



ラテンアメリカ・カリブ海の
インダストリアル地域女性会議
——2014年5月、コロンビア

REPORT

**困難に立ち向かう
組合指導者**

文/レオニー・ググエン

伝統的に男性優位の分野で活動している女性組合活動家は、多くのレベルで差別に直面している。職場で少数派であることによる差別、労働組合員であることによる差別、女性であることによる組合内部での差別。そのうえ、ラテンアメリカの女性は家父長制社会で生活している。

このような状況があるにもかかわらず、それでもなおラテンアメリカの女性は、男性優位の組合で何とかトップまで登り詰めている。ブラジル、チリ、コロンビア、ドミニカ共和国の組合指導者 4 人は、女性にも多くの課題をものともせず組合を率いる能力があることを示す証拠である。



ルシネイデ・バリャオ CNQ-CUT 会長

「職場の不公平や民主主義の欠如と闘いたかった」と、インダストリアル・グローバルユニオンに加盟するブラジルの化学労組 CNQ-CUT のルシネイデ・バリャオ会長は、組合活動を決めた経緯について語る。「企業は規則を作って押しつけ、会社の規則に従っていないとみなした労働者を処罰している」

バリャオは当初ソーシャルワーカーとしての教育を受け、サンパウロの火薬製造工場で家事労働者として働き始めた。初めて組合差別に遭ったのは、労働者のために重要な勝利を得た 11 日間のストに参加したあと、解雇されたときである。サンパウロのプラスチック会社に移ってから CNQ-CUT にかかわるようになり、間もなく組合役員に就任、いくつかの役職を経て昨年会長になった。

しかし、バリャオの成功は闘い抜きで達成できたわけではない。

「残念ながら、職場でも労働組合運動でも常に差別と偏見に直面してきた。女性であれば、子どもがいれば、多くの点で偏見にさらされる。一部の企業は、妊娠せず産休を取る必要がないという理由で男性従業員を採用したが。これが働く女性の機会と専門的能力の開発を大いに制限していることに疑問の余地はない」

組合の性差別は、多くのラテンアメリカ諸国に定着している性別による差別の一種だ。

「ブラジル社会に深く根差した性差別文化は、女性にとって障害となる規則を課している。女性は組合などの機関で、指導的役割を引き受ける能力があることを絶えず証明しなければならない。この文化を突破することが日々の闘いだ」とバリヤオは付け加える。

「私たちは、女性は自分自身の生活について決定を下したり、公共生活で責任を負ったりすることができないと信じている家父長制社会に生きている。来る日も来る日も、この考え方が社会における男女の役割のあるべき姿を押し付けてくる。私たちが直面している大きな課題は、この精神構造とこれらの慣行を変化させ、女性の居場所が至るところにあることを人々に認識させることだ」

性差別に立ち向かう

バリヤオによると、性差別は労働組合運動にも存在するが、巧妙に偽装されているという。「女性は、政治的な役割を引き受ける能力があり、そのための訓練を受けていることを繰り返し証明しなければならない。男性の場合は、このようなプレッシャーがはるかに弱い」

チリの国有エネルギー供給会社エナップ・マガリヤネスで労働組合の副会長を務めるエリカ・イダルゴも、同じような経験について語っている。

「一般に男性は、女性が労働組合選挙で指導的地位に立候補するのをやめさせようとする。女性が選出されると、男性は結束して、女性が上級ポストに任命されないようにする」と、石油・関連産業の労働者を代表するインダストリオール加盟組織 FENATRAPECH の全国書記でもあるイダルゴは言う。

「初めて指導者になったとき、同僚たちによるひどい差別に悩まされた。時間をかけ、忍耐を重ね、知識を身につけながら徐々に自分の考えを主張し、受け入れてもらうことができた」

組合指導者のクラウディア・ブランコは、グレンコア子会社のプロデコが運営するコロンビアの採炭事業で働く唯一の女性機関士である。石炭や貨物、乗客の輸送を担当する彼女は、最初は同僚から差別されたと打ち明ける。

「多くの人たちは、私が機関士の職務を果たせないだろうと思っていた。しかし、性差別が広く行き渡っていたとは言え、私が懸命に働き、仕事に打ち込んでいる姿を見て、他の人たちは女性にも能力があり、組合で役割を果たせることを認識してくれた」とブランコは言う。

ブランコは男性ばかりの同僚に励まされ、コロンビア採炭部門のインダストリオール加盟組織 SINTRACARBON のシエナガ支部長に就任する。



組合活動を指導する SINTRACARBON シエナガ支部長のクラウディア・ブランコ

「プロデコの不正や侵害を目の当たりにして、組合の重要性を認識した」とブランコは説明する。「組合は労働者が会社に立ち向かい、侵害をやめさせるために利用できる武器だ。プロデコは非常に反組合的であり、厳しい反組合的方針を採用しており、露骨に労働者の権利を侵害している。そのため当組合支部は、会社側によるこれらの攻撃をかわすという課題に絶えず直面している」

職場で嫌がらせをされ、上司から威嚇されながらも、ブランコは同僚たちのために前進することができた。

「数人の同僚を制裁なしで復職させた。労働者の権利も、これまでより尊重されるようになっていく。同僚たちは組合が支援してくれると感じているので、臆することなく経営側に物を言うことができる」とブランコは言う。



