

出雲市における産業振興・雇用創出と外国人労働者（２）：日系ブラジル人の雇用管理と地域労働市場での位置づけ

上林, 千恵子 / KAMIBAYASHI, Chieko / 山口, 塁 / 長谷川, 翼 / YAMAGUCHI, Rui / HASEGAWA, Tsubasa

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

社会志林 / Hosei journal of sociology and social sciences

(巻 / Volume)

68

(号 / Number)

4

(開始ページ / Start Page)

71

(終了ページ / End Page)

113

(発行年 / Year)

2022-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00025437>

出雲市における産業振興・雇用創出と外国人労働者（2）

～日系ブラジル人の雇用管理と地域労働市場での位置づけ～

上 林 千恵子
山 口 壘
長谷川 翼

1. 本稿の問題設定と先行研究

1-1 問題設定

本稿は先に発表した「出雲市における産業振興・雇用創出と外国人労働者（1）～自治体政策と企業立地の条件～」に続く、第2論文である。第1論文では、2019年実施の調査に基づいて、なぜ出雲地域に日系ブラジル人が集住したかという問題設定を行った。出雲市（市町村合併前の斐川町）では産業振興のために企業誘致をしたが、高齢化に伴って地域で労働力不足が発生し、結果として日系ブラジル人の受け入れに至った経緯を示した。

この第2論文では、受け入れた日系ブラジル人が請負労働者中心であることから、第1に、請負労働者としての日系ブラジル人の就労実態と雇用管理および生活支援の内容、第2に、外国人労働者を雇用している企業にとっての外国人労働者の位置づけ、とりわけ技能実習生と日系ブラジル人に対する企業の役割期待の差異と差異を生じさせている理由、について考察する。

本稿で特に焦点を当てたのは、第1に日系ブラジル人がどのような就労実態であり、どのような生活を送っているかという問題である。彼らは非正規雇用の請負労働者であり、かつ日本社会に不慣れた外国人であるという2つの側面を考慮すると、彼らがどのように自分たちの就労先を確保し、獲得賃金によって自分と家族の生活を安定化させているかは、日系ブラジル人自身のみならず、彼らを雇用する請負会社や請負会社の顧客先企業である受け入れ企業にとって、また企業の経済活動に依存することが大きい地域社会にとって大きな課題である。すなわち日系ブラジル人労働者自身ばかりか、雇用責任を持つ請負会社、請負労働者受け入れ企業、地域社会のそれぞれのステーク・ホルダー（利害関係者）が、利害共有と利害対立の2種類の関係を相互に維持しながら、地域社会に大きな影響を与えている。日系ブラジル人の雇用管理とその就労実態から、日系ブラジル人を中心に構成されている出雲地域の外国人労働市場の特徴を検討する。

第2に、本稿では地域労働市場における外国人労働者の位置づけについても触れたい。第1論文で示したように、出雲市の人口構成は既に高齢化し、人口減少が継続している。その減少を補っているのが、新たに地域に転入してくる外国人労働者である。出雲市は自治体政策の一つとして、

地域社会を活性化していくために、増加する外国人住民の定住化促進施策を実施している。また、電子部品産業A社の請負労働者への雇用ニーズが高いことも一因となって、地域で定住化する日系ブラジル人が増加している。出雲市の中心的な外国人住民はA社で請負労働者として就労する日系ブラジル人であり、A社に労働力を提供する製造請負会社の初任時の労働条件は同一地域内では上位に位置づけられるが、それだからといってA社構内で就労する彼らの勤続年数が必ずしも長いわけではない。ブラジルから来日し、A社で数か月から数年の就労経験を経た後、どのような転職先を彼ら日系ブラジル人は選ぶのか。

もし地域でA社以外にも就労先の受け皿が形成されていれば、少なくとも地域労働市場としては必要な外国人労働力を確保できるだろうという前提の下、本稿では地域の外国人雇用企業の外国人雇用動向も検討対象とした。外国人住民の定住化促進は、A社の提供する雇用機会以外に、他の企業が外国人労働者に向けて提供する雇用機会が存在して初めて可能となろう。そこで、地域労働市場におけるA社以外の企業の外国人労働者雇用の可能性について、地域で雇用が増加している技能実習生と日系ブラジル人との関係、企業の日系ブラジル人や技能実習生に対する雇用方針について調査し、出雲市の地域労働市場におけるA社以外の企業の外国人労働者雇用ニーズを検討した。

すなわち、A社では東海地方の自動車・電機産業の日系ブラジル人雇用企業と同様に、男性の単身出稼ぎ労働者を前提とした雇用機会を提供している。しかしそれ以外の労働者属性を持つ人に向けた雇用機会を提供することも外国人住民の地域定住化促進のためには必要と考えた。具体的には、性（男女）、年齢（若年・中年・高年）、技能レベル（未熟練・半熟練・熟練）、あるいは家族構成（単身・既婚・子どもの有無）といったカテゴリーによって決定される労働者属性が、個々人の労働者それぞれに多様であっても、各労働者の生活形態に合わせた多様な雇用機会が提供されることによって初めて集団としての外国人の定住化が促進され得る、と本稿では想定しているのである。

以上の2点が本稿の問題設定である。こうした問題設定を行った背景には、日本社会における日系ブラジル人の変化がある。その変化とは第1に、リーマン・ショックを経て彼らの定住化が進展したことである。これまで不安定就労者として類型化されている日系ブラジル人が出稼ぎ労働者の類型のままであれば、好景気の時期に来日し、不景気時に帰国する生活を維持し、母国に生活の本拠が残っているために生活困難な状況に陥らない。しかし不景気時にも日本滞在を選択する場合には、日本で失業を経験し、その中で新たな就労先を見つけねばならないことになる。1990年施行の出入国管理法によって日系人に対して「身分に基づく在留資格」である「定住者」ビザが創設され、またその後、日系人に対して永住許可要件が緩和され永住者が増加している。日系人の労働力としての受け入れから30年を経過した現在、彼らは受け入れ初期と同様に出稼ぎ労働者であり、依然として不安定就業者層に分類されているのか、あるいはこの間に日系ブラジル人の中での世代交代が進み、日本社会の中で一定の社会的立場を獲得して定住化が進展しているのか、定住化しているとすれば、彼らの雇用者としての問題は何か、を改めて考察する必要性があらう。定住化に伴う第2世代の教育とその後の就職の問題も今後は看過できないが、出雲地域の第2世代の研究については既にいくつかの成果（徳田，2019）（鈴木，2019）がみられるので、本稿では触れない。

日本社会における日系ブラジル人の第2の変化は、日本の外国人労働市場における日系人の相対的地位の低下である。一方では日本に滞在しているブラジル国籍者総数が減少したことにより、また他方では技能実習生が急増したことにより、外国人労働者層に占める日系ブラジル人の重要性が低下した。技能実習生受け入れもまた30年の歴史を持つが、その性格は制度設計上、短期出稼ぎ型の労働者である。しかし日本社会の高齢化に伴う労働力不足は、短期出稼ぎ型の外国人労働者だけでは不足を埋めることが将来的には難しい水準にまで達すると見込まれている。日本で滞在・就労する日系ブラジル人数の伸びは僅かで、技能実習生の伸び率は極めて高い。技能実習生増加の延長線上に、2018年12月に入管法が改正されて、将来の永住を見込む「特定技能制度」が創設された。この特定技能制度の制度設計は、これまでの技能実習制度の在留年数を延長する形で行われており、いわば技能実習制度卒業生の中から、一定の技能水準に到達した人を選別して日本での就労を許可する制度である。特定技能制度は始まったばかりで2019年の調査時点で出雲地域での利用企業はなかったが、将来、この制度を利用する企業は技能実習生の雇用にも関心を向けることになるだろう。

そこで、日系ブラジル人、技能実習生のそれぞれの外国人労働者類型を出雲地域の企業がどう位置づけているのか、今後の日本の移民政策との関連で企業が望む外国人労働者とはどのような属性の人なのか、この点について地元大手企業のA社以外にも地域で外国人労働者を雇用している中堅企業2社について調査を行い、外国人の定住化施策と同時に、広義かつ長期的な日本の移民政策の在り方についても示唆を得ようとした。

今後、日本では高齢化に伴い景気変動の影響外で、受け入れ外国人労働者が増加することが見込まれる。外国人労働者は一般的に不安定就労者層であり、労働市場の下層部分に固定化されているという社会的事実には継続している。しかし2021年時点で特定技能制度2号の職種拡大という制度変更試案にみられるように（日経新聞2021年11月18日付朝刊）、将来、日本への外国人労働者受け入れ拡大とその定住化が予想される。そうした将来予測と外国人労働者が依然として不安定就労者層に固定化されているという社会的事実を認めた上で、その固定化を崩す可能性はどこにあるのだろうか。外国人労働者を積極的に受け入れている地域労働市場の実態を丁寧に検証して、そうした可能性を探る段階に日本社会は到達しているのではなかろうか。

1-2 先行研究

1-2-1 リーマン・ショック前の日系ブラジル人の雇用と生活

日系ブラジル人の日本社会における存在形態を「顔の見えない定住化」という見事なフレーズで端的に示したのは梶田孝道・丹野清人・樋口直人による『顔の見えない定住化―日系ブラジル人と国家・移民・ネットワーク』という2005年の書物である。ブラジル人の移住過程の内容を象徴的に示す言葉として書物の題名に使用された「顔が見えない」という概念の意味は、「外国人労働者がそこに存在しつつも、社会生活を欠いているがゆえに地域社会から認知されない」存在であることを指す。その原因は、長時間労働と請負労働者であることによってもたらされる、とする。こう

した問題設定の結果として、解決策は日系ブラジル人の権利強化（たとえば地方参政権の付与など）とコミュニティの強化であると主張されている。

この書物は1997年から2000年にかけて、日系ブラジル人に対するアンケート調査、受け入れ企業調査、業務請負業調査などを総合的にまとめたもので、日系人の就労形態や生活意識のみならず、それらを貫く論理構造を明晰に分析している。

本稿もこうした社会学上の研究を出発点としている。その上で、この研究が現在より20年以上前の調査に基づいたものであり、当時の時代状況を反映してはいるが、2008年のリーマン・ショック以降については触れていないので、リーマン・ショック以降、現在までの実態を知る必要性があると思われた。たとえば、先の書物では完成車メーカーやそれと並ぶようなブランド名がある大手企業では期間工募集が可能であるので日系人の雇用は不要だったという点、また日本人高齢者や女性パートが日系人請負工に代替される企業が存在していた点、などが指摘されている。現時点から振り返れば、そうした記述がみられるという点で、当時は人手不足とはいってもまだまだ余裕があったように思える。現在は大手企業でも日系人請負労働者を受け入れ、交代制職場では高齢者と女性への雇用依存度は低い。2000年前後のリーマン・ショック前までの時期では、短期間にできるだけ高額の賃金を稼いで帰国する「デカセギ」とカタカナ語で表現された「短期出稼ぎ型」の労働者像、とりわけ帰国と来日を繰り返す「出稼ぎリピーター」型の日系ブラジル人労働者像が想定されていた。日系ブラジル人受け入れの初期モデルとも名付けられよう。

ただしこの時期でも、職場で基幹労働力として雇用されつつある日系ブラジル人労働者が存在していたことを指摘した調査がある。その事例を以下に示そう。梶田たちより数年遅れて、2003年にやはり業務請負会社と、その企業から日系人を受け入れている携帯電話端末製造企業にヒアリングした渡邊博顕は、梶田たちの「デカセギ」類型が多数派であることを認めつつ、それとは別種の新しい日系人労働者像を描いている（渡邊，2004）。

新しい日系人労働者像とは何であろうか。多くの日系ブラジル人が短期出稼ぎ型労働者として長時間労働を歓迎し、より高い時給賃金を求めて転職を繰り返す中で、日系人の中に女性労働者が増え、また家族呼び寄せが増えるにしたがって定着志向の日系人労働者が増えてきたという。日本人23人、日系人約530人を雇用していた調査対象の大手請負会社では、雇用する日系人の中で離職傾向が強いのは2割くらいだという。離職傾向の強い人は、日本語能力が相対的に高いという能力面での優位性を持つので、新しい雇用先を見つけやすいが、他方、転職を繰り返すので結果として仕事が身につかない。彼らは流動層として区分されており、請負会社では少数派に近い存在であることが示されていた。一方、請負社員を受け入れる顧客企業からは、減員の場合でも増員の場合でも特定の人を指名して人数調整が行われるため、一定程度の技能レベルと勤務態度が請負社員としても必要とされるという。

ここで注目すべきは、たとえ雇用形態上は請負社員であっても、就労先職場の企業からは暗黙の勤務評価が行われていることだ。特に請負契約の再契約に当たっては請負会社に対して、顧客先企業は自社が直接雇用する日系人と同等レベルかそれに近い技能を持つ日系人社員の送り出しを求め

ており、請負社員の質の確保が再契約条件の一つとなっているという。長期にわたる派遣・請負会社とその顧客先企業との関係では、たとえ派遣・請負労働者となる労働者の特定化は前提とされないながらも、派遣・請負会社とその顧客先企業との企業間関係は維持されており、企業間関係の維持のためにも、派遣・請負労働者の質の確保が双方にとって重要となっていることが渡邊論文から読み取れるのである。「デカセギ」という用語から想定されるような、単純労働者という性格ではなく、長期に同一職場に勤務する戦力化された労働者、いわば低熟練ではなく、半熟練労働者としての請負社員像が垣間見えている。しかしこのような一定の技能レベルに達した日系人請負労働者の人数はリーマン・ショック以前のこの時点ではまだ限られている。

また佐藤忍は1995年に実施した香川県の冷凍食品メーカーに対する日系ブラジル人の調査から、日系ブラジル人が集住している東海地方、北関東地方とは異なる雇用実態について触れている（佐藤、2006）。すなわち、香川県という地域の特性は日系ブラジル人の集住地区とは別個の「非集住地区」（この用語は佐藤論文では使用されていないが、本稿の文脈では非集住地区と区分できる）の地方都市であるために、地域労働市場から日系ブラジル人の雇用ができず、冷凍食品メーカーで採用される日系ブラジル人は、第1に直接ブラジルから採用されているということ、また第2に、家族としての生活基盤を維持することを第一義的に考えて、中・長期的な生活設計をもった人々、であるという。それに応えるように、彼らは請負会社に雇用されて社内・外注会社としてこの冷凍食品メーカーで就労するのではなく、全員がそのメーカーの直接雇用者である。社内の位置づけでは、日系ブラジル人はパート以上、正社員以下というあいまいな身分ではあるものの、一度このメーカーから転職した人の再雇用は決してしないこと、男性の日系人は永住申請をした場合にのみ日本人男性と同様の仕事を与えられるという。こうしたメーカーの雇用管理方針から、雇用企業も一旦雇用した日系ブラジル人の転職を非常に嫌っていると同時に、彼らを中長期的な労働力として雇用・育成していく企業姿勢がうかがわれるのである。

以上、渡邊論文、佐藤論文では、転職の多い「デカセギ型」の日系ブラジル人の雇用類型とは異なる、半ば基幹労働力化した日系ブラジル人像が描かれている。両者の論文では、企業と日系ブラジル人の労使双方が中長期型雇用を求めるような雇用類型が存在していたことが示された。すなわち、雇用形態は「短期出稼ぎ型」あるいは「デカセギリピーター」型と共通する間接雇用や非正社員であっても、少数ながら日系ブラジル人の基幹労働力化を企業が意図している事例があり、それが今回の出雲調査との共通点となっていることである。

1-2-2 リーマン・ショック後の日系ブラジル人の雇用と生活

リーマン・ショック前の時点では、転職を繰り返す短期出稼ぎ型の日系人請負労働者像が一般的であった。そのため、リーマン・ショックが起きると、「派遣切り」という言葉が示すように、日本人、外国人を問わず派遣・請負労働者の再契約中止、解雇が始まり、日系ブラジル人の失業率が高まった。彼らは出稼ぎ労働者であるため、出稼ぎ先で仕事がなくなれば帰国した。ブラジル人の外国人登録者数は2008年時点では312,582人であったが、2012年には190,581人まで減少している。

