

連載

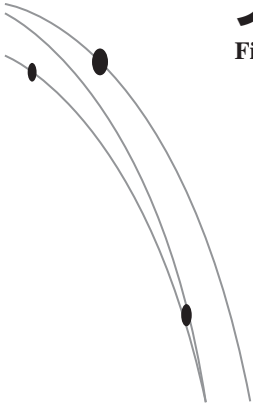
## フィールド・アイ

Field Eye

ニュートンから——②

立教大学准教授 奥野 寿

Hisashi Okuno



### 移民労働者と移民法・労働法

ボストンで留学生生活を送って、はや一年あまりになる。外国人として生活を送っている、という感覚(余所者として暮らしているという感覚、といったほうが正確かもしれない)をそれほど感じなくなっているのも、現地での生活に慣れたからかもしれない。しかし、そのような慣れもあるかもしれないが、それにもまして、周囲に多様な出身国・民族の人々が存在しているという事実が、外国人として(余所者として)生活しているという感覚をそれほど感じさせない主な要因であるように思われる。このような多様な人々との接触の典型例は、移民(と思われる人々)との接触である。実際、日常生活を送る中で、移民と思われる人に接する機会が多い。とりわけ、ヒスパニック系移民と思われる人々と接する機会が非常に多い。近所にあるデリヤドラッグストアでは、カウンターの奥で店員同士がスペイン語で話をしているし、留学先の大学のカフェテリアでも同様の光景を見かける。現在自分が住んでいるアパートメントの日常的な保守・管理業務に携わっている人たちもヒスパニック系の人々である。こうしてみると、自分の留学生生活は少なからず移民労働者に支えられているのではないかという思いがする。

では、現在、アメリカにはどれだけの移民(外国出身者)が存在しているかという点、全人口(3億人)の約12.4%、およそ3700万人が移民であるとされている。これらのうち、約3分の1はアメリカ市民権を取得しており、もう約3分の1も合法的にアメリカに在住しているが、残り約3分の1(実数の見積もりには諸説あるが、一般的には1200万人)は、不法入国者・滞在者であると推測されている(その多く(約6

割)は、国境を接するメキシコからの移民であるといわれている)。全人口に占める移民の割合そのものも少なくないが、不法入国者・滞在者の割合(計算上は、全人口の約4%、25人に1人)も決して少なくない数字である(日本では、法務省が不法滞在者に関するデータを公にしているが、それによると、2006年時点の不法滞在者は約19万人であるという)。筆者は今年の春頃、英語の語学学校に通っていたときに、10人ほどいたクラスメートの1人が、不法滞在のかどで国外退去を命じられており数十日以内に出国しなければならない状態にある、と語っていたのに出くわしたことがある。不法移民は決して縁遠い存在ではない、という思いがする。

周知のとおり、アメリカでは、不法に入国するあるいは不法に滞在する移民との関係で、人口増加・経済・治安等様々な観点から(2001年の同時多発テロ以降は、テロとの戦いの観点からも)移民政策のあり方が激しく議論されている。労働法との関係でも、移民労働者、特に不法入国者・滞在者である移民労働者について、労働法上の権利保障のあり方をめぐり議論がなされている。

1986年移民改革・管理法(Immigration Reform and Control Act of 1986)により、使用者は不法移民であることを知りながら雇用することを禁じられ、また、不法移民も不正な文書を用い雇用されることが禁じられているが、実際には不法移民の雇用は広く行われている。不法移民として働く労働者は危険を伴う業務に従事する者が多く、労働災害にあった際の補償に関する紛争が生じやすく、また、使用者が、最低賃金規制・労働時間規制等を遵守せずこれらの労働者を業務に従事させることもしばしば行われている。こういった問題に関して、不法入国・滞在中に就労する労働者の権利が、どの程度、どのようにして保護を受けるかが労働法上の重要な論点の一つとして議論されている。

この点について、判例は、連邦レベルで最低賃金規制・労働時間規制等を行う公正労働基準法(FLSA)が、不法移民として働く労働者についても適用される(同法の適用対象である「被用者(employee)」に含まれる)ことを肯定しており(例えば、Patel v. Quality Inn South, 846 F. 2d 700 (11th Cir. 1988))、また、同様に、組合活動等の権利を保障する全国労働関係法(NLRA)についても、連邦最高裁判所は、同法

