

国際労働研究センター監修シリーズ（七九・完）

在日ラテンアメリカ人の労働者の組織化の可能性

— 神奈川シティユニオンの取り組み

日本の労働市場は、海外からの移民労働者の流入に伴って大きく変化する。特に、ラテンアメリカ人の労働者の組織化の可能性について、本誌はこれまで何度か取り上げてきた。本誌の「国際労働研究センター」は、この問題について、これまで何度か取り上げてきた。本誌の「国際労働研究センター」は、この問題について、これまで何度か取り上げてきた。本誌の「国際労働研究センター」は、この問題について、これまで何度か取り上げてきた。

国際労働研究センターの発展的解消について

ウラノ・エジソン・ヨシアキ

神奈川シティユニオンの取組

在日ラテンアメリカ人の労働者の組織化の可能性

ウラノ・エジソン・ヨシアキ

ウラノ・エジソン・ヨシアキ

国際労働研究センター

『労働法律旬報』二〇〇七年六月下旬号掲載

在日ラテンアメリカ人労働者の組織化の可能性

— 神奈川シティユニオンの取組み

ウラノ・エジソン・ヨシアキ

一橋大学大学院社会学部研究科
フエアレイバー研究センターシニア・リサーチフェロー

ブラジルとペルーを中心とする日系ラテンアメリカ人の日本への移動は、労働力不足が深刻な問題となっていた一九八〇年代半ばからはじまっている。一九九〇年に入管法が改正され、日本人を祖先に持つ二世・三世の日本での居住および就労が認められたことで、その移動過程に弾みがかかった。政策的に準備された経路を通じてホスト社会で就労するといったパターンではなく、ラテンアメリカ人の移民過程は「自然」に構造化されていった労働力の仲介組織を通じて進化した。彼・彼女たちは、請負業者を通じて間接的に雇用されていることが多く、大企業の正社員を中心とした労働組合の主流との関係は疎遠である。労働市場で周辺のな位置にいるラテンアメリカ人労働者は、不安定雇用、労働条件・社会保障の不備など、様々な問題を抱えながらも、労働組合に取り込まれることはあまりない。しかし、日本での生活が長期化するにつれて、雇用・労働条件の改善は避けて通れない課題であり、新しい労使関係の構築はそ

の一角を担っていると考えられる。本稿では、ラテンアメリカ人労働者の組織化を進めている神奈川シティユニオン（以下、KCUという）の事例を通じて、彼・彼女たちが直面する諸問題を検討するとともに、今後の組織化の可能性について考えることにする。また、神奈川シティユニオンにおける労働運動の経験に焦点を当てることによって、外国人労働者の組織化が直面している雇用状況を論じる。このマイノリティの組織は、多くのラテンアメリカ出身の労働者を擁しており、ペルー人がその大半を占める。どのように、そしてどの程度、こういった主流ではない組合によって形成される構造は、非正規労働者が社会で直面する問題の分析に対して、新たな次元を提示できるのだろうか？

◎労働運動とコミュニティ・ユニオン

戦後、日本の労働運動は左派勢力の台頭によって特徴づけられた。これはまた、労働者の権利の確保や職場での身分制の撤廃といったよう

な変化によって刺激された。しかしながら、左翼勢力の拡大に対抗する手段として、アメリカ占領軍は一九五〇年にレッド・パージの指令を出した。これにより、出現しつつあった社会運動と同様、労働運動も影響をこうむった。この状況下で、中心的役割を果たしていたのが総評（労働組合のナショナルセンター）である。総評は、一九五〇年に多様な政治的な潮流を組み込み、政治的アジェンダという点で主要な役割を果たし、また、企業別組合に対するオルタナティブとしてのコミュニティに根づいた労働運動を広げた。それにもかかわらず、労働運動の主流は、次第に企業別組合に取って代わられ、これが六〇年代から八〇年代にかけての日本の経済成長をささえた、鍵となる構造をつくった。総評運動の解体と一九八九年の連合の設立は、ある意味では、日本における企業別組合モデルの確立を表していた¹⁾。

企業別組合は、フルタイムの労働者のみを組合のユニオン・ショップ協定によって組織し、企業経営と結びついたアジェンダを持ち、組合と企業との継続的な協調関係を強調している²⁾。臨時労働者、間接雇用労働者、外国人労働者および中小企業に勤める労働者は、労働運動において企業別組合に組織されていない。一九八〇年代後半以来、河西宏裕は日本における企業別組合主義（enterprise unionism）と主流ではない労働運動を分析している。彼は、主流の組合の排他的な枠組みにみられる組織化には、新たな

形態が必要であると指摘した³⁾。自動車産業に關する研究において、上井喜彦は、職場での労働条件に影響を与える際の企業別組合の可能性を分析した⁴⁾。この分析において彼は、企業戦略と実質的に関連したアジェンダを採用した結果として、産業別組合が「組合」としての効果を喪失したと述べている。労働運動をより統合的なものにする時期にあるにもかかわらず、正規雇用労働者のみを組織の中枢にすえているという点で、彼はこの種の組合の限界をさらに批判している⁵⁾。この意味で、コミュニティ・ユニオン独自の構造を、企業別労働組合モデルへのアンチテーゼとしてとらえることができる。なぜなら、コミュニティ・ユニオンが、ジェンダー・エスニシティ・雇用形態の特性を含め、特定のニッチや地域コミュニティのアイデンティティに基礎を置いているためである⁶⁾。

