

日本多国籍企業とアジアの女性労働者

川口 和子

はじめに

労基法的女子保護規定(深夜労働の禁止、時間外・休日労働の制限)の廃止をふくむ「男女雇用機会均等法等整備法案」の国会審議を前にした今年4月、アジア女子労働者交流センター(所長・塩沢美代子氏)から衆議院、参議院の各労働委員会委員あてに、女子保護規定廃止はしないではほしいとの要望書¹⁾が送られた。

その趣旨は、「日本企業のアジア進出が相次いでいる今日、そこで働く現地女性労働者は労働法の適用を除外され、無制限の長時間労働や深夜業を課せられている。日本国内での女子保護規定の撤廃は、こうした“アジア版女工哀史”の現状の正当化、促進することになる」というものであった。これは昨年来盛り上がった全労連を中心とする女性労働者たちの女子保護規定廃止反対の闘いに、新たな国際連帯の視野を加え、運動を励ました。

同時にまた、近年のアジア諸国におけるめざましい経済発展と、大企業のアジアへの生産移転をはじめ日本経済の構造変動との密接、多様な相互関係が、女性労働にリアルに体现されていることを改めて示し、今後の日本の労働組合運動にも示唆を与えるのであったと言えよう。

本稿では、こうした視点からアジアの女性労働の現状を、この数年の筆者の見聞を中心に述べたい。

1. 「女性主導型」経済開発と、女性労働者の析出

アジアは広く、それぞれの国が長年に渡る欧米および日本の植民地支配による爪痕をふくめた歴史と

ともに、独自の文化、宗教を持つ。イスラムの教義から今も男女が一緒に働くことに否定的なパキスタンをはじめ、インド、バングラデシュなど、東南アジアとは異なる歴史、風土をもつ南アジアの国々もある。一方、韓国、台湾、香港など、輸出志向型工業化によって80年代に驚異的な経済発展を遂げ、今やアジア市場では日本、欧米をしのぐ勢いの資本輸出地域となった東アジア新興工業経済群(NIES)、またタイ、インドネシア、フィリピン、マレーシアなど、80年代後半以降それまでの輸入代替型工業化から輸出志向型工業化に転換し、NIESに急迫しつつある東南アジア諸国連合(ASEAN)、そして社会主義のもとで大胆な経済体制改革を試行する中国、ベトナム等々、その経済開発の戦略と形態、発展のテンポも一様ではない。

日本企業の対アジア戦略も、これらの軌跡と係わって80年代以降はNIESからASEANへ、さらに最近では中国へとシェアを拡大しつつ移行し、国際分業のネットワークを形成してきた。

アジアの女性労働者の状況もこれらの多様な要因、とりわけそれぞれの国の経済発展の段階と形態に規定された違いが見られる。しかしアジアの工業化は「輸出主導型であると同時に女性主導型」²⁾といわれるように、経済開発の過程で激増した女性労働者が、各国の工業化、資本蓄積のバックボンの役割を果たしてきたことは共通している。

①労働集約的工業化の支柱としての女性労働

アジアの経済開発を先導したのは、豊富な安い労働力に支えられた労働集約的工業化であった。例えば韓国は、1960年代半ば以降輸出志向型工業化戦略により積極的な輸出促進策をすすめたが、とくに伸

特集・多国籍企業とアジア

表1 韓国の製造業品輸出に関する諸指標 (1970年)

	輸出額 (1000ドル)	労働係数 ℓ (L/Y)	相対賃金 w (W_i/W)
1 衣 類	232,530	0.35	0.67
2 雑 製 品	119,499	0.35	0.80
3 挽材・合板・家具	96,596	0.32	0.74
4 紡 績 糸	50,904	0.18	0.76
5 織 物	46,772	0.31	0.76
6 電 気 機 械	44,637	0.19	1.03
7 食 品 加 工	44,634	0.20	1.09
8 ゴ ム 製 品	18,016	0.28	0.75
9 金 属 製 品	12,781	0.33	0.91
10 鉄 鋼 製 品	9,901	0.16	1.36
11 輸 送 機 械	9,645	0.15	1.41
12 機 械	7,923	0.33	0.94
13 その他化学製品	7,578	0.13	1.29
14 非鉄鉱産品	6,651	0.23	1.22
15 化学肥料	6,333	0.05	1.15
16 非鉄金属	5,627	0.12	1.13
全 製 造 業	737,182	0.20	1.00

資料: Economic Planning Board, Korea Statistical Yearbook, Seoul.

