

日系ブラジル人労働者の現状について－島根県出雲市の事例より

Actual situations of Japanese-Brazilian workers : the case study in Izumo-city,
Shimane Prefecture

大久保 元正

1. はじめに

2008年のリーマンショック以降、日本における日系人労働者人口が減少し、それを埋めるように外国人技能実習生人口が増加したと言われている。そのことは総じて、日本全体の労働力不足と、すでに就労している日系人労働者の供給不足により、新たな労働力の供給源を求める動きが活発になったからだと理解することができる（上林、2015：5）。より具体的な理由としては、例えば、低い水準の賃金しか支払えない中小零細企業が、比較的高い賃金を獲得していた日系ブラジル人労働者を雇用することができないために技能実習生に依存するようになった¹⁾ことや（同：15）、日系人側からしても、出身国の経済発展が進むと、日本にまで来て働く利点が小さくなったこと（伊原、2018：200）などが挙げられよう²⁾。このような情勢を受けて、2016年11月に国会で成立した「技能実習法」が2017年11月から施行され、技能実習制度に独自の法的根拠が与えられることとなった。このことに代表されるように、制度の整備が着々と進められることで、確かに技能実習生人口は増加を続けている³⁾。

ただ後述するように、2015年を底として、日系人、特に日系ブラジル人人口は再び増加に転じている。もちろん日系ブラジル人全員が労働者というわけではないが、日本で長期的に生活をすれば以上は労働が欠かせないため、労働者の数も増加していると見て問題ないだろう。そこで本稿では、ここ数年、日系ブラジル人労働者人口が増加を続けている島根県出雲市の事例を参考にし、現在の日系ブラジル人労働者の1つの現状を確認しつつ、先行研究を利用して、かつて彼／彼女らが置かれていた状況との比較を試みる。

これらの作業の意味としては、日本の労働市場における日系ブラジル人労働者と外国人技能実習生の位置づけにすることが挙げられる。日本の外国人労働市場は、上層に日系人市場があり、

その下方に技能実習生労働市場が存在しているという、二重構造モデルを形成していると言われる（上林、2015：36）。しかし上記のように、一般的な傾向としては技能実習生人口が増加していき、日系人労働者にとって替わっていく領域が大きいのだとすれば、技能実習生が今後直面していく課題や、彼／彼女らを取り巻く環境などは、日系人労働者がかつて経験してきた（そして今も経験している）ものと重なる部分が大きくなっていくと想定されるからである。そのため、日系ブラジル人労働者の過去そして現在を知ることは、当の日系ブラジル人労働者研究を進めることにとってはもちろんのこと、技能実習生研究にとっても資するところが大きいと思われるのである。

2. 調査地の概要

それではまず、今回の調査地について簡単に触れておこう。以下の記述は、島根県庁環境生活部文化国際課提供の資料、および聴き取り内容によるものである⁴⁾。

島根県では人口減少が続いているが、2014年から2017年にかけて外国人住民の数は約2,400人増加している（5,301人⇒7,689人）。その内訳は、ブラジル人が約1,700人増、ベトナム人が約700人増である。ブラジル人は後述するように大半が出雲市に在住し、ベトナム人は沿岸の市、特に浜田市に多く在住して水産加工業や紡績業に従事している。このように外国人住民の増加が続く島根県では、県の事業として、外国人が200人以上住んでいる市には「地域サポーター」を1人配置している。このサポーターは日本語教室の運営者など、各地域のキーパーソンが担当している。四半期に1度「サポーター会議」も開催されている。外国人が200人以上住んでいる市は、出雲（3,730人）、松江（1,380人）、浜田（602人）、大田（387人）、益田（355人）、江津（289人）、雲南（222人）の7市である。ただ、県全体の人口減少対策としては雇用創出が一番に挙げられ、それには予算が付きやすいものの、外国人住民の支援には予算が付きにくい⁵⁾。そのため、例えば日本語教室の数が足りておらず、日本語を学びたいと思っている外国人住民がいても、最寄りの教室まで距離があるために通えないという事態が起きているという。

さて、島根県のブラジル人2,874人（2017年末現在）のうち、約85%は出雲市に在住している。その理由としては、大手電子部品製造業A社の工場が存在していることが大きい。ここでは主にコンデンサーを製造しており、コンデンサーは現在流通している通信機器や家電等に大量に必要とされるものであるため、大規模な不況が訪れない限りは、今後も継続的に仕事が発生すると予想される。そして、この地で業務請負業を営んでいるB社とC社（本社はB社が愛知県、C社が大阪府）に多くの日系ブラジル人労働者が所属しており、この2社がA社工場から製造ラインを請け負って、そこに労働者を配置している。B社からの聴き取りによると、日系ブラジル人

社会の方でも、長く安定して良い環境で働けるということで、出雲のA社の名前がブランド化しているという。ちなみに大田市にもA社の工場があり、そこでも日系ブラジル人が居住および就労している。しかし、日本人は大都市圏で仕事が見つけられることもあり、A社のような雇用を生み出している企業があっても島根や出雲には来ないため、必然的に外国人に頼らざるを得なくなっているという。