2008年1月から2009年12月までのブラジル人の毎月の減少数を照合した樋口直人は、減少数に定住者と永住者の差が小さいことから、長期滞在層の永住資格取得者でも日本での生活基盤が不安定だったと指摘している（樋口、2010）。日系外国人の集住地域の研究をレビューした濱田は、このリーマン・ショックで多くの日系人が帰国したことは確かであるが、「定住」を選択する層も一定の割合で存在して二極化が進んだ、また定住を選んだ人にとって、行政と住民をつなぐエスニック・コミュニティの意義と役割が大きくなったという（濱田、2016）。

リーマン・ショックによる日系ブラジル人の大量帰国は、元来が小さい日系ブラジル人のコミュニティに大きな変化を与えた。誰が帰国し、誰が日本に残ったのだろうか。コミュニティメンバーの変化によって、彼らのコミュニティの性格が変わり、リーマン・ショック後の日系ブラジル人の雇用と生活も大きく変化した。学齢期の子どもを持つ人は失業状態になっても、求職者支援制度¹を利用する、失業手当を受給するなどの生活手段に頼りながら日本に残った。一方、帰国しても母国で雇用の見込みを持たない高齢者や、母国に家族や家などの資産がなく、帰国後の生活のめどが立っていない人も帰国しなかった。自分の生活の面倒をみてくれるような家族が母国にいる、あるいは母国に既に持ち家などの資産を形成した人、そして単身者あるいは若年既婚者で子供が日本の学校に在学中ではない人の多くは帰国した。

リーマン・ショック前の典型例であった出稼ぎリピーター層というのは、リピーター可能なだけの旅費を自己負担する余裕があったという点で、雇用形態は不安定就労であれ、獲得賃金額から見ると、決して貧困層ではなかったことに気づかされる。

その上で、リーマン・ショック後の日系ブラジル人の定住化の進展について2つの側面を指摘できよう。一つは帰国さえ叶わなかった高齢者を中心とする日系ブラジル人の定住化であり、今一つは、不景気とはいえ人手不足から企業内で基幹労働力化が進んだ日系人の定住化である。日系人間の階層格差がリーマン・ショックによって拡大したとも表現できよう。池上重弘は、静岡県での4つの外国人調査（2007年、2009年、2016年、2020年）を比較した。その結果、リーマン・ショックにより日系ブラジル人の失業率は急増したものの、残された日系ブラジル人の直接雇用比率は上昇したこと、失業者は間接雇用者が中心であり、残った人は永住化志向を高めたこと、という事実を示した（池上、2021）。他方、永住化した家族は、本国に残った家族・親族との紐帯がぜい弱化し、第一世代の間では高齢化が進んで、技能実習生などの「新興移民労働者層」との労働市場での競合が起こっているという。

リーマン・ショック後に帰国を選択しなかった日系ブラジル人の定住化が進展したことは以上のように各種調査の示すところであるが、残された日系ブラジル人の雇用と生活はいかなるものか。2010年に人材派遣会社に雇用された日系ブラジル人と、滋賀県長浜市の団地に居住する日系ブラジル人の生活状況を比較した調査（松宮、2012）では、派遣会社に雇用された日系ブラジル人の

¹ 求職者支援制度とは、リーマン・ショック後に創設された制度であり、従来までの雇用保険に未加入であっても、職業訓練受講を条件に、訓練期間中の生活費支給や生活資金融資を可能とした制度。

生活は相対的に安定している一方、団地居住者間では預貯金が少なく生活不安のあることが対照的に示されていた。また渡戸一郎は、A.ポルテスの「編入モード」という理論図式に依拠しながら、1990年代以降の日系ブラジル人に対する受け入れ国日本の社会的文脈を次のようにいう。筆者なりにその要点をまとめると、肯定的な(advantaged)移住経路を形成する要素として、①定住ビザの発給、②柔軟な労働力に対する広範な需要、③派遣会社による労働・生活面の総合的なサービスの提供、があり、他方、不利な(handicapped)文脈では、①派遣社員という不安定な地位、②高い流動性、③エスニック・コミュニティ形成の不安定さ、を指摘している（渡戸、2017：131）。

こうした理論的に導き出された指摘を前提として、日系ブラジル人は依然として派遣労働者（本稿では請負労働者）という立場ながらも、そこに請負会社による労働・生活面での支援対策、請負労働者としてのキャリア形成など肯定的、積極的な側面もまたみられるのである。本稿では、肯定・不利の両側面を、出雲地域という限定された地域で洗い出すことを試みた。本稿第2節以下では日系ブラジル人だけでなく、彼らを雇用する請負会社による日系ブラジル人の雇用管理と生活支援の具体的な内容について記述する。

1-2-3 派遣・請負労働者としての日系ブラジル人

本稿の先行研究には以上の日系ブラジル人の労働と生活に関する研究の系譜以外に、派遣・請負労働研究の系譜がある。派遣・請負労働者を含む非正規労働者は2019年労働力調査によると2,165万人で全雇用者の4割を占めるに至っている。2004年3月から製造業への労働者派遣が解禁されると、従来からサービスを提供していた業務処理請負業も、また新たに業務を開始した製造業派遣業も、両者共に増大することになったのである。ただ次節でふれるように、製造業における派遣・請負労働者の受け入れ企業は、自社にとって雇用管理負担が少ない請負労働者を派遣労働者以上に選好しているようだ。

派遣・請負労働者の研究はこれまでに多くの蓄積がある。本稿の課題との関連では次のように言えるだろう。派遣・請負労働者の不安定さを軽減するための政策の方向性は、1つは働き方改革に見られるように、非正社員と正社員との均衡待遇の実現であり、1つは非正規社員としてのキャリア形成である。日本企業もまた労働費用の削減のために、日系ブラジル人というよりも派遣・請負労働者への雇用ニーズがあり、その雇用ニーズを現時点で満たしているのが日系ブラジル人なのである。日系ブラジル人の労働力特性と製造請負業の業種特性とのマッチングの具体的内容について本稿第2節冒頭で触れている。

請負労働者のキャリア形成という、一昔前では形容矛盾ともいえる実態が政策目標として示されてきている²。請負労働者が必ずしも単純労働者に止まる存在ではなく、請負労働者という雇用形態の中で一定の技能を蓄積しうる存在となり得ることが雇用政策の目標として具体化されて

² 厚生労働省の委託事業として実施された日本生産技能労務協会による『製造業請負事業実態把握調査報告書』（2020）の調査目的の1つは、請負労働者の「キャリア形成」であった。

きた。本稿では、請負労働者のキャリア形成の可能性を企業事例の中から示したい。

1-2-4 外国人労働市場の中の日系人労働者と技能実習生

これまでの外国人労働研究の中では、単純外国人労働者類型に分類される日系人労働者と技能実習生はそれぞれ別個に考察されてきた。前者は外国人労働者集住地区の大企業に雇用される労働者で滞在期間と職種に制限のない労働力、後者は中小零細企業に雇用される滞在期間と職種に制限のある労働力、という大きな区分が存在したからである。しかし、リーマン・ショックで多くの日系ブラジル人が帰国した。GES（Global Economic Crisis：世界経済危機）と全世界では名付けられてはいるが、その影響は日本では比較的軽微であったため、日本企業の立ち直りは他国より早く、それに伴い外国人雇用への需要も復活した³。

外国人雇用への需要は、日系ブラジル人で満たされたのだろうか。日系ブラジル人の場合、帰国支援事業を利用した人は制度上、3年間の再入国禁止が条件であり、また帰国者を再度呼び戻すためには時間が必要である。派遣・請負労働者を送り出すビジネスでは、人員の発注と同時に即、顧客企業の需要を満たすことが企業としての信用を築く手段である。そのため、突然の発注に応じられるように常に一定数の余剰人員を抱え、また解雇した人との連絡を切らさないように努力している。しかしリーマン・ショック後の日系ブラジル人滞在者数が10万人以上減少した後では、帰国者を従来の人数まで呼び戻すことは人数の上でも、必要とされる時間の上でも困難であった。

その結果、リーマン・ショックからの経済回復期の日系ブラジル人の労働者数は微増にすぎず、外国人労働者に占める日系ブラジル人の構成比は低下した。この現象を、志甫啓・大木義徳は「南米日系人の存在感の低下」と表現している（志甫・大木，2018）⁴。日系ブラジル人が減少した空席を埋める外国人労働力が必要とされるようになり、その労働力の1つが日系フィリピン人であり、今1つの労働力が技能実習生であった。

日系フィリピン人の増加については高畑幸による詳細な事例研究がある（高畑，2018）。高畑によると、2006年から2016年の10年間の間に、在住外国人の多い都市の中で、ブラジル人の人数とフィリピン人の人数が逆転している都市が生まれた。それらの都市の中でフィリピン人比率の高い上位都市は、松坂市、蒲都市、焼津市、浜松市浜北区、可児市となっている。それらの都市の外国人就労先は、高畑が調査した焼津市のみ水産加工であるが、その他の都市は家電および自動車産業が中心であり、従来どおりの日系ブラジル人の就労先である。リーマン・ショックの影響は、在留日系ブラジル人の減少と残された人の定住化を招いただけでなく、外国人労働市場での比率の低下

³ 本稿の第4節で触れるように、A社では2009年時点で、総勢200人余りの請負社員の送り出しを要請していた。

⁴ 厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』によると、外国人労働者に占めるブラジル国籍者の比率は2012年の14.9%から2016年の9.8%へと低下した。ちなみに、最新年の数値は2020年度で7.2%となっている。

を招いたのである。なお、本稿の調査地域の島根県の場合は、日系ブラジル人の増加によって外国人労働者全体の比率が上昇しているので、日系人集住地区とは異なる動きを示している。

日系ブラジル人に代わるもう一つの外国人労働力は技能実習生であった。上林千恵子は、首都圏における自動車部品製造業（一部上場企業で第1次サプライヤー）を対象とした2015年時点での調査から、その企業は派遣労働者不足から17社の派遣会社から派遣社員を受け入れていること、また技能実習生は欠勤が少なく、3年間の雇用が見込まれて離職率が低いので、今後は技能実習生の雇用人数を拡大していく雇用計画があること、を示した（上林、2017）。

また山口塁は、外国人雇用企業へのアンケート調査を再集計し、技能実習生か日系ブラジル人であるかを問わず、単純作業を職場で抱えている製造企業は、外国人に依存していることが多く、外国人労働者の「混在職場」仮説を妥当と判断している。両者の研究では、これまで中小零細企業、そして縫製業を代表とする低生産性の衰退産業の延命策として受け止められていた技能実習生が、高生産性の、規模の上では大企業に分類される企業レベルまで雇用の場を拡大していることが示された（山口、2020）。

中長期的に見る限り、日本の外国人労働市場では、日系ブラジル人も日系フィリピン人も今後、海外から大量に導入できる見込みは小さい。出雲地域の日系ブラジル人労働者数が拡大している理由の大半は、請負労働者受け入れ先の世界的企業A社の製品市場での優位さに起因しているものであり、A社のような高い労働条件を提供できる見込みが薄い他の一般企業が、現在の外国人労働者受け入れの制度的枠組みを前提としてA社のようにブラジルから日系人を新たに呼び寄せることは難しいだろう。他方、技能実習生には滞在期間、就労可能職種の制限があって企業が雇用する労働力としては使い勝手が良くない。こうした中で、企業は外国人労働者をどのように雇用し、自社内の労働力として位置づけていくのか、出雲地域の中堅企業の雇用事例から今後の日本の外国人労働市場の方向性を見出していけるのではないかと考えた。

なお、2020年1月以降のコロナ禍の影響は製造業の生産現場にも影響を与えたが、この影響は雇用人員判断DIで見るとリーマン・ショック時よりも小さく、製造業では自動車産業でやや過剰感がみられた程度で、日本経済全体での人員不足感は継続している⁵。本稿はコロナ禍以前の2019年調査結果に基づく論文であり、コロナ禍の影響の有無については今後の課題として残しておきたい。

2. 製造請負業と出雲地域

2-1 製造請負業の業種特性

人材サービス業の一般的な特徴は、予測可能な生産変動を派遣・請負会社の生産量と労働力の調整によって代替するということである。この需給調整を機能させるために外部人材が活用されてい

⁵ 日本経済新聞2021年2月1日「核心：絶望を希望に変える雇用改革」

るが、出雲地域では請負労働者として日系ブラジル人の受け入れが拡大している。そこで、製造請負業の業種特性から日系ブラジル人受け入れの背景を考えてみる。

製造請負業の需要の高まりは、製品サイクルの短期化に適した労働力編成が必要とされていることから説明できる。中馬宏之によれば、製品サイクルの短期化を求められる経営環境では、研究開発投資コストやリスクが増大するため、確立された製品・生産プロセスでのコスト削減意欲が増大する。さらに、製品・生産プロセスの高度化・複合化・システム化に伴い、仕事配分が比較的単調な作業担当と問題発見・解決の担当とに分離する傾向が強まっていく（中馬，2003）。こうした結果、正社員から請負社員への代替、すなわち、直接雇用から間接雇用への転換が進展していく。

同時に、請負業や労働者派遣業といった人材サービス産業の需要が高まる背景として、人口減少に伴い労働市場への多様な労働力の参入が求められていることが指摘できる。佐藤博樹は、労働力人口の減少に対する就業率の向上という労働政策上の課題において、人材サービス企業の労働市場への参入障壁を下げる機能に着目している。「労働市場への参入障壁を下げる」とは、直接雇用として労働市場に参入するのが困難な人材に対して、就業者のニーズにあった働き方や多様な仕事を提供することを意味する（佐藤，2014）。佐藤は女性や高齢者を想定しているが、人材サービス企業の雇用管理こそが労働市場の参入障壁を下げるという指摘がここでは重要である。同じ指摘は請負労働者として労働市場に参入する日系ブラジル人にもあてはまるだろう。日系ブラジル人の確保のためには専門的な知識やノウハウを必要とするため、その雇用管理における派遣・請負会社の役割はより一層大きいと思われる。

ではそもそも、日系ブラジル人が請負労働者として受け入れられる背景には何があるのだろうか。請負労働者に求められる条件について、加茂浩靖は、仕事内容や勤務形態の変更に順応し、家や土地に拘束されないため勤務地の変更にも抵抗が少なく、賃金や福利厚生費、募集費等の経費抑制に有効になる点をあげている。そして、この諸条件に合致する雇用対象は通勤圏内に居住する若年単身者、そして、外国人である（加茂，2015）。ただし、例えば採用コストを考えてみても、若年単身者と外国人労働者が同一の条件をもつわけではないだろう。地域労働市場において若年単身者の確保が難しい場合、請負業が求める労働力として出稼ぎ型の外国人労働者のニーズが高まると考えられる。

日本生産技能労務協会が実施した調査によれば、製造分野の請負事業者（141社）のうち、製造請負現場で外国人労働者を活用している割合は61.0%である。その外国人労働者の在留資格をみると、最も多いのが「身分に基づき在留する者」で81.4%、それに「技能実習生」が46.5%、「技術・人文知識・国際業務」が19.8%で続いている（日本生産技能労務協会，2020）。製造請負業において、身分に基づく在留資格をもつ日系南米人が多く雇用され、先行する外国人労働者の調査研究もそれを取り上げてきた。製造請負に関する調査に示されるように、技能実習生を雇用する請負事業者が一定数みられることは、請負業における出稼ぎ型の外国人労働者のニーズの高さを示している。

以上、製造請負業の業種特性から日系ブラジル人受け入れの背景を考えると、製造業一般において製品サイクルの短期化に適した労働力編成が必要となっており、それが請負労働者の間接雇

用のニーズを生み出している。請負労働者の条件は、仕事内容や勤務地の変更などの流動性を許容しうる労働力であることだが、ここに日系ブラジル人が該当する。そして、日系ブラジル人の労働市場への参入障壁を低くしているのが雇用主となる派遣・請負会社である。その派遣・請負会社の雇用管理は労働者の労働市場への参入促進や定着に直結する。

2-2 請負労働者の雇用管理

第1論文でもみたように出雲地域に置き換えて考えてみれば、請負労働者を受け入れたいというA社の雇用ニーズは女性や高齢者では担うことができず、日系ブラジル人労働者がそれを満たしている。そして、そうした労働力需給調整は製造請負会社の雇用管理に依拠するところが多い。

ただし、請負労働者の雇用管理には課題も多い。佐野嘉秀によれば、2000年代前半の状況では、請負労働者にとって勤続に伴う賃金改定や昇進による賃金水準の向上の機会は限られており、定着率も低水準にとどまる。さらに、企業内でのキャリア形成の機会は少なく、職業経験や技能が公平に評価されないゆえに外部労働市場を通じたキャリア形成も難しい。他方で、請負企業の中にはより高度な業務を受注するために請負労働者の技能水準の向上に取り組む企業がみられ始めていることも佐野は指摘している（佐野，2004）。

