

盛り場「六本木」におけるアフリカ出身就労者の生活実践

——快適な空間のためのコミュニティへの道のり



川田 薫

はじめに

東京都港区の六本木はミッドタウンや六本木ヒルズなど日中にはさまざまな年代が訪れる観光スポットとなっている。一方で、夜になると六本木は盛り場の顔として、六本木交差点から外苑通りの東西にバーやクラブ、または風俗店がひしめいており、大人を中心とした社交場に様変わりする。

著者は、盛り場の六本木の調査を二〇〇一年ごろから本格的に取り組みだした。当時の六本木は黒人が目立ち始め

ていたが、横須賀や福生の米軍を除隊したブラック・アメリカンが主流であるかとの印象が強かった。ところが、話を聞いてみると米国の英語のアクセントとは多少異なった英語を話すアフリカ出身者がほとんどであることがのちにわかることになった。

ここで素朴な疑問が生じる。なぜ彼らのはるかアフリカから来て六本木で働いているのだろうか。この疑問を明らかにしていくために、二〇〇一年八月から六本木の外苑通りのロアビルの近くにあるナイジェリア人オナーのバーH（仮名）で勤務している従業員へのインタビュー調査を開始した。また、バーHの周辺の風俗店に勤務しているアフリカ出身者からもインタビューを行った。

本稿では、二〇〇一年から約一年にわたる聞き取り調査と、二〇〇八年現在における六本木で就労しているアフリカ出身者の生活世界の変化を記述していくこととする。当初の素朴な疑問を明らかにしながら、約七年間を経た六本木の就労者の変化を、彼らが六本木という状況（場所）に埋め込まれた際に自己がどのようにして、六本木の仕事へと参加していくのかという自己の行為の積極的な変容のプロセスから考えていきたい（レイブ 1993）。

六本木のような盛り場は、虚飾の世界を演出する空間でもある。こうした環境に身をおいている就労者は生活者としての主体でありながらも、六本木を訪れる客との関係ではホストの立場となる。そこで自己を客側のニーズに合わせたり、ときには客が暴力化したときには締め出すなど、十全的な仕事への参加を通じて自己の判断の柔軟さが必要となる。また、六本木という小さなコミュニティの就労者内部では、インフォーマルな会話の延長線上でうわさ話などが語られ、こうしたうわさ話が利害関係などと結びつき人間関係を複雑にしてしまうことも起こる。このように自身が状況に操作されたり、状況を操作したりという環境のなかで、彼らが快適に就労していくために、就労場所での助け合いや路上でのインフォーマルな情報交換の場が創出されていく過程を環境と自己の両側面から動態的にみていく。

六本木の就労者は、西アフリカのナイジェリア人とガー

ナ人が最も多いとされている。そこで、ナイジェリア人就労者を中心にみながらも、六本木のアフリカ出身のコミュニティに不可欠な他国出身者も本稿では登場する。

I 六本木での就労の経緯と民族関係

1 ナイジェリア出身就労者の来日背景

日本は一九八〇年代後半よりバブル経済の状況下でアジア地域をはじめとして多くの外国人労働者が来日しており、その受入れ先は町工場や中小企業などの製造業等で単純労働者としてであった。アフリカ出身者もこうした日本の好景気の流れのなかで、一九八〇年後半にはガーナが先発隊として、ついで一九九〇年前後からナイジェリア出身者が増加し始める（若林 1996）。母国ナイジェリアにおけるブッシュ要因として、聞き取り対象者は軍事政権時代の政治経済の腐敗による就労機会の減少や賃金の低下が移住の動機付けとなったと述べていたことも重要である。来日者自身は、出稼ぎのように母国の家族を助けるためという目的よりも、自身がビジネスを起業して村に錦を飾ることで、結果家族の生活を豊かにしていくという目的意識をもったの来日が大半である（川田 2006）。

二〇〇一年時の六本木のナイジェリア人就労者は、二通りのパターンがある。工場労働から転職した者と来日初期から六本木でアルバイトなどの勤務経験者である。さらに後者の来日初期から六本木で勤務している者は在住数十年の古参者と来日したばかりの新参者とに分けられる。六本木におけるアフリカ出身就労者の増加は、古参者によるバーやクラブの出店が契機となり同民族や地縁者が集まるようになっていく(川田 2005)。

六本木の就労者の出身国は、ナイジェリアとガーナが多いが、少数であるがセネガル人やマリ人、シエラレオネ人、チャド人、ケニア人やエチオピア人などがある。ナイジェリアでは、一般的に二五〇〜三五〇ものエスニックグループがあるとされ、三大エスニックグループは、北部のハウサ(Hausa)、東部のイボ(Ibo)、西部のヨルバ(Yoruba)である。在日ナイジェリア人の出身民族は、公的な記録としては存在していないが、聞き取りからイボ人、中西部の民族であるエド人(Edo)が多く、そのつぎにヨルバ人が続く^{*1}。少数派の民族出身者も多くいるのでひとくくりに民族の類型化は難しいのが現状である。

六本木における変化として、就労者が利用するエスニックビジネスの出現があげられる。六本木では、ガーナ人オーナーのレストランがガーナ料理を提供するレストランとして営業していたが、二〇〇八年の調査では、ナイ

ジェリア人女性オーナーのナイジェリアンレストランが二〇〇七年に開店している。それまで六本木のナイジェリア料理は、ナイジェリア人オーナーのバーで時折提供する店があつたがメインは飲み屋であつた。

