

現代日本の外国人労働者問題とコミュニティ・ユニオン

ー神奈川シティユニオンを事例として1ー

李惠珍^{イヘジン}（筑波大学大学院）

hjlee@social.tsukuba.ac.jp

目次

1. はじめに
2. 構築される「外国人労働者」問題
3. KCUの組織概要と時期区分
 - (1) KCUの組織概要
 - (2) 時期区分 - 「北風ユニオン」(1991年～96年)から「南風ユニオン」(1997年～現在)へ
4. KCUの実践とその特徴
 - (1) 「北風ユニオン」 - 救済すべき者「外国人労働者」
 - (2) 「南風ユニオン」 - 労働組合のアクター「外国人労働者」
5. おわりに

1. はじめに

労働基準法²（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）第三条では、均等待遇を次のように規定している。

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、差別的取扱をしてはならない。

そして、労働者の定義については、第九条で示されている。

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

以上の法律から判断すると、外国人労働者は「労働者」として認められ、労働法の適用が可能になる。これらの根拠によれば、外国人労働者が労働組合に参加できるはずである³。

しかし、実情をいえば、80年代まで、外国人が労働組合に入ることはめったに見られないことであった。その理由として、日本における外国人労働力人口の比率の少なさ、また、そもそも組合自体が外国人労働者に関わっていなかったことが挙げられる⁴。

この状況は80年代半ば、二つの事態を背景として変容していく。まず第一の要因は、日本経済の変化による労働組合の多様化である。非正規労働者が増加することによって企業

別、あるいは産業別労働組合の区分に収まらないような新しいタイプの労働組合が目されるようになっていく。代表的な例としてコミュニティ・ユニオンをあげることができる。コミュニティ・ユニオンは、地域や職場で活動する人ならば誰でも加入できることを謳い、非正規労働者や管理職、外国人、女性などを主な組織対象とし、個々の労働者の多様なニーズに答えることを目的として登場した。

第二の要因は、外国人労働者数の増大である。外国人労働力に対する賃金をめぐって、1985年のプラザ合意以降、外国人労働者は日本での就労による期待賃金率を相当に上昇させた。実際に、1980年代半ば以降、不法就労を含め、外国人労働力の流入が著しく増加したのは、このような変化が大きく反映されたからである⁵。

これらの事態の変化を適切にとらえるためには、従来、関連付けて論じられることの少なかった二つの領域——「外国人労働者問題」と「労働組合」——の接続が重要になる⁶。そのとき、労働者の個別利益の追求を主な相談活動としているコミュニティ・ユニオンが、外国人労働者が受ける不利益の是正に大きく貢献しうる重要な主体として浮かび上がる。その一例として、本稿では、神奈川シティユニオン（KCU）を取り上げる。

本稿の目的は、「外国人労働者問題」と「労働組合」が重なり合う新たな領域に KCU というコミュニティ・ユニオンを位置づけ、その実践を記述・分析することである。特に、KCU の変化に着目しながら、そこで「外国人労働者」がどう受け取られているのかを分析する。そうした作業を通じて、KCU の意義と課題を明らかにしたい。

2. 構築される「外国人労働者」問題

「外国人労働者」という言葉は多くの問題をはらんでいる。1980年代末のバブル経済真っ只中、にわかに巻き起こった労働「開国」「鎖国」論争以来、日本で働くアジア人、アフリカ人、中南米からの日系人たちは、一貫して「外国人労働者」と呼ばれてきた⁷。

日本で使われている「外国人労働者」という用語法は、決して、字義通り日本で労働する外国人すべてを指すわけではない。だとしたら、「外国人労働者」というカテゴリーで総称されるのはどのような人々なのか確認しておきたい。五十嵐泰正（2003）は、誰が「外国人労働者」であるかということと、彼らの職場がどのようなものなのかということの間には本質的に非常に政治的な対応関係があると指摘している。

まず、出入国管理及び難民認定法制上の特別永住者、つまり在日韓国・朝鮮人、中国人などのいわゆる「オールドカマー」は、外国籍であっても、「外国人労働者」には含まれない。では、1970年代後半あたりから就労目的で日本社会に流入してきた「ニューカマー」たちならば、すべてが「外国人労働者」かということ、そうではない。「外国人労働者」とは常に、語尾に「問題」という文字がつけられて語られてきた集団であり、80年代以降の日本の文脈において、その存在自体が論争的であった人々を指すカテゴリーである。構築主義的立場から言うと、バブル経済期の「開国」「鎖国」論争を通して、社会問題領域としての「外国人労働者」が発見され、言葉として定着していくのである。だとするならば、「外

「外国人労働者」とは、人手不足に悩む3K現場からの強い期待が存在していたにもかかわらず、「出入国管理及び難民認定法」によって建前上は一貫して存在を否定されてきた外国人たち、つまり「単純労働」というきわめて曖昧に分類された仕事に従事している外国人たちのことである。「出入国管理及び難民認定法」に規定された在留資格区分で言えば、「教授」「報道」から「投資経営」「企業内移転」に至るホワイトカラー労働に従事する外国人は、一般的に「外国人労働者」とは呼ばれないのである⁸。

