

日本労働年鑑 第64集 1994年版
The Labour Year Book of Japan 1994

特集 日本における外国人労働者の現状

第一章 日系人労働者の動向

一 急増した日系人労働者

■ 日系ブラジル人の就労

南米、とりわけブラジルからの日系人の日本での就労現象は、すでに八〇年代初期からはじまっていた。その背景には、年間インフレ率が一〇〇から二〇〇%にもなるブラジル経済の停滞があった。日系ブラジル人の日本での就労は、日本国籍をもつ一世からはじまったといわれている。日本国籍のある一世の就労は問題ないが、それをもたない外国籍の二・三世が「観光ビザ」で来日して就労可能な在留資格を得る前に就労すると「資格外活動」となり、したがって「不法就労」にならざるを得ない。また、日本に来て直接自分で仕事を見つけることが困難であるという日系人の側の事情と、中南米諸国から直接雇用できない日本の雇用主の側の事情とが、斡旋業者を通じての日系人の入国・就労を促すことになった。

■ 事故・トラブルの発生

こうした状況のもとで、八〇年代中ごろから本格化したといわれる日系人の就労問題は、多くの事故やトラブルを生み出すことになった。たとえば、言葉や生活習慣が異なる生活のなかでの自殺や事故死、行方不明が生じたり、人手不足を補うための日系人の「引き抜き」事件があいつぎ、それを防ぐためにパスポートを預かる雇用主が出てくるというような人権無視の例などである。その顕著な事例の一端を示しているのが、以下のような人材派遣会社のピンハネによる荒稼ぎ問題であった。

▽「日系二世を不法派遣 二億五〇〇〇万円を荒稼ぎ」(『日本経済新聞』八九年七月一八日付夕刊)

▽「南米日系人大量あっせん 三四億円ピンハネ

人材派遣会社社長ら逮捕」(『日本経済新聞』八九年一〇月一三日付)

▽「日系ブラジル人ら派遣 ピンハネ五〇億円 千葉の人材会社」(『毎日新聞』八九年一十一月一日付)

■ 現地での直接雇用

悪質な斡旋業者の横行は、「日本人は同胞までも食いものにするのか」という批判を生み出すことになった。人材派遣会社を通じての雇用がもたらす問題を回避するために、現地での直接雇用を採用する企業が増加した。たとえば、愛知県豊田市の中小企業六社がブラジル・サンパウロ市に共同して「駐在員事務所」を設立して日系ブラジル人の直接雇用を開始し、二〇人を採用した事例も紹介されている(『日本経済新聞』八九年一〇月二三日付)。また、同年一二月には、中南米国会議員連盟と在中南米一八カ国大使との懇談会の席上で、日本政府を代表する外務省課長が「受け入れる方向で検討」する旨を表明している(藤崎康夫『出稼ぎ日系外国人労働者』明石書店、九一年、一六一頁)。

■ 在留南米日系人の推移

第4表は、八〇年代中ごろから最近までの在留南米日系人の推移を示している。その数は、八六年の約三〇〇〇人から九〇年には約七万人へ、この五年間で、二・四倍、さらに九二年には約一八万五〇〇〇人へ、したがって七年間では五六・三倍へと増加している。ここから明らかなことは、皮肉にも悪質な斡旋業者によるトラブルが問題化した八九年を転期とし、九〇年以降急激に増加していることである。

第4表 中南米諸国（5ヵ国）の在留外国人数

(人)

	1986年	1987年	1988年	1989年	1990年	1991年	1992年
ブラジル	2,135	2,250	4,159	14,528	56,429	119,333	147,803
ペルー	553	615	864	4,121	10,279	26,281	31,051
アルゼンチン	359	361	627	1,704	2,656	3,366	3,289
ボリビア	126	127	150	238	496	1,766	2,387
パラグアイ	122	131	282	471	672	1,052	1,174
合計	3,295	3,484	6,082	21,062	70,532	151,798	185,704

〔備考〕法務省入国管理局編『出入国管理』——国際化時代への新たな対応——平成4年版,1993年3月,250~251頁第6表,および入管協会『在留外国人統計』平成5年版,1993年10月,20頁より作成。

■ 増加の背景は「入管法」改正

その背景には、九〇年六月に施行された「入管法」の改正がある。すなわち、新しい「入管法」では、日本人の子どもとして出生した二世には「日本人の配偶者等」、また日本国籍をもたない二・三世とその家族には、日本人であることを前提として「定住者」の在留資格が付与されることになった。これらの在留資格には、国内での就労に制限がない。こうして、改正「入管法」は、日系人の日本国内での合法的な滞在と就労への道を開くことになった。