が不法移民たる労働者にも適用されることを明らかにしている (Sure-Tan, Inc. v. NLRB, 467 U. S. 883 (1984))。このように法の適用そのものについては肯定されている。もっとも、NLRA に関して、連邦最高裁は、1986 年移民改革・管理法が成立した後の事例において、組合による組織化活動を支援したことを理由とする不法移民の解雇は不当労働行為に該当すると判断してバックペイ (解雇後から不法移民であったことが判明したまでの間の賃金支払い) を命じた全国労働関係局 (NLRB) の判断を、5 対 4 で否定する判断を下している (Hoffman Plastic Compounds v. NLRB, 535 U. S. 137 (2002))。多数意見は、その理由として、1986 年移民改革・管理法は、不法移民の雇用を認めないとの政策を明らかにしたものであり、バックペイを認めることはこれに反すると述べている。反対意見は、同法に違反していることが労働法など他の法律の適用にどういった影響を与えるかについて、同法は明確にしておらず、不法移民の雇用を禁じている規定をもってバックペイを否定する理由にはならないと述べるとともに、バックペイを認めない場合、使用者は実質的にサンクションを受けることなく (ポスト・ノータイスなどを受けるに過ぎない)、組織化活動等を行った不法移民を解雇できることになり、かえって、不法移民をより都合のよい労働力として雇用するインセンティブを与えてしまうとして多数意見に反対している。この連邦最高裁判決は NLRA 上のバックペイに関する判断であるが、労災に被災した不法移民労働者に対する補償との関係で、州の不法行為法上、逸失利益をどのように計算するか (アメリカでの賃金水準に基づき計算するか、当該移民の本国での賃金水準に基づき計算するか) という問題についても、同判決の射程は及ばないとしてこれを区別する判決が存在する一方で、同判決の考え方に沿った判断を示す (アメリカでの将来的な就労可能性を否定して当該移民の本国における賃金水準に基づき計算する) 判決も下されており、少なからぬ影響を与えている (既に述べたとおり、移民労働者は労災に被災する可能性が高く、その補償についての判断は移民労働者にとって重要な問題である)。更に、労働法上の他の同様の救済規定に関しても、上記判決の論理が同じく適用されるべきであると使用者が主張して争う事例が多く見られるようになってきている。

上記のように労働法上の権利保障に関する論点が存在することに加え、不法移民であり常に強制送還の可能性のある状態に置かれているがために、権利主張が抑制されるという問題も、もちろん存在している (移民であるがゆえに、自身に認められている労働法上の保護についての理解が欠如しているという問題も存在する)。この権利主張の抑制という点については移民法上適法に入国・就労している移民労働者についてもいわれており、その主たる要因の一つとして、現行の移民法上、就労ビザによる滞在資格が特定の雇用主に結び付けられており、解雇等により雇用が終了した場合適法な滞在資格を失うため、当該特定の雇用主に適法な滞在資格の関係で依存せざるを得ない状態にあることが指摘されている。

このように労働法と関係する点だけでも様々な問題を有する現在の移民制度を改革するため、2005 年から 2006 年にかけての第 109 議会及び現在の 110 議会では、いずれも、一方で不法移民の流入が最も多いメキシコとの間の国境の管理・警備や不法移民の雇用の摘発を強化するとともに、他方で新たなビザ分類の下で従来よりも多くの移民労働者を適法な形で受け入れ、また、既にアメリカ国内に存在する不法移民 (の一部) について、一定の条件の下で永住権の取得につながる道を開く法案が提出されたが、ともに議会を通過することができず、改革は頓挫している。

現在のところ改革が頓挫しているとはいえ、もちろん改革の必要性がなくなったわけではなく、本稿で述べた労働法上の問題も含め、移民制度の改革はなお残る課題であることに間違いはない。どのように議論が推移して、どのような改革がなされる (あるいはなされない) かは、引き続き見守っていかなければ分からない。自分の留学生活が少なからず移民労働者に支えられていると感じる身としては、願わくは、この国が既に (不法移民も含めて) 移民労働者をその一部としている、との認識を踏まえた議論及び改革が行われてほしい、と思うものである。

おくの・ひさし 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授。最近の主な著作に「米国労働関係法における『単一使用者』・『共同使用者』法理」立教法学 73 号 281 頁 (2007 年)。労働法専攻。