

グローバル危機からグローバル正義へ： 女性交通運輸労働者の反撃

本書は、2014 年 8 月の第 43 回世界大会に先だって開催される女性総会参加者のための協議文書である。これまでに各地域で開催された女性会議や 2010 年女性総会の結果や勧告を盛り込んだ本書は、第 43 回世界大会の討議文書の基盤となる。ITF 加盟組織は、本書を議論・検討し、優先課題について書記局に助言されたい。

目 次

今日の世界における女性交通運輸労働者	3
グローバル経済危機と女性交通運輸労働者	3
未曾有のレベルに達する労働者の権利侵害	3
不安定労働と女性交通運輸労働者	3
グローバルな金融危機が女性の雇用や保障に及ぼす影響	4
女性交通運輸労働者の労働の質と社会的保護	5
グローバル危機 – 減少する送金の影響	6
社会的保護 – 危機や社会不安に対応するための鍵	6
反撃 – 組合強化のための女性交通運輸労働者の組織化	7
女性労働者の組織化 – 我々の力の強化	7
低賃金・不安定労働に集中する女性交通運輸労働者	8
ITF のキャンペーン（運動） – 世界女性デー	9
優先課題の特定 – 交通運輸の女性組合員のマッピング（現状分析）	9
中東・北アフリカ諸国の女性交通運輸労働者の闘い	10
戦略的なパートナーシップ – グローバルなネットワーク	11
DHL トルコの組織化	12
民間航空部門における労働者の権利侵害	13
交通運輸産業の様相を変える ITF 加盟組合	13
港湾産業の「男性ばかり」のイメージを変えるために	14
女性交通運輸労働者の反撃	15
団体交渉を通じて勝利を収める	16
女性に対する暴力追放を目指す加盟組合の運動を強化するためのアライアンスの構築	16
個人への支援や予防策を講じることで女性に対する暴力に対処している交通運輸労組	17
ITF キャンペーン – 国連女性に対する暴力撤廃日	18
国連婦人の地位委員会	19
戦略的なパートナーシップを組み活動する	20
ITF の「我々の公共サービス」運動	22
女性と公共サービス	22
戦略的パートナーシップ – 私たちの公共サービスのために立ち上がる	23
戦略的アライアンス – 交通運輸の持続可能な未来	24
指導的立場にある女性、組合の成長に向けた「変化を主導する」	26
女性のリーダーシップ強化 – ITF 女性リーダーシップ・プログラム	26
ネットワークとメンタリング – ITF の女性の間のコミュニケーションを増やす	28
ITUC の「私たちの仲間に入れて！（Count Us In!）キャンペーン	30
女性交通運輸労働者 – 「私たちも参加させて！」	31

パート 1： 今日の世界における女性交通運輸労働者

グローバル経済危機と女性交通運輸労働者

1. グローバル経済危機は、あらゆる国、あらゆる産業の雇用に大きな影響を及ぼしている。しかし、政府は資本規制を行おうとはせず、その壊滅的な結果にもかかわらず、自由化政策に固執している。このような状況に抵抗できる組織力を持つのは労働組合だけであろう。
2. グローバル化と規制緩和は、富と権力を貧困層から富裕層に移行させ、世界規模の景気低迷をもたらした。これに対して、グローバル資本は、緊縮財政、規制緩和の一層の加速、公共部門の削減、非正規雇用の増加、社会的権利や雇用の権利の縮小、労働組合に対する攻撃で対応してきた。これらが女性労働者、特に交通運輸労働者に及ぼした影響は大きい。
3. 今日の経済的課題に対応する上での国際労働組合運動の5つの主要原則（雇用、社会的保護とディーセントワーク、金融規制、公正な税制、気候対策）は、女性交通運輸労働者の闘いにとって非常に重要なものである。2012年1月にダボスで開催された世界経済フォーラムで、組合指導者らは、政界や財界のトップの前で、「雇用と成長を世界経済再生計画の中心に据えるべきだ」と強く訴えた。国際労働組合総連合（ITUC）のシャラン・バロー書記長は、「根強い経済的諸課題は勤労者の生活のあらゆる側面に影響を及ぼしている。若年層は就職ができず、所得格差は拡大し、年金も削減されている。女性交通運輸労働者もこれらの影響を痛感している」と述べた。

未曾有のレベルに達する労働者の権利侵害

4. ITF は、ITUC や国際産別組織と共に、失業、経済的不安定、所得の不平等の問題と闘っており、女性、特に女性交通運輸労働者への影響を訴えている。労働者は、2008年の金融危機を招いた勢力から生活・労働条件を守るために、最前線で闘っている。雇用を維持している者さえも、賃金や労働条件、権利に対する攻撃を受けている。団体交渉制度は切り崩され、労働法の中核部分も骨抜きにされようとしている。他の労働関連法は履行されないことも多い。
5. 労働組合運動の成果として設立された国際機関（ILO や国連）も攻撃に晒されている。伝統的に労働者の権利を支持してきたこれらの国際機関を強化する必要があるが、多くの使用者と一部の政府はこれらの機関の弱体化を狙っている。

不安定労働と女性交通運輸労働者

6. 世界の交通運輸労働者の中で、安定した雇用を維持しているのは少数派であることが様々な指標で示されている。使用者側には、ディーセントな（人間らしい）労働基準や権利確保を回避したり、事業の細分化やアウトソーシングを通じて労働者を分断し、団体交渉を困難にしようとしたりする傾向が根強く存在する。交通運輸産

業の不安定労働に従事する労働者に関しては、女性の割合が著しく高い。雇用削減、非正規化、アウトソーシング、賃金・労働条件切り下げのために、経済危機が利用されているように思われる。多くの交通運輸業務が民営化・細分化されている。

7. 2006～2010年に、ITFは「インフォーマル（非正規）の交通運輸労働者の組織化：グローバルなリサーチ・プロジェクト」および「基本に戻って：保護されていない交通運輸労働者の組織化」報告書において、世界各国の非正規・不安定雇用の交通運輸労働者の組織化戦略を分析した。その結果、これらの労働者は、労働組合に組織されている場合もあるが、労働組合とは別の労働者の自助組織にまとまっている場合もあるため、これらの自助組織と協力し、労働組合運動とかわりをもたせる必要があることが分かった。
8. ITUCは、「経済的に不安定な生活：不安定労働に従事する女性」において、労働市場に女性が多く参加すれば、女性が経済的安定を得られる手段を十分手に行うことができるという前提に反論し、多くの女性の雇用の質は低いという事実に注目すべきだと各国政府に訴えている。非正規・不安定雇用は、女性の権利をないがしろにし、男女不平等を根付かせ、持続的な経済成長を阻害する。交通運輸産業も例外ではない。
9. 非正規・不安定雇用は、社会的なリスクを使用者や政府ではなく、労働者個人に負わせる。これらのリスクの影響は、労働者だけでなく、その家族、ひいては社会全体に及ぶ。不安定雇用とは、雇用保障がなく、低賃金で、社会保険給付や法定上の利益・権利が限定されている労働形態を意味する（ILOより）
10. ITFが非正規・不安定労働の女性に関する調査を委託したところ、既存のデータが限られていることが判明した。また、非正規・不安定労働に従事する女性交通運輸労働者の組織化の試みは、概ねうまくいっていないことも分かった。法的な制約上、これらの労働者を組合が組織することができない、使用者がこれらの労働者の弱い立場を利用している等がその理由だ。ITFのインフォーマル労働者のプロジェクトにはITF女性部門も関与している。
11. 賃金労働に従事する女性が増えれば、法改正に向けた圧力となり、より多くの女性が雇用の機会を追及できるようになるかもしれない。女性議員の増加も法改正につながる要素かもしれない。（2013年9月の世界銀行政策調査報告書より）

グローバルな金融危機が女性の雇用・保障に及ぼす影響

12. グローバルな金融・経済危機は、労働市場において、男性よりも女性に深刻な影響を及ぼしている。この状況が今後数年のうちに改善される見通しは立っていない。（2012年ILO女性のためのグローバルな雇用傾向より）
13. 以前から見られる非正規・不安定雇用の増加傾向は、金融危機でさらに加速した。ここ数十年、何百万人もの女性が経済的に脆弱の状況に陥り、将来的にも不安定な状態にある。指標やデータからは、女性の経済的な不安定性がどの程度増加しているかを把握することはできない。女性の特定の状況を示すデータは不足していることが多い。女性交通運輸労働者についても同様のことが言える。（ITUCより）

14. 世界的に見て、公式に発表される女性の失業率は厳しい現実を反映していないことが多い。基本的なニーズも満たすことができない「ワーキング・プア」（その大半は女性である）が大幅に増加していることからそれが分かる。2011 年において、世界の労働力の約半分が不安定な雇用で占められていた。この中には、非正規および正規の交通運輸部門で働く女性労働者—その数はますます増加している—も含まれるが、彼女たちは、より確かな雇用保障や、賃金・労働条件の引き上げを求めて、組合に加入したり、団体交渉をしたりする権利を奪われている。（*ITUC* より）
15. 「金融危機は、失業のジェンダー・ギャップを悪化させた。（男性よりも女性の失業率が悪化した。）これは、地域、先進国や途上国にかかわらず、言えることである」（2012 年 *ILO 女性のためのグローバルな雇用傾向* より）

「女性は経済や生産性に貢献しているにもかかわらず、その経済的な潜在力をフルに発揮することを妨げられている。これは、女性だけでなく、経済成長にとってもマイナスである。男女平等を保障することは、正しいだけでなく、経済的に賢明なことなのだ」

ミシェル・バチュレ（国連女性機関事務局長）

16. 女性の賃金レベルが男性の賃金レベルに近づいている国もあるが、これは単に危機以降、男性の賃金レベルが下がっただけかもしれないと *ILO* は警告している。（2012～2013 年 *ILO グローバル賃金レポート* より）

女性交通運輸労働者の労働の質と社会的保護

17. 雇用と成長に関する各国およびグローバルな傾向として、女性の労働の質向上が重視されていることがある。経済成長だけでは、雇用や賃金のジェンダー格差をなくすことはできない。
18. 「成長のパターンは成長のペースと同じくらい重要だという認識が高まっている。インフレをコントロールし、予算均衡を目指すことは重要だが、雇用の量・質が非常に重要だ。男性と女性が、縮小する労働市場において、低賃金の少ない雇用を奪い合うより、成長の恩恵を共に享受できなければならない」（*東洋・アフリカ研究所のナリア・カベール教授* より）
19. インフォーマル経済は、経済危機の緩衝剤となるという誤った見解があるが、グローバルな景気低迷はインフォーマル労働者やその家族を一層困窮させることを調査結果が示している。例えば、トラック運転手や行商人は、経済危機前から需要の低迷に苦しんでいたが、経済危機で職を失った労働者がインフォーマルセクターに参入し、競争が激しくなった結果、状況はさらに苦しくなっている。そして、既に十分長い労働時間をさらに長くせざるを得ない状況に追い込まれている。
（「*Women in Informal Employment Globalising and Organising* 非正規雇用の女性、グローバル化と組織化」 www.wiego.org より）

20. インフォーマル（非正規）で質の低い労働の増加に伴い、女性のためのセーフティー・ネットやディーセント・ワークを確保するための社会保護策の拡充を求めるILOの訴えが、より喫緊のものとなっている。
21. 金融危機で、何百万人もの労働者が失業や不完全・不安定雇用に追いやられ、ILOのディーセント・ワーク政策の推進が大幅に後退した。危機が発生すると、政府は通常、支出を削減する。無報酬の社会的労働（家事・育児を含む）を担っているのは圧倒的に女性が多い。無報酬の労働は統計上、目に見えない。女性の労働のこの側面－女性が担っているケア全体の危機や、女性の人権の危機－に目を向けることが重要だ。女性は家族のケアを主体的に行っているため、女性の雇用の不安定化は非常に広範囲に影響を及ぼす。（開発における女性の権利協会 AWID より）
22. 失業、職の不安定、低賃金、公共サービスの削減は、子供を食べさせ、教育を与え、育てるための親の能力を阻害する。仕事はあっても、ディーセントな労働条件や安定性、保護・権利の確保されたものではない。不安定な仕事・生活は、長期的な決定を行ったり、人生の計画を立てたり、組合活動家として、あるいは、民主社会の市民として団体行動を起こす能力を奪う。
23. 経済危機にもかかわらず、中長期的には、グローバル化を背景に交通運輸産業は成長を続けると専門家は予測する。しかし、この成長は、ディーセントな雇用を自動的に創出するとは言えない。むしろ、この成長は、ロジスティクス企業やロジスティクス・チェーンのグローバル化によって可能となるものであり、合理化や生産性向上、社会的ダンピングを通じて、労働条件の切り下げ圧力は一層増加する。多国籍企業のみならず、その下請業者や荷主が料金決定を支配し、労働条件の切り下げ、不安定雇用への切り替えが一層進むこととなる。

