

日系ブラジル人の就労と生活

近藤 敏夫

〔抄録〕

日系ブラジル人の出稼ぎ就労の実態を概観し、1990年の入管法改正・施行が日本政府にとって「意図せざる結果」を招いたことを示す。政府はブラジル人を始めとする日系外国人が出稼ぎ目的で就労することを想定しておらず、日伯間において労働力の需給システムに関わる法整備を行ってこなかった。そのため、違法もしくは法の網の目をかいくぐるブローカーが介在する労働者の国際的需給システムが形成された。また、バブル景気の崩壊以降も、とくに製造業の雇用構造が安価でフレキシブルな労働力を必要としたため、日系ブラジル人の出稼ぎ労働者は2004年現在まで一貫して増加傾向にある。近年になって政府は国際的な人権レジームの動向に対応するためにも、日系外国人労働者の労働権や生存権を認める政策を出している。しかし、これらの政策が日系外国人の就労機会を制限してしまうという、第二の「意図せざる結果」を招きかねないのである。安価でフレキシブルな労働に就く日系ブラジル人の出稼ぎ目的と、出稼ぎが長期化・反復化し家族単位で就労するようになった彼ら／彼女らの状況を踏まえて、日系ブラジル人の生活実態とその問題点を指摘するとともに、地域における日本人との共生の可能性を検討する。

キーワード 日系ブラジル人、出稼ぎ、「意図せざる結果」、共生

1. 出稼ぎ就労に対する日本政府の対応——「意図せざる結果」——

1990年の入管法の改定以前から日系ブラジル人は日本に出稼ぎにきていた。これはブラジルに移民した日本人の中に日本国籍を有する者が多数存在し(1985年現在で約12万人)、その配偶者や子(日系2世)にも「日本人の配偶者等」という在留資格が与えられ、彼ら／彼女らには日本での就労に何の障壁も存在しなかったからである。1984年にブラジル経済が悪化し、1985年のプラザ合意で円高ドル安局面に入ると、日系ブラジル人の出稼ぎが始まった。これはブラジルからの出稼ぎのプッシュ要因である。また、日本からのプル要因としては「バブル景気」が出稼ぎを本格化させることになる(1988年以降)。さらに、日系ブラジル人の出稼ぎを決定づけたのが1990年の「出入国管理及び難民認定法」の改定・施行である。

入管法改定の概略は、日系2世の配偶者やその子（日系3世）には新たに「定住者」としての在留資格が与えられるようになったことである。つまり、入管法改定後は、非日系の外国人であっても配偶者が日系人であれば「定住者」として在留資格が与えられる。「定住者」の在留資格があると「永住者」または「永住者の配偶者」と同様、単純労働を含めてあらゆる職種に合法的に就労することができる。こうして1989年に14,528人であったブラジル人の外国人登録者数が翌90年には56,429人、91年には119,333人と急増することになった（補足資料：ブラジル国籍の外国人登録者数）。

ただし、梶田（2002：21-25）によると、入管法改定の目的や理由は日系人の就労を可能にすることではなかった。入管法改定の目的として主なものは、(1) 中国残留孤児が日本に帰国し定住しやすくする、(2) 日系人が親族訪問のために一時帰国する際の便宜を図る、(3) 在日韓国朝鮮人3世の91年問題に対する方策と整合性をもたせる、であった。ところが、入管法改定後に日本にやって来た最大の人口は日系ブラジル人であり、その目的は日本で出稼ぎをするためであった。梶田はこれを「意図せざる結果」とみなしている。入管法改定当時は様々の情勢や配慮が組み合わさって日系外国人3世を新たに「定住者」として位置づけたのであるが、日系南米人を労働者として受け入れようという意図は政府になかった。たとえ政府に「意図」はなくても日系南米人労働者が増加するという事態は「予期」されていたであろう。しかし、日系人の数がそれほど多くなく、日系人の就労を可能にさせても大きな問題にならないという判断が政府にはあったと推測される。いずれにせよ、日本政府は日系人の就労を想定して国際労働力の需給に関する法律や制度を整備することはなかった。

日本政府は外国人労働者の受け入れが国内労働市場に与える影響が大きいと慎重な姿勢を保ってきた。バブル期に外国人の不法就労者が激増したが、政府は実質的に対策をとっていないし、1990年以降、日系人の就労に制限がなくなっても効果的な対策はとられていない。日系人の出稼ぎに対する政府の立場は、出稼ぎ希望者の「職業上の技能、経験及び希望を記録し、職業紹介のために面接」（ILO条約）することが事実上困難であるというものである。そのため公的な求人・求職はあまり行われていない。たしかに1991年に労働省（当時）は日系人を対象に職業紹介を行う「日系人雇用サービスセンター」を設置し、1992年にブラジルのサンパウロに「国外就労者情報援護センター」を設置している。また、1994年には全国の21の公共職業安定所に「外国人雇用サービスコーナー」を設置している。しかし、これらの公的機関を通しての日本での就労は数少ない。日系ブラジル人の就労は国際的な労働力需給システムが未整備のまま、実質的には派遣業者を介して行われているのである。そのため、日伯間に違法なブローカーを介在させた出稼ぎ労働者の需給システムが出来上がり、このまま日系人の出稼ぎが一般化すれば、さらに違法なブローカーが増加定着し、日系人労働者に対する中間搾取等の問題が頻発する恐れが指摘されている（日本労働研究機構1995）。

後述するように日系南米人の派遣業者は地方の製造業が盛んな地域に多い。地方の名士が派

遣業を始める場合や日系南米人が渡日後に派遣業を始める場合は、労働条件から生活面まで手厚い待遇を行うことがある。しかし、これまでも単純労働の人材派遣に類似したことは非合法的手段で行われることがあり、日系南米人の人材派遣についても例外ではない。日系人出稼ぎ者の待遇改善について派遣業者自らが組合を組織して対処するという考え方もあるが、派遣業者の中に非合法もしくは法の網の目をかいくぐるグループが多く存在する現状では組合の組織化は困難であろう。問題解決の前提として日本政府がブラジル政府と連携を取り、日伯間の労働者需給に関する法律や制度を整備する必要がある。

2. 出稼ぎ就労のルート

日系ブラジル人の就労ルートについては法整備がなされておらず、アンダーグラウンド化している側面が多いため、その実態が把握しにくい。1993年に労働省の外郭機関である日本労働研究機構(現厚生労働省外郭機関の労働政策研究・研修機構)がブラジルの現地調査に基づいて日系ブラジル人の就労ルートについて類型分けを試みている(日本労働研究機構1995, 佐野2003)。以下、その概略を述べておく。