一九九〇年、労働相談の開設にともなって、連合（日本労働組合連合会）は中小企業、パートタイム労働者とも連携するようになった。組織率の減少（一八%を下回った）が見込まれた状況に直面したため、市民社会および国家への社会的影響の復活に、連合は予算の二〇%を費やした。たとえば、派遣労働者とパートタイム労働者の均等待遇に向けた努力をあげることができると。コミュニティ・ユニオンに類似した組織の事例として、連合の地域組織、全労連の地域組織、また、全労協に加盟している全国一般労働組合東京南部や大阪のゼネラルユニオンを

挙げる事ができる。

◎コミュニティ・ユニオン…その役割と特徴

この用語は本来、一九六〇年代のUAWにみるようなアメリカのコミュニティ・ユニオンズムから着想を得、高木郁郎によって用いられたものである。小畑精武によれば、コミュニティ・ユニオン運動の対象は、個人加盟を基本としており、そのために（パートタイム労働者のような）不安定な雇用状況における労働者を組織していたという。すなわち、企業別ないしは産業別労働組合に組織される見込みのない人々に、組合への参加を促したのである。

コミュニティ・ユニオンにおける労働者の組織化とは、コミュニティを、生活の場としてのみならず、労働の場であると強調する試みである。これは、職場を中心とした伝統的な組合の形態とはきわめて異なっている。現在では、コミュニティ・ユニオンといったときの「コミュニティ」は、労働者が共有する特徴、すなわち、職業や仕事をさす。しかし、コミュニティ・ユニオンの鍵となる特徴としては、コミュニティにおいて労働と生活を結びつけ、労働者のための労働相談に力点を置いているということである⁷⁾。もうひとつの重要な特徴は財政の脆弱性であるが、これは主として労働争議の解決金の一部や組合費でまかなわれている。歴史的に見れば、コミュニティ・ユニオンの前身ともいえる形態は、一九六〇年代の合同労組にみとれる。

これらの組合は総評の運動のもとに構成されており、個人加盟を通じて、労働者の地域に根づいた動員を行なう方法としてとられていた⁸⁾。

ネットワーキ化はまた、これらのユニオンにとつて重要な戦略である。このことを考えると、コミュニティ・ユニオンは、社会性と公共的な利害も内包している。コミュニティ・ユニオンは、労働者自身の不安定さに焦点を当て、（ジェンダーやエスニシティといった）多様な社会的勢力を組織し、動員するためにこれを用いてゆく組織である。

伝統的な労働組合組織は、労働市場におけるドラスティックな変化を含みこみきれていない。NGO（非政府組織）のようなオルタナティブな社会組織が興隆し、それらによって社会的実体としての労働組合の境界線と定義の枠組みを作り直す試みがなされている⁹⁾。コミュニティ・ユニオンは、混成的な性格に関して、アメリカのワーカーズ・センターといくつかの類似点を持つている¹⁰⁾。たとえば、コミュニティを基盤として、労働相談や支援サービスを、NGOや他市民団体とともに連携して提供する点がそれである。この意味で、日本におけるコミュニティ・ユニオンは、一見「組織化不可能な」労働者を組織する点でアイディアの金脈である。このようなユニオンは、労働運動の新たな展開において先駆者であり続けている。

◎ラテンアメリカ人と労働市場

樋口直人と丹野清人は、来日するブラジル人労働者の移民の波が続く現象を理解するために、請負業者とブローカーによって構成される機構的な枠組みについて研究を行なった。彼らによれば、ブラジル人の雇用は、日本の縁辺的労働市場と構造的に結びついている。ブラジル人労働者は自動車産業のような部門において日本人の高齢労働者や女性労働者によって部分的に代替されているが、それにもかかわらず、ブラジル人の移民が続いている。この継続を説明する重要な要因のひとつが、業務請負業者が、労働の弾力化にもなつて周辺の労働市場に移行し、結果的にそこで増大してゆく、というものである。

ラテンアメリカ人労働者が非常に不安定な仕事に従事し、弱い社会的保護しか受けられないまま働いている状況がある。これに加えて、新たな規制緩和の波が労働者派遣法改正（二〇〇四年三月）によつてもたらされた。この改正により、派遣会社は製造業に単純労働者を派遣できるようになった。労働者が配置される職種や契約期間といった点に関して、派遣システムには多くの法的制限が設けられている。この改正前には、派遣業者の活動は、二六業種に制限されていた。たとえば、ソフトウェア開発、翻訳、秘書、研究開発、広告デザイン、テレマーケティングといった業務である。こういった背景の

もとで、先に述べた規制を回避するために、労働力供給が主要な機能であるにもかかわらず、経済上の労働力需要に対応する手段として、構内請負会社が設立されてきたのである。しかし、右記の改正により、アウトソーシング市場には新たな競争過程と再編が進行しており、ラテンアメリカ人労働者も雇用の流動化の影響をおおいに受けている。

生産システムにおいてコスト削減の圧力が増すに従つて、日本経済が近年回復しているにもかかわらず、全体として経済における労働分配率は低下している。収入が減り、社会的上昇の機会がないにもかかわらず、ラテンアメリカからの移住者のあいだでは定住が明白な事実となつている。そして、ホスト社会におけるこうした人々の社会的な統合は、議論されるべきテーマである。絶えざるヒト・モノ・金融資源の移動によつて、トランスナショナルな社会空間が形成されている。ラテンアメリカからの労働者を社会的に包摂することは、労働現場への統合に関連した問題を含みこんでいる。

