

特集3

組合によるエンパワーメント —インド SEWA（自営女性協会）の運動から学ぶ—

はじめに

1972年にインドのグジャラート州で誕生した自営女性協会（Self Employed Women's Association: SEWA）¹は、零細自営女性の労働組合である。世界で最もよく知られている女性の組合SEWAは、ひとりひとりの組合員をエンパワーする活動に特徴がある。貧困女性にも融資を行うSEWA銀行など、組合員が仲間を組織化する手法でインド各地に支部や関連組織を設立し、国内外で積極的に政策提言を行っている。SEWAの活動から学び、日本のインフォーマルセクターで働く女性や若者の運動へのヒントを得るために、Webinarによるセミナーを行った。

以下は、喜多村百合さんによる講演と、伊藤みどりさん、大須賀彩夏さんによる発表、ならびに意見交換の記録である。

概要

開催日：2022年12月11日

登壇者：喜多村百合（元筑紫女学園大学教授、同大学非常勤講師、教育学博士）

伊藤みどり（ACW2元共同代表、介護福祉士）

大須賀彩夏（上智大学総合グローバル学部学生、労働組合でインターンを経験）

司会：田中雅子（上智大学グローバル・コンサーン研究所所員／総合グローバル学部教員）

協力：はたらく女性の全国センター（Action Center for Working Women: ACW2）²

参加者：76名

1. 講演「力をつけるインドの働く女性たち」喜多村百合さん

私は、SEWAの会員である非常に貧しい働く女性たちを取りまく環境について、インドの文脈と合わせてお話しします。私が一番力を入れて調べた会員のライフストーリーから、彼女たちがいかに力をつけていったかという過程を紹介します。

私の専門は文化人類学です。学部では社会学を学び、ジェンダー研究を専門としています。テーマは国際開発です。開発の現場に一体どのような変化が起こっているのか、その中で文化や女性がどのように変わったかを見てきました。対象地域はインドと日本です。SEWAの研究をした後は、女性の政治・経済分野での参加にテーマを変えて、ケーララ州に対象も変えました。ジェンダーに焦点を当てて、女性組織がどのような役割を果たしているかについて研究しました。今は、少子高齢化の研究に手をつけたところです。なお、今日の話は、私の博士課程の時の調査研究をもとにしています。若干資料が前のものになることをお含みおきください。

1.1 インドの貧困・就労事情とジェンダー

インドは、2023年に中国を抜いて人口が世界一になるということで、にわかに注目されるようになりました。GDPは世界第5位であり、2029年には日本を抜いて、中国、アメリカに次い

で3位になると予測がされており、巨大な人口を背景に経済成長を続けています。

一方、就労事情は、私が調査した時も現在においてもあまり改善しておらず、「雇用なき成長」がインドの経済を語る上で常にキーワードとして出てきます。発展はしているけれども、安定した雇用が創出されていません。インフォーマル部門で働く人たちが非常に多いです。フォーマル部門は2桁になったので、増えたという印象ではあります。公務員や、民間の大手企業で働く人たち、つまり労働法で保護された正規雇用の人たちです。それ以外は、インフォーマル部門の労働者です。インドは農村人口が65%ぐらいで、農林業に就いている人たちが多いのも一つの要因ですが、都市部での自営業や、女性たちがやっている家内職など、非常に見えにくいところで働く人たちが多くことが特徴です。

貧困率については、SEWAが設立された頃は、半数以下の世帯が貧困線、もしくはそれ以下の生活をしていました。世界的に貧困削減は進み、インドも例外ではなく、貧困状況は急速に改善されつつあります。しかし、SEWAができた頃は、貧困が深刻だったのです。

世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数ランキングによれば、2022年、インドは146か国中135位でした。国際的には低く、中でも経済的参加と機会、健康と生存、教育で低位です。皆さんご存知のように、日本も先進国の中で非常に低い地位にあります。なぜジェンダーギャップが生じ、改善されないのかについてですが、その背景が可視化されていないと捕捉が困難です。日本をはじめどの社会でも、女性は無償の家事労働である家事や育児、介護を担っています。インドの場合、地域内の冠婚葬祭を手伝うなど、コミュニティ内の仕事もあります。また、家内工業や、農業などの自営の労働にも携わります。都市部であれば家の中で内職をする、日雇い労働に就くなどの有償労働も行っています。インドには、背景に極めてインド的、つまり家父長的なジェンダー規範があり、女性は外に出にくいのです。この規範は「パルダ」と言われています。パルダはカーテンを意味するペルシャ語です。女性がブルカやサリーを顔にかけるなど、社会と女性を遮断することで象徴的に語られているように、女性には行動規制があります。その結果、教育や雇用機会が非常に限定されてしまい、貧しい女性たちは非常に多くの困難を抱えています。

現在、出生率は低下していますが、以前は多産多死でした。また、貧しい世帯では夫が失業している、あるいは病気で働けないといった理由で、妻が家計支持者になる割合が高いです。家内職など様々な家内工業がうまくいかずに借金を抱えている場合もあります。このような女性たちは、SEWA設立のキーパーソンであるイラー・バットさんと出会うことで、自分だけが問題を抱えているのではなく、同じような立場の女性たちがたくさんいることを知り、組織化していったのです。

1.2 SEWAの設立と活動の軌跡

1972年、SEWAはグジャラート州最大の都市であるアフマダーバード市で設立されました。現在の会員数は191万人でインド最大の組織です。グジャラート州ではアフマダーバード市の他、各県に出張所を持ち、その他の16州とデリーに支部を持ち、全国に展開しています。

設立者はイラー・バットという女性です。祖父はガンジーが主導した民族独立運動の支持者、父親は県の判事で慈善局の担当者、母親がインドの女性組織の州の事務局長でした。彼女自身

もおのずと弱く貧しい立場にある人々への関心をもち、それらの問題を何とか変えたいという社会改革の意欲に燃えた人物でした。インドで最も古い繊維労働者組合がアフマダーバードにあり、彼女はその女性部門を任されていました。しかし、その組合は中産階級化していました。そして、女性部門の担当とはいえ、良き主婦となるための研修を期待されていたことが判明しました。貧しい女性たちが多いのだから、彼女たちのために活動できないかと機会をうかがっていたところ、零細自営の女性たちと出会うきっかけがありました。

零細自営の女性たちと言っても想像しづらいと思います。路上の露店で野菜や果物を売ったり、日曜市で古着を売ったりする人や、見えにくい労働ですが、家で内職をして幹旋業者に手渡す人がいました。このような形で、おびたしい数の貧しい女性たちが働いています。農村部では、酪農や農作業の補助をしても、ほとんど女性の収入にならないところを何とかエンパワーしようと、酪農協同組合の組織化に力を入れました。また、伝統的な手工芸はどこでも行われていますが、その商品化の働きかけもしました。SEWAは、このように非常に見えにくいところで働いている女性たちを対象とした組織です。

古着商の女性は、その元手を親戚や地域の高利貸しに頼っており、商売がうまくいかないと借金を背負ってしまうため、借金まみれの生活をしていることをイラー・バットに話しました。家業だけではなく、家族の病気や冠婚葬祭のための借金も背負っていることなど、いろいろな問題を抱えていることがわかりました。そこで、イラー・バットは、ひとりで悩んでいても何も変わらないので、そのような思いを持った女性たちが連帯して問題を解決しようと動かない限り、現状は変わらないのだと説得します。そこからSEWAの組織化が始まり、1972年に労働組合として登録が認められました。

