



Title	日系ブラジル人労働者の労働と生活：A人材派遣会社を事例に
Author(s)	浅川, 和幸
Citation	「調査と社会理論」・研究報告書, 23, 15-48
Issue Date	2007-03
Doc URL	<a href="https://hdl.handle.net/2115/28287">https://hdl.handle.net/2115/28287</a>
Type	departmental bulletin paper
File Information	23_P15-48.pdf



# 日系ブラジル人労働者の労働と生活

## ——A人材派遣会社を事例に——

浅川和幸

### 序 章 研究課題と方法

#### 第1節 研究課題

本稿の目的は、群馬県太田市に本社を置く、A人材派遣会社に雇用された日系ブラジル人の労働と生活の各側面を分析することで、「顔の見えない定住化」<sup>1)</sup>と呼ばれる、労働過程の在り方に根拠を持った、生活の「カプセル化」の問題に実証的な検討を加えることにある。

本稿は、次のような先行研究批判から成り立っている。

日系人の労働市場とエスニシティを理論的・実証的に検討した先行研究において、日系ブラジル人（以下、ブラジル人と省略する）の「エスニシティ研究」と「地方工業都市の労働市場の特質や構造的差異、企業配置の空間編成の意味」を同時に分析・把握する必要が主張されている<sup>2)</sup>。

前者の「エスニシティ研究」については、こう述べられている。「すでに序列化や階層化が『構造化』されている不安定就業形態の職種のなかに、外国人労働者が新たに『エスニック・マイノリティ』として参入することで、彼らがさらに縁辺化・周辺化されること、そしてそこに形成される（うる）階層化と分断化（segmentation）のダイナミズムこそ、明らかにされる必要がある」<sup>3)</sup>。

後者の労働市場研究において、「日系人労働者に求められる階層的位罫」は、「既存の重層的下請け構造の再生産を担うことであり、周辺の・縁辺的な労働力としての役割を担うこと」が明らかにされる。日系人労働者と不安定就労層や不安定雇用層の代替が問題となっている<sup>4)</sup>。

この「エスニシティ研究」でなされた、「エスニック・マイノリティ」がアプリアリに前提できるものではなく、特定の構造のもとで作り出されたものとして考えるという主張は支持できるように思う。エスニシティ研究を労働者陶冶の議論として展開しようとした、といってもいいかもしれない。具体的には、さきほど引用したように、「エスニック・マイノリティ」が作り出されるメカニズムを2段階で構想している。第一段階は、外国人労働者がある特定の構造に参入することを通じた「エスニック・マイノリティ」化である。第二段階は、序列化・階層化された（労働の）構造のもとで、より縁辺化・周辺化された「エスニック・マイノリティ」となる。このように大筋をとらえていだろう。

しかしこの議論は、実証分析としては静態的すぎるように思う。日本における労働市場・構造のもとで「エスニック・マイノリティ」として作り上げられるということは大筋で了承したいが、例えばこの前段、すなわち参入以前に何かを前提としないのは不自然である。元々何かあったものが、変形してゆくと考える方が自然で分析に馴染む。さらにその市場・構造から追い出されたり、あるいは離脱したり、また別の市場・構造に再参入したりといった移動の問題も射程に入ってくる。すなわち主体と陶冶の関係のプロセスとして理解したい。

ところで、ブラジル人労働力の評価においては、その雇用形態で特徴的にみられる間接雇用形態

の位置づけを高くする必要があるように思う。この研究の主張は日本人の代替労働力という規定であるが、JIT（ジャスト・イン・タイム）方式に不可欠なフレキシビリティを可能にする労働力として位置づけ直した方がよいと思う。そしてこのブラジル人という機動的な労働力は、地域生活を省略できるからこそ、成り立っているということを忘れることはできない。この生活への規定性は、もうひとつの「エスニック・マイノリティ」化の説明になるだろう。

ブラジル人労働力の活用において特徴的にみられる間接雇用形態と、ブラジル人集住地域で起きる地域住民との摩擦が、共に特徴的であることは軽視できないように思える。この点で、「デカセギ」という特殊な労働力の、一方でJIT（ジャスト・イン・タイム）方式に不可欠なフレキシビリティを可能にする間接雇用の点から、他方でそれを可能にする生活（労働力の再生産）が地域社会と摩擦を引き起こす点から考察する、「顔の見えない定住化」の議論は非常に明快である。

ただし、この評価にも留保がある。いくつか理由があるが、本稿の担当部分に限ると、「顔の見えない」状態は固定的なものではなく、変化して行くと考えたいからだ。『顔の見えない定住化』では、移住過程の時期区分を行なっているが、そこでの最終の時期区分にあたる第六期（2000年以降）<sup>5)</sup>は、開始以降、既に7年を数える。この時間の経過がもたらした、日系ブラジル人の労働と生活の変化に注目したい。

ここでは1社40人弱を対象とした研究という限定はあるが、日系ブラジル人の労働と生活の関連を見ることで、「顔の見えない定住化」からのズレを検討する。

どのようなことを明らかにするのかを簡単にふれておきたい。

第一に、ブラジル人労働者の来日と定着のプロセスについて検討する。まず、「デカセギ」の目的を確認する。さらにブラジル人労働者の日本における移動について検討する。これは社会的ネットワークが日本国内におけるジョブホッピングにつながる可能性の検討である。そして最後に、ブラジル人労働者のキャリアとA社に定着する論理について明らかにする。稼ぐことが最も大きい、それ以外の価値をもち職場への定着を行なっている。第1章がこれにあたる。

第二に、職場での労働と賃金に関係することについて検討する。まず、賃金と労働条件について相場との関わりを含めて検討する。さらに、職場と管理の特徴について明らかにする。そして最後に、職場の満足・不満の構造を因子分析によって明らかにする。満足の質の問題が検討される。第2章がこれにあたる。

第三に、地域生活や社会関係について検討する。まず、どのように地域生活を送っているかを明らかにする。次に、ブラジル人の社会関係をブラジル人同士や母国との関係を明らかにする。そして最後に、ブラジル人が日本人や地域社会とどのような関係をもっているのかを明らかにする。第3章がこれにあたる。

## 第2節 A社の概況と調査方法

調査はA派遣会社（以下、A社と省略）を通して実施した。簡単にA社についてふれておきたい。A社は人材派遣業を中心として、アパート住宅賃貸業等のブラジル人の生活に関わる業務を行なっている。会社は、ブラジル人1世である創業者が1988年に構内下請けとして仕事を開始し、1989年にA社として創業したものである。本社は群馬県太田市に所在し、営業所は群馬県を中心に、他県にも展開している。従業員数は、850名である。そしてブラジル人労働者をほぼ半分分割し、派

遣部門と請負部門に分けている。

主な派遣・業務請負先は、図表1にある通りで、そのほとんどが自動車とその部品を製造する会社である。それ以外に電機産業の下請け会社にも派遣・業務請負を行なっている。この表では派遣部門と業務請負部門の区別がないが、会社社長からの聞き取りでは、大企業ほど派遣が多いとのことであった。

また従業員規模で100～500名の一次下請を主に派遣・業務請負先としているが、それ以下の小規模な会社もある。所在地は、群馬県を中心としているが、他県も含まれる。

調査方法は以下の通りである。

調査は、A社に雇用されたブラジル人のうち派遣部門に所属する者に、会社を通して依頼した。アンケート用紙を自宅に持ち帰って記入してもらい、会社でそれを回収していただいた。

回収した調査票は399票あったが記入漏れが多いものを除外し、386票を対象とした。派遣部門のA社従業員をほぼ網羅している。

簡単に、調査の対象としたブラジル人労働者の特徴にふれておこう。

労働者の構成は、男性217名、女性167名である。彼ら・彼女らの年齢は、10代から60代にも及んでいる。最も多いのは20代の133名（29.3%）で、これに30代の111名（28.8%）が続く。平均年齢は33.5歳である。

国籍は日本が6名で、日本とブラジルの二重国籍が14名と共に少なく、ブラジルが360名（93.3%）とほとんどを占める。N.A.が6名ある。

日系何世になるのかという基準では、一世が8名（2.1%）、二世が150名（38.9%）、三世が161名（41.7%）と最も多い。不明があるためか国籍と数が合っていない。その他は48名（12.4%）、N.A.が19名（4.9%）である。

どんな職業に就いていたのか、その時の生活はどうだったのかについては、次節でふれたい。

図表1 派遣工場一覧

	企業名	主な事業	従業員規模	工場の所在地
自動車関連	1 富士重工業(株)	自動車製造・販売	14,189名	太田市、大泉町、伊勢崎市
	2 日本発条(株)	各種パネ・シートの製造販売	284名	太田市
	3 (株)ヨシカワ	冷間ロールフォーミング成形加工	150名	新田郡新田町
	4 千代田工業(株)	自動車操作系機能部品の開発・設計・加工・組み立て	309名	みどり市、伊勢崎市
	5 (株)ミツバ	自動車用電装品の製造販売	2,615名	桐生市、みどり市、藤岡市、沼田市
	6 杉谷金属工業(株)	自動車用・産業機械部品の素形材製品及び機械加工製品の製造販売	100名	野田市(千葉県)
	7 小倉クラッチ(株)	クラッチ製造販売	997名	桐生市、伊勢崎市
	8 東都冶金技術工業(株)	金属材料熱処理加工業	26名	横浜市(神奈川県)
	9 (株)大嶋電機製作所	自動車用ランプ・ミラー製造	201名	太田市
	10 (株)タツミ	自動車部品製造	254名	太田市
	11 (株)宮津製作所	自動車用金型及び治具の設計製作	500名	大泉町
	12 群馬エム・ケイ(株)	メッキ	不明	不明
	13 富士機械(株)	自動車部品製造	400名	前橋市
電気関係	14 東京フォーミング(株)	温風暖房機用吸排気筒及び付属品等	170名	足利市(栃木県)
その他	15 東京セキスイ工業(株)	ユニット住宅組立製造	不明	蓮田市(埼玉県)
	16 (株)セキスイボード	ユニット住宅向け外装材製造	不明	伊勢崎市
不明	17 (株)イッキス	不明	不明	不明
	18 (株)タツミ紙工	不明	不明	大泉町
	19 (株)栄久	不明	不明	大泉町
	20 富田電機(株)	不明	不明	不明

※ A社ホームページより作成

# 第1章 ブラジル人の特徴と定着のプロセス

## 第1節 来日したブラジル人労働者にはどのような特徴があるか

来日したブラジル人労働者は、どのような特徴をもっているのだろうか。

彼ら／彼女らの出身地は、サンパウロ州が最も多くおよそ三分の二を占める（254名、67.4%）。これにパラナ州（58名、15.4%）を加えると8割を越す。

学歴についてふれておくと、最も多いのが中等教育修了・中退で173名（44.8%）、これに次ぐのが義務教育修了で122名（31.6%）、専門学校・大学・大学院修了・中退が89名（23.1%）となっている。

来日直前に就いていた職業をみておく（図表2）。

なんとといっても多いのは、在学中である（85名、22.0%）。ブラジルで学生をやっている、卒業したのか中退したのかわからないが、来日して労働者となった。これに次ぐのが会社の事務や営業職の46名（11.9%）で、店員・販売職と主婦が共に40名（10.4%）となっている。農業も多くはない（33名、8.5%）。失業者も少ない（6名、1.6%）。とりわけ生活が不安定であった、ということはない。

直接的に暮らし向きを聞いたのが図表3である。

職業構成でそれほど生活が不安定とは言えないと評価した通りに、「人並みの生活」であった者が7割を占める。「やや豊かな方」は少ない（3名、0.8%）。「やや貧しい方」は、73名（18.9%）とある程度のボリュームを占めている。「貧しい方」も1割にはとどかないがいる。

全体的にみて、窮迫しているというほどではない。来日の目的は、窮迫的な生活からの脱出というわけではなく、より生活を豊かにするためと考えていだろう。

そのことは来日の目的でも確認できる。

図表2 来日直前の仕事

	度数	パーセント
公務員	15	3.9
教員	9	2.3
会社の管理職	5	1.3
会社の事務や営業職	46	11.9
会社の技術職	22	5.7
会社の技能職	19	4.9
銀行員	19	4.9
研究職	1	0.3
農業	33	8.5
店員・販売職	40	10.4
自営業	25	6.5
主婦	40	10.4
失業中	6	1.6
在学中	85	22.0
その他	19	4.9
N.A.	2	0.5
合計	386	100.0

図表3 暮らしの水準

	度数	パーセント
やや豊かな方	3	0.8
人並みの生活	270	69.9
やや貧しい方	73	18.9
貧しい方	33	8.5
小計	379	98.2
N.A.	7	1.8
合計	386	100.0

来日の目的をまとめたのが図表4である。「そのとおりだ」を中心にみる。

来日の目的で最も選択されているのは、「母国での生活費を貯めるため」である。274名（71.0%）がこれを支持している。これに並ぶのが、「不動産や住宅を買う資金を貯めるため」の251名（65.0%）である。同様の「貯めるため」をみると、「事業資金を貯めるため」は167名（43.3%）と少なくなり、「車を買う資金を貯めるため」は110名（28.5%）、「学費を貯めるため」は、92名（23.8%）にとどまる。「貯める」は、「デカセギ」的な目的とも言えるが、「生活費を貯める」が一番にあがっているのは、「デカセギ」のイメージとは少し異なる。さきほどの暮らし向きの結果とも異なる。その理由はなんだろうか。

そのひとつだと考えられるのは、「ブラジルでの生活が不安定なため」（164名、42.5%）の存在である。「人並みの暮らし」であるが、生活は不安定であるため、それを乗り切るための「生活費」が必要なのではないだろうか。「母国にいる家族に生活費を送金するため」も156名（40.4%）があげている。安定の確保を目的としていると抑えておく。

お金以外の目的に、日本に滞在する目的としては、「日本語を学んだり、日本の文化を学ぶため」があがっているが、この127名（32.9%）は予想外に多いかもしれない。「仕事上の技術や技能を身に付ける」は少ない（68名、17.6%）。「日本に定住するため」は、「そのとおりだ」が36名、「そういうこともある」を加えると、108名となる。最初から定住化を目指しているものは限られている。

