

イギリスのアジア人コミュニティ の雇用と失業

真 実 一 美

1 はじめに

近年のいくつかの騒乱事件⁽¹⁾によって、非白人住民の問題は、今日のイギリス社会のはらむ重要な社会問題の一つとして注目を集めるにいたった。これまで日本では、この問題については、若干の人種関係法などの法制面の紹介⁽²⁾を除けば、ほとんど議論されてこなかった。ことに非白人コミュニティの実態にまで迫るものは、皆無と言ってよい。この問題の経済的側面の検討はイギリスでも歴史が浅く、ことにおくれている分野である。そこで本稿では、イギリスの非白人グループの中で量的に大きな位置を占める南アジア出身のいわゆる「アジア人コミュニティ」の雇用と失業について紹介したい。

イギリスでは、非白人を意味する言葉としてブラック・ピープル（ブラックと略）という用語が用いられるが、これはアメリカ合衆国で使われる意味とは異なっている。この他に、新英連邦およびパキスタン（New Commonwealth and Pakistan—NCWP と略）出身者が同じ意味で使われる。かれらは1981年には22万人をこえ、イギリスの総人口の4.18%を占めている。⁽³⁾ところが一口にブラックと言っても、それは多様なエスニック・グループ⁽⁴⁾によって構成されているのである。第1表は出身国別の人口構成を示している。この表では「アジア人」は、インド、パキスタン、バングラデシュ、東アフリカ（アフリカ経由アジア人）で、過半数を占めている。次がカリブ地域出身者（西インド人、アフロ・カリビアンと呼ばれる）である。これらの非白人は、第2次大戦後のイギリスの労働力不足をおぎなうために、主に英連邦諸国から労働移民として流入して来たのである。この背景には、イギリスの出入国管理が英連邦諸国に大幅な特典を与えていたこともある。ところが1971年移民法によって特典が失われ、入国管理が強化されてからは新規移民の流入は著しく減少し、イギリスの移民の動向はネットではマイナスに転じている。これらのブラッ

第1表 NCWP 出身の世帯主の出生国別にみた家族の人員構成 (カッコ内は%)

	カリブ 地域	インド	パキス タン	バングラ デシュ	東アフ リカ	極 東	地中海 諸国	その他	NCWP 計
イギリス 内で 生まれ た者	273,558	261,206	118,252	16,939	48,673	39,742	79,315	57,907	895,592
イギリス 外で 生まれ た者	272,186	412,498	177,209	47,622	132,648	80,381	90,763	98,346	1,311,653
計	545,744 (24.7)	673,704 (30.5)	295,461 (13.4)	64,561 (2.9)	181,321 (8.2)	120,123 (5.4)	170,078 (7.7)	156,253 (7.2)	2,207,245

出所) Commission for Racial Equality [7], p. 2.

資料) Census 1981.

クは、ロンドンをはじめいくつかの大都市に、とりわけ工業の衰退と失業の増大のためにスラム化したインナー・シティといわれる都市中心部に集中している。しかも居住地域の集中は、エスニック・グループごと、さらにはその中のより小さなグループを基礎としているのである。アジア人の場合は、特定の都市については、レスター市にグジャラート州出身者が、ブラッドフォード市にパキスタン人がというように、またロンドンの特定の区 (borough) では、イーリングにパンジャブ州出身者が、ブレントにグジャラート州出身者が、タワー・ハムレッツにはバングラデシュ出身者がというように集中している。⁽⁵⁾ このように、特定地域では、全国の人口比以上に集中がみられ、かれらの存在が大きな意味をもっている。

移民の時期と過程もまた、エスニック・グループごとに異なっている。戦後まず大陸ヨーロッパ諸国からの移民があり、1950年代にはいと新英連邦諸国からの移民が急増する。ロンドン交通局の直接募集や合衆国の移民規制のためもあるが、まずカリブ地域からの移民が増加し、1960年代初頭に最大となる。南アジアからの移民は少しおくれ、60年代にはいと顕著に増大し始め、後半にピークをむかえる。この2つのグループは、基本的には低賃金労働移民であった。これに対して、アフリカ経由のアジア人の大半は、アフリカ諸国が独立後押し進めたアフリカナイゼーション政策の結果、1960年代末から1970年代前半にイギリスに移住することになった。

労働移民とイギリスのブラックの雇用についての一般的理解では、ブラックは常に白人

の労働市場から差別され、不利な位置に置かれてきた。しかし非白人コミュニティの多様な在り方は、このような明快な議論のみでは説明しつくせないこともまた言うまでもないだろう。ここでは以上のような状況を踏まえ、白人と非白人の対比のみならず、非白人内部、とりわけアジア人内部の多様性に注目しつつ議論を進めたい。資料に関しては、2・3章はBrown[4]（以下P S I 調査と略）が多くの興味深いデータを提供しており、これに大きく依存した。4章で扱われる問題については包括的研究はなく、エイション・ビジネスについてはAldrich et al.[2]の論文を収録したWard et al.の書が最もまとまっており、内職については多くの小規模な事例調査に基づく研究以上のものはないようである。

