

ISSN 0385-2148

# 研究所報

No. 20

わが国における外国人労働者

—— 日系ブラジル人調査 ——

1994年1月

法政大学

日本統計研究所

## はしがき

日本統計研究所では、1992年度の重点プロジェクトとして、日本で就労する日系ブラジル人を対象とした就労・生活に関する調査を実施した。本号は、日本統計研究所日系ブラジル人就業・生活実態調査班が92年秋に群馬県東毛地区と静岡県浜松市で実施した調査の報告書である。本号に掲載されている諸論文は、上のプロジェクトに関わった研究者が、プロジェクト調査結果と各自のそれまでの研究蓄積をもとにして書き下ろしたものである。なお、調査の第一次基本集計結果は、すでに当研究所の『統計研究参考資料』No. 38（93年3月刊）として公表している。調査の実施方法と調査票の具体的な項目についてはそれを参照していただきたい。

今回、調査地点として選んだ両地域はいずれも、自動車産業や家電など製造業での日系ブラジル人を中心とする外国人労働者の就労が多く見られるわが国でも代表的な地域であり、特に群馬県東毛地区についてはこれまでもさまざまな機関による多くの調査が実施されている。

今回、調査の実施に先立って約2年間にわたり県庁や市役所さらには国の出先機関、商工会議所、企業などを訪問し、行政担当者や雇用主の方々から様々なヒアリングを実施してきた。その後、これらの調査結果をふまえ、外国人労働者のうち特にこの地域で就労が顕著な日系ブラジル人に焦点をあて、その就労だけでなく住宅や教育など生活全般にわたる調査を実施し、その実情を客観的な統計データの形で把握することにした。今回、当研究所で実施した調査の大きな特徴は、2つの地域を、しかも同時期に短期間に調査したというところにある。

聞き取り調査を開始した当時は労働力需給が最も逼迫していた時期で、いずれの企業も深刻な労働力不足に直面していた。しかしバブル崩壊の結果、この2年間の経済情勢は一変し、それは調査地点における雇用情勢の変化にも如実に反映されている。当時、外国人労働者に追加的な形で所得を保証していた所定外労働時間はほとんど解消し、深刻な人手不足に直面していた企業では、むしろ人員の過剰傾向が表面化しつつある。このような日系ブラジル人の就労をとりまく状況の変化は、今回の調査結果の中にも読みとることができる。

調査では、就労、生活面にかかわるさまざまな事項について予め回答肢を準備し回答してもらった。その他にも、わが国で就労する日系ブラジル人の方々が日頃、就労し、生活していく上でどのような悩みを抱えているかを自由記入欄の形で調査している。その中には賃金や残業といった経済面での不満だけでなく、仲介業者に対する不信、保育サービスへの要望、他の外国人労働者との関係、日本人による差別などさまざまな声が寄せられた。われわれはこれらの指摘に留意しつつ今回の調査結果の分析を試みたつもりである。

今回の調査実施にあたっては、面倒な調査票への記入の労をいとわずご協力いただいた日系ブラジル人の方々、調査にご理解いただき調査実施の機会を与えていただいた雇用主の方々、その他お忙しい中いろいろな形で調査実施にご援助をいただいた方々にこの場を借りて心よりお礼を申し述べたい。

日本の経済が新たな局面を迎え、外国人労働者の就労についてもこれまでとは異なる新たな状況が発生しつつある今日、本調査が現状についての客観的な把握と今後の政策議論の基礎資料として一石を投じることができれば幸いである。

1993年12月

法政大学 日本統計研究所

# 目 次

- I. 日本における外国人労働者をめぐる諸問題……………千葉 立也 (1)
- II. 群馬県東毛地区と静岡県浜松地区の産業と労働市場……………千葉 立也 (15)
- III. 来日日系ブラジル人出稼ぎ労働者の社会的出身階層について……………西川大二郎 (27)
- IV. 日系ブラジル人の入職・就労状況……………森 廣正 (49)
- V. 日系ブラジル人の労働移動……………山本 健兒 (61)
- VI. 日系ブラジル人の定住希望意識について……………森 博美 (77)
- VII. 来日日系ブラジル人の訴え……………鴨澤 巖 (90)
- VIII. 資料
  - 1. 他のアンケート調査との比較から見た, 法政大学  
日本統計研究所調査の結果の特徴……………千葉立也・山本健兒(101)
  - 2. アンケート調査自由記入欄(悩みごと, 行政への  
希望)に記された回答……………西川大二郎 訳(114)
  - 3. 日本人との人間関係における問題点
    - アンケート調査自由記入欄(日本人に対して  
嫌な思いをした具体例) — ……………西川大二郎 解説・訳(121)



# I 日本における外国人労働者をめぐる諸問題

千葉 立也

## 1. はじめに

一部の専門・技術的職業を除けば外国人労働者は受け入れないというのが、これまでの日本の基本的政策である。にもかかわらず、「円高不況」を乗り越えて以降の急激な労働力不足を背景に、1980年代後半以降「単純労働」の分野で働く外国人の数は急増し、合法、不法を含め、すでに（1991～92年頃）日本の就業人口の1%前後、50万人～65万人（永住者を除く）が働いていると推定されている<sup>1)</sup>。この大部分は臨時あるいは期間労働者であるから、臨時・期間労働者の雇用に限れば、その割合はさらに高くなる。労働省職安局編の報告書では、日系人のみで臨時雇用者の3.7%をしめると算定している<sup>2)</sup>。

外国人労働者問題は日本には関係ないというのがこれまでの社会的対応であったが、今や状況は大きく変化している。ブラジルなど南米出身の日系人のなかで家族同伴もかなりあったこと、またアジア諸国出身の「オーバーステイ」就労者の場合にも日本人と結婚するケースもみられるようになり、定着化の段階に急速に入ってきているように思える。就業の場における様々な差別、人権侵害の問題だけでなく、地域社会における「偏見」、コンフリクトなど、問題の場は急速に拡大しつつある<sup>3)</sup>。

本論文の課題は、このように急速に展開しつつある日本における外国人労働者問題について、国際的な比較を念頭に入れ、その基本的データ、つまり日本を目的地とする国際的人口移動の流れ、日本における外国人労働者の就業先、外国人を雇用する産業・部門とその就業条件、生活環境、地理的分布などを整理しておこうというものである。

## 2. 日本の出入国管理政策の基本枠組みと外国人労働者受入れ問題

日本における外国人の就労は、入国管理法令における在留資格によって規定されている。1989年の法改訂まで、就労を認められた資格は「商用（貿易、事業、投資活動など）」、「教授（研究、教育）」、「興行」、「技術提供（産業上の高度・特殊な技術・技能の提供）」、「熟練労働」の5つのカテゴリーのみで、あとは「法務大臣が特に在留を認めるもの」という資格のなかで、語学教師、通訳、翻訳、医師、国際業務などが認められてきたに過ぎない。外国人の就労が認められるのは「日本人では行うことが困難な」職種、業務に限ら

れており、高度経済成長の時代にあっても原則的には外国人労働者の受入れはしないというのが日本政府の基本政策だった。

こうした枠組みの中で、観光ビザで入国したアジア人が滞在許可期間を越えて在留し、資格外で就労している事例が急増する1980年代半ばまで、「外国人労働者」対策が本格的に意識されることはなかった。1980年代に入って増加した性産業に従事するアジア人女性の問題は、社会的には「性風俗」問題あるいは「ジャパゆきさん」（アジアからの出稼ぎ売春婦）問題として取り上げられ、あるいは東・東南アジアにおける日本からの「買春観光」の国内化、性的搾取の国際化の問題として取り上げられたが、外国人労働者問題とは意識されずにきた<sup>9)</sup>。1980年代半ば過ぎに男性の「不法就労者」が急激に増加することで、国内の労働力不足や国際的な労働力移動との関連で問題が社会的な関心を呼び、政府においても1987年春に公表された「入国管理白書」において、入国管理機関が本格的な対応の必要を表明するに至った。

こうした動向は、一時的な労働力不足だけではなく、構造的な労働力不足の問題とも重なっていると認識され、近い将来、ますます深刻化していくと予想された。たとえば、年率3～4%での経済成長を仮定し、高齢者や女性の労働市場への参入がかなりの規模であったとしても、2010年には186万人の労働力不足が生ずる（労働省試算）とか、労働時間の短縮を考慮に入れると2000年には270万人の不足になる（21世紀経済基盤開発国民会議試算）とか、いろいろな推定が出されている。こうした労働力不足問題に対応するため、たんにコントロールできない「出稼ぎ外国人」の流れを「不法就労者」として厳しく対応するだけでなく、新たな労働力供給源として外国人労働力を活用する方法が、政府部内に留まらず、産業界、政界でも広く検討された。

産業界でもっとも積極的に対応したのは、とりわけ労働力不足が深刻な中小企業を会員として組織している商工会議所であった。1988年頃から、いくつかの商工会議所では、入国管理政策の厳しい基準を緩和し、まとまった数の外国人を、日本で技術を習得するための「技術研修生」として受け入れることを提案した。1989年12月、東京商工会議所によって提案された「外国人労働者熟練形成制度」は、その代表とも言える具体的な政策であった。これに対し、労働組合の全国組織は、外国人労働者の導入は日本人労働者の労働条件を引き下げかねないという反対意見を強く主張した<sup>9)</sup>。

政府部内での対応は一様ではなく、「労働鎖国」を堅持するべきだとする見解と、労働省、経済企画庁などの「部分開放」すべきだとする見解に分かれた。しかし、基本である「移民を認めない」という政策を貫くには「単純労働」の分野に外国人の就労を認めるべきではないという法務省（入管局）ペースで「入管法」改定作業は進み、改定案は1989年

12月に国会で可決され、90年6月から施行された。改定された法案では、経済の国際化に対応し多様な職種の専門・技術職の外国人の流入を円滑にするための在留資格の細分化、整備が計られるとともに、最大3年の懲役あるいは200万円以下の罰金という雇用者罰則制が導入され、「不法就労」対策が強化された。

改定された法では「単純労働」就労者を入れないこととしておきながら、法案の施行前後に、事実上の単純労働者を「合法的」に外国から導入する手当ても計られた。その供給源は日系人と研修生<sup>6)</sup>である。民族的出自という点で「特別な関係」をもつ日系人には、「日本人の配偶者等」または「定住者」という、就労制限のない長期滞在資格（最長3年）が与えられた。また外国人研修生の受入機関を拡大して中小企業でも受け入れられるように制度の運用を「柔軟化」した。さらに、「研修」後の技能検定試験に合格すれば、一定期間の就労（研修と合わせて2年間）を「技能実習」というかたちで認める制度が設けられ、1993年から実施されるに至った。1991年10月設立された国際研修協力機構を窓口に、当面は2年間で4万人という規模で発足した。

日系人の特例といい、「研修」の「技能実習」への拡大といい、基本的には「単純労働」から外国人を締め出しておいて、コントロールできる範囲内で部分開放する、つまり「適法」と「不法」の境界を操作するというのが政策の基本ということであろう。

### 3. 日本を焦点とした国際人流

日本への外国人入国者は1980年代に入って大きく増えて、1981年の155.2万人から91年には385.6万人と、10年間で2.48倍となった（表1；しかしこれも日本人の出国数の伸び-2.58倍-ほど著しくはない）。これは主にアジアからの入国者の増加によるものであり、1991年には全体の3分の2以上を占めた。特に韓国と台湾からの入国者で45%を占め、これに香港、中国、フィリピンといった近隣諸国を含めると過半数になる。1960年代までアメリカ合衆国が約半数を占めていたのとは全く状況は変化してしまった。1988年以降は、ブラジルを中心に南米からの入国者がアジアを上回る勢いで増えている。

こうした外国人入国者の急増は、観光、商用など「短期滞在」を目的にしたものが大半を占めてはいるが（83年82%、86年77%、90年92.4%、91年92.0%）、アジア諸国出身者を中心に事実上の就労を目的としたものが急増している。正規の就労資格をもつ外国人のうち専門・技術的職業従業者の新規入国者数は、1970年代終わり頃から1987年まで9千人から1万人で推移していたが（1989～91年の2年間では2倍以上伸びた。91年には21,501人）、「不法就労者」（資格外活動と資格外活動がらみのオーバーステイの合計）<sup>7)</sup>として

摘発された数は、1981年の1,434人、83年2,339人から86年8,131人と急増し、91年には遂に3万人を越えた(32,908人)。さらに入国審査の際、「資格外活動/不法就労」を目的にしているとの疑いで上陸拒否された外国人数は1983年の1,377人から、86年2,751人、91年には27,137人と「不法就労」摘発者以上の増加ぶりである(表2)。

これら、摘発され、あるいは上陸拒否された人々の出身国は、1980年代半ば頃は、フィリピン、タイなど「ジャパゆきさん」を送り出す国の割合が高かったが、男性が急増した80年代後半になるとフィリピンに加えて、バングラデシュ、パキスタンの増加が著しかった。この二ヵ国について1989年1月査証免除取り決めが停止されると、両国出身の「不法就労者」は減少し、かわって80年代の終わり頃からは韓国、マレーシア、タイ、さらにイ

表1 アジア、南アメリカからの入国者数、1975-92年

| 国籍      | 年次 | 全数に占める割合(%) |         |         |         |         |         |         |         | 1987-91年の増加率 |        |
|---------|----|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|--------|
|         |    | 1975        | 1980    | 1985    | 1987    | 1988    | 1989    | 1990    | 1991    |              | 1992   |
| 韓国      |    | 16.6        | 16.4    | 13.1    | 16.7    | 21.4    | 27.0    | 27.9    | 28.5    | 27.9         | 204.8% |
| 台湾      |    | 9.9         | 18.2    | 15.8    | 16.7    | 16.3    | 16.8    | 17.4    | 17.8    | 19.0         | 90.2   |
| 香港      |    | 2.5*        | 2.3*    | 2.2*    | 4.2     | 3.7     | 3.6     | 4.2     | 3.9     | 4.4          | 64.5   |
| 中国      |    | 0.6         | 1.4     | 4.5     | 3.3     | 4.7     | 3.4     | 3.4     | 3.7     | 4.8          | 94.6   |
| フィリピン   |    | 1.6         | 2.2     | 2.9     | 3.9     | 3.6     | 3.0     | 3.1     | 3.3     | 3.1          | 47.0   |
| タイ      |    | 1.5         | 1.3     | 2.0     | 1.6     | 1.7     | 1.6     | 2.0     | 2.7     | 2.5          | 213.4  |
| マレーシア   |    | 1.2         | 1.1     | 3.1     | 1.9     | 1.9     | 1.8     | 1.7     | 2.0     | 1.6          | 94.7   |
| シンガポール  |    | 1.2         | 1.4     | 1.9     | 1.7     | 1.5     | 1.3     | 1.2     | 1.1     | 1.1          | 20.6   |
| インドネシア  |    | 1.5         | 1.4     | 2.1     | 1.1     | 0.9     | 0.9     | 0.9     | 0.9     | 0.9          | 41.7   |
| イラン     |    | 0.4         | 0.3     | 1.1     | 0.9     | 0.6     | 0.6     | 0.9     | 1.2     | 0.4          | 136.3  |
| アジア計    |    | 39.3        | 49.4    | 51.7    | 52.6    | 57.4    | 60.0    | 61.8    | 67.1    | 67.5         | 116.3  |
| ブラジル    |    | 0.8         | 0.6     | 0.6     | 0.6     | 0.7     | 1.0     | 1.9     | 2.5     | 2.1          | 694.5  |
| ペルー     |    | 0.2         | 0.1     | 0.1     | 0.1     | 0.1     | 0.2     | 0.3     | 0.6     | 0.5          | 1132.1 |
| 南米計     |    | 1.9         | 2.1     | 1.1     | 1.1     | 1.3     | 1.6     | 2.6     | 3.6     | 3.0          | 434.7  |
| アメリカ合衆国 |    | 30.4        | 21.5    | 21.6    | 22.2    | 19.0    | 18.0    | 16.1    | 14.4    | 14.6         | 15.5   |
| 全数(千人)  |    | (780)       | (1,296) | (2,260) | (2,161) | (2,414) | (2,986) | (3,505) | (3,856) | (3,926)      | 78.4   |

\* 英国(香港)旅券をもつ香港住民は除く

資料: 法務省入管局による(以下、とくに断らない限り、同じ)

表2 摘発された「不法就労者」と上陸を拒否された外国人数の推移、1983-91年

|            | 1983  | 1984  | 1985   | 1986   | 1987   | 1988   | 1989   | 1990   | 1991   |
|------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 「不法就労者」    | 2,339 | 4,783 | 5,629  | 8,131  | 11,307 | 14,314 | 16,608 | 29,884 | 32,908 |
| 男性         | 200   | 350   | 687    | 2,156  | 4,289  | 8,929  | 11,791 | 24,176 | 25,350 |
| 女性         | 2,139 | 4,433 | 4,942  | 5,945  | 7,118  | 5,385  | 4,817  | 5,708  | 7,558  |
| (男性の割合: %) | (8.6) | (7.3) | (12.2) | (26.9) | (41.3) | (62.4) | (71.0) | (80.9) | (77.0) |
| 「上陸拒否」     | 1,377 | 1,314 | 1,340  | 2,751  | 4,151  | 11,107 | 10,404 | 13,934 | 27,137 |

資料: 法務省入管局発表の資料による

ランが急増した。資格外就労で逮捕された外国人の国籍も多様化し、1989年の39ヵ国から91年には75ヵ国に増えている。

「永住者」<sup>8)</sup>以外に、長期に滞在する外国人の数も増えている。3ヵ月以上滞在する場合は「外国人登録」が義務づけられているが、それにより「永住者」以外の在留外国人人口の推移を見ると、1984年に17.1万人だったのが、88年に29.3万人、90年末には43.0万人と、近年急激に増加している（表3）。これは、非永住者全体の7分の1（61,565人。84年に比べて約3倍）を占める正規の就労資格をもつ外国人の増加もあるが、それ以上に「日本人の配偶者等」や「定住者」、「留学生」、「就学生」などのカテゴリーにおける増加が大きく寄与している。

表3 在留資格別在留外国人数の推移、1974-90年

| 資 格             | 年 次 | 1974年              | 1984年             | 1988年             | 1990年             | アジア・南米出身者の割合(%)、1990年 |
|-----------------|-----|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| 永 住 者           |     | 639,546<br>(85.4%) | 670,141<br>(79.7) | 648,012<br>(68.9) | 645,438<br>(60.0) | 99.0/ 0.0             |
| そ の 他           |     | 109,548<br>(14.6%) | 170,744<br>(20.3) | 292,993<br>(31.1) | 429,879<br>(40.0) | 66.4/ 16.5            |
| 商 用 (旧 資 格)     |     | 3,494              | 5,943             | 7,638             | -                 |                       |
| 教 授             |     | 413                | 1,007             | 1,322             | 1,824             | 24.9/ 0.2             |
| 熟 練 労 働         |     | 660                | 1,366             | 1,723             | 2,972             | 84.7/ 1.3             |
| 興 行             |     | 2,035              | 7,346             | 14,792            | 21,138            | 96.4/ 0.9             |
| 語 学 教 師         |     | ...                | 1,799             | 7,257             | 7,569             | 2.7/ 0.2              |
| ビジネス関連 (新設資格)   |     |                    |                   |                   | 24,664            | 47.3/ 2.1             |
| 就 労 資 格 者 総 計   |     | 6,634              | 20,478            | 40,398            | 61,565            | 57.2/ 1.2             |
| 留 学 生           |     | 5,712              | 14,172            | 29,154            | 48,715            | 92.1/ 1.0             |
| 就 学 生           |     | ...                | 3,522             | 47,827            | 35,595            | 95.2/ 0.2             |
| 技 術 研 修 生       |     | ...                | 4,270             | 8,727             | 13,249            | 87.3/ 5.0             |
| 被 扶 養 者         |     | 11,395             | 21,307            | 36,004            | 37,829            | 62.3/ 1.5             |
| 定 住 者           |     | ...                | 23,493            | 31,846            | 54,359            | 61.7/ 32.1            |
| 日 本 人 の 配 偶 者 等 |     | 33,882             | 41,264            | 57,031            | 130,218           | 52.7/ 37.5            |

資料：法務省入管局発表の資料による

非永住者の国籍別構成を在留資格ごとにみると、就労可能資格では全体の3分の1を占めるダンサー、歌手などの「興行」の大部分はフィリピン女性、コックなどの「熟練労働」は中国などのアジア出身者が大部分を占めているが、ビジネス関連の専門・技術職、管理職や「教授」では、アジア系も増えているものの、なお欧米系が多数を占めている。「留学生」「就学生」では中国、韓国など、「研修生」ではこれらに加えてタイ、フィリピン、インドネシアなどASEAN諸国の比重も高く、いずれもアジア系が大部分を占める。「定住者」「日本人の配偶者・子供」ではアジア系とともに南米系が高い割合を占める。

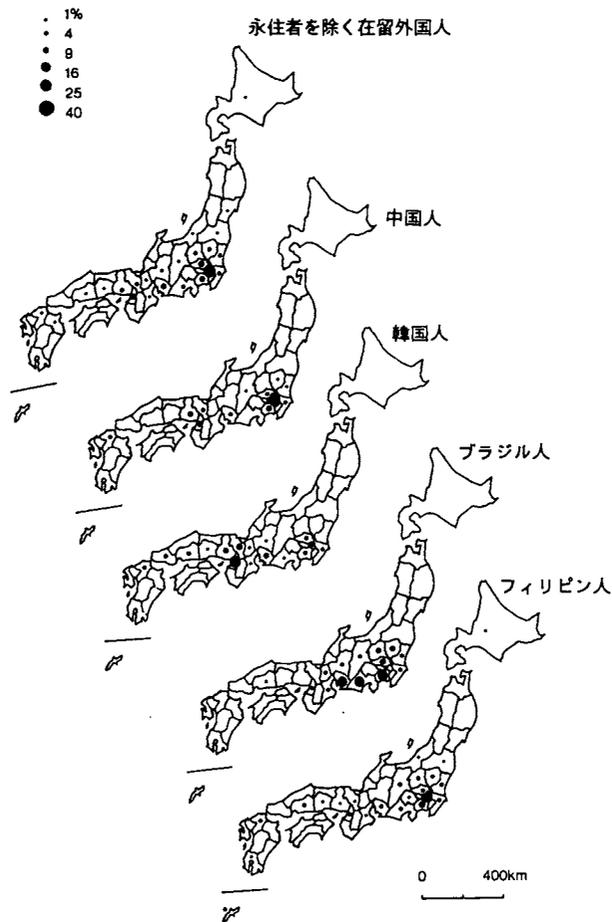
この他にオーバーステイしているとみられる人数も、1986年12月1日の2.8万人から90

表4 オーバーステイ外国人の国籍別推定数，1986-92年

| 国籍         | 年次 | 1986.12 | 1987.12 | 1989. 7 | 1990. 7 | 1991. 5 | 1991.11 | 1992. 5 |
|------------|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 推定数        |    | 28,000  | 50,000  | 100,000 | 106,497 | 159,828 | 216,399 | 278,800 |
| タイ         | イン |         |         |         | 11,523  | 19,093  | 32,756  | 44,354  |
| マレーシア      |    |         |         |         | 764     | 10,915  | 21,719  | 40,001  |
| 韓国         |    |         |         |         | 7,550   | 14,413  | 25,379  | 38,529  |
| フィリピン      |    |         |         |         | 13,876  | 25,848  | 30,976  | 35,687  |
| 中国         |    |         |         |         | 23,805  | 27,228  | 29,680  | 31,974  |
| Bangladesh |    |         |         |         | 10,039  | 17,535  | 21,649  | 25,737  |
| パキスタン      |    |         |         |         | 7,195   | 7,468   | 7,807   | 8,103   |
|            |    |         |         |         | 7,989   | 7,864   | 7,923   | 8,001   |

注) 各月初の推定数である  
資料: 法務省入管局発表の資料による

図1 主な国籍別，在留外国人の都道府県別居住分布，1990年(%)



年7月1日には10.6万人、92年5月1日現在では27.9万人と増えている（いずれも推定。表4）。国籍別には、従来はフィリピン人が多かったが、近年あまり増加していない。代わって、タイ人、イラン人、マレーシア人が急激に増加し、それぞれ4万人前後にもなっている。韓国人、中国人のオーバーステイヤーも着実に増えていると見られる。パキスタン人、バングラデシュ人は入管法改定後ほぼ横ばいで、あまり変わっていない。また、日本から南米に移民した一世の「出稼ぎ者」や二重国籍をもつ二世は日本国籍者の「帰国」扱いになるので正確には分からないが、91年頃には3～5万人はいるだろうと推定された。

日本国内での分布については、出身国、あるいは就業上の特徴に規定されている（図1）。留学生、就学生の比率が高い中国人（本土）は東京周辺に集中する傾向が強いが、韓国人は、永住者が多く集まる大阪周辺の割合が東京よりも高いことに特徴がある。ブラジル人など南米人は愛知、静岡、神奈川など関東・東海地域の工業地域に集中していることに特徴があり、東京、大阪という大都市圏中心部では少ない。またフィリピン人は全国的に広がっている「エンターテイナー」としての就業、あるいは過疎地域の農村花嫁などの理由で、三大都市圏あるいは東海道ベルト地帯以外では南米人以上に数が多く、中国人と匹敵する程の数がみられる。

このように東京、大阪、名古屋といった大都市圏のみならず、地方都市や農山村にまで外国人の居住分布は拡散していている。他方「資格外就労者」の分布は正確に分かるはずもないが、全国的に広がりを含めつつ、大部分は関東を中心に東海道ベルト地域に集中する傾向が強いようである。

#### 4. 単純労働に就労する外国人の就業先<sup>9)</sup>

急激に増加した就労外国人の雇用機会の大部分は、製造業、建設業、さらにサービス業におけるいわゆる「単純労働」、つまり熟練度が低い職種である。もちろん、日本経済の国際化に対応して増加している外国企業、外国銀行・証券会社の専門職、管理職、あるいは日本企業でも急速な海外展開に伴う国際機能の強化に対応した専門職など、高い熟練度を要求され雇用条件の良い仕事もあるが、数としては少ない。以下は、もっぱら「単純労働」に絞って議論する。

外国人労働者の従事している「単純労働」職種としては、おもに製造業の組み立て部門、下請け部品生産・加工部門、建設業の重層的下請け構造の末端部門、解体作業、さらに飲食店や清掃、雑役などの作業、ホステスなど「水商売」、セックス産業などである。このほかにも、農作業や、漁船員、ホテル、旅館の雑役、ゴルフ場のキャディなど、さまざま

な職業に急速に広がっている。

日本における外国人労働者の就労働向を、その主な職種と性別構成、推定就業者数からみると、およそ3つの時期に分けられる。第1期は1980年代半ばまでで、性産業が主体、

表5 摘発された「不法就労者」の性別・職業別構成，1984年／1990年

|              |      | 全 数              |       | 男 性            |      | 女 性             |  |
|--------------|------|------------------|-------|----------------|------|-----------------|--|
| 総 数          |      | (4,783 / 21,537) |       | (350 / 16,852) |      | (4,433 / 4,685) |  |
| 工 建 設 作 業 員  | 1.1% | 38.2%            | 13.7% | 45.2%          | 0.1% | 13.1%           |  |
| ホ ス テ ル 業 員  | ...  | 31.6             | ...   | 40.2           | ...  | 0.8             |  |
| 雑 用 員        | 74.4 | 12.1             | -     | -              | 80.2 | 55.5            |  |
| 店 員          | 2.0  | 7.5              | 19.4  | 6.8            | 0.7  | 9.9             |  |
| ウエイター・ウエイトレス | 1.3  | 1.8              | 11.7  | 1.5            | 0.5  | 3.1             |  |
| コ ッ ク        | 1.7  | 1.5              | 12.3  | 1.1            | 0.8  | 3.0             |  |
| ス ト リ ッ パ ー  | 1.1  | 1.5              | 12.9  | 1.5            | 0.1  | 1.4             |  |
| 家 事 使 用 人    | 11.0 | 0.7              | 2.6   | 0.0            | 11.7 | 3.1             |  |
| そ の 他        | ...  | 0.6              | ...   | 0.0            | ...  | 2.9             |  |
| そ の 他        | 7.5  | 4.4              | 27.4  | 3.6            | 5.9  | 7.3             |  |

左側：1984年，右側：1990年

...：該当するカテゴリーなし

資料：法務省入管局発表の資料による

表6 摘発された「不法就労者」の性別・国籍別構成の推移，1985-91年

| 男 性           |    |       |      |             |      |      |             |             |
|---------------|----|-------|------|-------------|------|------|-------------|-------------|
| 国籍            | 年次 | 1985  | 1986 | 1987 (実数)   | 1988 | 1989 | 1990 (実数)   | 1991 (実数)   |
| 韓 国           |    | 5.1   | 3.2  | 2.5( 109)   | 8.6  | 18.7 | 18.3(4,417) | 36.5(8,283) |
| イ ラ ン         |    | -     | -    | -( 0)       | -    | 0.1  | 2.7( 648)   | 30.0(7,611) |
| マ レ ー シ ア     |    | -     | -    | 0.3( 15)    | 3.0  | 14.3 | 15.9(3,856) | 15.4(3,892) |
| フ ィ リ ピ ン     |    | 50.8  | 68.6 | 52.5(2,253) | 18.9 | 10.9 | 6.6(1,593)  | 4.3(1,079)  |
| 中 国           |    | 18.3* | 7.4* | 4.9* (210)  | 0.1  | 0.2  | 1.8( 428)   | 3.9( 981)   |
| タ イ           |    | 17.5  | 7.5  | 6.8( 290)   | 4.1  | 3.1  | 2.7( 661)   | 3.6( 926)   |
| パ キ ス タ ン     |    | 5.2   | 9.0  | 21.1( 905)  | 27.9 | 26.9 | 16.0(3,880) | 3.1( 793)   |
| バ ン グ ラ デ シ ュ |    | 0.0   | 2.7  | 10.1( 437)  | 32.9 | 19.3 | 24.5(5,915) | 1.2( 292)   |
| 台 湾           |    | ...   | ...  | ...         | 2.5  | 2.3  | 1.5( 351)   | 1.0( 255)   |
| そ の 他         |    | 3.3   | 1.7  | 1.6( 70)    | 1.9  | 4.1  | 9.3(2,427)  | 5.0(1,268)  |

女 性

| 国籍        | 年次 | 1985 | 1986 | 1987 (実数)   | 1988 | 1989 | 1990 (実数)   | 1991 (実数)   |
|-----------|----|------|------|-------------|------|------|-------------|-------------|
| タ イ       |    | 19.3 | 13.9 | 10.9( 777)  | 18.9 | 16.1 | 13.8( 789)  | 30.7(2,323) |
| フ ィ リ ピ ン |    | 72.4 | 80.7 | 81.0(5,774) | 68.7 | 50.9 | 42.9(2,449) | 25.2(1,904) |
| 韓 国       |    | 0.8  | 0.8  | 1.4( 99)    | 4.9  | 19.1 | 19.6(1,117) | 19.8(1,499) |
| マ レ ー シ ア |    | -    | -    | 0.0( 3)     | 0.3  | 3.4  | 10.7( 609)  | 12.7( 963)  |
| 台 湾       |    | ...  | ...  | ...         | 5.0  | 5.3  | 5.0( 288)   | 2.7( 205)   |
| 中 国       |    | 6.1* | 3.3* | 4.0* (284)  | 0.0  | 0.2  | 0.9( 53)    | 2.4( 181)   |
| そ の 他     |    | 1.4  | 1.3  | 2.7( 81)    | 2.2  | 5.0  | 7.0( 397)   | 5.2( 393)   |

\*：中国本土だけでなく、台湾、香港出身者を含む

資料：法務省入管局発表の資料による

アジア人女性を主力とした時期である。第2期は1980年代後半、中小・零細規模の建設業、製造業において労働力不足が深刻化したのを受け、アジア人男性が急増する時期である。第3期は自動車、電機を中心に大企業においても労働力不足が広がり、「合法的」な労働力として日系人の雇用が拡大した、1989年後期以降である。

第1期：1980年代半ばまでは、職種はもっぱらキャバレー、ナイトクラブ、スナックなど「水商売」のホステス／性産業に偏っていた。これを端的に示すのが「不法就労」として摘発された全件数（男女）に占めるホステス、ストリッパー、売春婦など性産業従事者の比率で、1985年までは全件数（男女）の80%以上、男性が急増した87年でも60%近く（86年は70%弱）を占めた（表5）。国籍別では、フィリピンの割合が最も高く、ついでタイ、台湾であった（表6）。観光ビザで入国する場合以外にも、歌手、ダンサーとして、合法的な就労資格をもつ興行ビザで入国する場合もある。この大半はフィリピン女性である。就労の実態に大差はないようであるが、観光ビザ等による場合の方が興行ビザをもつ場合に比し、地位、待遇はより劣悪で、売春の強要や人身売買的な人権侵害が多く見られる。

アジア人女性の性産業従事者が急増したのは、この職種において日本人の従業者が得られにくくなったことが第一で、それに加え日本人よりも20～30%安い賃金で雇えることなどから、フィリピンを始めとしてアジアから、ブローカーあるいはプロモーター組織を介在して女性たちが集められ、大都市はもとより、地方都市、温泉観光地にいたるまで全国の歓楽街にアジア人女性は広がった<sup>10)</sup>。

第2期：就労先が中小・零細規模の工場、建設現場に広がったことで特徴づけられる<sup>11)</sup>。1986年から「不法就労者」に占める男性の数、比率は急激に増加し、88年には遂に逆転した。その後も急増を続け90年には2.4万人、全体の80%を占めた。職種別でも製造業の現場作業従事者（工員）と建設作業従事者の割合は、87年には26%だったものが、88年には52%、89年には64%、90年には70%と急速に上昇した（表5）。

男性でも86/87年頃はフィリピン人が中心であったが、男性「不法就労者」が多数を占めるようになってからはパキスタン、バングラデシュ、韓国、マレーシア、さらに90年頃からはイランと、範囲が一挙に拡大した（表6）。

製造業にしろ建設業にしろ、ともに従業員規模が10人以下の零細企業が大半である（約80%）。製造業では金属加工、プラスチック加工、鋳物、機器組立、印刷・製本など、建設業では道路工事や中小ビル工事を中心に、鳶、鉄筋、型枠、土工、解体、雑役など、いずれの仕事も体力的にきつく、きたなく汚れ、危険が伴う作業（いわゆる3K）で、日本人の若年男性労働者が集まらない職種である。従業者が高齢化し続け、外国人でも若年労働力ならばよいというわけである。「不法就労」を入管へ通報するとの脅迫により労災

隠しや賠償逃れ、さらに賃金不払いなど、労働者としての権利が侵害されることが多いのも、この業種の特徴であった<sup>12)</sup>。

この時期には、留学生、就学生の新規入国も増えたが（特に中国からの就学生の入国数の増加は激しく、86～88年の2年間で5倍近い増加を示した。彼らは週20時間まではアルバイトを認められている）、彼らも生活費や学費を稼ぐためアルバイトという形で就労者のなかに加わっていった。その主な就労先は、大都市におけるサービス関係で、店員、ウェイター・ウェイトレス、新聞配達、ビル内の清掃など雑役といったところである<sup>13)</sup>。

第3期：日系人の出稼ぎにより質・量とも外国人労働者への依存が、産業全体に広がった。これには大企業が大きな関与をしていることが、特徴であった。「円高不況」からの回復過程では、大企業でも臨時雇用の募集に困難をきたすようになっていた。従来の期間工、季節工、あるいはアルバイトとして雇用してきた日本人労働者が賃金をあげても十分確保できない状況になり、また「構内下請け」という体裁をとった「人材派遣業者」も、80年代後半頃からは日本人労働者を集めるのがむずかしくなってきた。

このような状況の下、日系人に対して就労できる滞在資格が与えられたことにより、従来その社会的影響力を考え資格外労働者を雇えなかった大企業、あるいはむしろ1次下請けなどの中企業が、日系人出稼ぎ者を大規模に雇用し始めた。中規模企業でもアジア系の資格外労働者に代えて日系人を雇用する企業も増えた。日系人就労者は、1989年末の推定3万人～6万人という規模から1990年末には8万人～10万人（あるいは日本国籍をもった一世、二世を加えると推定で、12～13万人）、91年末には20万人近くまでと、きわめて短期間に急激に増加した<sup>14)</sup>。

このような著しい増加は、日本とブラジルを結ぶ組織的な出稼ぎ労働者の供給ネットワークがつくられることで達成された。日本の人材派遣業者はブラジル国内に営業拠点を設け、邦字新聞に広告を出して出稼ぎを勧誘し、またブラジル国内でも旅行会社や斡旋業者、募集代理人などが渡航費の前貸しや渡航手続きの代行、さらには日本での仕事を斡旋するなどして、出稼ぎ者を大量に組織的に供給するルートをつくった。1988年頃までは比較的貧しい人達が出稼ぎ者の主力であったというが、90年頃からは経済事情の悪化に拍車がかかり、またブラジル国籍の二世、三世でも就労制限のない滞在資格が得られるようになったことで高学歴の二世、三世にも出稼ぎが広がり、日系社会に大きな影響を及ぼすようになった。また悪質な斡旋業者の介在が問題になることで、募集する企業自体が直接現地で雇用する形態もとられるようになり、日本との労働力需給のパイプが多様化した。また失業がより深刻なペルーで日系人の偽戸籍の売買が商売になるほど、日本への出稼ぎは魅力あるものになっていった。

日系人の就労先は、サービス業で働く女性も増えているが、なお大部分が製造業（80％程度）の未熟練ないし半熟練工で、自動車の組立、自動車・電器部品の製造・組立、金属加工、食品などの工場での仕事である。雇用形態は、企業が直接、期間雇用契約で雇うか、「構内下請け」の形で間接的にいれるかである<sup>15)</sup>。とくに特徴的なことは、大手自動車メーカーによる大量の雇用が多くみられることである。『日本経済新聞』1991年8月19日号の記事によれば、いすゞ自動車（1990年6月以降、900人の日系人を採用）、日野自動車（500人の日系人を雇用）の事例があがっている。

雇用が合法的なことから日系人への需要が高まり賃金水準が高騰していくと、慢性的労働力不足と厳しい納期に悩まされる小・零細企業では引き続き、より安い賃金で雇用するアジア系の資格外労働者に依存することになる。こうした使い分けは、太田労働基準監督署による管轄区域における調査や、佐野による研究調査でも示されている<sup>16)</sup>。

## 5. まとめ

このように、セックス産業から始まり、零細規模の工場、建設現場や都市の色々なサービス業、さらに日本経済の基幹部門にまで広がった外国人労働者の雇用は、日本国内における「単純労働」分野の労働力不足が深刻化したことに対応したものといえる。これらの職種では、福利厚生や労働条件が社会的な期待水準より劣り、単調で、きつい、汚れ仕事であるうえに、雇用のほとんどが臨時的なものである。労働組合によって、労働者の権利が守られるという状況にもなかった。

こうした分野では、従来から前歴、学歴などが問われることなく、不安定な雇用形態のもと独自の労働市場が形成され、建設業や組立機械産業の重層的下請構造や大都市のサービス産業を最末端で支えていた。しかし、日本が「豊かな社会」に向かうなかで新たな労働力源は先細りになり、従来から担ってきた労働者が高齢化していく中で、新たな供給源として「外国人労働者」が自然成長的に登場してきたということである。高齢者や既婚女性のパートでまかないうる分野は限られ、単調で、きつい、汚れ仕事には、多少賃金をあけても日本人の若者は就くことを好まなくなっている。そうした「穴」を埋める形で、アジアを始めとした第三世界出身の外国人がその代替労働力の役目を果してきているというわけである。そして近年の、日系人や外国人技術研修生の就労を容認する施策は、比較的容易にコントロールする海外からの「単純労働」労働者の供給源としてこれらを位置付け、政策的に対応しようとする新たな段階への移行と云うのではない。

つまり、外国人労働者の流入によって「単純労働」の労働市場が一般的労働の分野から

切り離されて出来上がってきたわけではない。大企業でも、期間工、臨時工、あるいは「構内下請け」のような形で生産の動向に対応して「調節」できる不安定・無権利なカテゴリーを設け、労働市場を二重化してきていた。こうした、低コストで効率的な雇用形態をめざした「雇用の柔軟化」（パートや臨時雇用の拡大、外注、作業請負など）は近年、あらゆる分野で進展しており、それが外国人労働者の流入をさらに拡大する受け皿になったという理解の方が妥当であろうと思われる<sup>1)</sup>。

このようにして、日系人労働者が日本の基幹産業（自動車など）の労働力需給の調節弁として組み入れられるとともに、アジア人などの資格外労働者は最も権利の弱い労働者として、重層的下請構造の末端を担う低賃金労働力として構造的に組み入れられるに到ったとまとめることができよう。

## 注

- 1) ある労働法学者は、「ここ数年間に来日し、現に働く外国人」の総数を約65万人と推定した（手塚和彰、『朝日新聞』1992年6月18日）。その内訳は、専門職の就労人口約15万人、日系南米人15万人以上、「不法就労」外国人21万人、それに留学生・就学生のアルバイトを加えたという推計である。また、江橋崇は1992年末の状況を70～80万人と捉えている（江橋崇『外国人労働者と日本』岩波ブックレット280, 1992年）。
- 2) 労働省職安局（編）『外国人労働者受入れの現状と社会的費用』労務行政研究所, 1992年。しかし、当時で20万人以上の「不法」就労者のかなりの部分が臨時労働者に含まれるだろうから、実際には10%という目安になるのではないかと、考えられる。
- 3) 関東弁護士会連合会（編）『外国人労働者の就労と人権』明石書店, 1990年や、アジア人労働者問題懇談会（編）『侵される人権・外国人労働者』第三書館, 1992年などを参照。
- 4) 伊藤るり「「ジャパゆきさん」現象再考－80年代日本へのアジア女性流入」（梶田孝道・伊豫谷登士翁（編）『外国人労働者－現状から理論へ』弘文堂, 1992年, pp. 293－332）。
- 5) 小井土有治（編）『外国人労働者－政策と課題（改訂版）』税務経理協会, 1992年。
- 6) 企業が「研修」に関心をもつのは、研修時間の3分の2までは、OJTと称して労働現場で「実務研修」を行うことができ、しかも最低賃金にも及ばない額の「研修手当」ですむという点である。研修生の受入れは政府ベース、国際機関ベースで行われるだけでなく、民間企業の需要に基づいた研修生の受入れも数多く行われている。純民間ベー

