

# 在日ブラジル人の労働市場

業務請負業と日系ブラジル人労働者

丹野 清人

---

はじめに 問題の所在

- 1 業務請負業の定義と業務請負業の経営者たち
- 2 業務請負業の規模と市場
- 3 産業社会のなかの業務請負業
- 4 業務請負業のなかの日系ブラジル人労働者
- 5 結語にかえて

はじめに 問題の所在

本稿は日系ブラジル人の労働市場がどのように媒介されているのかを考察する。分析の焦点は彼ら日系人と直接の雇用関係にある「業務請負業」にあてられる<sup>(1)</sup>。業務請負業に焦点を絞る理由は、日系ブラジル人労働者の多くが業務請負業者から送り出される社外工として労働現場で雇用されており、この意味で業務請負業が日系ブラジル人の雇用を媒介しているからである。日系ブラジル人は直接雇用されている者もいるが、多くは業務請負業を通して現業部門を中心に働いている。それは日本を代表する自動車や電子機器メーカーの工場からその下請といった製造業だけにとどまらず、漁協でのあさり・しじみの選別、農協での切り花の箱詰め、コンビニむけの弁当工場、はては産業廃棄物処理場に至るまで就労している。もはや、日系人雇用は製造業に特殊なものではなくなっており、地域の雇用全体の中でその位置づけをしなくてはならなくなっている。

業務請負業が、こうした様々な現場に送り出しを行っている。本稿は業務請負業への聞き取り調

---

(1) 業務請負業は構内請負業とも呼ばれる。しかし、外国籍である日系人労働者の送り出しについて、日本人の送り出しのみを行っている請負業者が業者団体をつくっている「日本構内請負業協会」は外国籍労働者を雇用している請負業者の同協会への加盟を認めていない。他方、請負業者の団体としてはもう一つ中部地域を中心とする「中部生産請負協同組合」がある。こちらは外国籍の労働者を雇用する請負業者も加入を認めている。前者は労働省の認可団体であり、後者は中部通産局と監督官庁が異なり、またそれぞれの請負業へのスタンスも異なっている。こうした状況に配慮し、本稿では外国籍の労働者の送り出しを行っている請負業を構内請負業でなく、業務請負業というタームで表すことにする。

査をもとに、景気後退期の中で日系人労働力がどのような意図の下で用いられているのかを考察する。そこでまず最初に業務請負業とは何であるのかを定義する。また業務請負業とはいかなる事業であるのかを具体的に理解するために、業務請負業経営者がどのようにしてこの事業に参入してきたのかをみってみる。それから個別の業務請負業が送り出しを行っている送り出し先を業務請負業の市場と考え、その市場がどのように階層化されているのかを明らかにする。こうして業務請負業の市場を明らかにした後に、それらの市場がどのように互いに接合されているのかを検討する。最後に、日系ブラジル人労働者が業務請負業者および業務請負業者から労働者の送り出しを受けている企業からどのように位置づけられているのかを明らかにする。

これまでの日系人雇用についての研究が示すように、日系人雇用と彼らの定住問題とは密接に関係していて、本来切り離すことのできない問題である（依光・佐野,1992,151頁;都築,1995,1996;石井・稲葉,1996）。しかし、本稿は業務請負業を通じての雇用という側面についてのみ考察対象とする。なお、ここで扱うデータは1997年2月から1998年3月にかけての調査研究の成果に基づいている<sup>(2)</sup>。

## 1 業務請負業の定義と業務請負業の経営者たち

本稿が業務請負業者に焦点を当てるのは、日系ブラジル人労働者の多くが直接的に雇用契約を結ぶのが業務請負業者であり、業務請負業者から工場等の実際に労働が行われる現場に労働者が送り出されているからである。国籍上では外国人になる日系ブラジル人が単純作業に就くことができるのは、戸籍を保有していた日本人の血縁者であるという属性が日系人に定住ビザを与え、あるいは定住ビザへの書き換えが可能であるため、日本で合法的に就労することを可能にさせているからである<sup>(3)</sup>。定住ビザは就労することを目的として発給されるものではないが、定住を目的とする以上、定住地に於ける生活を可能にする就労が副次的に認められる。それゆえ、日系人およびその配偶者

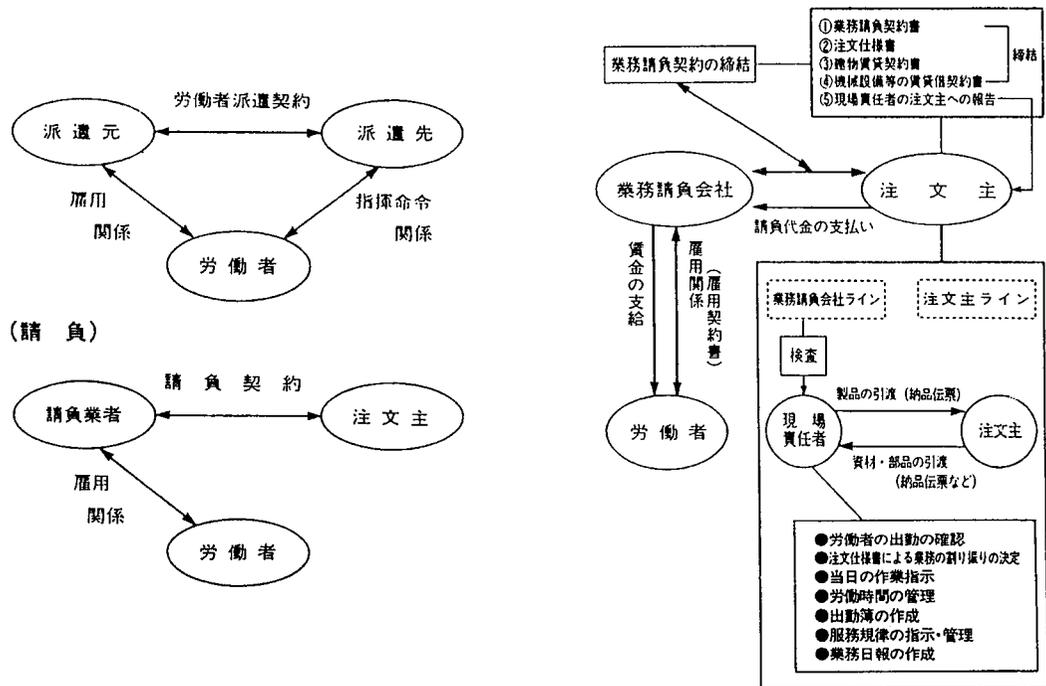
- 
- (2) 本研究は平成8年度日本証券奨学財団助成「エスニック・インフラストラクチャーと移住過程（研究代表 梶田孝道）」、平成9年度および平成10年度科学技術振興調整費による総合研究「人間の社会的諸活動の解明・支援に関する基盤的研究」の一環として行われた。調査者は筆者のほか、一橋大学社会学部教授梶田孝道、徳島大学専任講師樋口直人、一橋大学大学院博士課程高橋幸恵が担当した。梶田がプロジェクトの進行具合を含む全体を管理し、樋口がエスニック・ビジネスおよび外国人の宗教を、高橋が出稼ぎ日系人家庭の教育問題を、そして筆者が雇用問題を主に担当した。しかし、少ない人数でのプロジェクトのため、相互に他の問題への面接調査をも受け持ちながらデータの蓄積は行われた。調査を受けてくれた業務請負業者は全部で52社で、そのうち45社より有効な回答をえることができた。45社の業務請負業者の所在地は、静岡県浜松市15社、その他の静岡県内7社、愛知県豊橋市7社、その他の愛知県内2社、長野県内4社、岐阜県内5社、東京都内2社、神奈川県内2社、そして群馬県内1社である。これらの会社が直接に雇用し、工場に送り出ししている外国人労働者の総数は14,029人であり、そのうち日系ブラジル人は13,634人である。
- (3) 1990年の「出入国管理および難民認定法（以下、入管法）」の改正以前では、日系人の工場労働への就労は不法就労に当たるものである。よって日系人のデカセギが本格化する1985年から入管法改正までの間は、こうした論理によって日系人の就労が進行したわけではない。

