

外国人単純技能労働者の労働市場と 事業所内労働力配置の展開

岐阜県可児市，美濃加茂市立地事業所の事例研究から

坂 幸夫

はじめに

- 1 外国人労働者をめぐる労働市場の成り立ち
- 2 岐阜県可児市，美濃加茂市における地域労働市場と外国人労働者
- 3 外国人労働力導入の動機と事業所内の労働力配置
- 4 外国人労働者と労働組合

むすび

はじめに

本稿の目的は，主に製造業事業所に就労している外国人単純技能労働者が，地域の労働市場と事業所内の労働現場において，どのような位置にあり，どのような機能・役割を果たしているのか，を筆者らが行った事例調査とそのデータをもとに検討しようとするものである⁽¹⁾。

ところでこのような論点を提出した直接の問題意識は，次のようなものである。すなわち外国人労働者をめぐっては日本の労働組合は一部を除いてほとんど発言をしていない⁽²⁾。厚生労働省調査（2000年6月）では外国人労働者の“延べ人数”は20万7千人となり，とくに業務請負会社等に雇用されて，主に製造業に就労している間接雇用外国人労働者は，96年から2000年の間に67%の大幅増である。これに対し直接雇用の外国人労働者は17%増である。このように90年代後半の日本経済の極端な後退局面の中にあっても，外国人労働者数は，間接雇用を中心に着実に増加しているにも

(1) 本稿の核をなす調査は，1997年，1998年の2回にわたって岐阜県可児市，美濃加茂市，埼玉県川口市，戸田市においてなされたもので，北川隆吉専修大学教授（当時）を主査とする「現代日本の社会変動と地域社会の変容・再編」（文部省科学研究費基盤研究A）の一環として実施されたものである。

調査結果の概要は北川隆吉編（1998，1999）においてまとめられている他，日本社会学会第72回大会（1999年）においてもその一部が報告された（報告者：横道千秋，坂幸夫）。従って本稿において使用した調査データは，筆者とその共同研究者によって収集されたものであり，その成果の一部は上記において既に発表されているが，本稿における検討結果，及びそれに基づきいくつかの結論に関しては，すべて筆者の責任に帰するものである。

かわらず、である⁽³⁾。

もちろん労働組合の発言が皆無であるというのは正確ではない。例えば一部のコミュニティユニオンは外国人労働者を組織化しているし、また全国一般労組でも数は少ないものの、組織化がなされている。しかし外国人労働者が数多く働く電機産業や自動車産業の組合においては、外国人労働者問題に関する発言はきわめて少ないといわざるを得ない。それは一体なぜなのか。外国人労働者の存在は、日本人労働者の労働条件や仕事の仕方と何の関係もないのだろうか。この点を明らかにするためには、地域労働市場と事業所内労働現場における彼らの位置、役割を明らかにしなければならないであろう。そしてこのことは、必ずしも外国人労働者に限らず、今日における地域労働市場とそれに密接に関連する事業所内労働現場における労働力配置がどのように展開されつつあるのか、という問題に接近する手だてともなるものであろう。これが、本稿の冒頭に提出した検討課題の背後にある問題意識である。

1 外国人労働者をめぐる労働市場の成り立ち

(1) 中小企業に働く外国人労働者と労働市場

我が国における外国人単純技能労働者の数は、正確にはわからない。いうまでもなくその中には不法就労による外国人労働者が多く含まれるからである。だがしかし、その数が爆発的といつてよいほどに増え始めたのは、1991年以降である。それ以前は出入国管理法によって特定の専門的職種に就労する外国人以外は、日本における外国人の就労は厳しく制限されていた。しかしこの出入国管理法が90年に改正され、日系外国人労働者の日本での定住と職種を問わない就労が認められて以来、日系ブラジル人を中心とした日系外国人労働者のその家族を含めた日本での就労が急増したのである。

いうまでもなく日系外国人労働者の大多数は、その出身地における職種がいかなるものであれ、日本においてはほとんどが単純技能労働者であった。彼らの多くは群馬県大泉町や静岡県浜松市、

(2) 筆者が目にした範囲でいえば、例えば連合の月刊機関誌「連合」は97年から2000年の間で、ニューカマー、オールドカマーを問わず外国人労働者についてふれた号はない。「連合」の特集、記事は内容多彩、かつ充実しており、資料的価値は決して少なくないと思うが、しかしその内容から判断する限り、外国人労働者への関心は希薄である。さらにいまひとつのナショナルセンターである全労連の場合であるが、同じく筆者が目にした範囲でいえば、1997年から1999年までの、機関誌「交流と資料」、そしてその後の月刊「全労連」（2000年1月号以降2001年5月号まで）についても、外国人労働者に関してふれた号はない。

(3) 厚生労働省「外国人雇用状況報告」（平成12年6月現在）平成12年12月発表による。なお同報告書における“延べ人数”という表現には留意が必要である。この数値は直接雇用と間接雇用を合計した数字であるが、そうであれば合計数とすべきところを、そうはしていない。すなわち間接雇用の外国人労働者は就労先の企業からみれば間接雇用であって、彼らを雇用している業務請負会社からすれば直接雇用ないしは契約社員ということになる。従って直接雇用されている外国人労働者がその企業の事業所において就労している場合を除くと、直接雇用も間接雇用もいわばダブルカウントされている可能性が否定できない。これが合計数ではなく、“延べ人数”としている理由と思われる。そしてこの“延べ人数”をみる限り、日系外国人労働者は急増している。