以上のような事情もあってか、出雲市は2016年度からの5カ年計画「出雲市多文化共生推進プラン」を策定して、在住外国人の割合に関する数値目標を公表している。このプランでは、外国人住民を良きパートナー・良き隣人として受け入れ、共に暮らしやすいまちづくりを進めると明記するとともに、5年以上定住する人の比率を2021年に3割以上に引き上げるという具体的な数値目標を掲げている⁶⁾。

3. 日系ブラジル人労働者のこれまで

ここからは、次章で見ていく日系ブラジル人労働者の現況との比較に備えるために、まずは先行研究を利用して、日系ブラジル人労働者がこれまで置かれてきた各種の状況や立場を確認していく。

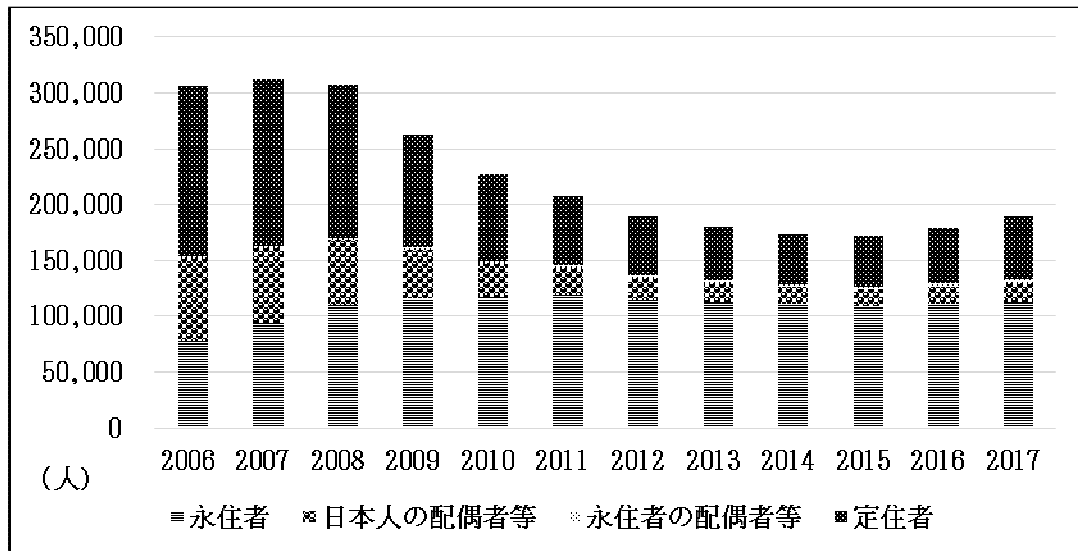
3-1. 人口

まず図1は、日本における日系ブラジル人人口の、ここ10年の年次推移である⁷⁾。リーマンショック前の2007年をピークとして、それ以後に大きく人口を減らしていったが、2015年を底として増加に転じていることが分かる。人口の内訳を見ると、滞在期間が限定されている「定住者」が減少し、永住権を持つ「永住者」が増加している⁸⁾。リーマンショック時には、彼らが担っていた部類の仕事に日本人が従事しようとして競争が生じ（吉田、2017：277）、そのため各企業において日系中南米人の雇止めや契約の不更新が発生し、彼／彼女らは失業するか帰国するかの選択を迫られ、日本政府も3年間の再入国禁止を条件に、日系中南米人に帰国支援金を支給する政策をとった（上林、2017b：14）。その際に帰国した定住者が多くいたということと、帰国せずに残った者が後に永住者の資格を取得したことが、定住者の減少および永住者の増加の理由であろう。

ただ、一般的に言って、ここ数年の人口増加が今後も長く続くことは考えにくい。それは、日系人の受け入れが日系3世までに限られているという理由が大きい。上林千恵子によれば、日系3世以前の人口が増加することはありません、日系人の供給源は時間の経過とともに細くならざる

をえない。日系人労働市場への新たな参入者が制限され、構成メンバーはすでに定住者ビザを持ったリピーターか、あるいは永住権を取得した者のみとなった。こうして市場規模の拡大が抑えられたため、新規参入者の調整によって数量的に柔軟性を確保することが困難になりつつあるのが、現在の日系人労働市場である（上林、2015：33-4）。

【図1】日本における日系ブラジル人人口の年次推移



3-2. 居住地

次に、日系ブラジル人労働者の居住地について見ておく。先述の定住者の在留資格は、1989年の入管法の改正（90年施行）によって創設され、日系人移民およびその子孫（日系3世まで）に対して就労先や滞在先の選択の自由が与えられた。そしてこのグループの人たちが、製造業が集積している首都圏・北関東エリアから東海・中部地方にかけての特定の地域に偏在するようになった（徳田、2016：9）。そして1992年頃から始まった不況期においても、日本企業はコスト削減のために外国人労働者を受け入れ続けた。外国人労働者を必要とする大企業の下請け工場は、大都市の中心部ではなく地方都市に点在しており、そこで定住者資格を持つ日系ブラジル人が特に増加していった。より具体的には、静岡県、愛知県、岐阜県、群馬県などの地方都市の、中心部ではなく周辺地域に日本を代表するグローバル企業の工場群があり、そこで彼／彼女らは雇用されていき、そしてその近郊に日系ブラジル人のコミュニティが形成され、生活が営まれるようになった。これが日本の大都市圏や農村部には見られない、地方都市の風景である（今井、2007：173, 179）。さらに、単身者ではなく家族持ちが増えてくると、より高い賃金を求めて、最低賃金が高い府県の都市部や、産業別最低賃金適用産業が集中する企業城下町にも、日系人労働者が集

