がポルノビデオを借りた事実まで裁判で取りあげられた。授業で学生に聞いても、圧倒的に女性に不利な判決を支持する反応が多く、強姦神話の根強さを感じた。)

裁判の公開原則と被害者のプライバシー保護、とくに被害者の性的経験の暴露、ポルノとしての傍聴などの問題がある。

それに被害者の心理、恐怖感の無視、強姦罪の保護法益を「貞操観念」に求める裁判官の強姦認識、トラウマの無理解など。

#### 〈民事裁判〉

強姦の事実の立証の困難、法廷でのセカンド・レイプ、精神的被害の立証責任の重さと専門家の証言が認められにくい、損害賠償額が低い、損害賠償請求権の時効の壁(三年)。

### ◆現行法の枠内で可能なこと、性暴力防止法への展望 へ刑事法

- ① 刑法上、正当に犯罪として扱う。
- ② 警察官、検察官、裁判官への教育・研修
- ③ 養成過程での教育プログラム
- ④ 被害者の安全とカウンセリング、医療機関との連携
- ⑤ 被害者のプライバシー保護
- ⑥ 加害者へのカウンセリング
- ⑦ 正当防衛の解釈変更

#### へ民事法

- ① 仮処分への改革―違反した時の制裁措置、即時性、二十四時間受付、保証金不要とする(欧米では罰金などのペナルティがある、家・職場・子どもに近づけない)
- ② 家庭裁判所の調停―専門家の配置、調停委員の教育・研修、安全の確保、サポーターの同席を認める、親権者の決定や面会権、県へのDVの考慮。

被害者の安全の確保、加害者の制裁、そして被害者の自立支援をどうサポートしていくかが大切。これらには法的裏付けがあった方がいいので、性暴力防止法のような包括的なものを作ることが重要だと思う。

先に述べた「女性に対する暴力部会」が特別法の制定まで視野に入れて動いているのかどうかはわからないが、もうすぐ答申が出るだろうから、それを見て、意見を出し合っていく必要がある。一方で強姦相談をなくし、ジェンダーバイアスをなくしていく努力が必要だろう。

\*

戒能さんは、現在「キャンパスセクハラ全国ネット」の事務局をしている。福岡での窓口になっている林弘子福大教授から、「NO!SH」に声がかかっていたが、特に活動は開始していない。各大学で動いてくれそうな人たちに呼びかけ「何か始めないとね」ということになった。

戒能さんは、翌日の「北京JAC勉強会「法は家庭に入らず」は誰を守っているのか」にも参加。ゆのまえさんは東京都のDV調査に関わっていて、調査の方法などについて話が聞けた。

調査結果では、「立ち上がれなくなるまで殴る蹴るなどのひどい暴力をふるう」が、「何度もあった」二%、「一、二度あった」二・一%など、いかに多くの女性が暴力を受けているかを示す数字が出ている。

相談する人は少なく、しても相手は友人や親族で、公的

機関にする人は非常に少なく、支援女性グループはほとんどない。福岡でのホットライン活動も、ごくごくごく一部の人たちにしか届いてないだろうことを再認識した。

また、英文資料を訳して紹介してくれた、DVの構造を表す「パワーとコントロールの車輪」を見てみると、孤立し、力を弱められ、その中から逃げられなくなる状況が見えてくるような気がして、気分が沈んできた。

東京都は、アンケート調査と別に、被害女性のグループ・ヒアリングもしていて、そのままサポートグループに発展しているようだ。

横浜では、DV被害者や、外国人女性の性暴力被害者へのグループヒアリングを始め、三年間にかけて「女性に対する暴力」の調査を進めている。これも、ゆのまえさん、戒能さんともメンバーに入っているそうで、次々と事実を明らかにしていってほしいと思う。

北京会議の会場で、戒能・ゆのまえさんの二人連れに何度か出くわしたのを思い出す。その後も、それぞれに活動を広げているようすが聞けて、少しずつだが世の中も変わりつつあるのを確かめられて、ちよびつとエンパワーさせてもらった気がする。

（NO!SH） 甲木京子



## 母子家庭に「切り下げ」の風

不況で雇用は不安定。派遣で登録しても仕事がない。不況風は弱者に対するほど強く吹き荒れているが、その中で母子家庭に出る児童扶養手当の所得制限が、四百七万円から三百万円に、百万円近く切り下げられる。

十二月四日示された中央児童福祉審議会児童扶養手当部会の報告は、構造改革の具体策として母子家庭への総合的な施策が必要と、母子家庭の母の就労対策を求め、父親の扶養責任を追及する一方、児童扶養手当の効率化、有期化というかたちの切り下げを打ち出した。

現在、十八歳の年度末までとなっている児童扶養手当の支給年限も、来年度法改正をして有期限化されようとしている。

これに追い打ちをかけるかのように、東京都も、ひとり親家庭の医療費助成制度の所得制限を三百万円に切り下げる予算案が、都知事の査定を急ぎよ通った。他の地方自治

体でも検討がすすめられそうな動きがあり、金融機関の救済には三十兆円をポンと出すのに、と、女性たちの怒りをあおっている。

母子世帯では、正規の就業のほかに内職やアルバイトをしてやっと家計を維持している人が少なくない。自分たちのために運動する余力はない。女性問題の大きな部分の一つとして、各女性団体が声をあげようとしている。

## 自治省の「国民背番号制」導入を許さない！

自治省は二月十八日、国民全員の住民票に番号をつけ、専用回線を通じて全国の自治体や国の行政機関が利用できるようにするための「住民基本台帳法改正案」の骨子を発表した。自治省はこのシステム導入で全国どこでも住民票が取れるようになったり、住民票なしでも国の行政手続きが可能になるなど、国民の利便性が向上し行政の効率化も期待できるとしている。

しかし、この法案は国が国民一人ひとりにコード番号をつけて個人情報監視し、プライバシーや人権の尊重を妨げる「国民総背番号制」につながる危険性が強いとして、市民団体からは強い抗議の声が上がっている。

番号は新生児から老人までつけられ、生涯不変なので、一度漏れたら取り返しがつかない。コード番号はカードの形で国民全員に配布されるため、強制力が強い。しかも在日外国人は排除される制度なので、新たな差別を生み出す危険性も持ちあわせている。また、自治体の枠を越えて使用できるため、地方自治が崩壊する危険性もはらんでいる。

自治省は二〇〇〇年の導入をめざして、改正案を国会会の三月中旬以降に提出する見通したが、それに対抗して反対の声を上げていく運動が始まった。二月下旬に鎌田慧さん(ルポライター)、佐高信さん(評論家)らが賛同して「新たな国民総背番号制度の導入に反対しよう」という共同アピールが出され、〈総背番号制導入反対共同アピールをすすめる会〉が全国に広める運動を展開する。また、全国各地で反対集会を行なう予定。

◆問い合わせ NPO共同オフィス気付(FAX 03・5269・0944)

## 「女性と政治バックアップスクールおかやま」開校

今年三月から七月までの第二・第四土曜日の午後、岡山市で「女性と政治バックアップスクールおかやま」を開校する。第一回講座の講師は福島瑞穂さん(弁護士)。「楽しくやろうよ!政治参加」というテーマで、政治と私たちの生活をわかりやすく解説する。日時は三月十四日(土) 一時半から三時半。場所は岡山市市民会館第六会議室。会費は千円(託児は六か月以上の子どもで費用は一人五百円、三日前までに要予約)。

なお、全期間通じての受講生も募集中。計十回の講座で会費は一万円。募集人数は五十名。今後の講座予定は三月二十九日「女性議員に聞く!」(岡山県議・市議)、四月十一日「女と男の二十一世紀——男女共同参画の社会づくりに向かって(小宮山洋子NHK解説委員)」など。

◆問い合わせ 「女性と政治バックアップスクール岡山」実行委員会の貝原巳代子さん(TEL/FAX 086・243・3023) 国田郁美さん(TEL/FAX 08・6・293・6200)へ。

## 四月から、多胎児の産前休暇は十四週間に

昨年六月に労働基準法が改訂され、この四月から、従来十週間だった多胎児の産前休暇は十四週間に、約一か月延長されることになった。

また、男女雇用機会均等法の「妊娠中・出産後の健康管理に関する規定」も強化され、退院時間の確保や、医師の指導に従った措置を講じることが事業主に義務づけられることになるなど、周産期の女性労働者に対する保護はやや改善された。これも、やはり四月から実施される。

## 六本木に米軍基地はいりません！

港区六本木の一等地三万平方メートルを占める公称「赤坂ブレスセンター」は、ヘリポート、将校宿舎、「星条旗新聞」社、その他軍事施設が置かれている米軍基地。都立青山公園や東京大学生産技術研究所のある東大麻布キャンパスに隣接し、厚木、横田などの米軍基地との間を往復する軍用ヘリの騒音が近隣の人びとを日々脅かしている。

一九八三年八月に東京都と防衛施設庁・在日米軍は、基地の地下を通る六本木トンネル工事のための「協定」を結んだ。その内容は、工事中は都立青山公園の四千三百平方メートルを臨時ヘリポートとして米軍に追加提供し、工事が終わったら元の公園に戻すというもの。しかし、一九九三年三月に工事が終わっても、米軍は公園用地を都に返還せず、今もヘリポートとして使用し続けている。

米軍の言い分は「広いほうが安全」。防衛施設庁も「米軍がこのまま使いたいと言っている」と、当時の協定を守る姿勢を見せない。都は「再三要請している」とは言っているが、今もって返還の目途は立たない状態である。

周辺の住民たちは、一九六七年以来毎年四月十八日に基地撤去を求めて集会を続けているが、協定無視の事実上の拡張に怒りの声はますます強くなっている。今年初めから東大生産技術研究所の職員組合を中心に「麻布米軍ヘリ基地撤去実行委員会」が結成され、青山公園用地の返還を求めるアピール署名に取り組んでいる。呼び掛け人は浅井基文さん（明治学院大学教授、井上ひさしさん（作家）など。問い合わせは東大生産研究所職員組合（TEL/FAX 03・5411・3909）へ。

