

国連女性の地位向上部
女性移住労働者に対する暴力に関する専門家会議
フィリピンマニラ・1996年5月27日～31日

女性移住労働者に対する暴力 フィリピンの現実を見る

マリア アルセスティス アブレラーマンガハス
フィリピン ソーシャル ウェザー ステーション

(仮訳)

(財) 女性のためのアジア平和国民基金

はじめに

海外で数多くのフィリピン人が継続的に雇用されることは、フィリピン国内の開発戦略の重要な構成要素のひとつである。1974年に臨時の戦略として生まれたフィリピン雇用計画は、石油危機がもたらした厳しい雇用と外国為替の経済危機に対する必要な救済策であった。あのとてつもない東の建築ブームの間、中東での仕事に労働者を紹介するために、熟練した労働資源や組織された施設を有する数少ない国のひとつとして、フィリピンの海外雇用計画は大いにフィリピン人の数だけでなく、地理的拡大にも貢献した。1975年-1986年の10年間で、フィリピン人の海外雇用は36,935人から372,784人に上昇した。1995年、海外の仕事に合法的に移動した人の合計は719,602人となった(1)。フィリピン人労働者は現在、104ヶ国で働く。1993年のフィリピン国勢調査では、フィリピン世帯の15%で家族の誰かが海外で働いていることが判明した(2)。海外雇用計画からの外国為替収益は1975年の1億3百万ドルから1995年にはほぼ30億ドルに上昇した(3)。

海外雇用の計画化にあたってその前提となったのは、それが臨時的な性格のものだということである。経済的な成功や仕事の創出を予期して、計画立案者はこういう要素が移住問題の打開につながると考えたのである。フィリピンの発展が海外でもっとお金になる仕事を見つけたいという圧力を殺ぐことが条件だが。現実のチェックではこの計画立案者のばら色の計画がまったく起こっていないことが明らかになる。海外での仕事への希望や夢が広がりつづけている(4)。海外の雇用および送金は依然として、またこれからも相変わらずフィリピン経済にとって極めて重要であり、すぐに撤回するのは国内外の労働市場などに大きな衝撃を与えることになる(5)。

フィリピン国民の短期契約雇用はフィリピンでは感情的な、論争の多い話題である。恐らく、世界の他のどの国よりもその傾向が強い。とくに緊急の関心事となっている理由のひとつに、移住の波に占める女性労働者の割合が急増したことが挙げられる。過去20年間フィリピンは恐らくアジア地域では女性移住労働者の最大供給源となっている。受け入れ国における女性労働者の搾取、虐待の証拠が増えるにつれて海外での彼女らの雇用を段階的になくそうとの圧力が出てきた。

本書では国際労働市場に出稼ぎ労働者として女性の参加が増えていることを取り上げ、女性移住労働者に対する暴力、その原因、影響、さらには彼女らの人権の侵害に対して展開されてきた対応の範囲に焦点を絞る。フィリピンの経験を大きく視野に入れつつ、本書ではフ

フィリピン女性の雇用にとって移住の圧倒的な仕事の範疇を構成する家事労働者の状況を中心に扱う。

仕事を求めて移住する女性たち

本書の焦点は短期契約で働くために移住する女性にある。女性の移住に関わる他の波も多くある。学生、旅行者、婚約者および永住者である。これらの女性の多くは結局は働くことになるかも知れないが、彼女らの問題や困難さの性質には別の評価が必要である。

海外におけるフィリピン人労働力に占める女性の比率の増大は著しい。1975年、公式に登録された、海外で働くフィリピン女性は全労働者の流出の12%(2,275人)に過ぎなかった。1987年になると、これが47%となり、契約労働者の半分以上を占めるに至った(365,000人)。

女性移住労働者の多くはアジアで、とくに次の国々で雇用されている。すなわち、サウジアラビア(23.1%)、香港(17.8%)、日本(11.2%)、さらにシンガポール(10.5%)である。フィリピンからの女性労働者は少なくとも半分は独身で若く、半数以上が20-29才である。これらの数字が公式に登録された労働者だけを反映していることについては強調しなければならない(6)。さらに多くの女性移住労働者が出入国の制限を回避して観光客、学生あるいはビジネスウーマンとして出国している。

海外の雇用で女性の割合が増えたことは、海外需要の力学を反映している。1970年代、1980年代の中東は建築・投資ブームに沸き立っていたが、そのごくはじめの頃から、移住の動きはアジア・太平洋地域の新興工業国からでてきた海外労働者に対する新たな需要が影響している。家事であれ、エンターテインメントであれ、あるいは専門職であれ、これらの諸国ではサービスは贅沢品であり、必需品となった。現在では海外需要の大きな割合を占めている。フィリピン人女性は香港、シンガポールおよびマレーシアのような新成長国の労働力の一翼を担うより多い女性たちの代役として仕事を引き受けている。フィリピン人の家事労働者を雇用できることから受け入れ国では女性の労働参加が容易になった(7)。

多くの女性にとって、海外での仕事は女性に対する機会が限られている国で社会的移動および経済的な成功を収めるための一戦略である。海外で働くことは、短期間に経済的な目標を達成する希な機会となるのである(8)。海外で仕事に就こうとする女性の決断は単純な、他からの影響のない行為ではない。経済活動に彼女らが参加するのは、その家族のニーズと関

れてきた対応の範囲に焦点を絞る。フィリピンの経験を大きく視野に入れつつ、本書ではフィリピン女性の雇用にとって移住の圧倒的な仕事の範疇を構成する家事労働者の状況を中心に扱う。

仕事を求めて移住する女性たち

本書の焦点は短期契約で働くために移住する女性にある。女性の移住に関わる他の波も多くある。学生、旅行者、婚約者および永住者である。これらの女性の多くは結局は働くことになるかも知れないが、彼女らの問題や困難さの性質には別の評価が必要である。

海外におけるフィリピン人労働力に占める女性の比率の増大は著しい。1975年、公式に登録された、海外で働くフィリピン女性は全労働者の流出の12%(2,275人)に過ぎなかった。1987年になると、これが47%となり、契約労働者の半分以上を占めるに至った(365,000人)。

女性移住労働者の多くはアジアで、とくに次の国々で雇用されている。すなわち、サウジアラビア(23.1%)、香港(17.8%)、日本(11.2%)、さらにシンガポール(10.5%)である。フィリピンからの女性労働者は少なくとも半分は独身で若く、半数以上が20-29才である。これらの数字が公式に登録された労働者だけを反映していることについては強調しなければならない(6)。さらに多くの女性移住労働者が出入国の制限を回避して観光客、学生あるいはビジネスウーマンとして出国している。

