

# インダストリアル・フェミニスト決議

2025年7月

## 序文

この決議は、2025年5月27-28日にガーナ・アクラで開催したインダストリアル・サハラ以南アフリカ-FES TUCC地域フェミニストスクールで起草されたものである。この集会は、ダルエスサラーム、ケープタウン、ヨハネスブルグでの以前のフェミニスト労働組合スクールの成果を受け継いでいた。ここでは、労働運動内部でフェミニストの思考とリーダーシップ、組織化を深め、組合文化と職場、経済に埋め込まれたあらゆる形態の家父長制、資本主義および不平等に対抗することへの共通のコミットメントを確認した。

私たちは、来る第4回インダストリアル大会がフェミニストの要求と戦略、リーダーシップを反映しなければならないということを知っており、緊急性と明瞭性をもってアクラに集まった。地域全体で、女性とジェンダーの多様な労働者は、依然として多くの産業を支える存在でありながら、特に危険な状況、ジェンダー賃金格差、インフォーマル労働、権力からの排除の矢面に立たされている。私たちは犠牲者ではなく、オルグである！

私たちは、あらゆる形態の抑圧や差別を根絶し、この活動のための重要な手段としてフェミニズムを受け入れる必要があるという共通の認識に根差している。私たちは、フェミニズムは変革を起こす政治的プロジェクトであり、抑圧的な制度を解体して民主的・包括的な組合を構築する手段であると考えている。

私たちは、公正な移行から貿易、デジタル化から組織化に至るすべての大会テーマで、フェミニスト労働組合主義を主流に組み入れることを要求した。そして、フェミニストの説明責任を制度化し、フェミニスト政治経済学の視点を取り入れ、運動全体でより幅広い同盟を構築することを決議した。

この決議は、そのビジョンの集団的な表現であり、フェミニスト労働組合主義が任意選択ではなく、私たちの運動の未来に必要な不可欠であることを確認している。

### 1. 組合組織化との統治へのフェミニストアプローチ

伝統的な組合文化が、しばしばインフォーマル労働者や非標準的労働者、女性労働者を無視していることに留意する。

フェミニストの組織化が、労働組合・労働者の権利の定義を拡大し、女性を排除して沈黙させる家父長制構造に異議を唱えることを確認する。

女性労働者の集団的な経験や貢献、要求を再び中心に据える構造変革の必要性を認識する。

よって、以下のとおり要求する。

- 組合組織化や団体交渉、組合統治において、意識してフェミニストの思考とアプローチが採用されるようにする。
- すべての組合機構や慣行、リーダーシップ開発戦略において、フェミニストの原則を採用する。
- 組合の方針やプログラム、キャンペーン全体でジェンダー公正を主流化し、女性のリーダーシップを盛り込むだけでなく、優先して資源を提供するようにする。

### 2. 性差による仕事の格差：賃金、昇進、技能開発、母性保護

根強い男女賃金格差、意思決定の役割における男性の優位、昇進・技能開発機会からの女性の排除が見られることを承認する。

母性保護は中核的労働権であり、平等法の効果的な実施が不可欠であることを確認する。

企業がジェンダー公平な法律や監視システムの実施に日常的に抵抗し、会社の方針でジェンダー差別を強化していることを認識する。

よって、以下のとおり要求する。

- 透明で責任のある賃金慣行によって、ジェンダーに基づく賃金・昇進格差を明るみに出して根絶する。
- 権利に基づき、ジェンダーを変革し、インフォーマル労働者を包摂する、国家レベル・職場レベルの母性保護を導入する。
- フェミニスト労働研究・データセンターの設立により、労働法の遵守状況を監視し、団体交渉を支援し、執行を強化する。

### 3. 性と生殖に関する健康を含む労働安全衛生(OHS)

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する国連条約(CEDAW)、ILO条約第111号(差別禁止——雇用および職業)といった国際文書に沿って、安全で健康的な職場は基本的人権であり、労働組合の必須事項であることを確認する。