名古屋市，そして本調査の対象地である岐阜県可児市，美濃加茂市といった地方都市とその周辺に居住し，それぞれの地域における電機産業や自動車産業，その他の産業の工場に就労の場を求めた。そしていうまでもなく彼らは日本の外部労働市場において，日本の他の非正規労働者に伍して就労の場を確保した。

そうした工場，事業所における彼らの労働実態に関しては，これまでいくつかの報告がなされてはいるが，労働市場のあり方との関連で明らかにしているものは予想外に少ない。数は少ないが，しかし興味深い検討を行っているのが，以下に取り上げる2つの報告である。

第1は，稲上毅（1992年）である。この報告は，90年代初頭の中小企業に働く外国人労働者の内部に「緩やかな二重構造」が生まれつつあることを指摘した興味深い調査報告である。この調査は1991年に実施されたが，今日の外国人労働者の問題をみていくに際し，既に指摘したように1990年の前か後かは大きなポイントである。

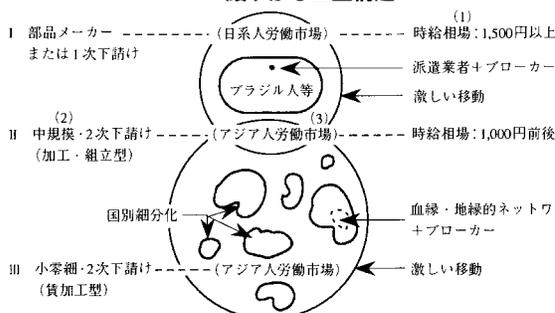
稲上は，主に外国人単純技能労働者に目的を絞りながら，彼らに関わる労働市場 - 企業の流れを詳細に検討している。稲上が明らかにした知見は幅広く，なかなか興味深いものであるが，何といってもその労働市場の実像を明らかにし，かつその像を労働市場 - 企業の連関モデルとして抽象化した点が重要であると思われる。

とりわけ注目されるのは，稲上が「緩やかな二重構造」と称したその労働市場の成り立ちの中で，業務請負会社がきわめて重要な役割を担っているという点である。その場合の業務請負会社は，同業者団体にも参加する比較的規模の大きい企業もあるが，そのみならず企業形態はとるものの規模はきわめて小さいもの，さらに個人営業の，ブローカー的営業を行っているところまで様々である。

稲上によれば，企業の労働力構成と外国人労働者に関わる労働市場は，図1のような構造を持っている。それはもっぱら製造業に焦点をあて，1つは企業の規模，業態（2次，3次下請けか1次下請けか）と2つには外国人労働者の国籍，合法・非合法を組み合わせたものである。

そこに組込まれた外国人の処遇に着目して，比較的良好な処遇のもとにあるブラジルを中心とした日系外国人労働者（合法）と相対的に劣悪な処遇のもとに置かれたアジアを中心とした外国人労働者（多くは非合法）を区別し，二重構造を認めた。そこに「緩やかな」という形容詞をつけたのは，彼らと就労先企業の間には介在する業務請負会社の利益を差し引いた彼らの収入についてみれば，両者にそれほど大きな差はないからだ，としている。

図1 外国人労働市場と企業属性（モデル）
緩やかな二重構造



(注) 1 図中の(1)の時給相場は，もちろん時間や地域によって異なる。(2)の中規模は，従業員ベースでいえば，「50人程度以上」といったところがひとつの経験的な目安になっている。(3)のアジア人労働市場とは，より正確には，「アジア・アフリカ人労働市場」となる。

2 仕事の中身は，ひとくちでいえば「単純労働」である。稲上毅「経営戦略・外国人労働市場・雇用管理 事例からみたスペクトラム構造」より（稲上毅，桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所編『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター，1992年，所収，のち日本労働研究機構編『労働の国際化』1997年再掲，同書137頁）

この稲上の分析は、調査時点から7～8年が経過してなされた我々の調査結果と照らしてみても、違和感はなく、納得できるものである。

ただ1, 2点付け加えるなら、後に述べるように外国人労働者の居住地には一定程度のセグリゲーションがあり、そのことを考慮に入れるとこのモデルが基本的には日本の多くの地域にあてはまるとしても、地域によって各層のウエイトの違い、すなわち二重構造に即しているなら、どちらかといえば日系外国人労働者が多い地域、非合法のアジア系外国人労働者が多い地域、そしてその混在地域といった違いがあり、従ってモデルの中のウエイトの違いが考慮されてよいように思われる。

第2に、この調査が実施された1992年以降の経済動向についていえば、97年下半年から日本経済は一層深刻な停滞傾向をみせはじめ、筆者らの調査によれば、非合法で就労する外国人労働者の賃金水準は、例えば埼玉県川口市、戸田市に立地する製本工場の場合でいえば、90年代前半の1,200円前後が、98年では950円ほどに低下していた。

それに対し、同時期の岐阜県可児市、美濃加茂市の日系ブラジル人の時給は、1998年8月の段階で従来通りの男性1,300円ほどで推移しており、特に低下傾向は認められなかった。要するに少ない事例ではあるが、97年後半からの経済停滞の中で、不法滞在の外国人労働者の賃金水準は明らかに低下した。そしてそのことを前提にすれば、稲上の「緩やかな二重構造は、むしろこうした経過を経て、構造的に固定化しつつあるのではないかと思われる。