海外の雇用で女性の割合が増えたことは、海外需要の力学を反映している。1970年代、1980年代の中東は建築・投資ブームに沸き立っていたが、そのごくはじめの頃から、移住の動きはアジア・太平洋地域の新興工業国からでてきた海外労働者に対する新たな需要が影響している。家事であれ、エンターテインメントであれ、あるいは専門職であれ、これらの諸国ではサービスは贅沢品であり、必需品となった。現在では海外需要の大きな割合を占めている。フィリピン人女性は香港、シンガポールおよびマレーシアのような新成長国の労働力の一翼を担うより多い女性たちの代役として仕事を引き受けている。フィリピン人の家事労働者を雇用できることから受け入れ国では女性の労働参加が容易になった(7)。

多くの女性にとって、海外での仕事は女性に対する機会が限られている国で社会的移動および経済的な成功を収めるための一戦略である。海外で働くことは、短期間に経済的な目標を達成する希な機会となるのである(8)。海外で仕事に就こうとする女性の決断は単純な、他からの影響のない行為ではない。経済活動に彼女らが参加するのは、その家族のニーズと関

連しているから、仕事の面で女性移住者が行う選択は彼女たちの家族の状況や家族内での彼女たちの役割を考慮に入れなくては理解できない(9)。フィリピン人移住者の場合、海外へ出ようと決心する際にさまざまな要素が相互作用して影響する。これらの要素の中で、家族の生活状態を改善する収入が欲しいと云うのは、恐らくもっとも強い理由であり、それがあから、やむなく女性移住者は働くのである。近い身内からの家族圧力が決心する際のもっとも重要なきっかけとなったことが分かっている(10)。家族の借金が若い女性にとって心理的圧力となり、家族を扶養し、海外での仕事に就き、働き続ける。しかし、他にやむにやまれぬ動機があり、経済的な性格のものではない、次のような場合である。すなわち、自己主張、自由を求めて、あるいは厳しい親、かまってくれない夫、結婚の失敗のような問題から逃げるために、また、個人的な成長、冒険心、新しい挑戦をしたい、などの動機である(11)。

フィリピンにおける女性移住労働者の流れに見る好ましくない特徴

通常、労働力に女性が次第に加わって行くことは、男女間の機会の平等を高揚を示すものと見ることができる。国内労働市場、自国の社会経済的発展において次第に重要な役割を果たしているため、国際労働市場に彼女らの参加の度合いが高まることは、論理的には彼女らの重要な経済貢献が拡大するものと捉えることが可能である。

第2の現実チェックでは、代わりにフィリピンにおける女性移住労働者の流れに見る好ましくない特徴を明らかにする：海外労働市場においてほとんど保護の手が及んでいない分野で二つの仕事に集中していることである。すなわち、家事労働とエンターテインメントである。

家事労働者が日本を別にして、働くフィリピン女性の流出全体の中で圧倒的に多い。日本ではエンターテナーが家事労働者より多い。1994年に新規雇用された女性移住労働者の合計のうち、92%は家事労働者で、8%がエンターテナーと看護婦であった(12)。

家事労働は‘傷めつけられやすい仕事’と分類されて来ている。その周知の特徴は身分の低さ、低賃金、孤立、疎外、および法の目の届かないと云うことである。家事労働者の虐待、搾取でポイントになるのは、家事労働が劣った仕事と見られる社会的評価の低さである。雇用主は家事労働者が自分たちに恩義がある、と感じる。他方、家事労働者は自分の仕事にほとんど価値を持たない。中には言葉や肉体的虐待が仕事につきものの、当たり前危険と見る者もある(13)。

家事労働者の賃金は注目に値する例外を除けば、きわめて低い。サウジアラビア、湾岸諸

国およびシンガポールでは初任給が150米ドルで航空運賃や仕事紹介料の控除も認められている。仕事のその他の条件も同じように悲惨である。家事労働者は受け入れ国で労働法の適用外なので、標準的な労働条件ではなく、長時間労働、契約違反、さらには食べ物やプライバシーの剥奪にさえ見舞われる。

家事労働者として一旦雇われれば、女性移住者はこの仕事や雇い主から離れられないことがよくある。受け入れ国において家事労働者を管轄する法律がある時にはいつでも、その施行は家事労働の私的性格のためにきわめて困難である。家事労働者は完全に雇用主の家族の管理下に置かれ、家事労働者が別々の家庭で働くという労働条件では、仕事や生活コントロールする力に対抗する力を作り上げるのはかなり困難である(14)。

仕事のミスマッチ

フィリピン人女性移住労働者に関わる調査研究のほとんどすべてが彼女たちの海外の仕事で要求される内容と、彼女たちの教育上の資格との間に不釣り合いのあることを示している。1992年の調査で、いろいろの国で働くことになっていた調査対象の1,264人の女性のうち、17%は4年制大学の卒業生、28%は2年制大学の卒業生か学部学生、さらに29%は中等教育を終えていた(15)。別の調査で香港で働くことになっていて、調査対象となった175名の女性労働者のうち、17%は以前専門職で働いており、13%は自分で小さなビジネスをやっていた(16)。

人身売買や強制売春に伴う犯罪要素の存在を含む募集や海外雇用過程の徹底した商業化

海外での雇用が急速に拡大するにつれて、募集や就職紹介が商業的性格をいっそう深くしている。民間の募集および就職紹介業者は1977年の19から1995年の7633に急増した。労働者に海外の仕事先を紹介するのは、大幅な利益のある、得な商売となっている。雇用者というより労働者は航空運賃、書類費用（パスポート、ビザおよび税金）や代理店費用を含めて海外で働くための費用を全額支払っている(17)。募集費用が高いと結果的に借金が増える。巨額の借金はしばしば、女性が海外の単一の契約を守るのをかなり困難な、あるいは実際にはほとんど不可能にしてしまうし、また法的な地位を危うくするようなことは何もできないも同然である。

合法的な仕事に契約し、それから国際犯罪シンジケートにより売春を強要される若い女性の売買についての報告もある。

差別や虐待で傷つけられる女性たち

周知のことだが、就労のために移住する女性の増加に伴う大きな懸念は彼女たちが経験するひとつは移住者として、もうひとつは女性としての水準における虐待と搾取である。

仕事を求めて移住することは元々危険がいっぱいである。移住者の基本的権利の侵害は次第に一般化し、多くの場合にひどくなっている。移住者は移住過程の全局面で差別に直面する。募集段階での詐欺やごまかしに始まって、職場での契約違反、貧弱な労働条件、支援サービスの不十分さ、さらには外国のコミュニティでの疑惑、敵対心と枚挙にいとまがないほどだ。これはとくに不法、臨時雇い労働者の場合には当てはまる。

