

外国人労働者とコミュニティ・ユニオン —— 技能実習生の実態と広島における支援運動を中心に

崔 博憲

I はじめに

現代の日本社会では、「男性／健常者」が日本型雇用慣行の下で働くというこれまで規範とされてきた労働のあり方が大きく変容している。以前であれば安定的に働くことができたであろう多くの「男性／健常者」が職を失い、非正規労働者としてしか働けないといった事態に直面している。また、そうした展開と同時に女性や障がい者、若者、高齢者を安価で都合のよい「周縁労働力」として労働市場に編入する動きも進んでいる。ただし、グローバルな市場競争や少子化の進展によって内部労働市場システムが崩れつつある日本社会で働いているのは日本人だけではない。今日、日本で働く外国人は増加傾向にあり、その多くもまた「周縁労働力」として不安定な雇用環境の下で厳しい労働に従事している。

こうした変動は、伊豫谷登士翁がS・サッセンやR・ライッシュを引きながら指摘するように、現在の資本主義が、安定的な雇用環境の下で労働力を育成することで資本を蓄積するのではなく、景気の動向に応じて国内労働者を非正規化するとともに国外からもフレキシブルに労働力を調達することで資本蓄積を行うようになったために生起しているのである（伊豫谷、2014：443）。

これまで日本政府は、いわゆる「単純労働者」を国外から移入しない政策をとり続けているが、1990年以降、法や制度を改めて「単純労働者」に他ならない外国人の受け入れを進めてきた。それから四半世紀を経たいま、外国人の働き手なしにもはや日本社会は成り立たない。

構造的な矛盾や問題を抱えた法制度および政策、戦前・戦後を通じて醸成されてきた非日本人に対する差別意識などが複合的に重なりあって形成されている日本の労働市場の底辺で働く外国人たちの地位や立場は脆弱である。そして外国人が仕事や生活上の問題に遭遇したとき、それを解決するための労働運動や社会的仕組みは弱く少ない。だが、近年、不安定就労層の増加にともない活動領域を拡張させているコミュニティ・ユニオンのなかには、外

国人労働者の直面する問題に積極的に取り組むところもある。労働者の差異化と分断が進み、雇用環境や日々の生活に関する問題を解決するために働く者たちが共同で闘う場や機会が大きく減少するなか、具体的な地域や現場において組織や雇用形態だけでなく国籍をも越えて展開されている労働運動は注目に値する。

本稿では、新たに日本の底辺労働を中核的に担う存在となった外国人労働者の実態と彼／彼女たちを支援する労働運動について論じる。具体的には、外国人技能実習生に焦点をあてながら日本における「周縁労働」を担う外国人労働者の実態を説明したうえで、彼／彼女たちが遭遇している労働問題の解決に取り組む広島二つのコミュニティ・ユニオンをとりあげ、その活動の意義や課題について考えてみたい。

Ⅱ 日本で働く外国人

1 「在日」から外国人労働者へ

現在、日本に暮らし働く外国人の数と国籍(地域)はそれぞれ217万、190ヶ国を超えるまでに増加しているが¹⁾、戦後長い間、在日外国人のほとんどを占めていたのは帝国日本の植民地支配下で日本人とされ、「在日」と称される朝鮮半島出身者とその子孫であった。日本の敗戦／朝鮮の解放によって、当時日本で暮らし働いていた約200万人の朝鮮人のうちおよそ150万人が故郷へと戻っていったが、50万人以上は日本に残り続けた。また、ある者は再び渡日して「国境をまたぐ生活圏」を形成した(梶村, 1992: 18)。戦後、日本国籍を剥奪された在日韓国朝鮮人の多くは日本語を話し、厳しい差別を生き抜くために日本名を名乗りながら底辺労働に就いていた。戦後日本はそうした人びとを、日本人でもなく移民や外国人労働者でもない「内なる他者」として扱い、社会の外縁あるいは下層に位置づけてきた²⁾。

典型的な非日本人が国内に少ない状況は、戦前・戦中とは違ってかわって国民の均質性や一体性の高さを肯定的に謳うようになった戦後日本には都合のよいものであった。また、1950年代以降の高度経済成長期、欧米諸国が旧植民地や周辺諸国から労働力を調達したのに対して、当時国内に多くの産業予備軍を抱えていた日本では、国外から労働力の移入をほとんどすることなくその需要の高まりに対応できたことも国民の均質性や一体性という物語をいっそう強固なものにした³⁾。

しかし、均質で一体的な国民が国内で必要とされる労働を担うという物語は、1985年のプラザ合意、80年代後半からのバブル景気によって円高と人手不足に直面した日本社会が本格的に国外から労働力の移入を開始したこと

で実質的に終幕を迎える。当初、日本で働く外国人の多くは在留や就労の資格を持たないイラン、バングラデシュ、パキスタン、フィリピン人、タイ人、ブラジル人、中国人、韓国人などであったが、1990年以降、日本政府は法制度を改定し、国外から安価な労働力を合法的に受け入れ可能となる抜け道を整備していった。以後、その抜け道を通して国内労働者を調達することが難しい労働現場に外国人が送り込まれていく。

この時期に増加した留学生や結婚移民女性も現代日本を支える貴重な働き手となっている。彼／彼女たちはパート・アルバイトとして、妻・母・嫁として、サービス業、製造業、農業、そして家事や育児、介護など多様な労働を担っている。

最近では経済協力協定(EPA)の下、インドネシア(2008年～)、フィリピン(2009年～)、ベトナム(2014年～)から看護師や介護士として日本で働くことを希望する若者の受け入れも始まっている。また、2008年の国籍法改正によって、婚姻関係にない外国人女性と日本人男性とのあいだに生まれた子どもに日本国籍を取得する途が開かれたことで、新日系人と呼ばれる人びと(主にフィリピン人)が国内各地の底辺労働に従事するという新しい動きも生まれている。

このように近年、日本で働く外国人の増加と多様化が進んでいるのだが、日本政府は2020年の東京五輪の成功や東日本大震災からの復興、女性の活躍推進のためにさらにそのスピードを加速させようとしている。2014年4月4日に行われた第4回経済財政諮問会議及び第2回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議で、安倍首相は「日本国内の徹底したグローバル化」を進めるために「外国人材の活用」の必要を述べている。おそらく日本の首相が国外からの労働力の移入促進をこれほど強く主張したことはない。それは、今日の日本社会にとって外国人の労働力がどれほど重要であるのかを意味している。