(2) 大企業で働く外国人労働者の労働市場

次に取り上げるのは、丹野清人〔1999〕である。丹野は日系ブラジル人労働者に焦点をあてて、その入職経路を丹念に分析し、そこに業務請負会社が深くかかわり、外国人労働者をめぐる労働市場において無視しえない部分を形成していることを明らかにした。

まず丹野は業務請負会社の業務の法的根拠を検討し、派遣会社を規制する労働者派遣法などのように、固有の法律によって規制されるのではなく、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）」に法的根拠があること、そしてそのことから導き出されるのは、業務請負会社が請け負う業務は、基本的に完成物が存在する製造業に限定され、かつライン一括の請負である必要が生じることを指摘した。このライン一括の請負であることの意味は大きく、そこで働く外国人労働者の要員数管理、労務管理、賃金管理、業務上の指揮命令権は、すべて業務請負会社が受け持つことになる。これは、派遣先の要員数の調整、指揮命令権を派遣先が持つ労働者派遣とは大いに異なることを明らかにした。

この丹野の指摘に加えて、外国人労働者の雇用に際しては、厚生労働省は住居の用意なども求めている。いうまでもなく住居の用意をするということは、生活の拠点を業務請負会社ないしは外国人労働者を直接雇用する企業が用意するということであり、いわば外国人労働者の日本での生活の大部分について業務請負会社や雇用先企業は関わって行かざるを得ないことを意味している。

そのことを前提に丹野は業務請負会社へのヒアリング結果を検討しているが、丹野が取り上げた業務請負会社は、総じて稲上の取り上げた業務請負会社よりも企業規模が大きいように見受けられる。またその業態も企業としての法的基準をかなりの水準で保っているように思える。そこでのポ

イントは、業務請負会社が日本の製造業企業の生産過程において、そのジャストインタイム生産を行う上での、“切り離し装置”としての役割を果たしているというものであった。

“切り離し装置”という用語自体は、丹野より以前、経済学者の塩沢由典が用いたものである。塩沢は、経済が需要と供給にずれを生じながらも進行していく中で、「在庫」の持つ役割に注目し、それがいわゆるジャストインタイムのもとにおいては、生産過程における“切り離し装置”として機能していることを指摘した。この“切り離し装置”があることによって、自社内において在庫ゼロにもかかわらず、事故によって川上での生産がストップしても操業がある一定期間可能となっているのである⁽⁴⁾。

そこで丹野は、ジャストインタイム生産が、単に製品の在庫ゼロというだけでなく、生産量の増減に対して、必要とされる労働力の在庫も持たないために、その調整機能を企業外に置く、その装置という意味にも用いたのである。丹野はこの業務請負会社の“切り離し装置”としての機能を明瞭にすることによって、労働市場における日本人労働者と外国人労働者、それに業務請負会社の布置連関を構造的に明らかにすることに成功したといえる。そしてこうした業務請負会社という労働者供給側からながめた場合の送り先企業での外国人労働者の位置も明らかにすることができた。

稲上や丹野によって解明された外国人労働者をめぐる労働市場の有り様から導き出された論点の第1は、いわゆる業務請負会社の持つ重要性である。とりわけ丹野が指摘した労働力の“切り離し装置”としての機能は注目される。ただこの“切り離し装置”としての機能が効果的に働くには、おそらくは一定程度の規模を持った企業、すなわち製造業でいえば、ラインを丸ごと請負するという業務請負業本来の形態が取りうる規模であり、基本的には複数の組立ラインを持った企業ということになる。そうであるとすれば、この業務請負会社の“切り離し装置”としての機能は、稲上のモデルにあてはめれば、の部品メーカーないし1次下請け、そしての中規模・2次下請けの事業所と取り引きする業務請負会社に強く適合する、と考えることができよう。

ところでいうまでもなく以上みてきた労働市場のあり方と企業における外国人労働者の位置付けは、どちらかといえば労働力の供給側からみたものであり、特に丹野の場合は、そこに焦点が当てられている。

しかし企業にとっての外国人労働者を受け入れることの意味を知るには、これもいうまでもないことではあると思うが、企業組織の中で外国人労働者を他の労働力との関係でどう位置づけるかという、いわば企業内部の論理との対応関係の解明が必須である。そして結局のところ、本稿の課題設定の背後にある問題意識、すなわち「なぜ労働組合は外国人労働者への関心が希薄なのだろうか」という点も、労働組合が個別企業のうちの企業別組合として存在する以上、この企業内部の労働力配置の論理を明らかにする中で、一定の理解が可能になると思われるのである。

以下岐阜県可児市、美濃加茂市を事例に取り上げながら、地域労働市場の中での主に製造業企業の労働力編成と外国人労働者に焦点をあてて、検討する。

(4) 丹野が“切り離し装置”に関する塩沢の著作としてあげているのは、次の3冊である。1990『市場の秩序学』筑摩書房、1997a、『複雑さの帰結』N T T出版、1997b、『複雑系経済学』生産性出版。

2 岐阜県可児市、美濃加茂市における地域労働市場と外国人労働者

(1) 外国人単純技能労働者をめぐる労働市場の階層性と地域的セグリゲーション

稲上が指摘した様な合法・非合法の違いによる異なった労働市場（＝分断的労働市場）の存在は、また単純技能外国人労働者の地域的配置における一種のセグリゲーション（地理的集中）を生じさせている。地域労働市場における外国人労働者をみていく場合、この点の確認がまず必要であろう。