図表4 来日の目的

		母国での生活費を貯めるため	母国にいる家族に生活費を送金するため	不動産や住宅を買う資金を貯めるため	事業資金を貯めるため	車を買う資金を貯めるため	仕事上の技術や技能を身に付けるため	日本語を学んだり、日本の文化を学ぶため	学費を貯めるため	日本に定住するため	ブラジルでの生活が不安定なため
そのとおりだ	度数	274	156	251	167	110	68	127	92	36	164
	%	71.0	40.4	65.0	43.3	28.5	17.6	32.9	23.8	9.3	42.5
そういうこともある	度数	49	71	64	101	111	102	117	62	72	107
	%	12.7	18.4	16.6	26.2	28.8	26.4	30.3	16.1	18.7	27.7
関係ない・無記入	度数	63	159	71	118	165	216	142	232	278	115
	%	16.3	41.2	18.4	30.6	42.7	56.0	36.8	60.1	72.0	29.8
計		386	386	386	386	386	386	386	386	386	386

この項目を因子分析にかけたものが、図表5である。

第一因子は、CDABEJとなった。「稼ぐこと」に関するものがあがった。第二因子は、FGIとなった。「日本にいて学ぶこと」と総括できる。第三因子はHである。「学費を稼ぐこと」である。さきほどの分析で、「貯めること」を「生活費を送金すること」と違うものとしてとり上げたが、ここでは一括りになっている。「Jブラジルでの生活が不安定なため」も同様である。ここでの「稼ぐ」の意味は、ブラジルで新しいことを始めるための「稼ぐ」に、生活を成り立たせるための「稼ぐ」が加わっている。

そして第三因子の「学費を貯める」は、この第一因子の「貯める」と意味が異なっている。

このような意味から、第一因子を「稼ぐ」目的。これの意味については既述した。第二因子は「日本に学ぶ」目的。第三因子は、第一因子と第二因子の違いを強調する点から、「学ぶ準備」目的としておこう。

以上みてきたように、来日したブラジル人は特別な人ではない。また窮迫してもいない。普通の人が来日している。その目的は、「稼ぐ」ことであるが、「日本に学ぶ」ことも含まれる。

図表5 来日目的の分析(因子分析、プロマックス回転後の因子パターン)

	因子		
	I 稼ぐ	II 日本に学ぶ	III 学ぶ準備
C. 不動産や住宅を買う資金を貯めるため	0.773	0.034	-0.107
D. 事業資金を貯めるため	0.554	0.024	-0.135
A. 母国での生活費を貯めるため	0.431	-0.230	0.231
B. 母国にいる家族に生活費を送金するため	0.398	-0.056	0.131
E. 車を買う資金を貯めるため	0.390	0.044	0.350
J. ブラジルでの生活が不安定なため	0.248	0.046	-0.097
F. 仕事上の技術や技能を身につけるため	0.242	0.713	-0.028
G. 日本語を学んだり、日本の文化を学ぶため	-0.051	0.597	0.163
I. 日本に定住するため	-0.160	0.474	0.000
H. 学費を貯めるため	-0.188	0.108	0.686

  

因子相関			
	I	II	III
I	-	0.08	0.29
II		-	0.21
III			-

## 第2節 ブラジル人労働者はどのように日本に来たか

ブラジル人労働者は、どのように日本にやってきたのだろうか。そこになんらかの特徴があるのだろうか。

まず、来日に至るまでの経緯について述べておきたい。図表6は、来日の仕方を来日したときの年齢とクロスしたものである。

カイ二乗検定の結果は、1%有意の関係があることがわかった。図表のなかにある調整済み残差は、そのセルの度数や割合の期待値からのズレをあらわしたもので、この値が標準正規分布の5%点の2（正確には1.96）以上あれば、そのセルは期待値より（5%水準で）有意に大きい（-は逆）と言える。各セルを評価するために用いている。ここでは調整済み残差2以上のセルを太字で囲っている。これに注目している。

来日の仕方は、「家族で来日した」が最も多く139名（39.2%）、それに「一人で来日した」の99名（27.9%）が続く。「夫婦で来日した」は66名（18.6%）、「一人で来日したが、後で家族を呼び寄せた」は37名（10.4%）と少ない。

来日時の年齢は、18から30歳までの働き盛りで来日したものが最も多く177名（49.9%）で半数を占める。それよりも若い世代と年輩の世代はほぼ同数である。

来日の仕方との関係は、次のようになる。「一人で来日した」のは、18～30歳までが最も多いが、中等教育期にも多いのが特徴的である。家族に呼び寄せられたということであろう。逆に「一人で来日したが、家族を呼び寄せた」のは数的には18から30歳までの18名が多いが、特徴的なのは31から40歳までである。「夫婦で来日した」のは、圧倒的に18から30歳までが多い。47人（71.2%）となっている。「家族で来日した」は、親側の場合と子ども側の場合がある。数的に多いのは、親側の場合が多いであろう、18から30歳までの54名（33.8%）である。この年齢でも子どもの立場も十分考えられるので、正確にはわからない。子ども側では、義務教育以前3名と、義務教育段階24名、中等教育段階が22名で、子どもが義務教育の時に連れてこられる場合が多いことを示している。

図表6 来日の仕方と来日時年齢区分のクロス表

		来日時年齢区分							合 計	
		学 齡 前 期	義務教育期	中等教育期	18から30歳 まで	31から40歳 まで	41から50歳 まで	51 歳 以 上		
来 日 の 仕 方	一人で来日した	度数	0	1	22	49	16	9	2	99
		来日の仕方 の% 調整済み残差	0.0 -1.08	1.0 -2.92	22.2 2.29	49.5 -0.09	16.2 -0.49	9.1 0.52	2.0 1.50	100.0
	一人で来日した が、後で家族を 呼び寄せた	度数	0	0	2	18	13	3	1	37
		来日の仕方 の% 調整済み残差	0.0 -0.59	0.0 -1.84	5.4 -1.75	48.6 -0.16	35.1 2.93	8.1 0.05	2.7 1.30	100.0
	夫婦で来日した	度数	0	2	6	47	10	1	0	66
		来日の仕方 の% 調整済み残差	0.0 -0.83	3.0 -1.55	9.1 -1.53	71.2 3.85	15.2 -0.61	1.5 -2.13	0.0 -0.83	100.0
	家族で来日した	度数	3	24	22	54	22	14	0	139
		来日の仕方 の% 調整済み残差	2.2 2.17	17.3 5.51	15.8 0.26	38.8 -3.33	15.8 -0.76	10.1 1.23	0.0 -1.40	100.0
	その他	度数	0	0	2	9	2	1	0	14
		来日の仕方 の% 調整済み残差	0.0 -0.35	0.0 -1.10	14.3 -0.10	64.3 1.10	14.3 -0.35	7.1 -0.11	0.0 -0.35	100.0
	合 計	度数	3	27	54	177	63	28	3	355
		来日の仕方 の%	0.8	7.6	15.2	49.9	17.7	7.9	0.8	100.0

( $\chi^2=66.784$ ,  $df=24$ ,  $p<0.000$ )

それでは来日したのは、いつ頃なのだろうか。

『顔の見えない定住化』で用いられている時期区分を参照することにしよう。第一期が1980～84年、第二期が1985～88年、第三期が1989～92年、第四期が1993～96年、第五期が1997～99年、第六期が現在に続く2000年以降である。

第三期をブラジル人増加のピークだとすると、これ以前は「デカセギ」が制度化されて行く過程である。これ以降は、不況下においてブラジル人労働力特有の活用の仕方が定着して行く過程だと言える。

図表7 初来日の時期(区分)とこれまでの来日回数のクロス表

		今回の来日は何回目か					合 計	
		1 回 目	2 回 目	3 回 目	4 回 目	5 回 目 以 上		
時 期 区 分	第 1 期 (1980～84年)	度数	0	1	1	0	0	2
		時期区分の% 調整済み残差	0.0 -1.37	50.0 0.75	50.0 1.15	0.0 -0.33	0.0 -0.17	100.0
		第 2 期 (1985～88年)	度数	0	1	2	0	0
	時期区分の% 調整済み残差	0.0 -1.68	33.3 0.26	66.7 2.16	0.0 -0.40	0.0 -0.20	100.0	
	第 3 期 (1989～92年)	度数	15	29	27	12	4	87
		時期区分の% 調整済み残差	17.2 -6.64	33.3 1.59	31.0 3.45	13.8 4.22	4.6 3.02	100.0
		第 4 期 (1993～96年)	度数	19	25	21	5	1
	時期区分の% 調整済み残差		26.8 -4.05	35.2 1.79	29.6 2.69	7.0 0.84	1.4 0.06	100.0
	第 5 期 (1997～99年)		度数	30	28	15	1	0
		時期区分の% 調整済み残差	40.5 -1.51	37.8 2.41	20.3 0.45	1.4 -1.63	0.0 -1.12	100.0
		第 6 期 (2000年以降)	度数	117	16	3	1	0
	時期区分の% 調整済み残差		85.4 10.89	11.7 -5.00	2.2 -6.16	0.7 -2.91	0.0 -1.71	100.0
合 計	度数		181	100	69	19	5	374
時期区分の%	48.4	26.7	18.4	5.1	1.3	100.0		

( $\chi^2=152.893$ ,  $df=20$ ,  $p<0.000$ )

初来日の時期をこの時期区分で分類し、今回も含めた来日回数とでクロス表を作成した(図表7)。まず初来日の時期を確認しておこう。不明はここでは除外してある。第一期は2名(0.5%)と少ない。第二期でも3名(0.8%)にすぎない。第三期から急に増加し87名(23.3%)となる。第四

期と第五期は少し減ってほぼ同数となる。それぞれ71名（19.0%）と74名（19.8%）である。全体の三分の一を超えるのが第六期で137名（36.6%）である。この点を覚えていただきたい。

このようにA社では、第六期に来日した労働者が最も多い。またそれ以外では、第三期から第五期が多く、それぞれがほぼ2割を占めている。

来日の回数は、この初来日の時期と関係しているために、1回目が最も多い。181名で48.4%となる。2回目は100名（26.7%）、3回目は69名（18.4%）であるが、4回目以降は少なくなり、5回目以上ともなると5名（1.3%）にすぎない。

そして初来日時期と来日の回数をクロスさせて特徴をみる。まず、第一期と第二期は回数的に多いわけではないところが目を引く。第三期になって来日回数が多い者が増え、5回以上の者も現れる。しかし第四期以降では、回数の多いものが減って行く。多数回「デカセギ」は、第三期にその数が多く、その意味で、反復的で「デカセギ」的な傾向が強いようだ。

しかし、同じく初来日時期別に今回の来日予定期間をみた図表8をみるとその印象は、間違っていることに気づく。

図表8 初来日の時期(区分)と今回の滞在予定期間のクロス表

		滞在予定期間							合 計	
		1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年以上	日本に定住する予定で来た	その他		
時期区分	第1期 (1980~84年)	度数	0	0	1	0	1	0	0	2
		時期区分の%	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.31	-0.43	1.00	-0.47	0.18	-0.51	-0.11	
	第2期 (1985~88年)	度数	0	1	1	0	0	1	0	3
		時期区分の%	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.38	1.54	0.52	-0.57	-1.54	1.19	-0.13	
	第3期 (1989~92年)	度数	4	7	11	5	38	18	2	85
		時期区分の%	4.7	8.2	12.9	5.9	44.7	21.2	2.4	100.0
		調整済み残差	0.06	-0.14	-2.14	-1.38	0.19	3.23	2.50	
	第4期 (1993~96年)	度数	3	7	11	3	34	4	0	62
		時期区分の%	4.8	11.3	17.7	4.8	54.8	6.5	0.0	100.0
		調整済み残差	0.11	0.83	-0.74	-1.44	1.92	-1.37	-0.66	
	第5期 (1997~99年)	度数	2	5	9	7	37	10	0	70
		時期区分の%	2.9	7.1	12.9	10.0	52.9	14.3	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.77	-0.49	-1.91	0.08	1.70	0.83	-0.71	
	第6期 (2000年以降)	度数	7	10	41	19	43	7	0	127
		時期区分の%	5.5	7.9	32.3	15.0	33.9	5.5	0.0	100.0
		調整済み残差	0.63	-0.36	3.83	2.49	-2.84	-2.64	-1.07	
合 計	度数	16	30	74	34	153	40	2	349	
	時期区分の%	4.6	8.6	21.2	9.7	43.8	11.5	0.6	100.0	

( $\chi^2=52.332$ ,  $df=30$ ,  $p<0.007$ )

来日予定期間は、5年以上が最も多く153名（43.8%）で、次に多いのは3年程度の74名（21.2%）となる。ビザの関係から3年が、ひとつの目安であることがわかる。しかし、それよりも長期を滞在予定としている者が多い。定住する予定で来たのは、40名（11.5%）とこれに次いでいる。1～2年の短期は少ない。全体としては、3年あるいは5年以上をめぐりに来日していることがわかる。

時期区分との関係では、初来日が高いほど、滞在予定期間が長くなるという関係があることがわかる。とはいっても特徴がでているのは、多い方で第三期の「日本に定住する予定で来た」の18名が、少ない方で第六期の「3年程度」41名、「4年程度」の19名が多い程度である。全体が「5年以上」に固まり、第三期と第六期で違いがでているわけだ。

先の結果と合わせるなら、第三期は来日回数の多さで特徴がでていたが、同時に滞在予定期間の長さでも特徴がでている。

先の来日回数とこの滞在予定期間との関係を見るためクロス表を作成したが、両者には関係がなかった。その意味で、来日回数が多くても、特に滞在期間が長かったり短かったりするわけではない。来日回数の多少が滞在予定期間の長短には関係していない。

ところで、来日のプロセスはどうなっているのだろうか。

来日の際にどのような情報を利用したのかを分析したのが（図表9）である。来日が複数回にわたるため、母数を越える選択となっている。

図表9 来日するための情報先(M.A.)