しかしながら、男女移住者はともに虐待に苦しめられるが、女性移住労働者の方が搾取や暴力に傷めつけられることが多い。表1では女性労働者のこのような傾向を示している。就職段階では全体の数字で男女労働者の比率はほぼ50%ずつであるが、女性移住労働者の福祉に関連するケースでは限られた期間ではあるが（1994年1月～9月）、全体で68%となっている。女男比率は福祉のケースでは2・1である。だから1994年では男性労働者が1人ならば女性労働者2人が福祉のケースに該当することになる。

表1 1994年1月～9月のOWWA福祉ケース数

性 質	合 計	男 性	女 性	女男比率
全体（#）	9,368	3,021	6,347	2.1
全体（%）	100%	32%	68%	
虐待	1,419	546	873	1.6
給料遅払い ・未払い	1,272	565	707	1.2
劣悪な労働 条件	955	506	449	.8
契約違反	1,373	691	682	.9
身体的虐待	187	6	181	30
強姦および 性的虐待	15		15	inf.
セクハラ	330		330	inf.
健康問題	42	13	29	2.2

精神疾患	6		6	inf.
その他	3,769	694	3,075	4.4

出典：海外労働者福祉行政（フィリピン女性移住者に掲載）：統計的事実集
「フィリピン人女性の役割とアジア開発銀行・フィリピン委員会」

上記の表は男女移住労働者が同じように契約違反、賃金遅払い、不払い、およびその他の劣悪な労働条件を伴うケースに影響されていることを示している。しかし、女性の方が健康問題では比率は同じではないし、身体的虐待ではさらに重大である（30：1）。精神疾患、強姦、性的虐待およびセクハラに関するケースは女性だけである。全体としてこの期間のケースの5%は女性の重大な身体的および性的虐待である。これらの数字は控えめなことが多い。女性の方が虐待や搾取のケースを通報するのを強く抑えられるからである。彼女らが物理的に孤立していること、社会的に疎外されていることが理由のひとつである。しかしそれ以上に考えられるのは羞恥心、とくに性的虐待を通報する場合の恥ずかしさを考えると、通報しなくなることがあり得る。報復に対する恐れもある。

これが女性移住労働者に対する性差別に基づく暴力の本質である。彼女たちは仕事や職場の性質に基づくだけでなく、その女性たる特質やセクハラ、身体的、性的虐待、強姦に傷つけられやすいことに基づく危険に直面する。移住問題で男女を分かつのはそのジェンダーのために女性に加えられる残忍性、力および脅迫の行使である。

女性移住労働者に対する暴力の形態と水準

女性に対する暴力には身体的、心理的、情緒的虐待、言葉による虐待だけでなく、強姦、性的虐待、セクハラ、仕事場での脅迫、人身売買および強制売春が含まれる(18)。女性に対する残忍性の傾向は様々な形態で表れる。

職場での暴力

多くの女性にとって家庭と職場は同一である。職場の暴力は女性が虐待、脅し、あるいは暴行にさらされる出来事を伴い、彼女たちの安全、幸福および健康への暗黙の、あるいは明白な挑戦となるような状況で行われる。相対的な孤立を余儀なくされ、これら女性たちはしばしば虐待的な状況の犠牲にされる。ことばによる脅し、いじめ、侮辱に始まり、身体的、性的また人種的は嫌がらせ、長時間労働、いくつかの家庭での様々な仕事、挙げ句には故意に孤立させられるひどい状況もある。多くの傷ついたとなった家事労働者は虐待を口にする。

この言葉は以下の行動のいくつかを含む一般的な用語となっている。すなわち、髪の毛を引っ張る、殴打、何か道具で手をたたく、肉体の一部を焼く、頭を壁に打ちつける、毒性のある、化学的に危険な液体を投げつける、などである(19)。雇用主は従属状態を続けさせる手段として、労働者のパスポートを取り上げるのが一般的である。

女性家事労働者のケースやフィリピン海外雇用管理への苦情申し立ての1991-1992年のデータは、女性移住労働者、とくに家事労働者が海外の仕事を先でどんなにたぐいの生活に遭遇するか、それを示している。

表2 女性家事労働者のケースと苦情申し立て 1991-1992

タイプ	1991	1992
身体的虐待	9.6	162
意志疎通なし	108	118
どうしていいかわからない	40	99
労働超過	37	65
病気	29	42
逃亡	1.6	29
減給	32	29
貧弱な食事あるいは食事なし	20	27
強姦未遂	6	9
拘留	14	24
強制売春	5	23
精神疾患	1	2
死亡	9	3
殺害	1	
性的虐待	3	3
強姦		8
妊娠	1	3

出典：フィリピン海外雇用管理（フィリピン女性移住者に掲載）：統計的事実集
「フィリピン人女性の役割とアジア開発銀行・フィリピン委員会」

さらに困難なのは、フィリピン人の資格外労働者の状況である。法的な身分がないと、そ

の基本的権利の享受が労働者には禁じられてしまう。労働者は発覚や強制退去を恐れるので、彼らを虐待したり、賃金を払わない、保険をかけない、あるいは仕事場でけがをして、回復に時間のかかることを理由に解雇したりする雇用主について通報しない。労働者が捕まると、今までに働いた分を彼らに補償するメカニズムはない。よくあることだが、労働者には雇用主に対する民事あるいは刑事訴訟の結果がでるまで滞在し、働く許可が認められない²⁰。

NGOのひとつであるアジア太平洋反女性売買連合では、主として契約労働者である女性移住者に関わる不可解な25の死亡例の研究をまとめた。この25例では1989年から1995年の間、伝えられるところでは自殺した女性の疑惑に満ちた状況がある程度、明らかにしている。これらの事例のほとんどにおいて、仕事場でそれ以前に酷使、性的虐待のあったことを示す兆候が見られた。これらの死体の検死では広範な身体の損傷が明らかになっている⁽²¹⁾。

社会的文脈における暴力

中東のいくつかの受け入れ国では女性に対する社会・文化的な慣習が未だにきわめて伝統的・保守的である。父親あるいは夫に付き添われぬ働く女性は人を貶める批評、偏見、極端な場合にはセクハラの対象に容易にされてしまう。これらの国では女性労働者、とりわけ家事労働者は社会的、文化的な接触を認められない。自分の家庭でさえ、その宗教を實踐できない。