ただし、同会議で安倍首相は、「外国人材」の受け入れは「移民政策と誤解されないように」進められなければならないという注文をつけている。「外国人材」という新たな呼称を用いながら、外国人労働力の移入拡大と再編を図るが、移入するのはあくまでも労働力であって移民ではないというわけだ。現政権が目新しさを出しながら推進する国外労働力の受け入れは、基本的には従来の政策の延長上に位置づけられているのである。

2 安価で都合のよい労働力の移入：外国人技能実習制度を中心に

既存の枠組みを維持しながら同時に再編も進めようとしている現在の外国

人受け入れ政策の軸に据えられているのが、外国人研修制度から改訂された外国人技能実習制度である。1990年代以降の日本社会のなかでもっとも安価な賃金で最底辺の労働を担ってきたのは、この制度を通じて来日した外国人である。ここでは、この制度に焦点をあて、日本における合法的な「周縁労働力」の移入の実態について確認しておく。

1990年、日本は入管法を改正し、「単純労働者」は受け入れないとしながらも「日本人の血」「国際貢献」という名の抜け道をつくり、日系人と外国人研修生・技能実習生の受け入れを始める。両者ともに2000年代後半まで増加が続いたが、2008年の世界同時不況や2011年の東日本大震災の影響を受けて、その数は減少した。

経済状況の悪化は、とくに製造業を中心に派遣労働者として働いていた日系人から仕事を奪い、多くが帰国することとなった⁴⁾。たとえば日系人の大半を占めていた在日ブラジル人の数は、2008年には約31万人であったのだが、2015年には約17万人にまで減少している。

一方、外国人技能実習生は日系人とは様相がずいぶんと異なっている。2008年に約20万まで増加した外国人技能実習生（研修生を含む）も景気の悪化によって3年間で6万人ほど減少したが、2012年からは再び増加に転じ、現在、18万までその数を戻している。労働価値の低下が進む今日の日では、滞日期間が限られた単身者であり、誰よりも安い賃金で厳しい労働を担う技能実習生が、外国人労働者の中核的な存在となっているのである。現在、外国人技能実習生の大半を占めているのは中国出身者（96,120人）で、以下ベトナム（45,144人）、フィリピン（15,583人）、インドネシア（13,839人）、タイ（5,496人）の順となっている。近年、大半を占める中国はやや減少傾向にあり、ベトナムの増加が著しい。外国人技能実習生を受け入れている職種は、機械・金属関係と繊維・衣服関係、食品製造関係が上位となっているが、農業関係や建設関係も近年増加している⁵⁾。

外国人技能実習制度は、「国際貢献」事業である。もともとは海外進出していた日本企業や国際協力事業団などの行政組織が、外国人を日本に招いて先進国日本の優秀な技術・技能、知識を途上国に移転することを目的に制度設計された研修制度である。当初、制度の目的に沿う形で受け入れが行われていたが、「国際貢献」という制度の目的とは乖離した運用が次第に顕著になっていった。とくに1990年の入管法の改正や法務省告示によって、外国人を研修生として受け入れる要件が大幅に緩和され、団体管理型という仕組みを通じて海外との結びつきのない中小零細企業であっても、国外から外国人を労働現場に受け入れることが可能となり、「国際貢献」という制度の目

的は有名無実化する。以来、人手不足に悩む日本国内の労働現場が中国や東南アジアの若い労働力を最大で3年間の時限で受け入れるためにこの制度は活用されていく。

研修制度であった時期に大きな問題となったのが外国人研修生の「労働者性」である。それは、建前としては外国人研修生の来日の目的は「学び」であって「労働」ではないため、制度を通じて来日した1年目の外国人研修生たちが労働関連法によって労働者としての権利を保護されないという問題である(1993年に技能実習制度が導入され、2年目以降は法的には労働者として扱われることとなった)。それにより外国人研修生が作業中に事故で負傷・死亡しても労災が適用されない、「研修」という理由で最低賃金よりもはるかに低い手当しか払われぬ、残業代が支払われぬ、預金通帳やパスポートが強制的に取り上げられるといった問題が続出した⁶⁾。

研修生の「労働者性」に関する問題は、2010年に施行された改正入管法によって制度が技能実習制度に一本化されたことで、来日1年目から労働者に位置づけられることになり形式的には解消されたといえる。ある意味でこの改訂を、日本が公的に「単純労働者」の受け入れに舵を切った分岐点と解釈することもできるが(鳥居, 2011)、今も「国際貢献」という看板が掲げられているなか⁷⁾、外国人技能実習生の受け入れ機関のおよそ8割が労働基準関連法に違反しているという状態が続いている⁸⁾。制度改訂により「学ぶ者」から「働く者」となっても、アジアの単身の若者を最大で3年間、使い勝手のよい低賃金労働者として受け入れるという本質は変化していないのである⁹⁾。

3 送り出し機関の圧力と受け入れ国による「差別の承認」

外国人技能実習生は、外国人労働者のなかでもとりわけ脆弱な存在である。その要因を、制度の目的と実態のズレに見出すだけでは十分ではないだろう。外国人技能実習生の脆弱性の要因は、送り出す社会の側にもある。外国人技能実習生は、基本的に営利目的で送り出し事業を行っているアジア諸国の送り出し機関を通じて日本にやって来る¹⁰⁾。彼／彼女たちのほとんどは多額の借金をして日本に行くための手数料を送り出し機関に支払っている。また、送り出し機関のなかには、日本側の望む労働力に仕立て上げるために、学歴や年齢、労働や日本語の能力といったもの以外にも失踪防止のために高額の保証金や土地の権利証の預け入れや労働組合に加入しない誓約書を求めることも少なくない。タバコや酒を断ち、決して受け入れ機関や雇用主ともめ事を起こさず何事にも我慢をするという誓約をさせる送り出し機関もあ

る¹¹⁾。さらに、こうした送り出し機関の関与や圧力は帰国後も続く場合もある¹²⁾。外国人技能実習生の送り出し機関のホームページを開くと、そこには自分たちが送り出す技能実習生が他の機関や国の送り出す技能実習生よりも安くて従順な労働力であると謳われているが、その謳い文句の向こう側にはこうした条件や縛りがあるのだ。

さまざまな条件や縛りがありながらも、人びとが越境し日本で自らの労働力を売る最大の動因は賃金格差である。そして、その賃金格差を動因とする現代の移住労働の背景には、日本を含めた先進国による途上国への開発援助、多国籍企業による消費文化の浸透がある。そうした展開のなかで生存維持経済が解体された結果、産業予備軍化された人びとの労働力が、自国や自国の送り出し機関にとって重要な商品となっているのである(たとえば、Sassen, 1992、伊豫谷, 2001)。こうした送り出し国の社会変動をふまえることなしに、現代の移住労働の実相を把握することはできない。

