



生協労連パート部会ニュース

NO79 2008年11月25日発行

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-1-9 南部ビル3F
tel 03-3408-0067 fax 03-3408-8955

パート	なかめないで	あしたを見つめ歩きましょう
部会	にげないで	明るい職場をつくりましょう
の	ぬめなく	しっかり実利をとりましょう
なに	ねっつぼく	暮らしと生協を語りましょう
ぬねの	のしつくて	差別を返上しちやいましょう

生協労連 40周年記念 欧州視察 10月26日(日)～11月2日(日)

ディーセント・ワークを学び、感じてきました！

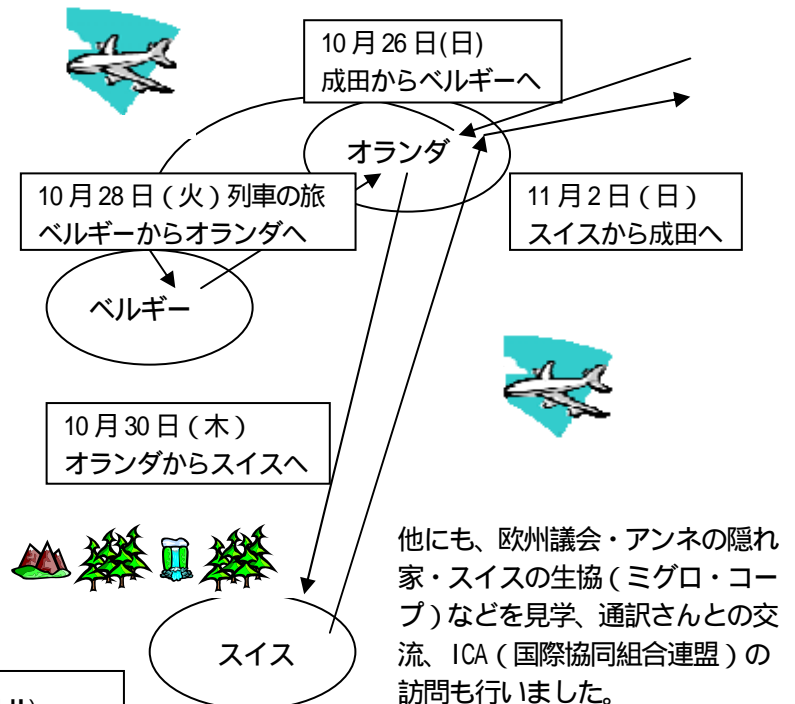
=パート部会長の布間さんを団長に総勢26名(女16名・男10名)で3カ国訪問=

女性が多いことを
どこでも大歓迎されました

パート部会長 布間きみよ

10月26日(日)から11月2日(日)まで「ディーセント・ワークを学び感じる旅」と題して、ベルギー・オランダ・スイスを訪問しました。8日間という日程で2日ずつ各国に滞在し、訪問先では様々な方にお世話になりました。私が団長で女性の参加が16人ということで大歓迎されました。

今回のとりくみを次にいかすことが課題です。均等待遇やディーセント・ワークを実現させるためにILOへの要請や他国の労働組合と交流し連帯を深めることが重要だと実感してきました。



訪問先 欧州労連付属研究所(ETUI)

10月27日(月)10～12:30

欧州労連はEUに加盟する27カ国の労働組合で構成、その研究機関としてETUIがあります。

今回の訪問では、ETUIの取り組みと役割、欧州での労使交渉について学んできました。マクドナルドさんと調査官2人が対応。日本では企業内労組が通常ですが欧州では産業別に労働組合が作られ、経営者団体と交渉し、産業別に様々な協約が結ばれています。そのために必要な調査を行い、欧州労連に様々な提言をしているそうです。

訪問先 オランダ労働組合総連盟(FNV)

10月29日(水)14～16:30

FNVは17単産140万人のオランダ最大のナショナルセンターです。国際部長のアンニーさんと欧州担当の2人が対応。対話を重視しているオランダの労働組合の活動や、オランダモデル、女性の地位・均等待遇の状況、欧州労連におけるオランダの位置などについて学びました。20年前までは男女の役割分担は伝統的スタイルでしたが、現在はパートとフルタイムの権利の差はなく、女性の労働市場の参加率は65%で女性の経済的自立をめざしているそうです。



