

## 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・資本主義的發展とともに始まる。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>9)</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>10)</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>9)</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ま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人口<sup>2)</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うとあり、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>3)</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时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人であるが、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%、「仕事がきつい」8.0%となっている。これに対して群馬では、「住宅事情」17.5%、「仕事がきつい」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る。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見ると、「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。ここから明らかのように、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同うことができる。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」、「工作中的ケガ」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、工作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「日系人就業企業連絡協議会」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年代階ですでに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>9)</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割以上の人々が、家族といっしょに来日している。また、2割以上の人々は、日本で「できればずっと」就労したいという希望をもっている。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、同会規約に記載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載されている

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)