それに加えて、最近では、介護従事者やITエンジニアといった外国人の「戦略的導入」が、論争の中心になっている。たとえば、二カ国間EPA、FTA協定により「介護」「看護」ビザの創設をあげられる。「出入国管理及び難民認定法」で規定されているビザの在留資格において従来は単純労働の領域に属していた分野を専門／技術的労働として分類し、それに関わるビザの種類を増やす。そのことによって日本で必要な人材を戦略的に導入できるのである。また、ITエンジニアの場合は相当の高給を保証されるインド系の労働者の場合、あらゆる意味で「単純就労」外国人とはいえない。しかし、彼らの導入の是非は、確実に「外国人労働者問題」の一環として語られている。「外国人労働者」として問題化される人々こそが「外国人労働者」であるという構築主義的な定義に従うと、IT技術者は専門的職業従事者にもかかわらず、「外国人労働者」という論争的なカテゴリーに入れられていることになる。これに、五十嵐は「外国人労働者」には「単純就労」外国人という第一の定義に加え、もう一つ隠された定義があることを示している。インド系ITエンジニアの場合に多く示唆されるように、「外国人労働者」という用語にはやはり、アジア・アフリカ・ラテンアメリカからの労働移民を指す人種的に定義されたカテゴリーでもあることを指摘する。つまり、「外国人労働者」とは、第一義的には「単純就労者」という（職業）階層的に定義される外国人である。それに加えて、「非欧米圏（非先進国）からの労働者」と人種・出身国から補助的に定義されていることが明らかになる。さらに、「外国人労働者」問題が社会問題として認知された契機になったのが、男性外国人労働者の増加というジェンダー的な要因も見逃すことはできない⁹。

以上でみた「外国人労働者問題」の構築は、日本の「社会問題」の原因になる「外国人労働者」、そして、日本での生活であらゆる「問題」を抱えている「外国人労働者」という二つの局面でなされてきた。それは主に「外国人労働者」を政府、行政の側からは「管理」として、また、NGO・NPO団体からは「救済¹⁰」の文脈で語られてきた。それは、ある程度、「外国人労働者」を可視的な存在として浮上させたが、それによると、「外国人労働者」を「管理」と「救済」の対象としてしか認識できないのである。しかし、本稿で扱うKCUでは、もはや、その認識が限界に達していることが明らかになっている。

以下では、KCUの組織の特徴と時期による変化を見ることで各々の時期に構築される「外国人労働者」がどう変化していくのかを分析する。

3. KCUの組織概要と時期区分

(1) KCU の組織概要

神奈川シティユニオン (KCU) は、1984 年 6 月に「一人でも誰でも入れる労働組合」神奈川地域分会として結成され、91 年 3 月に「神奈川シティユニオン」と名称を変更している。所属上部団体としては、全日本造船機械関東地方協議会に在籍しており、コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク¹¹にも加入している。これまで取り組んできた主な労働問題は、①倒産・解雇問題、②労災・損害賠償問題、③臨時職員・パート労働者の問題、④外国人労働者問題などである。1 年間 300 件を超える労働相談を行っている (表 1 参照)。

KCU に持ち込まれる相談件数は、ほかの外国人労働組合と比較すると、群を抜いて多い。労働者が労働組合を選ぶ場合、判断基準になる情報源は、ビラやチラシのほか、同様のトラブルを抱え、労働相談によって一定程度満足を得た知人・友人からの紹介が多い。特に、外国人労働者の場合には、情報ルートが口コミにほぼ限定されている。KCU への相談件数が多いのは、他の組合より優れた解決力をもち、外国人労働者に信頼感をもたせるような各国のリーダー的な存在がスタッフとして活動しているからである。言語の障壁をもっている外国人労働者にとっては、母国語で自分の状況を聞き、共感してくれる人がいるだけでも安らぎを感じて、信頼感が増すのである。

KCU の活動の特徴は、次の二点である。

第一に、解雇、賃金不払い、労災などの被害を受けていながら、自分の権利を主張する方法を知らないまま、経営者の思い通りに翻弄される外国人労働者、特にオーバーステイ外国人労働者が権利を主張できるように、そして組合に加入できるように門戸を開いた¹²ということである。

第二に、多くの外国人労働者と共に闘い、剥奪された権利を回復することによって、外国人労働者全体のエンパワーメントをしていることである。

このような KCU の活動は、さまざまな弱点があるにせよ、企業の横暴に何の抵抗もできず、「泣き寝入り」するしかなかった外国人労働者を勇気づけ、彼らが人間としての尊厳を取り戻すうえで大きな力となっている。

KCU の 850 人の組合員のなかの約 600 人が外国人労働者である。労働運動の分野の M さんと外国人問題に関わっていた H さんの 1990 年の出会い¹³で、KCU の方向性は決まる。

(2) 時期区分: 「北風ユニオン」(1991 年～96 年) から 「南風ユニオン」(1997 年～現在) へ

KCU の組織形態と実践のあり様に注目していくと二つの時期に区分できる。その手がかりになるのは、M さんが「移住労働者と連帯する全国ネットワーク」の情報誌である『M ネット』2005 年 6 月号の巻頭エッセイで書いた文章である。

神奈川シティユニオンは、韓国人・フィリピン人・ラテンアメリカ人からの労働相談の多いユニオンであるが、この 10 年間の相談件数を比較すると、フィリピン人労働者からの相談は 10～30 件台と

横ばいであるが、韓国人・ラテンアメリカ人からの労働相談は大きく変化している。・・・いつの間にか、韓国人労働者が多いシティユニオンからラテンアメリカ人労働者の労働相談が多いシティユニオンに変化していたのである。韓国人の労働相談が多い91年から95年頃の労働相談のスタイルは「北風ユニオン」であった。95年頃にヤクザ襲撃事件と97年刑事弾圧事件を経て、99年頃からの自動車・電機職場でのラテンアメリカ人労働者に対する解雇の増大からは「南風ユニオン」に変化した。