◎神奈川シティユニオンに関する先行研究

小川浩一は、KCUと東京都区部における外国人労働者を組織している他の労働組合に関する興味深い研究を発表し、労働組合を二つの型に区分した。ひとつめは、もともとイギリス人やアメリカ人を職場単位で組織した型であり、もうひとつは、KCUのような型である。一九

八七年に全日本造船機械労働組合（以下、全造船という）の一部門が、一九九〇年三月にKCUとして設立された。これがKCU、横浜ユニオン、横須賀ユニオン、湘南ユニオンに分割され、一九九七年に再構成された。

二〇〇〇年春には、KCUはおよそ九〇〇人の組合員を擁しており、うち六三〇人が外国籍者である。KCUは、歴史的には日本人労働者の支援という背景のもとに構成されていたが、外国人支援にその活動内容を移行させている。KCUは日本で働く外国人労働者の労働・生活条件に関わる問題を取り扱っている。KCUの執行委員の何名かは、全造船から派遣されている。外国人支援団体やキリスト教団体の間に、ネットワークが形成された。KCU代表は、長期にわたる労働争議の経験を持っているために、企業との交渉の場において、中心的な役割を果たしている。

◎NGOとのネットワーク

KCUは、神奈川労災職業病センターや港町診療所といった、労働災害に関わる支援を行うNGOとの連携を図っている。ユニオンは、労働災害に対する企業および政府の責任を追及することに効果的であり、そのためにマスメディアをも活用している。そして、他のユニオンとの連携、キャンペーン、宣伝活動に参加しており、そこでは企業に対して解決を求めるよう圧力をかけている。KCUの明確な特徴のひとつ

つに、一日行動 (Day Long Action) がある。これは、KCUの団交申し入れに対して不誠実な対応をする企業に対する抗議行動や要請行動である。一日組合員を動員して、複数の企業に対して、行動が取り組まれる。これらの活動は幅広く行なわれており、年間五〇回から六〇回と頻繁に取り組まれる。こういった活動は、争議を解決するように会社に圧力をかけるためには効果的だといえる。一日行動は、外国人労働者の問題に取り組み際に、KCUの役割を強めるという意味で、効果的である。

このユニオンが直面している困難のひとつは、外国人労働者が、ある意味では、労働相談、団体交渉、労働争議の支援といったサービスに関して、消極的な受益者にとどまっているという点がある。このユニオンにとつての課題は、一方では交渉と労働争議の指揮を成功裡にとるといふ実行役の役割を具体化するというものである。しかしもう一方では、外国人労働者の連帯と自己組織化を導き出すことも、ユニオンにとつての挑戦である。一日行動への労働者の参加は、外国人労働者の自発的な活動から生まれてくるものである。しかし、むしろそれ以上に、「労働者としての意識は、これらの活動への参加を通して変わるだろう」。

◎データ収集

筆者は、おもに二〇〇二年から二〇〇六年の間に複数回、KCUで聞き取り調査(日本語、

ポルトガル語、スペイン語による)を行なった。執行委員長への聞き取り調査、およびペルー人、ブラジル人労働者に対する二五の中核的な聞き取り調査を行なった。二〇〇六年五月の一日行動および二〇〇五年四月の上映会イベントへの参加は、本研究にとつて不可欠なものである。聞き取り調査は、エスニック新聞のペルー人ジャーナリストに対して行ない、また、全統一労働組合やAPFS (Asian People's Friendship Society) でも行なった。APFSは、バングラディッシュやフィリピンからの非正規滞在者への支援を行なうNGOである。この聞き取り調査は、ペルー人労働者によつて二〇〇六年に設立されたKCUの新しい分会であるフォルム・コンドル・ユニオンのメンバーに対して行なったものである。最後に、全造船機械労働組合の役員への聞き取り調査を二〇〇六年六月に行なった。

◎日本の労働市場における

ラテンアメリカ人労働者の拡大

二〇〇六年時点では、KCUには約六名の常勤スタッフが勤務しており、これに英語、韓国語、スペイン語通訳を含めた多くのボランティアが加わる。KCUに参加するラテンアメリカ人労働者は、ペルー人を中心に増加している。これは、ラテンアメリカ人に対する相談の増加に見て取れる(図1を参照されたい)。また、メンバーにはブラジル人もいる(二〇〇五年現在

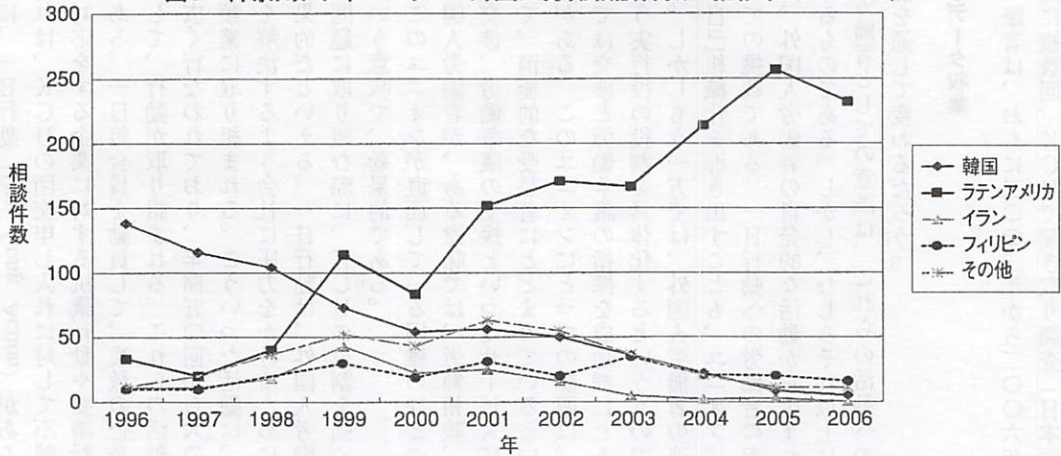
で約三〇人)。ペルー人の参加の背景にある要素のひとつに、彼らが神奈川県に集住しているという状況がある。神奈川県は、日本においてペルー人の人口がもっとも多い(二〇〇四年で八四一九人。これは、日本のペルー人人口全五万五七五〇人のうちの約一五%に当たる)。ブラジル人と比べてみると、集住の状況には明白な違いがある。ブラジル人の場合、東海地方(愛知県、静岡県、三重県、岐阜県)に、全体で二八万六五七七人のブラジル人の約五〇%が集中している。

