

日系人労働市場のミクロ分析

日系人雇用と地域コミュニティ

丹野 清人

はじめに

- 1 調査対象地域と業務請負業
- 2 調査対象業務請負業者の組織形態
- 3 業務請負業者の1日
- 4 業務請負業の日々の仕事の内容
- 5 解雇をめぐる経営者・通訳スタッフ・労働者の関係
- 6 フレキシブルな労働力を利用する取引先
- 7 結語にかえて

はじめに

業務請負業とは、主に製造業の労働現場に社外工を送り出している構内請負業のことである。これまでの先行研究では、フレキシブルな労働力としての日系人労働者に焦点を当てる研究（渡辺編,1995a,1995b,西澤,1995,佐藤,1996a,1996b,丹野,1999b）と、地域社会での定住者としての日系人労働者を対象とする研究（都築,1995,1996,1998,池上・飯島・太田,1998）とに分かれている。そのため工場での労働者の移動と地域での定住者の移動との関係が別個に研究されてきた。本稿は日系人労働者が業務請負業者の寮から労働力を必要とする工場にどのように配置されていくのかを実証的に研究することによって、労働問題が地域のコミュニティ問題を引き起こしてしまうことを明らかにする。この意味において本稿は先行研究に架橋するものである⁽¹⁾。

はじめに、労働問題がコミュニティ問題を引き起こすということが何であるかを具体的に示す。つまり、筆者が参与観察を行った集合住宅地域を簡単に説明しつつ、分析対象である集合住宅地域

(1) 本調査研究は1998年9月14日から9月27日にかけて、愛知県X市の集合住宅地域に所在するある業務請負業者の寮に、工場へ送り出される日系人の社外工とともに生活をしながら、筆者が寮から工場へ向けての送迎や事務所で電話番号をした参与観察に基づく。この研究は平成10年度科学技術振興調整費による『トランスナショナルな環境下に於ける文化的共創に関する研究』の成果の一つであり、ここより研究助成を受けて行われた。

内で日系人が引き起こす住民とのコンフリクトについて触れる。続いて本題である業務請負業のミクロ分析に入る。ミクロ分析は、筆者の参与観察に基づいて行われる。ミクロ分析としては最初に、参与観察事業者の組織形態から始まる。本稿では筆者が参与観察した業務請負業者をA社とする。それからこの組織の中で繰り返される日々の職務内容を朝から晩に至るまで時系列に整理する。次いで、業務請負業者の業務をその内容と、業務請負業経営者、経営者の手足となって送り出しの現場を預かる通訳スタッフ、そして送り出される労働者の三者の関係を考察する。業務請負業の事業活動で中心を占める経営者（以後、B氏と表記する）と通訳スタッフについては、さらに詳しくその仕事の内容と組織での彼らの役割を検討する。最後に、業務請負業から労働者の送り出しを受ける取引先が、どのように業務請負業を活用しているのかを具体的に示す。こうした論証を通して、日系人就業という労働問題がコミュニティ問題と分かち難く結びついていることを示していく。

ところで、本稿は特定の業務請負業1社での参与観察から得られたデータに基づく研究であり、この点で大きく制約を受けるものである。なおこの業務請負業者は経営者夫婦と通訳スタッフ2名によって約50名の労働者を送り出している⁽²⁾。

1 調査対象地域と業務請負業

本稿で取りあげる業務請負業者はX市集合住宅地域に事務所を構え、送り出す労働者の寮もすべて集合住宅の中にある。最初にこの集合住宅地域について述べる。集合住宅地域は住宅都市整備公団（現在の都市基盤整備公団、以下、公団と表記）による分譲および賃貸の公団住宅と県の住宅供給公社（以下、県住宅公社と表記）による低所得者むけ賃貸の県営住宅からなる一群の集合住宅からなり、約1万人が暮らしている。この集合住宅地域には日系人が約3,000人居住していると言われる。県営住宅は労働者個人が借りているが、公団住宅の賃貸では公団が企業への法人貸しを行っていることもあって業務請負業を含む事業者13社が寮として借りて日系人を住まわせている⁽³⁾。アパートを業務請負業者が借りるときには1棟をまるごと借り切るという形がしばしば見られるが、集合住宅地域では公団が長い間法人貸しを認めず、空き家が埋まらなくなってから法人貸しを始めたために、通常の個人の住宅の間に請負業者の寮が点在している。集合住宅地域をイメージできるように表1に1999年12月現在のこの地域の状況を示した。若干説明を加えると、現在事業者が借りている213戸すべてに日系人が居住しているというわけではない。むしろ、法人賃貸は誰を住ませるかを各法人にまかされているため、家主である公団さえも正確に公団の賃貸住宅に住んでいる

(2) 業務請負業は許認可事業ではないので、誰もが始めることができる。A社は送り出し人数としては小さいながら経営者B氏は名古屋入国管理局から「申請取次者」の資格を受けて事業を行っている。「申請取次者」の資格は、第一に在留資格の変更許可、在留期間の更新許可、資格外活動の許可ならびに就労資格証明書の交付申請を行う際に、本来は外国人労働者自身が入国管理局に出頭しなくてはならないが、これを本人に代わって申請を行うことができる。第二に再入国の許可申請についても、必要な書類を提出した上で第一のものと同じように代理申請ができる。

(3) 集合住宅地域に住んでいる3,000人のブラジル人という計算はX市の算定によっている。1998年5月22日の第二回目の企業連絡協議会に筆者と徳島大学専任講師樋口直人はオブザーバー参加させてもらった。以上は、その場における議長からの説明による。

日系人の人数を確認できないでいるのである。

表1 集合住宅地域の住居類型

	公団住宅	県営住宅
総戸数	1,653戸	1,350戸
賃貸住宅戸数	979戸	1,350戸
分譲住宅戸数	674戸	0戸
法人賃貸戸数 / 外国人賃貸戸数	213戸	472戸

注，上記表は1999年12月現在である。県営住宅は総戸数1,350戸であるが入居戸数は1,060戸であり，入居戸数に占める外国人比率は45%になる。

集合住宅地域は外周路に囲まれている。早朝，6時を回る頃になると，勤め先の工場まで乗せていく業務請負業者の送迎車を待つ労働者が外周路にでてくる。送迎車は自社の労働者を見つけるとそこで2人，3人と乗せていく。遅れた労働者がいて暫くの間待っていたが，来ないために次の労働者が待つ場所に急いで走り出す車もある。こうした送迎の車は外周路だけでなく，集合住宅地域の中の駐車場でもみられる。労働者は，男も女も工場の制服を着ている者が多い。9時に勤務が始まる労働者を乗せていく8時過ぎくらいまで，このような風景が集合住宅地域内のあちこちで繰り広げられる。早朝の出勤風景以外にも，夕方18時を回ると，集合住宅地域内にただ一つだけあるショッピングセンターで日系人の存在が顕在化する。

集合住宅地域に外国籍の労働者が増え始めたのは，公団が法人貸しをするようになってからのことである⁽⁴⁾。ひとたび法人貸しが始まると，業務請負業者が借りて寮となる部分が増えると同時に，業務請負業者から送り出されながら個人で部屋を借りる日系人もまた増えた。集合住宅地域内で外国人が増えるに従って日系人労働者，およびその日系人労働者の寮として法人借りしている業務請負業者と日本人住民との間でのトラブルも多くなってきた。その大部分は，ゴミの出し方，部屋からの大音響，路上駐車など日常生活のあり方に関するものである。生活を送る上での最も基本的な部分をめぐる日本人住民の不満は，1997年9月に臨界点に達し，正式に文書でX市に申し入れを行った。そして市が公団および県営住宅公社に住民からの申し入れを伝えた。この問題は，同時期に開かれていた県議会でも取りあげられ，そこでは直接の雇用者である業務請負業者ばかりか，地域の産業構造の頂点に立つ自動車会社本社もが住環境悪化に責任があるとして非難されるという