女性労働者、特に若年労働者、不安定労働者およびインフォーマル労働者が、ジェンダーに基づく権力動態、サービスへの不平等なアクセス、ジェンダーに対応したOHS枠組みの欠如によって形作られた、独特の職業上の危険に直面していることを承認する。

性と生殖に関する健康の権利は職場の安全、自主性および尊厳に不可欠であることを認識する。

よって、以下のとおり要求する。

- OHS基準を拡大して性と生殖に関する健康と権利を明確に含め、女性とジェンダーの多様な労働者の経験を中心に据える実施機構を導入する。
- フェミニストの労働組合リーダーシップを支援して資源を提供し、包括的で責任のあるOHS方針を擁護する。
- 積極的な組合擁護によって、健康管理、特に性と生殖に関する健康サービス、妊産婦健康サービスおよび生理中の健康サービスを妨げる差別的な障害を取り除く。
- すべての職場で、サプライチェーンにおける健康、安全および身体的自主性に関して、ジェンダーを変革する義務的訓練を実施する。

#### 4. ジェンダーに基づく暴力とハラスメント (GBVH)

ILO第190号条約(暴力およびハラスメント条約)の批准と実施を求めるキャンペーンにおいて、インダストリアル・グローバルユニオンと加盟組織の活動を確保する。

GBVHが依然として組織的であり、不平等な力関係、家父長制的な職場基準・文化および女性の仕事の過小評価に根差していることを確認する。

GBVHを根絶するには、確固たる方針のみならず、女性労働者とフェミニストの同盟者が主導する持続的な文化的転換も必要であることを認識する。

よって、以下のとおり要求する。

- すべての労働協約、職場方針および全国労働枠組みで、GBVH防止プログラミングと対応メカニズムを制度化する。
- 参加を妨げる障害を取り除く構造変化を支えに、女性を意思決定の役割に計画的に進出させる。
- ジェンダーに配慮した生存者中心の報告制度を開発し、説明責任、安全および尊厳を優先させる。

#### 5. 女性の無給介護労働

主に女性によって遂行される介護労働が、特にアフリカで経済と社会の見えない基礎になっていながら、しばしば見落とされ過小評価されていることを承認する。

介護労働の価値の引き下げがジェンダー不平等を強化し、資本主義体制の中で家父長制を支えていることを確認する。

介護労働は最も重要な労働産業であり、フェミニスト団体が一体となって注意を払う価値があることを信じる。この共同戦線、介護労働に焦点を合わせた独特のフェミニストイデオロギーは、変革を起こすアプローチによって、この一見解決できそうにない問題に取り組むうえで役立つ。

既存の枠組みは社会的再生産における女性の役割を見落

とし、経済の一部としての介護労働を無視している場合が多いことを認識する。

すべての形態の介護労働が認識され、支援され、公正な報酬を受けようとするために、集団行動が必要であることを認識する。

よって、以下のとおり要求する。

- 介護労働を正式なものにし、不可欠な経済部門として認める全国レベル・組合レベルの介護労働方針を策定する。
- 完全な労働権と保護に値する必要不可欠な熟練職として介護労働を促進するために、専用の組合予算を割り当ててキャンペーンを行う。
- 介護労働を団体交渉の議題に盛り込み、公共サービス計画と経済政策への包含を求めて運動・擁護する。

#### 6. ネオリベリズムと世界貿易戦争

貿易戦争とネオリベラル経済政策がアフリカの経済、産業および労働者(特に女性労働者)に壊滅的な経済的影響を与えていることを承認する。

ディーセント・ワークはフォーマル経済とインフォーマル経済の両方に適用できることを確認する。

フェミニスト政治経済学は、搾取的な世界貿易体制に抵抗するための重要な手段を提供することを確認する。

悪化している世界的不平等からアフリカの労働者を保護するために、インダストリアルが明確な戦略的対応を構築しなければならないことを認識する。

よって、以下のとおり要求する。

- インダストリアル内部におけるフェミニスト政治経済学の協調的戦略・対応によって、アフリカの産業の未来を公然と保護する貿易政策と連帯対応を形成する。
- すべてのインダストリアル貿易・産業政策枠組みを直ちに直視して改革し、特にフェミニスト政治経済学の視点から、アフリカの労働者と女性労働者の現状、現実および要求を取り入れる。
- 加盟組織の集団的動員によって、ネオリベラル経済政策に異議を申し立て、ジェンダー、人種および階級の公正に根差した連帯を構築する。