	度数	パーセント
家族から情報を得た	208	53.9
親戚から情報を得た	139	36.0
知人から情報を得た	46	11.9
日本企業が募集していた	29	7.5
ブローカーを介して情報を得た	57	14.8
その他	6	1.6
ケース数(N)	386	100.0

答えは複数回答であるので、ケース数（386名）を越えているが、最も多いのは「家族から情報を得た」で208名（53.9%）とほぼ6割に迫る。続いて「親戚から情報を得た」が多く139名（36.0%）となっている。ブローカーからや日本企業の直接募集は少ない。先に来日している家族や親戚からの情報で来日していることがわかる。『顔の見えない定住化』において、ブラジル人の場合は市場が媒介し移民ネットワークが機能していないと特徴づけているが、ここでは移民ネットワークが機能していることが現れている。

しかしなぜ、家族や親戚から情報をえたがこれほど多いのだろうか。ひとつの仮説は、ブラジルの日系社会において「デカセギ」の経験者が増え、いわば飽和状態に近づいているのではないかという仮説である。厚生労働省職業安定局関係の研究会である「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会」の第2回において、有識者として招かれたサンパウロ大学教授二宮正人は、「ブラジル日系人の3人ないし4人に1人は、すでに来ているか、あるいは日本に来た経験がある人々ばかり」であると報告している<sup>6)</sup>。このように、ブラジル日系人社会のボリュームからいって、「デカセギ」を知らないグリーンな（新鮮な）労働力は枯渇の時期が近づいている。

### 第3節 日本国内でどのように移動したか

ブラジル人は、約半数が複数回来日している。どこをどのように移動しているのだろうか。

まず確認しておきたいのが現在の居住地である（図表10）。

図表10 現在の居住地

	度数	パーセント
太田市	123	31.9
大泉町	99	25.6
桐生市	2	0.5
伊勢崎市	131	33.9
館林市、邑楽町、板倉町、明和村、千代田町	7	1.8
1～5以外の群馬県	8	2.1
栃木県	8	2.1
埼玉県	6	1.6
その他	1	0.3
小計	385	99.7
不明	1	0.3
合計	386	100.0

A社全体の所在地にほぼ対応し、多い方から伊勢崎市、太田市、大泉町に住んでいることがわかる。群馬県を中心としている。

これを元に、以前住んでいたところがある場合、現在の居住地とクロスしたのが図表11である。

現在住んでいる場所と違う場所に住んだ経験のある者は、151名となった。これは図表7で来日二回目以上のものが193名であったことを考慮すると少ないように思われる。同じ町内で移動した場合にこの設問に答えていない者の可能性もある。そのため、同じ地域で移動した経験は除外して考える。

以前住んだ場所では、現在住んでいる場所で居住者の多かった伊勢崎市、太田市、大泉町の割合は、53名で35.1%と4割以下となる。この3地域以外で多いのは、その他（60名、39.7%）である。これについては後で検討する。

図表11 現在の居住地と現在の住所以外に住んだ経験(地名)のクロス表

		現在の住所以外に住んだ経験(地名)								合 計	
		太田市	大泉町	伊勢崎市	左以外の群馬県	栃木県	埼玉県	東京都	その他		
現在の居住地	太田市	度数	—	11	11	1	4	2	2	26	57
		現在の居住地の%	—	19.3	19.3	1.8	7.0	3.5	3.5	45.6	100.0
	大泉町	度数	16	—	4	1	0	5	1	16	43
		現在の居住地の%	37.2	—	9.3	2.3	0.0	11.6	2.3	37.2	100.0
	桐生市	度数	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		現在の居住地の%	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	伊勢崎市	度数	8	3	—	5	2	6	0	12	36
		現在の居住地の%	22.2	8.3	—	13.9	5.6	16.7	0.0	33.3	100.0
	館林市、邑楽町、板倉町、明和村、千代田町 上記以外の群馬県	度数	0	0	0	0	0	0	0	2	2
		現在の居住地の%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	栃木県	度数	1	1	0	0	0	2	0	1	5
		現在の居住地の%	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	20.0	100.0
	埼玉県	度数	2	1	0	0	—	1	0	0	4
		現在の居住地の%	50.0	25.0	0.0	0.0	—	25.0	0.0	0.0	100.0
	東京都	度数	0	0	0	0	0	—	0	2	2
		現在の居住地の%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	—	0.0	100.0	100.0
	その他	度数	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		現在の居住地の%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	合 計	度数	27	17	15	7	6	16	3	60	151
	現在の居住地の%	17.9	11.3	9.9	4.6	4.0	10.6	2.0	39.7	100.0	

またこの3地域内に居住地域が閉じているのかどうかを、太田市では大泉町と伊勢崎市の、大泉町では太田市と伊勢崎市の、伊勢崎市では太田市と大泉町の居住経験をみる。このそれぞれを現在の居住地域合計で割る。太田市では $22/57=38.6\%$ 、大泉町では $20/43=46.5\%$ 、伊勢崎市では $11/36=30.5\%$ となる。これはそれぞれのその他を合計で割った割合、45.6%、37.2%、33.3%と大差ない。

このようなことから、3地域内の移動は三分の一をやや上回り、その他と数的に拮抗する。そして3地域以外の群馬県、栃木県、埼玉県は2割程度にすぎない。あとでふれるが、このなかでも埼玉県が多い。

その他の内訳について検討しよう（図表12）。どこからどこへ、という形でまとめた。事例数が少ないので、パーセントは省略した。

太田市へは愛知県からの移動が多い（5名）。それに千葉県、茨城県と関東地区が続く。大泉町へは、平均的である。伊勢崎市は静岡県（4名）からが多い。

図表12 その他地域からの移動の内訳

	太田市へ	大泉へ	伊勢崎市へ	その他へ	計
愛知県	5	2	1	1	9
静岡県	1	2	4	2	9
茨城県	3	2	1	1	7
千葉県	4	2	0	0	6
福岡県	1	0	0	2	3
福島県	1	1	0	0	2
神奈川県	2	0	0	0	2
新潟県	0	1	1	0	2
長野県	1	0	1	0	2
兵庫県	2	0	0	0	2
三重県	2	0	0	0	2
滋賀県	0	0	2	0	2
広島県	0	2	0	0	2
岩手県	1	0	0	0	1
山梨県	1	0	0	0	1
岐阜県	0	0	1	0	1
愛媛県	1	0	0	0	1
香川県	0	1	0	0	1
不明	0	3	1	1	5
計	25	16	12	7	60

このようにしてみると、先に強調したように、群馬県以外の関東圏のなかでの埼玉県のシェアは意外と高い（16名）ことがわかる。愛知県や静岡県は、それに次ぐ移動量がある。

また移動の広がりという点では、少ない量ではあるが、全国に展開していることがわかる。北海道はないが、九州では福岡県が、四国では愛媛県、香川県がある。

この節の最後に来日形態別の現在の場所に来た理由を検討する（図表13）。

現在の場所に住んだ理由は、二つに分かれている。「派遣会社の紹介」と「家族・親戚や同国人の友だち・知人がいる」が同数で並ぶ（121名、34.0%）。友人・知人とまではいかない場合でも、「同国人が多い」ことが場所を選ぶ要因になっている。「高収入の勤め先があった」は、来日する理由とも重なってくるが場所の選定としてはそれほど強くない（53名、14.9%）。

来日の仕方との関係を見ると、この両者はカイ二乗検定で1%水準の有意であった。関係が強いのは、「一人で来日した」と「派遣会社の紹介」である。「一人で来日した」時は、場所にこだわる必要がないのか、会社の紹介まかせになってしまうようだ。逆なのが家族で来日した時である。この場合は、「家族・親戚や同国人の友だち・知人がいる」に集中する（55名、40.7%）。

図表13 来日の仕方と現在の場所に住んだ理由のクロス表

		現在の場所に住んだ理由						合計	
		高収入の勤め先があった	同国人が多い	家族・親戚や同国人の友だち・知人がいる	東京から近い	派遣会社の紹介	その他		
来日の仕方	一人で来日した	度数	13	8	25	2	47	7	102
		来日の仕方の数値	12.7	7.8	24.5	2.0	46.1	6.9	100.0
		調整済み残差	-0.72	1.52	-2.39	0.95	3.05	-1.57	
	一人で来日したが、後で家族を呼び寄せた	度数	8	0	7	0	18	5	38
		来日の仕方の数値	21.1	0.0	18.4	0.0	47.4	13.2	100.0
		調整済み残差	1.13	-1.51	-2.14	-0.70	1.84	0.46	
	夫婦で来日した	度数	11	3	23	1	21	8	67
		来日の仕方の数値	16.4	4.5	34.3	1.5	31.3	11.9	100.0
		調整済み残差	0.39	-0.24	0.07	0.32	-0.51	0.29	
	家族で来日した	度数	20	6	55	1	34	19	135
		来日の仕方の数値	14.8	4.4	40.7	0.7	25.2	14.1	100.0
		調整済み残差	-0.03	-0.41	2.10	-0.54	-2.74	1.47	
その他	度数	1	1	11	0	1	0	14	
	来日の仕方の数値	7.1	7.1	78.6	0.0	7.1	0.0	100.0	
	調整済み残差	-0.83	0.36	3.59	-0.41	-2.16	-1.34		
合計	度数	53	18	121	4	121	39	356	
	来日の仕方の数値	14.9	5.1	34.0	1.1	34.0	11.0	100.0	

( $\chi^2=39.683$ ,  $df=20$ ,  $p<0.005$ )

#### 第4節 キャリアの特徴と職場定着の原理

先行研究ではフレキシブルな労働として報告されているが、どうだろうか。まず、どのような仕事経験をもっているかをみてみよう（図表14）。経験した仕事を複数回答であげてもらったものだ。

すぐに気がつくのは、電機・自動車関連製品の生産・加工の仕事の84.5%がずば抜けて多いことだ。次に多いのが食品の製造・加工で19.9%となる。それ以外はガクッと少なくなる。その他では、クリーニングの仕事が目立った。また、仕事先は、現場労働の範囲ではあるが、バラエティは意外にある。

この仕事は日本で長く就いていた仕事とも重なっている。電機・自動車関連の製品の生産加工に8割のブラジル人労働者は勤めていた。

図表14 仕事経験(M.A.)

仕事内容	該当者	%
電機・自動車関連製品の生産・加工	326	84.5
食品の製造・加工	77	19.9
繊維・衣料の生産・加工	6	1.6
建設・土木工事の仕事	21	5.4
販売	14	3.6
調理	1	0.3
ウェイター・ウェイトレス・皿洗い	8	2.1
清掃	9	2.3
事務	4	1.0
その他	26	6.7
N.A.	4	1.0
ケース数 (N)	386	100.0

現在の勤め先（A社）は、何社目になるだろうか。初来日以降の来日回数別に、勤めた会社数（A社を含む）を聞いた。それが図表15である。

カイ二乗検定の結果からは、来日回数と勤めた会社数に1%有意の関係があることがわかる。来日回数一回の場合A社が1社目である場合が非常に多い。A社が6社目となる転職の多い労働者もいるが、これは例外的である。そして来日回数が2回目と3回目の場合も、この割合はそれほど変わらない。さらに4回目も類似していると言ってよい。5・6社に違いがあるぐらいだろうか。しかしこれは、逆からみると次のようにも言える。来日を複数回行なっても同じ会社に勤めている場合も5割前後ある。A社のブラジル人労働者は賃金のより良い職場をもとめて、それほど頻繁に移動を繰り返しているわけではないことがわかる。

図表15 来日回数と就めた会社数のクロス表

来日回数		勤めた会社数							合計
		1社目	2社目	3社目	4社目	5社目	6社目	7社目	
1回目	度数	119	28	6	3	2	1	0	159
	来日回数の%	74.8	17.6	3.8	1.9	1.3	0.6	0.0	100.0
	調整済み残差	4.27	-0.91	-3.16	-2.36	-1.29	-0.49	-0.95	
2回目	度数	50	24	11	7	2	0	0	94
	来日回数の%	53.2	25.5	11.7	7.4	2.1	0.0	0.0	100.0
	調整済み残差	-2.32	1.68	1.10	1.43	-0.19	-1.09	-0.63	
3回目	度数	33	10	9	5	2	1	1	61
	来日回数の%	54.1	16.4	14.8	8.2	3.3	1.6	1.6	100.0
	調整済み残差	-1.59	-0.72	1.75	1.39	0.50	0.68	2.12	
4回目	度数	8	2	3	1	2	1	0	17
	来日回数の%	47.1	11.8	17.6	5.9	11.8	5.9	0.0	100.0
	調整済み残差	-1.40	-0.84	1.29	0.22	2.60	2.24	-0.23	
5回目以上	度数	1	2	1	0	0	0	0	4
	来日回数の%	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	調整済み残差	-1.58	1.53	1.13	-0.45	-0.31	-0.19	-0.11	
合計	度数	211	66	30	16	8	3	1	335
	来日回数の%	63.0	19.7	9.0	4.8	2.4	0.9	0.3	100.0

( $\chi^2=46.441$ ,  $df=24$ ,  $p<0.004$ )

それでは、転職する場合その理由はどうなっているのだろうか。転職したものを対象にその理由を聞いた（図表16）。複数回答であるために、回答者より回答数が多くなっている。

やはり「賃金が安い」が多い（66名、44.6%）。しかし、半数に届かない。これに次ぐのが、会社側の都合とも言うべき「契約期間が満了した」である（29名、19.6%）。以下多い順に、「作業環境が悪い」、「その他」、「精神的疲労が激しい」、「肉体的疲労が激しい」、「危険な作業がある」、「労働時間が長い」等々となる。賃金さえよければ、その他のことには「多少とも目をつぶる」というところとは少しずれているようだ。

そしてA社に勤務することになったわけだが、まずA社での勤続年数について確認しておく（図表17）。

勤続0年、すなわち調査を行なった年（2005年）から勤務を始めた者が118名（30.6%）を占めている。勤続1～3年は年ごとに数を減じているが、その原理はここでしか通用しない。それ以降をみると少ないが安定している。特に、勤続5年と8年は定着者が多い。

図表16 勤め先変えた理由(M.A.)

