

一橋大学フェアレイバーリサーチセンター連載 ⑯

移民労働者に対する組織化と支援活動(下)

—サンフランシスコ・ベイエリアの事例から

山田博行

駒澤大学文学部社会学科教授

前稿(本誌一六八〇号三三一頁)においては、アメリカ合衆国において注目されている社会運動ユニオニズムに焦点をあて、SEIUおよび

UNITE-HERE傘下のローカル組合の事例を紹介しながら、移民労働者の組織化と移民労働者の社会的ネットワークとの関連を検討した。本稿においては、これを受けて、労働者センターにおける組織化の取組みと労働NGOに

よる移民労働者に対する支援活動について検討する。

2 移民労働者の組織化と 社会的ネットワーク(承前)

(3) 華人進歩会 (Chinese Progressive Association)

華人進歩会は、サンフランシスコ市内のチャイナタウンに本拠を置く労働者センターである。この組織は一九七二年に結成されているが、労働者センターとして正式に発足したのは二〇〇一年である。現在の組織は、雇用されているスタッフ(paid staff)一二人とボランティア一〇人によって運営されている。組織されている労働者数はたえず変化しており、一定しないという(いずれにせよ、多いときでも数百人規模の組織である)。組織の運営資金については、その多くを様々な基金に依存している(資金源の五〇%は民間の基金(private foundation)、四〇%

は地方自治体の基金(local government foundation)に依存している。残りの一〇%が会員からの会費である^①)。

この組織の活動は、基本的には四つに区分で

きよう。すなわち、サンフランシスコ市のチャイナタウンにおける労働者の組織化、チャイナタウンにおける移民が直面する劣悪な住宅環境に抗議し、その改善を要求するチャイナタウン・ジャステイス・プログラム(Chinatown Justice Program)、地域の環境問題に抗議し、その解決を模索する環境問題プログラム(Immigrant Power for Environmental Health and Justice)^②、

および若年者のオルグを育成するJEPを目的とした青年オルグプログラム(Youth Organizer Program)がそれである。JEPでは、一人のオルグに対するインタビューにもとづいて、労働者の組織化について検討しよう。

華人進歩会が労働者センターとして発足したことになった契機は、リマ・エレクトロニック(Rima Electronic)とウインス・ガーメント・インダストリー(Wins Garment Industry)という電機および織維産業に属する企業から解雇された労働者の支援を行なったことに求められる。当該企業が属する産業からうかがえるように、当初支援した労働者は女性がほとんどであった。解雇された労働者の支援をするといつても、労働組合ではない以上、華人進歩会が解雇した企業と直接に交渉し、労働者の解雇撤回を要求することは制度的にできない。したがって、多く

- | | |
|---|--|
| 1 | 社会運動ユニオニズム—その特徴と問題群
(1) 社会運動ユニオニズムをめぐる問題
(2) 調査の概要 |
| 2 | 移民労働者の組織化と社会的ネットワーク
SEIU |
| 3 | UNITE-HERE(以上、本誌一六八〇号三三一頁)
華人進歩会(Chinese Progressive Association)(以下、本誌本号)
考観
考察
コミュニティを基礎にした支援活動
E-BASE
ウッドワイン・ホテル・キャンペーン
NGOによる労働運動
結びにかえて |

の労働者センターの運動にみられるように、訴訟を通じて不払い賃金の遡及給付運動（back wage campaign）などを展開していくことになった。

この不払い賃金の遡及給付運動はかなり大きな成果を収めたものの、解雇された労働者や不当な扱いを受けている労働者に対して、基本的には彼（彼女）らから要請があつてはじめて、法律相談などを行なうという「受身の」活動にすぎなかつた。そこで、華人進歩會は、より積極的に労働者の組織化を進めるために、チャイナタウンの労働者が置かれている状況について調査（research）を実施した。その結果、チャイナタウンには多数のレストランが存在し、多くの華人労働者が働いていることが明らかになつた（華人移民のうち、サンフランシスコ市全体では一万二〇〇〇人がレストランに勤務し、地区によつては一二一、一三〇〇人の華人がレストラン労働者であるという）。さらに、そのほとんどは組合に組織されておらず、しかもとりわけ規模が小さいレストランにおいては、最低賃金以下で雇用されていることも明らかになつたのである。