人種的な反撥という亡霊が今でも存在する。きわめて進んだ、いわゆる進歩的な社会においてさえ、女性労働者はつばをかけられたり、無視されたり、さらには外国人だと云う理由だけで身体的に虐待されることがあり得るし、いままでにもそれを経験している。フィリピンのメディアや国際的メディアは香港における人種的偏見の例をいくつか報道している。あるビジネス区域ではフィリピン人家事労働者が定期的に日曜日に集まることを禁じた。彼女らの存在がビジネスを駄目にするという理由であった。また、現地の住宅の慣習から家事手伝いが働いているその家族と同じエレベータを使用することを禁じていることも報じられている。

国家による暴力

暴力は政府が犯すあるいは大目に見ることもある。国家による暴力のケースは往々にして、拘留されているあるいは法に抵触している女性に対する司法担当者によって犯される行為によることが明らかに立証されている。本当によくあることだが、フィリピン政府は国民を逮

捕、拘留するのがあるとしても遅いといわれている。あの有名なフルール・コンテンプラシオンのケースでは、彼女の逮捕や拘留の過程でシンガポール当局による拷問や薬物の使用が申し立てられた。

国家による暴力はまた、入管法の抑圧的な適用の場合もある。マレーシアでは国家警察が不法労働者だとの疑いで協会の敷地に集まっていた何百人もの女性を独断的に逮捕した。彼女たちのほとんどが最終的には完全に合法であることが分かった。シンガポールでは国家が海外からの家事労働者に標準的な妊娠テストを6ヶ月毎に受けるよう、法律で規定した。香港では家事労働者は契約終了の理由の如何を問わず、新しい雇用主を見つけるのに週間しか猶予がなく、それでなければ国外退去となる。多くの中東国では、多数の女性移住労働者が身体的・性的虐待から逃げ出すために雇用主のもとを逃れ、逃亡者として彼女らは即刻、国外退去させられる。多くの女性は居住資格の喪失を恐れて苦情を申し立てることも、労働取り決めの変更を企てることもできない。これらの柔軟性のない現行の入出国の規則のために、暴力の周期がなくなる。

即時国外強制退去は多くの国で次第に一般的になっている。これの法的規定がイタリアに導入され、他方ギリシャは1993年に移住労働者に関する法律をかなり強化している。とくに逮捕や国外退去に関する手続きを厳しくした(23)。

武装闘争の状況下での女性移住労働者に対する暴力

1991年の湾岸戦争のもっとも多い地理的イメージは幾分、クウェートを逃げ、ヨルダンやサウジアラビア王国、その他の湾岸諸国に安全を求めて移動しようとして一所懸命だった何千何百もの家事労働者のイメージであった。彼女たちが脱出し、故国に再び落ち着くのはまさに、忘れることのできないつらい経験であった。

多くの雇用主は無視され、女性労働者はクウェートから逃げようとして砂漠で強姦、虐待され、云うに云われぬ苦難を味わった。個人的な身分証明書類(雇用主に取り上げられた場合も多い)、蓄え、資産を失い、しばしば個人の誇り、プライバシーを自由のために捨てた。彼女たちの故国政府や国際社会はさまざまな国の難民キャンプに数週間居た後でその最終的な本国送還のために費用を払わなければならなかった。

クウェートで仕事に就いたばかりの多くの家事労働者にとって、故国に戻るのはさらに問題であった。多額の借金や妊娠の問題だけでなく、長引く精神的打撃の影響に直面して、移住労働者は心理的問題を引きずることになった(24)。

暴力の原因

対女性暴力の力学を正しく理解することは、適切な対応を見いだすために重要である。確かに、女性に対する暴力は社会、全社会における女性の性的、経済的不平等の反映である。女性が従属的なものとして、あるいはステレオタイプの役割を持つと見られる伝統的な態度が広く行き渡っている強制、暴力および虐待の慣習をいつまでの存在させる。このような偏見や慣習は女性の保護およびコントロールの一形式として性差別に基づく暴力を正当化することになる。互いの文化の違いも暴力の機会をさらに悪化させ、あおり立てる。多くの海外コミュニティでは寛容、公共の精神、人権や基本的自由の尊重の観念に欠けている。

暴力の影響

暴力犯罪の影響は破壊的である。女性に対する暴力は個々の女性、その子どもや社会に短期的、長期的影響を与える。このような行為は往々にして身体の怪我という結果になり、時には死に至ることになる。定期的に暴力にさらされると、数知れない苦しみを犠牲者に与え、深い傷を残す。女性の心身の健康は永久に傷められ、傷つけられることが多い。同様に、犠牲者はその事故のことで自分を責め、大抵は恐怖のサイクルにはまることになる。彼女の個人的な関係にも影響が及ぶ(25)。性差別に基づく影響のひとつは従属的な役割に女性を維持し、低水準の政治参加や教育、技能、および機会の低レベルにつながることである。

女性移住労働者に対する暴力問題への対応

受け入れ国における女性家事労働者の搾取や虐待の証拠が増加しているので送出国では女性移住労働者の保護のためにもっとはっきりした行動に対する要求が高まっている。

フィリピンではかなり多くのサービスを政府やNGOが提供している。これらのサービスの範囲や大きさは恐らく、アジアでは他に例を見ない。けれども多くのフィリピン人労働者は依然として苦しんでいる。

女性に対する暴力のように複雑で根の深い問題は断片的な、こきざみなやり方ではうまく対応できない。明々白々なことは単一の戦略では暴力を根絶できないし、暴力の水準を下げるのは多様な個々の決断と公的な政策に依らなければならないことである。かくして女性移住労働者の保護には多岐にわたる戦略を設計することが重要になる。

以下では対女性暴力に対応できる広い範囲の行動を示す。現在利用できる計画、サービス

を確認し、それらの効果のほどを評価し、適宜、改善を勧告する試みが出されている。

政策枠組み

大方はNGOの活発なロビー活動の結果として、また高姿勢なメディアのケースに反応して（マリクリス・シオンソン1991；ジョイリン・グアネザ(1989)、レバノン脱出(1989)、湾岸戦争の犠牲者1991、フロール・コンテンプラシオン1995およびサーラ・バラバガン1995)、移住労働者全般に対する、またとくに女性労働者に対する政府の政策はここ10年間で以前より保護的な処置に焦点を当てて来ている。