2 アジア人と雇用

ブラック・ピープルは、戦後のイギリスの経済再建のために、低賃金労働者として導入された。かれらがついた職種は、低賃金、長時間、重労働、劣悪な労働条件などによって特徴づけられる白人の好まない分野（繊維・衣類、鋳物、レンガなど）であった。多くのブラック、とりわけ初期の南アジアからのアジア人移民にとって、当初イギリスは一時滞在の地であり、短期間の滞りで蓄財し故郷に錦を飾るための出稼ぎの地でしかなかった。それゆえ、鋳物のように劣悪不快な労働条件の下で重労働を強いられる職種でも、夜間操業や残業の多い繊維関係の仕事でも、短期間に多くの賃金を得られるならば、アジア人はそこで働くことをいとわなかった。世界システムとしての資本主義を考えるならば、まさにブラック・ピープルは中枢の一翼を占めていたイギリスの低賃金部門に外部から供給された安価な労働力であり、選流的移民として位置づけられていた。しかし、人間の移動はたんに労働力の移動のみにとどまらず、それに付随してさまざまな社会関係の移転をもともなうのであり、種々の理由のために帰国の実現は容易ではなくなる。移民の第一世代の多くが故郷で老後をおくことを希望してはいても、経済的理由やイギリスでの子供の出生などの理由のために、帰国は容易には実現できない。「帰国の神話」⁽⁶⁾とよばれるものは、この希望と現実の乖離を如実に示しているのである。

このような移民労働者としてイギリスに来たアジア人の雇用の現状を本章で、失業の現状については次章でみたい。まず雇用そのものにはいる前に、労働力率（activity rates）を見ておこう。男性に関しての比率は、1984年の労働力調査（以下L F Sと略）では白人が最も高いが、同じ年の調査に基づくP S I 調査ではむしろ非白人が高くなっている。しか

しどのグループも80%をこえ、大きな差はない。ところが、女性についてはエスニック・グループごとに大きな違いが見られる。LFSでは、他のグループ（白人66%，西インド人71%，インド人58%）に比べてパキスタン・バングラデシュ人の割合は17%ときわめて低い。これとは反対に、アフリカ経由のアジア人では、67%と直接インドからイギリスに来たインド人よりもかなり高い数値を示している。⁽⁷⁾

それでは雇用について見ていこう。一般に雇用に関しては、白人と非白人の差異はかなり大きいといえよう。雇用の産業別分布もこのような傾向を示しているが、それとともに男女での差異も大きい。まず男については、1981年LFSでは、非白人は金属製品・機械および自動車工業に多く、西インド人の27%，アジア人の24%を占めている。なおこの工業部門の雇用全体に占める比率は17%である。この他では、西インド人は交通および通信が多く18%を占めている（全体では9%）。アジア人では流通・ホテル・飲食・修理業が多く、この部門が全体で15%を占めているのに、特にインド人の21%，パキスタン・バングラデシュ人は流通業を中心に30%となっている。非白人女性では、その他のサービス（銀行・金融、保健、交通・通信、流通・ホテル・飲食および修理業以外）と金属製品・機械および自動車工業以外の工業が多くなっている。これに対し白人女性は、その他のサービスと流通・ホテル・飲食および修理業が多い。⁽⁸⁾PSI調査は一層詳しい情報を提供している。男では、アジア人は製造工業労働者の比率が高く、自動車、繊維・衣類・皮革工業に多い。特にパキスタン・バングラデシュ人は後者の部門に多いという。西インド人も自動車工業従事者が多いが、製造工業以外では随分違った構成をみせている。アジア人の建設業、サービス業での比重はあまり大きくないが、サービス業では、金融で白人が、交通で西インド人が目立っている。しかしアジア人にとっても、サービス業の中のいくつかの業種は重要で、それらはインド人の交通、アフリカ経由アジア人の流通、バングラデシュ人のその他のサービスなどである。女性の方がエスニック・グループごとの差異は大きいといわれているが、アジア人女性の場合は製造業、とりわけ繊維・衣類工業が多いことを指摘しておくにとどめよう。⁽⁹⁾

エスニック・グループ別の職業階層（job level）の構成の相違は、一層特徴的である。一般に白人は上位の管理職や非筋肉労働に従事する者が多いのに、非白人は下位の半および非熟練筋肉労働に従事する者が多いという。まず男の場合は第2表のように、非白人の筋肉労働従事者の比率は白人に比べてはるかに高い。ところが非白人を構成する諸エスニック

第2表 エスニック・グループ別職業階層（男），1984年（縦列％）

職業階層	白人	西インド人	アジア人	インド人	パキスタン人	バングラデシュ人	アフリカ経由アジア人	ムスリム	ヒンドゥー	シーク
専門職・雇用主・管理職	19	5	13	11	10	10	22	11	20	4
その他の非筋肉労働	23	10	13	13	8	7	21	8	26	8
熟練筋肉労働および職長	42	48	33	34	39	13	31	33	20	48
半熟練筋肉労働	13	26	34	36	35	57	22	39	28	33
非熟練筋肉労働	3	9	6	5	8	12	3	8	3	6

出所) Brown [4], p. 197.

