

# 間接雇用の増加と日系人労働者

渡邊 博顕

(労働政策研究・研修機構研究員)

## 目次

- I はじめに
- II 日系人労働者の雇用・就業形態の特徴
- III 企業事例
- IV むすびにかえて

## I はじめに

日系人労働者が日本で働き始めたのは1980年代までさかのぼることができる<sup>1)</sup>。親族訪問で来日していた日系人労働者は次第に「デカセギ」の傾向を強めていく。「短期滞在」で入国していた日系人は、1990年の改正入管法以降、「日本人の配偶者等」「定住者」など正規の在留資格に切り替えることが可能になった。しかし、日本経済の長期停滞を背景に、日系人労働者の行動にもいくつかの変化が生じた。すなわち、「デカセギ」から「リピーター」の増加、さらには家族の呼び寄せ、そして生活の拠点を日本に移し、ブラジルへ一時帰国する者が増えていることなどである。

日本における日系人労働者の雇用形態は、短期的には間接雇用されていても長期的には直接雇用されると考えられていた。しかし、実際は、間接雇用で働く日系人労働者が減少することはなかった。逆に直接雇用されていた日系人労働者までも間接雇用へと移っているといわれる。日系人については就労の制限がないにもかかわらず、大半が間接雇用という形をとるのはなぜなのであろうか。

また、わが国では過去10年あまりの間に、間接雇用が増加しているが、その中で日系人労働者

はどのように位置づけられているのか。さらに、請負会社においても教育訓練・能力開発を積極的に実施する動きが出ているが、日系人が多数雇用されている請負会社でも同様なことがいえるのか、あるいはそうしたことはないのか。もし日系人労働者に対して教育訓練・能力開発が行われていないのならば、それはどのような結果をもたらすのか。特に外国人労働者の労働市場における階層化との関連を考えた場合、「階層の固定化」がすすむのではないか。

この小論では、これらの課題について日系人を中心に受け入れている請負会社とこの会社から日系人を請負工として受け入れている企業の聞きとり調査にもとづいて検討していきたい。

## II 日系人労働者の雇用・就業形態の特徴

### 1 日系人労働者の雇用・就業類型とその人数

まず、日系人労働者の雇用・就業形態について整理する。ある企業における日系人労働者の雇用・就業形態について、佐野(1996, 2003)は四つのタイプが共存する可能性があるとしている。四つのタイプとは、この企業から直接雇用されている日系人労働者で、日本人正社員と同じ立場にある「タイプI」、この企業から直接雇用されているが、日本人の嘱託、パート・アルバイト、期間工、季節工と同じ立場にある日系人労働者である「タイプII」、この企業から直接雇用されるのではなく、

この企業と契約した請負会社に雇用され、社外工としてこの企業で働いている日系人労働者で「タイプⅢ」、そして、派遣会社から派遣社員としてこの企業に派遣された日系人労働者である「タイプⅣ」である。ここで挙げた四つのタイプのうち、日系人労働者が多いのは2番目と3番目のタイプであるといわれている<sup>2)</sup>。

間接雇用で働く日系人労働者の割合はかなりの割合にのぼるといわれているが、いったいどれだけの人数なのだろうか。残念ながら、実際のところはよくわかっていない。日系人の数の推移は法務省「出入国管理統計」で把握可能である。しかしながら、彼(女)等がどのような産業でどのような職業に就いているかに関しては、この統計では十分な情報が得られない。

一方、厚生労働省「外国人雇用状況報告」ではこれらについての情報がある程度把握している<sup>3)</sup>。同報告では直接雇用の外国人労働者数を性、職種、出身地、在留資格、過去1年間の雇入れ・離職別に調べている。この調査結果から、直接雇用の日系人労働者数の推移をみると<sup>4)</sup>、全国の事業所で直接雇用されている日系人労働者の数は、1993年には約5万9400人であったが、1997年に約6万2600人でピークとなった後、2002年には約5万400人へと減少している(ただし、調査回答事業所数が調査年によって異なっている)。1事業所当たりの平均人数をみると、1993年には5.11人であったのが2002年には2.35人へと減少している(図1)。