したがつて、華人進歩會はレストラン労働者の組織化を積極的に進めることになつた。⁽³⁾ インタビューやキャンペーん（minimum wage campaign）とリーダーシップ育成プログラム（leadership development program）などが、重要な活動として位置

づけられていた。いうまでもなく、最低賃金キヤンペーンはサンフランシスコ市において定められた最低賃金を遵守することをレストラン経営者に要求し、そうでない場合には最低賃金に不足する額の遡及支給（back wage）を要求し、そのことを通じて労働者の権利を保護しようとする運動である。

もつとも、本稿の課題に照らして興味深いのは、リーダーシップ育成プログラムである。広州や香港から渡米してきたばかりの労働者にとっては、雇主に対して明示的に自己主張することも、自己の置かれているマクロな社会状況を的確に理解し、そこにおける自己のアイデンティティを確証することも一般には困難である。

そこで、華人進歩會においては、主として組織した労働者を対象にこのプログラムを実施している。そこでは、グローバル化などの社会状況の把握、合州国における移民の歴史、現在の政治状況、および組織化の技術などを六週間かけてトレーニングするという。

ハ)のように、華人進歩會の事例からみるかぎり、労働者センターにおいては、ローカル組合の場合と異なり、リーダーは実質的な組織化の主体としてすでに一定程度「陶冶」されたものではなく、むしろ組織が育成しなければならないものとしてとらえられているようと思われる。それでは、具体的にどのような労働者がリーダーシップ育成プログラム（leadership development program）へが、重要な活動として位置

機となつた製造業の労働者とその後に組織化を進めているレストラン労働者とでは大きく異なつてゐるという。前者にあつては、ほとんどが女性であり、年齢は四〇歳から五〇歳代で学歴がほぼ半数ずつであり、年齢は二〇歳代後半から三〇歳代で英語が話せる人が多い。さらに、レストラン労働者といつても、その職種は多様であり、フロアにおける接客業務から調理にいたる様々な労働者が含まれてゐるといふ。

以上のように、華人進歩會は相対的に少ない労働者を組織するとともに、その（とりわけリーダーとしての）「主体形成」を重視する活動を行なつてゐた。こうした、あくまで特定のエスニシティが集住するコミュニティを基礎にした活動は、できるだけ広範な労働者を組織することを目的とする労働組合とは大きく異なつてゐるといえよう。華人進歩會のオルグも、労働者センターそれ自体が「文化的行動主義（cultural activism）」であることを強調していた。もつとも、ハ)の組織は、SEIU—OII、UNIT E—HERE—などのサンフランシスコ市内の労働組合、および労働委員会（labor council）とは良好な協力関係を維持している。

(4) 考察

ハ)まで、前稿から引き続いて、社会的ネットワークに注目しながら社会運動ユニオニズムにおける移民労働者の組織化活動について、ロ

一カル組合と労働者セセンターの事例を検討してきた。ここで、明らかになつたことを確認し、当初の課題に照らしてローカル組合と労働者セセンターとを比較してみよう。この論点に關して、この調査から得られた暫定的知見は以下のようまとめられよう。

ローカル組合においては、組織において重要な役割を担うのはリーダーであり、オルグによってリーダーの組織化および選定が行なわれていた。移民労働者を実質的に組織化している主体はしばしばリーダーであり、リーダーが移民の社会的ネットワークと組合との「結節点(node)」の役割を果たしていた。さらに、SE I U 六一六とその他のローカル組合の事例とを比較するならば、この調査におけるインタビューから判断する限りでは、オルグの個人的資質が組合に社会的ネットワークを動員する際に大きな影響を与えていくように思われる。