ペルー人は、韓国・朝鮮人、中国人、ブラジル人、フィリピン人に次ぐ、五番目に大きい外国人のグループである。神奈川県にペルー人が集住しているのは、この地域でのエスニックなネットワークのためであるともいえる。事例として、鶴見や大和区がある。

◎労働相談からはじまる組織化

先に述べたように、個人加盟はコミュニケーション・ユニオンの組織化戦略の基礎である。たいの被調査者は、KCUに対してインフォーマルに接点を見出してきた。彼・彼女らは、労働災害や解雇といった職場での問題に偶発的に直面する。そして、仲間や親戚とともに情報を集め、支援を求めてユニオンを探す。KCUの活動について情報を広めるための効果的な方法として、エスニック新聞といったようなフォーマルな接点の持つ役割を無視することはできない。

図1 神奈川県ユニオン 外国人労働相談件数の推移(1996-2006)



出典：神奈川県ユニオン提供資料から作成

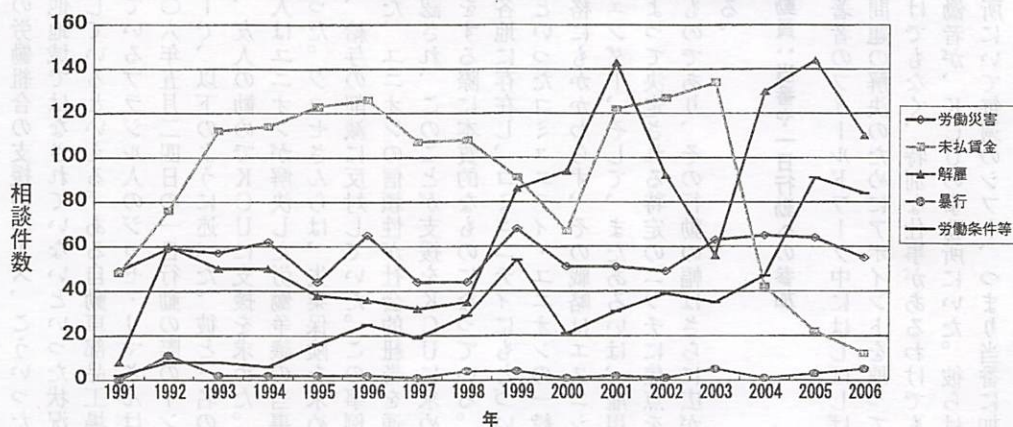
い。ラテンアメリカ人労働者の多くが、3K（キツイ、キタナイ、キケン）として知られるような仕事をしており、彼・彼女らのほとんどが非常に限られた社会保障しか受けていない。彼・彼女らの多くは、生産構造の上層にある主要な製造業や請負業者の組立ラインでの仕事を求めている場合もあるが、このことは労働者としての権利や労働条件が守られていることを意味していないと強調しておくことは重要である。ラテンアメリカ人労働者は、しばしば、請負業者によって間接的に雇用されている。こういった業者は、労働力需要の激しい変動にあわせて雇用や解雇を行なっている。解雇や労働災害は、労働者にとって援助を求める動機となっている。こういった労働者は、労働市場の周辺で非常に不安定な職についており、生産システムの中核のなかでも周辺のな位置にあるので、極限的な状況が労働者をユニオンへと突き動かしているのである。

ロベルト・タイラさんは、二二歳のペルー人で、来日三年半目である。二〇〇四年九月、自動車部品の研磨作業中に、事故で左手を失った。彼の仕事内容は、仕上げ・切断・大きな自動車部品の研磨というものに集中していた。ロベルトさんは、ペルーにいる両親と神奈川県で同居する失業中の兄を経済的に支援していた。彼は職を約束した請負業者の仲立ちで来日したが、この請負業者はロベルトさんを職場に配置する

ことができなかつた。実際には、ロベルトさんはもともとの航空代金の約二倍を支払っていたのである（一二〇〇USドルのところを、二二〇〇USドルとして請求されていた）。その後、ロベルトさんはペルー人の友人ネットワークを通じて仕事を得た。彼は自動車部品工場に勤める前、弁当製造工場に勤務していた。ロベルトさんは現在の仕事が好きだが、彼にとって困難なのは、日本人上司が労働者たちをロボットのよう、また「取替え可能な電池」のように扱って、頻繁に生産ノルマをあげることである。「日本人は私たちがロボットだと思っているのです。私たちはマゾヒストではありません」と、彼は言った。ある日、ノルマは一二であり、つぎの日これが一五になる。そしてその後、労働者がこれ以上耐えられないレベルに達するのである。彼は現在、指に反復運動損傷（RSI）をこうむっている。彼は、この状況のために仕事に復帰できないのでは、と恐れている。それ以上に、彼は請負業者が彼を支援することに失敗したので、KCUに参加した。