SEWAは登録までに6ヶ月かかりました。労働組合は労使関係が明確にあるところで作られた組合を前提としているため、当局はSEWAの結成に戸惑ったからです。しかし、自営はまさにインドの労働事情を反映させた形態であり、組合の形態でもあるということで認められました。

1972年から、零細自営女性の完全雇用と自立を目的に、様々な労働運動を進めていきました。生存に最低限必要な衣食住と、社会保障や経済的な自己決定、その意思決定における自立を目指したのです。

SEWAが作った様々な活動体の一つが、SEWA組合銀行です。自営女性には元手が必要です。経済的な拠り所となる活動として、自前の金融機関をつくるという話が出ました。また、様々な貧困層の自営女性を支援する事業を拡大していきました。はじめは都市型の組合でしたが、農村部でも展開したことで、SEWAの会員はさらに拡大しました。

当初、SEWAは繊維労働者組合の女性部門として設立されましたが、方針が異なったため、離脱して独自の道を歩むことになりました。SEWAは当事者主体の組織です。構成員の多くが、社会の見えにくいところで働く、非常に貧しい女性たちです。1972年の設立当時、インドの成人女性の識字率は25%と非常に低く、非識字の割合が高かったです。会員の多くは、指定部族、あるいは指定カーストなど差別されていた人々でした。数名ではありましたが、設立当時、イラー・バットをはじめとする高学歴の高カーストの女性たちも入っていました。彼女たちは、いずれも専門性を持ち、社会改革に強い関心を持っていました。彼女たちは、零細自営女性に

とって、ロールモデルのような役割も果たしています。一般の会員と専門性の高い女性の中に、コーディネーターやフィールドワーカーという、ある程度の教育を受けた女性たちがおり、会員たちを支援する役割を果たしています。SEWAは、当初、会員だけで運営しようとしていましたが、組織が拡大するにつれて、銀行などに専門職が必要になり、学歴が高い男女が採用されるようになっていきました。

運動の目的は、働く女性たちが、生存するために最低限の権利と保障を獲得することです。古着商は、中間層から古着を集めて、それを綺麗に仕立て直して露店で庶民に売る生活をしています。しかし、なかなか場所を確保できず、土地開発の中で邪魔者扱いされがちです。取り締まる警官たちからハラスメントを受けたり、賄賂を要求されたりする問題を抱えていました。また、見えにくい場所で働く代表格である家内職の女性たちは、自分たちを労働者として捉える意識が全くなく、斡旋業者に安く労賃を買い叩かれていました。前日の2倍の商品を作っても同じ労賃しかもらえず、不合理だと感じて戦う術がありませんでした。こうした問題を共有し、次々に解決していく、すぐに解決できなくても、自分たちの働く場や、働く姿を可視化していく戦術を取ることで、社会の認識を獲得していくようになりました。働く場の権利に関しては、最高裁まで争って勝訴し、SEWAは露天商の女性たちにIDカードを配りました。彼女たちは、SEWAの会員として、堂々と働く場の権利を主張し、生業を続けることに成功しました。

貧しい女性たちの就労と生活を支える事業の中に、識字や研修、広報があります。現在はSEWAアカデミーの中で行われています。非識字者は、自分で新聞に投稿することはできません。そこで、映像を使って直接、自分たちの存在をアピールする手法を考えました。この方法は功を奏して、市のニュースに取り上げられるようになり、自分たちの存在を可視化させる効果がありました。非識字の会員たちもビデオ部門に入って、カメラ操作の技術を習い、撮る作業をしていったのです。

労働組合の運動は、協同組合の機能も合わせもっています。単純労働や未熟練労働に就く女性たちが生産したものは、非常に安い値で買いたたかれていました。彼女たちは、SEWAを通じて技術指導を受け、いかに自分たちが付加価値のつかない労働をしていたのかを理解しました。そして協同組合を作ることによってアイデアを持ち寄り、さらに生産技術を獲得し、いかに自分たちの商品をより良い条件で市場に出していくか、また生産管理上の技能の習得も合わせて行っていました。

女性運動も労働の柱です。男性がいると引っ込み思案になってしまい男性に任せがちですが、男性と対等な女性であることを目指しました。このような活動を通して、今まで「誰々の娘」であるとか「何々さんの奥さん」だとか、「何々ちゃんのお母さん」としか呼ばれていなかった会員たちが、自分たちを名前呼び、働く女性であるとアピールすることは、自身のアイデンティティをもって自信を得ていくことにつながりました。

零細自営の貧しい女性たちが抱える問題はたくさんあります。SEWAは、もともと労働者としての権利意識はもちろん、労働者であるという意識さえ希薄であった会員たちに、自分たちが立派な労働者であり、国のGDPに大きく貢献している人間であることを知らしめ、生活領域の労働の場で起きる問題を明らかにしていきました。

正規部門であれば福利厚生という形の支援がありますが、SEWAの会員は自らそれを立ち上げました。小商いをする会員が元手を得るために自前の金融機関ができないか発案されたとき、高カーストの女性たちは、そのようなことはできるだろうかと足踏みをしました。しかし、会員たちは、自分たちは貧しいかもしれないがたくさん会員がいるので、数ルピーずつ集めても原資ができると言い、かなり時間はかかったものの、自分たちの金融機関であるSEWA銀行を立ち上げました。そこから会員は必要なときに小規模融資を受けます。火急のときに引き出せる貯蓄を推奨する活動になりました。SEWA銀行はSEWAの活動の代名詞であることを、強調しておきたいと思います。

SEWAの設立2年後にSEWA銀行は設立され、ここから保健部門も立ち上がります。SEWA銀行で融資を借りて返済できない事例の背後には、必ず、家族か本人の病気が理由で仕事が続けられないという事情が見えてきました。身体の健康と地域の公衆衛生が重要であることから、保健事業が始まりました。非識字ですがトレーニングを受けて、保健ワーカーになった会員もいます。地域を回って貧しい世帯に貢献をする活動をしました。また、家内職は生活の場が仕事場でもあるため、住宅支援も欠かせません。さらに、斡旋業者などのエージェントとの関わりで発生するトラブルに対応する法的支援も始めました。その他に、小規模保険もあります。現在、インドでも保険制度が拡充されてきましたが、貧しい層が少額の掛け金で加入できれば、無保険よりはセーフティーネットとして機能します。この制度を結構早い段階で始め、生命保険や災害保険をつけていっています。

働く女性には、託児や保育が欠かせません。会員たちは自分の職場に託児室を作ったり、地域で保育所を作ったり、国が保育制度を整備するときに、それが現実に適っていないと政策提言をしました。

一方、SEWAの農村での活動は、本部のある都市部のようにはいかず、困難がありました。まず、労働組合の組織化に取り組みました。農村での補助作業は、ほとんどお金にならず現物支給で、一日働いても卵を10個もらうだけで女性たちは不満をもっていました。SEWAは、労働運動を組織化すれば、地主が態度を変えると期待していました。しかし、農村は余剰人材を抱えています。「お前たちが不満だったら、他の人達に頼むから」と地主に言われてしまい、労働組合は実効性を持ちませんでした。そこで、代わりの収入向上事業として、協同組合活動を導入しました。手工芸協同組合や酪農協同組合が軌道に乗り、農村部の会員世帯の生活水準が向上していきました。