2.1 日系ブラジル人の募集ルート

日系ブラジル人がブラジルから日本に就労する場合、出稼ぎ初期から今日まで存在する基本的ルートとして、縁故募集のルート、ブラジルのブローカーを介するルート、日本の派遣業者のブラジル現地駐在所を介するルート、文書募集のルートがある(図1参照)。現在でもこの4つのルートが組み合わさる形で日系ブラジル人は日本に出稼ぎに来ることが多い。

まず、日系ブラジル人の出稼ぎの原型は縁故募集によるものである。1985年の円高以前、まだ日本への出稼ぎがブームになる前は、就労可能な在留資格を持つ日系人の多くが縁故募集によって需給調整されていた。

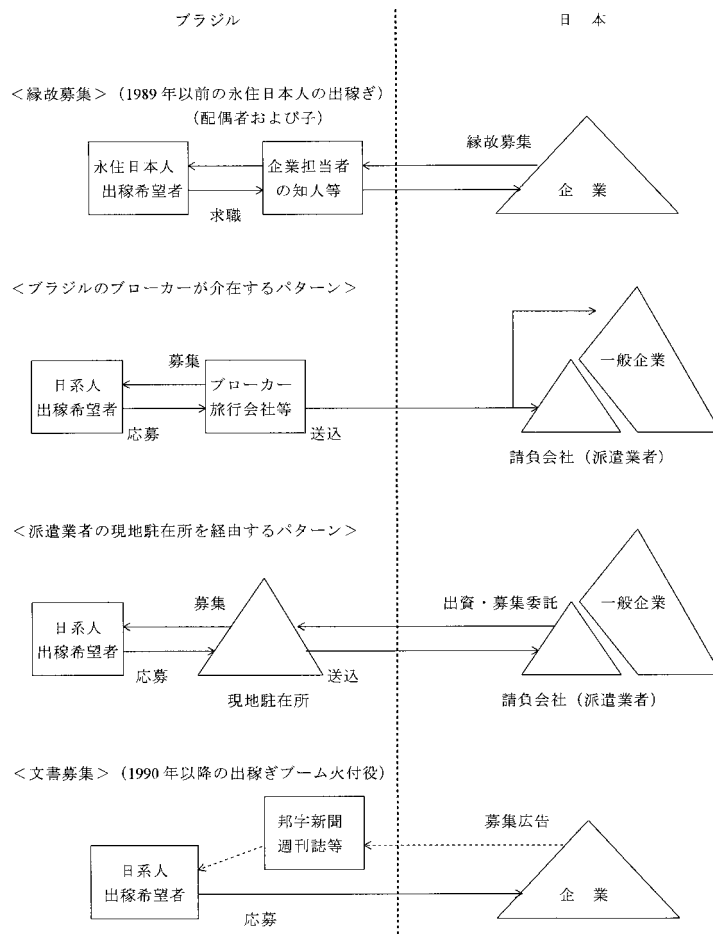
1985年のプラザ合意以降の円高を背景に日本への出稼ぎが増加し、また1987年頃、ブラジルの邦字新聞に「出稼ぎ者の成功記事」が掲載されたのをきっかけにして、日本への出稼ぎブームが起こった。ブラジルの日系派遣業者は紹介取扱高を飛躍的に伸ばし、1990年の改定入管法の施行以降、日系派遣業者の活動はさらに活発になった。その背景にあるのが、同時期のブラジルのハイパーインフレである。1989年にブラジルのインフレーションが最悪の水準になり、年間1,700%の物価上昇率を記録し、その後1993年まで2,000%を越すハイパーインフレが続いた。このため日系人の出稼ぎ希望者が爆発的に増えることになった。ただし、日本とブラジルに日系人の就労に関する法整備がなされておらず、そのため日系派遣業者の多くは法の網の目をかいくぐるか、もしくは違法な活動をするようになる。

実際に労働者の送り込みをしたのは現地資本の日系旅行代理店が多いようである。しかし、

ブラジル関連法は旅行代理店が職業紹介を副業で行うことを禁じている。旅行代理店は職業紹介や需給のマッチング事業を行っているものの、その収入は出稼ぎ者のビザ取得代理、航空券手配代理等の代行サービス料として徴収される。旅行代理店は出稼ぎ希望者（求職者）リスト作成のために履歴書・身上書フォーマットを整備し、派遣業者現地駐在所や在日本の企業等とネットワークを持ち、そこからくる求人情報に自社の求職者リストをマッチングさせ、出稼ぎ労働者を日本に送り出したのである。日系派遣業者や旅行会社などはブローカーとして仲介役をすることになる。

ブラジルからの出稼ぎ者が増加するにともない、日本から数多くの派遣業者も現地駐在所を開設してきた。1990年の改定入管法の施行以降、日本の派遣業者は南米日系人を現地で募集し自社に送り込むようになった。その背景にあるのが製造業における人手不足である。したが

図1 日系ブラジル人の就労ルートの基本類型



出典：『日系人労働者の需給システムと就労経験』日本労働研究機構 1995年
 図2-3 および図2-8を統合して一部変更

って、製造業が盛んな地方で派遣業を営む者がブラジルのサンパウロに現地駐在所を設けることが多かった。

また、日本企業の外国人雇用は文書募集によるものも多い。これは上記のように縁故者やブローカー、また派遣業者を介することのない直接雇用の一形態である。出稼ぎブームの火付け役もブラジルの現地日系人社会に根付いている邦字新聞の文書募集記事であった。とくに1990年に改定入管法が施行され日系人の就労に制限がなくなったのを機に、日本の大手メーカーによる期間従業員募集広告が急増したという。文書募集は、日刊、週刊誌、日刊雑誌、チラシ(折り込み広告)、写真、ポスター、ラジオ、テレビ、有線放送等あらゆる募集媒体を通じて行うことができる。

ちなみに、日系人出稼ぎ者は渡日後、短期間に転職することが多いが、その際の情報源となるのが日本国内の日系新聞に掲載される全国の募集記事である(丹野2001: 235)。日系人出稼ぎ者は渡日後も文書募集と家族・親族などの縁故募集により頻繁に就労先を変えることになる。

2.2 プロモータの介在

日系人出稼ぎ希望者の就労ルートの問題点の一つにプロモータの介在がある。1987年以降、サンパウロ等大都市圏の日系人社会を中心に「出稼ぎブーム」が起こった。それによって、日系人集団移住地においては空洞化問題(地域の働き盛りの日系人が日本へ出稼ぎに出てしまい地域の過疎化が進む)が顕在化し、大都市圏の日系人労働者供給力は急速に低下していった。そのため都市部のブローカーの多くは地方の日系人移住地で仲介人を選定し地域ネットワークを形成した。仲介人は「プロモータ」と称され、そのプロモータを介して地方の出稼ぎ希望者が募集されるシステムが作り上げられた。