# 女性に対する暴力

## クマラスワミ報告書の紹介（第三回）

前田 朗

### 五 ドメスティック・バイオレンスの諸現象

ジェンダーに基づく暴力は女性の全人生において家庭内で親しい者により行われる。息子を選択する文化では、誕生以前に性選択による中絶、及び女児殺しがなされる。少女への暴力は強制的栄養失調、医療の不平等、虐待、近親姦、女性器切断等がある。女性は殴打、夫婦間強姦、ダウリー（持参金）暴力、殺人、妻殉死、強制妊娠等の被害者となる。無数のドメスティック・バイオレンス（DM）がある。社会や文化や政治のあり方がさまざまなDMをもたらし、DMは国境や文化的差異を超えて発生するが、ひそかになされた共謀が、暴力の広がり隠している。

#### A 女性殴打

女性殴打の特徴は、身体的又は心理的力の利用又は威嚇であり、支配的なドメスティック・パートナー（男性）が、従属するパートナーを脅し強制する目的で行う。蹴る、ぶつ、殴る、打つ、締める、焼く、酸を投げる、拳や物で殴る、強姦する、刺す、撃つといった身体暴力が含まれる。

殴打者は女性を支配しコントロールするために、身体的暴力と心理的暴力を併用する。心理的虐待、社会的移動の制限、経済的資源の剝奪によって女性は自分の人生をリードする途を制約される。心理的

暴力は身体的残忍よりもたちが悪い。殴打は証拠の傷を残すが、傷もなく衣服も破れてなくても女性は心理的に揺さぶられる。心理的暴力によってポスト・トラウマ・ストレス、憂鬱、身体の問題、高血圧、アルコール中毒、薬物乱用が生じる。心理的帰結は自殺や自殺未遂を引き起こす。

インド、バングラデシュ、フィジー、アメリカ合州国等における研究は、DMと自殺の関連性を明らかにした。DM被害女性は、暴力経験のない者より十二倍も自殺を企てる率が高い。被害者は家庭からの逃走をよぎなくさせられるが、被害者のための支援が不足しているため、行くべき場所のない女性が多い。ニューヨーク市営シェルターに逃げた女性の五九%が、場所がないために戻っている。アメリカ合州国では多くの被害者と子どもがホームレスとなる。シェルターのない国では、理解ある友人や家族の助けなしには逃走する希望はない。

DM被害者はしばしば殺される。被害者は永年、その暴力的パートナーと暮らしている。オーストラリア、バングラデシュ、カナダ、ケニア、タイ及びアメリカ合州国の研究は家庭内でのフェミサイド(多数の女性殺害)を記録している。南アフリカ諸国の女性グループもフェミサイドの記録を始めた。女性の権利の保護の失敗はフェミサイドの発生率を引き上げている。

DM事件の検討には詳細な調査が必要である。(a)一九八五年、ブラジルのサンパウロでの暴行の八一%以上が夫、男友達等による。(b)中国の離婚急増はDMの流行による現象で、離婚の四分の一は妻殴打が原因であった。(c)フランスでは暴力被害者の九五%は女性で、五一%は夫による。(d)一九九〇年、グアテマラ女性の四九%が男性パートナーによって身体的又は性的に虐待された。(e)インドでは事件の九四%で被害者と加害者は家族であり、その九〇%は妻が被害者で、女性殺しの一〇件のうち九件は夫による。(f)既婚イスラエル女性の一〇%が殴打されている。(g)七九六人の日本人女性の七七%がDM経験を報告している。うち五九%は身体的暴力、六六%は感情的暴力、五九%は性暴力である。毎年一万一千

人以上の女性がDMを理由に離婚を申し入れている。(h)ケニアのキシ地方では四二%が配偶者に何度も殴られた。(i)ニュージールランドの調査で女性の二・四%が十六歳になって以来身体を殴打され、その七六%の殴打者は男性である。男性に虐待された女性の二〇・七%は性的に虐待されている。(j)ニカラグアでは調査された男性の四四%が妻殴打を認めている。(k)パキスタンでは家庭で働く女性の九九%と外で働く女性の七七%が夫によって殴打された。(l)ルーマニアのブカレストの病院によれば、治療を受けた女性の二八%が親しい男性に殴打されている。被害者は一般に重大な被害の後にしか治療を受けないので、統計は十分ではない。ブカレストの離婚の六〇%は身体的暴力が原因である。(m)タンザニアでは六〇%の女性がパートナーに殴打されている。(n)アメリカ合州国では毎年二〇〇万人の女性がパートナーによって殴打され、半分が医療を受けている。(o)ザンビア女性の一七%が暴力は婚姻につきものだと思っていた。韓国のチェン・マンソンの物語は古典的事例である。マンソンは三人の子どもの母で、夫は軍人である。今の夫に強姦され「純潔」を失ってから、罪を感じ責任を受け入れなければならず、自分を強姦した男と結婚しなければならぬと信じた。夫は酔うと暴力的になり、軍隊のやり方で殴打した。締め付け、箸で刺し、棒で殴り、鼓膜を破った。何度も逃げたが行くべき場所がなく、戻ってからはもつとひどく殴打された。最後にソウルのシェルターに行き、その後自分のアパートに移った。夫のもとには戻らなかった。夫はDMが日常的な環境で育った。夫の母は祖母や自分の夫に殴打されていた。夫と三人の兄弟は皆殴打者である。

## B 夫婦間強姦

多くの国々が夫婦間強姦を犯罪と認め始めている。強姦とは、身体的力、威嚇又は脅迫による同意のない性交で、夫による強姦も含まれる。しかし夫婦間強姦を人権侵害として承認することは、私的領域

としての家の観念があるため複雑になっている。この公・私三元論は、夫婦間強姦というもつとも私的な場で、批判を受けている。スリランカでは最近の刑法改正で、法律的に別れた夫婦だけではなく夫婦間強姦を認めたものの、一緒に暮らしている夫婦に関して強姦で有罪を言い渡すのには大きな抵抗がある。しかし家庭内暴力を隠す夫婦関係を否定して、夫婦間強姦に対する立法を始めた国がある。キプロス政府は、家庭における暴力の予防と被害者の保護に関する法を一九九三年六月に制定し「強姦は婚姻内で行なわれようと婚姻外で行なわれようと強姦である」と説明している。

### C 近親姦

近親姦または子どもの性的虐待は信頼の裏切りであり、特に有害である。古典的事例は、少女が被害者で、父親、継父等が加害者である。多くの国が近親姦を犯罪としているが、問題は犯罪か否かではなく、制裁が現に適用されるか否かである。近親姦を容認できないのは、社会的理由と生物学的理由による。近親姦禁止法は近親姦を取り巻くタブーの反映である。

近親姦はもつとも基本的な社会規範に違反するので家族が秘密にしたがるため、DMのうち、もつとも見えにくい、説明困難な形態である。子ども被害者は傷つきやすく、意志決定でなんら役割をもたず、自分を取り巻く社会状況をコントロールできない。被害者は他の家族に依存しているので、保護を受けられない。若すぎて、秘密と家族の権威に覆われ、強制されている自分の苦境を理解できない。大人と子どもの間の分割が利用される。身体的な症状としては、特に括約筋の弱化、肛門や膣の裂傷、性病感染、幼年妊娠がある。長期間にわたり精神的影響があり、自分自身をさいなむ。

法の禁止にもかかわらず被害者の権利が犠牲にされるのは、秘密や、近親姦の法廷証拠を要求する裁判手続きの結果である。妻は夫に不利な証言をしないし、子どもが反対尋問されるかもしれないので事

件が法廷に持ち出されない。それゆえ近親姦を確認し犯行者を訴追する制度を設置して、法が単に理論だけにならないようにする必要がある。

#### D 強制売春

強制売春は世界中で報告されてきた。例えばパキスタンでは、身体的または性的虐待を受けて夫によって売春させられることが珍しくない。ネパールの若い先住民女性性は、夫や親戚によってインドに売られる。長年拘禁され、性奴隷として組織的に強姦され拷問を受ける。被害者によると、抵抗すると拷問され殴打され飢えさせられる。非人間的で品位を傷つけられる状況で働かされる。インドでは、多くは強制不妊手術を受けさせられる。家族との連絡を妨げられ、家に帰ることもできない。HIVの罹患等、致命的伝染病の危険にもかかわらず、医療を受けられない。女性が病氣にかかって医療援助もない村に強制的に帰還させられる。解放後も、売春させられていたとの烙印により追放されるので、故郷の村に帰ることができない。「二度売られたら人生は終わりだ。自分でその運命を招いたと言われる」。

女性売買に関する法は不十分であり、十分に実行されない。人身売買業者に対して法的措置はほとんどとられず、とられる時も単に形式的であり、実効性を持たない。

パキスタン女性アエシヤの事件では、夫はヘロイン中毒で、多年にわたり妻を殴打してきた。最後の四年間、夫は薬物入手のために妻に売春を強制したという。夫は、自分の最初の結婚による義弟に何度も妻を売った。

#### E 家事労働者に対する暴力

女性家事労働者に対する暴力は段階的に増加してきた。家事労働者に対する暴力が表面化しないのは、



移住労働で利益を得ている送出国と受入国双方の怠慢、及び暴力に関する記録の欠落による。移住労働者は母国を離れ市民権を奪われているため、暴力への警告が妨げられている。女性労働者は二重に排除され、送出国でも受入国でも暴力を受けている。

女性家事労働者に対する暴力は、アジア地域と中東地域では特に異なった問題となっている。スリランカ、インド、バングラデシュ、フィリピン及びインドネシアでは失業と貧困の増加によって、女性は外国で家事労働のような非熟練労働の雇用を求めることになる。一千万以上のアジア移住労働者の五〇％は女性である。例えば数千人のスリランカ女性が中東、ギリシャ、香港、日本、モーリシャス及びシンガポールで働いている。

人が社会や家族から孤立化する要因には、性差別、人種主義及び階級主義があり、その家と職場が壁の中に閉ざされているので、家事使用人に対する暴力と雇用主による虐待を生む条件となる。法が効果をもたないため、女性家事労働者の権利欠落状況が生まれ、暴力がさらに悪化する。警察が、逃げようとする女性の試みを阻止し、告訴しようとする女性を暴力雇用主の元に返したりする。強姦被害者であることを恥じる文化的バイアスが、捜査、逮捕または訴追のための報告を妨げる。