今後の労働相談スタイルは、私の直感では、「ヌツタリユニオン」がよいのではと感じている。ラテンアメリカ人労働者の生活感覚にシティユニオンの活動スタイルが馴染んでいくのがよいと感じている。そうした活動スタイルの転換ができるか？ が、神奈川シティユニオンの未来を大きく左右するのではと感じている。・・・

ここで、「北風／南風」という比喩をMさんはKCUの活動を振り返るときに用いている。「北風」という言葉はKCUのある時期までの状況についてMさんが説明する言葉である。対外的にも闘争路線を強いられ、孤立していた時期を、まさに「冷たい風＝北風」とMさんは表現する。それに対して「暖かい風＝南風」という言葉によってMさんは、「北風」闘争路線から転換した、ゆるやかなKCUのあり方を示している。

KCUの労働組合としての方向性も、その間に変化している（表2参照）。この変化は、まずは次のような状況に対応している。90年代前半は、KCUの組合員はほとんどが韓国人であったが、その後、韓国人の労働相談件数が激減した。他方、90年代後半からはラテンアメリカ圏の労働相談件数が激増している。相談の内容としても、最近2、3年間で、韓国、フィリピン、イランなどの建設・港湾・町工場などでの相談から完全にペルー・ブラジル・ボリビアなどの自動車・電機・食品などの製造業の相談へ変化している。

「北風ユニオン」の時期は、主に韓国人労働者を対象として組織運営を行うことができたが、「南風ユニオン」の時期は20カ国を超えるエスニシティをもつ組合員たちを組合組織に収斂させて活動していく場面では、「北風ユニオン」の時期とはまた異なる様々な困難に遭遇する。その結果、従来の労働組合が重要視してきた「統一」と「団結」では組合の組織運営に無理が生じる。「団結」がすべてだという時代から、労働組合自体を「ヌツタリ」したネットワーク的な組織としていく必要性にせまられる。そして、意識的に様々な諸団体との連帯・共闘を求め、連携をつくっていくのである（図1参照）。このような変化はKCUがおかれている状況の変化と実践の変化を意味する。

4節では、KCUの実践の特徴とその変化を、時期ごとに説明する。

4. KCUの実践とその特徴

(1)「北風ユニオン」- 救済すべき者「外国人労働者」

KCUの最初期の取り組みは、目の前に困っている人を取りあえず助けることであった。その最初期には、特に、労災の損害賠償に力を注いでいた。企業との闘いからよい結果を

出し、それを典型的な事例として次々と積み重ねていた。Mさんが特に追求したのは、法律の全面適用であり、その結果としての日本人労働者との平等な待遇である。

まず、外国人の立場に立ち「日本人と同じ人間じゃないか、同じ労働者じゃないか」という考え方から、法律（労働法）を全面的に適用させる。しかし、Mさんが、外国人労働者の権利拡大のために平等適用しようとする、様々な抵抗にぶつかるのである。

労働争議という活動を通して典型的な事例を作っていくことが、95、96年まで続いていた。オーバーステイの韓国人労働者が港湾業、建設業で数多く働いていた。港湾、建設業での作業で、雇用身分の差からくる差別は当然のものであるという考え方に対して、KCUは「平等待遇」を要求していた。

当時、「北風路線」をとらざるを得なかった理由は二つである。

第一に、KCUが企業側に相手にされなかったことである。現在は、電話一本で、企業を団体交渉に呼び出すことができるが、当時は、団体交渉を呼びかけても企業側は無視して交渉に応じなかった。一般企業がKCUを労働組合として、外国人労働者を一人の同じ労働者として認めなかった時期であったため、それらを認めさせなければならなかった。したがって、企業側が団体交渉に応じない場合、デモ（一日行動¹⁴）と裁判で責任を追及する形が多かった。

第二に、組合員多数が在留資格を持っていないオーバーステイ労働者という身分の限界があった。しかし、彼らが経験していた労働現場での深刻な人権侵害の状況は、公開的な場である一日行動、集会¹⁵などに積極的な参加を促していた。オーバーステイ労働者であるがゆえに、より団結できたが、また、同じ理由で、持続性を持たなかったのである。仕事が不安定で、住む場所もよく変わり、また、取締りの対象であるがゆえに、自分の問題が解決してしまうと、組合活動をしなくなっていた。そして、新しい仕事現場でKCUの組合員ということがばれてしまうと、首になるおそれがあった。そのため、継続してKCUに顔を出す外国人労働者の組合員は極少数に過ぎなかった。

しかし、KCUの活動は次第に大きく変化していくことになる。

(2)「南風ユニオン」 - 労働組合のアクター「外国人労働者」

日本で日系ラテンアメリカ人労働者が増え始めたのは1987年頃からである。当時は、日本経済が絶好調の時期で、円高や経済格差が増大した時期である。加えて、1990年6月の「出入国管理及び難民認定法」の改定で不法就労に対する取り締まりが強化される一方、日系労働者の就労が容認され、それ以降急速に増え始めた¹⁶。

日系労働者の就労先で特に多いところは自動車・電機関連の大手企業の下請けである。1997年以降、自動車・電機関連企業の大量整理解雇、賃金未払いなどが圧倒的に増えてきている。そのことは、日系労働者の労働組合への参加を促した。また、KCUが位置している川崎という地域性が神奈川工業地帯からの労働者のアクセスを容易にしたのである。