ただし、送り出し機関のあり方や送り出し国の社会変動が移住労働者を脆弱な存在にする要因であるのは間違いないが、外国人技能実習生を国内労働者よりも圧倒的に脆弱な存在にしているのは、何よりも受け入れ国家日本である。上林恵美子は、外国人技能実習制度について次のように指摘している。

…一時的外国人労働者受け入れ制度というものは、外国人労働者を一時的雇用という形態に押し込めること、内国人労働者には課せられない職種制限、労働移動制限を強制するものである。すなわち、国家そのものが内国人労働者と外国人との権利の差異の承認をしている制度である。

日本の技能実習制度もこうした性格を免れるものではない(上林, 2015: 147)。

ここで、上林がいう「権利の差異の承認」とは、より直截に言えば「差別の承認」に他ならない。外国人技能実習生は、国家によって承認された「差別」のなかで働いているのである。

外国人技能実習生の脆弱性や彼／彼女たちが直面するさまざまな問題は、日本の外国人に関わる政策の失敗あるいは法制度の欠陥や矛盾の結果ともいえる¹³⁾。それは間違いないだろう。だが、こうした制度を生み出し、維持する根にある日本という国民国家に固着している外国人や外国人労働者に対する「差別」的な構えを看過することはできない。それは、政策の失敗や法制度の欠陥・矛盾といったものとは異なる次元の問題である¹⁴⁾。

Ⅲ 外国人労働者を支援するコミュニティ・ユニオン

1 新しい労働運動の担い手としてのコミュニティ・ユニオン

法制度による差別そして日本社会に埋め込まれた排外意識のなかで働いている外国人労働者たちは、さまざまな労働問題に遭遇している。ここでは、現代日本の労働運動がこうした人びとの問題にどのように取り組んでいるのかをみていく。

冒頭で述べたように、戦後長い間、日本の労働運動は、年功賃金、終身雇用、企業別組合という枠組みのなかで働く「男性／健全者／日本人」によってほぼ占有されてきたため、そこから外れる女性、障がい者、外国人が労働を通じて遭遇する問題は労働問題というよりもそれぞれの固有の問題だとされてきた。

しかし、雇用の流動化が進み、従来の規範的な労働者モデルにおさまらない人びとこそが経済社会を駆動するようになったことで労働運動も大きく変容している。多様な人びとが多様な働き方で労働市場に動員されたいま、非正規雇用の割合は4割に達し、労働組合の組織率は17.5%まで減少している(厚生労働省, 2014年6月)。それは従来型の企業別労働組合を中心とした労働運動の衰退を意味しているのだが、そうした状況の下で新しい労働運動が活動領域を広げつつある。その新しい動きを牽引しているのが、増加する不安定就労に従事する人びとの労働問題に積極的に取り組むコミュニティ・ユニオンである。

コミュニティ・ユニオンは、1980年代以降、「パート110番」や総評の解散・地区労の再編という流れのなかから生まれてきた労働運動の新しい担い手であり、地域に根ざしている、個人でも参加できる、非正規労働者や外国人労働者が参加できるといった特徴をもつ労働組合である。

遠藤公嗣は、コミュニティ・ユニオンを「地域組織援助型」、「一般組合転化型」、「特定労働者志向型」に類型化したうえで、「現在、全国でおよそ300程度の個人加盟ユニオンが存在し、3-5万人の組合員がいて、そのうち1-2万人が非正規労働者である」と推測している(遠藤, 2012: 4-7)。

文貞實は、既存の労働運動のなかに個人化され「彼」「彼女」に解体された者たちの居場所や駆け込み先がほとんどなくなったいま、その者たちにとってはコミュニティ・ユニオンが「最後の砦」となり、新しい関係をつくり出したり、さまざまな経験を育んだりする「場所」になっていると述べる。

…今日、逆説的だが、個人的には災難や宿命といわれる「失業」が社会への「参加の回路」にもなる。たとえば、それまで、「1年」、次は「8ヶ

月)、それから「1年」、また「1年半」……と転々といろいろな現場でクルマやテレビの組み立てを黙々としていた「彼」「彼女」が「失業」(解雇・雇止め)を契機に文字通りに「社会」に放り出され、無力さや絶望、怒りから周囲を見回し、タウンページの「無料相談」や労働基準書や弁護士事務所などを歩き周り断られ、断られ、断られ、最後に「ユニオン」に辿り着く。そこで、「彼」「彼女」は、それまでの孤立した「自分」に出会う。移住労働者と出会う。自分と同じような雇止め・ハラスメントと闘う経験に出会う。怒りに出会う。「ユニオン」はまず辿り着く場所であり、次に、自由な出入りの場所であり、経験の場所として位置づけられている。(文、2013:92)

コミュニティ・ユニオンによって生み出されているこうした「場所」は、現代日本社会のなかでパートやアルバイト、派遣、請負といった不安定な身分や立場で働く人びとが生き延びるために極めて重要な役割を担っている。そしていま、日本社会のなかで不安定な立場で働いているのは、日本人だけではない。不安定な身分や立場で働く多くの外国人にとってもコミュニティ・ユニオンは居場所や駆け込み先となっている。

2 外国人労働者支援とコミュニティ・ユニオン

濱口圭一郎は、国内労働者の立場からすると、外国人労働者問題には特有の困難があるとして「外国人労働者といえども同じ労働市場にある労働者であり、その待遇や労働条件が低劣であることは労働力の安売りとして国内労働者の待遇を引き下げのおそれがあるから、その待遇改善、労働条件向上が重要課題となる。しかしながら、いまだ国内労働市場に来ていない外国人労働者を導入するかどうかという局面においては、外国人労働者の流入自体が労働供給を増やし、労働市場を買い手市場にしてしまうので、できるだけ流入させないことが望ましい。もちろん、この両者は厳密には論理的に矛盾するわけではないが、「外国人労働者を入れるな」と「外国人労働者の待遇を上げろ」とを同時に主張することには言説としての困難性がある」(濱口、2011:272)と述べている。確かに、こうした「困難」を認識することは重要である。たとえば、日本労働組合連合会(連合)が2004年に出した「連合の外国人労働者問題に関する当面の考え方」には、濱口がいう「困難」が色濃く表れている¹⁵⁾。その影響力が大きく減じたとはいえ、依然として国内労働者の最大の組織である連合にとっては、国内労働市場のグローバル化が不可逆的に進行するなかで、この「困難」にどのように向き合い、外国人労働