就職斡旋者や雇用主は、国内での移動を制限し出国を禁じるためにパスポートを没収する。一律にパスポートを必要とする手続きと没収が相乗して、人権を侵害し、国際人権法に違反する。女性の出国や再入国の権利を侵害し、暴力的状況から逃れられなくさせ、女性の生命や人格の安全の権利、意に反する苦役や恣意的拘禁からの自由の権利をも侵害する。

法律が保護の範囲から家事労働者を排除している例もある。クウェートの私的セクター労働法三八号は詳細な労働条件を規定しているが、家事労働者には適用されない。

スリランカのシンハラ・ボラシの物語は悲劇である。シンハラは、一九九四年、雇用主に強姦された

後、バルコニーから捨てられた。彼女は数階下の地面に落ちた。両足首は骨折し、膣部から出血し、内臓、口唇等に一針縫う必要のある傷を負っていた。鋭利な物で強姦され膣部から直腸まで裂けていた。彼女は数週間、呼びかけに反応しなかった。やがて質問に答えるようになったが、事件について問われると、興奮状態となった。警察の捜査報告と、NGOの要請にもかかわらず、クウェート当局は何らの措置もとっていない。

フィリピンのフロー・コンテンブラシオンの事件は、家事労働者に対する暴力と国家の差別的政策から生まれた。彼女はシンガポールで他のフィリピン家事労働者と女性雇用主の子ども殺害の容疑で有罪判決を受けた。無実を証明する証人によれば、家事労働者を殺したのは雇用主で、息子の死は雇用主が息子の頭を殴り、息子が浴槽に落ちたのである。フィリピン政府が抗議したが、シンガポール政府は再調査を拒否し、彼女は一九九五年三月十七日に絞首刑にされた。

#### F 少女に対する暴力

子ども虐待は男女の子どもに行われるが、ジェンダーによる局面もある。推定で性的虐待被害を受けた子どもの九〇％が少女で、子ども性的虐待犯行者の九〇％以上が男性である。

女性殴打と子ども虐待には関連性がある。母親が殴打されている子どもは、母親が殴打されていない子どもの二倍以上、自分も虐待されている。母親が虐待されている家に住む子どもは、間にはさまった暴力に巻き込まれる危険がある。殴打者は自分の権威を脅かす者に憤怒を向ける。子どもが間に入ったり母親を保護しようすると、父親が子どもへの傷害に走るだけでなく、逆に子どもが父親を殺すこともある。タイでは夫に殴打されていた母親の十五歳の息子が父親を殺した。

暴力家庭で暮らす子どもには心理的影響がある。母親が殴打される暴力家庭出身の子どもは、暴力的

でない家庭の子どもより問題行動を示す。虐待される母親がシエルターを求める問題がはつきりしてくる。子どもを連れて行ってもスペースが足りないため、シエルターが子どもを締め出す結果になる。女性は子どもを手放すか暴力的状況にとどまるかの選択を強いられる。多くはとどまる選択をする。シエルターを求める時、排除、混雑する共同生活及び厳しい規則が難題となり、子どもに緊張をもたらす。

シエルターは子ども向けのプログラムと子どものニーズに答える訓練を受けた弁護人を持つているが、暴力的家庭からシエルターへの移行は困難である。暴力家庭の子どもは高い率でストリート・チルドレンとなる。コロンビアのボゴタでは暴力から逃れて一二九人の子どもが路上生活していた。逃げた子どもは、逃亡者を「矯正・保護」する刑罰制度による被害を受ける。彼らは行くべき場所がないので、暴力と搾取の路上で売春、乞食、薬物使用している。

子どもの時の家庭暴力の目撃・体験と、成人になってから家庭の内外で暴力行動をすることとの間には関連性がある。子ども時代の家庭暴力、特に女性殴打の経験は、暴行、強姦未遂、強姦、殺人未遂誘拐及び殺人を含む重大な成人の人身犯罪の前兆であることがわかった。

## G 性差別選択による妊娠中絶及び女児殺し

息子を選択することは、女胎児や少女に対する暴力をもたらす。それは両親、家族または国家による暴力である。国家が黙認するか公然と認可し、両親または家族によって行われる。幼児がDMの標的となるのは稀だが、子ども売買、強制的栄養失調及び女児殺しは、致命的である。

インドでは慣習によつて無数の女性が死に至る。インドでは男の子を重んじる伝統文化が強く、技術発達が女性に不利に用いられる。胎児の性がわかるようになったため、何千もの女胎児中絶を招いた。ある病院によれば、九千件の中絶のうち七九七が女胎児である。中絶手段のない女性には女児殺し

が選択肢となる。嬰兒殺しは、その出生が家族や集団に責任のある嬰兒を社会が処分する機構であり、女児出生と関連する「負担」から両親を救う。性選択中絶は社会的経済的負担と同様に、少女に関する社会の姿勢から生じる。一九九四年九月、「出産前診断技術規制及び乱用予防法」がインド政府によって採用された。この法は、女児殺しの理由として用いられる胎児の性を明らかにする出産前の診断を規制する。特別報告者は女児殺しの根絶のためのインド政府の行動綱領に期待する。

中国の一人っ子政策は、国家が見逃す暴力とDMの連結である。一人っ子政策は女性の身体の完全性と人身の安全の権利を侵害し、出産時・数を決定する両親の権利を侵害する。この政策は女胎児選択中絶や女児殺しを奨励する。中国では一九九四年に少女二〇〇に対して少年一七が産まれた。世界平均は少年一〇六である。中国では毎年、少女よりも五十万も多くの少年が産まれる。一人っ子政策は複合的で差別的に適用された政策である。政府は産児制限指示を出し、婚姻年齢及び出生時・数を制限する。都市の夫婦は一般に子どもを一人に制限されるが、田舎では第一子が女の場合は第二子を持つことを許される。独身女性は強制的に中絶させられる。産児制限は職場や社会的単位を通じて行なわれる非公式の同調圧力による。家族計画担当者は、脅迫、いやがらせ、暴力などを用いる。多くの女性が政策を強制する家族計画担当者によって自分の家から追い出された。あるNGOは、この慣行を政府当局による残虐な、品位を傷付ける取扱いとしている。中国政府は強制はしていないと主張するが、暴力を用いた担当者には制裁が科されない。逆に被害女性を隠して助けた者が不法に拘禁され拷問されている。一九九三年にある男性が地方裁判所で拘禁十年と政治的権利剥奪三年を言い渡されたが、これは妊娠した二十人の女性が政策に違反するのを助けた（赤ちゃんと女性を救うグループ）に参加したためである。南アジア、北アフリカ、中東及び中国でのUNICEFの推定では、女性は人口統計学の傾向から予測されるより一億人も少ない。(a)中国では女胎児の一二%が中絶され、または出産しない子の性を決め

るための超音波検診の結果、中絶したことが報告されなかった。(b)バングラデシュでは女性の九六%が子が男であることを願ひ、三%だけが女を願っていた。

息子選択の慣行は次の結果となる。(a)少女より少年のほうが病院で予防や治療を受ける機会が多い。一九九〇年の研究では、入院した二歳未満の赤ん坊の七一%が男であった。(b)発展途上国では二歳以上五歳以下の少女は少年より死亡率が高い。(c)多くの文化では女子の食べ物を制限する食料タブーがある。その結果、女子は必要な蛋白質やミネラルを摂取していない。鉄分欠乏はアフリカの十五歳以上の少女の七五〜九六%、インドの六歳以上十四歳以下の少女の七〇%以上に害を及ぼしている。

## H 女子の健康に害を及ぼす伝統的慣行

伝統的慣行は多世代にわたる社会構成員の価値や信念を反映するが、ある慣行や伝統は不公正な力関係が社会に深く根づいたもので、女子に対する暴力の原因となる。慣行への盲目的な固執、慣行の存在を問うことの困難さ、情報と教育の欠如、及び国家の怠慢。以上がアジア、アフリカ等における女子の健康に害を及ぼす伝統的慣行の要因である。すべての慣習と伝統が女性の権利を保護しないわけではなく、ある慣行は現に女性の権利と尊厳を促進する。しかし女性に対して明らかに暴力的な形態である慣行は、伝統や文化を根拠にして正当化することはできない。多くの国際人権文書が女性に対する暴力の撤廃に関して、その義務を回避するために、慣習、伝統または宗教をひきあいに出すことを国家に禁じている。「北京宣言と行動綱領」は各国政府に強い勧告をした。女性器切断、女児嫁殺し、出産前性選択及びダウリー暴力に対する立法と、慣行撤廃のためにNGOや社会組織に支援を与えることを政府に要求している。政府は教育分野で適切な措置を採用して、社会的文化的な男女の行動パターンを変え、一方の性の優位観念や男女のステレオタイプな役割観念による偏見の廃止を求められている。

## Ⅰ 女性器切断

女性器切断の禁止立法措置に関する情報は、主にアフリカ出身者の移民社会のある国から提供された。オーストラリアではもともと極端な切断が行なわれている四か国（ソマリア、エリトリア、エチオピア、スーダン）出身女性が、一九九一年調査以来一五四％も増加している。

一連の「女性の通過儀礼」は、オーストラリア先住民によっても行なわれてきた。慣行がどの程度続いているかは不明である。地方によっても異なる。切除を伴う儀式はなくても会陰を切ったり処女膜を棒で破る慣行を伴う儀式がある。性器切断もある。ココスやキーリング諸島の住民には割礼儀式を行なうものもあるが、象徴的なものか、クリトリス除去を含むのかは不明である。オーストラリアでは、統一立法の試みがなされ、ニューサウスウェールズは特別立法を取り入れ、クイーンズランドは勧告を準備し、首都圏は法案に着手している。一九九四年のオーストラリア家族法委員会報告は、女性器切断を犯罪とする特別立法、教育プログラム及び健康・福祉専門家が必要であると結論を出し、政府は慣行の存続に抵抗する者を支援している。政府は国内教育プログラムの発展のための基金を提供することに同意している。

連合王国の一九八五年女性割礼禁止法は、大陰唇、小陰唇またはクリトリスの全部または一部の切除またはその企図・教唆等は、外科手術として必要なものでなければ犯罪であると定めている。フランスでは「文化的」慣行実行の訴追の適否が争われたが、裁判所は次第に切除は犯罪であるという見解に同調してきた。カサシオン裁判所一九八三年八月二〇日決定では、故意のクリトリス剝奪は「切断」であり、暴力及び殴打の罪のある者は、四肢の切断、切除または廃除等をもたらすならば拘禁に値する責任があるという原則を確立した。