勤め先を変えた理由	回答数	パーセント
賃金が安い	66	44.6
労働時間が長い	10	6.8
仕事が単純	6	4.1
肉体的疲労が激しい	15	10.1
精神的疲労が激しい	18	12.2
作業環境が悪い	27	18.2
危険な作業がある	13	8.8
夜勤がある	9	6.1
仕事が原因で病気・ケガをした	3	2.0
雇用主とうまくゆかない	4	2.7
職場で日本人とうまくゆかない	2	1.4
雇用主に一方的に解雇された	4	2.7
思っていた仕事と違った	5	3.4
契約期間が満了した	29	19.6
その他	19	12.8
あてはまるものがない	7	4.7
ケース数 (N)	148	100.0

図表17 A社での勤続年数

勤続年数	人数(名)	パーセント
0	118	30.6
1	52	13.5
2	48	12.4
3	30	7.8
4	9	2.3
5	26	6.7
6	8	2.1
7	8	2.1
8	25	6.5
9	10	2.6
10	5	1.3
11	3	0.8
12	1	0.3
13	8	2.1
14	7	1.8
15	5	1.3
16	3	0.8
小計	366	94.8
N.A.	20	5.2
合計	386	100.0

さらにこの勤続年数と現在の年齢をクロスすることでブラジル人労働者の構成を明らかにすることができる。それが図表18である。

A社のブラジル人はすでに述べた通りに、年代的には20～30代を中心として、勤続年数は短い者が、特に0～2年の者が多いというのが平均的な特徴であった。しかし、構成をみると特徴的な三つのグループがあることに気づく。第一に、A社における勤続年数が短く同時に若いグループである。そして第二に、A社における勤続年数は短い、年齢の高い（30～40代）グループである。このグループは、初来日自体は第三期や第四期と比較的早い、最近になってA社に勤めるようになっている。そして、第三にA社における勤続年数が長く、それに応じて年齢が高いグループである。

それではA社はどのようにみつけたのだろうか。複数回答でみたのが図表19である。

同国人の友人・知人からの紹介が185名と約半数を占めている。ブローカーを通じては71名で2割を切っている。別の派遣会社から紹介された者も55名いるが多くない。勤続年数との関係も検討したが、年数による違いはなかった。

どんな点に注目してA社を選択したのであろうか。同じ様に勤務先を選んだ理由を訊ねてみた(図表20)。

「賃金が高い」が選択理由の中心にこない点が特徴となる。最も多い選択理由は、「労働内容が向いている」であった(163名、42.2%)。これに「賃金以外の待遇がいい」(94名、24.4%)、そして「外国人の処遇がよい」(91名、23.6%)と続く。この賃金以外の評価が高いことがA社評価の特徴である。

勤続年数とA社選択理由のクロス集計を行なったが年数による違いはなかった。さらに、勤続0～1年と勤続2年以上をグループ化し、同様の集計分析を行なったがそこでも差はでなかった。すなわち、A社選択のポイントは以前も今も変化がないということである。

図表18 A社における勤続年数と現在の年齢のクロス表

		現在の年齢						合 計	
		10代	20代	30代	40代	50代	60代		
A社における勤続年数	0～4年	度数	30	92	68	43	9	2	244
		A社における勤続年数の%	12.3	37.7	27.9	17.6	3.7	0.8	100.0
		調整済み残差	3.69	3.79	-2.14	-1.51	-3.96	-1.52	
	5～9年	度数	0	15	27	18	11	2	73
		A社における勤続年数の%	0.0	20.5	37.0	24.7	15.1	2.7	100.0
		調整済み残差	-2.97	-2.29	1.18	1.20	2.90	1.04	
	10～15年	度数	0	2	9	5	4	0	20
		A社における勤続年数の%	0.0	10.0	45.0	25.0	20.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-1.42	-2.14	1.36	0.61	2.27	-0.56	
	15年以上	度数	0	0	4	2	1	1	8
		A社における勤続年数の%	0.0	0.0	50.0	25.0	12.5	12.5	100.0
		調整済み残差	-0.88	-1.94	1.15	0.38	0.58	2.65	
合 計	度数	30	109	108	68	25	5	345	
	A社における勤続年数の%	8.7	31.6	31.3	19.7	7.2	1.4	100.0	

( $\chi^2=52.965$ ,  $df=15$ ,  $p<0.000$ )

図表19 A社をみつけた方法(M.A.)

方 法	度数	パーセント
同国人の友人・知人からの紹介	185	47.9
日本人の友人・知人からの紹介	4	1.0
職業安定所	1	0.3
ブローカーを通じて	71	18.4
新聞・雑誌・チラシを見て	20	5.2
派遣会社から紹介された	55	14.2
その他	39	10.1
小計	370	95.9
欠損値	16	4.1
ケース数 (N)	386	100.0

図表20 A社を選択した理由(M.A.)

選 択 理 由	度数	パーセント
賃金が高い	68	17.6
賃金以外の待遇がいい	94	24.4
労働内容が向いている	163	42.2
夜勤がない	38	9.8
母国の友人・知人が働いている	47	12.2
外国人の処遇がよい	91	23.6
その他	53	13.7
不明	20	5.2
回答者N	386	100.0

## 第2章 労働過程と労働条件

### 第1節 賃金と労働時間

ところでブラジル人の雇用形態は、派遣労働や業務請負等の間接雇用が多いことが知られている。この事例の場合も、A社を通じた間接雇用である。

図表21は、A社での雇用形態と賃金形態をクロス表にしたものである。

雇用形態は派遣社員の数が9割に迫る。A社の派遣部門であると先に書いたが、雇用形態が派遣でない者も混じっていることがわかる。これ以降の分析で、この全体と派遣を区別することが必要な点が幾つかある。そこでは別々に分析しよう。

派遣社員の賃金形態はその多くが時給である（238名、71.9%）。しかし月給のものも3割はきるが存在している。これに次いで大きいのは、アルバイト・パートの18名と契約社員の17名になる。契約社員は月給が多く、アルバイト・パートは時給となっている。正社員は、月給が中心となる。

次に勤務時間を検討しよう（図表22）。一般的に「デカセギ」故の、短期間での荒稼ぎが指摘されている。先行研究によると<sup>7)</sup>、残業時間は平均で月30～50時間であると指摘されている。本調査と比較するために、月を週に変換する。4.4（週22日労働）で割ると、6.8～11.4時間となる。

図表22によると、一日の労働時間では、「9時間から10時間まで」が最も多い（140名、36.3%）。これに次ぐのは意外にも「8時間まで」（95名、24.6%）、そして「8時間から9時間まで」（74名、19.2%）となる。10時間より多い者は、それほど多くない。すなわち、勤務時間プラス2時間を通常の労働時間としているということである。

次に一週の勤務時間でみると、「45時間から50時間」が最も多い（83名、21.5%）。だいたい一日の勤務時間に単純に5を掛けた数値になっているとみてよいようだ。しかし一週間で「60時間より長い」は、一日で「12時間長い」よりも多く、休日出勤等が加わっているようだ。

先行研究では、週労働時間が45～50時間程度であったから、この労働時間は平均的であると言える。恒常的な残業は一日にプラス2時間、一週にプラス10時間となっているということであろう。

ここでは、いったん賃金との関わりに話を進め、その後労務管理の検討を行なう。

図表21 A社での雇用形態と賃金形態のクロス表

		賃金形態				合 計	
		時給	日給	月給	その他		
A社での雇用形態	派遣社員	度数	238	1	92	0	331
		雇用形態の%	71.9	0.3	27.8	0.0	100.0
		調整済み残差	2.61	-2.86	-1.78	-2.66	
	契約社員	度数	7	0	10	0	17
		雇用形態の%	41.2	0.0	58.8	0.0	100.0
		調整済み残差	-2.60	-0.38	2.73	-0.22	
	期間工	度数	2	0	1	0	3
		雇用形態の%	66.7	0.0	33.3	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.11	-0.16	0.15	-0.09	
	アルバイト・パート	度数	16	1	1	0	18
		雇用形態の%	88.9	5.6	5.6	0.0	100.0
		調整済み残差	1.82	2.33	-2.27	-0.22	
正社員	度数	0	1	6	0	7	
	雇用形態の%	0.0	14.3	85.7	0.0	100.0	
	調整済み残差	-4.04	4.06	3.30	-0.14		
その他	度数	0	0	1	1	2	
	雇用形態の%	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0	
	調整済み残差	-2.14	-0.13	0.64	13.73		
合 計	度数	263	3	111	1	378	
	雇用形態の%	69.6	0.8	29.4	0.3	100.0	

( $\chi^2=236.491$ ,  $df=15$ ,  $p<0.000$ )

図表22 勤務時間(一日と一週)

一日	度数	パーセント
8時間まで	95	24.6
8時間から9時間まで	74	19.2
9時間から10時間まで	140	36.3
10時間から11時間まで	30	7.8
11時間から12時間まで	22	5.7
12時間より長い	6	1.6
小計	367	95.1
N.A.	19	4.9
合計	386	100.0
一週間	度数	パーセント
40時間まで	67	17.4
40時間から45時間まで	58	15.0
45時間から50時間まで	83	21.5
50時間から55時間まで	29	7.5
55時間から60時間まで	39	10.1
60時間より長い	25	6.5
小計	301	78.0
N.A.	85	22.0
合計	386	100.0

賃金の水準はどうなっているのだろうか、図表23を検討する。ただしこの数字は手取り額であって、ひかれているものがある。

手取り賃金は月額で、「150千円から200千円まで」が最も多い(123名、31.9%)。そしてこれに次ぐのが、「250千円から300千円まで」の90名(23.3%)である。高い方になだらかな嶺をもっている。

次に労働時間と賃金の関係を検討する。

まず、男女別の週労働時間と月当り賃金（手取り額、千円）をみる（図表24）。

平均は週労働時間で49.5時間、月賃金で223.2千円である。労働時間は男女でそれほど大きな違いはない。しかし、賃金には大きな違いがある。約9万円の差である。

男女別の時給を計算し、比較を行ってみよう。月労働時間は週労働時間の4.4倍（月22日労働）であるとする。

男性の場合、月労働時間が222.2時間で時給が1.18千円となる。女性の場合、同様にして月労働時間が211.6時間で時給が0.82千円となる。ちなみに平均は、月労働時間が217.8時間で時給が1.02千円である。

図表23 月当り収入

	度数	パーセント
100千円まで	2	0.5
100から150千円まで	49	12.7
150千円から200千円まで	123	31.9
200千円から250千円まで	68	17.6
250千円から300千円まで	90	23.3
300千円から350千円まで	15	3.9
350千円から400千円まで	3	0.8
400千円以上	1	0.3
合計	351	90.9
N.A.	35	9.1
合計	386	100.0

図表24 男女別週労働時間と月当り賃金(手取り額、千円)

		男性	女性	平均
週労働時間	平均	50.5	48.1	49.5
	標準偏差	10.5	8.5	9.7
月賃金(手取り額、千円)	平均	261.9	172.7	223.2
	標準偏差	48.8	37.4	62.4

次に、雇用形態別に週労働時間と月当り賃金（手取り額、千円）をみる（図表25）。

社員平均は、男女別で検討した通り、月労働時間が217.8時間で時給が1.02千円である。

派遣社員の時給を計算してみよう。月労働時間は週労働時間(49.6時間)を4.4倍(月22日労働)すると、月218.24時間になる。すなわち時給は223.4千円÷218.24時間で1.02千円となる。社員平均と変わらない。

さらに男女別の時給を算出すると、男性は1.18千円で、女性は0.82千円となった。先行研究によると<sup>8)</sup>、男性の場合人件費は時給で1.30千円、女性の場合0.90千円であった。

A社の賃金は手取りで聞いたために、正確な評価はできないが、若干低いと考えられる。これには地域的な差もあると思われる。また高賃金目的でA社を選んでいるわけではないということを前述したが、賃金からもそれを裏付けることもできた。A社は賃金のみを魅力とするのではない形で、ブラジル人労働者を引きつけているようだ。

雇用形態別の賃金の検討に戻ると、派遣社員以外の雇用形態では、やはり正社員の賃金が高いことがわかる。アルバイト・パートは低い。

図表25 雇用形態別週労働時間と月当り賃金(手取り額、千円)

		派遣社員	契約社員	期間工	アルバイト・パート	正社員	社員平均
週労働時間	平均	49.6	49.4	51.5	48.2	44.2	49.5
	標準偏差	9.8	8.7	16.3	6.1	5.8	9.7
月賃金(手取り額、千円)	平均	223.4	219.7	216.7	206.5	268.0	223.2
	標準偏差	60.6	55.1	73.7	65.3	136.6	62.4

## 第2節 職場と管理

まず、派遣先の所在位置について確認しておく。

居住地の近くが原則である。それ以外では、「太田市」「大泉町」に居住するブラジル人労働者は、栃木県にも多く派遣されている。また、伊勢崎市に居住するブラジル人労働者は、「太田市」、「大泉町」、「伊勢崎市」、「桐生市」、「館林市、邑楽町、板倉町、明和村、千代田町」以外の群馬県にも多く派遣されている。

実際に行なっている仕事はどうなっているのだろうか（図表26）。派遣先はそのほとんどが自動車製造関連職場であった。

全労働者の場合は事務員も少し混じるが、派遣社員だけにするとより工員に集中することがわかる（319名、96.1%）。建設・土木作業や清掃、販売はごくごくわずかだが存在している。

働いている職場の人的サイズをみたのが図表27である。

21～50名のサイズの職場が最も多い（126名、32.6%）。51名以上も102名（26.4%）となっている。しかし「1名」から「6～10名」も多くはないが存在している。

派遣のみに限ってもこの傾向は変わらない。21～50名のサイズの職場が最も多い（113名、34.0%）。そして小さな職場にも派遣されていることがわかる。

職場の国籍構成はどうなっているのだろうか。日本人と日系人との大まかな比率としてたずねた。ほとんど日系外国人の職場で働いている者が136名（35.2%）で、日系外国人と日本人が半々の職場で働いている者が115名（29.8%）、日本人がほとんどの職場で働いている者が111名（28.8%）である。

粗い設問なので何とも言えないところもあるが、日系外国人だけの、いわば固められた職場は、全体の三分の一強である。

図表26 職場での仕事・職種

職種	全労働者		派遣のみ	
	度数	パーセント	度数	パーセント
建設・土木作業員	1	0.3	1	0.3
工員	357	92.5	319	96.1
清掃	1	0.3	1	0.3
販売員	1	0.3	1	0.3
事務員	4	1.0	0	0.0
その他	13	3.4	3	0.9
小計	377	97.7	325	97.9
N.A.	9	2.3	7	2.1
合計	386	100.0	332	100.0

図表27 職場の人数

	全労働者		派遣のみ	
	度数	パーセント	度数	パーセント
1名	12	3.1	9	2.7
2～3名	9	2.3	7	2.1
4～5名	10	2.6	8	2.4
6～10名	33	8.5	26	7.8
11～20名	65	16.8	57	17.2
21～50名	126	32.6	113	34.0
51名以上	102	26.4	93	28.0
小計	357	92.5	313	94.3
N.A.	29	7.5	19	5.7
合計	386	100.0	332	100.0

職場の規模と国籍構成をクロスして図表をつくった（図表28）。

職場の規模が大きい場合には、国籍構成において日系外国人が多くなる場合が多いことがわかる。そして例えば11～20名になると、日本人の職場に日系外国人が入る形になると推測できる。そのことは、職場の人員が多い場合、すなわち量産職場に日系外国人が配置されていることを意味している。

それでは現場監督の所属との関係はどうなっているのだろうか。量産職場に日系外国人が多いのであれば、彼ら／彼女らを監督するためにA社の担当者が監督をするのだろうか。

派遣労働者にしぼって、それを検討したのが図表29である。

全体的には派遣企業の担当者が監督を受けていることがわかる。しかし前述のように、51名以上の職場だけは、通訳としてA社が担当者を派遣しているのか、請負の形になっているのかわからないけれども、A社の担当者の監督を受けている者が相対的に多い。