「北風ユニオン」の時期と比べて、最も変化を見せているのは、「労働条件」に関する相

談の増加である（表 3 参照）。以前は、外国人労働者自身が、労働法を知らなかったがゆえに、自分が不当な待遇を受けていることを知らなかった。ところが、一度労働現場でトラブルがあって、KCU を訪れると、「年休はもらえる」、「賃上げがあるべきだ」、「残業割り増しはあるべきだ」、「雇用保険はあるべきだ」という法律上の規定を知ることになる。それが、労働者自身の経験となり、新しい職場においても、ますます「これはおかしい」、「不当だ」という「権利」への意識が高まっていくのである。その結果、たとえ組合には組織されない場合でも、自分の労働者としての権利を自覚した外国人労働者が増えることによって、職場での権利意識が高まり、企業側との対抗軸ができるのである。

しかしながら、「南風ユニオン」は、二つの課題に直面することになる。第一は、組合員が労働問題を解決した後、去ってしまうことである。その傾向は、「北風ユニオン」のときから変わらず強い。たとえば、解決してそのまま職場に残るのであれば、労働組合は、その後も、労働者の労働条件の交渉を会社側に持ちかけることによって労働者と組合の関係が維持できるのである。しかし、職場に残る人が約 3 割くらいで、7 割は残らず別の職場に行く。

第二は、一日行動の参加率が高くないことである。大多数が合法的な在留資格をもっている日系人の場合は、オーバーステイの外国人労働者に比べると、その問題解決への切実さが異なる。オーバーステイの労働者の場合は、「これしか道がない」のだが、日系労働者の場合は「これがダメなら別のところへいく」という考え方が強いのである。それゆえに、日系労働者をひきつける魅力が必要となる。

こうした問題への KCU の対応は次のようなものであった。まず第一に、一日行動や集会を「お祭り」的なイベントにすることである。KCU のリーダーである M さんは次のように述べている。

ずっともとの動機であるトラブルというのかな、労働相談ということを解決してしまったら、他の魅力がない限り、面白いとか、歌がうまいとか、ない限り残らないのは当たり前ですね。

(2005.12. 24 M さんインタビュー)

この「面白い」「歌がうまい」という一見労働組合とは全然関係のないように見える要素こそが、現在の KCU が組合員を巻き込むために採用した方法である。すでに、KCU 独自の組織文化として定着している「炭坑節」¹⁷、「大根踊り」¹⁸のほか、外国人労働者の国と文化に関わる歌とダンスなどが KCU の定期大会、新年会、忘年会などの行事では、欠かせない盛り上がりの材料になっている。外国人労働者が増えていくことによって、KCU の組織文化のレパートリーもますます増えていくのである。いわゆる労働運動からはこぼれてしまうこれらの活動を、KCU は戦略的に組み込んでいく。KCU を構成する人々の価値や信念、習慣などが「お祭り」的なイベントによって交換されることで、外国人労働者相互と労働組合とが結び付けられるのである。

第二に、外国人労働者の参加者から KCU のスタッフを採用し、外国人スタッフと日本人スタッフが一緒になって KCU を運営することである。その中で生じる雰囲気はスタッフ会議の光景からみてとれる。次の引用は、メーデー（2006 年）集会の主催側から KCU の日系労働者がスピーチを頼まれた件についての会議の場面である。

M さん : モニカが日比谷メーデー発言、ダンテが神奈川メーデー発言お願いすることで。…ダンテはこのあいだ、どこかでずいぶん長くしゃべったんですよ。ダンテもしゃべるととまらないらしいじゃん。それで、モニカさんは日比谷メーデーなんだけど、通訳は N 君に頼む。ダンテの発言は長いよ。だけど、日比谷メーデーは 3 分発言で、本当に短いんだ。だから、とにかくわーわーわーとはっきり言ったほうがいいよ、でかい声で。で、本人が何を言おうが、(通訳の N 君は) こう言ってましたといえればいいじゃん。(皆、爆笑)

NK さん : それじゃ、別に N さんがやらなくても誰がやっても同じじゃないですか？

S さん : たださ、すこしはスペイン語わかる人間がいるからなら、やっぱり打ち合わせはしたほうがいいよ。

M さん : ダンテは何分くらいしゃべるんですか？5 分でも 10 分でもいいよ。ダンテは自由にしゃべりなさい。マイクとりあげることはないから。日比谷メーデーはマイクとりあげられるから。マイクをとりあげられるとしたらマイクをしっかりと・・・(M さんはマイクを握ってあげられないようにするポーズをした)

M さん : で、さ、みんな聞いてないんだから、でかい声でわーわーといいなよ。

S さん : 好きなことしゃべればいいんだよ。

M さん : 歌うたっていいし。99%はわからないんだ。何しゃべったって・・・

(2006. 4. 22 スタッフ会議)

メーデー当日に集会にきて日系労働者のスピーチを見た参加者たちから、「何言ってるかさっぱりわからないが、感動的だった」、「日系労働者が母国語のスペイン語でしゃべる姿は堂々としてかっこうよかった」などの反応が出た。言葉は通じていないが、ある種のつながりが形成されるのである。

「南風ユニオン」の時期には、20 カ国以上の国からきた労働者を組合員として、一緒に活動できるような様々な工夫がなされている。こうして、KCU の実践においては——従来日本の労働組合では想定することができなかったことだが——「外国人労働者」自身が労働組合にとっての重要なアクターとなるのである。