中するようになる（堀口、2017：8-9）。こうして、日系ブラジル人労働者の集住地域が各地に形成されていったのである。今回採り上げている島根県出雲市も、このような集住地域が形成されている地方都市の1つに数えられよう。

3-3. 所属先

続いて、日系人労働者の所属先に関して見ていく。丹野清人によると、日系人労働者の雇用は当初、直接雇用として始まったが、それは期間工・季節工としてであった。そのため直接雇用とは言っても、昇給や昇格のある正規雇用を意味するものではなかった。また、彼／彼女らは会社側に、正社員になりうる労働者、すなわち能力開発のために会社が投資する価値のある労働者だとは認知されていなかった。この、会社にとって能力開発の対象とは想定できないということが、彼／彼女らが非正規雇用の立場に固定される大きな理由だった（丹野、2007：12-3）。

では、そのまま「非正規雇用としての直接雇用」という形態が続いたかというところではなく、企業や事業所がじかに日系人労働者を採用する直接雇用の形態から、業務請負業者などを通じて日系人労働者を調達する間接雇用の比率が、急速に高まっていった。大久保武によれば、その大きな理由は、企業にとって在留資格の申請や変更手続き、保険などに関わる書類の作成といった事務作業など、労務管理への負担感が大きかったからである。コスト低減の強い圧力の下に置かれている下請企業では、このような事務負担ですら削減の対象となるのである（大久保、2010：116, 120）。確かに、必要な労働力を生産点に集めるだけであれば、わざわざ苦勞して自社で外国人労働力を調達しなくとも、業務請負業者を通すことで可能になり、労務管理も任せてしまえる。こうして、コスト削減意識が高まれば高まるほど、各企業から業務請負業者への需要も高まることになっていったのである（丹野、2007：99）。現在では、日系人労働者の4～5割が派遣・請負業に所属しており、この数値は他国籍の労働者と比べても相当高い⁹⁾。

3-4. 労働市場における立場

上記のように、日系人労働者は雇用企業から軽く見られていたという事情があった。そのことと関連して、日系ブラジル人労働者が日本の労働市場において置かれている立場について見ていこう。「第6次雇用対策基本計画」（1988年）において、外国人の専門的・技術的労働者は受け入れるものの、いわゆる「単純労働者」は受け入れないという基本方針が閣議決定された（鈴木、2018：59）。しかし、雇用先を自由に変えることが可能で在留期間の延長もできる日系人は、事実上、そうした単純労働力の重要な供給源となってきた。その経緯は以下の通りである。大久保

武によれば、そもそも日系人労働者が組み込まれた地方労働市場の不熟練労働や3K職種というものは、かつて臨時工や期間工として雇われた出稼ぎ労働者や、社外工、パート、日雇い労働者などの、いわゆる非正規に雇用された周辺の労働力としての日本人労働者によって担われていた、不安定就労分野であった（大久保、2010：135）。ところが、こうした周辺の労働者が決定的に不足し始めた。すなわち、高齢化によって農業就業者の出稼ぎという単純労働力の供給源が枯渇し、かつ、期間工として全国を渡り歩く若年者にその職務を依存したところ、こうした若年者も安定的に採用ができなかったのである（上林、2015：24-5, 27）。

こうして、上記の各種周辺の労働者の代替的役割を果たす存在が必要となり、それが日系人労働者だったのである。それゆえ、日系人労働者は、従来の不安定就労層や不安定雇用層と、基本的に同様な労働条件に置かれてきたと捉えられる（大久保、2010：127）。そして、この不安定な就労の問題は依然として解消されていない。孫引きになるが、日系南米人が多く居住する愛知県で2016年に実施された外国人住民調査によると、正社員となっているブラジル人は20.8%、非正規雇用は70.2%である（松宮、2018：81）。日系ブラジル人の期間工を正規雇用にする企業がないわけではないがまだまだ限られているという、10年以上前に指摘された（丹野、2007：19）状況は、現在でもそれほど変化していないことが分かる。

3-5. 労働現場における立場

さらに、日系人労働者が労働現場で置かれている立場について見ていこう。以下は主に、実際に数社の自動車組立工場にて参与観察を行った伊原亮司の研究を参照している。それによると、市場競争が激しくなったことで、労働現場にはコスト、品質、納期に対する要求がますます厳しく押しつけられるようになり、非正規化が進む日本人労働者だけでは持ちこたえられなくなってしまった。外国人労働者の増加の社会的背景としては、日本人労働者数の不足が注目されがちであるが、数の問題の背後にある事態、すなわち安い人件費にもかかわらず、労働者に質の高さや勤勉さが求められるという矛盾した事態の中に、外国人労働者の増加という現実があるのだという（伊原、2018：196, 201）。ただし、ここで言う「質の高さ」が示すものには注意を要する。外国人労働者のほとんどは製造ラインに配属されるが、そこで労働者は定型化された反復作業に専念する。企業によっては、QCサークルや提案といったライン外活動に加わる外国人労働者もいないわけではないが、レベルの高いカイゼン能力や職場の運営能力を必須要件として期待されているわけではない（同：192）。実際、かつては、調査先の製造部門において「リーダー（課長職）」、「サブ・リーダー（課長補佐職）」、「ライン長（班長職）」などの責任職はすべて日本人工員によって占められていたという指摘もあった（大久保、2010：121）くらいなので、伊原の観察結果