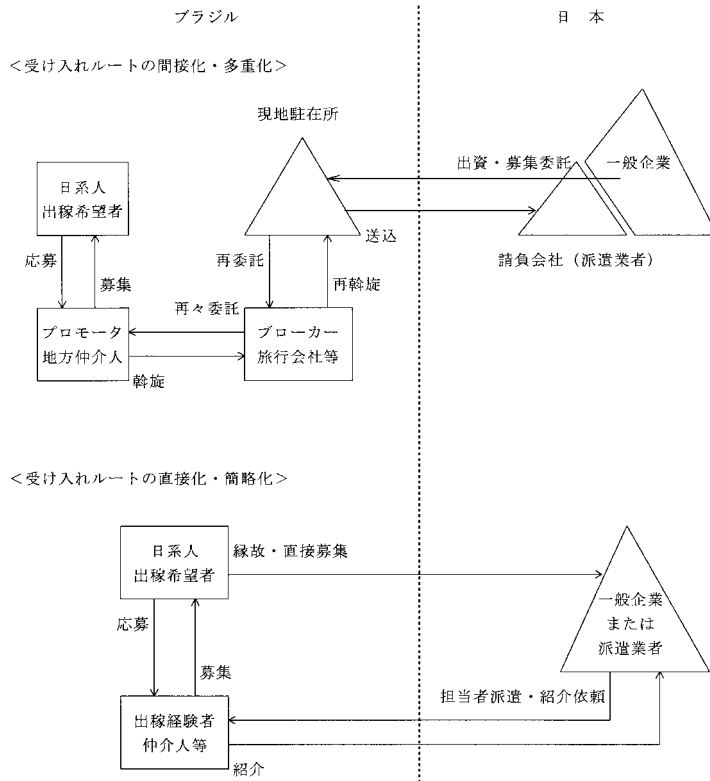
日伯間の就労を斡旋するブローカーやプロモータはブラジルの国内法では想定されていない存在であり、法整備がなされない中で高収入の期待できる職業になってしまった。結果的に無許可で営業する者が多くなり、中間搾取等のトラブルが起こることになるのである。

2.3 出稼ぎブームの中での需給システム(その1)——間接化・多重化——

出稼ぎブームの中で、受け入れルートには2つの変化があった。一つは、受け入れルートの間接化・多重化、すなわち労働力需給のシステム化であり、もう一つは、受け入れルートの直接化・簡素化、すなわち縁故・直接募集化である。

まず第一に、受け入れルートの間接化・多重化は、日本側ブローカーとブラジル側ブローカーの思惑が一致したことによって起こった。日本側のブローカー(派遣業者)は受け入れルートを整備し仲介業としての事業基盤を固めようとしていたし、また、ブラジル側のブローカー(日系派遣業者、旅行代理店)も送り出す労働者の供給源を拡充してニーズに対応できる体制

図2 出稼ぎブーム以降の日系ブラジル人の就労ルート



出典：『日系人労働者の需給システムと就労経験』日本労働研究機構 1995年
 図2-9を一部変更

を整備し、仲介業としての事業基盤を固めようとしていた。こうして一種の国際労働力需給システムが形成されることになった（図2）。

ブローカーを中心とした日系人出稼ぎ者の需給システムの構築は次のようにして進んだ。まず、受け入れ企業側における関連法規対応である。日本の労働者派遣法は適用対象業務を設定して単純労働の派遣を禁じていた（現在まで徐々に派遣先業務の範囲が緩和され2004年には製造業にも派遣が可能）。そのため、受け入れ企業側は日系人受け入れ部門を別会社化しその会社と請負契約を結んだり、取引先の派遣業者を内部化（グループ会社化）し同じく請負契約を結んだりするなど、取引形態の法規対応を行った。つまり、派遣業者は単純労働者を派遣しているのではなく、派遣先の会社で請負会社を経営しているという形態である。受け入れ企業は日系人が就労するラインを別会社化することで受け入れ責任の回避と受け入れ業務の効率化を進めることができ、いつでもこれを切り離せるのである。請負の場合は企業が労働者を雇用するわけではないので、受け入れ企業は人件費を工場の「購買費」として処理しているのである（丹野2001：231）。

また、ブラジル現地には請負会社（派遣業者）の出資で現地法人（駐在事務所）が設置され

た。この関係の中で、日本の請負会社はブラジルの現地法人に委託募集を行う。こうして、日本から受け入れ希望職種、希望年齢、性別等の求人情報が流される。ブラジルの現地法人が職業紹介事業の許可をとっているいなくにかかわらず、この現地法人は実質上職業紹介事業者として機能することになる。

他方、日系人出稼ぎ者の供給システムの整備・拡充もある。サンパウロ市やその周辺には日系人が多く住んでおり、受け入れ当初においてはサンパウロのみを日系人供給元の対象地域としていればよかった。しかし、「出稼ぎブーム」により、同地域の出稼ぎ希望者だけでは需要に答えられなくなってしまった。派遣会社の現地駐在所やブラジル側のブローカーは、その対策として地方の日系人社会の実力者をプロモータ（地方仲介人）として指定し、そのプロモータを介してブラジル全土から日系人を供給するシステムを構築した。

ブローカーやプロモータは日本から送られてきた求人情報をもとに出稼ぎ希望者のマッチングを行うとともに、健康診断、渡航手続き等の関連サービスを事業化しており、事実上、日伯間の労働力需給システムの形成においては無視し得ない存在になっている。

なお、図2には煩雑になり示してないが、プロモータにしるブローカーにしる、特定の一つのプロモータや現地駐在所と契約しているわけではなく、複数の紹介先の中からより紹介料の高いところに日系人求職者を斡旋することになる。

2.4 出稼ぎブームの中での需給システム（その2）——直接化・簡素化——

第二の受け入れルートの変化は直接化・簡素化である。このパターンは、受け入れ企業が自社の日系人従業員やその一部の帰国者等をコネクションとして直接募集もしくは縁故募集のルートを確認するパターンである。先述の「受け入れルートの間接化・多重化」のパターンは、ブローカーが多重に介在しそれぞれが中間マージンを搾取するため、受け入れ企業にとっても日系人出稼ぎ者にとっても割に合わないものとなっている。しかし、多くの受け入れ企業にとってみれば、日系人の雇用はこれまで未経験であり、転職などのリスクを抱えるものである。出稼ぎブーム下の日本はバブル景気で人手不足であったため、企業、とくに製造業の労働力需要がとても高かった。このため日系人の転職は頻繁に起こっていた。この点で、日系人雇用の特化した請負会社（派遣業者）や現地ブローカーを介在させていけば、日系人の転職が多い状況に対応することができるのである。