1987年フィリピン憲法は仕事の場所に拘わらずフィリピン人保護に関する特別な規定を指示しているが、海外の労働者の保護にもっともはっきりした表現はRA 8042、すなわち、海外労働者のための基本法見ることができる。これは1995年6月になってようやく法律として規定されている。

RA 8042はフロール・コンテンプラシオン戦略に対するの国民の怒りの余波をうけてあわてて成立させたもので、海外雇用計画の前提を見直している。以下の内容も含まれている。

「海外雇用計画は経済成長を維持し、国の発展を達成する手段として海外での雇用を促進することはない。（海外雇用計画は）もっぱら、フィリピン人の尊厳や基本的人権がいつでも汚されるあるいは侵犯されることがないように保証することにある。

国は法の前の男女の平等と国家建設における女性の重要な役割を確認する。海外移住女性労働者の貢献やとくに彼女らの傷つきやすさを十分に認識し、国は移住労働者に関わる政策および計画の作成および実施、さらに移住労働者の福祉に関わる任務に当たる機関の構成に際しては、ジェンダーに十分に配慮した基準を適用する」。

さらにRA 8042は就労先の国を限定し（労働者の権利が保護されている国のみとした）、技能の種類にも制限を加えている（フィリピン人熟練労働者に海外での就労を限定）。

移住労働者の保護に関する政策を明らかにすることは女性移住労働者に対する暴力を減らすいかなる努力においても欠かすことはできない。RA 8042が国内の不一致、誤った仮定やそれが効果的に施行されるか信頼性の圧力に悩まされることもあり得るが、この法は女性移住労働者の保護に対する明白な支持のある前進のため一歩なのである。そうは云っても、RA 8042はその規定のいくつかめぐって、とくに募集の規則を厳しくする項目ではマニラの裁判所で差し止め命令を受けている。

この政策が将来うまくいくかどうかはその保護の精神が移住労働者、とくに女性移住労働者を管轄する運用指針を含めて、今後の計画やサービスにどのように浸透するかにかかっている。

募集過程の規制と管理

海外雇用計画は本来、中東に向かう労働者の大移動に備えて作成されているので、サービスのウェイトは募集取り締まりに不均衡なほど重くなっている。これはフィリピンの計画の強みであり、弱点ともなっている。

フィリピンは秩序ある労働者の募集および就職紹介のために設けられた多くの法律、国の指針、運用手続きを有する。フィリピンは海外雇用に対する細かい行政および調整構造のある、世界で数少ない国のひとつである。フィリピン海外雇用管理（POEA）および海外労働者福祉管理（OWWA）はとくに海外雇用計画が任務とされ、移住労働者のニーズに応えるサービスを供給している。外務省もまたフィリピン国民の計画への援助に深く関わっている。

政府の取り締まり手続きは民間の募集期間の免許制、海外雇用主の認定あるいは査定を対象とし、国別、技能別の最低基準を詳しく取り上げている。これは主としてたいそう危険な仕事、とりわけ家事労働者とエンターテナー向けとなっている。海外雇用のケースの和解や決着に備えては別途、手順が用意されている。

海外の契約労働者の搾取に関する報告が増加しているのを考慮して、フィリピン政府はエンターテナーおよび家事労働者の雇用の新しい登録手続きを作成した。その中で、募集機関、海外に依頼者本人および労働者による前記労働者の配置について追加される要件や手続きを規定した。家事労働者にとってこれは海外の代理人や依頼者本人の事前資格検討を仕事先でフィリピン労働アタッシュェが行うこと、契約の忠実な履行を保証する、海外の依頼者本人とフィリピン代理機関が引き受けうる旨の共同アフダビット、雇用した労働者に対する責任、義務を全面的に負うことなどが含まれることになった。

フィリピン政府はまた、移住労働者自身にも一定の制限処置を行った。女性家事労働者少なくとも25歳であることが求められ、POEA家事労働者センターが行う研修計画に参加しなければならない。この計画にはコミュニケーションの問題を減らすために、最低限の語学研修が含まれている(26)。

労働者の契約の処理に関して、海外の雇用者やフィリピンの彼らの代理人に課せられた追

加要件の他に、フィリピン政府はPOEAを通して家事労働者の雇用に関していくつかの禁止あるいは停止処分も行っている。1988年の禁止の場合には世界を対象として、あるいは過去5年間のクウェート、サイパンおよびシンガポールへの配置の禁止のように選択的に実施したのもある。

上記の取締規則の根拠は、国家が他の人口統計的・経済的現象に拘わらず国民の流出を制御できるということである。この考えではフィリピン側に対する募集取締規則の追加規則が女性移住労働者の移動を抑えるだろう、というのが前提にある。これは幻想に過ぎない。とくに禁止は性格上一方的だったからで、受け入れ国との相談はほとんど、あるいは全くないままに課せられている。その結果、受け入れ国はいまだに当該の労働者の入国を認め、フィリピン側の動きに拘わらず、彼らに労働を許可している。

基本的な質問をしなければならない。このような禁止が効果的に施行できるのか、その禁止を無視するあるいは回避する者はもっと困った状態に陥るのか、より弱い立場に置かれるのか。倫理上、法律上の問題もある。政府が個人の職業選択の権利を制限できる、あるいはすべきなのか。個々人の移動を抑えるために干渉できるのか、すべきなのか。またこれら女性の雇用に対する制限が男女雇用機会均等の原則に違反するのではとの議論もある。一般の経験からは禁止が効果のない、単に移住者を不法な入出国へ追いやり、それによって禁止本来の目的とは正反対の結果を招来したということである。問題の場所におけるより強力な監視機構が支える情報、教育および予備的な処置を再検討・開発することも必要のようだ(27)。

大望を抱く移住者のための集中情報・教育計画

労働者が適切な選択を行い、自分自身に責任をとるのを援助する効果的はやり方は、海外雇用に関する事柄について教育あるいは情報による労働者のエンパワーメントである。雇用前および出国前のオリエンテーションセミナー（家事労働者およびエンターテナー向け）、相談および情報サービスが大望を抱く契約雇用労働者が利用できる。教育および情報の普及努力は政府とNGOの双方でなされてきている。

出国前、雇用前サービスや計画の内容を利用しやすくし、かつ深める余地は十分にある。情報メッセージが送られる方法も更新する必要がある。移住者自身が新しい計画の再オリエンテーションでは重要な役割を持っている。以前移住労働者であった人々もオリエンテーション計画や焦点を絞ったグループ討議を行う際には信頼できる情報源をもつ人であることが多い(28)。