図表28 職場人員数と国籍構成のクロス表

		職場の国籍構成				合計	
		主に日系外国人	日系外国人と日本人が半々	主に日本人	その他		
職場の人員数	1名	度数	5	5	0	0	10
		職場の人数の%	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	0.80	1.39	-2.18	-0.17	
	2～3名	度数	3	1	4	0	8
		職場の人数の%	37.5	12.5	50.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.03	-1.10	1.13	-0.15	
	4～5名	度数	1	6	3	0	10
		職場の人数の%	10.0	60.0	30.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-1.85	2.09	-0.11	-0.17	
	6～10名	度数	9	11	12	0	32
		職場の人数の%	28.1	34.4	37.5	0.0	100.0
		調整済み残差	-1.20	0.55	0.75	-0.32	
11～20名	度数	13	13	38	0	64	
	職場の人数の%	20.3	20.3	59.4	0.0	100.0	
	調整済み残差	-3.23	-1.90	5.30	-0.48		
21～50名	度数	54	43	23	1	121	
	職場の人数の%	44.6	35.5	19.0	0.8	100.0	
	調整済み残差	1.87	1.60	-3.70	1.36		
51名以上	度数	46	25	29	0	100	
	職場の人数の%	46.0	25.0	29.0	0.0	100.0	
	調整済み残差	1.96	-1.33	-0.66	-0.64		
合計	度数	131	104	109	1	345	
	職場の人数の%	38.0	30.1	31.6	0.3	100.0	

( $\chi^2=49.146$ ,  $df=18$ ,  $p<0.000$ )

図表29 職場の人員数と職場監督の所属のクロス表(派遣のみ)

		職場監督の所属			合計	
		A社の担当者	派遣企業の担当者	両方の監督を受ける		
職場の人員数	1名	度数	3	6	0	9
		職場の人数の%	33.3	66.7	0.0	100.0
		調整済み残差	0.05	0.01	-0.30	
	2～3名	度数	0	7	0	7
		職場の人数の%	0.0	100.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-1.86	1.90	-0.27	
	4～5名	度数	4	4	0	8
		職場の人数の%	50.0	50.0	0.0	100.0
		調整済み残差	1.07	-1.00	-0.29	
	6～10名	度数	10	14	0	24
		職場の人数の%	41.7	58.3	0.0	100.0
		調整済み残差	0.99	-0.88	-0.51	
11～20名	度数	9	44	2	55	
	職場の人数の%	16.4	80.0	3.6	100.0	
	調整済み残差	-2.83	2.35	2.20		
21～50名	度数	30	80	1	111	
	職場の人数の%	27.0	72.1	0.9	100.0	
	調整済み残差	-1.56	1.58	-0.11		
51名以上	度数	43	47	0	90	
	職場の人数の%	47.8	52.2	0.0	100.0	
	調整済み残差	3.67	-3.41	-1.13		
合計	度数	99	202	3	304	
	職場の人数の%	32.6	66.4	1.0	100.0	

( $\chi^2=27.334$ ,  $df=12$ ,  $p<0.007$ )

図表30 監督者からの注意(M.A.)

	度数	パーセント
仕事を正確にすること	213	55.2
仕事を時間通りに行なうこと	49	12.7
遅刻をしないこと	96	24.9
欠勤をしないこと	175	45.3
職場の規則を守ること	228	59.1
能率を高めること	54	14.0
その他	5	1.3
欠損値	4	1.0
ケース数(N)	386	100.0

図表31 性別と夜勤の有無のクロス表

		夜勤の有無		合計	
		ある	ない		
性別	男	度数	119	96	215
		性別の%	55.3	44.7	100.0
		調整済み残差	7.29	-7.29	
	女	度数	29	131	160
性別の%		18.1	81.9	100.0	
	調整済み残差	-7.29	7.29		
合計	度数	148	227	375	
	性別の%	39.5	60.5	100.0	

( $\chi^2=53.204$ ,  $df=1$ ,  $p<0.000$ )

それでは監督者からどのような注意を受けているのだろうか。複数回答でみた(図表30)。

監督者からの注意は、大きく言って三つある。第一に、「職場の規則を守ること」である(228名、59.1%)。残念ながらどのような規則を守るのかはわからない。第二に、「仕事を正確にすること」である(213名、55.2%)。そして第三に、「欠勤をしないこと」である(175名、45.3%)。

そしてこの注意と他の要因との関係を調べた。職場の国籍構成との関係はなかった。職場の人員数と「職場の規則を守ること」では関係していた。カイ二乗検定で5%有意の関係である。51名以上で「職場の規則を守ること」が多少多かった。同じ様に仕事内容・職種との関係、監督者の所属と関係をみたが関係は確認できなかった。

このように監督者の注意と、他の要因との関連は部分的にしかなかった。

ブラジル人労働力の特徴として指摘されるフレキシビリティを、労働時間の問題として、ここでは夜勤という観点でみた(図表31)。女性にも広がっていることを確かめるために、性別とのクロス表をつくった。

夜勤は4割のブラジル人労働者にある。性別では男性に多く5割を越える。しかし女性にも少なくない者(約2割)が夜勤をしている。夜勤は女性に広がっている。

夜勤をやっている者の賃金とそれへの評価は、どうなっているのだろうか。

夜勤をやっている者の平均月別賃金は、254.7千円であった。夜勤をやっていない者のそれは、203.4千円である。月額で約5万円の違いがあることがわかる。この違いを主観的にはどうとらえているのだろうか。

大変満足1点、まあ満足2点、少し不満3点、かなり不満4点の4点尺度で平均点を算出した。賃金の満足度は、「残業あり」で2.39点であるのに対し、「残業なし」では2.76点であった。ただし、夜勤をやっている者も賃金の評価は、「大変満足」が多いわけではなく、「まあ満足」が多いことを付け加えておきたい。

### 第3節 職場の満足・不満足 of 構造

夜勤に限らず、全体の職場への満足・不満足 of 構造は how なっているのだろうか。職場や仕事への満足・不満足を広く見たのが、図表32である。

前述の四点尺度を、そのまま用いている。

全体を検討してみると、不満が多いのは賃金であることがわかる。「少し不満」と「かなり不満」を合わせると、193名でちょうど50%になる。それ以外の問題では、およそ四分の一が不満をもっているにとどまっている。「全体的に」では、「大変満足」や「まあ満足」は、249名、64.5%とおよそ三分の二を占めている。この数字はかなり高いと考えてよい。そのなかで、賃金に不満が集中していると押さえて良さそうだ。

この回答を規定する不満の深層構造を明らかにしてみよう。因子分析を使用した（図表33）。

因子行列を検討すると、職場・仕事内容 of 満足・不満足 of 決定要因は二つの因子からなることがわかった。第一因子は「福利厚生」、「人間関係」、「作業環境」、「外国人 of 処遇」で構成されるもので、これを「職場環境満足」因子と名付けた。第二因子は「労働密度」、「労働内容」、「労働時間」、そして「賃金」からなるもので、これを「労働と対価満足」因子と名付けた。「職場環境満足」因子で問題となる環境とは、一般的な環境よりも広く、「人間関係」や「外国人 of 処遇」も含むようなものとして考えられよう。また、「労働と対価」因子 of 意味は、「この賃金だったら、このぐらい of 労働密度なら許容できる」と評価するような考え方であろう。A社 of ブラジル人労働者 of 労働条件 of 評価 of ポイントには、「職場環境満足」因子が強い点に特徴があるのかもしれない。Aを選択した理由や賃金 of 評価とも整合的である。

そしてこのふたつの因子は、因子相関行列からも強く相関していることがわかる。

図表32 職場への満足・不満足

	賃金	労働時間	労働内容	労働密度	作業環境	福利厚生	人間関係	外国人 of 処遇	全体的に
たいへん満足	28 7.3	36 9.3	37 9.6	29 7.5	52 13.5	37 9.6	46 11.9	47 12.2	27 7.0
まあ満足	144 37.3	234 60.6	239 61.9	238 61.7	226 58.5	239 61.9	213 55.2	204 52.8	222 57.5
少し不満	134 34.7	67 17.4	69 17.9	63 16.3	60 15.5	57 14.8	71 18.4	71 18.4	74 19.2
かなり不満	59 15.3	26 6.7	14 3.6	24 6.2	26 6.7	20 5.2	27 7.0	37 9.6	21 5.4
小計	365 94.6	363 94.0	359 93.0	354 91.7	364 94.3	353 91.5	357 92.5	359 93.0	344 89.1
N.A.	21 5.4	23 6.0	27 7.0	32 8.3	22 5.7	33 8.5	29 7.5	27 7.0	42 10.9
合計	386 100.0	386 100.0	386 100.0	386 100.0	386 100.0	386 100.0	386 100.0	386 100.0	386 100.0

図表33 職場満足 of 決定要因 of 因子分析  
(プロマック回転後の因子パターン)

	因子	
	I 職場環境満足	II 労働と対価満足
福利厚生	0.97	-0.07
人間関係	0.86	-0.06
作業環境	0.80	0.00
外国人 of 処遇	0.49	0.28
労働密度	0.18	0.63
労働内容	0.18	0.60
労働時間	-0.13	0.47
賃金	0.06	0.33
因子相関	I	II
	I	- 0.76
	II	-

この因子分析から導き出されたそれぞれのケースの因子得点を大規模クラスタ分析することで、三つのクラスタをえた（図表34）。

因子が満足を機軸としているのに対して、因子得点の平均値から判断して、クラスタは不満を機軸として説明した方が良さそうだ。そのためクラスタの命名は、不満、すなわち因子得点の平均点が高い点に注目することにした。

「職場環境不満」型は、「職場環境満足」因子の因子得点が高いこと、すなわちより不満である。逆に「労働と対価不満」型は、「労働と対価満足」因子の因子得点が高いこと、すなわちより不満である。残ったクラスタは、この両因子の得点に特徴がでないために、「こだわらない」型という名前をつけた。

クラスタの規模をみると、この「こだわらない」型が最も多く238名となった。「労働と対価不満」型は少なく62名、「職場環境不満」型は、さらに少なく40名となっている。この「労働と対価不満」型の62名が「賃金と対価」に強い要望をもっているクラスタとなる。それは、さきほどの賃金への満足・不満足との関係を見ればはっきりわかる（図表35）。

しかし、視点を広げ、「少し不満」と「かなり不満」を合わせてみると、「職場環境不満」型は77.5%となり、「賃金と対価不満」型の72.4%を上回っている。「賃金と対価不満」型の方が「かなり不満」が多いだけ、ということだ。それよりも圧倒的に大きな差は、「こだわらない」型との間にあって、このクラスタでは「少し不満」と「かなり不満」を合わせても、44.6%にすぎない。このことから、「職場環境不満」型と「賃金と対価不満」型は、不満の多い層のなかで、どちらの因子に比重をおくかの違いと理解してよいのかもしれない。そして「こだわらない」型は、不満そのものが大きくない。A社におけるこの「こだわらない」型クラスタの存在は、これまでの説明を補強するものとなっている。

図表34 職場満足クラスタ

	クラスタ		
	1 職場環境不満	2 労働と対価不満	3 こだわらない
「職場環境満足」因子	2.26	-1.50	0.01
「労働と対価満足」因子	-1.24	1.49	-0.18
ケース数(N)	40	62	238

図表35 職場満足クラスタと賃金への満足のカロス表

		職場の満足(賃金)				合計	
		たいへん満足	まあ満足	少し不満	かなり不満		
職場満足クラスタ	職場環境不満	度数	0	9	21	10	40
	職場満足クラスタの%	0.0	22.5	52.5	25.0	100.0	
	調整済み残差	-1.73	-2.41	1.98	1.75		
	賃金と対価不満	度数	2	14	27	19	62
	職場満足クラスタの%	3.2	22.6	43.5	30.6	100.0	
	調整済み残差	-1.07	-3.10	0.95	3.61		
こだわらない	度数	19	113	82	24	238	
	職場満足クラスタの%	8.0	47.5	34.5	10.1	100.0	
	調整済み残差	2.11	4.30	-2.19	-4.27		
合計	度数	21	136	130	53	340	
	職場満足クラスタの%	6.2	40.0	38.2	15.6	100.0	

( $\chi^2=35.089$ ,  $df=6$ ,  $p<0.000$ )

先に概略的に検討した職場・仕事内容の満足・不満足をクラスタ別に総括したのが図表36である。この表のなかにある分裂は、満足と不満が両極で支持されているようなものを指している。クラスタの名称にふさわしい結果となっている。

図表36 職場不満クラスタ別の職場・仕事内容の満足度

	賃金	労働時間	労働内容	労働密度	作業環境	福利厚生	人間関係	外国人の処遇	全体として
「職場環境不満」クラスタ	少し不満	—	少し不満	少し不満	不満	かなり不満	かなり不満	不満	不満
「賃金と対価不満」クラスタ	かなり不満	かなり不満	不満	不満＋分裂	満足	満足	満足	分裂	—
「こだわらない」クラスタ	満足	まあ満足	まあ満足	まあ満足	まあ満足	まあ満足	まあ満足	まあ満足	まあ満足

それではこのような職場の問題を誰と話し合うのだろうか。日系人同士なのか、それとも日本人にも広がっているのだろうか。それをみたのが図表37である。

話し合う相手の総数では日系人が日本人の2倍を少し越えている。やはり日系人同士で話し合っているようだ。さらに細かく内訳をみる。

日系人では、同じ職場の人が約4割を占めている。それに次ぐのは家族である。違う会社の日系人も47名（12.2%）いる。職場問題を話し合う関係は、家族を除くと職場を中心とするが、違う会社にもわりと多い。

日本人では話し合う相手は、A社の担当者が圧倒的に多い（115名、29.8%）。派遣先の指示を受けて働く場合に職場の監督者もある。同じ職場の日本人は同職場の日本人より少し多い。労働組合の役員もごく少数だがある。

そして話し合う相手いない場合も多い（72名、18.7%）

さきほどの職場不満クラスタとの関係では、派遣会社の担当者の場合5%有意の関係があった。「こだわらない」型が、派遣会社担当者に相談を持ちかけるようだ。

図表37 職場問題を話し合う相手(M.A.)