すなわち、ローカル六一六における華人労働者の組織化においては、自らも華人でありホームケア労働者として働いた経験もあるオルグが、リーダーの選定にとどまらず、ほとんどすべての労働者とコンタクトをもつており、組合における彼女たちの動静に大きな影響力を行使していたのだった。中国における同一地域から渡米し、おそらくはチャイナタウンとともに居住し、コミュニティにおいて日常的に接触をもつことを通じて、このオルグは自らも移民ネットワークリークに属しているといえよう。つまり、このオル

グによって移民の社会的ネットワークが、ローカル六一六にかなりの程度動員されており、そのことを通じて移民たちのコミュニアル(communitarian)性(?)あるいはコミュニタリアン(communitarian)な社会関係に媒介された組織としての結束力が確保されているということになる。

それに対しても、たとえばUNITE-HERE E二八五〇の事例においては、通常はオルグがリーダーを介してしか移民労働者と接触しない傾向があるのだつた。移民労働者を組織化するために、英語以外の言語(スペイン語や広東語など)を話せるオルグが採用されてしまい、しばしば彼(彼女)らは大学卒の学歴をもつた「エリート」であり、労働者として働いた経験をもたない。ローカル六一六の事例と対比していえば、このようなオルグは移民労働者相互のネットワークの外部に位置することになり、リーダーによってネットワークが組合内部に動員されてしまつても、前稿においてすでに言及した

ことが重視されているようにみえた。さらに、リーダーを媒介にして、リーダーが所属していることを通じて移民たちのコミュニアル(communitarian)な社会関係に媒介された組織としての結束力が確保されているということになる。

においても語られていたように、労働者セセンターという組織がそれほど組織人員の拡大を志向していないということに起因するだけではなく、コミュニケーションを基礎にした組織の存立のあり方が、組織と移民ネットワークとの関係を種差的

に、英語以外の言語(スペイン語や広東語など)を話せるオルグが採用されてしまい、しばしば彼(彼女)らは大学卒の学歴をもつた「エリート」であり、労働者として働いた経験をもたない。ローカル六一六の事例と対比していえば、このようなオルグは移民労働者相互のネットワークの外部に位置することになり、リーダーによってネットワークが組合内部に動員されてしまつても、前稿においてすでに言及したように、組合に対してネットワークが「自律性」を保持し、組合にとって未知の部分が残ることになろう。換言すれば、そのような意味で、この事例においては前者の事例よりもネットワークの動員の程度は少なくなるようと思われる。

それでは、労働者セセンターについてはどのようないいが得られたのであろうか。インタビューした限りでは、労働者セセンターにおいてはリーダーを選別して組織化を担わせるというよりは、むしろ一般の労働者をリーダーに育成する

ことが重視されているようみえた。さらに、リーダーを媒介にして、リーダーが所属していることを通じて移民たちのコミュニアル(communitarian)な社会関係に媒介された組織としての結束力が確保されているということになる。

においても語られていたように、労働者セセンターという組織がそれほど組織人員の拡大を志向していないということに起因するだけではなく、コミュニケーションを基礎にした組織の存立のあり方が、組織と移民ネットワークとの関係を種差的

意識した組織化を図る必要はないというわけだ。労働者センターと移民ネットワークおよび移民コミュニティとの布置連関は、先に言及したローカル組合と比べて、移民労働者の組織化においてどのような差異をもたらすのであろうか。この点については、さらなる調査を必要とする。現時点で明示的にいえることは、移民労働者相互のコミュニタリアンな社会関係に媒介されて、組織的連帯を強固に実現できるものの、特定のエスニシティに特化した組織はあくまで小規模にしかあらわさねえないとということである。

3 ニューハーフィーを基礎にした支援活動

以上検討してきたローカル組合と労働者センターにおける活動は、いずれも会員制(membership)をとった移民労働者の組織化を志向するものであった。しかし、移民労働者に対する活動は、こうした組織化ばかりではない。ここでは、直接的な組織化とは異なったユニークな支援活動について検討しよう。