周知のように70年代から80年代、そして90年代に入ってから日本の産業構造は、きわめて大きな転換をとげてきた。すなわち既に構造不況業種として労働力の他産業への排出を含む、労働力の量と内容の調整を一貫して行ってきた鉄鋼産業を中心とした装置産業に対して、電機、自動車といった産業は、この20年間に勿論多少の消長はあるものの、総じてみれば成長産業の位置を確保してきた。そうした産業のこの間の事業所配置は、例えば電機産業についてみれば、大都市近郊、とりわけ首都圏の事業所はもっぱら研究開発機能を中核としたものに变化し、製造・組立は物流の発達と一定程度の労働力の集積を前提として、地方都市近郊への立地へと向かった。こうした生産工程の地方への立地は、自動車産業においても同様であった。この結果かつて労働力の需要（有効求人倍率）は地方よりも大都市部の方が高かったのに対し、近年は地方の方が大都市部の求人倍率を上回るようになってきている⁽⁵⁾。そしてこうした地方都市とその近郊でのそれなりの労働力需要が日系外国人労働者の吸引要因として作用したことはいうまでもない。それに対し東京を中心とした大都市近郊部で発達したのは、印刷・出版、食料品製造といった産業分野であった。これらの産業の一事業所あたりの規模は、電機・自動車といった産業に比べれば、はるかに零細であり、従って一事業所あたりの労働力需要はさほど大きなものではなかった。

以上みてきたような労働力需給の地域的な偏在が、外国人労働者の労働市場の地域的片寄りとなってあらわれた。すなわち一事業所あたりの労働力需要がある程度まとまった量になる電機、自動車産業に対しては、先の業務請負会社の介入による労働力の調達がなされ、一方大都市近郊の小零細企業では、非合法の外国人労働者が吸引されてくることになる。群馬県大泉町（大手電機産業とその下請企業群）や静岡県・浜松市や名古屋周辺、岐阜県可児市、美濃加茂市（大手自動車産業とその下請、電機産業の下請）などにブラジルを中心とした日系外国人労働者が多く居住、就労している所以である（こうした地理的セグリゲーションの詳細については坂、1999を参照）。

(2) 可児市、美濃加茂市における労働力市場と外国人労働者

以下、可児市、美濃加茂市における労働市場の動向を中心とした地域社会の動きを、まず簡単に把握しておくことにしよう。

周知のように可児市と美濃加茂市は、岐阜県の南部に位置し、名古屋大都市圏の外延的拡大に伴い、この30年にわたって急速に夜間人口、昼間人口ともに増加した地域である。

60年代後半から急速に増大したこの地域に居住するホワイトカラーの多くは、名古屋市を中心とした地域に就労し、この層にとっては当該地域は居住と消費の場所となっている。これに対してこ

(5) 厚生労働省『労働白書』平成11年版、168頁。

の地に就労している層は、大きく2つに分けられる。一つはブルーカラーを中心とした正規従業員であり、地元と通勤圏にある周辺山間部の自治体から供給されている。第2にパートタイマーに就く主婦・老人、学生といった縁辺的な労働力と、さらに日系ブラジル人を軸とし、比重を増しつつある外国人労働力の層である。

以上のようにこの地域の労働市場といった場合、ブルーカラーを中心とした正規従業員層と、主婦・学生として縁辺的労働力、そして外国人労働者が主要な層をなしている。

この内、ブルーカラーを中心とした正規従業員の多くは、70年代、80年代に進出した自動車産業、電機産業関連の部品製造・組立工場に就労していた。しかし他の地方都市においてみられたのと同様に、80年代における大都市部における第3次産業の急激な雇用量の増加によって、これらの労働者の多くが、名古屋市を中心とした大都市部へ就労の場を求める傾向が顕著であった。

その端的な例は、例えば美濃加茂市にみられる市内高校新卒者の就職状況である。市内高校新卒者は87年の段階で約700人であったが、その内、美濃加茂市周辺部に就職した者は2割にとどまり、その数は毎年減少の一途をたどった。93年以降地元で就職する新卒者は100人以下にとどまっている。

これが80年代、90年代を通じて、この地域に立地する企業において生じた人手不足の背景である。そしてこの人手不足をうめるのが、80年代までは、これも減少の一途をたどってはいたものの、地方からの出稼ぎ労働者と主婦層を中心としたパートタイム労働者であり、そして90年代はパートタイム労働者と外国人労働者であった。この内、主婦を中心としたパートタイム労働者は、電機機械部品製造・組立工場に就労する者も少なくなかったが、近年は郊外型量販店へ就労する者が増えており、そのためにこれら工場においては、パートタイム労働者の確保も困難をきたすという事態も生じていた。

この製造業における男性ブルーカラーと女性パートタイム労働者不足を補うものとして位置づけられたのが外国人労働者であった。

両市における外国人労働者数を、両市の外国人登録者数でみると、可児市では、90年が534人（うち日系ブラジル人が176人、以下同じ）であったが、91年では1,020人（672人）へと急増し、以降95年が1,791人（1,311人）、96年2,057人（1,577人）、97年2,448人（1,924人）、98年2,766人（2,234人）といった急増ぶりである。また美濃加茂市でも、90年では311人（62人）であったが、91年では460人（195人）へと倍増し、98年では2,008人（1,565人）という様に急増している。しかも注目されるのは、97年以降、日本経済が極端な沈滞状態に陥ったにもかかわらず、両市の外国人登録者数は、その影響をほとんど受けていないかのように、増加し続けている点である（両市における地域的労働市場の展開の詳細については、北川隆吉編、1998を参照）。