同時に、請負労働者の雇用管理に関連して重要なのは、2000年代前半以降、有期雇用労働者への雇用政策に進展がみられる点である。具体的には、この間、派遣労働者を中心に間接雇用から直接雇用、あるいは、有期雇用から無期雇用への転換といったキャリアアップや雇用安定のための措置、そして、処遇については均等・均衡ルールを導入が政策的に方向づけられている。請負業は、雇用管理に係る責任や派遣期間などの法的制約を回避できるうえに、請負会社が自社で高齢者や外国人などさまざまなスタッフを活用できる利点をもつことが指摘されてきた（加茂，2015）。また、派遣労働者に対する派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇原則の導入により、雇用管理に関する負荷の比較的少ない請負業への転換につながる可能性が指摘されている（小西，2018）。こうした請負業の裁量の大きさが目立つようになった状況において、請負労働者の雇用管理がどのように変化しているのかを検討する余地があるだろう。

製造請負会社の雇用管理について、次節以降に詳しく論じる前に出雲地域における請負労働者の雇用状況を数量的に把握しておこう。

2-3 出雲地域における請負労働者の雇用状況

表1は出雲地域における派遣・請負労働者の雇用状況を示しているが、本稿で対象とする請負労働者に限定した数値ではない。また、これらのデータをみるうえで留意点が2つある。ひとつは、後述するように、A社と取引関係のある大手製造請負会社（B社、C社）は請負労働者が大半を占めており、かつ出雲地域の派遣・請負労働者に占める比率是相当高いと考えられる。第2に、自治体へのヒアリングによれば、住民基本台帳のデータから推察する限り、この派遣・請負労働者の人数は実態よりもおよそ2,000人程度少ないと考えられる。これは製造請負会社が出雲地域で雇用す

る日系ブラジル人を、出雲地域のハローワークではなく、本社所在地のハローワークへ届け出ていることが少なくないからであるという。

そのうえで、2021年10月現在の出雲地域における外国人派遣・請負労働者は1,063人で、出雲地域における外国人労働者（2,022人）の52.6%を占めている。さらに、島根県の他の地域に比べて、外国人派遣・請負労働者は出雲地域で突出して多く、出雲地域に集中していることがわかる。

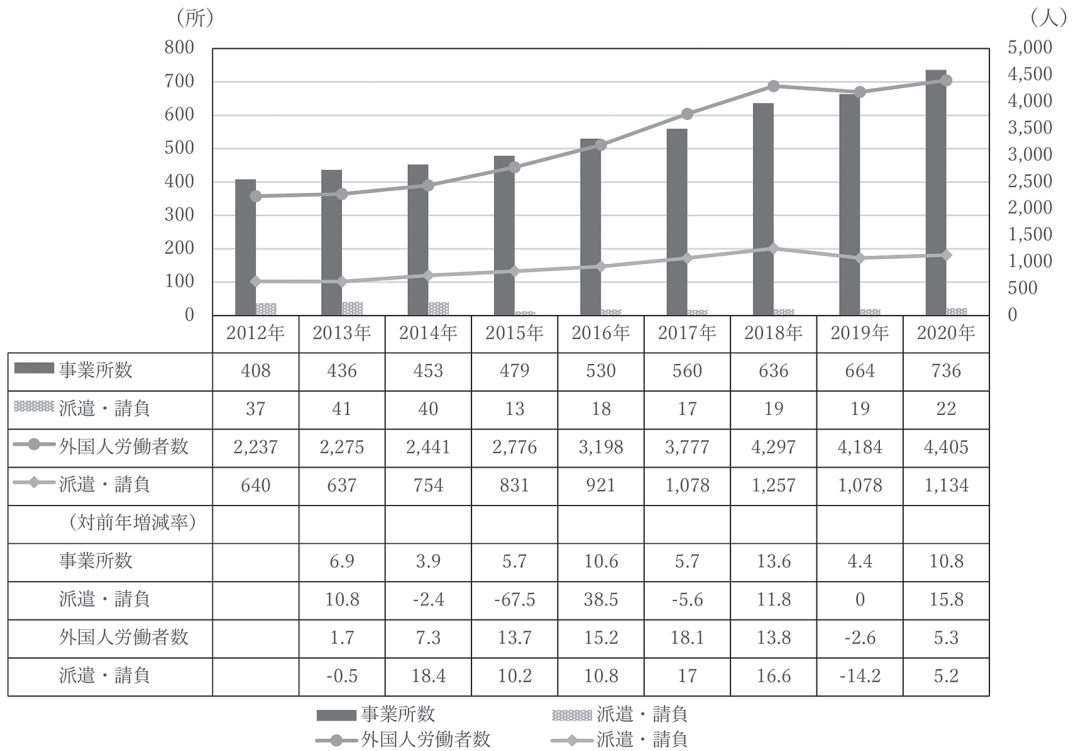
また、図1は島根県における外国人派遣・請負労働者の時系列推移を示しているが、外国人の派遣・請負労働者は2018年まで増加傾向にあり、2019年でやや減少し、2020年では横ばいで推移している。特徴的な点は、外国人労働者数は派遣・請負労働者の増加と同じ傾向を示しており、派遣・請負労働者の動向が全体の外国人労働者数に与える影響が大きいことである。また、2020年10月はコロナウイルス感染症拡大以降のデータであるが、横ばいで推移していることから、派遣・請負労働者の雇用への負の影響は統計上みられない。ただし、先に指摘したように、これらの数値には出雲地域、そして製造請負会社で雇用される日系人を正確に反映していない点に注意が必要である。

表1 島根県における外国人派遣・請負労働者

	事業所数（所）		構成比 （%）	外国人労働者数（人）		構成比 （%）
		うち派遣・請負事業所 [比率]			うち派遣・請負事業所 [比率]	
総計	736	22 [3.0]	100.0	4,405	1,134 [25.7]	100.0
ハローワーク松江	271	12 [4.4]	36.8	1,013	66 [6.5]	23.0
ハローワーク浜田	129	3 [2.3]	17.5	595	4 [0.7]	13.5
ハローワーク出雲	185	6 [3.2]	25.1	2,022	1,063 [52.6]	45.9
ハローワーク益田	69	－ [0.0]	9.4	373	－ [0.0]	8.5
ハローワーク雲南	53	1 [1.9]	7.2	238	1 [0.4]	5.4
ハローワーク石見大田	29	－ [0.0]	3.9	164	－ [0.0]	3.7

出所：「島根県労働局」「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2020年10月末現在）」をもとに筆者作成。

図1 島根県における外国人派遣・請負労働者の時系列推移



出所：「島根県労働局」「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和2年10月末現在）をもとに筆者作成。なお、「対前年増減率」は表にのみ表示し、図示はしていない。

3. 製造請負会社の日系人の雇用管理

出雲地域において増加する外国人労働者の多くは、製造派遣・請負を主たる事業とする人材ビジネス企業のB社、C社に雇用されている日系ブラジル人である。外国人労働者が増加する要因はA社の事業拡大にあるが、かれらを採用し、雇用や生活の管理をしているのは両社である。出雲地域における外国人労働者のニーズはA社が作り出していることは間違いないが、外国人労働者の受け入れが定着する背景として、その受け入れを実際に担っている企業の雇用管理に注目する必要がある。

3-1 製造請負会社の組織概要

まず、A社と取引関係にある製造請負会社2社の組織概要についてまとめていくが、以下の事業所や従業員に関する情報は、筆者らが調査を実施した2018年から2019年時点のものであることに留意されたい。

3-1-1 B社（出雲事業所）

B社は1962年に創業された製造請負・派遣業界の大手企業であり、本社は大阪府にある。出発点は製缶、鉄骨、溶接、配管工事などの鉄工工事を請け負う建設業であったが、その後、請負・派遣を業務とする人材サービス業へと業種転換を行っている。2011年に初めて厚生労働省により「製造請負優良適正事業者認定制度」が導入された際には、初年度にその認定を取得した優良企業である。B社の営業所は全国に21か所、およびブラジルのサンパウロ地区の日本人集住地区に置かれ、B社のブラジルでの採用拠点となっている。ブラジルに採用拠点が置かれることによって、日本企業の日系人需要に対して安定的に人材を供給することが可能となっている。

日系人の雇用は1988年末ごろから開始しており、当初は移民一世を受け入れていた。1989年入管法改正によって日系人の在留資格である定住者ビザが創設されると、日系ブラジル人二世・三世の採用が始まった。A社本社との取引関係は1991年から始まっており、A社本社の小松事業所が最初であった。B社の出雲市における事業所開設は1995年である。A社本社とB社の事業の結びつき、パートナー関係の深さがうかがわれる。

2018年度の出雲事業所の売上高は6,853百万円、従業員数は1,230人である。B社全体では、売上高が35,915百万円、従業員数が7,316人となっており、出雲事業所がそれぞれの2割弱を占め、B社における最大の事業所として位置づけられている。これは、B社の他事業所の立地地域に比べても出雲地域（事業所）は、A社との取引の規模が大きく、両社の関係性が深いことを示すといえる。さらに、2016年度以降の推移をみると、売上高は毎年1,000百万円強（2016年度：4,476万円）、従業員数は毎年100人強（2016年度：953人）それぞれ増えており、出雲事業所はB社全体の事業拡大にとっても重要な事業所と位置づけられるだろう。

出雲事業所の取引実績について、取引先会社数は6社、そのうち派遣が4社、請負が2社である。主な取引先はA社ではあるが、取引先はそれだけに限らず、また、出雲地域において新たな取引先からの要望も受けることもあり、この数年間の事業規模は売上実績でみても増加傾向にある。なお、B社では、石見A社とは請負契約を結んでおらず、事業関係はない。

出雲事業所における従業員について、派遣労働に従事する社員（派遣社員）が38人、請負労働に従事する社員（請負社員）が1,178人である（表2）。両者ともに外国人社員が大多数を占めており、これはすべて日系ブラジル人である。また、両社員ともにA社で働く者がほとんどを占めている。なお、2017年から2018年にかけて、派遣社員が減り、請負社員が増加しているが、これは有期雇用の派遣労働者に関する2015年労働者派遣法改正⁶への対応の結果である。すなわち、同一の派遣先への労働者の受け入れ上限年数が3年と制限されたため、A社（派遣先）へ送り出していた

⁶ 労働者個人単位では、派遣先の同一の組織単位ごとに上限3年とされ、派遣元は上限に達する派遣労働者に対して、派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、派遣元での無期雇用などの雇用安定措置を講じることとされている。派遣先単位では、同一の事業所における継続した派遣労働者の受入れの上限を原則3年として、派遣先の過半数組合等への意見聴取により延長することができる。

者を、請負契約の製造ラインに配置転換した結果である。

以上のA社を主とする製造ラインで働く派遣・請負社員のほか、間接部門の社員が16人いる。間接部門は、採用担当のチームと寮や生活管理のチームに分かれており、16人のうち10名が日系ブラジル人である。

B社の日系ブラジル人の従業員構成について、性別は男性が8割と大多数を占めている。これは、主たる取引先であるA社での製造請負のラインにおいて、重量物の扱う職務の比重が多い結果である。

年齢は20代から50代まで幅広く分布しており、平均年齢は38歳である。リーマン・ショック以後はA社との取引が堅調で、出雲事業所で働き続ける者も多い。そうした従業員層が、年齢を重ね40～50代になった結果、この10年間で事業所の平均年齢は高くなってきている。

勤続年数の分布は幅広く、半年未満の人もいる一方で、出雲事業所を立ち上げた当時から在籍し20年を超える日系ブラジル人もいる⁷。具体的には、1年未満が4割、3年未満と5年未満がそれぞれ1～2割を占めており、勤続年数が5年未満の比較的短い層が6割近くを占めている。A社との長期的な取引関係により事業所の従業員数が増加していることは先に確認したが、その結果として、勤続年数の比較的短い層が増える一方で、従来在籍していた日系ブラジル人社員の勤続年数が長くなっていることが近年の特徴といえる。また、日系ブラジル人社員の世代については日系三世が主である。

表2 B社出雲事業所の派遣・請負社員数（各年3月時点）

	2016	2017	2018
派遣社員	109人	112人	38人
うち外国人	102人	94人	32人
請負社員	829人	978人	1,178人
うち外国人	798人	926人	1,122人

出所：B社提供資料より筆者作成。

3-1-2 C社（山陰事業所）

B社と同じ生産ラインを請け負うC社も、B社と同じ製造請負・派遣業界の大手企業であり、本社は愛知県にある。1970年に、工場出荷業務全般の業務請負業として設立された。西日本を中心

⁷ B社へのインタビューで対応していただいたY氏は、日系二世のブラジルの郊外の生まれで、1991年の18歳のときに来日した。来日時には1年間働いて帰国しようと考えていたものの、同じ集合住宅に住んでいた日本人と交流したことがきっかけとなって、日本語を学びたいという気持ちが芽生え、日本で暮らし続けようと思ったという。来日して数年間は都市部にいたが、出雲事業所が開設すると同時に出雲地域に転居してきた。当時は、出雲地域の自然の多さに驚いたという。現在は、正社員として出雲事業所で働いており、日系ブラジル人の雇用管理を担当している。後述するリーマン・ショック時には、失業した元社員への帰国支援や行政との連携などY氏が中心となって対応していた。

に7か所の事業所（2018年の調査時点）を設置し、その他、出雲市では多文化コミュニティ支援センターを、愛知県一宮市では保育園を経営している。調査訪問時以降の2019年には、出雲市でも保育園を開設した。関連会社は国内では2社であるが、C社を親会社とする国外の子会社（2021年時点では関係会社）を、中国、フィリピン、ブラジル、タイにもっている。また、関係会社の中には、有料老人ホームを経営し、さらに日系ブラジル人女性と在日フィリピン女性を対象に介護のための職業訓練学校を運営している会社がある。介護者育成訓練とはいえ、対象者が外国人女性であるので、訓練の大半は日本語教育に費やされている。

C社は製造業派遣という純然たるビジネスである営利事業のほか、やや非営利活動に近い保育園事業、知的・精神障害者向け就業支援事業、外国人向け各種職業訓練事業、非営利活動である日中友好支援やホームレス支援のためのNPO事業、各種ボランティア事業を手掛けている。高齢者、非正規労働者、女性、外国人、障がい者など、セーフティネットが必要な人々を対象に、そのための就労支援活動を手掛けているといっていよう。その意味で、出雲市の多文化コミュニティ支援センターと保育園の運営も、C社全体を貫く営利・非営利活動の一環とみて差し支えあるまい。

C社の山陰事業所は1997年設立された。B社の出雲地域の事業所は1995年であるので、それに遅れること2年である。B社ではA社のほか、小松市でA本社の関連会社の製造請負を受注しているが、C社山陰事業所では、A社と、その近隣の大田市で操業する石見A社（2020年4月以降は、A社による石見A社の吸収合併により、A社大田工場）の業務を受注している。山陰事業所設立以前に、C社は関西地域でA本社と取引関係にあり、その業務が拡大してA社の出雲市での受注に至ったものである。A社とは当初、派遣労働者の送り出し業務を行うという関係であったが、A社の外部人材の需要が増大したため、次第に請負契約へと転換していったという。製造請負では、製造品の品質維持等のために、発注側（請負先）と受注側（請負元）で生産管理や受発注の見込みについての情報共有が必要とされるが、C社ではA社との協議の場を設け、およそ1か月先の生産計画を目途に製造工程ごとの稼働率に応じた調整を行っている。

山陰事業所の従業員数は、正社員が27人、派遣・請負社員が1,829人で、従業員全体のうち外国人社員は1,819人である。A社の製造現場でオペレーターとして働く社員は日系ブラジル人がほとんどだが、現場の管理監督者には日系ブラジル人も日本人もいる。日系ブラジル人の社員は、30代が中心だが、18歳から40代まで幅広く分布している。性別の構成は、男性が6～7割、女性が3～4割である。日系ブラジル人の社員のもつ在留資格は「定住者」もしくは「永住者」である。山陰事業所の従業員平均の勤続年数は把握していないということであるが、一般的に定住ビザを更新しておよそ10年経過した者が永住ビザを獲得できることから、ある程度長く日本に在留してきた日系ブラジル人が就労していると考えられる。