女性が収入を得ると、即家族の健康や子どもの栄養、あるいは教育につながると言われており、そのような効果が見られました。また、女性が組合活動に関わることで、家庭や地域での女性の地位に変化をもたらし、夫や姑、舅との関係が変わっていきました。さらに、そのような活動をする母親を模倣する子どもたちの存在も追い風になり、地域である程度リーダーシップを持って活動する主体になっていきました。

手工芸品は、都市部のアウトレットで販売しています。かつてはレセプションセンターの1階の販売スペースに雑然と置いて売っていましたが、しかし、市中の同業者に負けない競争力をつけるために、ブティック化されたところで自分たちの手工芸品を販売するようになりました。商品につけられたタグには、「ここから得た収入は農村の貧しい女性たちのための活動に還元

されます」と書かれています。

酪農協同組合の設立にあたっては、SEWAのコーディネーターが何度も村にやってきて、協同組合の仕組みや、なぜ出資金を出さなければいけないのか、水牛の飼い方などを、女性たちに事細かに共有しました。その後、53の酪農協同組合が立ち上がりました。私は3つの村で調査をしたのですが、どのような属性を持った会員がいるか、都市からの近さなどの環境などが、活動の成果にある程度の影響を与えていることがわかりました。

SEWAは様々な活動を作ってきましたが、当初からの方針の一つとして、国内に収まりきらず、国際社会にアピールすることを目指して活動してきました。会員数を増やすことができた背景には、天災とゴドドラ事件というヒンドゥーとムスリムのコミュニティ暴動があります。2001年に発生したインド西部大地震では2万人が亡くなりました。このような災害や事件が起きると、必ず貧しい女性たちは窮地に陥るため、SEWAは支援活動をしています。災害時には多くのNGOがやってきますが、緊急救援だけで終わってしまい、危機を乗り越えると去ってしまいます。しかし、SEWAは生活支援、その後、生活が安定して軌道に乗るまで支援するという姿勢を貫いてきました。それが会員、あるいはそれを見ていた会員ではない人々に伝わって、会員が増えたと聞いています。

コロナ禍においても、即座に支援活動を開始し、地域によっては会員にマスクを5枚ずつ配るなどのきめ細かな対応をしました。政府に対してはインフォーマルセクターで働く脆弱な世帯への特別な支援の要請を行うなど、非常に活発に動いていることがSEWAのホームページの情報から伝わってきました。

インド国内にはインフォーマルセクターで働く人々が非常に多く、そのような人々が加入している労働組合と一緒に、政策提言を行っています。インドには、首相が議員を指名する制度があります。2001年、イラー・バットはその制度で議員に選ばれました。彼女はグジャラート州だけではなくインド全土のインフォーマルセクターで働く女性たちの実態調査を行って、そこから見えた問題を政府に提言しました。

国際的な活動として、インド以外の国で同じような環境で働く女性たちが組織を立ち上げる時に支援をしています。私がインドで調査をしている時も、多くの視察団が国内外からSEWAの活動を学びに来ていました。また、非常に早い段階で国際機関に政策提言をしています。その一番大きな例は、国際労働機関（ILO）に対して、彼らが定める労働者条項に家内職を加えよと言ったことです。1996年にILOはその提言に従い、家内職が労働者であることが国際規範に入りました。SEWAは、ハーバード大学と国連女性機関（UN Women）の前身のUNIFEMと一緒に、世界中のインフォーマル部門で働く労働者の権利保障の活動を行うNGOを立ち上げました。これは現在も稼働しており、互いに情報共有や活動報告、国際社会に向けた提言活動をしています。

1.3 会員女性の語りとエンパワーメント

まず、イラー・バットと出会ってSEWA結成のきっかけをつくった会員Aを紹介します。彼女は、残念ながら、2004年に60歳で心筋梗塞により他界しました。非常に活発で、私が出会ったときは55歳でしたが、古着商をしていました。元手を借りられるのではないかと、彼女がイ

ラー・バットに会いに行ったことがSEWAを立ち上げるひとつのきっかけになりました。指定部族で被差別カーストに属しており、非識字者でしたがサインはできました。彼女はSEWAを立ち上げた頃、子どもが6人いましたが、夫が失職をして自分が家計を支えていました。当初、彼女は、自分自身が困窮からどう抜け出すか、という極めて個人的な問題を抱えていましたが、組織化の過程で働く女性たちのいろいろな話を聞いて、自分よりも更に困窮した女性がいかに多いかに気づきました。自分以外の女性たちの助けになることができないかということも、SEWAの組織化へと向かう原動力になりました。彼女は非常にオルグに長けていて、会員を増やしました。

SEWA銀行を発案したのも彼女だと言われています。最初、まわりの人から、そんなものを女性だけで立ち上げたって半年で潰れると言われました。原資を集めつつもなかなか立ち上がらないのを見て、いつになったら始まるのか、お金を返してくれと言われるなど、いろいろな困難がありました。高学歴中間層のオーガナイザーたちも、無理そうだから、もう少し後で立ち上げよう、今は断念してもよいと思ったそうですが、彼女は、ここまでやったのだから何とか頑張りたいと言いました。このように貧しい女性たちが持つ力強さが、高学歴中間層のオーガナイザーをも動かすパワーを持っていたことを強調しておきます。彼女は、このような功績で銀行の理事を19年務めました。

SEWAは国際会議に必ず当事者である貧しい女性たちを連れて行きます。世界人口会議やデリーで開かれた6ヶ国蔵相会議でも発言させました。彼女は、蔵相会議で大臣に向かって「あなたたちは貧しい人間を見たらみんな盗人と思っているのでしょうか」と言って挑発しました。そして、どんな貧しい人間にも貯蓄や貸付は必要であり、借りても後で返済できる能力があることを強調して、彼らの偏見を払拭しようとししました。とにかく当事者の内面を率直にアピールすることによって、彼らの偏見を取り除こうとししました。

また、彼女は保健部門が立ち上がったときも、非常に関心を持ちました。いろいろなテキストがあり、非識字の彼女は苦勞しましたが、夫がテキストを読み上げてくれました。彼女がいつも言っていたのですが、非識字者の記憶力は抜群です。彼女は資格を取り、スラムを巡回し、いろいろなニーズがある会員に手助けをしました。「SEWAは実家のような組織。何度も自分たちの問題を聞いてくれるし、私たちは気兼ねなく持っている悩みや問題を話せる」と語っています。

次に紹介する会員Bはムスリムです。ムスリム女性は、家の外に出にくいです。彼女も非識字者でしたが、サインはできました。夫はリキシャの運転手で、彼女は家で種類の型を使って布を染める型染めの単純作業をして、斡旋業者に渡す仕事をしていました。子どもを10人抱えていて、うち2人は亡くなっていました。SEWAのオーガナイザーが訪ねてきて、SEWAという組織であなたがやっているより高度な技術指導ができるから見に来ないかと誘いました。オーガナイザーの13回目の来訪で、彼女は初めて腰を上げて出かけました。全く新しい世界に触れて、自分でもやってみようかという気になっていきました。その過程で、自分がいかに単純労働をしていたか、また仲介業者や斡旋業者に搾取されていたかを知ります。そしてSEWAに関わって技術を学ぶこと、同じような会員と組織を作ることによって、事業を助けられる可能性を知ることになります。彼女は15万ルピー（約30万円）の融資を受けて協同組合を運営し、デリー