スでの研修生受入れは、1983年の4,200人から88年には15,000人に拡大した。

- 7) 日本で合法的に就労する機会が制約されている第三世界出身者の多くは「観光」などの短期滞在を目的に入国し、職を見つけて、目標にしていたお金を溜める／送金し終わるか、運悪く入管に摘発され強制送還させられるまで、期限がきてもそのまま滞在を続けるというパターンをとる。男女とも20～39歳に約80%が集中するが、女性の場合の方がより若年層に偏っている。
- 8) 1974年には在留外国人の85%を占めていた「永住者」は、90年には遂に60%になってしまった。永住者のほとんどは、韓国・朝鮮人それに台湾出身の中国人で、第2次世界大戦以前、「大日本帝国」の領土に住み、日本本土に渡って、日本で暮らすようになった人々とその子孫である。これらの人達は「外国籍」ではあるが、基本的には日本社会の構成員と見なされるべき人達である。この中には、日本国籍を取得する人達も毎年一定数あるので、新たに永住権を取得する人達もいるが、全体としては微減傾向にある。
- 9) 実態調査については、手塚和彰・駒井洋・小野五郎・尾形隆彰（編）『外国人労働者の就労実態—総合的実態調査報告書』明石書店、1992年、手塚和彰『続 外国人労働者』日本経済新聞社、1991年、駒井洋『外国人労働者定住への道』明石書店、1993年などを参照。このほか、都府県の労政課や労政事務所によるものも参考になる。
- 10) 『別冊宝島 54 ジャパゆきさん物語』J I C C 出版局、1986年や、石田永一郎『フィリピン出稼ぎ労働者』柘植書房、1989年などを参照。
- 11) 1980年代後半になっても性産業の従事者は引き続き増加したが、「不法就労」で摘発される件数はピーク時をかなり下回っている。フィリピンからは興行ビザでの入国が増えており（アジア人女性の新規入国者は1985年の21,514人から、88年47,950人、90年は49,368人、91年は64,078人）、観光ビザでの入国者はタイが中心になってきた。これは国際的なアングラ・ルートによる人身売買として重大な問題性がある。
- 12) こうした実例は、カラバオの会（編）『仲間じゃないか外国人労働者』明石書店、1990年などに詳しい。
- 13) 1990年9月～1991年1月にかけて神奈川県下で行われた調査によると、留学生で約70%、就学生で4分の3がアルバイトをしている（月10～14万円の収入）。就学生では来日してアルバイトをしたことがないのは僅か7%に過ぎず、ほとんどが仕事を経験している（前出、手塚・駒井・小野・尾形編（1992）による）。  
他でも、研修生が、4,000人から13,000人に、留学生、就学生も、それぞれ14,000人から45,000人へ、3,500人から36,000人へと急激に増加した。
- 14) 日系人の出稼ぎについては、藤崎康夫『出稼ぎ日系外国人労働者』明石書店、1991年

などを参照。

- 15) 工業地域における外国人雇用の実態について研究調査したものとしては、佐野哲「工業地域における企業の外国人雇用の現状と諸問題」（依光正哲・佐野哲『地域産業の雇用開発戦略－地域雇用問題の現状と課題』新評論，1992年，pp.127～208），吉田道代「近年の大都市周辺地域における外国人労働者雇用の展開と実態－岐阜県可茂地域の製造業を事例として」『経済地理学年報』38巻4号，1992年，pp.59－73などがある。
- 16) 上掲，佐野（1992），太田労働基準監督署『外国人就労状況について』，1990年など。
- 17) 外国人労働者と二重労働市場についての議論は，式部信「外国人労働者問題」と労働市場理論」（梶田・伊豫谷編（1992），pp.137－168）を参照。ほかに，S. サッセン（森田桐郎ほか訳）『労働と資本の国際移動』岩波書店，1992年や，S. Sassen, *The Global City: New York, London, Tokyo*, Princeton University Press, NJ, 1991も興味ある議論をしている。

## Ⅱ 調査地域の産業経済，労働市場の概要

千葉 立也

### 1. はじめに

外国人労働者が集中する地域の一つの類型として，自動車，電機などの量産型機械工業地域をあげることができる。今回，アンケート調査を実施した群馬県太田・大泉地区，静岡県浜松地区は，地方圏における，そうした代表的な地域である。ここでは，これらの地域の産業・経済活動の特徴や，外国人の雇用が増加した時期の労働事情に焦点をあて，概要を述べる。

### 2. 群馬県太田・大泉地区

この地域は東京の北，約70kmにあり人口は17.9万人（1990年10月，国勢調査人口），自動車（太田市：富士重工），電機（大泉町：三洋電機）の完成品組立工場を中心に，機械，金属，プラスチック加工などからなる工業集積を形成している（1990年の工業統計では，2つの市町を合わせて，工場数1,058，工業従事者数46,697人，工業出荷額等18,978億円）。従業地就業人口は太田市が7.9万人，大泉町が3.0万人にのぼり，昼夜間就業人口比率は両地域合わせて118となる（1990年国勢調査）。群馬県第一の工業地域であるばかりでなく，地方機械工業地域の中でも有数の規模をもっている。太田市の商業集積は，郊外化の影響を受け中心商店街と言える程のものはないが，東毛地区では大きな規模の歓楽街がある。

#### 1) 工業化と工業構成<sup>1)</sup>

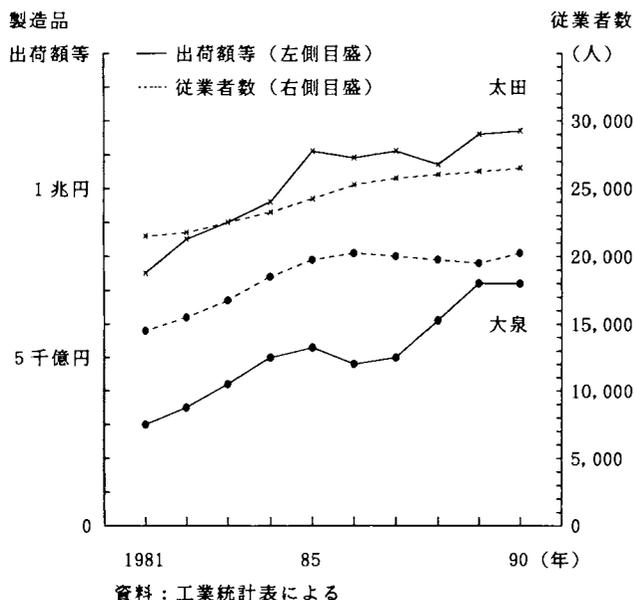
この地域の工業化は，大正期における航空機工業の立地（中島飛行機）を契機としたものであった。第二次大戦期には工場は太田町を中心に隣接する小泉町，尾島町にも建設され，短期間のうちに，一大軍需工業地域と化したのである。

第二次大戦後，この地域の機械工業地域としての再出発には，航空機生産に係わった技術者，労働者と，広大な工場跡地が大きく関係している。旧中島飛行機系企業が1953年に合併し設立された富士重工は，太田地区を拠点に二輪車生産から自動車生産に進出し，完成車メーカーの一角を構成することになった。また，米軍による接收解除の後，軍需工場跡地を取得し進出したのが，大泉町（戦後，小泉町と大川村が合併）の三洋電機である。1960年，首都圏整備法により「市街地開発区域」に指定されたのを受け，町が誘致したの

を、関東進出をうかがっていた関西の家電メーカー、三洋電機が応じたのである。

その後、この地域では1960年代後半から70年代前半にかけて多くの工業団地が開発され、

図1 太田市・大泉町の工業活動推移（1981～90年）



50ha以上のものから10ha未満のものまで大小15の工業団地が整備されている。高速道路網など輸送手段の便にも恵まれていることから、首都圏市場をターゲットにして、日産ディーゼル、群馬日本電気、ミシュランオカモト（タイヤ）（以上、太田市）、雪印乳業、味の素冷凍食品、凸版印刷（以上、大泉町）など大手企業の工場進出も盛んに行

われ、1980年代半ばまでは工業生産は拡大基調を続けた。1980年代後半以降は、日米貿易摩擦、輸出から海外生産への転換など「国際化」の影響を受けて、従業者数の伸びは鈍化あるいは停滞した。太田市においては、製造品出荷額等でも横ばい傾向になっている（図1）。

両毛地域には、栃木県南部の上三川町に立地する日産栃木工場（1968年進出、現在月産4万台規模）を中心として、富士重工群馬製作所・伊勢崎製作所、日産ディーゼル群馬工場などの完成車組立工場が立地展開し、太田、桐生、足利などを中心に、大小の関連下請部品メーカーが重層的な下請構造を形成しながら集中している。かつては富士重工が主であった親企業は、いまは富士重工自体が日産と業務提携し日産車を委託生産するなど日産系列下に入ったこともあって、日産の方が優越している。電機メーカーの部品下請も多く存在するが、量的な比重からみれば自動車産業が主導する機械工業地域と言えよう。

次に現在の工業構成を統計により概観すると、太田市においては輸送機器、大泉町では電気機器が、従業者数、出荷額等とも、それぞれ他を引き離して首位を占めている（表1／1990年工業統計表による）。太田市における輸送機器の比重は、工場数では9％にすぎないが、従業者数で42％、出荷額等で63％を占める。他方、大泉町の電気機器は工場数で20％、従業者数で68％、出荷額等で60％を占めている。両市町合わせれば、電機が従業者数の36％、出荷額等の30％、輸送機器が従業者数の27％、出荷額等の46％をそれぞれ占め、

表1 太田・大泉の工業構成（1990年）

|        | 太田・大泉計  |          | 太田 市    |          | 大泉 町    |         |
|--------|---------|----------|---------|----------|---------|---------|
|        | 従業者数    | 出荷額等     | 従業者数    | 出荷額等     | 従業者数    | 出荷額等    |
| 輸送機器   | 27.1%   | 46.1%    | 41.6%   | 62.8%    | 7.8%    | 17.3%   |
| 電気機器   | 35.6    | 29.7     | 11.3    | 11.4     | 68.3    | 59.9    |
| 一般機械   | 9.3     | 5.3      | 11.6    | 7.3      | 5.5     | 2.1     |
| 金属製品   | 4.5     | 1.9      | 6.7     | 3.1      | 1.7     | 0.3     |
| プラスチック | 5.4     | 3.9      | 6.8     | 4.1      | 3.8     | 4.2     |
| 食品     | 3.0     | 3.4      | 1.4     | 0.4      | 5.2     | 8.4     |
| 繊維     | 3.1     | 1.1      | 4.5     | 1.5      | 0.9     | 0.5     |
| 総計     | 46,697人 | 18,978億円 | 26,567人 | 11,691億円 | 20,130人 | 7,286億円 |

資料：工業統計による

これに一般機械機器を含めてみると、工場数で40%、従業者数で72%、出荷額等で81%と圧倒的な比重になる。このほか、太田市では、自動車部品に関連したプラスチック製品、金属製品、それに地場産業としてあるニット製品（繊維）などがあり、大泉町では、工業団地に進出した大企業による食品や出版などが比較的高い比率を占める。

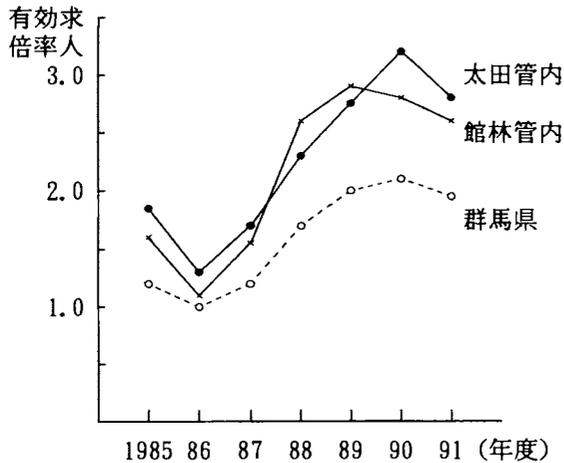
なお事業所統計により規模別にみると、太田市においては従業員9人未満の事業所が1,250を数え、製造業事業所の73%を占める（1991年事業所統計による）。大泉町は同じく、194事業所、55%である。太田における零細事業所の数と割合は、桐生の3,302事業所、85%まではいかないものの、群馬県内ではその割合が高いグループに入る。こうした小零細事業所の多くは、金属、機械、プラスチックなどの分野で単純な部品加工を行い、自動車や電機産業における最末端の下請として存在している。高度経済成長期を通じて形成・拡大したが、近年は減少する傾向にある。

## 2) 労働事情と外国人雇用の動向

東京圏の外縁という位置にあり大企業の工場進出も盛んであったため、この地域の中小企業では県内他地域に比べ、雇用問題がより敏感に意識される問題であった。「円高不況」からの回復による労働力不足は全国的動向よりもひとあし早く、1987年にはすでに大きな問題となった。1988年度には年度平均でも「有効求人倍率（パートを含み、新規学卒を除く全数）」は2.45倍となり、89年9月には3倍を越えた。1990年度は年度をとおして厳しい求人環境が続き、平均でも3.17倍となり、ピーク時の90年11月には3.92倍にも達した。その後はやや低下したものの、91年度の平均でも2.80倍という高さであった（図2）。このような中で、とくに1989年から90年にかけては、中小企業では新卒はもちろん中途採用もおぼつかない状況となった。生産部門の人手不足は企業活動に深刻な影響を及ぼす意識されるまでになり、太田商工会議所には雇用問題特別委員会も作られ、対策が検討された。

図2 太田・館林職業安定所管内

年度平均有効求人倍率の推移



注) 太田管内は太田市と新田郡(笠懸町を除く)、館林管内は館林市と邑楽郡  
 資料：群馬県商工労働部職安課「労働市場年報」各年版

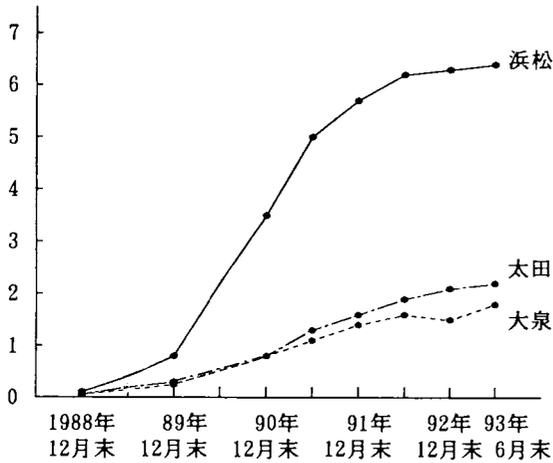
こうした事情を背景として1987年頃から外国人を雇用する事業所が出始めた。1989年に太田市で調査された結果では、回答企業全体では9%しか雇用している企業はなかったが、製造業では19%が外国人を雇用していた。この頃は、アジア系が主(バングラデシュ、パキスタンなど)で日系人はまだ少数だった。しかし、1989年末から90年6月頃にかけて

入管法改定をめぐる過程で、アジア系の約半数が帰国、その代わりに南米出身の日系人雇用が急増した。太田労働基準監督署の推定では、1989年頃、約4,600人のアジア系の資格外労働者が金属・機械関係の小零細規模の工場に働いていたが、90年末頃には約2,000人に減った。代わって日系のブラジル人など南米出身者が増え、全体で約6,000人の外国人が管内で働いていたと推定されている。

このように太田地区ではアジア人と日系南米人が共存しているのが特徴であるが、事業所の規模によって分布が異なっている。1990年夏頃、太田労働基準監督署による管内の調査結果では、中小規模を主体とした21の調査工場(全従業員数559人)で144人の外国人雇用があり、その4分の3は南米日系人であった。9人以下の零細規模の工場では、アジア系を始めとした非日系外国人の雇用が多かったが、10~49人の規模では日系人が主、50人以上の工場では日系人のみというように、規模による違いが明瞭にみられた<sup>2)</sup>。また、アジア人労働者の賃金は日系人よりも2割程度低いという状況だった<sup>3)</sup>。

このような外国人雇用には、まず人材派遣会社によるものがある。これは40~50あるという地元のもののほか、東京などの人材派遣会社も大きな役割を果たしていた。さらに中小企業がグループをつくってブラジル、ペルーから直接雇用を進める動きがいくつかみられた。太田市では「太田経営者協会」、大泉町では「東毛地区雇用促進安定協議会」(1989年12月設立)などがその例である。後者は、大利根工業団地に入居する異業種の中小企業が主となって60社ほど集まり、共同してブラジルで日系人の就労希望者を募集し(1990年

図3 各市町のブラジル国籍外国人登録人口の推移  
千人



資料：各市町資料による

5月から開始), かなり成功をみたものとして全国的にも注目された。

外国人登録されたブラジル国籍の人数で増加の動向をみると, 1988年末には太田市で13人, 大泉町で36人に過ぎなかったのが, 90年末には, それぞれ829人, 821人, 91年末には, 1,629人, 1,382人と89年, 90年に急激に増加した。景気が落ち込んできた91年後半以降, 増加数は鈍り, 大泉町では92年下期は7.4%の減少であった(図

3)。93年6月末では, 太田市2,141人, 大泉町1,747人となっている。景気が後退し雇用状況が悪化しても, それが直ちに在留者の減少をもたらしているわけではない。

### 3. 静岡県浜松地区

浜松市は東京・大阪間のほぼまん中に位置し, 人口53.5万人(1990年10月, 国勢調査人口)の地方中心都市である。静岡県西部の商業・文化活動の中心でもあるが, これまで繊維, 楽器(ヤマハ, 河合楽器), オートバイ(本田技研, ヤマハ発動機, 鈴木自動車工業)という「三大産業」を中心に, 静岡県第一の工業都市として発展してきた。ピアノやオートバイ生産では日本一の生産地である。1984年にテクノポリスの地域指定を受け, 機械, 電気・電子機器などでハイテク産業が成長しているが, 綿織物など繊維工業の比重は低下の一途をたどっている。1960年代半ばから, 浜松に拠点をもつ有力企業は隣接地域に工場を展開しており, 現在では, 湖西, 磐田なども含めた広域的な工業圏を形成し, 製造業従業者数約16万人, 製造業出荷額等4.86兆円という規模に達している(浜松・浜北・湖西各市, 浜名郡, 引佐郡の「西遠地域」に, 磐田市, 磐田郡の福田・竜洋・豊田・豊岡町を含む地域。これを「浜松広域工業圏」と呼ぶことにする)。

#### 1) 工業化と工業構成<sup>4)</sup>

この地域の工業化の特徴は, 幕末期からの伝統をもつ綿織物業, 木工業など由来産業が先行産業となり, 新しい近代産業を次々に発生, 発達させてきたことにある。綿織物業の

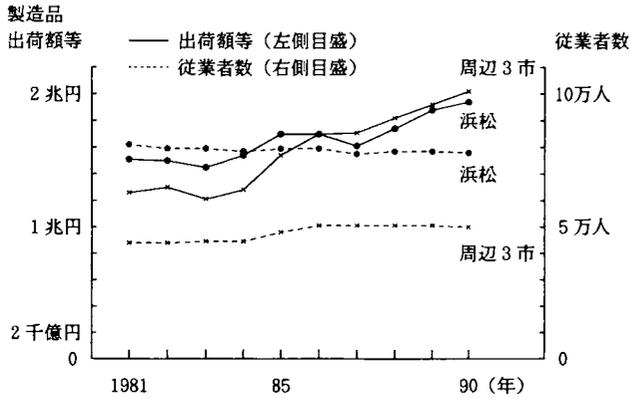
全国的な産地に成長した明治中後期には、数々の織機の考案と製造のなかから繊維機械工業が成長した。また、オルガンの修理から始まった楽器生産には、木工業がその支えとなった。さらに、木工機械や繊維機械のメーカーのなかから、二輪車生産、さらに自動車生産に進む企業もでた（現在の鈴木自工）。現在では、光技術、メカトロニクスなどのハイテク工業化が進められようとしている。このように、多種類の工業が重層的に生み出され、全国的な有力企業として成長していくものがでて、大都市圏以外では数少ない複合的な工業地域として発達してきた。

楽器、輸送機器とも高度経済成長期に生産量が飛躍的に拡大したが、これらに対応する生産拠点は浜松市街地を離れ周辺地域に展開したので、工業地域としては浜松市を中心に周辺地域に拡大し、広域化した。現在浜松地域で最大の中心産業、輸送機器工業を事例にその動向をまとめると、周辺地域への生産拠点の展開はオートバイ生産の拡大や四輪車部門への進出を契機にしたものである。すなわち、ヤマハは浜北市に本社、二輪車組立部門を設けて二輪車生産を開始し、のち磐田に工場を新設し、近年磐田に本社を移転した。鈴木自工は旧可美村（現在、浜松市に合併されている）に本社、二輪車工場をもち、四輪車工場は磐田、湖西に新設した。本田技研は三方原台地に二輪車工場を移した。

このように、完成品組立部門は浜松市街地を避けて周辺に拡散している。これに対応して部品生産の関連・下請企業にも分散する傾向はみられるが、現在でも、多くの下請部品工場は浜松市内の集積地に集中している。二輪車生産は四輪車に比べ部品点数は10分の1以下で、集積の規模は小さく下請構造の階層性は単純であるが、浜松市内を中心にプレス、切削、溶接、研磨、塗装、金型など、ワンセットの機械工業の集積を形成している。これが四輪車生産への進出の基礎となったわけである<sup>5)</sup>。

次に、近年の動向および工業構成を統計によりまとめよう。まず、近年の工業活動の動向を工業統計でみると、1980年代を通じてほぼ一貫して浜松市の製造業従事者数が減少し続けていること、製造品出荷額等は80年代後半横ばいにあることがわかる（図4）。事業所統計により、湖西市、浜北市、浜名郡、引佐郡を含む「西遠地域」でみると、1980年代前半（1981～86年）は事業所数、従業者数は増えているものの、後半（1986～91年）はともに減少した。業種別には電気機器、機械は前後半とも増加し、従業者数による構成比では、1981年の9.9%、7.4%から91年には14.9%、8.6%に、それぞれ上昇した。他方、これまでの中心産業については、楽器（統計上は「その他」）が前後半ともに減少し構成比を12.7%から8.7%に低下させたほか、輸送機器は前半5年間に48%、18千人増え、構成比を9%上げたものの、後半は10%、5千人減少させ、91年の構成比は32.7%になった。磐田など天竜川右岸地域をくわえてもこの傾向は変わらない。基本的には、輸送機器を中

図4 浜松市と周辺都市（浜北，湖西，磐田）の  
工業活動の推移（1981-90年）



資料：工業統計表による

39.9%と、工場数を除けば（1980年は3人以下の工場を含むので比較はできない）、1980年当時の55.9%、53.1%、46.8%という水準をかなり下回り、生産拠点の周辺への拡散傾向を確認できる（表2）。

心に周辺地域への生産の分散が続いたのが1980年代前半であったが、後半には輸出の不振、「生産の国際化」=海外移転による打撃が現れたものと考えられる。

1980年、90年の工業統計で、工業活動の地域的分布の変動をみると、90年では浜松広域工業圏に占める浜松市の比重は、工場数で57.0%、従事者数で48.4%、出荷額等で

表2 浜松広域工業圏における浜松の比重（1980，90年）

|      |        | 浜松市               | 周辺地域*             | 広域工業圏              | うち浜松市のシェア |
|------|--------|-------------------|-------------------|--------------------|-----------|
| 従業者数 | 1980** | 84,044<br>(100.0) | 74,366<br>(100.0) | 158,410<br>(100.0) | 53.1%     |
|      | 1990   | 78,011<br>(92.8)  | 83,235<br>(111.9) | 161,246<br>(101.8) | 48.4%     |
| 出荷額等 | 1980   | 13,268<br>(100.0) | 15,088<br>(100.0) | 28,357<br>(100.0)  | 46.8%     |
|      | 1990   | 19,385<br>(146.1) | 29,170<br>(193.3) | 48,556<br>(171.2)  | 39.9%     |

注) \* 浜北・湖西・磐田3市と浜名・引佐郡，磐田郡の4町（福田，竜洋，豊田，豊岡）

\*\* 1980年は全ての比較，90年は4人以上

資料：工業統計による

表3 浜松など4市の工業構成（1990年）

|      | 浜松など4市 |         |        | 浜松市   |        |        | 浜北・湖西・磐田 |        |        |
|------|--------|---------|--------|-------|--------|--------|----------|--------|--------|
|      | 工場数    | 従業者数    | 出荷額等   | 工場数   | 従業者数   | 出荷額等   | 工場数      | 従業者数   | 出荷額等   |
| 輸送機器 | 16.5%  | 32.5%   | 50.0%  | 14.9% | 26.6%  | 36.8%  | 19.2%    | 41.6%  | 61.8%  |
| 電気機器 | 8.7    | 14.8    | 11.2   | 7.3   | 9.1    | 6.7    | 12.5     | 23.7   | 15.2   |
| 一般機械 | 11.8   | 9.7     | 7.6    | 12.7  | 9.6    | 8.9    | 9.3      | 9.9    | 6.4    |
| 金属製品 | 12.7   | 6.0     | 3.2    | 13.9  | 8.0    | 5.4    | 9.5      | 2.9    | 1.2    |
| その他* | 5.8    | 8.9     | 6.0    | 6.6   | 13.8   | 12.2   | 3.5      | 1.2    | 4.1    |
| 繊維   | 11.3   | 6.4     | 3.1    | 10.8  | 7.1    | 4.3    | 12.7     | 5.3    | 2.1    |
|      | 4,468  | 128,504 | 40,975 | 3,284 | 78,011 | 19,385 | 1,184    | 50,493 | 21,590 |

注）\*「その他」の大部分は楽器。出荷額等の単位は億円  
資料：1990年工業統計表による

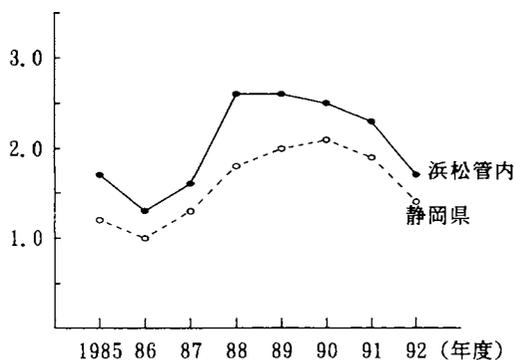
業種別の構成では、西遠地域3市に磐田市を加えた4市の合計で見ると、輸送機器が首位をしめ（従業者の32.5%，出荷額等の50.0%）、ついで電気機器（従業者の14.8%，出荷額等の11.2%）、機械（従業者の9.7%，出荷額等の7.6%）、「その他」（楽器がほとんど）（従業者の8.9%，出荷額等の6.0%）、繊維（従業者の6.4%，出荷額等の3.1%）となる（表3）。浜松市では輸送機器は従業者の26.6%，出荷額等の36.8%であるが、周辺の3市ではそれぞれ41.6%，61.8%にもなり、より輸送機器に特化した構造である。ほかに浜松市よりも構成比が高いのは電気機器である（23.7%，15.2%）。

規模別には、金属製品、機械さらに繊維などの業種を中心に、従業者数9人以下の事業所が多く、製造業全体の73.6%，4,560に達している（1991年事業所統計による）。

## 2) 労働市場と外国人雇用の動向

浜松地区では1987年半ば頃から新規求人倍率が上がり始めた。有効求人倍率でも

図5 浜松職業安定所管内年度平均有効求人倍率の推移



注）浜松管内は浜松・浜北・湖西各市および浜名・引佐郡を含む  
資料：静岡県商工労働部職安課「職業安定行政年報」各年版

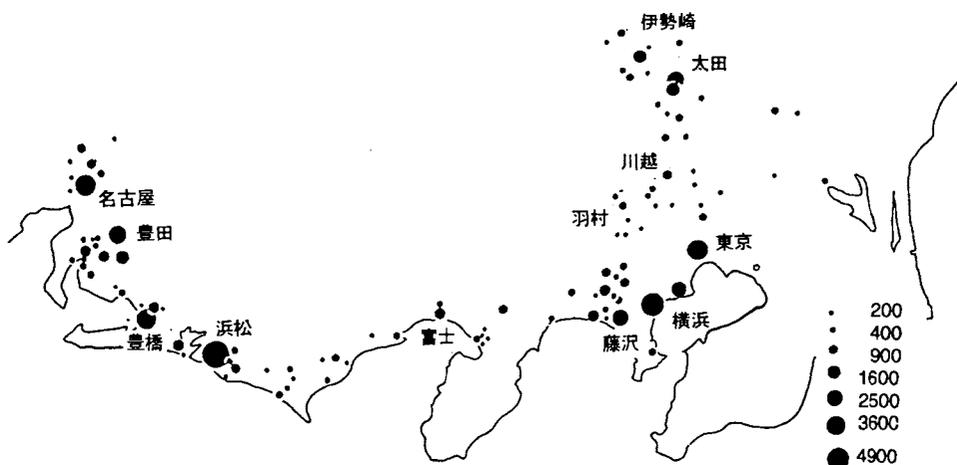
88年半ば頃から急速に上がり、88年度から90年度まで、年度平均が2.5倍以上という高原状の高水準が続いた。1991年度の平均は2.3倍といくぶんか低下したが、これは91年末頃から景気の冷え込みの影響が現れ始めたためで、92年3月以降は2倍を下回った（図5）。

浜松地区における外国人労

働者の雇用は1989年後半頃から大きく増え始めたようだが、浜松に本拠を置く人材派遣会社が日系人の雇用を始めたのは1987年頃からという<sup>8)</sup>。日本国籍や二重国籍をもつ日系人一世、二世から始まった日本への出稼ぎは、入管法が改定された1990年半ば過ぎからは二世、三世が中心になり、急激に増えることになった。

浜松市におけるブラジル国籍の外国人登録者数は、1988年末にはわずか91人であったが、1990年12月末には3,448人、91年12月末には5,771人と急増し、その後増加は鈍ったものの93年6月末には6,429人に達している（前出、図3）。1991年12月末には、湖西（1,075人）、磐田（715人）、浜北（501人）など周辺地域の日系ブラジル人は合わせると3,665人になり、浜松広域工業圏の地域全体では9千人を越える人数にのぼった。ペルー国籍と合わせると1万人以上にも達し、自動車工業地域としては日本一の規模を有する愛知県豊田市周辺を上回る人数を集めている（図6）。

図6 東海・関東地域におけるブラジル人、ペルー人在留者の市町村別分布，1991年末



注) 資料のえられた愛知，静岡，神奈川，東京，埼玉，茨城，群馬，栃木各県について、ブラジル人，ペルー人を合わせて200人以上の在留者がいる市町村のみを表示  
資料：各都県外国人登録関係部局の資料による

このような日系南米人の急激な増加を吸収したのは、輸送機器、電機を中心とした量産型組立機械工業である。1991年7月に行われた静岡県商工労働部の調査によると、外国人を雇用している事業所175のうち25%が輸送機器、11%が電気機器で、製造業は全事業所の77%にのぼった。労働者数では輸送機器が54%、電気機器が20%を占め、製造業は全体の93%を占めた。製造業で働く外国人のほとんどは作業員で、95%が中南米出身者、なかでもブラジル・ペルー国籍でほとんどを占めた。県西部には外国人労働者の49%が集まり、輸送機器が全数の66%、電気機器が18%を占め、県平均よりも輸送機器主体の構成であった。

浜松地区における日系人の就労は、浜松市内だけでも300社にのぼるといふ人材派遣会社を通し、「構内下請」の形で行われている。浜松市に本拠のある大手人材派遣会社は、静岡県内のほか、愛知県、三重県の自動車工場に500人の日系人を派遣しているという<sup>7)</sup>。浜松市内で就業するとは限らないわけである。完成品組立のラインよりも下請の中小規模の部品工場で働いているケースの方が多いと思われるが、統計的なデータはない。

なお、自動車関連を中心とした工業地域の中でも浜松地区に多くの日系南米人が集まった理由について、新聞記事では<sup>8)</sup>、モータースポーツの好きなブラジル人の中ではオートバイを通して浜松が身近に感じられ、しかも残業で稼げる機会が多いことなどから、出稼ぎ者が集まったという見解が紹介されている。

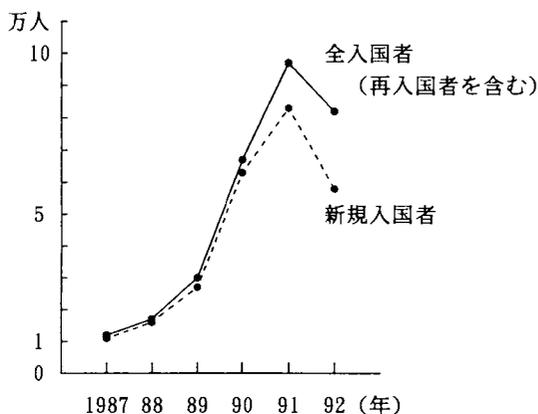
#### 4. まとめ

太田・大泉地区にしろ、浜松地区にしろ、ブラジル人の集中は、1989年以降、とくに90年、91年に集中しておこった。流入が激しい地域は、合法的な外国人労働者として吸引を図った自動車産業をはじめとした量産型組立機械工業の集積地と重なる傾向がある。完成品工場と下請部品工場を合わせ集積させた地域がその共通の性格であることは、東海・関東地域しか示していないものの、図6により見当がつくところである。

これらの機械工業地域に集中した理由として考えられるのは、産業規模が大きく、雇用の量的規模も大きいこと、高い生産性と競争力に裏付けられて相対的に高賃金が支払え、残業時間も多ということ、少々きつとも集中して働いて、短期間にできるだけ多くのお金を稼ぎたいという日系南米人の意識・行動様式に合致したからであろう。

全般的な人手不足がいわれた中、サービス産業にも日系人の雇用が広がったことが報じられたこともあったが、賃金が安く、自動車・部品産業には吸収されにくい女性が中心であった。この意味で、あくまで部分的なものでしかない。

図7 ブラジルからの日本への年間入国者数の推移



資料：法務省入管局「出入国管理統計年報」各年版

このような特徴をもつ分布特性は、人材派遣業者あるいはまとまった数の労働者を雇用する企業を通して、就労を希望するブラジル人が配分された結果である。プロセスとしては、家族・親戚、友人などを通じた個人的な情報収集、個人的なツテを頼った転職・地域間移動というルートも無視することはできないが、なお量的には部分的といえる。しかし、本格的に景気が後退した1992年以降は、日系人の解雇、契約更新の打ち切り、待遇の切下げなどが頻発し、地域間の移動も多くなっているし、1991年8月には東京に「日系人雇用サービスセンター」が開設され、日系人を対象とした公的な職業紹介が開始されている。分布を決めるプロセスには変化がみえはじめた。

1992年のブラジルからの新規入国者数は前年を30%も下回ったが、再入国者は増えている(図7)。滞在可能な年数の途中で帰国する人がそれほど急増したわけではない。今後、日系人の日本国内での居住分布が大都市圏志向を強めるのかどうか、どのように変化していくのか、関心がもたれる。

## 注

- 1) 太田・大泉の工業化、工業構成の特徴などについては、以下の文献を参照した。竹内淳彦『工業地域構造論』大明堂 1978年, pp. 203-216。松橋公治「両毛地区における自動車関連下請小零細工業の存立構造」『地理学評論』55巻6号, 1982年, pp. 403-420。松橋公治「両毛地区自動車関連下請工業の存立構造」『経済地理学年報』28巻2号, 1982年, pp. 137-156。佐藤由子「地方における下請企業存立の労働力基盤——群馬県大泉町を事例として——」『経済地理学年報』32巻2号, 1986年, pp. 81-98。
- 2) 太田労働基準監督署「外国人就労状況について」, 1990年8月1日付。
- 3) 1991年2月および6月に太田市内で行った企業でのヒアリングによる。
- 4) 浜松地域の工業化・工業構成の特徴などについては、以下の文献を参照した。大塚昌

利『地方都市工業の地域構造－浜松テクノポリスの形成と展望－』古今書院，1986年。  
上原信博（編）『先端技術産業と地域開発－地域経済の空洞化と浜松テクノポリス－』  
お茶の水書房，1988年。小田宏信「浜松都市圏における機械金属工業の立地動態」『地  
理学評論』65巻11号，1992年，pp. 824－846。

- 5) 前出，大塚（1986）pp. 151－176。
- 6) 『朝日新聞』1990年12月14日の記事による。
- 7) 同上。
- 8) 同上。

### Ⅲ 来日日系ブラジル人出稼ぎ労働者の社会的出身階層について

西川 大二郎

#### 1. 問題の所在

筆者は、従来からブラジル東南部における小生産者層の形成過程の調査・分析を行ってきた。その一部は、本学の関係雑誌にも発表している<sup>1) 2)</sup>。それらの関係からか、1991年11月ブラジルのサンパウロ市で開かれた「<出稼ぎ>に関する日伯シンポジウム」に報告者の一人として招聘され、「日伯間の国際的人的交流の新しい段階」と題して発表を行なった<sup>3)</sup>。

そこでは、もっぱらマクロな国際的人口移動の歴史的傾向を、①重商主義＝絶対王制期、②国民国家形成と海外植民地経営期、③第一次世界大戦期に現れ、第二次世界大戦後に明らかになった世界資本主義体制における先進国⇔開発途上国⇔途上国内の低開発地域という構造的連鎖の確立期とに分け、①では、重商主義＝絶対王制の下で、国家は、海外渡航、海外移住を制限ないし禁止すること、②では、海外植民地の経営と移民の送出し、生産物に対する市場を拡大し、国内過剰人口の緩和に貢献し、その結果むしろ資本の利潤率の低下を阻止するという理由のゆえに、海外移民の送出しは本国にとって有利であるとする政策がとられて、海外移民は奨励されるようになること、③では、先進国での資本の蓄積が一層進むとともに、情報・交通手段の急速な進歩、金融資本の自由な市場拡大、生産諸要素の移動、技術の国際的移転、それに加えて過剰人口の形成が途上国により激しく現れ、世界各国間の経済格差が拡大し、国際的所得格差が顕在化し、その結果、国際的人口移動の流れは、政治的難民を含めて、すぐれて低所得地域から高所得地域への出稼ぎ型労働力移動として現れることを述べ、さらにそれを日伯間的人口移動に即して述べた。

②から③への移行についての事例としてはイギリスを挙げることができよう。広く海外植民地を所有し、資本主義的発展の先頭を切っていたイギリスでは、1920年代頃から海外移住者は減少を始め、純出移民数は1922年の110,000人から1929年に63,000人となり、1930年代には逆に海外自治領などから120,000人以上の移入民を受け入れるようになった。その理由として、アメリカ合衆国におけるフロンティアの喪失や社会階梯social ladderにおける社会的流動性の低下、また入国制限等による「人口吸引力」の弱化、送出国のイギリスの人口増加率の低下が考えられた。

時代状況の差異を考慮しながらも、この事例を参考にしながら、第二次世界大戦後の日

伯間の出入国関係の大筋を追ってみる。

戦後日本のブラジル移住は、開拓移民という形で1953年に始まった。しかし、1958年頃をピークとし、日本の高度成長政策が始まった1960年以降は急にその数を減少させる。1973年のオイルショック以後1974年に中小企業の海外移転が叫ばれたが、実際にブラジルに移転してきた数は余り多くない。1980年代の中頃から日本産業の空洞化、「3K」労働ということがいわれだし、新卒者の就業先は、金融、流通、情報部門へと向かうようになって、「3K」部門での人手不足が叫ばれた。にもかかわらず、1985年5月に開かれた毎日新聞主催の「海外移住と国際化」シンポジウムでは「全体として諸外国の異質性を十分に認識した上での海外移住と国際化は積極的に進めねばならないとの点で強いコンセンサスが見られた」と報道されている（『毎日新聞』1985年5月22日号）。1985年の海外移住審議会も日本人の海外移住に関する政策についての意見書で「日本の国際化を更に目指す上で国内では海外発展と定住の意義を広報する機会を増やす」（『朝日新聞』1985年7月30日）というように、世論も行政も、依然として出移住の傾向を示している。

しかし、この頃もはや南米諸国と日本との人的交流の関係は新しい段階に入り、ブラジル、パラグアイからの「Uターン出稼ぎ」が始まっていた。そのことを日本の新聞が大きく取り上げ出したのは、やっと1987年の末になってからのことである。私がブラジルから帰る際、航空機内に一世と思われる年配の日系人を多く見かけたのは1988年9月のことであった。日伯間の国際的人口移動の状況が明らかに転換しだしていたにもかかわらず、移住政策の転換が十分に意識されていたとは言い難かったということがいえよう。

1990年6月、日本の出入国管理法が改正され「日本人の子弟」について特別の滞在ビザが発行されるようになった。1991年10月12日法務省発表の1990年末現在日本に在住する外国人登録者数は、総数が前年の9.2%増の1,075,317人、そのうちアジア924,560人、南米71,495人で、南米は前年比の3倍増を示した。ブラジルからは56,429人で、国別で見ると韓国・朝鮮、中国に次いで第3位となった。この急激な状況変化に対し、移住といえどもっぱら送出を考えていて、受け入れについての意識も経験も知識も乏しかった日本の国民、また諸機関にとって、意識の転換、諸機関と法の整備が緊急のこととなった。

まず、来日している日系人労働者の数の把握、それらの人が今後日本に定着するか否か、またそれに関わることであるが、出入国管理法の改正によって日系人に対して特権を与えたことが他の外国人労働者との関係で社会的問題を起こさないだろうかといったことなどが緊急な問題として取り上げられよう。

それと同時に、1990年11月～12月にかけて、雑誌『SPA!』が吉田勝美氏の「ジパング新移民」というタイトルで3回連載の現地ルポの記事を載せ、「崩壊の移住地」「閉ざ

された天国」といった刺激的な見出しで、日系コロニアの「危機」を伝えた。

この問題に関しては、これまで日系人を小生産者層の中心的な部分として位置づけてきた筆者としては、個別的な日系コロニアの「危機」と捉えるよりも、ブラジルにおける中産階級ないし中間層の空洞化と捉えるべきであろうという指摘をせざるをえない。同シンポジウムで、期せずしてカンピーナス大学経済研究所シュワルツ教授によって同様の主張が行なわれたことは、このことがブラジルの経済社会的に緊急な問題として取り上げられていることを示していると考えられる<sup>4)</sup>。

この日伯シンポジウムに参加して、何はともあれブラジルから日本に出稼ぎに来ている日系ブラジル人の動向の実態を把握することの必要性を実感し、今回のアンケート調査による実態把握を行なったのである。

1991年末以来、私は上記の件についての実態把握のための調査票の作成を独自に行なってきたが、帰国後、法政大学日本統計研究所がこの問題に関する調査を実施する計画をもっていたので、それに協力・参加した。新たな調査票を作成し、1992年11月から12月にかけて群馬県太田市及び大泉町、静岡県浜松市でアンケート調査を行ない、さらに、1993年3月に静岡県浜松市・湖西市、愛知県豊橋市・名古屋市、岐阜県大垣市・可児市等、日系ブラジル人が集中する東海地方一円の諸都市を訪ね、関係諸機関で資料収集と聞き取り調査を行なった。アンケート資料の統計的整理は、もっぱら法政大学日本統計研究所に負った。

## 2. アンケートによる来日日系ブラジル人労働者のブラジルにおける社会経済的出身階層の分析

### 1) ブラジルにおける職業と従業上の地位

日本統計研究所の調査は、1992年11月から12月にかけて、群馬県太田市商工会議所、東毛地区雇用促進安定協議会、大泉町レストラン＝ブラジル、大泉町喫茶T O K A、静岡県浜松市レストラン＝サンパウロ、同レストラン＝チアマリア、浜松市国際交流協会等を通じて得たアンケート資料にもとづいて、日系ブラジル人の日本における労働条件と生活条件についての多面的な分析を意図している。その中で、大量な日系ブラジル人の日本への出稼ぎを「ブラジルにおける中産階級ないし中間層の空洞化と捉える」べきであろうという問題設定をした筆者としては、来日日系ブラジル人労働者のブラジルにおける社会経済的出身階層の確認こそが当面の課題となる。

そこでまず、本アンケート調査のフェイスシート質問8であるF 8「あなたはブラジルで何か仕事をしていましたか」という質問と、それに続く、仕事の種類と従業上の地位を

自由記入で問うたS Q「それはどんな仕事ですか」に対する回答結果を整理した。

まず、調査対象数 394のうち、F 8「あなたはブラジルで何か仕事をしていましたか」という問に対する回答を整理して表1を得た。

表1 来日日系ブラジル人労働者のブラジルにおける就業の有無

|     | 仕事をしていない | 仕事をしていた | N. A. | 合計    |
|-----|----------|---------|-------|-------|
| 実数  | 80       | 312     | 2     | 394   |
| 比率% | 20.3     | 79.2    | 0.5   | 100.0 |

資料：法政大学日本統計研究所『統計研究参考資料 No. 38, 日系ブラジル人就業・生活実態調査』1993, p. 35.