(1) EBASE

持続可能な経済のための東湾岸同盟(East Bay Alliance for a Sustainable Economy=EBASE)は、オーケランド市を本拠とする組織である。この組織は、UNITE HERE[八五〇]の資金援助を受けて一九九九年に設立され

た(現在では、活動資金の九〇%以上を様々な基金(foundation)に依存している)。設立当初は、オフィスもローカル二八五〇のそれに間借りしている状態だった。つまり、当初からこの組織はローカル二八五〇の活動を援助する目的を担っていたといえよう。

調査時点におけるスタッフは一五人で、組織は三つの部門から構成されていた。すなわち、地域の経済発展のための政策提言を行なうCommunity benefit group)、政策提言のためのリサーチを行なうリサーチ・グループ(research group)、および宗教的信仰にむづく労働者の支援組織(interfaith committee)との連携を志向する組織化グループ(organizing group)の三つである。

インタビューを行なった一人のオルグによれば、約一〇年間におよぶ活動において、EBASEが達成した大きな成果は二つあるといふ。一つは、サンフランシスコ湾東岸(East Bay)の六都市において、いわゆる「生活可能な賃金(living wage)」の立法化を実現した」とである。

(2) ウッドファイン・ホテル・キャンペーン

もう一つは、イミグレーション・フリーダム・ライド(immigration freedom ride)とこう運動において、サンフランシスコ湾岸地域の中心的な役割を担つたことである。この運動は、公民権運動(civil rights movement)において、人種差別のためにバスの座席を自由に選択できなかつた黒人による抵抗運動のスタイルを模倣したもので、二〇〇三年に全米各地からバスに乗り

あつて移動しながら、移民労働者の権利拡大のために運動を行ない、最終的にワシントンDCに集結して議会に陳情を行なうというかたちで行なわれた。

調査時点において、EBASEが重点を置いている活動は三つであった。すなわち、港湾運転手キャンペーン(Port Driver Campaign)、税収キャンペーン(Tax revenue Campaign)、および

ウッドファイン・ホテル・キャンペーン(Woodfin Hotel Campaign)の三つである。港湾運転手キャンペーンは、オーケランド港(Port of Oakland)において物資の運搬に従事しているトラ

ック運転手を個人事業者ではなく労働者として雇主や自治体に認めさせようとする運動であり、運転手の組合であるTEAMSTERと連携して進められていた。税収キャンペーンは、低賃金労働者を減らすための政策に税金を使うことを要求し、税金の使い方の変更を迫る運動だという。本稿においては、ウッドファイン・ホテル・キャンペーンについて検討することにしよう。

は、そのすべての非管理職従業員に対して、最低賃金として時給九ドル、さらには(従業員の)平均賃金として時給一一ドルを支給するとともに、超過時間手当や有給休暇(paid leave)も保障しなくてはならない(EBASE配布資料による)。エミリーヴィル市には、この条例の適用対象とするホテルはウッドファイン・ホテルを含めて四つある。しかし、条例Cの施行以後も前期の規程に即した賃金は支払われていなかつた。

したがって、条例Cが適用されるはずのホテルに雇用されている労働者は、条例施行後においても支払われていない賃金の遡及支給(back wage)を求める訴訟を起こし、それを勝ち取ってきた。ウッドファイン・ホテルに対しても、二〇〇六年九月には二人の従業員から総額一六〇万ドルの遡及賃金支給を求める訴訟が起こされたものの、一〇月になつてもホテル側は条例Cを遵守しようとはしなかつた。それどころか、一二月になると、訴訟にかかわった移民労働者が採用に際して申告した社会保障番号(Social Security Number=SSN)が社会保障局(Social Security Administration)で支給したものと一致しないことを理由に、ホテルはこれらの労働者を解雇するにいたつた。いわゆるSSN不一致(No Match)を理由とする解雇である。⁽¹⁴⁾こうした事態に直面して、解雇された移民労働者たちは解雇の差し止めを求めるとともに、EBASEに支援を求めた。これを受けて、E