であれば、単純作業にも就けるのである。そして、この単純作業にも就ける日系人は、その多くが業務請負業に雇用されて、各労働現場に配置されている。では、この日系人を直接に雇用し、彼らをそれぞれの現場に送り出す業務請負業が、どのように定義されるものであるのかを簡単にみてみよう。

業務請負業はしばしば人材派遣業と混同されるが、法律上、異なるものとして扱われる。民法は請負を、民法第三編「債権」第二章「契約」の第九節「請負（民法第632条から642条）」で規定し、そこでは仕事の完成を約束としてその仕事の結果に対して報酬を受け取る契約であると定義している。しかし、仕事を行う場へ労働者を派遣するという意味では、請負と人材派遣とは業務の形態上はほとんど変わらない。だが、使用者が自己の雇用する労働者を他者の指揮命令を受ける場所へ送り出すことは、職業安定法で禁止されている。職業安定法では公共部門以外の私的な労働者供給事業を禁じているからである。特定の部門への労働者の送り出しが例外として「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下、労働者派遣事業法）」に示された範囲で認められている。建設業はもちろん製造業の現場作業もここには含まれていない。そこで、業務請負業は民法の完成物の引き渡しを法律上の拠り所としている。言い換えると、業務請負業は製造業でしか認められないことになる。

労働者派遣と請負との違いは以下のような図に示される。問題となるのは、「発注上の指示等が『注文者としての指図』の範囲にとどまるのか、労務管理上の指揮命令となるのか」ということで

図1 業務請負業がクリアしなければならない親会社との契約を含む要件



出典 林隆治「業務請負業について」『インフォメート Nagoyaka』, 7頁, 1996年。

ある（安西,1997,50頁）。すなわち、業務請負業は、民法上の定義に立ち戻るため、労働者の送り出し先の企業との契約が製造ラインを単位とし、そこで生産される商品一個当たりの加工賃としての請負でなくてはならない。これを第一の要件とすると、ここから必然的に第二の要件が導き出される。製造ラインを請け負って労働者の職務と安全に責任を負っているから、そのラインに自社の責任者が常駐していなくてはならないというものである。つまり「事業経営上の独立性」と「労務管理上の独立性」という二つを確保しなくてはならないのである（林,1996,2-3頁）。

しかし、図1が示すように業務請負業と人材派遣をはっきりと区別することは難しい。両者を区別する指揮命令関係は現場での実質的な問題として取り扱われるべきものであり、契約書に明示的にあらわれてくるものではないからである。それは請負単価のありかたからも明らかである。業務請負業が製造業者と結ぶ請負契約は、書面上は生産物一個当たりの単価を基礎にして契約がなされているが、それは当該ラインで働く人間の数に時間給を乗じて請負単価が決定されたものであり、単価から賃金が導き出されるのではない（依光・佐野,1992,160頁）<sup>(4)</sup>。しかし、これは契約書面にはあらわれない。そうすると第二の要件である現場に責任者がいるかどうか業務請負業と人材派遣を区分する上での分かれ目になる。しかしながら、業務請負業者は複数の現場を請け負っており、そのすべてに責任者を配している事業者はない。こうした点には業務請負業者にラインを請け負わせる親企業の意向が大きく働いている<sup>(5)</sup>。これまでも指摘されてきたが業務請負業を活用する側は、需要の変動に合わせてラインを単位として仕事を委託し、好況時と不況期の生産活動の波にあわせることに業務請負業を用いるベネフィットを見いだしている（前掲書,140-148頁）。だが、ライン部分の委託には、それと同時に契約ライン以外の必要な場所へ必要な人数を就かせることがあらかじめ前提となっていることを見逃してはならない。業務請負業者は、ほとんどの場合、複数の現場を請け負っている。その場合、どの事業者も送り出し先には、自社責任者が常駐している現場とそうでない現場のいずれをも抱えているからである。そこで本稿は一つの業務請負業者が様々な現場へ送り出していることに鑑み、先行研究（依光・佐野,1992;西澤,1995;佐野,1996）が工場と日系人労働者の契約関係から日系人労働者の雇用を類型化していたのと異なり、業務請負業者と業務請負業者から労働者を送り出してもらう企業との関係からアプローチする。

これまで論じてきたことだけからも分かるように、業務請負業の実態は、法律上の定義では論じ

---

(4) こうした指摘は、我々の調査においても確認された。例えば、1996年3月、ポルトガル語新聞Nova Visao紙編集長兼社長、内山氏への聞き取りでも確認された。氏はポルトガル語新聞の編集に携わる前まで、業務請負業のスタッフとして直接ブラジル人の送り出しをマネジメントしていた。このような請負単価の出し方を厳密に法と照らし合わせれば法律違反という事態になる。しかし、請負単価の出し方は請負契約とは関係ない。契約上、ラインでの作業工賃として契約書は作成されているからである。

(5) 製造業者より直接ラインを請け負っている工場においてすら、契約として請け負ったライン以外の製造業者が直接に指揮・監督するラインへの労働者の送り出しがあることを複数の請負業者が答えた。実際に工場見学をさせてもらった請負業者では、請け負ったラインからの応援という形での工場内送り出し労働といったやり方と、あらかじめ遊軍の人員をラインの一つとして契約しその人員を必要な箇所へ補充するというやり方を見ることができた。この事業者によると、親会社のラインを請け負うということには、その他の場所への応援も暗黙のうちに含まれている、とのことであった。

ることができない。業務請負業の実態を多少なりとも知るために、まずは業務請負業経営者がどのように労働者送り出しのノウハウを獲得し、この事業に乗り出してきたのかをみてみることにしよう。

いかなる人々によって請負業が担われているのか。表1をみてみよう。今回の調査で請負業者の事業責任者の前職を聞くと、そのほとんどが前職でも請負業に携わっていた者が圧倒的であった。次いで多いのが業務請負業から労働者を受け入れていた親会社の労務担当の社員が独立して始める場合であり、それから下請工場を営んでいた者が親会社の要請で本社工場のラインを引き受けるようになった場合、さらに業務請負業に企業活動がきわめて酷似している建設業関連が続く。若干の例外はあるが、その他の場合でも、ラインを請け負うあるいは労働者を送り出す取引先と何らかの関係があって、そこから事業に乗り出した者たちである。日系ブラジル人が経営者である場合には、彼らはそのすべてが前職として業務請負業で通訳をしていた者であり、独立する場合には日本人のビジネスパートナーの助けを借りている。これらの日系人の独立の場合、独立してからの労働者の送り出し先は通訳時代の取引相手か、あるいはパートナーが確保している取引先である。こうしたことを考えると、日系ブラジル人の労働者送り出し業を始めるにあたって決定的に重要なことは労働者を集めることではなく、労働者の送り出し先を確保しているかどうかということになる。

表1 業務請負業経営者の前職

業務請負業勤務	親会社労務担当	下請工場経営	建設業関連	その他
22	5	5	3	9

注 有効回答39社。経営者によっては上記の職を複数経験したものがあり、そのため上の表は複数回答になっている。

労働力が商品である業務請負業は、事業開始時に工場やその中に置かれる装置などの固定資本を必要としない。後で詳しく述べるが、労働者の住む住居を確保するために労働者への賃金支払い分だけでは事業を開始することはできない。しかし、労働者の住居の確保分の資本を用意できれば、電話一本で事業を始めることができ、誰もが業務請負業に参入することは可能なのである。このため最初から事務所を開設し、専業として業務請負業に進出してくる者より、パートナーを見つけその者に当初はまかせきりにしていたり、自社工場を営みながらのサイドビジネスであったりと、前職から現在の業務請負業を主体とする事業経営への移行は漸次的に行われる場合が多い。先に述べたように取引先を見つけられれば誰でも参入できる事業であるが、取引先の拡大は容易に進むものではない。生産現場をまかすに足るだけの信用を獲得することが重要なのである。

