

日本における労働組合の外国人労働者に対する支援活動と組織化
On the Activities of Japanese Trade Unions to Support and Organize
Foreign Workers in Japan

石崎直一（一橋大学大学院社会学研究科）

依光正哲（一橋大学大学院社会学研究科）

1. はじめに

本稿は日本の労働組合が外国人労働者に対し展開している支援活動について報告するものである。外国人労働者を取り巻く諸問題には、従来は市民団体や人権団体、キリスト教団によって設立された団体など、市民による任意組織と地方自治体が連携しながら対処しているものであると見なされており、労働組合がこうした支援組織であるとみなされることはほとんどなかった。しかしながら、実は1980年代半ばの、日本への外国人の急速な流入の増加に直面した時期に、既に一部の労働組合は支援の手を差し伸べており、中には外国人分会を設立したり、スタッフに外国人を登用したりするなど積極的に取り組み、外国人労働者の信頼を寄せることに成功しているものもある。

なぜ、労働組合に焦点が当てられてこなかったのかであるが、おそらく次の2つの理由があるだろう。まず第1は、伝統的に労働組合は外国人労働者に敵対する立場をとってきたからである。例えば、旧西ドイツなどでみられていたゲストワーカー制度は、労働組合の意向が反映されたものであったし、日本も最大のナショナルセンターである連合は依然として外国人労働者の導入についてやや否定的な立場をとっている。この背景には、外国人労働者が国内労働市場の労働条件を引き下げる可能性があると考え、自国労働者の保護のために反対するという考えが根強いからである。第2に、外国人労働者の支援は、ナショナルセンターに結集して労使間での合意形成を図る機能とは異なり、個別の労働問題の相談に乗り、解決していく性格が強く、これまでの労働組合運動に比べ地味なものであり注目されてこなかった。外国人労働者を支援している労働組合は、かつて合同組合と呼ばれていたような、地域ベースの「ユニオン」が中心となっており、大企業の労働組合、単産、ナショナルセンターなどとはその成り立ちから支援対象や運営まで性格を異にしていると考えられる。ただ、これは「大手の」労働組合がこの問題の蚊帳の外に置かれているということを決して意味しない。

労働組合の役割について、改めて見直すというのが本稿の研究目的である。筆者はより最新の状況を掴むために、いくつかの労働組合でヒアリング調査を行った¹。

¹ 具体的には、本稿を執筆する目的で2003年度にヒアリングを行った労働組合は13団体である。そのうち、本稿の分析に直接関係する対象組合は7組合であり、本稿の問題関心に重要な示唆を与えた労働組合は6組合である。

調査をすすめるに従って労働組合による支援活動が新局面を迎えつつあることを知ることになった。それは、「外国人労働者自身の組織化」である。つまり、外国人労働者自身が労働組合を結成する動きを見せ始めており、日本の労働組合が外国人労働者自身による組織化を支援し始めているのである。外国人労働者の定住化が進み、外国人労働者の子世代が日本の労働市場へ参入してくれば、この組織化の動きはますます重要な意義をもつことになる。まだ総合的な評価を下すにはいささか時期尚早ではあるが、本稿では調査の過程で得た具体的な事例を2つ紹介し、現時点での動向及びその展望について考察する。

2. 労働組合と外国人労働者の関係

労働組合は、労働関連法規に準拠した非営利組織である。営利を求めないという点では他の支援組織と原理的には違いはない。しかし、労働組合には「団体交渉権」が保障されており、経営者に対しその要求のための交渉に応じさせる権限を保障されている。従って、労働組合は外国人労働者の深刻な労働問題の改善に大きな役割を果たせる法的根拠が与えられている。ところが、最大勢力を誇るナショナルセンターである連合はこれまで外国人労働者に対する支援の動きをほとんど見せておらず、最近の提言でも依然として外国人労働者の受け入れには反対の立場をとっている。

各国の労働組合が外国人労働者問題にどのような態度をとり、どう対応しているのかは、それぞれの社会文化や労働慣行も異なっていることもあって一様ではない。しかし、よく見られる認識は「外国人労働者が国内労働者の雇用機会を奪う」、「外国人労働者の存在が国内労働者の労働基準を引き下げる」というものである。そして、低賃金未組織労働者としての外国人労働者の流入が賃金低下や組織切り崩し、労働力の置換、労働市場規制の空洞化などをもたらすとして、国内労働者保護という観点から外国人労働者の受け入れには反対姿勢を取る場合が多い。

労働組合の移民政策（あるいは出入国管理政策）への関与がヨーロッパ諸国の政策過程において政治的にどう影響したかを研究した久保山によれば、政策過程の結果を比較する限り、移民労働への規制の強さは「国家の統制力」よりも労組の政策過程への関与に左右されているという。例えば国家が政策形成で優位に立つイギリスとフランスにおいては、1950年代から60年代までの移民労働者流入への規制力が相対的に弱く、アメリカでの使用者利害の優位は労組の影響力の弱さと相関している。一方でドイツ、オーストリア、ベルギーでのゲストワーカー方式による労働者受け入れは労使間の協調体制や労使の政策過程への強い関与のうえに成立したもので、定住化を排除するローテーション原則や国内労働者の権益保護を念頭に策定された「組織された労働力導入」だった。しかしながら、久保山は労組の関与が強いにもかかわらず厳格な規制の施行までには至らなかったスウェーデンを挙げ、労組の関与の強さと移民政策の相関を断定することには一定の留保を与えている。また、ゲストワーカー方式が国内労働者と同等の待遇を保障していたことや、労組

の影響力の強い部門に投入された場合、移民労働者の賃金や待遇の改善にプラスになると、そしてドイツやベルギーでは労組が移民労働者の組織化や政府への待遇改善の要求に動くなど、労組の関与が全てネガティブな影響を移民労働者に与えているわけではなく、社会権の保障や社会統合に促進的に働くこともあると指摘している。(久保山:194-197)

3. 日本の労働組合と外国人労働者

日本の主要な労働組合は増加し続ける日本の外国人労働者に対しどのような態度を取ってきたのであろうか。日本社会が本格的な外国人労働者の流入に直面したのは1980年代後半からである。欧米諸国に比べ、受け入れの歴史が浅いために、労働組合の政治的関与を評価することは難しいが、ある程度の関与が認められるはずである²。しかし、実際のところ日本の代表的なナショナルセンターである連合は外国人労働者の受け入れに対し、やはり「国内労働者の雇用を守る」として現在でも反対という立場に終始している。従って、日本社会に定着傾向を見せているにもかかわらず、外国人労働者を完全に黙殺してきたと断じざるを得ないだろう。連合傘下の労働組合もごく最近になるまで外国人労働者への支援をほとんど行ってこなかった。

同じ有力なナショナルセンターである全労連は連合に比べ外国人労働者の就労実態に関心を示しているが、労働組合全体としての外国人労働者問題への取り組みを大きな課題の一つとして位置づけるには至っていない。むしろ、グローバル化の進展に対し、「日本の労働者のたたかいと世界各国の労働運動との共通性を認識し、各国のたたかいの教訓を日本のたたかいに生かすことが求められている」³といったような目標を掲げて積極的に世界各国の労働運動の情報収集を行っている。

これに対し、外国人が多く集住する地域においてかつて合同組合などと呼ばれていたような、地域性の高い小規模な労働組合のいくつかは外国人労働者の支援活動に携わっている。しかも、それらが活動を開始した時期は1980年代後半の大量な流入が見られた時期より始められている。それぞれの労働組合は、暗中模索の状態で見かねて外国人労働者問題に取り組んできた。

この過程で外国人労働者の取り組みに成功し、分会を設置して外国人労働者自身をスタッフとして迎え入れる労働組合も出現しているが、逆に支援活動を取り止めた、あるいは往時に比べ先細りし自然消滅状態に陥ってしまった例も存在する。失敗の原因としては、年々低下する労働組合の影響力、バブル崩壊に伴う経済の停滞の影響、取り締まりの強化等で帰国した外国人労働者の増加、地域での外国人労働者の移動による総数の減少といっ

² もちろん戦前にも主に朝鮮出身者を中心とした事実上の外国人労働者の流入があり、それを支援する労働組合も存在していたが、例えば労働に関する法制度等など、政治社会状況が大きく異なる為に現代のものと比較することは妥当性に欠けよう。

³ 全労連編『世界の労働者のたたかい 第9集 世界の労働組合運動の現状調査報告』(2003年:全労連)の冒頭に記載されている「記」より引用。

た要因が左右していると思われる。労働組合が外国人労働者とどうかかわるのかは、上述のような要因が作用するのであるが、より根本的には外国人労働者の支援活動についての戦略に因るところが大きいと思われる。

4．労働市場の重要性

次に、ナショナルセンターのようないわゆる大手とされる労働組合と、地域に密着したユニオンのような小規模な労働組合とが、外国人労働者の捉え方をめぐって大きな違いを生じさせている要因について考えたい。まず挙げられるのは、労働組合の領域としている労働市場に外国人労働者が組み込まれているか否かである。地域の小規模な労働組合が支援活動に取り組む契機は外国人労働者との偶発的な出会いによって触発されているが、実は必然の流れであったと考えられる。なぜならこのような労働組合が主に支援対象としている国内労働者は主に地域の中小零細企業で就労しており、そこには外国人労働者も多く吸収されている。つまり、ある地域のある労働市場における外国人労働者の割合が高ければ高いほど、労働組合と外国人労働者の接触可能性は高まる。