者をどのように位置付けるのかは重要な課題である。

だが、外国人労働者の問題に積極的に取り組むコミュニティ・ユニオンの多くは、こうした「困難」以上に、具体的な労働現場や地域社会において外国人労働者が遭遇している眼前の困難に向き合っているというのが実態である。論理的には、それは「国内労働者である自分たち」の待遇を引き下げないための労働運動であるともいえるが、筆者が知る限り、外国人労働者を支援するコミュニティ・ユニオンの活動現場で「国内労働者である自分たち」の労働条件を向上させるために外国人労働者支援が必要だと語られたり、「外国人労働者を入れるな」といった主張が持ち出されたりすることはない。全統一労働組合で外国人労働者支援に取り組む鳥居一平は、戦後日本の労働運動を振り返りながら、次のように述べている。

戦後労働運動は、当初在日朝鮮人労働者が日本人と肩を並べてスタートを切った。しかし、企業別労働組合の確立と同時に一転、在日朝鮮人を排斥し、以来今日まで在日朝鮮人、在日韓国人、在日中国人の存在をかえりみない労働運動であった。労働組合もまた、政府と同様「単一民族」幻想という誤った前提に立脚していた。たとえば安全衛生や労働条件、職場環境づくりにおいて認識差、文化の違いを検討しようとしないうちに如実に表れている。そういった「現にそこにいる」存在を抜きにした労働運動は虚構ではないだろうか(鳥居, 2004: 293)。

戦後日本では、国家、企業、そして労働組合もが一体となって「現にそこにいる」外国人を抜きにして労働政策、雇用、そして労働運動が行われてきた。労働という言葉がその呼称に含まれているにもかかわらず、労働運動のなかでは外国人労働者の権利や労働条件を問題化する動きは非常に少なかった。そのような状況はいまも根本的に大きく変わっていない。だが、雇用の流動化によって日々増加する不安定就労層に向き合うなかでコミュニティ・ユニオンは、「現にそこにいる」外国人を抜きにしない労働運動を展開している。

外国人労働者の労働問題に積極的に取り組んでいるコミュニティ・ユニオンのなかでも比較的規模の大きなものとしては、たとえば、全統一労働組合、神奈川シティ・ユニオン、ユニオンみえ、ゼネラルユニオン(大阪)がある。これらのコミュニティ・ユニオンが主に取り組んできたのは、在留や就労資格をもたない外国人労働者、定住や永住資格をもつ日系人や結婚移民女性、英会話学校で働く語学講師らが直面する労働問題である¹⁶⁾。

以下では、広島の外国人労働者の現状をふまえたうえで、外国人労働者の労働問題に積極的に取り組む二つのコミュニティ・ユニオンを事例として、地方都市で活動するコミュニティ・ユニオンの実態について考えてみたい。

IV 広島における外国人労働者とコミュニティ・ユニオン活動

1 広島県の外国人労働者の現状

現在(2015年6月)、広島県には4万人を超える外国人が生活している(法務省)。2014年10月の「外国人労働者雇用状況」の届出状況によれば、県内で働く外国人(在留資格「特別永住」「外国」「公用」を除く)は2012年以降増加傾向にあり17,231人となっている。国籍別で最も多いのは8,388人の中国で全体の半数を占めており、以下フィリピン(2,783人)、ベトナム(2,212人)、ブラジル(1,009人)、ペルー(262人)という順である。近年の傾向としては、中国が全体の半分以下まで減少し、フィリピン、ベトナムが増加している。とくにベトナムの増加は著しい。在留資格では「技能実習」が8,192人で最も多く、次いで「永住者等の身分に基づく在留資格」が5,030人、「留学等の資格外活動」が2,393人という順である。外国人を雇用する事業所数は2,522ヵ所で、そのうち30人未満規模の事業所が1,599ヵ所ですべての事業所数の半分以上を占めており、外国人労働者の56.7%が就労している。産業別では全事業所の4割強の1,182ヵ所の事業所が製造業で、外国人労働者の半数以上が就労している。労働者派遣・請負事業を行なっている事業所は全事業所の1割強にあたる296ヵ所ですべて2,390人の外国人が就労している(広島労働局)¹⁷⁾。

つまり現在の広島県内で働く外国人労働者の中心的な存在は、中国やベトナム出身の技能実習生であり、また多くが小規模の製造業で働いているのである¹⁸⁾。

2013年9月14日の中国新聞には、こうした広島の外国人労働者の現状を反映した記事が掲載されている。

広島県内で外国人技能実習生に対する低賃金雇用や暴力行為などの不正が後を絶たない。実習生の支援団体は「行政は企業により強い態度で指導をしてほしい」と求めている。

三原市の船舶部品製造会社で働く20歳代のベトナム人男性は8月半ば、取締役男性の暴力に耐え切れず、福山市の労働組合ユニオンたんぼに相談した。

男性は昨年1月に来日。理解のままならない日本語で指導を受けながら溶接を担当していたが、昨夏から「仕事が遅い」などと殴られたり蹴

られたりするようになったという。「ベトナム人だけ殴られてつらかった」。足や腕にできたあざの写真も持参していた。

このケースはたんぼぼの指摘で、男性と会社経営者、企業への実習生紹介や指導を担う協同組合(福山市)が協議。会社側が「今後一切体罰を加えない」と誓約書を書き、男性は職場に戻った。

たんぼぼによると、今年に入り、約30人の実習生から相談が寄せられたという。複数の縫製会社で働く実習生7人は6月、残業代すら広島県の最低賃金(719円)を下回る時給350~400円しかないと訴えた。ほかに「毎日怒鳴られる」「外出が制限される」などの相談も目立つ。

スクラムユニオン・ひろしま(広島市)にも廿日市や海田町、呉市などから絶えずSOSが届いている。

広島県内では、福山市の縫製、尾道市や三原市の造船関連の会社が多くの実習生を受け入れている。広島労働局が昨年実施した県内の実習生受け入れ事業所の抽出調査では、84.5%で労務管理上の法令違反があった。

記事にある福山ユニオンたんぼぼとスクラムユニオン・ひろしまは外国人労働者支援に特化した活動を行っているわけではないが、外国人労働者の直面する労働問題の解決や彼/彼女らの労働条件の是正に積極的に取り組んでいる。この二つのコミュニティ・ユニオンへの聞き取り調査をまとめたものから、それぞれの来歴や活動をみていこう。