本節では法律的な業務請負業の定義をまず最初に見たが、それでは実態を把握できないこと、業務請負業の経営者の経歴から、送り出し先の当てがあればこの業界への参入の壁が低いものであること、しかし事業の拡大には時間を要することを確認して次節へ進むことにする。

## 2 業務請負業の規模と市場

この節では、業務請負業者が請負う仕事を業務請負業の市場として考え、その市場がどのように

階層化されているのかを考察する。業務請負業の間接雇用の中には、請負単価および請負先との契約期間、契約の仕方において質の異なる市場が広がっている。業務請負業が一番利用されるのは、季節変動を含めた生産規模の波の部分に合わせた雇用である<sup>(6)</sup>。しかしながら厳しい競争にさらされている企業にとって、コストの低減は日々要請されている課題であり、安定した生産物の産出規模に必要な雇用部分への需要も常に存在している。これがさらに進むと、元来、本社工場が受け持ってきた部分を丸ごと請け負い、自社の工場内で本社工場と同じ工作機械で同じ労働編成を行う。すなわち、アッセンブリーを専らとする完全な一次下請け企業になるのである。日系ブラジル人が業務請負業を通して雇用の第一のセグメントは、この組み立て一次下請けとしての雇用と通常の生産規模で工場のラインごと請負に出される雇用とである。これを表2では1-aと1-bと表す市場と措定する。

表2 日系人が用いられている市場の区分

市場セグメント	市場の特徴	本調査における事業者分布
1-a 自社工場雇用	生産点を自社が経営	(4社)
1-b 工場内安定雇用	製造ライン請負	(4社)
2-a 工場内変動雇用	契約を結ぶ請負	(14社)
2-b 工場内変動雇用	契約はしないが単価は2-aと同じ	(11社)
2-c 工場外不安定雇用	日系ブラジル人の賃金相場以下の職務	(6社)

注 有効回答39社

季節工・臨時工として常に変動にさらされている生産の波の部分の雇用が第二のセグメントとして存在し、ここでもいくつかの類型に雇用市場を分類することができる。その第一が変動の波のなかではあるが相対的に安定した雇用である。このセグメントの雇用は業務請負業者と親企業との間で、3カ月、半年または一年の期間を定めた契約を結ぶラインでの雇用である。この場合、この期間に近い範囲で雇用契約も結ばれる。これを2-aの市場とする。この下に、ラインを単位として契約するのではなく、工場にある人数だけを業務請負業が送ることを約束として成立する雇用がある。この場合は工場との契約だけでなく、同業他社が請け負ったラインへの下請として入っている場合もある。これを2-bという市場とする。この2-bの市場は2-aより、より短期の生産の波に合わせたものであるため契約期間も3カ月または半年とより短く設定される<sup>(7)</sup>。そして最後に最も安定してはいるが、請負単価で日系ポルトガル語新聞を通して知られている平均賃金より低くなってしま

(6) この生産活動にともなう波の部分は、不安定就労層によって担われている。ただし、本稿のブラジル人のように、不安定就労ではあっても正社員以上の生産性が求められ、企業活動の中に完全に組み込まれた部分を区別するために、以下ではこれを1と2という異なる市場と捉えた。この1と2の区分はピオリヤバーガーによるデュアリズムの議論によっている (Berger, S./Piore, M.J., 1980, pp.17-24)。

(7) この部分の雇用では、期間を定めた請負契約を結びはしないが、請負業者を競争させるため、あるいは一社では対応できない数の労働者を集めるために工場の側が複数の業者を入れる雇用がよくみられる。ここでは業務請負業者は常に競争を感じている。後の注の12で詳しく論じるが、業務請負業の契約単位は親企業の中期(6カ月)、短期(3カ月)の生産予定に合わせて請負契約を結ぶ。

雇用がある<sup>(8)</sup>。これを2-cの市場とする。この市場の雇用は、通常の工場でのライン作業でない雇用が多い。家族経営の菓子製造業、精肉工場、漁協や農協での選別や箱詰め作業、弁当屋、建設業の軽作業、産業廃棄物処理といった雇用である。業務請負業者は、これらの市場のいずれかを自らが生き残りをかける戦略的市場として、複数の市場を組み合わせて実際の事業を行っている。本調査の各業務請負業者を戦略的市場別に分類すると表2のように分布している。こうして業務請負業は不安定就労部門を広範に引き受けて、必要な労働力を必要な量だけ供給するという意味で、あたかも労働力の編集を行っているような機能を地域社会の中で行っている。

表3 送り出し労働者への指導および監督のあり方（複数回答あり） 単位 社

	送り出し先まかせ	自社ライン責任者	ラインに従事する先輩
新規労働者への指導	27	12	12
	自社責任者が常駐	管理スタッフが巡回	完全に送り出し先まかせ
労働者の監督	15	30	14

注 有効回答42社。業務請負業者は複数の現場を抱えているので、この表の項目への質問は複数回答になった。

この市場セグメントの違いは、表3に示される送り出し労働者への指導及び彼らに対する監督のあり方が端的に示す。ラインを請け負っている仕事場とはとりもなおさず、自社の責任者が常駐し、新規の労働者へはその自社責任者が最初に作業についてのレクチャーをすることを意味する。それが1-a, 1-bの市場なのである。本調査では、ほとんどの業務請負業者は一つの現場で20人以上送り出しをしているところには自社責任者を置いていた<sup>(9)</sup>。ここで重要なのは、安定した1-aと1-bという市場を自己のメインマーケットとして企業活動を行っている請負業者でも、その多くが労働者への指導および監督が送り出し先まかせになる2-bの市場、ときには2-cの市場にも同時に手を出していることである。それは、条件の悪い市場の方が新しい取引相手を見いだすことが可能であるからだ。この意味で業務請負業には不安定な市場によりビジネスチャンスが広がっている。これには業務請負業を活用する親企業の意図が介在している。安定した市場をまかせると同時に、工場の中の他の部分にも人を回してもらうことに業務請負業を使う事業者は旨味を見いだしているからである。日系ブラジル人が経営者をしている業務請負業者は、すべてこの2-bと2-cの市場に中心をおいていた。このように条件が悪い方に広がっているビジネスチャンスが、企業規模（送り出し労働者

(8) 調査時において日系ブラジル人の賃金は男子1,300-1,400円/時で、女子は900-1,100円/時という時給であった。日系ポルトガル語新聞での求人広告にしろ、ブラジル人が集まるブラジルレストラン等で貼ってある募集広告にしろ、もっぱら書かれているのは時給だけである。こうした広告を通して広まっている賃金は、男子の場合は自動車関連、女子の場合は電機産業を基準に賃金相場ができていく。20代から30代であれば、これらの賃金相場の産業に雇用されることが可能であるが、生産性を求める職場でもあるので年齢の高い者は排除される傾向がある。このため通常の賃金相場より低い労働現場には、高齢の者、日本に来たばかりで滞り生活の基盤のない者、年少者をよく見いだすことができる。

(9) さらに一つの現場で50人以上送り出しをしている送り出し先では、送り出し工場の中の一室を貸し与えられ、そこに事業所を常設していた。この工場の中の事業所には現場のリーダーを監督し、請負業本社との連絡・打ち合わせにのみ従事する業務請負業正社員スタッフが常駐している。

数)との関係で奇妙なねじれ現象をおこす。つまり積極的に危険度の高い市場を中心とすることで、大量の送り出し労働者を必要とする業務請負を生み出す。また、1-aを主要な市場としている業務請負業者も、自社で工場を経営していることもあり、安定的雇用でかつ大量に労働者を必要とする。その結果、規模の大きい会社ほど、安定した市場に中心をおく場合と、逆に不確実な雇用を積極的に受ける場合の両極に位置することになる。小規模の場合は2-b、2-cが中心になる。本調査で最も多い送り出し労働者が50人以上で100人以下の規模では、1-b、2-a、2-bを組み合わせる事業を展開している。業務請負業では企業規模の小さい会社が不安定で、会社が大きくなるほど安定した企業というような単純な図式が成り立たない。ここにニッチ産業である業務請負業の特徴がある。