これと関連して重要なのは、労働組合がどの程度内外を問わず労働者に門戸を開いているかである。つまり、外国人労働者が多く組み込まれる労働市場に対しどれだけ回路を有しているかが決定的である。少なくとも外国人の支援活動に取り組んでいる労働組合は組合員の加入条件に制限を設けていない。他方、連合系の労働組合は日本独特の企業別組合の体制を取っているため組合員の資格として特定の企業の正社員であることを前提としている場合が多く、そのことが外国人労働者支援への契機を阻む大きな障害となっている。つまり、労働市場への回路という点では、どのような労働組合でもこの回路さえ有していれば外国人労働者は引き付けられてくるのである。

こうしたことは、詳しくは後述するが、連合の傘下にある有力な産別組合である JAM⁴が、在日ビルマ人労働者組合連合 (FWUBC) の設立及び運営の手助けをするなど積極的な支援活動を始めていることからわかる。JAM が支援領域とする労働市場が製造業であり、傘下にある企業別組合 (単組) も中小企業のもものが多く含まれ、かつ 1 人でも個人加入することを認めていることが影響していると考えられる。

5．労働組合による支援活動が直面する課題

ここでは労働組合が外国人労働者に対する支援活動を展開していく際に直面する困難について検討する。この困難の内容を大きな枠に括って分類すれば「語学とコミュニケーション

⁴ 正式名称は Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing Workers である。2400 の単組を下部組織に持ち、組合員は 40 万人であり、連合系単産の中で 5 番目の規模を誇る。1999 年 9 月にゼンキン連合と全国金属機械労働組合が合体して設立された。

ョン」、「労働法及び組合への認識の違い」、「外国人労働者のステータス」、「支援領域の無制限な拡大」の4つに整理することができる。順に詳しい説明を加えていきたい。

「語学とコミュニケーション」

労働組合が取り扱う問題は当事者と組合の間で詳細かつ綿密な意思疎通が特に必要であるにもかかわらず、言葉や慣習の違いによってそれが首尾よく行われず、また双方ともその向上を図る余裕がない場合が多い。労組職員は少ない人数と限られた予算で労働組合を運営しており、これまで外国語を使用するような場面に遭遇することが稀だったため、その語学力向上を目指せるような環境下になかった。また、外国人労働者の場合は厳しい生活状況のために日本語を習得する時間的・精神的ゆとりがない。意思疎通が円滑にいかなければ、外国人労働者は労働組合に相談をすることもできない。従って、労働組合の対応の鈍さは、以上のようなことが基本的かつ最大の要因となっている可能性がある。現に、かつて外国人労働者への相談活動を展開していたある労働組合は、語学堪能な職員が辞めてしまった途端に支援活動が中断されてしまっているのである。この状況を克服するためには、語学が堪能な人材を組合職員として採用するが求められるが、そのような人材を労働組合が当てにするのは現実的でない。そこでより有効な方法は語学のサポートに長けている他の組織と協力関係を持つか、外国人労働者の中から優秀な人材をスタッフとして迎え入れることである。

「労働法及び組合への認識の違い」

労働組合にとって最も深刻な問題は外国人労働者の恒常的な組合参加の維持である。ある組織の構成員をいかにして繋ぎとめておくかは、どのような組織でも常に重要な課題であるが、外国人労働者にかかわる労働組合にとっては特に深刻な問題となる。日本に滞在する外国人労働者はいずれ帰国するという意識を持ち、また不安定で逼迫した生活を送っているため、なかなか組織への参加を持続させることが難しいとされる。この状況では外国人労働者は問題が生じている時にだけ組合に参加し、その問題が解決してしまえば直ちに組合から脱退するという行動をとる。今回の調査でも、労組に限らずほとんどの組織の代表者や担当者は、外国人をいかにして組合員あるいはメンバーとして組織に留めていくことの困難さを口にしている。

また、一般的な日本の労働組合は、組合員が支払う組合費を運営資源として成り立っている組織である。公共セクターからの補助金等の外部からの援助がほとんどないために、組合費の確保はまさに死活問題なのである。他の有力な資金調達手段としては労働問題の解決に労働組合が対応した場合に、未払い金や慰謝料等の回収額から一定の報酬を受け取ることがある。しかし、外国人労働者が組み込まれている労働市場では、中小零細企業を中心とする劣悪な職場環境が多く、賃金水準もきわめて低く、要求額の全額回収など完全解決を見るとは限らない。従って、外国人労働者の行動パターンを前提とする労働組合の財源は、短期間の組合費と労働問題解決の報酬だけということになり、労働組合の運営は極めて困難となる。結果的に日本人労働者が支払う組合費を持ち出すことになり、日本人

労働者は外国人労働者支援を行う組合職員に対して不信感を抱くことすらある。

さらに、労働法及び労働組合という概念の認識が各国で異なっていることが実際に労働問題を解決していくにあたり大きな足かせとなっているようである。後述する千葉県の建設一般（現在は建交労）の職員の話では、日本で就労する労働者としての権利意識や労働に関する法制度の仕組みについての意思統一を図ることに多大な労力を費やしたという。労働組合という組織の意味自体の認識についても、それぞれの外国人労働者の出身国や政治経済状況、現在置かれている立場などによって大きく異なっている。⁵ こういった要因が、時には誤解を生むことに繋がり、労働組合の職員に大変な負担をかけることは言うまでもない。

「外国人労働者のステータス」

外国人労働者が合法的に滞在しているのか、あるいは不法滞在であるかによって、労働組合の支援活動は大きな影響を受ける。日本では憲法第14条1項⁶や労働基準法第3条⁷を解釈することで不法就労であろうとも国内労働者と比較して差別的取扱いを受けないことになっており、また組合への参加についても労働組合法5条⁸によって法律上は参加することが保障されている。しかし、実際に労働組合がこの規定を実行することができるか否かは運営による。（渡辺・村山：51）要は、本来ならば、労働者にとってどこの労働組合を選び、組合員になる資格を得ようと自由であるが、現実には労働組合は組合員としての労働者を選別することが可能であり、日本独特といわれる企業別組合はまさにその典型であるといえる。

ここで「不法就労」というステータスの労働者は決定的に不利となる。入管法は不法就労者に対し厳罰主義を取っており、また今日のマスコミ報道や石原慎太郎都知事の外国人蔑視発言等で不法就労の外国人は犯罪者であるという暗黙の世論が形成されつつある。この状況下ではその支援活動を本来の活動内容としない労働組合にとって、外国人の支援に踏み出すことを躊躇させることになる。実際には不法就労の外国人労働者ほど労働組合の

⁵ 例えばミャンマーでは労働組合の結成自体が政府の弾圧対象となる。また、バングラディッシュでは労働組合は非合法活動として受け取られがちであるという。（鳥井：12）こうした国家の出身者は日本で組合活動をするに抵抗を感じ易い。また本稿の研究対象からは若干外れるが、欧米出身者は権利が侵害されれば直ちに争議を行う傾向があり、その運営も実に日本の労働組合職員が舌を巻くほどの整然としたものであったという。

⁶ 「全ての国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない。」ここで規定される「国民」に外国人を含めて解釈するかであるが、この条項を含めた憲法第三章のタイトルが「国民の権利及び義務」となっていることから、外国人の人権享有主体性について議論がなされたが、早くも1950年12月28日の最高裁判例は肯定している。外国人の人権という問題は、憲法学の重要問題の一つではあるが、今日、憲法が保障する「人権」も「国民の権利」の保障から、日本に在留する「外国人の権利」保障へと射程を広げるとともに、日本国憲法の「人権」規定に加えて国際的な人権諸条約が保障する「人権」の重層的な保障がみられる。（近藤：26-27）「国民」には、外国人を含めるという解釈が受け入れられているといえる。

⁷ 「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない」

⁸ 労働組合の規約に、「何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われない」の規定を含めることが労働組合法の適用を受ける要件の1つとなっている。

助力を必要とするような問題に巻き込まれがちであるので、ここに大きなジレンマが横たわっているのである。

「支援領域の無制限な拡大」

労働組合は当然のことながら労働組合は労働に関するあらゆる問題に関与し、その改善に努めることにその存在価値を見出している組織である。外国人労働者への支援に関し、はじめは労働問題に限定して対応しているのだが、次第に本来の領分ではない生活全般の面倒を見ることを余儀なくされるようになる。例えば住居探し、市役所での各種手続きや、結婚・離婚等の家庭的なことまで相談が広がっていくというケースが見られている。また、生活全般の支援にかかわる支援組織では、逆に労働問題へも対応せざるを得ない状況になっている。今回の調査でもインタビューしたほとんどの労組・各種支援組織でこの無制限な広がりに対し戸惑いの声が聞かれた。しかも、前項で指摘した外国人労働者の持続的な参加が高まれば高まるほど支援内容の幅を拡大する必要に迫られるようになるというジレンマが存在している。