出所: 渡辺利夫『アジア経済をどう捉えるか』、日本放送協会、1989年

びが大きかったのは衣類や雑貨、合板などの木製品であった。これらの労働集約的業種は、製造業の平均賃金を下回る典型的な低賃金部門(表1)でもあり、その担い手は圧倒的に女性労働者であった。そして日本をはじめ先進国ではこれらの業種が高度成長過程で相対的に優位性を失いつつあったことから、先進国市場の懷に深く入りこんでいった。

またタイは、70年代以降、農水産物の加工、アグロインダストリーの育成、輸出による外貨獲得を工業化の基盤とする戦略をすすめてきたが、世界最大の輸出量を誇るツナ缶詰やプロイラーなど、そのアグリビジネスの支柱もまた、器用で安価な大量の女性労働者の手作業であった。「手から先の労働輸出」を担うその賃金は、南タイのツナ缶詰工場の場合、1日94バーツ(470円—93年時点)⁴⁾、日本の主婦パートの賃金の10分の1以下である。そして日本ではファミリーレストランや「ほかほか弁当」などの外食産業や冷凍食品の発展によって、手間のかかる料理が追放されていった一方で、タイは「日本の台所」とまで言われているこの分野での高い市場占有率をつくり出した。

②農村から都市へ、家族労働から工場労働へ

それぞれの国の工業化の過程に対応し、こうした大量の女性労働者を供給にした源泉は農村である。かつてアジアの多くの国々は、久しく過剰人口を抱え、貧しさを共有しあう農村共同体のもとで農業を営んできた。インドネシアで今も見られるが、稲に宿る精霊を傷つけないためという素朴な信仰に由来する「アニアニ」という小さなナイフで、稲を細かく刈り取っていく、その収穫労働の主力は家父長制的大家族の女性達であった。

しかしおしよせる工業化の波は、女性達をこうした家族労働から工場労働へ引き出した。それは、高い人口増加圧力に対抗する農業経営の効率化、米栽培の品種改良による化学肥料や耕作機械の購入などで、これまで以上に現金収入を必要とするに到った、農村の事情とも相まって促進された。その過程は同時に、牧歌的な生活様式の、また相互扶助的な農村共同体の解体であり、自作農から小作農へ、さらに小作権も失いこれまでの農閑期の出稼ぎだけでは暮らせなくなった農業労働者への階層分化とともに、農村に巨大な低賃金労働力の予備軍をつくりだした。

こうして大家族の貧しい生活を支えるために僅かな収入でも稼ごうとする大量の女性たちが、農村から都市へと流動した。

なお一方、農村人口の都市流入によって急速にふくれあがった都市人口の増加率は、雇用増加率を上回った。住宅、学校、保健衛生設備などの生活関連施設の供給を工業化戦略は後回しにしてきたこともあって、アジア首都圏にはスラム地域と、そこに滞留する新たな貧困層が形づくられてきた。そして、これらの新たな「都市過剰人口」を供給源に、インフォーマル部門と称する露店商、行商、日雇労働者などとともに、輸出向け、国内向け両用の衣服、食品製造などの零細企業、下請け家内工業がスラム地域を中心に後半に輩出した。

そして工業化戦略のもとで女性労働力を大量に吸引したのは、外国資本導入の基地としてつくられた輸出加工区をはじめとする外資系、合併企業と、こうした零細企業、家内労働であった。また観光産業の発達に伴い、娯楽施設やナイトクラブ、バーなどの性風俗サービス業に働く女性も増加した。さらに

80年代末頃からアジア諸国間の不均等な経済発展による格差が拡大したのに伴い、南アジアやASEAN諸国から日本およびNIES地域への労働力輸出が増加した。とくに家事使用人やサービス産業等での海外出稼ぎの多くも女性であった。