も間違いないのであろう。結局、現場の責任者が外国人労働者に期待し好意的に評価している能力とは、技能や知識の高さではなくモラルや規律の高さであり、それは要するに、残業の依頼に積極的に応じることなのだという（伊原、2018：197）。

前節の内容と併せて考えるなら、地方労働市場において、業務請負業者から間接雇用として投入された日系人労働者たちは、就労状態の不安定性を常に内包させながら、非正規の日本人不安定雇用層の代替的役割を担い、同時に日本人正規労働者に対しては補完機能の遂行を求められたと言えよう（大久保、2010：133）。

3-6. 賃金

さて、3節から5節にかけて見てきたように、日系人労働者がこれまで置かれてきた環境は決して良いものとは言えないが、丹野清人によると、日系人労働者の中でも就労機会の多い日系ブラジル人は、労働者の移動を防止しようという使用者側の意図から、日本人のパートタイマーやアルバイトより賃金が高くなる傾向がある（丹野、2007：95, 111）。例えば彼の1997～98年の調査時点において、日系ブラジル人労働者の賃金は男性で1,300～1,400円/時、女性は900～1,100円/時であった。こうした賃金は、男性の場合は自動車関連、女性の場合は電機産業を基準に賃金相場ができていているという（丹野、2016：77）。

ただ日系人労働者にとっては、この通常の賃金に加えて、就労する企業に残業があるかないかが決定的に重要な意味をもっている。日系人労働者にとって、支払われる賃金の手取り総額が多いことが就労機会の絶対条件だからである。例えば、大久保武が調査した企業で就労する日系人労働者の場合、残業代込みでフルに働けば月額40万円は稼げたという（大久保、2010：127-8）。この点において、前節で見た労働現場の責任者と日系ブラジル人労働者の思惑が合致するのである。アンジェロ・イシは、かつて日本で働く日系ブラジル人を「労働者」ではなく「デカセギ者」と呼んだが、その理由は、日系ブラジル人に日本行きの理由を問うと、「働くため」ではなく「稼ぐため」という言葉が即座に返ってくるからだという。日系ブラジル人の来日目的はあくまで「稼ぎ」であり、彼／彼女らにとって「仕事」は目的達成のための単なる手段にすぎない。この、単純だが決定的な違いを無視してしまうと、彼／彼女らの労働観や行動様式を理解することは不可能なのである（イシ、1999：49）。

3-7. 所属先と居住地の移動

日系ブラジル人労働者は稼ぎにこだわるということと深く関係するが、彼／彼女らは、条件の良い所があればすぐに勤め先と居住地を移動してしまうとよく言われる。伊原亮司によれば、とりわけ日系ブラジル人労働者は日本国内の同胞ネットワークが密で他社の賃金情報を入手しやすく、また、ネットワークを活用することで容易に日本での生活基盤を築くことができるという点で、他の国籍の外国人より恵まれている。こうして日系ブラジル人労働者は、勤め先を躊躇なく乗り換えるので同じ会社に定着しないのだという。一方で会社側は、外国人労働者の定着を望んではいる。なぜなら、ライン作業といえども教育負担がかかるからであり、頻繁に人が出入りすると品質が安定しないからである。しかし日本の企業には、景気が悪くなると真っ先に外国人を解雇してきたという実績がある。このような処遇は、リーマンショックの際にあからさまであった。もともと外国人は仕事よりもプライベートを重視する傾向があるが、非正規切りのような冷酷な扱いを受けると、勤務先に対して愛着、期待、幻想を抱かなくなった。そして会社側からすると、外国人労働者の離職率の高さが既成事実となり、外国人に対して教育を施したり、重要な工程を任せたりすることがためられるという、両者ともに望まぬ悪循環ができあがったのである（伊原、2018：198-9）。

しかし時が経つことで、上記の事態の前提に変化が起きている。すなわち、もはや日系人労働市場の主要メンバーは、単身で、高い就労意欲を持ち、より高い賃金を求めて転職を繰り返す労働者ではなくなってきたということである。上林千恵子によれば、彼／彼女らの主な属性は、日本国内移動および本国と日本との間の移動を繰り返すような身軽な単身若年者ではなく、家族を持ち、子供を日本の公立学校に通学させている中年の世帯主である¹⁰⁾（上林、2015：34）。2011年前後の時点で、日系人労働者の平均的年齢は40歳代前半になっていると言われていたし（丹野、2013：234）、2017年12月末時点の在留外国人統計によれば、ブラジル国籍者のうち、50歳代が15.3%、40歳代が19.5%、30歳代が20.4%を占め、20歳代の占める比率は13.7%にすぎない¹¹⁾。