ク・グループを詳細に検討すれば、意外な結果に行き着く。職業階層の最上位に位置する専門職・雇用主・管理職については、アフリカ経由アジア人の比率が最も高く、白人よりもわずかに高くなっている。もちろんこの数値は、それぞれのエスニック・グループにおける比率であって、実際の数を示すものではないが、興味深い。アフリカ経由のアジア人は、植民地期の東アフリカ英領植民地の中産階級を形成していた。かれらの任務は、下級官吏として白人支配者と現地住民の間になって植民地支配機構の円滑な運営を助けたり、商人としてアフリカ人農民と世界経済の仲介をすることであった。独立後のアフリカナイゼーションの進行にともなって、かれらはイギリスに移住するが、教育水準も高く、一定の資本を蓄積していたためもあり、イギリスでも職業階層が高く、豊かで、事業に成功した者が多いという。⁽¹⁰⁾これとは対照的にパキスタン・バングラデシュ人は最も下位の者の比重が高い。パキスタン人とバングラデシュ人はしばしば統計上一括して扱われるが、職種構成や職業階層についてはかなりの相違が存在する。バングラデシュ人は半および非熟練労働者が多く、職業階層では最下層を形成している。しかし、かれらは後でみるように自営業を営む者も多く、この点でもパキスタン人とは異なっている。女性の場合は白人、非白人を問わず専門職、熟練筋肉労働の割合は低く、ブラックと白人の職業階層の差異も小さいという。専門職・管理職では、アジア人の割合は白人とほぼ等しく、その他のサービス部門の非筋肉労働では西インド人の比率は白人に近い。半熟練労働ではブラックの比率は白人より高いが、非熟練労働では白人が高くなっている。これは白人女性の場合には、パート・タイムの雇用が多いためである。資格と職業階層の関係については、「一般的にいて、ブラックと白人の職業階層の間の不均衡は、資格をもつ男女の間では、それをもたない者よりも少ない」⁽¹¹⁾が、差がまったく無くなるわけではないという。

以上のように、白人と非白人の間には、雇用に関して大きな相違がある。しかし、これは産業界、企業間での労働市場の分断という意味でのいわゆる二重労働市場というよりは、むしろ同一「企業内でのより望ましい職務とより望ましくないものへの一職務細分化」⁽¹²⁾であるとの意見もある。非白人の雇用、とりわけアジア人の雇用においては、自営業が重要な位置を占めているが、これについては4章で扱いたい。

3 アジア人と失業

今日のブラック・コミュニティのかかえる深刻な失業問題は、70年代の石油ショックを契機に顕在化する。石油ショックは多くの先進諸国の経済に甚大な打撃を与えたが、イギリスにおいてはレセッションの影響は特に深刻であった。とりわけ失業率は、1979-80年の第2次石油ショック以降、上昇のテンポを速めた。1982年に14%にまで達した失業率は、⁽¹³⁾ ようやく1986年6月以降「継続的下降段階に入った」⁽¹⁴⁾ というが、これは政府の職業訓練計画や自営業の増大によって緩和されていることをも見落とすべきではない。1986年8月で、失業率は11.6%の水準であった。⁽¹⁵⁾ そして失業の蔓延は、貧困問題を生み出すこととなる。政府統計によれば人口の3分の1近くが、貧困線の上かその少し上で生活しており、その数は1979年の1150万人から1986年の1630万人に増えているという。貧困線は、単身者で週29.40ポンド、夫婦で週44.80ポンドである。⁽¹⁶⁾ そしてこれらの失業や貧困の問題の影響を最も受けているのが、ブラック・ピープルであるのは今日では周知のこととなっている。

それでは、エスニック・グループ別の失業状況を見てみよう。エスニック・グループ別の失業率は、1982年に雇用局 (Department of Employment) がそれまでおこなっていた毎月の統計の発表を中止して以来、毎年発表されるLFSが唯一の公式統計となっている。しかしこれは登録された失業者のみを対象としており、実際の失業率を過小に示す傾向をもつ。とりわけ非白人の間には未登録の失業者が多いので、十分な注意が必要である。しかし、たとえ限界をもった統計であっても、白人とブラックの失業率が異なることは明確に読み取れる。1984年LFSによれば、男女をあわせた全体では、白人の10.6%に対して非白人は20.4%の失業率である。非白人の中では、パキスタン・バングラデシュ人が34.6%、西インド人が23%と高い数値を示している。⁽¹⁷⁾

PSI調査によれば、第3表のように、男女ともに白人に比べて非白人の失業率はかな

第3表 性別、エスニック・グループ別失業率, 1984年 (%)

	男	女
白人	13	10
西インド人	25	16
アジア人	20	20
インド人	14	18
パキスタン人	29	28
バングラデシュ人	29	52
アフリカ経由アジア人	17	21
ムスリム	27	31
ヒンドゥー	14	18
シク	14	22

注) 失業率 = $\frac{\text{登録失業者数}}{\text{被雇用者数} + \text{自営業者数} + \text{登録失業者数}} \times 100$
 出所) Brown [4] p. 189.