グローバル危機：減少する送金の影響

24. 栄養不足のため、貧困層の健康状態は悪化することが予想される。女性と女子に対する支出は真っ先に切り詰められるため、男性や男子に比べて影響が大きい。収入や海外送金の減少や慢性的なインフレにより、家族の食費や子供の教育に対する支出が減少するだろう。
25. 「末娘は4年生だが、厨房助手として1日5ルピー（約8セント）稼いでいる」－アーメダバード（インド）の未亡人
26. 政府予算が縮小する中で、公共サービスや社会保障費も削減される。家族のニーズに応えるために、女性がセーフティー・ネットとして機能し、有償・無償の労働を増やす。この二重（時には三重）の労働が、女性の教育を受ける権利や、医療、労働市場へのアクセスをさらに妨げる。（ILO 女性のためのグローバルな雇用傾向より）

社会的保護－危機や社会不安に対応するための鍵

27. 非正規・不安定雇用が増加する中で、国際労働組合運動にとって、社会的保護がますます重要な課題になっている。交通運輸を含むあらゆる産業のインフォーマル経済の労働者は、緊縮財政や支出削減を背景に、ますます雇用や社会福祉の権利を奪われている。社会的セイフティ・ネットの必要性が一層高まっている。
28. 国連は、51 億人（その大半が女性）が適切な社会保障や社会的保護を受けられないしており、世界の失業者のうち、失業給付を受けているのは 15%強に過ぎないとしている。無規制の不安定な仕事に就く女性労働者（交通運輸労働者を含む）にとって、社会保障の改善が望まれる。（ILO「公正で包括的なグローバル化のための社会的保護－社会的保護諮問グループ報告書」（2011 年 10 月）より）

パート 2：反撃－組合強化のための女性交通運輸労働者の組織化

女性労働者の組織化－我々の力の強化

29. 大会で優先課題として確認された女性の組織化は、ジェンダー平等以上のことを意味している。交通運輸産業において、女性は依然として少数派ではあるが、その数は増えている。また、戦略的に重要な役割を担っている女性労働者が大勢いることを調査結果が示している。我々が従来組織してきた中核的な交通運輸分野ではないところに女性がいる場合、どこにいるのかを把握することは、我々、労働組合の力を強化するために非常に重要である。

組合の活動：パプアニューギニアの女性は、水産業における彼女たちの戦略的重要性・力を示すことで、団体交渉で勝利を収めた。

水産部門においては、ITF 加盟組織の女性組合員の割合は 3 %に過ぎない。しかし、漁獲後（ポストキャッチ）のサプライチェーンには、さらに 1 億 3 千 5 百万人の労働者が従事しており、その大半は女性だ。よって、水産サプライチェーンにおける国際食品労連（IUF）との協力が非常に重要だ。

大型漁船の乗組員数は平均 21 人であり、大型漁船を主要なターゲットにしても、組織拡大や影響力の強化を図る上で限界がある。一方、漁獲後の部門、特に、水産加工工場には、組織拡大の潜在的な基盤がある。食料農業機関（FAO）のケース・スタディーによると、この部門の総労働力の 30%は女性である。

パプア・ニューギニアの試験的なキャンペーンは組織拡大・強化のモデルケースとなった。まずは、女性指導者を把握し、研修に参加してもらい、組合の意思決定過程や運動に関与させ、組合規約や法律を改正させ、圧倒的に女性が多い組合の認知や団体交渉権を勝ち取った。

「これらの缶詰工場は、100～5,000 人の固定的な労働者がおり、その大半は女性である。水産サプライチェーン全体の組織化を目指す我々の戦略にとって、非常に重要な存在だ」

2012 年、歴史的に反労組の企業の缶詰工場（労働者の大半は女性）の組合認知をまず達成した後、漁船員に運動を拡げていくというキャンペーンが立ち上げられた。一連の研修、ワークショップ、行動（署名を含む）を経て、2013 年 7 月に、缶詰工場の労働者は、パプア・ニューギニア海事組合（MTWU）の認知を勝ち取った。現在、漁船員たちが同様の権利を要求している。

低賃金・不安定労働に集中する女性交通運輸労働者

30. 女性は、清掃、ケータリング、コールセンター等、下請けに出され、安定した労働条件が与えられない業務に従事していることが多い。ジェンダーに基づいた職種分けは、交通運輸産業で特に顕著だ。この傾向は経済危機で加速することが予測される。

活動する組合：英国鉄道の清掃員の勝利

鉄道の民営化という世界的な傾向により、清掃業務は下請けに出されることが多くなっている。女性が大多数を占める鉄道清掃員の賃金・労働条件は、鉄道産業の中で最も低い。民営化によって、清掃は鉄道産業の一部ではなくなり、キャリア追求の機会も失われた。清掃員の多くは、移民労働者であるため、使用者はその弱い立場を利用することも多い。彼らの賃金レベルは、全国の最低賃金レベルである。

2000 年、鉄道清掃員らは声を上げ始め、2005 年、英国鉄道海事交運労組（RMT）の支援の下、ロンドンの生活賃金レベルを求めるキャンペーンを開始した。このキャンペーンの中で、適正な労働条件と尊厳、例えば、無料乗車、28 日の休暇、他の鉄道労働者には認められているが清掃員には認められていない年金制度への加入等を要求した。2006 年、RMT は「鉄道清掃員憲章」を策定した。

<http://www.rmt.org.uk/news/publications/cleaners-charter/>

このキャンペーンの一環として、ストも 2 回実施された。キャンペーンを通じて、清掃員は他の鉄道労働者（運転手、発券スタッフ等）の支援を受けた。その結果、組合に加入する道清掃員の数は、全鉄道清掃員の 3 分の 2 に増えた。2010 年 7 月、ロンドン地下鉄の全清掃員が、ロンドンの生活賃金レベルを獲得した。現在のキャンペーンの焦点は、ロンドン地下鉄の清掃員の労働条件・設備の向上および他の鉄道清掃員の公正賃金の獲得である。このキャンペーンは、清掃員のような不安定労働者も団結し、労働条件向上のために闘うことができることを示した。

活動する組合：南アフリカ交運合同労組（SATAWU）の電話セールス員組織化キャンペーン

2010 年、ITF 女性委員会は、南アフリカ交運合同労組（SATAWU）のコールセンターの組織化キャンペーンを財政的に支援することに合意した。このキャンペーンでは、ケープタウンに本社を置く、ルフトハンザの完全子会社の電話セールス会社をターゲットとすることになった。同社の従業員の 59% は女性で、そのほとんどが若年層だ。SATAWU は同時に、ルフトハンザが南アフリカで所有する他の会社や関連会社の組織化を開始した。

このキャンペーンは、新たな女性組合員の獲得、業界の複雑さの理解、労働者が直面している課題や組織化の課題の把握等、多くの成果を生み出した。コールセンター等の非従来型の交通運輸職場は、ITF やその加盟組織に、女性の組織化の機会を与える。

ITF のキャンペーン（運動）－世界女性デー

31. 3月8日の世界女性デーは、ITF 加盟組織が毎年取り組んでいる行事であり、女性の権利擁護や女性の組織化の機会を提供している。
32. 2011年3月8日、世界女性デーは100回目を迎えた。世界各国のITF 加盟組織は女性の闘いに焦点をあてた様々な取り組みを行った。
33. ITF に加盟する、コンゴ民主共和国のCTTCの女性は、ディーセント・ワークと機会均等を求めて政府にロビー活動を行った。インドでは、ITF 加盟組織がデモやセミナーを実施した。ヨルダンでは、ITF 加盟組織が女性の役割に関するワークショップを開催した。
34. 2013年、世界女性デー関連の資料を80以上の加盟組織に配布した。加盟組織の行動は次のサイトで報告されている。
<http://www.itfglobal.org/campaigns/IWD2013-Activites.cfm>
35. 中南米およびカリブ海地域で、世界女性デーに参加した組合の数は、2012年と比べて20%増加した。

優先課題の把握－交通運輸の女性組合員のマッピング（現状分析）

36. ITF 加盟組織の組合員の男女比や、女性組合員の職種や場所を把握することは非常に重要だ。そのために、ITF 女性部は2011年、ITF 加盟人員のジェンダー監査を行った。ジェンダー分析をサプライチェーンの分析と共に行うことで、加盟組合はオルグのターゲットを効果的に定め、資源を適切に配分することができる。
37. 同監査によると、2010年現在、ITF 加盟組織の組合員の10人に1人以上が女性だった。2012年は、女性登録人員の割合は12%に増加した。このことは、女性の組織化により多くの資源を配分することの重要性を占めしている。
38. 運行部門（運転手等）で働く女性の数も増えている。貨物より都市旅客交通部門でこの傾向が強く、女性の組織率も後者の方が高い。都市旅客交通部門に女性の組織化の機会がより多く存在するといえる。
39. ITF が委託し、2012年11月に完了した、女性労働者のマッピング（現状分析）は、インド、トルコ、ペルー、ヨルダンの4か国の事例研究を通じて、港湾、グローバル・デリバリー、ローコストキャリアーの分野で実施された。その結果は次の通り。

- 航空産業は女性労働者が最も多く、その割合は平均 42.69%
- 事例研究対象国の港湾の女性労働者の割合は平均 6.6%
- グローバル・デリバリー企業の女性従業員の割合は平均 25.4%
- DHL の女性従業員の割合は最も高く、36.5%

40. ジェンダーは、エジプト内陸水運プロジェクトの重要なテーマだ。2012 年の調査結果によると、河川輸送局の事務所やリバー・クルーズの運行会社で働く女性はいるものの、船舶に乗り組む女性ほとんどいない。ジェンダー・ワークショップを計画し、女性の訓練・能力開発を推奨している。（河川交通地域研究所のためのジェンダー政策・プロジェクト能力開発プログラム報告書より）

41. 2011 年、ITF 路面部会の加盟組織は、都市バス産業の女性運転手・車掌の数を調査・マッピングした。その結果、路面部会総会で、バス組合の組織化戦略やバス産業の女性活用策に関する事例研究等のフォローアップを実施することが合意された。

ITF 最善慣行ガイドは、増加するバス運転手やバス産業の女性労働者を組織する組合を支援するためのものである。バス産業の労働組合が、差別撤廃や、労働者や旅客のために尊厳、安全、高い基準を確保するために、前線で闘っている様子を紹介している。ダイアナ・ホランド（ITF 女性委員会議長、英国ユナイト交通運輸・平等・食品部門書記次長）

女性海事労働者の最善慣行ガイド「女性のためによりよい結果を勝ち取れ」は、2013 年の船員・港湾総会で立ち上げられた。次のサイトで入手できる。
<http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/39317>

中東・北アフリカ諸国の女性交通運輸労働者の闘い

42. 「アラブの春」の重要性は、アラブ地域の女性にとって、強調しすぎることはない。多くの女性（その多くが若年層）が新設された労働組合の幹部となり、変革する社会の中で、労働組合権や平等のための闘いで主導的な役割を果たしている。

43. ITF 女性委員会はこれらの活動を優先的に支援してきた。2011 年 10 月、サマー・ユシフ・サファンが ITF 初のエジプト女性オルガナイザーに任命され、女性開発プログラムが実施された。歴史的・文化的に、政治や労働組合の指導部が男性に支配されている地域において、女性を団結させ、平等のための闘いを継続させるためには、加盟組合が女性オルガナイザーを配置することが重要だ。

「エジプトの女性は、アラブの春以降、真の変化を起こす上で、非常に重要な役割を果たしている」
 ビラル・マルカウィ（ITF アラブ地域部長）

44. カイロのタハリール広場で、女性の抗議活動参加者に対する深刻な性的暴行が続いている。典型的な例は、男性の群集が孤立した女性を素早く囲み、体をまさぐり、衣服を脱がせるというものだ。これらの犯罪の背後に誰がいるのかは明らかではないが、タハリール広場での暴行の被害者救済のために 2012 年 11 月に設立された団体、OpAntiSH は、抗議運動に反対する者の組織的犯行とみている。