一九九四年のエチオピア憲法三五条(四)は「女性には有害な慣習から国家によって保護される権利を有する。女性を抑圧したり身体的又は精神的に害をもたらし法、慣習及び慣行は禁止される」とする。女性器切断の多いエチオピアでの有害慣行撤廃に向けた重要な一步である。レソト政府によれば、女性器切断が生じるのは女子が「イニシエーション学校」に通う場合である。その実態や、なぜまだ隠されているのかは謎である。

国連開発計画は、ガンビアで有害な伝統的慣行と戦うためのコミュニケーション戦略セミナーをした。女性器切断は古来から深く確立した伝統であり、宗教的理由でなされるのではないことが示唆された。女性割礼はクリトリスの先端や全体の切断であり、衛生学的利点もなく、しばしば合併症と結び付く。麻酔なしの慣行は極端に苦痛であり、大出血を伴う。この儀式を経験した女子は、不妊や出生時の合併症をもたらし伝染病や心理的問題等、共通の悪い結果をもつ。

国連子ども基金は、女性器切断の慣行に関するいくつかの社会教育プログラムを提案し、女性や女性教育社会団体と協力して、女子にもたらす重大な身体的及び心理学的害のゆえに慣行をやめるように働きかけている。WHO家族・再生産健康部門で女性の健康と発達プログラムの研究が提案された。女性器切断の健康への影響の予防と管理のために、女性器切断の姿勢と慣行のある多くの国家の研究、看護者や助産者のための教育資料や訓練ガイドライン、標準調査草案の発展と検証、WHO政府代表と部門職員との討論、国内調査と介入の努力の支援を行なうことを提案している。

アフリカのある地域では、律師の圧力で、ムスリム女性は女性器切断の慣行がムスリムの証明に不可欠な一部であると信じられているので、異義申立てがなされない。イスラムは女性器切断と結びついている。多くの社会では、有害慣行の撤廃に向けた前進は宗教指導者、村の長老等、つまり男性の姿勢に関わってくる。男女のメンタリティーが変化しなければならない。

## 名護市長選で惜しくも敗れた玉城候補に 全国から支持の署名

「ヘリポート基地建設反対」を掲げて名護市長選を戦った玉城義和候補は、二月八日の選挙で千五百五十票差で惜敗したが、玉城候補には日本全国から支持の署名が届けられ、「ヘリポート反対」の声の全国的な広がりを裏づけた。

神奈川県川崎市の公広範な国民連合が連絡先となつて呼びかけた玉城候補支持の共同署名人となった人は、北海道から沖縄まで千二百二十三名。また、共同署名人が「玉城候補支持」を名護市民に呼び掛ける手紙運動を広めた結果、名護市民に届けられた手紙は総数二万通以上にのぼった。

全国から寄せられた共同署名とカンパは、名護市長選挙告示日前日の一月三十一日、共同署名呼びかけ人を代表して、福地曠昭さん（沖縄人権協合理事長）から〈海上ヘリ基地反対・市民が主人公の明るい名護市をつくる会〉に手渡された。へつくる会からは、共同署名名人にあてて以下のようなお礼状が届いた

\*

新春の侯、皆さまにおかれましては、ますますご清祥のことと存じます。このたびの名護市長選挙におきまして、物心両面にわたるご支援を頂き、誠にありがとうございました。市民が主人公の開かれた市政をつくり、海上ヘリ基地建設を阻止するために、タマキ義和候補を先頭に連日奮闘しております。今後とも皆さま方のお力添えを頂きますようお願い申し上げます、お礼の辞といたします。

〈海上ヘリ基地反対・市民が主人公の明るい名護市をつくる会〉  
会長 新城春樹

## 沖縄の女たちとともに、女たちの大行動を！

ヘリポート基地反対運動でユニークな運動を展開し、知事を動かす大きな原動力となった名護の女性を中心とする沖縄の女性たちが、五月九日（土）を中心に東京で「海上基地はいらない」というアピール行動を計画している。内容は有楽町マリオン前での街頭アピール、パフォーマンス、交流集会、政府・米大使館



## 沖縄から

への要請行動など。

東京側では、反ガイドラインや平和運動、基地反対闘争などを行なっている女性たちが中心となって「基地はいらない!」女たちの大行動実行委員会(仮称)が二月二十三日に発足した。女たちの力を集めて、今の状況に風穴を開け、新しい運動への道を切り開く行動にしていこうと、沖縄の女性たちを受け入れて一緒に行動をする東京の女性たちを、幅広く募集している。次回相談会は三月二十三日(月)。賛同費は一口千円(団体・個人共)。

◆〈あごろ〉も実行委員会に協力することになりました。あごろ会員の皆様も参加してみませんか?

連絡先TEL 03・3354・3941(芦澤)

### アレン・ネルソンさんの講演会を開きませんか

アレン・ネルソンさんは一九四七年にニューヨークで生まれた元海兵隊員。沖縄の嘉手納基地から飛び立って、ベトナム戦争に従軍中、戦争への疑問に目覚める。現在は「沖縄駐留米軍をアメリカに連れ戻すネッ

トワーク」の呼びかけ人として活動し、自らの体験を通じて軍隊の非人間性を訴えている。

ネルソンさんは五月十五日に沖縄で行われる「基地がなくなる日」行動に参加し、嘉手納第二ゲート前で「レッツ・ゴー・ホーム」と米兵たち呼びかける予定だが、それに先がけて、三月に来日することになった。沖縄入りする前に全国各地でスピーキングツアーを行なう計画で、現在、「国際非暴力行動委員会」で講演会の希望を受けつけている。

講演会の期日は三月二十一日から四月十五日まで(三月二十二日、二十五日、二十六日、二十八日は予定あり)。講師料は入場者五十人までが一万五千円、五十人から百人までが二万円、百人以上が二万五千円。その他、飛行機積み立てとして一万円が必要。通訳者は主催者で手配するか、「国際非暴力行動委員会」に相談のこと。

◆問い合わせはTEL 03・5261・3717  
FAX 03・5261・3797(冒險社気付)

「基地がなくなる日」の参加者も募集中。詳しい内容は次号に掲載予定。

# マレーシアの女たち

サンディ・サカモト



昨年春、ふとしたことから、女性問題に興味のある友人とマレーシアに住む友人に会いに出かけることになった。初めは、ただ単に友人に会おうと考えていたが、どうせ行くのならマレーシアで活動している女性たちに会おうということになった。

しかし、どのようなグループが存在するかも知らず、会えるのか会えないのか全く予想がつかず、ほとんど予備学習をしないで行った。しかし、好運なことに、現地に着いた当日の英字新聞の二ページにさまざまな女性グループの活動が紹介されていた。それで、そこに出ていた主なグループから当たってみることにした。したがって、このエッセイは、バランスのとれたマレーシアの女性たちのレポートではなく、私の体験と研究に基づいたものである。

## なぜ第三世界、アジアにこだわるのか？

私が第三世界の女性運動に興味があるのは、女性解放とは世界の全女性が解放されることであり、一部の恵まれた女性の解放ではないと考えているからである。私も含めた全女性が解放されるためには、社会の底辺で働き生活する女性たちの生活や闘いから学び、連帯できる接点を見つけないといけないというのが私の哲学なのだ。そのため、私は第三世界、とくにアジアにこだわり女性たちと交流している。

## マレーシア社会の構造

マレーシアは地理的に言うところと熱帯地域にあり、さまざまな人種・文化的背景を持つ人々が住んでいる多民族国家である。人口、約二千万人の内、二分の一が都市（人口三万人以上の指定都市）に住んでいる。住民は主に、マレー系（約五〇％）、中国系（約三二％）、インド系（約八％）、先住民（約一二％）で構成されている。また、マレーシアでは、公用語のマレー語以外に、インド系マレー人が話すタミール語や英語、中国系マレー人が話すさまざまな中国語の方言など、多数の言語が話されている。宗教もまた民族で分かれ、マレー人はイスラム教、中国系は仏教、インド系はヒンズー教などさまざまである。また民族によって教育を受ける言語も学校も違う。例えば、マレー人はマレー語の学校、インド系はタミール語の学校か英語学校かマレー語の学校、中国系は中国語の学校に行くのが一般的である。特に、上流階級は貴族や政治家、官僚にマレー人が多く、また資本家、専門職に中国系が多い。

マレー人の五分の一、中国系の二分の一、インド系の三分の一が都市に住んでいる。そのため地方から都市によって数が違ってくる。農民は一部の中国系を除いて、圧倒的にマレー人が多く、事務職員や一般の公務員には中国系が多く、ゴムなどの農園ではインド系が働いている。現在、マレーシアは経済発展のさなかにあるとも言われ、いたる所で建設作業が行われ、仕事も多く、食事を三度食べられない人はいないと言われているが、裕福な層が増加する一方で、経済格差が大きくなっている。

マレーシアには三百万人の移民労働者が働いている。マレーシア政府が奨励する「ビジョン2020」によれば、西暦二〇二〇年までにマレーシアは産業国になるというものらしいが、これも外国人労働者に頼らなければならなくなっている。バングラデシュ人、タイ人、フィリピン人、インドネシア人など数多くの人々が貧困のため、母国を離れ、マレーシアに働きに来ている。そのため、ますます多民族多

文化社会になっている。しかし、現在、マレーシアはこのように他のアジア諸国から労働力を大量に輸入しながら、同時に労働力を世界に輸出している。そういう意味では、マレーシアという国は、労働力輸出と輸入の両方の顔を持ち、両方の立場を理解する非常にユニークな社会とも言えるだろう。

## マレーシアの産業と労働者

アジアの中でも、フィリピン、タイ、インドネシア、バングラデシュは労働力輸出国であるが、シンガポールは明らかに労働力輸入国である。それによる人々への影響は多大である。シンガポールを例にあげると分かりやすいが、そこでは家政婦、公団の芝を刈る芝刈夫、建設労働者のすべてといつていいくらいの数の人びとが外国人労働者でまかなわれている。マレーシアにおいては、マレーシア人(国籍)の中で人種が分断され、インド系が社会の底辺に置かれているが、そのような社会に移民労働者として働きに来ている他のアジア人労働者は、さらにその下に置かれていると言ってもいいだろう。