3-2 採用

採用経路は、両社ともに、ブラジル現地でのリクルートと国内にいる労働者の地域間の移動という2つに分かれている。第1のルートは先にふれたように、ブラジルの現地法人が採用拠点とな

って安定供給に努めている。B社によれば、ブラジルにおける日系二世・三世の階層はおおよそ中間層の上部に位置しているが、経済成長の停滞や大卒者の就職先が限られていることを背景に、日本への移住志向が高まっているという。また、近年ではSNSなどを通じて、日本での仕事や生活環境についての情報を取得できることも、ブラジルの日系人の移住志向を高める背景にある。

現地法人が行う採用活動とはほかの第2のルートとして、国内にいる日系ブラジル人が地域間を移動して採用されることがある。地域間の移動は、日系ブラジル人自身がよりよい労働条件を求めたり生活上の必要があったりして移動する主体的な側面と、就労している派遣・請負先の生産調整により事業所間の移動（異動）が促される受動的な側面がある。

B社では、各事業所の請負先の取引状況に応じて、事業所間での移動を促しており、B社からみると地域・事業所間の移動は雇用維持という積極的な側面として理解できるだろう。これを日系ブラジル人の側からみると、B社に勤務することにより請負先事業所を変更する条件で雇用が保障されることになる。

また、C社では、C社本社所在地である愛知県から移動してきた日系ブラジル人の採用例も少ない。こうした地域間・事業所間の移動は、たとえば、子どもの教育など生活上の必要を補うために親戚・同国人の生活支援を頼りにして生じるという。また、同じことはブラジルへの一時的帰国をする理由についてもいえる。その結果、ほかの地域から出雲地域に来てC社に就職した日系ブラジル人でも、子どもが生まれた後にまた離職する例もある。次項で触れるように彼らの雇用・労働条件をみると、出雲地域で獲得できる賃金水準は首都圏の時給水準に決して劣らないが、夫婦の一方が夜勤を選択すれば、子どもをもつ夫婦にとって共働きは事実上困難となる。そのため、共働きを維持するためには親族などの援助が必要で、その援助を求めて移動するので、離職率が高くなるのだといえる。たとえ時給が高くても、夫婦共働き世帯の稼得能力には匹敵しないということだろう。

採用条件に関しては、国内ルートによる日系ブラジル人の採用に際して、採用候補者に一定の信頼がおけるという理由から、B社では社員紹介を推奨している。面接では適性検査として、四則演算の算数問題に加え、製品検査の不良を見つける能力を測るために、ひらがなや英数字の照合問題⁸などを課している。

3-3 雇用・労働条件

3-3-1 製造請負会社における日系ブラジル人の雇用・労働条件

B社における雇用区分は、正社員、契約社員、時給社員に分かれている。製造請負の現場オペレーターは、時給社員で採用されるが、時給額は1,250円である。入職時点の時給額として、この金

⁸ ひらがなの照合問題は、10×15のひらがなが並べられたブロックの中から特定の4つの文字と同一のものを選択するもの。英数字の照合問題は、10のランダムな英数字を対にして、両者が同一のものか選択するもの。

額はB社の全国の事業所の中でも高い水準である。勤怠管理で問題が生じた者は除外されるが、基本的に半年ごとに50円の昇給があり、オペレーターの場合の上限は1,400円である。ラインリーダーに昇格した場合は時給額に上乘せがある。さらに、ラインリーダーから管理者への昇格もありうるが、管理者になると無期雇用契約で月給制の契約社員という雇用形態に変更となる。契約社員へ昇格するためには、①全国転勤を承諾することと、②評価制度の適用対象となるため、自分の業績達成に対する自己申告書を提出すること、という2つの条件が求められる。この契約社員は現在40名程度在籍している。他方、2013年の改正労働契約法への対応として、オペレーターやラインリーダーに対しては時給制のまま無期雇用に転換している。この場合は転勤や評価制度の適用はない。

勤務形態は、昼夜固定の二交替制で4日勤務2日休日制である。したがって、労働時間は、8時間の所定内労働と4時間の時間外労働、そして夜勤の場合は深夜手当がつく。夜勤は、若年層に限らず40～50代の人も少なくないが、夜勤をする理由として、ブラジルの家族の生活や子どもの教育費のために働いている社員が多いという。他方、出雲事業所では夫婦で働く社員も多く、特に子育てがある場合には、夜勤を回避する社員も多い。B社としても、勤務形態の変更希望には柔軟に対応している。ただ、製造現場の仕事は負荷が大きく、昼勤務であっても、女性（妻）では現場の仕事を続けることが困難になるケースもある。それに対してはサービス業の派遣先を見つけて配置している。

ただし、B社の日系ブラジル人のほとんどはA社の製造請負の業務で働くことを目的としており、上記のような、勤務形態や職場の変更のニーズが生じるのは、配偶者もしくは子どもとともに出雲地域に居住している一部のケースに限られる。単身の場合は、特に、出雲事業所の取引の大半を占めるA社での仕事が合わなければ、ほかの地域に移動する人がほとんどである。

なお、C社についても、製造現場のオペレーターは時給社員がほとんどで、その契約期間は2～3カ月である。全従業員の勤続年数は明らかでないが、時給社員の定着率は入職1年後時点で90%となっている。勤務形態はC社においても二交代制である。夜勤を含む場合、月収で35万円、年収では400万円を超える社員も少なくない。他方で、日本に定住して生活していくために昼勤務希望者も増加してきている。特に、夫婦ともに二交代制で働く日系ブラジル人社員からは、夫婦で仕事と生活の時間を合わせられるよう、シフト変更を求める要望も多いという。後述するような生活支援に限らず、こうした職場での希望に応えることが結果的に生活支援につながりうるといえよう。

3-3-2 出雲地域の日系人労働者の賃金水準

出雲地域における日系ブラジル人の雇用の特徴をとらえるうえで、ほかの地域の日系ブラジル人との比較してみることが有効であろう。幸い、厚生労働省の賃金構造基本統計調査が2019年から外国人労働者の賃金を調査項目として新たに追加した。それを引用してA社で請負労働者として就労する日系ブラジル人の賃金水準を評価する。なお、調査結果は出雲地域での調査実施当時の2019年のデータを使用した。

請負形態での業務委託では、契約内容に賃金額は盛り込まれていない。請負料金は請負労働者の要員規模に、単位要員規模当たりの単価をかけた値を根拠として決められることが多い（佐野，2004：141）。この単価には、請負労働者の賃金と請負会社の利益のほか、請負会社が負担している労働者の募集費用、訓練費用、生活支援要員の賃金費用などが含まれているので、当然のことながら労働者の賃金単価よりも高く設定されている。単位要員規模当たりの要員単価は、賃金ではないので、2018年の改正労働者派遣法で目指されているような派遣社員と派遣先従業員との均衡・均等待遇の対象とはならないし、そもそも派遣社員ですらないので、労働者派遣法の対象外である。ただ、A社から作業指示を受ける監督職の人は派遣社員とならざるを得ないので、A社で配置される部署によって、雇用形態が派遣社員と請負社員との間で転換する。

表3は、一般労働者のうち、全体の総計（企業規模10人以上の男女計）と外国人労働者の賃金等を並べてみたものである。留意点を述べておくと、日系人労働者の賃金をみる場合、公表されたデータからは在留資格「永住者」と「定住者」を区別して値を得ることはできないため、「身分に基づくもの」として集計された値をみる必要がある（尾上，2020）。また、派遣・請負労働者の賃金をみる場合、産業別の集計では、産業大分類R「サービス業（他に分類されないもの）」が該当する。なぜなら労働者派遣・請負事業を行っている事業所は、産業中分類では「その他の事業サービス業」に分類され、その上位の大分類項目は分類記号R、「サービス業（他に分類されないもの）」だからである。ちなみに、2020年10月末時点での厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ』によると、製造業に就労する外国人労働者中、労働者派遣・請負事業を行っている事業所に雇用されている外国人労働者（一般的な呼称では派遣・請負労働者）の割合は14.4%である。

表3によると、外国人労働者の所定内給与額は全体で223.1千円、きまって支給する現金給与額（いわゆる手取り額にあたる）は259.9千円、そのうち「身分に基づくもの」では、同じ順に244.6千円、287.8千円である。なお、B社で雇用されている日系人は雇用期間に定めがあり、かつ賃金は時給で支払われている。比較のために「身分に基づくもの」のうち正社員・正職員以外の所定内給与額をみると209.2千円と外国人労働者全体に比べると低めである。さらに、ここから所定内労働時間数で時給額を割り出すと約1,313円となる。B社入社時点の時給額は1,250円であり、一定の勤続期間の後は時給1,400円まで昇給する。ただし、賃金形態はあくまでも時給制なので、勤続年数が伸びた場合でも賃金額が一律に上昇するわけではない。このことは賃金構造基本統計調査のデータからおおむね確認できる。「身分に基づくもの」かつ「サービス業（他に分類されないもの）」の所定内給与額について、勤続年数0年では199.6千円、1～2年では211.3千円、3～4年では206.7千円、5～9年では216.2千円、10年以上では279.0千円となっており、10年以上になるとやや水準が高くなるものの、特に10年未満では勤続年数に応じて賃金額が一定程度上昇する傾向はみられない。

次に、賃金構造基本統計調査全体と外国人労働者を所定内給与額で比べてみると、製造請負業の日系ブラジル人労働者の多く該当する「身分に基づくもの」かつ「サービス業（他に分類されないもの）」や正社員・正職員以外は、全体の正社員・正職員（325.4千円）や「サービス業（他に分類されないもの）」（262.6千円）を下回る水準で、全体の正社員・正職員以外（211.2千円）とほぼ同水準となっている。さらに、全体の正社員・正職員以外の勤続年数別の傾向は、勤続年数が上がってもほぼ横ばいの水準（昇給がみられない）であることから、日系ブラジル人労働者（「身分に基づくもの」かつ「サービス業（他に分類されないもの）」）の勤続年数別賃金の傾向と共通している。繰り返せば、日系ブラジル人労働者の賃金水準とその傾向は、国内労働者一般（外国人労働者を含む）と近似している。

なお、この日系人の賃金水準を、同一地域である島根県の短時間労働者の1時間当たり金額と比較すると、産業計では1,253円である。県別および産業別にみると、B社の属する産業大分類R「サービス業（他に分類されないもの）」における時給額は男女計が1,024円であり、男性1,320円、女性965円となっている。B社で雇用される日系ブラジル人の場合、日本人の短時間労働者よりも高い賃金が支払われているとあってよいだろう。またA社での請負社員には時給賃金額に男女差がないため、女性が働くメリットは大きいと思われるが、生産工程の中には重量物運搬の作業が含まれる工程が多く、女性はB社の従業員の2割に過ぎなかった。

また、超過実労働時間数、いわゆる残業時間にも注目したい。表3によれば、「サービス業（他に分類されないもの）」で雇用される外国人労働者の残業時間が1か月29時間であり、国内労働者（外国人労働者含む）の同一業種よりも外国人労働者全体よりも長い。これは自動車産業に典型的に見られるように、2交代制の場合は、1日8時間勤務、始業前2時間、終業後2時間の残業が日常的に勤務時間に組み込まれているために残業時間が長くなっているものと想定される。いわゆる製造請負社員の外国人労働者の場合、残業時間が長いために「決まって支給する現金給与」水準が、国内労働者（外国人労働者を含む）の正社員・正職員以外の上回っている。請負労働者という雇用形態であるが、いわば長時間労働によって手取り収入を増やしているとあってよいだろう。先にふれたようにA社で就労する日系ブラジル人労働者も2交代制勤務で、4時間の残業時間が通常的に組み込まれていた⁹。

以上、B社の日系人労働者の賃金水準は国内労働者（外国人労働者を含む）のうち正社員以外とほぼ同様であり、また、同一地域の日本人の短時間労働者と比べると、やや高めであることがわかる。ただ時給制度の下での賃金である限り、勤続年数による上昇は見込めない。したがって、将来においてより高い賃金を求めるならば、他社への転職の可能性が高まることもあろう。

⁹ 渡邊博頭の2003年の請負会社での調査では（渡邊，2004），日系人社員の残業時間は月100時間以上であるが，これは「残業が少ないとすぐに辞める」という日系人の就業特性を踏まえての上でのことで，日系人からの不満は少ないという。しかし2003年当時でも，女性労働者や家族の呼び寄せにより，長時間残業への評価も変わりつつあった。ましてや，2019年時点での今回調査では，残業時間に対する評価が従来とは変わりつつあり，それが本稿後半で見るような転職事例にもつながっているよう。

表3 外国人労働者（一般労働者・企業規模10人以上）の賃金

	年齢 (歳)	勤続年数 (年)	所定内 実労働 時間数 (時間)	超過 実労働 時間数 (時間)	決まって 支給する 現金給与 額(千円)	所定内 給与額 (千円)
男女計	43.1	12.4	160	13	338.0	307.7
サービス業（他に分類されないもの）	45.0	9.0	159	14	289.6	262.6
正社員・正職員	42.0	13.0	161	14	357.8	325.4
正社員・正職員以外	48.9	9.1	158	11	230.0	211.2
外国人労働者計	33.4	3.1	166	24	259.9	223.1
身分に基づくもの	42.4	5.2	162	24	287.8	244.6
サービス業（他に分類されないもの）	42.5	2.8	160	29	261.5	210.0
正社員・正職員	42.4	6.5	162	25	332.6	288.9
正社員・正職員以外	42.3	4.3	161	24	252.0	209.2

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2019年）をもとに筆者作成。

3-4 企業内キャリア

B社では、職長教育や管理者教育、社内資格取得支援といったキャリアアップのための教育訓練を実施している。また、日本語教室も開設している。現在の従業員構成では日系三世が多いが、B社としては、日系三世は二世と比べると、日常的に日本語を使う機会がなく、あいさつ程度の会話しかできない人が多いと評価している。日本語の理解力は、製造品の品質管理や労働安全衛生上、重要である。そのため、品質・安全管理のために国際的な品質管理基準であるISO14000シリーズや労働安全衛生管理の国際規格であるOHSAS18000といった標準書をポルトガル語に翻訳して作業教育を行っている。こうした社員教育に加えて、作業遵守のチェックを行うことで請負先からの品質維持の要望に応えている。

B社では、A社との取引関係が進展する中で、請負現場が増加したり、新たな工程の製造ラインを任されるようになってきているという。そのような取引先企業の要求に応えるためには、製造請負会社は雇用主として人材の確保と育成に努めなければならない。請負業においては請負先からの指示・命令の禁止という就業管理上の制約がある。また、請負業では、請負労働者の雇用関係と指揮命令関係はともに請負会社にあり、請負先で労働者の就業管理の責任を負うのも請負会社にある。したがって、請負会社は請負先での現場に常駐する責任者・監督者を確保する必要がある。その結果、現場で監督を行う人材の育成という課題に直面することになるのである。

以上の請負業における就業管理上の制約と人材育成の必要性を考えたうえで、B社の事例は示唆に富んでいる。B社では、現場監督者候補を派遣契約でA社に派遣し、A社の社員とともに製造ラインの監督業務をOJTで学習させている。請負業、労働者派遣業ともに、雇用した人材の就業場所が取引先の事業所内にあるため、就業管理の円滑な遂行のためには取引先との連携や協力が不可欠

となる。その点、通常の企業における就業管理とは異なる課題、すなわち、労働者・雇用主・請負先の3者関係による就業管理の課題が生じる（佐藤，2010）。この課題のひとつである現場監督の人材育成に対して、B社は請負先との連携により派遣契約と請負契約を使い分けることで対応している。

B社の製造現場の管理監督者は、主にオペレーターから内部昇進していく。ブラジル在住時の製造業現場での管理監督経験を評価して、管理監督者候補として採用するケースもあるがまれである。調査時点では、A社の製造現場のトップは日系ブラジル人の社員が担っている。職位は、時給社員のオペレーター以降、リーダー、班長、主任、係長と昇進し、班長以上は月給制の無期雇用契約となる。班長に昇格する条件として、転勤への同意が必要とされる。教育訓練としては、班長候補を対象に、ハラスメント対策等の講座が設けられている。

3-5 小括

製造請負業のB社、C社の日系ブラジル人の雇用管理について表4に示しているが、両社の日系ブラジル人を雇用した経緯や雇用管理には共通する点が多いことがわかる。最後に、こうした共通点を参照しながら、日系ブラジル人がどのように定着しているのかまとめていく。