しかし、ある程度の雇用経験を踏まえた上で日系人の定着化に成功した企業は、日系人の採用コストの低減化のため、自社の日系人のコネクションを介し縁故募集等を行い、直接採用する企業も出てきた。

出稼ぎブーム下では、多数の日系人出稼ぎ者が来日し、高い需要圧力の下で少しでも高い賃金を求めて転職を繰り返していた。受け入れ側の企業においては、その転職リスクに備えるために「受け入れルートの間接化・多重化」のシステムを利用しつづける企業と、日系人の定着

化・内部化に成功し「受け入れルートの直接化・簡素化」のパターンへ移行する企業との二極化が見られた。

また、派遣業者も一企業であり日系人を直接雇用している。日系人の転職に関しては、派遣業者の方がはるかに高いリスクを抱えている。筆者が現在調査中の滋賀県長浜市のある派遣業者では日系ブラジル人労働者を 1,000 人ほど雇用しているが、転職の多い年度で月に 100 人くらいの入れ替わりがあるという。したがって、日系ブラジル人労働者を確保するためにあらゆる対策を立てており、受け入れルートの間接化・多重化によって労働者数を確保するとともに、受け入れルートの直接化・簡素化（日系ブラジル人労働者の家族・親族を紹介する縁故募集）によって長期雇用の見込まれる日系ブラジル人を採用している。ただし、自社の日系ブラジル人労働者の家族を雇用した場合でも離職するケースが多く、日系ブラジル人の家族が日本の各地で別々に就労するパターンが珍しくないという。

2.5 派遣業者による出稼ぎ者の雇用調整

日系ブラジル人は 1990 年前後から日本の二重労働市場の中で二次的な労働市場に参入してきた。ところが 1990 年代後半から二次的労働市場の構造そのものが変化してきたという (Naoto Higuchi and Kiyoto Tanno 2003)。日系ブラジル人の二次的労働市場が 2 つに分化し、中小・零細企業の不安定な仕事に従事する者と、大企業もしくは中企業の仕事に従事するが雇用がさらに不安定になる者が出てきたのである。派遣業者は後者の労働需要の変動に対応するために、労働者のジャスト・イン・タイム派遣を余儀なくされるようになったという。これはいわゆるトヨタ自動車から始まったとされる生産部品のジャスト・イン・タイム制が雇用にまで拡張されたものと考えられよう。派遣業者の中にはブラジルで労働者を募集はするものの、サンパウロ市に一定数の労働者を常にストックしておき、日本の企業から依頼があったときにジャスト・イン・タイム派遣を行う業者もあるという。この場合、日系ブラジル人は待機期間中、労働収入もないままに派遣業者の宿舎で生活費を払い続けなければならないのである。

筆者が調査中の長浜市の派遣業者でもジャスト・イン・タイム派遣への対策を立てている。この派遣業者は、もともと地元の名士として木材業を営んでいたため、本業は派遣業ではなく木材業である。現在も木材業を営んでいるため、日系ブラジル人の派遣先が無いときは自社の木材業で仕事をしてもらっている。例えば、木材チップの製造など、待機期間中の労働力を有効に活用している。同社の方針は、日系ブラジル人労働者が仕事をしない時期を作らず一定の賃金を支払うことであるという。

企業からの労働力需要にジャスト・イン・タイムに対応するために、派遣業者は労働者と企業の間で介在し、必要不可欠な機能を果たすようになってきた。日系ブラジル人の多くは不安定で流動的な労働市場で働く出稼ぎ者である。日本経済がこのいわばフレキシブルな労働力に依

存しつづける以上は、派遣業者を接点とする日伯間の出稼ぎ就労ルートの整備が急務であろう(丹野 2001: 240)。

3. 出稼ぎ就労の職種・形態

3.1 地方の製造業における労働力需要

経済界からすると 1990 年の改定入管法の施行は日系南米人の単純労働を可能にするための改正だったといえよう。1991 年にバブル景気が終わり人手不足が雇用調整に代わる中でも、日系ブラジル人の出稼ぎは増加しつづけることになる。これは出稼ぎ者のほぼ 9 割が就労しているとされる製造業の雇用構造に原因がある(丹野 2001: 228-231)。

バブル期の労働力不足は不法就労の外国人(中国をはじめアジア各国から)を建設現場や 3K の仕事につかせた。他方で、ブラジルの不況とインフレが日本への「デカセギ」を促進させた。バブル崩壊後にも、地方の製造業中心の地域では、恒常的に人手不足が続いていた。とくに製造業ではフレキシブルな労働力の需要が高まり、景気に応じて自由に調整できる労働力が必要とされていた。人件費削減と労働力調整とが容易に可能なことから、日系ブラジル人を出稼ぎ者として雇用するシステムが形成されたといえるだろう。また、日系ブラジル人の立場からしても、基本的に当初は 2~3 年で帰国することを前提にして就労する者が多く、その結果、雇用形態が出稼ぎ就労になってしまったのである。

3.2 日系ブラジル人出稼ぎ者の特徴

ここで筆者が現在行っている滋賀県長浜市における日系ブラジル人調査を踏まえて、日系ブラジル人の出稼ぎのパターンを紹介しておく。(1) 出稼ぎが初めての場合、ブローカーや旅行会社を通して渡日するため諸経費が高くつくことがある。出稼ぎ労働者は借金を抱えて就労するため、最初に就職した会社で借金を返済し、返済後は日本各地の時給の高い職場を選択する傾向がある。(2) 近年増加の縁故採用のルートは経費はあまりかからない。ただし、最初に渡航手続き費用や航空運賃等を自費でまかなえる人は少ない。そのため何らかの送り出し機関から借金をする者が多い。(3) 最近、個人であれ家族であれ、日本で出稼ぎが常態化する者が増加してきた。出稼ぎのリピータの場合、日本から出国するとき再入国手続きをし、往復航空券を購入するという。本国に里帰りし、1 年以内に日本に出稼ぎに戻ってくるが、同じ派遣業者に勤めるとは限らない。出稼ぎ期間は当初 2~3 年くらいと考えているが、しかし、ブラジルと日本との賃金格差が大きいため出稼ぎが長期化、反復化してしまうのである。