彼は、自分の権利を守るために、労働組合に加入することを決意した。このようにして、彼はデモ行進に参加し、ユニオンのほかの活動に参加したのである。KCUはまた、ロベルトさんのケガが回復するまでの間、ユニオンのほかのペルー人メンバーと出会う場所で彼と会った。彼は、自分は高校しか出ていないため、暮らしてゆくには自分の体しか頼れないと思っている。

図2 神奈川シティユニオン労働相談件数の推移



出典：神奈川シティユニオン提供資料から作成

ロベルトさんの事例では、平均賃金の約八〇%にあたる休業補償を勝ち取るためにKCCUが奔走した。ユニオンは、彼が同じ職場に復帰できるようにと対応した。スタッフは、ノルマの増加に関するひとつのオルタナティブは、ロベルトさんが職場の同僚と改善要求をしてゆくことだと述べている。これはまた、意図的な戦略であり、そのメンバーの復帰を通して企業内の動員に対する活動家を生み出す試みにみとれる。

特定の、また重要な、ジェンダーによって特徴づけられる解雇のパターンもあり、これが近年相談件数のなかで増加している。妊娠による解雇である。二〇〇六年二月には、千葉県の三人の女性が、問題があるというユニオンにやってきた。この女性たちは、マイクロチップの工場で同一の請負業者を通じてチェッカーとして働いていた。来日して一七年になるマリア・ナガミネさんによると、この企業で同様の問題を抱えている女性は七人という。この企業は、有給休暇に対して賃金を支払わず、彼女を妊娠中に解雇した。これはユニオンによって、特別な解雇事例であると指摘されており、労働相談に関する最近の報告書にも掲載された。たとえば、二〇〇五年には、妊娠を理由とする解雇の事例が四つ報告されている(図2を参照されている)。ここでは、すべての解雇件数が示されている)。

KCCUにおけるラテンアメリカ労働者の増

加は(ペルー人が約八五〇人のメンバーのうちの半数以上を占めている)、相談の手續きと結果を反映している。解雇に関わる問題の増加は、ラテンアメリカ労働者に関連したものである。さらには、「賃金未払い」に関する相談件数の減少は、政府の取締りが厳しくなった結果、超過滞在する労働者が減少していることと主に関係している(図1、2を参照されたい)。この種の圧力は、APFSといったNGOには非常に強く感じられるものである。このNGOは、主に、バングラディッシュやフィリピンといった国からやってきて超過滞在の問題を抱えている労働者への対応をしている。ひとつの職場にとどまる労働者が増加しており、その結果として労働条件に対する活発で高度な争議を可能にしている状況になっていることが、KCCUでの労働条件に関する相談件数の増加を反映している。KCCUのメンバーによるフォルム・コンドル・ユニオンの設立は、日本での定住、そして権利を勝ち取るためにひとつの工場にとどまるという決断の組み合わせと関連しているのだ。

もうひとつ、関連する点がある。これは、外国人のニッチにおけるKCCUの「特化」により、千葉、埼玉、茨城、群馬、静岡といった近隣の、また離れた県からのメンバーをひきつけているというものである。ユニオンの執行委員長によると、過去には、メンバーのほぼ九〇%が神奈川県からの参加だったという。

今日では、他県からの相談が全相談件数に對

して四〇%を占めている。このことは、他地域での労働組合の支援のニーズ、こういった支援が他地域ではなされていないといった状況を反映しているといえる。ある自動車部品工場に勤めているブラジル人のジョセ・リマさんは、二〇〇六年五月二四日の一日行動の際のインタビューで、以下のように述べた。彼と三名の同僚は、友人の勧めでKCUに支援を求めた。この友人はユニオンが解決した労働争議の当事者であった。ジョセさんらは、失業保険を求めており、給与の削減に反対していた。この事例ではまた、ユニオンの信頼性が社会的紐帯を通して確認され、このことが支援をKCUに求める決心をする際に本質的なものになっている。

各地に存在し、コミュニティにもとづいた構造といったコミュニティ・ユニオンの一般的な性格にもかかわらず、その戦略はエスニシティ、ジェンダー、そして、またあるいは、雇用形態によって決定される特定のニッチに焦点を当てたものであり、その行動の幅はさらに広がっている。

◎動員・当番や一日行動への参加

著者のフィールドワーク中にはしばしば、労働問題の解決のためにアポイントを取っていたわけでもなく、特別な仕事があるわけでもない労働者が、KCUの事務所に行った。彼らは、事務所において毎週のシフト、つまり当番に加わるという義務についているにすぎなかった。当番

は、ユニオンでは労働争議における相互協力に対する「条件」として位置づけられている。また、一日行動への参加もひとつの前提条件となっている。KCUによって組織される一日行動は年間約五〇回であり、これは他のコミュニティ・ユニオンと比べても相当な数である。KCU代表によると、このことはユニオンが解決せねばならない相談の数や争議に関わる問題を反映している。