さらに、S Q 1「それはどんな仕事ですか」に対する回答を、国際統計用の分類によって職業別に分類したものが表2である。

表2 来日日系ブラジル人労働者のブラジルにおける職業

| ブラジルでの職業 | 専門技術職 | 管理職 | 事務職  | 農林水産 | 製造加工 | 商業販売 | 運輸通信 | サービス | その他 | N. A. | 合計    |
|----------|-------|-----|------|------|------|------|------|------|-----|-------|-------|
| 実数       | 42    | 14  | 78   | 23   | 25   | 73   | 8    | 33   | 7   | 91    | 394   |
| 比率%      | 10.7  | 3.6 | 19.8 | 5.8  | 6.3  | 18.5 | 2.0  | 8.4  | 1.8 | 23.1  | 100.0 |

資料：同前『統計研究参考資料 No. 38』p. 35.

さらにS Q 2の従業上の地位を問う質問に対する回答を同じく国際統計分類によって分類すると下記のとうりとなる。

表3 来日日系ブラジル人労働者のブラジルにおける従業上の地位

| ブラジルでの従業上の地位 | 被雇用者 | 自営業  | 経営主 | 家族従業者 | その他 | N. A. | 合計    |
|--------------|------|------|-----|-------|-----|-------|-------|
| 実数           | 193  | 82   | 15  | 12    | 2   | 90    | 394   |
| 比率%          | 49.0 | 20.8 | 3.8 | 3.0   | 0.5 | 22.8  | 100.0 |

資料：同前『統計研究参考資料 No. 38』p. 36.

この表1・2・3は、来日日系ブラジル人労働者のブラジルにおける就業状況についての基礎表となる。

これらの表から読み取れることは、まず、無回答者が全体の約4分の1を占めていることである。回答を職業別に見ると、もっとも多いのは事務職、それに商業販売、専門技術職、サービスが続く、その4者で回答者の4分の3を占めている。それらに比べて、農業の数はわずか5.8%で少ない。また従業上の地位では、被雇用者がもっとも多く、自営業者がそれに次いでいる。そして、この両方で回答者の90%を占める。

## 2) 年齢階層と回答者、無回答者との関係

表1で見るとおり、F8に対して「仕事をしていた」と答えた者は312で全回答者の79%、「仕事をしていない」または「N. A.」と答えた者は82で全回答者の21%となる。さらに表2では、SQ「それはどんな仕事ですか」の問に対して回答した者は304で全体の77.2%、無回答者は90で全体の22.8%である。しかしこの無回答者90の大部分は、ブラジルにおいて就業していなかった者82によって占められている。

そこで、この無回答者の性格を知るために、回答者・無回答者の男女別年齢階層を求めてみた(表4)。この表4が示していることは、無回答者が男性より女性に多く、また男女とも20才未満層に多く、女性においてはとりわけ24才未満に多いことである。つまり、この層にブラジルでの非就業者が多いことを示している。

表4 来日日系ブラジル人労働者の年齢別回答・無回答者数とその比率

| 年 齢                | 20歳<br>未満  | 20～<br>24   | 25～<br>29  | 30～<br>34  | 35～<br>39 | 40～<br>49  | 50歳<br>以上 | 不明       | 計            |
|--------------------|------------|-------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|----------|--------------|
| 全 数<br>比 率 %       | 43<br>10.9 | 110<br>27.9 | 78<br>19.8 | 39<br>9.8  | 34<br>8.6 | 57<br>14.5 | 29<br>7.4 | 4<br>1.0 | 394<br>100.0 |
| 回答者実数計<br>回答者比率%   | 19<br>6.3  | 85<br>28.0  | 59<br>19.4 | 34<br>11.2 | 28<br>9.2 | 52<br>17.1 | 25<br>8.2 | 2<br>0.6 | 304<br>100.0 |
| 回答者 男<br>回答者 女     | 11<br>8    | 49<br>36    | 32<br>27   | 21<br>13   | 18<br>10  | 32<br>20   | 18<br>7   | 1<br>1   | 182<br>122   |
| 無回答者実数計<br>無回答者比率% | 23<br>25.6 | 31<br>34.4  | 14<br>15.6 | 6<br>6.7   | 5<br>5.6  | 6<br>6.7   | 4<br>4.4  | 1<br>1.1 | 90<br>100.0  |
| 無回答者 男<br>無回答者 女   | 9<br>14    | 15<br>16    | 6<br>8     | 1<br>5     | 1<br>4    | 0<br>6     | 2<br>2    | 1<br>0   | 35<br>55     |

### 3) 出身地との関係

次いで、ブラジルでの職業また従業上の地位と出身地との関係を見るために、表5および表6を作成した。

調査表には、個別の州および市（ムニシピオ）名を記入してもらったが、サンパウロ州とサンパウロ市との区別が明確でないことと、サンパウロ州内の内陸の市とサンパウロ州周辺の州にある市とでは、サンパウロ経済圏に包含されているという点で同質と考えられるので、これらをほぼ一括して考えることにした。そのため統計処理上出身地は下表のようにサンパウロ州とその周辺州とに大きく分類している。ここでいうサンパウロ州の周辺州とは、リオデジャネイロ、ミナスジェライス、南マットグロッソ、パラナの諸州を指す。サンパウロ州は全体のほぼ4分の3を占め、その周辺州のうちパラナ州が39で最も多く、その他リオデジャネイロ州5、ミナスジェライス州5、南マットグロッソ州6で、サンパウロ州とその周辺で全体の90%近くを占めていることが判明した。これはブラジルにおける日系人の居住分布にほぼ整合する<sup>5)</sup>。

この地域以外は、北部（パラ、アマゾナス、アマパの各州）4、北東部（バイア、セルジッペ、アラゴアス、ペルナンブコの各州）6、南部（サンタカタリナ州、南リオグランデ州）4、その他（ゴヤス州、マットグロッソ州、パラグアイ、ポルトガル）7であり、特記すべきことは、日本の出身県を書いたものが21あったことである。

職業との関係については、都市的でない職業として農業だけについて触れる。すなわち、数の上で23、比率で5.8%と、もともと少数である農業従事者のすべてはサンパウロ州とその周辺のものである点は注目して良い。特にその中の4人は、出身地として日本の県を記入した、つまり一世である。逆の言い方をすれば、サンパウロ州およびその周辺は言うに及ばず、それ以外の地域でも、来日日系ブラジル人はほとんど都市的な生活基盤に根ざしていることが指摘できよう<sup>6)</sup>。

出身地と従業上の地位との関係については特記することは認められない。

### 4) 学歴との関係

ブラジルにおける日系人の就学率の高さと高学歴は、つとに指摘されてきたことである。1982年IBGEブラジル地理統計院が人種（肌の色）別就学年限についての統計を発表した。それによれば、未就学および就学1年未満の者は、白色19.9%、黒色40.6%、パルド（褐色・混血）38.5%、黄色6.7%であり、就学9年またはそれ以上の者は、白色15.9%、黒色4.0%、パルド6.1%、黄色40.7%とある。日系人はほぼ黄色に含まれる。

ブラジルでは、初等教育4年は小学校（グループ）であり、これは義務教育である。そ

表5 来日日系ブラジル人労働者の来日前の職業と出身地との関係

| ブラジルでの職業<br>出身地 | 専門技術職      | 管理職        | 事務職        | 農林水産       | 製造加工       | 商業販売       | 運輸通信      | サービス       | その他       | N. A.      | 合計          |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-------------|
| サンパウロ州%         | 32<br>76.2 | 10<br>71.4 | 57<br>73.1 | 14<br>60.9 | 17<br>68.0 | 56<br>76.7 | 7<br>87.5 | 23<br>69.7 | 4<br>57.1 | 64<br>70.3 | 284<br>72.1 |
| サパウロ州<br>周辺%    | 6<br>14.3  | 4<br>28.6  | 14<br>17.9 | 4<br>17.4  | 2<br>8.0   | 10<br>13.7 | -<br>-    | 5<br>15.2  | 3<br>42.9 | 14<br>15.4 | 62<br>15.7  |
| 北部%             | 2<br>4.8   | -<br>-     | 1<br>1.3   | -<br>-     | -<br>-     | -<br>-     | -<br>-    | -<br>-     | -<br>-    | 1<br>1.1   | 4<br>1.0    |
| 北東部%            | -<br>-     | -<br>-     | 1<br>1.3   | -<br>-     | -<br>-     | 2<br>2.7   | -<br>-    | 2<br>6.1   | -<br>-    | 1<br>1.1   | 6<br>1.5    |
| 南部%             | -<br>-     | -<br>-     | -<br>-     | -<br>-     | 1<br>4.0   | -<br>-     | -<br>-    | -<br>-     | -<br>-    | 3<br>3.3   | 4<br>1.0    |
| 日本%             | 1<br>2.4   | -<br>-     | 2<br>2.6   | 4<br>17.4  | 3<br>12.0  | 3<br>4.1   | -<br>-    | 2<br>6.1   | -<br>-    | 6<br>6.6   | 21<br>5.3   |
| その他<br>外国%      | 1<br>2.4   | -<br>-     | -<br>-     | -<br>-     | -<br>-     | 1<br>1.4   | -<br>-    | -<br>-     | -<br>-    | 1<br>1.1   | 3<br>0.8    |
| N. A. %         | -<br>-     | -<br>-     | 3<br>3.8   | 1<br>4.3   | 2<br>8.0   | 1<br>1.4   | 1<br>12.5 | 1<br>3.0   | -<br>-    | 1<br>1.1   | 10<br>2.5   |
| 合計<br>数         | 42         | 14         | 78         | 23         | 25         | 73         | 8         | 33         | 7         | 91         | 394         |
| 比率%             | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        | 100       | 100        | 100       | 100        | 100.0       |
| 比率%             | 10.7       | 3.6        | 19.8       | 5.8        | 6.3        | 18.5       | 2.0       | 8.4        | 1.8       | 23.1       | 100.0       |

表6 来日日系ブラジル人労働者の出身地と従業上の地位との関係

| ブラジルでの従業上の地位<br>出身地 | 被雇用者        | 自営業        | 経営主        | 家族従業者     | その他      | N. A.      | 合計          |
|---------------------|-------------|------------|------------|-----------|----------|------------|-------------|
| サンパウロ州%             | 141<br>73.1 | 58<br>70.7 | 11<br>73.3 | 8<br>66.7 | 2<br>100 | 64<br>71.1 | 284<br>72.1 |
| サパウロ州<br>周辺%        | 33<br>17.1  | 12<br>14.6 | 1<br>6.7   | 3<br>25.0 | -<br>-   | 13<br>14.4 | 62<br>15.7  |
| 北部%                 | 2<br>1.0    | 1<br>1.2   | -<br>-     | -<br>-    | -<br>-   | 1<br>1.1   | 4<br>1.0    |
| 北東部%                | 2<br>1.0    | 1<br>1.2   | 2<br>13.3  | -<br>-    | -<br>-   | 1<br>1.1   | 6<br>1.5    |
| 南部%                 | 1<br>0.5    | -<br>-     | -<br>-     | -<br>-    | -<br>-   | 3<br>3.3   | 4<br>1.0    |
| 日本%                 | 7<br>3.6    | 7<br>8.5   | 1<br>6.7   | -<br>-    | -<br>-   | 6<br>6.7   | 21<br>5.3   |
| その他<br>外国%          | 2<br>1.0    | -<br>-     | -<br>-     | -<br>-    | -<br>-   | 1<br>1.1   | 3<br>0.8    |
| N. A. %             | 5<br>2.6    | 3<br>3.7   | -<br>-     | 1<br>8.3  | -<br>-   | 1<br>1.1   | 10<br>2.5   |
| 合計<br>数             | 193         | 82         | 15         | 12        | 2        | 90         | 394         |
| 比率%                 | 100         | 100        | 100        | 100       | 100      | 100        | 100.0       |
| 比率%                 | 49.0        | 20.8       | 3.8        | 3.0       | 0.5      | 22.8       | 100.0       |

れ以後初等教育は8年生までであり、これはもとは中学校（ジナジオ）といわれていたものである。9年生からは中等教育（もとは高等学校コレジオといわれていた）に進み、その上に高等教育の大学がある。

これらを参考にして質問を用意し、その結果から表7と表8を作成した。

来日日系人の高校卒以上の割合は全体として67.5%で、その高学歴は明白である。職業別に見ると、特に専門技術職、管理職において大学以上の占める割合は高い。専門職に限らず、一般事務職、商業販売、運輸通信、サービスにおいては、高校卒の比率が高い。従業上の地位別に見ると、被雇用者、経営主において大学以上の占める率が高い。

表7 来日日系ブラジル人労働者の来日前の職業と学歴との関係

| ブラジルでの職業 | 専門技術職 | 管理職  | 事務職  | 農林水産 | 製造加工 | 商業販売 | 運輸通信 | サービス | その他  | N. A. | 合計    |
|----------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 義務教育未修了% | -     | -    | 1    | 2    | -    | 3    | 1    | 3    | -    | 9     | 19    |
|          | -     | -    | 1.3  | 8.7  | -    | 4.1  | 12.5 | 9.1  | -    | 9.9   | 4.8   |
| 義務教育修了%  | 1     | 1    | 5    | 4    | 7    | 10   | 2    | 3    | 1    | 12    | 46    |
|          | 2.4   | 7.1  | 6.4  | 17.4 | 28.0 | 13.7 | 25.0 | 9.1  | 14.3 | 13.2  | 11.7  |
| 中学卒%     | 4     | 1    | 7    | 4    | 6    | 17   | -    | 5    | 1    | 12    | 57    |
|          | 9.5   | 7.1  | 9.0  | 17.4 | 24.0 | 23.3 | -    | 15.2 | 14.3 | 13.2  | 14.5  |
| 高校卒%     | 17    | 4    | 42   | 9    | 9    | 33   | 5    | 13   | 2    | 41    | 175   |
|          | 40.5  | 28.6 | 53.8 | 39.1 | 36.0 | 45.2 | 62.5 | 39.4 | 28.6 | 45.1  | 44.4  |
| 大学以上%    | 20    | 8    | 23   | 1    | 1    | 10   | -    | 9    | 3    | 16    | 91    |
|          | 47.6  | 57.1 | 29.5 | 4.3  | 4.0  | 13.7 | -    | 27.3 | 42.9 | 17.6  | 23.1  |
| N. A. %  | -     | -    | -    | 3    | 2    | -    | -    | -    | -    | 1     | 6     |
|          | -     | -    | -    | 13.0 | 8.0  | -    | -    | -    | -    | 1.1   | 1.5   |
| 合計数      | 42    | 14   | 78   | 23   | 25   | 73   | 8    | 33   | 7    | 91    | 394   |
| 比率%      | 100   | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100   | 100.0 |
| 比率%      | 10.7  | 3.6  | 19.8 | 5.8  | 6.3  | 18.5 | 2.0  | 8.4  | 1.8  | 23.1  | 100.0 |

表8 来日日系ブラジル人労働者の来日前の従業上の地位と学歴との関係

| ブラジルでの従業上の地位 | 被雇用者       | 自営業        | 経営主       | 家族従業者     | その他       | N. A.      | 合計          |
|--------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|
| 義務教育未修了%     | 4<br>2.1   | 5<br>6.1   | 1<br>6.7  | 1<br>8.3  | -<br>-    | 8<br>8.9   | 19<br>4.8   |
| 義務教育修了%      | 18<br>9.3  | 13<br>15.9 | 1<br>6.7  | 2<br>16.7 | -<br>-    | 12<br>13.3 | 46<br>11.7  |
| 中学卒%         | 22<br>11.4 | 17<br>20.7 | 4<br>26.7 | 2<br>16.7 | -<br>-    | 12<br>13.3 | 57<br>14.5  |
| 高校卒%         | 93<br>48.2 | 30<br>36.6 | 3<br>20.0 | 7<br>58.3 | 1<br>50.0 | 41<br>45.6 | 175<br>44.4 |
| 大学以上%        | 55<br>28.5 | 14<br>17.1 | 5<br>33.3 | -<br>-    | 1<br>50.0 | 16<br>17.8 | 91<br>23.1  |
| N. A. %      | 1<br>0.5   | 3<br>3.7   | 1<br>6.7  | -<br>-    | -<br>-    | 1<br>1.1   | 6<br>1.5    |
| 合計 数         | 193        | 82         | 15        | 12        | 2         | 90         | 394         |
| 比率 %         | 100        | 100        | 100       | 100       | 100       | 100        | 100.0       |
| 比率 %         | 49.0       | 20.8       | 3.8       | 3.0       | 0.5       | 22.8       | 100.0       |

#### 5) 来日前の職業と従業上の地位との関係

最後に、来日日系ブラジル人のブラジルにおける職業と従業上の地位の関係を示す表を作成してみた。

専門技術職、管理職と事務職、製造加工はそのほとんどが被雇用者である。自営業は、専門技術職と製造加工にも見られるが、もっぱら農業、商業販売、運輸通信、サービスに多い。また、いわゆる経営主と呼ばれるほどの者は少ない。家族従業者は農業と一部の商業販売に見られるだけである。しかし、無回答者の中に家族従業的性格を持つ者が含まれていることは前述したとおりである。

表9 来日日系ブラジル人労働者の来日前の職業と従業上の地位との関係

| ブラジル<br>での職業 | ブラジル<br>での従業<br>上の地位 | 被雇<br>用者    | 自営<br>業    | 経営<br>主   | 家族<br>従業<br>者 | その<br>他   | N.<br>A.   | 合 計          | 合 計          |
|--------------|----------------------|-------------|------------|-----------|---------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| 専門技術職        | %                    | 34<br>81.0  | 8<br>19.0  | -<br>-    | -<br>-        | -<br>-    | -<br>-     | 42<br>100.0  | 42<br>10.7   |
| 管理職          | %                    | 14<br>100   | -<br>-     | -<br>-    | -<br>-        | -<br>-    | -<br>-     | 14<br>100.0  | 14<br>3.6    |
| 事務職          | %                    | 77<br>98.7  | -<br>-     | 1<br>1.3  | -<br>-        | -<br>-    | -<br>-     | 78<br>100.0  | 78<br>19.8   |
| 農林水産業        | %                    | 1<br>4.3    | 12<br>52.2 | -<br>-    | 10<br>43.5    | -<br>-    | -<br>-     | 23<br>100.0  | 23<br>5.8    |
| 製造加工業        | %                    | 20<br>80.0  | 4<br>16.0  | 1<br>4.0  | -<br>-        | -<br>-    | -<br>-     | 25<br>100.0  | 25<br>6.3    |
| 商業・販売        | %                    | 28<br>38.4  | 35<br>47.9 | 8<br>11.0 | 2<br>2.7      | -<br>-    | -<br>-     | 73<br>100.0  | 73<br>18.5   |
| 運輸・通信業       | %                    | 4<br>50.0   | 4<br>50.0  | -<br>-    | -<br>-        | -<br>-    | -<br>-     | 8<br>100.0   | 8<br>2.0     |
| サービス業        | %                    | 13<br>39.4  | 15<br>45.5 | 5<br>15.2 | -<br>-        | -<br>-    | -<br>-     | 33<br>100.0  | 33<br>8.4    |
| その他          | %                    | 1<br>14.3   | 4<br>57.1  | -<br>-    | -<br>-        | 2<br>28.6 | -<br>-     | 7<br>100.0   | 7<br>1.8     |
| N. A.        | %                    | 1<br>1.1    | -<br>-     | -<br>-    | -<br>-        | -<br>-    | 90<br>98.9 | 91<br>100.0  | 91<br>23.1   |
| 合計           | %                    | 193<br>49.0 | 82<br>20.8 | 15<br>3.8 | 12<br>3.0     | 2<br>0.5  | 90<br>22.8 | 394<br>100.0 | 394<br>100.0 |

### 3. 職業と従業上の地位別分類についての補足的分析

統計整理上他の項目との統計的関連を求める際には、分類の細分化はかえって統計の有効性を失わせることになる。したがって、本調査結果の整理においても、他の項目との統計的関連を求める基礎は国際的職業・地位別の分類によった。しかし、来日日系ブラジル人労働者のブラジルにおける仕事の具体的な様態を見極めるためには、自由記入の具体的内容にしたがって、SQの回答をできるだけ具体的に整理してみる必要を感じた。

そこでまず、SQ「それはどんな仕事ですか」という質問のうち職業に対する回答部分を示す職業をできるだけ具体性を生かすようにに分類し直してみた。従業上の地位を問うた部分についていえば、特に表3で「被雇用者」と一括されている「被雇用者」を幾分細分する形で従業上の地位別分類を行なってみる必要を感じた。このような動機で、回答者のなまの記述内容を生かして新たに職業・従業上の地位を分類、整理し直してみた。その回答の記述内容と新しい職業分類との関係は次のとおりである。

[職業別分類と記入内容との関係説明]

01. 農業=Agricultura (農業), Lavoura ラヴォーラ (耕種農業), Granjeiro グランジェイロ (鶏舎などを持つ農家), Sítianteシティアンテ (独立自営農)
02. 露天商=Feiranteフェイランテ (ブラジルの都市に見られる街路上に立つ定期市の売店経営。野菜・果物など生鮮食料品の販売が多い)
03. 商店=Venda ヴェンダ (販売業。売店を意味するほどの小商店経営)
04. 商店=Agente, Agência (洗濯屋・美容院または代理店などの営業を含む事業所)
05. 薬局=Farmáciaファルマシア (薬局), Farmacêutico (薬剤師)
06. 縫製業=Costura (縫製業), Confecção (既製服仕立), Costureira (縫製師)
07. 飲食店=Restaurante レスタウランテ (レストラン), Lancheteランシェッテ (軽食堂)
08. 商業=Comércioコメルシオ (商業), Comerciante (商人) 等
09. 事務所=Escritório (事務所), Escriturário (事務職), Escrevente (書記)
10. 銀行業=Bancárioバンカリオ (銀行業)
11. 歯科医=Dentistaデンチスタ (歯科医)
12. 医療関係業務=Hospitalarオスピタラル (病院関係), Hospital (病院)
13. 運転手=Motorista (運転手)
14. 交換手=Telefonista (電話交換手)
15. 教職=Professor (教員), Magistérioマジステリオ (教職)
16. 公務員=Burocrato (公務員)
17. 製造工業=Indústria (工業)
18. 技術関係業務=Técnico テクニコ (技術関係), Mecânico (機械), Eletrônica (電気・電子) 等
20. その他=その他・不明

すでに示した表2の分類は、上記の分類に即しているが、それとの関係を幾分説明する。表2での専門技術職は上記の11・12・16・17・18の中から、管理職は08・09・10・17の一部から、事務職はもっぱら08・09・10から、農林水産ももっぱら01から、製造加工は06・17・18から、商業販売は02・03・04・05・06・08から、運輸通信は04・13・14から、サービスは04・07・12・15・16から選び取られている。

ところで、ブラジルにおける従業上の地位についても同じような整理を試みた。

回答の記述内容とその従業上の地位の分類との関係は次のとおりである。

[従業上の地位別分類と回答の記述内容との関係説明]

01. 自営=Autônomoアウトノモ (自営業), Proprietárioプロプリエタリオ (所有者), Presidenteプレジデnte (社長), Donoドノ (店主) 等
02. 支配人=Gerente-Autônomoジェレンテ・アウトノモ(支配人・経営者), Sócio-Gerente ソシオ・ジェレンテ (共同経営者)
03. 主任=Chefe シェフェ (担当部局の主任), Gerente ジェレンテ (管理人)
04. 従業員=Encarregado エンカレガード (従業員)
05. 事務員・秘書=Escriturárioエスクリチュアリオ (事務員), Secretariaセクレタリア (秘書)
06. 店員=Balconistaバルコニスタ (店員)
07. 受付事務=Recepcionista レセプシオニスタ (受付), Atendente アテンダnte (受付事務)
08. 交換手=Telefonista テレフォニスタ (電話交換手)
09. 技術者=Engenheiroエンジェニエイロ (高級技術者)
10. 技師・工員・職人=Técnico テクニコ (技師・工員・職人)
11. 教員=Professor プロフェソール (教員)
12. 理容師・美容師=Cabeleireiroカバレイレイロ (理容師・美容師)
13. 縫製師=Costureira コスツレイラ (縫製師)
17. 補助労働=Empregado エンプレガード (使用人)
18. 補助労働=Estagiárioエスタジアリオ (見習い)
19. 補助労働=Auxiliarアウシリアル (補助労働・家族従業者)
20. その他=不明・その他

ただしこの分類はやや細かすぎるので、幾分取りまとめて9分類にした。

すなわち、01自営は自営、02支配人は支配人・経営管理者を含めて支配人、03主任は部局の主任を含めて主任とし、11教員も教員としてまとめた。04従業員を示すエンカレガードEncarregado は、アンケートに対する回答としては最も真っ当なものであるが、その内容によって、02支配人、03主任、05～07事務員・秘書・店員、08～13技師・工員・職人のいずれかに組み込んだ。05事務員・秘書・06店員・07受付事務はまとめて事務員・秘書・店員とし、08交換手・09技術者・10技師・工員・職人・12理容師・13縫製師もまとめて技師・工員・職人とした。

補助労働としてまとめた17エンブレガードは一般的に雇われ人を意味するが、多くの場合単純労働を担当する。また同じく補助労働としてまとめた18エスタジアリオは見習い実習生を意味し、19アウシリアルは補助労働・手伝いを意味する。したがって、これらを補助労働としてひとまとめにし、一部農業については家事労働に分類した。

その分類に従い、さらに表3に即しながら従業上の地位について整理したのが表10である。ここでは「被雇用者」を細分して<左の内訳>に示した。表3と幾分数値が異なるのは、表3作成の場合は、内容を見ながら管理職であるジェレンテやシェフェ、また技術者層の一部を、経営権を持ったものとして積極的に考えたため、今回は経営権を持つものと評価したのは、主にジェレンテに限ったためである。

表10 来日日系ブラジル人労働者のブラジルにおける従業上の地位(1992・10)

| ブラジルでの従業上の地位 | 自営業 | 経営主 | 家族従業者 | 被雇用者 | 左の内訳 |              |                |      |      | その他 | N. A. | 合計  |
|--------------|-----|-----|-------|------|------|--------------|----------------|------|------|-----|-------|-----|
|              |     |     |       |      | 管理職  | 事務員・秘書<br>店員 | 技師<br>工員<br>職人 | 教員   | 補助労働 |     |       |     |
|              | 68  | 9   | 12    | 214  | (21) | (70)         | (66)           | (11) | (46) | 1   | 90    | 394 |

以上の作業を終えた上で、ブラジルでの幾分具体的に細分化した分類を用いて別表を作成し、それによって、さらに職業と従業上の地位との関連を示した表11を作成した。

表11 来日日系ブラジル人労働者のブラジルにおける職業と従業上の地位(1992・10)

| ブラジルでの<br>従業上の地位<br><br>ブラジルでの職業 |     | 自<br>営 | 支<br>配<br>人 | 主<br>任 | 事<br>務<br>員<br>秘<br>書<br>店<br>員 | 技<br>師<br>工<br>員<br>職<br>人 | 教<br>員 | 見<br>習<br>い | 家<br>族<br>従<br>業<br>者 | そ<br>の<br>他 | 計   |
|----------------------------------|-----|--------|-------------|--------|---------------------------------|----------------------------|--------|-------------|-----------------------|-------------|-----|
| 01. Agricultura, Lavoura         | 農業  | 12     |             |        |                                 |                            |        |             | 10                    |             | 22  |
| 02. Feirante                     | 露天商 | 4      |             |        |                                 |                            |        |             | 1                     |             | 5   |
| 03. Venda                        | 商店  | 5      | 3           | 1      | 14                              | 1                          |        |             |                       |             | 24  |
| 04. Agente                       | 商店  | 8      | 5           |        | 3                               | 4                          |        | 1           |                       |             | 21  |
| 05. Farmácia                     | 薬局  | 1      |             |        | 2                               | 1                          |        |             |                       |             | 4   |
| 06. Costura                      | 縫製業 | 2      |             |        |                                 | 8                          |        |             |                       |             | 10  |
| 07. Restaurante                  | 飲食店 | 2      |             | 2      |                                 |                            |        | 2           |                       |             | 6   |
| 08. Comércio                     | 商業  | 21     |             | 6      | 9                               |                            |        | 4           |                       |             | 40  |
| 09. Escritório                   | 事務所 | 3      |             | 8      | 28                              |                            |        | 20          |                       | 1           | 60  |
| 10. Bancário                     | 銀行業 |        |             | 3      | 10                              |                            |        | 7           |                       |             | 20  |
| 11. Dentista                     | 歯科医 | 1      |             |        |                                 | 1                          |        |             |                       |             | 2   |
| 12. Hospitalar                   | 医療  |        |             |        | 3                               | 3                          |        |             |                       |             | 6   |
| 13. Motorista                    | 運転手 | 3      |             |        |                                 | 1                          |        |             |                       |             | 4   |
| 14. Telefonista                  | 交換手 |        |             |        |                                 | 3                          |        |             |                       |             | 3   |
| 15. Professor Magistério         | 教職  | 1      |             |        |                                 |                            | 11     |             |                       |             | 12  |
| 16. Funcionário                  | 公務員 |        |             |        |                                 | 1                          |        | 1           |                       |             | 2   |
| 17. Indústria                    | 製造業 | 2      | 1           | 1      |                                 | 6                          |        | 1           |                       |             | 11  |
| 18. Técnico                      | 技師  |        |             |        |                                 | 37                         |        | 8           |                       |             | 45  |
| 20. Outros                       | その他 | 3      |             |        | 1                               |                            |        | 2           | 1                     |             | 7   |
|                                  |     | 68     | 9           | 21     | 70                              | 66                         | 11     | 46          | 12                    | 1           | 304 |

#### 4. 結び

以上の資料整理の結果、次のことが明らかにされた。つまり、まず、来日している日系ブラジル人労働者のブラジルにおける社会経済的階層は、一部農民層を含みながらも、大勢は農業小生産者層から派生した都市における小商人・小工業者および知識・技術を持って都市的職業につく知的労働者など、都市小市民層によって構成されていることが明らかにされた。さらに同時に、相当数のエンブレガード・エスタジARIO・アウシリアルといった単純労働に従事する不完全就業の予備軍的労働者をも、その中に含んでいることも示している。このことは、日本への労働力の流出は、農村人口の階層分解による直接的な人口流出ではなく、小商人・小工業者、知識・技術を所有した都市的知的労働者など都市に滞留した都市中間層を主流としながら、同時に都市の予備軍的労働者をも含んで進行していることを示しているといえよう。これは現代の国際的労働力人口移動の一つの型を示

していると考えられる。ただし、農村から直接流出するアジア諸国からの日本への流入人口とは性格が異なっているのではないだろうか。

## 注

- 1) 「サンパウロ州内陸フロンティアにおける農業小生産者の成立過程」『法政大学教養部紀要』第75号(1990・2)
- 2) 『『Y日記』から見たサンパウロ州の日系農業小生産者の生産と生活(1)・(2)・(3)』『法政大学教養部紀要』第79号(1991・2)・第83号(1992・2)・第87号(1993・2)
- 3) Nishikawa, Daijiro “Novo Estágio de Intercâmbio Internacional de Recursos Humanos entre Japao e Brasil”, NINOMIYA, Masato(org.) “DEKASSEGUI, Palestras e Exposicoes do Simpósio sobre o Fenômeno chamado DEKASSEGUI” Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa, Editora Estacao Liberdade, S. Paulo, 1992, pp. 195-203.
- 4) Schwartz, Gilson “Aspectos Econômicos do Fenômeno DEKASSEGUI”, NINOMIYA, Masato (org.), op. cit., pp. 209-225.
- 5) サンパウロ人文科学研究所『ブラジル日系人口調査集計結果』1988年6月, p. 11。また, Centro de Estudos Nipo-Brasileiros “Pesquisa da Populacao de Desendentes de Japoneses Residentes no Brasil” 1988, p. 15。  
1988年に行われたこの調査結果によると, 日系人の居住分布は, サンパウロ市に24.8%, グランデサンパウロでは38.1%, サンパウロ州では70.8%, サンパウロ州を含めた南東部合計(ブラジルでの統計上の区分地域でサンパウロ州にリオデジャネイロ州, ミナスジェライス州, エスピリトサント州を加えたもの)では78.3%となっている。われわれの調査でサンパウロ経済圏を表すものとして選んだサンパウロ州およびサンパウロ州周辺の日系人の割合は87.8%であるが, その地域は, ブラジル統計上のこの南東部からエスピリトサント州を除き, それに内陸の南マットグロッソ州と南部に属するパラナ州を加えたものである。ちなみに南部の日系人人口は12.2%である。
- 6) 同前の統計の示すところによると, 1988年における日系人の都市人口の割合は89.2%, 農村人口割合は10.8%であった。農村人口と農業人口とは必ずしも一致するとはいえないが, 農村的生活に基盤を持つ人口の割合は一層減少していることが推定されよう。

別表 日系ブラジル人の来日前の職業と従業上の地位 (男女・年齢別)(1992年10月)

回答数=304. 総数=394 (男 217・女 177) -無回答90 (男35・女55) =304 (男 182・女 122)  
 地点：群馬県；太田市商工会議所・東毛地区雇用促進安定協議会・大泉町レストランブラジル・喫茶TOKA小計 291  
 静岡県；浜松市レストランサワロ・浜松市レストランファミリア・浜松市国際交流協会 小計 103 合計 394

| 性別 | 年齢 | Tipo de Serviço | 職種                             | Cargo   | 従業上の地位             |      |
|----|----|-----------------|--------------------------------|---------|--------------------|------|
| 男  | 22 | 01              | Agricultura, Lavoura, Sítiante | 農業      | 01 Autônomo        | 自営農  |
| 男  | 23 | 01              | Agri. Granja e Comer. Proprie. | 農業・商業   | 01 Autônomo        | 自営農  |
| 男  | 37 | 01              | Agricultor Proprio.            | 農業      | 01 Autônomo        | 自営農  |
| 男  | 50 | 01              | Agricultura                    | 農業      | 01 Autônomo        | 自営農  |
| 男  | 58 | 01              | Agricultura                    | 農業      | 01 Autônomo        | 自営農  |
| 男  | 62 | 01              | Agricultura, Proprio           | 農業      | 01 Autônomo        | 自営農  |
| 男  | 17 | 01              | Agricultura, Lavoura           | 農業      | 03 Lavrador        | 自家労働 |
| 男  | 20 | 01              | Agricultura                    | 農業      | 03 Lavrador?       | 農耕者  |
| 男  | 26 | 01              | Agricultura                    | 農業      | 03 Lavrador?       | 農耕者  |
| 男  | 26 | 01              | Agricultura                    | 農業      | 03 Lavrador?       | 農耕者  |
| 男  | 26 | 01              | Agricultura, Lavoura           | 農業      | 03 Lavrador        | 農耕者  |
| 男  | 26 | 01              | Agricultura, trabalho com pai  | 農業      | 03 Lavrador        | 自家労働 |
| 男  | 27 | 01              | Agricultura                    | 農業      | 03 Lavrador?       | 農耕者  |
| 男  | 36 | 01              | Agricultura, Lavoura           | 農業      | 03 Lavrador?       | 農耕者  |
| 女  | 38 | 01              | Agricultura, Lavoura           | 農業      | 03 Lavrador        | 自家労働 |
| 男  | 39 | 01              | Agricultura, Rural             | 農業?     | 03 Lavrador?       | 農耕者  |
| 女  | 40 | 01              | Agricultura, Lavoura           | 農業      | 03 Lavrador        | 自家労働 |
| 女  | 42 | 01              | Agricultura, Lavoura           | 農業      | 03 Lavrador        | 自家労働 |
| 男  | 44 | 01              | Agricultura, Lavoura           | 農業      | 03 Lavrador        | 農耕者  |
| 男  | 17 | 01              | Agri. Granjeiro                | 農業      | 19 Auxil. Lavrador | 補助労働 |
| 女  | 19 | 01              | Agricultura, Lavoura           | 農業      | 19 Auxil. Lavrador | 補助労働 |
| 男  | 24 | 01              | Agricultura                    | 農業      | 19 Auxiliar        | 補助労働 |
| 男  | 19 | 02              | Feirante                       | 露店市商人   | 01 Autônomo?       | 自営業主 |
| 女  | 20 | 02              | Feirante                       | 露店市商人   | 01 Autônomo        | 自営業主 |
| 女  | 42 | 02              | Feira Livre, Dona              | 露店市商人   | 01 Autônomo        | 自営業主 |
| 女  | 47 | 02              | Feirante, Dona.                | 露店市商人   | 01 Autônomo        | 自営業主 |
| 女  | 15 | 02              | Feirante                       | 露店市商人   | 19 Auxiliar        | 自家労働 |
| 男  | 20 | 03              | Venda, Loja de Móveis, Dono    | 家具店主    | 01 Autônomo        | 自営業主 |
| 男  | 38 | 03              | Venda, Alimentícios, Proprie.  | 食品店     | 01 Autônomo        | 自営業主 |
| 男  | 40 | 03              | Venda, Artesato, Dono          | 工芸品店主   | 01 Autônomo        | 自営業主 |
| 男  | 46 | 03              | Vendedor, Autopeça e Bancário  | 自動車部品販売 | 01 Autônomo?       | 自営業主 |
| 男  | 52 | 03              | Vendedor, Representativo       | 商店      | 01 Autônomo        | 自営業主 |
| 男  | 30 | 03              | Vendas/Compras                 | 商店      | 02 Gerente         | 支配人  |
| 男  | 40 | 03              | Vendas, Supervisor de          | 商店      | 02 Gerente?        | 支配人  |
| 男  | 44 | 03              | Venda, Supervisor              | 商店      | 02 Gerente?        | 支配人  |
| 男  | 32 | 03              | Vendedor                       | 商店      | 04 Encarregado?    | 従業者  |
| 男  | 39 | 03              | Venda                          | 商店      | 04 Encarregado     | 従業者  |
| 女  | 40 | 03              | Venda, Fiscal de Postura       | 食料品店・主任 | 04 Encarregado?    | 従業者  |
| 女  | 16 | 03              | Venda, Loja de Roupas          | 衣料品店    | 06 Balconista      | 店員   |
| 男  | 18 | 03              | Vendedor                       | 商店      | 06 Balconista      | 店員   |
| 男  | 19 | 03              | Vendedor                       | 商店      | 06 Balconista?     | 店員   |
| 男  | 20 | 03              | Vendedor                       | 商店      | 06 Balconista?     | 店員   |

|   |    |    |                                  |           |    |                   |       |
|---|----|----|----------------------------------|-----------|----|-------------------|-------|
| 女 | 21 | 03 | Venda, Loja, Roupas. Crediarista | 衣料品店      | 06 | Balconista?       | 店員    |
| 男 | 22 | 03 | Vendedor                         | 商店        | 06 | Balconista        | 店員    |
| 男 | 24 | 03 | Vendas, Supermercado             | スーパーマーケット | 06 | Balconista        | 店員    |
| 男 | 25 | 03 | Vendedor                         | 商店        | 06 | Balconista?       | 店員    |
| 女 | 30 | 03 | Venda, Ótica                     | 眼鏡店       | 06 | Balconista        | 店員    |
| 女 | 32 | 03 | Venda, Balconista                | 商店        | 06 | Balconista        | 店員    |
| 男 | 35 | 03 | Vendedor de comércio de Roupas   | 衣料品店      | 06 | Balconista?       | 店員    |
| 女 | 50 | 03 | Vendas, Promotora de Venda       | 商店        | 06 | Balconista        | 店員    |
| 男 | 57 | 03 | Vendas, eletric. automatização   | 電気装置販売    | 10 | Técnico Coordena. | 販売技師  |
| 男 | 23 | 04 | Agente, Venda, Relojeiro         | 時計屋       | 01 | Autônomo          | 自営業主  |
| 女 | 23 | 04 | Agente, Carretera                | 運送屋       | 01 | Autônomo          | 自営業主  |
| 男 | 26 | 04 | Agente Funerária                 | 葬儀屋       | 01 | Autônomo?         | 自営業主  |
| 男 | 34 | 04 | Agente, Lavandaria               | 洗濯店       | 01 | Autônomo?         | 自営業主  |
| 男 | 40 | 04 | Agente, Lavand. Tinturaria       | 洗濯店       | 01 | Autônomo          | 自営業主  |
| 男 | 47 | 04 | Agente de Concerto de TV         | 修理販売      | 01 | Autônomo, Técnico | 自営業主  |
| 男 | 54 | 04 | Agente, Coordenação              | 整理屋       | 01 | Autônomo?         | 自営業主  |
| 女 | 54 | 04 | Agente, Cabeleireira.            | 美容店       | 01 | Autônomo.         | 自営業主  |
| 男 | 24 | 04 | Agente de Viagem                 | 旅行代理店.    | 02 | Gerente           | 支配人   |
| 女 | 29 | 04 | Agente, Ind. de Instr. Musicais  | 音楽楽器店     | 02 | Gerente, Sócio*   | 支配人   |
| 男 | 34 | 04 | Agente, Fab. de Instr. Musicais  | 音楽楽器店     | 02 | Gerente, Sócio*   | 支配人   |
| 女 | 42 | 04 | Agencia de Turismo               | 旅行代理店     | 02 | Gerente, Sócio    | 支配人   |
| 男 | 52 | 04 | Agente, "KARAOKE", Gereneiro     | カラオケ店     | 02 | Gerente           | 支配人   |
| 女 | 43 | 04 | Agente, Estudio Esteficista      | エステ・スタジオ  | 04 | Encarregado?      | 従業員   |
| 男 | 36 | 04 | Agente, Compensação              | 補償屋       | 05 | Escriturário      | 事務員   |
| 女 | 25 | 04 | Agen. de Aeroporto, Atendente    | 空港業務      | 07 | Recepcionista?    | 受付事務  |
| 女 | 26 | 04 | Agência de Venda Passagem        | 旅行代理店     | 07 | Recepcionista     | 受付事務  |
| 女 | 21 | 04 | Agente, Cabeleireira             | 美容店       | 12 | Cabeleireira      | 美容師   |
| 男 | 25 | 04 | Agente, Cabeleireiro             | 理容店       | 12 | Cabeleireiro      | 理容師   |
| 女 | 29 | 04 | Agente, Cabeleireiro             | 美容店       | 12 | Cabeleireiro      | 美容師   |
| 女 | 21 | 04 | Agência de Viagem                | 旅行代理店     | 19 | Auxiliar          | 補助労働  |
| 男 | 40 | 05 | Farmácia-Comerciário             | 薬局        | 01 | Autônomo          | 自営業主  |
| 男 | 19 | 05 | Farmacêutico                     | 薬局        | 06 | Balconista?       | 店員    |
| 男 | 20 | 05 | Farmácia                         | 薬局        | 06 | Balconista        | 店員    |
| 女 | 29 | 05 | Farmacêutica                     | 薬局        | 10 | Técnico?          | 薬剤士   |
| 女 | 35 | 06 | Costura                          | 縫製業       | 01 | Autônomo          | 自営業主  |
| 女 | 42 | 06 | Costura, Dona                    | 縫製業       | 01 | Autônomo          | 自営業主  |
| 女 | 33 | 06 | Costura, Confecção               | 縫製業       | 04 | Encarregado       | 従業者   |
| 女 | 52 | 06 | Costura, Confecção, Modelista    | 縫製業       | 10 | Técnico?          | デザイナー |
| 女 | 21 | 06 | Costureira                       | 縫製業       | 13 | Costureira        | 縫製師   |
| 女 | 42 | 06 | Costura                          | 縫製業       | 13 | Costureira        | 縫製師   |
| 女 | 48 | 06 | Costureira                       | 縫製業       | 13 | Costureira        | 縫製師   |
| 女 | 51 | 06 | Costureira                       | 縫製業       | 13 | Costureira        | 縫製師   |
| 女 | 52 | 06 | Costureira, Chefe de Costura     | 縫製業       | 13 | Costureira        | 縫製師   |
| 女 | 58 | 06 | Costureira, Camisa Costureira    | 縫製業       | 13 | Costureira        | 縫製師   |
| 男 | 29 | 07 | Restaurante, Lanchete, Dono      | 飲食店       | 01 | Autônomo          | 自営業主  |
| 男 | 46 | 07 | Restaurante, Dono de             | 飲食店       | 01 | Autônomo          | 自営業主  |
| 女 | 22 | 07 | Restaurante, Gerente de          | 飲食店       | 02 | Gerente           | 主任    |
| 女 | 46 | 07 | Restaurante, Chefe de Cozinha    | 飲食店       | 04 | Encarregado?      | 従業者   |

