

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¹⁾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の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なく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²⁾、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³⁾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⁴⁾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⁵⁾。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⁶⁾。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¹⁾。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)
旅行業者・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)

かっこ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)

かっこ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)

かっこ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、日本で得た仕事が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⁸⁾。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⁹⁾。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、山本健児の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