3-8. 地域社会との関係

日系人労働者は、どうしても製造業が発達している地方都市で集住化する傾向が強いため、大都市圏であれば問題とならなかったであろう自治会や町内会への未加入が大きな問題となってきた（丹野、2007：117）。また日系人労働者は、労働現場での作業シフトや残業によって長時間在宅していない、つまり地域の人々と関わる時間を持たない上に、長期間にわたって一定数の日系人が集住することによって、ポルトガル語のメディアや日系人だけのコミュニティが形成されることになった。このように、エスニック・エンクレイブ（ethnic enclave）と呼ばれる隔離された生活圏が形成されることによって、地域住民との交流がますます減っていくこととなった

(山田、2015 : 265-6)。

さらに日系人は、多くの場合日本語はまったくできず、文化的背景も異なっているため、十全なコミュニケーションに基づく相互理解が困難になる可能性が高かった。このため、些細な行き違いから近隣住民の外国人に対する感情が悪化する場合も多かった。そのため、製造業の集積地で外国人労働者が多数居住する自治体においては、こうした事態を回避しようと、外国人との共生を図るための、文化的交流を進める試みが行われてきた(同 : 265)。多くの自治体で行われているのは、国際交流フェスティバルや国際フェスタと呼ばれる、定住外国人の出身国の料理や文化を一般住民に紹介したりするイベントである。ただ、同様のイベントは全国各地で行われているものの、一般市民に対する浸透力が弱く、関係者中心のイベントになっている例が多い。つまり一般市民の間では「多文化共生」は馴染みがなく、外国人住民は存在していても、繋がりや認識が乏しく、目に見えない存在のままとなっている例が多いという(毛受、2016 : 183, 195)。

そして現在、日系人の問題は、3世までの受け入れ制限が維持された結果、永住ビザを取得して高齢化してきた日系3世と、次世代である日本生まれの4世が、日本社会に適応できるかという位相にシフトしてきているのである(上林、2015 : 16)。

4. 日系ブラジル人労働者のいま

ここからは、2章でも触れた、出雲市で業務請負業を営むB社とC社からの聴き取り内容を基にして、日系ブラジル人労働者の現況や、彼／彼女らを取り巻く環境の一端を明らかにしていく。

4-1. 労働者としての立場

B社では、日系ブラジル人労働者の雇用契約は、最初は2か月から始まって、その後も年数が細切れに更新されていくが、B社側から辞めさせることは基本的にはなく、彼／彼女らが仕事を続けたければ契約が更新される。彼／彼女らの職制が上がっていくと契約期間が長くなったり、正社員化(無期雇用化)されたりする。そのため、長く勤めてレベルが上がって、日本人より良い待遇を受けている日系ブラジル人労働者もいる。その中には、リーダーや班長、主任、係長クラスとして働いている人もいる。B社は、出雲市と大田市にあるA社工場内に1,300~1,400人ほどのオペレーター(作業員)を抱えているが、その中に、オペレーターを監督するリーダー格(班長など)の日系ブラジル人労働者は70人ほどいる。

C社によると、人材派遣業者が労働者を派遣した場合、労働者の管理費等は一切派遣元にかからないものの、労働者は指揮権を持った先方の指示に従って働くだけなので、人材は育たない。

一方で業務請負業は、管理費等はかかるが、請け負った製造ラインに配置する労働者の指揮権を持っているので、責任感や自律的な実行力など、能力面で人材を育てることができる。仕事の力量がつけばキャリアアップが可能で、C社は積極的に正社員登用もしており、そういうことが現在の日系ブラジル人労働者の定着率につながっていると思われる¹²⁾。ただ、ある程度のレベル以上の役職に就いた者はまだ出ていない。彼／彼女らのモチベーションを上げるという意味でも、外国人は単純労働力だという嫌なイメージを払拭するという意味でも、まだこれからである。

4-2. 賃金

C社によると、A社工場で働く日系ブラジル人労働者の賃金は、時給1,250円からスタートして1,450円くらいまでは上がる。しかし、同じ出雲市内にある電気機器製造業D社の工場では時給900円のまま据え置かれている。時給を上げるようC社からも交渉はしているが、なかなか厳しい。A社工場は男性しか採らないこともあって、女性の雇用先を確保するためにD社工場を切るわけにはいかない。そこで、D社工場で日系ブラジル人労働者がリーダー格に昇進したら、C社の配慮で時給を100円上げたりしている。だからC社では通期で2,500万円ほど赤字を出していて、幹部には怒られている。

通常の賃金に加えて、残業を1日3時間×20日したとしたり、総支給で月平均40万円くらいは稼いでいる。多い人なら50万近く稼ぐ日系ブラジル人労働者もいる。むしろ、1日の残業を1～2時間で終えて帰っていいと配慮すると、彼／彼女らの定着率は悪くなる。C社としては残業を1ヶ月60時間内に収まるように管理しているが、これが45時間以内に収めよというように決められると逆にどうなのかという不安もある。劣悪な労働環境で働かされたら話は別だろうが、残業をするということに関する不満や文句は、彼／彼女らからまったく挙がってこない。