(4) 企業連絡協議会を構成するある業務請負業者が，最初に集合住宅地域で公団から法人で寮を借りた。1990年のことである。ここの役員の話によれば，当時はこの会社だけが集合住宅地域への送迎車を運行させていた。この会社が集合住宅地域に住ませた日系人は6人であった。

異例の事態に至った⁽⁵⁾。

こうした状況になって初めて、X市役所の中でも関係各部署がそれぞれの垣根を超えて担当者同士が直接に意見交換を行う協議会が発足した。また、この問題の表面化を受けて日系人を直接雇用している業務請負業者も危機感を強め、愛知・静岡を中心として組織化を進めている中部生産請負協同組合を中心に日系人雇用企業連絡協議会（以下、企業連絡協）が結成された。現在は行政としてX市、家主として公団および県営住宅公社、住民側代表として地区の自治会、そして業者側として企業連絡協が一つのテーブルについて定期的に話し合う場がもたれている。

集合住宅地域は、先にも述べたように、公団住宅と県営住宅で構成されている。県営住宅は日系人が個人で借りていることもあって、法人貸しがみられる公団住宅の問題のみが社会問題化している。だが、日本人の住民が問題にしているゴミの出し方等の問題がより顕在化しているのはむしろ県営住宅の方である。圧倒的に住環境の悪い方で問題化していないことに集合住宅地域のブラジル人居住問題の特徴がある⁽⁶⁾。この理由として、県営住宅の方は、表1が示すように既にその借り主の多くが日系人になっていて、棟によっては日本人の住民の方が少数派であること、全住宅が賃貸であって公団と違い分譲がないため、日本人の住民に終の棲家とする意志が少ないこと等が考えられる。

このように集合住宅地域の住環境の悪化が指摘され、その原因として日系人が非難されている。だが、こうした問題とは別に集合住宅地域に住んでいる日系人労働者がどのようにして業務請負業を介してX市やその周辺の市町村の工場に配置されているのかという点は意外なことにほとんど知られていない。本稿では、以下においてこの点について明らかにしていく。

2 調査対象業務請負業者の組織形態

筆者が参与観察した業務請負会社をここではA社と呼ぶことにして、まずはA社の経営者であるB

- (5) 集合住宅地域を構成する4つの自治会から1997年9月30日付でX市長に対して公式に「住環境改善に関する要望書」が提出された。この前に1997年の9月の愛知県議会ではある県議会議員より集合住宅地域の日系人問題が公式の議題として提案され質疑応答が行われた。そのなかでは集合住宅地域における日系人が増えて住環境が悪くなったことについて、直接的な加害者として業務請負業者が名指しで非難されるとともに、業務請負業を使った産業構造の頂点である自動車会社本社に善処を求めなくてはならないという主張が展開された。業務請負業者による企業連絡協は、こうした事態に危機感を持った業務請負業者が、この地域を基盤としている業務請負業の組合である中部生産請負協同組合を中心に結成されたものである。ただし、企業連絡協議会は9社で構成されているが、集合住宅地域を寮として使っている業務請負業者は約20社以上存在するとも言われている。コミュニティ問題としての日系人の問題についての先行研究としては、都築が継続的に追いかけておりそれらを参照のこと（都築，1995，1996，1998）。
- (6) 日系人をとりまく実態として集合住宅地域の変化の一例をあげると、公団住宅についてはゴミ出しの日など、ある業務請負業者が自社の労働者を動員してゴミ集積所に歩哨をおいて日系人のゴミ出しのチェックをしている。請負会社がこのようなことを始めたのは住民が問題化してからのものであるが、公団住宅ではわずかながら改善の兆しも見え始めている。これに対して県営住宅では、どこの駐車場も一台しか入れられないスペースに無理矢理2台の車が駐車してあったり、駐輪場は粗大ごみ置き場に化してしまっているところもある。筆者が滞在していた期間においては、高層住宅のエレベーターのコンコースは各階ともゴミ置き場になってしまっていた。

氏がどのように業務請負業に参入してきたのか。A社がどのような組織図の下で事業活動がなされているのかを概括してみることにする。

A社を始めるまでB氏はコンサルタント業を行っていた。主な業務はレジャー施設やレストランの開店・改装に際して全般的なコンサルタントをすることであり、日本全国が営業範囲であった。1995年にコンサルタント業から業務請負業へと事業展開を大きく転換した。コンサルタント業が、クライアントがあればどこにでも出かけ長期に家を空けることを余儀なくするために、家庭崩壊の危機を迎えたためである。B氏はコンサルタント業を行っていたときから労務管理についてのアドバイスをしており、製造業者ともつき合いがあったので業務請負業の事業形態を知っていた。たまたま事業内容を大きく変えることを考えていたときに、労働者の送り出しを希望する知人がいたので、その会社への送り出しから業務請負業へと事業転換した。

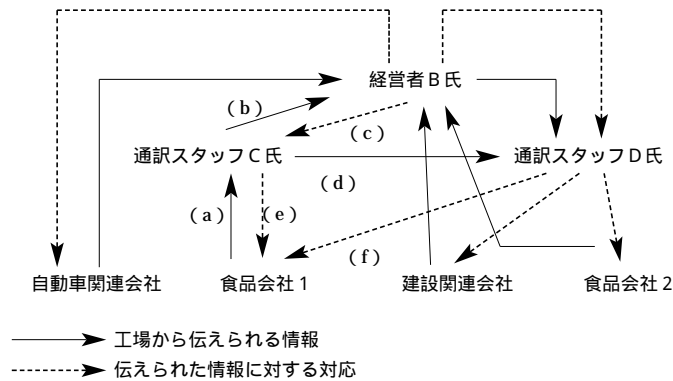
現在のA社の組織形態は図1のようになっている。経営者としてB氏が事業全体を統括し、その下で2人の通訳スタッフが係長としてそれぞれ担当先企業を受け持って、担当先の労働力需要に合わせて日々日系人労働者を送り出している。A社には6社の取引先（自動車関連1社、食品関連2社、建設関連1社、電機1社、窯業1社）があるが、電機と窯業の2つの取引先は1997年に大きな経営環境の変化があって、それ以後は労働者の送り出しをしていない。よって、現在の労働者の送り出し先は4社である。

請負単価が最も良い自動車関連は、日々の残業時間が部門ごとによって大きく変化する。また親会社の操業状態によって新規の採用や突然の解雇を行う必要があるため、B氏が直接にこの会社を担当している。送り出し労働者数は11名である。食品会社1は、この会社が送り出している労働者数の最も大きな取引先である。女子労働力を中心とするこの会社への送り出しは、労働者の送迎を必要とする。また、品質が高く鮮度の良い高級練り製品が主力商品のため、生産が受注生産であり毎日の生産量が大きく変化する。このため生産活動に必要な労働者数も日々変化する。この会社は通訳スタッフC氏が1人で担当している。送り出し労働者数は18名で、これに臨時に採用したアルバイトが週末に加わる。これに対し、通訳スタッフD氏は建設関連会社と食品会社2を担当している。建設関連の会社は木造プレハブ住宅に用いる木材のプレカットを行っている。食品会社2は、食品会社1と異なり日々決まった量を生産する工場である。これら2社は生産量が安定していることもあって、労働力需要の変化が少ない。さらに男子の労働者だけが勤務しているので、送迎を行う必要がない。そのために通訳スタッフD氏が1人で2社を担当している。2社への送り出しは、それぞれ10名ほどである。