純粹主義的な視点から見ると、労働問題の解決が、労働者の自主性の自然な表現の結果であるというよりもむしろ、当番や一日行動への参加に条件づけられていることは問題かもしれない。しかし、必要に応じて、プラグマティズムがコミュニティ・ユニオンのアジェンダの頂点を占めている状況がある。これに加えて、ユニオンの事務所^②で当番に携わる人々は、自然に話し合いを始め、マイノリティの労働者としての経験を分かち合う。そして、自分たちはこういった困難な状況において一人ではないのだ、問題は社会的に作られているのだ、ということ^③を発見する。

一日行動は、同時に、企業の顔に泥を塗ることによって圧力をかける方法であり、また労働者にとっては、彼らのユニオンへの参加を強める経験である。一日行動が、不安定な仕事における労働者（時には実際、失業者であることもある）の動員に対する戦略であることを観察するのは重要である。「組織化できない」労働

者を組織するとき起こるもつとも困難な問題は、いかにしてなんらかの変化を起こすためにあやうくもあり不安定でもある社会的な勢力を触媒とするのか、というものである。これは、KCUが常に直面しなければならぬ困難である。

◎移住労働者におけるKCUの挑戦

KCUの代表は、学生だった一九七〇年代に活動家となり、その後、解雇されるまでNKKに勤務した。彼はそれから一〇年の間に二七の異なる企業に勤務した。彼によれば、非正規労働者を組織することに対しては、KCUほど機会を提供し、重要な役割を果たしている団体はほかにないという。しかし、職場復帰といったような問題は、労働者が望むように解決することはむずかしい。そして、こういった問題に対してユニオンの活動が成功を収めることは比較的少ない。その結果、訴訟当事者のわずかの割合しか職場復帰を勝ち取ることができない。それ以上に、職場復帰を勝ち取ることに加え、KCUは、ときには、保険料の支払いから退職金の条件改善も行なってきたのだ。

社会保険への加入は、ラテンアメリカ人労働者にとって複雑な問題である。日本に定住する保障がないため、彼らの保険への加入は相対的に不利である。しかし、間違いなく重要なのは、こういった労働者が日本に長期滞在する場合、KCUは外国人労働者に対して対等な資格を付

与するよう求めている。一方では、ユニオンは企業に対する責任も感じている。代表によると、「私たちは子どもを企業にやっつけているようなものです。この事例では、私たちは工場を破壊させたくなどないのです」ということだ。

KCUは、労働者がユニオンで継続して活動することを課題としている。代表は、以下のよう語る。「私たちは、短期間で結果を出してラテンアメリカ人労働者の信頼を得なければなりません。私たちは、日本人労働者が享受しているのと同じ権利を、外国人労働者にも得ようとしているのです。ときどき、職場復帰した労働者が友人や親類のネットワークを通じて新たなメンバーを募集し始めます。過去には、ほとんどのメンバーが、クビになった後で私たちのもとにやっつけてきていました。今日では、KCUの名前が広まったこともあって、起こりうる解雇を避けるためにより多くの人々が私たちのもとに集まってきています。」しかし、KCUは、労働者の権利、社会福祉、労働市場で全般的に見られる不平等に関する幅広い問題とも向き合っているのである。

高齢社会と労働力の低下にともなって、KCUは労働力供給を維持するために、外国人労働者を支援するよう、日本政府、労働組合、企業団体に対して働きかけている。KCU代表によると、すべての労働組合組織は現在、非典型労働者の組織化について考えているのだという。

ラテンアメリカ人労働者との連携に関連して、

これらの移民の間でKCUの社会的な意義を強めようとする三つの主要な展開がある。

① フォンド・ナットソップ

フォンド・ナットソップは、ペルーのリマで若年労働者を支援するために二〇〇二年に設立された援助基金である。これは、ペルー社会での社会問題を扱う組織を結びつけ、援助することに関して、象徴的な意味を持っている。くわえて、トランスナショナルな結びつきとこのユニオンの社会的な意味の増幅による社会問題への対応は、このイニシアティブがもつ非常に本質的な効果なのである。ラテンアメリカの映画を使ったビデオ・セッションのようなイベントも、このユニオンによってなされている。

② フォルム・コンドル・ユニオン

KCUの一分会として二〇〇六年に設立され、数人のペルー人がその創設に関して重要な役割を果たしている。マルタ・ナカヤマさんとドゥアルテ・ナカヤマさんは、来日して一七年になる。自動車部品工場で、彼らは有給休暇、失業補償、超過労働に対する時間給といった成果を勝ち取ってきた。KCUへの参加は、日本に住みたいという彼らの計画と密接な関係を持っている。企業に直接雇用されているので、彼らは一四年間、日本の社会保険料を納めてきた。この企業は解雇を宣告された労働者に対して補償を行なっている。しかし、マルタさんとドゥ

アルテさんはその職場にとどまり、ユニオンを通じて労働条件を徐々に改善してきた。補償による金銭的利益を求めて会社を去った労働者のなかには、他の企業でいまだに不安定な雇用状況に置かれているものもいると、ふたりは述べている。そして、ひとつの会社にとどまり、長期間にわたって労働者の権利のために闘うことの重要性を強調している。

③ ブラジル人の組織化

二〇〇五年には、ブラジル人の組合員が約三〇人いた。KCUは、この集団（ラテンアメリカ人の人数として最多である）の潜在性に対して意識的であり、募集と動員の対象とみなしている。ユニオンは、この課題に向き合うために、ブラジル人スタッフを募集する計画を立てている。