6. 今後の外国人労働者支援のあり方について

労働組合、特に地域ベースのユニオンのような小規模な労働組合は、団体交渉権を持つことから他の支援組織と比較して労働問題に対し圧倒的な優位性を持つ。しかしその反面、一般的なイメージも相乗して運営上の困難さをかかえており、なかなか主体的な行動を起こせない状況にある。現在でも支援活動を展開する労働組合は、その強みと弱みを併せ持ちつつ、知恵を絞って工夫しながら独自の支援活動を展開しているといえる。逆説的にいえば、そういった困難さのある程度克服していなければ支援活動を持続させることができないのである。

今後の展望であるが、従来の地域ベースのユニオンの組合活動をそのまま踏襲し、ただ外国人労働者の相談を受けるだけに終始していれば、外国人労働者を取り込むことに成功しないことがわかってきた。そして、外国人労働者が相談に来るのは口コミであり、それはその背景にあるエスニックコミュニティのネットワークを通じていることから、このエスニックコミュニティといかにして接点を結んでいくかという戦略の有無が取り込みを左右するのである。お祭りやパーティーなどのイベントを開いて交流を深め、労働相談以外の相談にも積極的に対応していくという、本来の活動領域を超えたことも実行して継続的に接点を見出していかなければ、組合員として定着させることは難しいのである。

しかし、より充実した役割を果たそうといたずらに組織の拡充を図るより、他の支援組織と連携を取っていくほうが現実的な場合もある。既にこうした要求から自然発生的に多くの支援組織が独自ネットワークを有しており、今回のインタビュー調査でも、訪問した各支援組織が実はお互いに通じていることがほとんどであった。例えばある外国人労働者が医療問題で困っていて相談に来た場合、最初に接触した支援組織がそれを得意分野とし

ていない場合、支援組織同士のネットワークから該当する支援組織を見つけ出して、そちらを紹介するという具合の分業がある程度確立しているのである。言語の問題の克服も大きな課題ではあるが、このようなネットワーク体制を取ることで、その言語に堪能な別の組織の人材に依頼するということも可能である。

そしてこの連携の流れから、1997年に「移住労働者と連帯する全国ネットワーク（移住連）」という組織が発足したことは注目すべきである。この組織の主要な役割は外国人労働者関連のイベントを開いたり専門の機関紙を発行したりすることであり、これによってお互いの情報の共有と相互交流の場を提供している。また、各支援組織からの要望をまとめ、それを政策提言に結びつけるという役割も負っている。支援組織の全体的な情報が集まってくる組織の存在は個々の支援組織にとって、非常に心強い存在となるだろう。

もちろん、それぞれの支援組織がお互いを尊重しなければならない。ある労働組合職員の話によれば、特に労働組合は「労働者解放の旗手」という意識が強いがゆえに、他の支援組織を見下しがちな態度をしばしば取りがちであるとのことである。それでは連携が上手くいかなくなるのは明白である。つまり、ここでも労働組合の職員の従来の思考の転換を転換が要求されるのである。

そして、独りよがりを防ぐということとは、外国人労働者支援の在り方にもいえることなのである。実態として一時的な労働問題の解決だけでなく、生活問題にまで領域が広がるというのは、その外国人労働者が定住化しつつあることを意味する。そうになると、外国人も市民としての権利を主張する一方で義務を果たすことが求められる。もちろん、ここでいう義務とは法律上の問題だけでなく、自己責任の部類も同時に含むのである。

しかし、例えば労働問題に巻き込まれた場合は、普通であれば法制度の手続きに従って交渉を行っていくものである。しかし、外国人は文化資本の違いからそれができない状況に陥っており、それを手助けしていくのが本来の支援のあり方であろう。よって、外国人労働者自ら日本社会の構成員として義務を果たしつつ権利を主張できるようになること、つまり外国人の自律的な行動が今後の課題となる。そして、この自発的な行動の1つの到達点が労働組合としての組織化である。

7. 組織化という概念について

組織化を定義すると「個人あるいは集団を特定の利害を追求する組織へと組み入れること」となるであろう。もちろん、例えば特定NPO法人などの任意組織に対してもこの組織化の定義が適用されないわけではないが、組織化という用語は実際には特定の利害を追求する組織を労働組合に適用する場合が多く、従って組織化とは、労働組合が一般の労働者を組合員として取り込む行為を意味する。

本稿では組織化を結果的にこの定義を準用する。しかし、それはこの通俗的な定義に従っただけではなく、「労働組合」と「エスニック組織」とを区別し、本稿が主眼に置く自発

的な行動の促進という観点から、外国人の滞在する社会（この場合は日本社会）に対し特定の利害を追求する、つまりは政治的回路を有しているか否かを判別した場合に、結局それが可能なのは「労働組合」であるという判断となったからである。では、その点についてこれから若干の説明を加えておきたい。

異国に滞在する外国人に関する問題群の中でよく取り上げられるのが「エスニックコミュニティ」であろう⁹。梶田の定義によれば「エスニックコミュニティ」の条件として考えられるのは、一定地域への集中、民族別の代表団体、各種のエスニック企業、宗教や親族組織に基づいたネットワークの存在であるとしている（梶田 1994：98）¹⁰。つまり、共通した宗教・言語といった文化資本を持つ者同士が相互扶助の為に自発的に形成した集団を指す。生活している社会において少数者（マイノリティ）で構成される。その役割は異国で暮らす上で助け合うといった存在であり、その意味で緩やかな組織化である。

この「エスニックコミュニティ」は、ある構成員が何らかのトラブルに遭遇した際に、お互いに助け合うことが多い。労働組合等の各種支援組織が何らかの契機で外国人労働者の救済に成功すれば、しばしば全国のあらゆる地域から同じエスニシティを持った外国人労働者が一斉に押し寄せる傾向があるが、まさしく「エスニックコミュニティ」の持つ強いネットワークを利用してなされたものである。これが結果的には労働問題の解決に繋がっていることを考えると、この「エスニックコミュニティ」は組織の機能としては労働組合と変わらず、組織化という語句の使用法もこれに妥当すると思われる。

この「エスニックコミュニティ」とは一般的に友人同士のつきあい程度のものに留まるが、この状態から代表者を設置して定期的な会合やイベントを実行するという段階にまで発展し、組織体として確立したと認められるものを「エスニック組織」と定義しておきたい。樋口によれば、「政治参加における「エスニック組織」の重要性は、欧米の先行研究で繰り返し指摘されており、アムステルダムでの外国人組織に対する調査によって、いかなる組織であれ組織帰属は政治参加にとってプラスに作用するという結果がでているという。そうすることで、政治に対する効用感・信頼感が醸成され、集合行為にともなうフリーライダー問題を克服するからである。その意味で、エスニックの組織は外国人コミュニティと受け入れ社会をつなぐ役割を果たし、政治参加を促進する可能性を持つ。ただし、エスニック組織が文化的な役割にとどまる場合、組織への参加が政治行動に直接変換されるわけではなく、参加のポテンシャルを形成するに留まる」という。（樋口 2002：209）

つまり、エスニック組織が政治的回路を切り開く母体となり得るか否かは別の要因によって規定されることになる。このことは、政治的志向を持つ外国人労働者による労働組合はエスニック組織の一部であるが、エスニック組織がそのまま労働組合として全て発展し

⁹ 「エスニック集団」、「マイノリティ集団」、「外国人コミュニティ」または「エスニック・マイノリティ」ともいい、単に「コミュニティ」と呼ばれることもある。

¹⁰ 但し、梶田は日本の場合は十全な意味での「エスニックコミュニティ」が形成されているとは言い難いとし、「エスニックネットワーク」とするほうが適当であるとしている。（梶田 1994:98）しかし本稿では混同を避けるためにあえて「エスニックコミュニティ」という呼称で統一したい。

ていくとは限らないということの意味する¹¹。

もし「エスニック組織」が仮に文化的な役割に留まった場合、それは日本社会での問題を組織内部で慰めあう程度にしか機能せず、そのネットワークはほとんど外部からは閉じてしまっており、受け入れ社会である日本社会に対し政治的な回路を持ち合わせた集団とはいえなくなるのである。つまり、実際に生活する社会に対して政治的な回路を持ち合わせていないのである。よって本稿での「組織化」とは「外国人労働者の状況の救済に向けた能動的行動のために団結すること」であると考えるのが妥当である。そしてそれが可能な組織形態とは、現時点では「労働組合」ということになるのである。

なぜなら、自身の労働条件や生活状況の救済に関する特定の利害を持っているからである。大多数の外国人労働者、特に不法就労者層にとってそれがいかに切実であるかを訴えるエピソードとして、例えば全統一労働組合の1000人を超す外国人組合員が、組合側の働きかけが一切なく達成されたこと（鳥井：13）を挙げることができる。潜在的な必要があることは疑いようが無い。そして現時点ではそれが実現できる自主的な組織体は労働組合しかないのである。なぜなら、労働法の解釈や裁判所や所轄省庁等の決定によって、外国人労働者は不法滞在であっても労働者としての権利は保障されていることから、労働基準法違反には身分にかかわりなく誰でも救済対象となるのである。現実的には外国人労働者個人が行動を起こすことには文化資本が欠如していることから難しい。そこで集団で交渉する方策がとられ、そのことは精神的負担を飛躍的に解消することができる。また、法的な裏づけを付与されれば、身分保障としても一定の効果があると考えられる。そしてこういった条件を満たせるのは、現行法制度下ではやはり労働組合以外には考えにくい。