45. サマールは、エジプトの新設・独立労組のための主要研修プロジェクトの調整等を行っている。これらの組合の女性約 250 人を対象とする研修も実施され、これが、女性交通運輸労働者のための全国的なネットワークの設立につながった。エジプトの新設労組では、女性の参加率が設定されている。そのため、ナショナルセンターは 30% が女性でなければならない。

「エジプトの交通運輸労組の女性が経験や知識を分かち合い、全国の女性交通運輸労働者のために、よりよい賃金・労働条件の獲得を目指して、より大きな役割を果たすことが重要だ」

サマール・ユシフ・サファン (ITF アラブ地域女性オルガナイザー)

46. アラブ地域は、ITF の会議や研修における女性の参加率に関して、他の地域をリードしている。ITF 加盟組織の女性組合員の割合は 12% に過ぎないが、アラブ地域総会の女性参加者の割合は 36%、他の活動では 20~35% を達成している。

これらのワークショップは大きな意義があった。これまで男性支配的だった産業で、女性や女性指導者の役割が支持されていることを確認することができた。

サマール・ユシフ・サファン (ITF アラブ地域女性オルガナイザー)

47. 女性交通運輸労働者や女性一般との連帯は、ITF の活動にとって非常に重要だ。世界の女性が直面している問題に世界の注目を集め、グローバルな圧力をかけることができる。

「チュニジアやエジプトの革命で、女性労働者(交通運輸労働者を含む)が果たした役割は大きい。バーレーンの民主化闘争や、リビアやイエメンでの闘争においても、女性は活発に活動している。アルジェリア、シリア、サウジアラビア、ヨルダンでも、女性が開放・対話を求めている。我々、ITF 女性委員会は、これらの取り組みを称賛・支援する。」

ITF 女性委員会 (2012 年 4 月)

戦略的なパートナーシップ—グローバルなネットワーク

48. グローバル資本がグローバルな交通運輸に依存する今日、交通運輸労組は、自分たちが非常に大きな潜在力を持っていることを知っている。多国籍企業やグローバル・サプライチェーンにおける戦略的に重要な職場で多くの女性が働いているという事実は、ITF 加盟組織が戦略的な計画を実施し、組合の力を強化するためには、男性と女性の両方が必要であることを意味している。

「ITF 加盟組織は、組織化を精力的に行い、組合の影響力を強化することで、経済危機に対応することを決議する。ITF の「グローバルな組織化へ」計画は、加盟組織にとって、これまで以上に関連の深いものとなっている。我々の組織化戦略にとって、女性是不可欠の存在だ」

2010 年 ITF 世界大会（メキシコ）

49. グローバルなネットワークは労働者に勝利をもたらす。よく調整されたグローバルな行動は、グローバル経済の中で支配力を強める多国籍企業に対抗する上で、最も効果的な方法であると ITF は確信している。2009 年の世界の経済主体トップ 100 のうち、44 は企業だった。（2012 年「グローバル・トレンド、企業之力：世界の経済主体トップ 100 の影響力」より）

50. ITF とユニオンネットワーク・インターナショナル（UNI）は、DHL 等のグローバル・デリバリー企業に関する活動やネットワークづくりで協力している。特定のグローバル企業の世界各地の活動家を連携させるネットワーキングは、労働者の力を増大させる。

DHL トルコの組織化

51. ITF と UNI の共闘：DHL トルコの労働者の勝利

トルコの TUMTIS 労組委員長は、闘争を支援してくれた全ての人に感謝し、「長い闘争の末、労働・社会保障省から、DHL トルコとの団体交渉権を認める通知を受け取った。これは TUMTIS だけでなく、国際連帯の勝利だ」と語った。

52. 女性労働力が 25.4%を占めるグローバル・デリバリー産業において、女性がこれらのネットワークに加わり、戦略的リーダーシップを発揮することが非常に重要だ。中米、トルコ、南アフリカでは、女性がキャンペーン・オルガナイザーに任命されている。これらのネットワークのメンバーの 25%、連絡担当者の 26%が女性であるという事実は、この運動に女性が適正に参加していることを示している。

53. 東アフリカ輸送回廊キャンペーンにおいては、開始時から女性が指導的役割を担っている。2009 年、ITF 女性部はモンバサ（ケニア）で、女性 24 人を対象にオルグ研修を実施した。2013 年、オルグ、国境地点での勧誘活動、若年労働者の指導等、あらゆるレベルで女性が同プロジェクトに参加した。同キャンペーンは、引き続き、ケニア、タンザニア、ブルンジ、ルワンダ、ウガンダでの組合強化を目指す。

54. 中南米の LAN キャンペーンは、2008 年 1 月に始まった。LAN 航空はチリのナショナルキャリアで、今後も運行を拡大し、中南米市場を支配すると予測されていた。同キャンペーンは、LAN 航空の組合ネットワークの強化に焦点があてられた。その後、LAN 航空とブラジルの TAM 航空の合併が決まり、TAM の組合も巻き込むこととなった。これは、未組織の TAM メルコスール航空（パラグアイ）も視野に入れることを意味していた。このキャンペーンに参加する組合は、女性の幹部や活動家が多く、現在、LAN と TAM の合併が雇用、賃金、労働条件に及ぼす影響に関する活動が

実施されている。キャンペーンの甲斐あって、パラグアイの TAM メルコスールの客室乗務員が組合認知を勝ち取った。同組合の委員長と執行委員の大半は女性だ。

55. ITF 女性委員会および民間航空部会は、ITF シドニー事務所のキャンペーン・ディレクター、シャノン・オキフィーが主導する「バヌアツ航空組織化キャンペーン」を支援している。バヌアツ航空は歴史的に反労組で、2005～2006 年に組合加入資格のある従業員約 3 分の 1（組合指導者全員を含む）を解雇した。全バヌアツ労組（VNWU）は現在、ILO や政府、使用者と共に、雇用契約法の導入を目指して運動している。この法律が導入されれば、組合や組合員の権利保護が大幅に改善する。

民間航空部門における労働者の権利侵害

56. エミレーツ航空、カタール航空、エチハド航空は、世界の中で最も成長を遂げている航空会社である。パイロット、客室乗務員、グランドスタッフ計 7 万人以上が雇用されている。従業員の 9 割以上が、アラブ首長国連邦またはカタールの国民ではなく、一時的な就労ビザを取得している。これらの外国人労働者は、3 社の成功に不可欠な存在であるが、結社の自由や団体交渉権等の基本的労働権を享受していない。
57. カタール航空の標準的な契約書を以下に抜粋する。中東の航空会社で働く女性労働者が差別を受けていることが分かる。

「結婚を希望する場合は、事前に会社から許可を得なければならない。また、妊娠を知るに至った場合は、直ちに会社に知らせることとする。会社は、妊娠の連絡を受けた日から、雇用契約を終了させる権利を有する。妊娠の連絡を怠ったり、妊娠を隠したりした場合は、契約違反とみなされる」

58. ITF 女性部は民間航空部会と共に、これらの航空会社や所属国政府に国際的な圧力をかけ、労働者の権利改善を要求している。

交通運輸産業の様相を変える ITF 加盟組合

59. グローバル化の結果、交通運輸産業全体が変化、成長する中で、女性の役割も変化、多様化している。サプライチェーン、特にロジスティクスや技術・管理部門のハブにおける新しい仕事に大勢の女性が従事している。また、列車やバスの運転手、船舶職員、インスペクター等になる等、従来の職種の壁に挑戦する女性も増えている。

活動する組合：ガーナにおけるバス運転手の訓練

一般交通運輸石油化学労組（GTPCWU）と交通運輸企業のメトロ・マス・トランジット社が合同で実施する女性のための運転手訓練プログラムは、女性のバス車掌をバス運転手にするための 6 カ月の訓練プログラムだ。アクラ（ガーナ）とアビジャン（コートジボワール）で実施された。

まずは、24 人の女性が 2010 年 6 月に訓練を終え、全員がバス運転手として勤務を開始した。以後、さらに多くの女性が訓練を受けている。この訓練プログラムのおかげで、2012 年、女性バス運転手の数は 24 人から 75 人に増加した。

活動する組合：アルゼンチンの女性航空労働者が男女平等の偉業を達成

2011 年、乗員を含む乗組員が全員女性のアルゼンチン航空のフライトが初めてブエノスアイレス空港を離陸した。乗組員は全員、ITF に加盟する客室乗務員組合 AAA と、乗員組合 APLA の組合員だ。両組合は、長い間、男女平等を求めて運動してきた。

60. 2006 年に開始された ITF の青年活動は順調に発展を遂げ、2012 年 9 月にモントリオール（カナダ）で 3 回目の青年総会が開催された。第 3 回青年総会の代議員の 41% は女性だった。代議員は 3 日間の会議を通じて、経済危機、不安定雇用、温暖化等、若年労働者が直面する課題と国際連帯の構築方法について議論した。
61. ILO 海事労働条約（MLC）が 2013 年 8 月に発効し、多くの女性が船員として定義されることとなった。この画期的な条約は、船員の最低限の権利を保障し、海運業界全体に良い雇用慣行を確立しようとするものである。また、この条約によって、クルーズ船の乗組員が船員として定義されることとなり、ITF 加盟組織が、女性乗組員が多く存在するこの職場を組織する機会が拡大した。
62. ITF 船員部会は、ノルウェー船員組合（NSU）およびイタリア労働組合連盟（FIT Cisl）と協力しながら、クルーズ船に関する活動を増やしている。これまでに、あらゆるレベルの女性クルーズ船員の活動家のためのセミナーが数回開催されている。

港湾産業の「男性ばかり」のイメージを変えるために

63. 「港湾労働者がどうみえるか」に関する従来の認識を変えるために、ポスターを使ったキャンペーンをアジア太平洋地域の ITF 加盟組織が開始した。このポスターによって、男女の港湾労働者の共同作業が促進され、港湾の仕事に就く女性が増えることが期待される。
64. 2013 年のアジア太平洋地域女性総会で採択され、その後のアジア太平洋地域総会で承認された決議は、「交通運輸産業で働く女性が例外ではなく、普通であると見られるように、ITF の資料、ニュースレター、チラシ、教宣資料は、常に女性の存在が感じられるようにするべきである」と記載されている。
65. 2013 年 7 月、女性港湾労働者約 120 人がムンバイ（インド）で開催されたワークショップに参加し、トイレ施設や柔軟な勤務形態の整備等、女性の職場問題を議論した。このワークショップは、ITF に加盟する全インド港湾労連（AIPDWF）が主催した。
66. AIPDWF の書記で、プログラム・コーディネーターのカルパナ・デサイは、「AIPDWF はこれらの問題をムンバイ港他で優先的に取り組むことを約束している。これは女性労働者にとって非常によいことだ」と述べた。デサイはインドの ITF ・POC コーディネーターも務めている。

女性交通運輸労働者の反撃

67. トルコ航空と DHL は、団結権を認めようとしない多くの企業のほんの一部に過ぎない。航空やグローバル・デリバリーは、女性労働者が多く存在する部門であるため、トルコ航空や DHL に対する ITF のキャンペーンは特に意義がある。

トルコ航空のスト

68. 2012 年 5 月、トルコ航空の従業員 305 人が不当解雇された。既に限定されているスト権を剥奪しようとする計画に抗議したことを理由に、テキストメッセージや電話、E メールで解雇を告げられた。その後、トルコ政府がストを禁じる法律を急遽成立させたが、ITF や EU から大きな圧力を受け、法律を撤回することとなった。にもかかわらず、トルコ航空経営は、被解雇者の復職を拒否している。
69. 2013 年 5 月 15 日、Hava-Is の組合員は、トルコ航空が団体交渉に関する Hava-Is の提案を一切認めないことや、被解雇者の復職を拒否していることに抗議して、ストを実施した。トルコ航空は、Hava-Is と交渉を行わず、臨時要員を雇うことでストを破ろうとした。使用者側のこのような攻撃にもかかわらず、組合は闘っている。被解雇者や組合活動家の多くは女性である。

「18 年間、トルコ航空に勤めてきた。そのうち 15 年間は Hava-Is のショップスチュワード（職場代表）を務めた。1 年前にショップスチュワードのヘッドに任命された。その日、ショップスチュワードのヘッドとして、組合活動休暇を取り、記者会見を行っていた。退職まであと 3 ヶ月だった。私にはテキストメッセージも来なかった。6 月 4 日の出勤時、タイムカードを押すことができなかったのだ。上司から雇用契約が終了したと告げられた。」
スレ・バイカル