(3) 事例にみる外国人労働者の導入状況と位置づけ

そこで以下筆者らが行ったヒアリングの結果から、外国人労働者の導入状況とその位置づけをみていくことにする。

A社（大手家電メーカー美濃加茂工場）

㊦ 業務内容：ビデオカメラ、テレビゲーム等の組立。

㊧ 従業員数、同構成：97年8月段階で、事業所内で就労している従業員数は1,678名、うち650人が正規従業員。773人が請負労働者、255人がパートタイム労働者（全員女性）である。請負労働者のうち、日系外国人労働者は450人、他は日本人請負労働者である。日系外国人労働者は、91年が最も多く、その後93年にかけて減少し、94年より再び増加している。請負労働者の増減は、生産量の変化にほぼ対応している。

㊨ 外国人労働者の雇用形態：業務請負会社X社と業務請負契約を結んでいる。X社とは、特定のラインごとに生産量と生産所要時間、製造単価で契約しているが、生産量については、ほぼ1ヶ月ごとに提示している。従って請負労働者とA社との間には雇用契約はなく、いわゆる間接雇用という形になる。要員数の調整、労務管理はX社に一任している。ただし基本的な技能訓練はA社が設置しているトレーニング・センターで行い、経費はX社に請求している。

㊩ 労働形態：基本的に交代勤務体制となっており、ラインによって2交替と3交替がある。作業内容は組立が中心であり、トレーニング・センターの訓練を受けていればさほど難しいものではない。残業は毎日あり、始業時と終業時の前後各1時間、計2時間が通常である。そうした時間管理はX社がA社に派遣している日本人社員が行っている。日本人正規従業員やパート労働者とはラインが全く異なっているので、混じって仕事をすることはない。日本人従業員に関しては、従業員会（A社には労働組合がない）と会社との間に36協定などがあり、その規制の範囲内にあるが、外国人労働者はA社の従業員ではないので、それらの規制とは無関係である。

㊪ 外国人労働者雇用のメリット：業務請負会社を通じて日系外国人労働者の活用を始めたのは、高卒の現場労働者を雇用することが男女ともに年々困難になる中で、日系外国人労働者が合法的に労働力化できることになったことが大きな理由であり、人件費面でもプラス面が少なくない。

加えて業務請負契約のメリットも無視できない。A社は基本的にはX社に対して、生産量と生産時間、単価を提示するだけであり、労働者に対する要員管理、賃金支払い等の手間は一切かからない。このために最近の短時間の生産量の調整への対応がきわめてスムーズにできる。さらにA社は請負労働者に対する労務管理を行う必要がなくなったために労務管理要員の削減にも結びついた。

㊫ 外国人労働者の今後の雇用：今後の雇用は、地元のパート雇用とのバランスも考慮して対応したい。

B社（自動車部品メーカー、可児工場）

㊦ 業務内容：二輪車、四輪車用ショックアブソーバの製造・組立て。

㊧ 従業員数・同構成：労働力構成の推移は以下の通り。

| | 1986年 | 1990年 | 1991年 | 1995年 | 1997年 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 正規従業員 | 2,343 | 2,541 | 2,618 | 2,662 | 2,620 |
| 女性パート | 141 | 168 | 167 | 141 | 134 |
| 季節工 | 42 | 345 | 471 | 150 | 106 |
| 請負労働者 | 221 | 185 | 162 | 145 | 280 |

*86年の請負労働者は全員が日本人、90年、91年は日本人と日系人が半々、95年以降はほぼ全員が日系外国人。

㊦ 外国人労働者の雇用形態：業務請負会社Z社と1年単位で契約。製造単価と製造量が契約の中心で、週単位での発注を行っている。従って外国人労働者は間接雇用である。必要な要員数の計算や調整はZ社まかせとなっており、労務管理もZ社が行っている。

㊧ 外国人労働者の労働形態：ラインのオペレート業務が中心。管理監督者はZ社が派遣している。技能レベルは日本人がついているラインと変わりはなく、訓練はOJTで行っている。慣れればラインのどの工程もこなせるようになる。勤務形態は、2交替制をとっており、早番の時にほぼ全員が残業を行い、月に30時間ほどになる。日本人従業員も同様に残業をしている。外国人労働者が残業することに対しては、日本人とラインが全く別であり、日本人従業員の残業が一定程度確保されていれば、組合などからクレームがつくことはない。外国人労働者の受け入れに関しては、年2回半期ごとの労使間生産計画協議の中で、組合側に通知しているが、これまで問題が生じたことはない。

㊨ 外国人労働者雇用のメリット：外国人労働者を導入するメリットというよりも、一定の生産量を業務請負会社に委託できるメリットが大きい。業務請負会社が雇用している労働者が外国人かどうかは、端的に言えばB社が関知するところではない。一定の生産量に関わって、一定の事務処理を含めた業務が丸ごと外部化できる点が魅力である。また生産量の短期間での変動に機敏に対処できるようになったことも大きな効果である。

㊩ 外国人労働者の雇用：品質の問題もあり、日系外国人を増やすことには限界がある。

C社（自動車部品二次下請メーカー）

㊰ 業務内容：二輪車、四輪車用ショックアブソーバ部品の製造・組立。先のB社の下請。

㊱ 従業員数・同構成：正規従業員数は89年=109人、90年=99人、91年=103人、92年=97人、93年=93人、94年=101人、95年=106人、96年=99人、97年=94人である。90年代に入って生産量が順調に増えているが、従業員数が増えていないのは、設備投資による省力化効果である。外国人労働者は、90年より受け入れを開始し、最も多いときで18人、97年現在で15人がいる。