|   |    |    |                                  |           |    |                  |      |
|---|----|----|----------------------------------|-----------|----|------------------|------|
| 男 | 21 | 07 | Restaurante, Caixa               | 飲食店       | 16 | Empregado?       | 使用人  |
| 女 | 46 | 07 | Restaurante                      | 飲食店       | 16 | Empregado        | 使用人  |
| 女 | 20 | 08 | Comer. Roupas(?) Compradora      | 商業        | 01 | Autônomo?        | 自營業主 |
| 女 | 23 | 08 | Comerciante, Proprio             | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 女 | 25 | 08 | Comércio                         | 商業        | 01 | Autônoma         | 自營業主 |
| 男 | 29 | 08 | Comércio                         | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 女 | 30 | 08 | Comércio, Sócio-Proprieta.       | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 31 | 08 | Comerciante                      | 商業        | 01 | Autônomo.        | 自營業主 |
| 男 | 32 | 08 | Comerciante, Proprietário        | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 32 | 08 | Comerciante, Proprietário        | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 36 | 08 | Comerciante, Patrão.             | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 37 | 08 | Comerciante, Proprietário        | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 38 | 08 | Comerciante, Repositor           | 商業・倉庫業    | 01 | Autônomo?        | 自營業主 |
| 男 | 42 | 08 | Comerciante, Firma, Presidente   | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 44 | 08 | Comerciante, Gerente, Propri.    | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 47 | 08 | Comércio, Sócio Proprietário     | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 48 | 08 | Comerciante                      | 商業        | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 48 | 08 | Comerciante                      | 商業        | 01 | Autônomo?        | 自營業主 |
| 男 | 48 | 08 | Comerciante                      | 商業        | 01 | Autônomo?        | 自營業主 |
| 男 | 49 | 08 | Comer. Corretor de Imóveis       | 商業・不動産仲買  | 01 | Autônomo?        | 自營業主 |
| 男 | 50 | 08 | Comércio                         | 商業        | 01 | Autônomo?        | 自營業主 |
| 男 | 51 | 08 | Comerciante                      | 商業        | 01 | Autônomo?        | 自營業主 |
| 男 | 52 | 08 | Comer. Exporta. Sargento Militar | 商業・軍人     | 01 | Autônomo?        | 自營業主 |
| 男 | 20 | 08 | Comerciante                      | 商業        | 02 | Gerente          | 主任   |
| 男 | 24 | 08 | Comerciante                      | 商業        | 02 | Gerente          | 主任   |
| 男 | 29 | 08 | Comer. Adminis. de Empresas      | 商業        | 02 | Gerente          | 販売主任 |
| 男 | 30 | 08 | Comércio                         | 商業・管理課長   | 02 | Gerente?         | 主任   |
| 女 | 34 | 08 | Comércio                         | 商業        | 02 | Gerente          | 主任   |
| 女 | 42 | 08 | Comércio                         | 商業        | 02 | Gerente          | 主任   |
| 男 | 33 | 08 | Comer. Atacadista Vendedor       | 商業(セ-ルマン) | 04 | Encarregado?     | 従業者  |
| 女 | 46 | 08 | Comerciante                      | 商業        | 04 | Encarregado?     | 従業者  |
| 男 | 20 | 08 | Comércio de Veiculos             | 商業        | 05 | Escriturário     | 事務員  |
| 女 | 21 | 08 | Comércio Exterior                | 商業        | 05 | Secretaria       | 事務秘書 |
| 女 | 22 | 08 | Comércio. Secretaria             | 商業        | 05 | Secretaria.      | 事務秘書 |
| 女 | 28 | 08 | Comércio, Compra e Venda         | 商業        | 05 | Secretaria?      | 事務秘書 |
| 女 | 35 | 08 | Comércio, caixa e escritório     | 商業        | 05 | Secretaria       | 事務秘書 |
| 女 | 22 | 08 | Comércio, Vendedora              | 商業        | 06 | Balconista       | 店員   |
| 男 | 21 | 08 | Comércio                         | 商業        | 07 | Repcionista      | 受付事務 |
| 男 | 25 | 08 | Comércio                         | 商業        | 16 | Empregado.       | 使用人  |
| 女 | 22 | 08 | Comércio (cartajista?)           | 商業        | 17 | Digitadora       | 見習   |
| 男 | 21 | 08 | Comerciante                      | 商業        | 19 | Auxiliar         | 事務助手 |
| 女 | 25 | 08 | Comércio                         | 商業・輸入係    | 19 | Auxiliar         | 事務助手 |
| 男 | 24 | 09 | Escritória, Representante de     | 事務職       | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 38 | 09 | Escritório                       | 事務職       | 01 | Autônomo         | 自營業主 |
| 男 | 50 | 09 | Escritório. Financeiro           | 事務職・金融    | 01 | Autônomo?        | 自營業主 |
| 男 | 46 | 09 | Escritório                       | 事務職       | 02 | Encarregado Adm. | 支配人  |
| 男 | 22 | 09 | Escri. Gerência de Loja          | 事務職・店舗管理  | 02 | Gerente          | 主任   |
| 男 | 23 | 09 | Escritório                       | 事務職       | 02 | Gerente.         | 主任   |
| 男 | 26 | 09 | Escri. Chefe de Administração    | 事務職       | 02 | Gerente?         | 主任   |
| 男 | 30 | 09 | Escri. Administrativo Finância   | 事務職       | 02 | Gerente          | 主任   |

|   |    |    |                               |             |    |                 |      |
|---|----|----|-------------------------------|-------------|----|-----------------|------|
| 男 | 31 | 09 | Escri. Chefe de Departamento  | 事務職         | 02 | Gerente?        | 主任   |
| 男 | 36 | 09 | Escritório                    | 事務職・管理主任    | 02 | Gerente?        | 主任   |
| 男 | 40 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 02 | Gerente         | 主任   |
| 女 | 24 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 04 | Encarregado     | 従業者  |
| 男 | 28 | 09 | Escri. Funcionário, Fábrica   | 事務職         | 04 | Encarregado?    | 従業者  |
| 男 | 29 | 09 | Escri. Estúdio, Mercado       | 事務職・市場      | 04 | Encarregado?    | 従業者  |
| 男 | 34 | 09 | Escri. Construtora            | 事務職・建築      | 04 | Encarregado     | 従業者  |
| 女 | 41 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 04 | Encarregado     | 従業者  |
| 男 | 17 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Escriturário    | 事務員  |
| 男 | 20 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Escriturário    | 事務員  |
| 男 | 21 | 09 | Escriturário                  | 事務職         | 05 | Escriturário?   | 事務員  |
| 女 | 22 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Escriturária    | 事務員  |
| 男 | 23 | 09 | Escriturário                  | 事務職         | 05 | Escriturário    | 事務員  |
| 男 | 25 | 09 | Escriturário                  | 事務職         | 05 | Escriturário    | 事務員  |
| 女 | 25 | 09 | Escrevente                    | 事務職・連邦鉄道    | 05 | Escriturária?   | 事務員  |
| 男 | 26 | 09 | Escrevente, Orgão Público     | 事務職         | 05 | Escriturário    | 事務員  |
| 男 | 27 | 09 | Escriturario, Escrevente      | 事務職・書記      | 05 | Escriturário    | 事務員  |
| 女 | 49 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Escriturária    | 事務員  |
| 女 | 17 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 22 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 23 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 24 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 25 | 09 | Escritório. Venda             | 事務職         | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 25 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 25 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 33 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 35 | 09 | Escritório de Engenharia      | 事務職         | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 36 | 09 | Escreto Fiscal                | 事務職         | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 38 | 09 | Escreto. Assessoria           | 日本領事館事務補佐   | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 53 | 09 | Escreto. Desenhista           | ライイ事務所      | 05 | Secretaria      | 事務秘書 |
| 女 | 28 | 09 | Escreto. Recepcionista        | 事務職         | 07 | Recepcionista   | 受付事務 |
| 男 | 18 | 09 | Escritório, Serviço Geral     | 事務職         | 16 | Empregado?      | 使用人  |
| 男 | 36 | 09 | Escreto. Transporte           | 事務職・会計助手    | 16 | Empregado?      | 使用人  |
| 男 | 22 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 17 | Digitador       | 見習   |
| 男 | 19 | 09 | Escreto. Companhia Telefônica | 事務職         | 18 | Estagiário      | 見習   |
| 女 | 19 | 09 | Escritório, Secretaria        | 事務職         | 18 | Estagiária      | 見習   |
| 女 | 26 | 09 | Escreto. Estagiaria, Direito  | 事務職・法律      | 18 | Estagiaria      | 見習   |
| 女 | 32 | 09 | Escritório, Auxiliar Geral    | 事務職         | 18 | Estagiária      | 見習   |
| 男 | 17 | 09 | Escritório. Office boy        | 事務職・オフィスボーイ | 19 | Auxil.          | 雑用係  |
| 女 | 20 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 19 | Auxiliar        | 事務助手 |
| 女 | 20 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 19 | Auxiliar        | 事務助手 |
| 女 | 21 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 19 | Auxiliar        | 事務助手 |
| 女 | 22 | 09 | Escritório, Contabilidade     | 事務職・会計      | 19 | Auxiliar        | 事務助手 |
| 女 | 23 | 09 | Escritório, Sub-contadora     | 事務職         | 19 | Auxiliar        | 会計助手 |
| 男 | 24 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 19 | Auxiliar        | 事務助手 |
| 男 | 25 | 09 | Escritório, Administrativo    | 事務職         | 19 | Auxiliar        | 事務助手 |
| 女 | 27 | 09 | Escritório de Seguro          | 事務職・保険      | 19 | Auxiliar        | 事務助手 |
| 女 | 29 | 09 | Escritório                    | 事務職         | 19 | Auxiliar        | 事務助手 |
| 女 | 32 | 09 | Escritório de Seguro          | 事務職・保険      | 19 | Auxiliar        | 事務助手 |
| 女 | 32 | 09 | Escreto. Correção Nota Fiscal | 事務職         | 19 | Auxil. Escreto. | 事務助手 |
| 男 | 50 | 09 | Escritório Fiscal             | 事務職・代書屋     | 19 | Auxiliar        | 事務助手 |

|   |    |    |                                  |            |    |                   |      |
|---|----|----|----------------------------------|------------|----|-------------------|------|
| 女 | ?  | 09 | Escritória, Sublimidade          | 高級事務職      | 20 | ?                 | ?    |
| 男 | 37 | 10 | Bancário. Gerente Administr.     | 銀行業        | 02 | Gerente           | 支配人  |
| 女 | 42 | 10 | Bancária                         | 銀行業        | 02 | Gerente           | 主任   |
| 女 | 23 | 10 | Bancária. Chefe de Seção         | 銀行業        | 04 | Encarregado       | 従業者  |
| 男 | 35 | 10 | Bancário                         | 銀行業        | 04 | Encarregado?      | 従業者  |
| 男 | 21 | 10 | Bancário                         | 銀行業        | 05 | Escriturário      | 事務員  |
| 男 | 22 | 10 | Bancário                         | 銀行業        | 05 | Escriturário      | 事務員  |
| 男 | 22 | 10 | Bancário. Caixa                  | 銀行業        | 05 | Escriturário?     | 事務員  |
| 女 | 23 | 10 | Bancária                         | 銀行業        | 05 | Escriturária      | 事務員  |
| 男 | 24 | 10 | Bancário. Caixa.                 | 銀行業        | 05 | Escriturário?     | 事務員  |
| 男 | 24 | 10 | Bancário. Compens. de Cheques    | 銀行業        | 05 | Escriturário?     | 事務員  |
| 男 | 24 | 10 | Bancário. Caixa                  | 銀行業        | 05 | Escriturário?     | 事務員  |
| 女 | 25 | 10 | Bancária                         | 銀行業        | 05 | Escriturária      | 事務員  |
| 男 | 27 | 10 | Bancário. Caixa                  | 銀行業        | 05 | Escriturário?     | 事務員  |
| 男 | 22 | 10 | Bancário(Estágio)                | 銀行業        | 17 | Digitador         | 見習   |
| 女 | 23 | 10 | Bancária                         | 銀行業        | 17 | Digitação         | 見習   |
| 女 | 19 | 10 | Bancária. Contabilidade          | 銀行業        | 18 | Estagiária        | 見習   |
| 女 | 19 | 10 | Bancária. Menor Auxiliar         | 銀行業        | 19 | Auxiliar          | 事務助手 |
| 男 | 20 | 10 | Bancário                         | 銀行業        | 19 | Auxi. Secretario  | 事務助手 |
| 女 | 21 | 10 | Bancária. Escritório             | 銀行業        | 19 | Auxiliar          | 事務助手 |
| 女 | 32 | 10 | Bancário. Contabilidade          | 銀行業        | 19 | Auxiliar          | 事務助手 |
| 男 | 30 | 11 | Dentista                         | 歯科医        | 01 | Autônomo Técnico  | 自営業主 |
| 男 | 28 | 11 | Dentista. Cirurgião              | 歯科医・歯科外科   | 10 | Técnico           | 歯科医師 |
| 女 | 24 | 12 | Hospital. Recepcionista de RX    | 病院業務       | 05 | Secretaria        | 事務秘書 |
| 女 | 36 | 12 | Hospital. Consultório Médico     | 病院業務       | 05 | Secretaria        | 事務秘書 |
| 女 | 19 | 12 | Hospitalar                       | 病院業務       | 07 | Recepcionista     | 受付事務 |
| 女 | 28 | 12 | Hospi. Inspector Servidor        | 病院業務・薬局    | 10 | Técnico?          | 薬剤士  |
| 男 | 56 | 12 | Hospitalar. Radiologia Médica    | 病院業務       | 10 | Técnico           | 放射技師 |
| 女 | 38 | 12 | Hospi. Psiquiátrico Terapêutico  | 病院業務・セラピスト | 19 | Auxiliar. Técnico | 医療助手 |
| 男 | 44 | 13 | Motorista                        | 自動車運転手     | 01 | Autônomo          | 自営業主 |
| 男 | 44 | 13 | Motorista                        | 自動車運転手     | 01 | Autônomo?         | 自営業主 |
| 男 | 53 | 13 | Motorista de Carreta.            | 自動車運転手     | 01 | Autônomo          | 自営業主 |
| 男 | 24 | 13 | Motorista                        | 自動車運転手     | 04 | Encarregado?      | 従業者  |
| 女 | 29 | 14 | Telefonista                      | 電話交換手      | 08 | Telefonista       | 交換手  |
| 女 | 35 | 14 | Telefonista de Banco             | 電話交換手      | 08 | Telefonista       | 交換手  |
| 女 | 47 | 14 | Telef. ← Enfermagem ← Assistente | 電話交換手      | 08 | Telefonista       | 交換手  |
| 男 | 34 | 15 | Prof. Artes Marciais, Proprie.   | 教職         | 01 | Autônomo?         | 自営業主 |
| 女 | 20 | 15 | Professora                       | 教職         | 11 | Professora        | 教員   |
| 女 | 20 | 15 | Professora                       | 教職         | 11 | Professora        | 教員   |
| 女 | 22 | 15 | Professor, Educ.                 | 教職         | 11 | Professora        | 教員   |
| 男 | 23 | 15 | Professor, Magistério            | 教職         | 11 | Professor         | 教員   |
| 女 | 23 | 15 | Professora Estadual              | 教職         | 11 | Professora        | 教員   |
| 女 | 24 | 15 | Professora de Notação            | 教職         | 11 | Professora        | 教員   |
| 女 | 27 | 15 | Professora                       | 教職         | 11 | Professora        | 教員   |
| 男 | 28 | 15 | Professor, Licenciatura          | 教職         | 11 | Prof. Auxil.      | 教員   |
| 女 | 29 | 15 | Professor, Ensino Superior       | 教職         | 11 | Professora        | 教員   |

|   |    |    |                                   |            |    |                   |       |
|---|----|----|-----------------------------------|------------|----|-------------------|-------|
| 男 | 32 | 15 | Professor                         | 教職         | 11 | Professor         | 教員    |
| 女 | 33 | 15 | Professora                        | 教職         | 11 | Professora        | 教員    |
| 女 | 28 | 16 | Burocrato                         | 公務員        | 19 | Auxiliar          | 補助労働  |
| 男 | 27 | 16 | Navio Escola, Sargento            | 船舶学校・船員    | 04 | Encarregado ofic. | 従業員   |
| 男 | 22 | 17 | Indústria, Funileiro, Proprie.    | ブリキ屋       | 01 | Autônomo          | 自営業主  |
| 男 | 45 | 17 | Indústria, Dono                   | 工業         | 01 | Autônomo          | 自営業主  |
| 女 | 48 | 17 | Indústria Metalúrgica             | 金属工業       | 02 | Gerente           | 経営者   |
| 男 | 52 | 17 | Indústria, Chefe Depto. Custos    | 工業         | 02 | Gerente?          | 主任    |
| 男 | 25 | 17 | Indús. Impress. Ceregraf. p/Roupa | 衣料印刷       | 04 | Encarregado       | 従業員   |
| 男 | 30 | 17 | Indústria                         | 工業         | 04 | Encarregado       | 従業者   |
| 男 | 48 | 17 | Indústria, Marceneiro             | 家具製造       | 04 | Encarregado       | 従業者   |
| 男 | 24 | 17 | Indústria, Marcenário             | 家具製造       | 10 | Técnico           | 職人    |
| 男 | 40 | 17 | Indústr. Marceneiro Decorador     | 家具製造       | 10 | Técnico?          | 職人    |
| 男 | 49 | 17 | Indústria, Marceneiro             | 家具製造       | 10 | Técnico?          | 職人    |
| 女 | 26 | 17 | Indústr., Eletrônica              | 工業・梱包員     | 16 | Empregado ?       | 使用人   |
| 男 | 25 | 18 | Técni. Fita, Impress. Computador  | コンピュータ記録   | 04 | Encarregado       | 従業者   |
| 男 | 41 | 18 | Técnico, Manutenção(?)            | 修理工        | 04 | Encarregado ?     | 従業者   |
| 男 | 43 | 18 | Técnico, Manutenção               | 修理工        | 04 | Encarregado       | 従業者   |
| 男 | 38 | 18 | Técni. Engenheiro, Equip. Eletro. | 電気技師       | 09 | Engenheiro        | エンジニア |
| 男 | 20 | 18 | Técnico, Manutenção Eletrônica    | 電気技師       | 10 | Técnico           | 電気技師  |
| 男 | 20 | 18 | Técnico, Treinador de Cavalo      | 馬調教師       | 10 | Técnico           | 農獣医師  |
| 男 | 21 | 18 | Técnico. Desenho Paisagista       | 都市設計者      | 10 | Técnico?          | 技術者   |
| 男 | 23 | 18 | Técnico, Computação, Eletrônico   | コンピュータ技師   | 10 | Técnico Eletro,   | 電子技師  |
| 女 | 23 | 18 | Técnico, Contabilidade            | 計算機技師      | 10 | Técnico Contabil  | 会計技師  |
| 女 | 23 | 18 | Técnico, Programadora, Sistema    | システム・プログラマ | 10 | Técnico           | 管理技師  |
| 男 | 24 | 18 | Técnico, Mecânico de Auto         | 自動車工       | 10 | Técnico           | 機械工   |
| 男 | 24 | 18 | Técnico, Construção Civil         | 土木建設技師     | 10 | Técnico Edifica.  | 土木技師  |
| 男 | 24 | 18 | Técnico, Operador de C. P. D.     | 機械運転手      | 10 | Técnico           | 機械工   |
| 男 | 24 | 18 | Técni. Operador, Sistema Seguro   | システム・オペレータ | 10 | Técnico           | 管理技師  |
| 男 | 24 | 18 | Técnico de Pressão Plena          | 圧延工        | 10 | Técnico           | 圧延工   |
| 男 | 25 | 18 | Técnico, Especificação            | 生産管理       | 10 | Técnico           | 管理技師  |
| 男 | 26 | 18 | Técnico, Ferramenteiro            | 工具製造業      | 10 | Técnico?          | 金属工   |
| 男 | 27 | 18 | Técni. Manut. Montagem Mecânico   | 組立工        | 10 | Técnico           | 組立工   |
| 男 | 27 | 18 | Técnico em Eletronica, Telefo.    | エレクトロニクス技師 | 10 | Técnico           | 電子技師  |
| 女 | 27 | 18 | Técnico de Laboratorio Saúde      | 保健技師       | 10 | Técnico           | 保健技師  |
| 男 | 28 | 18 | Técnico. Eletricista de Autos     | 自動車電気工     | 10 | Técnico           | 電気工   |
| 女 | 30 | 18 | Técnico, Química                  | 化学技師       | 10 | Técnico?          | 化学技師  |
| 男 | 31 | 18 | Técnico, Mecânico                 | 機械工        | 10 | Técnico           | 機械工   |
| 男 | 31 | 18 | Técnico, Refrigeração             | 冷凍技師       | 10 | Técnico           | 冷凍技師  |
| 男 | 33 | 18 | Técnico de Eletronica             | エレクトロニクス技師 | 10 | Técnico           | 電子技師  |
| 男 | 34 | 18 | Técnico, Mecânico, Metalúrgia     | 板金工        | 10 | Técnico           | 板金工   |
| 男 | 35 | 18 | Técnico. Eletrônico               | コンピュータ技師   | 10 | Técnico.          | 電子技師  |
| 男 | 35 | 18 | Técnico de Eletronica             | エレクトロニクス技師 | 10 | Técnico           | 電子技師  |
| 男 | 42 | 18 | Técni. Manut. Maq. Text Caldeira  | 機械工        | 10 | Técnico           | 機械工   |
| 男 | 43 | 18 | Técnico Contabil, Contabilidade   | 計算機技師      | 10 | Técnico Contabil  | 会計技師  |
| 男 | 43 | 18 | Técnico de TV                     | テレビ技術者     | 10 | Técnico           | テレビ技師 |
| 男 | 44 | 18 | Técnico, Mecânico, Torneiro de    | 旋盤工        | 10 | Técnico           | 旋盤工   |
| 男 | 45 | 18 | Técnico                           | コンピュータ管理   | 10 | Técnico?          | 電子技師  |
| 男 | 48 | 18 | Técnico. Eletricista de Auto      | 自動車電気工     | 10 | Técnico           | 電気工   |

|   |    |    |                                 |              |    |                   |      |
|---|----|----|---------------------------------|--------------|----|-------------------|------|
| 男 | 53 | 18 | Técnico, Mecânico               | 機械工          | 10 | Técnico Encarre.  | 機械工  |
| 男 | 60 | 18 | Técnico, Barco de Pésca         | 漁船技師         | 10 | Técnico?          | 漁船技師 |
| 男 | 61 | 18 | Técnico                         | 組立工          | 10 | Técnico?          | 組立工  |
| 男 | 21 | 18 | Técnico, Mecânico               | 機械工          | 18 | Estagiário        | 見習   |
| 男 | 17 | 18 | Técnico                         | 自動車修理工       | 19 | Auxiliar, Técnico | 補助工員 |
| 男 | 22 | 18 | Técni. Ajuda, Motor e Redutor   | モーター運転助手     | 19 | Auxiliar, Técnico | 補助工員 |
| 男 | 24 | 18 | Técnico, Computação Sistema     | システムコンピュータ技師 | 19 | Auxiliar, Técnico | 技術助手 |
| 女 | 25 | 18 | Técni. Assis. Opera. Computação | コンピュータ助手     | 19 | Auxiliar, Técnico | 技術助手 |
| 男 | 28 | 18 | Técni. Adm. Assessor Marketing  | マーケット管理助手    | 19 | Auxiliar, Técnico | 技術助手 |
| 男 | 34 | 18 | Técnico, Encerados              | 製造管理         | 19 | Auxiliar, Técnico | 補助工員 |
| 女 | 34 | 18 | Técnico, Conferente             | 検査士助手        | 19 | Auxiliar          | 技術助手 |
| 男 | ?  | 20 | ?                               | ?            | 01 | Autônomo          | 自営業主 |
| 女 | 25 | 20 | ?                               | ?            | 01 | Autônomo          | 自営業主 |
| 女 | 21 | 20 | ?                               | ?            | 05 | Secretaria        | 事務秘書 |
| 女 | 46 | 20 | Conta Própria                   | 主婦           | 19 | Auxiliar          | 自家労働 |
| 女 | 25 | 20 | Diversas, Superiores            | 多様な高級雑用 ?    | 01 | Autônomo          | 自営業主 |
| 男 | 25 | 20 | Generais                        | 雑用係          | 19 | Auxiliar          | 雑用係  |
| 女 | 35 | 20 | Linha (?)                       | ?            | 19 | Auxiliar?         | 補助労働 |

## IV 日系ブラジル人の入職・就労状況

森 廣 正

### 1. 外国人労働者と日系ブラジル人

今回の調査報告にはいる前に、日本における外国人労働者問題といわゆる日系人の就労、その相互の位置づけなどについて、筆者なりの若干のコメントをすることにしたい。

日本の外国人労働者問題は、歴史的には明治維新に始まる近代化・資本主義的発展とともにはじまる。第二次大戦後に限ってみても、今日では一般にオールド・カマーとも称される在日韓国・朝鮮人、中国人の存在がある。だが、これらの人々の存在は、長期に渡ってほとんど外国人労働者問題として意識されることはなかった。

欧米などの先進諸国に比べて日本で外国人労働者が問題視されるようになったのは、1980年代に入ってからであった。その先端を切ったのが、いわゆる「じゃばゆきさん」と呼ばれる東南アジア諸国からの女性外国人労働者であった。この人々も、女性に限定されていたこと、また就労する職場や生活領域が限られていたことから、問題が特殊化されてしまい、いわゆる外国人労働者問題として把握される傾向は弱いものであった。

ブラジルからの日系人の来日もすでにこの頃から始まっていた。たとえば、筆者が知りえた範囲でも、すでに1981年11月には、日系ブラジル人1世が来日している<sup>1)</sup>。その後一般的には、1985年以降、日系人の日本での就労が本格化したとされている。それは、アジア各国からの男性外国人労働者が急増するのと時期を同じくするものであった。しかも後者の場合、多くは法的に就労が認められない状態での、いわゆる「不法就労」外国人労働者であった。

ブラジルをはじめとする日系人の日本へのUターン就労を考察する場合、明治初年にはじまり戦後1970年代初めまで継続していた日本の移民送出政策という歴史的経過を見落とすことはできない。明治以来の日本人海外移民総数は、ほぼ100万人に達するが、こうした歴史的経過が、日系人とその他の外国人労働者とを単純に同一視できない状況をもたらしている。たとえば、1982年2月に来日したブラジルのサンパウロ州の日系議員は、当時の宇野宗祐外相に「日本国籍を所有しない日系子弟の日本就労について長期ビザを交付すること」を陳情している。その後、日系人就労にともなう問題が深刻化するなかで、1989年12月に開かれた中南米国会議員連盟と在中南米18ヶ国大使との懇談会の席上で日本政府を代表する外務省課長は、「受け入れる方向で検討」する旨を表明している<sup>2)</sup>。

こうした状況の背後には、1980年代以降急激なインフレと景気後退が進むブラジル経済のもとでの複雑な事情が絡み合っている。たとえば、ブラジルにおけるヨーロッパ系ブラジル人と日系ブラジル人に対するそれぞれの祖国の対応の違いがある。すなわち、イタリア、ドイツ、スペインなどのヨーロッパ系ブラジル人は「母国で自国民と同じように就労」できるのに対して日系ブラジル人の場合は、「斡旋業者の賃金のピンハネや違法な人材派遣、人権問題」<sup>3)</sup>などが頻繁に生じていた。さらにそこには、「日本人は、同胞までも食いものにするのか」<sup>4)</sup>という日系人の素朴な感情が付け加わる。ブラジルの日系人の世代構成をみると、1世が約10%、2世が30%、3世は40%であり、日本国籍を所持している1世は日本でのUターン就労に問題はないが、日本での就労の可能性が大きい2・3世の場合は手続きが複雑なこともあって、しばしば「不法就労」状況に置かれるのが現実であった。

ところで、日本国内で日系ブラジル人の就労が注目され始めたのは、1987年であった。同年秋に、日系人を斡旋していた業者が「労働者派遣法」違反の疑いで労働省の立ち入り調査を受け、他方では、来日した日系人の自殺や事故（行方不明、凍死など）がマスコミで取り上げられるようになった。それは、アジア系男性外国人労働者の数が女性労働者の数を凌駕し、いわゆる外国人労働者問題が社会的問題となった時期に符合する。

日系ブラジル人の就労に限らず、アジアの国々からの外国人労働者が増大した国内的要因は、いうまでもなく主として中小・零細企業における労働力不足問題である。また、日系人にしても、アジア系外国人労働者にしても、ともに国境を超えた労働力の移動である点では共通する現象であるために、日系人の就労もしばしば外国人労働者問題として理解されることになった。「不法就労」を余儀なくされたアジア系外国人労働者をめぐる賃金不払い、中間搾取や人権侵害などのトラブルは、日系ブラジル人であっても例外ではなかった。その背後には、日系人の多くが、斡旋業者を通じて日本へ渡航し、就労していたという点を指摘することができるであろう。その顕著な事例が、ブラジルからのUターン就職者を狙った成田空港到着ロビーでの「人間置き引き」であり、すでに就労している日系人の宿舎や寮からのブローカーによる「引き抜き」であった。「引き抜き」を防止するために業者が取る手段は、日系人からのパスポート預かりであり、それは、日系人の人権侵害に繋がると同時に、転職をはじめとする数々の自由を束縛することになる<sup>5)</sup>。また、「引き抜き」が横行すれば、日系人の賃金相場は高騰するし、彼らの職場移動率の高騰は、日系人雇用に依拠する業者に多くのマイナスの作用を及ぼすことにもなる。

このような日系人就労にともなう問題に対処する動きは、はじめに雇用主サイドから生じた。1989年12月には、今回の調査の対象地域でもある群馬県の大泉町を中心に「東毛地

区雇用安定促進協議会」が設立されている。この協議会は、「日本人の子孫、日系二・三世の労働者を、合法且つ安定的に雇用して、企業活動を活性化し、もって参加各企業の健全な発展に寄与することを目的」<sup>9)</sup>として結成された。この目的に賛同して会員となっている企業数は、1992年6月1日現在で68企業である。同協議会の『外国人労働者雇用のための指針』では、「人間愛を基盤とし、雇用者の人格を尊重すること」、「日伯親善に役立つこと」、「単なる人手不足解消策と考えず、将来を展望して雇用の継続ができるように努力すること」の三つの柱を建てて、それぞれの具体的な対応策が例示されている。そこでは、「差別をしない」、「人間として扱う」といった基本的事項から、「雇用の継続」、「福利厚生についての配慮」、「病気や怪我に対する迅速な措置」、さらに「家族で来日する人達に子弟の教育や、日本での生活習慣の指導」など、雇用や労働問題にとどまらず、社会生活上のあらゆる問題に対処してゆくことの重要性が指摘されている。

さらに、日系人の就労・生活問題に対処するための民間の組織である「ラテン・アメリカ系労働者を支援する会」が結成されたのは、翌1990年4月であり、海外日系人協会が「日系人相談センター」を開設したのは、1991年7月である。また、日系人の雇用問題を重視した労働省も、1991年8月には「日系人雇用センター」を東京に開設している。このように日系人問題を扱う機関は、業者団体から民間団体、さらに行政サイドからも積極的に設立されるようになっていった。

## 2. 「入国管理法」改正と日系ブラジル人の増加

以上のような、日系人就労の動きを促進したのが、1989年12月に成立し、翌90年6月に施行された新しい「入国管理法」である。その目的は、外国人労働者の一定部分の合法的な受入れを可能にするとともに、他方では、社会問題化していた「不法就労」外国人労働者問題に対処することであった。したがって一方では、特定の技術・技能を有する職種などへの合法的な外国人労働者の採用が拡大されるとともに、他方、一般の外国人労働者に対しては、雇用主に対する「不法就労助長罪」などの罰則規定が新設されるなど、取り締まりが強化されることとなった。新しい「入管法」は、ある意味では、外国人労働者を差別し、選別する政策であり、それまでは混沌としていた1980年代後半以降に増加した、一般にはニュー・カマーと称される「新しい外国人労働者」内部に一定の格差構造を生み出してしまったといえるであろう。「高度な技術・技能を持つ外国人」の合法的な就労が拡大されたが、これは、日本の国際的な企業活動のより一層の展開を促進するものである。また日本の国内労働市場に与える影響もさほど心配されてはいない。それまでの「入管法」

で認められていた「興行」などの比較的短期の外国人労働者の就労は、新しい「入管法」でもそのまま認められている。だが、問題の焦点となっていた一般の企業で働く一般的な外国人労働者の就労は、圧倒的多数が低賃金で就労可能なアジア系外国人で占められていること、また国内労働市場に与える影響に対する危惧などから、厳格に排除されることとなった。現実には日本国内で就労し、生活している「不法就労」外国人労働者の悲惨な実態に対する具体策は、先送りにされたといえるであろう。さらに、外国人労働者就労問題には、主としてアジア各国からの留学生・就学生（その数は、1990年にはすでに8万人を越えた）の週20時間（1日4時間）を限度とする合法的なアルバイト就労と、この限度を超えた「不法就労」が付け加わる。

新しい「入管法」が施行される前までは、日本国籍を持たない南米からの日系2世・3世の就労実態やそれとともに生じた問題には、「不法就労」外国人労働者問題と共通する面が多かった。だが、日系人とアジア諸国からの外国人労働者との間には、現行の日本の法制度のもとでは決定的ともいえる違いが存在する。そして、この違いが明確になったのが、「入国管理法」の改正であった。新しい「入管法」は、日本人の子供である2世には「日本人の配偶者等」の、また日本国籍を持たない2世・3世およびその家族には「定住者」の在留資格を付与することにした。これらの在留資格には、国内での就労に制限がない。こうして、改正「入管法」は、日系人の日本国内での合法的な滞在と就労への道を開くこととなった。だが、その他の外国人労働者の場合は、一部を除いて国内での就労は認められず、「不法滞在」・「不法就労」の状態を余儀なくされたままである。このような違いを可能にしたのが、国籍付与に適用される日本の「血統主義の原則」であった。

こうして、従来ともすれば問題が顕在化せざるを得なかった日系2世・3世の日本での合法的な就労が可能となった。以上の状況は、今回の調査に回答してくれた日系ブラジル人の人々の年齢層が比較的若い人々で占められている点にも現れているといえることができる。

表1は、1986年から1991年までの滞日している中南米諸国からの日系人の数を示している。その数は、1989年以降急激に増加していることがわかる。また絶対数の増加はもとより、1990年には前年度の3.3倍、1991年には、さらにその2倍以上に増加していることが分かる。そこには、以上のような1990年6月を境とした日本政府の外国人労働者政策の転換が大きく影響しているといえるであろう。国籍別内訳で注目すべきは、ブラジルとペルーのふたつの国である。たとえば、1986年のブラジル人は全体の65%であり、ペルー人は17%であり、この両国で全体の82%を占めていた。それが、90年にはそれぞれ80%と15%で、合計で95%、さらに91年には79%と17%で、合計96%であり、現在の滞日日系人は、ほぼ

表1 中南米諸国（5カ国）の在留外国人数  
(単位：人)

| 国名 \ 年 | 1986  | 1987  | 1988  | 1989   | 1990   | 1991    |
|--------|-------|-------|-------|--------|--------|---------|
| ブラジル   | 2,135 | 2,250 | 4,159 | 14,528 | 56,429 | 119,333 |
| ペルー    | 553   | 615   | 864   | 4,121  | 10,279 | 26,281  |
| アルゼンチン | 359   | 361   | 627   | 1,704  | 2,656  | 3,366   |
| ボリビア   | 126   | 127   | 150   | 238    | 496    | 1,766   |
| パラグアイ  | 122   | 131   | 282   | 471    | 672    | 1,052   |
| 合計     | 3,295 | 3,484 | 6,082 | 21,062 | 70,532 | 151,798 |

(出所) 法務省入国管理局編『出入国管理』—国際化時代への新たな対応—  
平成四年版 1993年3月 P. 250～251の第6表から作成。

ブラジルとペルーからの人々で占められていることがわかる。またこの数字は、ブラジルが約122万人、ペルーが約5万人、アルゼンチンが約1万5千人、ボリビアが約6千人、パラ

グアイが約2千人という各国別の日系人口<sup>7)</sup>を反映している。したがって、日本の日系外国人労働者問題を明らかにするには、まずブラジル人の状況が考察される必要があると思われる。

### 3. 入職経路とその影響

日本で就労を希望する日系人が入職するルートには、一般的には、ふたつのケースがあると言われている。ひとつは、斡旋業者を通じて入職する場合であり、もうひとつは日本の企業が直接雇用する場合である。とりわけ、80年代はじめの段階では、斡旋業者を通じて入職するケースが大部分を占めていたと思われる。そこには、日本の社会状況からは疎遠となってしまっており、個人的には日本での職場を探すことができないという日系ブラジル人の側の事情と、ブラジルの状況には疎い日本企業の側の事情とがある。そうした需要と供給の相互の事情が、斡旋業者を通じての採用と入職を促進したと思われる。さらに、ブラジルから日本への渡航に必要な入国ビザの申請や渡航費用の貸与、日本での住宅の確保などにみられるように、業者が介入したほうがよいという事情が付け加わる。

ところが、業者が介入することによって事態が複雑化し、しばしばトラブルが発生することになった。たとえば、日本へ渡航する前に就労する職場が決まっていない場合が多く、したがって約束した条件とは異なる職場での就労となることがある。あるいは、斡旋業者が、労働者派遣法や職業安定法違反に問われたり、中間搾取で暴利を貪るなどの事態が生ずることがある。したがって、斡旋業者の介入よりも、企業による直接雇用が増加することとなった<sup>8)</sup>。

今回の調査でも、以上のような全国的な状況と同じような傾向が特に浜松の日系人の場合にもみることができる。また、入職と就労状況に関していえば、群馬と浜松の入職経路の

特徴は、その他の調査項目における両地域の特徴をもたらしていると言することができる。

はじめに、両地域の日系ブラジル人の来日時期からみることにしよう。群馬の場合、1988年に来日した人の割合は0.3%と極めて少ないが、浜松の場合、85年以前に来日した人が3.9%、88年が同じく3.9%であり、合わせて約8%になる。それに89年来日した人の割合11.7%を加えると、合計19.5%と、ほぼ5人に1人が89年以前に来日している。群馬では、89年以前に来日した人は全体の7.5%でしかなく、したがって日系人の就労は、群馬よりも浜松のほうが時期的に早い段階から生じていたことが分かる。同時に、比較的早い時期に来日した日系人の場合は、斡旋業者を通じての渡航・入職が多かったことを物語っている。入職経路に関する項目について、「斡旋」、「家族・親戚」、「友人・知人」、「直接勧誘」の順にその比率をみると、群馬の場合は、それぞれ40.2%、28.5%、13.1%、11.7%であるが、浜松では、56.3%、27.2%、9.7%、3.9%であり、半数以上が「斡旋業者など」を通じての入職であって、「直接勧誘」が極端に少ないことがわかる。

斡旋業者を通じて入職した場合、日本での仕事や賃金、また居住条件なども渡航前の約束とは違っていることが多く、それだけ不安定な状況のもとでの来日にならざるをえなかったものと思われる。たとえば、具体的な仕事が来日前に決まっていなかった人の割合は、群馬よりも浜松のほうが多く、31.1%である。さらに、仕事が予想どおりであったかどうかについては、「予想とかなり違った」と答えた人は、群馬の26.1%に対して浜松は38.8%と大巾に上回っている。あるいは、渡航資金の調達に関する項目では、群馬の場合、「雇用者からの借金」が51.5%、「斡旋業者からの借金」が26.8%、「自己資金」が12.7%であるのに対して、浜松の場合は「斡旋業者からの借金」が58.3%と最も多く、ついで「自己資金」が31.1%であり、「雇用者からの借金」は僅かに2.9%でしかない。

以上に示されるように、斡旋業者を通じての就労の不安定性は、渡航資金を自己資金で賄う傾向を強め、同時にそれは来日後の転職に対する自由度を大きくしているといえる。こうした状況は、転職に関する調査結果から明らかとなる。たとえば、「現在の会社は日本にきて最初の会社」かどうかの質問に対する答をみると、「最初の会社に現在も勤めている」と答えた人が、全体の58.6%、そうではなく転職した人が39.3%であり、両地域全体で4割近い人が、来日後に職場を変えていることが分かる。これを地域別に見ると、かなり異なった傾向が示されている。すなわち、群馬では、同じ職場に勤務している人が62.9%であるのに対して、「職場を変えた」のは35.7%、したがって転職した人は約3人に1人だが、浜松では、同じ職場に継続して勤務している人は46.6%と半分以下であり、「職場を変えた」人は49.5%、したがってほぼ2人に1人が転職経験者である。ここにも、群馬と浜松との入職経路の違いが影響していると思われる。たとえば、転職理由を質問した

項目のうち、浜松では、「給料が安かった」が18.2%、「人間関係」の面では「雇主」や「他のブラジル人」との関係がうまくいかなかったと答えた人が、前者については10.3%、後者については17.2%と群馬に比べるといずれも高い数値を示している。これに対して群馬の場合は、「残業ができなかった」という答えが16.0%で最も高く、その他の理由はそれほどでもない。さらに、「その他の理由」を多い順にあげると、浜松では「健康上の理由」が24.0%で最も多く、次いで「住宅事情」20.0%、「仕事の内容に不満」12.0%、「仕事がつい」8.0%となっている。これに対して群馬では、「住宅事情」17.5%、「仕事がつい」12.3%、「仕事の内容に不満」10.5%であり、「健康上の理由」は3.5%と極めて少ない。

入職経路以外に、浜松で転職経験者が多かったことの原因として考えられるのは、ブラジルでの職業や従業上の地位および最終学歴と日本での仕事との落差である。ブラジルでの学歴が高く、職業的経験や技術・能力を有していれば、自己の職業能力を生かす職種への転職志向は高いといえる。また、被雇用者の占める割合が高ければ、それだけ転職に対する抵抗感も少なくなると思われる。

こうした傾向は、今回の調査結果にも示されている。すなわち、転職者の割合が高かった浜松の5人に1人(20.4%)が、ブラジルでは「専門・技術職」および「管理職」層であったこと、また「従業上の地位」では半数以上の53.4%が「被雇用者」であり、さらに最終学歴では3人に1人(33.0%)が大学卒業以上の学歴であった。これに対して、群馬の場合、ブラジルでの「職業」は「事務職」が一番多く(21.0%)、「従業上の地位」では「自営」が23.7%と相対的に多く、「被雇用者」は47.4%、また最終学歴では「高等学校卒業」が46.4%と最も多くなっている。