BASEはホテルに対するボイコット・キャンペーン(条例を遵守しないホテルを利用しないように、市民に訴える運動)を展開し、ホテル前で週一回のピケッティングを行なつてきた。

二〇〇七年八月には、エミリーヴィルの市議会(City Council)において、ホテルに対して条例遵守命令が議決されたものの、今日に至るまでホテルはこの命令に従つていない。したがつて、ピケッティングも継続している。以上が、この運動の大まかな経緯である。それでは、こうしたEBASEによる移民労働者に対する支援活動はどのように評価したらよいのであらうか。

(3) NGOによる労働運動

EBASEはローカル組合や労働者センターとは異なり、労働者を組織会員として組織しているわけではない。むしろ、ウッドファイン・ホテル・キャンペーンにみられるように、この組織は様々な労働組合、労働者センター、および信仰にもとづく支援組織などが連携する「場」を提供している。言葉を換えていえば、この運動は組織型ではなく、ネットワーク型あるいはフォーラム型の労働運動といえるかもしれない。

EBASEはローカル組合や労働者センターとは異なり、労働者を組織会員として組織しているわけではない。むしろ、ウッドファイン・ホテル・キャンペーンにみられるように、この組織は様々な労働組合、労働者センター、および信仰にもとづく支援組織などが連携する「場」を提供している。言葉を換えていえば、この運動は組織型ではなく、ネットワーク型あるいはフォーラム型の労働運動といえるかもしれない。

このホテルについても、ローカル二八五〇の代表権が確立しているのは一つだけに過ぎなかつた)こうした事態は、EBASEの設立の経緯について指摘したように、もともと近い関係にあった両組織が、あたかも様々な課題を「分担」するかたちで活動しているかのように見える。このことが、単に組織の希少な資源を有效地に利用し、成果を極大化しようとしているためなのか、それともこの事例がフォーラム型の運動にとりわけなじむからなのかについては、さらなる調査を必要としよう。

加えて、組織間の「分担」があるならば、EBASEが「分担」するウッドファイン・ホテルの労働者は労働組合には結局組織されることはなく、その労働者が解雇された場合の支援活動の対象にしかならないことになる。このことは、当該の労働者およびこの地域の労働運動の利害関心を実現するものなのであらうか。この点についても、検討が必要であろう。

