

過疎地のブラジル人労働者にみる人間発達

浅野慎一

序 在日ブラジル人労働者をどうとらえるか

1990年・出入国管理法改正→南米から日系人出稼ぎが急増。

2008年末、ブラジル人32万人、ペルー人6万人。(外国人登録者)

1995年以前：非集住地に分散 → 1995年以降：集住地域（製造業都市）に集中。

本講：過疎地（＝非集住地域）のブラジル人労働者の労働・生活と地域社会の実態を解明。

2001年、四国の山間の過疎地に位置する自動車用ワイヤハーネス製造企業で実態調査。

I. 生産工程・労働過程の特徴

ワイヤハーネス生産工程：典型的な労働集約的ライン。

元請自動車メーカーからの受注量：“Just in Time”の徹底→数週間単位で大幅に変動。

∴ 人件費の安い過疎地に移転、中高年・女性労働者 & ブラジル人を含む派遣労働者。

日本人とブラジル人、正社員と派遣労働者：各ラインに混在して配置。作業の質・量・速度に差なし。

作業間交流：希薄。

BUT 日本人・正規雇用のリーダー・トレーナー：一定の自己裁量・判断の余地。

II. 基本属性と労働－生活過程

日本人労働者：平均42.7歳、女性・高卒、地元で長年居住、10年以上前に常雇で現職に。

月収10～20万円、普段は8時間労働、「給料が安い」「仕事がきつい」「残業が多い」。共働き。

「経済的に苦しい」「子供の教育の問題」「忙しすぎる」等。

生産の海外移転に伴う工場閉鎖に不安。「ここで仕事を続けられるなら何でもする」。

現在の仕事が将来の職業展望に生かせるとは思わない。現在の職場：死守すべき最後の職場。

ブラジル人労働者：生産量の大幅変動に対応、流動的。雇用期間：「年度切」（1年未満）。

学歴、来日前の職業階層、在日年数等：多彩。男女も半々、人種も多様。

平均26.6歳（日系では3世）。

来日後、製造・土木の不熟練労働の職場を転々→現職場。

平均滞日年数＝約4年、転職回数＝平均2.8回。

日本の労働市場では、経歴・経験・属性をほとんど配慮・評価されずにシャッフル。

「残業が少ない」「仕事がきつい」「差別がある」等。

突然の解雇に不安。BUT 今の職場で終身雇用を望んでいない。

男性：月収20万円以上、女性：10～20万円。

来日後、送金・貯金により、「豊かになった」。

将来、母国で起業、専門職、多様な希望。現在の出稼ぎ生活＝夢の実現のための手段・ステップ。

∴ 日本での就労体験：「将来に生かせる」。

III. 社会諸関係

日本人（常雇）：地元で親戚・知人・友人。職場にも10年来の同僚。

BUT 相談相手は「いない」：半数弱。

ブラジル人：相談相手：一緒に雇用されたブラジル人仲間(カップルまたは数人のグループ)。親密。

BUT カップル・グループの枠を超えたブラジル人どうしの社会関係：希薄。

∴ 短期雇用、流動性が高い→互いに初対面、せいぜい数カ月の付き合い。

解雇の順序をめぐり、互いに競争・緊張関係。

ブラジル人の現場監督：一面ではブラジル人の相談相手・リーダー的存在。

BUT 現場監督：ラインでの生産労働には全く従事せず、

ブラジル人の採用・解雇処理・私生活を含む労務管理。

解雇の順番決定で発言力。自分の血縁や自分に従順な者を優遇。

他のブラジル人：現場監督への反発、「逆らったらクビにされる」との警戒感。

∴ 現場監督を中心にブラジル人全体が一枚岩にまとまる関係にはない。

日本人とブラジル人の社会関係：希薄。

日本人（常雇）→ブラジル人：繁忙期のみ職場にいる存在、顔ぶれはつねに交代。

ブラジル人→日本人：短期間の職場での付き合い。秒刻みの作業に追われ、昼休や退社後の交流少ない。

BUT 両者の間で一定の交流・関係。