いずれにせよ、日系ブラジル人は正社員ではなく出稼ぎ者にとどまることが多い。出稼ぎ者本人からみて、その理由の第一は、ブラジルへの帰国を前提にしているからである。ブラジルがペルーやボリビアより経済、自然、社会関係などトータルに良い国であるという認識が強

い。そのため、短期に高収入を得ることができる「デカセギ」の形態がよいと考えられている。正社員になると社会保険などのコストがかかり手取り収入が減少するからである。

日系ブラジル人の就職上の差別も出稼ぎにとどまる理由にあげられる。これは正社員になっても将来に期待できないと考えられるためである。ブラジルの景気が良くなれば、帰国してそこで昇進することは可能だが、日本での昇進は望めないという意識がある。また、たとえブラジルの景気がよくななくても、経済が不安定でなくなれば帰国することを考える者もいる。収入が減少しても安定した生活が可能なら、差別を受けないブラジルに帰国したいというのである。帰国を前提とする場合は、出稼ぎの方が手取り収入も高く、自由でよいのである。

現在も日系ブラジル人の出稼ぎが増加し続ける理由としては、**2000**年以降になっても日本とブラジルの賃金格差が広がっていることが考えられる。近年は日本もブラジルも景気は停滞しているが、ドル高換算で為替レートが**90**年代と比べて**3**倍に広がった。**1994**年にブラジルでは抜本的な経済政策を実行し、ドルの為替レートを固定してしまった（**1**ドル=**1**リアル）。一時、景気は回復したが、その後、経済は停滞ぎみである。ただし、強引に為替レートを固定したため**1998**年頃から反動が起こり、**1994**年時点でのドルを介した円とリアルとの為替レートを**1**とすると、**1999**年で**1.6**から**1.7**、**2004**年は**3**に迫る為替レートの格差がある。国際間の労働人口の移動は、基本的に世界的な景気の変動に影響を受けるが、送り国、受け入れ国とも経済の変動がなくても、為替レートの変動によって労働者の流入が増加することもあるのである。

長浜市を例にとっても外国籍住民は増加している。長浜市の外国人登録者数は**1998**年の**1,658**人から毎年増加し続け**2004**年**9**月**1**日現在で**3,640**人に達している。増加の大半は南米からの日系人である。長浜市においても日系人の就労先は製造業が中心である。日系人がフレキシブルな労働力であることを象徴する数字として労働者の移動が激しいことがあげられる。長浜市の日系外国人は多いときで月に転入・転出が**200**人から**300**人に達することがあるといわれる。この数字は**1**ヶ月に長浜市の日系外国人の約**1**割が流出入をしていることを示している。これは驚くべき移動率であり、他の日系外国人が就労する地方都市よりも移動率が高いと推測される。その理由は、長浜市が大都市圏から遠く、娯楽やショッピングにやや不便で、ブラジル・ショッピングなども不足しており、とくに若い世代の日系ブラジル人が長浜市以外の都市圏へ職場を変えることが多いためであろうと推測される。

一般的に日系ブラジル人には転職が多いといわれる。その理由として、**(1)** **2**年から**3**年で帰国を考えて出稼ぎにきている場合、時給が少しでも高いところに転職することが挙げられる。また、**(2)** 日系ブラジル人は在日韓国・朝鮮人や沖縄出身者のように同郷人が同じ地域に暮らしたり、イデオロギーを同じくする者が同じ地域で共に暮らしたりすることが少ない。このため日系ブラジル人には同じ地域にとどまろうという意識がない。日系ブラジル人の出稼ぎ者は、日本のどこにいても、いわば出稼ぎ期間中の仮の住まいといった状態なのである。血

縁関係で移動することはあるが、地縁関係で移動したり居住することがない。そのため、日本の特定の地域に日系ブラジル人のコミュニティが形成される可能性は今後も少ないだろうという。たしかに群馬県大泉町や静岡県浜松市などには多くの日系ブラジル人が居住し、エスニック・ビジネスも多数存在するが、日系ブラジル人のコミュニティとして統合性・規範性を兼ね備えているとは言い難い(酒井2001: 308, 池上2002: 162-163)。

日系ブラジル人に転職が多い理由として、(3)派遣業者で社宅・アパートを用意していることがあげられる。転職先の派遣業者でも住居を用意してあり、日系ブラジル人の出稼ぎ者は身軽に引っ越しできるのである。彼らは複数の派遣業者に「仕事があったらさそってくれ」と電話等で依頼しておき、連絡があると即座に引っ越してしまうケースもあるという。

4. 日系ブラジル人の位置づけと今後の動向

4.1 システムや制度上の問題と日本人との共生の可能性

出稼ぎという就労形態を前提にして日系ブラジル人が地域でどのような生活を営んでいるか、もしくは営まざるを得ないかが問題になっている。また、今後、日系ブラジル人が日本に定住もしくは永住する際の日本人との共生の可能性が模索されている。いわゆる「ゴミ出しトラブル」に象徴されるような地域における日系ブラジル人と日本人との軋轢がこれまで問題になってきた。その他、医療や子供の教育など、日系ブラジル人が抱える生活上の問題は多い。ここでは、経済や行政などシステムや制度の問題として、日系ブラジル人の生活と日本人との共生の可能性を検討したい。

群馬県太田・大泉地区や静岡県浜松市の場合、日系ブラジル人の人口が多く、エスニック・ビジネスやブラジルの教育制度も整備され、生活の拠点としては便利のよいところのようである(小内2001, 池上2002)。今後、若い世代の中に日本で家族を構成し、定住・永住する者が増加すれば日系ブラジル人のコミュニティが形成され、日本人との共生が進んでいく可能性がある。また、愛知県西尾市は日系ブラジル人の人口はそれほど多くはないが、公営住宅に居住する日系ブラジル人が多い地域である。この場合は、職場とは切り離された生活空間を拠点にして、日系ブラジル人の組織化および日本人との共生の方向がいくつか示されている(山本2004 a, 2004 b)。

しかし、長浜市の場合は、日系ブラジル人の人数が太田・大泉地区や浜松などのように多くはなく、また、西尾市のように日系ブラジル人が公営住宅に集まって住むこともない。したがって、職場から離れた生活領域でコミュニティが形成される可能性はすくない。長浜では派遣業者が日系ブラジル人を社宅に囲い込んで各種サービスを行っており、日系ブラジル人が自発的に組織を作ったり、日本人と接触したりする必要がない。派遣業者が日系ブラジル人を社宅に囲い込む形式が出来上がった理由の一つは、日系ブラジル人が当初増加した際に、周囲の日