出国前、雇用前計画の内容は1970年代以降、実質的に変わって居ない。現行の計画はもっとジェンダーや異文化間の問題に敏感であることが求められている。エンパワーメント、意識高揚および主張を伝える研修のような新しい要素も多く、多くの女性移住者にとって貴重となる。

出国前、雇用前計画の致命的なギャップは労働者の権利や義務に関する情報が国際基準の文脈の中で欠落していることである。しかし、女性が虐待的な慣行からどうやって身を守るか、どのようにこの事態に対処するかその方法に関する情報は有益だろう。ただし、このような状況を扱う実際のメカニズムが現にあることが条件となってくる。

雇用前、出国前のオリエンテーションの段階のなるべく早い時期に移住者が先々を考えるのを奨励する努力が払われる。彼らは海外での一定の労働が済んだら何をしたいのか、考えるよう、勧められる。また、一生懸命稼いだ金を最大限にどう活用するか、それについても熟考するよう勧められる。職業相談、研修および情報サービスが起業を考えている帰国労働者に提供される。ひとつのギャップはこれらのセミナーがもっぱら移住労働者向けで、ほとんどその家族を対象としていないことである。女性移住者の意思決定には家族が大きな影響力を行使するから、このような計画が家族のいろいろの心配、懸念をこの教育過程に持ち込むことを考慮するよう、提案されている。

また雇用者に海外家事労働者の雇用や、雇用期間中に遭遇すると思われる異文化間の相違について雇用前オリエンテーションを行うことも提案されている。新しい仕事状況への適応は海外労働者だけでなく、その雇用主によってもなされなければならない(29)。

職場での保護

保護的干渉はただ多くのことができるだけである。女性に対する暴力は多くの国で制度化されている。それが起こることを予期し、目的国で保護サービスが利用できることを確認する方が賢明である。云うまでもなく保護サービスの提供がうまく行くのは受け入れ国の協力および開放性がある場合だけである。

海外で生活し、働くことは労働者の連携、強化、認識、主張、資源および助言にたいするニーズに応える社会的な支援体制を中断させることになる。移住労働者がこのような損失を認識し、新しい環境で新しい支援システムを作り上げるための戦略を開発することは大切である。

海外のフィリピン人移住労働者やコミュニティーの組織に特別な注意を払う必要がある。

これは込み入った任務で、とくにこのような目的のために組織が認められない地域ではなおさらである。さまざまな国で支援ネットワークがフィリピン人移住者組織、教会サービス、および列車の駅とか、公園、広場のようなあらかじめ決められた場所で非公式に女性移住者が集まるなどしてできている。

仕事場で女性移住労働者は家という環境で中の暴力行為を管轄当局に通報できる方法を知らされてなければならない。理想を云えば、彼女たちは受け入れ国における大使館、NGOあるいは政府組織によるものであれ、ホットライン、緊急受け入れセンターのようなサービスを利用できるべきである。これらのセンターは法的援助を与え、細かく配慮のできる方法で暴力の犠牲者を扱うことのできる訓練の行き届いた職員をそなえている。不幸にも暴力の犠牲者に対するこのようなサービスはまったく欠けている。支援、援助を即刻必要とする犠牲者はしばしば、大部分一人で放置される。

犠牲に対するより一般的な反応は犠牲者を即刻国外退去に処することである。不運にも暴力の犠牲者はたいてい、正義のメカニズムにも自分が受けた傷に対する正当な、かつ効果的な救済策も利用できない。たまに見られる、軽い有罪判決のわずかの報告を除いて虐待的な雇用主に対する行動は例外的なことが多い。前に述べたように、出入国規則がしばしば、虐待的な雇用主に対するケースを追及する際、女性移住者の利害に反する作用をする。労働者の滞在が雇用主の身元保証に依存している、あるいは雇い主と雇われて居る者の論争が国外退去で解決される所では移住労働者が犠牲に対して正しい解決策を見いだすのはあり得ない。

いくつかの国ではOWWAが虐待から逃れた犠牲者に臨時のシェルターを提供している。これらのシェルターはまた、フィリピン人契約労働者や船員のレクリエーション施設、気晴らしのできるセンターとしても役立っている。香港、日本、ブルネイ、シンガポール、台湾、サウジアラビア、アラブ首長国連邦、ギリシャ、イタリア、スペインに設けられている。このような施設の利用できないところでは、フィリピン大使館や領事館がこれらの機能を果たしている。

犠牲者に共通する苦情は官僚の気遣い、感受性のないことである。送出国の外国大使館、あるいは受け入れ国の警察、入管職員かは問わない。ジェンダーに敏感で、人権に関する研修が送出国、受け入れ国双方の官僚にも必要である。犠牲者が援助を受け、補助される方法を改善するのは長い道のりである。このような研修はさまざまな分野から専門的なインプットのある問題志向型でなければならない。

帰国および再統合

移住先からの帰国は海外の雇用にはつきものの特徴である。周期1回転と云ってもいい。毎年、海外契約労働者はさまざまな理由から国へ戻る：通常の契約満了、暴力の犠牲者の場合のように満了前の帰国、さらにもっとはっきりしている、多くの目的国における政治的、社会的騒乱を理由とした強制送還などである。いくつかのアジア研究では移住先からの帰国経験に見られる特色、特徴について詳しい情報を伝えている。おもしろいことに経済、文化および社会環境に大きな違いがあるにも拘わらず、帰国者のニーズや援助要件はいくつかの国を通して驚くほど似通っている(30)。

移住帰国者は経済的に再統合には大きな問題を味わう。ほとんどいずれの労働力輸出国でも、移住者はとくに賃金、労働および生活条件の面で海外の雇用と地元との雇用の間にある大きな差に適応できない、というのが大方の認めるところである。経済再統合場区に強制送還あるいは契約前終了移住者、例えば暴力の犠牲者の場合には困難である。決まった機関で契約を終えた帰国者は少なくとも仕事を探すまでの借金は返済し終わっているだろうし、金を稼ぎ、蓄えもあるだろう。ところが不利を背負って帰国した移住者の場合には直ちにさらに大きな借金を抱えることになる。彼らは地域社会に再び融合する間、家族の基本的なニーズを支えるために必要な経済的に保護される手段がない。

移住先からの帰国者はいずれも、経済的再統合が困難である。多くの人にとって海外の経験は収入、稼ぎの面ではプラスであったけれども、家族や共同社会と長く離れていたことが社会関係でギャップを生み出す。社会関係の多くは元に戻れないほど変化してしまっている。彼らは移住家庭によって衰えたかも知れない社会的ネットワークに戻ることができない。とくに移住過程が失敗に終わった場合にはそうになってしまう。暴力の犠牲者は再統合がとくに困難である。相談、治療の形で継続的に支援を受けることは、実際には考えられない。現在、わずかなNGOが相談サービスを提供しているが、その能力はまだ限られており、傷を負った移住者が利用できる援助に気がつかないことも往々ある。