マレーシアのテキスタイルとガーメント産業は六〇年代初期に始まった。最初は規模は小さく、国内産業が主流であったが、七〇年代には、多国籍企業が安い労働力を求めて、マレーシアの自由貿易地帯にやってきたため、次第に大きい輸出産業に変化していった。その中でもテキスタイルやガーメント産業(布地や衣服産業)においては、九五%以上がバングラデシュからきている女性たちが労働をしている。その中で何千もの移民労働者がだまされ働かされている。雇用主にパスポートをとられてしまうため、労働者は労働許可書や旅券をもっていないために逮捕される場合もある。また逮捕された収容所で虐待されたり、拷問されたりするのも稀ではない。

マレーシアにおいても、他の東南アジア諸国と同様、請負労働システムが存在し、ほとんどの農業労働者、工場労働者、建設労働者など、企業だけでなく、政府管理下でも、労働者は請負労働者として低

賃金で奴隷に近い状態で労働をしているということが一九八三年ごろから明らかになりました。このような請負労働者は雇用期間が短く、不定期で、保険その他のベネフィットもまったくない。請負労働者は単純肉体労働者で、普通、請負業者などの第三者に仕事を紹介してもらうが、極端に搾取されている労働者だ。このような請負労働システムは、パーム油やゴム農園だけでなく、政府機関による土地開発の現場や建設場においても使われている。その大多数は移民（出稼ぎ）労働者で、労働許可などを持たない者も多い。またこのような労働者のうち一〇%のみが組織されており、大半は組合もなく、労働者は組織されていないことが多い。

## 先住民の生活を破壊した日本のODA

マレーシアでは、自然資源、石油、ガス、木材、パーム油、ココアなどの開発が過去二十年間されてきた。そのため経済成長もしてきたが、その反面、森林面積が極端に少なくなったり自然環境への影響も無視できなくなってきた。サラワク地方は三分の一は伐採で破壊されているという。他にもさまざまな自然破壊が「開発」という名のもとに行われている。

サラワクの熱帯雨林地帯では激しい伐採が行われ、そこに長い間住んできた先住民は今までの生活はおろか、食糧の確保さえ難しくなっている。それは伐採だけにとどまらず、今では、観光業、産業、商業的農業などのため、土地の権利さえ失いつつある。この地域の伐採で、土地の侵食、川の沈泥、突然の洪水、干ばつ、水不足などありとあらゆる環境破壊を行なっている。その結果、先住民の人々は飲料水、洗濯用水、伝統埋葬、植物、薬草、狩猟などの地域は破壊され、基本的な生活そのものが破壊されている。サラワクの女性運動家が言った。「この伐採はまるで、私たちの胸に倒れてきた大木のような夜中に目がさめて、私は不安になり、ゆううつになる。それで、私は子どもにどんな未来があるんだろ

うかと夫に語りかけてしまふ」(Prout Journal, 1994, January 14)

開発というと日本のODAとの関わりが思い浮かぶ。水島司氏の『アジア読本マレーシア』によると「日本のODA(政府開発援助)は、年率一―%を超える伸び率で急速に増額されている。一九九三年度予算では、一般歳出全体の伸び率が三%であるのに対して、ODAの伸び率は六%にのぼり、増額では一兆円を超える」という。一九八九年以降は、世界一の実績になっている。一九九七年に入って、日本の経済的理由によりODAの額が減っているが、それは第三世界の人びとの状況を考えたからというような理由ではない。また水島氏は「援助先の相手国の中で、マレーシアは第九位(五三・五二億円)」にあり、「インドネシア、フィリピン、インド、タイなど、人口数が多い国が上位になっている」が、「人口で割れば、マレーシアが上位に入るだろう」という。水島氏は「ODAは、基本的には援助ではない」と言いきっている。それは「日本のODAが外交政策の一つであり、対外投資の一つの方式」になっているからで、相手国の必要性と何ら関係がなく、「日本の利害に基づいて決定される」という。日本のODAはとも「援助」という概念では解釈できないというのは明らかだ」と水島氏は言うが、ODAによってマレーシアの人々が利益を受けていないことを物語っている。

マラヤ連邦がイギリスから独立した一九五七年以降、日本企業の進出は始まり、現在では製造業を中心に、マレーシア各地に日本企業が進出している。その理由は、水島氏によると、低賃金労働、マレーシア政府による土地利用、税制などの面における優遇策、インフラ整備の充実にあるという。マレーシア、フィリピン、インドネシア、タイは、他の多くの第三世界諸国と同様、政府が強力な「許認可権」をもっているで、一部の関係者が国民全体の資産を供与する形で私腹を肥やすことができるのだという。

マレーシアへ行く旅行者のうち、隣国であるシンガポールとタイを除いて、一番多いのが日本人旅行者で、一九九〇年には五十万人の日本人がマレーシアを訪れたという。元マレーシアを植民地支配して

いたイギリスの人びとでも年間十五万人程度しかこないという。ここでも日本人と観光産業の深い関係の深さが浮き彫りになっている。

政治の面で言えば、一九九〇年の初めまでに、新しい法令ができたり今までの法律に修正がつけ加えられ、さらに人々の自由は制限されることになった。その中でも特に現在問題になっているのが、ISA (Internal Security Act 国家安全法令) という法律であり、治安維持法のような役割を果たしており、人びとの自由や権利を大幅に制限している。ISAによって裁判なしに人を拘留することもできる。この法律のために、人権擁護運動家や女性労働者や移民労働者の支援をする者に対する不当家宅捜査や逮捕、電話の盗聴、手紙の中身をチェックされたりなどが行われている。これはまた、野党、宗教団体、市民活動家などを沈黙させるのに使われている。

## 私が感じた第三世界としてのマレーシア

経済発展をばく進しているさなかのマレーシアは、去年、私が訪ねたフィリピンと比べると、はるかに経済的に豊かなようにも見える。しかし、フィリピンのように第三世界の特徴とも思わせる部分も多く見受けられた。例えば、バスなどに乗ると気がつくのだが、日本からの中古と思われるバスが使われており、窓ガラスには日本語のシールが貼ってあった。また私が乗った長距離バスも三十年以上前のものではないかと思われるほど古いもので、白いビニールカバーは汚れと日焼けでまっ茶色になっている。いつ、道のどまん中で故障するかとらはらしていた。また、古いバスや車は排気ガスをたくさんばらまくので、フィリピンのマニラやメキシコのメキシコ市の比ではなかったが、町の空気はかなり汚染されていた。

二、三時間して、バスが止まり、ドライバーがマレー語なまりの強い英語で、ランチブレイクと言

出した。私が時間を尋ねると、彼が「一時間と言ったが、しばらくして三十分と言って笑った。私が心配そうに一時間なのか三十分なのか尋ねると、「みんなが戻るまで待つてるよ」と言ってアハハと歯を見せて笑った。一緒にいたマレーシアの友人が「これが（時間を気にしないでいい）「第三世界さ」と言って笑った。

町の路上には、あふれるほどの露店が並び、日本と違い、マレー料理、インド料理、中国料理と、新鮮な種類豊富な食べ物を、現地の人びとでも比較的安く選べるのが羨ましかった。しかし、露天商をしている側から見れば、生きるために必死で仕事をこなす姿は第三世界そのものであった。

このような話をすると、去年、マレーシアで東ティモール会議が開かれたことを思い出す人も多いと思う。東ティモールは、インドネシアによって長い間占領され、それと闘う多くの人びとが逮捕されたり、女性であればレイプされ、殺害されてきた。去年、この東ティモールの人びとのための会議に参加するために世界からやってきたNGO関係者がマレーシアで逮捕されたり、強制送還のような状態になったのだ。この問題だけを見ると、マレーシアに自由がないとか、インドネシアは弾圧的だという単純明快な解釈に終わりそうだが、インドネシアの最大経済援助国は日本であることを考えると、東ティモールを占領し、大量虐殺を行なってきたインドネシア政府や人権擁護会議を弾圧したマレーシア政府を支援している日本が無関係とは言えるわけがないのは明らかだ。このように、人権擁護会議を弾圧する理由には、国内だけでなく国際的政治問題が関連していることが多い。このような状況の中で、女性たちが活動すると言っても、日本とマレーシアでは、土台が違っていて、活動そのものに重い響きが感じられるということだ。とはいえ、インドネシアやシンガポールなどのように、活動が不可能に近いというほど自由が制限されているわけではなく、女性たちは比較的伸び伸びしていたというのが私の印象だ。





## 女性グループの存在

### ◆女性組織テナガニタ(Tenaganita)

私たちは、女性グループに会いにクアラルンプールに出かけた。まず最初に、女性団体〈テナガニタ(ローマ字読みすると)〉の事務所を訪問した。マレーシアでは、運動団体は日本と同様、非営利組織や非政府組織として登録することは難しく、このグループは会社として登録していた。

〈テナガニタ〉は工場、都市、地方コミュニティ、プランテーション(農園)で働く女性や売春婦たちを支援をしているほか、他のアジア諸国から働きにきている移民労働者の援助支援もしている。〈テナガニタ〉の女性たちは、それぞれの分野で女性や移民労働者の支援をしながら、さまざまなワークショップを開いたり、社会の底辺で犠牲になっている女性たちの思いを代弁する役割を果たしている。また、女性に深く影響を与える法律などの改正を求める運動もしている。特別なプロジェクトとしては、女性が経済的に自立できるよう技術を学ぶ援助をしたり、シェルターの役割を果たしたり、プランテーションで働く女性が危険な農薬などを使う必要がないように政府にプランテーションの改革を求めたり、女性に対する暴力に反対するキャンペーンを行ったりと、さまざまな活動をしている。

おもしろいことに、そのほか、女性移民労働者を援助するだけでなく、

海外からきた男性移民労働者の援助活動もしているという。テナガニタの一人が言った。

「女性組織なんだから、男性の支援などしなくなっただけで、他に組織がないから、しかたなく海外出稼ぎ男性労働者の援助もすることにしたの」

マイノリティの女性が弱い立場の男性を援助するというのを聞いてとてもびっくりした。

移民労働者がきちんとした労働許可の書類を所持していない（雇用主に取られる場合も多い）とかの理由で収容所に入れられることもあるが、そこでの労働者への虐待を〈テナガニタ〉のリーダーの一人が文書で公表したため、逮捕されてしまったという事件が一九九六年にあった。収容所で行われている虐待の真実を公表したのに、虚偽の報告をしているということで逆に訴えられているという。現在、裁判中だ。その暴露報告によると、収容所での虐待あるいは不衛生な状況によって、病気になる死亡した人がかなりいるという。