2. 輸出加工区、多国籍企業のもとでの女性労働の実態

アジアの外資導入による輸出志向型経済発展の基地として、大きな役割を果たしてきたのが自由貿易地域、輸出加工区である。1960年代後半から世界銀行や国際通貨基金（IMF）等の後押しで、即ち先進諸国の多国籍企業化とアジアをその「世界工場」の拠点とする国際独占資本の戦略によって、輸出加工区はNIESからASEANへ、さらに中国、ベトナム、南アジアへ広がってきた。それは、最長20年間の法人税の猶予、借地料の軽減、インフラ設備など手厚い受入れ体制を整えて、外国の資本投下、生産拠点を誘致する特別地域であり、それぞれの国内企業は外国企業との共同出資企業以外は操業できない。

輸出加工区へ進出した外資系企業は、電機、電子部品、金属、繊維、食品など製造業が中心であるが、技術開発などの高度な知識集約的工程は本国に、あるいは欧米の進出拠点に置き、組立作業などの労働集約的な工程をアジアに配置している。そして、手先の器用な、しかもきつい労働に耐え得る若年、未婚の安い労働力、資本制大工場が常に渴望する女性労働者のこうした層を、現地で独占的に確保しているのがこの輸出加工区である。

若い女性たちの労働実態は、きびしい管理のもとでの部分的、反復的な単調労働で、しかも労働密度が高く、輸出加工区設置の目的の1つとされている先進国からの技術移転や、熟練の形成とは無縁の“使い捨て”の労働である。それは資本主義の国際分業のなかに組み込まれたアジアの女性労働の特徴を、もっとも集約的にあらわすものと言えよう。

①労働法はタテマエ、労災死亡が続発—タイの輸出加工区

例えばタイ北部ランブーン県にある輸出加工区は、広々とした水田を背景にクリーンな近代的工場が立ち並んでおり、電機、電子部品、衣服、食料品など

の日系企業31社をふくむ外資系62社が操業、1万7000人の現地労働者が働いているが、その70%が若い女性労働者である。とくにエレクトロニクス部門では女性が90%を占めており、高密度の細かくなり返しの作業は若いうちしか耐えられないため、勤続年数は短く女性労働者の殆どが20～25才である⁴⁾。

賃金は、この地域の最低賃金の1日118バーツ(約480円)が「標準」とされ、女性にはこれ以下の者もある。従ってこれで1か月働いても政府指標の貧困線の5000バーツにも達しないため、進んで残業や休日出勤をやって稼ぐことになり、実労働時間は1日10～20時間、休日は月2回という実態である。

労働法の規定では、鉱工業は週48時間、休日は週1日、女性の深夜労働は原則として禁止されているが、交代制労働や「必要と認められる業務」は適用を除外される。時間外、休日労働も当局の許可も条件に規制がゆるく、賃金の割増率は高い(時間外は50%、休日は100%)が、むしろそれが低賃金の現状から長時間労働を促進する役割を果たしている。労働安全、衛生や、労災補償についても法や省令で一定の規定はあるが、安全基準はゆるく、政府統計でも労働災害は増加の一途をたどっている。労働法違反件数は事業所の過半数にのぼり、その多くが安全衛生関係である⁵⁾。

最近「デンジャー・ゾーン」⁶⁾として注目を集めた、この輸出加工区で発生した有毒化学物質による中毒とみられる労働者21人の相次ぐ死亡事故(そのうち16人は電機、電子関係の日系企業)、マユリーさんというエレクトロ・セラミック社(日本の北陸セラミック社とタイ資本の合併会社)で働いてきた女性労働者の労災認定訴訟は、こうした輸出加工区の過酷な労働実態が生み出したものにほかならない。また93年にバンコクにある玩具製造業、ケイダー・インダストリアル社(香港、台湾、タイの合併企業。従業員の殆どが女性労働者)で工場火災による大参事があったが、作業場には警報機、消火器、非常口すらなかった。そのため女性労働者は唯一の出入口に殺到し、押しつぶされ、窒息し、188人が焼死、379人が負傷した。労働者の人権、命までも脅かされている現状を示す端的な事例である⁷⁾。

このように、工業化に伴って労働基準の法定化や

特集・多国籍企業とアジア

監督、罰則など、法制度は先進国なみに整えられているが実際はタテマエにすぎず、とくに安全基準と最低賃金の規制が、法の規制自体もふくめてきわめて弾力的であることがタイに限らずアジア諸国に共通する特徴であり、とりわけ輸出加工区では外国資本進出の大きなメリットとなっている。