取引先各社の労働力需要のあり方は、A社における通訳スタッフ間の役割に大きな影響を与えている。労働力需要の最も激しい食品会社1を担当している通訳スタッフC氏は、B氏にいちいち判断を仰がないで意志決定を行える裁量が認められている。B氏に判断を仰いでいたのでは、取引先の要求に円滑に答えられないからである。このためC氏の仕事はほとんど図1中のaとeの矢印として行われている。B氏とのbとcの矢印で表される活動は、昼休み時と1日の最後にみられるくらいである。他方で、通訳スタッフD氏の自律性は低く、取引先も要望を先ず経営者に伝える。D氏には、経営者からの指示として、取引先に対する諸活動が与えられる。D氏がC氏のヘルプに回る（矢印f）ときには、矢印dとして直接C氏から要請が入るときと経営者からの指示のときがある。以

後の節で、この図1に表される事業活動を具体的にみていくことにする。

図1 A社の組織図と労働力需要についての情報の流れ方



3 業務請負業者の1日

業務請負業者の1日は朝の労働者の送迎から始まる。A社の1日は、集合住宅地域から食品会社1への送迎からすべてが始まる。工場の始業が6時半からのときは送迎の第一便が5時半になり、7時に始まるときは6時20分になる。送迎は、A社の場合は通訳スタッフが基本的に行うことになっている。しかし、通訳スタッフが休みの日や急な増員が入った場合等では経営者夫婦もこれを行う。通常は朝7時から工場が動き始めるので6時20分が始業ということになる。送迎車は10人まで乗れるワンボックスカーが1台出るが、工場の要請で送り出し人数が多い時間帯にはこれが2台になる。工場は車で約20分の距離にあり、集合住宅地域に戻った車が1時間後に第二便を、更に1時間後に第三便を工場に送り出す。工場では先ず労働者を従業員入り口で降ろして、それから工場の責任者に現在連れてきた人数を報告する。急に休みの社員がでてしまったときには、その個人名を工場責任者に伝えると同時に、その人間がいなくてもラインが動くかどうか、当人がどうしても来られない場合に代わりの人間を用意しなければならないかどうかを確認する。この確認作業は各便で行われる。

休みの人間に代役をたてなくてはならないときは、先ず当人にどうしても出勤できないか、また休む理由が何であるのかを通訳スタッフが確認する。当人が出勤できないというとき、当日に休日を取っている者に連絡をして休日出勤ができるかを交渉する。たいていの場合、これで代役をたてることができる。しかしながら、時には一度に複数の者が休む日もある。この場合は、あらかじめ仕事を求めて事務所に電話をかけてきた求職者についてリストがつくられており、このリストから労働者が選択される。選択された者は1日だけのアルバイトとして工場に入る。A社は業務請負業を始めて3年になるが、これまでこのやり方で工場の必要とする人数に穴をあけたことはないという。

表2 時系列に見る業務請負業事務所の1日の仕事の流れ

	5:30	9:00	12:00	15:00	18:00以降
経営者 B氏	・7:00に送迎	・役所関係	・昼休みの労働者 へ必要事項連絡 ・新規雇用労働者面接	・FAXで当日の残業者の リストと勤務表	・18:00にC氏の送迎 の手伝い
通訳C氏	・5:30~9:30まで 送迎が3便	・欠勤者の手配 ・タクト変更者への説明 ・市役所へ新規労働者の 保険と外国人登録の変更 ・新規雇用労働者を 工場の責任者と面接させる	・労働者の公共料金/送金の代行		・当日の残業者リストと 迎への時刻の確認 ・翌日の勤務者数とシフト の確認 ・18:00~22:00まで 送迎 ・送迎中に翌日の 勤務シフトを労働 者に伝える
通訳D氏	・7:00にC氏の送迎の手伝い	・タクト変更者への説明	・労働者の公共料金/送金の代行		・18:00にC氏の送迎 の手伝い

注 下線を引いてある項目が毎日欠かさず行うものを指し、それ以外の項目は必ずしも毎日あるわけではない。

A社が上記のような送迎の仕事を行っているのは食品会社1だけである。A社の主な取引先は他に3社ある。自動車関連が1社、プレハブハウスの木材のプレカットを行っている建築関連が1社、それと食品関連がもう1社である。これらの会社にA社が送り出しをしている労働者は、ほとんどが男性労働者である。男性労働者は多くが自動車の運転免許を所持している。そのため自動車を所有している者は自分の車で通勤したり、または職場でのリーダー的な労働者に送迎用の車を貸しそれに分乗してもらうことが可能となる。こうしたことは男性の労働者では可能であるが、女性の場合は自動車運転免許を所持していない者が多いため、女性が多くを占める職場では、労働者の送迎を業務請負業者が行わなければならない。男性が主となる職場では、この送迎にかかる費用は、送迎の役割を負っている男性社員の給与と送迎役の手当てを追加するだけで済む。このため男性が主力の場所だけに労働者の送り出しができるのならば、その方が業務請負業の経営には最も好ましいことになる。

工場への送迎の仕事が9時に終わると、18時の帰りの送迎までは雑務の連続になる。この雑務は日によって全く異なり、決まった曜日に特定のものをやっているのではない。いくつかの種類化すると、名古屋入国管理局やX市役所等の役所関係⁽⁷⁾、送り出し先の工場との連絡および今後の生産計画、そして平日に工場で働いている労働者に代わって電気・ガス・水道の支払い、ブラジルの家族への送金といったものに分けることができる。つまり大別すると、役所関係、取引先関係、労働者関係の3つの雑務がある。この中で役所関係と労働者関係は表裏一体の関係である。具体的な例を通して見てみよう。B氏または通訳スタッフは、当日が休みの労働者で役所関係に手続きが必要な者を車に乗せて連れていく。A社の労働者はすべてが集合住宅地域内に居住しているので、送迎

の車が戻ってくる9時30分頃に駐車場もしくは事務所に来てもらい連れていくのである。筆者も同行したやや意外な雑務としては、小学校、中学校に子供が入れるよう教育委員会に必要な手続きを行うことと、その手続きを労働者に説明することがあった⁽⁸⁾。また、現業部門での労働であるのでどうしても労働災害がついて回る。筆者が参与観察していた2週間の間でも労災を申請している労働者が1人と、労災を経験した者が1人いた。これらの労災申請に必要な書類の取り集めと、休業補償の計算の雑務があった。事務所で休業補償の計算をしているところ、通訳スタッフは労働者に頼まれた電気・ガス・水道の支払いやブラジルへの送金を行う⁽⁹⁾。

新規の労働者を雇用するときは、多くの場合昼に面接が入る。面接といってもこれはこのA社での面接ではない。A社の社員となることを希望する者は、送り出し先の工場の責任者の面接を受けなくてはならない⁽¹⁰⁾。このために新規労働者を工場の昼休み時間に合わせて、通訳スタッフは工場

