



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	日系ブラジル人労働者の労働と職場生活：県営A団地で生活する多様な労働者を事例に
Author(s)	浅川, 和幸
Description	第2部 公営住宅の日本人と外国人：愛知県豊橋市県営A団地を事例として
Relation	地域生活における外国人と日本人の関係. 小内透編. (外国人集住地域の社会学的総合研究 ; その7)
Citation	『調査と社会理論』・研究報告書, 27, 43-61
Issue Date	2009-03-24
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/38190
Type	departmental bulletin paper
File Information	3_p43-61.pdf



日系ブラジル人労働者の労働と職場生活

——県営A団地で生活する多様な労働者を事例に——

浅川和幸

序 章 研究課題と方法

第1節 研究課題

この論文は、拙稿「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——」の続編にあたる（浅川 2007）。拙稿は群馬県太田市にある、A人材派遣会社というひとつの会社を事例にとった、ブラジル人労働者の労働と生活の実態の解明を目的にした論文であった。対照的に、本論文では愛知県豊橋市の県営A団地に居住する日系ブラジル人を分析の対象としている。そのため、日系ブラジル人労働者の働く場所は様々で、しかし生活する場所としてはA団地という一定の場所に住んでいるという特徴をもつ。

研究の課題は、拙稿に続き、長期化する日系ブラジル人の「顔のみえない定住化」からのズレを検討する。特に県営住宅に住むという、フレキシブルな労働形態から考えると制約の多い地域社会に居住する日系ブラジル人の労働と職場生活を明らかにする。

第2節 対象者の住むA団地と調査の概要

A団地は、豊橋市の東部にあたり、静岡県湖西市に近い場所にある。団地のあるA学校校区は、外国人比率が17%と豊橋市でも最も高い比率を占めている校区である（2007年10月1日現在）。このA校区に位置するA団地は、入居戸数652世帯のうち、日系南米人世帯が245で、37.6%を占めている（2005年4月現在）。

本論文の対象とした日系ブラジル人調査は、研究グループの団地調査として実施された。A団地の全数調査として企画され、各世帯に1部ずつの調査票が配布された。その方法は、町内会に依頼し、各組長がそれぞれの世帯に配布を行い、回収はその逆の順序で、各組長が世帯から回収したものを、町内会でとりまとめ北海道大学に送付した。

町内会長の説明によると当時（2006年6月）の外国人世帯は290世帯とのことであった。回収された調査票は、ブラジル人とペルー人を合わせ132件で、これから回答の著しく不備な11件を除き、121件を分析対象とした。

したがって、回収率は121/290の41.7%となった。実際の分析においては、さらに制約があるため、母数をもっと少なくした場合もある。

そして分析の単位として世帯を、労働の体験としては調査票の記入者個人を取り上げた。

第1章 ブラジル人の特徴

第1節 対象者の属性

まず対象者の属性について述べる。

表1 調査対象者の性別

	度数	パーセント
男性	65	53.7
女性	56	46.3
合計	121	100.0

表2 対象者の年齢構成

	人数(名)	内訳
20代	17	15.2%
30代	44	39.3%
40代	30	26.8%
50代	15	13.4%
60代	5	4.5%
70代	1	0.9%
小計	112	100.0%
不明	9	—
計	121	

調査対象者の性別は、表1の通りである。

対象者は男性が65名、女性が56名で男性の方が少し多い。これは調査票の配布と収集をA団地自治会にお願いし、実施して頂いた結果であり、偶然的に両性の比率がほぼそろっている。

対象者の年齢は、表2のようになる。

調査対象者のなかで最も多いのは、30代である。それに次ぐのは40代である。20代、50代も多い。働き盛りの世代と言ってよい。他方で60代や70代も含まれている。

国籍と日系第何世代かをクロスしたものが次の表3である。

表3 国籍と世代のクロス表

		世代					合計
		日系1世	2世	3世	非日系	その他	
ブラジル	度数	2	61	36	8	9	116
	国籍の%	1.7	52.6	31.0	6.9	7.8	100.0
	調整済み残差	0.30	0.55	-0.42	-1.09	0.65	
ブラジルと日本	度数	0	0	0	1	0	1
	国籍の%	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	調整済み残差	-0.13	-1.05	-0.68	3.54	-0.28	
ペルー	度数	0	2	2	0	0	4
	国籍の%	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0
	調整済み残差	-0.26	-0.08	0.81	-0.58	-0.58	
合計	度数	2	63	38	9	9	121
	国籍の%	1.7	52.1	31.4	7.4	7.4	100.0

国籍としては「ブラジル」、「ブラジルと日本」そして「ペルー」である。「ブラジルと日本」は1名と少ない。ペルーから入国した人も4名いる。

世代は2世が最多で、52.1%を占める。3世も31.4%と多い。配偶者として入国した非日系の方も少しだがいる。

両者のクロスから、ブラジル国籍の方では2世が多いことがわかる。一方ペルー国籍者は2世と3世が同数である。

表4 配偶者の国籍

	度数	パーセント
日系	55	45.5
非日系	46	38.0
結婚していない	12	9.9
N.A.	8	6.6
	121	100.0

表5 最終学歴

	度数	パーセント
小学校	13	10.7
中学校	22	18.2
高校	42	34.7
専門学校	18	14.9
大学	24	19.8
その他	1	0.8
N.A.	1	0.8
合計	121	100.0

配偶者の国籍を確認したものが表4である。

まず、結婚していない者は12名(約10%)と少なく、県営団地に入居をするということは、家族があるためだと考えてよいのかもしれない。一方有配偶では、配偶者が日系人である場合が多いが、非日系である場合も約4割と多い。

最終学歴をみたものが、表5である。

本人の最終学歴は、高校卒業の者が最多で34.7%、これに大卒の19.8%が続く。中学校卒もやや多く、学歴的な幅は広い。これには年齢的な幅の広さの問題も関わっていると思われる。

以降では、調査対象者(調査票記入者)の世帯について分析する。

第2節 対象者の世帯について

まず、世帯類型と子どもの数についてみる。それが表6である。

「一人」は7名でやはり少ない。独身でも複数で住んでいる場合があるようだ。「夫婦」のみも5名と少ない。「夫婦+未婚の子ども」の類型が、77名と最も多い。さらにこの類型では、子ども数2名が最多である。他の類型との比較の意味では、子ども数3名もわずかなが多いと言える。そして「父子、あるいは母子」は5名と少ない。「三世代」についても7名と同様である。