### 3 産業社会のなかの業務請負業

前節で日系人の送り出されている市場の階層性を検討したが、ここでは業務請負業者を通ず雇用がどのような性質のものであるかを考えてみる。第2節の1-bから2-cの市場は、程度の差こそあれ、従来は季節工、期間工、パートタイマーに担われてきた不安定就労部門である。先に簡単に触れておいたように、業務請負業とは、この不安定就労部門を一手に引き受けて、必要労働のみを分配することを産業社会の中での役割としている。この必要労働の調達、裏を返せば必要がなくなれば速やかに配置転換を行えることが、地域社会の中で業種を超えて日系人雇用が広がっていくことを累積的に進行させている。どのように業務請負業が地域社会の不安定就労を取り結んでいるのかを考察していこう。まず、業務請負業者がどのくらいの期間で、送り出し先から要請された雇用の増減に応えるかということからみる。

表4 業務請負業が送り出し先からの増員・減員要請に応える日数(単位 事業者数)

	1日	3日以内	7日以内	14日以内	30日以内	90日以内
増員への対応日数	5	5	8	8	8	2
減員への対応日数	5	4	7	7	11	2

注 有効回答36社

表4が示すように約半数の業者は増減に対して一週間以内に対応しており、こうした機能を通して親企業の需要に応えている。他方で、事業者によってはこの短期間での対応を求められる部分には最初からタッチせず、安定した雇用のみに的を絞っている業者もまた存在する。一般に業務請負業が論じられるときに、その速やかなる必要労働への対応に焦点が当てられがちであるが、上の表からは増員の場合は27.8%(10社)、減員の場合は36.1%(13社)の業務請負業が請け負い先からの要請にそれぞれ一ヵ月以上かかっている。しかし、急な対応ができるかどうかは業務請負業者を活用している工場等にとって、その業務請負業者に一段高い市場の部分をかかせるか、それとも新たに

別の業務請負業者との取引関係を開始するかを決定する重要な要素になる<sup>(10)</sup>。すなわち、業務請負業者からすると、安定した市場に移行しようとするほど不安定な雇用に対応しなくてはならないというアンビバレントな状況に陥らざるをえないのである。

これを業務請負業が産業社会の中で果たしている機能に即して少し理論的にみてもみる。塩沢はすべての財の取引量と価格が同時に決定される一般均衡論を批判し、現実の経済を年々繰り返される再生産過程と認識した上で、この過程が常に一定量を生産しているのではなくて、その生産量に変化のある「ゆらぎ」をもった過程と捉える。そして必ずしも生産される量と実際に販売される量が一致しなくても進行していく状態が普通であって、それを定常状態と考える（塩沢,1991,33-39頁,238-241頁）。そこで彼は、ゆらぎのある経済が需要と供給にずれを生じながらも進行していく機能として、「在庫」および「貨幣」の持つ役割に注目する。すなわち前者によって供給者は需要があるときに間髪をおかずに応えることができ、後者があらゆる財に対して一般的等価物として働くから、双方が互いに相手の物を必要としなくても交換が可能になる（塩沢,1990,365-369頁,1997a,147-164頁）。塩沢はこの機能を「切り離し装置」と呼ぶ。そして、切り離し装置としての在庫があれば、事故で川上の産業が停止したときでも操業がある一定期間可能になるように、もっぱら切り離し装置によって企業と企業とが独立に行動しうる側面に注目する（塩沢,1997a,163-164頁,1997b,221-223頁,242-243頁）<sup>(11)</sup>。これを本稿の議論に即してみると、業務請負業は生産と需要の間での切り離し装置ではなくて、生産活動内部に取り込まれた切り離し装置であり、どのレベルで切り放すかの意志決定が前節の表3における異なる市場をつくりだす。我々の生きている経済の定常状態は、塩沢が想定するように在庫や稼働率の変化で対応するだけではなく、彼にあっては定常状態の変化とされている生産容量の変化も年々の活動の中に組み込まれていることに目を向けなくてはならない。それぐらいに季節変動は生産活動の中で大きいし、在庫を極小化するトヨタ生産方式では生産活動の内部に、企業は自由度を確保するために切り離し装置を置かざるをえないので

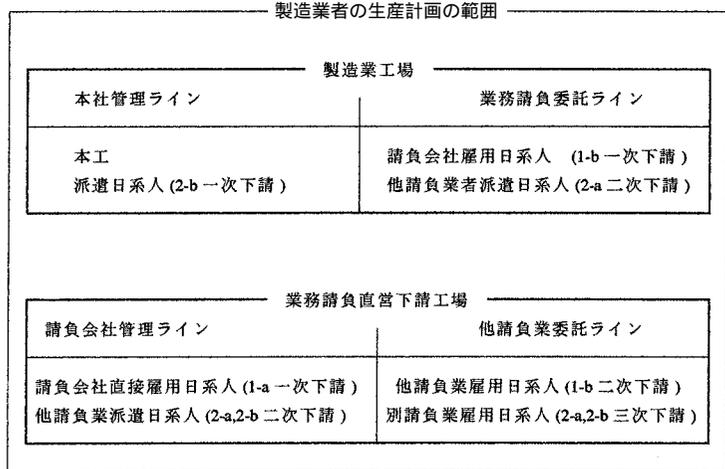
(10) ただしこうした大きな変化に耐えられる請負業は規模の大きいところに限られる。この変化に耐えるため、ある業務請負業者は常時予備人員として30名の日系ブラジル人を給与を払いながら自社寮に住ませ人数の確保をしている。増員の要請を受けると、この予備人員から労働者を請け負い先へ送るのである。また、この予備人員が20名を切ると新しい募集活動を始めるとのことであった。

(11) 塩沢は『市場の秩序学』（1990）、『複雑さの帰結』（1997a）、『複雑系経済学入門』（1997b）のいずれにおいても、社会制度としての「切り離し装置」に議論の焦点を当てている。だが、その場合上記の3著書においてはもっぱら貨幣と在庫にのみその切り離し機能が見いだされている。

ある<sup>(12)</sup>。

ここで日系ブラジル人が雇用されている位置を確認してみよう。製造業者に労働者を送っている業務請負業は、製造業者が蒙る予測困難なあそびの部分を一手に引き受けるのであるから、複雑さを増大させることによって危険の回避をはかる。それが図2における実際の工場での請負業の雇用に現れる。請負業者は本社工場のラインを請け負うと、そ

図2 製造業の生産計画と日系ブラジル人雇用の位置



そのラインすべてに自社で直接雇用する労働者を配置するわけではない。請け負ったラインの生産活動にも波があるから、その部分を他の請負業者からの人員で賄う。また請負ラインが大きくなり、自社工場で本社工場と同じ作業をする直営下請け工場では、親会社と同じように製造ラインを他の業務請負にだす。そこでは請負会社のラインを請け負う他請負業（二次請負業者）に労働者を送る別請負業（三次請負業者）をみることができる。このように幾重にも重なる請負によって需要の変動に応じた生産活動が実行されるのである。この請負の網の目を通して雇用されるのが日系人労働

