

Title	<書評>Karen Christensen and Ingrid Guldvik, Migrant Care Workers : Searching for New Horizons Ashgate Publishing Limited
Author(s)	チェリーアンジェラー, 未来
Citation	年報人間科学. 2020, 41, p. 89-93
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/75379
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

〈書評〉

**Karen Christensen and Ingrid Guldvik, *Migrant Care Workers*
–*Searching for New Horizons* Ashgate Publishing Limited**

チェリーアンジェラー 未来

1. はじめに

日本の高齢化とそれに伴う人手不足の中で、外国人労働者の受入れが進んでいる。日本で現在就労が認められている外国人介護労働者は、以下の4種である。経済連携協定（Economic Partnership Agreement、以下EPA）の下で受入れられた介護福祉士候補者、介護福祉士資格を取得した留学生、新技能実習制度の下での技能実習生、また、2019年4月の入管法の改正に伴い受入れを開始した、特定技能の在留資格をもつ者である。

以前は、EPAの下で受入れられた介護福祉士候補者が介護福祉士資格を取得した際のみ定住が可能であり、その他の者は、期間が終了すると帰国しなければならなかった。しかし、2016年に、在留資格に「介護」が加わり、介護福祉士の資格を取得すれば在留資格が与えられるようになった。

本書は、外国人介護労働者の移住を通じた人生の設計をテーマとし、ノルウェーとイギリスでケアワークの経験をもつ51人の移民介護労働者のライフストーリーを分析対象とする。ここで、本書には、移住とケアワークという主に二つの焦点があるが、文献の内容を参照する際は、「移民」労働者、ケアワークについての特徴も合わせて考察している際は、「移民介護」労働者と、本書で使用される語により忠実に言及する。

日本における高齢化、介護サービスの需要と供給の差、またそれに伴い緩和されてきた外国人介護労働者に関する政策などは、マクロレベルの社会的構造への言及である。そのような社会構造のもとで、外国人介護労働者個人はどのような状況に置かれるのかということに注目する際に、個々人の豊かなライフストーリーを分析する本書は、非常に参考となる。本書の研究を日本の文脈に当てはめると、日本で働く外国人介護労働者は、どのように日本へ渡るという決断を下し、実際にはどのような暮らしを送り、どのような将来設計を行うのかを明らかとする糸口となる。

外国人介護労働者に自発性を持つ主体として注目する意義は、社会構造のみに注目する見方による限界を補うことである。外国人労働者受入れや出入国管理の制度等について、実際には制度の意図と異なることが起こる、制度が有効に機能しない、あるいは、制度に建前と本音があり、個人が不安定な立場に置かれる等の可能性を考慮しなければならない。

ここでは、本書の視点を用いて、日本における状況に焦点を移して考察することを図る。

2. 本書の概要

2.1 目的と理論的枠組み

本書の目的は、構造的な条件の中で、国境をまたいで個人が人生を設計する過程を明らかにすることである。その過程では、個人のキャリアや私生活についての望み等と、移民政策、労働政策、文化の違い等との間の葛藤、つまり移民労働者個人の思いと彼らを取り巻く物事との葛藤を見出す。その中で移民労働者は、どのようにケアワークを経験し、人生設計の中に位置付けるのかを理解することを図る。

本書は、グローバルケアチェーン (Hochschild, 2000) という概念に反映されているような、主に女性だけを前提とし、彼らを搾取される被害者として捉える見方を批判し、むしろ彼らの自主性に注目した、‘the global cross of independence’ という概念を導入する。当概念は、障がい者や高齢者の自立と、ケアの仕事をすることで自身の生活を成り立たせていこうという移民労働者の自立の交差を表現したものである。

本書の考え方の中で注目すべきは、‘a life course perspective’である。その根拠として、Elder(1994)が提唱した‘life course paradigm’が本書では参照される。‘life course paradigm’は、結婚や出産などの人生におけるイベントは、その個人の人生がどの段階にあるかによりタイミングが決まるということ、一方で、‘human agency’、すなわち、人生の方向性は、社会的な状況のみに完全に規定されるのではなく、個人の選択が必ず媒介されるということを想定する。つまり、ライフストーリーにおける個人の主観的な解釈は、社会的な文脈により規定されるが、完全には規定されはしないという考え方が、‘a life course perspective’である。