㊲ 外国人労働者の雇用形態：業務請負会社X社と業務請負契約を結んでいる。X社とは、形式的には特定の製造品目について生産量と生産所要時間、製造単価で契約しているが、実際にはほぼ1ヶ月ごとに生産量にみあった要員数を、ほぼ1ヶ月ごとに提示している。従って請負労働者とA社との間には雇用契約はなく、いわゆる間接雇用という形になる。要員数の調整、労務管理はX社に一任している。X社に対しては、日本語能力の点で、A、B、Cの3ランクの中でAランクの人を要望している。仕事を覚え、日常業務をスムーズにこなしていくのに、ある程度の日本語能力は必須であるからだ。

㊳ 外国人労働者の労働形態：勤務形態は今のところ常昼勤のみで、交替制は取っていない。バブル期は今より生産量が多く、機械の省力化もそれほど進んでいなかったため、交替勤務で対応していた。外国人労働者は、日本人と同じラインで、日本人に混じって働いており、当初はライン上の同一行程と一緒に仕事をしている日本人従業員に仕事を教えられるが、1ヶ月ほどすれば、ほぼこなせるようになる。外国人労働者の中には仕事に習熟し、切削のプログラムを作ることができるまでになった者もいる。

㊦ 外国人労働者雇用のメリット：もともと日本人従業員の不足をカバーするために導入したのだが、既述のようにならかなり高いレベルの仕事をこなせる者もいる。しかし彼らは所詮2～3年で帰国することはわかっており、そうである以上彼らに多くを期待することはできない。外国人労働者の数は今後、今以上に増えることはないと思う。

D社（鉄道の枕木メーカー、輸送用パレット製造）

㊧ 業務内容：もともと鉄道用枕木の製造がメインであったが、生産量はこの10年間で大幅に減少し、現在では物流用パレット（重量物の台座として用い、リフト等によってパレットごとの移動が可能となる）製造がメイン製品で、住宅用集成材の製造も行っている。

㊨ 従業員数・同構成：97年8月段階で従業員総数は100人、内日本人従業員は40人、日系ブラジル人が60名である。従業員数の推移をみると、90年が67人（内2人が日系ブラジル人、以下同様）、91年70人（4人）、92年100人（50人）というように90年代前半に日系ブラジル人が急増し、現在に至っている。

㊩ 外国人労働者の雇用形態：日系ブラジル人は全員直接雇用である。最初は90年に社長がブラジルに行って採用していたが、92年にパレット製造、集成材加工を始め、人手不足となったので、大幅に採用を増やした。現在はブラジルにある旅行代理店の東京事務所を通して確保している。毎年高卒男性の募集を行っているが、最近では1人も採用できない。工場内は通風を重視するため、冷暖房が十分ではなく、かつ強烈な木材のにおいなど作業環境は良くない。そのために新卒の高卒男子には敬遠される。

㊪ 外国人労働者の労働形態：木材の切断、組立作業が中心。日本人と全く同じ仕事を日本人に混じっている。難しい仕事はあまりないので、一ヶ月程度で一通り覚えらる。

㊫ 外国人労働者雇用のメリット：日本人に混じって同じ仕事をしており、重要な戦力である。まじめで勤務態度もよい。週40時間労働制のもとでは、日本人では人件費コストがかかりすぎる。具体的には25%増の残業手当の支払いの負担が大きい。ただ外国人労働者に対しては、住宅、病気への対応など世話をせねばならず、それらの世話の全ては、工場長代理が行っている。

㊬ 外国人労働者の今後の雇用：今のところ外国人労働者が辞めた場合に補充する程度。大抵はやめる人間が後の人間を世話していく。

㊭ その他：月2回ほど日曜日に、日系ブラジル人は家族も含めて会社の食堂でパーティ（軽食の食事会のようなもの）を開いている。火の用心と後片づけをちゃんとしてくれれば会社としては使ってかまわない、ということで許可している。ブラジル人達は家族で来ている人が多く、彼らは家族ぐるみの付き合いを大切にしている

3 外国人労働力導入の動機と事業所内の労働力配置

(1) 外国人労働力導入の動機

上記の調査結果から、企業が外国人労働力を導入する動機はかなり明瞭である。その第一はいうまでもなく、日本人従業員の不足対策である。具体的にはA社とD社では、高卒技能労働力の代替である。B社はパートタイム労働者、及び日本人請負労働者の代替、C社は、季節工を中心とした

非正規労働者の代替であった。しかしそうした外国人労働者導入の動機をいまいし詳細にみると、ア＝日本人労働者の採用困難による代替労働者の導入を基調としながらも、イ＝（間接雇用の場合）生産量の増減にフレキシブルに対応することが可能であるため、そのメリットを活かすことに主眼を置いた外国人労働力の導入も無視できない。C社、D社はアの典型である。しかし他のA社、B社では、日系外国人労働者の導入は、どちらかといえばイに傾いているように思える。さらにC社は、技能の保持・継承の問題を理由に、外国人労働力への依存には慎重である。

いずれにせよ、以上みてきた企業の外国人労働力導入の動機からは、単に日本人従業員の不足対策にとどまらない、きわめてフレキシブルな労働力の活用を目指した企業の労働力編成の積極的な展開をみてとることができる。