A社工場では3年に1度、課長クラスが異動するが、日系ブラジル人労働者を使っていた所から使っていなかった所に異動すると、またそこに呼んでくれるということも起きる。つまり日系ブラジル人労働者の取り合いのようになっており、C社内部でも事業所間で取り合いになっている。

仕事の閑期には、日系ブラジル人労働者をこちらで待機させて、C社から60%ほど給与を払うなどしている。ただ、それではこちらでもコスト的に見合わないのので、人手が足りていない顧客に営業をかけて、日系ブラジル人労働者の勤務先を確保することもある。

4-3. 所属先と居住地の移動

B社によると、リーマンショック以前は、日系ブラジル人労働者は就労条件が良い所にすぐに移るといった傾向を持っていたが、以後は、1つの所に定住していく傾向になった。一時的に仕事がなくなっても、次の仕事が見つかるまで少し我慢すると考えている人が多くなった。リーマンショック以前は男性単身者の来日が多かったが、その後、夫婦での来日が増え、そして家族ごとの来日というように変わってきた。特に今ブラジルは、不景気や治安の悪化などの理由があるし、子供には日本で教育を受けさせたいという人もいる¹³⁾ので、単身で来ていずれ帰国するというのではなく、家族ごと来て定住するという人たちが増えた。家族でこちらに来て働くとなった場合、現状では幅広い年齢層向けの仕事があるので、出雲は働きやすく魅力があると思う。もし力仕事しかないとなるとそれは難しい。

以前は「3～5年と決めて、ストックに働いて、安いアパートに住んでとにかくお金を貯めて、国に帰って家を買う、あるいは商売をする」というタイプの日系ブラジル人労働者が多かった。つまり地元にお金を落とす存在ではなかった。しかし現在は、仕事もするけど余暇も楽しむ、QOL重視で定住・永住化をしようと日本に来る人が増えた。税金だけでなく、家電・車・家などの購入に高い消費意欲を持っており、出雲市にお金を落としてくれる貴重な存在である。

4-4. 所属先の活動や考え方

B社では、社内に生活面をサポートする日系ブラジル人の職員が10数人いる。彼／彼女らは、例えば日本語が分からない日系ブラジル人労働者が病院に行く際に付き添っていたり、手続きを手伝ったりする。また、子供サポート担当の職員もいる。ここ3・4年の間に日系ブラジル人が増えたこともあって、NPOに委託して「多文化子供プロジェクト」を3年前から実施しているが、そこにB社の人間を1人出している。企業が学校の中に直接入って何かをすることは難しいので、人とお金を出すことでNPOに委託して、色々な学校を回って日系ブラジル人の子供たちをサポートしている¹⁴⁾。B社は市の多文化共生に関する会議や打ち合わせにも出ているし、学校教育課とも定期的に話をしている。つまりB社は、地域方のアクターとして政策的な所にまで入り込んで活動している。

労働者に関わっている業務請負業者が多くなると、皆で協力して動くことも難しいだろうが、出雲にはB社とC社の2社しかないので、企業責任として日系ブラジル人労働者のサポートを行っている。本来は行政がすべきことが多いと思うが、それが追いついていない状況ならば、企業側として何とかしていかないといけないと考えている。愛知県のように、色々な地区に請負業者が分散していると責任の所在が分かりにくいので、何かあった時は労働者個人の責任ということにされるだろうが、出雲ではどんな小さなことでもB社が関わっていく。

4-5. 地域社会との関係

B社によると、昔は日系人のゴミの出し方に関する地域住民からの苦情が一番多かった。こちらにとっての常識は日系人にとっての常識ではないので、しつこく指導したおかげで苦情は大分減った。日本人でもルール違反やマナー違反をしている人はいるのに、日系人がやると「やっぱり外国人は…」と目立ってしまう。そういった諸々の苦労があったこともあって、「島根多文化コミュニティ支援センター」を2017年9月に開設した。日系ブラジル人の方に相談事があったら受け付けたり、地域の人も話をしに来たりできる。自治会や市役所などは関与しておらず、B社が運営している。

このセンターは、日系ブラジル人と町内会・自治会とのつながりが必要だからこそ作ったとも言える。地域の人たちに日系ブラジル人に対する認識を変えてもらわなくてはいけないからである。例えば町内会費を集めるにしても、いきなり地域の人に訪ねてこられて「町内会費を払え」と言われても、払うべきものなのかどうか日系ブラジル人には分からない。しかし教えてあげさえすれば日系ブラジル人の人はきちんと払うので、通訳を付けて説明会を開くことを促したり、他にも「こういうことで困っている」と相談を受けたりすれば対応していく。地域の人にも「日系人は会費を払わない」「イベントにも来ない」と言っているだけでは解決しない。そうする気を起こさせる努力を何かしているか尋ねてみても何もしてないことが多いし、「相談してもらえれば我々も一緒に周りますよ」ということは地域の人に伝えている。

