

日系外国人労働者と業務請負業者の労務管理 —出雲市を例に—

植木 洋¹ (Hiroshi UEKI)・宮本 恭子² (Kyoko MIYAMOTO)

鳥取短期大学 生活学科情報・経営専攻¹ 鳥根大学 法文学部²

【目 的】

日系外国人労働者が日本で働くようになっておよそ30年が経った。この間リーマンショックや新型コロナウイルス感染症拡大など日本経済が危機に直面した時に限らず、雇用先の雇用調整に幾度もさらされながら、日系ブラジル人は日本で働き生活し続けてきた。この過程で彼らの居住地は「膨大な下請け企業群」が存在せず、日系人を雇い入れる就労先も限られる非集住地域にも拡がりを見せるようになる。

石川県小松市の日系人を分析した俵 [2006] では、非集住地域の日系人の特徴として次の4点を取り上げている。①請負業者等が移住プロセスを管理する市場媒介型が大半で、移住先には家族や親類、友人などが少なくネットワークが無い。そのため、②困りごとがあると請負会社に頼ることになる。また、③日系人人口が少なく、移民コミュニティが未形成であるため、④出稼ぎがメインとなり仕事優先で地域間を移動することが多い。

同じく日本海側に位置する鳥根県出雲市における日系人については、上林他 [2021] において彼らが出雲市で働くようになった初期の要因について、植木 [2021] が2010年代以降、出雲市への集住化が進展した要因について分析している。また、労務管理の点から見ると、宮本 [2017] が請負業者の生活サポートが広範囲に及ぶことを示している。

このように、従来非集住地域であった鳥根県出雲市における日系人の状況に変化が見られる。そこで本研究では同市において定住化が進行することに合わせ、業務請負業者が労務管理をどのように展開しているのかを明らかにすることを課題とする。

【内 容】

(1) 日系ブラジル人の変化

出雲市では2015年を境にブラジル人が急増する。その過程でブラジル人の人口構成上の変化も生じていた。2014年時点では23.7%しかいなかった女性の割合が徐々に増え、2022年には39.5%に至っている。特に2018年以降の5年間でその動きが顕著になっている。同時に、人口に占める世帯の割合もおよそ10年間で20%近く低下している(表)。これは単身男性の「デカセギ」中心の労働者から、夫婦ないしは子供連れの家族が出雲市に移住してくる人たちの割合が高まっていることを示している。実際、Y社へのヒアリングでも家族連れが5割、単身者が5割ほどのことであった。また、単身の場合でも後日家族を呼び寄せるケースが増えているとのことである。

日系ブラジル人の世帯が単身世帯から複数世帯に変化するのに伴い定住志向も高まっている。鳥根県が2019年5月時点で行った『鳥根県外国人実態調査(出雲市分)』(n=247、回収率23.5%)、および1年後の2020年1月に鳥根県が実施した『出雲市ブラジル住民アンケート』の調査報告書(概要版)(n=467、回収率18.0%)の二つのアンケートによると、出雲市在住のブラジル人は現在結婚相手や子どもなど家族と同居し3年以上鳥根県・出雲市に住みつづける意志のあるものが回答者の40%から50%程度に及んでいることが分かる。

(表) 出雲市におけるブラジル住民の推移

年	計	男	女	男性の割合 (%)	女性の割合 (%)	世帯数	人口に占める世帯 の割合 (%)
2014	1039	793	246	76.3	23.7	792	76.2
2015	1488	1038	450	69.8	30.2	1020	68.5
2016	1891	1324	567	70.0	30.0	1298	68.6
2017	2064	1418	646	68.7	31.3	1388	67.2
2018	2862	1885	977	65.9	34.1	1847	64.5
2019	3522	2241	1281	63.6	36.4	2200	62.5
2020	3123	1931	1192	61.8	38.2	1834	58.7
2021	3423	2104	1319	61.5	38.5	2021	59.0
2022	3563	2155	1408	60.5	39.5	2083	58.5

(出典)『出雲市住民基本台帳』各年版より作成

(注)各年とも3月末時点の数値

(2) 業務請負業者の対応

a) 労働時間の変化

家族連れの世帯が増えたことで、労働者自身が長時間働き「稼ぐ」ことよりも家族との生活を考慮した働き方を望むようになっており、労働時間管理のあり方もそれに対応している。例えば、Y社は日中勤務と夜間勤務の二交代制で、基本的に日中か夜間どちらかの勤務に固定されている。しかし、夜間勤務の労働者から日中への異動の希望があればそれを受け入れる措置が取られるようになった。また、そもそも残業時間を含めると12時間連続勤務というシフトそのものが働きすぎの状態であり、安全性や健康への影響が懸念されることから、子供を持つ女性社員の場合申し出があれば8時間勤務への変更を許可している。

b) キャリア形成

近年、業務請負業者は正社員登用制度を設けたり、評価制度を導入するなど優秀な社員に対する待遇を向上させている。こうした動きを進めているのは、請負先において2010年代半ばから増産傾向が続き、今後も生産が拡大され人員の増員が見込まれることから、現在すでに働いている人たちにできるだけ長く働いてもらう必要があることが一つの要因である。