ただしイのような外国人労働者の活用が必要となり、かつ可能であるのは、いくつかの条件がある様に思える。すなわち1つには、一定程度の生産量があること、従って企業規模が一定程度大きいことである。そして、その一定程度の生産量に加えて、生産の変動が大きく、かつ頻度が多いことがフレキシブルな労働力活用の必要性を生み出している。企業規模の点では、少なくとも複数の生産ラインを有し、そのうちのいくつかを業務請負会社に請負わせることが可能な程度の規模ということである。そのことによって先の丹野の用語に従えば業務請負会社を労働力の“切り離し装置”として十全に位置づけることが可能となり、労働力量の調整が容易で、かつ低コストの労働力の活用が実現できるのである。

しかしこの外国人労働者の活用という点では、その技能レベルの問題が、微妙に関わっているように思える。すなわち外国人労働者の今後の導入に関しては、B社では品質の点で慎重であり、またA社の場合、パート労働者と外国人労働者の勤続年数の違い、従って習熟度の違いを問題にしていることに注目しなければならない。

すなわちA社、B社の場合は、日本人労働者と外国人労働者の間の技能の違いを認め、それによる異なった位置づけを行っていることが推測される。A社の場合は、それが事業所の労働力の再配置に結びつき、B社の場合は外国人労働者の導入の制限である。つまり業務請負会社に一括請負させる場合は、そのことによってそれほど大きな問題が発生しない程度の技能レベルのラインであることが前提になるようである。

(2) 事業所内の労働力の配置 企業内労働者分業の新たな展開

こうして外国人労働者の導入は、生産規模や生産量の変動の程度、そして日本語能力をも含めた技能のレベルの違いに基づいた労働者の配置・分業政策の展開へと結びついていく。

この点を先のA社について、再度見ていくことにする。A社の事業所内労働力としては、外国人労働力の他に、女性パートタイマーが大きなウエイトを占めている。事業所の全従業員数の17%ほどである。ところでこれら女性パートタイマーの職務についてであるが、同工場では97年初頭より、労働力の配置の見直しを行っている。それは要するに従来各ラインの職長クラスの男性従業員を現場の開発部門へ移動させるとともに、パートタイマーを含めた女性労働力の積極的活用策の実施である。97年8月段階でみると、女性パートタイマーはほぼ20人ごとに、一つ一つのラインを担当し、そのリーダーには、20代の正規女性従業員があたり、各ラインの生産量や要員管理をまかされて

いる。ここでいう要員管理とは、ラインを1つの商店に見立て、リーダーは「店長」と称されて、1日単位の生産量に見合った要員数を他の商店（ライン）との貸し借りを通じて、調整するすることを指している。

我々のヒアリングの結果では女性パートタイマーの平均勤続年数は8年程度であり、先の外国人労働者の2～3年と比べれば大幅に長い。従って女性パートタイマーは、比較的長期に亘る就労が見込めることになる。しかし彼女達の雇用形態は、1年契約の直接雇用であり、短期の生産量調整にフレキシブルに対応できるかどうか、という点では、間接雇用の外国人労働者に比べ、劣っている。ゆえに彼女らは8年ほどの勤続年数を前提に、比較的生産量の変動が少ないラインに配置されている。そこで一定程度の技能・技術を身につけることが期待され、さらに正規従業員で一定の勤続年数を経、かつ指導力を認められた場合は、上記のようなラインの管理的業務につくことが期待されている。

朝日新聞の取材の示すところでは、女性リーダーの職務は、かつて大卒や高専卒が多かった男性正規従業員（職長）が担っていたものであり、彼らが作業工程と要員配置の見直しによって、現場開発部門に異動した後を埋めるために配置されたものであった。このことによって従来単に男性職長の指示によってのみ動いてきた女性従業員の中から、生産工程の管理をある程度担える人材が生まれていることが示されている⁽⁶⁾。

要するにA社美濃加茂工場の場合、比較的スキルレベルが低く、かつ生産量の変動が激しいラインでは間接雇用の外国人労働者を、単に人手不足対策としてだけでなく、生産調整対策の意味で、従って先の丹野の用語法に従えば、労働力の切り離し装置として積極的に活用する一方、多少ともスキルレベルが高く、しかし生産量の変動幅がそれほど大きくはないラインでは、外国人労働者よりは勤続年数が多少とも長めの、女性労働者を積極的に活用するという労働力編成がなされていることが見て取れるのである。

4 外国人労働者と労働組合

以上のような外国人労働者に関して、労働組合はどの様に対応しているのだろうか。残念ながら今回の調査対象となった企業のうち、労働組合が存在しているのは、一カ所のみであった。わずか1例（B社）であるが、そこでの労働組合の対応をみると、まず外国人労働者の導入自体は、年2回の生産計画に関する意見交換の中で、会社側から通知される。通知の内容は、主に規模とどのラインなのか、ということであるが、実際には導入する数とラインが従前と比べ、比較的大きな変化がある場合のみということである。これまで外国人労働者に関わって組合が特段の関与をしたことはない。組合としては、彼らの就労が何らかの形で日本人従業員の労働内容や労働条件に影響を与えるのであれば、関与することも考えられるが、今のところ彼らと日本人従業員は全く別のラインで働いているし、彼らの導入で日本人従業員の労働時間等に変化が生じたということも、これまでのところはない。だいいち、彼らは会社に雇用されている訳ではないので、基本的には私達（組合）とは無関係ということであった。