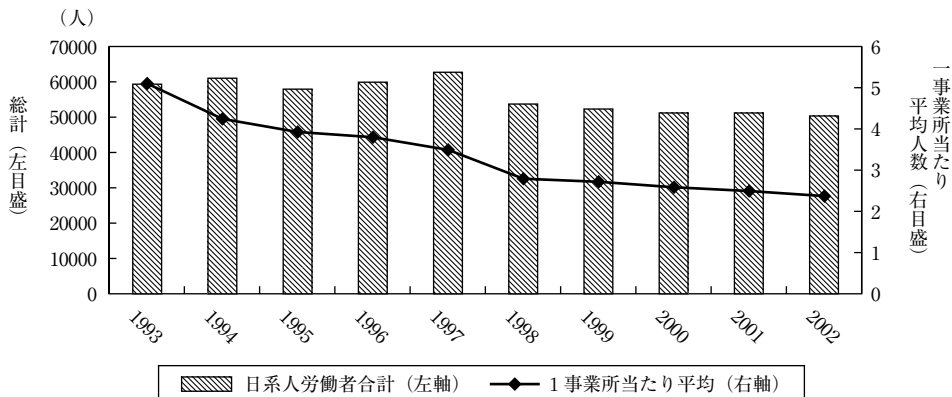
次に、本稿で注目する間接雇用についてはどうか。同じく「外国人雇用状況報告」では間接雇用について性別外国人労働者数は把握しているものの、それが日系人労働者であるかどうかはわからない。しかし、平成14年度調査にある、「主として労働者派遣、請負業を行っていますか」という設問をみることによって、おおまかな状況を類推することができる。「主として労働者派遣、請負業を行っている」という事業所は1447(調査対象事業所の6.7%)で、そこで雇用されている日系人労働者数は2万9924人である。これは、同報告で把握されている外国人労働者の21.2%、日系人労働者の59.3%にあたる。したがって、この調査で把握されている日系人労働者の6割が間接雇用で就労していることになる。外国人労働者全体のうち間接雇用で就労している比率が26%であるから、間接雇用が日系人労働者の雇用就業形態の大きな特徴となっていることが再確認できる<sup>5)</sup>。

## 2 これまでの調査研究から

1で述べた点について、先行研究ではどのような成果があるだろうか。日系人労働者の雇用に関する研究と非典型労働者の増加に関する研究とに分けて概観する。

これまで、日系人労働者の就業形態が間接雇用に偏っているという特徴から多くの研究が蓄積されている。日系人を含む外国人労働者が急増した1990年代初めについて、稲上(1992)は外国

図1 直接雇用の日系人労働者数の推移



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況報告」各年より作成。

人労働市場と企業属性のモデルの中で、日系人労働市場は部品製造メーカー・1次下請けを中心として広がっており、派遣業者とブローカーが介在し、時給1500円以上で激しく移動する市場が形成され、アジア人労働市場とともに「緩やかな二重構造」がつくられているとする。また、1990年代半ばにかけて渡辺編著(1995)、佐野(1996)など、外国人労働者の就労や生活実態を明らかにすることを目的として、アンケートや聞き取りによる丹念な調査が実施されている。さらに、1990年代後半の状況について、桑原(2001)は浜松とサンディエゴの外国人労働者の実態に関する日米比較を試みている。その含意は多岐にわたるが、浜松の調査結果に注目すれば、この地域で働く外国人労働者の6割程度が日系人労働者で、その半分が日系ブラジル人であること、また、滞在期間が長くなる傾向にあること、1/4が今後も何らかの形で日本とのかかわりをもつと考えており、両国間を移動し、定住を視野に入れる者も十数%に達していること等を見いだしている。

この小論の関心に近い成果として、丹野(1999, 2000)がある。丹野(1999)では、業務請負業が日本の産業社会の中でどのように位置づけられ、そこで日系ブラジル人がどのような働き方しているのか、日本人の出稼ぎ・季節工・期間工との関係など、実態調査に基づいて検討している。そして、企業はもともと日系人を雇用しようとしたわけではなく、請負業を使おうとした結果、日系人労働者が増加したこと、他の企業が請負業を入れるから自社も請負業を入れるというところが増加した結果、日系人の就労場所も増加し、多様化していること、さらに、日系人雇用の拡大は日系ブラジル人・日系ペルー人等、日系人それ自体にも多様化と階層性をもたらしていることを指摘している。さらに、丹野(2000)は日系人を雇用している業務請負業の参与観察の結果である。

これまでの外国人労働者研究を総括的に整理した上で、梶田(2002)では、日系人の就労形態は直接雇用よりも業務請負会社(人材派遣業)による間接雇用が圧倒的に多く、企業の雇用調整機能のひとつとして働いていること、また、従来、特定の地域の製造業中心に働いていたのが、長期不