◎ KCUと労働運動の主流

KCUは、上部団体の全造船労組が連合に加盟しているという事実があるものの、いかなるナショナルセンター（連合、全労連、全労協）とも結びついていない。ユニオンは、この情勢下、企業との交渉を成功裏に進めるために、独立した位置を取り続けるのだという。ナショナルセンターとの連携は、それが生み出す制約のために不利かもしれない。連合はいまになってやっと外国人労働者に目を向け始めてはいるが、実際は、外国人労働者の問題に取り組み経験を、

あったとしてもほとんど持っていない。KCUは現在、自治を保つことに言及している。こういった困難にもかかわらず、KCUはそれでもやはり、幅広い政治的な領域でより力強い重要性をもつために、様々な労働組合組織との戦略的な（合同ではなく）連携を立ち上げる試みの可能性を考えている。移住労働者と連帯する全国ネットワークや全国一般労働組合東京南部、全統一労働組合との連携は、議会や政府との交渉といったような政治行動のための経路なのである。

◎結論

労働運動の意味を創出するための概念的な枠組みの再構築が求められているといえる。このことは、多くは単純労働に関わる外国人が構造的に日本の雇用システムの中核からは外れている現在の状況に直面していること、そしてまた、非正規滞在者の数の多さに起因している。本稿で検討したラテンアメリカ人労働者の事例をみると、社会的安定、労働災害に対する保障、有給休暇や解雇予告手当といった基本的な権利が、日本における労働運動の主流においてはこれまで無視されていたことがわかる。この事態を変えるために、組合のコラボラティブ的な、極端に言えば排他的な性格を超えた幅広い枠組みが必要であるようにも思える。彼らの様々な努力においては、コミュニティ・ユニオンは新しい社会運動の枠組みの構築への多くの洞察を含

む、貴重な発見である。

労働力の柔軟化と雇用の不安定さの論理とヘゲモニーは、外国人の労働生活に深く根を下ろしている。外国人労働者の日本社会における実質的な社会的統合は、労働組合の機構を含む、ホスト社会への包含を必然的に前提としている。外国人の労働条件の改善を求める組織として目的を達成しているKCUの挑戦は、この問題を考えるための重要な要素を提示している。第一に、人権に対する感受性は、外国人労働者の組織化のアジェンダにとって重要である。第二に、外国人労働者が直面している現状に対応するように、特定の戦略が必要とされている。この戦略には、短期的および長期的な展望において労働者やユニオンが短期的に結果を勝ち取ることができるよう即時的な戦略と行動、そして長期的な展望の両方が含まれる。第三に、当番や一日行動といった活動は、「自然発生的な」動員ではないのかもしれない。しかし、それらは労働者たちが労働と生活の社会的な次元をつなげるため、そして、労働者・市民としてのアイデンティティを克服するための機会となっている。第四に、フオンド・ナットソップやフォルム・コンドル・ユニオンのようなイニシアティブは、トランスナショナルな方法で、特定のコミュニティに対するユニオンの社会的な意味や参加を融合させる。最後に、定住と労働運動への参加は、密接に関係しているように見える。ラテンアメリカ人労働者の組織化においてユニ

オンが成功するか、失敗するか、ということは、変動する社会的文脈に移民が関わるという特有さを含む移民プロセスの性格や状況を認識する能力にかかっている。

労働運動の主流からの外国人労働者の排除は、周辺的な労働市場における彼らの極端な従属と結びついている。そして、その排除は、労働生活と社会的条件における不安定さの悪循環を生みだしている。彼らの組織化は、部分的には日本への定住の計画に影響を与えるものであるが、同時に、定住しようという傾向によっても影響を受けている。この意味で、ユニオンにとっての挑戦は、これを良好な循環に変えることである。数的な限界は、「地域性」とコミュニティ・ユニオンの特殊性が合わさったことによるが、単に弱さや周辺性の象徴だと取られるべきではない。彼らの社会におけるマイナーな行為者としての位置づけは、移民労働者にとって不可避のことながら、より広範に存在する他のマイノリティのシテイズンシップと結びついている。グローバルな文脈に目をやると、彼らの未来は日本の労働運動の将来にとって、主たる重要性をもっている。