そして、外国人労働者が労働組合を順調に運営することは、その構成員である外国人組合員が日本の労働法や労働に対する社会常識を正しく把握した上で能動的に権利を主張していることを意味するのである。またそれは外部（この場合は日本社会）に対し政治的な影響力を行使する回路を持ち合わせることになるのである。

組織化という手段は外国人労働者の問題を解決する上で空想ではない。実は外国人労働者の流入が本格化した時期に既に外国人労働者の組織化と労働組合の結成が図られていた事実¹²（高須・平賀ほか：66、渡辺　　も参照のこと）がある。このことは、外国人が労働者として日本で就労すれば、労働組合への期待は必ず芽生えることを意味している。そして、その期待が伸張するか自然消滅に至るかは日本の労働組合及び各種支援組織が外国人労働者にどのような援助や支援を行うかに依存することになるのである。

¹¹ ただ、もちろんこの「エスニック組織」という存在自体は本稿の目指す問題意識だけではなく、外国人労働者問題を追求していく上で重要であることに違いない。しかし、本稿の問題関心から若干ずれてくるので、その実態についてのさらなる追求はここで止め、他の研究者による業績の進展を期待することにしたい。

¹² いずれも先述した全国一般労働組合東京南部の手によるものである。また、情報に不備がある等の事情によりここでは詳しくは取り上げないが、1974年に既に外国人教員を対象に組織化を行っていたとされている。不法滞在の外国人労働者の組織化も試みられたが、結局は合法的に就労した外国人労働者に支援対象を絞って活動しているようである。

具体的にどのような組織化が望ましいについては、残念ながら組織化に取り組んでいる労働組合自体が少ないことからほとんど研究がなされていない。外国人労働者の取り込みに成功している神奈川シティユニオンの支援活動の研究をした小川は、組織化を左右する要因をまとめている。それによれば、組織化の成り行きを規定するものとして、[ア]経験豊かな指導力のある（日本の労働組合側の）リーダーの存在、[イ]（外国人側の）キーパーソンの存在、[ウ]外国人労働者の社会層・意識など、[エ]外国人労働者の就労業種・規模¹³、[オ]ブローカー・人材派遣業者の存在、が挙げられている。¹⁴（小川 2001 : 48）これを念頭に置きつつ、今回の筆者のインタビューで得た2つの労働組合の動向について紹介していきたい。

8. 全日自労建設農林一般労働組合（建設一般）千葉県本部成田空港支部

建設一般は全労連の傘下にある労働組合で、現在は名称を変更し全日本建設交通一般労働組合（建交労）となっている。主に建設現場や交通運輸関係の業務に従事している労働者を支援対象としている。成田空港を中心とした運輸関連企業も対象であり、主に航空貨物のハンドリング業務には日系人を中心とした外国人労働者が多く従事しているという。

建設一般千葉県本部と外国人労働者との接触は、奇しくも日本とペルーの国交樹立から100年目の年である1996年に遡る。当時は、成田空港の構内で航空貨物の仕分けや積み下ろしといったハンドリング業務に従事する南米出身の日系人労働者は不法も含め約500人ぐらいであった。この年の5月にたまたま全労連の記事が載ったスペイン語版の新聞を読んだある日系ペルー人労働者が不当解雇されそうだと全労連本部の国際局に相談してきたのが契機であった。その紹介を受けて千葉労連と建設一般千葉県本部が解雇を撤回させたことで信頼が集まり仲間が増え、当該会社であるA社で働く日系ペルー人及びパラグアイ人ら17名が学習会を始めた¹⁵。しかし、会社側は7月になって、これらの労働者が既に3年以上も継続して働いてきたにもかかわらず、突然期限決め雇用の契約書にサインを強要した。建設一般千葉県本部は一方的な変更は認められないとの要求書を会社に提出するとともに、会社に対し建設一般成田空港支部の結成の通告を行った。団体交渉を渋る会社を説得して第一回の交渉にこぎつけ、期限決め雇用契約の継続協議や賃金や労働条件等について労使協議を介して合意の上実施すること、労働組合を認め不当労働行為をしないこと

¹³ 建設業であれば元請の責任追及が容易であるが、中小の零細製造業や解体業といった業種は交渉による具体的な成果の獲得が困難なばかりか、業種的・地理的に分散していることが多いために組織化がはなはだ困難であるという。（小川 2001 : 48）

¹⁴ ブローカーや人材派遣業が介在する場合、地域的あるいは業種別のエスニック労働市場が成立していると考えられるので、そのあり方如何が組合運動の存立を左右するという。神奈川シティユニオンによる南米日系人（ほとんどがペルー人）の組織化においては、職場へ労働者を派遣する業務処理業者毎に進められている。（小川 2001 : 48）

¹⁵ 千葉県商工労働部労政課が発行している労使関係ハンドブックや財団法人産業雇用安定センター発行の「労働・職業生活相談事例集」、さらに県本部のテキストなどを翻訳したものを使って労働者と労働組合の権利などを学習した。時には深夜2時から3時ごろまで及んだという。（田中 : 81）

などを盛り込んだ確認書を交わす成果を得ることができた。

しかしその後、会社及び元請は直ぐにその合意を無視し組合脱退強要などを行い、また建設一般に対しても誹謗中傷を繰り返すようになった¹⁶。そして組合を脱退しなければ 11 月のビザの更新手続きに必要な源泉徴収票や在職証明を発行しないという行動にでるようになった。これに対し労働組合側は、緊急の措置として直近の給与明細を添付して申請をおこなう一方で、他の関連組合に協力を求めてビラ配りや街頭演説等を行って支援を訴えた。3 日間でまいたビラは 5000 枚に及んだが、「私たち日本人が訴えているときより、彼らがスペイン語で訴えているときの方がビラの受け取りがよかった」(田中 :83)という。抗議行動以外にも労働基準監督署に不当労働行為を訴えたりするだけでなく、空港公団やペルー大使館、ILO 東京支局、さらに法務省や人権擁護委員会にもこの状況を訴えた。その結果多くの賛同を得ることができ、また一部のマスコミにも報道されるようになるなど活動が拡がりを見せていった。

しかし、その後に持たれた第二回の団体交渉では会社側は取り決めに遵守するどころか、その破棄を一方向的に通告し、元請と一緒にになって露骨な組合脱退工作を繰り返すようになった。その影響もあってか、1997 年初頭には 6 人が早くも脱退してしまった。¹⁷

それでも組合側は粘り強く抵抗し、1997 年 1 月について千葉県地方労働委員会に救済の申し立てをした。その後は何度か会社側と団体交渉を続けるなどした。また労働委員会による何度かの審問を経て 1998 年に労働委員会の調停があり、ようやく会社側は和解交渉に入った。しかし、会社側はそれすらも反故にし、引き続き誹謗中傷といった行為を繰り返すなどして組合潰しを図ったという。労働委員会の問題解決への動きが鈍かったことから暫く膠着状態に陥っていたが、1999 年 8 月に会社側に命令書が出て組合側の要求が全面的に認められることになった。会社側はすぐにその決定を不服として中央労働委員会に再審査要求を出したが、間もなくそれを取り下げたことで労組側の全面的な勝利が確定した。しかし、度重なる脱退工作や闘争の長期化のために 17 人いた組合員は、全面勝利時には 5 人に減ってしまっていた。

以上が建設一般成田空港支部の労働問題とその解決への団体交渉や争議行為の経緯である。しかし現在はこの建設一般成田空港支部という労働組合は自然消滅状態に陥っている。当時に支援を担当した建交労千葉県本部の日本人職員の話によればこの A 社の件が決着した後は外国人労働者側が特に行動を起こさなくなり、建設一般側の支援活動も行われなくなり、今では繋がりがほとんどなくなってしまったとのことである。つまり、建設一般千葉県本部は、外国人労働者の組織化に一旦は成功し労働問題についても度重なる妨害工作

¹⁶ 特に元請の社員が「建設一般はテロリスト」、「ジャパニーズ・レッドアーミー」などと罵ったという。また組合員以外の外国人労働者を露骨に優遇したり、仕事が来なくなるという脱退を進めたりするなどの工作を行った。もちろん経営者側の良識を疑うものではあるが、全労連系のイデオロギーへの嫌悪感も少なからず影響していると思われる。

¹⁷ この脱退した 6 人中、1 人が帰国によるもので、他の 5 人のうち親族による圧力が 1 人、時給の引き上げ等、在職証明に関係のない理由だけによるものが 2 人、在職証明に関係するものが 2 人であった。