ノルウェー交通運輸労組のモニカ・オクペ

2012 年 3 月、DHL に解雇されたノルウェーの組合活動家、モニカ・オクペは復職を勝ち取った。

オスロの交通運輸労組の支部書記で、ショップスチュワードを務めていたモニカは、「無断欠勤」を理由に、2011 年 5 月 6 日にオスロのウルベン・ターミナルで、DHL 現地経営陣により解雇された。その後の 10 か月の闘争を通じて、モニカは自分が解雇されたのは組合活動のためだと訴えてきた。労働裁判所は、解雇がノルウェーの労働法に違反しているとして、モニカの復職と 34 万クローネ（約 35,000 ポンド）の賠償金の支払いを命じた。判決を受け、DHL はモニカの復職を歓迎すると述べた。

ITF と加盟組合は、解雇は不当であるとしてモニカを支援してきた。またモニカが加入するノルウェー交通運輸労組（Norsk Transportarbeiderforbund）や他のノルウェーの組合は、モニカを守るために全力を尽くした。

団体交渉を通じて勝利を収める

活動する組合: 南アフリカの組合、産休改善のために闘う

南アフリカ運輸合同組合（SATAWU）は国の規定による有給（満額）の産休を4か月から6か月に延長することを、職場での授乳許可、産後検診のための休暇の取得許可とともに交渉している。新しい会社で組合承認を勝ち取った場合は、SATAWUは産休規定がHIV/エイズ政策やジェンダーに関するグッドプラクティス規範とともに必ず協約に盛り込まれるように担保している。

活動する組合: カナダの組合、産休、父親の育休の改善を勝ち取る

2011年5月、カナダの太平洋沿岸で働く港湾労働者のための労働条件交渉が行われた。ITFに加盟するILWUカナダとブリティッシュ・コロンビア・海事従業員協会の間で締結された8か年の賃金・労働協約では、産休、父親の育休、年金手当などが改善された。この新たな産休と父親の育休規定はILWUカナダにとって主な交渉上の要求事項の一つだった。

活動する組合: インドの港湾労働者、HIV/エイズと育休に関して勝利

2013年10月25日、インドの港湾労働者が5年間の賃金と労働条件を定める協約に調印した。協約には、これまでの2港に対し、主要12港の全ての職場でHIV/エイズ政策を策定することが包括されている。また、港湾で働く女性に2年間の育児休暇の取得を承認する規定も含まれている。育休については18歳以下の子供をもつ全ての女性が対象で、子供が18歳になるまでの期間、いつ取得しても構わない。

第3部: 女性に対する暴力撤廃を目指す加盟組合の運動強化のためのアライアンス構築

70. 職場と地域社会の双方で、セクハラや性別を理由とした暴力のリスクにさらされる女性交運労働者が多い。全てのITF加盟組合が、女性が暴力に苦しみ、悲惨な結果をもたらし得る社会に存在している。したがって、この状況を改善するための闘争に参加することは、全ての女性交運労働者に対する組合の責任だ。女性に対する暴力は労働組合の問題であり、組合には状況の改善が可能であり、それを実行している。

「残念なことだが、多くの女性が職場の暴力に諦めの気持ちを抱いている。調査中も、暴力があった事実を否定したり、そのことについて話したくないと言う女性が多い。真実を話してくれる女性は殆どいない。恐怖心を抱いたり、人に知られると恥ずかしいと考えたりする女性が一般的だ」

CNTTT（ブラジル）

個人への支援や予防策を講じることで女性に対する暴力に対処している交通運輸労組

活動する組合: カナダの自動車労働者の女性擁護プログラム

「会社は通常、暴力をふるった人間がお金を支払う顧客の場合、暴力事件に適切に対処するつもりがない。暴力をふるったのが職場の同僚や経営者の場合は先進的で効果的な内容の交渉に成功する可能性が高い。暴力に関する、このような一貫性のないアプローチから、会社の中途半端さが明確だ。いかなる暴力も許容しないというメッセージを意義ある形で公にすることによってのみ、女性は真の正義を得られる」

レスリー・ディアス（カナダ自動車労組の全国代表）

1989年にカナダのケベック州で起きたモントリオール大虐殺では、一人の男が14人もの技術系の学生を銃殺したが、彼がその事件を起こした理由は、学生が女学生だったからだ。この事件を受け、カナダ自動車労組（CAW）の活動家と指導者が集まり、女性に対する暴力についての組合の戦略を策定した。その戦略には「女性擁護プログラム」の作成が含まれていた。これには、女性が心配する事柄がある場合、特別に訓練を受けた職場代表が、職場でどのような支援が得られるか、また暴力的なパートナーとの関係を断つためにどのような地域社会の資源が活用できるかについて情報を提供することが含まれていた。

プログラム立ち上げ当初から、組合は女性擁護プログラムの恩恵を理解し始めていた。このプログラムを職場で利用した女性は、その後の人生においても暴力とは無縁の生活をする割合が高かった。1993年の最初の交渉の際には、27名が女性擁護担当者に任命された。2013年には、全ての産業分野で全国に262人まで増えた。交渉では、女性擁護担当者を増やすだけでなく、会社の負担による担当者訓練を行うことも目指してきた。CAW女性部では新任の担当者全員に40時間の基本研修と、年3日の再研修プログラムを提供している。

しかし、CAWは、このようなプログラムの実施も、社会におけるジェンダーを理由とした暴力の根本的原因の撲滅にはならないことを明確に理解している。

「女性の経済的、社会的、政治的不平等がある限り、女性に対する暴力がなくなることも承知している。女性に対する暴力を撲滅することは、不平等を解消することを意味する。銃規制、出産や育児に関する正義などの問題のために闘うことは、組合がやっている様々な取り組みの一例に過ぎない。社会のあらゆる問題と同様に、これもまた政治的意志の問題だ。CAWは性差別に基づく暴力に関して、沈黙を破ることに貢献してきたと確信しているが、我々の社会の最も大きな悲劇ともいえる性差別の問題に、政府が国の優先課題として取り組むことが無い限り、どのような取り組みをしても不十分だ」

ジュリー・ホワイト、CAW女性部長

71. 資源: 女性交運労働者に対する暴力に関する ITF アクションガイド

女性に対する暴力についての報告は増えており、同様に、この問題に関する国連行動日を支援する ITF 加盟組合も増えている。ITF 女性委員会は、2011-2014 年の活動計画に沿って、女性交運労働者に対する暴力を撲滅する活動を加盟組合が推進する中で、より多くの支援を行う必要があると認識している。2012 年には、ITF 加盟組合が交通運輸産業における、ジェンダーに基づく暴力に関する広範な ITF 調査に参加した。女性委員会で戦略を議論した後、2013 年 10 月に新たに女性に対する暴力に関するアクションガイドが作成された。このガイドでは、加盟組合が女性に対する暴力撤廃の独自の戦略を策定する際に活用できる、一連の具体的な方策が紹介されている。また、多くの加盟組合が運動に成功した事例を称えている。雑誌「ITF アジェンダ」の 2013 年号にも、女性に対する暴力と HIV/エイズに関する特集記事が掲載されている。

活動する組合: オーストラリア海事組合 (MUA)とホワイトトリボン・キャンペーン

女性に対する暴力を防止しようという MUA の強い決意は、ホワイトトリボン運動を組合の中だけでなく、地域社会にも広げようとする組合の継続的努力に示されている。MUA の男性役員全員をはじめ、男性組合員がホワイトトリボン大使となり、「決して女性に対して暴力を振るわないこと、また女性に対する暴力を黙認しないことを誓います」という宣誓を行った。

「ホワイトトリボンは、MUA のミック・ドーマン副書記長の、ホワイトトリボン・キャンペーンをオーストラリア全国の労働界に広め、ひいては世界的な活動にしようとする、揺るぎない決意に感謝している」

72. ケニアの港湾労組は、ジェンダー意識向上、子供の虐待の防止、女性の権利擁護など様々な問題に関して運動を展開している。同労組の活動は、かつては男性支配的だった港湾労働への女性の雇用機会開放を支援した。職場での女性に対する暴力も大きく減少した。

活動する組合: 英国でロビイングが政治の前進につながる

客船で働いていた英国人のレベッカ・コリムと英国籍のコンテナ船に乗り組んでいた南アフリカ人、アクホナ・ジェバザという 2 名の女性が海上で不可解な死を遂げた事件を受け、英国のノーティラス労組は当局へのロビイングを大々的に展開している。これらの事件を例に挙げ、女性に対する暴力の問題に焦点をあてつつ、ノーティラス労組は 2 つの事件の全面的調査を透明性の高い形で行うよう要請している。この運動の直接的成果としては、英国政府が船上の犯罪に関する調査方法を改善する新たな方策を国際海事機関 (IMO) に提案することを決めたことがある。

活動する組合: インドの交通労組、バスでの暴力事件をきっかけに意識向上プログラムを実施

2012 年 12 月にインドで発生した事件は世界に衝撃を与えた。インドの ITF 加盟組合は即座に行動し、デリーの民営バスで 23 歳の女性が強姦・暴行を受けた事件を受け、組合員に向けた意識向上プログラムを立ち上げた。バスの運転手を含む 6 人の男が関与した事件の犠牲となり、救急救命訓練生だった女性は死亡した。この「ニルブヤナ」の死により、インド全土に前代未聞の怒りが湧きあがった。交運労組は活動家、学生、一般市民とともに事件を激しく非難し、犯人を早急に裁くこと、婦女暴行罪に関する法律の厳格化を求め立ち上がった。

全インド鉄道員連盟 (AIRF) と全国鉄道労連 (NFIR) は一歩踏み込み、組合員を意識向上プログラムに参加させた。両労組は公共交通で働く女性が職場で確実に尊重され、乗客の安全が確保されることを担保することを決意している。

「この事件の犯人のうち一名は当該のバスの運転手だった。公共交通労働者が訓練を受け、男女問わず乗客を尊重するという意識の高い正規労働者であることが極めて重要だ。その方が、自分の働く会社に敬意を払わない、契約や日雇いの不安定雇用の労働者を雇うよりずっと望ましい」
ダイアナ・ホランド (ユナイト・ザ・ユニオンの書記次長兼 ITF 女性部会議長)

ITF キャンペーン - 国連女性に対する暴力撤廃日

73. ITF の女性たちは女性に対する暴力を阻止するために闘ってきた歴史に誇りをもっている。あらゆる女性交運労働者が暴力のない職場、家庭、社会を享受する権利を有している。ITF

加盟組合は、女性に対する暴力は組合の問題であると確信しており、11月25日の女性に対する暴力撤廃国際日の活動への参加など、女性の権利の擁護に積極的に従事している。

74. 職場、家庭、時に公共の場における暴力は世界中の女性交運労働者にとって大きな問題だ。この数年で、女性組合員に対する身体的、精神的、性的暴行事件に関する加盟組合からの報告が増えている。国連の研究から、女性の3人に一人が一生のうちに暴力を受けるとされている。ITF 女性委員会は ITF 女性部と協力し、より多くの加盟組合が女性に対する暴力の撤廃につながる戦略を策定するように奨励・支援している。
75. 11月25日の国連・女性に対する暴力撤廃日の年次キャンペーンの際、交運労組の活動家は映画の上映、情報提供セッションの開催、集会、ポスターの掲示、研修、ワークショップ、セミナー、討論会、職場の集会の実施、マスコミキャンペーンの展開など様々な活動に参加した。2011年には、全地域27か国から多くの ITF 加盟組合がイベントに参加した。
76. ITF 女性委員会にとって次のステップは、加盟組合を支援する実践的プログラムを考案し、国連行動日の成功をもとに活動を前進させ、女性交運労働者に対する暴力のない職場を実現するための労働運動を展開することだ。

国連婦人の地位委員会

77. 国連婦人の地位委員会 (UNCSW) は国際的な最低基準が合意されるグローバル会議だ。ITF 加盟組合の課題は、アライアンスを形成し、合意された結論を採択するように各国の政府に圧力をかけることだ。結論が採択された後は、キャンペーンや使用者との交渉を通じて職場で最低基準が守られ、女性交運労働者の状況改善につながるように担保することが可能になる。

2013年第57回国連婦人の地位委員会 (UNCSW) のテーマ: 「女性および女兒に対するあらゆる形態の暴力の撤廃と防止」

78. 世界中から集まった90名の労働組合代表団が同委員会に参加したが、彼女たちは ITF に加盟する女性たちの代表でもあった。労働組合代表団は前進的な非政府組織 (NGO) と協力し、一連の「合意結論」を形成する上で貢献した。その後、「合意結論」は「行動を求める事項」として国連経済社会理事会に付託された。労組代表団の共同声明「労働組合はかく語る: 女性の権利に妥協なし、女性および女兒に対する暴力のゼロ寛容」は下記のウェブサイトに掲載されている:
<http://unioncsw.worldpsi.org/news/no-compromise-women%E2%80%99s-rights-zero-toleranceviolence-against-women-and-girls>