六本木のナイジェリアンレストランには、平日はおもにナイジェリア人男性の就労者やビジネスマンが夜八〜九時ごろになると食べに来ている。また、ガーナ人レストランでも、平日はガーナ人男性の就労者が食べに来ており、国ごとに棲み分けができています。また、アフリカ出身男性が利用するヘアサロンもあり、ナイジェリア人が経営をしている。こうして六本木では、アフリカ出身者をター



写真1 ナイジェリアの国旗に店名を書いた看板



写真2 「Royal Foods」レストランのナイジェリア人女性オーナー

ゲットとしたエスニックビジネスが少しずつ現れ始めている。

2 就労契機と民族関係からみてくること

六本木のバーHのナイジェリア人の就労経緯を聞き取り
していくと、オーナーはエド民族であり従業員も同民族の
エド人が圧倒的に多いことは特徴的である。

以下では二〇〇一年当時のバーH関連の従業員の経緯お
よび在留資格と民族関係についてみていく。

S氏（ナイジェリア・男性三〇代、エド人、在留資格…短期ビザ↓配偶者ビザ）

二〇〇一年一月ごろに来日。バーHに勤務しドアマン
およびバーテンダーのアルバイト勤務である。高卒、ナ
イジェリアでは自動車整備工であった。兄二人がすでに
日本に暮らしており、呼び寄せで来日した。仕事は同民
族のオーナーと兄が知り合いであったことで紹介される。
二〇〇七年に日本人妻と離婚した。

K氏（ナイジェリア・男性三〇代、エド人）

一九九四年に来日。バーHの系列店バーJに一九九八
年からドアマンおよびセキュリティとして勤務してい
た。高卒であり、日本人女性とナイジェリアで結婚
した。六本木の勤務以前は工場勤務であった。兄は
一九八九年に来日している。六本木の仕事は、同民族の

オーナーと知り合いだったことで声をかけられて転職し
た。日本人と結婚し子どもがいる。

B氏（ナイジェリア・男性三〇代、イボ人、在留資格…短期ビザ↓超過滞在者）

二〇〇一年一〇月来日。バーHにてセキュリティおよび
ドアマンでのアルバイト勤務である。ナイジェリアの国立
大学卒で、外資系会社での現地人と本国の社員の賃金格差
に疑問を覚え、日本でビジネスチャンスを求めて単独で来
日した。六本木に行けば仕事があると言われたが、プロ
カーに引っぱり給料のピンはねが一年間行われた。日本
人と結婚している。

F氏（ナイジェリア・男性四〇代、イボ人、在留資格…短期ビザ↓超過滞在者）

二〇〇一年一〇月来日。日本人経営のストリップバー
にてアルバイトで六本木交差点の路上でビラ配りおよび
呼び込みを行う。大学卒であり母国は下級公務員（Civil
Servant）であった。日本で行われたビジネス会議を利用
して来日し、B氏とともに東京で約半年共同生活をしてい
た。母国に妻子がおり、在留資格が取得できず仕事上で精
神的につらい日々を過ごし、二〇〇三年四月に母国に帰国
した。

上記の就労経緯から、ナイジェリア人において「同民族」
による口利きが就職先を得る手段として大変有効であるこ

とがわかる。事例ではエド人経営者の店には、エド人従業員が集まってくる。逆に在留資格がなく身元保証人となる血縁者がいないイボ人従業員は、辛酸を経験している。こうした同国人よりも同民族が選好される背景には、旧植民地という負の遺産が、いまだにナイジェリア国民とトライバリズムの関係を乗り越えていない証でもある。異なる民族同士の微妙な感情や同じ民族語を話すといった親和性などは、ナイジェリア人という単位では微細な人間関係の網の目をみていくことの難しさがある。こうした雇用主と被雇用者との関係は、同じ民族であることがより有効に機能していることがバー日の雇用状況からみえる。

II 国際色豊かな六本木での仕事

1 サービス業の仕事から路上での客の呼び込み

六本木のアフリカ出身男性はおもにバーやクラブと風俗店での勤務となる。バーやクラブでは入り口のガードマン兼セキュリティと呼び込み、フロアではマネージャーとして客や警察などの対応となる。一方、風俗店での仕事は、路上での呼び込みと店内の会計などがある。六本木に出勤してくる時間は、従業員によって異なるが、夕方七時ごろ

からで帰りは早朝が一般的である。新米従業員は、七時ごろには職場に着き、店内の掃除や飲料などを業者から受け取る仕事がある。

仕事内容に関しては、店内勤務の者は、客に問題が起きたときなど警察との対応があるために在留資格と日本語がある程度できるものでないと勤まらない。一方、屋外勤務の者は、言葉や在留資格がいまいな状態でも勤務することができる。それでも必要となるのはコミュニケーション能力である。彼らに期待されていることは、お客を店内に呼び込むことである。そこでコミュニケーション方法が重要となる。こうしたコミュニケーションには、言語の使用またはノン・バーバルによるジェスチャーを使用した勧誘がある。二〇〇一年時の調査では、バーの新米従業員からの聞き取りが多かったこともあり、呼び込みには簡単な日本語で「あいよ」「大丈夫」という言葉で勧誘したり、通りかかる日本人客をなかば強引に引き止めるなどの光景がみられた(川田 2006)。

二〇〇八年時の調査では、風俗店の就労者では、路上を積極的に行き来しながら勧誘している移動型と、交差点付近のビル角で同僚と立ち話をしながらお客を物色している非移動型がみられる。双方において、就労期間は、移動タイプでも六年間も路上で仕事をし続けている者もあり、非移動タイプは、約一〇年近くの者もあり、期間の長さの