出雲地域へ進出した経緯からみていくと、B社とC社ともに1990年代半ばに出雲地域で事業所を開設している。そして両社は、製造請負会社として事業を長く続けており、その中で他の地域でA社との取引関係を築いていた。つまり、出雲地域においてA社が事業の拡大かつ効率化を図り、外部人材の受け入れニーズが高まったときに、すでに取引関係のあった両社がそのニーズに応える形で出雲地域へ進出してきたのである。さらに、出雲地域への進出以来、A社とB社、C社の取引規模は拡大しており、A社の労働力需給調整のために両社は欠かせない存在となっている。

では、派遣・請負会社はどのように日系ブラジル人を確保しているのか。採用経路は、ブラジル現地でのリクルートと国内にいる労働者の地域間の移動という2つの経路があるが、日系ブラジル人にとって日本で働くとき、他地域よりも賃金水準が高いことは出雲地域へ移住する大きな理由となる。特に、従業員の主たる層である30代の男性単身者で、雇用契約期間が2カ月程度の日系ブラジル人が多いことは、賃金水準が高いことを理由に移動してきたことが推測される。ただし、時給制度の下での賃金である限り、勤続年数による上昇は見込めないで、将来においてより高い賃金を求めるならば、他社への転職の可能性が高まる。

他方では、日系ブラジル人同士で結婚し子どもを育てながら、同じ会社で共働きをしている社員が増えてきている。このことは、国内地域間の移動が、育児など生活支援を求めるニーズによって促されていることを示している。日系ブラジル人の主体的な行為として考えてみると、よりよい労働条件を求めるほかにも、育児等の生活支援上の必要が生じることで地域間を移動していることがわかる。こうした日系ブラジル人の定着状況の変化が生じる中、製造請負会社にとっては、労働力を確保するうえでも、生活支援が求められることになるだろう。

表4 B社・C社の日系ブラジル人の雇用状況

	B社	C社
組織概要 創業年 出雲進出の年 事業所の従業員数 請負社員数 外国人従業員数 日系ブラジル人の年齢構成 日系ブラジル人の性別構成 石見A社（現在、A社大田工場）との取引	1962年 1995年 1,230人 1,178人 1,164人 30代中心 男性：6～7割 ない	1970年 1997年 1,856人 1,829人 1,819人 平均年齢：38歳 男性：8割 ある
採用	・ブラジル現地でのリクルート ・国内にいる労働者の地域間の移動	
雇用・労働条件 採用時の契約期間 入社時賃金(上限) 勤務形態	2か月 1,250円（1,400円） 昼夜固定二交代制，4勤2休	2～3か月 二交代制
企業内キャリア 昇格	ラインリーダー→管理者	リーダー→班長→主任→係長

出所：筆者作成。

4. 日系ブラジル人の定住化支援

4-1 出雲市による定住化支援

第1論文でもふれたように、出雲市は2016年に「出雲市多文化共生推進プラン」（計画期間は2016年から2020年）を策定した。そして、具体的な目標数値として5年以上市内に在住している外国人比率について、2015年3月末実績の24.6%から、2021年3月末には30%台にすることを掲げている。すなわち、現在居住している外国人住民の市内での長期定着を最大の目的としているが、定住化という目標が明示的に打ち出される背景には、当然ながら、在留資格上滞在期間に制限をもたず、2020年3月現在で全外国人住民の67.8%（4,605人中3,123人）のうちのほとんどを占める日系ブラジル人がいる。ヒアリングによれば、出雲市としては、推進プランはあくまで外国人移住者を積極的に受け入れる移住促進計画ではないと留意したうえで、長期定着によって、外国人住民が結婚、出産というライフステージを経ることで地域の活性化につながると認識していた。

定住化を実現するためには、推進プランでも述べられているように地域の諸団体との連携が不可欠であろう。特に、家族呼び寄せや結婚、出産に伴う子どもの教育や病院受診への支援など、「生活代行」として機能している請負会社の役割は出雲市においても大きい（宮本，2017）。また、子どもの支援に関しては、請負会社の資源投入による事業が稼働することによって地域内でのネットワークが広がり、事業運営上の課題を残しながらも、通訳・翻訳支援員の雇用や行政サービスの多言語化、地域社会を対象とした理解促進事業の増加といった成果があったと指摘されている（鈴木，

2019)。定住化の実現のために派遣・請負会社が重要な存在であることは疑いえない。そこで、次に、ヒアリングから得られたデータをもとに、請負会社の生活支援の具体的な実践についてみていこう。

4-2 製造請負会社の生活支援

B社、C社の日系ブラジル人には、夫婦で働く社員も少なくない。B社では、ローンを組んで持ち家を購入した夫婦も100組ほどあるという。こうした社員の子どもが市内の学校に進学していることを背景に、B社、C社ともに地域社会での生活を支援するために取り組んできた。

住居確保については、請負会社が不動産業者との契約を行い、従業員に住宅を供給している。C社では、主に単身者の日系ブラジル人社員の住宅確保のため、およそ1,000件の物件を複数の不動産業者と賃借契約をして、住宅（アパート）を供給している。夫婦で定住している日系ブラジル人社員の中には、B社の社員にもみられるように、地方銀行で住宅ローンを組み住宅を購入している例もある。また、住居でのトラブルが生じた際にすぐに対応できる担当者や、病院へ通う際に付き添う担当者は両社に配置されている。

地域で生活するうえで、最も重要な要素のひとつは日本語能力であるが、B社、C社は日本語教育の支援も行っている。B社では、寮に近接する事務所の施設を利用して日本語教室を開講し、それぞれ週1～2回の講座が開かれている。クラスは能力別に5クラスに分かれ、合計100人が通っている。教育担当者は間接部門の社員のうちの一人で、一般の日本語教育教材を用いている。また、日本語能力検定の受験料は会社負担で、会場への送り迎えも行うことで、積極的に日本語能力を上げるための働きかけを行っている。

また、B社、C社は行政機関と連携しながら、地域生活で日系ブラジル人が支援を受けられるように支援体制の構築に向けて取り組んでいる。B社では、島根県に対して、日本語教育体制の整備や行政サービスのポルトガル語対応、子どもの教育の充実を企図して、2017年から調査時点の2019年まで寄付を行ってきた。また、出雲市に対しても、職員と面識をもって頻繁にやりとりを重ねて、市役所窓口の整備や保育園の拡充の要望を直接伝えている。こうした自治体との連携も一因となって、出雲市役所の窓口ではポルトガル語対応が可能になるなど、支援体制の整備が進んできたとB社は評価している。

また、C社における生活支援のための取り組みとして特徴的なのは、独自の問題意識に基づき、多文化コミュニティ支援センターを設立した点である。まず、他の集住都市に比べ島根県や出雲市では、行政で対応できる制度的なバックアップが十分に整っていない状況にあると認識していた。また、急激に外国人住民が増加する地域社会においては、雇用する日系ブラジル人の暮らしをサポートするだけでなく、地域社会に積極的に関与していくことで、地域で生じる摩擦を軽減させなければならないという危機感もあった。そして、施設開設にともない、“外国人と共に働く企業の社会的責任として”，センターの運営をしていくという意識をもっていた。C社にはコミュニティでの支援に関するノウハウがあったわけではなかったが、先述したような背景から支援センターを

設立した。センターには、所長と支援員を配置し、子どもが生まれた際の妊婦への支援、生まれた子どもの教育への支援、日本語サークルの開催などを行っている。

以上、製造請負会社が、雇用者である日系ブラジル人が地域生活を送り、その地域に定着するために行っている日常の支援に注目した。しかし、日系ブラジル人社員の地域での生活は各製造請負会社での雇用関係の有無に左右される要素が大きいと考えると、経済危機における生産変動のため雇用調整が発生した際の支援にも着目する必要があるだろう。

雇用関係と生活支援の関連を理解するうえで、B社（出雲事業所）のリーマン・ショック時の行動は示唆に富む。B社では、リーマン・ショック時、雇用契約期間の切れた日系ブラジル人社員の460名ほどが一時的に失業状態となった。そこで失業した日系ブラジル人に対して、帰国希望者へは飛行場への送迎や航空運賃の補助（5万円）、日本に滞在する者へはハローワークに通う際に通訳を派遣したり、失業保険の手続きのための支援を行った。また、光熱費のみ本人負担にして家賃補助を行い、さらに、行政との連携によって溶接と介護、大工の職業訓練講座（200名）の受講をすすめていた。このように失業者へのフォローを行っていたが、2009年の年内には請負先のA社の操業が回復しはじめると、A社より、ラインに充てる人員として約200名の発注要請があった。B社は、失業していた元社員と連絡を取り合い、1週間で該当する人数分の履歴書を集め、3週間後にはラインに配置することができた。労務担当者によれば、こうした対応が可能だったのは、リーマン・ショック時の丁寧な対応によってB社と日系ブラジル人社員との間に信頼感が生まれたからだという。

B社を含め、製造請負会社は請負先の生産調整による影響を受けるが、それに機能的に対応するためには一種の労働力のプールを必要とする。B社のリーマン・ショック時の経験は、需要が減少した際の元社員への対応が、需要が増加に転じたときの労働力供給の機能（労働力の確保と事業の再開）を働かせる要因となったことを示している。言い換えれば、B社が積極的に労働力供給のためのプールを作る努力をしているのであり、外部労働市場の中に疑似的に囲い込まれた部分的な労働市場を形成している。

4-3 小括

ここまで論じてきた出雲地域における外国人雇用の現状に至る経緯をまとめると次のようになる。出雲地域では自治体政策として製造業の産業振興により企業誘致・雇用創出するものの、人手不足の結果、製造請負会社・日系ブラジル人の受け入れる余地が生まれ、B社、C社が進出した。A社の事業規模が拡大し、B社、C社の取引関係が深化していくと同時に、日系ブラジル人の雇用も増えた。

地方自治体としての出雲市では、日系ブラジル人の長期定着が結婚、出産といったライフステージを経ることで地域の活性化につながるという観点から、長期定着の目標数値をかけた、支援事業をおこなってきた。他方、製造請負会社では、日系ブラジル人社員の中にいわゆる出稼ぎ型ではなく、長期滞在をするケースが増えてきたことやA社との安定的な取引が続いたことから、人材を定

着させるための雇用管理や生活支援の必要性が生じた。3節でふれたように地域水準に劣らない労働条件や製造請負会社内での企業内のキャリアを整備したり、組織として地域社会に積極的に関与したり、日系ブラジル人社員への様々な生活支援を行っている。その結果として、日系ブラジル人の地域での定住化志向をさらに高める効果をもたらしたといえよう。

B社、C社はともに日系ブラジル人の生活ニーズにあわせて事業所間での日系ブラジル人の雇用の場を提供するよう努めている。しかし、そのような幅広い雇用管理や生活支援を請負会社が行ったとしても出雲地域から離れてしまう日系ブラジル人は少なくない。請負会社2社ともに、日系ブラジル人の定住志向の高まりを感じながら、その定着志向に応えるのには課題が多いようであった。実際に、両社の日系ブラジル人社員の一部は退職して、地元中小企業に就職する形で、地域労働市場に日系ブラジル人が参入している。次節からは、A社と製造請負会社2社の関係から生じた外国人労働者受け入れが、地域の労働市場に与えた変化を取り上げる。

5. 地域労働市場の中の外国人労働者：日系ブラジル人と技能実習生

5-1 出雲地域の外国人労働市場の形成

出雲地域の日系ブラジル人は、A社で請負労働者として就労する製造請負会社B社とC社で雇用されている人が大半である。その雇用実態と雇用管理については第3節で見た通りであった。しかしその雇用が地域ではほぼ30年間に及ぶと、ブラジルからあるいは日本の他の地域から採用された日系ブラジル人の中には、当初に採用された製造請負会社を退職して、他企業へ転職する人も出てくる。また子どもの教育のために帰国を選択せずに日本に定住化する人も出てくる。現に、出雲市では2010年代半ばから、B社、C社の協力のもとで多文化共生施策を展開し、外国人住民の出雲市への定住化促進を図っている。

30年間にわたる地域での外国人受け入れの結果として、地域に少しずつではあるが外国人労働市場が形成されつつあるように思える。地域に定住化しつつある日系ブラジル人にとって、A社だけが請負労働者として働く唯一の就労場所ではなく、他の雇用先も見つかるようになった。本稿と同一の題名を持つ第1論文で触れたように、出雲地域の企業、とりわけ地域中小企業にとってはA社の存在は地域経済の活性化をもたらすと同時に、反面では、A社による雇用者数の増大が、地域労働市場の中で人手不足の状態を招来させたともいえる。世界的大企業を親会社に持つA社が支払えるような高い賃金水準を地元中小企業が支払えるはずもなく、A社が地域で操業することによって地域の賃金相場が上昇したため、地元中小企業にとって人手不足の解消は容易ではなかった。

そこで、こうした人手不足に悩む企業もまた外国人労働者の存在に注目したのである。その一つは技能実習生であり、地域での技能実習生数は年々増加傾向にあり、日本全体の増加傾向と同様の傾向を示している。もう一つの労働力は日系ブラジル人であり、来日直後こそB社、C社で雇用される請負労働者であった人が、その後に転職して地元企業へ就職したのである。彼らの渡日費用、日本社会と日本の職場に対する初期訓練費用は、もともと彼らと呼ばせられたA社が間接的に負担し

ているので、出雲地域の地元企業がB社、C社を退職した日系ブラジル人を雇用することは、相対的に安価に外国人労働者を獲得することになろう。技能実習生の場合は転職が禁じられており、技能実習生3号を除き、同一人物が同一企業、同一職種で再来日することも禁じられているので、その受け入れに当たっては、常に日本語教育費用と初期訓練費用が求められる。技能実習生は日系ブラジル人よりも低賃金で雇用可能だからという理由だけで、技能実習生が選好されるとは限られない。日本語教育費用を含む初期受け入れ費用を削減できるB社、C社の退職日系ブラジル人を雇用する場合、たとえ日系ブラジル人の時給水準が高くても、受け入れ費用総体では初期訓練費用を必要とする技能実習生雇用より大幅に高いわけでもない。

第5節では、日系ブラジル人と技能実習生という2種類の労働力がどのように地域の企業に雇用されているか、地域の外国人労働者市場の形成について企業の雇用事例から明らかにしたい。そこで自動車部品の中の鋳造製品を製造しているD社と、主として建設機械用の鋳造部品を製造しているE社を取り上げる。特にD社事例では、日本人従業員、日系ブラジル人、技能実習生のそれぞれの企業内秩序における地位と役割分担について触れよう。

D社とE社は両社とも日系ブラジル人と技能実習生の双方を雇用しているが、将来については異なる方針と見込みを示している。そうした企業の雇用戦略から、将来、外国人労働者を雇用せざるを得ない企業の雇用ニーズが示され、また地域労働市場の中での日系ブラジル人と技能実習生の関係も明らかにできよう。

5-2 日系ブラジル人と技能実習生の「準社員」化への試み：自動車部品製造業D社の事例

5-2-1 D社の概要と出雲市への進出の経緯

D社は出雲市の有力企業の一つで、2016年より日系ブラジル人を期間社員（契約社員）として雇用し、また2015年より技能実習生受け入れを開始した。日系ブラジル人と技能実習生の双方を雇用している。製造品目は、自動車の鋳造製品であり、鋳造後の製品の機械加工とサブ組み立てまでの一貫生産を行っている。鋳物製品製造企業としては島根県でもっとも大きく、船舶のエンジン部品のような大型の鋳物を含む、様々な鋳物製品を手がける。また2000年代半ばから鋳物製品加工を目的とした機械加工部門を拡充し、現在は自動車部品の量産体制を持つ。本社は関西にあり、生産拠点は島根工場のほかに、関西工場と滋賀工場がある。D社全体での従業員数は900人弱で、うち島根工場では550人程度が就労する。

D社の設立は1967年で、島根工場の操業は翌年1968年に開始された。D社の設立と出雲市への移転は、親会社である自動車会社の自動車用鋳物やディーゼルエンジン用鋳物生産のための事業部門の閉鎖に伴うものである。この事業部門の関西工場では、生産増強に対応するため工場の拡張と合理化計画を検討したが、関西工場の周辺は市街地の整備が急速に進むとともに法的規制も強化され、さらに大気汚染法の施行（1968年）により当該地域での鋳物工場の拡張どころか操業自体も難しくなっていた。そこで親会社のエンジン部品供給部門を独立させ、別会社として運営することになる。当初は同じ関西で、従業員が通勤可能かつ従業員の新規採用も容易である場所を探していた。