本人住民から苦情があまりにも多かったからであるという。派遣業者はその苦情対策のためにアパートを一棟まるごと借り上げるか自社で社宅を建築し、生活全般に渡って日本人住民とのトラブルが少なくなるよう配慮したのである。現段階では長浜で日系ブラジル人と日本人とが相互に理解し合って共生する可能性は見いだせないが、今後、その可能性があるとなれば経済の領域と教育の領域であろう。

経済システムは本来オープンなシステムであり、国籍にかかわらずに能力・業績主義で個人を採用する方が合理的なシステムである。ところが、日系ブラジル人の場合、日本の企業からも、当の日系ブラジル人も、出稼ぎの雇用形態を好む傾向がみられる。しかし、今後の動向として日系ブラジル人が家族とともに定住もしくは永住する動きがみられ、経済上のシステムの問題点を検討する時期にきている。

日系ブラジル人の出稼ぎ以外の就労としては、ブラジル・ショップがある。飲食店や各種商店を中心にブラジル・ショップが誕生し、これがエスニック・ビジネスとなって経済におけるデュアル・システムを形成しつつある。また、子供の教育を行うためのブラジル人学校が各地で設立されている。教育機構のデュアル化をともなって、学校経営という経済のデュアル・システムも形成されつつある。日本固有の経済システムの中にブラジルから輸入された経済システムが入りこんでいるのである。このデュアル・システム化が今後、日系ブラジル人と日本人との共生の可能性を開いてくれるかもしれない（小内 2001：第4章3節）。共生のためには、オープンなシステムとデュアル・システムの両方を尊重し、日系ブラジル人が置かれている経済上、教育上の位置を配慮しつつも（デュアル・システムの許容）、日本人側のシステムが国籍によらずに外国人を受け入れる必要があるだろう（経済と教育におけるオープン・システム）。

例えば、長浜市で経済領域を考えてみると、日系ブラジル人は長浜の経済において生産面の貢献をしているといえよう。しかし、一般の日本人市民にその貢献が認識されているとはいえない。日系ブラジル人はむしろ、短期間日本で働き帰国後は裕福な生活を送る人たち、すなわち経済的恩恵を一方的に受ける者として認識されているようである。日系ブラジル人が外国籍市民として認知されるためには、消費の領域で貢献すること、少なくともそのように目立たなくてはならないだろうという。また、一般に日本人の場合にもあてはまるだろうが、新参者は子供の教育を介して町内会活動に参加することが多い。教育の側面から地域社会に問題を提起し、日本人と日系ブラジル人の交流の可能性を広げる必要がある。

長浜市では地域の商店街で外国籍住民のアイデアを取り入れたショップ、もしくは外国籍住民と共同で国際的なショップを立ち上げるアイデアが出ている。現在、長浜にはブラジル・ショップが2軒あるだけであるが、顧客層をブラジル人住民や日本人住民だけでなく、観光客の外国人にも広げて多国籍ショップを中心街に作ろうという計画である。これはデュアル・システムを越えて日本とブラジルの経済システムが融合する形の共生である。これが実際に長浜

再生の象徴である「黒壁」の次期戦略になるかどうか、周囲の日本人経営者や外国籍住民の理解を得なければならぬ段階であろう。まだ可能性は低いように思われるが、経済領域からの共生の可能性の一つである。

また、学校経営の側面であるが、長浜市内のA学園は日本政府からもブラジル政府からも無認可ではあるが、ブラジル人児童生徒が小中学校を下校した後にブラジルの教育を受ける場所になっている。本来は日系ブラジル人の乳幼児を預かる保育園であるが、小中学生の補習授業や学童保育の機能をも合わせもっている。A学園の園長は長浜市立H中学校の生徒にブラジルの言語や文化を教えたり、ブラジル人生徒に日本語を教えるボランティア団体にも所属し、学校教育や人権教育の領域で様々な取組を実践している。また同園長は、各種の国際交流の活動に参加して日本人との共生を推進しており、乳幼児や児童生徒の保護者にも日本で生活する上で留意すべき点を教える講座を開催している。教育が子供を介して外国籍住民と日本人との共生を実現するチャンネルになることが期待される。

以上の動きはまだ始まったばかりであるが、世界規模の経済変動や日本の雇用構造の変動に合わせながらも日系ブラジル人と日本人との共生を模索しようとする姿が、長浜市では日本人市民や外国籍市民のボランティア活動にみられる。また、教育は理念的に外国籍住民と日本人住民との共生をめざすべきものであり、今後の外国籍児童・生徒に対する教育制度の改善と日本人児童・生徒への異文化教育の実践が期待される。長浜市教育委員会は平成13・14年度に「帰国・外国人児童生徒と共に進める教育国際化推進事業」(文部科学省)の指定を受け、H中学校がセンター校として実践活動を行ってきた。このような教育における種々の活動が日本人住民や外国籍住民の一定数の意識を変えることが期待されるのである。ただし、活動の問題点として挙げられるのは、活動の中心人物が少なく、個人の負担があまりにも大きくなりすぎることである。長浜市における種々の活動が狭いサークル内だけで終わらず、一般の住民にまで広がる可能性は現状では少ないといえよう。

4.2 行政システムの整備

日本政府は外国人に対して門戸を閉ざしてきたといわざるを得ないが、地方行政にまで下がってくると、外国人に対してかなりオープンなシステムが形成可能である。ただし、自治体によって外国籍住民の扱いが大きく異なる。例えば、群馬県大泉町の取組として「外国籍住民の皆保険」があげられる。外国人登録にきた住民が社会保険に入る予定がない場合、大泉町の国民健康保険にすべて加入させるという試みである。ところが、A県B市では窓口で「日系ブラジル人に保険はありません」、「通訳が今日は休みなので別の日に来てください」という対応で、門前払いをされることもあるという。

本来、地方行政は住民に対するサービスという側面では平等主義であるという理念が存在するため、全国的に「外国人労働者」から「外国籍市民・外国籍住民」の発想に転換しつつある

という（宮島喬 2003：第 1 章）。地方自治体には、状況に応じて、外国籍住民に対してオープンなシステムを作っていく可能性がある。外国人労働者問題は日本国憲法の「国民」主体の行政ではなく「住民」主体の地方行政へ解決の方向を移しつつある、もしくは、そうせざるを得ない状況にある。2000 年の改定入管法の施行も外国人を基本的に制限・排除する方向にある。こうして現段階では、国に期待するのではなく、外国籍住民への対応・施策を「条約」から「法律」を飛び越えて「条例」において整備するという発想も生まれてくるのである（仲尾宏 2003 年 11 月 8 日滋賀県草津市講演：インターナショナル滋賀主催）。