り高い。しかしそれとともに、非白人とりわけアジア人（エスニック・グループ別および宗教別）の間の失業率が決して一様ではないこともまた無視しえない。アジア人の中ではインド人とアフリカ経由のアジア人の失業率は相対的に低く、反対にパキスタン・バングラデシュ人のそれは高い。とりわけ、バングラデシュ人女性の数値は際立って高い。また宗教別ではムスリムが高い比率を示しているが、前に触れたように、これはパキスタン・バングラデシュ人と重なる。ブラックの失業率は、白人に比べてたんに高いだけではなく、上昇のスピードもはるかに速いのである。1970年代の中頃には両者の失業率に大きな開きはなかったが、「1980年にはブラックである失業者のパーセンテージは、ブラックである人口のパーセンテージよりもはるかに大きくなった」⁽¹⁸⁾のである。

これから非白人とりわけアジア人の失業の特徴を見ていきたいが、特にことわらないかぎりは男子に限定したい。女性の失業に関する統計は、男性に比べて不正確であり、ここでは議論の単純化のためにあえて言及しないことにした。アジア人女性は、白人や西インド人女性に比べて労働に従事している者が多いが、リセッションにより大きな影響をこうむっているという。まず非白人の失業の大きな特徴の一つは、長期間にわたるものが多いということである。1年以上のものは、白人の1/3強に対して非白人は1/2をこえ

ている。⁽¹⁹⁾ もう一つの大きな特徴は、若年失業率がきわめて高いということである。P S I 調査によれば、20代前半までの失業率は白人、非白人ともに20%をこえ、若年失業の問題はブラックだけの問題ではないともいえよう。むしろ失業率の格差が拡大するのは、中高年令層である。ちなみに35才以上の場合には、ブラックの失業率は白人の2～3倍に達している。⁽²⁰⁾ しかし、失業率の絶対的な高さとその社会的インパクトに注目すれば、ブラックの若年失業は由々しい問題となっている。今日では、「ブラック青年の失業は天文学的比率に達した」⁽²¹⁾ともいわれている。第4表は、1984年のエスニック・グループ別の青年失業を示している。これからも非白人青年が職を得ることが困難なことはうかがえるが、とりわけ近年学校を終えた者にとっては状況は絶望的であるという、バーミンガムでは1984年6月に学校を去った16才の者のうち、11月までに仕事を得たのはアフロ・カリビアン人の3%、アジア人の7%にすぎないという。⁽²²⁾ このような状況のために、最低限の学校教育終了後も、学校にとどまるブラックの数は増大しており、高等教育を受けるブラックの比率が白人を凌駕する傾向がみられるという。⁽²³⁾ しかし高等教育を受け、資格をとってもやはりブラックの就職は容易ではない。むしろ、「より高度な資格のあるブラック青年の直面する差別の水準は、より資格のないブラックの直面するものよりも大きい」⁽²⁴⁾ともいわれている。ブラッドフォードの事例では、第6学年 (sixth former) で学校を去った者の就職率は白人の場合は1979/80年の63.3%から1982/83年の37.5%へと大きく低下している。しかしブラックの場合には低下の度合は一層著しく、同期間に13.7%から3.8%へと下がっている。⁽²⁵⁾

それでは、このようなブラックの高失業率は何に起因するのであろうか。いくつかの俗説の検討をつうじてこれを考えてみたい。まず、かれらが経済的に衰退しつつある特定地域に集中しているという見解がある。非白人の大半はロンドンをふくむ南東部と西ミッド

第4表 若年失業率 (16—24才), 1984年 (%)

	男	女
白人	19	16
アフロ・カリビアン	41	26
アジア人	26	35

出所) Newnham [12], p. 17.
資料) LFS 1984.