- (7) 入管関係の仕事においては在留資格の変更、在留期間の更新許可、および再入国の申請が多いとのこと。市役所関係の仕事においては市民課での外国人登録および国民健康保険関係であった。ただし、国民健康保険についてはA社も市と折衝していたが思うようには進めることができないでいた。それは以下の理由による。X市は1997年まで日系人労働者の国民健康保険の加入を認めていた。しかし、1997年X市から浜松市へ移動した労働者が、浜松市にX市で加入していた国民健康保険に浜松市で入れないのはおかしいと浜松市とトラブルになった。この件で厚生省に、国の要請通りに厳格に運営している方が文句を言われるのは心外であると浜松市からクレームが入った。これを機会に、X市に厚生省から直接指導が入って、1998年からX市は国民健康保険でのスタンスを変更したのである。この点については、1998年9月24日、X市役所内部の外国人雇用連絡協議会を構成するある部局の係長へのインタビューより。
- (8) 1998年9月16日にB氏、日系二世の母親、13歳の長男、9歳の次男、そして筆者でX市教育委員会に行った。その場で外国人登録を確認し、すぐに学校へ通うことについての市への手続きは終了した。その後、通学する予定の学校で更なる手続きと説明を受ける必要があり、母親が工場が休みになる翌週の土曜日9月26日にこれを行うことにした。子供たちの登校は、学校に行くための学用品等の準備があるので今月の給料をもらってからとし、翌月から通うことにした。この2人の子供の通学については、日系二世の母親は次男の通学のみを希望し、長男についてはすぐにでも工場に働きに出ることを希望していた。B氏が日本では15歳未満では工場で働けないこと、工場で働くにしても日本語が必要であることを1時間ほど説明して、長男の中学への編入を承知させた。こうした仕事も雑務のうちに含まれる。
- (9) 通訳スタッフが労働者に代わって電気、ガス、水道の支払いをしたり、彼の家族への送金をしていることについて、B氏は労働者には平日に休みをとらせているのだからそこまでする必要はない、と何度も通訳スタッフに言っていた。しかし、日本で大学を卒業してからブラジルに渡った日系一世である通訳スタッフは妻が日系二世であり、日本へもデカセギ労働者として帰ってきた。そのため彼は、労働者の希望にはなるべく沿うようにしてやりたいと、自身の仕事を増やすことになることを積極的に引き受けていた。
- (10) 業務請負業者は、事業経営上の独立性と、労務管理上の独立性を持っていないとてはならない。この点からすれば採用か不採用かという人事上の最も重要な点で送り出し先が決定権を事実上握っていることは制度的には問題となる。しかし、このように人事の決定権を送り出し先が握っていることは、筆者がこれまで聞き取りを進めてきた72社の業務請負業で普通に見られることである。日系人の送り出しだけがこのようになっているのではない。上記の72社のうち15社は日本人しか送り出していない。これらの日本人専門の送り出し業者でも、送り出し先での面接を経ないで労働者を自己の請け負っているラインへつけることができる請負業者は存在しなかった。

の責任者のもとに連れていくのである。

雑務が長引かない限り、通常は昼の13時から15時くらいまで、つかの間であるが管理者側にとっての休憩が入る。ただし、この休憩も急に具合が悪くなった労働者がでたり、工場で事故があるとなくなる。15時を過ぎる頃から事務所の電話が鳴り始めると、通訳スタッフの携帯電話にもひっきりなしに電話がかかってくる。事務所への取引先からの連絡についていえば、送り出されている労働者の当日の労働時間と残業時間の報告がFAXで入ってくるのである。通訳スタッフの携帯電話にかかってくるのは、送迎を行っている食品会社からの帰宅する労働者数の連絡である。通訳スタッフは、朝の送迎の完了から夕方の迎えに行くまでの間に、必ず一度はこの工場に行き責任者と直接に会って当日残業させる部署とそこで働く人数、および最初の迎えの労働者数の確認をしている。しかし、工場には夕方になって急に注文が入ることもあるので、この昼の打ち合わせの人数が変更になることもある。その確認の電話が入るのである。

工場から帰宅する労働者のための送迎は、第一便が17時半に集合住宅地域を出て、18時に工場の駐車場に入る。この時、駐車場には他の業務請負業者の送迎の車も来ている。朝と同じように1時間毎に迎えの車を回すことになる。朝の送迎は工場のラインが工程の順に従って順次進行していくのに対して、終業時は残業のライン以外は一斉に終わるので、第一便のためには送迎車が2台必要になる。残業があるかどうか、そしてその残業が何時間あるかは日によって違うが、最も遅くなる日は最終の迎えの便が22時に工場を出る。この便が集合住宅地域に帰り労働者を降ろすと、A社の1日がようやく終わるのである。

4 業務請負業の日々の仕事の内容

前節では業務請負業者がどのような仕事をしているのかを、朝の送迎の第一便から夜の最後の送迎に至る1日の時間の流れの中で概観した。本節は固定した場所で指示を出す事務所とその事務所の指示を受けて常に現場を回りながら与えられた課題をこなしていく通訳スタッフに分けて、それぞれがどのような仕事をして、どのように労働力の送り出しという課題を遂行していくのかを詳しくみてみよう。

まずは事務所である。A社の事務所は集合住宅地域の公団住宅の中にあり、経営者夫婦の自宅が事務所を兼ねている。業務請負業者の仕事としては、送迎、送り出し先との連絡、労働者の募集と解雇、関係機関との交渉があるが、事務所はこの中で、送り出し先との連絡と労働者の募集および解雇が主な仕事である。送り出し先との連絡は、通訳スタッフに先ず伝えられるが、緊急を要するものや、勤務態度に関するものは事務所にも連絡が入る。しかし、通訳スタッフとの連絡が主に当日と翌日の問題であるのに対して、事務所への送り出し先からの連絡はもっと期間の長いレベルでの情報が多くなる⁽¹¹⁾。

筆者が参与観察をしていた1998年9月時点で、A社が雇用し送り出している労働者の人数は50名弱であるが、このぐらいの規模でも2名から3名の労働者が毎月入れ替わる。A社は募集について一切の募集広告を出していない。雇用している労働者の縁故で入ってくるものが多いが、口コミで電話をかけてくる者については、その時点で送り出す先がなくても、送り出し先から突然の増員要請があったときのために求職者のウェイティングリストを作成している。求職希望者からかかって

きた電話で確認する内容は、名前、性別、年齢、住所（集合住宅地域内の棟と部屋番号）、電話番号、それにこれまでの職歴についてである。住所に関して集合住宅地域内の棟と部屋番号を聞くことを前提としているのは、A社のリクルーティングがいかに集合住宅地域内を中心に行われているかを物語るものである。しかし、電話は集合住宅地域内からだけかかってくるのではない。筆者が電話番号をしていたときには、遠くは群馬県大泉町や福岡県からも職を求める労働者が仕事があるかたずねてきた⁽¹²⁾。

電話での応募はA社にとって主要なリクルーティング方法ではない。A社の募集は会社側というより、労働者側がB氏に自分の家族で日本に来たがっている者がいるが仕事はないかという、労働者からの売り込みが大きな役割を担っている。50名ほどの規模で、一月平均で入れ替わる労働者の数が1割弱というレベルでは自社の社員の縁故者を中心とする採用でほぼすまうことができる⁽¹³⁾。そのため電話での応募者はもっぱら1日だけのアルバイトが中心になる。送迎を行っている食品会社1には通常の業務請負としてラインに労働者を送り出しているばかりか、土日にはアルバイトも送っている。食品会社1が土日にアルバイトを必要とする理由は、日本人のパートタイマー労働者が、家族が家庭にいる土曜日および日曜日を休日にして工場に出こないため、この人員の部分の労働力がアルバイトとしてA社に与えられているからである。このA社のアルバイト雇用は集合住宅地域内に住む日系人には知られており、木曜日の午後からアルバイトを求める労働者の電話がかかってくる。アルバイトの人数については、金曜日の夕方にFAXで連絡が入る。A社は予めかかっていた電話のウェイトングリストから順に、工場が必要とする人数分にだけ電話をかけて集める。アルバイトの場合は金曜日の夕方の工場からの連絡からすぐに翌日の労働者の手配をしなくてはならないので、以前にもアルバイトを依頼した者以外は、基本的に集合住宅地域内からのみの募集になる。面接を事実上はぶいて採用を行うのであるが、電話での対応の際のコミュニケーションのよし悪しが面接の代わりを果たしている。

(11) 電話によって伝えられる連絡事項には、取引先や必要な情報を得るためのつき合いに関するものが多い。つき合いの場としてはゴルフ場は重要な位置を占めており、筆者が滞在していた間も経営者B氏は市議と1回ゴルフ場に出かけていたし、取引先の役員とのゴルフコンペの予定も入っていた。A社は集合住宅地域の中であって、B氏自身もこの集合住宅地域の自治会の構成員の1人であるが、住民の一部が市に日系人問題で要望書を出したことを知らなかった。彼は筆者が滞在中にゴルフを一緒に回っていた市議から問題のあらましを聞いたのである。また、B氏に言わせると、取引先に必要な情報は多くの関係の中からもたらされるものであって、取引先とだけつきあっていて必要な情報が得られるわけではない。日系人の多い愛知県内では、既にほとんどの工場に日系人が入っている。自社の営業だけで、人からの紹介なしに新しい取引を始めることは不可能である。こうした点からもゴルフを通しての人との出会いは重要だと語っていた。