日本人とブラジル人の双方：互いの関係が「うまくいっている」。

∴ 1) 同じラインで必然的に協働。好むと好まざるとに関わらず、スムーズな作業進行のパートナーに。

2) 日本人とブラジル人：双方の雇用安定にとって他方が不可欠。≠互いに仕事を奪い合う競争相手。

3) 地域的特性。過疎化：地元の商店にとってもブラジル人は大事な顧客。

BUT 日本人とブラジル人の間では、温度差・齟齬。

日本人：ブラジル人と「うまくいっている」、言葉で困ることも「なし」、差別も「なし」。

ブラジル人：日本人と「うまくいっていない」も一定の位置、言葉で困ること多く、差別「ある」。

日本人とブラジル人の関係の希薄さ・齟齬・温度差≠言葉や文化の壁。

ブラジル人と日本人の社会関係の齟齬・矛盾の焦点の立場：日本人のリーダー・トレーナー。

BUT 葛藤・対立・差別に満ちたしのぎの削り合い・本音のぶつかりあいの中で、相互の信頼・協力関係。

リーダー・トレーナーとブラジル人の関係：「良好」と「敵対」といった二者択一では捉えきれない。

良くも悪くも相互に協力・依存・配慮するしかない「深い」関係。

ブラジル人と深い関係をもつリーダー・トレーナーほど、また日本人と関係が良好なブラジル人ほど、

「言葉で困ることがある」。（「言葉の壁」：信頼関係を発展させようとする意欲の現れ）。

IV. 異文化接触・文化変容

日本人：ブラジル人は「個人差が大きく、一概にはいえない」。ブラジル人から学ぶべき点は「特にない」。

日本社会・ブラジル人に対する考え方もあまり変わらない。

BUT リーダー・トレーナーの日本人の一部：ブラジル人との深い関係・交際

→人生観・生き方、日本社会の問題を問い直し。ブラジル人への印象を改善。

「家族・親戚のつながりの強さ」。

ブラジル人：日本人の労働態度＝「まじめ」「責任感が強い」「規則順守」「公平」等、多くの長所。

自分自身もそのように変化・成長。

日本社会＝「経済的に豊か」「教育や福祉の充実」「治安良好」等、多くの長所。

「人間が冷たい／友人が少ない」という短所。

日本人・日本社会、母国人・母国社会の長所・短所を明確に認識、社会認識を大きく変化。

V. まとめ：グローバル化下での協働の可能性

日本人とブラジル人の労働－生活・社会関係・文化変容：

単に国籍や国民文化の違いというより、生産工程や雇用形態、地域労働市場等、生産様式に基礎づけ。

文化変容が進む前提：文化・言語的な異質性だけでなく、相手の状態を洞察する想像力・意欲、協働等、人間または労働者としての同質性。

“国内生産の限界地＝過疎地”に位置する対象企業：閉鎖・廃業の危機に直面。

日本人とブラジル人の労働者：この同一の枠組みの中で、異なる矛盾を押し付けられている。

日本人労働者：徹底した低賃金。細分化・断片化された単純労働の極限的スピードアップ・労働強化

ブラジル人労働者：“Just in Time”の下での生産量の激変を応じた調節弁、短期雇用・突然の解雇。

ブラジル人の短期雇用・突然の解雇：明白な国籍差別。ブラジル人の中に不満・批判。

BUT 受注量の激変に対応したブラジル人派遣の解雇：企業が下請企業として生き残るには不可欠の方策

& ブラジル人派遣の雇用：最初からそうした受注量の激変への窮余の対応策。

突然の解雇を強いられるのは、ブラジル人だけでなく、日本人派遣も同様。

工場が閉鎖で最も深刻な打撃を被るのは、移動困難な過疎地の中高年女性の日本人労働者

グローバル化下での南北格差・地域産業空洞化の輻輳。

日本人とブラジル人の関係：グローバル化の渦中でともに「生命－生活 (life)」を脅かされ、それに対する異議申し立て・連帯・協働が可能な主体。