また、国籍別の数から明らかなように、日系人の大部分は日系ブラジル人で構成(九二年では、全体の七九・五%)されており、日系ペルー人を合わせると両国で全体の九六・三%を占めている。

二 日系人の就労状況

■ 居住地と就労実態

すでに「はじめに」で明らかにしたように、日系ブラジル人やペルー人は、愛知、静岡、神奈川の三県に集中している。また、その他の地域では埼玉県や群馬県の太田市や大泉町などに比較的多くの人々が滞在している。とくに愛知、静岡、神奈川の三県には、自動車工場やそれに関連する部品工場が多いこと、また静岡県浜松市には、自動車をはじめオートバイや楽器製造工場などがあることが影響している。

日系人の就労実態については、海外日系人協会が九一年四月から六月にかけて、ブラジル、ペルー、アルゼンチン、パラグアイ、ボリビアの五ヵ国の約三二〇〇人を対象にした調査(一七一七人が回答)がある。回答者の年齢は比較的若く、男女とも二〇歳から三九歳までに集中していた。滞在許可のうち七割以上は「定住者」または「日本人の配偶者」の在留資格であった。また専門学校や大学卒業者などの高学歴者が多く、来日前の職業では、会社員が四八・一%、商店主が二一・八%であった。

■ 来日動機と雇用動向

来日動機では、「一定期間働いて、貯金して帰国したい」と考えていた人が、ブラジルの場合で五八%、ペルーは四五・二%と高い率を占めていた。雇用状況では、全体の六三%が人材派遣会社と契約、三五%が会社と直接契約している。このように、高い教育水準にもかかわらず「日系就労者の八割が工場で働き、六割近くが未熟練工で、半熟練工を含めると九割近く」になり、本国での職場や職種とほとんど関係のない単純労働に従事していること、多くの人々が中小企業に就職していて「日本の産業構造の末端でこれを支える労働力となっている」ことが明らかにされている。

また、回答者の七〇%の人が「思っていたのと労働条件がちがっている」、さらに三人に一人が「仕事で差別的な待遇や不当な扱いを受けたことがある」と回答しているなどの問題点も明らかになっている(海外日系人協会「本

邦における日系就労者の実態調査について』『国際人流』第五七号～第五九号。なお、この調査については、九一年八月八日付の『毎日新聞』が『条件、約束と違い』七割も 出稼ぎ日系人、冷たい祖国」という記事で紹介している。

三 支援・対策の現状

■ 東毛地区雇用安定促進協議会の「指針」

日系人労働者雇用にとまなう問題に対処する動きがはじめて生じたのは、雇用主の側からであった。八九年一月二月には、群馬県の大泉町を中心に「東毛地区雇用安定促進協議会」が設立されている。協議会に加盟している企業の数は、九二年六月現在で六八企業である。協議会の「外国人労働者雇用のための指針」では、「大泉を中心とする群馬県東毛地区は、過去数年にわたり有効求人倍率は全国でも有数な高地域であり、労務倒産や企業の閉鎖等、相次いで発生している。この時期に入管法の改正がなされ、外国人労働者(日系二世三世)の雇用が可能になり、私達中小企業は合法的な方法にてこれに対応するため、組織を結成したものである」として、以下のような、具体的な指針を設定している。

(1) 人間愛を基盤とし、雇用者の人格を尊重すること

- (1) 国籍、性別、職業等により差別をしない。
- (2) 労働力として考える前に、人間として扱うよう日本人社員に対して指導する。
- (3) 言葉や生活習慣の違いについて、互いに誤解のないように教育を行い理解しあえるよう心掛ける。
- (4) 伯人の誇りを傷つけるような言動は避ける。

(2) 日伯親善に役立つこと

- (1) ブラジル移民史を回顧し、その歴史上我が国の恩恵を考慮し、ブラジル経済発展の為寄与する。
- (2) 在伯日系人に協力し、日系人の地位の向上を計る。
- (3) 日伯それぞれの文化交流を通じ、日本の良い点を知らしめ、今後の人生に役立つ人間形成について考慮する。

(3) 単なる人手不足解消法と考えず、将来を展望して雇用の継続ができるよう努力すること

- (1) 家族で来日する人達に子弟の教育や、日本での生活習慣の指導を特に心掛ける。
- (2) 在住伯人のストレス解消のため、福利厚生について配慮する。
- (3) 病気、怪我等が発生した場合は、その処置を迅速に行い、思いやりのある対応をなすこと。
- (4) 悩事等は、積極的にカウンセリングを行い、責任ある管理者がその対応をすること。
- (5) 日本の法律を遵守するよう教育指導すること。