を跳ね除けて完全に解決するという実績を残したが、組織化した外国人労働者を継続的に組合運動に携わせ、大きな運動にまで拡大できなかったのである。

建設一般成田空港支部の組織化の経緯及びその活動が残した意味について、組合活動における日本人労働者の場合との対応の違い、全面勝利の持つ意味、そして消滅に至った理由の3つのポイントに分類して考察していきたい。

まず、組合活動における日本人労働者と外国人労働者との違いについてであるが、労働に関する理解、労働者としての権利意識に関する認識の差があり、外国人労働者とのギャップを埋める努力が日本人労働組合職員側にとって大きな負担になる。争議を日本人職員として支援した職員の話によれば、一番苦労したのは如何にして日本の労働慣行や常識について理解させるかであったという。勉強会を開くにしても外国人労働者は時間にルーズであることが多く、今後の活動についてのミーティングを夜の23時から始めるつもりだったのが深夜の2時からになったこともあったという。ひどいときには、外国人労働者が労働委員会での審問をすっぱかし、職員を非常に苛立たせたこともあったという。

また、言葉の問題も建設一般千葉県本部側に大きな負担を強いることになる。特に労働問題に関する交渉では、ちょっとした言葉の食い違いが紛糾のもとになることもあるので、綿密な打ち合わせと正確な知識が必要とされる¹⁸。これに対処するために建設一般千葉県本部はスペイン語専攻の学生や周辺で帰化したペルー人などに通訳を任せたが、審問での弁護士費用も重なって資金面での相当な負担を強いられたという。外国人労働者が支払う組合費だけではこれを賄えず、日本人組合員が支払う組合費を持ち出すことになり、これに対し日本人組合員や職員の間でも支援活動に対し批判が巻き起こり、その説得にも大変な労力を要したとのことである。

また、外国人労働者の意識が母国に向きがちであることが組合活動を難しくしているという。¹⁹特に南米出身日系人は組織化や社会参加への意欲という点では最も希薄になりがちでグループであることはよく知られている。丹野は、外国人労働者の労働組合への加入状況を入管法上の在留資格に即して整理している。それによれば、合法的に就労可能な外国人労働者（多くは日系人労働者）は、業務請負業者を通じて様々な職場に送り出されており、これを利用して職を探すのは容易であるが、資格外就労者の場合は失業するとなかなか次の職を探すのが難しい。この就業機会の違いが外国人労働者への労働組合（ユニオン）への関わり方にも影響しており、合法就労者であれば賃金の不払いや不当解雇等の労働問題が生じた際に争うより職を変えることを選好する傾向がある。他方、失業期間が長期にわたる可能性のある資格外労働者は労働組合に参加して権利侵害を訴える動機付けが大きい

¹⁸ 実際に労働委員会の審問における記録を見ると、会社側が外国人労働者の証言を事実無根として抗議している箇所が見受けられる。また、団体交渉の場での発言内容が争点となることもあるので、やはり言葉の問題は慎重を期さねばならないことは容易に想像がつく。

¹⁹ 但し、これについても一般に全労連系の労働組合はイデオロギーの点で企業側の猛烈な反発を触発させやすく、それが影響した可能性は否定できない。比較するための日本人労働者の団体交渉及び争議行為の実例に関するデータがないのでこの点については検証できないが、念のため留意しておきたい。

い。つまり、外国人労働者の法的地位とユニオンへの参加の進行とは逆相関を見出すことができるのである。(丹野 2001 : 103-104) また、合法的に就労できるこのような外国人の行動パターンは、一定の期間働いて帰国してもすぐに日本に再入国することができるので、何度も日本と母国を行ったり来たりするという、いわゆる「還流型移民」となる可能性が高い。そして、この「還流型移民」は退路を有していることから、しばしば移民先の社会で徹底して努力するよりは無理をしないで帰国するという行動をとりがちになるという(梶田 : 161-163)。建設一般成田空港支部では当初は組織化を成田空港関連の業務にかかわる外国人労働者全てに広げる意志があったにもかかわらず、やがて衰退したことには、こういった要因が大きく影響していると思われる。

最後に、この組織化活動の結実がもたらした意味について考察したい。日本人組合職員は外国人労働者の組織化というこれまで組合で蓄積してきたノウハウがなかなか活かせない状況であったことから、組合活動を当該企業だけではなく、成田空港を管理する空港公団や当時の運輸省航空局や地元の商工会議所、そしてペルー大使館にまで活動範囲を広げることにしたのである。これによって空港という保安上の理由から密室性が高かった就労現場の実態について、こうした関係機関の関心が集まるようになった。インタビューを受けた職員の話ではこの運動を起こしたことで、今回の A 社のような労働者に卑劣な態度を取る事業者に対し空港公団が業務について指導をするようになったという。その結果、いくつかの他の外国人労働者を雇用する事業者は、適切な労使関係を形成するようになっていったという。

一方で、一連の行動は思わぬ副産物を生み出したようである。空港公団等の関係団体への働きかけは「日本の世界への玄関での脱法行為を告発する」という論調で進められたのである。建設一般千葉県本部は、合法的に就労する外国人労働者は大いに支援するべきであるが、不法就労者は支援の対象にすべきではないという方針であった。従って、告発の対象となる空港労働にまつわる脱法行為は、事業者による外国人労働者の不当な扱いだけでなく、不法就労者の存在も含まれていた。その結果、確かに合法就労の外国人労働者の待遇はまさに改善され、合法的に就労する外国人労働者は権利を勝ち取ったが、不法就労の外国人労働者は職場より追放されることになった。

建設一般千葉県本部が支援したのは確かに外国人労働者ではあるが、不法就労であろうとも労働法で労働者としての権利が主張できるというスタンスで組合活動は展開していなかったことになる。国際空港の持つ日本の空の玄関としての「聖域」イメージを利用したことが全面的な解決には繋がったが、外国人労働者の置かれている状況の根本的な救済にはなっておらず、むしろ不法就労者をこの「聖域」から追い出すことによって問題自体をこの不法就労者が次に吸収されるであろう職場に転嫁したと評価できる。

当時組織化を担当した健交労の日本人職員には、現在はもう外国人労働者を積極的に支援する意思はないようである。それはもちろん潜在的なニーズがなくなったという理由もあるが、それ以上にこの顛末は労組側にとって、「外国人労働者に裏切られた」という印象

を与えてしまったようである²⁰。成田空港支部の結成当時のピラには「空港内の日系人労働者の組織拡大に取り組む」という言葉があり、資金を持ち出して批判されながらも支援活動を続けていた。「私たちの組合、建設一般は今年 50 周年を迎えます。数次の下請、中小企業労働者、社外工、臨時・パートなどの不安定雇用労働者を組織してきた経験を、全労連の呼びかけにこたえ、いま日系出稼ぎ労働者の組織化と要求実現への取り組みに引き継いでいく決意です。」(田中 : 196)という言葉が示すとおり、その意気込みは相当なものであった。しかし、現在ではもう日系人との繋がりも薄れ、たまに外国人からの労働相談があり簡単なものには対応するが、基本的に他の支援組織を紹介しているという。

9. 在日ビルマ人労働者組合連合 (FWUBC)

在日ビルマ人労働者組合連合²¹は日本に滞在するビルマ人によって結成された労働組合である。組合員の国籍が同一であり、いわば国籍 (エスニシティ) 別労働組合という性格の存在である²²。規約の制定や執行役員の選出を経て東京地方労働委員会から正式な労働組合としての資格が与えられている。つまり、例えば団体交渉権など、日本の労働関連法規で保障されている労働組合としての権利を認められている。

FWUBC を取り上げることの意義は以下の 2 点に絞られよう。まず、不法就労者が大半を占める層の組織化がどのようにして展開し、それに対し日本の労働組合がどのような態度で支援していることである。次に、国籍あるいはエスニシティが及ぼす潜在的な影響が組織化にどのように関与しているかである。但し、FWUBC がまだ設立して間もない組織であることから評価を下すには時期が早すぎるうえに、まだ試行錯誤を続けている段階であるためにこの考察は筆者による推測が混在していることは否めない。しかし、現時点では運営面で成功を収めていることから、組織化の成功のモデルケースとなる可能性を秘めており、ここで考察を加えることの意義はきわめて高いものである。

FWUBC を語る上で欠かせないのは、委員長を務めるビルマ人男性の 氏である。彼は 1996 年 11 月に日本に入国したが、以前はビルマ国内でアウンサン・スー・チー女史率いる民主化勢力である国民民主連盟 (NLD) の有力な幹部として活動しており、軍事政権の弾圧を受けて何度か逮捕・投獄された経験を持つ。来日の動機も再び逮捕される危険を感じて出国せざるを得なくなったというものである。このような経緯を見ても明らかに難民であり、入国後に難民認定を受けている²³。大学では経済学を学び、4ヶ国語を操る頭脳明

²⁰ ただし、健交労自体は誰にでも開かれた組織であり、今でも全国各地で不安定雇用労働者の組織化を進めており、外国人労働者が相談にすれば快く応じるとのことである。

²¹ 現在は国名がビルマからミャンマーに変わっているが、これは現在の軍事政権下で一方向的に強行されたものであり、NLD 支持者はこれを認めずビルマと呼んでいる。FWUBC は基本的に NLD 支持者によって結成されているので、本稿では組合員に敬意を表し、基本的に「ビルマ」の呼称を用いる。