5. おわりに

本稿では、日本社会において、階層と人種(国籍)が交差するところに存在するマイノリティとしての「外国人労働者」という視座から、KCU という労働組合が「外国人労働者」をどう認知し、その問題をどう把握し活動しているのかを分析した。

「北風ユニオン」の時期における「外国人労働者」は、ほとんど、韓国からのオーバーステイ労働者である。彼らの大半は単身の男性出稼ぎ労働者で、労働現場で被害をうけ厳しい状況に置かれてから KCU を訪れた。しかし、彼らは日本で定住する者ではなく、問題が解決すれば、本国へ帰るのが前提である人々であって、長期的な外国人労働者の組織化につながることは不可能であった。

ところが、90 年後半以降の「南風ユニオン」の時期には、「外国人労働者」問題の主役として、ビザをもち、家族単位の定住をめざすラテンアメリカ系の日系人が増加する。労働組合が、単一な方向へ向けての闘争という形から、ゆるやかに集まってつながっていくという実感自体が運動のあり方になっていく。そのような「南風」的なものへと KCU の活動が変化しているのである。「救済」の対象としての「外国人労働者」から、労働組合の重要なアクターとしての「外国人労働者」が再発見される。このような KCU の実践のなかに、「外国人労働者」という言葉に含まれている負のイメージを克服する契機を見出すことができる。

表 1) KCU 組織概要 (2006 年 5 月現在)

正式名称	神奈川シティユニオン
結成	1991 年 3 月
事務所	川崎市幸区
組合員数	850 人
専従	委員長 (1 名)、書記長 (1 名)、書記次長 (1 名)
執行委員	執行委員長、副委員長 (3 名)、書記長、書記次長 (3 名)、会計監査 (2 名)、執行委員と合計して 29 名
大会	年 1 回。役員選挙は全員投票式
執行委員会	月 1 回 (戦略)
スタッフ	通訳労働相談スタッフ (28 名)、フィリピン担当スタッフ (1 名)、韓国担当スタッフ (2 名)、西アジア担当スタッフ (1 名)
スタッフ会議	月 1 回 (戦術)
財政規模	4000 万円 (2005 年決算)
主な収入	組合費月額 3000 円、 解決金カンパ (ラテンアメリカ労働者 1.8 割、その他 1.6 割。任意)
主な支出	活動費 (交通費、弁当代)、事務所の維持費、スタッフ賃金
共済制度	なし

表 2) KCU に労働相談を持ち込む外国人労働者数の変化

	96 年	97 年	98 年	99 年	00 年	01 年	02 年	03 年	04 年	05 年
アジア	171	157	179	198	175	124	141	113	65	73

中南米	33	20	40	114	85	152	171	167	210	243
-----	----	----	----	-----	----	-----	-----	-----	-----	-----

(2006年1月KCUのスタッフ会議のレジユメからせ抜粋)

表3) 年度別 KCU 外国人労働相談件数および相談内容

年度	労災	賃金不 払	解雇	暴行	労働条件等	合計
1991年	49 (46%)	48 (45%)	8 (7%)	0 (0%)	2 (2%)	107 (100%)
1992年	59 (27%)	76 (36%)	60 (28%)	11 (5%)	8 (4%)	214 (100%)
1993年	57 (25%)	112 (49%)	50 (22%)	2 (1%)	8 (3%)	229 (100%)
1994年	62 (27%)	114 (49%)	50 (21%)	2 (1%)	6 (2%)	234 (100%)
1995年	44 (20%)	123 (55%)	38 (17%)	2 (1%)	16 (7%)	223 (100%)
1996年	65 (26%)	126 (49%)	36 (14%)	2 (1%)	25 (10%)	254 (100%)
1997年	44 (22%)	107 (53%)	32 (16%)	1 (0%)	19 (9%)	203 (100%)
1998年	44 (20%)	108 (49%)	35 (16%)	4 (2%)	29 (13%)	220 (100%)
1999年	68 (23%)	91 (30%)	86 (28%)	4 (1%)	54 (18%)	303 (100%)
2000年	51 (22%)	67 (29%)	94 (40%)	1 (0%)	21 (9%)	233 (100%)
2001年	51 (15%)	122 (35%)	143 (41%)	2 (0%)	31 (9%)	349 (100%)
2002年	49 (16%)	127 (41%)	92 (30%)	1 (0%)	39 (13%)	308 (100%)
2003年	63 (21%)	134 (46%)	56 (19%)	5 (2%)	35 (12%)	293 (100%)
2004年	75 (24%)	45 (14%)	143(妊娠1件) (45%)	1 (0%)	55 (17%)	319 (100%)
2005年	69 (19%)	28 (8%)	157(妊娠4件) (44%)	3(S.H1件) (1%)	97 (28%)	354 (100%)