以上で明らかなように、入職経路の違いは、来日後の就労先や労働・生活条件に微妙な差異を生み出し、同時にそのことは転職やそれに至る動機などの面にも一定の違いを引き起こしているといえる。比較的早い時期に来日し、斡旋業者を通じて渡航・入職する人が相対的に多かった浜松の日系ブラジル人の場合、仕事や賃金などの労働条件や居住環境も不安定となり、転職する人の割合も多くなっているのが特徴である。

#### 4. 就労目的と就労状況について

現在世界的な規模で生じている国際労働移動・外国人労働者問題は、「労働力」の移動にとどまらず、言語・国籍・人種・民族・宗教、さらには文化や習慣を異にする「人間」の国境を超えた移動である。人権擁護から国籍付与、さらには外国人労働者を受け入れた

国の社会の在り方をも問う問題の由来は、ここにある。しかし、それが短期的現象にとどまる限り、「出稼ぎ労働」の形態をとる。国際労働移動の原因は、国家間や地域間で生ずる経済の不均等発展とそれに基づく経済格差である。日系ブラジル人の就労が、こうした国際的な労働移動の一環である限り、日本での就労目的や動機も、世界の各地で生じている外国人労働者のそれと共通する。すなわち、2年から3年の比較的短期間の就労働機は、経済問題であり、その目的は、できるだけ早く、できるだけ多くのお金を蓄えることにあつた。したがって、外国人労働者の多くは、仕事の内容よりも賃金の高低や残業の有無などを第一義的に考えざるを得ない。こうした傾向は、日系ブラジル人にもあてはまり、彼らをして相対的に長い労働時間を強要すると同時に、高収入を求めて転職する可能性は、国内労働者一般よりも彼らのほうがずっと高くなる。

一般に外国人労働者が、仕事を求めて外国へ流出するのは、帰国後の母国での将来の生活の夢を実現するためである。来日した日系ブラジル人が日本で貯金したお金のブラジルでの使い道をみると、「将来の生活の備え」が25.4%で最も多く、次いで「新規事業用資金」が12.9%、「自宅用の土地購入」が11.7%、「家の新築」が11.4%、そして「耐久消費財購入」が7.9%の順になっている。

来日の動機については、半数以上の人(55.6%)が、「経済的に有利な職が多いと思ったから」と答えているように、多くの日系ブラジル人の来日目的は、就労による高収入である。彼らが1ヵ月に貯金する金額についての調査結果をみると、以下のようなになる。全体的には、10~20万円の人が最も多く、33.2%である。以下順に、5~10万円が27.9%、1~5万円が17.5%、20万円以上が7.6%、1万円以下は4.6%である。だが、ここでも群馬と浜松との違いが明らかとなる。すなわち1ヵ月の貯金が、選択肢の5万円から20万円以上のあいだにある人の割合をみると、群馬は69.5%であるのに対して、浜松は67%である。ところが、そのうち20万円以上の貯金をしている人の割合は、群馬が6.2%にすぎないのに対して、浜松では11.7%と群馬の倍近い高さになっている。これとは逆に、1ヵ月1万円以下の方は、群馬では2.7%ときわめて僅かであるのに対して、浜松では9.7%と群馬の3倍以上の割合になっている。ここから明らかなように、群馬の人は平均的かつ安定的に貯金をしているのに比べて、浜松の場合、貯金額の格差が大きいことが特徴である。

貯金額に関する以上のような特徴は、それぞれの地域における就労状況の違いをも反映している。この点について、以下労働時間と残業についてみることにしたい。まず、労働時間であるが、ともに1日8時間労働が多い点では同じであるが、その割合は、群馬では45.0%と半数近いが、浜松は34.0%で3分の1程度である。2番目に多いのが1日10時間労働であるが、群馬のそれは24.7%であるのに対して、浜松では33.0%であり、両者のあ

いだに大きな開きがあることが分かる。総じて、群馬よりも浜松の日系人の方が、より長い時間働いていることが分かる。こうした傾向は、残業に関する回答からも伺うことができる。全体では、残業を「する」と答えた人が69.8%、「しない」と答えた人は25.9%であり、したがって4人に3人が残業をしていることになる。両地域とも1日2時間の残業が一番多く、群馬では42.3%、浜松では40.8%である。それに続くのは、群馬では1時間の残業が13.1%、4時間の残業が7.9%であるが、浜松では3時間の残業が8.7%、しかも5時間以上の残業も同じく8.7%である。

以上のような群馬と浜松の就労実態の相違が、先にみた転職理由の「その他の理由」の項目のなかで、浜松の場合に「健康上の理由」が最も高くなった背景であると考えられる。たとえば、「病気やケガ」、「仕事中のケガ」に関する項目をみると、病気やケガをしたことのある人の割合は、全体では31.5%とほぼ3人に1人であるが、群馬では27.8%と平均より少ないのに対して、浜松では41.7%とずっと高率である。また、仕事中にケガをしたことのある人についても、群馬では38.3%であるが、浜松では42.6%とかなり高くなっている。

## 5. 「入国管理法」改正とその後

すでに指摘したように、改正「入管法」によって南米からの日系人の就労は合法化されたが、日本の外国人労働者政策、あるいはその就労にともなう社会の在り方に関連する問題点も多い。1992年には、17万人(日系ブラジル人およびペルー人だけで、その数は、169,958人)を越えている在日日系人の多くは、愛知、静岡、神奈川の三県に集中しており、いずれも自動車産業の関連部品を製造する下請け企業が集中している地域である。同じ日系人でありながら、ブラジル人とペルー人との間には差別や選別があるとも言われている。また、91年以降の不況は日系人労働者に強く影響し、失業や再就職問題を引き起こしている。こうした中で、日系人の雇用の安定を目的として91年6月には広島県に「日系人就業連絡協議会」が、また92年6月には「愛知生産請負協同組合」などが設立されている。今回の調査で訪問した、群馬県太田市や大泉町にあるブラジル・レストランやスナック、パブなどでも、以前に比べて訪れる日系人の数が減少しているとのことであった。不況の影響は、日系人の各地への分散化を促進しているものと思われる。

改正「入管法」の目的のひとつは、当時すでに摘発された数だけでも1万人を越えていた「不法就労」外国人労働者問題に対処することであった。だが、90年段階ですでに10万人を越えていた潜在的なアジア系の「不法就労」外国人労働者の数は、度重なる取り締ま

りの強化にもかかわらず、その後も増え続け、92年秋には30万人に達している。この意味で、「入管法」改正のひとつの目的は、破綻したと言わざるを得ない。だが、問題なのは現実に国内で就労し、生活しているこれらの外国人労働者の実態は依然としてヤミに包まれていることである。言うまでもなく、労働関係法は、「合法」であれ「不法」であれ、外国人労働者を含むすべての労働者に適用される。だが、労働者災害補償保険法がどれだけの外国人労働者に適用されているかの実態は労働省によっても把握されていないのが現状である。民間機関による『労災白書』によれば、その数は増加し、より深刻化している実態が明らかとなる。1991年上半年期に外国人労働者の実態と関係官庁の取り組みの現状を調査した総務庁は、この点に関して必要な措置を取るよう労働省に勧告している<sup>8)</sup>。

「入管法」改正以降、危機的な状況を呈している問題に医療問題がある。「不法就労」状態にあるアジア系外国人労働者は、健康保険に加入できず、高額な医療負担を強いられる。さらに、「不法」状態の発覚を恐れて診療を避けるため、病状は悪化する。その結果、医療負担はいっそう高額となるという悪循環に陥る。それでも、1990年10月までは、最悪の場合には、生活保護法の準用によって救済される道が開かれていた。だが、厚生省の指導によってこの措置が禁止されたため、それ以降この問題は深刻な事態にある。医療費の支払い能力に疑問を抱く医療機関の実質的な診療拒否によって、手遅れになった外国人の救急治療患者が死亡するケースも生じている。また逆に、膨大な医療費未納金によって経営危機に陥る病院も出てきている。こうした事態に対して、一部の自治体では、明治32年に施行された「行旅病人及び行旅死亡人取扱法」を復活、適用したり（東京都）、「外国人医療費未払い対策事業」（群馬県）や「緊急医療費補助制度」（神奈川県）などを発足させているのが現状である。

以上、「入管法」改正以降の外国人労働者問題の一端をみてきたが、ここには「もはや放置することはできない現実」が示されているといえるであろう。

## 6. 日系ブラジル人が意味するもの

今回の調査で太田市のブラジル・バブを訪れた時、筆者は一瞬の間ではあるが、「外国に居る」感覚に襲われた。壁にかかる文字も、店内で聞こえる言葉も、すべてポルトガル語であり、日本の店には全くない、それでいて親しみやすい雰囲気がある。それは、ドイツのフランクフルト市のスペイン人居住地域にあり、よく訪れたスペイン・クラブと同じものであった。人々は、ここで飲んだり食べたりしながら、元気で再会したことを喜び、思い切り母語で話し、情報を交換し合い、トランプに興じ、昨日や今日あったサッカー

の試合のことで滔々と議論するのである。

外国人労働者の就労と滞在は、次第に長期化し、定住化してゆくのが一般的傾向である。「労働力」の移動は「人」の移動であり、しかも言語、国籍、人種、宗教、さらに文化や習慣を異にした人間の移動であるため、それは労働問題だけでなく、あらゆる社会生活領域にかかわる対策を必要とするし、長期的には日本の社会の在り方をも問うものである。日系ブラジル人にみられる大きな特徴は、家族や親戚とともに滞在していることである。今回の調査でも、6割以上の人が、家族といっしょに来日している。また、2割以上の人には、日本で「できればずっと」就労したいという希望を持っている。日系ブラジル人の就労と生活は、外国人労働者に伴う問題や対策を考えるうえで多くの示唆を与えていると思われる。

そのひとつに、「教室の国際化」現象がある。文部省によれば、全国の小中学校で日本語の話せない児童・生徒の数は、合計5,463人(うち小学生が3,978人、中学生が978人、1992年4月発表)、そのうちの半数近くが、ポルトガル語(35%)とスペイン語(11%)を母語とする日系人の子供たちである。神奈川県や群馬県で日系人が集中している地域の自治体では、こうした子供や両親のための「日本語学級」開設などの積極的な政策が講じられている。だが、今回の調査では、学齢期の子供がいても、未就学状況にある家庭が約3分の1(28.0%)を占めていることも明らかになった。合法化された日系ブラジル人でも、日本人と「ほとんどつきあうことはない」と回答した人は、45.7%と半数近いのが現状である。それにしても、在日している日系人の倍近い数の外国人労働者が今日なお「不法就労」・「不法残留」状況に置かれているのは、異常事態であると言わざるをえないであろう。

## 注

- 1) 『毎日新聞』1988年2月23日付夕刊
- 2) 藤崎康夫『出稼ぎ日系外国人労働者』明石書店、1991年、84～86頁。
- 3) 同上書 74頁。
- 4) 同上書 18頁。
- 5) 同上書 104～107頁。
- 6) 「東毛地区雇用安定促進協議会規約」第2条(目的)より。なお、この協議会の名称は、同会規約に記されている通りにここでは記した。本号の他の執筆者は、「東毛地区雇用促進安定協議会」と記しているが、この名称は同協議会会長の名刺に記されている

ものである。

- 7) 前掲書 45頁。
- 8) 1989年には日系ブラジル人を斡旋していたいくつかの人材派遣業者が摘発・逮捕されている。たとえば、「日系720人働かせ、ピンハネ・・・1年間に約7千万円を荒稼ぎ」(『毎日新聞』1989年7月18日付夕刊)、「人材派遣大手社長ら逮捕・南米日系、2千人を120社に、ピンハネの疑いも」(『毎日新聞』1989年10月12日付夕刊)、「日系ブラジル人雇用増える、人材派遣会社・・・トラブルが絶えないため、・・・直接採用する方式に切り替えはじめた」(『日本経済新聞』1989年10月23日付)、「南米日系人ら不法派遣、人材会社幹部3人逮捕」(『日本経済新聞』1989年11月1日付)。
- 9) 天明佳臣編著『外国人労働者と労働災害』海風書房(1991年)、全国労働安全衛生センター連絡会議編『外国人労働者の労災白書』海風書房(1992年)、総務庁行政監察局編『国際化時代・外国人をめぐる行政の現状と課題』(1992年)

## V 日系ブラジル人の労働移動

山本 健児

### 1. はじめに

日本で働く外国人労働者は、一般にその移動性向が高いということで知られている。例えば、依光正哲・佐野哲（1992, p. 156）は、「特に日系人の場合、彼らには「短期間の出稼ぎ」意識が強く、「10円でも時給が高ければ、すぐさま転職してしまう」傾向がある」と述べ、調査した「地区の中小工業の間でもこうした「日系人の合理的なものの考え方」を嘆く声は高かった」と報告している。また、名古屋大都市圏の近郊に位置する岐阜県可茂地域の製造業企業を対象として日系人労働者の雇用実態を丹念に調査した吉田道代（1992, pp. 309-310）は、「日系人労働者が同じ就労先、派遣業者に留まる期間は、事業所側の希望よりも短い傾向にある」と述べ、単に賃金面だけでなく、派遣業者によって提供される住宅面も含めた労働条件全般の向上の手段として転職を行うことを指摘している。

我々は、1991年に群馬県に所在する関係官庁や企業で外国人労働者に関する聞き取りを行ったが、その際にも往々にして外国人労働者がより高い賃金を求めて転職するという指摘がなされた。

例えば、同年2月25日の群馬労働基準局での聞き取りによると、賃金不払いという問題が発生することがあるが、その多くは外国人労働者のモビリティの高さと関係しているという見解が紹介された。すなわち、外国人がより高い賃金を求めて職場を変えてしまった後で、以前の職場で働いた日数に相当する未払い賃金を受け取るための請求をおこし、それによって賃金不払いの問題が顕在化するということである。

もちろん、外国人労働者の移動性向の高さが外国人側だけの責任だというわけでは必ずしもない。同じ2月25日の群馬県中小企業団体中央会での聞き取りによると、具体事例が示されたわけではないが、企業による外国人労働者の引き抜き競争が外国人の移動性向を高めるという示唆を受けた。その場合の企業とは、外国人労働者が実際に働いている製造現場の企業とは限らない。いわゆる派遣業者どうしの間での引き抜きや、派遣業者による製造業企業からの引き抜きもありうる。実際、群馬県における外国人労働者に関わる問題を報道してきた上毛新聞社での聞き取りによると、従来からの派遣業者に加えて不動産業兼派遣業者のなかにも外国人労働者の引き抜きをやるところがあるとのことである。

以上は、外国人労働者を直接雇用している企業や外国人労働者本人と日常的に接触して

いるわけでは必ずしもない、前橋市に所在する官庁・団体等からの聞き取りでしかない。外国人労働者、とりわけ、本報告の研究対象である日系ブラジル人が、なぜ、どの程度、実際に職場を変え、それとともにどのような地理的移動を行ったのかという問題を明らかにするには、上のような外国人労働者の労働現場から比較的遠く離れた機関や場所での聞き取り調査では限界がある。

他方、外国人労働者の移動性向を明らかにすることは、日本における雇用慣行が日本的経営論で主張されているものと一致しているかのように外国人研究者のみならず日本人も考える傾向にある現状からすれば、日本的経営とは何かという問題を、とりわけ中小企業のそれを、外国人雇用という側面から逆照射するという意義を持つ。

以上のような問題意識のもとに、本稿では、太田市や大泉町での外国人労働に関係する企業や団体での聞き取りと、1992年11月から12月にかけて実施した日系ブラジル人へのアンケート調査から、外国人労働者の移動の実態を明らかにする。

## 2. 太田市・大泉町での聞き取り

我々は、1991年2月27日に太田公共職業安定所所長からの聞き取りを行った。それによると、改定入管法が施行された1990年6月1日から、職業安定所は外国人の求職に対応することになったとのことである。もちろん、これは合法的に日本に滞在して就業する許可がないし権利を持っている外国人に対してだけであり、これを確認するために、職業安定所は、職を求める外国人にパスポートの提示を求める権限が与えられている。そして、90年6月から91年2月までの9か月間に、太田公共職業安定所に9人の外国人（日系ブラジル人、日本人の配偶者で外国籍の人、そして中国人）が職業斡旋を依頼してきた。そのうち2人の雇用が実現したが、1人は日系ブラジル人、いま1人は中国人であった。いずれもそれまでの雇用条件に不満を持ち、転職を希望した人だとのことである。

9人という数は、太田市と大泉町で当時働いていると言われている未登録労働者（いわゆる不法労働者）も含めた外国人約6千人（数値は太田公共職業安定所での聞き取りによる）から比べれば、極めて少ない人数である。この地区で働く外国人労働者の人数は、太田商工会議所での聞き取りによれば、当時約2千数百人、そのうち日系ブラジル人は約1600人いたとのことであるが、これらの数値と比べても、フォーマルな機関を通じて職場を移動したのは極めて少ない人数でしかなかったことが分かる。

ちなみにこの地区の工業労働者数は約4万7千人ということなので<sup>2)</sup>、外国人比率が5%以上、場合によっては12%以上になるほどに、ここでは外国人雇用が一般化していたこ

とになる。

また聞き取りを行った1991年2月という時期は、まだ日本経済一般が好況下にあり、群馬県東毛地区もそのような経済環境下にあった時期である。例えば全国の平均有効求人倍率（新規学卒を除く）は、1990年で1.46倍<sup>3)</sup>であったのに対して、太田公共職業安定所管内では新規学卒とパートタイマーを除いて3.17倍<sup>4)</sup>であった。1991年においても、太田公共職業安定所管内における有効求人倍率は2.80倍と依然として高かったし、隣接する大泉町を含む館林公共職業安定所管内では2.61倍、同じく東毛地区を構成する伊勢崎公共職業安定所管内では2.20倍という高さであった<sup>5)</sup>。このような数値で示される労働力不足が、外国人労働者の数と比率が大きくなる重要な要因であることはまちがいない。

太田商工会議所職員と実際に外国人労働者を雇っている企業経営者とをまじえた、同会議所での1991年2月末における聞き取りと、太田西部金属共同組合職員と同組合員で実際に外国人を雇っている企業経営者とをまじえた、同組合での1991年6月における聞き取りとの両方によれば、太田市の企業で最も早く外国人労働者を雇ったのは1987年頃からであり、1988年になるとそれがかなり一般化してきたとのことである。この当時の太田公共職業安定所管内の有効求人倍率は、1986年の1.29倍、1987年の1.67倍、1988年の2.24倍へと推移してきた<sup>6)</sup>。これらの数値から、有効求人倍率が1.5倍を越えると外国人労働者を雇う企業が出現し、2倍を越えればそれが一般化するという仮説を導きだすことができるだろう。

ついでながら、この高い求人倍率は、すべての労働者に共通して高いのではない。太田公共職業安定所での聞き取りによれば、1990年12月の管内の常用労働者の有効求人倍率は2.79倍であるが、男性は3.40倍、女性は0.71倍と画然たる差があった。また、年齢別に見ると、44歳までの常用労働者に関する有効求人倍率は4.39倍と極めて高かったのに対して、45～54歳層については3.00倍、55～64歳層については0.39倍であった。つまり、外国人労働者を導入するよりも、女性や高齢者を労働力として活用すべきであるという見解が、労働省職員（吉免光顕，1990，pp.74-77）や官庁エコノミストとしての経験のある労働経済学者（後藤純一，1993，pp.162-169）などから出されているが、少なくとも群馬県東毛地区では、そのような提言がほとんどリアルな根拠を持たない程の労働市場状況だったのである。手塚和彰（1991年，pp.63-68）も、上のような、東毛地区の労働市場の状況を的確に指摘しながら、政策として優先すべきは女性と高齢者の労働力としての活用であると主張している。

ともかくも、外国人労働者の人数がこれだけの規模に昇り、しかも日系ブラジル人は合法的に職業安定所を通じて転職先を探すことができる条件があるにもかかわらず、わずか

数人しかこれを利用しなかったということは、日系ブラジル人の転職率が言われているほどには高いものではないか、もしくは高いとしてもインフォーマルなルートの方が重要な意味を持っていることを示すものである。

さて、太田市で実際に日系ブラジル人を含む外国人労働者を雇っているか、又は雇ったことのある自動車部品製造企業や電気機器部品製造企業の経営者数人から、我々は1991年6月に聞き取りを行う機会を得た<sup>7)</sup>。それによると、日系人は給与の高いところにすぐ移ると述べた人があるし、外国人労働者一般が頻繁に転職するのは、派遣業者の指図によるのではないかと推定した人もいる。後者の企業は、他企業と比べて必ずしも時間給が高くないことを認めながらも、派遣業者に依存せず、自社で直接雇用する外国人労働者の定着率が高いと述べており、高い定着率の理由を直接雇用という雇用形態に求めているのである。

別の企業では、群馬から長野県上田方面に流れ、さらに中京方面に移動する日系ブラジル人がいるという話が紹介された。ただし、このようにして日系ブラジル人が頻繁に職場を変える動きは1991年2月頃からほとんどなくなったという指摘もなされた。

また別の企業は、ブラジルの県人会の紹介を通じてブラジルを訪れ、1990年春から夏にかけて日系ブラジル人12人を直接雇用したが、そのほとんどが同年11月までに他企業に引き抜かれてしまった。引き抜きを行ったのは派遣業者である。企業で用意した新築アパートに派遣業者が夜訪ねてきて、日系ブラジル人を一人一人説得して連れて行ってしまったとのことである。移動の最大の理由は賃金であるとの経営者は推測している。

さらに、大泉町の企業を中心として組織されている東毛地区雇用促進安定協議会会長の談話によれば（この聞き取りは、千葉、山本、松橋の3名で行った）、この組織を通じて来日したにもかかわらず、協議会加入企業で働くのではなく、本人の意思ですぐに別の企業に移った日系ブラジル人もいたとのことである。それは、ブラジルから日本に出稼ぎに行こうと思っても、渡航のための飛行機を予約することが需給関係から難しくなっており、東毛地区雇用促進安定協議会ルートならば容易に来日できるということでこれを利用したが、最初から転職するつもりでいた人だとのことである。また、いわゆる派遣業者の中で、すでに来日している日系ブラジル人を引き抜こうとする人が少なくないとのことである。

ただ、東毛地区雇用促進安定協議会を通じて雇用された日系ブラジル人の定着率は、同協議会会長によると80%以上に昇るとのことである。この高い定着率は、協議会が日系ブラジル人の面倒をよく見ているためであると、同会長は考えている。なお、太田市の企業で我々が聞いた、この地区から長野県上田方面に日系ブラジル人が移動するという事態を、協議会会長も指摘していた。その移動は派遣業者の指示によっているとのことである。

### 3. アンケート調査の結果

#### 転職経験と回答者の属性

我々のアンケートに回答してくれた日系ブラジル人394人のうち、現在の職場が日本で最初の職場ではないと答えた者、すなわち転職経験のある者は162人（約41％）にのぼる。この数値は財団法人海外日系人協会の1991年の調査の数値49％と比べるとやや低いが、我々の調査はすでに景気が後退してしまった時点でのものであり、しかも調査対象者の61％以上242人が1991年以降に来日したのだから、転職経験者の比率が相対的に低くなるのは当然であろう。

表1 来日年と転職経験

|         | 転職経験なし    | 転職経験あり    | 未回答    | 合計       |
|---------|-----------|-----------|--------|----------|
| 1988年以前 | 3(33.3)   | 6(66.7)   | —      | 9(100)   |
| 1989年   | 8(24.2)   | 24(72.7)  | 1(3.0) | 33(100)  |
| 1990年   | 47(43.9)  | 59(55.1)  | 1(0.9) | 107(100) |
| 1991年   | 93(60.4)  | 58(37.7)  | 3(1.9) | 154(100) |
| 1992年   | 73(83.0)  | 14(15.9)  | 1(1.1) | 88(100)  |
| 未回答     | 2(66.7)   | 1(33.3)   | —      | 3(100)   |
| 合計      | 226(57.4) | 162(41.1) | 6(1.5) | 394(100) |

かっこ内の数値は最右列の合計に対する百分率

実際、表1から読み取れるように、来日年が以前にさかのぼればさかのぼるほど、転職経験のある人の比率が高くなるのである。1989年までに来日した日系ブラジル人の6～7割が転職した経験を持っているのに対して、1992年に来日した人についてはそれが2割に満たない。

聞き取り調査から、転職の有無は製造業企業による直接雇用か、派遣業者による雇用かによって左右される側面もありうると予想される。我々のアンケートでは、日系ブラジル人の現在の職場が直接雇用か派遣業者による雇用かを直接尋ねた項目はないが、日本での仕事をどのようにして見つけたかという質問項目がある。これと転職経験とをクロスさせてみると、斡旋業者や旅行業者などを通じて日本での仕事を見つけた者のうち約49％が転職経験を持っていたのに対して、日本の企業からの直接勧誘によって仕事を見つけた者のうち転職経験があるのは約21％でしかなかった。また、来日している家族や親戚を通じて仕事を見つけた者のうち転職経験がある者も36％と、相対的に低い値である。他方、転職経験がない者のなかで旅行業者・斡旋業者によって仕事を見つけた者は約39％でしかないのに対して、転職経験がある者のなかでそれらによって仕事を見つけた者は約52％にのぼ

る（表2）。

表2 入職ルートと転職経験

|           | 転職経験なし    | 転職経験あり    | 未回答     | 合計       |
|-----------|-----------|-----------|---------|----------|
| 家族・親戚     | 71(64.0)  | 40(36.0)  | —       | 111(100) |
| 友人・知人     | 29(60.4)  | 19(39.6)  | —       | 48(100)  |
| 旅行者・斡旋業者  | 89(50.9)  | 85(48.5)  | 1(0.6)  | 175(100) |
| 日本企業の直接勧誘 | 28(73.7)  | 8(21.1)   | 2(5.3)  | 38(100)  |
| その他       | 8(42.1)   | 8(42.1)   | 3(15.8) | 19(100)  |
| 未回答       | 1(33.3)   | 2(66.7)   | —       | 3(100)   |
| 合計        | 226(57.4) | 162(41.1) | 6(1.5)  | 394(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率

表3 職場決定の時期と転職経験

|        | 転職経験なし    | 転職経験あり    | 未回答     | 合計       |
|--------|-----------|-----------|---------|----------|
| 来日前に決定 | 164(60.3) | 107(39.3) | 1(0.4)  | 272(100) |
| 来日後に決定 | 58(50.4)  | 53(46.1)  | 4(3.5)  | 115(100) |
| 未回答    | 4(57.1)   | 2(28.6)   | 1(14.3) | 7(100)   |
| 合計     | 226(57.4) | 162(41.1) | 6(1.5)  | 394(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率

来日前に働く企業が決まっていたかどうかという質問に対する回答とクロスさせてみても、予想どおりの結果が得られる（表3）。決まっていた者のうち39%が転職経験ありとしているのに対して、決まっていなかった者のなかで転職経験がある者の比率は46%に昇っているのである。働く企業が決まっていなかった者の多くは派遣業者に雇われたものと見てさしつかえないだろう。もちろん、働く企業が決まっていたとしても、その中に派遣業者に雇われている者がいないわけではない。

表4 斡旋業者からの渡航資金借金と転職経験

|      | 転職経験なし    | 転職経験あり    | 未回答    | 合計       |
|------|-----------|-----------|--------|----------|
| 借金あり | 72(52.2)  | 65(47.1)  | 1(0.7) | 138(100) |
| 借金なし | 154(60.1) | 97(37.9)  | 5(2.0) | 256(100) |
| 合計   | 226(57.4) | 162(41.1) | 6(1.5) | 394(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率

渡航資金を斡旋業者から借り入れた者のうち47%が転職経験を持ち、借り入れてない者のうち約38%が転職経験を持つという事実や（表4）、逆に渡航資金を働く企業から借り入れた者のうち転職経験を持つ者はわずか33%でしかなかったのに対して、働く企業から借り入れてない者で転職経験を持つ者の比率は約46%であった（表5）。

表5 企業からの渡航資金借金と転職経験

|      | 転職経験なし    | 転職経験あり    | 未回答    | 合計       |
|------|-----------|-----------|--------|----------|
| 借金あり | 101(66.0) | 51(33.3)  | 1(0.7) | 153(100) |
| 借金なし | 125(51.9) | 111(46.1) | 5(2.1) | 241(100) |
| 合計   | 226(57.4) | 162(41.1) | 6(1.5) | 394(100) |

かっこ内の数値は最右列の合計に対する百分率

上の結果から、派遣業者に雇われている者ほど転職する率が高いことは明らかである。しかし、転職のすべてがそれによって説明できるわけではない。転職の動機も調べておく必要がある（表6）。

表6 転職の理由

| 給与面     |          | 人間関係      |          | その他の理由  |          |
|---------|----------|-----------|----------|---------|----------|
| 給与が安い   | 14(18.7) | 雇い主と問題    | 5(11.9)  | 仕事がつらい  | 9(16.4)  |
| 残業が少ない  | 17(22.7) | 上司と問題     | 5(11.9)  | 仕事内容に不満 | 9(16.4)  |
| 休日に働けない | 1(1.3)   | 日本人従業員と問題 | 6(14.3)  | 友人が転職   | 3(5.5)   |
| その他     | 43(57.3) | ブラジル人同僚   | 10(23.8) | 健康上の都合  | 7(12.7)  |
|         |          | その他       | 16(38.1) | 住宅の事情   | 15(27.3) |
|         |          |           |          | その他     | 12(21.8) |
| 合計      | 75(100)  | 合計        | 42(100)  | 合計      | 55(100)  |
|         | 46.3%    |           | 25.9%    |         | 34.0%    |

最下欄の数値は、各項目の理由で問題ありと答えた回答者数の転職経験者に対する百分率

転職経験がある者162人に対して、その動機を賃金面、人間関係、その他の3つの側面から質問した。各質問の有効回答数は各々異なるが、賃金面での有効回答数75人のうち給与の安さに不満を感じていた者はわずか約19%でしかなかった。給与は単に安いから不満足というだけではなく、思うように残業できないとか、休日出勤できないといった点でそれまで働いていた企業に不満を感じて転職した者も少なくない。

人間関係のゆえに転職した人は、賃金面での不満から転職した人ほど多くはない。それでも、雇用主、同僚などの日本人との関係がうまくいかずに転職した人が約38%にのぼるし、同僚のブラジル人とうまくいかずに転職した人も約24%いることは注目される。その

他の理由のなかでは、仕事のきつさ、仕事内容に対する不満という理由も無視できないが、それ以上に住宅の事情で転職した人が27%にのぼっていることは、吉田道代（1992）が指摘していたように、派遣業者が用意した住宅の劣悪さを意味しているものと考えられる。

このように、日系ブラジル人自身が抱いた不満の故に転職することは、総合的に見て、日本で得た仕事はブラジルにいたときに予想していたものと同じか、それとも違っていたかということと関係している。実際、予想した仕事と同じであったと答えた者のうち転職した者は36%でしかないのに対して、違っていたと答えた者のうち約53%が転職経験を持っているのである（表7）。

表7 仕事への期待と転職経験

|           | 転職経験なし    | 転職経験あり    | 未回答     | 合計       |
|-----------|-----------|-----------|---------|----------|
| 期待した仕事と同じ | 167(62.8) | 97(36.5)  | 2(0.8)  | 266(100) |
| 期待した仕事と違う | 53(45.7)  | 61(52.6)  | 2(1.7)  | 116(100) |
| 未回答       | 6(50.0)   | 4(33.3)   | 2(16.7) | 12(100)  |
| 合計        | 226(57.4) | 162(41.1) | 6(1.5)  | 394(100) |

かっこ内の数値は最右列の合計に対する百分率

ところで、転職の理由を尋ねた設問は、重複回答を許している。それにもかかわらず、かなりの日系ブラジル人は、給与、人間関係、その他に関して自分自身が抱いた不満の故にではなく、それ以外の理由で転職していると言わざるをえない。それ以外の理由とは、本人の意見とは関係なく、他者の指図で転職したことを意味する。このことは、斡旋業者の介在が転職の有力な説明要因であることを示唆している。

表8 性別と転職経験

|     | 転職経験なし    | 転職経験あり    | 未回答    | 合計       |
|-----|-----------|-----------|--------|----------|
| 男性  | 118(55.4) | 91(42.7)  | 4(1.9) | 213(100) |
| 女性  | 106(60.9) | 66(37.9)  | 2(1.1) | 174(100) |
| 未回答 | 2(28.6)   | 5(71.4)   | —      | 7(100)   |
| 合計  | 226(57.4) | 162(41.1) | 6(1.5) | 394(100) |

かっこ内の数値は最右列の合計に対する百分率

転職は男女の性格の差に関係するという仮説も立てることができる。たしかに、女性（38%）よりも男性（43%）に転職経験を持つ者が多い（表8）。しかし、この程度の差が有意な差とは言にくい。むしろ年齢の方がモビリティと関係している。20代の青年の約半数が転職経験を持つるのに対して、他の年代では明らかに転職経験者の比率が小さい

(表9)。

表9 年齢と転職経験

|       | 転職経験なし    | 転職経験あり    | 未回答    | 合計       |
|-------|-----------|-----------|--------|----------|
| 20歳未満 | 33(76.7)  | 8(18.6)   | 2(0.7) | 43(100)  |
| 20代   | 93(49.5)  | 93(49.5)  | 2(4.3) | 188(100) |
| 30代   | 46(54.8)  | 27(37.0)  | —      | 73(100)  |
| 40代   | 30(52.6)  | 25(43.9)  | 2(3.5) | 57(100)  |
| 50歳以上 | 20(69.0)  | 9(31.0)   | —      | 29(100)  |
| 未回答   | 4(100)    | —         | —      | 4(100)   |
| 合計    | 226(57.4) | 162(41.1) | 6(1.5) | 394(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率

調査地点の差も、転職経験と有意な差を持っている。浜松では約54%が転職経験ありと答えたのに対して、東毛地区雇用促進協議会加入企業に雇用されている日系ブラジル人で転職経験があるものは約35%でしかない<sup>8)</sup>。また、それ以外の太田・大泉地区で雇用されている日系ブラジル人についても転職経験のある者は37%でしかない(表10)。

表10 調査地点と転職経験

|                 | 転職経験なし    | 転職経験あり    | 未回答    | 合計       |
|-----------------|-----------|-----------|--------|----------|
| 太田・大泉(協議会非加入企業) | 71(61.2)  | 43(37.1)  | 2(1.1) | 116(100) |
| 大泉(協議会加入企業)     | 112(64.0) | 62(35.4)  | 1(0.6) | 175(100) |
| 浜松              | 43(41.7)  | 57(55.3)  | 3(2.9) | 103(100) |
| 合計              | 226(57.4) | 162(41.1) | 6(1.5) | 394(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率  
協議会とは東毛地区雇用促進安定協議会のことである。

この地点差が、企業ないし雇用主による日系ブラジル人に対する面倒見のよさと関係しているかどうか、にわかには判断できない。面倒見がよいと自負している東毛地区雇用促進安定協議会で働く日系ブラジル人には、男性と比べてモビリティが小さいとは直ちには言えないがそれでも傾向としてモビリティの小さい女性が多いし、滞日年数の短い者が多いし、さらに明らかにモビリティが大きい20代の青年の比率がやや低いからである。こうした日系ブラジル人自身の持ついくつかの人的属性が複合的に作用した結果として、東毛地区雇用促進安定協議会加入企業で働く人達に占める転職経験者の比率が低くなった可能性もある。もちろん、面倒見のよさの反映であることを否定できるわけでもない。こうした点を明らかにするには、別の調査が必要であろう。

### 移動距離と転職回数

転職に伴う移動距離は、意外に長い。具体例をみると、調査時点で太田・大泉地区で雇用されていた者のなかには、かつての就労地として浜松、上田、大津、御前崎、仙台、蒲郡、郡山、大阪、新潟県吉田町、下呂、甲府、広島、安城、相模原、横浜、成田、東京、藤沢などをあげる者がいた。また浜松地区で雇用されていた者のなかには、かつての就労地として山梨、東京、茨城県、成田、本庄、長野県、滋賀県、千葉、群馬県、立川、鳥羽、長崎、久喜、広島、藤枝などをあげる者がいた。

全体としてみれば、短距離移動もかなり多いが、1日単位での通勤が可能な距離を仮に40kmとすると、これ以上の距離を越えて移動した者の方が多い。現在の職場と以前の職場との地図上での概略的な距離を測定した結果、それが40km以上にのぼる例は転職経験者のうち58.1%に達するのである。そして長距離移動する者の比率は、明らかに女性よりも男性において高い(表11)。

表11 転職移動した日系ブラジル人の性別と転職に伴う移動距離

|     | 40km以内   | 40km以遠   | 未回答    | 合計       |
|-----|----------|----------|--------|----------|
| 男性  | 32(35.2) | 58(63.7) | 1(1.1) | 91(100)  |
| 女性  | 34(51.5) | 31(47.0) | 1(1.5) | 66(100)  |
| 未回答 | 1(20.0)  | 4(80.0)  | —      | 5(100)   |
| 合計  | 67(41.4) | 93(57.4) | 2(1.2) | 162(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率

また、家族や親戚、友人などを通じて日本での仕事を見つけた者のなかで移動距離が長い者の占める比率は高くないが、斡旋業者などを通じて見つけた者のなかで長距離移動者の占める比率は明らかに高い。日本企業の直接勧誘によって仕事を見つけた者についても長距離移動者の占める比率は高いが、サンプル数が少ないためこれが傾向的なものかどうか断定しがたい(表12)。

表12 転職移動した日系ブラジル人の入職ルートと転職に伴う移動距離

|           | 40km以内   | 40km以遠   | 未回答     | 合計       |
|-----------|----------|----------|---------|----------|
| 家族・親戚     | 23(57.5) | 17(42.5) | —       | 40(100)  |
| 友人・知人     | 11(57.9) | 8(42.1)  | —       | 19(100)  |
| 旅行者・斡旋業者  | 27(31.8) | 57(67.1) | 1(1.2)  | 85(100)  |
| 日本企業の直接勧誘 | 2(25.0)  | 6(75.0)  | —       | 8(100)   |
| その他       | 3(37.5)  | 5(62.5)  | —       | 8(100)   |
| 未回答       | 1(50.0)  | —        | 1(50.0) | 2(100)   |
| 合計        | 67(41.4) | 93(57.4) | 2(1.2)  | 162(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率

表13 転職移動した日系ブラジル人の年齢と転職に伴う移動距離

|       | 40km以内   | 40km以遠   | 未回答     | 合計       |
|-------|----------|----------|---------|----------|
| 20歳未満 | 4(50.0)  | 3(37.5)  | 1(12.5) | 8(100)   |
| 20代   | 38(40.9) | 55(59.1) | —       | 93(100)  |
| 30代   | 11(40.7) | 15(55.6) | 1(3.7)  | 27(100)  |
| 40代   | 11(44.0) | 14(56.0) | —       | 25(100)  |
| 50歳以上 | 3(33.3)  | 6(66.7)  | —       | 9(100)   |
| 合計    | 67(41.4) | 93(57.4) | 2(1.2)  | 162(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率

移動距離と年齢との間の有意な関係は見出しがたい。特に20代、30代、40代の間で長距離移動した者の比率に大きな差はない。50歳以上に長距離移動者の比率が高く、20歳未満にそれが低くなっているが、いずれもサンプル数が少ないために、そうした年齢と移動距離との間に関係があるかどうか断定しがたい(表13)。移動距離の長い者は太田・大泉地区在住者よりも、明らかに浜松地区在住者に多い(表14)。

表14 転職移動した日系ブラジル人の現在の職場と転職に伴う移動距離

|                 | 40km以内   | 40km以遠   | 未回答    | 合計       |
|-----------------|----------|----------|--------|----------|
| 太田・大泉(協議会非加入企業) | 21(48.8) | 21(48.8) | 1(2.3) | 43(100)  |
| 大泉(協議会加入企業)     | 28(45.2) | 34(54.8) | —      | 62(100)  |
| 浜松              | 18(31.6) | 38(66.7) | 1(1.8) | 57(100)  |
| 合計              | 67(41.4) | 93(57.4) | 2(1.2) | 162(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率

表15 転職移動した日系ブラジル人の現在の職場と転職回数

|                 | 1回       | 2回       | 3回以上     | 未回答    | 合計       |
|-----------------|----------|----------|----------|--------|----------|
| 太田・大泉(協議会非加入企業) | 22(51.2) | 17(39.5) | 3(7.0)   | 1(2.3) | 43(100)  |
| 大泉(協議会加入企業)     | 39(62.9) | 20(32.3) | 2(3.2)   | 1(1.6) | 62(100)  |
| 浜松              | 24(42.1) | 19(33.3) | 13(22.8) | 1(1.8) | 57(100)  |
| 合計              | 85(52.5) | 56(34.6) | 18(11.1) | 3(1.9) | 162(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率  
協議会とは東毛地区雇用促進安定協議会のことである。

転職回数の多い者も、太田・大泉よりも浜松に多い。また太田・大泉地区のなかでも、東毛地区雇用促進安定協議会加入企業に雇用された者は、転職経験があったとしても1回に留まる者の比率が高い(表15)。性別でみると、転職回数が1回の者についての男女間の差はあまりないが、2回転職した者の比率はやや女性において比率が高く、3回以上転

職したものの比率は男性に高い（表16）。

表16 転職移動した日系ブラジル人の性別と転職回数

|     | 1回       | 2回       | 3回以上     | 未回答     | 合計       |
|-----|----------|----------|----------|---------|----------|
| 男性  | 47(51.6) | 30(33.0) | 11(12.1) | 3( 3.3) | 91(100)  |
| 女性  | 36(54.5) | 25(37.9) | 5( 7.6)  | —       | 66(100)  |
| 未回答 | 2(40.0)  | 1(20.0)  | 2(40.0)  | —       | 5(100)   |
| 合計  | 85(52.5) | 56(34.0) | 18(11.1) | 3( 1.9) | 162(100) |

かっこ内の数値は最右列の合計に対する百分率

表17 転職移動した日系ブラジル人の来日年と転職回数

|         | 1回       | 2回       | 3回以上     | 未回答     | 合計       |
|---------|----------|----------|----------|---------|----------|
| 1988年以前 | 2(33.3)  | 3(50.0)  | 1(16.7)  | —       | 6(100)   |
| 1989年   | 13(54.2) | 7(29.2)  | 4(16.7)  | —       | 24(100)  |
| 1990年   | 29(49.2) | 22(37.3) | 7(11.9)  | 1( 1.7) | 59(100)  |
| 1991年   | 34(58.6) | 17(29.3) | 6(10.3)  | 1( 1.7) | 58(100)  |
| 1992年   | 7(50.0)  | 6(42.9)  | —        | 1( 7.1) | 14(100)  |
| 未回答     | —        | 1(100)   | —        | —       | 1(100)   |
| 合計      | 85(52.5) | 56(34.6) | 18(11.1) | 3( 1.9) | 162(100) |

かっこ内の数値は最右列の合計に対する百分率

来日年の差は当然のことながら転職回数に影響を与えている。3回以上の転職者の比率は、来日年がさかのぼればさかのぼるほど高くなる傾向がある。しかし、1991年に来日した日系ブラジル人でも、転職した者のなかで2回、3回と転職を重ねる者の比率は、1990年以前に来日した者と比べて、特に低いというわけではない（表17）。つまり、転職という行動は、斡旋業者の指示による場合を別とすれば、労働者による環境に対する反応であり、それゆえ環境要因が重要であることは論を待たないが、同時に個人的性格の差異が同じ環境に対しても異なる行動を取らしめる一つの要因として作用するという事実も否定できないのである。