(6) 朝日新聞，97年8月30日夕刊。

それに関連して、外国人労働者と日本人労働者の交流もきわめて少ない。最近外国人労働者の側からの希望で、社員旅行のようなことを行うようになった。これは、日本人従業員が、交替で社員旅行をするのをみて、自分たちもそうした旅行がしたいという声があがってきたので、業務請負会社の世話で行っているが、これにも日本人従業員は、まったく関与していない。

ただし社員食堂は、外国人従業員も利用可能であり、そこで交流することはありうるであろう。外国人労働者は請負会社を通じて食券を購入することができる。

こうしてB社の場合には、組合の関心は希薄であった。その理由は、彼らの存在が基本的には、雇用されている企業が別（関連会社でもない）であり、日本人労働者の利害に関わらないということにある。また外国人労働者と日本人労働者の交流という点でも、フォーマルに日本人労働者と外国人労働者が交流を持つということも皆無に近いのが実態であった。

むすび

以上の生産現場における労働力配置は、いうまでもなく生産工程の技能レベルと生産量変化に伴う労働者数調整の必要性に、フレキシブルに対応した労働者の企業内の分業のあり方を示すものであった。そこでの外国人労働者の導入は、単に労働力不足への対応というよりは、労働市場におけるその“切り離し装置”の積極的な利用によって、正に労働力のジャストインタイムをきわめて効果的に実現するものであった。そしてさらに見逃すことができないのは、その対象となる労働者は、けっして外国人労働者だけではないように思える点である。すなわちそうした生産調整の受け皿の機能は、必ずしも外国人労働者に限定して考える必要がない、ということも企業の視野に入っている様に思えるからである。

電機産業を対象としたある調査報告によれば、それまで工場で働いていたパート労働者を請負会社へ移籍させ、『人材さん』と称されて、同じ工場で働いている事例を紹介している。「会社側は、パートの雇用管理という手間をはぶきつつ、同じ技能のある労働者をラインについてもらえると評価している」⁽⁷⁾ということである。

こうした事例自体は、未だ少数のものであるかもしれない。しかし無視できないのは、業務請負会社が急増し、製造業の現場においてもその活用が大きく進んでいるという事実である。先の調査報告によれば、調査対象になった314事業所の内、約3分の2で請負労働が活用され、「電機産業の非正規労働者の主力は、パートや派遣よりも請負労働者である」⁽⁸⁾と指摘されている。それは、先にみた労働力の切り離し装置の一層の定着を示すものであり、その中に外国人労働者であれ、パートタイム労働者であれ、取り込まれうるということを示している。

そしてここまできて想起されるのは、95年に日経連から出されたかの「新時代の日本的経営」である。周知のように、そこでは今後の企業内の労働力配置のイメージとして、4つの層が想定されていた。その詳細にふれることはここでは省略するが、要するに長期安定雇用のもとにある正社員として位置づけられるのは、企業の基幹的部分を担う層のみであり、他の部分、すなわち研究開発

(7) 日本労働研究機構「週刊労働ニュース」2000年10月16日、第1871号。

(8) 電機連合「電機産業の雇用構造に関する調査」2001年5月、21頁。

部門を含めて、単純事務作業等は、派遣労働者やパートタイム労働者で対処していくということであった。この構想は、どちらかといえばホワイトカラーを中心とした事務部門の将来構想というイメージが強い。それはほとんど全ての職種への就労が認められ、日経連構想の中で重要な役割をになうと思われる派遣労働も、現在のところ製造現場への派遣は認められていないからであると思われる。しかし既にみてきたように製造現場への業務請負の進出は近年著しいものがある。そして実はこの製造現場への業務請負の進出、そしてパート労働の進出は、先の「新時代の日本的経営」における労働力編成のイメージが、製造現場においてはかなりの程度現実化しつつあることを示しているように思えるのである。

ところで本稿の冒頭で示した問題意識に関していえば、外国人単純技能労働者の存在は、確かに労働組合の関心の外にあるものであった。それはまさに彼らの存在が、“切り離し装置”として企業の枠の外にあるからである。そして企業がその“切り離し装置”を活用するに際して企業に雇用されている労働者の労働条件を大きく犯すことのない限り、企業別組合としては特段関心を払う必要はない、ということのようであった。

（さか・ゆきお 労働調査協議会研究員）

【引用文献・参考文献】

- 稲上 毅「経営戦略・外国人労働市場・雇用管理 - 事例からみたスペクトラム構造 - 」稲上 毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所編『外国人労働者を戦力化する中小企業』1992年、中小企業リサーチセンター
- 丹野清人「在日ブラジル人の労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』No.487, 1999年6月, 法政大学・大原社会問題研究所
- 丹野はその後,「日系人労働市場のミクロ分析」『大原社会問題研究所雑誌』No.499, 2000年6月, 法政大学・大原社会問題研究所, において業務請負業の業態を詳細に報告している。
- 坂 幸夫「外国人労働者と東京」東京自治問題研究所『東京研究』No. 3, 1999年, 東信堂
- 北川隆吉編「現代日本の社会変動と地域社会の変容・再編 - グローバリゼーション, インフォメーション・システム, コミュニティ・ストラクチャー - 」1998年 専修大学文学部 北川隆吉研究室
- 北川隆吉編「現代日本の社会変動と地域社会の変容・再編 - グローバリゼーション, インフォメーション・システム, コミュニティ・ストラクチャー - 」1999年 専修大学文学部 北川隆吉研究室