「UNCSW は女性と女兒に対する暴力の撤廃を優先分野の一つとしている。合意結論はこの活動に力を加え、使用者や政府に交渉するように呼びかける機会を労働組合に提供している。」

ブリギッタ・パス ITF 副会長

79. 教皇庁、イラン、シリア、マルタ、サウジアラビアなどの保守的な代表団は、ジェンダー平等やこれまでの合意内容の正当性に疑問を投げかけ、性的な権利や出産に関わる権利についての条項に反対することで、このプロセスを脱線させようとした。これをきっかけに、国際労働組合総連合 (ITUC) はローマ教皇庁に対する電子メールによる抗議行動を立ち上げた。
80. 合意内容の主要箇所は「合意結論」に記されている。結論では、女性および女兒に対する暴力を強く非難すること、女性の出産に関する権利やジェンダー平等についてもこれまでの約束を再確認し、暴力を防止し、また暴力をふるった者を起訴・処罰する国の責任を認識し、責任を逃れるために慣習や伝統、宗教的な見解に訴えることを控えるよう全ての政府に強く求めている。導入部分に続き、結論は全ての国と労働組合を含むステークホルダーに以下の4分野で行動を起こすことを求めている:

- 法的、政治的枠組みと説明責任の実施を強化する。
- 構造的、根源的原因やリスク要因に対処し、女性や女兒に対する暴力を防止する。
- 女性や女兒に対する暴力に関する他部門によるサービスや活動、対応の強化。
- 根拠（データ研究や分析）の基盤を改善する。

「合意結論」の全文を含む詳細は以下のウェブサイトを参照のこと：

<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/57sess.htm>

2013年5月、ITF女性委員会が採択した、女性に対するあらゆる形態の暴力に反対するITFのキャンペーンを主導・実施し、11月25日の国連女性に対する暴力撤廃日を支援することを全てのITF加盟組合の書記長に求める決議は、ITF執行委員会で全会一致で支持された。同決議はまた、加盟組合の書記長に全ての交通運輸産業や地域が行っているITFキャンペーンを活用し、意識を向上させること、また女性および女兒に対する暴力に反対する第57回UNCSCWの合意結論をそれぞれの政府に認識させ、批准するよう求めている。

戦略的なパートナーシップを組み活動する

81. 女性のための ITF・HIV/エイズ・プログラムは引き続き、グローバル交通ネットワークの使用者や NGO などの戦略的なパートナーと協力して行っていく。女性が経験する暴力で一つ共通するのは、コンドームを使った安全なセックスをすることを夫やパートナーから拒否されることだ。HIV/エイズに感染した男性交運労働者の妻やパートナーは、性交渉を通じて感染しやすく、女性が感染後に妊娠した場合、子供も感染する可能性が高くなる。交運労働者の妻やパートナーには、あらゆる形態の性的暴行や HIV/エイズがいかに危険かについて、自身や夫、より広範な地域社会を啓蒙したいという強い熱意がある。2011-2014 年の ITF 女性活動計画に沿って、最も成功した運動の一つが、長距離トラック運転手やアフリカ北部交通回廊沿いの地域社会を対象に、ウガンダ、ブルンジ、コンゴ共和国、ケニア、タンザニアの ITF 加盟組合が支援している HIV 教育と自発的カウンセリングと検査 (VCT) プロジェクトだ。

活動する組合: ルワンダのトラック運転手の家族デーに労働組合がジェンダーに基づく暴力を糾弾

ルワンダ・トラック運転手配偶者協会は、トラック運転手を夫に持つ妻の協会で会員数は 2,000 人に上る。同協会はルワンダの ITF 加盟組合、CESTRAR 労組との協議を通じて結成された。協会の運動では、ジェンダーに基づく暴力に関して行動変化を促進し、仲間同士の教育や地域社会で暴力に関するイベントを行うなどを通じ、トラック運転手とその配偶者の間で HIV/エイズの感染を防ぐことを、トラック運転手の配偶者への一次医療提供を主眼としている。

「夫の職業柄、HIV/エイズのハイリスク者であるため、私たちは HIV/エイズの予防と女性に対する暴力の危険について、男女を対象に啓蒙活動をする決意をした」

イレナ・ババジ (RTSA 議長)

活動する組合:性産業に従事する子供に関するコロンビア地域社会フォーラム

コロンビア運輸労組 (SNTT) とカルタヘナ市長が性産業で働く子供について認識を高めるためのフォーラム「子供たち、特に暴力が日常茶飯事となっている女兒のために」を開催した。フォーラムにはタクシー運転手、地域社会の指導者、NGO、警察、ホテル労働者の代表、カルタヘナ大学の代表など、80 名が出席した。フォーラムでは、子供の性的虐待や暴力と HIV/エイズの問題を取り上げ、より大々的なジェンダーや女性の権利やジェンダーに基づく暴力、レズビアン・ゲイ・性同一性障害 (LGBT¹) を含む性についても活動に取り組むことが決定された。

活動する組合:ブルガリアの組合、革新的な団体協約を勝ち取る

ブルガリアの FTTUB (交通労連) が女性に対する暴力について行った調査から、職場で日々女性が直面する暴力について重要な情報が収集された。ソフィアの全ての都市交通会社に匿名で記入するアンケートを配り、指定した箱を使って記入済みのアンケートとその他暴力に関する報告書を回収した。FTTUB は職場の暴力とハラスメントについて包括的な分析を行い、それにより、ソフィア市議会の運輸従業員委員会に説得力ある陳述を行うことができた。FTTUB の運動により、社会的パートナーが革新的な団体協約を締結する流れとなった。

82. 強制労働と人身売買を強いられる女性たち

ILO によると、性的搾取の犠牲になる人の 98% は女性と女兒だ。人身売買の犠牲に最もなりやすいのは 10-35 才の女性で、貧困を抱え、無教育で、人種的マイノリティ、難民であることが多い。

活動する組合:人身売買された女性の保護のための英国の立法キャンペーン

英国のユナイト労組は長年、家事労働者の人身売買と虐待問題をめぐり、移民家事労働者団体と協力してきた。2010-2012 年のユナイトの 5 つあるキャンペーン戦略のうち、2 つが暴力と人身売買に関するものだ。ユナイトは英国政府に立法化をもとめるロビイングを定期的に行うことを通じ、虐待を受けている移民家事労働者を支援してきた。また、2011 年の国際女性日には、TUC の女性総会の非常に出席率の高い会議において、暴力と人身売買のつながりを浮き彫りにした。

¹ ITF 雑誌「アジェンダ」

パート 4: 「私たちの公共サービス」を求めて運動する女性交運労働者

女性と公共サービス

「ジェンダー一面での影響を全く考慮しない公共支出の削減により、女性に最も大きな悪影響が及び、失業率がより高まり、保育などの重要なサービスが削減されている」
シャロン・バロー (ITUC 書記長)

83. 女性は公共部門の労働者の大半を占めているため、公共部門での雇用削減の影響は女性の方が大きく感じる。その結果、多くの女性公共サービス従業員が職を失い、不安定な外注先の企業で働くか、インフォーマル経済に移行せざるを得なくなる。今では一般的になっている公共サービスの削減により、家庭が医療、教育、社会保障を得る機会も削減されるだろう。育児サービスの削減とコスト増もまた、女性の育児における役割を変えるため、影響を及ぼす。既に多い女性による無償の育児サービスがさらに増えることになる。EU では、財政再建により、最終的には社会保障やその関連の雇用(例えば、介護士など)が削減され、ジェンダー差別が生まれるだろう。² 女性と子供は公共サービスを利用する割合も高いため、サービス削減の影響を不平等に大きく受けることになる。³

「今こそ議論は止めてそれぞれの国に戻り、我々の任務を遂行すべき時だ」
ロサ・パバネリ、国際公務労連(PSI)書記長

84. 「特定の政策、投資、計画のレベルでは、交通運輸は女性を含む、社会的に不遇な多くの国民にとって、経済的な恩恵を生み出している。例えば、職場への移動を可能にしている」⁴

85. 地方の交通と発展のための国際フォーラム
ミレニアム開発目標をより詳細に一つ一つ考察してみると、交通運輸の触媒的な役割がより明確になる:

目標 3: ジェンダー平等を促進し、女性を自立させる

女性はしばしば時間や移動に費やす時間の面で大きな重荷を抱えている。従来、男性に比べ、女性は資源へのアクセスも少なく、コントロールもしにくい上に、交通運輸技術を活用する機会も少ない。より多くの投資を女性が利用するサービスに振り向けることで、女性の抱える「時間の貧困状態」は大幅に削減できる。移動がしやすくなれば、女性の市場へのアクセスが高まり、教育や情報を得やすくなり、収入の創出活動や地域社会、政治活動への参加の機会も増え、ひいてはジェンダー不平等を是正することができるため、女性が自立し、人生をコントロールしやすくなる。⁵

「公共サービスは整合性ある公平な社会を確保する上で極めて重要だ。公共サービスを攻撃し、その弱体化を図ることは誤った方向であり、女性とジェンダー平等にとっては後退といえる」
ベルナデット・セゴール(欧州労働組合連合(ETUC)初の女性書記長)

² 「経済危機が男女の状況とジェンダー平等にもたらした影響」 2012 年欧州委員会、ENEGE (ジェンダー平等のための欧州専門家ネットワーク)

³ 欧州労働組合連合 (ETUC)

⁴ 国際交通フォーラム「交通運輸と平等の経済的側面に関する議論 (2011 年 9 月号)」

⁵ ミレニアム開発目標 (MDG) の役割: <http://www.ifrtd.org/new/issues/mdgs.php>

86. ITF は体系的に市民団体と戦略的アライアンスを構築し、公共サービスを守り、地元、地域、世界それぞれのレベルで持続可能な交通運輸を促進するための世界中の労働組合の運動を支持することを目指している。女性交運労働者を支えるため、ITF の戦略的アライアンスを構築し、質の高い公共サービス・キャンペーンが女性にとっていかに重要かを浮き彫りにすることが肝要だ。先の経済危機から家庭の収入が下がると、医療、教育、貧困削減の面で悪影響が出ることが示された。また、子供の死亡率、とりわけ女性の死亡率が高まり、女兒の学校教育参加率も下がることが分かった。⁶

「交通運輸は物ではなく権利だ。水道や医療と同様、交通運輸は公有で、国民のニーズを満たすものであるべきだ」

2012 年交通運輸に関する世界都市フォーラム会議に出席した市民団体の女性参加者の発言

87. 「現在、途上国で進行中の多くのプロジェクトがサービスや交通手段への女性のアクセスを向上させ、交通運輸関係の仕事への女性の参加を促進することを目的としている。このような形でジェンダーに配慮することは、交通運輸部門での活動の効果を増し、それゆえに貧困の削減面で良い結果をもたらすという事実から、正当性があることが分かる。開発関係の機関が、交通運輸に関してジェンダー問題を考慮し、交通計画者、政策決定者、政策の実行者が活用できる方策を考案するための様々な取り組みを支援している。交通システム計画の議論や作業に女性が参加することは特に奨励される」⁷

88. 交通運輸に関する女性の意見

- 「女性には男性に比べ代替交通手段を利用しにくいにも関わらず、交通システムが女性にとっては役に立たないことが余りにも多い」
- 「運行スケジュールと運行を女性のニーズに合わせて立て直す必要がある。大部分の女性が貧しく、男性よりも公共交通に依存しているからだ」
- 「女性が通勤する上で大きな障壁となっているのが交通の安全性だ。北米から南アフリカまで、世界のありとあらゆる国で、女性にとって安全が最も重要であり、安全面の懸念から家を出ることができないと多くの女性が報告している」