入職ルート別にみると、旅行業者や斡旋業者を通じて日本での仕事を見つけた者には、3回以上の転職者の比率が高い。また、転職回数2回の者と3回以上の者とを合計してみると、入職ルート別に大きな差は見出しがたいが、しかし家族や友人のついでで仕事を見出した者が転職する回数は少ない傾向にある。（表18）

表18 転職移動した日系ブラジル人の入職ルートと転職回数

|           | 1回       | 2回       | 3回以上     | 未回答     | 合計       |
|-----------|----------|----------|----------|---------|----------|
| 家族・親戚     | 21(52.5) | 18(45.0) | —        | 1(2.5)  | 40(100)  |
| 友人・知人     | 12(63.2) | 5(26.3)  | 2(10.5)  | —       | 19(100)  |
| 旅行者・斡旋業者  | 43(50.6) | 28(32.9) | 14(16.5) | —       | 85(100)  |
| 日本企業の直接勧誘 | 4(50.0)  | 2(25.0)  | 2(25.0)  | —       | 8(100)   |
| その他       | 5(62.5)  | 2(25.0)  | —        | 1(12.5) | 8(100)   |
| 未回答       | —        | 1(50.0)  | —        | 1(50.0) | 2(100)   |
| 合計        | 85(52.5) | 56(34.6) | 18(11.3) | 3(1.9)  | 162(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率

年齢と転職回数との関係を見ると、40代と比べて20代と30代に転職回数の多い者の占める比率が高い。20歳未満と50歳以上についてはサンプル数が少ないため、はっきりした傾向があるとは言えない（表19）。

表19 転職移動した日系ブラジル人の年齢と転職回数

|       | 1回       | 2回       | 3回以上     | 未回答     | 合計       |
|-------|----------|----------|----------|---------|----------|
| 20歳未満 | 3(37.5)  | 4(50.0)  | —        | 1(12.5) | 8(100)   |
| 20代   | 48(51.6) | 30(32.3) | 13(14.0) | 2(2.2)  | 93(100)  |
| 30代   | 14(51.9) | 12(44.4) | 1(3.7)   | —       | 27(100)  |
| 40代   | 16(64.0) | 6(24.0)  | 3(12.0)  | —       | 25(100)  |
| 50歳以上 | 4(44.4)  | 4(44.4)  | 1(11.1)  | —       | 9(100)   |
| 合計    | 85(52.5) | 56(34.6) | 18(11.1) | 3(1.9)  | 162(100) |

カッコ内の数値は最右列の合計に対する百分率

以上のような傾向を捉えてみると、日系ブラジル人は少しでも賃金が高いところに簡単に移動するというテーゼについて、いま少し限定条件を付ける必要があるように考えられる。そうした傾向を持つのは、日系ブラジル人のなかでも、20代、あるいは30代という年齢層であり、派遣業者によって日本での仕事口を見出した者であり、日本に家族や友人という労働生活面以外でのつながりを持つ者を有しない人々である。しかしそれ以上に、転職経験のない者がどちらかと言えば多いし、経験があるとしても1回に留まる者が多いという事実を正当に評価する必要があるだろう。不況下の調査ということを考慮にいれたとしても、このような事実は言われるほどに日系ブラジル人が次から次へと転職を重ねるといわけではないことを示している。

#### 4. むすびに

以上の調査結果から、日系ブラジル人の移動性向を高めうる要因として、滞日年数、年齢、男女差やその他の個人的な属性と、雇用形態ないし雇用ルートの違いという要因のあることが明らかである。いずれがより重要であるかを判断することはこの調査からはできない。しかし、企業にとってもともと日系ブラジル人の雇用が、当面の生産量に対応するために合法的に雇用できる外国人労働力という意味を持っていたとすれば、日系ブラジル人にとって日本での就業は、ブラジルでの生活水準を高めるために短期間でできるだけ多く稼ぐ一時的な就業という意味を持っていた。この点からすれば、転職率の高さは、労働力市場における需給関係の当然の結果であろう。

転職率の高低の問題よりも、むしろ日本側としては、たとえ一時的にのみ需要される労働力であるとしても、それを企業が責任をもって受け入れるのか、それとも派遣業者に依存し、その意味で労働者に対して直接責任を負うわけではないシステムを取るのかという点が重要である。たしかに、派遣業者が外国人労働者を必要とする企業に合法・非合法を問わず供給するというシステムは、外国人労働者の雇用が日本では比較的新しい現象であるがために、まだ確立されたシステムとは言えないかもしれない。しかし、このシステムは、大企業における構内下請けという制度を合法的なものとして持っていたからこそ、あるいは構内下請けを合法的なものとなしうる雇用環境があったからこそ生み出されたものであると言ってよい。

中小零細企業においても、終身雇用がなされていたわけではなく、これがもともと縁辺的な労働力に依存していたからこそ、派遣業者から外国人労働者を縁辺的労働力として容易に導入したと言ってもよい。小池（1991, p. 126-127）によれば、中小企業の生産労働者は、幅広い技能を持ち、大企業における知的熟練労働者とさほど遜色のない基幹層のほか、10年ほどで技能が横ばいになる半熟連経験工と、技能が上昇しない不熟練労働者の3つのグループからなるという。このうち第2のグループが中小企業の生産労働者の大多数を占め、第3のグループがそれに占める比率は低かったが、20代半ばまでは先の2つのグループよりも第3のグループの方が高い賃金を得るとのことである。縁辺的な労働力とは、小池の言う第3のグループを典型とし、第2のグループも含むものである。

日系ブラジル人は中小企業の側からすれば、まさしく第3のグループに相当する労働力として雇用されているのである。我々の聞き取り調査でも、他の研究者の調査からも（依光正哲・佐野哲, 1992, p. 159-160; 吉田道代, 1992, p. 310-311), 日系ブラジル人の1か月の手取り収入が、日本人従業員よりも高くなっていることは明らかであるが、上の小

池の議論からすれば、それは異常なことではないということになる。異常性が認められるとすれば、外国人が熟練を必要としない職務に就く場合には日本人よりも低い賃金であるに違いないという期待自体と、実際にそうであったパキスタンやバングラデシュからの未登録外国人労働者の実態であろう。しかし外国人労働者は、小池の言う第3グループが担う職務に就くべき日本人労働者を見出せなくなったがために導入されたのであり、日系ブラジル人は外国人として合法的にそうできるとされたがゆえに積極的に導入されたのである。

日系ブラジル人の移動性向の高さは、労働力市場の合法的側面における需給関係がしからしめたものである、とみるべきだろう。企業側の需要圧力が、合法的に供給される外国人労働者の量よりも圧倒的に高ければ、いわゆる売手市場になることは自明である。しかも、日系ブラジル人といえども、日本に導入された当初は決して合法的だったわけではなく、他の国籍の外国人と同様の権利関係にあった<sup>9)</sup>。それゆえ、単に賃金面だけでなく、住宅面においても日系ブラジル人は決して良好な境遇に置かれていたわけではない。日本での労働が合法化され、自らの労働を需要する圧力が高い以上、より良い条件を求めて移動する傾向を示すのはむしろ当然のことである。彼らが小池のいう第3のグループに属する労働者であればなおのことである。

日系ブラジル人は、たとえ一時的に滞在する労働者として来日したとはいえ、単なる労働力として日本で生きているのではない。労働以外の側面でも充実した生活を送る環境が整えば、そう簡単には遠隔地に移動しなくなるであろう。それは、家族的紐帯を日本で持つ者ほど転職回数も少なくなる傾向があり、かつ転職にともなう移動距離も短くなる傾向のあることが示唆している。そしてなによりも通念とは異なり、転職を重ねる日系ブラジル人は明らかに少数派である。

## 注

- 1) 官庁、企業、団体での聞き取りは特に断らないかぎり、森博美、千葉立也、山本健兒の3名が共同で行ったものである。
- 2) 数値は太田公共職業安定所での聞き取りによるが、『工業統計表 市町村編 1991年』によると、製造業従業者数は太田市が26,254人、大泉町が20,570人であり、合計46,824人となる。
- 3) 労働省職業安定局雇用政策課『労働市場年報』による。
- 4) 群馬県商工労働部職業安定課『労働市場年報』平成2年版による。

- 5) 群馬県商工労働部職業安定課『労働市場年報』平成3年版による。
- 6) 群馬県商工労働部職業安定課『労働市場年報』各年版による。
- 7) この聞き取りには、明治大学助教授松橋公治も参加した。
- 8) 東毛地区雇用促進安定協議会会長が語った80%の定着率とは、協議会を通じて雇用された日系ブラジル人が、加入企業に勤めてからの定着率のことを意味する。協議会加入企業が雇用する日系ブラジル人のなかには、協議会とコンタクトを持つ前に、協議会とは無関係の日本企業に雇用されていた人もいる。ただしこの場合、協議会が引き抜きをしたというのではない。
- 9) 1989年10月12日付けの『日本経済新聞』によれば、横浜市所在の人材派遣業者が1986年頃から日系ブラジル人を大量に自動車部品製造会社に不法に派遣していたとのことである。また、同年10月31日付けの『日本経済新聞』でも、千葉県所在の派遣業者が日系ブラジル人を各地の製造業企業に不法に派遣していたとして摘発された記事が掲載されている。このような事例から、もっとも早く日本にインフォーマルに導入された日系ブラジル人は、他のアジア諸国からの未登録外国人労働者と同様な地位にあったことが推測される。

## 文献

- 小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社, 1991年
- 後藤純一『外国人労働者と日本経済』有斐閣, 1993年
- 手塚和彰『続 外国人労働者』日本経済新聞社, 1991年
- 吉田道代「近年の大都市周辺地域における外国人労働者雇用の展開と実態 — 岐阜県可茂地域の製造業を事例として — 」『経済地理学年報』第38巻, 1992年, pp. 303-317
- 吉免光頭「労働行政からみた外国人労働者問題」(小井土有治編『外国人労働者 政策と課題』第3章, 税務経理協会), 1990年
- 依光正哲・佐野哲『地域産業の雇用開発戦略』新評論, 1992年

## VI 日系ブラジル人就業者の定住希望意識について

森 博 美

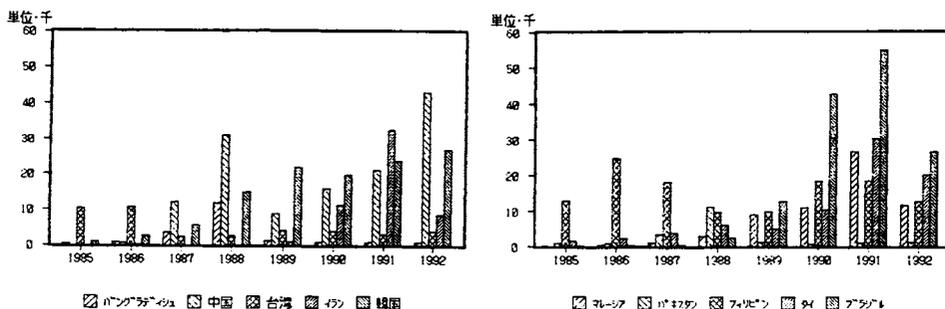
### 1. はじめに

出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」と略称）の改正法案は、1989年12月8日に国会を通過し、翌90年6月1日から施行された。わが国における外国人の出入国及び在留に関するこの新たな制度的枠組みは、いわゆる「不法就労外国人」の急増に対処することを主たる目的として導入されたものである。

日本における入管制度は、外国人に対して原則として<sup>1)</sup>単純労働への就労を禁止している。この改正法は、特別な資格を有する労働及び熟練労働の職種に関する在留資格をそれまでの入管法より具体的に規定しその積極的導入をはかる一方で、外国人の単純労働への就労やその雇用主への罰則規定を新たに盛り込んでいる点に特徴がある。この意味で、今回の入管法改正の目的は、就労可能なビザと就労不可能なそれとを明確に区別したこと、別な表現をすれば、わが国における外国人労働者を合法的就労者と不法就労者とに峻別する点にあったともいえよう。

推計<sup>2)</sup>によれば、わが国における不法残留外国人就労者の近似値を与える非登録外国人数の年間増加数は、89年の43,900人、90年の57,800人から91年には104,300人へと顕著な増加を見せた<sup>3)</sup>。この限りでは新たに導入された制度的枠組みは、少なくとも政策としては所期の目的を達成することはできなかった。しかしその反面でこの制度的変更が、以下に見るようにわが国への外国人労働者の流入に対して決定的な変化をもたらしたのも事実である。

図1 わが国への外国人の年次別純流入数



わが国への外国人の入国数から出国数の差として算出した年次別外国人純流入数（残留数）は、88年の101,387人、89年の94,716人に対し90年には年間161,970人と顕著な増加をみせる。90年以降のわが国への外国人の純流入の中で極めて特徴的な点は、特にブラジル、ペルーを中心とする南アメリカ諸国からの「日系人」の流入である。この日系人の流入の主な原因は以下の点にあると考えられる。

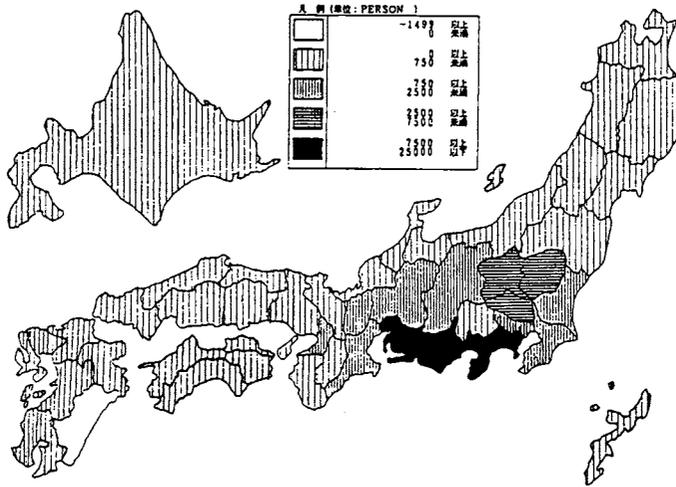
従来、日系人については、日本国籍保有者を別として、二世までは「日本人の配偶者等」資格で3年までの在留が、また三世については、当初、祖父母4人全員が日本人である場合に限りまたその後は4親等以内の者による身分保証が得られた場合〔前山(1990) p. 5〕に「特定の在留資格（旧入管法では通称〔4-1-16-3〕）により法務大臣が特に在留を認めた者として在留への道が開かれていた。この意味では旧入管法でも、日系人に対しては他の国籍保有者よりも優遇されてきた。しかし、「特定の在留資格」は「配偶者」資格に比べ手続きも複雑でまた承認までも長時間を要した。

改正入管法で「定住者」資格が新設された。この資格はもともと日本が受け入れた難民に対する在留資格として設けられたものであるが、新たに日系三世もこの資格の適用を受けられるようになり、その申請手続きも簡素化された。さらに三世の他に日系でなくとも日系二世の配偶者についても「定住者」資格での在留が認められることになり、日系人の在留の幅が大きく拡大された。

法改正により日系人がこれらの資格での在留を認められるようになったことは、単に資格取得が容易になっただけでなく、日系人を雇用する側にも有力な吸引要因を付与することになった。なぜなら、これらの資格は、「永住者」、「永住者の配偶者等」、「平和条約関連国籍離脱者の子」とともにいわゆる別表第二に配置されており、単純労働への就労を含め、本邦において行うことができる活動に特別な制限が加えられていないからである<sup>4)</sup>。

マスコミその他でも報道されているように、日系人労働者は主に製造業部門、特に自動車産業で就労しているといわれている。外国人登録統計（法務省入管局）によれば、90年末現在、登録ブラジル人の82.3%が製造業部門で就労していることがわかる。登録統計は、非登録在留外国人については当然のことながらカバーしていない。しかし、登録統計だけでも、例えばその大半がサービス産業部門で就労するフィリピン人などとブラジル人との就労構造の大きな相違が読み取れる。また、外国人の地域分布からも、ブラジル人の登録数の多い地域が特に自動車産業の組立工場及びその関連下請企業が集中的に立地している地域と符合していることがわかる（図2、3参照）。

図2 都道府県別ブラジル人登録者数の変化（1988～90年）



出所：「外国人の地域分布」『統計研究参考資料』法政大学日本統計研究所，No. 35，p. 62

図3 自動車組立工場の分布



出所：日本自動車工業会資料より作成

日本の自動車産業は、85年秋以降の円高不況を比較的短期間のうちに克服した後、80年代後半には堅調な輸出と国内のバブル経済による異常なまでの内需の拡大に支えられ順調に拡張を続けてきた。このような生産の活況は、当該産業の底辺を構成する中小の下請け企業に深刻な人手不足をもたらした。

これらの企業は、就労条件だけでなく厚生福祉その他の面でも大企業に比べ劣悪で、その結果、若年非熟練労働者を中心にその不足に直面していた。このような条件の下で、各企業は当初は東南アジア、その後は所得格差がさらに大きな南アジアからの外国人労働者に依存することにより、不足労働力の充足をはかってきた。80年代末にはこのようなアジア人の就労が、特に人材確保難に直面していた零細規模の企業を中心に広範に認められた。彼らの大半は入国時に認められた在留期間を越えて在留するいわゆる「不法残留者」であり、罰則規定を盛り込んだ改正入管法の施行は、彼らの雇用主に対して、より労働コストはかかるものの合法的な労働者によって代替することを要請した。その結果、入管法改正前後から、単純労働にも就労可能な合法的労働者として日系人が、それまでの不法残留就労者の多くに対して急速にとって代わることになる<sup>9)</sup>。

法政大学日本統計研究所<sup>9)</sup>では、92年11～12月にわが国で就労する日系ブラジル人を対象に、「日系ブラジル人就労・生活実態調査」を実施した〔日本統計研究所(1993a), (1993b), (1993c)〕。またこの他に日系人を対象にした調査としては、法務省入国管理局が東京、大阪、名古屋、仙台の各入管局管轄域内に所在する日系人を雇用する事業所を対象に実施した調査〔法務省(1991)〕、国際協力事業団(JICA)が財団法人海外日系人協会に委託して91年に行った調査〔事業団(1992)〕、92年に労働省の「外国人労働者が労働面等に及ぼす影響等に関する研究会」専門部会による調査〔研究会(1992)〕などがある。

以下では、日系ブラジル人のわが国での定住希望意識がどのような要因と関連しており、またその意識が彼らの日本での就労・生活行動にどのような影響を及ぼすかをこれらの調査結果に基づいて分析してみたい。

## 2. 日系人の諸属性と定住希望意識

旧西ドイツ(以下「ドイツ」と略称)、フランス、オランダといった西ヨーロッパ諸国は、国内の労働力不足に対処するため、50年代末から60年代初めにかけて相次いで地中海諸国との間に2国間協定を締結し、労働力の導入をはかることになる。当初、単身の比較的短期間の「出稼ぎ」としてこれらの国に流入した外国人労働者は、受入れ国の高度経済成長の中で滞在が長期化する。その後石油ショックを契機とする経済の停滞により、ドイツを例にとれば73年には旧EC参加国以外からの労働者の受入れ停止、さらに翌74年からは本国への帰還奨励へと政策の基本的転換が見られる。

しかしドイツでは、政府によるトルコ人帰還奨励政策による帰還者数を上回る数で、家族再統合や家族形成によるトルコ人のドイツへの流入が発生した。初期の帰還者のトルコ

での投資の失敗、ドイツでの会社成立の動きとその挫折、さらにはこのような帰還、流入といった双方向的な動きの過程でトルコ人のドイツでの定住意識は高まることになる<sup>7)</sup>。

一方、日系人の日本への出稼ぎ流入は、ドイツへのトルコ人、さらには初期の東南アジアからの出稼ぎ労働者の流入といくつかの点で異なる側面を持つように思われる。第一に、ドイツにおけるトルコ人労働者の場合、家族再統合さらには家族形成によりホスト国内での外国人労働者の家族形成が進むことになる。一方日本では、アジアからの外国人労働者が家族単位で来日するケースは極めて希である。日系人の場合も初期の出稼ぎ<sup>8)</sup>は単身の短期間就業の形態で行われてきたが、入管法の改正前後からは家族同伴で来日するケースが増加する。これは、出稼ぎ労働者の供給源としての日系人社会の規模の小ささに加え、彼らの頻繁な転職を防ぐための家族単位での雇用といった雇用主の意向を多分に反映したものである。その意味では、日系人の場合、出稼ぎ者の家族は比較的初期のうちに統合されていたといえる。

第二に、日系人の日本への流入は日本人移民及びその後裔の日本への「Uターン移民」(U-turn migration)という側面を持つ。それは、ホスト国で一定期間就労し所期の目的を達成した出稼ぎ労働者の故国への帰還(return migration)とは明らかに異なる。Uターン移民の場合、通常の出稼ぎ型移住といくつかの点で異なる。それはホスト国が自らの親や祖父母の故国ということから出稼者が抱く一種の親近感、移民1世の間の挫折感、出稼ぎ者の間の帰属をめぐるアイデンティティの動揺、日系という外見の類似性と文化・習慣の相違とがもたらす日本人との間の様々な衝突といったものを伴う。このような特殊な関係にある日系出稼ぎ者と日本社会の実態との中で、彼らの定住希望意識はどのような要素と結びついているのであろうか。

日本統計研究所の調査(以下「統計研調査」と略称)によれば、394の有効回答者のうち77人(19.5%)が「できればずっと」日本にいたいと答えており、「1年以内」、「2年以内」と回答したのはそれぞれ19.8%、56.1%であった。一方、国際協力事業団の調査(以下「事業団調査」と略称)によれば、ブラジル人の17.0%が何らかの形で日本での滞在希望を回答している<sup>9)</sup>。そこで、両調査で日本への残留を希望したこれら約20%の回答者を仮に「定住希望者」とみなして、その属性にどのような特徴が見られるかをみてみよう。

まず、性や年齢といった基本的属性との関連については、統計研、事業団いずれの調査も特別に有意な結果は示していない。また調査結果によれば、既婚、未婚といった要素も定住希望意識とは特に関係していない。しかしながら家族員の日系度について統計研調査は意外な結果を示している。すなわち当初の予想に反し、「両親の一方」あるいは「配偶

者」を日系に持つブラジル人で定住希望者が26.5%に達しているのに対し、「両親とも日系」の者の定住希望者の比率は逆に16.4%に留まっている。このことは、日系の程度が日本への定住希望意識と関係ないばかりか、それと逆に日系度が低い者の方が定住希望意識が強いことを示している。さらに学歴やブラジルでの職業といった社会的属性については、少なくとも今回の調査結果からは定住希望意識との関連は見いだすことができなかった。

すでに前にも指摘したように、日系ブラジル人の日本へのUターン移民の歴史は新しく、それが本格化するのは89年末の入管法改正法案の国会通過前後からである。この事実を反映して、統計研調査の394人の有効回答者のうち88年以前から日本に居住する者はわずか9名に過ぎない。このため、定住意識の長期的な推移をこの調査結果から読み取ることができない。

統計研調査によれば、90年以前からわが国に居住する日系ブラジル人の33.3%が定住希望意識を保有していることを示している。これに対し、90年以降に日本に入国した者との希望意識はわずか17.9%である。しかし事業団調査は、ブラジル人の定住希望意識に関して、それが日本での滞在期間中に来日前に比べ若干とはいえ低下するという興味のある結果を示している。これは、故国の経済状態がアルゼンチンやペルーなどと比べ相対的に良好でまた故国に対するアイデンティティが他の南米各国の日系人よりも強いブラジル人の場合、日本での生活経験を蓄積していくに従って、故国との生活習慣の違い、日本の物価高、特に住宅取得の困難などが定住希望を低下させているものと想像される。

統計研調査では有効回答者の60.2%が家族単位で来日している。この点は、他の地域、例えば東南アジアからの出稼ぎ労働者の構成と著しく異なる。調査実施以前に予想したほどではないにせよ、定住希望意識はやはり単身来日者に比べれば家族同伴来日者の方が高い。ちなみに、家族同伴来日者では、1年未満の滞在希望者が16.9%に留まるのに対し、単身来日者の場合にはその割合は25%をこえる。

統計研調査によれば、有効回答者の28.5%が子供を伴って来日している。子供同伴の有無は、ホスト国への定住希望に決定的な意味を持つように思われる。なぜなら、調査結果も示しているように、日本に子供を同伴していない（もともといない者も含め）家族の場合定住希望率が17.2%に留まっているのに対し、家族同伴者のそれは24.6%にのぼる。特に、学齢に達した子供を同伴して来日している家族では、その比率は32.6%にも達している。

### 3. 定住希望意識と日系ブラジル人の就労・生活行動

まず、統計研調査では定住希望意識と仕事への満足度並びに転職経験の有無との関係について調べてみたが、これについては特別な関連性は認められなかった。

これに対し、定住希望の有無は、就労の結果得た所得の処分に強い制約を与えていることがわかった。まず貯蓄額については、月額50,000円未満及び50,000～100,000円の貯蓄層では定住希望意識がそれぞれ26.5%、29.9%であるのに対し、100,000円以上の貯蓄を行っている層ではその割合は10.6%に低下する。ちなみにドイツのトルコ人の貯蓄行動についてF. Şenによれば、「初期のトルコ人出稼ぎ労働者は、高貯蓄率と密接な故国との絆、従って強い帰国意識によって特徴づけられる」〔Şen(1989) p. 31〕。

定住希望意識を持たない者の間で貯蓄月額がより高いという事実は、彼らが貯蓄というより明確な目的をもって在留していることを意味する。日本で貯蓄した資金の用途における定住希望者と非希望者との明確な差がこのことを如実に物語っている。すなわち、非希望者の間で「自宅用の土地購入」、「家の新築」、「子供の教育費」、「新規事業用資金」といった用途が目につくことからわかるように、その用途は帰国後の将来の生活設計と結びついた将来展望的なものである。これに対し定住希望者では、「借金の返済」、「日常の生活資金の補填」といったこれまでの生活で発生した欠損の補填という性格のものが多い。

次に、定住希望意識の有無が日本人との付き合いとどのように関係しているかを見てみよう。統計研調査では、有効回答者の72.3%が日本に親戚がいると答えている。日系人の日本での勤務地は、一般に彼らの両親あるいは祖父母の出身地と異なる。事実、日本の親戚が彼らの招待や職場、住居の決定に積極的な役割を果たすのは極めて希である。統計研調査によれば、来日して日本の親戚を訪問した経験を持つ者は有効回答者の27.4%に留まる。また事業団調査は、日系人で日本の親戚と親密にしていると回答した者の割合がわずかに5.8%に過ぎないことを示している。さらに、場合によっては日系人、日本の親戚の双方の側で、それぞれ疎遠にしたいとの意向さえある。親戚との親密さは、定住希望意識とは無関係に一般に薄い。

統計研調査で日本人と「よくつきあう」と答えた者が18.0%に留まり、また事業団調査でも日本人の友達が「たくさんいる」、「かなりいる」と答えた者がそれぞれ4.1%、6.9%であることから分かるように、親戚以外の日本人との付き合いも必ずしも親密ではない。しかしながら、親戚以外の日本人との付き合いは、日系人の定住希望意識の有無と密接に関係しているように思われる。

すなわち、日本人との付き合いを定住希望意識の有無との関連で見ると、統計研調査で定住希望者の33.8%が日本人と「よくつきあう」と答えているのに対し、非希望者ではその比率は半分以下の14.0%に過ぎない。この点は、定住希望意識の結果というよりむしろ日本人との交友関係が様々な日本の文化・慣習等への理解を深めることに貢献し、結果的に日系人における定住に対する抵抗感が弱められたことによるものと推察される。

外国人出稼ぎ労働者がホスト国で就労し、生活を行っていく上で彼らはホスト国の自国民から様々な形で多かれ少なかれ差別を受ける。統計研調査は、回答者の25.4%が日本人からの被差別体験を持っていることを示している。一方、事業団調査では職場での不公正な待遇も含め、日系ブラジル人の31.2%が被差別経験「あり」と回答している。

日系ブラジル人におけるこれら被差別経験の有無は、定住希望意識と密接に関係している。すなわち、定住希望意識保持者で差別された経験を持つ者が19.5%に留まっているのに対し、とくに一年未満の滞在希望者でその割合は37.2%と二倍近くに達している。

さらに当然のことながら、定住希望の強さは多かれ少なかれ日常生活でのホスト国の文化や習慣への適応能力に依存する。事業団調査によれば、日系ブラジル人の32.9%が「すぐに慣れた」と回答している。なお、ブラジル人のこの数値は、移民の歴史が浅いボリビア、パラグアイからの日系人ほど高くはない。南米への初期の移住先であるペルーの日系人が日本への適応により困難を感じていることと考え合せれば、移民の歴史が古く、現地への適応が進み、他方で世代の更新とともに日本語能力が喪失される程度が大きいほど、来日した日系人が日本への再適応にますます困難を感じていることがわかる。

統計研調査は、定住希望意識の有無と日本の食事や習慣への適応度とに密接な関係があることを示している。日本の食事を例にとれば、1年未満の滞在希望者の33.3%が適応に困難を感じている反面、定住希望者ではその割合は18.2%に過ぎない。その一方で、日常生活面での隣人とのトラブルについては、調査結果は定住希望意識の有無との関係を特に立証していない。日系人の多くが会社の敷地内に設けられた寮や、会社が社宅として借り上げた集合住宅に集中して居住しており、日本人と混住するケースは比較的少ない。このことが、近隣の日本人と生活習慣をめぐってのトラブルをあまり目立たないものになっているものと思われる。

出稼ぎ者が故国に対して寄せる望郷の念は、ホスト国での適応度の裏返しでもある。それは、出稼ぎ者のホームシックや故国の家族への電話の頻度などの形で現れる。統計研調査によれば、回答者全体の58.4%が生活上の問題として「ホームシック」を挙げている。しかしそれは定住希望の有無によって大きく異なり、1年未満の滞在希望者でその比率が70.5%に達しているのに対し、定住希望者では40.3%に留まる。このホームシックによる

寂しさは故国の家族への電話の頻度の違いからもわかる。すなわち、定住希望者では「週1回」以上の頻度で故国に通話をしている者の割合は16.1%に留まっている。これに対し定住非希望者ではそれは83.9%にも達しており、月に数万円を電話代に使っているケースも少なくない。

移住者の規模が比較的小さく自らの部分社会を形成するに十分な規模に達していない場合、移住先国の共通言語での情報伝達能力は彼らの定住意識の形成を左右する。例えば、統計研調査でより易しい言語として「ポルトガル語」を挙げた者の中で定住希望意識者は17.6%に留まる。これと対照的に「日本語」、「同じくらい」と回答した者ではその比率は31.0%にのぼる。年齢や日系の程度が定住希望ととくに関係していなかった点を想起すれば、日本での就労・生活に不可欠な日本語能力が出稼ぎ者の定住意識を高める上で大きく貢献している。

定住希望意識の有無は、ニュースの獲得手段の違いにも現れている。定住希望意識者が「テレビ」、「ラジオ」、「日本語新聞」から日本のニュースを主として得ているのに対し、非希望者では「ポルトガル語新聞」の比重が相対的に高い。すでに日本でも日系ブラジル人向けにポルトガル語新聞が刊行されており、日本語の読解に支障を感じる日系人は、この種の新聞を主な情報源にしているものと思われる。調査結果にみられるこのような違いは、定住希望者の方が非希望者に対し日本語能力の点で優位に立っていることに起因するものと考えられる。

他方、ブラジルに関するニュースの入手方法については、定住希望の有無は特別な違いを生み出す原因となっていない。これについては、日本のマスメディアがブラジルのニュースを取り上げる機会がそもそも少なく、自ずと日本で発行されるあるいは故国の「ポルトガル語」新聞に依存せざるを得ない事情を反映したものと考えることができる。

さいごに、定住希望意識の有無は、出稼ぎ行動それ自体も制約していることを指摘しておきたい。なぜなら、統計研調査によれば、1年未満の滞在希望者ではブラジル帰国後「再来日」の可能性について55.1%が「ない」と答えているのに対し、定住希望者ではその割合はわずか6.5%に過ぎないからである。

#### 4. むすび

以上、本稿では、2種類の調査データに依拠しながら、わが国に在留する日系ブラジル人の定住希望意識について見てきた。限られた調査データから断定的な結論を引き出すことは差し控えなければならないが、これらの調査結果から読み取れるいくつかの特徴点を

指摘しておきたい。

まず性や年齢といった基本属性、さらには日本での就労状態といった要因と定住希望意識との関係はほとんど見い出せなかった。

定住希望意識の有無が調査結果に有意な相違を生じさせているのは、家族の来日形態、特に来日に際して学齢時の子供を同伴しているかどうかである。一般に日系人はブラジル人の中でも子供の教育に熱心であるとされている<sup>10)</sup>。学齢に達した子供を同伴して来日する場合、当然のことながら帰国後故国でポルトガル語での教育を受けさせるという点では、子供の将来の教育についてハンディを負うことになる。日系人がそのリスクをあえて冒して来日する場合、それなりの事情なり覚悟がその行動の前提となっているものと考えられる。

このことは、定住希望者が日本で得た所得の使途にも垣間みることができる。すでに本文でも述べたように、定住希望者と非希望者とは日本で獲得した所得の使途に大きな相違が認められる。すなわち後者では、自宅の新築や土地購入、新規事業のための資金といった将来展望的な使途が中心であるのに対し、前者では、借金の返済や生活費の補填といったどちらかと言えば過去並びに日常の生活で生じた欠損の清算に充当されている。その意味では、学齢の子供まで同伴していれば挙家（祖父母のみがブラジルに居住）に近い形での出稼ぎ者に多い定住希望者の方が非希望者に比べブラジルでの将来の生活に対して否定的であり、そのことが逆に日本での定住希望意識を造り上げているものと思われる。この点については、今回の調査では、来日理由、特に来日者のブラジルでの生活実態との関連については十分追求出来なかった。

つぎに、来日時期と定住意識との関係であるが、90年以前からの来日者とその後来日した者の間で定住希望者の割合が大きく異なっていた。これについては、わずか数年という時間の尺度が定住意識の変化に影響しているとは考え難い。むしろ、相対的に長期間日本に在留している者の中には、消極的適応も含め、何らかの形で日本に適応している者が多く含まれ、他方、滞在期間中に言葉をはじめさまざまな生活慣習の面で文化的距離を感じた者は比較的短期間のうちに帰国したものと考えられる。

戦後最長といわれる91年以来の景気の後退、不況は春から夏にかけての政府の楽観的見通しと異なり、依然として回復の兆しがみえない。この間、景気の後退は、来日している日系人に対しても大きな影響を及ぼした。事実、景気の底の局面において実施した今回の統計研調査では、全体の53.3%が残業時間「2時間以下」と答えている。さらに一部では、日系人も人員整理の対象とならざるをえなかった。しかし全体的にみると、日系人に対する雇用調整は他の外国人労働者と比べれば比較的軽微にとどまっているように見える。こ

のことは、彼らがわが国の労働市場の中ですでに一つの不可欠の構成要素として組み込まれていることを意味する。

非熟練労働者の導入について日本政府は、ヨーロッパ諸国における初期の外国人労働力導入の場合と同様、社会的・経済的コストを最小化し労働力導入の経済効果を最大化する事実上「ローテーション」政策<sup>11)</sup>を堅持している。また研修生制度の拡充などからも、政府の政策に当面、本質的な変更があるとは予想し難い。その中で日系人は研修生と並び、非熟練労働力の導入の経路として今後もわが国の労働市場の一部を占めることになると思われる。このような中で日系人がどのように定住していくか、Uターン移民の定住として、今後もその動向に注目したい。

## 注

- 1) 出入国管理に関する特例法によって在留する韓国・朝鮮人、中国人については、単純労働への就労も含め、国内で行う活動に特別な制限は付与されていない。
- 2) 推計方法の詳細については〔Mori(1992)〕参照。
- 3) 法務省入国管理局は、不法残留数について次のような推計値を公表している。159,828 (91年5月1日現在), 216,399 (11月1日), 278,892 (92年5月1日), 292,791 (11月1日)。これらの数字からも、1991年5月以降の1年間に不法残留者が119,000人増加したことになる。出所：〔法務省(1993) p.36〕
- 4) 新入管法では、別表第2において定住者を「法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定し定住を認める者」と規定し、その「身分若しくは地位を有するものとして活動」できるとして、他の別表第1に属する外国人のように本邦で行うことのできる活動の種類に特別な制限を加えていない。
- 5) 入管法改正に伴うわが国への外国人労働力の流入の動きについては、〔森博美(1991)〕参照。
- 6) 日系ブラジル人就労・生活実態調査班  
鴨沢巖, 西川大二郎, 森廣正, 千葉立也, 森博美, 山本健兒
- 7) 80年代に旧西ドイツで実施された調査は、いずれもトルコ人の自発的帰還希望者の割合が急激に低下していることを示している。80年の全国規模の調査は、ドイツに在留するトルコ人の40%以上が帰還の意志なしと回答しており、81年のバーデン・ヴュルテンベルク州での調査では回答者の約3分の1がドイツでの永住を希望している。さらにトルコ研究センターが85年に647人のトルコ人を対象に実施した調査は、39.4%が帰還の

意志がないことを示している。〔Şen(1989) p. 5〕。

- 8) 日本の業者によるブラジルでの日系人の出稼ぎ者募集は1985年に開始されたといわれている〔手塚和彰他編(1992) p. 247〕。
- 9) 事業団調査によれば、ブラジル人の定住希望者の内訳は以下の通りである。「とにかく日本に残りたい」(1.4%)、「良い仕事が見つかったら日本に残りたい」(6.4%)、「日本に家族を連れてこられたら残りたい」(14.4%)、「日本語を習得し、日本の習慣に慣れたら残りたい」(4.8%)。なお、これら広い意味で日本への残留希望を持っている者の割合は、ブラジル人の場合、ペルー人(42.1%)やアルゼンチン人(30.8%)に比べ低位である。〔事業団(1992) p. 135〕。これには、後二者において、経済状態がより深刻であることも大きく影響していると想像される。
- 10) 国連統計〔UN(1991) p. 57〕によれば、89年現在のブラジルの高等教育在籍率は11.2%となっている。またユネスコ統計によれば、90年にブラジルで高等教育機関に在籍する者は、人口10万人中1,064人にすぎない〔UNESCO(1992) pp. 3-237〕。  
他方、統計研調査では有効回答者全体の23.1%が「大学卒以上」と回答している。この調査では日系人を雇用している調査対象企業ではほとんど全員から回答を得ることができたことから、来日者はブラジルの中でも学歴が高いといわれる日系人の中でも特に高学歴者に片寄っていると見ることができる。
- 11) 西ヨーロッパの諸政府は、1950年代末から60年代初頭にトルコを含め地中海諸国と労働力の導入をめぐる二国間協定を締結した際、「ローテーション政策」を追求した〔Centre(1993) p. 69〕。

## 文献

- (1) Şen, Faruk(1989), Problems and Integration Constraints of Turkish Migrants in the Federal Republic of Germany, ILO Mig. Working Paper 44E.
- (2) 前山 隆(1990), 「日系外国人労働者のその後－日本国民とは誰か－」『国際人流』7月号
- (3) 法務省入管局(1991), 「在留日系ブラジル人等の稼働状況に関する実態調査」『外国人労働者問題資料集』財団法人雇用開発センター
- (4) 森 博美(1991), 「入管法改正と国際労働移動の最近の動向」『経済志林』59巻3号
- (5) UN(1991), *Statistical Yearbook for Latin America and the Caribbean*.
- (6) 手塚和彰, 駒井洋, 小野五郎, 尾形隆彰編(1992), 『外国人労働者の就労実態－総

合の実態調査報告集－』明石書店

- (7) Mori, Hiromi(1992), The Role of Immigrant Workers in the Adjustment Process of Labour Imbalance in Japan, *Economic Journal*, Hosei University, Vol.60-1/2
- (8) UNESCO(1992), *UNESCO Statistical Yearbook 1992*.
- (9) 国際協力事業団(1992)『日系人本邦就労実態調査報告書』業務資料No.854
- (10) 外国人労働者が労働面等に及ぼす影響等に関する研究会専門部会(1992)『報告書』
- (11) 日本統計研究所(1993a)「日系ブラジル人就労・生活実態調査」『統計研究参考資料』No.38
- (12) 日本統計研究所(1993b), A Survey of Japanese Brazilians' Working and Living Conditions in Japan, *Statistical Survey Series*, No.1.
- (13) 日本統計研究所(1993c), A Survey of Japanese Brazilians' Working and Living Conditions in Japan, *Statistical Survey Series*, No.2.
- (14) 法務省入国管理局(1993), 「本邦における不法残留者数」『国際人流』4月号
- (15) Centre for Turkish Studies(Ed.)(1993), *Migration Movement from Turkey to the European Community*, Brussel.