況により多様化、分散化しつつあることが指摘されている。

一方、非典型労働者(以下では請負労働を念頭におく)の増加との関連でも断片的に日系人労働者の雇用が取り上げられてきた。鎌田(2001)では日系人労働者の採用経路は海外現地で直接募集するか旅行会社を使って間接的に募集され、人件費の削減よりもいわゆる3K職種への人材確保を目的として日系人を雇用しており、海外旅行者保険に加入させていることなどが確認されている。

請負工の増加に関して電機関連の企業聞き取り調査を行った中馬(2001)では、日系ブラジル人を含む単純工が、コスト削減対象になりやすい製品の生産部門や熟練を要しない工程に多いこと、しかし、日系人請負工は一回定着すると定着率は高く、なかにはラインリーダーとなる者もいることが明らかにされている。村松(2004)が聞き取り調査を行った自動車関連企業には、日系ブラジル人請負工に不安を感じているところもある。日系人請負工に対しては単純作業を行う不安定労働力としてのイメージがつきまとうが、中尾(2004)では請負労働者の活用の観点から電機部品企業の日系人労働者を取り上げている。

### 3 分析の枠組み

以下では佐藤厚(2002)が非典型労働者の増加と典型労働者の減少が進行する要因として指摘した需要側の「人件費コスト」「労働需要変動への対応」というニーズと供給側の「生活と仕事の調和」というニーズとのマッチング、さらに、佐藤厚(2001)が電機産業の分野における正規従業員と非正規従業員の組み合わせを規定する要因として挙げた企業の製品市場のあり方や技術特性、労働市場の状態、仕事の難易度といった視点から検討したい<sup>6)</sup>。

業務請負で就労している日系人労働者に関してこれらの諸点を検討してみても、他の非典型雇用と変わらないのか、それとも日系人労働者特有の要因があるのか、日系人を直接雇用している請負会社であるX社と、X社から日系人請負工を受け入れているA社B工場、D社の聞き取り調査から探ることとする<sup>7)</sup>。

### Ⅲ 企業事例

#### 1 請負会社 X 社

X 社は日本人 23 人、日系人約 520 人から構成される業務請負業である。日本人はすべて管理スタッフである。日系人の管理スタッフ（以下、通訳スタッフ）は 7 名である。請負工として就業している日系人は日系ブラジル人が 9 割、日系ペルー人と日系フィリピン人が 1 割である。性別構成は男性が 5 割強であるが、ここ数年女性の増加が目立つ。X 社で単身デカセギしていた男性が家族を呼び寄せ、配偶者も X 社で働いていることが多い<sup>8)</sup>。X 社としても女性に対する需要が大きいので、特に問題がなければ採用するようにしている。

顧客企業は、電子部品・電機製品関連がおおよそ 4 割、自動車関連が 3 割、そのほかに飲料・食品製造、金属製品関連、建材などである。売上は電子部品・電機製品と自動車関連で 8 割以上になる。顧客企業は 2 次下請、3 次下請等が多い。請負会社の業績は頭打ちといわれているが、ここ 1, 2 年の X 社の業績は好調で、顧客からの増員の要望に対応できないこともある。これはデジタル家電、デジタル複合機関連、自動車関連の生産が好調なことによる<sup>9)</sup>。

日系人請負工の募集・採用は、ほとんどが日本国内で充足している。新聞広告、口コミを通じた直接応募、直接雇用されていた日系人労働者が解雇された場合にそれを受け入れることがある。以前のような旅行会社を通じた現地からの採用はやめている。

応募してきた日系人が実際に仕事に就けるかどうかは、X 社の顧客企業の面接、健康診断、作業テストを受けた後に決まる。この請負会社では、顧客から出される経歴、能力、資質に関する要件に対応するため、日系人社員個々の職歴をデータベース化している。自動車関連企業などの顧客企業から多能工が求められる場合は、それに合わせて日本での就労経験が長く、能力が高い者を配置する。

業況が好調であるにもかかわらず、請負単価は

低下している。バブルのころは請負単価が時給 2000 円以上、粗利 40% というときもあった。現在の請負単価は時給 1500~1800 円（女性は 1200~1300 円）、人件費は 1300 円（女性は 900 円）程度で、その分、粗利は 20~25%（女性は 25~30%）に低下している。電子部品・電機製品関連企業が好調で、また単価も安いので、女性に対する需要が大きい。請負会社としても粗利が高いので、女性に対する需要が大きい。

日系人社員の残業時間は月 100 時間以上（休日出勤を含む）も珍しくない<sup>10)</sup>。顧客企業との契約が人工にもとづいていること、電子部品・電機製品や自動車関連には人数や労働時間を細かく調整してくるところがあるので、社員の仕事をつなぐために、多少単価が低くてもコンスタントに仕事があるところは受けるようにしている。