相关性はないようだが、就労者の長期化が目立つようになっている。そこで風俗店の呼び込みをしているP氏の変遷を簡単にみていく。

P氏は、テナントが入っている交差点周辺のビルで他店の仲間の呼び込み従業員と立ち話をしながらも、積極的に客を物色し、路上を移動することはない。P氏は、西アフリカのギニア近くのK国の出身で在住一三年、六本木での勤務は九年目となる。日本語は大変流ちょうであり、気配りの点でも、路上で風が強ければ「スカートを着てね」といった六本木風な配慮を示し、お客に冗談を言ったりしてコミュニケーションを楽しみながら客の心を掴んでいくタイプである。現在のP氏には固定客も多くいるので、積極的に呼び込みを行わなくてもいい立場になった。

二〇〇一年時の調査では、風俗店の呼び込みとして就労し一年ほどの新参者だったため、早出で店内の清掃から小間使いで店舗と路上を行ったり来たりしたり、同僚のセネガル人と店の周辺から交差点にかけて勧誘をしていた。現在のP氏は六本木では、古参者としてお客の呼び込み方法を熟知している点、またP氏の上級的な話術の点で、あえて路上を歩き来なくても日本人客を呼び込むことができるようになった。P氏を知る者は、二〇〇メートル離れた場所からでもP氏は客を引っ張ってくるができることと述べていた。つまり、P氏の場合は、六本木という盛り場風な

日本語でのコミュニケーション方法をマスターしていくという付加価値を身につけていくことで、六本木での呼び込み業を、たんなるアルバイトではなく技術を習得し呼び込みを専門的な仕事に高めた先駆者となっている。

2 日本人客から外国人客への呼び込み対象の変化

六本木の場合は、近隣で暮らす外国人の住人や観光客も多い。英語でのやりとりの方が英語を共通語としているアフリカ出身者においては、言葉がストリートに伝わりやすいため、勧誘は日本人よりもやりやすいと言う。上述したP氏のように呼び込みの仕事一筋で行っている者はあまり多くはない。多くの就労者は、お金が貯まったら六本木で風俗店などの共同経営を始めたり、関東圏でバーを開業していくのである。

P氏のような呼び込み熟練者として成長することは就労期間の長さと同比例するものではないようである。そこでナイジェリア人A氏の営業活動をみていく。

ナイジェリア人（イボ民族）のA氏は、六本木ミッドタウン方面で風俗店を共同経営している。マネージャーとして経営管理しながら、お客が少ない時は自ら路上に出てお客を勧誘することもあると言う。著者にはクラブを経営しているとだけ言ったが、同行のナイジェリア人から事前

に通称トップレスバーと呼ばれる東欧出身やアジア出身女性が男性客を接待する風俗店であることは教えられている^{*1}。A氏は、世襲制の伝統的宗教の預言者の家に生まれ、祖父から信託を受け世襲した。六年前に来日したが、その動機として神から日本に行けとのお告げを受けたと言う。A氏は、歌舞伎町でのピラ配りの仕事から、六本木に移ったあと、同民族のイボ人から風俗店の共同経営の話をもちかけられた。お客の八割は外国人、二割が日本人で、固定客もついていると言う。外国人客が多くなる理由は、英語を媒介として意思疎通がしやすい点がある。一方で日本語がさほど流暢でないため日本人客を店まで連れてくることは簡単ではないと言う。

A氏も路上で呼び込みをするが、店のナイジェリア人の呼び込みスタッフの日本語の会話レベルや、呼び込みの結果として日本人客を多く呼び込めない、ないし積極的に呼び込まないのが現状である。日本人男性客にとっては、黒人に声をかけられることは、ほったくられるかもしれないという怖い体験と感じる人もいるようである。一方で、日本人客の場合は、覆面捜査員などの客になりすましているので呼び込みは慎重にならざるをえない。A氏は、日本人客をターゲットにしなくとも商売にはさほど影響はないと述べている。

六本木は多くの外国人が遊びに訪れる盛り場である。その

ため、風俗店従業員は外国人客をターゲットとしていくことを選好することで、言語面のバリアーを簡単に乗り越えることが可能であり、かつ身の危険を最小限にとどめていけるようになる。A氏の店での選好には、長時間かけて説得して連れてこなくてはならない日本人を勧誘しなくても、外国人客が来店してくれる状況は、結果として外国人を対象としている戦略が採用されることへと結びついていく。

盛り場という性格上、多様な国籍の人びとが集まる人びとの集積地でもある。そのため、呼び込み従業員自身の客との体験や就労仲間からの情報を共有しながら、情報を咀嚼していく作業を経っていくことで、行動パターンをより安全な方法として確立させていかななくてはならないのである。

Ⅲ 六本木のクラブにおける「イメージ」の創出

1 バー従業員の多様な民族性

六本木のメインストリートに位置しているバーの前では、アフリカ出身の就労者がタキシードを着て客の案内兼セキュリティをしていたり、黒色のカジュアルな洋服で入り口に立って呼び込みしている姿をみかける。こうしたクラブの人員の配置に一定の決まりがみられる。バー日の入

り口には、体格のがつしりとしたアフリカ出身者がドアマンとして配置されているが、内部に入ると、アメリカ発信の音楽が流れるなか、日本人や白人（オーストラリア人、アメリカ人、ニュージーランド人）男性バーテンダー、ロシア人女性、フィリピン人女性、そしてナイジェリア人女性とナイジェリア人男性スタッフという国際色豊かな構成となっている。店内の黒人の割合は、バーにもよるが非黒人が多く占めている。そのため、入り口で大柄の黒人に声をかけられて入店した日本人女性などは、店内には黒人スタッフがあまりいないことに驚く者もいる。一方、路地を歩入ったアフリカ出身者が経営しているバーでは、同国出身者が働いており、客も同国人が多く訪れるような集会所の場となる。メインストリートと路地のバーとは、就労者の国籍も客層も様変わりする点は、お店の立地や広報ということも影響があるようである。