すなわち、A団地に住む日系ブラジル人は、「夫婦+子ども」の類型で、子ども数が2名という「近代家族」の理念型と同じ姿となっている。

表6 世帯類型と子どもの数

			同居の子どもの人数(名)					合計
			0	1	2	3	4	
世帯類型	一人	度数	7	0	0	0	0	7
		居住形態の%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	7.85	-2.43	-2.17	-0.65	-0.26	
	夫婦だけ	度数	5	0	0	0	0	5
		居住形態の%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	6.57	-2.03	-1.82	-0.55	-0.22	
	夫婦と未婚 の子ども	度数	0	32	38	6	1	77
		居住形態の%	0.0	41.6	49.4	7.8	1.3	100.0
		調整済み残差	-5.52	-0.83	3.45	1.67	0.67	
	父子または 母子	度数	0	3	2	0	0	5
		居住形態の%	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.80	0.73	0.06	-0.55	-0.22	
	三世代	度数	0	5	2	0	0	7
		居住形態の%	0.0	71.4	28.6	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.95	1.50	-0.57	-0.65	-0.26	
	その他	度数	0	9	1	0	0	10
		居住形態の%	0.0	90.0	10.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-1.15	3.06	-1.96	-0.79	-0.32	
合計	度数	12	49	43	6	1	111	
	居住形態の%	10.8	44.1	38.7	5.4	0.9	100.0	

($\chi^2=122.94$, $df=20$, $p<0.000$)

第3節 定着のプロセス

第1項 ブラジルから日本への移動

この節ではブラジルから日本への移動、そしてその後の国内における移動の実態をみる。まず、ブラジルから日本への移動を分析する。

出身地を分析したのが表7である。

表7 出身地

		度数	パーセント
ブラジル	サンパウロ州	86	71.1
	パラナ州	19	15.7
	マト・グロソ・ド・スール州	5	4.1
	その他	6	5.0
	N.A.	1	0.8
ペルー		4	3.3
合計		121	100.0

表8 来日前の職業

	度数	パーセント
公務員	6	5.0
教員	2	1.7
会社の管理職	1	0.8
会社の事務や営業職	20	16.5
会社の技術職	7	5.8
会社の技能職	2	1.7
銀行員	5	4.1
医師	1	0.8
研究職	1	0.8
農業	9	7.4
店員・販売員	10	8.3
自営業	15	12.4
主婦	13	10.7
失業中	2	1.7
在学中	22	18.2
その他	2	1.7
N.A.	3	2.5
合計	121	100.0

出身地はサンパウロ州が71.1%と最大である。これにパラナ州出身が15.7%と続く。

どのような職業に就いていたのかをみたのが、表8になる。

これからわかるように、来日前の職業は非常に雑多であると言ってよい。多いものを幾つか確認したい。

まず、意外なことに、職業ではない「在学中」が最も多い。親について来日した者が、最多であると考えておこう。職業をもっていた者に目を転ずると、「会社の事務や営業職」が最多である。16.5%となる。これに次ぐのが「自営業」で12.4%、続いて「主婦」の10.7%となる。「店員・販売員」の8.3%がこれに次ぐ。先の「在学中」に加え、「主婦」が多いことも、家族での来日を予感させる。そして「主婦」であっても、働いていないわけではなく、内職を行なっている場合があった。

表9 来日前の暮らし向き

	度数	パーセント
やや豊かな方	1	0.8
人並みの生活	89	73.6
やや貧しい方	24	19.8
貧しい方	6	5.0
N.A.	1	0.8
合計	121	100.0

表10 来日形態

	度数	パーセント
一人で来日	14	11.6
一人で来日後、家族呼び寄せ	14	11.6
夫婦で来日	33	27.3
家族で来日	56	46.3
その他	3	2.5
N.A.	1	0.8
合計	121	100.0

来日前の暮らしを聞いたのが表9である。

暮らし向きは「人並み」という評価が多い。これに「やや貧しい」が次ぐ。「やや豊か」は少なく、全体的に生活は豊かではなかったといってよい。しかしまた、生活に困窮していたとも言えないだろう。

表10で来日の形態をみる。

来日の仕方は、やはり「家族で来日」が約半数(46.3%)を占める。男性が一人で来日し、稼いで帰国することや、家族を呼び寄せることは、合わせて20%を少し超える程度である。「家族」か「夫婦」という複数人数で来日する。このような来日の仕方が、この事例の特徴である。家族を基本としている。

初めて来日した時期とその後の来日の回数をクロスしたのが表11である。

表11 来日年代と来日回数のクロス表

		来日回数					合計
		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目以上	
第2期 (1985～ 1988年)	度数	1	0	1	0	0	2
	来日年代の%	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0
	調整済み残差	0.24	-0.92	1.07	-0.36	-0.23	
第3期 (1989～ 1992年)	度数	13	14	10	5	2	44
	来日年代の%	29.5	31.8	22.7	11.4	4.5	100.0
	調整済み残差	-2.09	0.42	0.58	1.86	1.03	
第4期 (1993～ 1996年)	度数	12	8	6	0	1	27
	来日年代の%	44.4	29.6	22.2	0.0	3.7	100.0
	調整済み残差	0.33	0.01	0.33	-1.51	0.41	
第5期 (1997～ 1999年)	度数	8	6	3	1	0	18
	来日年代の%	44.4	33.3	16.7	5.6	0.0	100.0
	調整済み残差	0.25	0.38	-0.38	-0.10	-0.76	
第6期 (2000年 以降)	度数	14	6	3	1	0	24
	来日年代の%	58.3	25.0	12.5	4.2	0.0	100.0
	調整済み残差	1.85	-0.55	-1.03	-0.44	-0.90	
合計	度数	48	34	23	7	3	115
	来日年代の%	41.7	29.6	20.0	6.1	2.6	100.0

($\chi^2=11.93$, $df=16$, $p<0.749$)

来日時期は、梶田らの先行研究の分類に従った(梶田・丹野・樋口 2005)。やはり入管法改正以降に多く、第3期が最多の44名となっている。回数的には、1回すなわち今回だけというものが最多で4割を超える。すなわち、この人たちは初来日から、帰国することなく滞在を続けていることになる。家族でやってきて、長く滞在しているわけだ。また、初来日の早さと回数の多さは関連が弱く、A団地に住むブラジル人は、全体的に「振り子型デカセギ」というよりは、家族での「定住」に傾いている。

初回の来日の年代と最後の回(今回)の滞在予定のクロス表も作成してみた。表12である。

表12 来日年代と今回の滞在予定期間のクロス表

		今回の滞在予定期間						合計
		1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年以上	定住する 予定で来日	
第2期 (1985～ 1988年)	度数	0	0	0	0	1	1	2
	来日年代の%	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0
	調整済み残差	-0.21	-0.44	-0.57	-0.37	0.41	0.52	
第3期 (1989～ 1992年)	度数	0	2	4	3	11	14	34
	来日年代の%	0.0	5.9	11.8	8.8	32.4	41.2	100.0
	調整済み残差	-1.08	-0.69	-0.44	0.73	-0.58	1.27	
第4期 (1993～ 1996年)	度数	1	2	4	1	12	4	24
	来日年代の%	4.2	8.3	16.7	4.2	50.0	16.7	100.0
	調整済み残差	0.80	-0.04	0.47	-0.51	1.63	-1.97	
第5期 (1997～ 1999年)	度数	0	0	3	0	4	6	13
	来日年代の%	0.0	0.0	23.1	0.0	30.8	46.2	100.0
	調整済み残差	-0.57	-1.18	1.04	-1.01	-0.44	1.09	
第6期 (2000年 以降)	度数	1	4	2	2	6	6	21
	来日年代の%	4.8	19.0	9.5	9.5	28.6	28.6	100.0
	調整済み残差	0.95	1.96	-0.65	0.67	-0.82	-0.49	
合計	度数	2	8	13	6	34	31	94
	来日年代の%	2.1	8.5	13.8	6.4	36.2	33.0	100.0