ランズに住んでいる。しかし、この地域は必ずしも失業率の高い地域と一致しないのである。⁽²⁶⁾したがって、「全体として、ブラック・ピープルの地域分布はかれらの全国的失業率を膨張させるよりはむしろ、収縮させる傾向がある。もしアジア人と西インド人が白人と同じ地域分布をしていたら、かれらの失業率は現状よりもなお高くなるであろう」⁽²⁷⁾とさえいわれている。次に、非白人の雇用が衰退産業に集中しているというものがある。しかし、「ほとんどの産業が、労働力の比率に大雑把には比例した失業の量をもたらして」おり、エスニック・グループによる顕著な相違はないという。また最も多くの失業者を出している産業は、建設、さまざまなサービス、繊維の3つであるが、前2者では非白人の比重は高くない。唯一繊維において、アジア人の比重が大きくなっているにすぎない。⁽²⁸⁾3つめはブラックが資格をもたないというものだが、ブラックの場合は有資格の失業比率が高くなってきている。⁽²⁹⁾また、前に紹介したように近年は非白人の方が進学率が高く、これは現実と一致しない。4つめは英語の能力である。ブラックは英語の会話能力が劣っているので失業率が高いというものである。これは若年失業の問題を説明できない。イギリス生まれの第2世代非白人の第1言語は言うまでもなく英語であり、会話能力について白人と非白人の間に差異はない。

それでは何が最も重要な要件であろうか。ニューンハムは人種差別をあげ、ブラウンは職業階層の相違をあげている。⁽³⁰⁾この2つは基底においてつながっている。前者は、直接、間接の差別がブラックの就職を困難にし、衰退産業に集中させたとしてしている。後者の意見も、資格や能力に不相応に低い職業階層の仕事に就くことを余儀無くされている状況を考えれば、同様の認識であるといえよう。

4 アジア人の雇用の現状—エイシャン・ビジネスと内職

アジア人の雇用における近年の特徴の一つは自営業への志向であり、「アジア出身の人々は、ますます雇用機会の欠如と職業市場（job market）における差別に対応して自営業に向かいつつある」⁽³¹⁾という。そしてエイシャン・ビジネス（Asian Business—A Bと略）という言葉さえ登場している。このA Bについては、アジア人の社会・経済的地位の向上に役立つという見解と、これに疑問を呈する見解とに分かれているが、ここでは実態を中心に概観したい。第5表はエスニック・グループ別の自営業者の比率であるが、アジア人は白人、西インド人に比べて自営業を営む者の比率が高い。しかし同じブラックで

第5表 エスニック・グループ別自営業者，1984年

(全勤労者中の自営業者のパーセント)

	白人	西インド人	アジア人	インド人	パキスタン人	バングラデシュ人	アフリカ経由アジア人
男	14	7	18	18	10	26	23
女	7	1	14	12	25*	—	18

出所) Brown [4], p. 210.

注) * サンプル数が少ない。

も、対照的に西インド人の比率は極端に低い。またアジア人内部でも、比率には大きなばらつきがある。特にバングラデシュ人とアフリカ経由アジア人の比率が高いことが注意を引く。業種はアジア人自営業の大半が流通・飲食・ホテル・修理業で67%である。これに対して白人は26%、西インド人は21%である。とりわけアジア人はこの部門の中でも、小売業、飲食業が多いという。製造業は少なく、繊維・衣類関係が少しみられるにすぎない。また西インド人の場合は建設業が大半を占めるが、アジア人ではわずか2%にすぎない。アジア人自営業は雇用労働を使うものが多く、白人では55%、西インド人では59%が雇用労働を使わないのに、アジア人では27%となっている。しかし、雇用労働を使うといっても43%と半数近くが5人以下の小規模なものである。⁽³²⁾

ブラッドフォード(1984年)を例にとれば、⁽³³⁾アジア人企業は、1959年にはわずか3つであったのが、1970年には260、1980年には793、そして1984年には1100~1400に増加してきたという。1970年代にはいってからは増加の速度が加速されたという。業種は75%が小売業、19%がサービスである。小売業の半分以上が食品、20%たらずが衣類である。サービスのほとんどは、レストランなどの飲食業となっている。立地はインナー・シティに、つまりアジア人の多い地域に集中している。このことは、顧客層が主要にはアジア人から構成されていることを意味する。実際多くのABは、エスニック・グループの保護された市場で活動し、サリーなどの衣料、香辛料などの食品、ハラル・ミート⁽³⁴⁾などのエスニックな商品を扱うものも多い。このような飛び地経済の形成は、マジョリティーの競争者に対して障壁をもうけるという利点もあるが、同時に市場を制約することにもなる。⁽³⁵⁾雇用の大半は家族員であるが、非家族員の雇用の場合もアジア人である場合が多い。ABの提供する雇用がアジア人の総労働力人口に占める比率は15%と推定されており、雇用吸収力はそれほど高くない。また一般に、取引額は小さく平均で週1149ポンドであり、週650ポ