#### 7. 企業の説明責任、デュー・ディリジェンス、グローバル枠組み協定(GFA)および労働者の参加

労働者、特に女性労働者を、すべてのデュー・ディリジェンス、監視および苦情プロセスの中心に据えなければならないことを確認する。

多国籍企業で搾取的慣行が見られ、特にグローバル・サプライチェーンにおいて、女性労働者が低賃金の不安定な仕事に集中し、しばしば虐待的・搾取的な労働条件で働いていることを承認する。

人種や階級、ジェンダーに関係なく、すべての労働者が安全な作業環境に対する権利(企業交渉・監査への全面参加を含む)を有することに留意する。

自主的な企業の社会的責任措置は、安全な作業環境を提供する責務・義務にもかかわらず、労働者に公正を提供していないことを認識する。

よって、以下のとおり要求する。

- 労働者が先導する包括的な監査プロセスによって、企業の説明責任とグローバル枠組み協定において労働者の意見が優先されるようにする。
- 拘束力のあるデュー・ディリジェンス・フレームワークによって、労働者と地域社会に対するジェンダー化された影響を説明する。
- より強力な強制力のあるグローバル枠組み協定を導入し、フェミニストの価値観を反映させるとともに、女性労働者の有意義な参加によって開発していく。
- 企業の利益ではなく労働者主導の社会的責任を中心に据える独立した監視システムを確立する。

## 8. フェミニストの公正な移行

気候変動が女性、特に採取産業、農業およびインフォーマル労働の女性に不釣り合いに影響を及ぼすことを承認する。

インダストリアルには公正な移行実践ガイドがあるが、フェミニストの経済的視点に立ったグローバルな政治的立場がないことに留意する。

公正な移行はジェンダー公正、集団行動および社会的保護を基礎としなければならないことを確認する。

誰も置き去りにしないジェンダーを変革する公正な移行方針によって気候変動に取り組むことが急務であると信じる。

よって、以下のとおり要求する。

- 再生産労働、介護労働および女性の経済的エンジェンシーを取り入れた包括的でジェンダー公正な移行政策を採用する。
- 特に気候変動と産業構造改革によって最も大きな影響を受ける人々のために、生活や地域社会を意識的に保護する。
- 包括的で強化された社会的対話と提携関係構築によって、持続可能で公平な経済多様化計画を策定する。

## 9. 右派の権威主義とフェミニストの反発

特にインフォーマル経済の女性労働者を標的に、フェミニストの組織化、労働権および市民社会スペースに対する権威主義的・攻撃的な弾圧が強まっていることを承認する。

階級やジェンダーに関係なく、すべての労働者が経済、社会運動および民主的変革において中心的役割を果たすことを確認する。

女性が経済において中心的役割を果たすことを確認する。

右派の反発は政治的であるのみならず性差の意識が強く、苦勞して手に入れた女性の権利拡大を取り消そうとしていることを認識する。

よって、以下のとおり要求する。

- 中核的ILO条約に沿って、ジェンダーを変革する労働・社会政策を公平かつタイムリーに実施する。
- フェミニスト分析に基づき、女性の現実の世界から情報を得て、ギャップが存在する場合に新しい交差的政策を策定する。
- 組合はアンチフェミニストの反発に対して毅然とした態度を取り、女性オルグの権利を保護して、フェミニストと労働運動のための市民社会スペースを確保する。

## 結論

私たちは、すべての多様性の女性労働者のリーダーシップ、経験および権利を中心とする、フェミニスト労働組合主義の共通のビジョンを確認する。搾取・軽視するすべての制度——家父長制、資本主義、人種差別主義、権威主義——を拒絶する。万人のための公正、公平および解放を優先させる強力なフェミニスト労働運動を構築することを改めて約束する。

2025年5月28日、ガーナ・アクラで作成