メインストリートに出店しているバーHは、現在は閉店したが、二〇〇一年時は、ホームページもあり、外国人向けの『Tokyo Notice Board』や『メトロポリタン』などのフリーペーパーにも広告を載せていた。また、海外からでも六本木で行くバーやクラブを検索するとバーHの名前が記載されており、外国人客で賑わっていたバーHは、東京だけではなくグローバルな広報活動をしていたのである。こうした店の戦略が、多様な国籍の従業員が勤務する

環境を作り出していた。店内はナイジェリア出身オーナーとしてのアフリカの趣向はいっさい排除され、海外の客に受け入れられやすいカジュアルな雰囲気、訪れた客の写真が壁一面に貼ってあり、日本的な和の嗜好とは対極の西洋のイメージを戦略的に創造していたことで、成功を収めていった。

2 イメージとしての黒人従業員

二〇〇一年当時、メインストリートのバーHの前でドアマンとして路上で働いていたB氏は、黒人がドアマンとして入り口で立っていることで客に提供しているのは「イメージ」であると述べた。バーHは、多様な国籍の従業員がいるが、ドアマンはアフリカ出身者の黒人である。同オーナーの系列クラブのドアマンも大柄のナイジェリア人男性であった。

B氏は、黒人の「イメージ」を客に提供している点に、外国人のいるバー、フrendドリーさ、用心棒、英語でのコミュニケーションが可能などをあげていた。なかでも、B氏は、黒人の朗らかさなどフrendドリーな一面が、白人には表現することが難しい分野であるとし、黒人は外国人客や日本人客を問わずコミュニケーションを円滑にしていることができると述べた。

B氏の語る黒人のイメージは、客からはアフリカ出身者でも米国系の黒人でもどちらに受け取られても構わないと述べている。そして重要なことは、六本木における国際性のコンテキストに即した、親しみやすさを前面にだした外国人従業員としての顔となることとつけ加えた。

バーや風俗店を問わずアフリカ出身従業員から名刺をもらうと、米国や英国風の簡単な名前の者が多い。従業員には、キリスト教徒も多いが、イスラム教も多少いる。彼らの本名は、別があり、いわゆる源氏名を六本木では使用しているのである。そのため、同じ名前同士の者がいることもある。キリスト教徒などは、ミドルネームは民族名でも、下の名前を聖書から名づけられている者も多いため、源氏名と本名が近い場合もある。一方で、イスラム教徒の者は、キリスト教的な名前を源氏名として使用しているため本人の宗教や出身などの背景が客には分からないように意図的に隠し、客に覚えてもらいやすい名前をつけている。こうした名前を一例として、彼らが自身の素性を明らかにせず就労している点は、日本人客とのやりとりから垣間見ることができると述べる。そこでB氏との会話からみていきたい。

B氏は、六本木のストリートで就労している黒人に、日本人客が「どこ出身？」と聞くと、「アメリカ」や「ジャマイカ」との答えが返ってくるのが普通であると述べる。

B氏は、日本人にこうした返答をする理由として、相手が何者か分からないので、自身の安全を守るために、アメリカと言っておけば、まずそれ以上質問をされずに面倒に巻き込まれないことをあげている。万が一、正直に出身国を言えば、日本人客から「なんでアフリカから日本に来たの？」と質問されてしまう。B氏は、「アメリカから来たと言えば質問はされないのに、アフリカから来たと言えば日本人は必ず、なぜ来たかと、質問してくる。おかしいよ」と述べている。結局、日本人に対してはアフリカ出身ということを介して有益なコミュニケーションを生み出さないのである。

B氏は続けて、たいいていの日本人客が、アフリカの国を知らないし、知っていても「エイズ」、「貧しい」や「野生動物」のイメージがほとんどであるため、黒人従業員が「私はアフリカ出身」という答えを日本人は期待していないことは承知しているとつけ加えた。こうした日本人による反応から、アフリカ出身者が積極的に日本人客の要望に応えていく、ないしあえて日本人的思考に便乗することで関係性をスムーズにしていることがわかる。

一方で、外国人客についての対応に関し、B氏は以下のように述べる。

「ヨーロッパやアメリカの外国人客は、アフリカのことをよく知っている。私がナイジェリア出身と言えば何らか

の返答をしてくれる。ビジネスで行ったことがあるとか。

いつも好意的で、話していても楽しい。外国人には、自分の出身国は隠すことはない。日本人にも私は隠そうとはしてないけれど、聞かれれば正直に答えるけど、話しがそこで終わってしまう。外国人でもブラック・アメリカンとはアフリカの人の関係が微妙になる場合もある。ブラック・アメリカン側は、ビラ配りしているアフリカ人を自分達と一緒に思われるのを快く思っていないこともある。アフリカ出身でもセキユリテイのような仕事だと、ブラック・アメリカンとの付き合いは問題がないが、深い付き合いは危険なことに巻き込まれることもあるから。」

また、P氏は、西アフリカのギニア近くの小さな国の出身であり、アメリカやカリブ海諸島に連れて行かれた解放奴隷の移住地としての歴史をもつ国の出身である。P氏との会話から、六本木に来る日本人客で、この国の名前を知っている者は二〇〇一年当時ほとんどいなかったと言う。一方で、米国やヨーロッパからの外国人客は、P氏の出身国については過去に深刻な紛争が起こっていた国としてほとんどが知っているのが現状であった。