戦略的パートナーシップを組む：「私たちの公共サービス」のために立ち上がる

89. この 10 年間で、公共交通投資が民間部門からなされることが増えてきたため、既存の必須サービスや交通インフラ改善のための資金提供が脆弱になった。これにより、労働組合が民営化反対とディーセントな公共サービスを求める運動を展開することがますます重要になっている。だからこそ、ITF は他のグローバルユニオンとともに質の高い公共サービスを擁護している。
90. 2011 年 6 月 23 日、ITF 加盟組合が「公共交通の促進」のスローガンのもと、一丸となり、質の高い公共交通サービスの擁護と支援のために様々な活動を行った。この行動日をきっかけに、質の高い公共サービス(QPS)を促進するためのグローバルユニオン合同の取り組みが立ち上がった。QPS キャンペーンは、力強く平等で持続可能な地域社会の構築にも役立つだろう。ITF は PSI や他のグローバルユニオンの仲間と密に協力し、合同キャンペーンに取り組んでいる。合同キャンペーンは、2010 年 10 月にジュネーブで開かれ、成功を収めた QPS 会議を受けて立ち上がったものだ。従来は春に実施していた ITF 鉄道行動日を 2011 年に限っては QPS 行動日と同じ日に設定した。⁸

⁶ 2009 年世界銀行 PREM

⁷ 国際交通フォーラム「ジェンダーと交通運輸に関する議論」No. 2011-11

⁸ オンラインで閲覧可能: www.qpsactionnow.org

活動する組合:安全な公共交通に関する日本での活動

2011 年のITF鉄道・QPS 行動日に、JR 総連の役員および職員 10 名が、JR 東海労の組合員 22 名とともに、JR品川駅でビラを配布した。公共交通の安全と安全・安心な社会を求めるビラ計 700 枚が朝の通勤ラッシュ時に配布された。交運労協の代表者も「鉄道労働者に対する暴力反対」と書かれたビラを同じ日に配布した。品川駅で活動を行っている最中、重工業産業の代表者も原発のない安全な社会を求めるビラを配布していた。同様の活動が日本全国の約 100 の鉄道駅で実施され、組合員約 700 名が参加した。

91. 女性を QPS キャンペーンに参加させることは、キャンペーンの長期的成功にとって極めて重要だ。なぜなら、女性は公共サービスの主な利用者であり、そこで働く労働者の圧倒的多数が女性だからだ。先進国で最近、旅客輸送需要が伸びていることから、自家用車の利用が減っていることが示された。このことは、都市公共交通部門で働く多くの女性にとってはむしろ新たな機会かもしれない。効率がよく、手ごろな価格の公共交通が景気停滞期にはより重要になり、経済回復にも不可欠だ。

「この経済危機の時期にあって、緊縮策は愚者の論理だということが証明された。ジェンダー平等の状況も後退してしまった。あらゆる事実から、女性が労働者の大半を占める公共サービスはジェンダー平等促進と達成のためのカギとなることが証明された。そして今、その公共サービスが脅威にさらされている。このことは欧州の社会的モデルを衰退させるだけでなく、不平等を拡大することになるだろう」
カローラ・フィッシュバッハ・ピッテル (欧州公務労連 (EPSU) 書記長)

戦略的アライアンス: 交通運輸の持続可能な未来

92. 交通運輸は極めて重要な公共サービスであり、女性の通勤や医療サービスへのアクセスを改善するなど、経済発展の主な原動力だ。ITF と加盟組合は、公共サービスを促進し、交通関係インフラへの大型投資を支援するよう、各国政府に要請している。
93. 温暖化の結果により、持続可能な経済に向けた革新的交通政策が必要となっている。様々な要因が旅客輸送の利用レベルに影響するが、その状況は国によって大きく異なる。インフラの発展など優れた交通政策を発展させることにより、交通需要の今後の発展、特に、従来から女性は男性よりも公共交通の利用率が高いため、今後の女性の公共交通の利用予測について洞察することが必要になるため、こうした傾向を改善し、理解することは重要だ。例えば、経済的、環境的理由から通勤客が自家用車から列車やバスへシフトしている国もある。
94. ITF 質の高い公共交通サービス・キャンペーンは、質の高い雇用を生み出し、温室効果ガスの排出を削減する上で重要な、安価で効率的かつ良質の公共交通のニーズに焦点をあてている。環境面の懸念に対応することは、新たに生まれるグリーン都市交通の分野で、女性交運労働者に新しい機会を提供する可能性がある。交通運輸部門における雇用創出の高い潜在性をフル活用するため、より多くの若者と女性を交通運輸産業に招き入れ、より広範なアライアンスを築くことが極めて重要だ。
95. 成功を収めた 2010 年 8 月のITF気候変動メキシコ総会を受け、ITFは温暖化問題に関する国際労働運動の取り組みを調整している。交通運輸は二酸化炭素を相当レベルで排出しており、その排出量は増えていることから、交運労組の女性組合員が交通部門からの排出量と温暖化、交通運輸の提供について意見を述べられるようにすることが成功のカギとなる。

「女性は温暖化の負の影響を男性に比べ不均衡に大きく受けるため、女性交運労働者とその代表者が温暖化に関する意思決定に関与することが極めて重要だ。
ジュデス・アクバ (アフリカ港湾地域委員会議長)

活動する組合: 欧州の交運労組

欧州の交運労組は欧州委員会が助成している気候変動プロジェクト「トランスユニオン：公平かつ持続可能な交通運輸産業に向けた変化に備える交運労働者」を通じ、より持続可能な産業を目指すためのビジョンと行動を定義する活動を率先している。トランスユニオン・プロジェクトの目的は、温暖化、青年労働者、女性労働者に配慮した、より持続可能な産業を構築することだ。このプロジェクトを通じ、交通運輸産業の女性労働者を鼓舞するために組合の女性代表者が利用することができる新たな訓練資材が作成された。

96. 温暖化が女性交運労働者に及ぼした影響は ITF 女性委員会にとって重要な議題だ。女性委員会は今後、ITF が行う温暖化に関する研究にジェンダー的視点を盛り込み、雇用喪失とグリーン雇用の創出によって女性がどのような影響を受けるかについての研究を含めることを求めている。女性委員は、2010 年の ITF メキシコ大会で採択された ITF の気候変動政策の策定と実施を監督する ITF 温暖化作業部会に参加してきたし、2012 年国連持続可能な開発会議(リオ+20)にも出席した。グリーン雇用に関する ITF 研究は最近完了した。女性労働者と女性ユーザーのために交通運輸を拡大・改善する必要性を考慮するため、研究の再検討がなされるだろう。

活動する組合: ケニア港湾労組、民営化と不安定雇用をめぐる闘争で勝利

2006 年には、港湾労働者の 52%が日雇い労働者で、ケニア政府は港の民営化を計画していた。組合の指導部には複数の女性が入っており、強力な職場代表のネットワークを構築してきた。このネットワークを通じ、組合の決定を自らの決定として認識する力が強まり、日雇い労働者を正規労働者に転換させるためのスト権投票で組合員の支援を得ることができた。2011 年に組合は勝利し、港の全労働者が年金を受給できる正規雇用を獲得し、港の公有状態も保たれた。

「組合が懸念する問題が発生した場合は常に、私たちはそれを労働者に影響する問題としてではなく、地元住民や地域社会の労働者の問題として如才なく描くようにしてきた。常に積極的に地域社会の指導者たちにロビイングを行ってきたため、逆に彼らが我々を支援してくれるようになった」

サイモン K・セラン(ケニア港湾労組書記長)

パート 5: 指導的立場にある女性、組合の成長に向けた変化を主導する

97. 2011-2014 年の女性の活動計画に沿って、女性委員会は特に女性組合指導者を育成し、職場でのキャンペーン展開や、組合と地域社会のアライアンス構築を率先して行えるようにすることに焦点をあててきた。そうすることで、気候変動の経済的、社会的課題、HIV/エイズ、女性に対する暴力、公共交通の利用しにくさなどの問題に対処するための持続可能な交通運輸キャンペーンを実施するための組合の能力構築を支援していく。こうした問題について運動を展開することにより、交運労組は女性組合員を支援するだけでなく、貧困、病気、高い死亡率などの問題とも闘っている。

「リーダーシップとは必ずしも組合や職場のトップに就くことではない。国内外で女性交運労働者が組合を率いている。ここにいる女性たちは、オルガナイザー、運動推進家、職場代表、書記長として奮闘しており、組合の指導と強化の経験を共有してくれている」
アリソン・マクギャリー (ITF 女性交運労働コーディネーター)

女性のリーダーシップ強化 - ITF 女性リーダーシップ・プログラム

98. 女性のリーダーシップを育成し、組織人員を拡大することは極めて重要だ。ITF の女性活動家たちはグローバル経済の激しい変化や、働く男女にリーダーシップを示していくという非常に難しい課題に直面している。組織率が下がっているため、指導者は新たな組織化と組合の力の強化の方法を探らなければならない。最も強い組合は、組織のあらゆるレベルに女性を参画させている。
99. 2010 年の ITF 女性総会を受け、ITF 女性委員会は、女性活動家を対象としたリーダーシップ・プログラムを導入した。同プログラムは現在、ITF の各地域と部会で紹介されている。

「一連の女性会議に参加したため、今ではリーダーシップというものを別の視点から見るようになった。リーダーに必要な様々な資質は、職場での組織化を通じてこれから身に付けていくことができると感じている」
シーマ・モハン (インド運輸港湾労組)

100. ITF 女性リーダーシップ・セミナー「変化を主導する」は、組合やグローバル社会の中でリーダーシップに伴う課題に応じていく準備を女性活動家ができるようにすることを目指している。ハーバード労働組合プログラムのエレイン・バーナード博士がプログラムの開発を支援した。このプログラムを通じて、選挙で選ばれた、または彗星の如く現れた女性リーダーたちが自らの指導力を発展させ、組合の強化のための機会を探っていくことが期待される。このプログラムの参加者は、ITF 加盟組合を率いるために戦略的变化を計画し、国際労働運動への参加を強め、女性の問題を前進させることができるようになるだろう。

「リーダーシップ・トレーニングは個々の労働者の能力を構築する上で非常に役立つものであり、力強く、熱心な組合員が参加してくれることにより、組合の効率を改善する上でも組合を助けてくれるものだ」
ウィルマ・クレメント (バルバドス労働組合)

101. 第一回プログラムは 2011 年に米メリーランド州のパイニーポイントにある国際船員施設のポール・ホール・センターで行われ、海事産業に従事する 43 名の女性指導者が参加した。2012-2013 年のプログラムには、路面、鉄道、民間航空、ITF インспекター、中南米・カリブ海地域、アフリカから 113 名が参加した。2014 年にも実施される予定で、プログラムは第二段階へと進む。

「労働組合はダイナミックに活動しなければ、時代遅れになっていく。産業は動き変化していき、組合の組織人員も変わっていくため、労働組合も前に進み変わっていくことで、時代の流れについていき、組合が抱える問題に適応していく必要がある」

ジャクリーン・スミス（ノルウェー船員組合委員長）

102. 映画「女性指導者が変化を起こす」では、リーダーシップ研修に参加した女性の映像やインタビューが見られる。⁹

指導的立場にある女性に関する ITF の前進

活動する組合: コスタリカの UNATROPYT 労組の執行委員会には戦闘的な女性が議席をもっている。次の組合選挙では、女性が組合役員の半数を占めることになる。コスタリカでは、全国の全ての労働組合で女性役員の割合を引き上げることに成功した。組合がそれを求める法律を支持したからだ。今回の法律には、女性の組合役員への 50% 参加が規定されている。UNATROPYT 労組は闘い、最終的にこの法律は政府から承認された。

シャロン・ジェームズ(港湾部長)

2012 年にシャロンは ITF 港湾部長に任命され、ITF 史上初の女性産別部会部長となった。シャロンは 2003 年以来、ITF の船員部会、港湾部会、民間航空部会で働いてきた。その前は、英国労働組合会議の国際政策部長を務めていた。また、亡命者や移民の権利のための活動もしていた。

「女性港湾労働者が直面する最も重要な問題への対応は、単に平等問題に対処することに留まらない。組合の力を構築するための組織化戦略にとって重要な要素だ。加盟組合は港が急速に変わっていることを認識しており、戦略的な港湾労働に就いている女性が増えている。これは港の未来を守る闘いでもある」

プロフィール: ベティ・マケナ・ムトゥギ(ITF インспекター)

ベティはケニア港湾労組の役員で、アフリカ初の女性 ITF インспекターだ。ベティを含め、ITF には 14 名の女性インспекターがいる。この 5 年間で 1.5 倍に増えた。

「従来、多くの女性が台所にいることだけを求められてきたと感じているが、現在、台所を飛び出した。誰も台所から連れ出してくれる人はいない。自分で出てくるしかないのだ」