## Ⅶ. 来日日系ブラジル人の訴え 自由記入欄より

— ドイツ（旧西ドイツ）との比較を考えながら —

鳴 澤 巖

### 1. 給与関連 記入者数：18名

イ。「残業の機会がない」：記入者は男女・壮若を問わない。

在留期間が限定されているから焦燥感をもっていることは確かであろうが、不況になる以前の残業による高収入の経験を直接持っているか、経験者から話を聞かされていることの影響が大きい。日本人の若年労働者の多くが残業よりは自由時間を楽しむ傾向にあるだけに、不況によって残業の機会が奪われさえしなければ、日本人同僚とすさまじい競合などせずに残業できるものを、との思いは強いであろう。

旧西ドイツの場合：外国人労働者が単身で働きに来て故郷に送金していた比較的初期の時代には、外国人労働者は残業・休日出勤に熱心であり、会社側に忠実でありすぎると同僚労働者たちから敬遠される傾向にあった。

ロ。「日本人に比べて給与の水準が低い（特に女性）」：男女・壮若を問わず。

ここでは、外国人労働者斡旋組織の問題が介在してくる。日系人を就労させている企業の多くは、日系人に対して日本人労働者と同等か、場合によってはそれ以上の賃金を支給している場合が多い。そうしないと、かれらは口づてに情報を得て高賃金を支払ってくれる会社に移動してしまうからである。年金や厚生施設まで考慮すれば日本人労働者の方が賃金が低いとは言えないが、見掛け上は日本人の方が低かったりする場合さえある。しかし、日系人のほとんどは派遣会社という名の外国人労働者斡旋組織によって雇用されており、この組織に給料の中からかなり多くの金額を差し引かれてしまう。残りは「日本人に比べて給与の水準が低い」ことになって、かれらの不満の対象となる。

引き抜かれたり、移動されてしまうおそれが少ないとき、あるいはそのような地方では、企業主次第で日系人の賃金が日本人同僚より低いことはありうる。

ドイツ（旧西ドイツ）の場合：外国人労働者も同一の労働に対してはドイツ人とまったく同一の賃金が支払われるよう法律で保証されているので、このような不満はない。（ただし、高賃金を得られる職種に外国人労働者が必ずしも就きやすくはないという不満はある。）

旧西ドイツで、同一の労働に対しては外国人労働者もドイツ人とまったく同一の賃金が

支払われるようになったのは、ドイツ人の労働組合がそのことを要求し、経営者連盟がそれを受け入れたからである。ドイツ人労働者の立場では、もし外国人労働者の賃金の方が低ければ、不況の際、真っ先に解雇されるのはドイツ人労働者ということになる。したがって同一労働同一賃金を要求することになった。ドイツでは労働組合が産業別の全国組織であるから、このような要求が出てくる。日本の場合は労働組合が企業別であるから、個々の企業の状況を反映して賃金が決定され、同一労働同一賃金が原則として全国を通じて実態化されることがない。

## 2. 斡旋人関連 記入者数：13名

「乱脈さへの忿り。この問題こそ唯一の問題である（とまで記す人も）」：多数の強い意見である。

上述のように、賃金問題と見えるものも斡旋組織の問題を包含している。斡旋組織はほとんどが派遣業者として登録しているが、現行法では専門技能を有する者以外は、本来、派遣業法の対象にならない。外国人労働者のほとんどすべては専門技能の所有者ではないから、外国人労働者派遣組織のほとんどすべては合法的とはいいがたい。これらの業者はほとんどが小さな業者であり、日系人労働者に対してもなかなかまっとうな対応ができてくれない、あるいはしようとしめない場合が間々ある。こうして「多数の強い意見」が出てくることになる。

ドイツ（旧西ドイツ）の場合：国の機関が労働者の募集に当たり、斡旋人問題は原則として存在しない。外国人労働者が徴募される諸外国にも連邦労働庁の出先組織である連絡事務所があり、おかしな斡旋組織が暗躍する余地はない。ただし、非合法の外国人就労者に関しては当然、日本の場合と同じ問題があるが、非合法の就労者そのものが推定5%と少数なので、大きな社会問題にはなっていない。

## 3. 言葉・習慣関連 記入者数：19名

イ。「日本語、特に漢字のむずかしさ」、「外国人向けの表示が社会的に行われていないこと」：後者が徹底すれば前者の問題は解消するはずである。

日本語の文字には、2通りのかな、ならびに事実上無数の漢字がある。日系人が母国で使用していた言語の表示がほとんどないだけでなく、意味はともかくどうやら読むことだけは可能な日本語のローマ字による表示も限られている。とくに日系人の多くが就労して

いる地方都市ではローマ字による表示があまり行われていないのが普通であった。

日系人の日本語の習得がなかなか軌道に乗らないことに関して、もし、日系人の多くは出稼ぎに来日するほどであるから、学歴も低く、したがって日本語に限らず外国語の修得能力が低いのであろうと推察するならば、それは正当な推察とはいいがたい。日系人の多くはけっして低学歴ではない。多忙な就労の合間を縫って日本語を系統的、継続的に修得するのが困難であること、日系人どうしの交際がかれらの交際の基本であって、日常生活で日本語を使う機会に恵まれにくいこと、いずれ帰国するので帰国後かならずしも有用と思えない日本語を修得する意欲が出にくいこと、などを考慮すれば、かれらに日本語の修得を期待しすぎることには問題があろう。

ドイツ（旧西ドイツ）の場合：ドイツ語の修得に困難を感じる人々が当然いるが、外国人労働者導入の初期段階では会社に通訳があり、後になるとすでにドイツ語が達者になっている同国人たちが助けた。また警察官などの公務員が組織的に外国語を修得するような措置も採られた。さらに、各種宗教団体等が政府の援助をえながら組織的に外国人を助けている。

ドイツ語の能力が諸外国人の間で最も低いとされているトルコ人の場合、一般に想像されがちなのは、トルコ語がドイツ語とは違いすぎる言語構造を持っており、しかもトルコ人労働者とその家族は一般に低学歴であるから、ドイツ語が修得できないということである。実際には、トルコ人が諸外国人中最も孤立し、かれらどうしが集住して、交際範囲がほとんど完全にトルコ人どうしに限定されているためだと考えられる。

ロ。「日系人への無理解」：同じ姿形をしているのに日本人のように振る舞わないからよけいそうであろう。

日本人ならこうあるべきだ式の期待が日本人にはありすぎ、日系人をその姿形から日本人視し、日系人がじつはまったく別の文化圏に所属することがほとんど理解できない。いったん別の文化圏所属者となると、日本人の同質志向癖が作用して、なかなか日本人の輪の中には入れてくれないことになろう。

この場合、留意する必要があると思われるのは、現代の日本では日本人どうしてもかなりよそよそしく、母国社会でよそよそしい社会環境で生活してこなかった日系人にとっては落差が大きく、日本人よりはかなり耐えがたい社会状況に直面することになるという点である。

ドイツの場合：最近になって旧ソ連・東独を含む東欧等からドイツ系の人々が流入してくるまでは、この種の「同胞」間の問題はほとんど存在しなかった。

ハ。「日本はサムライ時代の習慣・習俗でなじめない」：浜松の26歳の女性。なにがサ

ムライ的なのか、これだけからはよくわからないが、若い女性が書いているところを見ると、あるいは女性差別の問題が関係するのであろうか。

われわれとしては、前時代的な上下関係や女性差別の問題として受け止めるのが時宜に適しているといえよう。職場で日系人女性労働者が男性上司からいたわりの欠けた、威張るだけの、しかも女性差別的な扱いを受けるなどといった状況は、かなり容易に想像できる。

ドイツの場合：むしろ逆の状況が問題になる。逆というのは、最大の移入民であるトルコ人の場合が典型的であるが、移入してきた人たちの方がいわば古い社会感覚をもち、その人々の中の青年や児童や女性が、いわば新しい社会感覚のドイツの流儀に染まり、移入者中の保守層（主として年配の男性たち）との間にぎくしゃくとした関係が生じるようになっていく。女性が社会で男性たちに混じって労働する、妻が夫と対等に意見を表明する、女子が高等教育の機会を求める、学童や生徒が自由な服装ないしは髪形をする、といった折りに衝突が見られる。

#### 4. 在留資格・権利関連 記入者数：11名

イ。「永住権・選挙権を与えよ」：このことについては、2通りの考えがある。ひとつは、自分たちには日本人の血が流れているのだから日本政府は特別な配慮をすべきだとの考え。もうひとつは、外国人一般をもっと日本人と平等に待遇せよとの考えである。前者の場合には日本社会に与えるインパクトはあまりないが、後者の場合にはたいへん大きいであろう。現在の日本では、外国人に選挙権を与えることなどまったく日程に上がっておらず、永住権を持つ在日の韓国・朝鮮人や中国・台湾人についても、選挙権の付与と結び付けて論じられることはほとんどないのだから。

西欧では多くの国が、外国人であっても納税している以上選挙権も付与されるのが当然との考えの下に、地方議会の選挙権・被選挙権を与えている。したがって、外国籍の市長までも誕生している。たとえばデンマークではそうである。ただしこの点ではドイツは保守的である。ハンブルク市議会が外国人に市内各区の区議会の選挙権を与える市条例を通過させたが、連邦政府の反対にあってついでたのは数年前のことであった。

ロ。「ビザ取得に際しての官僚制を緩和せよ」：外国人への対応が平等でないと感じながら。

ドイツの場合：EC外の諸国民が在留資格の制限を感じている。かれらにとって永住資格の獲得はかならずしも容易なことではない。

## 5. 保健関連 記入者数：3名

「病人への援助を」：病気になったときの不安を感じている。

この際、病気への不安が、単に健康に関係するだけのことではなく、医師や病院の選択に関する不安、医療費や保健制度、言葉の問題なども含んでいる総合的な不安であることに留意しなければ片手落ちであろう。

ドイツの場合：言葉や習慣の違い、制度への知識不足の問題を別にすれば、よく保護されている。民間の組織も、外国人労働者とその家族に制度を知らせたり救援の実を挙げるために、たとえばカトリックの組織がスペイン人を、社会福祉の団体がトルコ人を、赤十字がクルド人を、といった具合に各民族の状況に個別に対応して保護・援助の実を挙げている。

## 6. 税金関連 記入者数8名

「取り立て方・内容への疑問」、「高さへの不満」：両者はワンセットであろう。

税金については日本人でも大方は内容がよくわからずに払わされているのであるから、ましてや日系人の場合、間違ってたくさん取られているのではないかと疑心暗鬼にもなる。同時に、一方的に払わされるだけで受ける利益が余りにも少ないと、不満はよけい高まるであろう。

ドイツの場合：外国人労働者とその家族が、納税しているのに選挙権が与えられていないことへの不満、健康保険のためにかねらが納付している金額よりはるかに少ない金額しか利用できていない現実などが問題となっている。

## 7. 仕事関連 記入者数：8名

イ。「失業状況への訴え」、「重労働への不満」：労働者の権利の問題や残業の少なさなどと結び付いた訴えであろう。

重労働への不満というのは、日本人同僚にくらべて自分たちだけが重労働に携わられるといったことであろうか。

ドイツの場合：とくにトルコ人がそうであるが、きつく危険な労働との結び付きが強い傾向がある。またEC外であるトルコ人の場合には、失業がそのまま滞在許可の喪失につながる場合がある。

ロ。「自分が残業にありついているために嫉まれ、他の外国人から脅迫されている」：  
同国人かどうかは不明。

残業の機会が減って、外国人労働者同士がこの機会をめぐって競合の関係にあることが示されている。不況は経済的弱者である外国人労働者にとりわけきつく襲いかかっている。

ドイツの場合：残業までして会社側にごまをする嫌な奴と同僚たちからうとまれがちであった。不況の嵐に見舞われている現在、ドイツの状況はどのようであろうか。

## 8. 差別関連 記入者数：25名（「その他問題点」を別にすれば、この項目への記入者数が最も多い）

イ。「日本人は非人間的で狭量、人種主義的でさえある」：「外人」に対する日本人の距離感をかれらはこうとらえるのではないだろうか。

皮膚の色がさまざまな人々が混住して一つの社会を構成しているかれらの母国から来てみると、たとえ自分たちの肉体上の特徴が「日本人」ではあっても、この同質志向社会は不気味に映じることであろう。

ドイツの場合：少数の極右が日本では到底考えられないような激しい攻撃を外国人、とくにトルコ人に加える傾向があることは今では周知の事実である。極右だけでなく、一般の人もトルコ人などをけっして好いてはおらず、バスなどで隣席には坐りたがらないなどという日本でも見られる現象がある。この一般のドイツ人の傾向にもとづいて、トルコ人を入れないレストランなども存在する（トルコ人客を受け入れるとドイツ人客が寄り付かなくなる）けれども、日本とくらべると外国人との接触の経験年数をはるかに長く、在留外国人の密度もはるかに大きいことから、日本人よりはるかに外国人労働者とその家族に慣れている。

他方、積極的に外国人労働者ならびにその家族との友好をはかり、ドイツに、いっそう価値あるものとしての多文化社会を積極的に建設しなければならないと考えている人々も少なくない。

なお、とくに記しておきたいと思うのは、日本にもドイツにも共通する現象であるが、外国人労働者の母国社会と出稼ぎ先の日本ないしドイツ社会との資本主義ないしは市場制の発展度の差異が外国人労働者に出稼ぎ先の社会を「非人間的」と感じさせる点である。1974年に筆者は西ドイツのボーフム（ルール地方）のオベルの自動車工場で一労働者としてはたらくトルコの知識人と話し込んだことがあるが、かれは繰り返し強調して、トルコは太陽が輝く暖かい国でその人間も暖かい、他方、ドイツは太陽があまり照らず寒い国

でその人間も冷たい、と言う。これはもとより比喩的な話である。かれは、ドイツ人はとことん他人に尽くしたりせず、勘定高い、トルコ人は損得など考えずに他人に尽くす、という。その言い分をそのまま肯定する訳にもいかないが、かれがそのように感じていることは事実で、その基底には資本主義ないしは市場制の発展度の差異が横たわっている。比喩的に記せば移入先の社会では時間がすみやかに経過し、誰も他人のことに関心を持つゆとり、あるいはお節介さがない。前者の社会は暖かくまたくどく、後者の社会は冷たくまたあっさりしている。このような差異について外国人労働者を迎え入れる側も十分に理解しておかなければならないであろう。

ロ。「特に病院の対応の悪さ」：病気でほとんど困っているときに医師や病院から差別されては、よけいこたえてしまうに相違ない。

日本人の患者やその家族も、多くの医師が不親切で無愛想であると感じているほどだから、言葉も不便で習慣にも不慣れな日系人たちがどれほど不満に感じているかは想像に難くない。この場合、単に医療についての問題だけでなく、手取り賃金の少なさも、身分の不安定さも、制度の未整備も、日本社会全般について感じるそこはかたない不平も、すべてが寄り集まって不満として噴出するのであろう。

## 9. 子供関連 記入者数：8名

「託児所不足、経費の高さと、関係吏員の対応の悪さ」：日本語の理解不足によって拍車がかけている。

日本人にとっても託児所不足は悩みの種である。ましてや、母親が働く頻度が日本人の場合より圧倒的に高く、かつ制度や習慣を知ることが少なく、言葉にも不自由な日系人たちにとっては、ほんとうに困惑する問題であるに違いない。

ドイツの場合：託児所が完備している。

## 10. 教育関連 記入者数：2名

「転校後に定員の空きがない」：これについては、事情がよくわからないので、解説を控える。

ドイツの場合：民族別のクラスがあり、同民族の教員が民族の地理や歴史を教え、各民族の教員とドイツ人教員が手を携えてドイツ語の初歩を教える手立てが整っている。一定期間を経過すると、外国人児童はドイツ人のクラスに編入される。編入後も、（いろいろ

問題はあつるものの) 外国人児童も自分たちの宗教にもとづいて宗教教育を(宗教教育の時間に)受けることができる。

#### 11. 交流関連 記入者数：8名

「交流の機会のなさ」：日本人との交流のなさを訴える意見と、日系人どうしの交流のためのイベントやクラブのなさを訴える意見とがある。

日系人が多数就労する地域では行政や企業が交流の機会をつくることに努力し、ある程度の成功を見ているが、日系人が少数しか就労していないところでは、日本人との交流や日系人どうしの交流についての機会がほとんどないのではあるまいか。

ドイツの場合：文化的・宗教的にドイツ人との距離の大きなトルコ人との交流は、公的なあるいは民間の機関や組織の相当な努力にもかかわらず、かならずしもうまく行つてはいない。多くのアンケート調査によると、トルコ人のほとんどすべてはドイツ人の友人をひとりももっていないという。

#### 12. 情報関連 記入者数：10名(うち1名はペルー人。ただしこのペルー人は調査結果の統計処理には含まれていない)

「権利についての情報が不足」、 「ブラジルについてのニュースが不足」：日系人の関心の在りかがよくわかる。浜松ではブラジル紙にもとづいたポルトガル語の新聞が日系人の手で発行されているが、他地方の日系人にとっては入手が容易ではないであろう。

ドイツの場合：日本と著しく事情が違ふのは、全国的に組織された産業別の労働組合が、各種外国語で外国人労働者の権利、たとえば婦人労働者が妊娠・出産したときの権利、を周知させるパンフレットを刊行していることである。さらにまた、外国人労働者の母国の労働組合と提携して外国人労働者の利益を国際的な規模で守っていることである。

外国人労働者中の最大多数を占めるトルコ人について言えば、トルコ本国の新聞に対応するドイツ版(トルコ字紙)が日刊で出ていて、トルコの情報もドイツの情報も潤沢に得られる。

#### 13. 雇用上のトラブル関連 記入者数：4名

「従業員の無権利状態」、 「雇用の慣習の後進性」：労働法上の権利を知らされず、ま

た中小企業の経営者が外国人労働者（しばしば日本人労働者も）の権利を侵しがちであることが大きな原因である。

労働組合が外国人労働者を企業横断的に守ることができにくい点も大きな一因となって、雇用上のトラブルの種は尽きそうにない。

ドイツの場合：労働組合が情報伝達機能と外国人労働者の権利を擁護する機能をよくはたしているため、このようなトラブルは日本に比べてかなり少ない。

#### 14. プライバシー関連 記入者数：3名

「住宅水準の劣悪さ、特に夫婦で入居した場合の単身者との混住のつらさ」：無理もない。

旧西ドイツの場合：外国人労働者が単身で来ていた時代には、悪辣な業者によって蚕棚式の劣悪極まる住居に押し込められていた場合も多かった。しかし、家族単位で住む現在は、住宅の水準が政府によって厳格に規定されているために、劣悪な住宅で外国人労働者が我慢するといったことは原則的にはない。ただし、住宅の水準が政府によって厳格に規定されているために、その基準をクリアできない人々（基準を満たす住宅に手が届かない人々）にとっては住宅の入手が困難ということにもなる。

#### 15. 食事関連 記入者数：2名

「会社の献立が適切でない」：この項目を書いているのは2名にすぎない。

あとの人々は日本の甘い味付けに慣れたのであろうか、それとも、アンケートに記入したからといって個々の職場の献立が改善されるわけでもないから書いても仕方ないと思っているのだろうか。

ドイツの場合：トルコ人にとってはイスラーム教の宗教上の禁忌である豚肉がドイツ人の大好物であるから、日本の場合のように「食事の味が甘すぎて」などというよりもはるかに深刻である。

#### 16. その他問題点 記入者数：33名

「アンケート調査が好奇心だけからのものではありませんように」（大泉，47歳の女性）  
アンケート調査の実施者側が常に心しなければならぬ原点である。

「関心をもってくださいありがとうございます。でも、なにかいいことがあるのかしら。ただの好奇心だけからかしら」(大泉, 19歳の女性)

好奇心だけから行われたと受け取られても仕方ない, 結果について何も知らせてくれないアンケート調査が日系人にたいして数多く行われているのであろう。

「日本の不況, 人間関係, お金(が問題である)」(大泉, 19歳の女性)

「ブラジルへの郷愁」(浜松, 25歳の男性)

せめて日本滞在中に日系人が孤立感を余り持たなくてすむようにしたいものである。

「祖国が失われるのではないかという不安」(太田, 26歳の男性)

母国から遠く離れているときにブラジルでは政治も経済も不安定であり, 不安が募ることであろう。

「『コミュニケーション』にさえ問題がなければ, 生活上の問題はない」(太田, 25歳の男性)

コミュニケーションに問題ありということの裏返しの表現は, われわれにいっそう強く響く。

「衣服を取り替えるように手軽に仕事を取り替え, 深夜まで遊び耽る同胞が, 真面目に働くために日本に来た人々のイメージを壊している」(大泉, 21歳の男性)

「どんちゃん騒ぎをし, 物を壊し, 盗みをする外国人を追い返せ」(日系人のことかどうかは不明。浜松, 29歳の女性)

「どんな人にも暴力を振るってよいと考えているブラジル人グループがいて, ブラジル人全体の印象を悪くしている」(浜松, 24歳, 性別不明)

「悪いことをする人達がたくさんいる。わたしはブラジル人であることが恥ずかしい。斡旋業者がそのような人々を受け入れたのだ」(浜松, 23歳の女性)

「もっと勉強しなければ」(太田, 42歳の男性)

同じ日系人でも, 家族を抱える人々は勤労と節約を旨としているが, 独身の若者は遊ぶために働くといった傾向が目立つ。一般的にはジェネレーション・ギャップとして現われているが, 若者の間でも同じジェネレーションのやや奔放な生活態度にたいして批判を持つ人も出てくる。またここには, 日系人にたいする日本人の印象を良くしたいものだという態度が表現されている。

悪徳斡旋業者の存在が, 「どんな人にも暴力を振るってよいと考えているブラジル人グループ」など一部外国人労働者の倫理感の麻痺の「正当化」を促進しているのではないだろうか。

付記： このささやかな報告のもとになったアンケートの作成と、アンケート結果の翻訳、分析の仕事に際して、日本統計研究所各位と、とりわけラテン・アメリカの現地事情に通堯しポルトガル語にも堪能な法政大学西川大二郎教授が果たされた役割は決定的に大きく、筆者はただその労作の結果を受け取って、筆者在独時の若干の経験を背景に、最近の太田、浜松両市における、日系人の方々を含む多くの人々によって助けられた現地調査の幾分の知識にもとづいて感想めいたものを記すことができたにすぎない。とくに記して感謝の意を表明したい。

## VIII 資料

### 1. 他のアンケート調査との比較から見た、法政大学日本統計研究所調査の結果の特徴

千葉立也・山本健兒

#### A はじめに

日本で働く外国人労働者に関する調査は決して少なくないが、外国人労働者自身がどのような属性を持ち、どのような動機で来日し、どのような生活を日本でおくっており、日本と日本人に対してどのような印象を持っているかを系統的に調査したものは少ない。その1因は、1980年代後半に急増した外国人労働者のかなりの部分が未登録労働者、すなわちいわゆる不法労働者であったことにある。

日系ブラジル人は、1990年6月以降、日本で熟練や高度な技能を要さない仕事に合法的に就くことができるようになった外国人である。もっとも、日本で働く日系ブラジル人の中には日本国籍を持つ人もいるし、血縁の面から見た日系人と結婚したために、日系ブラジル人と同様の法的処遇を受けることが可能になった人もいる。いずれにせよ、合法化されたがゆえにこの種のアンケート調査を行いやすくなったことは紛れもない事実である。

本稿では、これまでなされた他の同種のアンケート調査結果と比較しながら、我々の調査結果の概要を記述する。参照した他の調査とは

①国際協力事業団『日系人本邦就労実態調査結果報告書』1992年2月

②成城大学山中研究室「特集 ブラジル人の実態 -246人のアンケート調査から」

『広報 おおいずみ』No. 381, 1992年11月10日, pp. 2-7

である。前者は、財団法人海外日系人協会に委託してなされた調査であり、有効回答者数は1027人にのぼる大規模なものである。調査範囲も全国に広がっているが、特に神奈川県と愛知県が多く、この2県で全体の約44%を占めている。群馬県は約80人、静岡県は約90人の回答者数である。しかし調査期間は1991年4月から7月と比較的長期にわたっている。後者は、大泉町在住の日系人だけを対象として1992年8月になされたもので、調査数は246人に上っている。これは、日本人学生と日系ブラジル人がインタビュアーとしてペアを構成し、直接対面でなされたものである。

我々のアンケート調査はすでに『統計研究参考資料』No. 38 に記されているとおり、い

くつかのルートを通じて、日系ブラジル人に自分自身で記入する形で回答してもらったものであるが、そのルート及び地点という点で大きく3つに分けることができる。第1は、太田商工会議所の協力を得て、太田市内に位置する西部金属工業団地に立地する企業数社で働く日系ブラジル人である。第2は、大泉町に立地する企業を中心に結成された東毛地区雇用促進安定協議会の協力を得て、同協議会に加入している企業のうち数社で働く日系ブラジル人である。第3は、浜松国際交流協会の日本語講座で日本語を学習している日系ブラジル人や、浜松市内のブラジルレストランや喫茶店の来客者たる日系ブラジル人である。以上のほかに、大泉町のブラジルレストランや喫茶店でアンケートに回答してくれた日系ブラジル人もいるが、これは少ない数である。大泉町のレストランや喫茶店で回収したアンケートは、便宜的に上の第1のグループに含めて分析した。本来の第1や第2の回答者と重複する可能性は皆無ではないが、記入された調査票を検討した結果、重複回答した者はいない。これは浜松でも同様である。

言うまでもなく、浜松での回答者と、大泉町のレストラン・喫茶店での回答者は、必ずしも浜松ないし大泉町の企業で働いているとは限らない。しかし、以下の記述では、便宜的に、第1のグループを太田、第3のグループを浜松と略記する。

以下、アンケートの調査項目の順番にしたがって、われわれの調査結果の概要と、その解釈を記述する。比較の対象として上に記した既存のアンケート調査に言及する際には、国際協力事業団のものを海外日系人協会調査、成城大学のものを成城大学チーム調査と呼ぶことにする。

## B 結果の概要

### (1) 性別

大泉町に立地する東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している日系ブラジル人は、男女約半々である。これに対して、太田市ないしその周辺に立地する企業で就業している日系ブラジル人は男性が60%以上を占めている。浜松で調査に回答した日系ブラジル人の場合、男性が女性よりやや多い。

海外日系人協会の調査では、日系ブラジル人の60%以上が男性であり、成城大学チームによる大泉町での調査では、男性が65%を占めた。したがって、我々の調査では、女性がより多く捕捉されたことになる。一般的には、初期の外国への出稼ぎ者には若い男性が多いといわれているし、日本における日系ブラジル人の場合もその傾向が見てとれるが、東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している日系ブラジ

ル人の場合、明らかに女性がかなりの割合を占めている。その要因は、東毛地区雇用促進安定協議会が家族ぐるみでの来日を積極支援していることに求めることができるだろう。また、たまたま調査対象企業が、いわゆる3K職場ではなく、食品や電機などの産業に属する企業であったため、女性を雇用しやすい職場であったということもあろう。

## (2) 年齢

どの地点でも、20代の日系ブラジル人が最大多数を占めている。これに30代が続いており、この2つの年齢階層で、全体の約65%に達する。しかし、東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している日系ブラジル人の場合には、10代の比率と40代の比率が比較的高い。

海外日系人協会の調査では、20代と30代で全体の約75%を占めている。このことからしても、東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している日系ブラジル人の場合、やや特異な年齢構成を示しているといえる。なお、浜松でも10代が多いが、これは調査地点の特性を反映しているといっただろう。すなわちここでは、若者が集まりやすい喫茶軽食店でのアンケート回収の比率が比較的高かったからである。

## (3) 婚姻状況

全体としては未婚者の方が既婚者よりも多い。海外日系人協会の調査でも成城大学チームの調査でも、同様に未婚者の方が既婚者よりも多かったのが、妥当なところといえよう。とくに海外日系人協会の調査では、女性の場合、未婚者が圧倒的に多い。実際、女性の比率が高い東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している日系ブラジル人の場合にも、太田や浜松よりも未婚者が相対的に多い。さきに、東毛地区雇用促進安定協議会が家族の来日を積極支援しており、これが女性の比率を高めた要因であろうと推測したが、婚姻状況から判断するとむしろ、調査対象企業の産業特性の方が、女性の比率を高めた主要な要因であると判断できる。

## (4) 血統

どの調査地点でも、両親とも日系人という場合が圧倒的に多い。しかし、他方で父または母のいずれかが日系人であるとか、本人は日系ではないが配偶者が日系人であるという場合も10数%を占めており、無視できる数ではない。これは、海外日系人協会の調査よりもかなり高い比率である。

#### (5) 出身地域

どの調査地点でもサンパウロ州出身者が圧倒的に多いが、東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している日系ブラジル人や浜松での回答者には、サンパウロに隣接する州（パラナなど）の出身者が比較的多い。海外日系人協会調査でも、サンパウロ州出身者が過半数を占め、これにパラナ州出身者が続いている。

#### (6) 教育水準

全体として高卒が多く、これに大卒が続いており、教育水準はかなり高いといえる。調査地点別にみると、東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している日系ブラジル人には大卒が比較的少ない。

海外日系人協会の調査では大卒の割合が40%を越えており、これに比べれば、我々の調査に対する回答者は、やや教育水準が低くなっていると言ってよい。

#### (7) 日本語能力

我々のアンケートはポルトガル語で質問され、自由記入欄はポルトガル語で答えてもらっているために、日本語能力があるかないかを判断することはできないが、日本語よりもポルトガル語の方が楽であると答えた者が圧倒的多数を占めている。なお、日本語での回答もごくわずかではあるがあった。

海外日系人協会調査では、日本で働く日系ブラジル人の過半数が、ある程度の日本語能力を持つとされている。質問の仕方が異なるので比較は難しいが、我々の調査結果よりも日本語能力のある者の割合が高くなっている。

#### (8) ブラジルでの職歴

80%前後が、ブラジルで働いた経験をもっている。年齢との対応を考慮すると、高卒や大卒後、あるいは在学中に日本に来て初めて働いた者もある程度いると判断できる。職業別に見ると、事務職、販売、専門職などの割合が高い。製造業や農業に従事していた者は少なく、日本での仕事とブラジルでの仕事とは対応していない。ブラジルでの従業上の地位は、被雇用が多いが、自営業も20%以上となっている。ただし浜松では、自営業者の比率が低く、被雇用と管理職の比率が若干高くなっている。海外日系人協会の調査も、我々の調査の全体的傾向と同様の結果を示している。

#### (9) 来日形態

家族と一緒に来ている者が、東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している者や浜松での回答者に多い。太田では単身来日者の比率が若干高い。婚姻状況に対する回答と比較してみると、太田と浜松では既婚者と家族を伴った来日者の数との間に大きな食い違いはない。他方、東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している者で、家族と一緒に来日した人数は、既婚者の数よりも極めて多くなっている。これは、兄弟姉妹と一緒に来日したと判断するのが適当であろう。

海外日系人協会調査でも、扶養家族を持つ者の約3分の1が、家族を日本に連れてきているという結果を出しており、扶養家族を伴う来日が主流とはまだなっていないことを示している。

#### (10) 子供

子供を伴って来日した者は多くない。ただし、家族と一緒に来日した者の中で子供を伴うとする者の割合が、東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している者に多い。その中には、人数的には決して多くないが、子供が学齢期にあり、日本の学校に通学している者もいる。海外日系人協会調査でもほぼ同様の結果が出されている。

#### (11) 来日年

1990年以降に来日した者が全体の約90%を占めており、入管法の改定が、日系ブラジル人の来日の重要な契機になったことが伺える。しかし、太田や浜松では、1989年以前に来日した者も10%ないし20%いる。なお、東毛地区雇用促進安定協議会は1989年12月に設立され、90年5月から、ブラジル現地での募集活動を開始した。

海外日系人協会調査では、1990年6月以前に来日した人が全体の半数近くになっており、我々の調査とかなり異なる。しかも、複数回の来日者が少なくないことも、同調査の結果から読み取ることができる。

#### (12) 来日の理由

来日理由はどの調査地点でも、日本で働くことが経済的に有利だからという理由が過半数を占める。そのなかであって、家族や友人親戚が誘ったからという理由が、太田や東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している者に比較的多く見られる。質問の仕方が異なるので比較はこれも難しいが、海外日系人協会調査でも、ほ

ば同様の結果が得られているし、日本での滞在も一時的であることが示唆されている。

(13) リクルートのルート

斡旋業者の紹介で仕事を見つけた者が、太田と浜松では過半数を占める。これに対して、東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している者は、すでに来日している家族や親戚を通じて見つけた者が多い。これは、上の来日形態で指摘したことと相応ずる。他方、本来なら、東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で就業している者は、日本の会社からの直接勧誘がもっと高い割合を占めてしかるべきであるが、実際にはわずか10%強でしかない。斡旋業者を通じて見つけた者の割合が30%以上に上っていることと考え合わせると、東毛地区雇用促進安定協議会の性格を、雇用されている日系ブラジル人が、斡旋業者と同様と考えていると解釈できるかもしれない。

しかし、この点はむしろ次のように解釈すべきだろう。東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業には入れ替わりがあるとのことなので、協議会ルートを経由しないで日系ブラジル人を雇用している企業が、協議会のメンバーに事後的になった場合がありうる。また協議会メンバー企業は、協議会を通じてのみ日系ブラジル人を雇用しているわけではなく、別の雇用ルートを持っている可能性があるということである。ただそれにしても、日本の会社からの直接勧誘の割合が余りにも低く、東毛地区雇用促進安定協議会自身が抱えている自己に対するイメージと、日系ブラジル人が抱えているイメージとの間に食い違いがあることは否定できないだろう。

太田、浜松と、東毛地区雇用促進安定協議会メンバー企業の間では、日系ブラジル人の仕事の見つけ方、ひいては移動の仕方に違いがあることは強調しておいてよい。前者では、日系ブラジル人を実質的に管理している斡旋業者の果たす役割が大きく、後者ではパーソナルな情報伝達が重要な役割を果たしているということである。また、前者の場合であっても、パーソナルな情報伝達がしだいに重要な役割を果たすことが推定される。

来日前に働く場所が決まっていなかった者が、太田や浜松でかなりの割合に上っているのは、斡旋業者が介在したからであると見てよいだろう。それは当然のことながら、日本でついた仕事は予想通りであったか否かに影響を及ぼしている。また渡航資金も太田と浜松では斡旋業者からの借り入れが多数を占めるのに対して、東毛地区雇用促進安定協議会メンバー企業に就業する者は、雇用企業からの借り入れが多数を占めている。

なお、海外日系人協会調査では、斡旋業者と契約している人が全体の60%を越えており、我々の調査結果よりも高い数値となっている。しかし、われわれの調査のうち、浜松での回答者数に占めるその割合は、海外日系人協会の調査結果と比較的近い。

#### (14) 貯蓄

月間貯蓄金額には、人によってかなりの開きがある。しかし、多数は10万円以上貯金しており、5万～10万円という者も含めると全体の過半数を越える。太田で貯蓄金額の高い者が比較的多いのは、年齢が相対的に高く既婚でしかも単身で来た男性が比較的多いことを反映していると考えられる。他方、浜松や東毛地区雇用促進安定協議会メンバー企業で就業する者に貯蓄金額の少ない者が相対的に多いのは、その逆だからである。海外日系人協会の調査項目で月平均支出の内訳があるが、男女によって差はあるものの、ここでも日系人は10万円前後を貯蓄していることがわかる。

送金の方法は、金融機関を使う者がどの調査地点でも多数を占める。しかし、3つの地点の間には相違がある。

貯蓄資金の用途は、将来に備えて、新規事業用資金、自宅用の土地購入、家の新築というのが多い。漠然とした将来への備えという目的が、浜松や東毛地区雇用促進安定協議会メンバーで就業する者に多く、より明確な目的を持っている者が太田に多いのは、貯蓄金額の多寡について述べた理由とおなじ理由が当てはまるであろう。

なお、海外日系人協会調査では、1か月の平均貯金額が男性で15万円、女性で10万円を越えており、我々の調査結果よりも明らかに高い。これは、調査時点の景気の差異に帰しうると考えられる。

#### (15) 滞在計画

どの地点でも、2年以内にブラジルに帰るとする者が過半数を占めている。そういう意味では、日系ブラジル人に日本定住志向はないと言ってよい。しかし、浜松では他と比べて定住志向のある者が比較的多い。また、他の地点でも10%以上が定住志向を持っており、しかも帰国した場合でも再来日の意図を持っている者が過半数を占めることを考え合わせると、日系ブラジル人の日本での就業が、マス現象として永続的なものになる芽をはらんでいると見てよい。

海外日系人協会調査では、条件さえ整えば日本に残りたいと答えた者を含めて定住志向のある者が、20数%に上っている。

#### (16) 労働時間

調査時点においては、すでに不況が本格化していた。そのため、1日8時間労働が最も多い。しかし、太田では9時間、10時間、あるいは12時間労働すらあり、このような長時間労働が、貯蓄金額の多さの基盤になっている。浜松でも10時間労働の人の割合が高い。東毛地区雇用促進安定協議会メンバー企業で調査対象になったのは、ちょうど家電不況でサンヨーからの受注の減少した企業が多かったために、8時間労働の割合が高くなったと考えられる。

他方、残業する人の比率が、東毛地区雇用促進安定協議会メンバー企業で就業する人にもかなり多いのは、調査した時点での実態に関する回答と言うよりも、これまでの経験を回答したとみなすべきであろう。

休日労働も、不況を反映してであろうが、比較的少ない。しかし、現在休日労働に従事していなくても、その経験を持っている人は多数に上る。

海外日系人協会調査結果では、当時の景気と日本での就労働機を反映して、残業をしていない者はいないと言ってよい。

#### (17) 転職

転職経験者は全体の約40%に上る。特に浜松でその比率が高い。これは滞り期間の長さやリクルートのルートの違いとに関係している。それは転職回数にも反映している。また、転職の地域的な関係を見ると、最初の就業地の近くで2回目以降の仕事先を見つけた者よりも、広域的な移動をした者の方がどちらかといえば多い。太田・大泉から通勤圏内にはないと考えられる場所で働いていたことのある者は、太田では43人中21人に上るし、そのうち半数は、東京以西や千葉県あるいは仙台で働いていた者もいる。東毛地区雇用促進安定協議会メンバー企業で就業する者も、62人中34人は大泉の通勤圏外で就業していたことがある者であり、さらにそのうちの27人は、東京以西や千葉、長野、新潟、福島各県で働いた経験のある者である。浜松での回答者についてみても、57人中38人は、浜松の通勤圏外で就業していたことのある者である。更にそのうちの20人は関東地方での就業経験を持っており、他に広島県や長崎県にいたことのある者もいる。

転職の理由は、給与と人間関係が重要であると考えられる。しかし、給与自体に不満があった者は10%台とさほど多くない。また残業や休日労働の可能性の有無も、それ自体としては大きな割合を占めない。ただ、この両者を合わせると、転職者の30%は実際に受け取る賃金の点で不満があったから転職したと言えよう。

人間関係の点で特に大きな比率を占める項目は見当たらない。

海外日系人協会調査の結果によると、転職経験者は全体の約半数である。また転職回数が1回にとどまる者は、転職経験者のやはり約半数である。転職理由は基本給と労働条件のきつさをあげる者が多く、人間関係を理由とした転職は少ない。なお、幹旋業者との間のトラブルを理由としてあげた者が、転職経験者の約18%に上っている。

#### (18) 技術の習得

日系ブラジル人は、故国では製造業に従事していなかった者が圧倒的多数を占めるにもかかわらず、日本での仕事によって、帰国後役に立つ技術を習得できたと考える者が40%以上にも達している。これはどのように解釈すべきだろうか。

海外日系人協会調査でも、日本で習得した技術・経験を帰国後生かせるとした者が20%を越えている。

#### (19) 日本人との関係

日本で日本人との間で嫌な思いをしたことがある者は20%台である。これを多いと見るか少ないと見るか、簡単には評価できない。なお、海外日系人協会調査結果によると、日本人は冷たく閉鎖的である、あるいは人種差別をすると答えた者が全体の4%にとどまっている。

#### (20) 情報源

日系ブラジル人がブラジルに関するニュースを得る媒体として重要なのは、ポルトガル語新聞である。全体の約80%はポルトガル語新聞を読んでいる。これに次いで重要なのは友人からというルートであるが、新聞に比べればその重要度はかなり低い。これに対して日本に関するニュースはテレビから得る者が相対的に多い。また、ポルトガル語新聞と友人からというルートも無視できない。

#### (21) 余暇

休日の過ごし方で多いのは、ショッピングや家事であり、ついで友人と一緒に、である。東毛地区雇用促進安定協議会メンバー企業で就業する者に家事と答えた者が多いのは、女性の回答者が多いことを反映しているからであると考えられる。

ブラジルレストランやディスコを訪れる者は、週に数回行く者とほとんどいかない者との間に2極分解している。これは、工場を通じて調査した場合にも、またレスト

ランや喫茶店で調査した場合にも当てはまる。

仕事以外で日本人とつき合う機会については、調査地点で大きな差異がある。これは、浜松では国際交流協会を通じて（日本語学校）アンケートを回収したことが影響していると考えられる。おおむね、半数は日本人と余暇につき合うことはないと見てよいだろう。逆に言えば、半数近くは日本人と余暇につき合うことがあることになり、これは意外に高い比率である。

海外日系人協会調査では、日本人の友人を一人も持たないと答えた者の割合が20%を割っている。

## (22) 健康

日本で病気やけがをしたことのある者の比率は、浜松で高くなっているが、これは滞日期間を反映していると考えられる。工作中にけがをしたことのある者は、日本で病気やけがをしたことのある者のうち約半数を占めており、全回答者の20%前後を占めている。これはかなり高い割合であろう。

国民健康保険に加入している者は60%前後以上いるが、浜松ではそれがやや低い。

## (23) 住宅

住居のタイプは、調査地点でかなり大きな違いが見られる。東毛地区雇用促進安定協議会メンバー企業で就業する者には企業の寮に住んでいる者が少ないのに対して、太田では多い。前者ではむしろ一戸建てに住む者が比較的多い。浜松ではマンションに住む者が比較的多い。しかし、どの地点でも、賃貸アパートといったレベルの住居に住む者が多いという点で共通している。

住居を見つけたルートは、明らかに雇用ルートの違いを反映している。東毛地区雇用促進安定協議会メンバー企業で就業する者は、企業が用意した住居であるのに対して、他の2地点では派遣会社が提供した住居という回答が多い。しかし、いずれにしても、雇用にかかわる企業が用意したという点では同じである。日本で働く日系ブラジル人は自力で住居を見つけなければならない状況にあるわけではない。

住居の質は、台所、専用トイレ、専用浴室の有無という点で、調査地点間に大きな差はない。しかし、太田で回答した者のうち20%近くがこの質問に答えておらず、この地点では、必ずしも質が良好でない住居に住む者が少なくないという可能性がある。しかし、大多数は、都市への新規来住者が住む平均的な住宅に住んでいると見てよい。

住居の規模にはやや差がある。太田では1部屋という住居の割合が高く、浜松では

2部屋という住居の割合が高い。しかし、東毛地区雇用促進安定協議会メンバー企業で就業する者は、3部屋住宅に住む者も少なくない。

家賃は月2万円未満がどの地点でも多い。ただし、これは一人当たりであって、東毛地区雇用促進安定協議会での聞き取りによると、仮に3部屋住宅で3人の日系ブラジル人労働者が共同生活をおくる場合には、各人が2万円ずつ払い、家主たるメンバー企業の経営者には、6万円の家賃収入が入るとのことである。同じ規模の住居であっても2人しか住んでいなければ、家主には4万円の家賃収入しか入らないとのことである。この表には、一人当たりの家賃で答えた者もいるが、4万円以上と答えた者は、一人当たりではなく、住居全体の家賃として答えたものと考えられる。

海外日系人協会調査では、アパートに住んでいる人が全体の60%を越えており、また会社が借りていると回答した人が全体の80%を越えている。家賃も2万円前後が平均的な数値なので、我々の調査結果と大きな差はない。

#### (24) ブラジルとの結びつき

ブラジルに電話する回数は、意外に少ない。1か月に1回という者が最も多く、これにほとんどかけないと答えた者を合わせれば、70%近くに達する。しかし、太田では単身来日者が比較的多いことを反映してであろうが、比較的頻繁にブラジルに電話をかけている。

#### (25) 日本人親戚との交流

日本人の親戚がいると答えた者がどの地点でも多い。しかし、浜松ではその割合がやや低い。親戚を訪問した人の比率は、日本人の親戚がいると答えた人のほぼ3割であり、調査地点間で大きな差はない。日本人の親戚との交流は余り密ではないといえよう。海外日系人協会調査でも同様の結果が出されている。

#### (26) 生活上の問題

最も困ったことが多いのはホームシックである。どの調査地点でも過半数がホームシックを経験している。太田では単身来日者が比較的多いので、その比率がやや高い。次いで困ったことが多い事からは日本語がわからない、というものである。しかし、これは30%前後の人しか困っていない。日本語を流暢に話せる日系ブラジル人がいることは確かであるが、さほど流暢でなくても、日本語でコミュニケーションする必要がある時には助けてくれる同朋のいることが、困った人の比率を低くさせているものと考え

えられる。あるいは、そもそも日本語のコミュニケーションを必要とする場面が、日常生活の中にあまりないのかもしれない。ちなみに、成城大学チームの調査によると、大泉町在住の日系人のうち、日本語での会話を多少できるという以上の人は70%を越えているし、海外日系人協会の調査でも60%以上は、簡単な会話をできるという以上の日本語能力をもっている。

日本の食事が合わずに困っている人が少なくない。特に東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で働いている人にそれが多く。近所の人とうまくいかないと答えた人もこの調査地点で比較的多い。

日本の学校に通っている子供を持っている人を母数にして計算すると、子供の教育で困っている人の比率は決して小さくない。調査地点間の差を、それを母数にした計算結果で判断することは、サンプルが少な過ぎるので、できない。