	内訳	度数	パーセント
日系人	同職場の日系人	151	39.1
	違う会社の日系人	47	12.2
	近所の日系人	13	3.4
	家族	116	30.1
	宗教団体	7	1.8
	その他	2	0.5
	小計	336	87.0
日本人	同職場の日本人	26	6.7
	派遣会社の担当者	115	29.8
	労働組合の役員	10	2.6
	職場の監督者	29	7.5
	職安の係員	1	0.3
	日本人ボランティア	0	0.0
小計	181	46.9	
いない		72	18.7
ケース数 (N)		386	100.0

ところで現在の職場・仕事内容の満足・不満足は前述したように、「賃金と対価」に関する不満と「職場環境」に関する不満に分かれた。ここでは、もし理想の職場が可能だとすると、どのような条件を充たせばよいのかをみた（図表38）。「重視する」に注目して分析したい。

まず気づくのは、ここでは賃金に対する要求に収束していないことである。「作業環境がよい」

(60.6%)、「福利厚生がよい」(58.0%)、「人間関係がよい」(58.5%)そして「外国人の処遇がよい」(60.6%)は、「賃金が高い」(51.8%)を上回っている。このことから、「賃金が高い」は最初にくる条件であるが、実はそれ以外も充たすことを望んでいるのである。「デカセギ」の理想的要求は、賃金に収斂していない。

逆に要望が弱いのが「労働時間が短い」(14.5%)である。「同国人がいる」(20.2%)もそれほど多くはない。「残業が多い」も要望する(できる条件のある)人が限られるのか、33.7%となっている。

図表38 理想の職場条件

		賃金が高い	労働時間が短い	残業が多い	仕事内容がよい	同国人がいる	作業環境がよい	福利厚生がよい	人間関係がよい	外国人の処遇がよい
重視する	名	200	56	130	190	78	234	224	226	234
	パーセント	51.8	14.5	33.7	49.2	20.2	60.6	58.0	58.5	60.6
少し重視	名	153	123	164	148	135	117	122	120	117
	パーセント	39.6	31.9	42.5	38.3	35.0	30.3	31.6	31.1	30.3
あまり重視しない	名	8	96	52	13	91	8	3	5	9
	パーセント	2.1	24.9	13.5	3.4	23.6	2.1	0.8	1.3	2.3
重視しない	名	3	64	13	5	40	2	4	3	4
	パーセント	0.8	16.6	3.4	1.3	10.4	0.5	1.0	0.8	1.0
合計	名	364	339	359	356	344	361	353	354	364
	パーセント	94.3	87.8	93.0	92.2	89.1	93.5	91.5	91.7	94.3
N.A.	名	22	47	27	30	42	25	33	32	22
	パーセント	5.7	12.2	7.0	7.8	10.9	6.5	8.5	8.3	5.7
ケース数(N)		386	386	386	386	386	386	386	386	386

この理想の職場条件の内部構造を知るために因子分析を行なった(図表39)。

第一因子は、「福利厚生がよい」から「労働時間が短い」までの6項目からなる。第二因子は「残業が多い」、「賃金が高い」等の3項目からなる。それぞれに、「居心地よさ重視」因子と「稼ぎ重視」因子と名前をつけた。

この理想の労働条件の因子は、「職場環境満足」因子や「賃金と対価満足」因子と重なっているように思えるが、どうなっているのだろうか。このふたつの因子分析のそれぞれの因子得点の相関分析を行なってみた。図表40である。

職場満足因子同士と理想労働条件因子同士では、相関係数が有意である。これは因子相関で確認した通りである。そして二つの因子相互では、「職場満足(職場環境)」の因子得点と「理想職場条件(居心地よさ)」因子の得点の間に5%有意の関係があった。これはうなずける結果である。しかし、「職場満足(労働と対価)」因子の得点と「理想の職場条件(稼げる)」の因子得点に相関がない。なぜだろうか。これには、「職場満足(労働と対価)」のニュアンスが、労働に見合った賃金をもとめていたこと、言い換えれば労働に見合わない高賃金をもとめていないことや、先の理想の職場条件でも「賃金が高い」の位置がそれほど高いわけではないことと関係があるのではないかとと思われる。

この両者を端的に表現した、職場満足を訊ねた項目の「賃金」と理想の職場条件の「賃金が高い」を重視するかでも相関はなかった。

このようなことから、「賃金」への現状における不満と、理想的には「賃金が高い」ことを重視するには関係がないことが立証される。十分な解釈はまだできないが、理想的には「賃金が高い」ことを重視しない人も、現状ではもっと賃金が欲しいと考えているということではないだろうか。

図表39 理想の職場条件の因子分析(プロマックス回転後の因子パターン)

	因子	
	I 居心地よさ重視	II 稼ぎ重視
福利厚生がいい	0.957	-0.038
人間関係がいい	0.943	-0.001
作業環境がいい	0.886	-0.089
外国人の処遇がいい	0.864	0.045
仕事内容がいい	0.528	0.207
労働時間が短い	0.297	0.042
残業が多い	-0.102	0.632
賃金が高い	0.164	0.523
同国人がいる	0.115	0.279
	因子相関	I II
	I	- 0.50
	II	-

図表40 「職場満足因子」と「理想労働条件因子」の相関係数

		職場満足(職場環境)の因子得点	職場満足(労働と対価)の因子得点	理想の職場条件(居心地よさ)の因子得点	理想の職場条件(稼げる)の因子得点
職場満足(職場環境)の因子得点	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N	1 340	-0.599 0.000 340	0.114 0.044 313	-0.026 0.651 313
職場満足(労働と対価)の因子得点	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N		1 340	-0.040 0.482 313	0.011 0.846 313
理想の職場条件(居心地よさ)の因子得点	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N			1 324	-0.367 0.000 324
理想の職場条件(稼げる)の因子得点	Pearsonの相関係数 有意確率(両側) N				1 324

さらに観点を交えて、クラスタ分析を行なうことで両者の関係を明らかにする(図表41)。

「居心地よさ重視」では因子得点に差がでるが、「稼げる重視」にはそれほど差がでない。このことから、クラスタ名は、「居心地よさ犠牲」型と「居心地よさ重視」型とした。

このクラスタと前述した職場満足クラスタとのクロス表をつくった。図表42である。

この二つのクラスタには、1%有意で関係がある。さらに以下のことが明らかになる。

既述したように理想の職場条件では、居心地よさを犠牲にできるのか、それともできないのか、に分岐点があった。全体としては「居心地よさ重視」型が多かった。他方、職場不満クラスタは、不満の少ない「こだわらない」型と、「職場環境不満」型、「労働と対価不満」型に分かれていた。

そして、「職場環境不満」型と「労働と対価不満」型は、共に「居心地よさ重視」型と重なる。この両者は、不満の有無という点で重なってくる。そして「こだわらない」型は、相対的に「居心地よさ犠牲」型に対応する。

すなわち「こだわらない」型は理想の職場条件としても相対的にこだわっていない(「居心地よさ犠牲」)のである。

図表41 理想の職場条件のクラスタ分析

	クラスタ	
	1 居心地よさ犠牲	2 居心地よさ重視
「居心地よさ重視」の因子得点	1.20	-0.71
「稼げる重視」の因子得点	-0.19	0.11
ケース数(N)	120	204

図表42 職場不満クラスタと理想の職場条件クラスタのクロス表

		理想の職場条件クラスタ		合計
		居心地よさ犠牲	居心地よさ重視	
職場環境不満	度数	8	28	36
	職場満足クラスタの%	22.2	77.8	100.0
	調整済み残差	-2.04	2.04	
労働と対価不満	度数	14	45	59
	職場満足クラスタの%	23.7	76.3	100.0
	調整済み残差	-2.46	2.46	
こだわらない	度数	96	122	218
	職場満足クラスタの%	44.0	56.0	100.0
	調整済み残差	3.50	-3.50	
合計	度数	118	195	313
	職場満足クラスタの%	37.7	62.3	100.0

( $\chi^2=12.302$ ,  $df=2$ ,  $p<0.002$ )

これはどのようなことを示唆するのであろうか。「デカセギ」が、賃金を稼ぐことを第一にしてそれ以外のことに目をつぶる心性であるのだとしたら、もはやそれだけではなくなくなったことを意味しているのではないか。理想の労働条件クラスタの「居心地よさ重視」型や、労働条件不満クラスタの「職場環境不満」型は、それを示している。

### 第3章 生活過程と社会関係

#### 第1節 生活過程の特徴

『顔の見えない定住化』の議論は、ブラジル人の定住化の姿を、労働過程に原因をもつ、地域生活を犠牲にした、いわば閉じられた生活をしていると描いている。その検討をするのがここでの課題である。

ブラジル人労働者は誰と同居しているのだろうか。「デカセギ」のイメージからは単身者・男性を思い浮かべてしまう。しかし家族での来日や、家族の呼び寄せも多くなっていると聞く。図表43がそれをまとめたものである。

図表43からは、家族で住んでいるものが圧倒的に多いことがわかる。家族に親戚や友人を加えて同居しているものも家族と考えると297名(77.0%)にもなる。次に多いのは、独居である。これが60名(15.5%)いる。それ以外は少ない。親戚と住んでいる者は12名(3.1%)で、友人と住んでいる者は10名(2.6%)となる。

家族で暮らしている場合の同居人数はどうなっているのか、ここでは図表は省略するが、家族人数は2～4名が多い。最も多いのは、3人の109名である。最大の人数は8名である。

さらに、家族の構成を詳しくみてみよう。図表44である。

家族プラス親戚や家族プラス友だちは、数として少ない。メンバーに家族以外を含まない場合は288名である。このなかでも、夫婦と未婚の子どもの組み合わせが149名(51.7%)で最も多い。それに次ぐのは夫婦だけの組み合わせで、67名(23.3%)となる。父子または母子も多く35名(12.2%)もある。三世同居は少ない。

図表43 誰と同居しているか

		度数	パーセント
独居	独居	60	15.5
家族	家族	288	74.6
	家族+親戚	8	2.1
	家族+友だち	1	0.3
	親戚	12	3.1
友人	友人(来日以降)	8	2.1
	友人(同じ職場)	2	0.5
その他	4	1.0	
合計		383	99.2
N.A.		3	0.8
ケース数(N)		386	100.0

図表44 家族のタイプ

		家族のタイプ							合計
		夫婦だけ	夫婦と未婚の子ども	父子または母子	三世代	その他	N.A.		
同居形態	家族	名	67	149	35	6	20	11	288
		%	23.3	51.7	12.2	2.1	6.9	3.8	100.0
	家族+親戚	名	0	3	0	0	4	1	8
		%	0.0	38.0	0.0	0.0	50.0	13.0	100.0
	家族+友だち	名	0	1	0	0	0	0	1
	%	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
合計		名	67	153	35	6	24	12	297
		%	22.6	51.5	11.8	2.0	8.1	4.0	100.0

ブラジル人はどんなところに住んでいるのだろうか。現在の住まいを整理したのが図表45である。個人で借りたアパート・マンションが最も多く157名(40.7%)である。次に多いのが社宅の97名(25.1%)である。このふたつで三分の二を越えている。一戸建ても、持ち家と借家を合わせて47名(12.2%)で少なくはない。そして別の意味で特徴であると思われるのは、愛知県や静岡県のように公営住宅に住んでいる例が少ないところであろう。

再び家族に話をもどそう。いろいろな理由で稼ぐことが重要であったが、その条件は家族のなかの稼ぎ手の数によって大きく影響を受ける。未婚の子どもがたくさんいる場合は、その典型だろう。まず稼ぎ手の数と家族タイプの関連をみる(図表46)。

全体的には、稼ぎ手2名が多い。さらに詳しく、家族タイプ別にみよう。最も多い家族タイプである「夫婦と未婚の子ども」では、2名の場合が最も多いが、3名が多い点に特徴がある。夫婦だけの場合は、多くの場合2名の稼ぎ手がいる。母子または父子の場合は稼ぎ手が1名となる。三世代の場合は稼ぎ手が増えそうな気もするが、平均と大差なく稼ぎ手は2名が最も多い。

この稼ぎ手の職種は、工員が9割を越える。だから、稼ぎ手の数が家族の収入の多寡を規定することになる。

子どもの数についてはどうだろうか。しかし、子どもは日本に連れてきているとは限らないし、日本に来ていても別のところで暮らしているかもしれない。

まず子どもがどこにいるかを明らかにする。

同居している場合が61.1%、日本にいるが別の場所で暮らしている場合が16.2%、そしてブラジルに残してきた場合が、22.7%となっている。同居している場合が三分の二を少し下回っている。

そして子どもが同居している場合の子ども数は、2名が最も多い。父子・母子の場合だと1名が多い。三世代同居でも2名が多い。

図表45 住まい

	度数	パーセント
会社の寮	7	1.8
社宅	97	25.1
町営住宅・市営住宅・県営住宅	23	6.0
会社が借りたアパート・マンション	41	10.6
個人で借りたアパート・マンション	157	40.7
同国人の友人・知人で借りたアパート・マンション	6	1.6
一戸建て持ち家	15	3.9
個人で借りた一戸建て	32	8.3
分譲マンション	4	1.0
その他	1	0.3
合計	383	99.2
N.A.	3	0.8
ケース数(N)	386	100.0

図表46 家族のタイプと稼ぎ手数のクロス表

		働き手の数							合計	
		1	2	3	4	5	6	N.A.		
家族のタイプ	夫婦だけ	度数	7	55	0	0	0	0	5	67
	家族のタイプ%	10.4	82.1	0.0	0.0	0.0	0.0	7.5	100.0	
	調整済み残差	0.17	5.32	-4.32	-2.26	-0.93	-1.07	-1.02		
	夫婦と未婚の子ども	度数	10	87	36	10	1	4	9	157
	家族のタイプ%	6.4	55.4	22.9	6.4	0.6	2.5	5.7	100.0	
	調整済み残差	-2.13	0.71	2.41	0.60	-0.64	1.94	-2.99		
	父子または母子	度数	11	7	9	3	1	0	4	35
	家族のタイプ%	31.4	20.0	25.7	8.6	2.9	0.0	11.4	100.0	
	調整済み残差	4.53	-4.22	1.30	0.81	1.19	-0.73	0.11		
	三世代	度数	0	3	2	1	0	0	0	6
	家族のタイプ%	0.0	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	100.0	
	調整済み残差	-0.82	-0.17	1.00	1.19	-0.25	-0.29	-0.86		
	その他	度数	2	10	7	3	1	0	3	26
	家族のタイプ%	7.7	38.5	26.9	11.5	3.8	0.0	11.5	100.0	
	調整済み残差	-0.39	-1.60	1.27	1.37	1.54	-0.62	0.11		
	N.A.	度数	0	0	0	0	0	0	12	12
	家族のタイプ%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
	調整済み残差	-1.17	-3.79	-1.65	-0.86	-0.35	-0.41	10.11		
合計	度数	30	162	54	17	3	4	33	303	
家族のタイプ%	9.9	53.5	17.8	5.6	1.0	1.3	10.9	100.0		

( $\chi^2=174.075$ ,  $df=30$ ,  $p<0.000$ )