ベティは 22 年以上、モンバサ港で港湾労働者として働いてきた。また、長らく ITF の女性活動や青年活動に積極的に関わってきた。長年の ITF での活動の結果、様々なスキルを身につけることができた。男性が支配的な現場で働いていたため、組合活動にも関わるようになっていった。

「男に任せておけばいいと考える女性が多いが、私はやってみるべきだと思う。長年、アフリカでは、女性に対する同情は強かった。時に女性がお飾りの役職に抜擢されることもあった。しかし、港では女だからと優遇されることはなかった。私は自ら役職を取りに行き、勝ち取った。モンバサでは港湾労働者に占める女性の割合は非常に低く、男女によって抱える問題も異なるが、女性でも組合活動家のハートをもって、会社に対して労働者の問題を提起できると認めてもらえるなら、男性の支援も得られるだろう」

⁹ Available online: <http://www.youtube.com/watch?v=0348lvGxeU>

女性の参加率向上の重視、アジア太平洋地域総会で承認される。

2013 年に開かれたアジア太平洋地域・女性総会の決議には以下の項目が含まれる:

- ▶ ITF と加盟組合のコミュニケーションでは、いかなる文書、ニュースレター、ビラ、広報用資料などにおいても、交通運輸産業で女性が働くことが例外としてではなく普通のこととして認識されるようにするため、常に女性が目に見える存在となることを確保するべきだ。
- ▶ 全ての ITF 会議への女性参加率を最低でも、以前から合意されている 30% にするため、あらゆる努力を行うことを ITF 書記局と加盟組合に求める。
- ▶ ITF アジア太平洋地域・女性総会では、アジア太平洋地域の ITF 加盟組合の意思決定機関に女性交通運輸労働者が参加できていない点が留意された。したがって、ジェンダー割当の実施など、各組合の意思決定機関における女性の参加率を引き上げるための方策を講じることをアジア太平洋地域の ITF 加盟組合に要請する。

最近の地域活動から、一部の部会では、業界の女性就業率を上回る高い割合で女性が参加していることが分かった。例えば、2013 年 1 月の港湾総会では、42 名の出席者のうち 12 名（28.5%）が女性だった。また、2012 年 6 月の水産部会会議では、28 名の出席者のうち、5 名（17.8%）が女性だった。

パレスチナの女性の参加が大幅に増加

103. 2013 年、パレスチナの交通運輸一般労組（GUTW）の女性組合員数が 20% 増加した。また、研修、キャンペーン、抗議行動への女性の参加も 30% 増加した。これらの結果、同組合に新設された青年部の構成員のほとんどが女性となった。

世界海事大学（WMU）

104. ITF 船員トラストの資金援助を受け、5 人の女性が 2013 年 10 月に IMO の世界海事大学（WMU）のコースに参加した。ITF トラストの資金援助を受けた参加者が全員女性となったのは初めてことである。ITF 船員トラストは、在メルモ（スウェーデン）の WMU の参加者への資金援助を 1987 年から行っている。5 人の出身国はカメルーン、フィジー、ガーナ、インドネシア、ウクライナである。

リソース：加盟組合の女性研修を支援

105. 加盟組合および ITF の各地域の研修用に女性指導者養成モジュールを 2014 年の女性総会で立ち上げる。このモジュールは ITF のホームページからもダウンロード可能とする。様々な女性活動家のニーズに応えられるように、柔軟性をもった構成内容となっており、ネットワーキング、コミュニケーション、キャンペーン、研修等の技術の養成を目指すものである。

ネットワークとメンタリングーITF の女性の間のコミュニケーションを増やす

106. 組合活動家や組合幹部の仕事には困難が伴うものであるが、女性であればなおさらである。ITF の女性の間の連絡・交流を増やすことで、女性が抱く孤立感を軽減するとともに、ITF の多くの女性が成し遂げてきた成功体験を共有したり、相互支援を行う機会を提供する。

次世代の女性指導者へのメンタリング（指導・助言）

107. 組合指導者と ITF のプログラムの参加者を連携させるメンタリング（指導・助言）システムが 2013 年に開発された。このシステムは、既に組合指導部の地位・役職に就いている女性が、次世代の女性指導者の話を聞いたり、助言を与えたりすることを通じて、両者を連携させ、次世代の女性指導者を支援するシステムである。両者に対する研修や、メンタリングの最善慣行を確立するための試験プログラムが 2014 年に実施される。

鉄道の女性ネットワーク

108. 2008 年に設立された ITF 鉄道部会女性ネットワークは、現在も成長を遂げている。2013 年 9 月現在、51 か国、62 組合、116 人の女性が同ネットワークに参加している。同ネットワークのコンタクト・パーソン（連絡担当者）に任命された女性は全員、ITF 全体の女性ネットワークのメンバーとなる。

女性機構の強化

109. 組合は、様々な方法で女性組合員の利益代表に取り組んでいる。規約上の公式な機構（女性委員会等）を設置したり、組合の意思決定機関に女性代表を配置したり、より緩い形の女性ネットワークの設立や女性活動を実施する等、様々な方法がある。ジェンダー平等を確保したり、女性組合員のニーズに対処するために女性部長を配置したりする組合も多い。全国および地方の執行部への女性の参加を奨励する等、積極的な女性活用策を実施している組合もある。

活動する海事組合

ドイツの Ver.di、イタリアの FIT-CISL、全インド港湾労連（APDWF）、ケニヤ港湾労組（DWU）、トーゴ海事交運労組（Synatram）は、全国レベルの女性委員会あるいは女性評議会を設置している。米国の船員国際組合（SIU）や全日本海員組合は、女性組合員と積極的に意見交換したり、女性組合員が提起する問題への対応戦略を構築したりする、非公式のネットワークや場を設けている。

活動する組合：港湾部会のグローバル・ネットワーク・ターミナル・キャンペーン

ITF 港湾部会は、2010 年 10 月以降、対グローバル・ネットワーク・ターミナル（GNT）戦略の一環として、3 つの特定のネットワークの構築に力を注いできた。それらのネットワークの女性の参加状況は次の通り。

- ・キーパーソン（主要連絡担当者）ネットワーク：8%
- ・コミュニケーション・ネットワーク：16%
- ・港湾インテリジェンス（港湾関連データベース）担当者ネットワーク：16%

港湾部会の女性登録人員の割合は 6.8%に過ぎないが、それが組合活動の障壁となっていないことが分かる。

2013 年、港湾部会は全加盟組織を対象に、「港湾の女性」と題するアンケート調査を実施した。自動化や新技術が女性の雇用機会に与える影響についての回答は様々だったが、その多くが、より多くの雇用機会を女性に提供するというものだった。しかし、潜在的な雇用喪失の可能性があると回答もあった。港湾部会の女性ネットワークの拡大・強化を目指す活動は今も続いている。2013 年半ばには、世界のあらゆる地域の女性 44 人が同ネットワークに参加していた。

リソース：欧州ジェンダー研修パッケージ

110. 欧州運輸労連（ETF）女性委員会は、ジェンダー平等に焦点を当てた TRANSUNION プロジェクトに積極的に関与している。このプロジェクトは、加盟組織にジェンダー研修資料（女性労働者のエンパワーメントと女性の団体交渉の二つのモジュールで構成される）を提供するもので、職場でのジェンダー平等の確保や組合活動への女性の参加促進を目的としている。ETF ホームページ（<http://www.itfglobal.org/etf/etf-3575.cfm>）からも入手できる。

リソース：2012 年「鉄道的女性」プロジェクト

111. 2011～2012 年に実施された「鉄道的女性」プロジェクトの一環として、「良い慣行とその実施のための指針－比較調査」が発行された。調査は、欧州 17 か国の鉄道企業 25 社の従業員計 75 万人を対象に実施された。3 つのテーマ別セミナーの概要報告も掲載されている。同指針は、鉄道産業の女性の雇用に関する主な問題や現在の傾向について、採用、仕事と私生活のバランス、キャリア、賃金、男女平等の観点から分析し、女性の雇用促進のために取るべき行動と、取るべきでない行動を提案している。6 か国における事例研究も紹介されている。ITF のホームページから入手可能（<http://www.itfglobal.org/etf/etf-3556.cfm>）。

テーマ別セミナーの 3 つのテーマは次の通り。

- ・鉄道産業、特に技術部門で、女性を獲得・維持する方法
- ・仕事と生活のバランス
- ・男女の賃金格差と女性の昇進機会

ITUC の「私たちも参加させて（Count Us In !）」キャンペーン

112. 「私たちも参加させて！」キャンペーンは、労働組合の指導部に女性を増やすことや、女性組合員を増やすことを目的としている。

キャンペーンの目標は次の通り。

- ・第 3 回 ITUC 世界大会（2014 年 5 月、ドイツ）までに、キャンペーンに参加する ITUC 加盟組織の数を 100 以上とする。
- ・2018 年の第 4 回 ITUC 世界大会までに、ITUC 執行委員の所属組織の 8 割が、意思決定機関に女性を 30%以上配置している。
- ・2018 年の第 4 回 ITUC 世界大会までに、同キャンペーンに参加するナショナルセンターの女性組合員数を 5%増加させる。

「私たちも参加させて！」キャンペーンの 6 つの理由

1. 組合の執行部にジェンダーの多様性が反映されれば、より多くの女性が、組合員、活動家、指導者として、組合に参加・加入する可能性が高い。
2. 女性指導者を支援することで、組合は力を強め、全ての労働者の権利向上を勝ち取ることができる。
3. 女性の指導能力を認め、評価することは、民主主義や労働組合運動に投資することである。
4. 執行部に女性が増えれば、より多くの女性組合員・活動家を組織・動員することができる。
5. ITUC の規約は、執行部に女性を 30%以上配置することを求めている。

6. 女性の指導者を支援・促進することで、組合はその国の労働者の利益をより適正に反映させることができる。

女性交通運輸労働者－「私たちも参加させて！」

113. 交通運輸産業や労働運動への女性の参加は増えている。女性交通運輸労働者の組織化は加盟組織の影響力を強化する上で重要であることが各種調査結果で示されている。様々な障壁にもかかわらず、組合に加入し、運動や政治闘争で主導的な役割を果たす女性交通運輸労働者が増えている。

2015～2018 年の主な戦略的課題

- 女性が多く存在する職場・分野を引き続き把握する
- 女性の組織化に資源を配分することで、組合の力が強化される職場・企業を把握・特定する
- あらゆるレベルで、女性指導者を発掘・支援・養成するとともに、女性の参加を引き続きモニタリングする
- 女性交通運輸労働者にとって最も重要な問題について、組合活動を展開する

ITF 女性交通運輸総会

グローバルな危機からグローバルな正義へ 女性交運労働者の反撃

2014年1月27-28日、ニューデリー

結論と勧告 2014年ITF女性交通運輸労働者総会

1. 2014年1月27-28日にニューデリーで開催されたITF女性交通運輸労働者総会に出席した女性交運労働者は、グローバルレベルで女性交通運輸労働者のための正義を促進するため、以下の結論と勧告に合意した。

2014年ITF女性交通運輸労働者総会: 結論と勧告

2. 1月のITF女性総会に出席した女性交運労働者は、経済危機や温暖化の危機を含む、女性が直面するグローバル化の悲惨な結果に対応し、これらの課題に対応できるよう、組合を強化する支援をするため、女性交運労働者を動員し、組織化する決意を新たにした。
3. 総会に出席した女性交運労働者は2014-18年にITFと加盟組合が直面することになる主な戦略的課題に合意し、政策文書「グローバルな危機からグローバルな正義へ: 女性交運労働者の反撃」の中でその概要が示されているITF女性委員会の提案を支持した。なお、同政策文書は以下を優先分野としている:
 - 3月8日と11月25日の女性の動員、以下のような、現在も継続している闘争のための支援と資金の確保を含め、**世界中で女性交運労働者が達成した力強い功績を認識する:**
 - 「インフォーマル」女性交運労働者や青年女性労働者、「非伝統的な」交通運輸業務に就く女性を組織化するために行動する。
 - 交通運輸労組における女性の数の過少認識の問題に取り組み、これを終わらせ、ITFや加盟組合において女性交運労働者を全面的に認識することを担保する。
 - 産別部会や各地域でITF加盟組合とともに最善の慣行を共有することを通じ、**強い組合を構築するために女性交通運輸労働者を組織化する。**交通運輸サプライチェーン、特に女性労働者が集中的に働いている、ロジスティックスの技術面や事務面のハブやコリドールで戦略的な女性労働者を組織する。清掃、ケータリング、コールセンターなど、不安定雇用の女性労働者を対象とした組織化キャンペーンを展開する加盟組合と協力する。
 - 動員を図り、「私たちの公共サービス」のためのキャンペーンを展開することで、**世界中で女性交運労働者が経験している危機の影響に先手を打って取り組む。**女性が雇用、育児、医療サービスへのアクセスを得られるようにするための持続可能な交通運輸を促進するため、地域社会との協力関係を構築する。