($\chi^2=15.44$, $df=20$, $p<0.750$)

この日本滞在の傾向的な長期化は、滞在予定期間のクロス表でも確認できる。第3期に初来日した者でも4割近くが定住する予定をもっていたという点にそれがうかがえる。逆に第6期以降の方が、滞在予定の拡散が生じているようだ。

そして「5年以上」という、滞在期間が「長くなっている」者が最も多くなっている点に注目したい。すなわち、最初から「定住」を予定して来日して来たものも多いが、滞在が「長くなった」者がより多いと考えることができる。「定住」予定もあるが、「滞在の長期化」もある。

これらのことからA団地に住む日系ブラジル人は、最初から「定住」の志向性をもったグループと、「滞在の長期化」したグループがあることがわかる。

続いて、来日の方法についてみてみよう。表13である。

表13 来日するための情報先 (M.A.)

	度数(N)	パーセント
先に来日していた家族からえた	66	54.5%
先に来日していた親戚からえた	35	28.9%
先に来日していた知人からえた	24	19.8%
現地の日本企業が募集していた	12	9.9%
ブローカーからえた	20	16.5%
その他	4	3.3%
N.A.	2	1.7%
母数(名)	121	100.0%

特徴となるのは、来日するための情報をえたのが「ブローカーからえた」が少ない事である。家族、親戚そして知人が多い。確かに時期的な違いはある。時期が遅くなると、この情報の、いわば「私的ネットワーク」が増える。逆に、早い時期では相対的にブローカーが多くなる。しかし、全体的には「私的ネットワーク」が優位であると言ってよい。

それではどの時期に来日したのかは、来日目的と関わっているのだろうか。それをみたのが表14である。

表14 来日時期別の来日目的（「その通りだ」の支持率）

理由	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期
母国での生活費を貯めるため	100.0	60.0	71.4	61.1	79.2
母国にいる家族に生活費を送金するため	50.0	28.9	42.9	5.6	50.0
不動産や住宅を買う資金を貯めるため	50.0	44.4	71.4	55.6	75.0
事業資金を貯めるため	50.0	35.6	42.9	33.3	29.2
車を買う資金を貯めるため	0.0	22.2	21.4	11.1	25.0
仕事上の技術や技能を身につけるため	0.0	6.7	25.0	11.1	12.5
日本語を学んだり、日本の文化を学ぶため	0.0	22.2	50.0	16.7	33.3
学費を貯めるため	0.0	8.9	25.0	0.0	50.0
日本に定住するため	0.0	11.1	14.3	11.1	8.3
ブラジルでの生活が不安定なため	50.0	42.2	46.4	50.0	45.8
母数(名)	2	45	28	18	24

この来日時期別の来日目的からは、来日時期による差も大きいため、決定的な違いがわからない。また目的自身も、来日を重ね来日期間が長くなることによって変わるからかもしれない。その点はあるものの内容をみておくと、「母国での生活費を貯めるため」が多いことがわかる。時期にかかわらず、この目的が主であると言える。これに次ぐのは「不動産や住宅を買う資金を貯める」で、「ブラジルでの生活が不安定なため」と続く。お金を稼ぐこと以外では、「仕事上の技術や技能を身につけるため」や「日本語を学んだり、日本の文化を学ぶため」も前者で約2割、後者で約3割の支持をえているようだ。この設問で「日本に定住するため」を支持した者は、表12と比べると少ないように思う。

ところで、以上のように来日した日系ブラジル人たちは、現在愛知県豊橋市のA団地に住んでいるわけだが、ここに来るまで、どのような経路をたどったのだろうか。それをみたのが表15である。

表15 来日後の転居経験者の転居元（豊橋市での移動も含む）

東海圏	愛知県	豊橋市	17	関東圏	栃木県	6
		豊川市	5		埼玉県	5
		豊田市	3		茨城県	4
		小牧市	1		神奈川県	3
		春日井市	1		群馬県	3
		蒲郡市	1		千葉県	1
		岡崎市	1		東京都	2
		西尾市	1		山梨県	1
		不明	3		小計	25
		小計	33		滋賀県	4
	静岡県	浜松市	8	近畿圏	大阪府	5
		湖西市	2		兵庫県	1
		新居町	1		小計	10
		磐田市	2	中国圏	岡山県	1
		新所原市	1		広島県	3
		富士市	1		小計	4
		袋井市	1	四国圏	香川県	1
		御殿場市	1		愛媛県	1
		焼津市	1		小計	2
		島田市	1	信越・北陸圏	石川県	2
		金屋町	1		長野県	3
		不明	1		小計	5
		小計	21	総計		108
	岐阜県	垂井市	1			
		大垣市	1			
		美濃加茂市	2			
		岐阜市	1			
		不明	1			
		小計	6			
	三重県	上野市	1			
		鈴鹿市	1			
		小計	2			
	計		62			

これは来日以降の、転居の経験をまとめたものである。転居は、回数にかかわらず、延べ数としてカウントしてある。そのため転居回数の違う者も混在しているが、大体の傾向は分かる。

これによると、やはり、現在住んでいる愛知県の所在する東海圏の中での転居が中心であることがわかる。特にこのA団地がある豊橋市内での転居が相対的に多い。しかし、この17件は、わかった108件の15.7%にすぎず少ない。

全体的には、豊橋市に近接する静岡県からの転居が多い。後述することになるが、現在も静岡県で就業している者が多いことも考慮すると、住みやすさを求めて、住居を豊橋に移した、職場はそのまま、という例が多いように推察できる。他方で、静岡県と並んで、正確にはそれより少し多いが、関東圏からの転居も多くなっている。広域の転居である。しかし関東圏の特定の県に集中しているわけではない。

表15は転居回数にかかわらず、それぞれの転居元を合算したもので、転居回数別の表は省略されている。この点を考慮し回数別に特徴をみると、転居回数が多くなると、東海圏、関東圏に加えて近畿圏からの転居が多くなる傾向にあることがわかる。やはり回数が多いとより広域化している。

ここでは働く場所を範囲(市や県として)分析することになっているが、実際の転居は、スポット的で狭い。スポット同士が接続されていると考えられる。そしてこの事例にそくして語るなら、遠距離からの転居であったとしても、豊橋市一般ではなく、このA団地(というスポット)を目指して来たと言えるだろう。

それでは、国内での転居をする場合、どのような理由で行なうのだろうか。A団地への転居の理由に限って、それをみたのが表16である。

表16 現住所への転居の理由 (M.A.)