ンド以下のものが42%近くもある。前年に利益を上げたものは55%で、22.4%は損得なしである。⁽³⁶⁾

もう一つは、衣類工業における苦汗工場 (sweatshop) と呼ばれる非登録の小規模工場での労働と内職の増大である。繊維・衣類工業は、先進国における衰退産業の代表であり、開発途上国の追い上げの最も激しい部門である。イギリスでもこのような低賃金を武器とする開発途上国輸出の増大は、国内工業の衰退の原因となってきたといわれている。1984年のイギリスのECを除く衣類の主要輸入国は、香港、韓国、イスラエル、インド、台湾などであった。⁽³⁷⁾ しかし近年国内生産が、ファッション性の高い衣料の分野などで回復しつつあるという。衣類工業は、季節的性格や流行性が強く、生産の変動の大きな分野である。そこで品質管理が容易、納期が速いなどの利点をもつ国内調達に切り換える販売業者がでてきたのである。国内生産の回復は、主要にはロンドンやバーミンガムなどの非登録工場によって担われ、これらの工場は大規模小売業者を頂点とする衣類産業の下層に組み込まれつつ、さらに最底辺に位置する内職者などの低賃金労働者を使うことで存立しているのである。これらは非登録なので法定の最低賃金や労働条件を守らず、⁽³⁸⁾ 偽装倒産によって税金逃れをしているものもある。これらには、今日ではエスニック・マイノリティーの経営するものもかなりみられる。⁽³⁹⁾ これらの労働者や内職者については、公式統計を得ることはもちろん、その実態を把握することも困難である。この両者は、「親族やコミュニティの結びつきをとおして仕事をみつけ、同じ運命、不可視性と不安定性を共有している」⁽⁴⁰⁾ という。これらの非白人、アジア人の非登録工場はコミュニティのネットワークをつうじて労働者や内職者を募集するが、そのことによってかれらは全体 (マジョリティー) の経済から切り離されてしまい、さらに非登録なので法的規制の網の目からもこぼれ落ちてしまうのである。経営者からみれば、内職者は低賃金で、調節可能で、非組織的な労働力であるが、労働の劣悪化、不安定化をもたらすことになるといわれている。内職者には、コミュニティが女性の家庭外での労働を好まないで、キプロス人やバングラデシュ人のなどの非白人の女性が多いが、それだけでなく深刻な失業も大きな要因となっている。賃金については、さまざまな事例が紹介されているが1984年の Low Pay Unit の調査では3/4が1ポンドあるいはそれ以下という。⁽⁴¹⁾ しかし賃金が内職者によって大きく異なることも注意を引く。例えば、レスターでは、時間平均が0.23~2.00ポンド、ロンドンのイースト・エンドでは0.50~1.30ポンドである。⁽⁴²⁾ このような賃金稼得額の大きな相

違は、搾取のみでは説明できないように思われる。⁽⁴³⁾

さてこの労働条件の劣悪化を意味すると言われている苦汗工場と内職者は、近年量的にも増大しているといわれる。Low Pay Unit は、1980年の内職者数を200,000から400,000と推定して⁽⁴⁴⁾が、正確な数の把握は困難である。ミターは、登録工場労働者数の減少と生産性の向上にもかかわらず、設備投資が停滞していることに、内職者増大の根拠を見出している。⁽⁴⁵⁾ イギリス経済の停滞と失業の蔓延という状況の下で、雇用のインフォーマル化が進展していることは興味深い。とりわけこのような状況の下で西ミッドランズの内職者の低賃金は香港や台湾に対しても競争力をもつという見解すらあらわれている。⁽⁴⁶⁾ この真偽はともかく、衣類工業における生産が開発途上国からイギリス国内に移行したことは、賃金の面で開発途上国の労働力とイギリスの苦汗工場と内職者とが代替的であり、イギリスに非白人を中心とする低賃金労働力のプールが形成されていることを意味しているように思われる。

5 む す び

これまで、イギリスの非白人とりわけアジア人の置かれている経済的状況を労働市場との関連で見てきた。もはや還流的移民ではなくなった今日も、アジア人がイギリスの労働市場において不利な状況に置かれ続けていることは、雇用と失業の検討からも明らかである。アジア人の労働市場が差別化されていることは明白であるが、それは産業・業種レベルにおいてではなく、職務・職業階層レベルにおいてであるという。アジア人は、自営業志向が強くABの急増をもたらした。これは基本的には労働市場における差別のために余儀無くされた選択であり、必ずしも社会・経済的地位の向上にも結びついてはいないようである。しかし、今日アジア人の教育水準が急速に向上し、少ないとはいえ自営業における成功者が見られることも否定しえない。これらの事実、イギリス社会の中でかれらの置かれた状況が不変の固定されたものと考えことに危惧をいだかせる。非白人は労働市場の中で分断され、底辺に押しやられていると一般的にはいえても、それは一切の変化を否定するものではない。またこの変化のあり方が、エスニック・グループごとにかかりの相違をみせていることも注目に値する。これらの状況の解明は、今後の実証研究の課題であろう。