(12) 遠隔地からの電話はいつでも携帯電話で勤務時間の間に暇を見つけるような形でかかってきた。電話番号をしている間に受けた電話では、時給と総支給額だけをただ聞くだけの、自己主張だけする労働者が目についた。

(13) 実際、A社では家族で働いている者が多い。10組で27名の約半数強が1998年9月現在において夫婦あるいは親子、兄弟を含む家族で雇われている。現在は単身で住んでいる者も、一緒に来日した兄弟や親、あるいは子供が一時帰国している労働者が多い。ある家族は現在県営住宅に6人で住み、そのうち5人がA社から送り出されている。A社から支給されるこの家族への給与は全員で1998年8月は138万円であった。

表3 日系人労働者の履歴書の項目

- ・氏名，顔写真，性別，生年月日と年齢，現住所，電話番号
- ・出生地，国籍，最終学歴，日本への来日の回数とブラジルでの直前の職業，血液型
- ・パスポート番号，パスポート発行地，身長，体重，制服のサイズ，靴のサイズ
- ・日本語を話す能力，日本語の聞き取り能力，日本語の文字読みとり能力⁽¹⁴⁾
- ・礼儀態度・話し方・勤労意欲についての面接者の評価⁽¹⁵⁾
- ・日本での家族の状況，家族の人数，配偶者の有無，ビザの有効期限日
- ・今回の来日における上陸日時と上陸港，パスポート番号
- ・面接日時，面接者，派遣会社名

本採用の場合は，面接を欠かすことができない。前節で述べた工場での面接の前にB氏との面接がある。これは昼に労働者に事務所に来てもらい，B氏が直接面接する。筆者が滞在していたときも面接に来た求職者が1人いた。この求職者は面接時点ではまだ他の業務請負業者のもとから工場に送り出されていて，当日は，A社での面接のために休みを取ってきていた。この求職者はブラジル人の女性で，日系三世の夫がA社から送り出されていて夫と同じ職場で働くために請負業者をかえることにした。B氏は夫が既にA社に勤務して3年経っており，その間の勤務態度もよいことを考慮して，現状では人員を特に増やす必要がないにもかかわらず特別に採用した。ただし，現在勤務している業務請負業者を円満に退社して行くことが条件であった。この間，B氏は面接をしながら工場の人事に提出する労働者の履歴書を作成していく。工場に提出する履歴書は表3に掲げた項目を埋めなくてはならない。この労働者の場合，翌週の水曜日に通訳スタッフに連れられて工場に向かい，履歴書をみながら工場の責任者が面接をして本採用になった。このように採用は工場側が人を見て決め，この決定がおりてから労働者はA社に本採用されることになる。

他方で，通訳スタッフの職務は事務所から指示された課題の優先順位に従って，臨機応変に対応することが求められる。A社では通訳スタッフは係長の役を与えられている。係長である通訳スタッフの必需品が携帯電話である。この携帯電話には取引相手，事務所，そして労働者からひっきりなしに電話がかかってくる。取引相手からの電話は，当日の仕事量を中心に翌日の予定が伝えられる。送迎を行っている食品会社1は，この点で最も変化の激しい会社で，昼に当日の残業予定ラインとそのラインで残る労働者の名前が伝えられる。16時半以降に入ってくる迎いの便の連絡時が形式的には当日の最終連絡のはずではあるが，労働者を迎えに行く送迎車の運転中に，定時で終わる予定が残業に変わるという連絡が入ることもたびたびある。通訳スタッフはこうした変更に対応していかななくてはならない。

また，工場で就いているラインが変更になったり，同じライン内でもこれまでと違うタクトを含

(14) これらの項目は良，普，少，不の4段階で評価される。特に注意することについて，上記の4段階の評価に加えて特筆すべきことのために「その他」の欄が設けられている。話すこと聞くことについていえば日本語で行われる面接をとくに説明や外国語で補足を受けなければ良と判断される。日本語の文字の読解については，普と少があり，両者の間としてひらがなとカタカナを読めるという項目を置いている。

(15) これらの項目も良，普，少，不の4段階で評価され，同じように「その他」の項目が設けてある。前の項目と違って基準が特にあるものではない。面接者の主観に基づいて評価がなされる。

む作業に変わるときには、通訳スタッフはすぐに工場に呼び出され、ライン長が説明する作業の手順を労働者に通訳する。そしてその労働者が新しい作業に慣れるまで、約1時間労働者の後ろに控えている。急に休みの社員が出てしまった時や工場の中で特定のラインにのみ仕事が増える時などのように、現場でのその日の作業量と労働力の関係で作業タクトの変更はしばしば起きてしまう。このように通訳スタッフは、工場での各ラインの編成が変化するとき絶えず呼び出される。

労働者からは、係長である通訳スタッフが労働者にとって直接の上司ということになる。それ故、通訳スタッフには、休日を取りたい希望日の申し出や役所関係での必要な手続きの相談が寄せられる⁽¹⁶⁾。これは主に昼休みの時間帯に多いのであるが、日系人労働者の多くが携帯電話を所持していることもあり、勤務時間中にかかってくることもある。その他、仕事を探している求職者からも通訳スタッフに電話連絡がしばしば入る。

このようにして事務所と通訳スタッフは連携を取りながら業務請負業の日々の仕事は進められていく。

5 解雇をめぐる経営者・通訳スタッフ・労働者の関係

本節では日系人雇用をより具体的に理解するために、主に労働者の解雇をめぐる業務請負業者がどのように意志決定を行っているのか、また、そのためにB氏、通訳スタッフ、労働者の関係がどのようなものであるのかを中心に議論を進める。

A社では労働者の解雇については、明確な基準を設けてある。第一が無免許運転である。第二が無断欠勤および職場での怠業が続いている者に対して、注意しても直らないときである。そして第三が取引先が減員するときである。この減員に関しては、減員する者のリストアップはA社が行うのではなく送り出し先が行う。送り出し先は、日頃の勤務態度、仕事への慣れ、年齢や言葉の問題等の生産性に関わる要素を総合的に考慮して、誰を減員要員とするのが決定する。A社は、送り出し先がピックアップした者に対してA社からみて明らかに判断が間違っていると思われるケース以外は、基本的に取引先の要求に従ってその職場での解雇を通告する。取引している会社の中で労働力需要に余裕のある企業があるときにはB氏が頼み込んで、そこに入れてもらう。誰の雇用を切るかということ巡っての取引先との交渉と、それを労働者に伝えることはB氏の役割である。

通訳スタッフは、解雇という点では主要な役割を演じず、むしろ採用の際の起点となっている。それというも取引先と常に雇用状況について確認をしている通訳スタッフには、労働者が自分の家族を呼び寄せたりする際に最初の相談が寄せられたり、友人に彼の電話番号を教えたりするからである。B氏に話をもっていく前に、通訳スタッフに相談があるのが普通である。また、既に述べたとおり新しい労働者や新しい職務に就く者にとって通訳は直接に仕事を教えてくれる者であり、また仕事のため日中に処理のできない様々な用事を代行してくれる人でもある。そのため、労働者は通訳スタッフに、日常の小さな問題を含めて相談をしている。ただし、このことによって労

⁽¹⁶⁾ 通訳スタッフへは自社の労働者ばかりでなく、かつてA社から送り出されていて今は別の請負業者から送り出されている労働者や、口コミで通訳スタッフの携帯電話番号を聞いた者からも直接雇用に関係ないことで電話がかかってくるのがあった。

働者と通訳スタッフとが信頼関係で結ばれているわけではない。労働者も間接雇用であることを十分に熟知しているので、自分が解雇される評価に通訳スタッフとの関係が入ることを恐れて表面上とりつくろっているケースもある⁽¹⁷⁾。