②過酷な労働者管理—インドネシアの外資系企業

ASEANおよび南アジア地域には、90年代以降、日本や欧米資本とともに韓国、台湾、香港などNIES地域からの企業進出がふえている。これらの東アジア系企業では、とりわけ非人間的、暴力的管理がしばしば現地労働者の摩擦をおこし、ストライキに発展する例も少なくない。

例えばインドネシアの輸出加工区では、輸出の期限が迫ると強制的に残業をさせ、30分の食事時間と数分の休憩を除き、24時間連続して働かせる。仕事でミスをするとうる。ある韓国系企業では炎天下に両手を頭の後ろで組ませて片足で立たせた。台湾系の縫製工場では仕事におしゃべりをした労働者の口にガムテープを貼ったり、居眠りをした女性の眉を剃った。等々、かつての日本の『職事情』が描き出した原生的労働関係を想起される状況が、アジアの女性労働者達の交流集会で報告されている⁸⁾。

東アジア系企業に比べると、日系企業はいくらか「まし」だか、別な意味で管理がきびしいというのが現地労働者の声である。即ち毎朝始業前に「～しよう」とスローガンを唱和させたり、定期的にミーティングを行い、欠勤したり仕事でミスをする、このミーティングの場で全員を前に理由を言わせるなど、日本の小集団管理や目標管理によって、精神的、真理的に労働者を締めつけている。また「ムダ、ムラ、ムリを無くそう」とのスローガンを掲げ、日本の人事管理の導入に積極的な国内企業（スラバヤのカイジンドー社。日本にチリメンジャコを輸出している）も見られた⁹⁾。

しかし日系企業でも労働法を無視して繁忙的には1日12時間の2交代勤務もザラ（繊維工場）、残業手当も残業時間に関係なく1回200ルピア（約10円）しか支払わない（NECとの合併下請企業）ケースもある。古くなった機械を国内から持ち込むので騒音がひどく、耳栓を要求しても聞き入れてくれない（繊維工場）との告発も聞かれた¹⁰⁾。

またインドネシアでは、月に2日の生理休暇が法的に保障されているが、実際は殆ど取れない。取れる工場でも生理休暇を申請すると上司（女性）による身体検査があり、生理用ナプキンまで調べられることから、怒った女性労働者達が、マニキュアで赤く塗った白布を掲げて抗議デモを行ったこともある¹¹⁾。

③非人間的抑圧—スリランカの自由貿易地域

輸出加工区には、遠方の農村出身の女性のための寮を設けているところもあるが、労働者の集団化、組織化を警戒し、また人件費抑制のために、近くの民家に下宿させているケースが多い。輸出加工区の近代的でクリーンな工場に比べ、その労働者の住居の貧しさが、各国共通してきわだっている。

スリランカの自由貿易地域カトナケヤでは、女性労働者は地元の民家の牛小屋や納屋を改造した部屋を借りているが、50～60人が2つのトイレと1つの井戸を共同で使用している。そのため朝は長い列ができ戦場のようである。また排水施設が整わず、住まいの周囲には汚水が溢み、ハエや蚊が多く衛生状態も悪い。その上、工場では、労働者が病気になってもパナドールやアスピリンを与えるだけで医者の診察も受けられない。工作中に具合が悪くなり帰宅途中に死亡した女性労働者もあった¹²⁾。

なお、スリランカの自由貿易地域（カトナケヤとピヤガマ）には7万6000人の現地労働者が外資系企業に働いているが、その90%が未婚の女性である。トバ・スポーツ用品会社の以下の労働契約は、NIES、ASEANに比べ後発の南アジアでの、いっそう過酷な女性労働者にたいする人件侵害と抑圧を物語っている¹²⁾。

- ・労働者は25才以下であること。25才をこえて働く場合は会社の特別許可が必要。
- ・2年間は出産を禁止する。
- ・1年間は見習い期間。仕事ができなければ解雇できる。
- ・見習い期間終了後、2年間働くこと。
- ・工場の都合に合わせて、昼夜2交代勤務、予告なしでも夜勤をすること。
- ・いかなる理由でも無断欠勤は辞職とみなす。