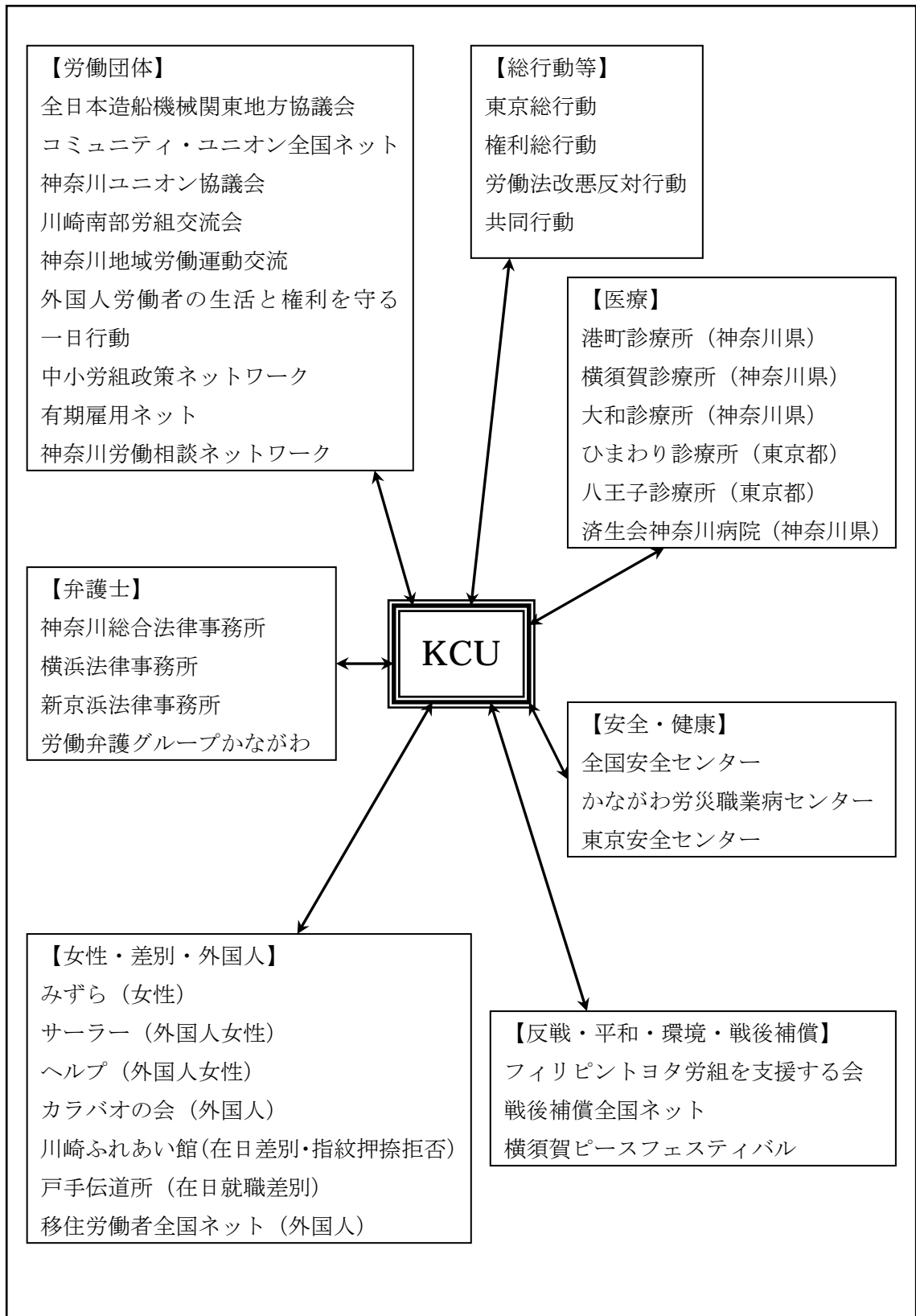


図 1) KCU のネットワーク

-
- 1 2005年4月から現在まで、報告者は定期的（毎週土曜日）そして非定期的（大会、集会、一日行動など特別な行事があるとき）に神奈川シティユニオンを訪問し、参与観察を行っている。そこから、得られたインタビュー、資料、データ、定期発行物、雑誌などを用いて調査している。
- 2 最終改正は平成一七年一〇月二一日法律代一〇二号である。
- 3 労働者の労働組合参加し使用者と労働争議を行う権利の保障は憲法二十八条（勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。）が支えている。
- 4 2000年現在においてさえ「日本の労働力人口7800万人に対して90万人という外国人の労働力人口はその1.2パーセントに過ぎない」（駒井2002:29）という。
- 5 現代の移民にとって、想像力が移動という「新しい社会的投機」の「足場」となっているというアパデュライ（1996=2004）の指摘のように、メディアを介してつながるネットワークを通じて伝えられる様々なイメージが想像力を駆動させ、「短期間で一番稼ぐことのできる」日本がリアリティをもった移動先として浮かび上がる。
- 6 本研究の先行研究は、外国人労働者研究と労働組合研究という二つの分野にまたがることになる。外国人労働者研究は、伊豫谷登士翁（1996、2001）、梶田孝道（1994、2002）、駒井洋（1993、1994、1995、1997、1999、2002、2004）、宮島喬（1996、2000、2004）、渡戸一郎（1996）参照した。労働組合運動は浜村彰・長峰登記夫（2003）、河西宏祐（2003）、小谷幸（1999、2001）、熊沢誠（1996）、高木郁郎（2000）を参照した。
- 7 近年では、「稼ぐ」ことを来日の第一義的な目的としない外国人や外国人主婦／未青年層が増加しているという実態もあり、労働者であると同時に多面的な問題に関わる社会的存在でもある外国人を表現すべく、移民という言葉が代わって用いられるようになってきた。ただ、外国人の労働環境を中心として論じる本稿に限って言えば、まさに労働する主体としての彼（女）らに焦点を当てるわけで、「外国人労働者」という呼称と移民という呼称はほぼ同等に結ばれる。実際、KCUの内部でも、移住労働者ないし移民よりは「外国人労働者」という用語が使われているので、本論文でも「外国人労働者」という名称を用いる。
- 8 駒井も「外国人労働者」に関して『新来・定住外国人がわかる事典』で次のように定義している。「外国人労働者とは、語義としては国籍を保有する国以外の国で労働する人間一般をさすが、日本の場合には在日韓国・朝鮮人や在日中国人など入管法上の特別永住者は含まれない。またこの言葉は、主要には肉体労働あるいはいわゆる単純労働に従事する者をさし、専門・管理職や事務職、あるいは特殊技能を要する職業への従事者は、広義には含まれるとしても限界線上にある。・・・1970年代末以降の本格的流入については三つの時期に区分することができる。第一期は1980年代半ばまでであって、風俗関連産業に従事する女性が主体であった。第二期は1980年代後半から1990年代初頭の好況期であって、労働力不足のために超過滞在者が激増し、また就学生や研修名目の偽造就労が多くみられた。さらに1990年の改正入管法の施行により、合法的な外国人労働者として日系人が大量に登場した。第三期は1990年代初頭のバブル経済崩壊以後であり、外国人労働者の増大こそ頭打ちになったものの、非正規も含めて一定水準を保つとともに、定住化傾向が顕著になっている。（駒井1997:24～25）」
- 9 1985年のプラザ合意以降、円高が進む中で日本の外国人労働者問題は新たな局面を迎えることとなった。アジア諸国からの外国人労働者が急増するとともに、従来は女性が「不法就労」で摘発される外国人の圧倒的多数を占めていたのが男性へと転換したためである。いわゆる「ジャバゆきさん」現象から「外国人労働者」問題への転換が起きた。1988年、はじめて、「不法就労」で摘発される男性の数が女性の数を上回ってから、「外国人労働者」問題という名称が与えられたことに、伊藤はその名称の裏に隠れているジェンダー・バイアスを指摘している。（伊藤1992）