ところで生活の質はどうなっているのだろうか。生活の質を犠牲にした「デカセギ」なのである  
うか。まず、ブラジル人の自由時間について検討する（図表47）。

これは両性を対象としたものだが、別々にしてもほぼ同様の特徴がでる。内容をみよう。

多いものを順番にあげて行くと、「テレビ・ラジオを楽しむ」が最も多く54.4%（210名）で、こ  
れと同水準が「家族の団欒を楽しむ」である（209名、54.1%）。これが50%台である。これに続く  
ものは、「家の仕事・家事をする」の44.3%（171名）である。30%台は、ふたつある。「外食やショッ  
ピングに行く」が38.6%（149名）、「ドライブに行く」が31.9%（123名）。以降は省略するが、生活  
の幅は広がっていて、働くだけであとは何もできないわけではない。そして最後に強調しておくが、  
「自由時間はほとんどない」は、2.1%（8名）にすぎないことである。「デカセギ」の一般的なイ  
メージとはズレているのではないだろうか。

生活の楽しみを聞いた設問でもそれは確認できる（図表48）。この設問はふたつをあげてもら  
うという条件をつけたものだったため不完全な回答が多く、また項目も少ないという問題もあるが参  
考の意味で使いたい。

やはり、「生活するのに精一杯で楽しみなどない」は9.8%（15名）と「自由時間はほとんどない」  
より増えるが少ない。自由時間の検討のところで、「家の仕事・家事」が入っているのであるが、  
これが「生活で精一杯」の方に回った可能性がある。

そして、「働いてお金を貯めること」が楽しみとしてあげられている。これは35.9%（55名）と  
わりと多い。

しかし、楽しみしていることはいろいろある。

このように、やはり「デカセギ」から浮かぶ、労働のための生活の犠牲というイメージからはズ  
レている。

そして頻繁に問題にされる地域住民とのトラブルについては、どのようになっているのだろうか。  
それをみたのが、図表49である。

図表47 自由時間の過ごし方(両性)

	度数	パーセント
ごろ寝をする	108	28.0
テレビ・ラジオを楽しむ	210	54.4
新聞・雑誌・本を読む	108	28.0
家族の団欒を楽しむ	209	54.1
ファミコン・パソコンゲームをする	58	15.0
家の仕事・家事をする	171	44.3
子どもの相手をする	74	19.2
友人の家に行く	109	28.2
親・兄弟・親戚の家に行く	83	21.5
パチンコやゲームセンターに行く	12	3.1
同国人が集まる喫茶店やディスコに行く	47	12.2
お酒を飲みに行く	21	5.4
カラオケに行く	22	5.7
外食やショッピングに行く	149	38.6
スポーツをする	49	12.7
ドライブに行く	123	31.9
散歩・健康づくりに励む	41	10.6
趣味や教養に関する活動をする	28	7.3
資格取得・職業技術に関する活動	6	1.6
信仰に関する活動をする	51	13.2
地域や社会に関するボランティア活動をする	5	1.3
自由時間はほとんどない	8	2.1
その他	5	1.3
ケース数(N)	386	100.0

図表48 現在の生活の楽しみ(不完全な回答が多く参考)

	度数	パーセント
働いてお金を貯めること	55	35.9
母国の家族・知人と電話で話をする	107	69.9
同国出身者が集まる喫茶店やディスコに行く	20	13.1
日本語や日本文化について学ぶ	48	31.4
スポーツをする	22	14.4
好きな趣味をすること	38	24.8
生活するのに精一杯で楽しみなどない	15	9.8
ケース数(N)	153	100.0

図表49 生活上のトラブル経験(複数回答)

	度数	パーセント
ゴミ出しの方法がわからず注意を受けた	27	7.6
部屋で騒いでいて苦情を言われた	25	7.1
何もしていないのに罵声を浴びせられた	12	3.4
何もしていないのに警察に尋問された	7	2.0
店で商品を売ってもらえなかった	4	1.1
部屋を貸してもらえなかった	34	9.6
病院で診察してもらえなかった	3	0.8
ジロジロ見られたり、言いがかりをつけられたりした	19	5.4
声をかけたのに無視された	23	6.5
その他	8	2.3
トラブルはなかった	249	70.5
ケース数(N)	353	100.0

飛び抜けて多いのは、「トラブルはなかった」である(249名、70.5%)である。それ以外では、トラブルを起こして問題になった場合と、逆にトラブルに巻き込まれた場合からなる。前者が、「ゴミの出しの方法がわからず注意を受けた」であり、これが7.6% (27名)。同様に、「部屋で騒いでいて苦情を言われた」が7.1% (25名) がある。後者は、「トラブルはなかった」に続いて多いもので、「部屋を貸してもらえなかった」の9.6% (34名) である。そして、「声をかけたのに無視された」が、6.5% (23名) がある。

日本人の目からみてトラブル自体が少なくなったのかどうかはわからないが、ブラジル人が生活のトラブルをそれほど感じていないことは、注目してよい。

以下の章で、どのような社会関係のもとで生活がなされているのかを検討しよう。

## 第2節 ブラジル人社会を中心とした関係

ブラジル人の社会関係をブラジル人同士の関係と日本人との関係とに分けて考察する。

まずブラジル人同士の関係を明らかにしたい。友人関係の広がりを明らかにしたのが図表50である。

友だちは、現在の居住地(「地域内」と同じ市内に住んでいる者が多いことがわかる。そして太田市・大泉町の場合は、それぞれの他方の市・町にも多くが住んでいる。伊勢崎市の場合は距離的に離れているため、この関係は少し弱い。

このようにA社の所在地に友人関係が展開していることから、職縁の友だちが多いのではないかと想像される。さらにその他が少なくないことから、一定の広がりをもっていることがわかる。そしてこの広がり、かつて住んだ場所に関係している。

友人の人数については、日本人の友人との対比のところでとり上げたいと思う。

ところで、ブラジル本国のつながりはどうなっているのか。ブラジルの家族との連絡の有無という言い方で聞いたが、連絡を取り合っていないのは3.4%にすぎなかった。

図表50 日系人の友だちのいる場所(複数回答)

		友人のいる場所(複数回答)														母数	
		1. 地域内	2. 太田市	3. 大泉町	4. 桐生市	5. 伊勢崎市	6. 館林その他	7. 2~6以外の群馬県	8. 足利市	9. 佐野その他	10. 8・9以外の栃木県	11. 妻沼その他	12. 11以外の埼玉県	13. 東京都	14. その他		
現在の居住地	1. 太田市	度数	51	62	65	2	42	7	3	7	0	2	1	9	3	7	104
		現在の居住地の%	49.0	59.6	62.5	1.9	40.4	6.7	2.9	6.7	0.0	1.9	1.0	8.7	2.9	6.7	100.0
	2. 大泉町	度数	32	42	58	3	19	5	3	9	2	4	3	5	8	11	80
		現在の居住地の%	40.0	52.5	72.5	3.8	23.8	6.3	3.8	11.3	2.5	5.0	3.8	6.3	10.0	13.8	100.0
	3. 桐生市	度数	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		現在の居住地の%	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	4. 伊勢崎市	度数	52	19	28	5	79	3	13	2	0	2	1	5	3	8	105
		現在の居住地の%	49.5	18.1	26.7	4.8	75.2	2.9	12.4	1.9	0.0	1.9	1.0	4.8	2.9	7.6	100.0
	5. 館林その他	度数	3	1	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
		現在の居住地の%	60.0	20.0	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	100.0
	6. 1~5以外の群馬県	度数	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
		現在の居住地の%	60.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	7. 栃木県	度数	1	2	3	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	6
		現在の居住地の%	16.7	33.3	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	100.0
	8. 埼玉県	度数	3	2	2	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	4
		現在の居住地の%	75.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	100.0
	9. その他	度数	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1
		現在の居住地の%	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0
合計	度数	147	130	163	11	147	16	19	20	3	9	5	20	15	29	311	
	現在の居住地の%	47.3	41.8	52.4	3.5	47.3	5.1	6.1	6.4	1.0	2.9	1.6	6.4	4.8	9.3	100.0	

図表51は、どれぐらいの頻度で連絡を取り合っているかをみたものである。

一週間に1回が最も多い。次いで一カ月に1回となっている。ほとんど毎日も多く、頻繁な連絡を取り合っている。情緒的な支えは、この頻繁な連絡からえているのかもしれない。ちなみに、連絡のとり方はやはり電話が多い。

同様の質問を友人に関しても聞いているが、家族ほどではないが頻繁に連絡をとりあっている。本国とのつながりは、強そうだ。

ところで、このような社会関係のなかで、頼りにしているものは何だろうか。ブラジル人社会の関係からははみ出すものもあるが、ここで検討しておこう。家族以外で頼りにしているものを聞いたのが図表52である。

まず友だちであるが、これが少ない（32名、8.3%）。そして職場の労働組合が多いことに驚く（93名、24.1%）。A社には労働組合がないので、派遣先の労働組合を頼りにしているということだろうか。宗教関係の団体がこれに続く（75名、19.4%）。解釈にとまどうが、家族以外を頼りにする場合はあまりなくそのため、非常に差し迫った時に頼りにする機能的なものがあがっているのではないだろうか。そして労働組合が頼りにされるのは、職場の労働条件に対する満足の質の変化とも対応している可能性がある。賃上げの可能性は低くても、他の条件なら組合は獲得できるかもしれないからだ。

それではリラックスできる場所はどうか。やはり家族に集中するのだろうか。図表53を検討する。

やはり、「自分の家」が多い（321名、83.2%）。これに匹敵するものはなく、「信仰や宗教関係の集まり」も少ない（10名、2.6%）。しかし、「ほっとする場所はない」は5名（1.3%）と少ないため、家族が落ち着ける場所であることがわかる。

図表51 連絡の頻度

	度数	パーセント
ほとんど毎日	51	13.2
1週間に2、3回	49	12.7
1週間に1回	114	29.5
2週間に1回	42	10.9
1カ月に1回	86	22.3
2、3カ月に1回	15	3.9
半年に1回	8	2.1
その他	3	0.8
小計	368	95.3
N.A.	18	4.7
合計	386	100.0

図表52 家族以外で頼りにしているもの

	度数	パーセント
職場の労働組合	93	24.1
宗教関係の団体	75	19.4
市営住宅の町内会(行政区)	2	0.5
日本のボランティア組織	4	1.0
自治体の関係機関	13	3.4
支援団体	11	2.8
県人会	5	1.3
子どもが通っている保育園や学校	17	4.4
友だち	32	8.3
いない	9	2.3
小計	261	67.6
N.A.	125	32.4
合計	386	100.0

図表53 落ち着ける場所はどこか

	度数	パーセント
自分の家	321	83.2
職場	5	1.3
信仰や宗教関係の集まり	10	2.6
同国者が集まる場所（喫茶店、ディスコ、スーパー）	8	2.1
その他	2	0.5
ほっとする場所はない	5	1.3
小計	351	90.9
N.A.	35	9.1
合計	386	100.0

### 第3節 日本人社会を中心とした関係

同じ様に日本人社会との関係をみてゆこう。

まず、職場の関係である。職場での日本人との「付き合い」経験を調べた（図表54）。

全体としては、「仕事のうで協力しあう」と「困ったときに相談する」以外の関係には乏しいと言える。仕事のなかでの関係に限定されているとも言える。

この選択の論理を知るために、因子分析を試みる（図表55）。

第一因子は、「休日と一緒に過ごす」、「仕事の後に食事や飲みに行く」、「お金の貸し借りをする」からなる因子で、「仲間付き合い」因子と名をつけた。同様に、第二因子は「仕事のうで協力しあう」、「困った時に相談する」からなる因子で「仕事付き合い」因子と名前をつけた。「仲間付き合い」因子が生活の共同に根拠をもつのであるとしたら、「仕事付き合い」因子は、仕事上の協力関係に根拠がある。そしてこの両者は、A社での勤続年数と相関がある。「仲間付き合い」因子は1%水準で有意（両側）の相関が、「仕事付き合い」因子は5%水準で有意（両側）の相関がある。勤続年数が多いほど「仲間付き合い」をし、同様に「仕事付き合い」をする。

さらに、因子分析で求めた因子得点の大規模クラスタ分析を行なった。三つのクラスタが取り出せた（図表56）。

クラスタの命名理由を述べると次のようになっている。

第一クラスタは、「仲間付き合い因子」の得点がわずかだがプラスで、「仕事付き合い」因子得点が高い。仲間付き合いは少し嫌で、仕事付き合いには距離をおく。そのため、「一線を引く」型とした。仕事付き合いでさえ距離を置いているのが、「一線をひく」型なのである。

第二クラスタは、「仲間付き合い」因子のマイナスの値がかなり大きく、「仕事付き合い」因子がニュートラルである。そのため「仲間付き合い」型とした。

第三クラスタは「仲間付き合い」因子がある程度高く、「仕事付き合い」因子がマイナスである。そのため、「仕事付き合い」型とした。仕事では協力するが、仲間関係には距離をおく。このような付き合い方が、ブラジル人に最も多い（178名、46.1%）。

図表54 職場での日本人との関係

		仕事の後に食事や飲みに行く	休日と一緒に過ごす	仕事のうで協力しあう	困った時に相談する	お金の貸し借りをする
よくある	度数	16	5	167	54	4
	パーセント	4.1	1.3	43.3	14.0	1.0
時々ある	度数	40	26	122	132	6
	パーセント	10.4	6.7	31.6	34.2	1.6
あまりない	度数	98	52	50	82	9
	パーセント	25.4	13.5	13.0	21.2	2.3
まったくない	度数	207	277	33	91	342
	パーセント	53.6	71.8	8.5	23.6	88.6
小計	度数	361	360	372	359	361
	パーセント	93.5	93.3	96.4	93.0	93.5
N.A.	度数	25	26	14	27	25
	パーセント	6.5	6.7	3.6	7.0	6.5
合計		386	386	386	386	386

図表55 職場での日本人との付き合い方の因子分析(プロマックス法)

	因子	
	I 仲間付き合い	II 仕事付き合い
休日と一緒に過ごす	0.82	-0.04
仕事の後に食事や飲みに行く	0.77	0.05
お金の貸し借りをする	0.47	-0.01
仕事のうで協力しあう	-0.05	0.75
困った時に相談する	0.05	0.64
	因子相関	
	I	II
	-	0.35
	II	-

図表56 日本人との付き合いクラスタ

	クラスタ		
	1 一線をひく	2 仲間付き合い	3 仕事付き合い
「仲間付き合い」因子	0.09	-1.52	0.54
「仕事付き合い」因子	0.99	0.00	-0.57
ケース数 (N)	103	70	178

