



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	日系ブラジル人労働者の労働と生活：職場における「みえない定住化」とそのゆくえ
Author(s)	浅川, 和幸
Description	第1部 日本におけるブラジル人の増加と在日ブラジル人の労働と生活の変容. 第2章
Relation	日系ブラジル人のトランスナショナルな移動と定住. 小内透編著. (外国人集住地域の社会学的総合研究 ; その8)
Citation	『調査と社会理論』・研究報告書, 28, 35-49
Issue Date	2009-03-24
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/38196
Type	departmental bulletin paper
File Information	3_p35-49.pdf



第2章 日系ブラジル人労働者の労働と生活 ——職場における「みえない定住化」とそのゆくえ——

第1節 研究課題と方法

第1項 研究課題

本章は、次のような先行研究の示唆を受けている。

日系ブラジル人労働者（以下、ブラジル人と省略）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、ブラジル人の「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（大久保 2005）。

前者の「エスニシティ研究」においては、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」（大久保 2005：115）。

後者の労働市場研究においては、「日系人労働者に求められる階層的位置」は、「既存の重層的下請け構造の再生産を担うことであり、周辺的・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、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されている（大久保 2005：92）。

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」の創出がアプリオ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。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段階で構想する。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」が作り上げられるということは了承したい。しかし、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り、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。さらにその市場や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れる必要がある。すなわち主体と陶冶の関係のダイナミックなプロセスとして理解できる。

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。この労働の生活への規定性は、ブラジル人の「エスニック・マイノリティ」化の説明にもなるだろう。

すなわち、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。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、梶田孝道らの『顔の見えない定住化』の議論は非常に明快である（梶田・丹野・樋口 2005）。

ただし、この評価にひとつの留保とひとつの雇用をめぐる変化から生じた新しい事態を付け加える必要がある。留保については本事例研究の成果を根拠においた主張をする。「顔の見えない」状態を固定的なものとして考えるのではなく、変化して行くと考える。梶田・丹野・樋口（2005）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）¹⁾は、開始以降既に9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。

結論を先取りしておくなら、職場における日系ブラジル人と日本人との関わりは、当たり前のように協働による社会関係の実体を作り出していた。部分的ではあるが、ある条件の下で「顔は見えってきた」。

そして、雇用をめぐる変化から生じた新しい事態とは、労働者派遣法が製造業派遣を解禁し、日本人も製造業でフレキシブルに働くことになったことである。そしてこの報告書の作成された2009年においては、ブラジル人が「派遣切り」されているが、同様に日本人も「派遣切り」されている。梶田らが主張していた「顔の見えない」状態はフレキシブルではあっても雇用が存在していた状況の下での限定されたものであった。そして、現在ブラジル人の「顔」は職業安定所の長蛇の列や駅に、また幾つかのデモにおいても「見える」ようになってきている。「見えない」状態での「共生」が、「見える」もとで「共生」になり得るのか。「共生」の真価が問われるのは、これからである。

第2項 対象と論文の転載について

詳しくは、第2節と第3節でふれるが、第2節についてはA社という人材派遣企業に勤務するブラジル人を対象とし、第3節においては愛知県豊橋市A団地に居住するブラジル人を対象としている。

第2節については、浅川（2007）の一部を転載した。同様に第3節については浅川（2009）を転載した。職場における日本人との関係と、それが生活の社会関係にどれほど波及しているのかに限定して、該当部分を転載しそれを比較したものである。そのため説明不足の点も多く、お詫びしたい。当該論文を参照していただければ幸いである。また両者についての比較も不十分である。この点について機会があれば別稿を期したい。

第2節 人材派遣会社A社のブラジル人の職場の人間関係と生活における社会関係のひろがり

第1項 A社の概況

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、ブラジル国籍をもつ創業者が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。そしてブラジル人をほぼ半分に分割し、派遣部門と請負部門に分けている。

表2-1 派遣先・業務請負先工場一覧

		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	2615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

主な派遣・業務請負先は、表2-1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企業である。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企業もある。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。

調査の対象としたブラジル人の特徴を簡単にふれておこう。

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、1世が8名（2.1%）、2世が150名（38.9%）、3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。

この後の細かい説明は、「調査と社会理論」・研究報告書23号に譲り、職場の人間関係を分析した部分の転載を行なう。

第2項 A社のブラジル人の職場の人間関係

A社のブラジル人の職場の人間関係を明らかにする前に、労働の実態に関して特徴的なことだけを列挙しておく。

①労働時間は平均的である

一日の労働時間では、「9時間から10時間まで」が最も多い。

一週の勤務時間でみると、「45時間から50時間」が最も多い。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。