-
- 10 本稿で「救済」という言葉は、「援助」と「支援」を含める意味で使っている。
- 11 コミュニティ・ユニオンは 1983～1984 年ころに結成され、活動を開始した。それまで総評では「パートタイマー交流集会」を開催しパート労働者の交流の場を提供していたが、総評の解散によってそれがなくなった。そこで、パート労働者を多く組織していたコミュニティ・ユニオンのなかから、自分たちでそれに代わる独自の交流の場をつくろうという声が出てきた。江戸川ユニオンがそのような声の連絡窓口となって準備をしていたところ、青森の弘前ユニオンから交流集会主催の申し出があり、1989 年 10 月、弘前市で第 1 回の全国交流集会が開かれることになった。これには全国から 24 組織、100 人が参加したが、ここで恒常なユニオン・ネットワークの結成が提案された。翌年第 2 回交流集会が大分で開催された。ここで弘前で提案をうけて全国的な協議体の結成が決議され、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークが誕生することになった。(浜村・長峰 2003 : 65)
- 12 KCU がはじめて外国人労働者を受け入れたのも、H さんと U 神父が寿町へ赴き、外国人労働者との接し、そして M さんも彼らに誘われて寿町へ向かい、労働相談を始めたからである。受け入れたというより、迎え入れたという表現が適切であろう。寿町は、ドヤ街で、戦後直後から在日韓国・朝鮮人が、米軍が引き揚げた埋立地に住み着いていた。その人たちの親戚、友人、知人が出稼ぎのために日本にきたとき、少しでもつてのある安心できる場所として寿町を訪ねてきて生活したのである。
- 13 1990 年に、市民ネットワーク「進出企業問題を考える会」で活動していた当時横浜教区鹿島田教会の U 神父さんとその教会の信徒であり共に活動していた H さんは寿町へ赴いた。外国人労働者を相手として、相談活動を行ったのは、日本で不安定な在留資格のため、労働現場もしくは生活現場で苦しんでいる外国人を助けるためであった。そのとき、最も外国人労働者にとって困難な部分は、労働現場で起きる問題と医療問題であった。特に、労働問題の場合は専門知識が必要で、U 神父さんも H さんも、その他の NGO・NPO 団体にとっても、手の及ばない部分であった。そこで、労働組合のリーダーそして、労働問題のベテランである M さんに助けを求めるのである。
- 14 一日行動という KCU の活動とは次のようなものである。労働者が労働相談を持ち込むとき、まず、会社に通知書を送って事実確認をした後、会社と組合の間で団体交渉を要求する。それを会社が拒否した場合は一日行動というデモ行動を行う。
- 15 KCU での集会参加は、労働運動系の集会のみならず、社会運動系の集会にも参加している。たとえば、国鉄の労働争議、イラク戦争反対、法律改悪反対などの KCU と関わりをもつ多様な集会に参加している。
- 16 現在、全国の日系ラテンアメリカ人労働者は 30 数万人といわれているが、首都圏だけで、数万人に達している。<http://www.japonyol.net/latin> (2006 年 5 月 19 日確認)
- 17 KCU で行われる「炭坑節」は、韓国の民主化運動の時期歌われた運動歌である「イムのための行進曲」と日本の代表的な労働運動である「三井三池闘争」と発祥地が同じである「炭坑節」の合体作である。
- 18 KCU の「大根踊り」は、東京農業大学の「大根踊り」に KCU 風アレンジしたものである。「大根踊り」に合わせる歌は次のようである。「シティユニオンよーといで。みんな笑顔で集まるよ。いつも村山叫んで。今日は日産、明日はトヨタ。ときにはやりすぎあるかもね。それ、よーといで、よーといで。年間百回アクション・デー。労災隠しを許さない。今日も村山叫んで。今日はソニーで、明日は東芝。ときにははったりあるかもね。それ、つつこむぞ！つつこむぞ！」