(12) 現代の資本制生産様式の典型でもあるトヨタ生産システムでは、切り離し装置としての在庫は放棄され、在庫が果たしていた機能を下請の生産量そのものの変化や業務請負業を通しての労働量の変化を通して企業は自由を確保している。これを具体的に示そう。下請はすべて本社工場の生産リズムに合わせた生産活動を求められており、本社工場渡りして生産ラインで使用される20分前に部品が到着していることを求められる。つまり、トヨタ生産方式では在庫は20分であり、在庫に切り離し装置を求めることはできない。現代資本主義分析として切り離し装置に注目すると、業務請負業が果たしている労働編成上の機能がこれを満たしていることが理解できる。トヨタ生産方式はトヨタ自動車では「カンバン方式」、鈴木自動車では「流れ生産方式」と呼ばれるように、それぞれの会社で呼称は異なる。しかしながら、生産活動の編成においてはほとんど変わることがないので、ここではトヨタ生産方式としてこれと呼ぶことにする。トヨタ生産方式は自動車会社本体とその下請のみにとどまるのではなく、自動車会社に部品を納入する部品供給会社とその下請にも同じ生産方式を要求する。この生産方式では下請を含めて長期（1年）、中期（半年）、短期（3カ月）の生産計画が、自動車会社本社より知らされる。下請も、このスケジュールに合わせて一年間の生産計画をたてるのであるが、実際の生産はさらに短い期間の予測が渡されて、生産現場の予定が組まれていく。当月をA月、翌月をB月、翌々月をC月として、それぞれの期間の生産予定量が親会社より連絡される。そしてこのA月、B月、C月を常に入れ替えながら生産現場は組織される。しかし、現実はその日に生産する個数は、生産日の3日前、土日をはさむ場合には5日前に渡される生産指令によって決定されるのである。この現実の生産量は、長期、中期、短期の予測とは大きく異なるのは普通のことであり、最も直近のものであるA月の予測ともかけ離れることも決して珍しいことではない。

者である。

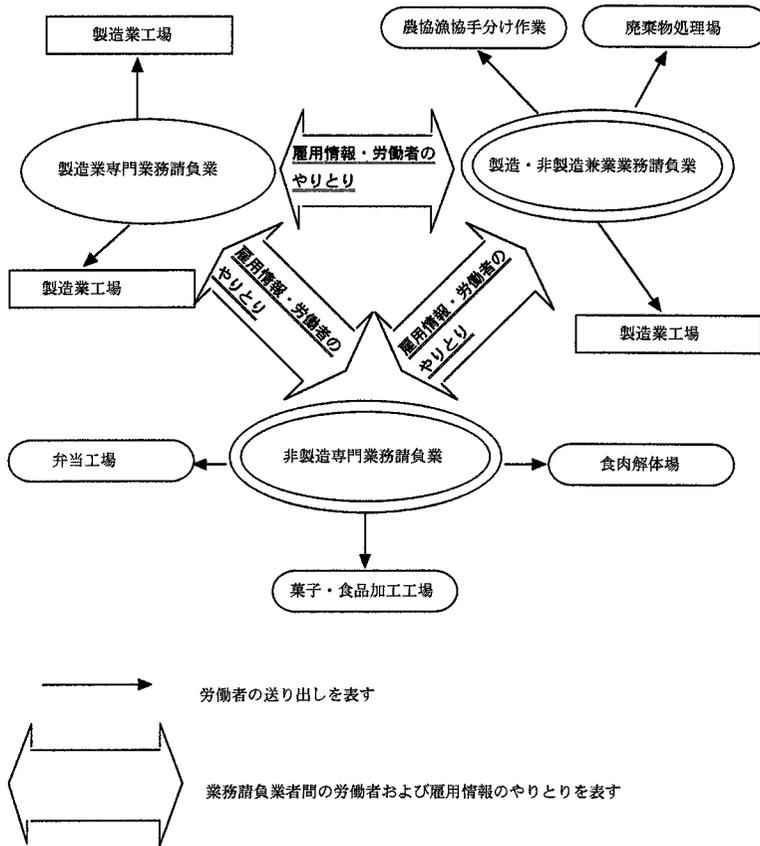
労働者の送り出しを受ける製造業者は製造業者が経営する製造業工場、および業務請負業に下請けとしてだしている業務請負直営下請工場の両方を合わせて、自己が計画する製品の産出量を確保する。生産計画に入っている通常の生産活動においてすら、業務請負業が組み込まれていることを上の図2は示すものである。製造業工場でラインを業務請負業に請け負わせているラインには、業務請負業の二次下請が組み込まれており、業務請負業の直営工場でも他請負業（二次請負）へのラインの請負が行われ、そこでは他請負業の指揮監督するラインへ労働者を送る別請負（三次請負）を確認できる。すなわち、製造業の定常的な生産活動で、すでに三次の業務請負を含む労働力編成が前提となって、生産活動は日々行われているのである。

ここでさらにいま一步足を進めると、製造業に必要な人数の労働者を送るということが、非製造業の様々な職場に日系ブラジル人が就労するということとセットになっていることに気づく。もちろん、製造業の工場にしか送り出しをしていない業務請負業者は多い。だが、本稿が日系ブラジル人の労働市場を媒介している業務請負業全体を考察の対象にしていることを考えると、むしろ非製造業の送り出し先がどのような役割を果たしているかを検討しないわけにはいかない。

非製造業における就労は前節に於ける2-cの市場になる。製造業での就労に比べて請負業者にとっては請負単価が、日系人就労者にとっては時間当たり賃金が大きく劣る雇用である。しかし、この単価的には請負業者にとっても労働者にとっても、もうけの薄い部門が確立することによって、請負単価の良い労働市場が成立しているのである。つまり、先にも述べたとおり製造業の工場の雇用は、日本人の常勤雇用者にとって変わる部分もあるが、業務請負業を用いる製造業にとって業務請負業の最大の魅力は、生産量の増減に合わせて労働力を調達できることにある。業務請負業は自己への需要を安定化させるために、製造業の工場の中で、ライン毎に親請けになったり子になったりの関係を重複させている。だが、これだけでは自己への需要を安定化することはできない。単価的には割の合わない仕事であっても、常時必要とされる労働者を送る部分を確保することによって、工場で突然の人員増加の必要が生まれたときに、速やかに労働力を送ることができるようになるのである。

ただし、必ずしもすべての業務請負業者が非製造業部門への送り出しを行う必要はない。非製造業部門への送り出しを行っている業務請負業者と何らかのかたちでつながりをもてればいいからである。その結果、日系ブラジル人労働者の就労を媒介している業務請負業全体を見渡してみると、業務請負業者に3つの類型化を行うことができる。第一は、自動車や電機といった製造業の工場にしか送り出しをしていない業務請負業であり、第二は、製造業の工場にも送り出しをしているが非製造業の現場にも送り出しを行っている業務請負業、そして最後に、非製造業に特化して送り出しを行っている業務請負業である。これを図3に示すと以下のようなものになる。

図3 業務請負業者からの送り出しと雇用のネットワーク



製造業と非製造業との違いを簡単に指摘しておこう。一般に製造業の方が請負単価が高く、非製造業部門はそれからすると著しく低い。具体的には、自動車関連では、請負単価は、作業が要求する労働強度の違いにもよるが、一人当たり2,000円~2,500円/時である。電機産業はそれからすると15%以上低く、1,650円~1,800円/時である。これらに対して、食品加工業は工場の事業規模による違いもあって950円~1,400円/時と幅がある。農協での出荷作業は1,400円/時ではあるが、これは夜間作業のみを請け負った夜間割り増し分を入れてこの額なのである。産業廃棄物処理場での作業はこれらに比べてさらに請負単価が低い。このように非製造業部門は請負単価も低く、それともなって労働者に支払われる賃金も低い。しかし、これらの非製造業は製造業に比べて需要が安定している。急激な増員・減員が少なく、一度取引関係ができるとそれが切れる心配がないのである。

業務請負業への雇用とは、繰り返しになるが基本的には短期を前提とした雇用である。あるところでの増員とあるところでの減員が相殺されることによって生じる雇用市場を取り結ぶことで、業務請負業者は自己の事業を成立させている。こうした雇用市場を成立させている制度としての業務請負業は、一社だけで対応していたのでは、増員と減員の幅をなくすことができない。どうしても

ミスマッチの部分を抱えてしまう。また一社だけでは、請け負い先の急激な労働力の増減の要請に応えることもできない。そこで日系人労働市場の一つとして業務請負業をみると図3における業務請負業者間のネットワークが何らかの形でできていて、そこでは製造業だけでなく非製造業部門への送り出しがあることでフレキシブルな労働力を可能にしている。