2 スクラムユニオン・ひろしま

・活動の概要と歴史

スクラムユニオン・ひろしまは、広島市内に事務所を置くコミュニティ・ユニオンである。有給でユニオン活動を行っているのは委員長の土屋信三さん(62歳)1人であるが、妻の土屋みどりさんも書記長として活動を支えている。組合員は100人ほどで、正規雇用就いている組合員は少なく、その多くは非正規雇用者である。組合員の出入りも激しい。障がい者や外国人の組合員が比較的多いという点もこのユニオンの特徴である。また県労協や郵政ユニオンなど県内の複数の労働団体と協力関係を構築しており、全国コミュニティ・ユニオンネットワークにも加盟している。さらに、2012年には地域ユニオン・とっとり、女性・地域ユニオンおかやま、えひめユニオンらとともに、コミュニティ・ユニオン中国・四国ネットワークを設立し、中国四国地方のローカル・ユニオンとの連携強化を図っている。

スクラムユニオン・ひろしまが設立されたのは2002年であるが、その前身は委員長の土屋さんがかつて働いていた職場で結成した労働組合にある。1993年に東京から広島に移住した土屋さんは広島市の資源管理選別業務を行う西部リサイクルプラザの仕事に就くが、そこは、体調が悪い、あるいは親族が亡くなるといった場合でも有給が認められず欠勤扱いとされて高額のパナルティ金が課されたり、高齢者や障がい者や外国人に対するいじめや差別が日常的に行われていたりする職場であった。そうした職場環境や低賃金の問題を解決するために、土屋さんは障がい者の同僚らとともに1995年1月に労働組合を結成する。組合を結成したことで事業主から土屋さんは解雇され、およそ2年に渡る裁判を経て現場に復帰する。しかし2001年度、新たに事業を入札した事業主が組合員を中心に38人の継続雇用を拒否したことで、土屋さんは再び解雇される。これに対して、組合員はピケットストライキを執行し、資源ごみの搬入阻止という対応に出る。事業の委託元である広島市による介入やその後の裁判闘争により、障がい者と組合員8人の職場復帰が認められたが、組合員全員の復帰とはならなかった。組合は日系ブラジル人や中国人などの外国人組合員の復帰を優先させ、土屋さんを含めた多くの組合員は、新たな事業主が全員を再雇用する翌年度まで厳しい生活を送ることとなる。

この闘争の様子が多くのマスコミにも取り上げられたことで、土屋さんや組合に地域の労働者からも労働相談が寄せられるようになる。また、日系ブラジル人労働者が当事者となったこのピケットストライキを在日ブラジル人向けの放送局「IPC（イーペーサー）」などが大きく報道したことにより日本各地で働いていた日系ブラジル人からの相談や支援の依頼が相次ぐようになる。こうした展開のなかで、2002年にスクラムユニオン・ひろしまという地域に根ざしたコミュニティ・ユニオンが設立されたのである。当初、土屋さんは西部リサイクルプラザで働きながら自身の職場の労働問題と地域から寄せられる相談に対応していたが、2006年以降は専従としてユニオンの活動に専念し、現在は広島を中心に中国・四国地方のさまざまな労働問題に取り組んでいる。

・世界同時不況

2008年の世界同時不況の際には、当時、広島県内でマツダの下請け工場などで働いていた日系人たちの多くが失職した。かつて県内で日系人らとともに労働運動を展開した土屋さんのことを覚えていた彼／彼女らは、連日のように50～100人という単位でスクラムユニオン・ひろしまに相談に訪れた。

また、友人や知人あるいはメディアを通して土屋さんを知った県外の日系人たちは遠くから相談に来た。その際、スクラムユニオン・ひろしまは、日系人を雇用する県内の派遣業者や事業所に雇用調整対象者であっても住居から追い出さないよう要請するなど生活に重点を置いた支援を行った。

しかし、このとき相談にのった日系人の多くは再び仕事を得ることができずに日本政府の帰国支援金を受け取って帰国している。ただし、若い日系人のなかには近いうちに再び日本に戻ることを考え、政府からの支援を受けずに帰国した者もいた。

・増加する外国人技能実習生の労働問題

世界同時不況後は日系人からの労働相談は減少し、外国人研修・技能実習生からの相談が大きく増加している。相談内容は、賃金や残業代の未払い、通帳やパスポートの取り上げ、セクハラ、パワハラが大半を占めており、団体交渉や裁判などを通じて問題の解決を図っている。また、2013年3月14日に広島県江田島市で起きた中国人技能実習生による殺傷事件の背景には外国人技能実習制度の構造的な矛盾があるという認識から、事件を起こした中国人技能実習生の裁判の支援も行っている。

外国人技能実習生からの労働相談は以前であればそのほとんどが中国人からのものであったのだが、最近では、ベトナム人やインドネシア人の技能実習生からの相談が増加しており、通訳を確保してしっかりとコミュニケーションをとりながら支援活動を行うことが難しいケースもあるという¹⁹⁾。

3 福山ユニオンたんぼぼ

・設立の経緯と活動の概要

福山ユニオンたんぼぼは、委員長の武藤貢さん(64歳)が地域の労働団体や市民活動をする人びとの協力を得ながら、2006年2月に設立させた広島県福山市で活動するコミュニティ・ユニオンである。武藤さんは、鉄鋼関連企業に勤めながら長らく平和運動や戦後補償、在日外国人支援に取り組む活動に携わってきたという経歴をもつ。有給の専従スタッフはおらず、労働相談や企業との交渉は主に武藤さんが仕事の合間に行っている。組合員は約20名で、そのうち2名は中国人で中国人労働者からの相談があった場合は通訳を担当している。労働問題を抱えた外国人技能実習生が問題解決あるいは帰国までの間、一時的に組合員になることがある。

ユニオンが設立されてすぐに対応した事案は、当時国内各地で問題となっていたグッドウィルの「1日派遣」問題であった。この問題に関しては妥

当といえる解決を導くことができたのだが、その直後から現在に至るまで広島県東部で盛んな縫製業や造船業などで働く外国人研修生・技能実習生からの相談が絶え間なく寄せられ、近年はそれへの対応がユニオン活動の中心となっている。