【参考文献】

- Appadurai, Arjun, 1996 *Modernity at Large*, Minneapolis:University of Minnesota Press.
(=2004 門田健一訳『さまよえる近代』平凡社。)
- コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク (1993)『ユニオン・にんげん・ネットワークー
コミュニティ・ユニオン宣言 PART II』第一書林
- 浜村彰・長峰登記夫 (2003)『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版社
- 福井祐介(2003)「コミュニティ・ユニオンの可能性—NPO型労働組合の可能性—」社会政策
学会誌第9号社会政策学会編『雇用関係の変貌』法律文化社
- 五十嵐泰正(2003)「日本で働くという経験／外国人と働くという経験」駒井洋監修、石井
由香編著『移民の居住と生活』講座グローバル化する日本と移民問題第Ⅱ期第4巻、明石
書店
- 移住労働者と連帯する全国ネットワーク情報誌「M-ネット」2005.2-3月号/No.77、6月
号/No.80、7月号/No.81、8-9月号/No.82
- 伊藤真 (2005)『労働法[第2版]』【伊藤真実務法律基礎講座1】弘文堂
- 伊藤るり (1992)「「ジャパゆきさん」現象再考」梶田孝道・伊豫谷登士翁編『外国人労働
者論—現状から理論へ』弘文堂
- 伊豫谷登士翁 (2001)『グローバル化と移民』有信堂
- 伊豫谷登士翁・杉原達編 (1996)『日本社会と移民—講座外国人定住問題第1巻』明石書店
- 片桐新自 (1995)『社会運動の中範囲理論—資源動員論からの展開』東京大学出版会
- 河西宏祐 (2003)『日本の労働社会学』早稲田大学出版部
- 川崎市総合企画局都市経営部統計情報課 (2005年8月)『川崎市統計データブック (平成
17年版)』
- 梶田孝道 (1994)『外国人労働者と日本』NHKブックス[698]
—— (2002)「日本の外国人労働者政策」『国際社会1 国際化する日本社会』東京大学
出版会
- 梶田孝道・伊豫谷登士翁 (1992)『外国人労働者論—現状から理論へ』弘文堂
- 梶田孝道・宮島喬編 (2002)『国際社会①国際化する日本社会』東京大学出版会
- カラバオの会編 (1993)『新版仲間じゃないか—外国人労働者取り組みの現場から』明石
書店
- 小谷幸 (1999)「女性の“新しい”労働運動—『女性ユニオン東京』の事例研究—」『労働
社会学研究』No.1、東信堂
—— (2001)「「東京管理職ユニオン」の組織と活動—活動参を通じた組合員の意識変容
—」早稲田大学大学院人間科学研究科『ヒューマンサイエンス リサーチ』VOL.10 (173
~200)

-
- (2001) 『『東京管理職ユニオン』組合員の意識変容』『ゆらぎのなかの日本型経営・労使関係』日本労働社会学年報第12号、東信堂
- 駒井洋 (1993) 『外国人労働者定住への道』明石書店
- (1994) 『移民社会日本の構想』国際書院
- (1995) 『定住化する外国人』明石書店
- (1997) 『新来・定住外国人がわかる事典』明石書店
- (1999) 『日本の外国人移民』明石書店
- (2002) 『国際化のなかの移民政策の課題——講座グローバル化する日本と移民問題第Ⅰ期 第1巻』明石書店
- (2004) 『移民をめぐる自治体の政策と社会運動——講座グローバル化する日本と移民問題第Ⅱ期 第5巻』明石書店
- 駒井洋・渡戸一郎 (1997) 『自治体の外国人政策—内なる国際化への取り組み—』明石書店
- 熊沢誠 (1996) 「コミュニティ・ユニオンの明日」『社会主義と労働運動』227号、社会主義理論政策センター
- 宮島喬 (2000) 『外国人市民と政治参加』有信堂
- (2004) 『ヨーロッパ市民の誕生』岩波新書
- 宮島喬・梶田孝道編 (1996) 『外国人労働者から市民へ』有斐閣
- 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を通じて」労働法律旬報1481、
- (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を通じて」労働法律旬報1483、
- 斉藤弘子 (1994) 『韓国系日本人——マリア・オンマの軌跡を追って』彩流社
- 進出企業問題を考える会編 (1992) 『海を越える労使紛争——問われる日本企業の海外進出』日本評論社
- 高木郁郎 (2000) 「コミュニティ・ユニオンの組織と活動」『社会政策学会誌』第3号、お茶の水書房
- 手島繁一「社会運動的労働運動と生協労働運動の交叉」『大原社会問題研究所雑誌』565(2005.12)
- 渡戸一郎編 (1996) 『自治体政策の展開とNGO——講座外国人定住問題第4巻』明石書店
- 矢澤修次郎編 (2004) 『講座社会学15・社会運動』東京大学出版部

【参考資料】

神奈川しシティユニオン定期刊行物活動報告 2000年～2005年、KCU フォトニュース
神奈川シティユニオンのスタッフ会議録