このセンターでは月・水・金に日本語教室を開いている。最初はB社が独自に担当していたが、今は厚生労働省の委託事業として、専門学校が委託を受けて引き継いでくれている。今は50人ほどの大人が習いに行っており、1クラス20人ほどで構成されている。5勤2休の休みの日を1日使って、1日8時間勉強している人もいる（子供はその時間に学校に行っている）。別に厳しくやっているわけではなく、みな和気あいあいと勉強している。仕事に特化した日本語ではなく、生活全般のための日本語を学ぶ場となっている。

5. おわりに

4章の内容を3章の内容と比較してみると、まず労働者としての立場に若干改善が見られるように映る。大久保（2010）が指摘したような、工場側に製造ラインのオペレーターとしてしか見られていない段階を脱し、責任ある立場を任される日系ブラジル人労働者が出てきているからである。このことは、彼／彼女らが、1ヶ所に腰を据えるという傾向が顕著になってきたこととも

関連して、長く勤めているからこそ、その仕事や職場で必要になる知識や技術がいつそう身につく、単純作業以上のことに従事できるようになってきたということであろう。ただし、工場内に勤めている労働者が日系ブラジル人ばかりなので、彼／彼女らのうちの誰かが責任ある立場に抜擢される確率が、以前より多少上がっただけという面があることも否めないだろう。実際、千数百人の日系ブラジル人労働者が工場内に存在しながら、責任ある立場に就いている者が数十人足らずというのは、割合としては決して高くないだろう。

賃金については、時間差のみならず地域差もあるので比較が難しい。ただ、残業代込みの総支給額にはさほどの違いは見られないことが分かる。移動については、いま触れた通り1つの所への定住傾向が強まり、これは先行研究ですでに指摘されていた通りである。地域社会との関係についても、日本語習得の問題やマナーの問題、地域住民との交流の薄さなどをいかに克服していくかという、従来からの問題が今なお根強く残っている。

このように、変化が見られる部分とそうでない部分が混在する中、目立つのは出雲の業務請負業者の活動や考え方である。彼らは日系ブラジル人労働者およびその家族に対する支援、地域社会と労働者との媒介、市の多文化共生政策への関与と、3方向に向けて自らの活動を展開している。つまり、地域労働市場に労働力を調達・分配することにとどまらない機能を担っているということである。そしてその成果が日系ブラジル人労働者の生活環境および労働環境に反映されていくことになる。B社が言うように、多数の業務請負業者が分散して協力態勢を敷けないという状況ではなく、2社という数がこれらの活動を可能にしているのかもしれないが、それは地域の産業構造とも関わることなので、ただちに一般化はできない。ただ、3-3節で述べたように日系人労働者の4~5割が業務請負業者に所属していることからすれば、労働者と業者の関係性の内容は相当重要になってくることは間違いない。

「はじめに」で触れたように、外国人技能実習制度にまで話を広げて考えるなら、この業務請負業者と類似した立場にいる存在は監理団体である。新しく制定された技能実習法によって、監理団体の存在にも厳しい視線が注がれるようになったが、今回の出雲の業務請負業者の例にならうなら、ただ厳しいハードルをクリアするだけでなく、実習生に対してより良い環境を準備するために、監理団体から実習生に対してどれだけ密接に支援的な関与ができるかということが問われるだろう。

話を今回のテーマに戻すと、もちろん業務請負業者が直接の利害関係者だからこそ、ここまで日系ブラジル人労働者に関わっていくとは言える。彼／彼女らが気持ちよく暮らし、働いていければ、1ヶ所に長くとどまって、請負業者にとってより良い戦力になるからである。何にせよ本稿でとりあげた情報は、請負業者からの聴き取りだけから得られたというバイアスがかかっているため、多方面からの検証が必要である。これは今後の課題としたい。

注

- 1) 近年では、製造業を中心として多数の派遣・請負社員を雇用する大企業でも技能実習生を受け入れるようになったことが指摘されている。その主な要因は、従来から雇用してきた日系人労働者が枯渇してきたことや、実習制度の合理化が進み、適切な手続きを踏みさえすれば、いつでも誰でも実習生を雇用できる体制へと変化しつつあることなどである（上林、2017a：105, 111）。
- 2) 東海地区では、リーマンショック以前からすでに、自動車産業の下請企業で日系人労働者が研修生・実習生に置き換えられていたという指摘もある（丹野、2013：234-5）。
- 3) 法務省「在留外国人統計」各年版（http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html）によると、2012年12月末時点（151,383人）と2017年12月末時点（274,233人）の技能実習生の総数を比較すると、1.81倍に増加している。
- 4) 今回の島根県庁および業務請負業B社・C社への聴き取りは、2018年2月26日から28日にかけて、大谷大学准教授・徳田剛氏およびノートルダム清心女子大学准教授・二階堂裕子氏と合同で行われたものである。この機会を提供してくださったお二方には深く感謝申し上げます。ただし、本稿の記述および解釈の内容や、聴き取り内容の使用に関するすべての責任は、大久保1人に帰されるものである。
- 5) 一般的に言って、各自治体の財源が厳しくなる中で、自治体内での多文化共生政策のプライオリティは高いとはいえず、その結果、予算削減の対象になりがちだという（毛受、2016：184）。
- 6) 「外国人5年以上定住3割 島根・出雲市、21年目標」（日本経済新聞、2016年3月8日、<https://www.nikkei.com/article/DGXLZ098142080X00C16A3LC0000/>、2018年9月1日閲覧）。
- 7) 法務省「在留外国人統計」および「登録外国人統計」各年版より作成。
- 8) 「定住者」は5年、3年、1年、6カ月、または法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）で居住が認められ、「永住者」には無期限で居住が認められる。入国管理局「在留資格一覧表（平成30年8月現在）」より（<http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.pdf>）。
- 9) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況表一覧（平成29年10月末現在）」内の「参考表」参照（<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000192073.html>）。
- 10) 伊原によれば、元々、正社員あるいは非正規の雇用形態でも良いので、できる限り長く今の会社で働きたいと希望する外国人労働者がいなかったわけではなく、むしろその数は多かったとのことであるが（伊原、2018：198）、より高い賃金を求める欲求と雇止めされることへ