- ・熟練工と認められない場合は残業手当では支払われない。
- ・職場での恋愛は禁止。発覚した場合は一方が辞職すること。
- ・辞職する場合は1か月前に会社に通知するか、1か月分の賃金を支払うこと。罰金として60ルピア支払うこと。

3. インフォーマル・セクターの女性労働の実態

アジアの経済開発は一方で、大都市圏のスラム地域に密集する衣料、食品、機械部品などの零細な下請、家内工場を増加させたことは前に述べたが、とくに繊維産業の縫製部門はこれら下請、家内労働が圧倒的に多く、タイでは、これらの衣服製造業が、輸出金額ではトップを占める外貨の稼ぎがしらである。

そして労働統計が把握しきれない、労働法とも無縁のこの“シャドーワーク”の担い手も女性労働者であり、輸出加工区とは対照的に中高年女性や、農村の家族に子どもを託して働きに出てきた既婚女性が少なくない。

バンコク市内にもそうした1区画があり、2階建ての長屋4～50軒がせまい路地に軒を並べ、小さいところは2～3人、多くても10人足らずの女性たちが狭い作業場で布地にうずまるようにしてミシンに向かい、Tシャツ、ズボンなどを縫っている。

下請業者の多くは地方出身者で、義務教育を終えて繊維工場に勤め、そこで技能を習得しミシンを購入して独立するケースが多く、女性の業者も多い¹⁴⁾。労働者は雇い主の親戚や同郷人などの縁者が大部分であり、雇い主と共に作業場の2階が住まいである。故郷の家族に預けてきた子どもの写真を壁に貼って働いている女性や、夫婦だけで幼児をそばで遊ばせながら働く姿も見られた。

住み込みなので労働時間は朝8時から夜12時までが普通、賃金は出来高払いである。例えばTシャツは1枚につき業者は25パーツ程度で請負い、労働者に6～9パーツを支払う。元請け企業はこれを100パーツ程度で売り、また大量に輸出している。

元請け企業にとってこの下請け、家内工業は、景

気変動にあわせて発注量の調整や、下請単価の切下げが容易であり、自社の機械整備や労働者の雇用を節減できるなどメリットが大きい。国内企業だけでなく政府の輸出志向型工業化戦略にとっても、国際競争力の有力な支柱として、こうした底無しの長時間労働、低賃金がむしろ意図的に放置され、インフォーマル・セクターは増加し続け、重層的低賃金構造をつくりだしている。

またインフォーマル・セクターの増加は同時に、大、中規模企業の縫製部門の外部的化、下請化に連動している。フィリピンのマニラ周辺で最近増加している労働者のストライキは、こうした下請化による工場の統合、閉鎖、直雇労働者の解雇によるものが多い。

4. 南アジア、ASEAN諸国からの出稼ぎ労働

外貨を稼ぎ出しているもう1つの女性労働の形態として軽視できないのが、海外への出稼ぎである。

貧困と失業率の高い南アジアやASEAN諸国は、経済開発に貢献するものとして労働力輸出を積極的に奨励する政策をとり、一方、日本および東アジア地域は、賃金の高騰からこれらの低廉な外地労働力の導入をすすめている。こうしたアジア圏内の労働力移動が女性労働にとっても今日の問題の一つとなっている。

出稼ぎ労働者の80%は25才から44才、既婚者で子どもや被扶養者を母国に残して働きに出る女性も少なくない。送金して家計を助け、また稼いで家電製品や衣類、宝石などを持って帰るというのが、彼らの描く魅力的なイメージであり、失業者だけでなく、より高い賃金、本人や家族の生活工場を求めて国を出る¹⁵⁾。

しかし出稼ぎ先での雇用は、建設業など「三K」労働や「不法就労」であったり、とくに女性の場合は製造業よりもむしろレストラン、小売店などサービス業が多く、ダンサーやキャバレーなど性風俗産業に流れるケースも少なくない。

香港では、他国からの出稼ぎ労働者の85%が家事使用人、その殆どは女性である。雇い主の90%が子どものいる家庭であり、子どもの世話と家事が仕事で、英語を通用することからフィリピン人の需要が