六本木の就労者は、決してアフリカ出身であることを公言しないという態度ではない。外国人客には、求められれば出身国を伝えるし、そのうえでコミュニケーションが活発になり、お客が来てくれることもある。一方で日本人客

に対しては、源氏名を使用するように、自身も日本人客に合わせてさまざまな国の名前を使い分ける態度を身につけていることが無難な対応になっている。

就労者自身は、こうした使い分けは、日本人女性の気を引きたいなどの別のコンテキストで使用されるケースもあるが、一般的には日本人のアフリカへのネガティブなイメージないしアフリカへの関心の低さが、就労者自身が自身を臨機応変に変身させていく方策を生み出していったと言える。

IV 六本木におけるインフォーマルなコミュニティの創造

1 バーHにおける従業員の互助関係

六本木は盛り場として客たちがひとときの開放感を求めて集う場所である。就労者にとつては、長時間の立ち仕事、冬になれば雪でも外で長時間の仕事をしなくてはならない肉体的にきつい仕事である。加えて、開放的になりすぎた客が喧嘩を始めたり、物が盗まれたりなどのトラブルも起こり、従業員たちは客の対応を迫られる。こうした場合は、路上で勤務するバーのドアマンも喧嘩の仲裁としてバーの店内に駆り出されることもしばしばである。外国人

客の扱いには従業員は慣れているものの、日本人客のなかには飲みすぎて暴れたり、私物が紛失すれば警察を即座に呼びバーの責任問題として訴えもじさないと態度の客もあり、揉め事は絶えない場所である。

従業員は、こうした日本人客とのトラブルの対処法としてマニュアルなどはない。そのため客の属性や体格などから判断し、体格のいいドアマンが大きな声で「Get Out!」と一喝したり、それでも効果がない場合は、身体を使って威嚇していくなど（暴力をふるうことは極力行わない）の方法で、トラブルを起こす客を店から締め出していく。すべて瞬時の判断と経験が要求される事柄である。

こうした微細な酔っ払い同士のトラブルで、客が警察を呼んでも、警察は介入することはほとんどないのが現状である。六本木では、こうした微細なトラブルは日常茶飯事であるからである。

同じバーで就労しているアフリカ出身者は、同国人男性が多い。こうしたトラブルを日本語で対応できる男性マネージャーが対応し、責任の所在がバーになれば、つぎに大柄の黒人が身体的に圧力をかけてバーから追い出していくという連携作業をとっていく。同じ職場で勤務しているかぎり、チームメートとして連携し店を守っていくことも、彼らの業務のひとつとなっている。^{*}多角的に経営しているオーナーの場合は店に毎日顔を出すとは限らないの

で、自ずと社員同士の横の関係性が重要になる。

バーH（二〇〇三年当時）のアフリカ出身者の従業員は、ナイジェリア出身のエド人とイボ人で占めており、マネージャー二名と従業員二名であった。I章の2節の従業員の概要で述べた、従業員S氏とB氏は、近い時期に入店している。マネージャーの二名は、エド人であり。マネージャーO氏は、エド人オーナーと同民族であることで紹介してもらい工場勤務から転職した。日本語が比較的上手であることをかわれてマネージャーとしてのポジションを得ている。もう一名のM氏は、O氏がマネージャーとしての力量不足で解雇されたことで、別のバーから引き抜かれてマネージャーとして入店した。

バーHのナイジェリア従業員は、マネージャーのO氏がマネージメントに問題があることで、冗談半分に彼のことを「オートトート（信頼できない者）」と影で呼んでいた。しかしこうした呼び方は、のけ者にするといった陰湿な態度ではなく、笑い飛ばしてしまおうという寛大な視線から発せられているものであった。B氏とS氏は、同じ仕事を一年ほどチームで行っていたので、六本木で仕事仲間のときは電話で頻繁に連絡をとり合ったりという関係が続いていた。マネージャーのM氏は、人望が厚かったことで、頼れる存在としてナイジェリア人従業員からは対等にみられていた。こうして従業員が民族を越えたバランスのよい関

係を築けたことで、バー日内のナイジェリア人従業員は、個人主義的な利益に走ることなく、客とのトラブルをチームワークでうまく収めていくための、小さな互助集団として機能していたようにみえる。

バー日のナイジェリア人従業員たちが「自分たちの店」を客や警察、ときには暴力団の妨害から守っていくことは、従業員の生活を支えている経済活動の場を守っていくことでもある。しかし、たんにバーでの就労は、働く場所という場の提供というのではなく、従業員同士が就労場所への愛着や人間関係の繋がりにより育まれる「人の気持ち」が通う場として民族のバウンダリーを越えた関係を創造させたことで、より円滑な経済活動が生まれている。

2 情報交換の場としてのストリートの序列関係

二〇〇一年からの調査で、著者は六本木におけるストリートの就労者の情報交換に関して、下記のような状況を経験した。

「六本木のストリートでは、アフリカ出身者同士やもしくは国毎の就労者による組織的な援助グループは存在していないようだが、ストリートでも顔なじみが各々アドバイスをしたり、不満などを話し合ったり、またはちょっとした生活上で分からないことなどの情報交換を行うなどして

いる。ここでは、『ストリート仲間』と命名し彼らの人間関係のあり方を示していく。ストリート仲間とは、顔を合わせればちょっとした会話をする程度のインフォーマルなネットワークとして、六本木の就労者同士での共通話題を語り合うという比較的内輪的なものである。ナイジェリア人同士では、六本木のストリートではイボ人、エド人、ヨルバ人間の仲間の交流は、民族間のバウンダリーを越えての交流となっている」（川田 2006）。