国連は 1948 年国連総会にて「世界人権宣言」を採択し、これを機に現在まで多くの人権関係の条約を作成してきた。これらの条約を批准した国は条約の内容に従い、必要であれば新しい法律や制度を整備する義務を負うこととなり、また批准した条約は国内法と同等の効力を持つことになる。1966 年には国際人権規約が採択されたが、この規約は「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」（通称 A 規約又は社会権規約）と「市民的及び政治的権利に関する国際規約」（通称 B 規約又は自由権規約）、それに B 規約の選択議定書である「市民的、政治的諸権利に関する選択議定書」から構成されている。A 規約で保障されているのは、労働の権利、社会保障についての権利、教育についての権利などの社会権で、世界人権宣言において規定されている経済的、社会的、文化的権利に相当する。B 規約で保障されているのは、身体的自由と安全、移動の自由、思想・信条の自由、差別の禁止、法の下での平等などの自由権で、世界人権宣言において想定されている市民的・政治的権利に相当する。

日本はいくつかの項目を留保してはいるが、1979 年に国際人権規約を批准しており、この観点からは日本国憲法に規定がなくても、「条約」から「法律」を飛び越えて「条例」において外国籍住民の人権を整備することができるのである。初期の大泉町にみられるように行政が積極的に日系外国人を受け入れるよう、仕事から生活の面まで各種制度を整備することも可能である。ただし、行政のイニシャチブという点では、積極的な地方自治体は少ない方であり、長浜市の外国人施策も外国籍住民の現状に対応しているとはいえない。良くも悪くも行政ではなく派遣業者が日系人の労働から生活のすべてに渡って管理・配慮せざるを得ないのである。

4.3 第二の「意図せざる結果」

最近になって入局管理局（法務省）が入管法の解釈を変更してきたといわれる。従来までは日系人の 4 世は就労が原則上、認められていなかったが、現在は 4 世も 3 世（定住者）の「子」として滞在可能であり、就労制限も緩和されてきたという。4 世の場合、従来は 20 歳を過ぎると「子」としての資格がなくなり、一般の外国人と同様の地位になっていた。つまり、20 歳を越えると就労の機会が極端に制限され、法律上は単純労働ができなくなると解釈されてきた。しかし、入管の解釈が改められて、日系 4 世は 20 歳を越えても 3 世（定住者）の「子」として日本に滞在して就労することができるようになってきた。少なくともそういう事

態が発生しており、それを入管は認めざるを得なくなったという。ただし、20歳以上の4世が日本から出国する場合、1年以内の「再入国手続」をしていないと、再入国時に3世(定住者)の「子」の資格はなくなる。日系4世が日本で働き続けるためには永住権をとらなければ不都合が多い。このように問題は残るが、日系人の就労機会を広げる政府の方針変更である。

また、派遣業関連法の改正(2004年)により日系人の社会保険が充実されることになった。これは日系外国人労働者を日本人労働者と同様に扱う方向であり、人権上は改善とみなされてよいだろう。しかし、この改正は第二の「意図せざる結果」を引き起こしかねない。先に1990年の改定入管法の施行が日系南米人の出稼ぎ就労者の急増という「意図せざる結果」を招いたと述べたが、今回の派遣業関連法の改正は日系南米人の労働市場からの締め出しという、第二の「意図せざる結果」を引き起こしかねないのである。日系人労働者や派遣業者からすれば外務省、法務省、厚生労働省で違う方向の政策を出しているようにみえるのである。

第一に、今回の改正では製造業にも派遣社員を認めたことが画期的である。製造業でも就労実態に合わせて契約が「請負」から「派遣」へと変わってくる。外国人を雇用する企業には入管の査察、労働基準局の調査等がある。とくに大手企業は査察や調査で不法就労者を雇用していることが明らかになることを恐れるし、また大手企業ほど査察や調査が実際に行われるらしい。その結果、大手企業は契約を「請負」から「派遣」の形態に変更してくる。これは、一見すると、日系外国人労働者に対して労働市場を開放するようにみえるが、実際は、日系外国人を労働市場から締め出すか、もしくはアンダーグラウンド化させかねない。その理由は後述する。

第二に、今回の改正では、社会保険の義務化が日系外国人労働者にも適用される。社会保障を受ける権利は発生するが、同時にそのコストを分担する義務も発生する。つまり、日系外国人は派遣会社に勤める場合でも社会保険に加入する必要がでてきた。これまでのところは派遣業者が年金、健康保険、介護保険に加入させていなくても黙認されている。しかし、派遣先の大手企業は契約を「請負」から「派遣」に変更するようになり、その際、派遣業者が派遣社員を社会保険に加入させていることを条件にしてきた。「請負」の形態のままなら労務関係の責任は請負会社(実質は派遣業者)のみにあるので大手企業も口を出してこない。しかし、「派遣」の場合は派遣先の企業にも雇用上の責任が発生するので、派遣業者に労務管理上の要求をしてくるのである。その結果、派遣業者は日系外国人労働者を社会保険に加入させざるを得なくなる。これは人権上、日系外国人労働者にとって望ましい方向であるといつてよいだろう。

だが、現実問題として、日系人出稼ぎ者にとって今回の一連の改正は望ましいとはいえない。社会保険が必要となると日系外国人を雇用するコストが急上昇し、結果的に、日系外国人の就労の機会が減少することになるのである。近年、受け入れ企業の要求が高くなってきてお

り、派遣労働者に日本語能力があることに加えて、さらに社会保険への加入も必要になるならば、そもそも日本人の労働者でよいことになる。年金支給開始時期の後退による高齢者の再就職や、女性の深夜労働の規制緩和などにより、企業側が安価でフレキシブルな労働力を高齢者や女性に求めることも考えられる（丹野 2001：242-243）。また、派遣業者の中には有効求人倍率の低い地域から日本人の派遣労働者を募集することを検討する動きも出ている。現時点では安価でフレキシブルな労働力が「日系出稼ぎ労働者」の位置付けになっているが、条件が合わなくなれば、いつでも日系外国人が労働市場から閉め出される可能性がある。

すでに、日系南米人の出稼ぎ就労が増加してから 10 年以上が経過したが、この間、日系南米人の家族が日本に来るか、家族を日本で作るかして、家族単位で就労する形態も増加してきた。家族で就労する場合、高齢者や女性がより安価でフレキシブルな労働市場（弁当屋さんなど）で働き、成年男子が失業中であっても家計を維持できるようになっている。この家族による就労形態が、日系南米人をしてますます安価でフレキシブルな労働力に変えている（丹野 2001：235-237）。ただし、日系ブラジル人の場合、その多くが日本に定住もしくは永住する計画をもっておらず、たとえ永住権を取得しても基本的にブラジルに帰国することを前提にしている者が多い。そのため、現状の就労形態が社会問題として異議申し立てされることは少ないのである。ただし、今後、日系ブラジル人が日本に定住もしくは永住する傾向が強まれば、安価でフレキシブルな就労形態に対して異議申し立てが出てくるであろう。