この業務請負業者間のネットワークは、必ずしも、経営者間でのみ成立しているものではない。むしろ、経営者間で成立しているネットワークは極めて希であってネットワークの範囲もせまい。ここで日系人の側のインフォーマルなネットワークが力を発揮する。業務請負業に管理スタッフとして本社に勤務する者、現場でリーダーの役割を与えられている者の人間関係が利用されるのである。これらの人々は日本での滞日期間の長い者が多い。彼らは、友人に労働者だけでなく業務請負業スタッフとして働いている者を持つ。これらの日系人スタッフが自己の持つスタッフ間ネットワークの回路を用いて、親企業からの要請による自社の急な増員・減員に対応する。この結果、業務請負業者間は経営者間ではなんらの繋がりがみえないにも拘わらず業務請負業者間が結ばれ、結果として業務請負業者間で労働者がやりとりされているような構図ができるのだ。これは業務請負業者間が協調的に結ばれていることを意味するものではない。むしろ個別の業務請負業者間はパイの食い合いのようなライバル関係の状況にあり、また独立していく者も前の会社に黙って独立することもあって、業者間は無関心である場合がほとんどである。我々の調査でも、経営者間で組織を作っていたのはただ一つの組織であった<sup>(13)</sup>。しかし、公的な組織や企業間の連絡はなくても、本節で議論したように業者間には見えない糸が互いに結ばれ、これを通して労働市場が形成されている。

#### 4 業務請負業のなかの日系ブラジル人労働者

前節で業務請負業が地域の雇用をいかに結んでいるかを論じたが、本節では業務請負業の日系ブラジル人がどのように位置づけられる労働者であるのかを考察する。すなわち、彼ら日系ブラジル人は誰の代わりに用いられているのか、ということである。そこで本節では最初に業務請負業者にとっての日系人労働者を考察し、次いで業務請負業を通して日系人を雇用する親会社にとっての業務請負業日系人労働者の意味を考える。

最初に業務請負業者にとっての日系人労働者であるが、既に述べたように、業務請負業は日系人が入る以前は不安定就労者層の日本人を雇用していた。出稼ぎ、季節工、期間工といったものがこれに当たる。請負業の仕事量に対して既存の出稼ぎ・季節工・期間工は減ってしまっている。潜在

(13) 中部生産請負協同組合では組合員同士が、互いの請負単価にいたるまで情報の交換をしていた。この組合は約50社の請負業者の集まりである。この組合は例外であって、通常は経営者は2から3社の仲間内で急な増員や減員の際に労働者を融通し合う関係を持っている程度である。同業他者と全く関係なく面識を持たない者も約3分の1存在した。しかし、こうした経営者間で何のつながりもみられない場合でも、日系人通訳の間でそれに代替するものを見ることができた。

的にも少なくなった労働人口を掘り起こすことは、募集にかかる経費を増加させている。出稼ぎの多い北海道や九州・沖縄から期間工を採用しようとする、業務請負業者は募集活動に労働者一人につき約50万円の経費をかけなくてはならない<sup>(14)</sup>。日系ブラジル人の場合、ブラジル現地のツーリストを使っても一人30万円から35万円の経費ですむ<sup>(15)</sup>。日本に滞在している人を選ぶならば、募集経費はほとんどかからない。さらにもっと重要なことは、絶対数を確保しようとする、日本人の場合は募集費用が逡増してしまうことにある。日系人であれば費用を押さえることができ、なおかつ費用逡増がないために単純に募集人数倍で計算ができる。そのためにそれまで日本人の出稼ぎ・季節工・期間工を送り出していた業務請負業者がブラジル人労働者へとシフトしたのである<sup>(16)</sup>。

しかしながら、既存の不安定就労者層の減少と募集経費の増大が、すべての業務請負業者を日系人雇用へとシフトさせるわけではない。それは工場等の業務請負業を使う側、さらには業務請負業者の外国人労働者に対するイデオロギーが大きく作用するからである。労働が行われる現場に、容貌、皮膚の色、および言語の異なる労働者が入ってくることを、工場は嫌う。そのため日系人が雇

---

(14) 九州にも事務所を開いている浜松に本社をおく事業者、および釧路、帯広に現地事務所を開設している業務請負業者の現地事務所でのインタビューより。ただし今回の調査で答えてくれた業務請負業者によると、日系人をブラジルからエージェントを通して連れてくるには約30万円の費用で可能であるが、彼らを住まわせる寮を確保するために一人平均でさらに50万円ほどの支出をしなければならない。これらを考慮すると、日系人の送り出しへ業務請負業を展開するには最初にまとまったある程度の費用を必要とする。

(15) ただし、日系人の中には自身の出生証明や両親の婚姻届がきちんと出されていなかったり、またそうした書類を紛失してしまったケースも多い。アマゾンの奥地に入植し、書類が不備だけれども日本への出稼ぎを希望する場合には、必要書類を集める仕事を業者に依頼しさらにブラジル国内での移動費がかかるので、50万円以上の経費がかかる。また、日系ブラジル人が日本に出稼ぎにくる際には、渡航にかかる一切の費用について「立て替え」という制度ができています。これは直接雇用者である業務請負業者や工場が、通常、男性ならば4～5カ月で、女性ならば6カ月の月賦で給料から渡航費用を天引きすることを条件に、形式的に前貸しする制度である。日系人労働者の募集経費はこのように労働者に転嫁できるものである。

(16) 出稼ぎ・季節工・期間工を募集してきた業務請負業の制度が、日系ブラジル人のブラジルでの募集でも似たような制度として機能していることを見ることができる。森はブラジル現地における日系人募集のための、日本の請負業者、および請負業者の意を受けて人集めをしている現地旅行業者がだす募集広告に注目する。そして、そこに「a.赴任手当20,000円、b.勤務報奨金480,000円、c.退職慰労金240,000円、d.特別赴任手当50,000円、e.特別通勤手当20,000円」があることを指摘した上で、このような条件が出てきたことをブラジルでの人集めが困難になってきたためと結論づけている（森,1992,150-151頁）。森が挙げた項目は、これまで業務請負業者が日本の地方から出稼ぎ・季節工・期間工を調達し、彼らが契約期間を全うするように用いられてきたインセンティブなのである。1997年12月の沖縄調査、および1998年3月の北海道調査では、複数の業務請負業者が森が挙げた項目をインセンティブとして現地事務所でも人集めをしており、こうした情報は公共職業安定所でも見ることができる。ちなみに、沖縄と北海道の両方で募集活動を行っていた業務請負業者は、a.赴任手当が交通費全額支給、b-1.毎月の精動手当20,000円、b-2.6カ月間の精動手当200,000円、c.退職慰労金300,000円として労働者の確保をはかっている。そしてこうしたインセンティブは以前から存在しているとのことであった。このようにしてみると業務請負業は日本での募集のやり方と同じやり方をブラジル現地でも行っていたことが理解できる。

用されている現場でも，なるべく顔立ちや肌の色が日本人に似ている者から工場は採用するし，血統的には日系人でない日系人の配偶者の労働者から解雇が始まる。このことは逆に，日本人だけで労働者を集められるならば，その方が業務請負業者にとって，業務請負業を使う企業への大きなセールスポイントになる。また，工場だけが外国人労働者を異質なものと見ているので業務請負業者のなかにも外国人労働者観念的を忌避している事業者を見出せる。例えば「日本構内請負業協会」を構成している請負業者ではそれが顕著に見られ，外国人労働者を雇用する業者はこの協会への加盟ができないし，既加盟業者も外国人労働者を雇用すると直ちに脱会を求められる。