	度数(N)	パーセント
高収入の仕事	10	8.3%
派遣会社の紹介	54	44.6%
同国人が多い	8	6.6%
同国人の友人・知人の紹介	10	8.3%
家族や親戚がいたから	15	12.4%
その他	14	11.6%
N.A.	15	12.4%
母数	121	-

※ その他は、子どもの教育を上げるものが多かった。

現住所(A団地)への転居の理由は、派遣会社の紹介が最も多い。この点に注目する必要がある。派遣会社がA団地への居住を促進しているわけである。さらに、「同国人の友人・知人の紹介」や「家族や親戚がいたから」も少なくない。ブラジル人の「私的ネットワーク」も、A団地を「奨めている」わけだ。そして「その他」の中には「子どもの教育」をあげる者も少ないがいた。

前述したように、来日の仕方では「私的ネットワーク」によっていたが、日本国内の居住場所の選択は派遣会社によっていることがわかる。この点は興味深い。派遣会社がA団地に住むことを奨めている。

第2項 仕事場への定着

日本に来てからの仕事の経験をみたのが、表17である。

表17 過去の仕事経験（M.A.）

	度数(N)	パーセント
建築・土木作業員	10	8.3%
電気・自動車関連の生産・加工	100	82.6%
食品の製造・加工	39	32.2%
繊維や衣料品の生産・加工	7	5.8%
販売の仕事	3	2.5%
飲食店等で調理	7	5.8%
飲食店等でウェイター、皿洗い	2	1.7%
ホテル・ビル・工場などでの清掃	5	4.1%
事務員	9	7.4%
運送業・荷役	8	6.6%
エンジニア	2	1.7%
老人の介護	1	0.8%
就労経験なし	2	1.7%
その他	10	8.3%
N.A.	4	3.3%
母数(名)	121	-

先行研究で明らかにされたように、やはり電気(機)や自動車関連製品(部品)の生産・加工が最多で、この仕事は大げさに言えば皆が経験しているといえる。他方で食品の製造・加工が多い点は見逃せない。当然のことながら、就業する会社の規模が小さくなるであろうことは予測される。さらに建設・土木の作業員や運送・荷役など、製造現場を離れるものもあり、雑業的なところにも広がりを見せているといえる。この日系ブラジル人の仕事経験の広がり、言い換えるなら就業先の多様化(雑業化)は、重要な論点となる。

第2章 労働過程と労働条件

第1節 現在の仕事と職場

現在の仕事をみたのが表18である。

表18 現在の仕事

	度数(N)	パーセント
建築・土木作業員	3	2.5
電気や自動車関連製品の生産・加工	78	64.5
食品の製造・加工	5	4.1
販売	2	1.7
飲食店等での調理師	1	0.8
ホテル・ビル・工場などでの清掃	1	0.8
事務員	4	3.3
エンジニア	3	2.5
主婦・無職	9	6.6
その他	14	11.6
N.A.	1	0.8
合計	121	100.0

※ 主婦の中には内職を含む。その他は雑多だが、生産現場が多い。

現在の仕事は、およそ三分の二が電気(機)や自動車関連製品(部品)の生産・加工である。過去の仕事の経験とも共通する。ここでは「その他」となっているものも、内容を検討すると、実質的にこれに近い内容となっている。これ以外では食品の製造や加工、事務がある。他方で過去の仕事と比較して「食品の製造・加工」が格段に少なくなっている。それ以外では、「主婦・無職」が多いがこの中には内職している者もいた。

全体として雑業的な広がりをもった、多岐に渡る内容となっている。

現在の勤務先の会社名(ポルトガル語表記から日本語表記を推理した)から所在地と業務内容を、さらにこのそれぞれに勤務している者の数をカウントしたのが表19である。

表19 勤務する会社名(判明分68社中47社、69%)

社名	所在地	業務内容	人数(名)
アスモ	湖西市	自動車用小型モータシステム製品の開発・製造・販売	14
マルサン	豊橋市	人材派遣業	6
浜名湖電装	湖西市	油圧、ホーン製造	4
日東電工	豊橋市	フィルム・梱包材	3
豊橋造船	豊橋市	鋼製船舶建造業	3
スズキ(湖西工場)	湖西市	自動二輪製作	2
スズキ部品浜松	浜松市	四輪トランスミッション	2
横浜ゴム(新城工場)	新城市	乗用車用タイヤ	1
諏訪機械製作所(豊川工場)	豊川市	情報関連機器部品加工	1
豊橋市役所	豊川市	豊橋市役所	1
西友(岡崎店)	岡崎市	大型小売業	1
三菱電機名古屋製作所(新城工場)	新城市	電機機器製造	1
カイトック	豊橋市	建物解体工事・構造物解体	1
コニカミノルタコンポーネンツ	豊川市	精密プラスチック部品とその複合コンポーネントの設計・生産・販売	1
パナソニックEVエナジー	湖西市	自動車用電池製造	1
パナソニックストレージバッテリー	湖西市	蓄電池製造	1
中部ハーネス	豊橋市	自動車用組電線加工	1
豊橋VDC	豊橋市	輸入自動車の全国配車センター	1
ジェイテクト豊橋工場	豊橋市	パワーステアリング製造	1
ヤザキ部品鷺津工場	湖西市	ワイヤーハーネス	1
計			47

勤務している会社名は、ポルトガル語表記の会社名から日本語名を推理、確定したわけだが、うまくいかないものがあり、結局判明したのは69%に留まった。参照したのはウェブの情報である。これに名称の出てくるものについてはわかった。先に示した就業の雑業的な広がりが、会社名が不明なものを増やしていると言えるだろう。

最も多くのものが就業しているのは、「アスモ」である。この会社は自動車に使用する小型のモーター等を製造している。所在地は県境を越え、静岡県湖西市となる。後でふれるが、雇用形態は契約社員である。これに次ぐのは、いっきに規模が小さくなる。「マルサン」という人材派遣業の会社である。

後は広く散らばっている。最終製品を製造する会社としては、「スズキ」、「三菱電機」、「豊橋造船」があるが、大多数は自動車関連の一次下請けが多いようだ。

仕事としては、自動車やその部品を製造するものが多い。雇用形態は後にふれるが派遣社員が多いことから、ここで上がっているのは直接雇用ではなく、また派遣形態の派遣元の会社名でもなく、派遣先会社名をあげた場合がかなりあるのではないだろうか。

そしてこの会社名の散らばりは、豊橋市に転居した理由に派遣会社に関わっていた場合でも、会社毎に集まって住む形をとっているのではないことを、さらにそうでない場合は家族・親戚や知人といった「私的ネットワーク」を頼りに、住むにいたったことを表している。

また会社の所在地は、近隣の市である、湖西市、浜松市、新城市に岡崎市も加え広い。

これらの会社はどうやって見つけたのだろうか。それをみたのが表20である。

表20 現在の勤め先の見つけ方 (M.A.)