²² 国籍別の形態を取る労働組合は FWUBC の他に、神奈川シティユニオンの協力を得て運営しているフィリピン労働組合 (SMP) が挙げられる。他にもペルー人やブラジル人など試みがなされている

²³ しかし認定されたのは 99 年 2 月であり、2 年半もかかっていることになる。アウンサン・スー・チー女

晰な人間であるが、日本に入国後は難民認定後もパチンコ屋清掃人等の仕事を転々とし、現在は群馬県で自動車部品関係の工場夫婦でプレス工として働いて生計を立てている。

X氏は来日後もビルマ人労働組合連盟（FTUB）²⁴の日本支部員として活動をするなどして厳しい生活状況にもかかわらず政治活動を継続しており、その意味で日本にいる外国人労働者の中でも稀有な存在である。FWUBC 結成も X 氏の尽力に負うところが大きい。X 氏は自身の工場労働の経験から外国人労働者の地位向上の必要を感じ、その手段として労働組合の結成を考えていた。2001 年になって ICFTU（国際自由労連）の日本での会議に FTUB の委嘱を受けて参加したことがきっかけで、連合系の労働組合の職員と知り合うことになった。そして金属加工や機械製造を活動領域にする連合傘下の単産である JAM の職員の指導を受けながら、労働組合を結成のための準備作業を行った。組合規約の起草や役員を選出を経て、2002 年 4 月に「在日ビルマ市民工場労働者組合」が結成された。

結成当初の組合員は 100 人程度であったが、順調に組合員を増やし、現在は 400 人近い組合員を擁している。当初の活動範囲は在日ビルマ人が多く集住する高田馬場を中心とした関東に限られていたが、近い将来愛知県にも支部を置くことを予定している。また、現在は事務所がない状態であるが、これも JAM の協力で近々開設する計画があるという。なお、初めは X 氏の周辺のビルマ人を誘うことから組織化が始まったこともあってか製造業に従事するビルマ人組合員が多かったが、組合員が増えるうちにその多くが飲食業に従事していることが判明し、2003 年 4 月の二度目の総会にて「在日ビルマ人労働者組合連合」と名称を変更した²⁵。

しかしながら、現状ではこの労働組合は、労働組合本来の活動を行っているとは言い難い。言語の壁や労使交渉のノウハウ不足から、自ら労働問題を解決することはできず、その多くを JAM の職員に依存している。在日ビルマ人のための相談センター的な段階にあると思われる。労働問題が生じた際には、随時執行役員と JAM の職員が交渉に当たっているが、毎週日曜日に JAM の職員を交えたミーティングを開いており、そこで労働組合運動のノウハウを学ぶための学習も行っている。また労働組合の要件となっている執行役員のうち、会計と監査には日本人を選出している。このように、FWUBC は JAM に大きく依存しており、その支援がなしでは組合活動ができないのである。この点については委員長の X 氏も認めている。

次に、組織の動向を左右していると思われる 3 つのポイントについて、ビルマ人というエスニシティ、X 氏という存在、JAM との協力に分けて論じていきたい。まず、ビルマ人というエスニシティについてであるが、他のエスニシティ、特に外国人労働者の大

史と一緒に写っている写真があるなど、政治的理由による難民として決定的であるにもかかわらずこれだけの時間がかかっていることは日本の入管行政の難民への冷遇ぶりを物語る。

²⁴ ビルマの労働組合のナショナルセンターである。しかし軍事政権の弾圧を受けて非合法組織とされているため、現在は本部をタイに持つ亡命労働組合である。

²⁵ Factory Workers' Union of Burmese Citizen in Japan が Federation of Workers' Union of the Burmese Citizen in Japan と名称変更されたが、略称は FWUBC であり変わらない。

半を占めるエスニシティに比べて特異な存在である。現在のミャンマーでは軍事政権による強圧的な統治が続いていることからその政治は閉塞状況にあり、アウンサン・スー・チー女史率いる国民民主連盟（NLD）を初めとした民主化勢力は厳しい弾圧にさらされている。また、この社会的な混乱状況によってミャンマー経済は停滞している。従って出国して移住するビルマ（ミャンマー）人は、政治的弾圧を受けた難民に近い人々と、経済的な理由で出国する人で大方占められる。

現行の日本の入管行政は政治的理由による難民しか認めておらず、その認定は消極的で基準が厳しい。従って公式に認めたインドシナ三国以外の国から日本に入国を求めてきた庇護希望者が難民として認められることは極めて難しい。また、ビルマ人の場合、ただ経済的な理由で非正規滞在となっている外国人労働者もいないわけではなく、政治的理由による亡命を証明することをますます困難にしている。現状では 9 割がオーバーステイであるが、もちろん難民申請中の者もありこうした政治的理由での入国であるとするならば実際には帰国は難しいだろう。²⁶つまり、非正規滞在であっても母国に帰ると命に危険が及ぶ可能性がある層が存在することが特徴的なのである。

従って、いつ母国に帰れるのかわからない状態であるので、他のエスニシティを持つ外国人労働者と比較して日本社会に現実的に適応していこうという意識が働いているようである。このことは建設一般成田空港支部の事例のように、常に母国に意識が向きがちでありなかなか定着しないという行動とは対照的であり、またこれが FWUBC の結成と順調な運営に大きく寄与しているものと思われる。

さらに、在日ビルマ人労働者の多くがもともとは中流階級に属しそれほど悪くない教育水準にあり、NLD 支持者を中心とした政治的理由による国外脱出者が多いことから、その政治的な関心や権利意識が全般的に高いとのことである。（Hata & Tin Win： 2-3）

しかし、このビルマというエスニシティが組織化を強めることにだけ作用しているわけではなく、逆に作用する可能性がある。ミャンマー軍事政権は労働組合を非合法組織とみなしており、組合員になるだけで禁固 7 年の刑に処せされる。当然ながら FTUB もこの対象であり、FWUBC も国外の組織ではあるが、ミャンマー軍事政権に非合法組織とみなされる可能性がある。つまり、FWUBC に入ることは、場合によってはミャンマーに帰国できなくなることを意味するので、組織化を大きく阻害しかねない。しかし、まだ誕生から間もなく組織も小さく日本でしか活動をしていないことから、ミャンマー軍事政権にとって脅威とは映っていないようであり、X 氏によれば帰国した組合員で逮捕された者は今のところはいないとのことである。これに対処するために FWUBC は建前では非政治組織と名乗り、NLD と直接的な繋がりを宣言しないなどの配慮をしている。このような現在のミャンマーでの状況の今後については流動的であるために、FWUBC の扱い方がどのように推移するかは未知数であり、その意味で危うさを常にかかえているといえるだろう。

²⁶ 何人かのビルマ人によれば、ミャンマー大使館に毎月 1 万円を上納しないと帰国できないという取り決めがあるらしく、それがますます帰国を難しくさせる。

次に、エスニシティの問題とも関係するが、委員長である X 氏の存在が重要である。これまでの FWUBC の活動は X 氏の尽力に拠るところが大きいことは、設立の経緯を見ても明らかである。X 氏は今も組合活動や自身の政治活動のために休日も惜しんで無給で活動している。また、この X 氏の献身的な活動が他のビルマ人労働者の信頼を生んでおり、X 氏は在日ビルマ人コミュニティのリーダー的存在となっている。FWUBC は今のところ労働問題の解決に対し一切の報酬を要求しておらず、組合費だけで運営しているが、それを支えているのは X 氏を初めとした主要メンバーの献身的な活動である。しかし、もし仮に X 氏が何らかの理由で組合活動ができなくなる状況になれば、すぐに活動が休止してしまう危険性を同時に孕んでいる。

また、X 氏は極めて政治的意識の高い人物であり、FWUBC の活動をビルマ人だけでなく、民族や宗教を問わず日本の外国人労働者全体の運動に繋げて盛り立てていこうという壮大な構想を抱いて精力的に活動している。おそらく彼に近い幹部級のビルマ人組合員であれば、彼の意志に共鳴し追従すると思われるが、彼の意志が果たして全ての組合員に浸透していくかは不透明である。中にはただ単に労働問題を解決してくれるからという理由や、コミュニティの一種として参加しており、あまり派手な政治的な活動を望んでいない組合員がいる可能性もある。さらに、ビルマでの固有の政治的問題だけでなく、組合員の大半が非正規滞在であることは、今後の FWUBC 活動の展開に悪影響を及ぼす可能性が高い。そして皮肉にも組織化が進み組織が大きくなればなるほどそのリスクは高まっていくだろう。

もちろん X 氏もその点は認識しているようであり、毎週開かれる勉強会を通じて他の執行役員のレベルをあげるように努力している。この取り組みを成功させるためにも、ますます JAM 等の他の労働組合や支援組織の積極的な関与が必要不可欠になってくるのである。

JAM の支援の意味について検討すると以下のようなになる。連合系の労働組合は外国人労働者に対し冷淡な態度をとりがちであり、その基本政策でも外国人労働者の受け入れには原則として反対をしている。その意味で JAM が FWUBC の設立から運営までを支援していることは特筆に価することである。