A社には通訳スタッフが2人いたが、通訳スタッフ間には共生と競争が同居している。通訳スタッフはそれぞれ自分の管轄する取引先を与えられ、その取引先および取引先に勤務する労働者の管理すべてがまかせられる。前節で指摘したように、通訳スタッフは労働者についての雑務をこなすと同時に、工場から要請があればすぐに駆けつけなくてはならない。このため時には通訳同士が互いに相手の仕事をカバーしなければ、その日の課題を解決できない。そのため通訳スタッフ同士もまた連絡を取りあわなければならない。しかし、通訳同士は仕事上ではパートナーとして連携すると同時に、B氏からは取引先との関係や課題の解決能力について常に比較される対象になる。筆者が滞在中に、通訳スタッフD氏が解雇された⁽¹⁸⁾。通訳スタッフが行っていた仕事を一時的にB氏自身が負うことになっても、B氏は彼を切ったのである。2人間の問題解決能力の違いが、B氏にこのような決定をさせた。

B氏は機会があれば労働者に話しかけ、現在の状況を聞く。通訳スタッフも送迎の際や、電話があればいつでも親身になって相談に乗る。しかしそれでも労働者と管理する側の間には超えられない一線がある。筆者が寮で一緒だった2人の労働者の場合、両者とも60歳を超える一世である。一世ということは日本国籍保持者である。ブラジルの法律では、2年以上出国している外国籍の者は永住権を喪失する。そのため両者はブラジルに家族がいて戻ることを前提にしているため、2年に一度帰国しなくてはならない。筆者の滞在期間中は日系人の間でもホームレスが出ていた時期でもあったので、高齢者でもある彼らはブラジルに戻って再び日本に来るときに仕事がある保証はない⁽¹⁹⁾。このため両者とも帰国しなくてはならないぎりぎりの時点までA社で働くことを望みながら、もし途中で解雇された場合の相談をしていた。1人は自動車関連企業で7時からの勤務のために朝6時30分に寮を出て、毎日20時過ぎに帰寮する。もう1人は食品産業で8時から、または13時から

(17) 筆者が住まわせてもらった公団の寮で一緒だった労働者は、B氏および通訳スタッフがいるときといないときでは話題がまったく変わっていた。食品会社に勤務している者は労災で指を一本第二関節から先をなくした上に、筆者が訪れた週の中日である9月16日から送り出し先の方針で昼からの勤務にされてしまっていた。翌週から再び早朝の仕事に戻り、残業があると言われていたが現実にはそうはならなかった。こうした不満は、B氏や通訳スタッフではなく、同じ寮に住んでいる同僚や集合住宅地域内に住む集合住宅地域の友人への会話でもらっていた。集合住宅地域の友人の中には、前に送り出されていた業務請負会社の通訳スタッフも含まれていた。

(18) 1998年9月23日の出来事であった。

(19) 浜松市や群馬県大泉町で日系ブラジル人のホームレスがでていることが、彼らにとって大きな話題になっていた。この日本でのブラジル人のホームレスの話は、ブラジルのサンパウロ新聞が先ず伝えて、逆輸入という形で日本の日系人たちに伝わった。それから日本のマスコミでも伝えられるようになった。その典型は『AERA』No.40、1998年10月5日号にみることができる。また、小牧市における日系ブラジル人少年の刺殺事件は、彼らにとっても日系人と日本人社会のあり方を考える契機になっていた。この事件については『週刊金曜日』No.230、1998.8.7号を参照のこと。

勤務のため7時半あるいは11時過ぎに寮を出て、帰寮はやはり20時を過ぎる。自動車関連企業で働く者は翌日も朝が早いので、両者が顔を合わせるのには、帰寮して帰ってきた順に風呂をすませて食事をする30分ぐらいの間だけである。筆者が寮にいたこともあってB氏が夜に来ることも何度があったが、そうした日を除いて、当日の仕事の様子を一通り話すとたいい解雇された場合のことを相談していた。

これは高齢者に限ったことではない。筆者は夜毎、他の公団の寮や県営住宅に住んでいるA社の社員を訪ねた。そこでは雇う側と雇われる側の超えることのできない壁をみることができた。それが被雇用者間に張り巡らされている「セーフティネット」である。「セーフティネット」とは、突然の解雇の危険を最小化し失業期間中の生活保障を担い、もし解雇されてもすぐに次の雇用先をみつけるためのネットワークである⁽²⁰⁾。集合住宅地域に親類がいる労働者は極めて多く、親類との電話や週末の夜の食事などでは、雇用状況の確認が行われる。それぞれの工場の稼働状況および残業時間について、自己が直接雇用されている業務請負業者の状態やよそから聞こえてくる噂についての情報の交換とその確認を取っている。労働者は業務請負業を通しての雇用が基本的には短期のものであり、特に人員削減が始まれば自分たちが最初に切られることを理解している。それ故、請負業の経営者や通訳スタッフとどれだけ親密な関係を持っていようと、労働者は現在の会社との関係だけに縛られることがなく、機会があれば他の業務請負業者に移ることのできる選択肢を確保しようとする。

A社には家族で雇用されている者が多いが、家族での雇用は経営者側にとっても労働者側にとっても魅力の大きいものになる。経営者側にとって、家族での雇用は労働者に安心感を与え定着率を高め、家族と一緒にいることで目標を見失わない労働者の確保ができる。また家族の呼び寄せを通じて速やかに増員をはかることができる。寮費は基本としては1人2万円としているが、場合によっては公団から賃貸している一戸あたりの賃料をその寮に住んでいる労働者の人数で割ったものが1人当たりの寮費になる⁽²¹⁾。働いている家族が多ければ1人当たりの寮費は抑えることができ、その結果やむを得ず人員整理で失業状態の労働者が存在しても彼の分の寮費を家族がカバーしている限り、労働者は寮に住み続けられる。これはいつでも工場の増員に応じることのできる予備人員をA社が持つことでもある。労働者にとっても家族の誰かに突然失業がふりかかってくることはしば

(20) こうしたセーフティネットについては筆者が一橋大学教授梶田孝道とともに行った土・日に集合住宅地域にやってくる日系人アントレプレナーの移動販売店に集まってくる労働者への聞き取りでも明らかであった。聞き取りを行った者の中には失業者もいた。そうした失業者は多くの場合、妻が日系人で自身は日系人の配偶者として定住ビザを得た者たちであった。彼らは失業者であるが、子供の面倒については集合住宅地域内に住む妻の親や親戚に預け求職活動に専念していた。また、金の無心や仕事の斡旋を集合住宅地域内に住む親類に頼んでいる者が多数いた。しかしながら1998年現在の雇用状況では、労働者自身が日系人でないと仕事がないことについては、配偶者として日本に滞在している失業者も十二分に理解していた。なお、移民をセーフティネットの観点から捉えた研究としては『現代資本主義とセーフティ・ネット 市場と非市場の関係性』（金子編,1996）がある。

(21) 家族や親類と一緒に居住することを希望する者に対しては、一戸の寮費を自社に勤めている労働者の人数で頭割りして、その分の負担をそれぞれに求める。この場合には1人2万円以上の寮費になる場合もある。

しば起きる。この危険を同居家族が負担できればそれにこしたことはない。寮は通常家族の中の誰かが、寮を持っている請負会社で働いていれば別の会社の労働者でも知人の失業者でも住むことができる⁽²²⁾。ただし、寮費を払っている者が失業したときには、労働者は一月以内に寮を明け渡さなくてはならない。さらに、先にも触れてるように（A社の労働者もそうであるが）集合住宅地域内に親類がいる者が多い。このことが労働者側にとって失業しても集合住宅地域に住み続けることを可能にさせている。またセーフティネットが持つ情報の正確性、そこから仕事をえることのできる確実性、さらには集合住宅地域を離れることによる危険を考慮すると、失業した労働者は可能な限り集合住宅地域にとどまることを選択する。このセーフティネットを通して集められる情報は、労働者として働いている親類や友人からのものばかりでない。かつての勤務先の通訳スタッフとは、勤め先が変わってもつき合いが続くのが普通である⁽²³⁾。こうした他社の通訳スタッフは、雇用関係を直接持たないだけにかえって労働者の不満を直接述べる相手としてふさわしいものでさえある。