このクラスターの違いは、先の設問の「困ったときに相談する」でどのような判断の違いとして現れてくるのだろうか。それをみたのが図表57である。

「一線を引く」型は、「困ったときに相談する」ことは全くない。「仲間付き合い」型は、「時々ある」が多い。半数近くを占める。最も相談するのが、「仕事付き合い」型である。この型が「仲間付き合い」型よりも相談する理由は、相談のジャンルの問題が大きく関わっているだろう。「仲間付き合い」型は、プライベートな話題になる場合もあるだろうから、少し遠慮がちであり、「仕事付き合い型」は仕事の話なので話をしやすいのではないか。

図表57 日本人との付き合い類型別「困ったときに相談する」

			困ったときに相談する				合 計
			よくある	時々ある	あまりない	まったくない	
日本人との関係	「一線を引く」型	度数	0	7	28	68	103
		日本人との関係の%	0.0	6.8	27.2	66.0	100.0
		調整済み残差	-4.92	-7.62	1.26	11.17	
	「仲間付き合い」型	度数	14	34	17	5	70
		日本人との関係の%	20.0	48.6	24.3	7.1	100.0
		調整済み残差	1.54	2.17	0.33	-3.96	
	「仕事付き合い」型	度数	36	90	35	17	178
		日本人との関係の%	20.2	50.6	19.7	9.6	100.0
		調整済み残差	3.25	5.20	-1.42	-7.00	
合 計	度数	50	131	80	90	351	
	日本人との関係の%	14.2	37.3	22.8	25.6	100.0	

( $\chi^2=151.732$ ,  $df=6$ ,  $p<0.000$ )

年齢や勤続年数との関わりも確認しておこう。図表18で示したように、A社は、年齢が若く勤続年数が短いグループ、中高年で勤続年数が短いグループ、そして中高年で勤続年数が長いグループの三つのグループからなっていた。この違いは、日本人との付き合い類型とどのように関わっているのだろうか。それをみたのが図表58である。

明瞭に特徴が現れている。年齢が若く勤続年数の短いグループは、最も多いのは「仕事付き合い」であるが、平均との比較で有意に多いのは「一線を引く」である。中高年で勤続年数が短いグループはまだ職場に慣れていないこともあるのか、特徴はでていない。しかし年齢の若く勤続年数の短いグループとは差がある。最も多いのは「仕事付き合い」であるが、この割合も増えている。勤続年数の長い（とはいっても5年以上であるが）グループは、最も多いのが「仕事付き合い」になるが、有意に大きいのは「仲間付き合い」である。このように年齢と勤続年数が日本人との関係に効いている。

図表58 勤続・年齢グループと日本人との関係のクロス表

			日本人との関係			合 計
			一線を引く	仲間付き合い	仕事付き合い	
勤続×年齢グループ	10~20代・勤続0~4年	度数	44	16	56	116
		勤続×年齢グループの%	37.9	13.8	48.3	100.0
		調整済み残差	2.22	-1.19	-1.15	
	30~60代・勤続0~4年	度数	36	14	64	114
		勤続×年齢グループの%	31.6	12.3	56.1	100.0
		調整済み残差	0.35	-1.71	0.97	
	20~60代・勤続5年以上	度数	16	24	46	86
		勤続×年齢グループの%	18.6	27.9	53.5	100.0
		調整済み残差	-2.78	3.12	0.21	
	合 計	度数	96	54	166	316
		勤続×年齢グループの%	30.4	17.1	52.5	100.0

( $\chi^2=15.0234$ ,  $df=4$ ,  $p<0.005$ )

さらに、日本人との関係クラスが、日本人の友人数にどのように違いをもたらすのかを調べた(図表59)。

「仲間付き合い」型が圧倒的に多いことがわかる。次いで「仲間付き合い」因子が若干プラスであった「一線を引く」型となる。「仕事付き合い型」は、「仲間付き合い因子」がプラスであった。そのため友人数が少ないのではないか。このように日本人との付き合いクラスは、顕著に友人数に影響している。

図表59 クラス別日本人の友人数

	「一線を引く」型	「仲間付き合い」型	「仕事付き合い」型
平均値	9.8	26.7	6.7
標準偏差	12.7	36.3	8.2

ところで、友人数は日系人と日本人でどのように違うのだろうか。図表60で確認する。

ブラジル人の友人は6～10名で最も多く、これに21～50名が続く。日本人の友人数は2～3名が最も多い。クロス表は、ケース数が有意に多いものを太線で囲んでいる。これをみると、日本人の友人数で5名以下の場合、ブラジル人の友人数で6～10名までが対応し、日本人の友人数で6名以上の場合は、ブラジル人の友人数が11～50名と、少ないもの同士と多いもの同士の対応関係がみてとれる。社交的な者と、そうでない者の違いが現れているようだ。

図表60 日本人の友だちの数(いる場合)とブラジル友人の数(いる場合)のクロス表

		日系人の友人数							合 計	
		1名	2～3名	4～5名	6～10名	11～20名	21～50名	51～100名		
日本人の友人数	1名	度数	1	1	2	8	1	3	0	16
		日本人の友人数の%	6.3	6.3	12.5	50.0	6.3	18.8	0.0	100.0
		調整済み残差	1.11	-0.80	0.23	2.39	-1.42	-0.60	-0.94	
	2～3名	度数	0	9	3	15	3	4	0	34
		日本人の友人数の%	0.0	26.5	8.8	44.1	8.8	11.8	0.0	100.0
		調整済み残差	-1.05	2.90	-0.44	2.89	-1.81	-2.05	-1.50	
	4～5名	度数	0	1	8	4	5	2	1	21
		日本人の友人数の%	0.0	4.8	38.1	19.0	23.8	9.5	4.8	100.0
		調整済み残差	-0.77	-1.16	4.39	-0.75	0.56	-1.77	0.03	
	6～10名	度数	1	1	1	5	7	10	1	26
		日本人の友人数の%	3.8	3.8	3.8	19.2	26.9	38.5	3.8	100.0
		調整済み残差	0.58	-1.48	-1.29	-0.83	1.09	1.80	-0.22	
	11～20名	度数	0	1	0	1	5	5	2	14
		日本人の友人数の%	0.0	7.1	0.0	7.1	35.7	35.7	14.3	100.0
		調整済み残差	-0.61	-0.63	-1.38	-1.67	1.64	1.00	1.81	
	21～50名	度数	0	1	0	0	3	7	1	12
	日本人の友人数の%	0.0	8.3	0.0	0.0	25.0	58.3	8.3	100.0	
	調整済み残差	-0.56	-0.45	-1.27	-2.13	0.52	2.82	0.64		
51～100名	度数	1	2	0	0	1	0	1	5	
	日本人の友人数の%	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	100.0	
	調整済み残差	2.67	1.91	-0.80	-1.34	0.04	-1.31	1.66		
101名以上	度数	0	0	0	0	0	1	0	1	
	日本人の友人数の%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	
	調整済み残差	-0.15	-0.38	-0.35	-0.59	-0.49	1.75	-0.22		
合 計	度数	3	16	14	33	25	32	6	129	
	日本人の友人数の%	2.3	12.4	10.9	25.6	19.4	24.8	4.7	100.0	

( $\chi^2=87.630$ ,  $df=42$ ,  $p<0.000$ )

最後になるが、ここまで検討してきた職場における日本人との関係は、地域社会にもおよぶのであろうか。地域の住民組織にどのように関わっているのだろうか。その問題について検討したい。

まず、行政区への関わり方から考えてみたい(図表61)。全体をみておこう。

「行政区」という組織のことはほとんど知らない者が圧倒的に多い(276名、71.5%)。知ってい

る者が79名（20.5%）と5人に1人止まりである。しかし「行政区」への加入になると少し増える。106名（27.5%）になる。名前は知らないが加入している者がいるということである。「区費」を払っているはさらに少し増える。三分の一を越える。「行政区」の行事に参加したことがあるは、最も回答が少ない。42名（10.9%）にすぎない。10名に1人となる。

このような行政区への関わりは、さき程の日本人との関わり方クラスと関係があるのだろうか。「区費」を払っている以外に関係があった。これを最も少なかった「行政区」の行事に参加したことがあるか」に絞って検討したのが、図表62である。

「仲間付き合い」型は、行事への参加が有意に多くなっている（18名、26.1%）。「一線を引く」型は、調整済み残差が多いのは「わからない」である。地域生活そのものから撤退している可能性がある。「仕事付き合い」型は「いいえ」が多い（152名、87.9%）。知っているが関わらないということであろう。この型の付き合い方の原理は、日本人との付き合いを「仕事の領域に限定する」ことであるが、それがよく分かる形となっている。

図表61 「行政区」への関わりについて

		「行政区」という組織を知っているか	「行政区」に加入しているか	「区費」を払っているか	「行政区」の行事に参加したことがあるか
		はい	度数 79 パーセント 20.5	106 27.5	137 35.5
いいえ	度数 145 パーセント 37.6	119 30.8	82 21.2	301 78.0	
わからない	度数 131 パーセント 33.9	131 33.9	137 35.5	29 7.5	
小計	度数 355 パーセント 92.0	356 92.2	356 92.2	372 96.4	
N.A.	度数 31 パーセント 8.0	30 7.8	30 7.8	14 3.6	
合計		386	386	386	386

図表62 日本人との関係クラスと「行政区」の行事に参加したことがあるかのクロス表

		「行政区」の行事に参加したことがある			合計
		はい	いいえ	わからない	
日本人との関係クラス	「一線を引く」型	度数 6 日本人との関係クラスタの% 6.1 調整済み残差 -1.70	77 78.6 -0.69	15 15.3 2.85	98 100.0
	「仲間付き合い」型	度数 18 日本人との関係クラスタの% 26.1 調整済み残差 4.69	46 66.7 -3.36	5 7.2 -0.43	69 100.0
	「仕事付き合い」型	度数 12 日本人との関係クラスタの% 6.9 調整済み残差 -2.23	152 87.9 3.33	9 5.2 -2.24	173 100.0
合計	度数 36 日本人との関係クラスタの%	275 80.9	29 8.5	340 100.0	

( $\chi^2=30.164$ ,  $df=4$ ,  $p<0.000$ )

このように職場での日本人との関係は、地域での日本社会との関わりにも影響をもっていた。

「顔の見えない定住化」との関連で整理しよう。先に述べたように、職場の人間関係において「仲間付き合い」型が2割を占め、その一定部分が有意に多く、地域社会の行事に参加していたことが明らかになっている。このことは、労働過程に根拠を置く地域生活と接点をもたない生活、すなわちカプセル化した生活をやめて、仕事が忙しいながらも日本人と付き合いに行く生活を志向している層がいることを示しているように思う。

この層の日本人との付き合い方は、統計的には定住意志と関係がない。すなわち、定住を目的としなくても日本人と「仲間付き合い」をするのである。

この考え方をもちたすものが何かについては、まだ十分な回答はできないが、「仲間付き合い」因子が勤続年数と関わっていることは無視できないと考える。平凡な答えだが、共同で何かを行なっていくことは、それなりの関係を作り出して行くということを示唆しているように思える。

## 終章 まとめ

以上、簡単にA社のブラジル人労働者の労働と生活をみてきた。簡潔に主張を述べると、先行研究で主張された「顔の見えない定住化」は、綻びをみせているといえるのではないか。ただしこれは、ブラジル人側においては、という限定がつく。比喩的になって申し訳ないのだが、「顔が見えない」のは、「見えない」側にも問題があるとしても、同時に「見ようとはしない」側の問題が存在するからである。

本研究の発見を繰り返すことはしないが、職場での「仲間付き合い」を根拠とした地域社会での参加は、「顔の見えない定住化」の綻びの一助となっているだろう。

そしてブラジル人は「デカセギ」を目的としている。これは基本的に変わらないが、その質が変わりつつある。確かに、現在の賃金に不満はもっている。しかし、「稼ぐこと」に目的が収斂し、それ以外のことには目をつぶるという行動様式は、部分的に崩れてきている。これはA社が、高賃金で厳しい労働をさせるという労務管理方針をもっていないこと、すなわち職場環境等のプラス $\alpha$ の価値で労働者を集めようとしているという戦略に適合した労働者が集まっているだけかもしれない。しかしこの解釈が成り立ったのなら逆に、A社にこの労務管理方針が必要と思わせる、ブラジル人労働者側の質的な変化を物語っているとも言える。

この変化の原因は何によっているのだろうか。ブラジル経済の安定化によってゆとりある「デカセギ」となったということもあるだろう。しかしここでは、ブラジル日系人社会での「デカセギ」の一般化の影響を主張したい。ブラジル日系人社会において、「デカセギ」が普及した結果、新規「デカセギ」労働力の枯渇が、あるいは「デカセギ」が限界まで広がったことにもあるのではないかと、という主張をしたい。

極端な言い方をすると、日系人のなかでの新たな「デカセギ」可能者の掘りだしは限界を迎えつつある。もはや、グリーンレイバー（「ウブな労働者」）は少ない。

この「デカセギ」の一般化は何をもたらしのだろうか。すぐに思い浮かぶのは、もっと長期的な関係への志向性である。

確かに、来日のパターンが家族での来日に変化し、生活には質を求めていた。決して労働だけに支配された生活ではなかった。

先の「仲間付き合い」を根拠とした「顔みえる」定住化とこの「デカセギ」の質の変化はどのように関わって行くのだろうか。若いブラジル人にどのように継承されてゆくのであろうか。この点が今後のブラジル人の定住化がどのように進むかに影響してくるだろう。

本稿には残された課題が多い。労働面においてはフレキシビリティの実態を明らかにできなかった。特定の企業関連では2週間を単位として派遣先を代える例も報告されている。富士重工業関連ではどうなのか、職場に即した研究の展開が必要である。また、生活面においては、生活の質が変わりつつあると結論づけたが、どのような原理でそうなっているのかの分析には、手が届かなかった。さらに将来生活への展望や、子どもへの教育期待について別の機会に続稿を書きたいと思っている。

#### 注

- 1) 梶田孝道・丹野清人・樋口直人著『顔の見えない定住化 日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』、名古屋大学出版会、2005。
- 2) 大久保武著『日系人の労働市場とエスニシティ 地方工業都市に就労する日系ブラジル人』、御茶の水書房、2005。
- 3) 大久保武、前掲著、115頁。
- 4) 同前、92頁。
- 5) そこでは『「ブラジル人問題」の政治化』と性格づけられている。
- 6) <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/01/txt/s0121-1.txt>（「第2回外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会議事録」）参照。
- 7) 渡邊博顕「日系人労働者の人的資源管理について——間接雇用の増加との関連で——」、労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書No.14 外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究』、2004。
- 8) 渡邊、前出。