また、現場の監督は自社が行う必要があり、それが可能なブラジル人を育てたり雇ったりしなければならない。しかし、その求められている数が現在急速に増えている。そのため、現時点で工程リーダーになっている、もしくは、今後なりうる社員に対し、業績を評価し賃金に反映させることで長期的雇用へとつなげていきたいと考えていることがもう一つの要因となっている。

c) 労務管理の外延的拡充

日系人非集住地域の地方都市である出雲市には、日系人にとっての生活インフラであるスーパーや教会、あるいはディスコなどの遊び場が整っていない(山本・松宮 [2011])。そのため、ブラジル人同士で集う場が少なく、生活が単調になりがちで、孤独な状況に陥りやすいという課題を抱えている。

こうした状況に対し、Y社はブラジルの日本人会のような居場所となる拠点づくりを構想する。ここでは日系人の生活不安を取り除いて、日本社会で自立していけるようになることを目標に、2017年9月コミュニティ支援センターを設立する。センター長はY社で勤務していた日系人であり、会社のことも、日系人としての苦勞も分かる人材として派遣された。

センターははじめに日本語教室の開催に乗り出す。当初は10名程度であったが、Y社の財政的支

援もあり、急速にその数が増えピーク時の2018年から2019年には150人から170人ほどの受講者がいた。その後、コロナ禍の2021年でも約70人が受講している。また、日系ブラジル人同士の交流会（手巻きずし体験、俳句会など）や地元の高校生や大学生、幼稚園の子どもたちとの見学会や交流会の機会も設けている。

さらに、パスポートや在留資格等の更新に必要な書類のチェックなどの実務的支援、会社の中では話せないようなメンタル相談も含め多岐にわたる支援を行っている。

Y社では、さらに2019年に定員60名の企業主導型保育園を、2021年には学童保育も設立した。いずれも、日系人だけでなく地元の日本人家庭の子どもも受入れ、両者が共に過ごし学びあう場の形成に努めている。

Y社がこうした生活支援に乗り出すのは、日系ブラジル人が地域社会に受け入れられるようになってほしいという同社の持つ多文化共生的な理念がある。その一方で、常時数千人の日系人が移住者向けのインフラの整っていない地域社会で暮らしていくには限界があり、そのことは事業の存立の危機をもたらしかねない。そのため、企業自ら乗り出さざるを得なくなったという点も挙げられる。

【考 察】

出雲市では2016年に外国人の定住化を推進する前後から、家族連れの労働者が増えるようになる。そのなかでも30代から40代の人たちには定住志向が強く、以後、2022年現在まで、受入れ先企業の好業績にも支えられ、定住を考え家族で移住する人が増えている。

このような外部環境の変化は、業務請負業者に対し、日系人が安定的に生活者として出雲市に定住する状況を自らが作り出さないと事業が継続できないという状況をもたらした。そこで、労働面では長期就労者のインセンティブを高める評価制度を設けたり、優秀な日系ブラジル人労働者を積極的に管理監督者へと登用するなど労務管理を高度化させていく。また、生活面ではコミュニティ支援センターや保育園・学童保育など生活支援の場を設けるなど日系人が地域社会に溶け込めるような展開を進めている。こうした対応の結果、Y社にとって出雲市の事業所は同グループの中での先進的モデルとして位置づけられるようになっていく。

以上のように、出雲市における日系ブラジル人と業務請負業者の関係は、2016年を境に新たな段階に入ってきていることが明らかとなった。

《参考文献》

- 植木洋（2021）「島根県出雲市における日系ブラジル人の集住化とその要因」『山陰研究』, 14, p. 25-47.
- 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）」『社会士林』, 法政大学社会学部学会, 68(1), p. 45-65.
- 上林千恵子、山口壘、長谷川翼（2022）「出雲市における産業振興・雇用創出と外国人労働者（2）」『社会士林』, 法政大学社会学部学会, 68(4), p. 71-113.
- 俵希實（2006）「日系ブラジル人の居住地域と生活展開」『ソシオロジ』, 156, p. 69-85.
- 宮本恭子（2017）「持続可能な社会に向けた外国人労働者の受入れに関する研究」『山陰研究』, 10, p. 1-19.
- 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』, 第13巻, p. 37-62.

*本報告は、2022年7月30日に第32回労務理論学会全国大会のプレシンポジウムにおいて植木が報告した内容をまとめ、『労務理論学会誌』第32号に掲載された論文を要約したものである。

*Y社山陰事務所および同社コミュニティ支援センターの皆さんにはヒアリング調査に快くご協力いただいた。ここに感謝の意を申し上げる。