(1) Inoue, M. (2005). "What has Research into Japanese

Industrial Relations Elucidated over 20 Years?", *Asian*

Business & Management, 4 (133-156). 兵藤剣「労働

の戦後史(上)(下) (東京大学出版会、一九九七年)。

- (2) 野村正實「日本の生産主義と労働者」『現代日本の労働問題』(ミネルヴァ書房、一九九五年) 三四頁。
- (3) 河西安祐『企業別組合の理論・もうひとつの日本の労使関係』(日本評論社、一九八九年) Stewart, P.2006. 'Marginal Movements and Minority Struggles? The Case of the Japanese Minority Social and Labour Movements', *The Sociological Review* 54/4 November.
- (4) 上井喜彦「労働組合の職場規制—日本自動車産業の事例研究」(東京大学出版会、一九九四年)。
- (5) 上井喜彦「日本の労働組合は交渉してゐるか」『日本企業 理論と現実』(ミネルヴァ書房、二〇〇一年) 一三〇～一三二頁。
- (6) 浜村彰「合同労組からコミュニティユニオンへ」浜村彰・長峰登喜夫編『組合機能の多様化と可能性』(法政大学出版局、二〇〇四年) 一七～三五頁。
- (7) Obara, Y.2004. Achievements and Prospects of the Community Union Movement, *Bulletin No.9 Center for Transnational Labor Studies*, November.
- (8) 長峰登喜夫「コミュニティ・ユニオン運動の二〇年」浜村彰・長峰登喜夫編『組合機能の多様化と可能性』(法政大学出版局、二〇〇四年) 六九頁。
- 高木郁郎「コミュニティ・ユニオンの現状と課題」(上)『労働経済旬報一六三三号』(一九九九年) 四頁。
- (9) 高木郁郎「コミュニティ・ユニオン宣言」(第一書林、一九八八年)。
- (10) Obara 前掲注(7)。
- (11) Obara 前掲注(7)。
- (12) 高木前掲注(9) 一九頁。
- (13) 小川浩一「外国人労働組合の可能性」駒井洋監修／編著『移民をめぐる自治体の政策と社会運動』(明石書店、二〇〇二年) 二五八頁。
- (14) 浜村前掲注(6) 一九頁。
- (15) Ford, M.2004. Organizing the Unorganizable: Unions, NGOs, and Indonesian Migrant Labour, *International Migration*, 42 (5), pp.99-119, IOM.
- (16) Fine, J. 2005. Community Unions and the Revival of the American Labor Movement, *Politics & Society*, Vol. 33, No. 1, March, 155-199. Fine, J. 2006. Workers Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream, Cornell University Press, Ithaca and London.
- (17) Higuuchi, N. and Tanno, K.2003. "What's Driving Brazil-Japan Migration? The Making and Remaking of the Brazilian Niche in Japan", *International Journal of Japanese Sociology*, No.12, Tokyo. 梶田孝道・丹野清人・樋口直人「顔の見えない定住化」(名古屋大学出版会、二〇〇五年)は、来日するブラジル人移民の構造を説明するための包括的で明確な枠組みを提示している。彼らの研究では、移民プロセスを理解するために、国家・市場・移民ネットワークを結びつける試みをしている。
- (18) 日本人材派遣協会編『人材派遣新しい波—人材派遣白書(二〇〇二年版)』(東洋経済新聞社、二〇〇二年) 四〇頁。
- (19) 詳しくは、ウラノ・エジソン・ヨシアキ「アウトソーシング市場の再編と在日ブラジル人労働者の移住過程」『労働法律旬報一六三五号』(二〇〇六年) 四〇頁以下を参照。



リストラ時代/雇用をめぐる法律問題

道幸哲也・小宮文人・島田陽一 著

四六判並製/256頁/本体2,000円/ISBN4-8451-0519-5 C3032

会社の言い分、社員の言い分。解雇を宣告されたとき、退職を迫られたとき、転職したいとき…。さまざまな事例をもとにリストラを乗りきる。

旬報社

(20) Ogawa, K. 2001. The Organization of Foreign

Workers in Japan : a Case Study of the Kanawaga City Union, Bulletin No.6, Center for Transnational Labor Studies, February.

(21) コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク (C

UNN)「ユニオン人間ネットワーク」第一書林、一九九三年) 七四頁。小川前掲注(13) 二七二頁、および聞き取り。

(22) これまでにKCUによって組織された一日行動

への参加者の大多数は外国人であり、その大半がラテンアメリカ人であった。デモ活動には、著者の一人も二〇〇六年五月二四日に参加した。他の団体と連携したデモ活動は、不当解雇、派遣労働者の労働条件などに反対するものとして、コミュニティ・ユニオン首都圏ネットワークのメンバーで組織されていた。KCUはしばしば、これらの活動においてもっとも人数の多いグループを動員している。KCU執行委員長によると、労働に関する苦情の約五〇%が、団体交渉によって解決されており、そのほかは法的な争いで解決されているという。これらの活動は、残る事例の解決への圧力となることが多い。長い間、デモ活動は日本における労働運動の主流からは外れているが、しばしばいくつかのコミュニティ・ユニオン、とくにKCUによって採用されていることは重要である (Shipper 後掲注(30) を参照されたい)。

(23) シェルソン・アウメイタ (ブラジル人、二〇〇六年七月一四日のインタビュー) は、一〇年間ユニオンに参加している。彼に対しては、組合への

加入が、職場で問題が起こったときの保障となった。インタビュー当時、彼は(一四〇kgの金属棒が左足に直撃した)労働災害のために三年半の間失業していた。Gersonさんの事例とは対照的に、

しばしば、労働者は問題が解決されたり、帰国したりするときにユニオンを離れる。労働者のユニオンへの長期にわたる参加を確実なものとすることは、KCUを含むコミュニティ・ユニオンが直面している中心的な問題である。不安定なメンバーシップにより、雇用の不安定さや移民労働者が組み込まれるトランスナショナルなダイナミクスが問題となっている。

(24) Ogawa 前掲注(20) 七頁。

(25) 入管協会「在留外国人統計(平成一七年版)(二〇〇五年)。

(26) 日本とベルギーの間の移民ネットワークの歴史的背景と情報については、赤木妙子「海外移民ネットワークの研究」(芙蓉書房出版、二〇〇〇年)による詳細な研究を参照されたい。

(27) Shinada, Y.2000. Employment Structure of Nikkei Workers and Ethnic Network in Tsurumi Ward, Yokohama. Research notes, Keizai Chirigaku Nempo 46 (3), 42-56.

(28) Camacho, A. (2004) El accidente viene con despidos. International Press, 27 November, Tokyo.

(29) Ogawa 前掲注(20) 七頁。

(30) Shipper, A.2002.Pragmatism in Activism : Organizing Support for Illegal Foreign Workers in Japan, Civil Society in the Asia-Pacific-Monograph Series, Harvard

University,

(31) Shipper 前掲注(30)。

(フラン・エミソン・ヨシマキ)