特集・多国籍企業とアジア

多く、個別にはフィリピンが90%を占める¹⁶⁾。家事使用人は、雇い主と同居するためその言いなりになりがちで、労働時間は長く、プライバシーは失われ、約3分の1は個室もなく、子ども部屋や台所で眠る。

家事使用人に外国人女性労働者の需要が高いのは香港、シンガポールなどの特徴であり、これらの地域の生活風習とともに、高度な専門職に就くキャリア女性をはじめ女性の社会進出がすすんだことが関連している。即ち女性の経済的自立と厳しい労働を支える補完として、その一方に劣悪な賃金、労働条件で働く出稼ぎ女性労働をつくり出すという構図が、同じアジアの中で出現していることも注目される¹⁷⁾。

また、アジア諸国からの出稼ぎ女性にたいする人身売買、売春の強要などもあり、日本でも暴行と強姦を受けたタイ女性の殺人事件（94年、桑名）も発生している。

5. 東アジア (NIES) 地域の失業と不安定雇用化

アジア諸国間の経済発展の格差は、後発地域からのこうした深刻さを内包する労働力移動をつくり出す一方で、その受入れ国であり、今や世界経済のセンターとなった東アジア (NIES) 地域の女性労働者にも、国内企業の多国籍企業化、海外移転等によるリストラ、失業の増加、不安定雇用化など新たな問題が90年代に入り顕著になりつつある。

香港では、中国本土や東南アジア、南アジア諸国への企業移転が進んだことから、真先にその影響を被ったのは女性であった。工場閉鎖などによって製造業の女性雇用者は、81年の52万人から95年には17万人に激減した¹⁸⁾。

工業部門からはじき出された女性たちの求職先は、これまでの熟練、半熟練技能を生かせるところは殆ど無く、サービス業や商業部門であるが、それも①年齢、②性別、③学歴という障壁を越えられる女性は少ない。辛うじて再就職できた女性も、多くはパート、臨時、下請けなど非正規雇用が多く、その賃金、労働条件は劣悪である（表2）。

韓国でも同様で、とくに女性の比率が高い縫製、電子部門で女性労働者の減少が目立っている。（表3、4）。就職情報の不足、技能習得機会の不足、社

表2 非正規雇用労働者の労働条件（香港）

a. 労働時間	人数	%
週18時間以上	65	75
週18時間以下	21	25
合 計	86	100

b. 仕事の種類	人数	%
ファーストフード／レストラン	21	25
事務所のセッティング	18	20.5
家事労働／子守	16	19
販 売	13	15
工 場	18	20.5
合 計	86	100

c. 平均賃金	1ヵ月あたり	1日あたり	1時間あたり
正規雇用	US \$ 800	US \$ 23	US \$ 3.0
パートタイム	US \$ 320	US \$ 16	US \$ 2.5

資料「香港、女性労働者の権利のための連合」による調査、1997年4月

表3 縫製産業における生産労働者数の推移（韓国）

1987-92					
	総工場数	生産労働者 総数	男子生産 労働者数 (人)	女子生産 労働者数 (人)	女子の 割合 (%)
1987	5111	238973	50760	188213	79
1989	6497	225286	50689	174597	78
1990	6561	197355	45839	151516	77
1991	6507	167076	39063	128013	77
1992	6573	162913	38389	124524	76
%増減 '87-'92	+28.6	-31.8	-24.4	-33.8	

出所：Economic Planning Board, Survey of Mining and Manufacturing Industries, yearly reports.

表4 電子産業における生産労働者数の推移（韓国）

1987-92					
	総工場数	生産労働者 総数	男子生産 労働者数 (人)	女子生産 労働者数 (人)	女子の 割合 (%)
1987	4067	354088	132998	221090	62
1989	5544	327827	128403	199424	61
1990	5993	317985	125868	192117	60
1991	5955	274869	116609	158260	58
1992	6079	257963	114970	142993	55
%増減 '87-'92	+49.5	-27.1	-13.6	-35.3	

出所：Economic Planning Board, Survey of Mining and Manufacturing Industries, yearly reports.