見つけ方	度数(N)	パーセント
家族や親戚から紹介された	9	8.0%
同国人の友人・知人の紹介	47	42.0%
日本人の友人・知人の紹介	4	3.6%
職業安定所から紹介	0	0.0%
ブローカー	21	18.8%
新聞・雑誌・チラシを見て	6	5.4%
派遣会社から紹介	13	11.6%
その他	12	10.7%
N.A.	8	7.1%
母数(名)	112	-

※ 母数は全体から主婦と無職を除いている。その他は翻訳が不能であったものが多い。

表21 勤め先の選択理由 (M.A.)

見つけ方	度数(N)	パーセント
高賃金	25	22.3%
賃金以外の待遇が良い	18	16.1%
労働内容が向いている	50	44.6%
夜勤がない	19	17.0%
安定している	3	2.7%
母国の友人・知人が就労している	8	7.1%
外国人の処遇が良い	15	13.4%
残業や夜勤がある	2	1.8%
その他	13	11.6%
選択の余地がなかった	3	2.7%
N.A.	8	7.1%
母数(名)	112	-

現在の勤め先の見つけ方は、ブラジル人のなかでの情報に依存する場合が多い。来日時に「ブローカー」から情報を得ていた者は、勤め先も「ブローカー」による場合がほとんどである。「派遣会社から紹介」が13名で、先の会社名の分析では、人材派遣会社「マルサン」所属が6名であった。また後にふれる雇用形態の分析では、派遣社員が43名いることから、表19で会社名がわかったものに派遣先会社名が含まれている場合も多いと判断できる。

そして全体として、ブラジル人同士の「つて」(「社会的ネットワーク」)が勤め先の見つけ方にも重要であることがわかる。

表21にみるように、勤め先の選択理由では、「高賃金」ではなく「労働内容が向いている」が第1位となる。これが約5割となる。これに次ぐのが「高賃金」で約2割となる。待遇にも目が向いていて、「賃金以外の待遇が良い」や「外国人の処遇が良い」は合わせると3割になる。「残業や夜勤がある」は1.8%と少ないが、他方「夜勤がない」は17.0%で、賃金一辺倒の選択原理でないことがわかる内容となっている。

表22 現在の仕事の雇用形態

	度数(N)	パーセント
正社員	17	14.0
契約社員	25	20.7
期間工	12	9.9
アルバイト・パートタイム	4	3.3
派遣社員	48	39.7
N.A.	6	5.0
合計	112	100.0

表23 週労働時間の分布

	度数	パーセント	有効パーセント
29時間まで	2	1.7	2.0
30～39時間	4	3.3	3.9
40～49時間	44	36.4	43.1
50～59時間	31	25.6	30.4
60時間以上	21	17.4	20.6
小計	102	84.3	100.0
N.A.	19	8.3	
合計	121	100.0	

※ 70時間以上が4名で、最長は80時間

雇用形態を見たのが表22である。最も多いのが「派遣社員」で約4割を占める。やはり間接雇用が最多となる。直接雇用としては、「正社員」は14.0%で少ない。先の会社名と対応した分析を行ったが、雇用形態が「正社員」で会社名が判明したのは、「豊橋造船」の1ケースにすぎなかった。また、直接雇用の「契約社員」が20.7%で多くなっている。先に紹介した、勤務する会社で最も多かった「アスモ株式会社」では、この「契約社員」である場合がほとんどであった。

この事例の全体的な特徴が、日本における滞在期間が長く、県営団地に住んでいるより「定住化」

が進んでいることを考慮するなら、雇用形態においても、間接雇用の「派遣社員」から、不安定な直接雇用の「契約社員」（あるいは「期間工」も入るかもしれない）への変化として、まだ全般的なものではないが、理解可能なものかもしれない。言い方を変えれば、「定住化」が進むなかで、雇用形態の選好が間接雇用から不安定であっても直接雇用へ代わっているのかもしれない、ということである。

週当たりの労働時間をみたのが表23である。

週当たりの労働時間は、40～49時間が43.1%で最も多い。しかし50～59時間や60時間以上というのも合わせて半数を超える。70時間以上や80時間の者もいる。やはり労働時間が長いといってよい。

さらに雇用形態との関係を見るために、雇用形態と労働時間をクロスしたのが表24である。

表24 雇用形態と労働時間分布のクロス表

雇用形態		労働時間分布					合計
		29時間まで	30～39時間	40～49時間	50～59時間	60時間以上	
正社員	度数	0	0	6	4	6	16
	雇用形態の%	0.0	0.0	37.5	25.0	37.5	100.0
	調整済み残差	-0.62	-0.89	-0.48	-0.48	1.77	
契約社員	度数	2	2	10	5	4	23
	雇用形態の%	8.7	8.7	43.5	21.7	17.4	100.0
	調整済み残差	2.61	1.31	0.05	-0.99	-0.48	
期間工	度数	0	1	5	4	1	11
	雇用形態の%	0.0	9.1	45.5	36.4	9.1	100.0
	調整済み残差	-0.50	0.91	0.17	0.49	-1.03	
アルバイト・パートタイム	度数	0	0	4	0	0	4
	雇用形態の%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	調整済み残差	-0.29	-0.42	2.35	-1.34	-1.05	
派遣社員	度数	0	1	18	17	10	46
	雇用形態の%	0.0	2.2	39.1	37.0	21.7	100.0
	調整済み残差	-1.32	-0.86	-0.72	1.40	0.17	
合計	度数	2	4	43	30	21	100
	雇用形態の%	2.0	4.0	43.0	30.0	21.0	100.0

($\chi^2=19.73$, $df=16$, $p<0.233$)

全体的な傾向はあまりはっきりしないが、「正社員」で長時間労働が多く、「派遣社員」も少し長い。「契約社員」が短めである。人数的には60時間を超える者は、「派遣社員」に多い。すなわち勤務時間の長い「派遣社員」と勤務時間の短い「契約社員」という対比がある。

では雇用形態の違いは、雇用条件とどのように関係しているのだろうか。雇用形態と雇用条件（保険等）の関係を見たのが表25である。

表25 雇用形態×雇用条件

	雇用条件	健康保険	労災保険	雇用保険	厚生年金	住宅手当	ボーナス支給	交通費支給	退職金	合計
雇用形態	正社員	9	5	6	3	0	4	1	0	17
		52.9%	29.4%	35.3%	17.6%	0.0%	23.5%	5.9%	0.0%	100.0%
	契約社員	14	11	12	8	0	0	2	0	25
		56.0%	44.0%	48.0%	32.0%	0.0%	0.0%	8.0%	0.0%	100.0%
	期間工	7	3	9	5	0	0	3	1	12
		58.3%	25.0%	75.0%	41.7%	0.0%	0.0%	25.0%	8.3%	100.0%
	アルバイト・パートタイム	2	2	2	2	0	0	2	0	4
		50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
派遣社員	21	18	16	7	0	9	9	0	48	
	43.8%	37.5%	33.3%	14.6%	0.0%	18.8%	18.8%	0.0%	100.0%	
合計	53	39	45	25	0	13	17	1	106	
	50.0%	36.8%	42.5%	23.6%	0.0%	12.3%	16.0%	0.9%	100.0%	