②賃金は先行研究より低い

手取り賃金は月額で、「150千円から200千円まで」が最も多い。そしてこれに次ぐのが、「250千円から300千円まで」の90名である。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。

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、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。先行研究(渡邊 2004)によると、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。A社は賃金のみを魅力とするのではない形で、ブラジル人を引きつけているようだ。

③派遣先はそのほとんどが自動車製造関連職場で製造の仕事をしていた

④職場の不満は賃金のみに向けられずより広い要望をもっている

理想の職場条件についても検討した。職場における賃金以外の価値として「居心地よさ」を価値としていることがわかった。この居心地よさを犠牲にできるのか、それともできないのか、でブラジル人の中でも違いがある。全体としては「居心地よさ重視」型が多かった。

これはどのようなことを示唆するのであろうか。ブラジル人の「デカセギ」気質が、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気質であるのだとしたら、もはやそれだけでは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分析から判明した「居心地よさ重視」型や、労働条件不満クラスタ分析から判明した「職場環境不満」型は、それを示している。

(1) 職場問題を相談する関係

職場の問題を誰と話し合うのだろうか。ブラジル人同士なのか、それとも日本人にも広がっているのだろうか。それをみたのが表2-2である。

表2-2 職場問題を話し合う相手（M.A.）

	内訳	度数	パーセント
ブラジル人	同職場のブラジル人	151	39.1
	違う会社のブラジル人	47	12.2
	近所のブラジル人	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

話し合う相手の総数ではブラジル人が日本人の2倍を少し越えている。やはりブラジル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。

ブラジル人では、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。違う会社のブラジル人も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。同じ職場の監督者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がいない場合も多い（72名、18.7%）。

（2）職場における人間関係

職場での日本人との「付き合い」経験を調べた（表2-3）。

表2-3 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	仕事のうえで 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

全体としては、「仕事のうえで協力しあう」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（表2-4）。

表2-4 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	—

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した（表2-5）。

表2-5 日本人との付き合いクラスタ

	クラスタ		
	1 一線を引く	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

クラスタの命名理由を述べると次のようになっている。ここではマイナスの符号がついたものがより強いことを表わしている。

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、「一線を引く」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%）。

この種類の違いは、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。それをみたのが表2-6である。

表2-6 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

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

「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。

年齢や勤続年数との関わりも確認しておこう。浅川（2007:27）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。それをみたのが表2-7である。

表2-7 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」型	「仲間付き合い」型	「仕事付き合い」型	
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	

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

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」型であるが、平均との比較で有意に多いのは「一線を引く」型である。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」型であるが、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」型になるが、有意に大きいのは「仲間付き合い」型である。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。

そしてこの日本人との関係類型は、日本人の友人数にも顕著な違いをもたらしていた。

第3項 職場における人間関係の生活における社会関係への波及

このような行政区への関わりは、さき程の日本人との関係類型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、表2-8である。

表2-8 日本人との関係類型と「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	
日本人との関係類型	「一線を引く」型	度数	6	77	15	98
		日本人との関係類型 の %	6.1	78.6	15.3	100.0
		調整済み残差	-1.70	-0.69	2.85	
	「仲間付き合い」型	度数	18	46	5	69
		日本人との関係類型 の %	26.1	66.7	7.2	100.0
		調整済み残差	4.69	-3.36	-0.43	
	「仕事付き合い」型	度数	12	152	9	173
		日本人との関係類型 の %	6.9	87.9	5.2	100.0
		調整済み残差	-2.23	3.33	-2.24	
合 計		度数	36	275	29	340
		日本人との関係類型 の %	10.6	80.9	8.5	100.0

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

「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。

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。

「顔の见えない定住化」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。

この考え方をもちや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、協働で何かを行って行くことは、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。

第4項 まとめ

以上、簡単にA社のブラジル人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「顔の见えない定住化」は、綻びをみせているといえるのではないかと。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、「顔の见えない定住化」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α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すのだろうか。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る。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「顔の見える」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。

第3節 愛知県営A団地で生活する多様なブラジル人の職場の人間関係と生活における社会関係のひろがり

第1項 A団地と調査対象者の属性について

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、外国人比率は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ブラジル人は、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。

調査対象者は男性が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。

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良い。他方で60代や70代も含まれている。

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。

来日時期は、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。

第2項 A団地に居住するブラジル人の職場の人間関係

A団地に居住するブラジル人の職場の人間関係を明らかにする前に、労働の実態に関して特徴的なことだけを列挙しておく。

①仕事は電気（機）や自動車関連製品（部品）の製造・加工である

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）の製造・加工である。そして雑業的な広がりももった、多岐に渡る内容となっていた。