会保障制度の貧しさに加えて、96年12月に国会で抜き打ち的に採択された労働関係法の改定で、「緊迫した経営上の必要がある場合」には解雇の正当性が認められたことから、女性の失業、不安定雇用化は今後さらに促進されると、女性労働者達は危機感を募らせている¹⁹⁾。

おわりに

以上のようにアジアの女性労働者の現状は、アジア諸国のめざましい経済開発が、それぞれの国民、労働者の生活向上に結びつく自主的な経済発展とは言い難いものであることを物語っている。それは60年代の高度成長、経済大国の過程で、職業病や母性破壊、主婦のパート化等を伴いつつ激増してきた日本の女性労働者の姿を思い起こさせる。

しかしアジア諸国の場合は、旧植民地の長らく歪められてきた経済構造に加えて、独裁的政治体制、今なお広範な農村の家父長制、そして外資系企業による支配という「三重の支配」²⁰⁾と抑圧から、女性労働者の状況はいっそう過酷である。しかしそれゆえに彼女達が「女工哀史」的な労働と生活に甘んじているというイメージを描くことは間違い²¹⁾である。

前述したようにアジア諸国の労働法は、労働基準については先進国に劣らない水準を整えているが、労働三権をはじめ集団的労使関係については制限が厳しいことが共通した特徴である。実際にも政府公認の「御用組合」以外の労働組合の組織化と運動は厳しく制限され、ストライキには警官や軍隊が出動し、労働者が殺されるケースも珍しくない²²⁾。それにもかかわらず、女性をふくめて労働者の抵抗とストライキはあつとを絶たず、昨年末、労働関係法改定にたいする韓国の史上最大規模のゼネストに象徴されるように、それはますます激しさを増して広がっているのが現状である。そしてそれは、80年代の労働戦線再編によって、例えばスライキ件数も急速に低下した日本の状況とは対照的である。

日本の女性労働者、労働組合が、今、内外独占資本の国際化戦略に立ち向かい、急速に階級的成長を遂げつつあるアジアの女性労働者、労働者階級と、どう連帯を強めるか、この課題は、長い「停滞のア

ジア」から脱して今や世界経済の活性化の拠点と目されるに至った「新生アジア」のあり方に係わる、大きな、重い課題である。

(注)

- 1) アジア女子労働者交流センター機関紙「アジアの仲間」第67号 (97年4月)
- 2) 久場嬉子「世界経済における女性」森田桐郎編著『世界経済論』(96年、ミネルヴァ書房) 283ページ。
- 3) 末広昭『タイ、開発と民主主義』岩波新書、93年。157ページ。
- 4) 拙稿「日本企業進出下のタイ、女性労働事情」『労働運動』95年12月号。
- 5) 吉田美喜夫「タイの労働関係と労働法の特徴」『季刊労働法』95年冬号。
- 6) タイの英字新聞「The Nation」、「The Sunday Post」94年2月27日。
- 7) アジア女子労働者交流センター「アジアの仲間」第45号 (93年6月)。
- 8) アジア女子労働者交流センター「アジアの仲間」第48号 (93年12月)。
- 9) 96年8月、インドネシアでの聞き取り調査による。
- 10) 同上
- 11) 同上
- 12) アジア女子労働者交流センター「アジアの仲間」第55号 (95年2月)
- 13) 同上
- 14) Justice and Peace Commission of Thailand『Informal Sector』(94年)
- 15) アジア女子労働者交流センター「アジアの仲間」第57号 (95年7月)
- 16) アジア女子労働者交流センター「アジアの仲間」第60号 (95年12月)
- 17) 同上
藤井光男「東南アジア地域の国際分業と労働力の女性化」
藤井光男編著『東アジアの国際分業と女子労働』ミネルヴァ書房、97年。56ページ。
- 18) 香港「女性労働者の権利のための連合」の調査 (97年4月)。
- 19) 97年5月、アジア女子労働者交流センターのシンポジウム資料。
- 20) CAW (アジア女子労働者委員会) による規定。広木道子「アジアの女性労働者—その組織と課題」『労働総研フオータリー』92年秋季号。
- 21) 大木一訓『産業空洞化にどう立ち向かうか』新日本出版社、96年12月。94ページ。
- 22) アジア女子労働者交流センター「学習パンフ」第6号 (90年11月)。

(理事・中央大学講師)