の懸念から日系人労働者が二の次にしてきた希望が、それらの欲求と懸念自体は解消されたわけでもなくとも、彼／彼女ら自身の属性の変化によって実現した、とも言えるだろう。

- 11) 法務省「在留外国人統計」(2017年12月末)より。
- 12) 実際には日本人の方が定着率は悪く、あまり束縛されたくないという人がこの業界に入ってきて、職場を転々としていくのだという。
- 13) C社からも同様のことが聴かれた。いまブラジルでは不景気がひどく、治安などの国内環境が悪くて落ち着いて生活できないといった理由もあって、日本で働くことを希望する日系ブラジル人は多い。来日する前の職業にしても、医者や税理士、学歴がサンパウロ大学出身の者など、エリートだった人でもこちらに来ているという。
- 14) 子供が日本語しか分からないこともありうるので、親子間の通訳が必要な時もあるが、子供の数からすると通訳が足りないのだという。

引用文献

- イシ, アンジェロ、1999、「日本で仕事をする意味——在日ブラジル人のデカセギ」、『日本労働社会学会年報』10、45-68。
- 今井信雄、2007、「ある地方都市の噂——不確かな隣人とモータリゼーションの社会学」、『日仏社会学会年報』17：171-91。
- 伊原亮司、2018、「自動車産業の労働市場——外国人労働者の増加と『メイド・イン・ジャパン』の限界」、津崎克彦編、『産業構造の変化と外国人労働者——労働現場の実態と歴史的視点』、明石書店、190-205。
- 大久保武、2010、「地方労働市場における日系人労働者の存在と役割——日系人労働者と日本人労働者との『代替／補完』関係」、五十嵐泰正編、『労働再審② 越境する労働と〈移民〉』、大月書店、114-36。
- 上林千恵子、2015、『外国人労働者受け入れと日本社会——技能実習制度の展開とジレンマ』、東京大学出版会。
- 上林千恵子、2017a、「製造業における技能実習生雇用の変化——中小企業から大企業への展開」、堀口健治編、『日本の労働市場開放の現況と課題——農業における外国人技能実習生の重み』、筑波書房、93-113。
- 上林千恵子、2017b、「外国人技能実習法の成立と技能実習制度の今後」、『労働調査』569：11-17。
- 鈴木江里子、2018、「外国人受入れと政策——選別と排除」、移民政策学会設立10周年記念論集刊行委員会編、『移民政策のフロンティア——日本の歩みと課題を問い直す』、明石書店、

59。

丹野清人、2007、『越境する雇用システムと外国人労働者』、東京大学出版会。

丹野清人、2013、『国籍の境界を考える——日本人、日系人、在日外国人を隔てる法と社会の壁』、吉田書店。

丹野清人、2016、「日系人と労働市場（1）——日系人が分配されるメカニズム」、北川由紀彦・丹野、『移住と定住の社会学』、放送大学教育振興会、69-87。

徳田剛、2016、『『多文化社会・日本』の現況』、徳田・二階堂裕子・魁生由美子、『外国人住民の「非集住地域」の地域特性と生活課題——結節点としてのカトリック教会・日本語教室・民族学校の視点から』、創風社出版、7-32。

堀口健治、2017、「日本の労働市場における外国人労働力の大きさ——短期労働者の国際間移動と日本の位置」、同編、『日本の労働市場開放の現況と課題——農業における外国人技能実習生の重み』、筑波書房、2-11。

松宮朝、2018、「日系人」、移民政策学会設立10周年記念論集刊行委員会編、『移民政策のフロンティア——日本の歩みと課題を問い直す』、明石書店、78-82。

毛受敏浩、2016、「自治体移民政策への道」、同編、『自治体がひらく日本の移民政策——人口減少時代の多文化共生への挑戦』、明石書店、181-224。

山田信行、2015、「グローバル化と働くこと——外国人労働者と海外勤務者」、小川慎一ほか、『「働くこと」を社会学する——産業・労働社会学』、有斐閣アルマ、255-78。

吉田美喜夫、2017、「外国人労働者と日本の労働政策・労働法」、大久保史郎・樋爪誠・吉田編、『人の国際移動と現代日本の法——人身取引・外国人労働と日本の入管法制』、日本評論社、267-88。