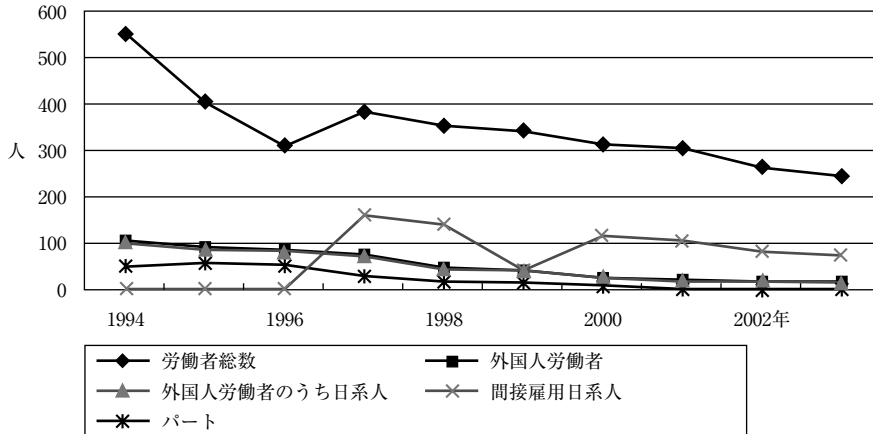
X 社で働く日系人労働者は定着する傾向が強くなったという。以前は顧客企業からの要求にこたえるために人件費を引き上げて日系人を雇い入れようとした。請負会社数の増加もこうした傾向に拍車をかけた。しかし、不況の長期化や海外生産の増加を背景に労働需要が冷え込み、請負会社の淘汰も進んだため、そのようなことはなくなった。一方、日系人労働者のほうも、滞日の長期化、家族の呼び寄せが増えるにしたがって一つの請負会社に定着して働くことが多くなった。

もちろん、今でも離職傾向が強い者がいなくなったわけではない。離職傾向が強い日系人社員は日本語能力が相対的に高いという。日本語ができるので、自分で仕事を探すことができる。雇う側も日本語を話せる方がいいので、仕事が見つかりやすい。しかし、仕事を選ぶ基準が賃金額だけなので、頻繁に移動を繰り返し、いつまで経っても仕事が身につかない。その結果、仕事がつまらなくなり次の仕事へと移動する。こうした流動層が日系人の中にある。調査時点では X 社の日系人社員のうち、2 割くらいは離職傾向が強い層だという。

#### 2 電気機械器具関連 A 社

A 社は大手家電メーカー C 社の 100% 子会社で、携帯電話端末、PHS を生産している。日本国内

図2 A社B工場の属性別労働者数の推移



(A社資料による。なお、2003年のみ8月末の数値、それ以外は12月末の数値)

に2工場あるほか、海外にも数カ所に工場を有する。図2は、今回聞き取りを行った北関東にあるB工場の属性別労働者数の推移である。

労働者総数(直接雇用)は1994年の553人から減少傾向で推移している。これはファクシミリやコードレス電話の海外生産移行やPHS市場の縮小による。1997年に労働者総数が増加しているのは、閉鎖した他工場から労働者を引き受けたからである。

調査年(2003年9月)時点で、労働者の8割弱が製造部門、2割強が非製造部門に配属されている。新規高卒の採用は1990年以降減少し、1997年春以降は採用実績はない。高専・大卒・大学院新卒者(いずれも理系)および中途採用は毎年数名程度、技術者と営業担当者について実施している。パートタイマーは一貫して減少しており、調査時点で非製造部門の2名だけである。

直接雇用の外国人労働者は間接雇用の日系人を導入した1997年以降、減少傾向にある<sup>11)</sup>。一方、間接雇用(B工場の場合すべてが構内請負工)は全員が日系人である。なお、日系人は直接雇用・間接雇用とも全員が女性である<sup>12)</sup>。

日系人労働者を最初に受け入れたのは1987年である。現在の工業団地内に移転したばかりで周辺の企業と採用が競合し、必要な人員を確保できなかったこと、高卒者の定着が悪かったことなどで労働力が確保できていなかった。しばらくは地元や周辺地域からパートタイマーの増員で対応し

ていたが、残業や休日出勤に対応できなかったの、仲介業者を通じて10名の日系人を受け入れた<sup>13)</sup>。それをきっかけに日系人からの応募が増加、業者に払う費用負担も大きかったので、直接雇用で切り替えた。