日本人の出稼ぎ・季節工・期間工の減少は，上に説明した既存の労働力が枯渇したということだけによるのではない。業務請負業という業種自体が1980年代を通して成長したことに注目しなくてはならない。後でもふれるが，本調査で聞き取りを行い従業員数の最大年を聞いたところ，97年度が最も多かったと回答している。これは労働力が商品である業務請負業では，同時に，売り上げレベルでも最大年であることを意味する。いずれの業者も景気後退期の中で業績をのばし，かつまたそうした事情を見越して新規に参入してきた。これは日系人を雇用する業務請負業だけが成長したというわけではない。日系人を労働者とする業務請負業では最大の規模でもグループ全体で送り出し労働者人数が6,000名の水準であり，こうした巨大請負業は一つしかない。しかし，日本人の送り出しのみの業務請負業では，グループではなく単独企業で常時10,000人以上を送り出している業者が複数存在している。これに加えてグループ企業としてほぼ同水準の送り出しをしている業者がある。これらの日本人労働者を主力とする巨大業務請負業も，1980年代を通して売り上げおよび送り出し労働者数で3倍以上の伸びを示した<sup>(17)</sup>。業務請負業という業種全体が大きく成長した部門であることが理解できる。

業務請負業者は既存の労働力，つまり東北や四国・九州地域から募集していた出稼ぎや季節工・期間工の絶対的な枯渇と，業務請負市場の拡大による労働力の相対的減少に直面した。そこで日本人労働者専門の業務請負業者は，1980年代に労働力供給地を大きく変化させたのである。1998年9月現在でも，常時12,000人を送り出している業務請負業最大の規模と売り上げをほこる会社の一つは，1980年代を通して従来の東北地方での採用が大きく減少した。そのため1990年に旭川採用事務所と沖縄採用事務所を新たに開設した。旭川では従来札幌採用事務所から採用課の職員を出張させて，不定期に募集活動をしていた。沖縄も労働力が必要となると，公民館等を借りて面接会場とし，宮崎採用事務所から出張してこの会社は募集活動をしていた。より遠隔地へと採用事務所を広げたのである。その一方でこの会社は四国の採用事務所を閉鎖した<sup>(18)</sup>。日本人労働力に頼る業務請負業が，この会社のように新しい労働力供給地を求めて移動したのは決して例外ではない。那覇

(17) 1998年5月，7月，および9月における業務請負業の沖縄現地募集事務所調査より。また，沖縄の出稼ぎ・季節工については『沖縄県労働力の県外移動に関する調査研究報告書---経済自立に向けて労働市場の役割を探る』（沖縄労働経済研究所，1988）を参照のこと。

(18) 四国の事務所は閉鎖されたが，仙台営業所は現在もある。ただし，仙台営業所はかつては募集採用拠点として位置づけられていたが，現在は宮城県を中心とする地域の電子機器メーカーの工場，約100事業所への送り出し管理を中心業務とする。1998年7月の業務請負業の沖縄現地事務所調査より。

ではそれまで数社しかなかった、業務請負業の採用事務所が1990年から急激に増えた。ほんの2、3年で現在とほぼ同じ約30社が事務所を構えるようになった<sup>(19)</sup>。すなわち、既存の不安定就労者層が減少していくなかで、不安定就労の供給地が大きく変化したのである。日本人を送り出し労働力の中心に考えている業務請負業者は、より僻地へと募集拠点を移動することで日本人の出稼ぎ・季節工・期間工の減少に対応した。他方で、送り出し労働力として日本人にこだわらない業務請負業者は、送り出し労働力を日系人にシフトさせることで、拡大した市場に対する労働力不足に対応したのである。

この拡大した業務請負業市場のセグメントは親会社による正社員と業務請負業者との代替、つまりアウトソーシング化によって生まれた部分である。ここでは業務請負にかえる費用は、親会社が正社員を一人雇用する場合の親会社にとっての経費と比較される。当然ながらこの業務請負業に請け負わせる親会社の費用は日系人労働者に支払われている給与額でなく、労働者の賃金分に加えて請け負い会社のマージンが上乘せされた額である。前節での業務請負業にとっての請負単価がこれに当たる。ここではある業務請負業者が、新規に取引先 = 送り出し先を確保するための営業活動において、参考資料として用いていた正社員と外部委託との比較表を見てみよう。下の表5がそれである。業務請負業者が正社員に代替するものであることをセールスポイントにしていることが理解できるであろう。業務請負業者と取引を始めた送り出し先は、直接雇用比べて間接雇用の方が安価で生産性にも影響がないことを確認すると、その取引はほとんど再更新となる。この場合の特徴として、再更新については親会社からの取引停止の通告がない限り請負契約の再契約を文書で結ぶことはほとんどせず、自動延長という形で取引が継続していく。

表5 業務請負業者の提示する日系人労働者の本工労働者とのコスト比較表

		正社員のコスト	外部委託のコスト
給与	(100)	299,500	300,000
賞与	(33.3)	99,833	0
法定福利費	(15.2)	45,524	0
法定外福利費	( 5.2)	15,574	0
労務管理費	( 2.0)	5,990	0
退職金等	( 7.2)	21,564	0
合計	(163.0)	487,985	300,000

出典 林隆春,1996,「業務請負業について」『インフォメートNagoya』7頁<sup>(20)</sup>

(19) 1998年9月の那覇公共職業安定所で県外就職を担当している職業相談第二部門統括職業指導官山城勝巳氏、職業相談第二部門就職促進指導官神山久美子氏への聞き取り調査より。なお、沖縄県は全国で唯一、公共職業安定所と業務請負業者の現地事務所とが連携して県外就職を斡旋している。そのため公共職業安定所が県内の業務請負業者を直接指導し、おおよその実態を把握している。

(20) この表5をある事業者は「アウト・ソーシング(外部委託)活用の提言」と題して、請負業の新規取引先勧誘のチラシを制作していた。このチラシのもとになったものは請負業の業者団体である愛知生産請負協同組合(現在の中部生産請負協同組合)が名古屋銀行発行のパンフレットに収録してあるので、それを載せた。給与を100とした人件費コストの割合は愛知生産請負協同組合が「平成7年版 愛知県の中小企業賃金事情」をもとに算出したものである。

この業務請負業という間接雇用の業界が、業界全体として伸びていることは表6でも確認できる。個別の業務請負業者に送り出し労働者数の最大年を尋ねると68.4%（26社）の事業者が1997年がもっとも送り出し労働者が多くと答えている。日系人がバブル期の超人手不足の中で急増したことは論を待たない。しかし、入管の統計上でも日系人人口は一貫して増えていることとあわせても、不景気と言われる現在の日本の産業社会に着実に日系人は入っており、このことこそが間接的ながら業務請負業のパイが確実に増加したことを示す。業務請負業の成長は単純作業に従事する社外工の増加を意味するだけではない。正社員に代替する部分をも含む日系人雇用は、確かに単純労働は依然として大きな割合を示すものであるが、同時に社外工であっても日系人に熟練の要素も求められている。新規に採用する者について溶接、たまかけといった専門技能工としての資格を持っていることを挙げる業者が20%あるのだ<sup>(21)</sup>。また資格ではないが、本調査の1割の企業で、採用に当たってノギス、マイクロメーターの講習を最初に受けることを条件としていたことも付け加えておかななくてはならない。近年の業務請負業界の拡大の要因をいくつかの会社で聞くことができた。それはいずれもバブル経済の時期までは現業部門の人手不足、バブルがはじけたあとは正社員雇用を安全にするために正社員を減らし、この削減する部分の雇用をアウトソーシングに代替するというものであった。これによって親会社は雇用の安定がはかれて経費の削減もできる。これは親会社の雇用の安定化が一方で不安定就労を増大させるというディスコースである。各現業部門で実際に日系人労働力が用いられている現場での用い方とは異なるコンテキストが、送り出し先企業と業務請負業の間に働いている。国際競争力が求められている現状では経費削減傾向が常に求められ、国民経済の景気の上昇があっても雇用を増加させたくない環境にあつて、表5の業務請負業の広告が業務請負業の活用を検討している企業にとって魅力あるものとなるのだ<sup>(22)</sup>。

表6 業務請負業者にとっての外国人労働者数の最大年（有効回答38社）（単位 社）

	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年
外国人労働者の最大年	2	0	2	1	4	2	1	26

注 有効回答38社。

表7が示すように、日系人労働者に求められるのは第一に生産性への寄与である。可変資本である賃金部分の単なるコスト縮減のために、ライン作業が外注されるのではない。業務請負を送り出