ここには、日系人労働者の雇用や労働問題だけでなく、社会生活上のあらゆる問題に対処して行くことの重要性が指摘されている。協議会では、このほかに「規約」、「内規」、「受け入れに当たっての注意事項」などを定め、現地雇用から、住居の確保、空港への出迎え、雇用契約書、納税や外国人登録、社会保険の加入などの手続きの方法や情報を提供している。

■ 広島と愛知での事例

九一年七月には、広島県で、県内で働く南米日系人を支援するために日系人を受け入れている企業二七社の

代表が参加して「日系人就業企業連絡会」が設立された。広島市や福山市などで日系人相談コーナーを開設して、生活全般にかかわる相談に応じたり、交流事業を開催することなどが話し合われている(『中日新聞』九一年七月五日付)。

また、九二年六月には、愛知県で、多くの日系人労働者を雇用している「業務請負会社」四三社が「愛知生産請負協同組合」を設立している。取り引きの正常化や法律の遵守、労働条件の明確化などに、業界が独自に取り組む必要のあることが組合設立につながったといわれている。また、文化・スポーツ交流を通じて日系人らの労働環境の整備を進めることも設立目的の一つとなっている(『毎日新聞』九二年六月二日付)。

■ 民間の支援動向

「ラテンアメリカ系労働者を支援する会」が設立されたのは、九〇年四月である。在日のブラジル留学生、医師、弁護士らによって設立され、日系出稼ぎ労働者などの労働・生活上の相談に応じる活動に携わっている(『毎日新聞』九〇年四月九日付夕刊)。

すでにみた日系人就業実態調査を実施した海外日系人協会も、九一年七月には、「日系人相談センター」を独自に開設している。

このように日系人労働者の労働・生活問題を支援する動きは、はじめに日系人を雇用する業者団体にはじまり、民間団体へと拡大していった。

■ 「日系人雇用サービスセンター」の開設

行政サイドからの取り組みには、九一年八月の労働省による「日系人雇用サービスセンター」の開設がある。ブラジル、ペルー等南米諸国からの日系人の就業の適正化を推進する対策の趣旨・概要は、以下の四点に示されている(九一年七月、労働省発表)。

(1)昨年六月に施行された改正入管法により不法就業助長罪が新設されたことや日系三世に就業可能な「定住者」の在留資格が付与されたことなどから、我が国で就業するブラジル、ペルー等南米諸国からの日系人の「出稼ぎ」が急増しており、既に全国で一〇万人以上に達しているといわれる。

(2)これら日系人の就業経路については、現地国での募集時に就業先の企業名や労働条件も知らされないまま仲介ブローカーを通じて来日しているケースが多くみられるほか、日本国内の悪質なあっせん業者による中間搾取等の問題が指摘されている。また、既に日系人を雇用している企業においても労働条件、安全衛生面等雇用管理上の問題を有する例もみられる。

(3)このため、我が国での就業を希望する日系人を悪質なブローカーから保護するとともに、日系人を採用する企業に適切な雇用管理を行わせることを目的として、(財)産業雇用安定センターと協力して、八月一日より東京上野に「日系人雇用サービスセンター」を開設する。

(4)同センターでは、全国の公共職業安定所を通じて日系人の受け入れ可能な事業所情報を集約・一元管理するとともに、ポルトガル語等の通訳を配置して日系人の特性に配慮した職業相談、職業紹介を実施する。また、募集時と実際の労働条件が異なっている等の就業上のトラブルに関する相談にも応じる。

今後は、日系人採用希望企業の適正な雇用管理を確保するための雇用管理研修会を開催することや、在伯公益団体等を通じて在伯日系人に対し日本の生活事情、労働事情等に関する一般情報を提供することを計画している。

■ 二つ目の雇用サービスセンター

さらに、九三年九月三〇日発表の労働省資料によれば、全国で二つ目の「日系人雇用サービスセンター」を、一〇月一八日から名古屋に開設することが明らかにされた。設立の趣旨については、東京の場合と同じであるが、「最近の景気の低迷の中で、日系人が解雇をはじめ厳しい雇用調整の対象とされる例も増えている」という厳しい

