

# 擬似団体交渉としてのインフォーマル・ネットワーク

## ——特定技能外国人労働者の事例から

園田 薫

(慶應義塾大学専任講師)

国籍の違いは、労働条件や雇用状況にさまざまな不利をもたらすことが指摘される。2018年改定入管法で制度化された特定技能の在留資格は、技術移転を名目に実質最低賃金で期限付きの労働を余儀なくされる技能実習とは異なり、一定以上の専門性を認められたことで、中小企業での同様の賃労働に対しても、異なる労働条件が提起されうる可能性が開かれた。ただし、「外国人雇用実態調査」や『賃金構造基本統計調査』をみるに、産業間の違いが賃金面の異質性に影響している。そこで賃金上昇に違いがみられる建設業と食品製造業でのインタビュー調査を通し、特定技能外国人がいかなる労働条件のもとで働いているのかを、中小企業側での賃金決定や労働条件設定の論理に着目して分析した。その結果、特定技能外国人の賃金の差は必ずしも業種や国籍の違いだけでなく、外国人のコミュニティ形成の違いにある可能性を提示した。食品

製造業では技能実習・特定技能の外国人を同じ職員寮に住まわせることが通例である。その意図せざる効果として、両者への明らかな賃金・労働条件の差別化がエスニック・コミュニティ化した組織内部の不和をもたらすという認識を生み、特定技能外国人の主体的な労使交渉を制限させていた。これに対し、中小の建設業では一社あたりの外国人数が少なく、地域単位での集住が生じる。その結果、特定技能のベトナム人を典型として、エスニック・コミュニティを通して形成されるインフォーマル・ネットワークが擬似団体交渉としての機能を有し、労使交渉の促進をもたらす側面が示唆された。

そのだ・かおる 慶應義塾大学商学部専任講師。主著に『外国人雇用の産業社会学——雇用関係のなかの同床異夢』（有斐閣、2023年）。社会学・人的資源管理論専攻。