4 結びにかえて

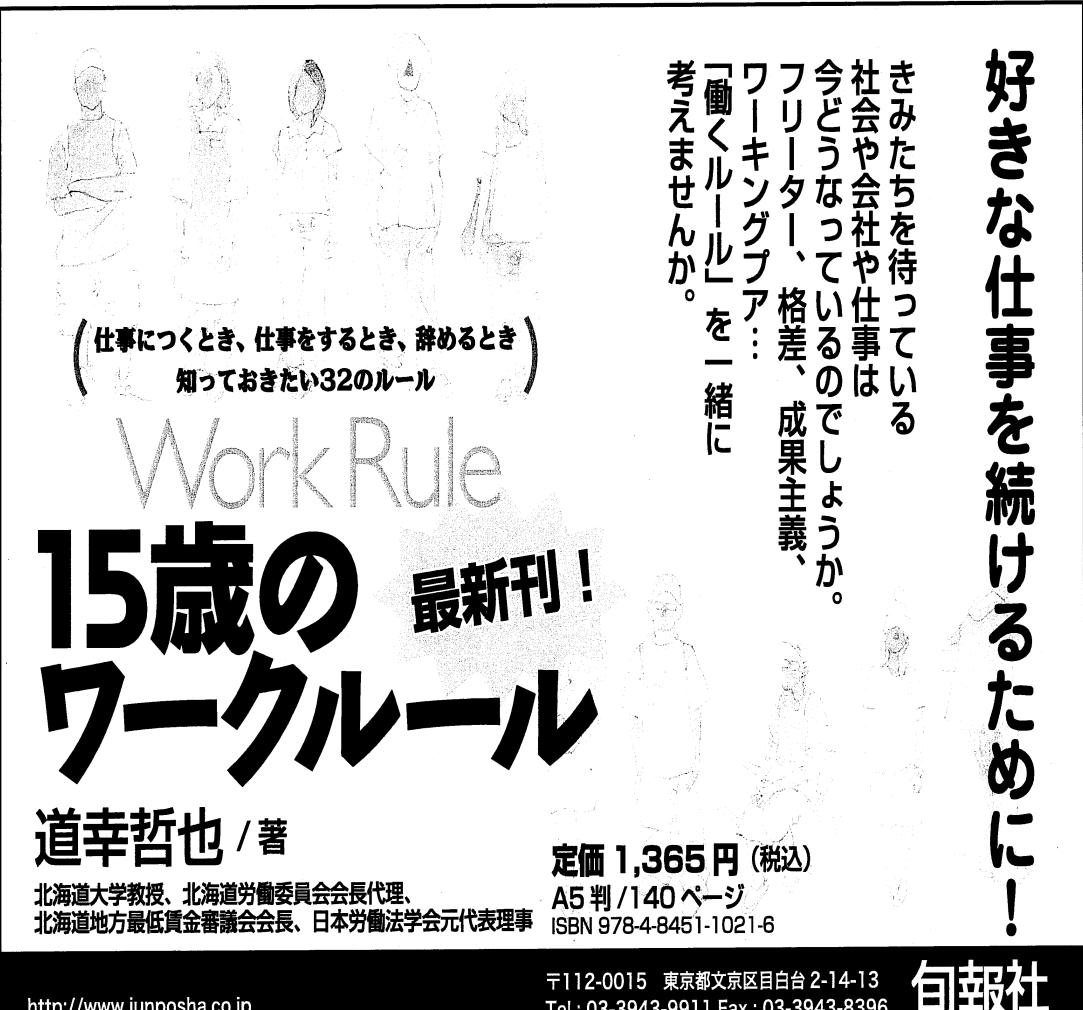
前稿および本稿を通じて、サンフランシスコ・ベイエリアにおける移民労働者に対する組織化と支援活動について、継続中の調査の中間報告を行ない、暫定的な知見を紹介・検討してきた。最後に、今後の調査および研究の課題を確認することによって、結びにかえることにしよう。前稿および本稿においては、社会運動ユ

ニオニズムにおいて移民労働者を組織化する際に動員されている彼（彼女）らの社会的ネットワークに照準を合わせたのであった。今回の中間報告においては、ローカル組合と労働者センターとの比較を一定程度試みたものの、個々の組織間の差異、エスニシティ間の差異、産業・職種による差異、およびその他の地域との差異などが検討されていない。これらの点については、調査の密度を高め、規模を適宜拡大することを通じて、比較の作業を進めていく必要がある。

さらに、本稿において検討した労働NGOによるフォーラム型の労働運動は、その他の組織における組織化と同様に、コミュニティを基礎にした運動であった。こうした運動の方向は、社会運動ユニオニズムが志向しているもう一つの指向性、つまりトランサンショナルな運動などのように連関するのであろうか。移民労働者の社会的ネットワークが、まさにトランサンショナルあるいはグローバルな広がりをもち、たとえば合州国におけるサンフランシスコのチャイナタウンという移民コミュニティがネットワークの一つの終結点であるならば、分裂している二つの運動の方向は移民ネットワークに媒介されることによって、一つに収斂するようにも思われる。たとえば、同郷会（hometown association = HTAs¹⁶）を通じた移民労働者の組織化の程度と可能性について、調査・検討することによって、単なる組織連携を超えたトラ