(21) その他には、日本語の会話能力、年齢といった要件が新規採用の際に重視されている。これらに加えて、日本人らしい容貌という要件を挙げる業者が数社あった。工場の中にある異質なものの排除のイデオロギーがこうした要件を生み出すという。

(22) 調査対象の業務請負業者の約5分の1である9社が答えてくれたところによると、業務請負業者の売り上げ構成は以下ようになる。全売上規模の約2割が粗利であり、残りの8割が労働者への賃金として用いられていた。沖縄調査で聞くことのできた範囲では、日本人の送り出しをしている構内請負業者もこの割合はほぼ同じである。ただし、事務所および寮の維持費、管理スタッフの人件費を差し引いた経常利益率は3%前後である。

し先が用いるのは、第3節で述べた変動する製品需要の中で現業部門の労働者の絶対数を確保するためである。労働者の絶対数を集めるために、親会社は複数の業務請負業を用いている。業務請負業者が一社単独で200人、300人といった数の労働者を送り出すことは可能であるが、一つの工場で50人、100人、時には全ての間接人員が必要なくなるときもある<sup>(23)</sup>。こうした際に、複数の取引業務請負業をもってれば業務請負業者一社当たりの負担を小さくできるし、また増員の際にも一社当たりの増員の幅が小さいので速やかに必要労働を必要なだけ集めることができる。繰り返しになるが、増員・減員の際で特に緊急な場合に用いられるのは、業務請負業の経営者間および日系人スタッフ間のネットワークである。

表7 送り出し先から請負業への要請と送り出し先の請負の使い方（複数回答あり）

	生産性へ寄与	賃金の圧縮	労働災害
送り出し先からの要請	29	10	9
	絶対数の確保	競争させるため	両方を含む
送り出し先の使い方	30	1	5

注 有効回答39社

業務請負業の日系人雇用がこれまでの東北および四国・九州から募集していた不安定就労者層の不足を補うものであると同時に、拡大した外部委託市場の担い手になっていることが分かったであろう。これは単純作業ばかりでなく、技術の習得に時間がかかる労働をも含み、職種を多様化させた。その結果、日系人労働力は現業部門の数としての戦力と質としての戦力の両面を満たすものとして、送り出し先企業は期待している。バブル経済期の前と現在を比べて、一ヵ月皆勤する労働者の割合が98%から96%に下がったことを、自社工場を経営するある業務請負業者はブラジル人の質の低下と呼んでいた<sup>(24)</sup>。一定額を故郷に持ち帰ることを目的とする出稼ぎ労働者から、日本での消費生活を楽しむ生活エンジョイ型への日系人の労働者の変化に、近年の日系人労働の議論の焦点は移ってきている。しかし、こうした問題は現業部門で働く労働者以外の滞日日系人の問題を含むものである。実際の生産現場では依然として、よく働く労働者として認識されている。しかし、その一方で3ヵ月、6ヵ月、あるいは1年の雇用契約期間をまっとうする者、次期も再契約をする者の割合が下がっていることも事実である。雇用契約を1年契約を基本とするところでは60%以上の高い再契約率をみることができたが、3ヵ月契約の請負業者では契約期間を勤めきる者が50%以下であり、再契約率は3割前後になる。労働の現場において高い出勤率をほこりながらも、一方で働

<sup>(23)</sup> 労働者の送り出しを受ける業者が、このような分散した取引を進めるようになったのは1993年頃からという。この年の9月、静岡県湖西市の工業用モーターを製造しているアスモという会社が、業務請負業者から送り出されている300人以上の日系人労働者を突如解雇した。解雇された労働者が労働基準監督署や職業安定所に連日おしかけ、それをマスコミも報じたために社会問題と化した。これ以降、大量の労働者の送り出しを受けている企業で、取引先を増やす傾向がみられるようになったという意見を複数の業務請負業者から聞くことができた。

<sup>(24)</sup> 他の詳しいデータをとっていない業務請負業者でも皆勤率は9割を切ることはなく、この点では、日系人の質が悪くなったという業者も、日本人の不安定就労者層とは比べものにならないと述べていた。

く目的が変わったと言われるのは、このような定着率の変化が問題にされているからである。

---

(25) デカセギの経過にともなって日系人の日本での定住のあり方が変化したことについては、梶田孝道，1998，「凝縮された移住サイクル 日系人にみるデカセギの変容」『比較文明14 特集 現代文明と家族 “社会に開かれた家族” の再生に向けて』，および丹野清人，1999，「外国人労働者の法的地位と労働市場の構造化 日本における西・南アジア系就労者と日系ブラジル人就労者の実証研究に基づく比較分析」『国際学論集』を参照のこと。

## 5 結語にかえて

日系人労働者の一つの特徴として、男子にしる女子にしる日本中でほぼ時間当たり賃金が等しいということがある。これは一つには日系人が集住しているところで必ず売られている日系ポルトガル語新聞によって情報が均一に流れていること、携帯電話の高い普及率、そしてこうした情報による頻繁な移動が引き起こすものである。100円違えばどこにでも移動するという日系ブラジル人の特性が、日本のどこでもほぼ同じ単位時間当たり賃金を創り出した。この移動を頻繁に行うことによって、彼らは単に賃金のみならず、住居環境を大きく変化させた。かつてのタコ部屋の住環境は、移動をさせないで少しでも定着率を上げるため、また移動をしてくる労働者を確保するためのインセンティブとして、日系ブラジル人の滞日の経過につれて大きな向上がみられる。ここにさらに住宅都市整備公団や低所得者むけの県営住宅が、老朽化し日本人の借り手が少なくなった住居に、日系人を顧客として迎えて空き家を埋めようとする。業務請負業者も移動を抑え、かつ定着率を上げることを狙って公団住宅や県営住宅が借りられるところではそうした住宅をすすめる。このように定着率を上げようとする業務請負業者の戦略は、必然的に、地域に外国人との居住問題を引き起こす。これが最初にも述べた日系人の住宅問題と業務請負業の企業戦略の密接な関係である。しかし、本稿は日系人の雇用に限って議論を進めたので、この点については稿を改めて議論を行うことにする<sup>(25)</sup>。

日系ブラジル人の就業は、入管法改正当時は、その使用者に対する罰則規定もあって、間接雇用から直接雇用へ進むものと予想されていた。だが、事実はそうした思惑に反して、間接雇用の増加というトレンドと軌を一にするものであった。これにはもっぱら本稿でも確認できたように、業務請負業を活用する送り出し先の意図を理解しなくてはならない。ただ一つ言えることは、製造業だけにとどまらない地域のあらゆる雇用にのびていくことによって、労働力需要の部門間および企業間のミスマッチが埋め合わされる労働力供給システムが構築されたことである。

(たんの・きよと 日本学術振興会特別研究員、一橋大学)

謝辞 本研究にあたっては、大町ネルソン氏、山崎パウロ氏、豊田カルロス氏、西原サンドラ女史には日系人労働者および業務請負業者の紹介、さらには調査に際しての宿泊施設の提供といった点多大な協力をしていただいた上に、研究上有益な示唆およびコメントについてもお願いした。中部生産請負協同組合、事務局長市原淳宏氏にも骨を折っていただき請負業者との仲介をしていただいた。また同様に、名古屋入国管理局浜松出張所所長の中村泰久氏には近年の日系人の移動の動向など、全体像について多くの教示をいただいた。社名を出さないことを条件に面接調査に応じていただいた業務請負業各社から、最も有益な示唆をいただいたことは言うまでもないことである。これらの人々に謝意を表したい。

### 【参考文献】

安西愈,1997,『労働者派遣法の法律実務』第二版補正二版,総合労働研究所

石井由香・稲葉奈々子,1996,「住宅問題 居住の長期化のなかで」宮島喬・梶田孝道編『外国人労働者から市民へ 地域社会の視点と課題から』有斐閣

沖縄労働経済研究所,1988,『沖縄県労働力の県外移動に関する調査研究報告書 経済自立に向けて労働市場