困った時の相談相手は、仕事上の悩みについては職場の上司と職場のブラジル人という回答が、どの調査地点でも多い。とくに東毛地区雇用促進安定協議会のメンバー企業で働いている人には、職場の上司という回答が多く、職場のブラジル人という回答も相対的に多い。これはこの協議会の性格を反映しているのであろう。これに対して幹旋会社の人という回答はここでは極めて少ないのに対して、太田と浜松では10%台に上っている。生活上の悩みについても同様の傾向が見られる。しかし、ここでは当然のことながら家族や友人に相談するという回答が、どの調査地点でも多い。

海外日系人協会調査によると、労働と生活のうえで困っている問題として多くの回答者が指摘したことは、言葉の不自由さと家族が離れ離れになっている、ということである。また、問題が生じた時に頼る人として、友人と親戚をあげる者が多い。もちろん、ここでいう親戚とはブラジルなどの南米での親戚ということであろうし、同じく日系人として日本にやって来た親戚のことを意味するものと思われる。

## C むすびに

以上のような調査結果概要から、日本で働く日系ブラジル人の就労と生活の実態をイメージすることは容易であろう。また、我々の調査に対する回答者がランダムに選択されたわけではないにもかかわらず、かなり平均的な姿を映し出していることも、海外日系人協会調査と比較することによって言える。しかも、調査地点の違いにもかかわらず、回答者の属性、来日の理由や貯蓄の目的、日本における生活上のトラブル、相談相手など、生活に関する事項については、おおむね類似していると言ってよい。

しかし、同時に、調査地点による差異を無視することもできない。それは、仕事の見つけ方が何らかの影響を及ぼすと考えられる事項について見られる。仕事や待遇への不満や転職経験の多少、日本人への評価、生活行動のパターンなどがそれにあたる。つまり、派遣業者が介在するか否かが、生活、労働に少なからぬ影響を及ぼすことを見てとることができるのである。

わが国で働く外国人労働者について、これまで数多くのさまざまな報道がなされてきた。そうした報道や、我々のこれまでのヒヤリングを含めた調査から総合的に判断して、少なくとも日系ブラジル人のリクルートのルートには、次のような変遷があると考えられる。1988年ころまでは、斡旋業者も活動してはいたものの、家族、親戚、友人などの個人的な手づるを頼って来日し、日本で斡旋業者ないし人材派遣業者に職を紹介してもらうというパターンが比較的多かったと考えられる。ところがそれ以降は、日本の斡旋業者がブラジル国内のエージェントと連絡を取って日本での就労希望者を集め、日本国内に送り込む形がより重要になった。さらにやや遅れて、雇用の安定化、労働コストの削減を図って、日本企業が日系ブラジル人を直接雇用するケースが増えてきた。

これらのリクルートの仕方のうちどれが主であるかは、地域により異なる。我々の調査の限りでは、浜松では斡旋業者による雇用、企業への派遣が主であるが、太田・大泉では製造業企業による直接雇用がかなりのウェイトを占めている。誤解のないようにつけ加えておくと、太田・大泉といえども、派遣業者が活躍している程度は大きなものである。我々の調査対象者のなかに、調査の手続きの関係から、直接雇用されている者がたまたま多くなったに過ぎない。ひとつの企業であっても、異なるルートで異なる国籍の外国人労働者を雇用している場合がある。例えば、我々が実際に見学した工場の中には、一定数まとまって雇用されている日系ブラジル人が、比較的簡単な作業のラインを受け持たされているのに対して、南アジア系の外国人は就労期間が長いこともあってより複雑な作業であるプラスチック射出成型工程に従事し、それも昼夜交代で勤務していた。また、東毛地区雇用促進安定協議会に加入する企業の中には、協議会ルートで雇用する日系ブラジル人とそれとは別のルートで雇用する日系ブラジル人とがいる場合もある。

どのような雇用ルートの比重がより高いのかという実態は、我々の調査によっても完全に明らかになったわけではない。しかし、わが国で外国人労働者が熟練を要さない仕事に従事することを容認するのであれば、雇用のシステムをどのようにするかという点がまず重要な意味を持つことは明らかである。

## 2. アンケート調査自由記入欄（悩みごと、行政への希望）に記された回答

西川 大二郎 訳

### 就労・生活に関する文章回答（自由記入）：

A=Q34 そのほか何か悩みごとがありますか。

B=Q35 生活面などに関して行政に特に取り組んでもらいたいことがありますか。

に対する回答（N=群馬県83+浜松市45=128/394）（年齢順に並べ換えてある）

| 性別 | 年齢 | AB | 回 答 文   |
|----|----|----|---|
| 女  | 17 | A  | 日本語についてです。  |
| 男  | 17 | A  | 私は子供です。残業はできません。当面如何なる問題があるかを知りません。   |
|    |    | B  | 請負人（幹旋業者）を監視すること。私はこの制度で多くの乱用がなされていると考えるからです。私の見るところほとんどの人が怒っています。主要な問題はそのことで給料が大変減らされていることです。  |
| 男  | 17 | A  | 会社の社内でも社外でも差別されている。   |
| 女  | 19 | A  | 給料が少なく、そのために少しのお金を貯めることさえ難しい。   |
| 女  | 19 | B  | 関心を持って下さって有難う。でも何かいい事があるかしら。唯の好奇心だけかしら。   |
| 女  | 19 | A  | 日本の不況。  |
| 女  | 19 | A  | いろいろなこと。人間関係上のこと。お金のこと。   |
| 男  | 19 | B  | 我々外国人についてもう少し考えること。自尊心を持って働いていることに意義を認めること。そして人種主義を止めること。   |
| 女  | 20 | A  | 現実に娘のための託児所に53,500円を支払っています。したがって、私の給料の半分はこのために使われますが、サービスが悪い。残業もなく、土曜の仕事もなく、賞与や昇給やボーナスの権利もない。  |
|    |    | B  | 沢山あります。その中でも、託児所の増設、日本においてブラジル人の権利を守る人権の組織作り、時間給1000円以下という状況に対して女性のための最低給与の線の確保。私は一層良い調査によって現状を変えてくれることを願っています。                                 |
| 女  | 20 | B  | 日本人の子孫（日系人）に対して居住ビザを取得しやすいようにして下さい。例えば、私は三世で1年ビザを持っています。私の父が二世だからです。ところが二世と結婚したブラジル人は3年のビザを持っています。その父も祖父も日系人ではありません。これが私が非難したいことです。ありがとうございました。 |
| 男  | 20 | B  | 私は個人的関係で政府機関の宿舎を訪問します。私たちは政府機関にしばしばは行くことができないからです。  |
| 男  | 20 | A  | 娘のための託児所に高額な費用を払っています。  |
|    |    | B  | 公立の託児所を開いてほしい。日本人と同じ特権を持ちたい。ボーナス、賞与、増給を獲得したい。   |
| 男  | 20 | A  | 唯一の問題は請負人（幹旋業者）との関係にあります。   |
|    |    | B  | 幹旋業者を通して人を募集することをやめて、募集は幹旋業者なしに会社自身ないし町の役所を通して行うことです。   |
| 男  | 20 | A  | 日本人をもっと知りたい。  |
|    |    | B  | 日本人が出稼ぎに来た人を全く平等に待遇することを望む。   |
| 女  | 21 | A  | 依然として給料が安い。   |
| 男  | 21 | A  | 寒さによって、私は身体が弱く、風邪や他の病気にかかりやすくなりました。   |
|    |    | B  | 私たちブラジル人に対してもう少し寛大になってほしいと思います。私たちは日本の社会に慣れていませんし、文化に対してはもっと慣れていません。私たちは私たちの祖父がずっと以前にやったことをここに繰り返しているのです。今は人間であるための基本                           |

|      |   |   |
|------|---|---|
|      |   | 的な要因——他人に対する尊敬の念と人間としての尊厳さ——を期待しています。こういったことは学んだわけでもなく、どこかで聞いたわけでもありません。それは私たちの身体の中に流れているのです。   |
| 男/21 | B | 私ばかりでなく、多くの人が平穏な生活を夢見て、働き、経済的に報いられる仕事を働きたいと思って日本にきました。しかし、そうした生活さえ、また自分の仕事を維持することさえ難しくなってきました。そして今では、ブラジルで経済的にまあまあの生活をし、自分の仕事を持っている人が、特に働くためではなく、旅行のために、またただ日本を知るために来日するようになり、そして衣服を着替えるように仕事を取り替えるのです。このために、働くことを唯一の目的として日本に来た人たちのイメージを壊してしまいます。日本にやって来る前に、その人の意図が実際に真面目なものかどうかを確かめなければならぬと私は考えます。というのは、日本にやって来て自動車を買って、交通違反を犯して乗り回し、強力な音響機器を購入して深夜まで騒いで遊び、近所の日本人に迷惑をかけ、同時に一日中つらい仕事で働いている他のブラジル人たちのイメージを悪くし、折角の休息の時間をも妨害しているオ坊ッちゃんたちがいるからです。 |
| 男/21 | A | 今のところはない。多分日本の中でここは良い状況にあるのだろう。しかし、もし他の悪い状況に置かれたら、私はそのような悪い状況があることを知っているが、そうなればはっきりした問題が現れるだろう。しかし今のところ問題はない。他の状況に置かれて、良いことや悪い問題をあなたがたに報告する機会が得られることを願っています。調査の成功を祈ります。   |
| 女/22 | A | 残業時間がない。  |
| 男/22 | B | 給料の増額を望みます。   |
| 男/22 | A | 私の妻が働けるようにするためには1年3ヶ月の娘のための保育所が必要。  |
|      | B | 国（日本？）のことをもっとよく調べて、誠実に働きに来ること。  |
| 男/22 | B | このような調査票をありがとう。何に役立つかは私には知りませんが、私たちの幸せのために役立てて欲しい。  |
| 男/22 | B | 外国人の権利の平等。外国人への援助。  |
| 女/23 | B | もっと税金についての情報を欲しい。   |
| 女/23 | B | 外国人が取り立てられたさまざまな税金の再点検。   |
| 女/23 | B | 外国人の権利について日本国内に住む人々ともっと会って話したい。   |
| 男/23 | B | 外国の子孫（日系人？）については法律や地方の習慣で一般化しないこと。その大部分はほとんど働くためにやって来たのに、些細な悪さで痛めつけられています。すべて正當に取り扱い、また事情に応じて罰して下さることを望みます。   |
| 女/24 | A | 仕事の変更を願ったが、聞き入れてもらえなかった。だから私の会社での仕事はきつくて疲れやすいものである。   |
| 男/24 | A | 私の妻は到着してから仕事にありつけないでいる。もう4か月になる。  |
|      | B | 役所はその権限で日本に居住する外国人をもっと保護すること。そのことによって日本人社会にブラジル人をうまく統合することができる。   |
| 男/24 | A | 私と同じ職場の仲間との関係が問題です。彼は日本人です。   |
|      | B | 偽のドキュメントを持ったパキスタン人、ペルー人を国外追放したというテレビの番組の中でブラジルの良いことが示されていた。パキスタン人は他の外国人から盗みをし、またいじめをしていた。このようなことは私が知っていたことである。これらのことは私たちの日常の生活の中に間々あることである。   |
| 男/24 | B | イベントやクラブ（ブラジル人会）がない。  |
| 女/25 | B | ブラジル人をもっと良く待遇すること。  |
| 女/25 | B | 不法就業者のすべては日本からの退去を要請されているようである。しかし、仕事を得て働くことを望み、またその権利がある多くのブラジル国籍の子孫（日系人）は、ブラジルでもここでも職を失っている。私は子孫のことだけ述べたが、その妻や夫もいる。   |
| 女/25 | B | ブラジル人の誤解を解く機関の創設。その前に電話で対応できるような機関の創設。  |
| 男/25 | A | 今日ではお陰様で問題はありません。しかし、日本に着いた時、私が働いた会社は私のことが気に入らず、なんら証明書もビザも持っていない私を悪者と非難しました。私は日本人を知りませんでした。聞いていたこととすべてが反対でした。   |

|      |   |  |
|------|---|--|
|      | B | 日本の会社に直接来た者にとっては、協会は12の会社を持っていたので、1年後には会社を変わることができたが、2年後にはできなくなった。   |
| 男/25 | A | 日本人とのコミュニケーションが困難でないから、ここでの私の生活は大きな問題なしに過ぎている。   |
|      | B | 日本に住む外国人の権利と義務についての疑問を晴らして欲しい（というのは、沢山のパンフレットがあるのに、多くの矛盾がある）。  |
| 女/26 | B | 私たちブラジル人には、3%の消費税を支払う必要はなさそうです。  |
| 女/26 | A | 残業の時間が欲しい。   |
| 男/26 | A | 真の祖国が失われるという将来の不安があります。  |
|      | B | 二世であることによって日本の国籍を取得することを容易にし、二世に選挙権を。  |
| 男/26 | B | もっと託児所を。病院にいるブラジル人にもっと援助を。   |
| 男/26 | B | 外国人に対してもっと援助をするべきであると考えます。あることは知っているが、にもかかわらず外国人を保護する制度が不足している。  |
| 男/26 | B | 電車の駅やその他の場所にポルトガル語で表示すること。   |
| 男/26 | B | 一般的に、外国人に対する対応を平等にすること。ビザの取得に際しての官僚制を緩和すること。   |
| 男/26 | B | 託児所の建設。それは大変に不足しています。  |
| 男/26 | B | 私は要望したい。日本のテレビジョンがブラジルにふざけたレポーターのチームを送ってブラジルについて報道する際に、日本の友だちと同様に、我々が森林の生活を送っているように考えている。ブラジルのTV局が日本について報道するときは、日本はどんな所かといった情報を伝えるが、ここの報道はふざけて決して教育的でない。したがって、日本の友達はブラジルについて馬鹿げた質問をする。それはこんなことです。ブラジルには家畜はいるとしても、自動車があるか、舗装道路はあるかといったことです。 |
| 女/27 | B | 密航就業者を一層取り締まること。   |
| 男/28 | A | 一般的にいって、演劇、ショー、朗読といった文化活動の不足。  |
|      | B | ブラジル人の日常役に立つ情報を伝える機関を設けて、ブラジル人と日本人との間の距離を縮めること。  |
| 女/29 | B | 政府機関がブラジル人と一層緊密に連絡を取ることを望みます。専ら情報の不足から私たちは多くの困難を抱えているからです。   |
| 女/29 | B | 差し引かれた税金についてもっと明らかにしてほしい。  |
| 男/29 | B | 日本国にいる外国人の人数とその重要性を発表すること。   |
| 男/29 | B | ブラジル人に対する援助の計画を進めること。私と同じような好ましい条件を準備すること。   |
| 男/29 | B | 請負人（斡旋業者）をやめること。   |
| 女/30 | B | ブラジルから日本に子供を連れて来た母親は、日本語が分からないため物事を理解できず、多くの困難を感じています。したがって、私は次のことを考えていました。教育施設（学校）と保健施設（病院、保健所）で、月に一日外国人の日を作るべきです。そしてその日には——母親と先生、母親とお医者さんの間で——いろいろなことを説明してくれる通訳をお願いします。  |
| 男/30 | B | 正当な社会。ブラジル人を差別的に取り扱わないこと。最後に一言、我々は祖父の世代にはすべて親戚だった。   |
| 女/32 | B | 私の生活については問題はありません。しかしここに働きに来ているすべての人については、政府は病気になった人、長期にわたって就業できない人のための援助機関を創設できないでしょうか。作業員が病気になり、作業が遅れると、会社はその人を解雇します。国際電話のかかる公衆電話の増設。街路の照明。  |
| 女/33 | A | お金が足りないので5人家族で来た。  |
|      | B | 外国人にもっと援助を与えること。   |
| 男/34 | B | 労働者の権利と義務について会社は外国人従業員へ明示すること。というのは、三つの会社では、雇用側・被雇用側の両者を保護する労働法についてなんら情報を与えていないからである。  |
|      |   | 例：従業員が正当な理由なく如何なる権利によってか解雇されている。   |

|      |   |  |
|------|---|--|
|      |   | 註：辞任を迫られて会社を辞めた作業員は、それに関連したことについて何ら明示されることなく、様々な減額を受けた。私の見解では、外国人は労働法によって十分に保護されていない。また、保護されているとしても、外国人は権利と義務を欠いた状態にあることを正当に知らされていない。  |
| 女／35 | B | 乱用された（給料の）減額について請負人（幹旋業者）の盗みを監視するべきである。  |
| 女／35 | B | 請負人（幹旋業者）の監視。  |
| 男／36 | B | 言葉（日本語）を知らない移民のために学校を設けてほしい。   |
| 男／36 | B | ブラジル人が集まる場所ではローマ字を使用すること。<br>二世に対してもっと尊敬を払うこと。というのは、結局私たちもまたこの日本国民の流れを汲んだ子孫なのだから。  |
| 男／36 | A | 会社の中の勤務について上司の指導と統率力が不足しています。  |
|      | B | 残業がなく、多額の税金を国に払い、今年の私たちの給料は半分になりました。そして私たちにはなんらその見返りがありません。  |
| 男／37 | A | いまだに外国人に対する人種主義的思考が相当にある。  |
|      | B | 労働者の権利や外国人に関するこの国の法律についてです。例えば、外国人もまた、ボーナス、補償、前もっての通告（多分解雇についての？）といったことについての権利を持っているのではないのでしょうか。   |
| 男／37 | B | 外国人をより良く待遇すること。  |
| 男／37 | B | この土地の給与からの差し引き額の再点検。住民税、保険、健康保険、所得税。何故ならば、私の考えではブラジル人に対する税の負担は給料のほぼ3分の1で重い。  |
| 女／38 | B | 会社が一般に日本人と外国人従業員との間の懇親を増すために何らかの娯楽活動を推進することについて何か提案をして欲しい。   |
| 男／39 | A | 期待したほど稼げないこと。妻や子供など家族への郷愁。   |
|      | B | 既に契約した人についてのボーナスを規制化すること。  |
| 女／40 | A | この会社が土曜日の休日手当を支払うことを望みます。  |
| 女／40 | A | 市の託児所の不足。市役所の係員の対応の悪さ。   |
|      | B | 日本の人がもっと人間的でもっと理解を示すように教育すること。   |
| 女／41 | B | 二世に対する保護。  |
| 女／42 | B | 外国人の税金を引き下げること。  |
| 男／42 | A | 私のような他の動機でやって来た外国人は、もっと勉強する必要があると思う。   |
| 男／43 | A | 私たちの会社に対して昔と変わらないようにしてくださいを望みます。   |
| 男／46 | A | 現実には残業の不足。それが無いと貯金をすることが困難です。  |
| 女／47 | A | 日本人による差別を受けています。   |
| 女／47 | A | すべての人たちと良好な関係にある。それとは別に最も重大な問題は給料の不足である。これはこの会社だけのことでなく日本全国のことである。特に女性の給料は安い。  |
|      | B | はい。私たちが日本の永住権を得られるようにしてほしいと思います。特に二世である私たちやその子供たちに対して。というのは、私たちには日本人の血だけが流れていませんし、まだ混血していません。愚痴を言う機会を持たたことを感謝します。私こそかえって、私の家族に代わってこの機会に感謝します。私は干し草の山に針を捜すような至難のことを求めているのかもしれませんが。この質問票が好奇心を満足させるだけのものでなければ、私の願いを温かく受け入れて考えて下さい。同じような悩みを持っている人は大勢いると思います。 |
| 女／48 | B | 給与が低く、残業がない。   |
| 男／48 | A | 残業時間がない。   |
| 男／48 | A | 私の息子の教育問題。移転後（転校後）に定員の空きがない。   |
|      | B | 日本の習慣になじまないブラジル人に対する理解がない。   |
| 男／50 | B | 乱脈を正しなさい。（多分幹旋業者のこと）   |
| 男／58 | A | （日本語で）日本での職業が不安定。  |
|      | B | （日本語で）減税。  |
| 女／60 | A | 税率が非常に高い。  |
| 男／61 | A | 人々は寒さと暑さに慣れていない。日本の暑さはブラジルと違っているので、少々こた  |

|  |     |
|--|-----|
|  | える。 |
|--|-----|

|      |   |  |
|------|---|--|
| 男/10 | A | 交流すること。漢字を読めるようになること。  |
| 男/16 | A | 助言や援助を必要とします。私の最大の問題は日本語を少ししか知らないことです。   |
|      | B | 一般的な関係では、日本政府はブラジルとの同盟関係、通商関係を切らないことを願います。そのために、これからの日系人は、祖父母や曾祖父母など先祖の習慣や伝統を知り、祖国の言語を会得することです。したがって、将来的には、証書（旅券やビザのことか？）は現在のもをそのまま延長したものになることを望みます。   |
| 男/18 | B | この国での検閲（監視）は大変に近代的なのに、雇用の慣習は遅れている。   |
| 男/19 | A | 日本人による差別がある。   |
|      | B | 我々ブラジル人はただ一時期を過ごすだけのためにここに在るわけではなく、滞在して更に我々の祖父の文化を幾分でも身につけるために日本を選んだ。  |
| 男/19 | B | 日本人が外国人に対して持っている人種偏見に抗議します。というのは、私たちがまた日本の発展におおいに貢献しているのに、日本の国民はそのことを認め（感謝し）ません。いつも正確に実行することを心がけているのに、日本人は起こったいろいろな問題を、何も無い時でも責任を外国人に転嫁します。  |
| 男/21 | A | 私と一緒に働いている人について深刻な問題があります。その「外人」は私を脅迫させます。すべては、私が彼よりも多くの「残業」を持っているからです。  |
| 女/22 | A | ほってはおけないブラジル人の夫婦者がいます。私と私の夫は平穏です。----  |
| 女/22 | B | 標示板をローマ字で書くこと。   |
| 女/23 | B | 主に私たちブラジル人はこの地域で非難されています。それは何故だろう。ブラジルでブラジル人を募集してここに連れてきた人は、その人たちが個々にどんな特性を持った人達か調べもしないし、見ようとせず、一人当たり沢山の金を儲けることを目的に彼らを日本に送った。ものを盗み、日本人を怒らせるようなことを日本でする悪い人達が沢山いる。少数によって皆が迷惑を受けている。私は個人的にブラジル人であることが恥ずかしい。斡旋業者がそのような人をいれたことをを知ってほしい。私たちが彼らのために犠牲を払ったのだから。ありがとうございます。 |
| 女/23 | A | すべてが問題だけれども、重大なものはない。  |
|      | B | バングラデシュやイラン人のようなその他の外国人との関係で、ビザについて配慮してほしい。というのは、我々「日系人」に対しても厳しくなっている。我々は日本人の子孫であって、彼らは違う。もし我々よりも彼らが必要とするなら、しかも我々は居住ビザを取得する恩恵を持っているとすれば、彼らもまたそれを持っている。すべての人は同じ目的つまりお金を稼いで国に帰るといった目的を持っているのだ。   |
| 男/23 | A | 日本字の書き方。   |
|      | B | 不法な斡旋業者を監督すること。無償教育の学校。  |
| 女/23 | A | ブラジルやその他の国々についての情報が少ない。  |
|      | B | 我々外国人はここに危害を加えるために来たのではなくお互いを助け合うものとして来ているということを日本国民に広く知らせること。もっと多くの情報を持った新聞を用意すること。沢山のブラジル人がたまたま集まった自治体に大使館と同じ機能を持つ主務機関を置くこと。   |
| ?/24 | B | どんな人に対しても暴力を振るっても良いと考えているブラジル人のグループ（暴力団のようなもの）がいる。あなたはこのような人たちに対して何ができますか。私たちがこのような人たちと同じように考えられて、迷惑しています。ブラジル人全体の印象を悪くしています。  |
| 男/24 | A | 私の最大の問題は私のプライバシーが無いことです。アパートに、それまで面識もなかった三人の若者と住んでいますが、別々に住みたいと願っています。   |
|      | B | （公共の）大量輸送機関の待ち時間を短くすること。   |
| 男/24 | B | 斡旋業者をもっと厳しく取り締まること。弊害は行われ続けているから。日本の政府はこの問題に目をつむっている。  |

|      |   |   |
|------|---|---|
| 女/25 | A | 残業を確保することです。  |
|      | B | 私たちがここに滞在するにあたって決定されたことは何でも知らせること。  |
| 男/25 | A | はい。2か月ほどの間、時間給が下がり、これに抗議するところがありません。  |
|      | B | 在日ブラジル領事館が、もっと我々を援助してほしいと思います。また、その他の補助機関が週末も当直を用意して私たちの相談に応じてほしいと思います。   |
| 男/25 | A | 私と妻だけでアパートか家に住みたい。  |
|      | B | ブラジル人の労働力を必要とする会社は、食事の献立表を変える努力をすること。   |
| 女/25 | B | 私たちは危険な者でもなく悪い性質を持った者でもないことを日本国民にはっきり説明すること。私たちはちょっと違っているだけであり、アメリカ人やヨーロッパ人と同じように取り扱ってくれることを願っています。   |
| 女/26 | A | 私の問題は、私のような既婚者が独身者たちと一緒に住んでいることです。ただ、私と夫のための家かアパートが欲しいだけです。   |
|      | B | ブラジル人を雇う会社は食事の献立表を変えるべきです。そうすれば私たちはもっと働きます。   |
| 女/26 | A | 私は「サムライ」の時代の習慣や習俗になれていません。  |
|      | B | 日本の国民に、もっと外国人についてよく説明すること。我々は他の惑星から来た者でも、密林の野獣でも、穴居生活者でもありません。もうそのような偏見はやめなさい。もし外国人に特殊技能を生かすような条件を与えたらもっと素敵になるだろうに。   |
| 男/26 | A | 現実の問題はすべてのブラジル人にとってのものです。すなわち、私たちが日本にどのくらい滞在できるかということです。  |
|      | B | 正当な監督機関が決定した滞在許可に関する情報をブラジル人に知らせてほしい。   |
| 男/26 | A | ブラジルへの郷愁。   |
|      | B | 仕事をもっと確保すること。   |
| 女/28 | A | 言葉の問題。  |
| 女/28 | B | 日本にいるブラジル人に、日本の労働条件や国民の習慣などをもっと知らせること。  |
| 女/28 | A | 今のところありません。私はそのことを感謝しています。  |
|      | B | 街路にもう少し明かりをつけて下さい。特に舗装がされていない時は、夜道を歩くのは危険です。  |
| 男/28 | B | 今は、政府がサービスを良くすることを望みます。というのは、労働力が余ったために、ブラジル人が毎日のように解雇されているからです。  |
| 女/29 | A | 流暢に話すことができない。   |
|      | B | どんちゃん騒ぎをし、物を壊し、盗みをする事しかしない外国人を追い返すこと。   |
| 女/29 | B | 医者や病院の対応についてです。外国人に対して予断を持って悪く対応する医者（歯医者も含む）が沢山います。これらのことについて少しでも改善されれば嬉しい。   |
| 男/30 | A | 射撃クラブがない。   |
|      | B | スポーツとしての射撃練習を認めてほしい。  |
| 男/32 | A | いろいろなことについての正確な情報がペルー人には提供されていない。（スペイン語）  |
|      | B | 情報をスペイン語で知らせるべきである。   |
| 男/34 | A | 家族への郷愁。   |
| 男/34 | B | 公共的サービスはローマ字で書くことができないか。それが駄目なら英語でも。  |
| 女/34 | A | もっとブラジル人と日本人が密接に交わること。  |
|      | B | 各都市にブラジル人を世話する機関を置ければ。というのは、多くの人は何が起こったかを全く知らないから。  |
| 女/35 | B | ビザなしでこの国にいる人達の状況を、短く言えば、特別の布告によって合法化できないでしょうか。  |
| 男/35 | A | ブラジル人はいつも悪く見られている。日本人社会に対し如何に解決したら良いか。  |
|      | B | 沢山の問題がある。私の生活は別にして、ブラジル人の友人や仲間にはあります。最近浜松にいるブラジル人を脅かしたビラを知っています。どうしたらよいでしょう。工場で働いている数十数百のブラジル人がいます。様々な沢山の問題があります。解決のためにどうすればよいか私には分かりません。多くのブラジル人は日系の労働者の権利について知りません。どうしたらよいでしょう。浜松にいる日系の労働者の援護機関の住 |

|      |   |  |
|------|---|--|
|      |   | 所や電話を知りたい。   |
| 男/37 | A | 情報がスペイン語で知らされない。(スペイン語)  |
| 男/40 | B | 斡旋業者に関したものです。彼らの出稼ぎ者に対するサービスが悪い。   |
| 男/40 | B | 多くの情報をスペイン語で。スペイン人向けの日本語学校を。(スペイン語)  |
| 男/42 | A | 日本の漢字。保険を簡素化, 政府の税金の説明をすること。   |
|      | B | 不正な斡旋業者を裁くこと。  |
| 女/46 | A | 我々の義務と権利に関する指導や情報が足りない。ブラジル人に日本語を教える学校が足りない。   |
|      | B | 斡旋業者を労働法や税金の徴収との関係でもっと厳しく取り締まること。  |
| 女/46 | B | もっとブラジルについてのニュースを手に入れたい。   |
| 男/46 | A | 労働者の権利と義務についての通知が不足している。どうして外国人には日本人と同じように仕事の達成量に従った賞与の権利がないのか。また, ある工場で相当量の夜業があつたにもかかわらず, 何故賞与の権利がないのか。 |
|      | B | 労働者の募集会社をもっと厳しく監査すること。彼らは, 虚偽の契約をし, 正確に給与の支払いをせず, 給料を削っている。  |
| ?/53 | A | 借金があるだけで, その他は問題ありません。   |

注： スペイン語で記入された回答は、ブラジル人によるものではない。  
アンケートの集計に際しては、これを除外してある。

### 3. 日本人との人間関係における問題点

— アンケート調査自由記入欄（日本人に対して嫌な思いをした具体例） —

西川 大二郎 解説・訳

Q18「あなたは日本で日本人に対して何か嫌な思いをしたことがありますか」という質問に対して「ある」と答えたもの100人(25.4%)のうち、SQ「それはどんな場合ですか」という具体的人間関係についての問題を質ねたSQに対する文章回答は91あった。その内容は後掲の別表に示したとおりである。この結果から読み取れることを整理した。

まず、アンケート総数394に対して、この項の回答数は91で、回答率は23.1%である。この割合が大きいか小さいかは分からない。しかし一般的不満や悩みごとを訊いたQ34・Q35の自由記入の回答数128人、回答率32.5%に比べると、日本人に関してだけの質問事項に、これだけの割合があるということは、無視することができない。

内容を見ると、外国人、とりわけわれわれブラジル人に対して偏見を持っているというものが91人中20人(22.0%)でもっとも多い。特に、日本人は *racismo* 人種主義、あるいは *racista* 人種差別主義者という言葉を用いてまで、非難、極言しているのが4人いること、また無知・傲慢・尊大といった日本人のいわれなき優越意識を感じ取っているものが何人かいることも注目される。

偏見は人間の態度に関わることであって、必ずしも行動を伴わないが、差別は行動を伴う。この回答の中には、日本人の外国人に対する差別を訴えたものが91人中17人、19.0%もいる。差別の内容は必ずしも明らかでないが、端的に *discriminacao* という言葉を用いているものが多いのが特徴的である。その言葉を用いなくても、「ブラジル人は無責任だ、また日本語を知らないということで解雇された」といったように、やんわりとまたは間接的に差別を訴えているものもある。実はこの方が実質的差別といえるかもしれない。そのような者を加えると、差別を日常的に感じている者の数はもっと多くなるだろう。

また、日本人の態度を“*frio*”<冷たい>という言葉で表現している者も多い。“*frio*”には、冷淡という意味がある。これらを表す言葉として“*indiferenca*”とか“*frieza*”という言葉を用いている者もあるが、“*frio*”はより日常的で、無愛想、よそよそしいといった内容も含んでる。何とか仲良くしようと思っているのに、うちとけてくれないといった内容を含んでいる。日本人の<冷たさ>は日本人の本質ではなく、その理由を日系ブラジル人のほうが「日本語を十分に習得していないため」と考え、また「日本人が私共を理解して

いないためだろう」と考えている。言語などを媒介とした、相互不理解、コミュニケーションの不足が指摘される所以である。

かくして、この調査項目の回答から見るかぎり、偏見・差別、無知・無理解といったことを感じている者の数は、全体の半数をはるかに超えることが知れる。

その他顕著に見られるものとしては、「日本人が嘘つきだ」という日本人に対する不信感があげられる。その多くは、幹旋業者との関係の中で醸成されているようであるが、このような不信感の払拭は緊急の問題であろう。

いずれにしても、この質問事項に積極的に回答してきた者の中には20代(20-29才)の若者に多く、その数は53人、回答者との比率でいえば58.2%を占める。全母集団の中でこの年代の占める割合47.7%に比べると高い。若者のこの点に関する関心の高さを考慮すれば、日系人の日本人に対するマイナスの意識の形成と定着は、将来にわたっての問題として十分に考慮する必要があるだろう。

人間関係に関する文章回答（自由記入）：

Q18 あなたは日本で日本人に対して何かいやな思いをしたことがありますか。

SQ（あったと答えた場合）それはどんな場合ですか。

に対する回答文（N = 87 / 394）

（年齢順に並べ換えてある）

| 男<br>女 | 年<br>齢 | 回<br>答<br>文                                       |
|--------|--------|---|
| 女      | 16     | （私たちを）信用しない。人種主義(racismo)。                        |
| 女      | 17     | 役所の仲介が必要。私の場合、ドキュメントを入手するのが頭の痛いことだった。             |
| 女      | 18     | 細かいことを話したくない。                                     |
| 男      | 18     | 対応の仕方について。  |
| 男      | 18     | 日本の習慣・風習の違いによって。                                  |
| 男      | 19     | （日本人は）無知(ignorância)である。                          |
| 男      | 19     | 何人かの日本人が大変尊大である。                                  |
| 男      | 19     | 会社の社員との討議の時。                                      |
| 男      | 19     | 仕事で目が悪くなった時、主任は仕事が忙しいとって私が医者に行くのを許さなかった。          |
| 女      | 20     | 侮辱された。  |
| 女      | 20     | 外国人に対する差別(discriminação)。                         |
| 女      | 20     | 差別。   |
| 女      | 20     | 外国人に対する明らかな差別。                                    |
| 男      | 20     | 待遇について。   |
| 男      | 20     | 差別。   |
| 男      | 20     | 彼らは私たちのことを理解していない。そのため神経質になっている。                  |
| 男      | 20     | サービスが原因で争っている。                                    |
| 男      | 20     | 日本人の対応が悪い。  |
| 男      | 20     | すべてではないが、一部の日本人の対応の仕方が悪い。                         |
| 女      | 21     | 偏見(preconceito)。                                  |
| 女      | 21     | とりわけ、彼らの言うことを信じたいと思う（が信じられない）。                    |
| 女      | 21     | 言い尽くせないほど沢山ある。                                    |
| 男      | 21     | 何人かの日本人は外国人を差別する。                                 |
| 男      | 21     | 差別。   |
| 女      | 22     | 外国人に対する差別。  |
| 女      | 22     | わずかの例しか知らないが、給与の支払いがされないことについての反感。                |
| 女      | 22     | コミュニケーションの不足。                                     |
| 男      | 22     | 仕事の上で。  |
| 男      | 22     | 嘘つき、人種主義、とりわけブラジル人の値打ちを認めない。                      |
| 男      | 22     | 彼らは大変なナショナリストである。                                 |
| 男      | 22     | 給与の支払いがされないことへの反感。                                |
| 女      | 23     | 信頼できない。嘘つき(mentiras)。                             |
| 女      | 23     | 仕事を覚えるに際して。                                       |
| 女      | 23     | 日本人は少々冷たい(frio)。                                  |
| 女      | 23     | 不快とは言わないが、結論的に何人かの人は冷淡(frios)である。                 |
| 女      | 23     | 差別。私の場合ブラジル人であり、日本語を十分に習得していないためか。                |
| 男      | 23     | 一部の人は、その多くは子供たちであるが、私たちを<危険なもの>と考えている。            |
| 女      | 24     | 差別。偏見。妬み(ciume)。                                  |
| 男      | 24     | まさに人種主義そのものである。                                   |
| 男      | 24     | 待遇が最悪。大きな声で怒鳴る。ねたみ(inveja)。人種偏見。無知等々。             |
| 男      | 24     | （私たち日系人を）<外人>“Gaijin”として考える。                      |
| 男      | 24     | 監督に際して、無愛想(aspereza)、傲慢(arrogancia)、横暴(ditadura)。 |
| 男      | 24     | コミュニケーションが悪い。                                     |
| 女      | 25     | 喧嘩した。   |

- 女/25 偏見。  
 女/25 差別。  
 男/25 仕事中的ことで。  
 男/25 偏見。  
 女/26 言葉を知らないため、何が起きているかを質問しても、彼は知ってて知らない顔をする。  
 男/26 日本人は自分だけが正しいと思っている。島国根性。  
 男/26 全員ではないが、日本人は嘘つき(falso)。  
 男/26 上部の人は、生産のことだけ考えて、ブラジル人の人権を忘れている。  
 男/26 場合によって、日本人の子孫でないように差別される。  
 男/26 約束したことを実行しない幹旋業者。  
 女/27 まだ信用できない。  
 女/28 日常的な仕事での摩擦。日本人は100%仕事の虫だと自分に言い聞かせている。  
 男/28 日本人の従業員との関係が冷たい。  
 女/29 仕事仲間の中の何人かが冷淡である。心の温かみがない。  
 女/29 嘘ばかり言う。時間を守らない。冷淡。待遇の悪い会社がある。  
 女/29 不信心。日本人は一人の悪いブラジル人を見てそれを全てだと一般化する。全てではない。  
 女/30 (ブラジル人は)無責任だ、また日本で日本語を知らないということで解雇された。  
 男/30 ブラジル人であるために差別される。  
 男/31 待遇について(教育が足りないという)。(調査者注・この人の学歴は大卒)  
 女/32 偏見を持っている。  
 女/32 工場ではブラジル人を好きだとふるまう日本人も、実は私共を嫌っている。人種偏見。  
 男/32 冷淡(indiferença), 冷たい(frieza)。  
 ?/34 家を借りる時に、日本人は外国人を差別する。  
 女/34 ブラジル人だということで私は好感を持たれたことが無い。  
 男/34 彼はブラジル人に日本人以上のことを要求している。  
 女/35 冷たい。  
 男/35 ひたすらに仕事をすることを要求して、社会的保障が足りない。  
 男/36 仕事の上で。<外人>"gaijins"再登録で。  
 女/38 日本人の外国人に対する人種的差別。  
 男/38 日本人は人種主義者(racista)だ。  
 男/39 大多数の日本人は、個人主義者である。  
 女/40 日系人であるにもかかわらず差別される。  
 女/40 病院での医者への応対が悪い。  
 男/40 人間関係の諸問題についての私の意見。例えば瓶の蓋がはじけ飛ぶように、争いは危険回避のための警告だ。ブラジルでは、争いは上記のような警告である。日本とは何かを知るためのチャンスと思う。TVの教育番組は面白い。私が思うには、面白いことが人によって違うように、経験を良くするのも悪くするのも人次第だ。  
 男/42 日本人は、しばしば仕事に関した話しを理解しない。  
 男/46 主任は雇用者を殴り、悪口を言う。  
 男/47 到着してすぐのこと、アパートの隣人にインフォメーションを下さいと言ったら、その人は黙ってドアを閉めてしまった。  
 女/48 差別。  
 男/48 (ブラジル人を)劣ったもの、卑しいものとする。  
 男/49 会社の社内でも社外でも、多くの差別がある。  
 男/49 幹旋業者。  
 女/50 嘲弄された。  
 男/50 人間関係で。  
 男/52 初めの雇用時の<かかりちょう>"kakarityo"や近所の日本人との関係で。  
 男/56 仕事の手順を指示する時に、年上に対して気がぬする。  
 男/58 (日本語で)ブラジル人、外国人に対する理由のない優越意識。  
 男/59 私には無愛想に見える。その主な理由は多分日本人が私共を理解していないためだろう。

## 本 号 執 筆 者

- 鴨澤 巖 法政大学文学部教授  
(法政大学日本統計研究所兼担研究員)
- 千葉立也 明治学院大学一般教育部教授
- 西川大二郎 法政大学第一教養部教授  
(法政大学日本統計研究所兼担研究員)
- 森 廣正 法政大学経済学部教授
- 森 博美 法政大学経済学部教授
- 山本健兒 法政大学経済学部教授

### 研 究 所 報 No. 20

1994年1月10日

発行所 法政大学 日本統計研究所  
〒194-02 東京都町田市相原町4342  
TEL. 0427-83-2325, 2326

発行人 伊 藤 陽 一

「研究所報」既刊一覧

| No. | 内 容                             | 発行年月     |
|-----|---------------------------------|----------|
| 1   | 統計制度をめぐる諸問題                     | 1976. 3  |
| 2   | 消費者特価指数                         | 1977. 3  |
| 3   | 統計教育                            | 1978. 3  |
| 4   | 統計環境実態調査報告（Ⅰ）                   | 1979. 3  |
| 5   | 統計環境実態調査報告（Ⅱ）                   | 1980. 3  |
| 6   | 家計調査                            | 1981. 3  |
| 7   | 産業連関分析                          | 1982. 3  |
| 8   | 法政大学国際セミナー記録<br>—現代ハンガリーの経済と社会— | 1983. 3  |
| 9   | 労働統計研究                          | 1983. 6  |
| 10  | 人口・労働統計研究                       | 1984. 7  |
| 11  | 農林統計研究（Ⅰ）                       | 1985. 1  |
| 12  | 農林統計研究（Ⅱ）                       | 1985. 8  |
| 13  | 金融統計研究                          | 1987. 1  |
| 14  | 消費統計研究                          | 1988. 3  |
| 15  | 外国人労働者問題特集                      | 1988. 12 |
| 16  | 統計法規と統計制度                       | 1989. 12 |
| 17  | 地方統計                            | 1990. 11 |
| 18  | 厚生統計                            | 1992. 3  |
| 19  | 人口移動統計                          | 1993. 3  |

BULLETIN  
OF  
JAPAN STATISTICS RESEARCH INSTITUTE

---

No.20

January 1994

---

Special Issue: Foreign Workers in Contemporary Japan  
— A Case Study of Japanese Brazilians in Two Industrial Districts —

CONTENTS

- I. Problems of Foreign Workers in Contemporary Japan  
..... Tatsuya CHIBA (1)
- II. Industrial Structure and Labor Market in Two Industrial  
Districts. Southeast of Gumma Prefecture and Hamamatsu,  
Shizuoka Prefecture ..... Tatsuya CHIBA (15)
- III. Social Strata of Brazilian Workers in Their Home Country  
..... Daijiro NISHIKAWA (27)
- IV. Routes of Recruitment and Working Conditions of Japanese  
Brazilians in Japan ..... Hiromasa MORI (49)
- V. Intra - Country Migration of Japanese Brazilians within  
Japan ..... Kenji YAMAMOTO (61)
- VI. Settlement Consciousness of Japanese Brazilians in Japan  
..... Hiromi MORI (77)
- VII. Complaints of Japanese Brazilians against Japanese Society  
..... Iwao KAMOZAWA (90)
- VIII. Appendix
1. Results of the Survey Conducted by the Japan Statistics Research  
Institute of Hosei University and Their Characteristics in  
Comparison with the Other Surveys Tatsuya CHIBA and Kenji YAMAMOTO
2. Worries of Japanese Brazilians and Their Requests to the Central and  
Local Governments of Japan Translated by Daijiro NISHIKAWA
3. Troubles between Japanese Brazilians and Japanese People  
Translation and A Commentary by Daijiro NISHIKAWA
- 

Edited by  
JAPAN STATISTICS RESEARCH INSTITUTE  
HOSEI UNIVERSITY  
TOKYO, JAPAN