日系外国人の労働権や生存権を保障しようとすればコスト高となり、日系外国人の労働市場は縮小する危険性がある。また、それでも製造業に依存している地域では安価でフレキシブルな労働力の需要は続くため、中小の受け入れ企業が社会保険に加入していない日系外国人労働者を引き続き雇用する可能性がある。大手企業は監督官庁の査察や調査を恐れて非合法的な就労を回避するが、中小企業の場合、多少のリスクを払ってでも従来通り日系外国人を雇わざるを得ないのである。しかし、社会保険に加入していなければ非合法になるので、結果として、日系外国人が「不法就労者」になってしまうだろう。つまり、日系外国人の就労システムがアンダーグラウンド化してしまうのである。

それでは、これまで実際に日系外国人労働者の社会保険がどのように扱われてきたかをみてみよう。まず、年金と介護保険であるが、これは日系外国人が日本に定住もしくは永住を考えていない場合は、掛金や保険料を支払うメリットがほとんどないため、加入する日系外国人は極めて少ない。とくに日本の社会保険は若い世代が高齢者世代を支えるシステムになっているため、若い世代の日系外国人労働者にとって掛金や保険料が高すぎるという印象がある。

年金や介護保険は未加入のままとしても、健康保険に関しては何らかのものに加入しておく必要がある。大泉町のように外国籍住民にも皆保険の方針で国民健康保険に加入させる場合もある。しかし、派遣業者の中にはアメリカ資本の旅行保険に加入させるケースがみられる。これはコストが安くつくためである。ところが、2001 年 9 月 11 日のテロ以降、旅行保険の保

険料が高騰したため、日系外国人に保険を掛けることが難しくなり、派遣業者はその対応に困窮しているという。労働市場の構造が変わらない限り、安価でフレキシブルな労働力の需要は続き、派遣業者はその需要に合わせた経営をせざるを得ないのである。

近年は国際的な人権レジームの流れに因應する必要もあり、政府は日系外国人労働者を正式に受け入れる方向を示しつつあるといえよう。しかし、上記のように、各省庁の対策が統一されていないと、結果的に日系外国人を労働市場から閉め出すか、アンダーグラウンド化させることになるのである。これは労働市場の開放や人権尊重の方針が引き起こした、第二の「意図せざる結果」であるといえよう。先の「意図せざる結果」と同様、たしかに政府や各省庁には日系外国人労働者を閉め出す「意図」はないかもしれない。しかし、そのような結果を「予期」することは十分可能である。政府として日系外国人の就労や生活をどのように保障するつもりか、統一した政策が期待されているのである。

4.4 おわりに

日系ブラジル人と日本人との共生を可能にする条件は、(1) 日系ブラジル人の中に日本で家族を構成する若い世代が増加すること、(2) その人たちを中心に人権に関わる異議申し立てがなされ、政府の法整備や地方自治体の外国人施策が改善されること、(3) 経済や教育の領域で日系ブラジル人と日本人が共生できるシステムが構築されること、(4) 教育や生活の領域で異文化理解を可能にする交流がなされること、等が考えられる。筆者の課題は、現在継続中の滋賀県長浜市の調査を基にして、以上の諸条件を検討することである。

補足資料：

ブラジル国籍の外国人登録者数 (全国)

	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年
ブラジル国籍全数	14,528	56,429	119,333	147,803	154,650	159,619	176,440	201,795
永 住 者				220				
日本人の配偶者等		40,384		91,816	94,870	95,139	99,803	106,665
定 住 者		12,637		51,759	55,282	59,280	69,946	87,164
	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
ブラジル国籍全数	233,254	222,217	224,299	254,394	265,962	268,332	274,700	発表待ち
永 住 者	1,686	2,644	4,592	9,062	20,277	31,203	41,771	発表待ち
日本人の配偶者等	113,319	98,823	97,330	101,623	97,262	90,732	85,482	発表待ち
定 住 者	11,840	115,536	117,469	137,649	142,082	139,826	140,552	発表待ち

出典：『在留外国人統計』法務省入国管理局編 平成 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 15, 16 年度

〔参考文献〕

- 池上重弘 2001『ブラジル人と国際化する地域社会 居住・教育・医療』明石書店
- 池上重弘 2002「地域社会の変容とエスニシティ」、『国際化する日本社会』梶田孝道・宮島 喬 第6章，東京大学出版会
- 小内 透・酒井恵真編著 2001『日系ブラジル人の定住化と地域社会』御茶の水書房
- 梶田孝道 2002「日本の外国人労働者政策」、『国際化する日本社会』梶田孝道・宮島 喬編 第1章，東京大学出版会
- 酒井恵真 2001「日系ブラジル人の地域的活動と組織化」、『日系ブラジル人の定住化と地域社会』小内 透・酒井恵真編著 第9章，御茶の水書房
- 佐野 哲 2003「国際的な労働力需給システム」、『国際化する日本の労働市場』依光正哲編著第3章，東洋経済新報社
- 丹野清人 2001「雇用構造の変動と外国人労働者」、『国際化とアイデンティティ』梶田孝道編著 第7章，ミネルヴァ書房
- 日本労働研究機構 1995年『日系人労働者の需給システムと就労経験－出稼ぎに関するブラジル現地調査を中心に－』調査研究報告書 No. 66
- 宮島 喬 2003『共に生きられる日本へ』有斐閣選書
- Naoto Higuchi and Kiyoto Tanno, 2003, 'What Driving Brazil-Japan Migration? The Making and Remaking of the Brazilian Niche in Japan', *International Journal of Japanese Sociology*, No. 12, pp. 33-47.
- 山本かほり 2004 a「外国籍住民の地域再編（1）県営 X 住宅自治会の取り組みとブラジル人調査」、『社会福祉研究』5：55-66，愛知県立大学文学部社会福祉学科
- 山本かほり 2004 b「外国籍住民の地域再編（2）－愛知県西尾市を事例として－（1）県営 X 住宅と県営 Y 住宅の比較から」、『社会福祉研究』6：35-44，愛知県立大学文学部社会福祉学科

〔付記〕

この論文は平成 16 年度科学研究費補助金 基礎研究 (A) (1) の成果の一部である。

(こんどう としお 現代社会学科)
2004 年 10 月 15 日受理