そして、このような現状分析の一環として、ここで簡単にふれたABと衣類工業の内職者の問題について、いずれ機会をあらためて詳細に検討したい。

*本研究は、昭和61年度文部省科学研究費海外学術調査「現代イギリスにおけるインド人移民社会の総合調査」（研究代表、古賀正則／一橋大学）の研究の一部である。

注

- (1) ブリクストン騒乱事件が著名であるが、これについての The Scarman Report が内務省によって1981年に国会に提出されている。(Lord Scarman, *The Scarman Report- Brixton Disorders 10-12 April 1981-*, Harmondsworth, Penguin Books, 1982.)
- (2) 石田玲子「英国における人種関係法の立法過程」、『朝鮮研究』151-152号, 1975年11・12月, 1976年1月などがある。
- (3) Commission for Racial Equality[7] p.2, table 1.
- (4) ここでは出身国を同じくする者とするが、インド出身者では、州ごとに言語が違い、また宗教、カーストなどもしばしば集団としての結集軸となっており、どのような分類も恣意的とならざるをえない。
- (5) Commission for Racial Equality[7] pp. 7-10, tables 2.1~2.3, および The Runnymede Trust et al.[16] pp. 6-8, Fig.1.4~1.5 & tables 1.1~1.2 参照。
- (6) 「帰国の神話」については Robinson[15] pp. 87-97 を参照。
- (7) Newnham[12] p. 2. P S I 調査ではエスニック・グループは、白人、西インド人、アジア人に分類されていて、女性の場合はアジア人の比率は若干小さい。しかし、宗教別の女性の比率では、ムスリム18%、ヒンドゥー59%、シク54%となっている。ムスリムは、ほぼパキスタン・バングラデシュ人と一致するものとおもわれる。Brown[4] p. 186, table 80 参照。
- (8) Newnham[12] p. 3.
- (9) Brown[4] pp. 159-160 & pp. 202-203, tables 96-97.
- (10) Bachu[3] Introduction, Robinson[21] Chapter 3, Aldrich et al. [2] pp. 189-190 & p. 201 などを参照。
- (11) Brown[4] p.158.
- (12) Open University[13] p. 23.
- (13) イギリスの失業率の推移については、吉田良生「イギリスの失業」、水野朝夫、谷弘一編『先進国失業の構造—「苦悩」の実態と背景—』、有斐閣、1983年所収、参照。
- (14) 伊藤光彦「三選サッチャー政権の新たな課題—英国保守改革の実像と限界を見る—」、『エコノミスト』、1987年6月30日、37ページ。自営業は8年間で75万人という顕著な増大を見せた。
- (15) *The Guardian*, Sep. 19, 1986. これは軍人と自営業を除く旧基準では13.3%になるという。
- (16) *The Guardian*, July 26, 1986. 貧困線上および以下の層も1979年の590万から1983年の880万に増大し、1986年には1020万に達すると予測していた。なお参考のために Bradford の4人家族の週あたりの典型的家計支出は103ポンド、このうち食費が28ポ

- ンド、住居費が22ポンドである。(City of Bradford Metropolitan Council[6] p.28.)
 London のHackney では住居費が10.51ポンドとなっている。(Harrison[9] p.440)
- (17) Newnham[12] p.11, table 3 参照。
- (18) Newnham[12] p.10. 1984年のブラック・ピープルの総人口に占める割合が4.5%であるのに、失業者に占める割合は7.3%であった。なお、The Runnymede Trust et al.[16] p.65, fig. 3. 8 も参照。
- (19) Brown[4] p.155, table 88 参照。この表では男については、白人の失業率は13%で1年以上の事例は5%、西インド人の場合はそれぞれ25%と13%、アジア人では20%と13%である。
- (20) Brown[4] p.1, table 84.
- (21) Newnham[12] p.17.
- (22) Newnham[12] p.18.
- (23) 1984年LFSでは、16-24才の男子における学生の比率は、白人が約15%、西インド人が18%、インド人36%、パキスタン・バングラデシュ人39%となっており、非白人の方がより高等教育を受ける傾向がある。Newnham[12] p.2.
- (24) Newnham[12] p.18.
- (25) City of Bradford Metropolitan Council[6] p.59.
- (26) 最も失業率の高い地域は、北部とスコットランドであるが、この地域にはブラックは少ない。Newnham[12] p.14, Table 5.
- (27) Brown[4] p.152. なお、インナー・シティへの集中は、イギリスの産業の地域的構造およびその変化とは、一応区別されるべきである。
- (28) Smith[18] pp.34-35 & p.171, table A14.
- (29) 白人の28%に対して、アジア人と西インド人はそれぞれ62%、61%である。Smith[18] pp.16-17.
- (30) Newnham[12] pp.24-26 およびBrown[4] p.154. この点で、西ドイツの外国人労働者の職業階層の問題を検討した佐藤忍「西ドイツにおける内部労働市場と外国人労働者一昇進差別の構図一」、研究年報『経済学』（東北大学）、第47巻第4号、1986年1月は示唆に富んでいるように思われる。
- (31) Newnham[12] p.8.
- (32) Brown[4] p.166 & p.210, table 105.
- (33) Rafiq[14] 参照。なお、Aldrich et al.[2], Jones[10] は、Bradford, Leicester, Ealing を、Wilson[19] は Brent を扱っている。エイション・ビジネスの特徴については大差はないようなので、Bradford の事例を中心に紹介したい。
- (34) イスラム教徒の食べる宗教儀式によって屠殺された動物の肉。
- (35) このような市場の制約は、顧客の増加よりも速く商人を増加させている原因となっているという。Aldrich et al.[2] p.206.
- (36) Brent の調査 (1982年) では、週97,000ポンドである。Wilson[19] p.73, table 13.
- (37) Chisolm et al.[5] p.9 & p.89, table 4 参照。ECからの輸入は全体の1/3近い。
- (38) 例えば法定の衣類工業の時間給は1.79ポンドであるが、West Midlands Low Pay