で見本市を開くなど、活動を広げました。彼女も銀行理事をしており、地域の会員に融資の斡旋やアドバイスをするリーダーになりました。「いろんな問題を抱えた会員に、私はアドバイスをしなければならないので、すごく忙しい」と嬉しそうに言っていました。

ヒンドゥーとムスリムの組織内での融和も気になることです。特にアフメダーバードは、ことあるごとにヒンドゥーとムスリムが対立する構図ができており、外出禁止令が出たり、暴動が起きたりしていました。そのような時も、彼女は「きょうだいだから」と、宗教に関係なく困った人に助けの手を差し伸べてきました。彼女にとって、SEWAは大きな家族であると言っています。

農村部の女性も紹介します。45歳で農業補助をしていた女性は、地主に収奪されていたので、何かできないか考えていました。息子と娘がひとりずつおり、乾季にはアフメダーバードに出稼ぎに行くという貧しい暮らしでした。そこへ酪農協同組合を立ち上げるためにSEWAのコーディネーターがやってきました。彼女は、都会から教育を受けた女性たちが自分たちに話があるとやってきたことに強い関心を覚えました。どのように新しい世界が見え、知ることができるのかと興味を持って、説明会に参加しました。その後、協同組合の立ち上げに関する様々な研修を受けて組合を立ち上げ、組合長になりました。

はじめは、多くの困難が彼女たちを待ち受けていました。まず、夫をはじめとする村の男子の強い抵抗に遭いました。酪農協同組合は、かつて男性たちが立ち上げようとして失敗していたので、女性にできるわけがない、まして、女性が家から外に出て、男にできなかったことをやるべきではないという非常に家父長制的な抵抗を受けました。それに対して、女性たちは反発しませんでした。女性たちは家にいるからこそ家畜の世話をし、ミルクの搬出をするという作業を家でできるのではないかと、性別役割分業を逆手に取って説得しました。また、SEWAのオーガナイザーが村にやってきて、村の有力者と関係を作る中で、SEWAに対する信用が深まっていきました。実際にミルクの搬出によって収入が確実に得られる見通しが立ったことで、酪農協同組合を設立させることができたのです。

その他、道路事情を改善するための搬出路建設の陳情など、それまで村の女性たちが経験していなかった活動をしました。彼女は、今では組合長の他に州のミルク連盟で数少ない理事のひとりです。他州で行われる研修にも一人で参加するほど自信をつけました。

他の会員についても言えることですが、夫との関係が変わっていきました。組合設立後の自分自身の変化として、家庭内で何を買うかといった判断を必ず夫と二人でするようになったことをあげました。また、政治にも非常に興味を持っています。選挙の時、インドの女性は大抵、夫の意見に従いますが、村長選挙に組合員が出た時、彼女は自分で投票行動を決めました。

私は都市部と農村部で100人以上のSEWAのメンバーにインタビューをしました。一人ひとりが非常に興味深いライフストーリーを語ってくれました。SEWAは非常に貧しく目立たないところで働いていた女性たちが、生存と尊厳を求めて立ち上げた当事者主体の組織です。それまで、労働、あるいは労働組合は、フォーマルセクター、かつ男性中心の制度と政策でしたが、それらを再検討させるきっかけをもたらしました。そして、完全雇用と保障の獲得を目指して活動し、成果を収めた組織であることを理解していただけたと思います。

組織は設立から50年以上経ちました。会員一人ひとりの力が反映された結果に他なりません。

当初、労働者としてのアイデンティティが非常に希薄だった彼女たちに「いや、あなたたちも働く人間で、社会に貢献をしているのだ」と職業的アイデンティティを植えつけました。会員は、SEWA会議という家族や家庭、あるいはコミュニティ以外に所属する場を持つという帰属的アイデンティティを得ました。さらに、それまで男性の陰に隠れる控え目だったジェンダーアイデンティティを、積極的に活動することで変えていったのではないかと研究をまとめました。

SEWAの中は多様性に満ちています。階層にしても、宗教にしても、居住地にしても、境界はあるわけですが、共通のアイデンティティを持つことで、差異を乗り越える連帯が可能になり、今に至っていると云えるのではないかと思います。

私が会員のインタビューをする過程で、イラー・バットと話をする機会がありました。「SEWAには何千人もの会員Aがいるのよ。なぜそんなにAばかりに話を聞くの」と言われました。イラー・バットの発言から、自信をつけ力に満ちた会員たちが大勢活躍している組織であることがわかると思います。

2. 「私の労働組合の経験と日本の労働組合の教訓：SEWAから学ぶこと」伊藤みどりさん

2.1 私と労働組合

「はたらく女性の全国センター」の元代表で、今は介護福祉士です。「ホームヘルパー国家賠償訴訟」³の原告でもあります。

私が初めて労働組合の活動を体験したのは、1970年代です。中卒女子が集団就職する時代でした。当時、無期限ストライキは当たり前で、現場で働いている人たちが交代で組合の専従になることもありました。職場ごとに委員会があり、何千人も集まる全員参加型の集会を中庭で行い、中卒の人たちも意見を言える組合民主主義がまだ残っていました。そんな環境下で刺激を受けて、組合の活動が私のライフワークになりました。

しかし、労働組合は男性中心で、パート労働者が全員解雇された時、労働組合はパートの解雇を認めて御用組合化していきました。労働組合が衰退する境目となった出来事は、1987年の労働組合の全国組織であるナショナルセンターの分裂です。それまで「総評」ひとつでしたが、「連合」、「全労連」、「全労協」と3つに分かれたのです。以来、労働組合が急速に衰退したことを私は自分の目で見てきました。

私は「総評全国一般」というところに参加しましたが、そこも男性中心でした。それでも、1993年、女性たち3人と執行委員に立候補をし、女性として初めて組合の執行委員になりました。1995年には、女子大生の就職難や中高年女性のリストラの嵐の中、女性だけで労働組合を作るのは大変ではないかという気持ちがありました。仲間と一緒に「女性ユニオン東京」⁴を作りました。

2007年には、「はたらく女性の全国センター」というNGOを結成しました。非正規雇用が増えて相談も多くなったのですが、組合に相談したり、労働組合に加入して団体交渉したりするような労働三権を行使できる人は非常に少なかったです。そのような中、労働組合と孤立した女性たちをつなぐ緩やかな居場所が必要だということで、このNGOができました。今もその活動は続いています。自分の老後の年金生活が厳しいので、2019年からは、ホームヘルパーとし

て働いています。しかし、介護労働者があまりにもでたらめな出来高払いの働き方をさせられていることを知って、私もスルーすることができず、仲間の相談を受けて3人で裁判を起こしたのです。

2.2 私とSEWAの出会い

1999年に韓国のソウルで開催された世界女性ユニオン会議に参加しました。デンマークの女性労組（CAD）、インドのSEWA、韓国からは結成されたばかりの女性労組（KWTU）、韓国女性労働者会協議会（KWAA）、香港女性労働者協議会、日本から「おんな労働組合関西」⁵と「女性ユニオン東京」が参加しました。会議の背景には、今は故人である塩沢美代子さんというキリスト者が、1981年に結成した「アジア女性委員会」⁶という草の根の当事者が運営する組織の設立がありました。

私は、インドのSEWAから来た参加者と同じ部屋で1週間を過ごしました。この時の出会いは、その後の私に影響をもたらしました。組織的かつ戦略的な活動、参加型教育とはどういうことかを、初めて体験したのです。今でこそ、日本でもシフト制などいろんな形の働き方が出てきて、インドに近くなったと思いますが、当時は、露天商などインフォーマルセクターで働く人が多いインドを遠くに感じていました。