2.2 構成

第2章で調査方法について説明した後に、第3章以降ではインタビューで聞き取ったライフストーリーを異なる視点で分析する。第3章では‘a life course perspective’を用いて、イギリスとノルウェーそれぞれの移住の分類について分析する。その結果、著者は、イギリスの移民労働者を、受入国と母国を往復する‘migration typology’、ノルウェーの移民労働者を、定住する‘settlement typology’と分類した。第4章では、ソーシャルモビリティを議論し、対象の移民労働者の社会的地位には、移民研究で主流である上昇移動ではなく、下降移動が見られると指摘する。というのも、対象者の多くは、母国では中流階級で良質な教育も受けている一方で、移住先で、ステータスも賃金も低い介護労働者となることで、社会的な評価を低められたと感じていた。第5章では、キャリアの発展の道筋に対するジェンダー、階層や人種との関係が分析される。イギリスの移民介護労働者は、階級、ジェンダー、人種の相互作用により利用者への従属関係となる結果、特に女性へのセクシャルハラスメント等、差別の傾向が見られた。一方で、両国共に男性は、ケアワーカーであることに對し、介護労働において身体的強さに価値を置くなど、様々な方法で男性らしさを再構築していることも明らかとなった。第6章では、「他人」についての社会学的理論を用いて、文

化の違う国家をまたぐ移住のプロセスを分析する。その結果、ノルウェーの移民介護労働者は、母国の価値について、移住先の国の人々に関心をもたれない傾向があることから、‘dislocation’という概念が当てはまることが明らかとなった。一方、イギリスのケースでは、母国と移住先の国双方の人々が価値を「交渉」させる傾向が強かった。第7章では、移民介護労働者と障がい者および高齢者との関係性を、権力関係と感情の2つの観点で分析する。比較的不均衡な権力関係で強い感情を伴うタイプと、あくまで職業上の関係性を維持し、比較的均衡な権力関係で強い感情を伴わないタイプの2つが提示された。前者はイギリスの移民介護労働者の間で、後者はノルウェーの移民介護労働者の間で多く見られた。最後に第8章で、筆者は、障がい者および高齢者と移民労働者それぞれの自立の交差について、持続可能性のある現代的なケアワークは、双方の自立なしでは可能でないと指摘し、労働者の自立支援の重要性を示す。

3. 「他人」としての外国人介護労働者

3.1 ‘dislocation’ と ‘translocation’

移民介護労働者の移住先での立場に注目した6章について考察する。

移住に関する社会学理論は、移住先における、異なる価値や社会的ネットワーク、社会への統合のプロセスについて取り扱うものが主流であるとされる。しかし、本書はトランスナショナルな視点で、「移民の人々が社会の一員となることができるかどうか、統合を達成するかどうか」ではなく、『他人』としての彼らの役割はどのようなものであるか」というところに注目している。

第一に、Georg Simmelが提唱する「他人」は、距離がありつつも近く、無関心でありつつも関わっているという二面性をもつ。

第二に、Simmelの「他人」の役割を移民に当てはめることでさらに発展させたものとして、Alfred Schützの理論が参照された。Schützは、「他人」である移民は、その国で生まれ育つことによって形成される「通常の思考」をもたず、同じように社会を見ることができない上に、移住先の国への誠実性に限界があることも指摘する。

そこで、ノルウェーの移民介護労働者は、Simmelの指摘するような二面性をもつ‘dislocation’にあり、イギリスの移民介護労働者には、Schützが注目する新たな文化への適応がよりスムーズであることから、Anthian(2001)の‘translocation’という概念が当てはまるとした。

ノルウェーの移民介護労働者は、移住先の国の文化に直面する際に苦勞していたが、文化の衝突に関しては言及しなかった。その背景として、ノルウェーが、表面上では平等主義的な国であるが、文化の内に、社会的排除を促すような見えない境界があることが指摘された。結果として「他人」である移民介護労働者は、外部者としての立場が固定されるのである。何人もが、知人はできても友人を作ることの難しさをインタビューで語った。

一方で、イギリスの移民政策だけを見ると、「イギリスの仕事をイギリス人労働者に」というスローガンにも現れるように、国家主義的で厳しい姿勢が窺える。ところが、移民介護労働者は語りの中で文化の