まず、「正社員」の条件が良くないというのが、意外な特徴である。各種の保険加入状況が平均より悪いものもある。「ボーナス支給」が数少ない良い点である。会社名の分析でも記述したが、会社名のわからないものに「正社員」が多いという点が、このことに関わっているのかもしれない。雇用条件が良い「正社員」というベストの勤め口がないなかで、セカンドベストとしてどのような選択をするのか。その意味で、「派遣社員」と「契約社員」を比較するなら、「稼ぐ」という点をおいておこなら、雇用条件としては、「契約社員」が勝っていると言える。先ほども言及した雇用形態の選好の原理は、このような理由をもっているのかもしれない。この点は、賃金の分析で意外な事実を加えることで、より合理的な理解が可能になる。

そして全体的に雇用形態の違いを越えて待遇は低い。

さらに具体的な職場の状況分析に進もう。

職場の人員数を日本人と外国人とでクロスしたのが表26である。

表26 職場の従業員数と職場の外国人労働者数のクロス表

			職場の外国人労働者数							合計
			1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	100人以上	
職場の従業員数	4～9人	度数	4	1	0	0	0	0	0	5
		職場の従業員数の%	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	6.39	0.60	-0.54	-0.74	-0.60	-0.83	-2.23	
	10～19人	度数	2	0	0	0	0	0	0	2
		職場の従業員数の%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	5.07	-0.52	-0.34	-0.46	-0.37	-0.52	-1.38	
	20～49人	度数	0	8	2	1	0	0	0	11
		職場の従業員数の%	0.0	72.7	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.99	6.74	2.04	-0.05	-0.92	-1.28	-3.42	
	50～99人	度数	0	2	1	3	5	0	0	11
		職場の従業員数の%	0.0	18.2	9.1	27.3	45.5	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.99	0.73	0.60	2.14	5.68	-1.28	-3.42	
	100～299人	度数	0	0	0	2	0	5	4	11
		職場の従業員数の%	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	45.5	36.4	100.0
		調整済み残差	-0.99	-1.28	-0.83	1.05	-0.92	3.73	-0.85	
	300～499人	度数	0	0	0	0	0	2	4	6
		職場の従業員数の%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	100.0
		調整済み残差	-0.71	-0.92	-0.60	-0.82	-0.66	1.72	0.92	
	500～999人	度数	0	0	0	0	0	1	7	8
		職場の従業員数の%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	87.5	100.0
		調整済み残差	-0.83	-1.07	-0.70	-0.96	-0.77	0.09	2.31	
	1000人以上	度数	0	0	0	1	0	2	17	20
		職場の従業員数の%	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	10.0	85.0	100.0
		調整済み残差	-1.42	-1.82	-1.19	-0.77	-1.31	-0.25	3.68	
	分からない	度数	1	0	2	2	1	1	14	21
		職場の従業員数の%	4.8	0.0	9.5	9.5	4.8	4.8	66.7	100.0
		調整済み残差	-0.52	-1.88	0.99	0.01	-0.33	-1.11	1.90	
合計	度数	7	11	5	9	6	11	46	95	
	職場の従業員数の%	7.4	11.6	5.3	9.5	6.3	11.6	48.4	100.0	

($\chi^2=195.18$, $df=48$, $p<0.000$)

この両者が相関しているのは想定範囲である。職場の従業員数では1000人以上が多い。そして20～45人や50～99人という比較的少数も少なくない。他方、外国人の人数に目を向けると明らかに人数が多い方に偏りを見せている。半数に迫るブラジル人が100人以上の職場にいる。このことからブラジル人は集められて仕事をしていることがわかる。平均的な姿を考えると、「1000人以上の人数の職場で、100人以上のブラジル人が働く職場」、例をあげると自動車や電気機器の組み立て職場等が考えられよう。

職場別に外国人の人数をみたのが表27である。

表27 現在の職業と職場の外国人労働者数のクロス表

			職場の外国人労働者数							合計
			1～5人	6～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	100人以上	
現在の職業	建築・土木作業員	度数	2	0	0	0	1	0	0	3
		現在の職業の%	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	4.02	-0.63	-0.41	-0.57	1.76	-0.63	-1.69	
	電気や自動車関連製品の生産・加工	度数	2	8	3	7	5	6	37	68
		現在の職業の%	2.9	11.8	4.4	10.3	7.4	8.8	54.4	100.0
		調整済み残差	-2.55	0.15	-0.55	0.48	0.04	-1.26	1.99	
	食品の製造・加工	度数	0	1	0	0	0	2	2	5
		現在の職業の%	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	40.0	100.0
		調整済み残差	-0.64	0.62	-0.54	-0.74	-0.64	2.06	-0.36	
	ホテル・ビル・工場などでの清掃	度数	0	0	1	0	0	0	0	1
		現在の職業の%	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
		調整済み残差	-0.28	-0.36	4.29	-0.32	-0.28	-0.36	-0.96	
	販売の仕事	度数	1	0	0	0	0	0	0	1
		現在の職業の%	100	0	0	0	0	0	0	100
		調整済み残差	3.58	-0.36	-0.24	-0.32	-0.28	-0.36	-0.96	
	事務員	度数	1	0	0	0	0	2	1	4
		現在の職業の%	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	100.0
		調整済み残差	1.39	-0.73	-0.48	-0.66	-0.57	2.47	-0.94	
	エンジニア	度数	0	0	0	0	0	0	2	2
		現在の職業の%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
		調整済み残差	-0.40	-0.51	-0.34	-0.46	-0.40	-0.51	1.49	
	その他	度数	1	2	1	2	1	1	4	12
		現在の職業の%	8.3	16.7	8.3	16.7	8.3	8.3	33.3	100.0
		調整済み残差	0.15	0.61	0.52	0.93	0.15	-0.36	-1.08	
	合計	度数	7	11	5	9	7	11	46	96
		現在の職業の%	7.3	11.5	5.2	9.4	7.3	11.5	47.9	100.0

($\chi^2=71.81$, $df=42$, $p<0.003$)

予想のように「電気や自動車関連製品の生産・加工」が多いことがわかる。「食品の製造・加工」も職場の外国人数が多いようである。

これ以降では、労働条件や職場への評価をみてみたい。まず、職場への満足とその要因についてである。

第2節 職場への満足度と期待

表28 職場の満足度

	賃金		労働時間		労働内容		作業環境		福利厚生		人間関係	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
大変満足	7	7.0	14	14.6	12	12.1	13	13.5	8	8.5	9	9.3
まあ満足	51	51.0	68	70.8	61	61.6	54	56.3	36	38.3	68	70.1
少し不満	36	36.0	12	12.5	19	19.2	25	26.0	28	29.8	16	16.5
かなり不満	6	6.0	2	2.1	7	7.1	4	4.2	22	23.4	4	4.1
計	100	100.0	96	100.0	99	100.0	96	100.0	94	100.0	97	100.0