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2-9である。

表2-9 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
カイテック	豊橋市	建物の解体工事・構築物解体	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、会社名が不明なものを増やしていると言えよう。

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。

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。

②雇用形態は派遣社員が多いが契約社員もある

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、派遣労働期間の延長のために短期の直接雇用を挟んでいた時の調査であった可能性もある）への変化として、理解可能なかもしれない。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。

③労働時間は長い

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つてよい。

④社会保険の加入は部分的である

⑤賃金に不満はあるが他の労働条件も重視している

「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。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。

⑥賃金は先行研究より低い

平均月収は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。月平均賃金は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。先行研究では、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。

(1) 職場の人間関係

職場の人間関係について分析する。

表2-10 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2-10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、第2節と同様である。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。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A団地の事例では存在しなかった。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相対的に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2-11である。

表2-11 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 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、「まったく無い」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。「職場仲間付き合い」型が17名、「一線を引く」型が47名（これが最大である）、そして「付き合いがない」型が17名になる。

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（派遣か期間雇用か）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、A社でも強調したが、この事例においても同様である。

(2) 職場の人間関係の広がりの可能性

A団地での生活についての分析は都築（2009）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2-12は団地近隣の付き合いと職場付き合い類型との関係をみたものである。

表2-12 職場付き合い類型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ーの %	23.5	5.9	70.6	0.0	100.0
	調整済み残差	-1.95	-1.17	2.95	-0.52	
付き合い合わない型	度数	5	6	6	0	17
	職場付き合いクラスターの %	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ーの %	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ーの %	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「付き合い合わない型」をあ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。

第3項 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る。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」から、「定住化」や「滞在の長期化」を考慮したあり方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。

第4節 「共生」のこれから

以上のような分析から、「顔の見えない定住化」は職場において綻びをみせていることが示唆された。

しかし、それは二つの事例において同じものではない。A社の事例が、職場の協働を基礎とした人間関係の広がり、職場を離れた生活における社会関係に及んでいたことに比して、A団地の事例がより生活における「見える」形であるにもかかわらず、逆に「一線を引く」という行動原理が貫きながら、その強弱の程度が分かれていたという違いがある。この違いを十分に説明できるわけではないが、素朴な理解は可能になっているとも考える。それは、やはり「共生」の実際の労働と生活における実体（ボディ）を創ることなく、理解は進まないということである。そしてブラジル人労働力のフレキシビリティを最大限活用する労働のあり方は、この実体をつくる職場のあり方として、相応しくない。

ところで2009年になって、ブラジル人の「派遣切り」の話が新聞やインターネットによって伝えられるようになった。2009年2月に、筆者が愛知県や静岡県に実際に調査に行つて目にしたものは、ブラジル人の労働法や社会保障についての知識不足を逆手にとった「派遣切り」である。

先行研究が示唆した労働と生活の「見えない」姿や、本事例研究でも部分的にみられた日本社会から距離をとった生活のあり方は、白日の下にさらけ出され、「一線を引く」ゆとりを失いつつある。

改正雇用対策法は、外国人労働者を雇用する派遣会社や請負会社による法令の順守を促し、職業安定所による雇用の安定と社会保険への加入を進めている。これらの取り組みの重要性は言うまでもないが、不足していることも同時に明らかなように思える。

また、日本人においても進む「派遣切り」は、両者の国籍の違いは資本にとって意味がないことも明らかにしている。このような事態において、労働力として必要であった時に言われていた「共生」が、まやかしのないのかどうか問われてくる。

今後の推移を注視したい。

注

1) 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。

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——」 小内透編 著『調査と社会理論・研究報告書23 日系ブラジル人の労働—生活世界と地域住民』北海道大学大学院教育学研究科教育社会学研究室, 15-48.

———, 2009, 「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——」小内透編『調査と社会理論・研究報告書27 地域生活における外国人と日本人の関係』北海道大学大学院教育学研究院教育社会学研究室, 43-61.
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人, 2005,『顔の见えない定住化 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.
- 大久保武, 2005,『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.
- 都築くるみ, 2009,「日系ブラジル人の生活と日本人の交流」小内透編『調査と社会理論・研究報告書27 地域生活における外国人と日本人の関係』北海道大学大学院教育学研究院教育社会学研究室, 63-83.
- 渡邊博顕, 2004,「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』.

(浅川 和幸)