FWUBC 設立の経緯について論じたところで既に述べた通り、鍵となる X 氏が ICFTU の会議で連合系の労組職員と出会ったことが契機となって FWUBC は設立された。当初はビルマ人労働者を全員 JAM に加入させることが模索された。しかし、そのほとんどが非正規滞在であることから直接 JAM の組合員とすることには難色が示された。代案としてビルマ人自身で労働組合を結成してそこと友好関係を保つことにするという妥協が成立した。ただ、そのビルマ人自身の労働組合に非正規滞在者を加入させることには JAM としては抵抗を感じていたが、X 氏の熱心な説得によってようやく受け入れることとなった。やはり、不法滞在者であるということが組織化に重くのしかかっており、合法的に滞在している X 氏の存在があつての組織化であることが鮮明となる。その後は JAM の指導の下、規約作りなどの労働組合としての体制を固めていき、FWUBC の結成に至ったのである。

現在はJAMのスタッフが毎週のミーティングにボランティアのような形で参加することで運営に関わっている。またFWUBCの専属担当として1人の職員を割り当てて組合活動をサポートしている。ただ、まだ自ら積極的に支援に乗り出したり、別の外国人労働者の支援を呼びかけたりといった組合活動を行う様子は今のところはみられず、戸惑いながらも試行錯誤しながら支援活動を展開しているというのが実情のようである。X氏の熱意に触発されてJAMは支援を行っているようであり、JAMが組織として日本に滞在する外国人労働者の組織化を運営方針に掲げ、その一環としてFWUBCの支援に取り組んでいるというわけではない。

ただ、このJAMによる支援活動そのものの意味は大きい。これまで連合系の労働組合は外国人労働者がかかえる問題に関与してこなかったが、JAMの動きは連合系の労働組合でも支援を展開する気運が生まれつつあることを示している。特にJAM自体が連合傘下の単産ではかなりの組合員数を誇っていることから、この動きは他の連合系の労働組合にも波及し、これまでの冷淡な方針を転換する契機となる可能性を持っているのである。

以上、FWUBCの活動について紹介してきた。まだ結成してから2年弱しか経っていないことから評価を下すのは時期尚早であろう。しかし、小川によってまとめられた組織化を左右する要因と照らし合わせると、[ア]経験豊かな指導力のある(日本の労働組合側の)リーダーの存在はJAMを、[イ](外国人側の)キーパーソンの存在はX氏を、[ウ]外国人労働者の社会層・意識などは、特有の政治的な事情や、もともと高いビルマ人の社会層と意識が該当する。そして、[エ]外国人労働者の就労業種・規模については小川によれば不利な環境下におかれていることになるが、現時点では労働問題の解決に高い割合で成功しているので克服されていることになる。[オ]ブローカー・人材派遣業者の存在については今回の調査の範囲では把握できない。

FWUBCが今後どのように推移していくかは未知数である。しかし、1ついえるのはJAMを初めとする他の労働組合や支援組織との連携が結果に与える影響は非常に大きなものとなるだろう。その意味で、FWUBCの成否は日本の労働組合が外国人労働者の救済という点でどれだけの役割を果たすことができるのかを占う試金石となるだろう。

10. まとめ

これまで外国人労働者を支援する労働組合の活動と、外国人労働者自身の組織化について振り返ってきた。これまでの経緯を見る限りでは、外国人労働者への支援を順調に展開する労働組合は組織として無理のない範囲で労働組合を超えた活動をも手がけているといえる。また、楽観的な観測であるが、外国人労働者が今後も流入を続けるようになれば、自然と労働組合が注意を向けるようになるとも考えられる。これまで継続されてきた支援活動は、今後も試行錯誤を続けながら続行されるべきである。

しかしながら、丹野が指摘するように、外国人労働者が単純労働者のような現業職に就

劣するもっとも大きな理由は、3K 職場といわれるように労働環境が悪く、さらには生産の変動によって失業するリスクが高いために、豊かになった日本人の働き手がみつからないからである。制度のなかに収まりきらない労働者という位置づけが、現業職場にとって制度的な負担を回避することが可能になるために外国人労働者をより魅力的な存在にするのである。(丹野 2001 : 94-95)

ここで厄介な問題は、外国人労働者の労働市場は制度上での分類や、文化資本、エスニシティなどの諸要因によって分断されていることである。つまり、外国人労働者は一枚岩ではないのである。例えば丹野による日系人労働市場についての研究によれば、事実上の合法的な就労が可能な日系人をとってみても、日系ブラジル人と日系ペルー人、そして日系フィリピン人との間での労働市場の分断を見ることができるといえる。(丹野 2002:49-52)

外国人労働者が組合運動に取り組むことの意味は、この回避された制度的な負担を取り戻し、かつ労働環境を向上させることであるが、そのことは外国人労働者を就労させる旨みを無くすことでもある。そうすると事業者はより扱いやすい外国人労働者を探し求めるような行動を取ることが予想される。そしてそれは様々な形で外国人労働者のアンダーグラウンド化を作り出していくことになるだろう。つまり、外国人労働者が権利を獲得すればするほど就職難に直面するようになるという逆効果があり、それがこの外国人労働者による運動を長期的には挫折させる恐れがある。

ここで実に皮肉な逆説がある。堂々と権利を主張するという点では、置かれている法的立場から不法就労者は圧倒的に不利である。この不法就労者をいかにして勇気付けていかかも支援組織の 1 つの役割であるが、組織化という観点からすれば、むしろ合法的に就労できる外国人労働者の方が、労働組合などの各種支援組織も抵抗なく支援に関与できるにもかかわらず、実際は組織化をするのが難しく、また外国人労働者自身もそれを望まなくなっているのである。

不法就労者の組織化が一般的に思われているように困難ではないということについて、アメリカのウォーターベッド工場での不法就労外国人労働者の組織化を研究した Delgado の考察を紹介したい。ヒスパニック系不法就労者の組織化のケーススタディーを通し、彼は不法就労者が労働条件をめぐる争議や改善のために団結する条件を以下のように列挙している。まず入管当局の取り締まりによる摘発と強制送還の恐れが比較的緩和された状態であること。そして、滞在の長短も重要な点である。どこで働きどこで住み、どのようにして職を探すのかといった、つまりはどのようにして街での生活の乗り切っていくのかといった情報のための、有用で潜在的な源となるような社会的ネットワークの中に取り込まれていることが重要で、滞在が長期にわたるほど、その社会的ネットワークが広範で多様となる。さらには、その外国人労働者の内部的な心情が、最初はずぐに目標額を稼いで帰国することしか頭になかったのが、滞在が長くなるにつれ賃金や労働条件、所有物そして生活の質を似たような現場で就労する地域の別の労働者と比較するようになり、それが彼ら彼女らに、自らが置かれている状況を改善しようとする努力を促進することに繋がるの

である。そしてそのための 1 つの手法が組織化である。また、外国人労働者で満たされる地域でも独特の存在のニッチ産業では、産業が外国人労働者に「属して」いることは彼女らに自信を持たせ、また自身の安全意識にはっきりと寄与するという。それがより効果的に作用すれば、外国人労働者が不法滞在であるとしても外国人労働者を組織化することに、また不法滞在外国人が裁判所によって「労働者」とみなされており、連邦労働法に保護されているという事実に対する関心を高めるといふ。(Delgado : 132-133)

これと類似した状況が、不法就労者が労働組合に参加しつつあることを参照すれば、日本でも生じつつあると言っても過言ではないだろう。また、外国人労働者支援に携わる有力な非営利組織である APFS の「在留許可取得一斉行動」も、社会ネットワークの拡大や心情の変化が動機となって遂行されたものであるといえる。このように組織化に代表される外国人労働者の自発的な権利獲得活動という点では、不法就労者の方がより積極的になるのである。

では、合法的に就労できる外国人労働者、その大半を占める南米出身日系人の組織化がどうなっているのかについて考察する。日系人、特に日系ブラジル人は組織化が非常に困難である。これはその就労における優位性が明らかに影響を及ぼしている。合法的に就労できることによる外国人労働者の職探しでのリスクが低くいつでも好きなときに就労できることから常に関心が母国へと向きがちになる。また、雇用者にとっても安心できる外国人労働者であることから好まれ、より労働条件の良い職場が日系ブラジル人で占められるようになる。(丹野 2002 : 58)

このような状況下では、日系ブラジル人が長期的に自身の労働条件を改善していこうという動機はなかなか芽生えてこない。同じ南米出身の日系人であるペルー人とは対照的に労働運動に日系ブラジル人がほとんど参加してこない理由はこれで説明がつく。丹野は不当解雇の場合を例にとって、「不当解雇を争う外国人の労働裁判は、そのほとんどが不当解雇を認めさせたうえで判決時点での解雇を受け入れ、不当解雇時から判決時までの期間の給与をもらって退職という形になることが多い。しかし、判決の下りた時点で新しい職についてしまっていると、失業期間である不当解雇時点から新しい職に就いた時点までの期間が、不当解雇による逸失機会補償の対象になる。そのため就労機会がすぐに訪れる日系ブラジル人の場合、裁判で勝っても、獲得できるモノから裁判のコストを差し引くと、新しい仕事を個人的に探していた方が合理的になってしまう。」と述べている。(丹野 2002 : 61)