当時の日本では、中高年女性のリストラや女子大生の就職難が問題になっていても、労働組合自体が性差別的でした。女は夫に扶養された方が良いとか、セクハラが起きてもコミュニケーションの一部だとか、組合でパートは主流ではないとか、労働組合の中心メンバーがとても差別的で、女は男によって救済される対象のような感じでした。1995年に女性ユニオン東京を作った頃、組合に加入すれば団体交渉をできると情報提供しても、「主人に相談しなければ決められない」とか、「うちの社長は強面なので、女ばかりで団体交渉をしても勝てないのではないですか」という意見が多く出ました。しかし、その後、押し寄せるように増え続ける相談を受けて要求書を作り、団体交渉を女性自身が行いました。2、3年経つと「主人に相談しなければ」とか、「女だけじゃ勝てない」という人はほとんどいなくなりました。団結権や団体交渉権、ストライキ権という労働三権を使い切りました。

北海道ウイメンズ・ユニオン⁷から、セクハラも労働委員会で扱えると聞き、東京の労働委員会にセクハラ問題の斡旋を申し入れました。はじめは、できないと言われましたが、その後、会社と交渉をする前に労働委員会と交渉するようにしました。東京の労働委員会にセクハラ問題を取り扱わせたのは、私たちが初めてでした。

非正規で働く公務員の問題は、現在「はむねっと」⁸という女性中心のグループが結成され、全国的な素晴らしい流れになっていますが、以前から公務非正規問題があり、パートタイマーだけの労働組合を作っていました。今も語り継がれているのは、国立情報学研究所で働く国家公務員の非正規の組合です。裁判を起こしても勝てないからやめた方がいいと言われて、ほとんどの弁護士が引き受けてくれない中、一生懸命に組合を作って裁判を起こしました。東京地裁が初めて地位確認の判決を出しました。高裁では負けてしまいましたが、その判例が活かされて、今は非正規公務員の人たちが損害賠償請求を出せるようなところが出てきています。なぜ女性ユニオン東京が全員参加型の運動をできたのかについて『賃金と社会保障』という雑誌

に連載しているため、ぜひご覧ください。

女性ユニオン東京は、結局80%は団体交渉権だけで解決をしていて、裁判をやった人はわずかです。女性の力だけでここまでできたことを知っていただきたいです。

2.3 個別紛争解決型労働組合の限界

1999年頃を境目に労働法が次々に改悪化され、非正規化が急速に進んでいきました。1995年に結成した女性ユニオン東京は、全員参加型の活動スタイルでしたし、議論もすごく活発でした。しかし、10年経つ頃から私も含めた専従中心の組織に変質してしまっただけで感じました。みんなが自分で経験を積むのではなく、経験者に頼るようになりました。労働組合を自動販売機に例えると、組合費を支払うとサービスを受けられる、そして、サービスが悪いとドンドン叩いたり、サービスが出てこないと言ったりするのです。そのような代行主義的な個別救済型ユニオンでは、経験や専門性さえ特権になります。そこから依存的な関係が生まれます。女性ユニオン東京ではいろいろなことをやらされるのが嫌だからと、別の組合に行く人も現れる事態になりました。

その頃、私たちは、アジアやアメリカの労働運動から参加型教育を学びました。自動販売機型ユニオンではなく、サラダボール型、いわゆるエンパワメント型、リーダーがたくさんいるスノーフレイク（雪の結晶）型ユニオンについてです。一人ひとりが持っている力が発揮されるよう、リーダーを一人がずっと続けるのではなく交代可能なリーダーシップにするとか、いろんな興味を引き出して小さいグループを作っていくことが必要であることを学びました。韓国女性労組のメンバーの発言の「組合員にできることを絶対に代行してはならない」という大原則は、とても印象的でした。

私たちが制作したものに『対話の土壌をか・も・すワークブック』があります。一人ひとりが自分の意見を言えて、また、いろいろな人の意見をきちんと聞くことを学ぶためのものです。アジアやアメリカの労働運動が活発なところには、参考になる教材があります。2004年に日米働く女性のワークショップをやり、いろいろなことを学びました。日本の労働運動と全く違います。日本人たちにも通用するのを含め、日本で8回のワークショップを行って、1年間かけていろいろな言葉を選んで作ったのが、このワークブックです。これは今も発売しています。

はたらく女性の全国センターは、2007年以降、相談員トレーニングを行っています。私たちは組合員の話聞くためにいるのであり、組合員にアドバイスをして引っ張っていくためにいるわけではありません。自分で選択することを身に付けるのを手伝えるためにいるのです。トレーニングは6回シリーズで1回4時間と長時間ですが、「大丈夫、私の言うことを聞けばうまくいくから」と本人が選択する力を奪うためにいるのではないことを実践的に学ぶワークショップもやっています。

2.4 ホームヘルパー国家賠償訴訟

1999年以降、日本では労働破壊が急速に進みました。非正規雇用が女性の半数以上を占めるようになり、フリーランス、非正規雇用、シフト労働と、まさにインフォーマルな労働が日本

でも拡大してきたと思います。

私は、今ホームヘルパーとして出来高払い制で働かされています。厚労省は労働者と位置付けましたが、実際には労働基準法を守れないのが介護保険制度です。ベテランヘルパーさんが、国を相手に裁判したいと言いました。私は、国を相手に裁判をしても勝てない上にお金もかかり大変だと思いましたが、この歳になって、命がけで働くだけでも大変なのに、裁判を起こしました。裁判は一番で負けましたが、私たちの裁判以降、介護保険制度がいかに高齢者、障害者、働く人にとって酷かが可視化され、一気に声が上がりました。高学歴の富裕層も含めて反対意見が出たことで業界が動き、今回の国会において上程されそうになっていた介護保険制度の大改悪は、一旦ストップしました。負けてもチャレンジする人たちがおり、その積み重ねの中で少しずつ改善されていきました。

ホームヘルパーもですが、働いても貧乏という人が増える中、インドのSEWAの歴史から学ぶことは今の日本にはとても大きな意義があります。

3. 「学生にとっての労働組合：そのハードルと可能性」大須賀彩夏さん

3.1 労働組合での経験

私は、もともと国際協力や持続可能な開発目標（SDGs）に関心がありました。大学1年生の頃は、社会問題解決のサークルに所属して、SDGsのゴール別に学生向けの海外ボランティアの企画や運営をやりました。次に、国際協力NGOのインターンとして、半年ほど、SNSによる広報の担当やイベントの運営や実施後の手伝いをしました。

大学3年生の時に新型コロナウイルス感染症が拡大したので、地元に戻りました。そこで、外国人の労働問題がメディアに取り上げられているのを知りました。私は日系人の友人と小学生の頃から一緒に過ごしてきたので親しみがありました。そこで、半年ほど休学して、地元で日系人を多く組織化している労働組合にインターンとして参加し、労働相談や団体交渉を初めて経験しました。

大学に戻ってからは、労働組合とNPOが一緒になっている団体のインターンとして、技能実習生や女性労働者の問題に取り組みました。労働組合でインターンをするのは、日本では稀ですが、海外では学生を対象にしたオーガナイザー育成プログラムもあります。私は国際協力NGOでインターンをしていたので、それを参考に地元の労働組合でもインターンとして学生が活動する仕組みを作りました。東京の団体でも、同じように学生が労働組合に関わることを制度化しました。