・外国人技能実習生問題への対応

2006年の春、武藤さんは、スクラムユニオン・ひろしまの土屋さんからの連絡を受けて、1人200万円以上の賃金が未払いになっていると福山市役所に訴えにきた市内の縫製工場で働く中国人研修生・技能実習生3人の相談に対応する。ユニオン設立直後で、それまで外国人の労働問題に関わった経験のなかった武藤さんは、外国人研修制度や外国人の在留資格についての知識がほとんどなかったのだが、「猛烈に勉強をして」雇用主や受け入れ組合との交渉を行い、問題を解決に導く。このとき問題を告発した3人は、送り出し機関から研修・実習先から逃亡したと中国でも訴えられたのだが、それに対しても送り出し機関の責任者と直接交渉したり、逃亡ではないことを証明する書類を中国の裁判所に提出したりするなどして問題を解決させている。この件をきっかけとして、福山ユニオンたんぼぼを知った市内やその近辺で働く外国人研修生・技能実習生から相次いで相談が寄せられるようになっていく。武藤さんも、それ以降、市内を中心に外国人研修生・技能実習生が多い職場や地域を定期的に訪問し、外国人の労働問題の発見に取り組んでいる。

また、こうした外国人研修生・技能実習生問題に対する取り組みが、NHK広島の「ふるさと発「外国人研修生 ～依存深める地場産業 相次ぐトラブル～」」(2006年11月16日)や、NHKの「クローズアップ現代「歪められた外国人研修制度」」(2006年11月29日)で放送されたことで、移住労働者問題に取り組む全国の団体や組織からも問い合わせが多数寄せられた。このときとくに注目を集めたのは、雇用主や受け入れ組合と対立関係に陥ってしまった外国人研修生・技能実習生が、どのように送り出し機関から保証金を取り戻すかということであった。

また、福山ユニオンたんぼぼは、これまで雇用主とのトラブルとなった外国人研修生・実習生をたびたびシェルターで保護している。多いときには、3つの会社から10人を保護している。そうしたシェルターの確保や維持、保護した外国人への食料提供といった生活支援活動は、武藤さんや組合員がこれまで市民運動などを通じて培ってきた地域社会の人脈やネットワークによって支えられている²⁰⁾。

4 広島の中の二つのコミュニティ・ユニオンの活動の意義と課題

スクラムユニオン・ひろしまと福山ユニオンたんぼぼは、決して大きな規模ではないが、日本人、外国人問わず、労働問題に直面した人びとを地域社会のなかで支える活動を展開している。そして、二つのコミュニティ・ユニオンともに、各委員長の働きによってその活動が成り立っている。

外国人労働者が多く働いているという広島の地域性もあるが、二つのユニオンが積極的に外国人労働者支援を行っているのは、それぞれの委員長である土屋さんと武藤さんの経験や考えに拠るところが大きい。スクラムユニオン・ひろしまの土屋さんが西部リサイクルプラザで労働運動を外国人労働者とともに闘った経験はその象徴ともいえるが、土屋さんも武藤さんともに労働運動に携わる以前から戦後補償問題や平和問題、在日外国人問題に取り組む市民運動に長らく携わってきたことが現在の活動につながっている。聞き取りのなかで福山ユニオンたんぼぼの武藤さんは、「困っている人は無条件で助けなければならない」、また労働問題という点から「日本人であろうと、中国人であろうと、ベトナム人であろうとまったくそこに境はない」と述べている。こうした考えや姿勢は、スクラムユニオン・ひろしまの土屋さんにも共通して見える。

近年、二つのコミュニティ・ユニオンが支援する外国人労働者の多くは技能実習生となっている。土屋さんや武藤さんは、外国人労働者を支援する市民や法律家らと協力して「外国人技能実習生を支援する会」を立ち上げ、地域社会のなかで彼／彼女たちの労働問題だけではなく在留資格や生活面のサポートも行っている。

こうした活動は、外国人技能実習生を「現にそこにいる」存在として認識し、彼／彼女たちを支えるものである。日本社会のなかでもっとも厳しい労働条件で底辺労働に従事し、もっとも構造的に脆弱な労働者である彼／彼女たちを支える活動は極めて重要である。このような活動こそが、外国人だけではなく日本人を含めた労働者の権利や人権の防波堤となっているのである。

しかし、規模の小さなコミュニティ・ユニオンが、外国人技能実習生のような労働者の問題に継続的に取り組み、それに多大な労力を費やすことは難しい。多くの小規模なコミュニティ・ユニオンと同様に、この二つのコミュニティ・ユニオンとも組合員の数や定着率、財政基盤、人材といった点で課題を抱えている。

コミュニティ・ユニオンに参加する外国人労働者の多くは「駆け込み訴え一解決一組合員の退職＝組合からの離脱」(小川, 2004: 262)というプロセスをたどる。非正規労働の日本人の場合も同様のプロセスをたどることが少

なくないが、外国人労働者はよりその傾向が強い。さらに外国人技能実習生は、滞日の時限があるため、帰国によって組合から「離脱」せざるをえない存在である。外国人技能実習生の受け入れ拡大は、コミュニティ・ユニオンのような労働運動以外から支援を受けにくい脆弱な外国人労働者の増加を意味するが、彼／彼女たちへの支援が増加するほどに、規模、財政、人材の点で困難を抱えているコミュニティ・ユニオンが安定的に活動を継続することを難しくさせてしまう。

小川浩一は、「地域合同組合やコミュニティ・ユニオンなどの個人加盟主体とした労働組合は、相談対応や組織の維持・運営の面で、どうしても組合オルグの個人的な力量に依存するところが大きい。また、組合オルグも自ら組織を立ち上げ発展させてきた「創設者」の場合には、「野武士」といわれるにふさわしい人物が多い」と述べている。ここに事例としてあげた広島の子二つのユニオンについても、かなりの程度そうした指摘にあてはまるといえるだろう。小川は、外国人労働者を支援する労働運動を継続させていくためには、当事者である外国人労働者の活動家の育成が必要だと述べているが(小川, 2004: 260-265)、現在、短期ローテーション型の外国人労働者が増加していることを考えれば、小川が提案するような方向での状況改善はこれまで以上に難しくなっている。

V まとめにかえて

「外国人材」を「移民政策と誤解されないように」受け入れを促進すべきという安倍首相の注文中に沿う形で、現在、日本政府は外国人技能実習制度の運用拡大を進めている。人手不足が深刻な建設や造船の分野における外国人技能実習生の受け入れ可能期間が3年から5年に延長され、林業や農業などの他の職種でも同様の対応も検討されている。さらに、これまで外国人技能実習制度の受け入れ職種ではなく、専門職として位置付けられていた介護分野にもこの制度を導入することが目指されている。それは、根本的な矛盾や欠陥がある外国人技能実習制度を通じて、今後もローテーション型あるいは循環型で国外から「周縁労働力」の移入の拡大が進むことを意味しており、「経済と法の裂け目に落ち込む外国人労働者」(丹野, 2013: 205)の増加を予想させる。