- グローバル、地域レベルで女性に対する暴力と闘うためのITF加盟組合のキャンペーンを強化する。例えば、そうした分野で先頭に立って活動しているグローバル組織と協力関係を構築する。
 - あらゆるレベルでより多くの女性指導者を探し、また生み出すことによって、男女平等、女性の代表制発展プログラムを実施するために交運労組を支援し、女性の活動への参加率を継続的に監視する。
 - 国際労働組合総連合(ITUC)の「仲間に入れて」キャンペーンと連携し、ITFの女性リーダーシップ・プログラム「変化をリードする」を拡大し、あらゆるレベルで、次の世代のための力強い組合を構築することを目指し、戦略を練り、後輩たちのモチベーションを上げ、動員し、メンターとなれるような、新しい世代のリーダーたちを育てるためにITF加盟組合を支援する。
4. ITF 女性委員会は、合意された 2014-2018 年の主な優先事項を実施するための活動計画の実施について ITF 女性部を支援した:

1. 戦略と計画

- 測定可能な目標と結果、モニタリングと評価の指標を盛り込んだ**女性交通運輸労働者の4か年活動計画**を策定する。ITF戦略的管理チームや2013年に創設されたITF全組織にまたがる女性チームと協力し、部会や地域でのその実施やモニタリングを支援する
- 書記局、地域レベルのITF優先活動プログラムにおいて**女性労働者が确实かつ積極的に活動の対象となるように担保する**。プログラムの結果についてはITF女性委員会および執行委員会の報告書で報告する
- 各部会、地域事務所、部門と合同で女性の活動計画を策定することを通じ、女性交運労働者が公平かつ効果的にITFの各産別部会、部門、地域の活動に参加できるように担保する。
- 全てのITF会議や活動において、**積極的なジェンダー主要課題化とモニタリングを継続する**。
- 女性関与と指導者能力、と行動主義(アクティビズム)を拡大するために各地域で実施することができる**地域の活動計画を選定・実施する**。
- ITFの戦略的計画策定とキャンペーンの全てにおいて、**積極的に女性を対象にしていく**。
- 活動計画が直接加盟組合のニーズに合致するよう担保するため、ITFの女性組織人員と女性の抱える問題の変化を把握できるよう、ITF加盟組合のジェンダー監査をアップデートする。

2. 女性交運労働者の組織化による組合の力の拡大

- より多くの女性を組織化することがより広範な労働問題の目的を達成につながる分野において、キャンペーンを実施するため、各部会、地域と協力し、優先分野を3つ選定する。
- 女性交運労働者の職種に関する知識(地理的分布と雇用形態を含む)を掘り下げるため、書記長(GS)チームとともに加盟組合を対象にした調査を行う。
- 書記局の支援を受け、多くの女性交運労働者が働く職場を特定し、優先的に標的とすべき使用者や、資源を集中して組織女性労働者を増やすことが組合の力の強化につながるような職場を選定する。

- 各部会、地域、サプライチェーン・ロジスティックス組織化プロジェクトチーム (SCALOP) と協力し、サプライチェーンの中の戦略的に重要な部門の中で女性はどこで働いているのかを把握する。
- 加盟組合の組織化を支援するため、ロジスティックス企業を対象に組織化を試みる加盟組合のジェンダー分布状況の把握作業を含め、2011 年のグローバル化とジェンダーに関する ITF リサーチをフォローアップする。
- 部会、地域、SCALOP と協力し、グローバル物流センターなどの「新しい」職場で働く女性労働者を対象とする組織化戦略とキャンペーンを発展させる。
- 2013 年に立ち上がった、アフリカ、アジア、中南米においてオルグ担当や活動家、選挙で選ばれた代表者を支援するための ITF インフォーマル交通運輸労働者プロジェクトには、インフォーマル経済で働く交通運輸労働者の地理的な把握、組織化、交渉力構築が含まれることになる。ベストプラクティスが生まれてくれば、それを女性委員会とジェンダー面の目標共有し、インフォーマル経済を組織する加盟組合のためにジェンダー面の目標を定め、どのような実践的支援ができるかを考える。
- エア・バヌアツや東アフリカ・コリドール・プロジェクトのような、特定の女性交運労働者組織化プロジェクトを継続的に支援する。東アフリカ・コリドール・プロジェクトは、ITF 女性部が行った初期の女性組織化担当研修をもとに発展したキャンペーンだ。エア・バヌアツや東アフリカ・コリドール・プロジェクトのような、特定の女性交運労働者組織化プロジェクトを継続的に支援する。東アフリカ・コリドール・プロジェクトは、ITF 女性部が行った初期の女性組織化担当研修をもとに発展したキャンペーンだ。
- 女性交運労働者を組織化する加盟組合のための研修と、女性の組織化担当を育成する加盟組合への支援。女性交運労働者を組織化する加盟組合のための研修と、女性の組織化担当を育成する加盟組合への支援。
- 女性交運労働者の動員とエンパワメントに焦点をあてた組織化を通じ、ITF の 3 月 8 日の国際女性日のキャンペーンに対する支援を構築する。2014 年のカタール航空女性日の活動により、全ての加盟組合の女性組合員が一つの国際キャンペーンのもとに結集することになり、ITF 国際女性日の活動に加え、世界中の加盟組合が影響力強化戦略として一つの企業に集中することになる。
- 部会や地域と協力し、伝統的に組合の中核的な組織職種ではない職種を含む女性の新しい職種が、労働者の力を構築する機会になっているようなところがあるかを検討する。

3. グローバルおよび地域のネットワークの構築

- 地域における ITF 女性機構とネットワークの構築を優先させる。
- 継続的なネットワークの構築と地域委員会や地域事務所とのコミュニケーション強化することで、足りない部分を把握し、ベストプラクティスを共有し、ITF の地域女性交運労働者活動計画に情報を提供する。
- ITF 地域事務所や各部会が実施するキャンペーンなどの ITF 女性ネットワークを通じて活動を促進する。
- ネットワークと訓練教材を作成し、各地域で選出された ITF の代表や各国のネットワーク・コーディネータを支援する。
- ソーシャルメディアの活用を増やし、地域の ITF 女性交運労働者ネットワークと連携する。

- 適切な場合は、地域での ITF 女性交運労働者の活動を活性化させるため、資金援助団体や NGO の支援を追求する。
4. 女性交通運輸労働者に対する暴力追放運動
- セクハラと女性に対する暴力に関して、沈黙を破る
 - ジェンダーに基づく暴力・セクハラに関する団体協約を促進する
 - 青年、LGBT (性的少数者)、HIV-エイズ感染者の労働者に対するジェンダーに基づく暴力の影響を特に認識する
 - 女性交運労働者に対する暴力をテーマとする ITF の会議を開催する計画を進めるよう、ITF 女性委員会に要請する
 - 男性交運労働者からの支援を求める行動を呼びかける:「質の高い男性は平等を恐れない」
 - 女性交運労働者が直面している暴力問題に対する理解を深めるために、地域、部会と協力して活動する。
 - 女性の安全を確保するための加盟組合の活動を推奨・支援するために ITF 書記局の知識・技術を増強する。
 - 専門機関との協力の可能性・機会を探る。
 - 加盟組合が効果的な運動を実施し、女性問題に取り組み、女性組合員の増加や活動促進を実現するのを支援する ITF の研修プログラムを開発・実施する。
5. ITF 全産別部会における女性交運労働者
- ITF の産別部会と協力しながら、各部会の女性ネットワークの強化が盛り込まれた部門別活動計画(2014~2018 年)を策定・実施する。
 - 各部会総会や大会で承認された、各部会のジェンダー活動・目標を支援する。
 - 全ての部会の活動・会議・メインストリーミング(主流化)に女性交通運輸労働者の意見を反映させるとともに、それらを女性部や女性委員会がモニタリングおよび評価する。
 - 内陸運輸部会と緊密に協力しながら、「我々の公共交通」キャンペーン(運動)を主導し、女性問題の把握・反映に努める。
 - 民間航空部会の女性ネットワークを立ち上げ、民間航空部門の女性労働者にとって最も重要な問題に関する活動を特定・実施する。
 - 海事関連部会と共に、ネットワーク計画および関連活動を引き続き実施する。
 - 鉄道・路面部会との連絡調整を強化し、「変化を導く」のような女性関連の合同活動を展開する。
 - ディーセントな労働条件(昇進機会を含む)が確保された安定かつ安全な仕事へのアクセスを増やすための部会の活動を支援する。
 - 各キャンペーンの開始時に確認された SMART 目標の下、女性交通運輸労働者をターゲットにしながら部会の優先活動を支援することに焦点をあてた3つのキャンペーンを実施する。
6. ITF 全体でのジェンダーバランスの改善と女性交通運輸労働者の指導者の育成
- 各地域・部会の役職に女性議席を配分したり、目標実施のために加盟組合と共に活動したりする等、ITF の意思決定過程において女性の役割を保障するために、地域、部会と協力する。
 - 大会から大会までの4年間の開始時と終了時に、選出された女性の人数を数えたり、2年後に女性委員会および執行委員会に対して目標達成に関する進捗報告書を作成したりすることで、目標達成や成果についてモニタリングする。

- 女性指導者を支援・育成するための活動計画「変化を導く」を加盟組織と共にさらに発展させ、実施する。
- 継続中の戦略的リーダーシップおよび女性の組織化に関する研修を、女性部が地域および部会の支援を得ながら実施する。
- ハーバード労働組合プログラムと協力しながら「変化を導く」ステージ2を2014年に実施し、2015年から各地域、部会に広げていく。
- 「変化を導く」ステージ1の参加者の2011～2013年活動計画における進展状況を評価し、本プロジェクトの付加価値を分析する。
- 地域および部会と協力しながら、ITF ホームページ上の女性リーダーシップ関連ページの活用を奨励・支援する。
- メンター（指導者）とメンティー（指導を受ける者）を連携させる試験プロジェクトを実施する。2015年に港湾部会と共に、同プロジェクトの適用・効果を試験的に測定する

7. コミュニケーション、調査、教育と女性交運労働者

- ITF のホームページ、フェイスブック、その他のソーシャルメディアの活用促進等、女性活動強化のためのコミュニケーション戦略を策定する。
- 「Violence Action Guide (暴力反対行動指針)」や最善慣行指針訓練・キャンペーンの活動の具体的活用を促進する。
- 女性活動家・指導者の話や、ITF 加盟組織のジェンダー活動や団体協約の成功事例を紹介するウェブサイトを作成する。
- グローバルな交通運輸産業の女性化やこれらの課題に対応するための交通運輸労組の取り組みを調査する。
- 教育部門と共に、暴力に関する研修等、特定の問題に関する女性活動を支援するための資源を確保する。

8. 国際的な連携、女性同士の絆、連帯

- ジェンダー不平等の根本原因に取り組むと共に、既存の差別・搾取を是正するための世界的な組合運動、政治的なコミットメント、および効果的な公共政策を推進するためにグローバル・ユニオンと協力する。
- 特定の組織化目標に地域および産業全体の女性の組織化を盛り込ませるために、ITUC や他のグローバル・ユニオン構成組織と引き続き協力する。特に、「Count Us In (私たちも参加させて)」キャンペーンを促進するとともに、国連女性の地位委員会に関する ITUC の活動を積極的に支援する。
- 市民社会における女性の参加を促進し、女性交通運輸労働者のニーズに応える政策および行動計画の策定に女性交通運輸労働者を関与させるために、ILO、国際海事機関 (IMO)、国際公共交通連盟 (UITP) との連携を強化する。

2014～2018 年の女性交通運輸労働者活動計画の進捗状況を ITF 女性委員会および執行委員会に報告する。こうすることで、活動計画が予定通りに実施され、2014 年8月の第 43 回 ITF 大会で承認された ITF 全体の活動計画と一体的に実施されることを確かなものとする。

女性の権利に関して妥協があってはならない。我々は、あらゆるレベルに女性の指導者を擁する強い組合を目指している。ITF 加盟組合は、男女平等やジェンダー問題について断固たる態度で臨み、職場、コミュニティ、組合における女性の要求・要望を実現するために、行動を起こさなければならない。