3.2 Z世代の学生の特徴と課題

Z世代とは、団塊の世代（X）とミレニウム世代（Y）に続く、1996年から2010年頃に生まれた世代を指し、現在、在学中の大学生も含まれます。Z世代は年齢だけでなくその価値観にも特徴があると言われていています。それは、社会問題への関心の高さです。Z世代は、新自由主義の影響を大きく受けています。家庭内でヤングケアラーの役割を担っていたり、ジェンダーバイアスに違和感を覚えたり、学校への従属に対する反発など、生きづらさと毎日戦っています。就活を大学3年で始めないと遅いと言われるなど、競争の激化もあって、インターンなど他の人

と差別化できる経験を得ることも重要です。このような環境下で育ったZ世代には、経済成長への夢は持たず、社会に違和感を持つ人が、私自身を含めて、まわりに多くいると感じます。

Z世代のもう一つの特徴として、人種や性別の多様性が高いという調査結果もあります。その影響で、様々な社会問題に関心が強く、社会変革への意識が強い世代でもあります。自分に関係のないマイノリティの問題に対しても、自分を取り巻く環境として、どうにかしないといけないという問題意識を持っています。コロナ禍で国内の貧困やマイノリティの問題が見えたことで、私が所属していた東京の労働組合には、200人近い学生が自分に何かできることはないかとやってきました。組合側が、学生も現場に参加できることを提示すれば、Z世代には、反応する人が一定数いることがわかりました。しかし、関心のある学生を巻き込みきれていないのが現状です。

まず、学生を取り巻く環境が、社会問題への関心を薄れさせていることが問題だと思います。私自身も、関心はあっても自分に何ができるかわからず、はじめに社会貢献サークルという選択肢が現れたから選んだだけでした。しかし、そこでの活動だけでは、社会問題の理解や解決ができないまま、自己満足で終わってしまいます。その後、モヤモヤが解決されないまま焦っているうちに、就活に挑むことになります。そんな学生は、今流行している「SDGs就活」をしているだろうと思います。

企業の社会貢献度の高さに関心がある学生は、「SDGs就活」やサークル活動など身近にあるものしか見えていません。学生は、自分の関心を自分が最適だと思う選択に反映できているか、そして自分の選択の背景には誰のどういう意図があるのかをきちんと振り返る必要があるのではないのでしょうか。社会問題に関心を持っていても、実際に社会運動に加わって声をあげたり、政治や社会の仕組みを変えたりすることがなければ、その社会問題を解決できません。日本国籍者なら投票権もあるし、大学にも通って、関心事についての知識を苦せず得られる環境が整っています。迫害されて自分の生活が危うくなる危険性は、声をあげられないマイノリティの方たちと比べて低いはずですが、それをきちんと理解して、自分がこれまで学んできたこと、自分が持つ特権をどう活用するか、特権がない人のために、それをどう有効に使うかを考えたいです。また、自分がどの立場で社会の構成員になるのかを考えることに時間を費やしてほしいです。積極的にSDGsに取り組んでいると主張する企業は、多くの学生に応募してもらうために、会社の良いことしか言わないでしょう。SDGsのゴールのごく一部にだけ取り組んで、資源を大量に破棄したり、男女差別が酷かったり、ハラスメントがあったりする職場もあるでしょう。また、自分が所属する会社だけでなく、下請けや取引先も含めて見ると、自分が知らず知らずのうちに搾取する側になることはあり得ます。「SDGs就活」をして選んだ企業が、ブラック企業だったという相談を受けたこともあります。学生にとっては、「SDGs就活」や自分で起業することだけが解決策ではなく、活動の場として、労働組合という選択肢もあるのです。

3.3 日本の労働組合

労働組合法に基づいて、労働条件の改善を目的に、労働者が結成するのが労働組合です。二人から結成できます。労働組合には、大きく分けて、企業別労働組合と個人加盟労働組合があります。日本では、ひとつの企業に所属する人たちで構成する企業別労働組合が圧倒的に多く、

その上に産業別労働組合がある業界もあります。日本の労働組合運動の問題点は、男性中心、正社員中心、年配者中心、日本人中心、企業内中心であるの5点です。

一方、個人加盟の組合は、産業別ではなくジョブ別で組織しているものもあります。正社員ではなくパートでも、性別や国籍を問わず、ひとりから入れます。しかし、先ほどの5つの課題は、個人加盟労働組合にも共通しています。労働組合は労働者を主体に構成される団体ですが、主婦や失業者、学生も入れます。しかし、既存の労働組合では、若者や学生を「ブラックバイト」と闘う当事者としては扱うことはあっても、仲間とはみなしません。労働組合は高齢化してきているので、若い世代をオーガナイザーとして育成するなど、次世代に運動をつないでいかなければ、労働組合の存在は危ういと感じました。組合側も、Z世代や若者との関わり方を真摯に考えるべきではないでしょうか。学生も労働者以外の立場に関わることができます。労働組合の活動を通じて社会を変える可能性は非常に大きいと思っています。

私は、労働組合に関わる前、いろいろなことに挑戦しましたが、社会の仕組みを理解できず、もやもやが、募るばかりでした。しかし、ある労働相談に関わったことで、他の社会課題とつなげて考えられるようになり、社会の構造を捉える視点が身につきました。労働組合に参加する学生は、自分で会社と交渉して労働条件を向上させたり、ハラスメントの非を認めさせたり、小さな成功体験を得られます。私にとって、この経験は非常に大きかったです。エリートでも権力者でもなく、何もない自分も状況を変えることができるのだという自信と、組合活動で社会を変えていけるという確信を持つことができました。

労働組合による社会運動には強みがあります。まず、労働組合は、法律で保障されている組織です。企業による環境汚染やハラスメントを個人が公にしても、営業妨害などと言ってスラップ訴訟を受ける危険性があります。また、企業は個人の話聞く義務はありませんが、労働組合が提示する話し合いを企業は正当な理由なく拒むことはできません。全く聞き入れないような対応は違法行為に当たります。

また、集団となることで、個人より大きな力で働きかけることができます。労働組合は構成員の助け合いにより成り立っているため、みんなで協力して変えていく力は何も変えられません。このような方法で、環境やジェンダーなどの社会課題に取り組み、実際に社会を変えることも可能です。私は、労働組合を通じた運動は社会を変える近道になると思っています。

3.4 学生として労働組合に関わる

2022年の9月頃から、私は他の学生たちや労働組合と一緒に、ある技能実習生の妊娠問題に取り組みました。彼女は、自分が妊娠したことを監理団体に告げた際、帰国か中絶かの2択を迫られ、日本で出産を希望していたために失踪を余儀なくされましたが、私たちが一緒に権利を求め闘ったことで産休の取得を実現しました。

この事例では、一般に労働組合が行うことを学生が中心となって実行しました。まず労働相談にのって事実を整理した上で、当事者と一緒に主体的に会社と交渉しました。技能実習生は、借金をして来日していたり、会社に住居を知られていたり、権利を行使することが非常に困難な状況にあるので、生活支援の資金を募ったり、共に闘うための基盤形成を支援しました。闘う上での不安を取り除くために、何が起きているかを理論的に解説して、安心して権利を行使