移住労働者が海外に滞在中経験した情緒的、心理的過程を理解することは大切である。女性移住者の経験を処理し、消化するのを助ける集中集団討議を持つことが多くの女性移住者にとって有益であることが以前から示唆されている(31)。

データベース

女性は現在、大量に移住しているが、彼女らの移住についてその原因、メカニズムおよび

結果に関する基本的データや体系的知識がほとんどない。すなわち、真摯な政策策定や実施のために利用でき、その移住が労働者および家族にとってだけでなく、マクロレベルでの発展にも最大限の利益をもたらす知識のことである。

定期的に、移住者の流出を男女別に記録する現行の行政方式は数年前から利用されている。しかし、雇用規制（不法募集）ケース並びに雇用者－被雇用者のケースもいまだに定期的に利用できない。不法に移住している女性の数についてほとんど分からない。その数がかかりになることはよく知られているが。

それ以上に必要なのは将来の保護的戦略に備えて総括的な信頼できるデータベースの構築することであり、調査によってなおざりにされてきた側面を探り出すことである。とくに暴力の範囲、原因および影響について、また暴力を防止し、それと対処する方法の有効性に関するさらに多くの情報の収集を奨励することはきわめて大切である。多くのNGOが暴力の犠牲者について事例研究をまとめている。これらの情報を政府の情報システムに統合する手段はさらに多くの人々が女性移住労働者に対する暴力の力学をもっとよく理解できるようになる情報にアクセスできることを保証するために、決定的に重要である。どのような干渉があらゆるたぐいの暴力にきわめて有効だったかを決定するために今後の研究が必要である。

NGOとのより十分かつ、効果的な連携を

女性運動およびNGOは女性移住労働者に対する暴力の問題への注意を喚起し、問題を緩和する上で重要な役割を果たして来ている。教会、労働組合、民間企業あるいは主義主張をもち、理想を追求する人々からなる移住に関するNGOがいくつかの分野で活動を続けて来ている。雇用前、出国前のセミナー、現場でのサービス、言語や技能クラスも含まれるが、それらに限定されるわけではない。相談、照会サービス、法的扶助、一時シェルター、雇用主教育、親睦・社会的な相互作用、協同組合、労働組内のような相互支援グループの形成、精神的・霊的指導などが含まれる。NGOの中には相談、照会、再研修や仕事上の助言、貯蓄およびクレジットに対する援助を含む再統合計画に関与してきている。

代替りの社会福祉提供者としてギャップを埋めようとして、フィリピンのNGOグループはまた、立法の補助に政策分析やケースの文書化に積極的に関わっている。また、女性移住労働者のためのサービスを開発するためにNGOだけでなく、GOの連合や能力を作り上げることにも関わって来ている。これらグループの最も貴重な貢献は内外のさまざまなフォーラムで移住者の関心事を訴え、その有力な擁護者としてである。しかし、NGOの諸々の努力

は財政や技術資源から限られている。

移住労働者、女性および難民の権利保護および福祉に活発に関わっている受け入れ国の現地NGOと国際的なNGOとのネットワークだけでなく、政府系組織と非政府系組織の間で共同行動を創出するのに大きなギャップがあるのは明らかである。このような組織、ネットワークは数多く確かに存在するし、現地メディアや世論形成の過程で適当な修正を加えるための干渉によって海外契約労働者のケースを受け入れ国の人々に知らせる重要なつながりを作ることができよう(32)。

現地で、また海外諸国で行われるアドボカシーおよびネットワークづくりは女性移住労働者に対する暴力の問題についての世論形成に不可欠である。アドボカシーのねらいは二重である。国内では移住に関する労働者と家族の意志決定に影響を与え、意思決定につなげていくこと、さらに国際的に海外女性労働者に関わる問題に対する感受性や取り扱いを改めていくよう圧力をかけることである。国際的な新聞報道は女性移住労働者の状況を明らかにする点で確かな成功を収め、いくつかの受け入れ国の政府が直ちに行動を起こすこととなった。

二国間および多国間行動

移住過程を間留する責任が送出国と受け入れ国が共同で負うものという見解がこのところ深まってきている。送出国と受け入れ国政府の間で二国間の協同・協力取り決めがこのような共同責任を果たすことのできる主要な手段である。

1960年代、海外の需要がヨーロッパ諸国で最高に達していた頃、いくつかの労働力送出国、例えばポルトガル、トルコやギリシャなどは相手国であるヨーロッパのドイツ連邦政府、ベルギー、およびオランダ政府と協定を結んだ。これらの協定では移住者の募集や最終選択の条件や手順について取り上げられ、旅行の手はずや満了前の契約終了の労働者に対する取り決めを詳しく記載していた。また受け入れ国および送出国双方で責任ある管理者もその中で指名された。

1970年代に入ると需要がヨーロッパから中東に移り、送出国も二国間協定について協議した。しかしこれらの協定で海外労働者の募集および保護について原則を一般的に述べたものであった。政府はもはや、独占的に自国民の募集に当たらず、代わりに海外の雇用に民間の募集期間の役割を法的に認めた(33)。

二国間協定は二国間の持続的な人的労働力の協定という文脈では有効であり、実際的でもある。これらの協定は労働者の多国間流出という文脈ではその有効性に限度がある。受け入

れ国もある国民を他国民より有利な扱いとなる、あるいは特別な扱いとなる協定を締結することにほとんど興味を示さない。これがどうして二国間協定が協議、締結が実査に困難である、その理由である。

フィリピンはイラク、イランやヨルダンと協定を交わした。オーストリア、スペイン、およびイギリスとは社会保障協定を結んだ。人的労働力協定は労働者の募集に関して相互協力をうたっている。これらの協定は移住労働者の人権を認める条項、とくに基本的国際労働基準に触れた条項を組み込むことで大いに強化できるだろう。協定ではまた、移住労働者に対する人情味ある扱いを規定するのではなければならない。とくに正規の身分でない移住労働者の扱いに配慮すべきで、苦境にある労働者、暴力の犠牲となった労働者の特殊なニーズに応えることのできる、受け入れ国のメカニズムを明示するのではなければならない。二国間協定交渉をめぐる困難な経験を考慮すると、十分な国際的圧力がなければ、見通しは明るくない。