また、こうした動きのなかに「非移民国家」日本という神話を今後もなんとか語り続けようとする意思や、磯前順一・酒井直樹がいう「新たな国民主義」「反移民人種主義」を見出すことができるかもしれない。

経済格差が拡大し、多くの国民に負担が過剰に課される時、それに耐えるためには、それでも私たちは同じ民族＝国民共同体の一員なのだという、空想としての国民国家のシェルターが必要とされる。社会・経済的に切り捨てられたがゆえに、そうした現実に向き合わないで済むように、人々の不安を吸収する巧妙なクッション装置として国民国家は活用されていく。この点で、国民国家とは感性—美学的な装置の総体（福沢諭吉はこの装置を国体と呼んだ）であることを忘れてはならない。新たなこの国民主義を、私たちは、反移民人種主義と呼んでいる（磯前・酒井、2015、6）。

外国人労働者の存在なくして経済社会が成り立たなくなっているいま、この「新たな国民主義」「反移民人種主義」が恐ろしいのは、「外国人労働者や移民は不要だ」と叫ぶ単純な排斥主義を刺激しているからだけではない。それ以上に恐ろしいのは、外国人労働者や移民を積極的に移入する一方で、彼／彼女らに対する「差別の承認」を推し進め、彼／彼女らを国民というシェルターの外や下に置く術を洗練化させているからである。

こうしたなか、具体的な現場や地域で「現にそこにいる」外国人労働者を支えるコミュニティ・ユニオンは、彼／彼女たちにとって文字通り「最後の砦」である。そして、そのような「最後の砦」にしか可能性は残っていないのかもしれない。

だが、外国人労働者を支える役割をコミュニティ・ユニオンや一部の支援組織に過剰に負わせることはできない。みてきたように、コミュニティ・ユニオンの活動家たちはすでにその役割を十二分に担っている。このままでは、いずれわたしたちは「最後の砦」さえ失ってしまうかもしれない。

「最後の砦」を失わないために、コミュニティ・ユニオンのような運動を結節点とする多様な関係やネットワークの形成が必要である。それは、個人化・分断化された日本人の労働者たちにとっての「最後の砦」を守ることにもつながるのだから。

【注】

- 1) 法務省の在留外国人統計(2015年6月)国籍(地域)別では多い順から中国(65.6万人)、韓国・朝鮮(49.8万人。うち35.0万人は特別永住者)、フィリピン(22.4万人)、ブラジル(17.3万人)、ベトナム(12.5万人)、アメリカ(5.2万人)、ネパール(4.8万人)、ペルー(4.8万人)、台湾(4.5万人)、タイ(4.4万人)となっている。
- 2) 戦後、日本では官民ともに旧植民地出身者や非日本人に対して労働の機会を著しく制限し

- てきた。その差別性や閉鎖性については、たとえば朴君を囲む会編(1974)、徐(2003)、鄭(2006)などを参照されたい。
- 3) 1960年代～1970年代に人手不足対策として外国人の受け入れが議論されたが、受け入れはしないという閣議決定されている。ただし、この時期に例外的に受け入れられた外国人労働者もいた。その点については外村(2013)を参照されたい。
 - 4) この点については樋口(2010)が詳細に分析している。
 - 5) 法務省の在留外国人統計によれば、2015年6月時点で、在留資格「技能実習」の総計は181,436人であり、内訳は企業単独型が7,616人、団体管理型が173,820人である。なお在留資格「研修」は1,413人である。
 - 6) 外国人技能実習制度に改訂されるまで外国人研修生の労働問題については、たとえば外国人研修生問題ネットワーク編(2000、2006)を参照されたい。
 - 7) たとえば、国際研修協力機構(以下JITCO)のホームページでは、外国人技能実習制度は「技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的としたもので、我が国の国際協力・国際貢献の重要な一翼を担っています」と説明されている。
https://www.jitco.or.jp/system/seido_enkakuhaikai.html (2015年10月31日)
 - 8) 厚生労働省によれば(2015年9月30日発表)、改正入管法が施行されてから2014年までの5年間の違反機関／実習実施機関(違反率)は次のようになっている。2010年：2,328／3,145(74.0%)、2011年：2,252／2,748(82.0%)、2012年：2,196／2,776(79.1%)、2013年：1,844／2,318(79.6%)、2014年：2,977／3,918(76.0%)。
 - 9) 2013年度、JITCOが入国の支援をした技能実習生の1年目の平均賃金は、「企業単独型」(＝技能実習1号イ)では月に135,608円、「団体管理型」(＝技能実習1号ロ)では月に124,256円となっている。2年目以降(技能実習2号イ・ロ)もほぼ同額となっている。水光熱費、寮費(家賃)などが上記金額より天引きされるケースが多い。なお、近年、JITCOに支払う年会費が高いことを理由にJITCOの支援を受けずに技能実習生の受け入れを行う機関が増加していることを考えれば、実際の平均額は上記金額よりさらに低いと思われる。筆者によるタイやラオス出身の技能実習生からの聞き取りでは、技能実習生が受け取る賃金は残業がなければ手取りで7～9万円程度というケースが多い。
 - 10) 例外としては、たとえば外国人技能実習生本人に実質的に費用負担のない受け入れを行っている公益財団法人国際人材育成機構(略称アイム・ジャパン)がある。
 - 11) 筆者が、聞き取りを行ったタイの送り出し機関の事例。
 - 12) たとえば長年、外国人研修生・技能実習生の支援をしてきたすべての外国人労働者とその家族の人権を守る関西ネットワーク(RINK)の早崎直美は次のような事例をあげている。「ある実習生は、帰国後受け入れ機関を訴えようと準備していたが、その動きが協同組合に伝わったとたん、兄弟が中国で経営していた店の営業許可を地元の関係当局に突然取り消されるといふ事件が起こった。同時に、送り出し機関から裁判を止めるようにと脅された彼女は、