衝突や不平等を強調せず、むしろ同化の方向に向かい文化に適応していく傾向が見られた。具体的には、彼らは、イギリスの市民権を取得しつつ母国へのアイデンティティを残す、母国と移住先の国を比較し、一部の価値観を取り入れる、介護について、家族の役割とみなすか、公的なケアに納得するなどの判断をしていた。

著者は、‘dislocation’において、ノルウェーの文化的な要因を通して、人間関係に注目していた一方で、‘translocation’においては、同じ文化の中でも、価値観に注目していた。前者は、移民介護労働者の内にある価値観についての葛藤については明らかとなっておらず、他者との関係という外的な側面のみが分析されている。もちろん、移民介護労働者が語る内容、つまり、彼らが問題であると認識する事象が異なること自体注目すべきであり、ライフストーリーの分析という手法をとる意義はここにある。ただし、一点指摘するならば、ノルウェーの移民介護労働者も、母国と移住先の国の価値観との間の葛藤を経験し、両者を調整している点である。つまり、ノルウェーの移民介護労働者は、‘dislocation’にありながら、‘translocation’にもある可能性がある。

3.2 日本の外国人労働者の立場

ここで、‘dislocation’と‘translocation’という概念を日本の外国人介護労働者の文脈に当てはめる。

日本では、介護の分野に限らず、移民という言葉が政策に使用されず、非常に制限された形で外国人労働者の受入れがなされてきた。政府の方針には、外国人労働力の受入れ拡大について「移民政策とは異なる」（厚生労働省 2018）という但し書きがある。一部の労働者には定住への道は拓けてきているが、家族の帯同は基本的に認められず、在留期間の上限は5年であるように、基本的には、一定期間働いた後に母国へ帰る仕組みは変わらない。また、在住外国人の割合は増加傾向にあるものの、本書で取り上げられているような国々と比較すると割合は小さい。

筆者は、2018年夏に、ベトナム人EPA介護福祉士候補者に仕事と私生活に関するインタビューを行った。そこで、日本人の友人をつくるのが難しいということ、同じ国から来た者同士のコミュニティで過ごすことが多いということが明らかとなった。困った際には職場の人に相談するものの、彼らの私生活や家族に気を遣い、仕事外での付き合いはあまりなかった。将来に関しては、数人がある程度長く働きたいが、定住への不安もあり、将来的に帰国することも検討していた。すなわち日本社会には、イギリスに見られた比較的厳しい「移民」政策と、ノルウェーに見られた文化の中の隠れた境界があるということが出来る。

このような社会構造のある日本において、外国人介護労働者は、どのような「他人」としての立場に置かれ、文化や価値の違いにどのように対応しているのだろうか。

EPA介護福祉士候補者は、母国において人口の高齢化をまだ経験していないことに加え、学位は看護に限られ、介護という学問がまだ確立されていない。インタビューでも、認知症ケアへの完全な理解がなく、受入れを通して初めて正しい理解を得た、介護も、ただベッドのシーツ交換等だけでないことなどが分かった等の声があった。一方で、私生活については同じ国から来た者同士でお金の貸し借りをしていることを話し、そのことについて、「母国では普通である」と説明した。ここに、本書において‘translocation’と

名付けられていた、母国と「移住先」の国における価値観等の調整に近いものが見える。

以上より、日本で働くEPA介護福祉士候補者は‘dislocation’にありながら、‘translocation’にもあるということができる。

4. 終わりに

現在、EPA制度による受入れを中心として、外国人介護労働者の定住の可能性が議論されている。受入れ施設が資本や労力をかけても、途中で帰国してしまう人が多いことが問題となっている。なぜ、日本で働く外国人介護労働者は帰国を望むのかを理解する上で、本書のように、自発性のある労働者個人の人生設計に注目することは有効である。定住政策についても、それぞれの決断の要因を分析し、外国人介護労働者の自立を支援する形での推進が重要である。

参考資料

- [1] 厚生労働省, 2018年『経済財政運営と改革の基本方針～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～』, 1-72 (2019.11.09取得, https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/2018_basicpolicies_ja.pdf).
- [2] 出入国在留管理庁, 『平成28年入管法改正について』 (2019.10.28取得, http://www.immi-moj.go.jp/hourei/h28_kaisei.html).
- [3] 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社, 2019年『外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック』, 1-15 (2019.10.28取得, <https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000496822.pdf>).