だが条件が折り合わず、関西にこだわらない進出先を探すこととなった。

他方、D社の進出先の島根県でも工場誘致の受け入れ態勢が整備され始めた。1962年に新産業都市建設促進法が制定された結果、1964年には島根・鳥取両県にまたがる「中海地域」が新産業都市として指定され、島根県と出雲市は県外企業の工場誘致に乗り出した。1967年、D社親会社の当時の社長が島根県出身であったこともあり、島根県および出雲市長より正式に出雲地方への工場誘致の懇請がおこなわれた。出雲市には鋳物業の伝統があり、鋳型を制作するための良質で安価な砂を山から採取できる。また同じ時期に松江市は出雲市と同じように工場誘致の働きかけを行ったが、出雲市の地価は松江市のそののほぼ半値であった。加えて出雲市周辺には紡績工場や縫製業といった女性の働き手を必要とする企業は多くみられたが、男性の働き口となるような職場が少なく、男性労働力の確保も容易であった。以上の理由より、新しい工場の設立地は出雲市に決定される。島根県庁にて知事らの出席のもと工場誘致にかんする斡旋契約（出雲用地買収一括斡旋に係る契約書）の調印式が執り行われ、D社はその翌日に会社設立登記が完了した。

なお島根県行政は現在もD社への支援を継続している。島根県の鋳物の生産量は、愛知県、福島県に続き全国で3番目に多い。島根県経済における鋳物産業は重要な位置を占めるため、たとえば島根の鋳物工業組合を通じての3Dプリンター設備の購入支援、産学連携としての島根大学や高等専門学校との橋渡し役など、行政の後押しが行われている。

5-2-2 D社の従業員構成

表5には、出雲工場での雇用形態別の従業員数を示した。正社員数は383人で、2019年度の新卒採用者数は9人、うち高卒者は7人であった。高卒者の採用は地元でおこなうが、特定の科を持つ高校に偏らず、普通科、農林科、工業科などを含むどの高校からも1名ずつ採用する方式をとっている。またD社では理系出身者を中心とした大卒採用をおこなっているが、現在は地元出身者だけでなく、九州出身で中国地方の大学を卒業した者など、様々なパターンの人材を採用している。

D社の技能者育成施策について、D社では現在、60歳台のベテラン技能者を講師に据えて「鋳物道場」を開き、若年・中堅技能者の育成を図っている。D社での熟練技能者の高齢化は2010年代半ば頃がもっとも深刻だったが、現在はそのピークを過ぎてしまった状況である。生産工程の自動化は機械加工部門を中心にすすめているが、それでも船舶のエンジン部品のような一品ものの製造には、熟練技能者の腕に頼る部分が多い。技能者が一人前になるには10年はかかるが、たとえばこれを8年に短縮することが鋳物道場での目標である。

D社の契約社員は91人である。これには正社員への登用を前提とした雇用形態である準社員と、日系ブラジル人を対象とした期間社員が含まれる。準社員からの正社員登用は、採用から少なくとも1年以上、約4年を経とおこなわれることが一般的である。登用月は年2回（4月、10月）設定されており、年1回の人事考課をふまえ、人員のバランスをみつつ、島根工場から本社工場への推薦を経て登用を決める。

期間社員としてD社で就労する日系ブラジル人は39人で、技能実習生は60人である。D社では派

遣社員や請負社員も就労しているが、これらの雇用形態に外国人は含まれない。

表5 雇用形態別 従業員数（島根工場，2019年4月）

	正社員	契約社員 (期間工)	派遣社員	請負社員	パート アルバイト	技能実習生
全体	383人	91人	33人	8人	13人	60人
うち女性	21人	3人	6人	0人	2人	0人
うち外国人	0人	39人	0人	0人	0人	60人

出所：D社提供資料より筆者作成。

5-2-3 日系ブラジル人の直接雇用

D社が期間社員での日系ブラジル人の活用を始めたのは2016年である。島根工場での増産に伴い、生産現場の人員を増加させる必要が生じたことがきっかけである。契約期間は6ヶ月で、これまで仕事量の減少を理由に雇い止めを実施したことはない。当初は10数人の規模だったが、4年程度で40人弱にまで増加している。

D社で就労する日系ブラジル人には、A社からの転職者や、知り合いを頼って東海地方から来る者が多い。みな男性で、年齢は30歳台から40歳台前半が中心である。家庭を持っている者が多く、うち数人は出雲市内に持ち家がある。またパートナーがA社で就労しているケースもしばしば見受けられるという。日系ブラジル人のなかにはより高い賃金を求めて離職し、他地域に移動する者もみられる。だがとくに学校に通う子どもがいる場合は、D社での勤務を続ける傾向にある。

日系ブラジル人は、鑄造部門ではおもに仕上げ（バリ取り）の作業に、また機械加工部門では完成品の目視での検査工程に従事する。機械加工部門ではそれほど重量のある製品は扱っていないが、補助器具を利用しても一日の作業量の肉体的な負担は大きい。完成品は自動車の重要保安部品であり、組み立て工場にそのまま搬入されて取りつけられるものである。目視でも不良品等の見逃がないよう、D社はこちらも「道場」を開いて研修を重ねている。

D社での勤務は2交代制で、昼勤は8時～16時45分（45分休憩）、夜勤は22時～7時（1時間休憩）である。昼勤での残業時間のほうがやや長く、これ以外に休日出勤を依頼することもある。期間社員の時給は1,400～1,500円で、人事考課とそれに伴う昇給はない。期間社員の時給は、同じく契約社員である準社員よりやや高めに設定している。その理由としては、次の2点が挙げられる。期間社員として日系ブラジル人の活用を始めた当初（2016年）は増産への対応としてやや急場しのぎで考えていたこと、またA社の時給を参考にして、同程度の水準としたとのことであった。ただし、筆者たちのB社でのヒアリング結果と突き合わせると、D社の時給水準はB社雇用でA社で就労する日系ブラジル人の時給より若干、高めに設定されていた。

彼らがA社を始めとする他の会社と比較しているのは、賃金だけではない。たとえば以前A社で就労していた者は、D社の魅力について、直接雇用であることや職場の雰囲気のよさ、仕事自体のおもしろさや勤務形態（夜勤が少ないこと）を挙げることもある。

D社の日系ブラジル人の生活支援では、初めて出雲市で就労する者には通訳者を派遣してアパートの契約等での便宜を図ることがある。だが多くの者はすでに日本での滞在が長いため、特別な支援をする必要はない。

会社では、雇い始めの際、安全教育と合わせて挨拶の訓練など市役所のパンフレットを利用した生活指導もおこなう。日系ブラジル人の受け入れに堪して自治体ととくに連携していることはないが、出雲市がおこなう国際交流室のイベントや日本語教室等の情報は、日系ブラジル人の期間社員に対して流すようにしている。ただし彼らが実際に参加しているのかは、D社ではフォローしていない。

期間社員として就労する日系ブラジル人はマナーもよく、挨拶もできる。実はD社での日系ブラジル人の活用はこれが初めてではなく、滋賀工場からの日系ブラジル人が何人か就労していたこともあった。だが当時就労していた日系ブラジル人は生活面でも問題があり、その際は地元の警察に呼び出されて「おたくの従業員」として注意されるなど、苦勞することが多かった。その当時と比べると、今は周囲から苦情が来ることはない。

5-2-4 技能実習生の受け入れ

D社が技能実習生の受け入れを始めたのは、生産量が増え始めた2015年である。技能実習生はベトナムから、関係会社から紹介された関西の監理団体を利用して受け入れている。D社では現在60人の技能実習生を雇用しているが、これは技能実習生の3年滞在制度を前提として、半年に10人ずつ受け入れるという計画的採用の結果である。技能実習生は10～20歳代の男性で、うち2割程度が既婚者である。

技能実習生の時給は914円で、これは島根県の産業別の最低賃金886円（2019年6月調査時点）よりやや高目に設定してある。人事考課とそれに伴う昇給はない。技能実習生は3年の滞日で約400万円を仕送りとして貯金に回しているようである。とはいえD社で就労する日系ブラジル人とは仕事や働き方がそれほど変わらないながら、技能実習生の時給のほうが低いことも事実である。技能実習生と日系ブラジル人は互いの時給を把握しているようだが、時給の違いを理由とするような両者のあいだのわだかまりはみられないという。これは技能実習生が自らの立場を「実習」と位置づけることで納得しているところもあるが、日系ブラジル人の側からの配慮も大きい。たとえば日系ブラジル人が段取りをおこない、技能実習生を迎え入れてバーベキューをおこなうといった光景がみられる。

技能実習生は賃金が相対的に低いにもかかわらず、一生懸命働く。こうした技能実習生の姿は、D社で就労する他の従業員への刺激ともなっている。一方で技能実習生の受け入れ・活用に際して課題となるのは、日本語能力と意思疎通である。D社では監理団体の担当者だけでなく本社工場の従業員にも通訳と指導を担ってもらい（ともにベトナム国籍者）、必要に応じて使い分けることでこの問題への対処を図っている。監理団体の担当者は元技能実習生で、おもに生活面を含むケアや指導をおこなう。たとえば技能実習生が職場で増加するにつれて気の緩みがみられるなど、なかに

は勤務態度が思わしくない者も存在する。だが技能実習生との雇用契約は、かんたんに解除できない。こうした場合は監理団体の担当者が技能実習生に対する指導を行い、場合によっては反省文を書かせることもある。他方で本社工場の従業員は職場や仕事内容に明るいことから、技能実習生に対する技術的な指導をおもに担当している。

技能実習生は複数のアパートで借り上げた部屋に、3～4人単位で共同生活をおこなう。アパートは概ね徒歩圏内に存在する。技能実習生は鶏舎からもらってきた鶏やカエルをベランダに吊っていることもあり、近隣住民がそれを見て驚くこともある。だが本人たちも悪気があるわけではなく、また部屋で騒ぐようなこともない。D社が近隣住民に聞き取りをしても、技能実習生に対しては好意的な意見が多い。

技能実習生は旅行に行ったり、D社の従業員とレクリエーションを楽しんだり、総じて良い雰囲気です。D社の技能実習生が失踪したことはこれまでない。

5-2-5 今後の外国人労働者の活用見通し

D社は、現在雇用している外国人労働者を今後どのように活用していく意向をもつのか。日系ブラジル人、技能実習生のそれぞれについて検討した後、外国人労働者の活用に向けた障壁にも触れる。

5-2-5-1 日系ブラジル人：人事考課と正社員登用制度の導入

まず期間社員として雇用する日系ブラジル人だが、D社は彼らのことを不可欠の人材だと認識している。監督者をはじめとする現場の従業員は日系ブラジル人の働きぶりを高く評価し、頼りにもしている。もちろん日系ブラジル人に続く「その後」がないため、彼らがいなくなるとD社の生産体制が立ちゆかなくなる、といった事情もある。D社は現在雇用している日系ブラジル人のうちほとんどに対して、彼らが長期間、職場で活躍してくれることを期待している。

D社では現在、日系ブラジル人に対する人事考課とそれに伴う昇給制度をあらたに設けるために、本社との交渉をおこなっているところである。またD社で日系ブラジル人とともに働く従業員のなかからは、日系ブラジル人の期間社員も、準社員と同様に正社員登用の対象としていいのではという声も出始めている。ただし昇給制度や正社員登用制度の導入を早急におこなうことにはリスクも存在する。スクリーニングから漏れた者のモチベーションが下がり、そのなかから離職する者も出てくる恐れがあるからである。D社では機を見ながら、これらの制度の導入を慎重に進めていく予定であるという。

5-2-5-2 技能実習生：在留資格「特定技能」の上乗せ

D社の技能実習生の雇用については以下の方針である。2017年11月に創設された「技能実習3号」（技能実習4～5年目）への移行要件となる検定試験等を技能実習生に受検させることは予定しているものの、実際に「技能実習3号」を利用して滞り期間を延長することは考えていない。「技能

実習3号」を利用することで、技能実習生の受け入れ（半年に10人の受け入れ、合計60人）を含むD社での人員計画が崩れてしまうことが主な理由である。

2019年より始まった特定技能制度はいまだ詳細が明らかではないこともあり、利用の可否は検討中の状態である。「特定技能1号」を利用する際も「技能実習3号」と同様、人員計画とのかねあいが問題となるが、検討しなければならないことは他にもある。まず「特定技能1号」労働者をどのように活用するのかである。同じ職場・仕事で4年目ということになれば、即戦力としての活用を見込むことができよう。他方で彼らを技能者に留まらず、より広い範囲の仕事を任せるとも想定に入ってくる。D社が受け入れた技能実習生のうちもっとも優秀だった1期生のなかには、D社での日々の仕事を終えた後も勉強を続け、読み書きも含めて日本人と同程度の日本語能力を独力で身につけた者もいる。その者には日本人の従業員と同じ仕事や、通訳を任せられることでもできるであろう。次に「特定技能1号」労働者の給与をどう設定するかである。すでに述べたように、D社で就労する契約社員のなかには準社員と期間社員が存在する。「特定技能1号」での就労者には、たとえば準社員と同じ処遇（時給約1,200円、日給9,000～10,000円）といったところが妥当になるのかもしれないとも考えている。

5-2-5-3 活用に向けた障壁：職業関連資格の取得の困難さ

さて期間社員として就労する日系ブラジル人や技能実習生の今後の活用を見通するにあたり、両者に共通する活用上のネックは、職業関連資格である。彼らがD社で仕事の幅を広げていくためにはいくつかの職業関連資格が不可欠である。いくら彼らがD社での仕事に対して前向きで、流ちょうな日本語を駆使して職場でのコミュニケーションを十分にとれていたとしても、日本語の読み書きができなければ資格試験に合格することができない。そして資格を保有していなければ、D社で任せられる仕事の幅と活用の方途が制限されてしまう。現在隣県の広島県では、日系ブラジル人を対象としたフォークリフト免許の試験を実施している。そこでD社では事前講習の受講や資格試験の受験費用を会社が全額補助する制度を適用し、期間社員として就労する日系ブラジル人に受検を促している。他方でとくに技能実習生に対して、「特定技能」労働者として現在以上に広い範囲の仕事を任せるとなれば、職業関連資格だけでなく、自動車運転免許の取得も必要となってくることを考慮しなければならない。

技能実習生のうちすでに帰国した2期生と1期生には、D社は特定技能制度を利用した今後のD社での就労意志にかんするヒアリングをすでに始めている。ヒアリングの際は、特定技能制度を利用した就労では技能実習時よりも時間あたり賃金は上がるが、母国との往復に必要な旅費や日本でのアパート代などが自己負担となり、出費が多くなることも説明している。現在、帰国した技能実習生20人のうち15人程度はD社で再び就労することを希望しているが、これはD社でも想定していないほどの多さであった。ただしとくに先日帰国したばかりの2期生は、母国で家族の顔をみれば考え方も変わるだろうと、D社はこの数字の大きさを強くあてにはしていない。

5-3 日系ブラジル人への依存深化と技能実習生雇用の中止：小規模鋳物メーカーE社の事例

5-3-1 E社の概要

E社は従業員規模100人程度の鋳物企業である。製造品目は高圧な油圧機器向けコアパーツ鋳物で、取引先は大手の建設機械製造企業である。

E社の設立の経緯は次のとおりである。E社は大阪市に1940年に設立され、出雲地域に立地する平田工場は1963年に新設された（1912年の創業地は大阪であったが、大阪の事業所は1994年に閉鎖）。1950年代半ばより企業誘致を始めてきた出雲市における誘致企業としては最も古い企業のひとつである。出雲地域は歴史的にも伝統的にも「たたら産業」を生んだ地域であり、現在でも鋳物に適した良質な砂が取れる地域特性を生かして、鋳物産業が地場産業となっている。その地域に誘致企業として大阪から鋳物業のE社が進出したのである。その後、E社は独自の高い技術力をもって業績を伸ばし、中国およびアジアでの建設機械の需要拡大に対応するために、2011年には設備増強を行っている。

E社の技術力は次のようなものである。鋳型は何度も試作を重ねなければならず検査時間もかかるため日に数個しか生産できず、したがって、参入者（競合者）が少ない。鋳型を取引先・E社・砂型製造会社と共同で開発することで他社では製造できない高難易度の製品を提供する点がE社の強みとなっている。