好きな仕事を続けるために！

きみたちを待っている
社会や会社や仕事は
今どうなっているのでしょうか。
フリーーター、格差、成果主義、
ワーキングプア：
「働くルール」を一緒に
考えませんか。



仕事につくとき、仕事をするとき、辞めるとき
知っておきたい32のルール

Work Rule

15歳の ワークルール 最新刊！

道幸哲也 / 著

北海道大学教授、北海道労働委員会会長代理、
北海道地方最低賃金審議会会長、日本労働法学会元代表理事

定価 1,365円(税込)
A5判 / 140ページ
ISBN 978-4-8451-1021-6

〒112-0015 東京都文京区目白台2-14-13
Tel: 03-3943-9911 Fax: 03-3943-8396

旬報社

ンスナショナルな運動の展望が明らかになるようと思われる。

部品企業においては、一五人くらいリーダーがいるという。

(6) 付言するならば、華人進歩会においては、レストラン労働者が少しでも好条件の職場に勤務できるように、彼(彼女)らの技能を向上させるためのトレーニングの場も提供している。つまり、接客であれ調理であれ、そうした職務における技能が向上すれば、格が高いレストランに雇われる可能性が高くなるというわけだ。要するに、エンパロイアビリティ(employability)を高めようということであろうか。ちなみに、英語教育も行なわれている。

(7) もつとも、この調査においてインタビューを行なった、残りの二つの労働者センターにおいても、こうした性格は共通している。

46
No.1682-2008.10.25
一橋大学フェアライバ研究教育センター連載⑩

(1) ちなみに、単独会員の会費は年間二〇ドルである。このほかには、個人などからの寄付も組織を運営する資金となる。

(2) サンフランシスコ市の南東地域に汚水処理施設や産業廃棄物処理施設があり、それにもなう環境問題が発生しているという。華人進歩会は、ラティーノのグループと連携しながらこの活動を行なっているという。

(3) このことは、事実上UNITE HERE!と

それぞれの管轄(jurisdiction)を棲み分けることを意味している。それというのも、ローカル二はもっぱらホテル労働者の組織化を主軸として活動してきた経緯があり、結果的にレストラン労働者の組織化を行なつてこなかつたからである。意識的に管轄を異にしようとする意図があるのかどうかについて、インタビューに応じてくれた、それぞれの組織のオルグに聞いたとしたところ、そのような意図はないとのことであった。

(4) 念のため断わっておけば、こうしたリーダーシップの育成に関するプログラムは必ずしも労働者センターだけが行なっているわけではない。前稿で言及したローカル組合においても、同様のプログラムが実施されていた。

(5) 現在、レイ・オフされた二〇〇人の女性労働者を支援する運動のターゲットとなつていているモンスター・ケーブル(Monster Cable)というハイテク

人物の資源を動員することによって、その活力を維持しているという仮説は、この調査においても検証されたといえよう。

(10) いうまでもなく、移民のネットワークは、しばしば発展途上社会における農村から先進社会における都市にいたるまでのグローバルな人的関係の網の目である。先進社会における都市内部の移民コミュニティ(チャイナタウンなど)は、グローバルなネットワークに包摂されており、移民コミュニティにたどりつく移民たちもそのようなネットワークをたどりつけてきているわけだ。

(11) ちなみに、E BASEの代表(president)はローカル二八五〇の代表が担当している。

(12) 生活可能な賃金は、いわゆる最低賃金とは異なり、たとえば四人家族が健康保険などの生活保障費用を支払っても充分に暮らしていけるだけの生活費を算定し、それにもとづいて決定された賃金である。この賃金は、移民労働者などの低賃金を是正する目的で合州国(合衆国)の各都市で法制化が進められている。もつとも、この賃金の適用対象はさしあたり自治体と取引契約を結んでいる企業に限られる。しかし、こうした企業には清掃業者や警備会社などが含まれるとともに、そうした企業には移民労働者が数多く雇用されているため、生活可能な賃金の法制化は低賃金のは正効果が大きい。