マイラ・ヒメネス FUTURAZONA-CTU 書記長

繊維労組 FUTURAZONA-CTU の書記長を務めるマイラ・ヒメネスは、かつて児童労働が横行していたドミニカ共和国の衣料部門で労働条件の改善を主導する役目を果たしている。

ヒメネスは 14 歳のときに韓国系の繊維工場で働き始めた。この会社は 1,200 人の少女を雇用しており、全員が 13~17 歳だった。15 歳のときにはひそかに同僚を組織化しており、16 歳になるころには、工業地域で約 2 万人の労働者を代表する非公認組合の責任者になっていた。他の組合幹部はほぼ全員が男性である。

「労働組合を結成したが、労働省に承認されなかった。法律で認められてはいるものの、会社で組織化活動を行うことはできなかった。そんなことをしていたら全員が解雇されていただろう」とヒメネスは言う。

1989 年に転機が訪れた。妊娠中の同僚で組合活動家のラファエラ・ロドリゲスが、別の韓国系衣料工場で経営側と対立したあと、ひどく殴られて流産したのである。「労働者全員が激怒した」とヒメネスは明かす。「私たちはこの事件を全世界に伝え、あらゆる圧力に負けず就労規則を変更させた」。この規則は、まだ独裁政権下にあった時期に定められたもので 1992 年に変更された。

「初めから、とても大きな成果を上げることができた。侵害に立ち向かう闘いによって、世界中の労働者のために包括的な改善をもたらせることが分かり、よもや実現できようとは思っていなかった規則の変更を達成した」

今では弁護士となったヒメネスは、衣料工場ではもはや未成年の少女は働いていないが、労働時間や母性権に関して達成した利益の多くが攻撃にさらされていると言う。

「22 年後の今もなお、私たちは懸命に闘っている。というのも、使用者が政府の支援を受けて就労規則の変更を提案しており、あれほど苦労して勝ち取った労働者の権利を奪おうとしているからだ」

「使用者側は、女性が妊娠したら解雇できるようにしたいと考えている。これは性と生殖に関する権利や家族の権利に対する非常に大きな攻撃だ」とヒメネスは述べ、使用者は権利が少なく社会保障や補償のない若年者を雇いたがっていると言う。

参加

ヒメネスには、組合にかかわろうとしている女性にアドバイスしたいことがある。「指導者になる方法を学ぶ最善の方法は参加すること。組合は大きな学校だ」

ブラジルの組合幹部バリアオも同じ意見である。

「参加すること！ 他人が自分のためにしてくれるのを待っていてはいけない。組合は、より平等な社会を築くための手段だ。事が起こるのを待ちながら手をこまねていることはできない。私たち一人一人が、組合や近隣社会、学校、職場、すなわちすべての活動分野で、果たすべき役割を担っている」

「女性は常に助け合い、連帯を表明し合わなければならない。この家父長制社会との闘いにおいて、結束して行動しなければならないからだ。『1 人の女性の物語はすべての女性の物語』ということわざがあり、この同じような境遇にあるという類似性こそが、私たちを団結させ強化してくれる原動力だ」

ラテンアメリカの加盟組合は、インダストリアル全レベルで 40%の女性代表の割り当てを求める運動を主導している。

「ラテンアメリカ地域は、このイニシアティブの促進をいち早く決定した。この方針を明確かつ効果的に適用しなければ、非常に厳しい状況になるだろう」とヒメネスは言い、組合の機構と目標は女性のビジョンや具体的ニーズに対応させる必要があると指摘する。「組合は生活の質を改善し、給料と労働条件も改善している、と女性たちが感じてくれるようにする必要がある」

平等

たとえほとんどの組合員が男性であっても、組合指導部で平等な代表を確保しなければならない、とイダルゴは主張する。「女性のニーズが分かるのは女性だけだ。男性が私たちの真のニーズを理解し、私たちを同輩とみなしてくれるようになるまでの道のりは長い。指導部レベルで平等を確保しない限り、事態を変えることはできない」

男女による平等な参加は数字や割合だけでは表せない、とバリャオは言う。「平等は単なる数字ではなく、女性による平等な組合参加を強化・奨励するための方針でもある。さらに、女性が平等な条件で参加する不可譲の民主的権利だ」

「指導部レベルや意思決定機関、権力の中核で男性が優位を占めるのは自然なことではない。平等は、この状況を変化させ、これらの組織機構で『最低限』の女性の存在を確保する方法だ。平等の実施は、権力構造の変革と政治慣行の民主化を意味する」とバリャオは付け加える。

具体的な措置

女性を支援する具体的措置はたくさんある。イダルゴは男性とともに訓練に参加することを提唱し、ヒメネスは組合が態度を変える必要があると言う。

「すべての組合が家族や育児の問題は女性の責任だと思い込んでおり、それが参加を妨げる非常に大きな制約になっているようだ」

バリャオは、大集会も含めて組合会合の開催時間を変更し、もっと多くの女性が参加できるようにすることを勧める。

彼女はこう要求する。

「女性は自分の意見を主張すべきであり、差別や偏見によって意欲をそがれたり威嚇されたりしてはならない。組合指導部の女性は、男性に典型的に見られる行動や慣行を繰り返さないようにすることが重要だ。連帯と親交、分権化に基づく別の行動パターンを確立し、社会の全分野、職場ならびに労働組合運動で、女性による参加を大いに促進しなければならない」