2019年のヒアリング時点までは、オバマ政権以後のアメリカの公共事業投資増大によりE社の業績も好調であったが、将来については米中貿易摩擦の影響が懸念されていた。中国企業を販売先の一つとしているE社であるので、E社外部のアメリカ・中国間の政治状況はどのように動くのか、政治問題が営業上の不安材料となっていることは想像に難くない。

5-3-2 E社の従業員構成

表6は従業員構成を示している（女性人数は無回答）。

正社員数は85人である。正社員は、新卒採用者に加え、派遣社員を積極的に正社員登用して確保している。派遣社員は4人で、そのうち3人が日系ブラジル人である。派遣社員の日系ブラジル人に対しても例外なく正社員化を進めてきたが、他の企業の事例でもうかがえるように、“目先の給料”を重視することから正規化を望まなかったため、派遣社員のままであるという。技能実習生は3人でいずれも20代で中国籍である。

この1年間の中途採用者数は34名である。平均勤続年数は6年9カ月であるが、これはリーマン・ショックによる不況時の離職が影響している。リーマン・ショック当時、職場で仕事なくなり、その代替として研修（座学）を実施して雇用維持を図ってきたが、賞与が支払えなかったこともあり離職者が増えた。

E社の製造品目は建設機械向けのシリンダーが中核部品となっているが、この製造に必要な技能レベルを持つ人材を育成するためには、7年程度の経験が必要であるという。したがって、E社では、調査時点での建設機械の需要拡大に伴って十分な人数の人員確保が必要とされるだけでなく、

高難度の製品製造が可能な技能レベルを持つ長期勤続者（熟練工）の確保が課題となっている。

表6 雇用形態別 従業員数（2019年6月）

	正社員	契約社員 (期間工)	派遣社員	請負社員	パート アルバイト	技能実習生
全体	85人	0人	4人	0人	0人	3人
うち女性	---人	---人	---人	---人	---人	---人
うち外国人	0人	---人	3人	---人	---人	

出所：E社提供資料より筆者作成。

5-3-3 外国人労働者の採用，労働条件，技能レベル

従業員のうち外国人労働者は派遣社員の日系ブラジル人3人と中国人技能実習生3人の計6人であるが，それぞれの採用経路と労働条件についてみていく。

技能実習生の採用は，監理団体であるE商工会議所を通じて受け入れている。

技能実習生の労働条件について，賃金は時給886円で特定（産業別）最低賃金を適用している¹⁰。2018年実績の労働時間は2,037時間で，月平均の残業時間は37.5時間である（E商工会議所資料より）。したがって，時間外手当を含めると手取り収入は月20万円を超える。E社では繁忙期の時間外労働が36協定の限度時間まで及ぶ月もあり，さらに，実習生にとっては時間外手当を目的として時間外労働をいとわない傾向があるものの¹¹，翌月の時間外労働を抑制するよう対応している。

他方の日系ブラジル人について，現在は3人派遣社員として受け入れているが，過去には最高13人に及んだ。採用経路は，D社における日系ブラジル人の採用ケースと同様，A社に請負社員として就労目的で来日した日系ブラジル人の転職による。彼ら日系ブラジル人の転職理由の多くは，昼勤，夜勤が固定した交代制の働き方なじめなかったからであると，E社では認識している。

リーマン・ショックによる不況時には，彼ら日系ブラジル人は自分たち固有のエスニックなネットワークを利用することで広島や名古屋といった自動車製造の盛んな地域へ移動した。それ以来，日系ブラジル人の雇用者は現在まで減員し続けている。

5-3-4 今後の外国人労働者の採用方針

日系ブラジル人と技能実習生という2種類の外国人労働者のうち，E社が今後も積極的に採用をしようとする外国人労働者は日系ブラジル人であるという。受注生産型のE社において，製造ラインで必要とする技術の習得には7年程度の年月を要する。したがって，E社で必要とする人材は

¹⁰ 技能実習生の賃金はE商工会議所から受け入れている3社一律で共通している。

¹¹ E商工会議所によれば，県内の労働者は兼業農家も多く農繁期に休みがちであり，繁忙期の納期対応のために安定的な労働力確保が県内の製造業の課題であった。その点で，受け入れ企業にとって，技能実習生は安定した労働力として評価されているという。

技能形成を見込める労働者であることから、就労制限のある技能実習生よりも、定住者で就労制限のない日系ブラジル人のほうが雇用する条件として望ましいと認識されている。

ただし、日系ブラジル人の雇用に関しても課題がある。E社では特にフォークリフト免許の取得が必要とされるが、これまで雇用してきた日系ブラジル人は免許取得可能なレベルの日本語能力は持ち合わせていなかった。さらに、免許を取得したとしても、免許取得のためにかかる時間が日系ブラジル人を雇用する上でのネックとなっていた。免許取得に要する時間が長いと労働費用の増加につながるという企業側の指摘であった。

また、鋳造業は高熱職場やバリ取りにより粉塵を出す職場を抱えているので、職場の労働安全衛生については殊の外、配慮している。もし雇用形態が派遣社員である日系ブラジル人を危険のある業務に配置した場合、安全教育については十分に実施する必要性があるだけでなく、万が一、事故が起きた場合には責任問題を巡って紛争が生じやすいというリスクがある。したがって、これまでフォークリフト免許や配置職場の点で、派遣社員である日系ブラジル人を、日本人と同様に配置職種に幅を持たせることもできず、また配置職種の技能を積ませることができなかったという。

技能実習生については、経験を重ねることで指示の回数や言語面での障壁も少なくなり、仕事の要領がよくなっていく点で評価は高い。ただし、毎年3人ずつ実習生を受け入れてきたが、過去2年間は新規受け入れを停止し、現在3年目の在籍者が来年帰国した後の受け入れ停止もすでに決定している。これは、勤続可能年数の上限（3年）という就労制限が、E社の必要とする技能習得の障壁となるためである。

日系ブラジル人については、ヒアリング調査時と同月の2019年6月には、直接雇用での採用予定がある。当採用予定者は、転職前はA社で請負労働者として交代制で働いていたが、夫婦ともに交代制で生活時間を合わせる事が難しかったという不満があって、日勤が可能な職場としてE社への転職を希望したという。

5-4 小括

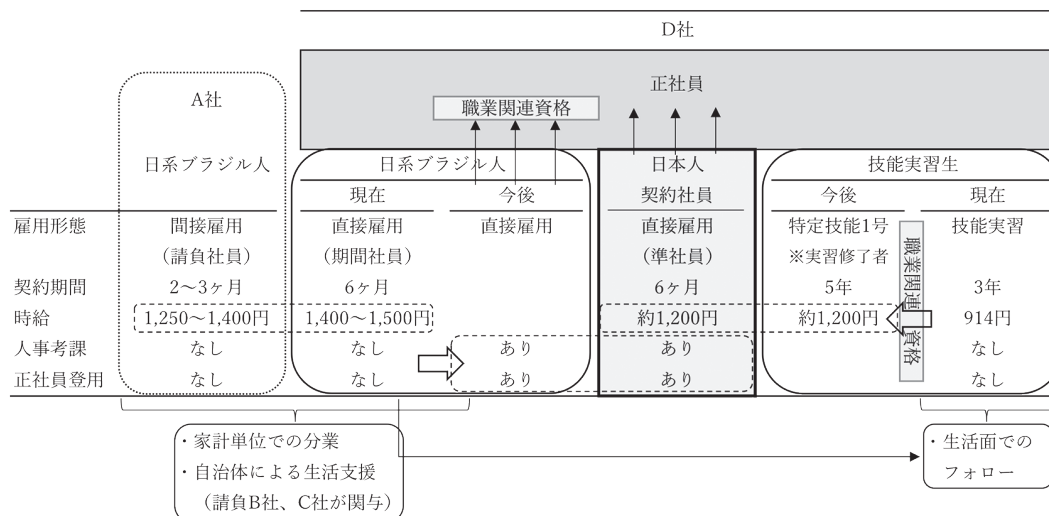
5-4-1 D社における外国人労働者の処遇とその変化の方向

D社が現在雇用する外国人労働者は、期間社員として就労する日系ブラジル人と技能実習生である。D社における外国人労働者の雇用実態（処遇）とその変化の方向について、図2にまとめた。図中には、彼らの雇用状況を理解するための重要な比較集団となっているA社の日系ブラジル人と日本人のみで構成されるD社の準社員、そしてD社の正社員も示している。期間社員として就労する日系ブラジル人と技能実習生、日本人のみで構成される準社員の3者は直接雇用・有期契約であることで共通するが、処遇の面で異なる点もある。これら集団間の処遇面でのバランスをみつつ、外国人労働者の戦力化を図ろうとするD社の雇用戦略を要約しよう。

まず現在の日系ブラジル人の雇用をみる。D社の日系ブラジル人は期間社員と呼ばれる。直接雇用である点においてA社で請負社員として就労する日系ブラジル人とは異なり、契約期間もより長い。雇用の安定性の面でA社と比較して魅力を感じる者もいるだろう。賃金はA社の請負社員と同

水準に設定しているため、同じ直接雇用・有期契約であるD社の準社員より高い。一方で、日系ブラジル人には準社員のような人事考課と正社員登用制度がない。この点は、A社への正社員登用の道筋が設定されていないA社の日系ブラジル人と同じである。D社の日系ブラジル人雇用が繁忙期における試行的なものとして始まり、彼らの移動が頻繁であることも想定して、まずは日系ブラジル人の賃金水準をA社のそれと同等にすることを優先した様子が見えてくる。

図2 D社における外国人労働者の処遇とその変化の方向



出所：筆者作成。

ただしD社の日系ブラジル人のうち一定数がA社からの「引き抜き」の形となっていようと、彼らがA社から完全に切り離され、出雲地域で生活しているわけではないことも図中に示した。D社の日系ブラジル人のパートナーにはA社で就労する者もあり、彼らの家計はA社とD社の双方での稼得賃金により成立する。またD社は日本での仕事や生活に慣れた「現在の」日系ブラジル人を高く評価しているのであり、加えて請負会社B社やC社も支援する日本語教室など、D社に雇用される外国人労働者は生活の面でも出雲市における多文化共生政策の恩恵も受けているのである。

次に現在の技能実習生の職場生活をみよう。直接雇用で共通することを除けば、処遇の面では日系ブラジル人、そして準社員とは切り離された存在だといえる。産業別の最低賃金が適用されるため時給は同じ地域の技能実習生より高いが、期間社員として働く日系ブラジル人より大幅に低い。技能実習生の雇用には、監理団体への月々の支払い等、人件費がより高くつくことも理由かもしれない。だが実際には、D社において技能実習生と日系ブラジル人が担う仕事の内容は大きく変わらない。こうした事情をふまえ、日系ブラジル人が技能実習生の生活面でのフォローをおこなう（技能実習生を交えたバーベキューの主催）など、同じ職場で働く者としての共同性を維持すると同時に、両者の賃金の差にあらわれる職場内での階層性を正当化する行為がみられる点は、興味深いと

ころである。

さてD社における今後の外国人労働者の雇用について、とくに処遇の面に注目すれば、これを「準社員」化としてまとめることができよう。すなわち日系ブラジル人に対しては人事考課と正社員登用制度の導入を予定しており、すでに本社との折衝を始めている。これが実現すれば、D社における日系ブラジル人と準社員は同等の処遇となり、日系ブラジル人には正社員としての雇用の道が開ける。D社が日系ブラジル人を、頻繁に移動する不安定な労働力ではなく、地域労働市場での定着が見込まれる貴重な労働力として再定義し、職場でのさらなる定着と戦力化を図れる存在だともみていることがわかる。また技能実習生については実習期間の修了後、特定技能労働者として戦力化することを想定しているが、その際の賃金は準社員と同水準になるとD社はみている。ヒアリング調査時のもとより、本稿執筆時の2021年現在も特定技能労働者の性格は定まっていない¹²。当該カテゴリーにおいてD社が人事考課や正社員登用制度の導入を想定していないことは、いたしかたのないことであろう。とまれD社では、日系ブラジル人では人事考課と正社員登用制度の導入、技能実習生では特定技能制度を上乗せのうえ賃金を準社員と同水準とすること、要約すれば外国人労働者の「準社員」化が図られている。当の外国人労働者の意向も含めた諸要素間の調整をする必要もあり、一朝一夕にこれが実現するものではないことはヒアリング調査結果からもわかるが、D社では、総じて外国人労働者の企業内階層の上昇が見込まれるほうへと実態は動いているといえよう。

ただしその実現に向けては、外国人が日本で職業関連資格を取得することが難しい点が障壁となっている。この障壁をD社独自の努力によって乗り越えることには限界があろう。労働政策としての対応が求められる。

5-4-2 D社とE社の外国人労働者の雇用方針の比較

外国人労働者の雇用について、D社とE社ではいくつか異なる点がある。ここではなぜD社とE社で雇用方針が異なるのかを、技能実習生、日系ブラジル人のそれぞれについて検討する。

5-4-2-1 技能実習生の雇用方針

D社では特定技能制度を利用することで、現在雇用する技能実習生のさらなる雇用を見込んでいる。他方でE社では技能実習制度の利用を取りやめる方針を示している。こうした方針の違いを生む要因として、以下に3点を挙げておきたい。

第1に、技能実習生に求めるスキルの違いである。E社では会社の中核となる労働者を求めている、その育成に向けては、3年間の滞日期間では短いと考えている。他方でD社では、特定技能制度での受け入れに切り替えることで、従来担っていた現場を離れた職域での活用も視野に入れている。

¹² 特に、日本への永住が可能となる特定技能2号の技能レベルの設定は、同一職種の日本人との比較、他業種・他職種との比較、という観点が含まれるで、特定技能2号の在留資格を付与する技能試験の作成は非常に難しい。

る。こうした違いの背後には、同じ鋳物業に属するとはいえ、E社が一点ものに近い製造品目を手がけているのに対し、D社では機械加工部門を含む量産体制部門も持ち、企業規模が比較的大きいことから多様な従業員の配置を想定できることがあろう。

第2に、監理団体の違いである。E社が利用する監理団体は、地域の商工会議所である。監理団体の仕事は多岐にわたり、監理団体職員は技能実習生の仕事や生活上のトラブルに対応するために、文字通り1日24時間、1年365日緊急の連絡を受け付ける体制に組み込まれている。商工会議所の職員が商工会議所固有の職務と兼任で担うには、あまりに激務であろう。他方でD社では、関係会社から紹介された関西の監理団体を利用している。技能実習生の指導や支援にあたっての分業体制の構築等、当該団体には技能実習生受け入れにかんするノウハウも蓄積されているであろう。

第3に、国籍とそれに付随する人材の質の違いである。ここ数年、日本の技能実習生の受け入れは大きく変化した。人数が増加しただけでなく、最大人数を送り出す国も中国からベトナムへと移行した。E社では中国から技能実習生を受け入れているが、中国国内の賃金・生活水準の上昇に伴い、当該国からは良質な人材を確保することが難しくなっている。他方でD社ではベトナムから受け入れているが、ベトナムの場合、技能実習制度を利用した渡日を希望する者の中に、質の高い人材が一定数含まれているものと思われる。D社がもっとも期待する技能実習生は、日夜を問わず勉強し、高い日本語能力を独自に習得している。受け入れ人材の質の差は国籍の差異というよりも、送り出し国の経済発展の度合いによってもたらされると思われるが、こうした人的資本の差異に基づく、D社は技能実習生に対して今後、広範な職域での雇用を見込めると判断している。

5-4-2-2 日系ブラジル人の雇用方針

次に、日系ブラジル人の雇用方針である。現在E社では日系ブラジル人を派遣社員として雇用しているが、正社員登用については当の日系ブラジル人が消極的な姿勢を示している。現在E社は正社員の中途採用に力を入れており、近いうちにA社の請負社員を離職した日系ブラジル人を採用する予定である。他方でD社では、2016年から日系ブラジル人を期間社員として雇用し、現在は日本人の契約社員と同様、正社員登用の機会を与えるべく動いている。

E社のような典型的な小規模鋳物企業では雇用区分を多くは設けず、中途採用者を「正社員」として処遇することが多い。E社の従業員編成に、それが表われていよう。他方でD社は親会社が自動車会社であり、機械加工部門も併設していることから、雇用区分を細かく設定し、従業員の配置転換にも慣れているものと思われる。D社が、出雲地域という地域労働市場の中で、近年増加した日系ブラジル人を雇用するために、D社独自の雇用形態を用意できた理由は、D社に人事管理上のノウハウの蓄積があったからだと考えられる。もちろんD社が、過去にA社で就労経験を持つ日系ブラジル人に対して、A社就労時と同等の賃金を支払うことができる経営体力を持つことも重要である。