職場への満足度を、賃金、労働時間、労働内容、作業環境、福利厚生、人間関係でみたのが表28である。全体的に「まあ満足」が多いと言える。一方、項目別の違いもある。

満足度が比較的に高いものとしては労働時間があるだろう。逆に満足度が低いものとしては、賃金、福利厚生、作業環境がある。このように賃金に不満はあるが集中しているとは言えず、満足の基準に広がりを見せている。

すなわち「稼ぐ」一辺倒の考え方ではなく、もう少し長期的なスパンで労働への評価を考えていると言えよう。

その評価の正体は希望する労働条件をみればわかる。

表29 希望する労働条件

	賃金		労働時間		労働内容		作業環境		福利厚生		人間関係	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
重視する	88	72.7	72	75.8	77	78.6	84	88.4	78	80.4	84	86.6
少し重視	10	8.3	20	21.1	18	18.4	11	11.6	12	12.4	9	9.3
余り重視しない	0	0.0	2	2.1	3	3.1	0	0.0	5	5.2	4	4.1
重視しない	0	0.0	1	1.1	0	0.0	0	0.0	2	2.1	0	0.0
計	98	100.0	95	100.0	98	100.0	96	100.0	97	100.0	97	100.0

表29は希望する労働条件についてみたものだ。これによると確かに労働条件として賃金を重視していることがわかるが、同時に人間関係や作業環境も強く重視していることがわかる。すなわち「長く勤めるための条件」にも注目しているのだ。

両方を意識しているという理解を深めるために、職場満足を決定する要因分析に因子分析を用いる。方法はこの6項目を、因子抽出法として主因子法を用い、プロマックス法による回転を行なった。

表30 職場満足の決定要因の因子分析

	因子	
	I 職場環境満足因子	II 労働と対価満足因子
作業環境	0.91	-0.10
人間関係	0.73	0.02
賃金	-0.18	0.76
労働時間	0.01	0.62
福利厚生	0.18	0.59
労働内容	0.32	0.44
因子相関行列		
	I	II
I		-0.54
II		-

※ 因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

表31 職場満足クラスタ

	クラスタ		
	1 可も不可もない	2 全般的に満足	3 特に職場環境に不満
職場環境満足因子	-0.05	-1.83	1.65
労働と対価満足因子	0.07	-2.05	0.94
ケース数(N)	71	7	10

※ 大変満足が1で、大変不満が4であることに注意

表30からは、二つの因子が抽出された。ひとつが作業環境と人間関係を重要する「職場環境満足因子」である。もうひとつが賃金、労働時間、福利厚生、労働内容を重要する「労働と対価満足因子」である。すなわち、職場満足の決定要因には、二つの原理があったのである。しかし、この二つの因子間の相関係数は0.54とかなり高く、両者は正の相関をもっている。

これをさらに、具体的な要求をもった集団の問題として理解するために、因子得点のクラスタ分析を行なった。表31である。

この表からは、三つの集団があることがわかった。

まず、ケース数が71名と大きな「可も不可もない」グループ。これは両方の因子得点が0に近い。そしてケース数7名の「全般的に満足」のグループ。同様にケース数10名の「特に職場環境に不満」のグループである。

このグループと雇用形態の関係は、表32のようになっている。

表32 職場満足クラスと雇用形態のクロス表

		雇用形態					合計
		正社員	契約社員	期間工	アルバイト・パートタイム	派遣社員	
可も不可もない	度数	12	15	5	3	36	71
	職場満足クラスタの%	16.9	21.1	7.0	4.2	50.7	100.0
	調整済み残差	-0.18	-0.34	-2.13	-0.35	1.86	
一般的に満足	度数	2	1	3	0	1	7
	職場満足クラスタの%	28.6	14.3	42.9	0.0	14.3	100.0
	調整済み残差	0.83	-0.50	2.95	-0.61	-1.75	
特に職場環境に不満	度数	1	3	1	1	3	9
	職場満足クラスタの%	11.1	33.3	11.1	11.1	33.3	100.0
	調整済み残差	-0.51	0.88	0.08	0.99	-0.80	
合計	度数	15	19	9	4	40	87
	職場満足クラスタの%	17.2	21.8	10.3	4.6	46.0	100.0

($\chi^2=12.73$, $df=8$, $p<0.121$)

「可も不可もない」グループは、派遣社員に多いことがわかる。これは期間工では少ない。「一般的に満足」グループは、期間工に多い。そして「特に職場環境に不満」グループには特徴的な雇用形態はない。

「可も不可もない」グループ以外はケース数が少ないため、確定的なものではないが、このような結果となる。やはり、派遣社員と期間工とが対照的な位置を占める。

第3節 雇用形態と賃金

この雇用形態における派遣社員の、労働条件における「賃金一辺倒」の志向性の揺らぎは、賃金水準の問題としても考えられる。

表33 平均月収

	度数(N)	パーセント
5万円未満	3	2.7%
5～10万円	9	8.0%
10～15万円	15	13.4%
15～20万円	17	15.2%
20～25万円	34	30.4%
25～30万円	14	12.5%
30～35万円	11	9.8%
35～40万円	7	6.3%
40万円以上	1	0.9%
N.A.	1	0.9%
合計	112	100.0%

表34 賃金と労働時間

	月賃金 (万円)	月労働時間 (h)	時給(円)
全体平均	21.4	217.8	981.4
男性	24.7	231.9	1063.7
女性	17.5	198.0	883.8
正社員	22.2	240.2	924.5
契約社員	21.1	196.7	1072.7
期間工	21.1	211.2	1000.8
アルバイト・パート	12.5	181.7	687.9
派遣社員	21.5	224.8	956.4

表33は平均月収を少ない順に並べたものである。5万円未満から40万円を超えるものまで幅がある。最も多いのは「20～25万円」の者で、約3割を占める。

これを性別や雇用形態別で計算したものが表34になる。

労働時間は週単位で聞いたため、月労働時間は22日で計算している。そのため実数ではなく、試算になっている。

これによると月賃金は21.4万円、月労働時間は217.8時間で、時給は981.4円となる。男女別では、男性の時給は1063.7円、女性の時給は883.8円である。拙稿（2007）でも賃金について分析したが、

男性の場合時給1300円、女性の場合900円が相場である。これと比較して、女性は大差ないと言えるが、男性は大きく低いことがわかる。

雇用形態別にみると、時給がもっとも高いのは、契約社員の1072.7円である。派遣社員はそれよりも約110円低く、956.4円になる。月額賃金では、派遣社員が多くもらっているがそれは労働時間が長いからである。契約社員は労働時間が派遣社員よりも月あたり約28時間少ない。そのために、時給における逆転が起きている。