できる環境づくりに努めました。また、当事者に対して、毎回の団体交渉や抗議行動をなぜ行う必要があるのか、その社会的な意味を伝えました。社会問題に関心のある学生だからこそ、当事者を取りまく問題とその背景を理解したいという思いが強くありました。一つひとつの抗議行動や当事者への働きかけを通じて、私たち学生の熱意が伝わり、一緒に闘おうという意識が双方に生まれたのではないかと考えています。

また、組合との間では、技能実習制度の経緯や論点、女性労働の問題、移民労働の背景など関連分野について議論し、事例の理解と実践で理論を活かすことに時間と労力をかけました。その結果、国際女性デーにアクションを起こすことと、サプライチェーン・マネージメントの視点から、企業の責任を追及することができました。この実習生の事例は特殊なものではないことを社会に訴えることができました。

既存の個人加盟の労働組合は、人手不足でもあることから、個別事案を解決する駆け込み寺として揶揄されがちです。時間も関心もある学生がともに解決に取り組むことで、運動を広げる可能性があると考えています。学生は、デジタルネイティブであることを活かしてSNSを活用できます。若い世代の学生や技能実習生にも働きかければ、闘う仲間を増やすことに繋がります。学生に限らず、通訳や映像記録など、自分の得意なことやクリエイティブな関わり方をする人が他にもいれば、より大きな展開ができると思います。

学生が労働運動に関わることで、当事者の技能実習生、学生、組合それぞれに変化がありました。技能実習生は日本の衣食住を支えている日本に必要な存在だからこそ、学生の私たちも一緒に闘う必要があるということ当事者に伝えました。彼女は、自分が失踪する原因を作った企業の責任を認めさせるためにストライキをしました。彼女は「みんなと一緒に闘っているから不安はない」、むしろ「やりたい」、「頑張りたい」という思いを語っていました。最大の成果は、学生と当事者の双方が技能実習制度の廃止を目指すことに同意をし、共にプロジェクトを立ち上げたことです。学生は、当事者が抱えている問題は制度によってもたらされていること、制度は変えられることを丁寧に説明しました。その後、当事者も制度の廃止へと声を上げるようになりました。他の技能実習生を誘ったり、ビデオ作成に協力したり、仲間を集める役割を担うようになりました。個別の労働問題から社会運動に移行する動きを当事者と共に作ることができたのです。

他の労働問題にオーガナイザーとして取り組む学生も生まれ、学生が組合活動にどんどん入っていくようになりました。労働運動の重要性に気づき、当事者と連帯する方法を学んだからです。他の事例への関わりを通じて、ジェンダー問題への理解が深まり、さらなる知識をつけるために大学院に進学する人が現れました。労働組合で一つの事例を学生が中心となって担うことでその重要性を理解し、ずっと関わりたいと考える人も出てきました。しかし、それでも運動を離れる人の方が割合としては多いです。理由はどこにあるのでしょうか。

3.5 継続を阻むハードル

組合活動に関わった学生の多くは、就活をすることや、企業の人間になることに抵抗を感じています。しかし、運動を続けることにも困難があります。学生に限らず、すべての人が運動に持続的に参加できるようにするために改革すべき点が3つあると思います。

第一に、学生らが具体的な事例に主体的に関われるような立場を用意することです。私はインターンという名前でしたが、労働者ではないという理由で、組織化を議論する場に入れず、見学者のような立場でしか携われなかったことがありました。組織を守るためのリスク軽減として、そのような体制しか作れなかったのかもしれませんが。当事者の相談にのるときやアドバイスをするときに、どの立場で言えばいいのか迷い、本当に伝えるべきことを伝えられないことがありました。

学生に限らず、組織化を担うオーガナイザーを育成する場がなく、その方針がはっきりしていないことは、組織の継続や今後の労働組合運動の発展において問題だと思います。社会問題に関心のある学生が組合に関わる際、自分が当事者として闘うことを想定していない人もいます。オーガナイザーの育成と、そこに割く時間を作り出すことも必要ではないでしょうか。

問題を個別化せず、理論と結びつけてその構造を解き明かしていくことは、社会運動へと展開する可能性につながります。学生にとって、個別の問題を社会問題に広げて考えることができる環境は魅力的であり、労働組合にしかできないことだと思っています。そして、労働組合にとっても、労働者の労働環境改善を理論と結びつけることは重要だと思っています。さらに、社会問題として取り組んだ先に何が達成できるのか、オルタナティブな未来をイメージできるビジョンをいかに作り出せるのかを、オーガナイザーは常に意識する必要があります。取り組みに自信と確信を持たせることは、学生が長期的に携わりたいと思うことに繋がります。

しかし、長期的に携わりたいと思っても、組織の権力構造がそれを阻むことがあります。組織や運動内でも、あらゆるハラスメントは絶対にあってはならないことです。言っていることとやっていることが違えば信頼を失います。誰も、そのような環境下で我慢して頑張ろうとは思いません。社会を良くするための活動だからといって、ハラスメントが絶対に起こらないという保証はありません。運動側は常に内部の権力構造と向き合うことが求められていると思います。

社会を変えるために、組合活動や社会運動を最優先にしなければならない気持ちもわかります。しかし、個人に無理を強いたり、メンタルヘルスを軽視したりする風潮や、プライベートと両立できない環境は、運動に長期的に関わることに支障をもたらします。こうした問題を常に意識していかないといけないと思います。

3.6 労働組合運動の課題

私も、関わっていた組合でオーガナイザーとして活動を続けたいと思っていました。しかし、自分が当事者として労働争議を起こした経験がないと専従職員になれないと言われました。他の労働組合でも専従の世代交代の話が上がっていましたが、ハラスメントや権力構造があるために、若者への権限移譲はされませんでした。その頃、私は、自分を犠牲にして、カツカツだった自分に気づきました。

組合での経験から、私は、社会を変えるには組合の運動の効果は大きく、近道であることを実感しています。それがもつ潜在的な力への確信は今も変わっていません。組合活動は本当の民主主義社会を形成するための第一歩だと思っています。私は何らかの形で必ず労働運動に携わっていききたいし、作っていききたいです。だからこそ、今も葛藤しています。組合運動に関心

がある人、既に活動している人と共に、今日話した課題を考えていけたらと思っています。

組合の課題も正直に話したのは、組合活動に力を感じた学生が、世代を超えて組合の将来を考えて一緒に改善し、もっと力を持った組合を作っていくためです。今ある知見や知恵を継承できること、成功体験を実感できることは組合ならではの長所です。組合側も学生はじめ若者をオーガナイズすることに力を入れてほしいと思います。

自分の特権を人のために活用していくことで、世代間や意思を超えた大きな連帯が生まれて、社会をより良くしていけるとと思っています。特に社会運動の現場、労働組合の活動では、常に可視化されない問題や、そのような人たちへの想像力が必要とされます。社会運動はそのような不可視化される人のためのものだと思っています。これに常に向き合わず、正義で自分たちの活動を正当化してしまえば、向き合うべき問題は見えなくなってしまいます。せっかく良い戦略を持っていても長続きせず、むしろ危険性を持つ運動にすり替わってしまいます。こうした課題から目をそらさず、みんなで考えて取り組んでいけたらいいなと思います。

4. 意見交換

4.1 伊藤みどりさん

喜多村さんに聞きたいのは、高学歴中間層が貧困層をオーガナイズするときに問題はなかったのかという点です。私の体験では、日本ではそれがうまくいきませんでした。SEWAの場合、労働者ではないと言われてきた女性たちには力があり、高学歴中間層の女性たちが、さらに力になるような情報を提供することで成功したような気がします。