二国間の活動のもうひとつの領域は暴力と搾取の犠牲者たる労働者に合法的な滞在の延長および代わりの雇用の取り決めとなる。それにより、これら労働者は虐待者に対して自由に法的行動を追求できよう。

多国間のイニシアティブ

送出国と受け入れ国双方で国際人権協定書を採択し、それを尊重することは女性移住労働者の保護を確実なものにする大事な一步である。国際条約は送出国であれ、受け入れ国であれ、国際社会の一員として実施しなければならない普遍的な協定である。

フィリピンは1990年国連・全移住労働者やその家族の権利保護協約に署名した6ヶ国のうちのひとつである。この画期的協約は単一の多国間協定において、普遍的に移住労働者や家族に適用できる総合的な基準である。その範囲には移住労働者の新しい改装の定義、とくに資格外移住者の定義など新しい規定が数多く含まれており、特別な保護規定も入っている。1990年協約がその他の人権に関する基本的国際協定を補う、とくに国際経済、社会および文化的権利に関する国際規約や政治的市民的権利に関する国際規約を補うものであることは強調されねばならない。世界人権宣言や国際規約に表されている原則および基準の永久的な妥当性を再び断言している。人権に関する既存の協定に代わるものではなく、移住労働者およびその家族の特別な文脈でそれらの協定を練り上げたものである(35)。

1990年国連移住労働者・家族の権利保護協約は施行されていないとはいえ、この協約に盛り込まれた権利の多くが元々、世界人権宣言や国際規約に見いだせるので有効であることに

変わりはない。中でも思想、良心および宗教の自由、意見および表明の自由、結社の自由、性および社会的出自に拘わらず差別を受けない権利、国民として社会的安全の権利、緊急医療の権利、拷問あるいは残酷な、非人間的な、あるいは人を貶める扱いあるいは罰の禁止などが含まれている。多くの国はこれらの協約に署名しているので、これらの権利が保護されるよう保証することが国際法で義務づけられている。

それでも、移住者規約によってのみ明白に保証されている権利はわずかしかない。許可を受けずに文書を破棄することの禁止、領事あるいは外交保護に頼る権利、収入・貯金および私物の送る権利、などである。この規約が施行されるには少なくともあと14ヶ国により批准されるようキャンペーンを実施することが今も適切である。

二つの補足的ILO規約（43、143）およびふたつの勧告（86、150）がとくに移住労働者に関する労働基準を設けている。規約147号は移住者の補助やさまざまな分野での移住者と非移住者の平等な取り扱いを確保するための一連の規定を含んでいる。規約143号は政府があらゆる男女移住者の基本的人権を尊重し、不法な移住を防止し、さらに人身売買の動きを停止させなければならない旨を規定している。他に移住労働者の保護に関連する社会保障規約が4つある（19、118、157および165）。フィリピンは規約19号－労働者の労災補償については自国民と移住者の平等な取り扱いに関する－および118号－社会保障における自国民と外国人の平等な取り扱いに関する－を批准しているが、移住労働者に関する補足ILO規約（97、143号）を批准しなければならない。

国際協定にもその限界がある。多くの規約は、とくに移住労働者に関する規約はメンバー国の大多数が批准していない。いままでのところ、移住者送出国だけが国連規約を批准している。この事実は規約の効果をかなり制限してしまう。送出国は受け入れ国が規約を批准しない限り、自国民に対する虐待について正式な苦情申し立て手続きを行うことができないからである。ILOも国連も国際社会が当該国に集団で政治的な圧力をかけない限り、施行する手段は持たないのである(36)。

結 語

女性移住労働者に対する暴力は複雑な問題である。女性の人権の侵害であり、移住労働者の権利の侵害でもある。対女性暴力は多くの社会で根の深いものなので、多面的行動戦略を持たなければならない。しかも、このような行動戦略は現在の社会的現実に基づくものでなければならない。

女性労働者の海外雇用の段階的解消を求める公式の声明にも拘わらず、海外での仕事を求める女性の移住はこれからも長年にわたって労働および社会的景の一部であり続けるだろう。世界的人口移動がさらに複雑になると信ずる理由にはこと欠かない。地域的な貿易ブロックの発展、加速する経済の国際化、通信と輸送の拡充などがその要因である(37)。政府支援がなくとも家族や共同体のネットワークはさらに移住を押し進めるだろう。以前の移住者が新しい移住者に道をつける役になる。従来の移住者は貴重な情報や刺激を与えるだけでなく、家族の中で他の者が以後に移住する際に費用を負担したり、手続きをしたり、移住を容易にしたりすることになる。これをひとつの理由として、困難な出国規制があっても、移住労働者の流出が続くのである。

女性にとっても男性にとっても移住が危険な努力であると知っていても、多くの女性は種々の理由から海外での就労を求める。自分の選択を合理化する方法を開発しているかも知れない。否定の形で（自分には起こらない）、あるいは最小限化（いずれにしろ人選は危険なものだ）という考え方である。明らかなことは多くの女性がまだ、移住に掛け値なしに積極的な利益を見ていることである(38)。

経済的手段は女性の選択肢を広げ、仕事を求めて外国へ移住したいと云う女性への圧力を減らすための努力を成功させるのに肝要である。これを強調しておくことは大切なことだ。しかし、女性が独立や自信を求める彼女らのニーズを尊重する社会的支援システムを持つことも決定的に重要である。前提として求められるのは、女性の労働基本権を完全に認めることである。自由に選択した仕事で自分の生活をかちとる機会への権利もこれには含まれる。

女性移住労働者の福祉の擁護に向かう最も効果的、効率的道筋は送出国と受け入れ国政府の強い協力と協同行動である。移住サービスは送出国から受け入れ国への一元的な流出ではあり得ない。雇用のための移住の責任、その結果、影響への責任を分かち合うことは送出国だけで負うものではない。この責任は国際社会によって守られるべき諸条件に基づいて受け入れ国とともに共同で分かすべきである。移住労働者、とくに女性に対する暴力への苦情申し立てを監視、調査やそれに対して行動を起こすことができる国際監視委員会の設置を考慮してもいい頃である。

女性に対する暴力、移住者に対する暴力、労働者に対する暴力、これらはすべて世界人権行動計画の一部をなすものである。諸国の共同体があらゆる男女の基本的な人権および自由を完全に享受できるよう保護することができる直接的な手段を講ずる時が来ている。

(財) 女性のためのアジア平和国民基金

住所 〒107 東京都港区赤坂2丁目17番42号

電話 03-3583-9322

FAX 03-3583-9321