〈テナガニタ〉の女性たちと話していて感銘を受けたのは、女性が、すべての分野で、しかもさまざまな弾圧を受けながら活動をしているということだ。

〈テナガニタ〉の女性によると、売春を仕事にしている女性は二つに分かれるという。一つは離婚したり、夫に捨てられたりして、子どもと残り残され、生活のためにしかたなく売春をするタイプ。もう一方は、長期間売春をして病気になる、それまで彼女たちを支配してきたギャングなどに捨てられ、一人で道に立ち、生活をたてようという女性。〈テナガニタ〉が近寄ることさえできない女性たちとは、だまされ売られてきた外国の女性たちだ。フィリピンやタイからだまされて日本に連れてこられ、強制売春させられている、いわゆるエンタティナーとして働く女性たちの状況とよく似ているようだ。〈テナガニタ〉は、女性たち本人からの要請があればすぐ動くが、自分たちから助けにはいかないという。そのため閉じ込められている女性を救出するようなことは稀だ。それは人手不足が関係していると思うが、

確実に助けられる人びとから援助していくという方法を選んでいるのかもしれない。

プランテーション（農園）で働いてきたのは歴史的に見ると圧倒的に男性が多いが、マレーシアも例外ではない。しかし、今ではその男性も皆、町に仕事に出かけるようになってしまい、残された女性たちが、プランテーションの仕事をするようになっていく。ゴム農園やヤシ農園は、多国籍企業に所有されており、労働者のほとんどがインド人女性で輸出用生産をしている。女性たちが長時間、低賃金労働を強制されているだけではなく、現在、消毒役や農薬汚染の危険にさらされている。〈テナガニタ〉はそのような薬品の使用取りやめの要求をしているが、受け入れられていない。

この事務所は会社というだけあって、大きなビルの一角を借りているが、まだ引越したばかりで、ガランとした大きなスペースに机と椅子だけがあり、その広さに驚いていたが、さらに奥に入ると三つもの事務室があり、それだけの空間を女性組織が確保できることがとてもうらやましく思えた。

#### ◆女性労働者組織スハバットワニタ(Suhabat Wanita)

次に訪ねたのは、〈スハバットワニタ〉という女性組織で、工場女性労働者のために一九八三年に女性労働者自身の手によってつくられたものである。そのリーダーの一人が私たちを近くまで迎えに来てくれた。体の大きなインド系マレーシア人で、その日は暑かったため、私たちのためにコーラとスプライトを買ってきてくれた。あらゆるものを見てきた彼女の大きな目と落ちついた趣きのある優しい微笑みは、なぜか彼女の長期間の労働者としての活動を物語っているようであった。

この組織が主に行っている活動は教育、技術訓練、女性、子どもの健康についての教育、研究、サービ  
ス、女性労働者に必要な資料の収集、ニュースレターの出版、女性たちの生活を改善するためのキャン  
ペーン、女性運動、労働者運動、人権運動との関わりにおいての国内、海外のネットワークづくりであ

る。また、女性労働者の必要な労働条件を要求するための支援活動もしている。

私たちが訪れた所は、公団の一角にある2DKの部屋で、輸出加工区のすぐ目の前にあった。その加工区の半分以上が電子関係の日本企業で占められていた。残りは米国企業だった。彼女たちがそこを事務所の一つにしたのも、そこで多くの女性労働者が働いているのを知っていたからだ。大多数の女性労働者はマレー人、インド系マレー人で、中国系マレー人は技術系の仕事についているという。非常に危険な仕事については、移民労働者のバングラデシュ人などを雇っている所も結構あるという。それは外国人労働者であれば、事故があっても補償しなくてもいいからだ。マネージャーレベルまでは、マレー人が多いが、トップレベルの人々は米国、日本人だという。給料は非常に低く、初任給が四百リンゲ(約二万円)くらいで、残業などを含めて一か月八百リンゲ(約四万円)くらいになることが多いが、公団でも2DKで四百五十―五百リンゲするので、生活するのは容易ではないという。

私たちは公団のすぐ前にある輸出加工区の米国工場で、仕事を終えたばかりの三十代の女性に会うことができた。彼女は二十年間もの間、夜勤の仕事をしてくて、最近、昼勤務になったという。長い間夜勤だったため、昼働いて夜眠ることが難しいという。まだ三十代のはずなのに、目の回りにくまができていた。しかし、彼女は二十年も夜勤をしてきた人で、その日もきつい労働を終えたばかりとはとても思えないほど、エネルギーに話をした。非常に大変なのは、何年か前に導入された「問題解決政策」と呼ばれる労働者指導方法によって、仕事が終わってから労働者が集まって仕事の問題を解決しなければならぬというものだ。それによって、自由時間はほとんどなくなるばかりか、家族との時間も削られるような重荷を感じているらしい。

彼女が働いていて一番興奮した事件といえば、一九九六年に起こった労働者ストライキだという。それは、一人の女性労働者が約束したはずの給料の値上げについて要求したところ、上司に馬鹿にされた

ことからはまった。労働者は労働条件の改善を要求し、昼と夜の勤務の労働者と一緒に仕事をして、ストップし、コーヒールーミングに集まり、会社代表との話し合いを求めた。前もってメディアなどを呼んでおいたが、会社がすべて追い払い、労働者と会社側の交渉が始まった。女性労働者は次々に発言し、誰が代表であるかを会社にわからせないようにしたため、組織リーダーは発見されず、解雇されずに済んだ。このストライキは圧倒的に労働者の勝利に終わり、女性労働者の労働条件改善に成功した。彼女は、このストライキは「スハバットワニタ」によって組織されたものではなく、女性労働者自身によって、自発的になされたものであったという。私はこの話を聞いて、労働者の団結の強さというものを見せつけられたような気がした。組合などに頼らなくても、女性労働者たち自身が連帯感と団結力をつくり出せるという事実にとっても感動し、うらやましい気さえた。

また、「スハバットワニタ」は、三月八日の国際女性デーに、ビデオや討論などをして女性たちに情報を渡し、ドラマワークショップなどもし、実際に女性が直面している問題を描いてみたという。あるリーダーは言った。「セクハラや暴力に対する問題に対処する訓練もしているけど、現在、一番問題になっているのが、労働現場での女性の健康状態と安全に関する問題なの。これに関する情報がほとんどないのが現状なのよ。それから今、力を入れているのがスクワター（無許可定住者）と一緒に活動することなの。その地域の女性たちを訪ね、話をし、さまざまな訓練プログラムを通して女性たちに必要な情報を流しているのよ。私たちのターゲットは女性労働者だけど、彼女たちはセミナーやワークショップにすぐには参加してくれないわ。個人的に知り合いになって初めて興味を示してくれるのよ。だから、とても時間がかかるの」

彼女は「女性労働者は読むことに慣れていないから、ビデオやドラマや歌や音楽などの方法で、女性たちに問題を理解してもらおうとしているの。ほとんどの女性労働者は英語はしゃべらないわ。タミー

ル語かマレー語よ」と言つて、自分たちのアイディアを私たちに説明してくれた。(スハバットワニタ)があらゆる努力をし、女性労働者の状況に合わせて、女性たちの意識を改革しようとしているのに新たな感動を覚えた。

### ◆セクハラや暴力と闘う女性組織アワム(AWAM)

次に出会ったのが、(アワム)のリーダー格の一人の女性であった。彼女とはバス停でおちあったのだが、初めて会ったのに、以前会ったことがあるような親しみを感じさせた。英語も英語圏の白人のようなしやべりかたをする、どこか西洋を感じさせる女性であった。あとで聞いたことだが、アワムは、イギリスに留学していた女性たちが始めた女性組織で、彼女もオーストラリアで長期間NGOの職員として働いていたという。外見はインド人だが、実際は四分の三がインド人の血をひいており、四分の一はマレー人の血を引いているという。しかし、登録上はマレー人になっていて、イスラム教徒だということにびっくりした。おもしろいことに、彼女が生まれた時、登録しに行つたのがマレー系の彼女のおばあさんだったので、マレー系マレー人と登録されたが、彼女の妹はインド系のおじいさんが登録にいったため、インド系マレー人と登録されたという。このように家族の中でも人種が違つて登録されることに、マレーシアのおもしろさと複雑さを感じたのだった。彼女はオーストラリア系白人男性と結婚し、夫はイスラム教徒になったという。

彼女が案内してくれた(アワム)の事務所は経済的に豊かな人びとが住んでいる地域で、庭つきの広い一軒家であった。リビングやキッチンのほかに幾つも部屋があり、それぞれが事務所になっていた。私が以前訪ねたフィリピンの女性グループでも同じような大きな一軒の民家が女性組織事務所になっていることがあったが、マレーシアもそうかと思うと羨ましい気がした。彼女が説明してくれたことによ

ると、マレーシアではNGO・NPOとして登録することは非常に難しく、ほとんどの女性団体が登録できないだけでなく(この点については日本も変わらないが)、登録できた場合でもさまざまな制限をつけられる。〈アワム〉は協会(Society)として登録することができたが、その中で、一番大変だと思ったのは「学生を会員としてはならない」という部分だ。大学でワークショップを開いて、せっかく女子学生に興味をもってもらっても、彼女たちを会員にすることはできない。中には学生でメンバーになりたいとか、一緒に活動したいといってくる女性もいるが、断らなくてはならないという。もし、このルールを破れば、協会としての地位を失ってしまうのだ。若い女性をリクルートできなければ、運動は広げられないことを政府は承知らしく、厳しい制限がつけられていた。このような法律からも、いかにマレーシアが社会運動を押さえつけているのかがわかる。