(13) エミリー・ヴィル市は、サンフランシスコ湾の東岸(East Bay)に位置する人口七〇〇〇人ほどの小都市である。

(14) 社会保障番号は、年金の受給などに際して必要

となる番号である。ビザなどの必要な書類を提示すれば、移民や外国人でも社会保障カードを受け取ることができる（社会保障番号は、このカードに記載されている）。しかし、そのような書類を用意できない（undocumented）移民労働者は、就職に際してSSNを求められても定められた九桁の番号を提示できないため、しばしば虚偽の番号を申告する」とになる。もつとも、かりに彼（彼女）たちのSSNが社会保障局のデータと一致しないことがわかつても、雇主は通常そのことを問題にはしないし、そのことを理由に解雇することはない（つまり、相対的に低賃金で働いてくれる労働者が確保できれば、問題はないからだ）。しかし、そうした労働者が争議にかかわった場合には、不法移民をそれと知つて雇用する「ことが非合法」とされた、一九八六年以降の移民法に則つて解雇が行なわれることもある。国境にフェンスを築いて不法移民を排除しようとする合州国（合衆国）の移民政策に呼応して、一九〇〇七年には国土安全保障局（Department of Homeland Security）へのSSN不一致を理由とする解雇を容認するに至り、移民労働者に関する労働者組織の反発を招いている。オルグたちは、雇用を保護する全国労働関係法（National Labor Relations Act）および公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）が移民法に優越してきた判例にもとづいて、移民労働者の動搖を鎮めねじねじ、組織化活動を強化しようとしている。不法移民に対する雇主および裁判所による対応、およびその組織化との関連については、アルガド

(Delgado, 1993: chap.4) が詳しく述べる。

(15) わたしは、一九〇〇七年八月に、言及したピケッティングに参加する機会があった。そこには、SEIUの組合員やいくつかの労働者センターのメンバーが参集してきていた。EBASEのオルグをはじめとして参加者は若い人たちが多く、なかでもあるNGOのメンバーが、トレーニングの一環であろうか、一〇代にしかみえない子ども（？）を何人も連れてきていたのは印象的であった。総じて、解雇された当事者である労働者も含めて、とても楽しそうに見えた。

(16) HTAsは、同じ村の出身であるメキシコ移民が組織している地域団体である。その目的は、文化的なフェスティバルを通じた会員相互の親睦や、出身村への寄付などである。HTAsについては、ザービン＆ラバダ（Zabin & Rabada, 1998）を参照。

【文献】

- DeGado, Hector L. 1993. *New Immigrants, Old Unions: Organizing Undocumented Workers in Los Angeles*. Philadelphia: Temple University Press.
- Zabin, Carol. & Luis Escala Rabada 1998. "Mexican Hometown Associations and Mexican Immigrant Political Empowerment in Los Angeles." California Nonprofit Research Program Working Paper Series.

(参考文献の一部)

これだけは知っておきたい労働法10

最新労働者派遣法Q&A

派遣労働のルールを正しく理解するために、66のQ&Aで徹底解説。

中野麻美+浜村彰 編

執筆者

中野麻美(弁護士)、浜村彰(法政大学)、大場敏彦(流通経済大学)
武井寛(國學院大学)、沼田雅之(法政大学)、水野圭子(法政大学)

定価(本体1,600円+税) A5判並製 168頁

今日、派遣労働は職場の主要な働き方の一つとして急速な広がりをみせています。また労働者派遣法は、労働基準法と並んで働き方のルールを定めた重要な法律としての地位を獲得しています。
本書は、このような労働者派遣法の最新の内容をできるだけわかりやすく、かつ実務的に役立つように、労働相談などを参考に、具体的な事例方式の問題を設定して、それに答えるかたちで解説しています。

旬報社 〒112-0015 東京都文京区自白台2丁目14番13号
TEL 03-3943-9911 FAX 03-3943-8396

E-Mail
info@junposha.co.jp