二〇〇八年時でも、こうしたインフォーマルでゆるやかなストリート仲間の存在はある。しかし、アフリカ出身者のバーのドアマンと風俗店の呼び込み従業員では、挨拶や握手はするが、職種の違いからお互いに親密に交わることはないという。二〇〇一年時点でも、こうした職種の違いには、暗黙裡にドアマンが呼び込みよりも地位が高いといった序列関係が、あからさまに態度で示すものではなかったものの、双方が感じているものであったとB氏は述べている。

二〇〇八年の調査では、呼び込みのP氏がバーのドアマンであったB氏に話しかけるときは、「オガ」という上の立場に話しかけるときの呼びかけのピジン英語を用いている。実際P氏はB氏よりも数年年上で、六本木での先輩で給料も多く得ている。こうした、会話の一端からも、職種の違いが年齢や経歴を越えた序列関係を垣間見ることがで

きる。

六本木におけるストリート仲間を詳細にみていくと、バーと風俗店の就労者の間では、挨拶程度の顔見知り程度に留まるレベルで、同じ職種の場合は仕事を通じてのインフォーマルな情報交換が機能し始めるというように職種ごとに形成されるネットワークが分化しているのである。また、B氏は、同国人でも職種の違いにより顔見知りにはなるが、挨拶以上に話し合える関係を築きにくいと述べている。

二〇〇一年からの調査では、こうした職種の違いによる、序列関係を見極めることが困難であった。個々の対象者の経歴を知っていた著者にとっては、母国の大学に在学中に來日したP氏は、大卒のB氏と教育レベルでの立場には大きな相違がないと感じていた。しかし、現場で働く就労者においては、教育レベルは自ら語り・語れるものではないのに対して、仕事の内容は個々の経歴を覆い隠しながら自ら語らざるをえないのである。アフリカ出身者が多く就労している盛り場は、P氏の事例のように地位の逆転が簡単に起こりうる場にもなるのである。

3 呼び込み従業員が創造するコミュニティ

二〇〇八年の調査では、メインストリートのアフリカ出

身オーナーのバーやクラブが減少したことで、路上を拠点として働いている風俗店の呼び込み従業員が、道を行き来しながら知り合いと話をしたり、交差点の角で数名がかたまってお客を探しながら話している光景がより目立つようになっている。

呼び込み従業員は夜から早朝にかけて路上で呼び込みの仕事をしており、繁忙時間と閑散な時間帯や曜日がある。

二〇〇八年に六本木を訪れた時は、平日の閑散としている時間帯であり、自然と路上の呼び込みの数名が腰をかけて話す光景が見られた。その集まりには、呼び込み従業員のP氏と六名くらいアフリカ出身男性が話し合いをしていた。上段に座っていたのは、ベテランのP氏とガーナ人のベテラン呼び込み従業員で、囲むようにアフリカ出身従業員が立って話し合いに加わっていた。

P氏は、著者の問いかけに「黒人ミーティング」をしていると述べた。続いてP氏はミーティングをしていると断ったうえで、著者と簡単な会話をした際に、興味深いコメントを述べていた。

著者は調査時、知人女性と一緒にあったが、P氏は「ここ（六本木）で結婚している女性が男の人と個人的に話をすることは、あまりいいことではないんだよ。ここではたくさん裁判にもなったりするから」、そして「このコミュニティは、いろんな事があるから、自分が大丈夫でも、

うわさになったりすることもある。自分はここ（六本木）が長いから先輩として下の人にちゃんと示しをつけていないといけないから」と加えた。著者は既婚者であり、六本木では著者の配偶者がどうい人物かはP氏も含め一部のアフリカ出身者は周知している。

P氏の言説は、六本木におけるアフリカ出身者や他国の従業員同士が顔見知りや知人という関係が築かれており、情報が六本木という狭い空間で共有されるだけではなく、時として外部の口コミによるネットワークに乗っていくことも示唆している。六本木では、P氏の言うように「黒人ミーティング」では、「自身や仲間を守っていく方法」として盛り場での警察や入管職員など権力側に抵抗していく方向性があると同時に、「うわさ話によって誰かが被害者」となる仲間内からの反抗の可能性も含んでいる。六本木という場所性には、公権力との衝突や人間の陰陽の感情などが渦巻いており、就労者自身がこうした目に見えない情報操作に対して敏感にならざるをえないのである。

P氏の「このコミュニティ」の語りに関しては、二〇〇一年時は、六本木にはアフリカ出身就労者が増え始めた時期であり、新参者や就労して一二年目という就労者が多数であったことで個々が自分の仕事に必死の状況であった。ところが、約七年の月日を経たことで六本木という場所が就労するためのたんなる場所であるという感覚を

越えた、何か愛着といった感情が付与された「六本木」という「ここにしかない唯一」という場所性が創造されているように映る。P氏の述べていた「コミュニティ」に関する言説には、古参となった先輩としての立場の視点から、あらゆる辛酸や楽しい経験を仲間と共有してきた感情的な結びつきの反映として、換言すれば「共生」感覚がコミュニティとして表現されたと考えられる。

P氏が語った六本木におけるコミュニティは、地理的に区分けされたような実体として存在しているものではない。しかしながら、古参者のP氏においては、路上での呼び込みという仕事にともなう危険やリスクの回避方法や客との交渉といった特殊な技量を共有している呼び込み同士が感じている「共有のコミュニティ」でもあり、ときには警察とのトラブルの場合には職種を問わず駆けつけてくれるアフリカ出身者によって権力から身を守ってくれる「味方としてのコミュニティ」、うわさ話によって中傷される「敵対的なコミュニティ」にもなるといふ多面性がある。