従って、甚だ理想論に過ぎるという批判があるかもしれないが、単純就労に従事する外国人労働者の権利獲得を達成するためには全体の底上げをしなければならない。なぜなら、仮に支援活動が一定の成果を挙げ一部の外国人労働者の権利獲得がなされたとしても、事業者にとって「より安価で扱いやすい労働力」として外国人労働者の存在価値があることからその外国人労働者は次第に職につけなくなり、結局不利な立場に戻ってしまうからである。つまり、このままでは外国人労働者の雇用において日系ブラジル人が最優先される

ようになり、他の国籍の外国人労働者で特に権利を主張する人に代替されていくことになることが予想され、結果的に足を引っ張るような存在になりかねない。

もちろん、これは日系ブラジル人を糾弾しているわけではない。3K 労働に従事し不安定な立場に置かれている。また、しばしば「還流型移民」と表現されるように、日本での滞在が母国での適応を困難にし、稼いだお金を有効に運用できず使い果たした出稼ぎに戻っているようである。搾取の対象であることには違いはない。

よって、こうした日系ブラジル人をどのようにして運動に引き込んでいくかも重要な課題である。ドイツにおけるトルコ系移民の例²⁷からもわかるように、合法的に就労できること自体は組合運動に水を挿すものではなく、日系ブラジル人にも潜在性がある。また数が少ないだけで既存の外国人支援に携わるユニオンのような労働組合に全く日系ブラジル人が加入してないわけではない。さらに、浜松に居住する日系ブラジル人が外国人医療の改善を浜松市に要求する運動を起こし、地域に問題提起を行って市の施策に影響を及ぼした例（池上：169-179）もある。従って、問題は組織化の方法論にあるといえるが、具体的な問題点については今回の調査で日系ブラジル人の組織化に取り組む労働組合への接触が上手くいかなかったのでここではわからない。

仮に外国人労働者の導入が決定的となり、より多くの外国人労働者が日本に就労するようになれば、その拡散が地理的にも進展し、様々な業界へと浸透していこう。そうするとユニオンのような地域密着型の労働組合が今後も外国人労働者の組合活動を担っていくには限界がある。グローバル化の全体的な課題に対抗していくような志向を持った運動に盛り立ててゆく必要がある。外国人支援組織が、全体的な問題を扱う「移住労働者と連帯する全国ネットワーク」を結成していったことも必然の流れであろう。

このことは究極的には運動自体を世界的規模に広げていくことを意味する。外国人労働者の問題自体が消滅するようなことはなく、日本を含めた世界各地でその地域の政治経済や社会状況に合った支援活動が今後も展開されていくことであろう。少なくとも、各地域での成果を統合し、有効な外国人労働者の支援策を体系化していくことはできないことはないだろう。もちろん、現在の支援活動の一翼を担っているユニオンのような地域密着型の労働組合に支援策を体系化する役割を担わせることは困難であろう。先述した全国建設交運一般労働組合の職員も、より全体的な課題に対処するのは ILO のような国際機関であると指摘している。

目下のところ、ILO は移民労働者を重要な課題の1つとして位置づけて調査研究をすすめており、2004 年度に予定している総会の議題にこの問題を盛り込んでいる。具体的には

²⁷ IGMetall という労働組合はトルコ系を中心とした自動車産業関連に従事する外国人労働者を多く取り込んでおり、高い賃金を嫌って国内製造業が衰退するのに伴って組合員数を減らしてきたが、外国人組合員の人数は比較的安定しており、外国人労働者にとっての組合の重要性を暗示する。現在外国人労働者が多く従事する事業所にて、移民であることによる差別や迷惑行為の是正に取り組んでいる。本格的な外国人労働者受け入れから既に 40 年近く経っていることから外国人労働者が一時的な滞在者というよりは定住者となりつつあることが背景にあるという。（Bacon：18-19）

持続可能な国際労働力移動の体制の確保を目標として、移民を流出させる国家への助成金による支援、雇用のための秩序ある政策・制度、基準設定による「移民労働者の保護」の改善などが議論される予定である。(アベラ：8-13)

そして、こうした取り組みを現実的なものにし、長期的な視点から世界の外国人労働者の問題を解決していくには、日本の外国人労働者問題を支援する立場にあるはずの労働組合が労働関連の課題の専門機関として、他の分野の各種組織や研究者などと連携をとりながら発言していくことが欠かせない。そのためにも、日本の労働組合は、もっと積極的に外国人労働者の問題に注視することが、今求められているのである。

参考文献

- 池上重弘 (2002) 「地域社会の変容とエスニシティ 外国人集住都市・浜松の事例」 宮島喬・梶田孝道編 『国際化する日本社会』 東京大学出版会
- 小ヶ谷千穂・稲葉奈々子・小笠原公子・丹野清人・樋口直人 (2001) 「移住労働者のエンパワーメントに向けて 支援組織による取り組みを中心に」 『茨城大学地域総合研究所年報第34号』 茨城大学
- 小川浩一 (2000) 「日本における外国人労働者の組織化<上> - 神奈川シティユニオンのケーススタディーを通して」 『労働法律旬報』(6月上旬号) 労働法律旬報社
- 小川浩一 (2000) 「日本における外国人労働者の組織化<下> - 神奈川シティユニオンのケーススタディーを通して」 『労働法律旬報』(7月上旬号) 労働法律旬報社
- 梶田孝道 (1994) 『外国人労働者と日本』 日本放送教会出版
- 久保山亮 (2002) 「国家・企業・労働組合と移住労働者 欧米諸国における移民労働のポリティックス」 宮島喬・梶田孝道編 『マイノリティと社会構造』 東京大学出版会
- 近藤敦 (2001) 「憲法と市民権」 NIRA・シティズンシップ研究会編著 『多文化社会の選択 「シティズンシップ」の視点から』 日本経済評論社
- 高須裕彦・平賀雄次郎他 (2000) 「移住労働者と労働組合への組織化」 開催地実行委員会編 『第3回移住労働者と連帯する全国フォーラム・東京'99 報告集』 全国フォーラム・'99 開催地実行委員会
- 田中恭二 (1997) 「外国人労働者が組合を結成」 『労働運動』(No.385 4月号) 新日本出版社
- 田中恭二 (1997) 「人権と働く権利を守るために立ち上がった... 外国人労働者が労働組合を結成」 『学習の友』(No.526 6月号) 学習の友社
- 丹野清人 (2001) 「身分としての外国人労働者 職場における位置と権利」 NIRA・シティズンシップ研究会編著 『多文化社会の選択 「シティズンシップ」の視点

- から』 日本経済評論社
- 丹野清人 (2002) 「外国人労働者の分岐の論理 エスニックな分水嶺の発生メカニズム」 宮島喬・梶田孝道編『国際化する日本社会』 東京大学出版会
- 鳥井一平 (1999) 『地域における外国人労働者と労働組合 全統一労働組合の取り組み』 (国際労働力移動シリーズ 7: 法政大学比較経済研究所ワーキングペーパー .11) 法政大学比較経済研究所
- 樋口直人 (2002) 「外国人の政治参加 外国人参政権・外国人会議・社会運動をめぐる行為戦略」 宮島喬・梶田孝道編『国際化する日本社会』 東京大学出版会
- マノロ・アベラ (2003) 「グローバル化時代の国際労働力移動、その現状・課題・展望」 『世界の労働 第53巻第9号』 財団法人日本ILO協会
- 依光正哲・石崎直一・金昇謙・黄英蓮 (2002) 『外国人の就労と生活に関する実態調査 アンケート調査の単純集計結果報告』 (PIE Discussion Paper No.136), Institute of Economic Research, Hitotsubashi University
- 渡辺勉 (1990) 「ついに結成された外国人労働者労組 アトラス労組結成と外国人労働者問題」 『労働経済旬報 3月下旬号 (No.1412)』 労働経済社
- 渡辺勉 (1990) 「アトラスジャパンの労使紛争、全面解決 外国人労働者労組、労使協定を締結する」 『労働経済旬報 4月下旬号 (No.1414)』 労働経済社
- 渡辺英俊・村山敏他 (2000) 「パネルディスカッション・労働法の適用から権利拡大そして組織化 これまでの10年と今後の展望」 開催地実行委員会編 『第3回移住労働者と連帯する全国フォーラム・東京'99 報告集』 全国フォーラム・'99 開催地実行委員会
- Bacon, David (2000) "Germany's New Identity. For immigrants, there is power in a union": IN THESE TIMES (June 26, 2000)
- Delgado, Hector L. (1993) "New Immigrants, Old Unions": Temple University Press
- Hata, Truneo & Tin Win (2003) "A Little Forgotten Society in Japan: Some Aspects of Living and Working Conditions of Migrant Workers in Japan": ILO (Unpublished documents at a point of this master thesis is written)

* 本稿の執筆に際して、特に千葉県建交労、JAM、FWUBCの職員の協力を得ることが出来たことを記して感謝します。