経営者、通訳スタッフと労働者は雇用関係のあるときはもちろん、雇用関係がなくなっても人間関係が続く。このことは労働者にとって失業に対するセーフティネットになると同時に、雇う側にとっては急に工場の増員があったり、解雇した労働者の代わりを見いだすときのリクルーティング・ネットワークになる。一切の募集広告をしないにもかかわらず、常に必要労働力を速やかに集めているB氏、通訳スタッフ、労働者の関係のなかに、労働者の解雇を巡ってのセーフティネットの二面性を見て取ることができる。第一節で述べた集合住宅地域内の日本人住民とのコンフリクトは、このセーフティネットの裏返しである。このセーフティネットの結果として、日本人住民からみたときに、突然見知らぬ住民が増えたり減ったりすることが起きることになる。そして、これがゴミの出し方、部屋からの騒音、違法駐車といった目に見える現象として表出することで、日系人雇用はコミュニティの問題の側面をも持つことになるのである。

6 フレキシブルな労働力を利用する取引先

これまでの議論から業務請負業者がどのような活動を日々行っているか、また日系人雇用という問題がコミュニティ問題をどうして引き起こしてしまうかが理解できたと思う。本節では雇用問題が地域コミュニティ問題へと転換してしまうそもそもの原因である取引先の業務請負業の利用の仕方を検討する。具体的には、労働者の増員要請と減員要請、さらに既存の社員の勤務時間帯や残業についての指示からみていく。既に述べたようにA社の現在の主な取引先は4社であるが、このう

(22) 労働者によっては、自身の部屋に家族や友人を住まわせて彼らからその分の費用を出してもらって、自身の負担分を下げている者がいた。こうした場合が多々存在するので、集合住宅地域に何人日系人が住んでいるのかはなかなか分からない。法人貸しでのみこういう事態が発生しているのではなく、労働者自身が借りている物件でも同じことが頻繁に行われている。

(23) ブラジルでは仕事の中での上下関係は勤務時間のみの出来事で、終業のベルが鳴れば上司も部下も関係がなくなる。筆者は1998年1月26日から2月24日まで、ブラジル現地における旅行社の調査を行った。その場でも同様であったが、日本でも仕事が終われば日系人労働者にとって経営者も上司も関係がなくなる。そのせいか労働者は、送り出し先が変わっても前の業務請負業者の経営者や通訳スタッフと当たり前のようにつきあっている。経営者や通訳スタッフの方も、それが当たり前のような感覚ができあがっている。

ち送迎を行っている食品会社1と自動車関連会社は労働力需要の変動が大きい。他の2社は比較的安定しており、上記の2社ほど変化は大きくない。筆者が滞在していた期間が2週間と短いので、変化の大きい会社に絞って、ここでは労働者の送り出し先企業との関係を論じることにする。

先ず第一に、最も変化が激しく、A社が送迎を行っている食品会社1から述べていく。この会社は蒲鉾や揚げ物等の高級練り製品を市場の仲買人むけに販売しているほか、百貨店の食品売場内に自社の直営販売店を展開している。特に百貨店で直営店の展開により、この会社は急成長している。百貨店直営店では実演販売も行っているため、完成品だけでなく半完成品として持ち込む商品も一部ある。そのため、この会社は仲買人への供給がなくなる市場の休みの前日と、百貨店が休日となる前日は生産量を大きく減らす。また、特定の百貨店の系列に出店しているので、全店での大売り出しセールなど百貨店のスケジュールによっても大きな生産変動を受ける。

送り出し労働力は女性が中心であるが男性も働いている。筆者が滞在しているときは1日13名から23名の幅で日々の送り出し労働者数が変動していた。送り出し労働者が最も少ない日は百貨店が休みとなる前日の火曜日で、多い日は日本人のパートの女性労働者が休みを取り、しかも百貨店の最大の稼ぎ時である日曜日の前日の土曜日であった。通常の日系人労働者の勤務は、7時に工場に入って18時までである。1時間の休憩時間はあるが、仕事は毎日10時間立ちっぱなしの労働である。8時間を超える労働時間には時給が1.25倍される残業となり、これが毎日ある。この会社は、男子が時給1,100円であるのに対して女子は900円である。工場は総支給額を抑えたいので、女子に残業がつくような勤務シフトを組む。反対に、男子労働者には昼過ぎから勤務時間が始まり、女子労働者の残業時間と同じ時間に終わっても残業がつかないようなシフトを組んでいる。

高級練り製品であることが、この会社のセールスポイントである。品質が高く、鮮度が求められる。そのためつくりおきはほとんどせず、翌日出荷する量が前日の夕方に工場に連絡される。それを見て翌日の残業量と労働者数が決められ、予め予定していた以上の人数が必要になるようであれば、A社に労働者を増やすよう伝えられる。増員する人数が少ないときにはたいてい通訳スタッフC氏に連絡が入り、それが事務所に伝えられる。5人、6人と人数が多いときには工場の責任者から通訳スタッフと事務所の両方に増員の要請が伝えられる。さらに翌日の生産量があまりに多いときには、翌日の朝一番に工場から出荷できるように予定外の残業が入る。これが先に述べた最終の確認以後に発生する変更である。日本人のパートタイマーはほとんどが家庭を持っている主婦でもあるので、土日の勤務ができないばかりか、突然の残業をしてもらうこともできない。食品会社の製造において、日系人労働者は欠かすことができない存在になっている。

次に自動車関連会社に目を向けてみよう。自動車関連会社では、A社から送り出された労働者はプレス、内装、板金、溶接の4つの部門で働いている。筆者が滞在していた期間においては、内装および板金では残業は全くなかった。溶接部門は残業がある日は2時間ほどで、だいたい週に2日ほど残業がある以外は定時に終わる。プレス部門は残業が全く無い日から最大で4時間の残業に至るまで時間数は千差万別である。だが、ほぼ毎日残業があり、さらには日曜出勤の日もあった⁽²⁴⁾。

(24) 日曜日は本来休日であるので、定時の時間の出勤でも休日出勤として1.25倍の賃金が支払われる。そのためこの自動車関連からA社の事務所に入る出勤簿には、彼らの日曜出勤は残業として処理されて報告が行われていた。

筆者が滞在中のこの会社への送り出し労働者は、内装1名、板金2名、溶接4名、プレスが4名の計11名であった。

減員についてこの自動車関連会社は、翌月の予定を月末にA社に伝える。この減員要請を受けてA社は減員を進めることになるが、当人たちへ通告したり次の場所を手配する予定があるのでほぼ3週間の余裕をもらって順次退社させることになる。例えば1998年4月の末に4名の減員要請が入ったときは、1名を同年5月16日まで勤務させ5月18日付で退社、3名を同年5月22日まで勤務させ5月25日付で退社させることで、この会社からの要望に応えた。この会社からは1998年6月以後、減員の要請は入っていない。筆者の参与観察時点は工場の操業の上で、下限ぎりぎりの状態が続いているというのがB氏の認識であった。

他方で増員もまた通常は、減員と同じように前月の月末に増員の予定が伝えられ、A社から送り出すことのできる労働者候補をこの会社に連れていき、会社の担当者と面接を行って雇用するかどうかが決められる。1997年までは、翌日からでも送り出して欲しいとの突然の増員要請が入った⁽²⁵⁾。だが、筆者が調査を行っていた時期は、1997年までと状況が一変していた。1998年8月は久方ぶりの増員予定がこの会社から入り、これを受けてA社は募集活動を行った。そして1人日系人を連れていき、この会社との面接まで済ませその部門で働くかも決まった。しかしながらその者の雇用は、親会社の計画が変更になったということで流れた。