- Unit の調査によればこの地域の典型的賃金は時間あたり1ポンドであったという。
 AEKTA Project [1] p.2. これには多くのこのような事例が紹介されている。
- (39) Harrison[9] p.67. Chisolm et al.[5] pp.27-28 & 32-34, Mitter[11] pp.55-57 参照。
 企業経営者にはギリシャ系およびトルコ系キプロス人が多いようである。
- (40) Mitter[11] p.38.
- (41) Greater London Council[8] p.19.
- (42) Mitter[11] p.64, table 1 & p.67, table 2 参照。
- (43) 熟練ミシン工は不足しており、かなりの賃金を得ることができるようである。また
 雇用主の対応も他の内職者と違い、契約関係も安定しているようである。Saifullah
 Khan[17] pp.128-132.
- (44) Greater London Council[8] p.14.
- (45) Mitter[11] pp.41-44.
- (46) *The Observer*, 13 May, 1984, cited in Mitter[11] p.61.

参 考 文 献

- [1] AEKTA Project, *Bad Bosses let off the Hook: How West Midlands Clothig Workers have been let down by the Wage Inspectorate*, Birmingham, AEKTA Project, 1986.
- [2] Aldrich, Howard, Trevor P. Jones and David McEvoy, *Ethnic Advantage and Minority Business Development*, in Robin Ward and Richard Jenkins ed., *Ethnic Communities in Business— Strategies for Economic Survival—*, Cambridge, Cambridge University Press, 1984.
- [3] Bachu, Parminder, *Twice Migrants— East African Sikh Settlers in Britain—*, London, Tavistock Publications, 1985.
- [4] Brown, Colin, *Black and White Britain— The Third PSI Survey— Reprint*, Hants, Gower Publishing Company, 1981.
- [5] Chisolm, Nick, Naila Kabeer, Swasti Mitter and Stuart Howard, *Linked by the Same Thread— The Multi-Fibre Arrangement and the Labour Movement—*, London, Tower Hamlets International Solidarity and Tower Hamlets Trade Union Council, 1986.
- [6] City of Bradford Metropolitan Council, *District Trends 1984— Changing Face of Bradford—*, Bradford, City of Bradford Metropolitan Council, 1984.
- [7] Commission for Racial Equality, *Ethnic Minorities in Britain: Statistical Information on the Pattern of Settlement*, London, Commission for Racial Equality, 1985.
- [8] Greater London Council, *London Industrial Strategy: Homeworking*, London, Greater London Council, 1985.
- [9] Harrison, Paul, *Inside the Inner City— Life under the Cutting Edge— Revised*

- edition—* , Harmondsworth, Penguin Books, 1985.
- [10] Jones, Trevor, Small Business Development and the Asian Community in Britain, *New Community*, Vol. IX, No. 3, Winter 1981/Spring 1982.
- [11] Mitter, Swasti, Industrial Restructuring and Manufacturing Homework; Immigrants Women in the UK Clothing Industry, *Capital & Class*, No. 27, Winter 1986.
- [12] Newnham, Anne, *Employment, Unemployment and Black People*, London, The Runnymede Trust, 1986.
- [13] Open University, *Employment, Education, and the Community— Ethnic Minorities and the Community Relations—* , Milton Keynes, Open University Press, 1982.
- [14] Rafiq, M., *Asian Businesses in Bradford— Profile & Prospects—* , Bradford, City of Bradford Metropolitan Council, 1985 (mimeo).
- [15] Robinson, Voughan, *Transients, Settlers, and Refugees— Asian in Britain—* , Oxford, Clarendon Press, 1986.
- [16] The Runnymede Trust and the Radical Statistics Race Group, *Britain's Black Population*, London, Heinemann Educational Books, 1980.
- [17] Saifullah Khan, Verity, Work and Network— South Asian Women in South London— , in Sandra Wallman ed., *Ethnicity at Work*, London, The Macmillan, 1979.
- [18] Smith, David J., *Unemployment and Racial Minorities*, London, Policy Studies Institute, 1981.
- [19] Wilson, Peter E. B., *Black Business Entreprises in Britain: A Survey of Afro-Caribbean and Asian Small Business in Brent—* , London, The Runnymede Trust, 1983.