すなわち、「派遣社員」から「契約社員」へという流れが存在しているのではないかという予想は、職場における満足とも関係していたが、このように時給に根拠をもっていることが実証された。

対比的に説明するなら、総額を増やすために労働時間が長い「派遣社員」（この場合の時給は低い）と、トータルな労働条件を志向し労働時間が短い（この場合は時給が高い）「契約社員」となる。

このような対比と、それを根拠にした職場選択の選好の変化は、このA団地の日系ブラジル人の事例としてだけ当てはまるのであろうか。筆者は、日系ブラジル人を雇用する会社側の、雇用戦略の変化の問題の検討を要請しているように思う。

第3章 職場の人間関係とその広がり

第1節 職場の人間関係

職場の人間関係について分析する。

表35 職場での付き合いの経験

	仕事の後に飲みに行く		休日に付き合う		仕事を協力する		困ったときに相談する	
よくある	6	7.3	2	2.4	55	60.4	45	51.7
時々ある	11	13.4	11	13.4	21	23.1	31	35.6
あまり無い	15	18.3	15	18.3	10	11.0	7	8.0
全く無い	50	61.0	54	65.9	5	5.5	4	4.6
合計	82	100.0	82	100.0	91	100.0	87	100.0

職場の日本人との付き合いを聞いたものが表35である。

仕事に根拠をもつ「仕事を協力する」や「困ったときに相談する」は多いが、「仕事の後に飲みに行く」や「休日につきあう」は少ないことがわかる。

この付き合い方の原理を知るために、因子分析を行なった。方法は、前述のものと同様である。しかし、因子はひとつしか発見されなかった。それは、「職場での付き合いに限定する」というものである。拙稿（2007）において、A社の日系ブラジル人の分析からは、「職場付き合い因子」と「仲間付き合い因子」の二つが抽出されたが、この後者にあたるものがこの事例分析ではなかった。そのためこの「職場での付き合いに限定する」を原理としつつ、相対的に強く日本人に関わる者たちと中間的な者たち、そして相対的に弱く関わる者たちを区別することしかできない。

それを承知で、クラスタ分析を行なってみた。表36である。

表36 職場付き合いクラスタ

	クラスタ		
	1 職場仲間付き合い	2 付き合いがない	3 一線を引く
仕事の後に飲みに行く	1.7	3.8	3.8
休日につきあう	2.8	3.9	3.6
仕事を協力する	1.2	3.2	1.3
困ったときに相談する	1.4	2.5	1.5
ケース数(N)	17	17	47

※ 「よくある」が1で、「まったくない」が4であることに注意

表にある数字は、少ないものが「よくある」に近い。先に述べたように、「職場仲間付き合い」をするグループが17名と、「一線を引く」グループが47名(これが最大である)、そして「付き合いがない」グループになる。

これには雇用形態は関わりがなかった。

すなわち、ここまで強調してきた日系ブラジル人の定住化や滞在の長期化に伴う、雇用形態選好の変化は、職場社会への定着の変化とは関わっていない。

ところで、この職場付き合いの相対的な強度の差は、職場だけのものではないことは、拙稿でも強調したが、この事例においても同様である。

第2節 職場の人間関係の広がり可能性

A団地での生活については都築論文で行なっているので、この点の示唆だけを行なっておく。表37は団地近隣の付き合いと職場付き合いクラスタとの関係をみたものである。

表37 職場付き合いクラスタと近隣交際の意識のクロス表

		近隣交際の意識				合計
		堅苦しくなく話し合える	挨拶するくらい	相談したり、助け合える	N.A.	
職場仲間付き合い型	度数	4	1	12	0	17
	職場付き合いクラスタの%	23.5	5.9	70.6	0.0	100.0
	調整済み残差	-1.95	-1.17	2.95	-0.52	
付き合いがない型	度数	5	6	6	0	17
	職場付き合いクラスタの%	29.4	35.3	35.3	0.0	100.0
	調整済み残差	-1.40	2.67	-0.40	-0.52	
一線を引く型	度数	27	5	14	1	47
	職場付き合いクラスタの%	57.4	10.6	29.8	2.1	100.0
	調整済み残差	2.77	-1.24	-2.10	0.86	
合計	度数	36	12	32	1	81
	職場付き合いクラスタの%	44.4	14.8	39.5	1.2	100.0

($\chi^2=16.7$, $df=6$, $p<0.011$)

職場付き合いの強度の強い方から、「職場仲間付き合い型」、「一線を引く型」そして「付き合いがない型」を上げることができるが、それぞれ「相談したり、助け合える」、「堅苦しくなく話し合える」そして「挨拶するくらい」と対応していることがわかる。カイ二乗検定によってもそれが裏付けられる。

すなわち、付き合い型の類型が問題なのではなくて、その強度が問題となっている。この強度が何か、あるいは何によるのかという点については、本稿では分析できていない。別稿に譲りたい。

終 章 まとめ

この小論で主張した中心的な内容は、以下のようになる。対象としたのは県営A団地に住む日系ブラジル人である。

- ①「定住化」と「滞在の長期化」が進んでいること。
- ②移動や転居において日系ブラジル人の「私的ネットワーク」が重要となっていること。
- ③A団地への転居に関して、派遣社員である場合、会社がA団地を紹介している場合が多いこと。
- ④勤め先は多岐にわたり、職業としても多岐に渡っていること。職業の雑業的な広がりがあること。
- ⑤雇用形態としては従来から知られる「派遣社員」から「契約社員」へ変化している可能性があること。また日系ブラジル人の選好も後者に向いていること。
- ⑥職場を選ぶ場合も、「賃金一辺倒」の選好から、「労働条件全体への目配り」の選好へという変化がうかがえること。
- ⑦賃金以外の労働条件や、時給の分析からも、「契約社員」が有利であることが裏付けられた。総額として「稼ぐ」場合は、労働時間が長い「派遣社員」が有利になる。この点で、先の選好の合理性が裏付けられる。
- ⑧しかしながら、この変化と職場での日本人の関係とはあまり関わりがなく、「一線を引く」という原理が全体に貫いていること。
- ⑨職場における日本人との付き合いの強度は、A団地における住民のつながりにも一定の広がりをもっていること。

全体としては、「デカセギ」を構成する幾つかのシフトから、「定住化」や「滞在の長期化」を考慮したシフトへの変更がうかがえる。特に間接雇用である「派遣社員」から不安定な直接雇用である「契約社員」を選好する傾向が生まれている点が注目される。しかし、これは日系ブラジル人の定着化へのシフトとして理解されるのか、「派遣」という雇用条件の低下に裏付けられるものかは、検討の余地が大いに残っている。

そして県営住宅に住むという、「見える」形になっていながらも、逆にそのことによってか、職場において「一線を引く」という付き合い方を指向していることはさらに深い検討を必要としている。

参考文献

- 浅川和幸, 2007, 「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——」『調査と社会理論・研究報告書』第23号.
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人, 2005, 『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.