〈アワム〉は、セクハラや女性に対する暴力をやめさせるためのキャンペーンや女性の意識改革のためのワークショップなどをしたり、女性に不利な法律改正をするための運動などを行っている女性組織だ。暴力を受けている女性の相談、法律相談などもしている。女性のためのテレフォンカウンセリングをしていたインド系マレー人女性が話してくれたことによると、電話相談をする女性はさまざまな背景をもった女性たちで、人種や階級もさまざまであるという。しかし、社会的地位の高い女性は、夫から暴力をふるわれているなどと世間に知られたくないために、なかなか連絡してこないらしい。弁護士である女性も、夫から暴力を受けていてどうしていいかわからないというケースもあった。ほとんどの場合が、ボーイフレンドか夫が女性を尊敬せず、自分の所有物のように思っただけで暴力をふるうケースが多いという。酷いケースでは、女性が所有している家に住み込み、男性が自分の名前で登録してないと恥ずかしいといい、彼の名前で登録した後、暴力をふるいだし、女性を家から追い出したというものもある。女性が法律に無知だということだった事件に巻き込まれやすいので、女性の権利についての教育を行なっ

いるという。マレーシア社会にはたくさん性の性的嫌がらせやレイプなどの暴力が横行しているという。このテレフォンカウンセリングをしていた女性が「女性組織で働いている、と言うと、男性は逃げてしまつて、結婚もできない」と冗談半分にいった。

四年間もの長い間のさまざまな女性組織の運動の成果もあつて、一九九四年五月、家庭内暴力条例「Domestic Violence Act (DVA)」が議会を通過し、一九九五年六月に施行された。この条例は、特に宗教関係の人びとも受け入れてもらうために、女性組織がかなり妥協した点もあり、女性にとつて完全な条例とは言えないという。しかし、必要があれば、女性は裁判所に虐待者である夫を家から追い出すように要求する権利が認められている。この条例ができたということは家庭内暴力の存在が認められたということで、女性組織にとっては重要なものである。特にこの条例で重要なのは、女性に暴力をふるっている相手を止めさせる権利が認められているということだ。

女性たちは資金稼ぎと女性の輪を広げるために、女性のためのコンサート「沈黙を破つて——女性たちの声を祝つて」も準備している。(Women's aid organization, Pertubuhan Pertolongan wanita) このように、〈アワム〉は、法律などの改正運動をしながら、なおかつ女性の意識改革、実際に困っている女性の援助をし、女性にとってはなくてはならない存在になっている。

#### ◆女性と子どものためのシェルター、ワオ(WAO)

私たちが〈ワオ〉という女性と子どもたちのシェルターに着いた時、まずびっくりしたのが、その広さであつた。やはり、それは大きな庭つきの一軒家であつた。そこには、何人もの庭師が(もちろん雇われだが)働いていた。後で聞いた話だが、この一軒屋はある資産家の女性によつて寄付されたものであるという。アイビィという女性の説明によると、こここのシェルターに住んでいるのはほとんどがマレーシ



アで経済的に弱い立場のインド系マレー女性であるという。彼らは、合法的なビザをもっているかいないかに関わらず、女性を援助するのだそう。一時は出稼ぎ労働者であるドメスティックヘルパーの女性たちが支援を求めてきたので助けたという。シエルターでは、インド系、中国系の人などさまざまな女性たちが働いており、いろいろなセラピー、カウンセリング、ワークシヨップなどを開いているという。

このグループは「Information is Power」という主題で、〈アワム〉やイスラム女性の女性組織とともに、一九九七年の国際女性デーを祝ったという。この日、女性たちはセクハラ、家庭内暴力、イスラム教の女性の権利についてのビラをシヨッピングセンターや学校で配り、より多くの女性たちに、女性組織の存在、活動を知らせた。またデスクを設け、気軽に腰掛けて話を聞ける場所も設けた。

このセンター執行部の女性が言った。「暴力の犠牲者がどのくらい助けを求めにやってくるかはわからないけど、今回はとにかくより多くの人々に私たちの活動を知ってほしかったし、家庭内暴力はいけないということに気がついてほしかったの」

女性デーの活動を通して、〈ワオ〉の九七年の目的がハッキリしてきたという。彼女は「ここには一年に百人の女性が助けを求め、千五百人の女性から電話相談がくるの」と語った。家庭内暴力防止教育の一貫として、ラジオやテレビの活用も考えているという。またマレーシアの女性デーである十一月二十五日のために、家庭内暴力に対するキャンペーンとして、イベントを企画中だという。だが、〈ワオ〉執行部によると、「私たちは家庭や職場の女性をエンパワーしようとしているのであって、そのためには家庭内暴力だけでなく、レイプ、近親相関など女性に対する情報が女性の手に入りやすい状態にしなければならない。でもそのためには、公的機関や個人組織からの経済的、精神的支援が欠かせない」のだという。



ワオのメンバーたち

## あらゆる方法で必死に運動する女性たち

一九九五年、女性開発集団という女性組織が、三月二十五日から二十六日にかけて過去十年間の闘いと活動を祝おうということで、〈アワム〉や〈スハバットワニタ〉や〈ワオ〉などの女性組織に呼びかけ、女性フォーラムを行うことになった。

この時の国際女性デーのテーマは、「私たちの遺産、私たちのビジョン」は、昔の辞書に出てくる *perempuan*（現在使われている *wanita* という言葉は弱い女性というニュアンスのある英語の *lady* に近い意味で、*perempuan* にはそういう意味はなく「女性」を意味する）という言葉から出ている。たとえ過去の女性の地位が男性と全く平等でなかったとしても、文化的にも社会的にも女性を中心的な地位を持っていた。しかし、女性は何世紀にもわたってそのような地位を失ってきた。このような問題の討論を通して、自分たちの権利を再獲得する必要があるという結論が出てきた」というものだ。この日のカーニバルには千人以上の人が集まり、女性に対する暴力反対のスローガンを持ち、歌い踊りながら行進した。一部には男性も参加しており、一緒に暴力と闘うと主張した。（WAO, 1995, Annual Review, Women's Aid Organization）

帰りぎわに私が寄付しようすると、驚いたことに、「さまざまな機関から十分な経済援助があるからいい」といった。どんな所から寄付があるのか聞いてみたが、国内にある銀行、領事館、女性組織、個人からの寄付が十分あるらしい。逆に、私たちが、どこどこから寄付してもらったらいいかというアドバイスまで受けてしまった。

〈ワオ〉の活動を見ると、ただ単にシェルターだけをしているのではなく、あらゆる方法で、女性に対する暴力をなくし、女性と男性が平等の社会をつくろうとしているのが感じられる。このような

必死さが日本で感じられにくいのはなぜなのか？

### ◆人権擁護組織スワラム(SUARAM)

最後に訪問した団体は〈スワラム〉といって一九八九年につくられた非営利非政府人権擁護組織である。一九八七年、“Operation Lalang”と言われる大量の人びとが逮捕された事件をきっかけとして発足したこの組織は、ISA(国家安全法令)によって犠牲となり拘留されている人びとの釈放とISAそのものの廃止を求めて、真の人権を確立するためにさまざまなキャンペーンを行なっている。ここでは、人種に関係なく若い女性と男性がスタッフやボランティアとして働いていた。彼らは、その地域で人権侵害があると抗議したり、犠牲者を支援する。

私たちが行った時はちょうど、非常事態が発生したといって、皆忙しそうにしていた。それは、スクワター(無断借地人)として土地に住み着いていた住民が政府の強制立ち退きに反対して抗議したため、住民や人権擁護団体の人びとが逮捕されたというものだった。マレーシアのスクワターが住んでいる地域はスラムではなく、許可されていない空き地に人びとが家を建て、二十年以上も住んでいるというものだ。マレーシア政府は貧しい人々のために必要な住宅を十分に建ててこなかったため、一九八〇年代までにクアラルンプールの人口のおよそ三分の一がスクワターになっていた。とはいっても日本国内の空き地に住むのとは違い、マレーシアにはジャングル、沼沢地、無人の鉱山地区などまったく使われていない土地がたくさんあるのだ。そのような所に住み着いた人びとはコミュニティをつくり、一つの集落あるいは村のようなものをつくっている。都市に近い村では、政府に認められ、水、電気、市民ホール、医療機関が作られた所もある。

政治家の中には選挙の時に、住んでいる土地が住人に与えられるよう取り計らうと約束した者も少な

くない。しかし、そのような約束は果たされることはなく、一九八〇年代後半には、政府と投資家が続いてきて、彼らを追い出そうとした。追い出され方はさまざまで、無償で追い出されたり、幾ばくのお金を渡されて追い出される人びともいた。マレーシアでは毎年住居代が高くなっており、仕事をもつていてもアパート代が払えない人びとが増えているという。給料すべてをアパート代にはたくという事態が起きているため、空き地に住み込む以外に選択の余地がない人びとは増えても減ることはない。住民が政府の開発のために犠牲になっているのだ。

## おわりに

マレーシア社会は、複雑な多民族国家で、貧富の差も激しく、階級、人種、民族、性などの違いによって、人びとは差のある生活を営んでいる。また、国内の民族の不平等性に加えて、労働力輸入による移民労働者の多さによってさらに複雑化した民族・人種問題を抱えているが、マレーシアは、アジアの中では、労働力の輸出入の両方を経験し、両方を理解できる特殊な立場にいて、女性組織で活動する女性たちは、移民労働者の辛さをわかちあうことができるという特徴をもっている。そのような中で、女性組織は一般の労働者だけでなく移民労働者の労働状況を鋭く分析し、適切な支援をしている。またそのため、収容所で移民労働者が虐待を受けていることも、マレーシアの人々が海外の収容所で虐待を受けていることと重ね合わせて考えられるのだと思う。マレーシアの人々が海外でも働いているため、その状況を知り支援していくためには、他のアジア諸国の民衆と連帯せざるを得ないのも事実だ。女性組織「テナガニタム」は広範囲に活動しているが、自国の社会の底辺にどのような女性たちが生活し、どのような所で働いているかをきちんと分析した上で、どのような支援をすべきか把握している。果たして、私を含めて日本で活動している女性グループがここまで女性の現状を把握しているか疑問だ。



民や多くの人々への被害は大きくなっている。輸出加工区における日本企業の数が増え続け、マレーシアの女性労働者の状況と日本企業との密接な関係も無視できない。しかもそれは、ODAなどをベースにした「先進国」が奨励する一方的な開発によって、人々の生活そのものが脅かされているのである。そしてそのしわ寄せはすべて、社会の底辺に住む女性たちに向けられているのだ。