D社の場合、現在雇用している日系ブラジル人が正社員登用の対象となる。他方でE社の場合は、リーマン・ショック時の減員を埋めるべくおこなわれている中途採用において、応募者のなかに日

系ブラジル人がみられるようになった。総じて、能動的か受動的かで両社に違いはあるものの、地域労働市場単位でみて、A社が導入した日系ブラジル人が地域労働市場に定住化し、貴重な人材として地域の企業から認識され始めたといえよう。またD社やE社の事例からは、A社における就労について、日系ブラジル人のうち一部が不満を抱えている事情も垣間見える。ただしここで強調したいのは、そうした日系ブラジル人の受け皿が地域労働市場にも形成されており、彼らが再び仕事や生活の場を選択する際、必ずしも出雲地域を出て行く必要はないようになりつつあることである。

6. 結論

本稿につながる第1論文「出雲市における産業振興・雇用創出と外国人労働者（1）」を上梓した際、その読者の一人が「古式ゆかしい産業社会学の企業調査を久々に読んだ」という感想をもたらしてくれた。今や社会学を含む社会科学の世界では数量調査が主流であるが、現地に入って研究者の問題設定にしたがってヒアリングを実施し、その結果を論文にまとめるという調査手法は、確かに「古式ゆかしい」ものかもしれない。その方法でまとめた論文が第1論文であり、この第2論文である。

研究方法のみならず、研究テーマに関しても本稿は「古式ゆかしい」側面を維持している。日本の産業社会学史の中で、日本的経営の特質を明らかにすべく、松島静雄たちは鉱山経営を営む大企業の労務管理を研究し、人里離れた遠隔地の鉱山経営を行う企業は、必然的に生活保障を中心とした管理が行われることを指摘した（松島、1962）。そこでは賃金が低水準であるだけに、支給賃金額に個人間格差をもたらすような能率給的な賃金体系をとれず、生活保障的な賃金体系に基づいて賃金が支給されること、住宅・金融・慰安（現代用語ではリクリエーション）・保険などの生活全般にわたっての福利厚生サービスが提供されることが指摘されている。日系ブラジル人に対する製造請負会社の雇用管理と生活支援サービスの内容を本稿では明らかにしたが、その内容は、彼らの生活全般にわたる丸ごとの支援サービスである。入国時の空港への迎え、入国当座の日本円の小銭を含む生活用品の支給、住居提供、市役所・病院への付き添い、勤務先へのバス送迎、退去時のアパート清掃、等あらゆる側面にわたっている。ブラジルから初めて渡日した日系ブラジル人の場合は、終戦後の時点で鉱山労働に従事した日本人労働者と共通する生活支援へのニーズを抱えていると言って過言ではないようである。

松島はこうした福利厚生サービスの提供は、労働者を企業内に囲い込むという負の側面を指摘していた。さて、今回調査の場合、この点はどのようなものであったか。製造請負会社で雇用された日系ブラジル人は、雇用契約期間は2～3か月で契約更改が繰り返されている。請負会社で短期雇用が繰り返されたからと言ってその生活は必ずしも不安定さに満ちたものではなく、勤続年数を重ねる人も少なくない。また他地域への転職を希望する場合は、全国に請負先企業を持つ大手請負会社のネットワークを通じて、他所で再び請負労働者として就労することも可能である。勤務地、賃金、勤務形態などについて大きな不満がなければ、大手請負会社に雇用されることが、雇用機会

を得る保障につながっている。一方、日系ブラジル人を雇用する製造請負会社もまた、手厚い生活支援を実施することで、日系ブラジル人を自社内で確保し続けていくことが可能である。その結果を、地方行政という自治体側から見れば、定住化支援の目的とつながるわけだ。

しかし、A社で就労する日系ブラジル人のすべてが勤続年数を重ねるわけではない。請負会社との雇用契約は短期であるから、B社では近年、新規採用が増加したこともあり勤続1年未満の人が4割である。転職者はどのような属性か。彼らの中には、単に転職を繰り返している層、保育施設に恵まれ、保育を援助する親族がいる東海圏へ転職する層、既に出雲地域に定住化しているが、企業からの直接雇用を望む、夜間の交代勤務を嫌って他社へ転職した層などがみられる。その内容は本稿、第5節で詳しい。A社の高い賃金水準は国内の他地域やブラジルから人を募集するだけの魅力はあるが、労働条件の中に含まれる、固定化された日勤・夜勤の勤務体制を嫌い、他社へ転職する人も出てくる。獲得賃金の大きさよりも、夫婦や家族との生活の調和を求める人が出現していることの証拠であろう。出稼ぎ型労働者の場合は、母国への送金が大きな就労目的であるので、仕事と家庭の調和という生活上の問題は、元来発生しにくいはずだろう。日系ブラジル人労働者の出稼ぎ型が今や明らかに変質して定住型外国人の類型になってきていることが読み取れるのである。

A社で請負労働者として働く選択肢以外に、出雲地域の中で就労することも近年は可能となった。地域労働市場の中に日系ブラジル人向けの雇用機会を見つけやすくなった。出雲地域の外国人労働者は、漸くそのような雇用機会を地域労働市場の中に見出せるようになった。出雲地域に日系ブラジル人がA社の請負労働者として雇用されるようになって、ほぼ30年の年月が経過した。請負会社が、多様な生活支援や他地域への職業紹介を通して日系ブラジル人という請負労働者の労働プールを形成する努力をしている。そうした事業と並んで、請負会社以外の企業も、出雲地域の労働市場の中で日系ブラジル人の雇用に注目し始めている。

以上のような日系ブラジル人への生活支援と定住化の問題以外に、本稿では日系ブラジル人のキャリア形成という雇用管理に関わる問題設定も行った。労働者の生涯にわたる生活資金の保障、すなわち「結婚して子供を育てられる賃金を保障するような雇用機会」を提供することが、日系ブラジル人の地域への定住化促進のもっとも正統的な政策の方向性である。しかし本稿3節で触れたように、A社を就労先とする日系ブラジル人の場合も、請負労働者という雇用形態であるので、子育て期の中高年時にも賃金が上昇しない。請負労働者のままでも子育ては可能なのか。現実には第1論文でみたように、出雲市の外国人定住化比率は向上し、既婚で子供を持つ家族も増加した。その最大の理由は、配偶者も就労していることにある。それと同時に、日系ブラジル人の定住化層には技能レベルが向上して、請負会社内での内部昇進により、あるいは地元企業への転職により間接雇用の雇用形態から直接雇用に転換する人が出現していることだ。

本稿では、請負会社内でも勤続年数を経ることにより、技能レベルが上昇すると、班長以上の職位が準備され、班長以上は月給制の無期雇用契約に変更となることを明らかにした。請負会社内に企業内キャリアが整備されていることになる。請負労働者の基幹労働力化とまで概念化するには時期尚早かもしれないが、請負労働者のキャリア形成という概念が漸く違和感なく理解できる段階に

達してきていると解釈できよう。地域の中堅企業でも、日系ブラジル人の基幹労働力化の一端として「準社員」化し、自社の人事管理体系の中に組み入れようとする試みがみられた。日系ブラジル人全体が間接雇用の派遣・請負労働者ではなく、一部ではあれ、正規雇用者や直接雇用労働者への転換を果たしている人も出てくるようになった。従来の日系ブラジル人像とは異なる点である。

一方、技能実習生の地域労働市場での位置づけはどのようなものか。地域における技能実習生の雇用者数は年々、拡大している。技能実習生は3年間を周期とする循環型移住労働力である。技能実習生の受け入れ経験の長い企業はその3年間を一つのサイクルとして、自社の労働力の一部として技能実習生を対象許可職種に配置している。この職種制限と滞在制限が企業にとっては技能実習生を活用する上での一つのネックである。この部分が特定技能制度を利用することによって近い将来に緩和されたとしても、毎日、稼働している企業にとって、そうした将来の緩和見込みを土台として、自社の要員計画を立案するわけにはいかない、という点も2019年の調査時点で明らかになった。したがって、技能実習生によって日系ブラジル人の不足を補うというような代替関係は、理論上はともかく、企業にとっては現実的な選択ではないようだ。ここに、日本企業にとって、技能実習生に課せられたような就労制限を持たない、真正の労働者としての外国人労働者を要望する根拠が生まれてくるのであろう。

現在、日系ブラジル人であれ技能実習生であれ、製造業の雇用現場で彼らを十全に活用するネックとなっている点は、自動車運転免許とフォークリフト免許である。いずれも、交通手段が限定された地方都市と製造業では不可欠な免許である。これを持たないと、一人前の労働力とはいえない。農業の場合も事情は同じであるが、農業では専門技術職の在留資格で就労している人も多く、こうした人たちの免許取得は企業負担が少ない。日本でも製造現場への外国人労働者受け入れを促進するならば、専門技術職（在留資格「技術・人文知識・国際業務」の有資格者）でも製造現場への導入することを妨げないようにする、あるいはこうした免許取得の学科試験にフリガナを振る、漢字を使用しない、やさしい日本語を問題に使用する、など、現在の介護職の外国人向け試験問題と同様な配慮が考えられてもよいだろう。

今回調査対象とした出雲地域の場合、製造業中心の外国人労働者がテーマであった。農業、建設業、介護、造船などの他業種は製造業以上に高齢化し、人手不足の状態であるために、外国人雇用のための施策が多面的に試みられている。出雲地域は産業基盤を製造業に置く地域であるので、外国人労働者の定住化促進政策もまた製造業にふさわしい内容が盛り込まれる必要性があろう。高齢化地域の振興策の一つとして、主要産業が製造業のみならば、外国人労働者雇用が今や必然的になってきた。そうした地域の中で、本稿では日系ブラジル人雇用に特徴のある出雲地域を取り上げた。この地域では本稿の調査後の2021年時点で、さらに外国人定住化と多文化共生へ向けての施策が進められ、日系ブラジル人の第2世代のために、県立定時制高校で日本語授業が単位として認定される、県立の職業訓練校で定住外国人向けの就職サポート科が新設される、などの動きがみられた。

日本の将来を考えると、この出雲地域が決して特殊な事例ではなく、類似の地域も今後増えていくと思われる。

最後に残された課題について記す。本稿では、移住労働者の「編入モード」という図式のうち、どちらかといえば不利な局面よりも、肯定的な側面に焦点を当ててきた。とりわけ、派遣・請負労働者である日系ブラジル人のキャリア形成の可能性といった、見方によっては楽観的な側面を取り上げた。本稿第1節の先行研究の中で取り上げたように、日系ブラジル人が集住している団地に取り残された高齢期に達した一人暮らしの日系ブラジル人は調査対象者ではなかった。また、高卒資格を得なければ定住者ビザへの変更が不可能な日系ブラジル人の子どもについても調査対象者ではなかった。交代勤務で重量物の運搬作業もこなせるような働き盛りの日系ブラジル人が調査対象であったために、その労働条件や雇用管理、生活支援の内容について触れることができたのである。人の一生のライフステージのうち、就労可能な年代のみを取り上げて、その限定の中で、日系ブラジル人の雇用管理と地域労働市場の関わりを検討した。残された課題については他の研究成果を待ちたいと思う。

参考文献：

- 池上重弘, 2021, 「ブラジル人家族と危機―「1990年体制」から30年の歴史の中で」『移民政策研究』13 : 46-64.
- 尾上友章, 2020, 「外国人労働者の賃金と人員の推移」『賃金事情』産労総合研究所, 2817 : 14-20.
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人, 2005, 『顔の見えない定住化―日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会.
- 上林千恵子, 2017, 「製造業における技能実習生雇用の変化―中小企業から大企業への展開」堀口健治編『日本の労働市場開放の現況と課題―農業における外国人技能実習生の重み』筑摩書房, 93-113.
- 上林千恵子・山口壘・長谷川翼, 2021, 「「出雲市における産業振興・雇用創出と外国人労働者（１）～自治体政策と企業立地の条件」『社会志林』法政大学社会学部, 68（１）: 45-65.
- 加茂浩靖, 2015, 『人材・介護サービスと地域労働市場』古今書院.
- 小西康之, 2018, 「派遣先均等・均衡待遇原則と労働者派遣」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構, 701 : 30-39.
- 佐藤忍, 2006, 「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」佐藤忍『グローバル化で変わる国際労働市場―ドイツ, 日本, フィリピン外国人労働力の新展開』明石書店, 第6章.
- 佐藤博樹, 2010, 「人材ビジネスと新しいキャリア形成支援」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社, 序章.
- 佐藤博樹, 2014, 「労働市場における需給調整の担い手としての人材サービス産業」佐藤博樹・大木栄一編『人材サービス産業の新しい役割―就業機会とキャリアの質向上のために』有斐閣, 序章.
- 佐野嘉秀, 2004, 「製造分野における請負労働者の労働条件とキャリア―社会政策の視点から」『季刊・社会保障研究』40（２）: 139-152.
- 志甫啓・大木義徳, 2018, 「南米日系人の存在感の低下とこれからの外国人政策に関する展望」『国際学研究』7（１）: 65-74, 関西学院大学国際学部.

- 鈴木暁子, 2019, 「外国にルーツを持つ子どもの支援に関わるアクター間のネットワーク型ガバナンスの研究—島根県出雲市を事例として」『同志社政策科学院生論集』8-1, 29-42.
- 高畑幸, 2018, 「東海地方における移住労働者のエスニシティ構成の「逆転現象」—静岡県焼津市の水産加工労働者の事例」『日本都市社会学会年報』36: 147-163.
- 中馬宏之, 2003, 「労働市場における二極分化傾向—構内請負工急増の事例から」『フィナンシャル・レビュー』67: 57-74.
- 徳田剛, 2019, 「地方都市における外国人住民の集住化への対応」徳田剛・二階堂裕子・魁生由美子編『地方発 外国人住民との地域づくり』晃洋書房, 第3章.
- 濱田国佑, 2016, 「2008年の経済危機後の日系外国人集住地域をめぐる研究の動向」『駒澤社会学研究』48: 151-167.
- 樋口直人, 2010, 「経済危機と在日ブラジル人—何が大量失業・帰国をもたらしたか」『大原社会問題研究所雑誌』622: 50-66.
- 松島静雄, 1962, 「わが国における労務管理の特質とその限界—A鉱山の事例を中心に—」松島静雄『労務管理の日本の特質と変遷』ダイヤモンド社, 3-65. (初出: 『東京大学教養学部社会科学紀要』5輯, 1956年, 再録: 稲上毅・川喜多喬編, 1987, 『リーディングス日本の社会学9, 産業・労働』東京大学出版会, 85-106.)
- 松宮朝, 2012, 「経済不況下におけるブラジル人の状況と今後の展望—A社調査, 長浜市調査の比較から」『研究紀要』6, 21-33, JICA横浜/海外移住資料館.
- 松宮朝, 2019, 「リーマン・ショック後の南米系住民の動向と第2世代をめぐる状況」是川夕編著『人口問題と移民—日本の人口・階層構造はどう変わるか』明石書店, 第8章.
- 宮本恭子, 2017, 「持続可能な社会に向けた外国人労働者の受け入れに関する研究」『山陰研究』10, 1-19.
- 山口壘, 2020, 「技能実習制度の活用と企業内雇用ポートフォリオの国際化—企業アンケート調査の二次分析から」『社会志林』法政大学社会学部, 66(4), 211-228.
- 山本かほり・松宮朝, 2011, 「リーマン・ショック後の経済不況下におけるブラジル人労働者—A社ブラジル人調査から」『社会福祉研究』愛知県立大学教育福祉学部, 13: 35-48.
- 渡戸一郎, 2017, 「『編入モード』から見る日系ブラジル人の位置と第2世代の課題」渡戸一郎編集代表『変容する国際移住のリアリティー「編入モード」の社会学』明石書店, 114-159.
- 渡邊博顕, 2004, 「間接雇用の増加と日系人労働者」『日本労働研究雑誌』531: 35-47.

[資料]

日本生産技能労務協会, 2020『製造業請負事業実態把握調査 報告書』

付記: 本稿は, JSPS科研費・課題番号JP17K04161及び課題番号JP19H00607の助成を受けたものである。記して感謝したい。