業務請負業を活用する側にとって、労働力を簡単に切れることのみならず業務請負業を通しての雇用が利用されているのではないことを上記の例は示す。つまり、この場合では増員の予定が親会社の計画で狂ってしまったように、不測の事態に対して雇用計画を柔軟に変化させるために業務請負業の利点が見いだされているのである。自社が直接募集をかけたのでは、計画が狂ったからといって、工場は内定者の取り消しを容易に行えない。これを業務請負業を通すことによって、取引先は何度でも計画を組み替えることができるようになる。食品会社であれ、自動車関連会社であれ、現在の職場は雇用を含めてすべてを生産量の変化に合わせた労働編成を組むことが要求されている。日本人がいやがる現業部門の労働を積極的に引き受けてくれ、なおかつ長時間労働を厭わない日系人労働者は、生産とその裏返しである必要労働力の変化を残業によって工場に貢献するとともに、解雇という職場からの退出によってより大きな工場の変動を吸収する役割を受け持たされている。

7 結語にかえて

業務請負業者は本稿で述べたような活動を通して工場の需要に応えている。そこからみえてくる業務請負業者の特徴は、工場からの要請に応えることによるのみ事業を展開していく受動的な性格である。ここで受動的と言ったのは、労働力が商品である業務請負業で、労働者の採用には取引

(25) 自動車産業に送り出している業務請負業では必ず聞かれたことであるが、1997年は消費税が3%から5%へ上がる前のかけ込み需要が多く、その後も秋口までは順調に自動車の生産が行われていた。12月に突然生産が落ち込み、1998年9月まで同じような状況が続いている。この点で1998年9月時点において自動車で生産が活発なのは、規格が変更になった軽自動車関係である。B氏が言っていたことだが、消費税といい軽自動車の規格変更といい制度が変わることが一番の生産量の変化をもたらしている。

先の承認を必要とし解雇の場合にも取引先が解雇者をリストアップしてくるように、商品の選択に自らの主体的決定がなされていないことを指す。このことがかえって労働者との関係において、自社への需要次第によっては労働者のおかれている状況に関係なく冷酷にもクビ切りを断行していく側面を生み出す。その結果が、典型的には集合住宅地域にあらわれてしまったような社会問題を引き起こす。もちろん、本稿の業務請負業者を集合住宅地域の業務請負業者の典型とすることはできない。また、業務請負業を通して雇用される労働者が住む地域のすべてが、この集合住宅地域と同じような状況にあるというわけではない。

本稿でみたような、日系人労働者の就労が住居環境の悪化という社会問題を引き起こしているのは、愛知県に顕著に見られる特異な地域性の表れである。日系人が多いことで知られる群馬県太田市・大泉町や静岡県浜松市等では、同じような問題が表面化してこない。とりわけ同じような地方都市でありながら浜松周辺で問題化しないで、愛知県で外国人の雇用問題と住宅問題が一体となってしまうのは、公団名古屋支社および県住宅公社の経営方針が大きくかかわっている。池上らが指摘しているように静岡県では公団が法人貸しをしていないこと、県営住宅および市営住宅への入居に際して所得条件が厳しくかつ外国籍の者を基本的に排除していることもあって、浜松のように1万人以上の日系人が住んでいるところでも、特定の場所に集住しているということがみられない（池上,1998,p.2）。

本稿のような事態に集合住宅地域が陥ったのは、固有の条件があっただけで成立したのである。しかしながら、日系人が業務請負業から送り出されている限り、どの地域でも雇用問題と住宅問題は多かれ少なかれリンクしてしまう。業務請負業者が用意する寮に、労働者は住居を依存せざるを得ない。短期雇用を前提とした間接雇用で住居を雇用先に依存することは、労働者の居住地における住民＝労働者の入れ替わりが必然となるシステムであるからだ（丹野,1999a,pp.57-58）。日本人の期間工・季節工と同じように、社外工である彼らは送り出し先の都合によってある工場から別の工場へと移動させられる。そのために工場の近くに業務請負業者は住居を確保する。請負業者の中には、集合住宅地域の中に自社の従業員が1人しかいないにも拘わらず企業連絡協に入っている会社もある。この会社の経営者は、請負業者は労働者の住宅を用意しなくては事業活動を行えないのだから、集合住宅地域で起きている問題はどこにでも起こりうる問題である。今後、別の場所で同じような問題が起きたときのマニュアルを手に入れるために参加していると筆者に答えた。このように本稿で取りあげた集合住宅地域の例は、極端な例であるかもしれないが外国人労働をめぐる一つの試金石として重要な位置を占めている。

（たんの・きよと 日本学術振興会特別研究員，一橋大学）

謝辞 名前を挙げないことを条件に筆者を受け入れていただいたA社の経営者夫妻に初めにお礼を申し述べたい。さらに、業務にお供させていただいたA社の係長であるC氏には、多くの迷惑をかけてしまった。筆者が寮にはいることになり一時的に別の寮に移動していただいた島田ハルミさん、これらの方々には格別の便宜をはかっていただいた。こうした方々の協力に本研究は大きく負っている。これらの人々の助力に最大限の感謝を表したい。

【参考文献】

- 荒川龍,1998,「日系ブラジル人問題が問う『日本』 息子を失った両親の訴え」『週刊金曜日』No.230,1998.8.7。
- 池上重弘,1998,『ブラジル人集中居住地区における地域社会の現状と課題 浜松市の事例から』平成9年度静岡県立大学学長特別研究研究成果報告書,静岡県立大学短期大学部。
- 池上重弘・飯島久美子・太田夏子,1998,「静岡県西部地域におけるニューカマーの増加と行政の対応 湖西市の事例を中心に」『地域の国際化に伴う文化的摩擦とその回避 日本人社会とブラジル人社会の場合』平成9年度静岡県立大学教員特別研究費研究成果報告書,静岡県立大学短期大学部。
- 磯村健太郎,1988,「疎外感強めるブラジル人 不況で露呈した外国人差別の背景」『AERA』No.40,朝日新聞社,1998.10.5。
- 金子勝編,1996,『現代資本主義とセイフティ・ネット 市場と非市場の関係性』法政大学出版局。
- 佐藤忍,1996a,「日系ブラジル人の雇用管理 冷凍食品加工メーカーの事例」『大原社会問題研究所雑誌』No.453,1996年8月号。
- 佐藤忍,1996b,「構内下請けと日系ペルー人 造船業の事例をめぐって」『大原社会問題研究所雑誌』No.454,1996年9月号。
- 佐野哲,1996,『ワーカーの国際環流』JIL。
- 丹野清人,1999a,「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実証研究に基づく比較分析」『国際学論集』No.43,上智大学国際関係研究所,1999年1月。
- 丹野清人,1999b,「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」『大原社会問題研究所雑誌』No.487,1999年6月号。
- 都築くるみ,1995,「地方産業都市とエスニシティ 愛知県豊田市H団地における日系ブラジル人と地域住民」松本康編『増殖するネットワーク』勁草書房。
- 都築くるみ,1996,「地方産業都市における日系ブラジル人受け入れと地域の変容 葛藤,緊張を経て共生へ」『URC都市科学』Vol.30,1996年12月。
- 都築くるみ,1998,「エスニック・コミュニティの形成と『共生』 豊田市H団地の近年の展開から」『日本都市社会学会年報』No.16。
- 西澤晃彦,1995,『隠蔽された外部 都市下層のエスノグラフィー』採流社。
- 渡辺雅子編,1995a,『共同研究 出稼ぎ日系ブラジル人 論文編就労と生活』明石書店。
- 渡辺雅子編,1995b,『共同研究 出稼ぎ日系ブラジル人 資料編体験と意識』明石書店。