現状に対する認識が付け加わっている。ここで指摘されている「事業の概要」は、以下の三点である。

(1)日系人受け入れ希望求人の集中的管理

東海・中部地方を中心に全国の公共職業安定所を通じて、日系人の受け入れを希望する事業所から求人情報を収集する。

(2)綿密な職業相談、職業紹介の実施

ポルトガル語、スペイン語の通訳を配置して、日系人の特性に応じた職業相談、職業紹介を実施する。

(3)労働相談の実施

日本で就労する日系人の就労経路、労働条件等に関する苦情について相談を行う。

四 問題点と課題

■ 家族ぐるみの来日と定住化

まず指摘されるべき問題としては、日系人の滞在期間の長期化、家族ぐるみの来日と定住化傾向、それにとともなう「国際化」問題がある。日系人問題は、日本生まれの移住者や二重国籍の二世を移動者の主体とする第一局面から、日本語や日本の知識をあまりもたない外国籍の二世・三世の若い人々の来日とこれに高学歴者や既婚者の流れが加わった第二局面を経て、これらの人々が定着して家族の再結合をはかる第三局面に入ったともいわれている(佐藤義一「新局面に入った日系人問題」『国際人流』第五二号、九一年九月)。

「日系ブラジル人就業・生活実態調査」(九二年一月～二月に、群馬県太田市、大泉町および静岡県浜松市でアンケート調査を実施、回収数は三九四件、調査結果は法政大学日本統計研究所『統計研究参考資料』第三八号、九三年二月、に収録)でも、全体の六割の人は家族とともに滞在している。したがって、学齢期に達している日本語が解らない子供のいる家庭も多く、教育問題を抱えることになる。

■ 教室の国際化

全国的にも、小・中学校で日本語の解らない生徒のほぼ半数は、母語がポルトガル語やスペイン語であることから日系人の子弟であると推察できる。こうした子どもを受け入れる学校側にとっては、「教室の国際化」現象といえることができる。たとえば、文部省が九一年九月から一月までの間に実施した全国調査によれば、全国の公立の小中学校で日本語の話せない外国人の子どもが合計五四六三人(小学校に三九七八人、中学校に一四八五人)在籍しており、その背景として日系移民の労働者が急増したことがあげられている。母語は、ポルトガル語が三五%、中国語三〇%、スペイン語一%であり、日系ブラジル人の子供が多いと思われる(『日本経済新聞』九二年四月一七日付)。

■ 解雇・転職問題

だが、より大きな問題は、残業が減少したために所得が減るとか、解雇や転職、失業など不況の影響の前面に、日系人労働者が立たされている現実である。以下の新聞記事は、日系人労働者が不況の影響を直接受けている現状の一端を示している。

▽日系人の夢破れる バブル崩壊が直撃(『朝日新聞』九二年二月九日付)

▽日系人に不況直撃 甘い夢に厳しい現実 退職、解雇次々と(『毎日新聞』九二年八月二九日付)

▽日系人労働者 不況の矢面に 人手確保の切り札一転、秋風が(『朝日新聞』九二年一〇月九日付)

▽不況に揺れる日系人労働者 中堅、大手が雇用調整(『日本経済新聞』九二年一二月七日付)

▽日系人に冷風 人減らしの矢面に

「真っ先に人減らしのターゲットにされたり、もぐりの派遣業者にだまされるなど、バブル崩壊後の風は冷たい」
(『毎日新聞』九三年二月一九日付)

▽日系人一九三人を「解雇」自動車部品会社 出向受け入れ理由に(『毎日新聞』九三年一〇月一五日付夕刊)

▽不景気の寒風こたえる日系人 失業問題深刻に 正社員雇用優先の犠牲「自動車産業が立地し、日系人の雇用の多い中部地区では、不況の長期化で派遣先の企業から契約を打ち切られ、失業するケースが相次いでいる」(『日本経済新聞』九三年一一月一二日付夕刊)

■ 労働省の外国人関係雇用対策

こうした厳しい状況のなかで、労働省は九二年五月、「日系人等外国人関係雇用対策会議」を開き、同一五日付で日系人労働者の離職の予防・把握及び再就業先の確保を柱とする職業安定局長通達を、各都道府県知事あてに出している。その「当面の日系人雇用対策の概要」の主な内容は、(1)雇用失業情勢に対応した職業紹介等の実施、(2)適正な就労経路の確立、(3)適切な雇用管理の確保の三点である。

さらに労働省では、日本語や日本の生活習慣に不慣れな日系人労働者を支援するための日本語講習会や生活面での指導を行い、職場でのスムーズな人間関係を支援するための合同研修会の開催、日系人専門の相談窓口の開設を、九四年度から、愛知、静岡、神奈川などの日系人労働者の多い一〇県で実施する方針である(『日本経済新聞』九三年九月二日付)。

日本労働年鑑 第64集

発行 1994年6月20日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年11月10日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第64集【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