また、P氏が「アフリカンミーティング」ではなく、あえて「黒人ミーティング」と日本人である著者に日本語で語った「黒人」と「アフリカン」に横たわる表現の根底にある意識の相違が見受けられる。人種による分類でしかない「黒人」が、日本人客側の選好で使用されていることを、

彼らが意識し、感じていることである。六本木では対外的にアフリカンを主張するよりも、黒人として総称することが、日本人にはイメージを喚起しやすいのである。P氏の語りからは、六本木での日本人が考える「黒人像」を代弁しているようでもある。

V まとめ

——就労環境を快適な空間に創造していく営為

六本木で就労しているアフリカ出身者は、大都市の盛り場で経済活動を行っている。アフリカから遠く離れた日本にきた経緯は、ガーナ人やナイジェリア人などはおもに日本でお金を稼いで独立し事業を興すことである。そのためには、工場労働より多くの収入を得られる場所として、六本木がアフリカ出身者の就労場所として発展を遂げてきたのである。

本稿では、都市における盛り場としての状況（場所）における就労者の仕事への参加を、バーのセキユリティと風俗店の呼び込み従業員というアフリカ出身者の二大職業における呼び込みの仕事、イメージとしての黒人、ストーリーの職種による序列関係、そして呼び込み従業員のコミュニケーションの萌芽の観点から考察してきた。

そこで考察として以下のことを知見として提示していく。

六本木におけるアフリカ出身の就労者自身の視点からみた大都市に位置する六本木の盛り場は、異質的でありながら、同時に同質的な側面が混在している。サハラ以南のアフリカ出身という大枠では、彼らは同じアフリカから来たブラザー（同胞）同士としての同質的な意識感覚がある。

しかしながら、風俗店呼び込み従業員とバー従業員との間には職業に応じて序列や階層が暗黙裡に共有され、仕事にもなう問題や悩みなどの情報は、コミュニケーションネットワークの観点からは積極的な共有が認められない。ブラザーとして同質性を共有しながらも、職種の相違によって異質であることが創出されている。双方はアンビバレントな関係なのである。

しかし、アンビバレントな関係でありながら、路上で巡回警察との小さなトラブルが起きた場合は、職種を問わず路上で働いているアフリカ出身者が集まり圧力をかけて警察とのトラブルを回避させたりするのである。六本木では、こうした助け合いは、出身国や職種に関係なく自身にもトラブルが起こる可能性があるため、六本木のアフリカ出身の就労仲間という範疇として適用される点で、ブラザーとして同胞を守っていこうとする同質的ベクトルが働くのである。

また、盛り場は外部からさまざまな出身地（国）からの

客が流動的に訪れる場所としてつねに異質性を受け止める場所である。ホストとしての就労者は、それぞれの職種のコンテキストに沿って言葉で客を口説き落としたり、ノンバーバルな身体表現を用いながら、客にとっては六本木という異界の雰囲気を感じやすい場所へと変換させていくのである。こうした変換の装置は、国際的な盛り場でのイメージを提供するアフリカ出身経営者のバーでみられた。

国際的な場をイメージしてやってくる客に対してアフリカ出身ドアマンは、米国の古い映画のようなフレンドリーで人当たりのよい「黒人」を演じ、アフリカ出身オーナーは、客の嗜好に近づけるために、店舗の内装や音楽を欧米風にし、アフリカらしさを排除している。こうして欧米のイメージを戦略的に採用することで異質な空間を心地よい親しみのある空間に変換する創意がみられた。

インフォーマルなコミュニティに関しては、在日ナイジェリア人などが組織している相互扶助を基盤とした同郷人団体のような金銭的な助けはないものの、情報交換や就労中のトラブルに対しての互助的な側面がある。バーHの事例では、同じ環境に身を置くナイジェリア人出身者同士では、イボ人やエド人の民族を越えた冗談関係や情報交換、ときには仕事の悩みにまでおよぶ精神的な互助のような親密な関係性を築いていくことで快適な就労環境を築こうとするベクトルが働いていた。^{*}

風俗店呼び込みのP氏は、日本人オーナーの店で同じく勤務している呼び込み担当のガーナ人やアメリカ人とチームで役割分担をしているが、仕事自体は一人で行う。その点ではバーのドアマンが客を待つ受身な立場なら、P氏は自らより能動的に動かなくてはいけない。こうした能動的な仕事は、P氏はビザがありベテランであっても警察の取り締まりで捕まる危険を伴う。それはP氏よりキャリアが長い呼び込みのガーナ人も同じ境遇にある。一方、ナイジェリア人風俗店マネージャーA氏のように、外国人客をターゲットにすることで、より身の安全を確保する対処法もあるが、安定的な集客のために日本人客を外すことは、経営面でのリスクを抱えることになるのである。危険やリスクを最小限に軽減するには、現場の呼び込み担当の経験に基づく勘や技量に頼らざるをえない。

P氏は、経験と技量の面ではインフォーマルセクターの極みである単純労働の中の「呼び込みの仕事」を専門的な仕事にまで高めたプロフェッショナルである。こうしたP氏やガーナ人の呼び込みが輪になってインフォーマルに仕事の情報交換や日常の会話の場としての「黒人ミーティング」が機能していることは、六本木におけるアフリカ出身就労者の定着化とそれにもなう情報共有の必要があることを示唆している。