私は、「対話の土壌をか・も・すワークブック」を作ったとき、パウロ・フレイレと農民の会話を思い出しました。「先生、あなたはいろいろなことに詳しく、言葉も話すことができすごいですね。でも、お米の作り方は知りませんよね」と言われて、パウロ・フレイレは反省します。知識を持った人が知識を持たない人に一方的に教え込むことではなく、実際に生きている人の知恵やニーズと、知識や理論が結びついたときに一番力になるということを学びました。

私に足りなかったのは、高学歴の女性たちに対する特権への自覚です。「あなたたちにはどうせわかるわけがないだろう」と考えるような自分の経験だけに頼る驕りがあったのかもしれない。インドのイラー・バットさんがやったような形で、理論と経験をつなげば、自分の経験に照らすと間違っていると思うことでも、個人が選択した道を認めることからお互いが成長できるということを、今日のお話を聞いて感じました。

大須賀さんのZ世代の体験からは、とても学ぶことができました。最後の「自分の特権に自覚的になる」「ない人のために活用する」「正義で自分たちの社会運動を正当化する危険性」という3つに共感します。学歴もなく、工場労働者から始まった私自身は、いろいろな面でマイノリティと言えます。しかし、マイノリティである私に特権がないのかと言うと、経験があります。経験豊富ということさえも特権になってしまいます。労働組合活動をやってきたので、労働法についての専門知識は、初めて運動に参加した人より詳しくなっています。専門性を持つこと自体、自分の特権になっていくということに気づきました。組合の専従を5年間やった後、自分は退いたほうが良いと思うきっかけになりました。特権は悪いことではなく、資源だ

と思います。特権を隠すのではなく活かした上で、労働者自身の持っている力を活かしたいです。

4.2 喜多村百合さん

高学歴高カーストの専従職員の女性と労働者階級の会員は、社会的な立場が異なり、彼女たち自身もその差異を知っています。しかし、互いに異なる強みを持っています。法律や金融、保健衛生や手工芸などの専門性を持つ職員は、それを提供します。会員たちは、非識字でありながらも何十年も自営に携わってきた経験知を持ち寄ることで、運動を豊かにしていきます。私も、最初は組織がうまく運営されているのかという疑問から研究を始めましたが、一方が他方を支配するという関係ではありませんでした。高学歴高カーストの職員たちも、力をもらっているのは私たちも同じであり、会員たちが様々なところから得た力をアイデアとして取り入れながら、活動を具現化していくという形で運動を展開してきたと言っています。農村部の会員や働く女性が、高学歴高カーストの女性と出会うことは稀です。農村の女性たちは、よそから来た女性たちがどんな話をしてくれるのかと関心と好奇心を持って参加しています。都市部の会員も、高学歴高カーストの女性がどのようなふるまいをするかに関心や好奇心を向けています。例えば、高学歴高カーストの女性たちがハンディキャップを持った会員を入口で先に入れるのを見て、次から自分たちも同じように対応したそうです。労働者としてだけでなく、ひとりの人間として、職員をロールモデルとして見てきたのです。

私は日本に住みながらも日本の労働事情を詳しく見ていなかったため、伊藤さんのお話を聞き、改めて問題の重要さを認識しました。また、日本は日本で、インドとは異なる形で女性の労働が見えにくいのではないかと思います。戦後の復興期と高度成長期の政策の中で、男は外で仕事、女は家で家事育児という性別役割分業体制が出来上がったと言われており、現在のジェンダー問題につながりました。その後、女性の就労率は高まったものの、半分以上が非正規で働いている状況です。女性たちに、あなたたちも働いている人間であるということを伝え、どのような問題があるのか、SEWAのような形で連帯しながら問題を共有し、課題化していく姿勢が大切なのではないかと思いました。

大須賀さんからは、組合運動での経験を聞きました。未来を引き継ぐZ世代の視野の広さや関心の深さ、パワーなどの可能性が見え、バトンタッチする世代としては頼もしく感じ、私もエンパワーされた気がします。私の話の中で、SEWAは当事者主体の活動であるということを強調しました。大須賀さんが関わった活動の中でも、当事者が自分の問題を語ることが他の当事者の関心を引き、活動拡大につながったという例がありました。また、学生は活動の本流に入れてもらえないという指摘がありました。外部の人間こそ新鮮な視点を持ち、組織が十全に稼働しているのか、問題がないかを見ることができると思います。学生は、たとえ一時的であろうとも、関わる余地を用意できないのか、可能性も含めて聞きたいと思います。

4.3 大須賀彩夏さん

技能実習生と一緒に闘った例の中で、当事者自身も学生たちの働きかけを受けて変わったことを話しました。しかし、私は、当事者中心の運動になっていないことは課題だと感じていま

す。当事者にもたらされた変化はありましたが、それだけという感じがします。伊藤さんは、組合員ができることを代行してはならないとおっしゃいましたが、私たちの場合、当事者ができることを学生が行っていました。社会運動の戦略と、当事者がやりたいことの間には亀裂が発生した時、当事者の意見ではなく、社会運動としての達成を優先にしまい、当事者の声を社会運動に都合よく引用していく現状があります。学生や当事者が主体的に関われない背景には、エリートと非エリートといった階級の差や、専従と学生の関係性の問題もありますし、オーガナイザーの姿勢が当事者中心の運動にすることを阻んでいるのではないかと、お二人の発表から感じました。

おわりに

日本では、2022年10月に労働者協同組合法が施行され、労働者が自ら出資し、事業運営に携わる仕組みが注目されている。参加者からは、働き方の多様化と労働条件の悪化が同時進行する中でいかに権利保障をするか、子ども食堂や居場所づくりなど新たな運動と既存の労働組合はつながっていきけるかといった意見が感想として寄せられた。

本記録の作成にあたっては、総合グローバル学部3年国際協力論ゼミ生の高貫日南乃さんの協力を得た。

田中雅子（グローバル・コンサーン研究所、上智大学総合グローバル学部）

参考文献

喜多村百合 2004『インドの発展とジェンダー 女性NGOによる開発のパラダイム変換』新曜社

喜多村百合 2018「コラム3 事項編 SEWA」「人名編 イラー・バット」『インドジェンダー研究ハンドブック』東京外国語大学出版会

喜多村百合 2022「『ジェンダーと開発』における女性の政治経済参加—ケーララ州を事例に—」『現代インド・フォーラム』NO.55 2022年秋期号

喜多村百合・菅野美佐子 2015「女たちが政治に参加するとき」『現代インド5 周縁からの声』東京大学出版会

脚注の URL 閲覧日はすべて 2023 年 2 月 22 日。

¹ SEWA <https://www.sewa.org/>

² はたらく女性の全国センター (ACW2) <http://wwt.acw2.org/>

³ ホームヘルパー国家賠償訴訟 <https://helper-saiban.net/>

⁴ 女性ユニオン東京 <https://www.w-union.org/>

⁵ 2019 年に「労働組合なにわユニオン」と組織統合。

⁶ Committee for Asian Women (CAW) <https://caw-asia.net/>

⁷ 北海道ウイメンズ・ユニオン <https://blog.goo.ne.jp/hokkaiwu>

⁸ 公務非正規女性全国ネットワーク <https://nrwwu.com/>