訪問先 国際労働機関(ILO) 10月30日(木)15~17

ILOは自由・公平・保障かつ人間の尊厳が確保されたもとすべての男女がディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)が得られるような労働の世界基準を作っている国際機関で、政府・労働者・使用者の三者構成、182ヶ国が加盟(08.6現在)しています。

今回は、生協職場の非正規労働者の実態を報告し、均等待遇の実現、女性差別を改善させるための運動について意見交換を行いました。「日本の非正規の実態はよく把握している。ILOも日本政府に対していくつかの勧告をだしている。皆さんの職場の実態を9月1日までに公式報告書としてILOに提出してください、日本政府への勧告に使うことができます」「先進国の中で111号条約(雇用機会の平等)を批准していないのは日本だけ、日本が批准している100号条約(同一価値労働同一報酬)と156号条約(家族的責任)を使い男性も巻き込んで、男女平等にむけて運動を強めてほしい」との激励を受けました。



労働者活動局ダン局長、ラグワンアジア太平洋担当、ベアトリスさん、オニールさん

参加した幹事の感想



ILO本部にて。左から売店の袋を持つ木下、北口、布間、柳

オランダでは均等待遇は当たり前

かながわ生協労組 木下百合子

ヨーロッパでは、日本のように企業内だけの労使協定と違い、労働者の基本的な権利はもちろん、労使間で話し合い合意し協定が「EU指令書」としてEU各国の法律になるということに日本との根本的な違いを感じるとともに、これからの日本の方向性を感じました。(中略)

FNVが国レベルで合意し結んだ協定は会員以外の人たちにも有効になるため、小さな企業など労組員が少なくても有効になる人が多いところでは問題になることもあるとか。海を越えても問題は同じです。オランダでは正規・パートの均等待遇は当たり前で労働時間による差別は禁止されています。オランダのパートは時間の長短だけの違いで賃金・年金、昇進などに差はありません。一度出産、育児で職場を離れても同じ職場に戻る権利があります。女性の社会進出が進んでいるのかと思っていましたが、週に3日程度働く人が多く、フルタイムは3割以下というのは意外でした。(中略)オランダの賃金の決め方は最低賃金と労働協約(1~2年有効)。新たに決める時はセクターごとか職種別に決めるそうです。企業の規模や職種による差も1%以内ということでしたからどこで働いてもほしい同じ賃金がもらえるということでしょうか。働く人たちがなぜかのんびりしているように感じられるのは町並みや運河のせいばかりではなく、安心して暮らせるということがあるのだと思いました。(後略)

元気と勇気をもたらした旅

コープネット労組 柳恵美子

ETUI・FNVを訪問して感じたのは、ヨーロッパでは労働問題を調査したり検討したりというしくみがうまくできているようだ。多分それは、個々の企業内労組での取り組みではなく、産別や国、ヨーロッパ全体での取り組みになっているからだろう。個々の企業レベルが違うなかで統一の課題を検討していくのは大変なことだが、労働者側の機関、雇用者側の機関がそれぞれ同じテーブルで話し合うしくみがきちんとできており、その結果労使で合意したものを政府に提案し法制化されていく。日本でいうと連合と経団連が話し合っ合意したことを政府に法制化させる・・・なかなか日本ではありえない話だ。

ILOでは今後の運動のヒントになるようなことをたくさん学ぶことができました。現状の非正規労働者の具体的な働き方や処遇をILOに報告することにより、日本政府に対しILOから法整備を行うよう勧告することができること。日本の正規社員の転勤が多く、女性が一生正規社員として働き続けられずやむを得ずパート労働者になり、そのことにより賃金格差が発生していることは、あきらかに間接差別にあたる。また、度々転勤があるということは、家庭的責任を果たさせない=基本的な人権の侵害である。などなど・・・

今回の視察はかなりハードなものでしたが、元気と勇気をもたらした旅でした。☀

編集後記

欧州ではパートも典型労働者(通常の労働者)だが日本では非典型労働者。均等待遇は「パートを典型労働者にしよう」という壮大な運動と再認識。欧州のくらしはゆったりとしていた。18時には店を閉め5分過ぎには鍵をかけて家路を急ぐ、レマン湖の漁民は政府が援助し生計維持。しかし、欧州も移民や不況、新自由主義の波が押し寄せている。連帯して新自由主義にストップ!(北口)