泣きながら私に訴えをあきらめると連絡してきた」(早崎, 2015: 29-30)。

- 13) 濱口圭一郎は、1990年以降の日本における外国人政策が省庁間のせめぎあいによって失策となってきたことを分析している(濱口, 2011)。
- 14) 別言すれば、それは、表層的に政策や法制度の是正・改善がなされたとしても、それでも残り続ける近代国民国家である日本が外国人(労働者)を日本人という括りの外縁や下層に置き続けようとする意思のようなものである。この点については、改めて別稿で論じたい。
- 15) 連合ホームページ。http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/gaikokujin/kangaekata.html (2015年10月31日)
- 16) これらのコミュニティ・ユニオンの活動実態やその分析については、小川(2000,2004)、ウラノ(2007)、細木(2008)、高谷(2009)、ウェザーズ(2012)、Esaman(2011)、文・朝倉(2012)、中根(2014)、ウェザーズ(2012)などを参照した。
- 17) 「外国人雇用状況届出」は自営業者が届出の対象外であることや届出をしていない場合も少なくないため捕捉率が十分とは言えず、実数よりは少ない。広島労働局「外国人労働者17,231人 中国人減りフィリピン・ベトナム増加」(2015年1月30日発表)。
http://hiroshima-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev/0/0109/1802/20152294826.pdf (2015年10月31日)
- 18) 伊藤・高畑(2008)は、広島における外国人労働者が日系人から技能実習生へのシフトする兆候は、世界同時不況の以前からみられたと分析している。
- 19) 2012年10月1日、2013年12月12日、2014年12月11日にスクラムユニオン・ひろしまの事務所で行った土屋委員長への聞き取り。
- 20) 2012年11月19日に福山ユニオンたんぼぼの事務所で行った武藤委員長への聞き取り。

【参考文献】

- 中国新聞, 2013/9/14, 「外国人実習生雇用で不正続く」。
- 遠藤公嗣, 2011, 「新しい労働者組織の意義」遠藤編『個人加盟ユニオンと労働NPO』ミネルヴァ書房, 1-32。
- Esaman, 2011, 「シャープ系工場で200人の外国人労働者が組合結成 団結で奴隷労働から脱出: ユニオンみえ・シャープビノイユニティ」『月刊労働組合』565,38-41。
- 外国人研修生問題ネットワーク編, 2000, 『まやかしの外国人研修制度』現代人文社。
- , 2006年, 『外国人研修生 時給300円の労働者』明石書店。
- 濱口圭一郎, 「日本の外国人労働者政策: 労働政策の否定に立脚した外国人政策の「失われた20年」」五十嵐泰正編『労働再審2 越境する労働と<移民>』大月書店, 2011年, 271-313。
- 早崎直美, 2015, 「技能実習制度拡大によって今後どうなるか: 支援現場から」『女たちの21世紀』83,28-31。
- 樋口直人, 2010, 「経済危機と在日ブラジル人 何が大量失業・帰国をもたらしたのか」『大原社会

- 問題研究所雑誌』622,50-66.
- 広島市, 2013, 『広島市外国人市民生活意識調査』.
- 細木一十稔ラルフ, 2008, 「日本の外国人労働者政策に対する圧力: 国際規範の動員アクターとしての労働組合の役割と限界の事例研究」『相関社会科学』18,93-100.
- 磯前順一・酒井直樹, 2015, 「思想のことは 戦後日本社会と国民国家としての植民地体制」『思想』1095,2-7.
- 伊藤泰郎・高畑幸, 2008, 「広島県における日系外国人の居住動向と研修生・技能実習生へのシフトの兆候」『現代社会学』9,155-170.
- 伊豫谷登士翁, 2001, 『グローバリゼーションと移民』有信堂.
- , 2014, 「サッセン グローバル・シティの出現と移民労働者」『労働と思想』城之内出版, 435-452.
- 鄭香均, 2006, 『正義なき国、「当然の法理」を問いつづけて』明石書店.
- 上林千恵子, 2015, 『外国人労働者受け入れと日本社会: 技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会.
- 国際研修協力機構編, 2014, 『外国人技能実習・研修事業 実施状況報告 JITCO白書』.
- 梶村秀樹, 1992, 『在日朝鮮人論 (梶村秀樹著作集第6巻)』明石書店.
- 文貞實, 2012, 「個人化に抗する労働運動: コミュニティ・ユニオンの事例から」『解放社会学研究』26,76-96.
- 文貞實・朝倉美江, 2012, 『コミュニティ・ユニオンの役割と課題に関する実証的研究: 「コミュニティ・ユニオン組合員の雇用と生活に関するアンケート調査」の結果を中心に』中部学院大学.
- 中根多恵, 2014, 「多国籍ユニオニズムにおけるホスト社会からの支持動員: 動員のためのフレーム調整に着目して」『日本労働社会学年報』25,99-125.
- 小川浩一, 2000, 「日本における外国人労働者の組織化: 神奈川シティ・ユニオンのケース・スタディを通して(上)」『労働法律旬報』1481,41-49.
- , 2000, 「日本における外国人労働者の組織化: 神奈川シティ・ユニオンのケース・スタディを通して(下)」『労働法律旬報』1483,24-28.
- , 2004, 「外国人労働組合の可能性」駒井洋編『移民をめぐる自治体の政策と社会運動』明石書店, 243-272.
- 朴君を囲む会編『民族差別: 日立就職差別糾弾闘争』亜紀書房, 1974年
- Sassen, Saskia, 1988, *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*, Cambridge University Press (=1992, 森田桐郎ほか訳『労働と資本の国際移動: 世界都市と移民労働者』岩波書店.)
- 高谷幸, 2009, 「脱国民化された対抗的公共圏の基盤」『社会学評論』60(1), 124-140.
- 外村大, 2013, 「高度経済成長期後半の日本における外国人労働者問題」蘭信三編『帝国以後の

- 人の移動—ポストコロニアリズムとグローバリズムの交差点』勉誠出版, 603-636.
- 鳥居一平、2004、「全統一外国人労働者分会のあゆみと現状」駒井洋編『講座グローバル化する日本と移民問題 第Ⅱ期 第5巻 移民をめぐる自治体の政策と社会運動』明石書店, 273-301.
- 、2011、「舵を切った外国人研修・技能実習制度」明石純一編『移住労働者と世界的経済危機』明石書店, 69-80.
- ウラノ・エジソン・ヨシアキ、2007、「在日ラテンアメリカ人労働者の組織化の可能性：神奈川県・ユニオンの取組み」『労働法律旬報』1650,54-64.
- 徐翠珍「国民としてではなく納税者として生きる—徐翠珍講演記録」『大阪経大論集』54(4) 2003年、267-297頁。
- ウェザーズ、チャールズ、2012、「ゼネラル・ユニオンと大阪の外国人非正規労働者」遠藤公嗣編『個人加盟ユニオンと労働NPO』ミネルヴァ書房, 83-106.

(さい・ひろのり 広島国際学院大学)

付記：本報告はJSPS科研費(基盤研究(B)：課題番号24330163「グローバル化時代における雇用不安定層の組織化に関する実証的研究」および基盤研究(C)：課題番号25380728「周辺労働力としての外国人技能実習生の受け入れ実態と移住労働者の主体性に関する研究」)の研究成果の一部である。