それに反対する人びとを弾圧する手段として、人びとの自由を阻むISAが存在する。つまり、間接的にいえば、ISAはこのような「開発」を進める「先進国」を支える武器であるとも言えるだろう。マレーシア政府の「許認可権」を利用して、利益を増大している日本企業と日本政府の恩恵を被って、物質的に満ち足りた生活をする多くの日本人びと、そして私を含めた女性、そしてその中で成長してきた日本のフェミニズムとの関係が少しずつ見えてくる。

日本の女性組織と比べて、常時スタッフを置ける状況というのは、羨ましい限りであった。もちろん、今までは第三世界ということでヨーロッパから寄付金を得ることができたという利点もあるが、それだけ女性たちが努力して、女性たちと団結し、女性が活動することが必要であると認めさせることができる結果であると思う。それぞれの組織の女性たちは目をキラキラ輝やかせながら精いっぱいがんばっている。社会的に見れば、この多種多様な文化、宗教、人種的背景を持つ人々が共存しているからこそ、マレーシア社会はダイナミックで複雑であるが、それだけ問題も見えやすく、それぞれの女性たちが、自分たちのために何かしようと思いたったのではないかと思う。

また、労働力の輸出入の両方を行っているユニークな社会政治経済の社会に住むからこそ、女性たちが問題を無視できずに立ち上がったともいえるだろう。労働力の輸出という面から見れば、出稼ぎにいった人と残された家族の問題があるし、労働力の輸入という面では、何の保障もない場で働く労働者の保護という問題がある。どちらにしても、女性がこの問題の当事者である場合も多く、女性組織は多くの



## あこら読書室

### 女と男の時空

#### —日本女性史再考—

河野信子ほか

藤原書店刊

これまで日本でもいくつかの女性史が書かれているが、ざっと言えば「古代には、男女の対等な関係がまだまじだったが、時代が下るにつれ、女性への抑圧が強まっていく」という、被抑圧史観というものが主流だった。女と男の関係性を視点に新しい女性史ができないか。

日本の女性史の先駆者である高群逸枝の仕事を批判的に継承し、さらに歴史を政治・経済からのみ照射するのではなく、社会全体の流れとして見る「アナル派」の考えを導入する、という方法論をとつ

た——と、河野信子編者代表は述べている。福田光子編者はじめ約百人の筆者（うち七割が女性）が、三年間かけて、古代から現代に至る一万年以上の時間をたどった、歴史にのこるであろう問題の本である。

\*

全六巻・別巻一の中から、一部を紹介する。

#### —「ヒメとヒコの時代—原始・古代—

家父長制をめざした律令制度が、税が重すぎたことや、日本の家族のあり方に合わなかったことから、結局、すぐ瓦解する。

#### IV 「爛熟する女と男—近世—」

江戸時代、最高度の学問レベルをもつ日本人の中に、女性の漢詩人と、遊廓の

花魁（おいらん）たちがいた。

明治の初め、富山の沖仲仕といえは女に相場は決まっていたが、彼女らのいわば団体交渉が、後の米騒動への突破口を開くのである。

沖繩の女の入れ墨（これを「野蠻」と定義したのは日本の文化である）、アイヌのシャーマン、文字を教えてもらえない中国の女性が自分で作ってしまった女文字。これらは「関係史」の視点からである。

これら流動的でダイナミックな役割分担や関係性が出ている。

\*

激動の二十世紀、国家や国益の発想が、女と男の関係性にどんな影響を与えるのか。

また、代理母や遺伝子操作などの科学技術の分野や、情報化社会、少子、高齢化社会でも、女と男の関係性は問われ続



ける。

「時間を、単一方向のスケールとして、そこに『出来事』を並べただけでは回転体はつくれない。空間との相互変換が必要である」「この回転体の軸を『男女の像』においた」と河野信子さんは述べる。いわば、「時空」の歴史学である。

\*

この「歴史的な良書の刊行」に際して、殊に著者、関係者の方々が、どんなにか数々の難問に直面なさったであろうかと、畏敬の念をもって推測される。例えば河野さん、福田さん（あごら九州メイト）ご二人の、資料の調査、執筆のための目の酷使による著しい視力の低下、会議のための数十回以上の上京など、心身疲労の状況を目のあたりにして、物心両面のたいへんさに、つい私たちも「いつになったら明けるのやら、『年俸奉公』は」などと下世話な軽口を叩いては、なかば

慰め励まして脱稿を待っていた。「創造的で斬新な（鶴見和子氏）」本書の完成を心から慶びたい。

さて、私たちは未来に向かってどう方向をとるか。わが身を「時空」に遊び漂わせて、これからどのような「関係史」を展開し得るのだろうか。

本書の完成に向けて取り組んでこれた多くの学者、研究者の方々の、倦むことを知らぬ、謙虚でひたむきな真理の探究の長い年月——。まさに「労作」。

女性史、女性学に関心のある人の必読書としてはもとより、現代を生きる多くの人びとにぜひ読んでほしい本である。

（小島サカエ）

◆ ◆

監修者 鶴見和子（代表）／秋枝蘭子  
／岸本重陳／中内敏雄／永畑道子／中村  
桂子／波平恵美子／丸山照雄／宮田登  
（編者）河野信子（代表）／伊藤聖子／

岡野治子／奥田暁子／福田光子／山下悦子

〈各巻題名〉

I ヒメとヒコの時代—原始・古代  
II おんなとおとこの誕生

—古代から中世へ—

III 女と男の乱—中世

IV 爛熟する男と女—近世

VI 闇（せめ）ぎ合う男と女—近代

VII 溶解する男と女

—現代・二十一世紀の時代へ向けて—

別巻I 年表

（A5上製 平均五五〇ページ 図版各  
約一〇〇点 各巻平均五五〇〇円）



〔近況報告〕

『あごら』の“母を語る”はよい企画ですね。毎号楽しみにしています。

『群像』三月号に、鶴見俊輔氏が「死  
霊」再説」というすぐれた垣谷雄高論を  
発表しておられます。この中で、熊沢光  
子の存在について多く語られ、その出典  
として、私の著書『幻の塔』BOC出版  
部と明記して下さったことが、いやなこ  
とが多い中で近頃嬉しいことでした。

(名古屋市 山下恵子)

## 〔編集後記〕

働く女性にとつて、大變重要な法案が次々に改正されようとしています。この号が出る頃には均等法改正後の實質的の中身の指針案が明らかにされます。

今度の改正は、労基法、派遣法等の改正と合わせ、得るものはあまりにも少なく、失うものはあまりにも多いのではない。

いでしょうが、年収三百万円以上の児童扶養手当の切り捨てもなされようとしています。安定した正社員にならない多くの母子家庭にとっては死活問題です。

大半の女性労働者が、契約社員や派遣社員、パートタイマーといった不安定雇用に迫いやられる恐れがどんどん現実化しています。今こそ同一価値労働同一賃金に対して、真剣に取り組むべき時ではないでしょうか。

(石)

(石)

◆派遣社員をしている友人が、最近はずすすいいい仕事が出来なくなつたと嘆いています。「この上、ワケのわからない主婦（一）がこの業界になだれ込んできたら、本当に仕事が出来なくなつちゃう」と言う彼女に「そんなこと言つてちゃ、女性の仕事は広がらないヨ！」と思わず反論してしまつたのですが、総論賛成・各論反対の人は多いのでしょうか？

（礼）

(礼)

◆主婦だけでなく、男性の参入が派遣業界を抜本的に変えようとしています。「自分の時間を大切にしたい」人びとの参入が、過労死族の生き方を変えてくれるといいのですが、企業にとっても都合のいいシステムが定着しそうです。(R)

◆BOCの登録、社債募集に予想以上の反響。感激しています。これからは、スモール・イズ・ビューティフル。零細企業だからこそいい仕事を！

（千）

(千)

【お詫び】今回、誌面の都合で「阪神から」「気になる英語」「語りかけたいたいあなたへ」を休載したことをお詫びします。

◆格安コピー機おゆずりします。  
ゼロックス製、A3まで可。二色刷り。七十万円で購入の品、一万円×十か月払いで。

03.3354.3941 (R)

# あなたの「創造力」を 生かしてください

〈BOC〉(バンク・オブ・クリエイティビティ=女性の創造力の銀行)は、1960年創業以来、女性のさまざまな創造力を預託して、社会に売り込む仕事をしてきました。1964年、株式会社として登記、現在、資本金1000万円、株主は〈あごら〉の主要メンバーの方々です。

一時は受注先50社以上を持っていましたが、「女性が働くこと」の原点から考え直したいと、1972年以降は『あごら』のほうに主力を注ぎ込みました。しかし、『あごら』も創刊26年、基礎が固まりましたので、今年から新規登録を再開、事業規模も多様化を計画中です。

## あなたのお力を登録して 収入を計ってごらんになりませんか

現在、編集(原稿整理、レイアウト、校正、著者交渉等)や印字(ワープロ・パソコン)、テープ起こし、事務処理等は、すぐにでも発注できる仕事があります。その他、どんな種類の「創造力」も受け付けます。経験年数、セールスポイント、働ける時間帯等をお知らせください。

◆郵便 〒160-0022 東京都新宿区新宿1-9-4-303 BOC

◆FAX 03-3354-9014

◆E-mail XLV05467@niftyserve.or.jp (斎藤)

---

あごら 237号 ●発行 1998年3月10日

●編集 変えよう均等法 in 福岡+あごら九州

●発行所 あごら MINI 編集部 〒160-0022 東京都新宿区新宿1-9-4

●TEL 03-3354-3941 ●FAX 03-3354-9014 ●振替 00100-0-5264

●定価 本体857円+税

---

この ひろい宇宙に  
たった一つの地球  
その 大きな地球に  
たった一人のわたし  
そして あなた

かけがえのない地球  
かけがえのないわたし  
かけがえのないあなただから  
たいせつに たいせつに しよう  
あなたも  
わたしも  
地球も

たった一度きりの人生だから  
思いきり  
のびやかに生きよう

だれもが だれをも  
ふみしだくことなく  
胸の底まで深く息をし  
ああ 生きててよかったねと  
ほほえみあえる地球にしよう

へあこらへ

人と人に出会うひろば

へあこらへ

人と人の共に生きるひろば