このように定着化の一端としてP氏が語った六本木のア

フリカ出身者の「コミュニティ」像には、ストリート仲間が微細なトラブルが起きたら協同で助け合う同質の意識がみられる。反面、ストリート仲間が仲間の行為を観察しているという同質的なコンテキスト内でも、うわさ話や揉め事に端を発した嫉妬や規範に反する行為を異質な事柄として排除していく。六本木のコミュニティは、同質と異質が混在しながらも、六本木を単なる経済活動の場所として捉えるのではなく、心理的にも強い結合関係が構築されている「コミュニティ」と言えそうである。こうした多面的性格を持ち合わせた「コミュニティ」で就労しているアフリカ出身者において六本木は、生き抜いていくための実践的な学習の場所であり、より快適な就労環境を創造していく知恵が要求される社会生活の場所でもある。

●注

*1 「民族」と「部族」のどちらの呼称を使用するかについては、現在において統一の議論には達してはいない。しかし、双方において、文化集団の基本単位として、成員が共通言語を使用し、共通の統合的文化を共有し、強い共属意識をもちあわせている点は共通している。「部族」の呼称は、英国などの宗主国が植民地化政策において間接統治に便宜上「tribe」として、日本語訳では「部族」として蔑称的にラベリングされたものである。発展段階論的な議論では、歴史が進むにつれ「部族」から「民族」へと移行していくといった議論もある(富

川 1971: 94-123)。ナイジェリアでは、一九六〇年後半に起きたイボ人を中心としたビアフラ戦争のようにナイジェリア国家、部族間のコンフリクトを断ち切り独立国家の樹立のための民族自決運動がある。著者は、ビアフラ戦争の出来事もふまえて、ナイジェリアが英国から独立し、国民国家として近代化を目指す過程で、旧宗主国からラベリングされた「部族」の呼称からナイジェリア人が国民―国家を生きる主体という立場を積極的に採用し「民族」の呼称にすることで、近代における他民族との共生を捉えようとしている。

*2 調査では、風俗店を経営している者やその呼び込みなどに携わっている者が、自ら風俗店で勤務していることを客以外の日本人に言うことはほとんどない。こうした業種の仕事は、「あまり人には知られたくない仕事」として感じている点にある。また、一般的に風俗店やバー勤務を問わず夜に仕事をしていることを母国の身内に詳細に教えることもしたがらない。風俗店を経営している者は、お金を短期間で稼ぐために「しょうがなく」やっているにすぎないとの認識が強い。そのため一生かけての仕事ではなく、次への事業展開の足がかりのために頑張っているのである。

*3 二〇〇八年現在の調査では、六本木におけるバーやクラブのようなお酒を飲み、ダンスができる店舗はほとんどが改装が行われて、ダンスができないような作りになっている。風営法により、ダンスフロアーを設置するには、別の法的基準が設けられているようで、警察の取り締まりを予防するために、ダンスができるバーやクラブはこの数年で数が減少している。

*4 パーHが二〇〇五年に閉店した後は、S氏は六本木をいったん離れてから、再度風俗店の共同経営者として戻ってきている。O氏は、六本木で勤務したあと、千葉県内でパーを開業した。M氏もパーHの閉店後は埼玉県でパーを開業している。B氏は、六本木から工場勤務となった。二〇〇八年現在、頻繁なコミュニケーションはないものの、六本木を訪れた時は仲間に声をかける関係である。

*5 在住ナイジェリア人は、出身州や民族ごとに同郷人団体を設立している。団体のおもな活動には、就職先の世話、金銭的な支援、母州の発展プロジェクトの支援がある。在日ナイジェリア人の日本での雇用事情はきわめて厳しいため、在日ナイジェリア人のなかで会社経営をしている者も増えたことで雇い入れや口コミを通じ職を紹介することがある。金銭的な支援では、日本における福祉制度の限界により、多額の金銭を贈えないときに行う。たとえば大病を患うや死亡した際の母国への搬送資金を会員から、または寄付金集めのパーティーを行い募金を集める。母州の発展プロジェクトの支援は、母州からの要望があると、パーティーやミーティングで寄付金を募り、集めた募金は、要請された州への慈善事業として利用される。たとえばナイジェリアの南東部にあるイボ人が多く暮らすイモ州政府からイモ州立大学の療施設の要望を州行政担当より受け、施設建設資金としてあてられる予定があるなど。会員の相互扶助に焦点をおいた活動が認められている(川田 2006)。

●参考文献

- エドモンド・リーチ (1981) 『文化とコミュニケーション——構造人類学入門』青木保・宮坂敬造訳、紀伊国屋書店。
- 川田薫 (2006) 「東京の西アフリカ系出身者の生活戦略——六本木におけるサービス業従事者を事例として」『慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要』六〇号、七一―九二頁。
- (2006) 「在日ナイジェリア人のコミュニティの構築——イモ州同郷人団体がつなぐイボ民族の生活世界」『生活学論叢』一一号、一二七―一三八頁。
- (2007) 「在日ナイジェリア人のコミュニティの形成——相互扶助を介した起業家の資本形成」『年報社会学論集』二〇号、一七九―一九〇頁。
- ジン・レイプ、エティエンヌ・ウェンガー (1993) 『状況に埋め込まれた学習——正統的周辺参加』佐伯胖訳、産業図書。
- 富川盛道 (1971) 「1 部族社会」『地域研究講座 現代の世界アフリカ』ダイヤモンド社。
- 山口寛 (2008) 『出郷者たちの都市空間——パーソナルネットワークと同郷者集団』ミネルヴァ書房。
- 若林チヒロ (1986) 「滞日アフリカ黒人の『ブライド』形成のためのネットワーク」駒井洋編『日本のエスニック社会』明石書店。
- 和崎春日 (1988) 「都市人類学からみた『都市の本質』——都市生活者の『生き抜き』戦略とエスニック・パウンダリー論」『都市問題研究』四〇巻二号、七九―九五頁。

(かわだ・かおる／財団法人エイズ予防財団)