状況が大きく変わったのは1990年代後半からである。C社からの出向社員が増加し、費用管理がかなり厳しくなった。また、扱う製品が携帯電話端末中心になり、その生産が本格化したところから生産の負荷変動が大きくなり、日系人の構内請負を導入した。

日系人構内請負工を導入するにあたって、C社系列の他企業から業者を紹介してもらった。一時は7社の請負会社と契約していたが、欠勤者が出たときの代替要員の確保、勤務成績、定着率、人材の質等を考慮した結果、ここ2,3年は4社に落ち着いている。X社もこの中の1社である。

日系人請負工の日本語能力は片言でも受け入れるが、請負工を派遣する前に作業テストを実施するよう求めている。この作業テストはB工場が直接雇用をする際に用いるものである<sup>14)</sup>。

B工場は、複数のセルをつなげたラインで組立・検査を行っている。1ラインの人数は機種によって異なるが、平均7人である。製造協力会社としてB工場に入っている企業も同じ方法である<sup>15)</sup>。日系人請負工の約8割は携帯電話端末筐体のバリ取り、製品の梱包、検品など単純な作業に配置されているが、残り2割は組立や検査に配置されて

いる。組立や検査など、ラインの仕事に就いている日系人労働者の多くが以前同社に直接雇用されていた者で、現在は請負工として働いている<sup>16)</sup>。

### 3 自動車関連2次部品メーカーD社の概要

自動車部品メーカーD社の労働者数は690人(2003年8月末)である。主な取引先は自動車会社E社の1次部品メーカー2社で全体の8割以上を占める。その他、農業機械・建設機械関連部品も生産をしている。過去10年間の売上高の推移は、2000年までは減少、それ以降は微増傾向で推移している。

労働者数の変化を見ると、過去10年間の間に大きく変動している(図3)。1998年から2000年にかけて労働者総数が急減しているのは、分社化したからである。その後、新たに農業用機械部品・建設用機械部品の生産を行うようになり、労働者が増加している。

D社が日系人雇用を始めたのは1991年である。もともと離職が多かったことに加え、採用計画を満たせない状態が何年か続いたので公共職業安定所を通じて日系人を22人採用した。作業上の安全面を考えて日常会話程度の日本語ができることを条件に採用した。1995年にラインを増やした際、外国人労働者を大幅に増員した。しかし、

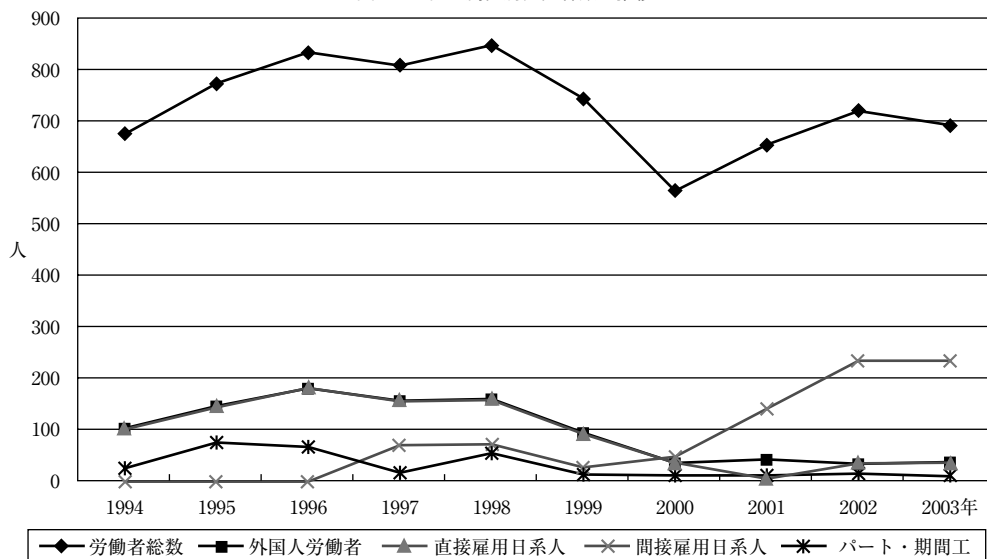
100名を超す外国人労働者を管理するのはかなり負担が重く、トラブルも経験した<sup>17)</sup>。1990年代後半から外国人雇用は直接雇用から間接雇用へと移行するようになった。現在D社に直接雇用されている30人ほどの日系人労働者は、すべて1990年代初めに採用した者である。

調査時点の2003年9月、D社はX社を含め6社の請負会社と契約している。いずれも日系人主体の請負業者で、中規模以上のところだという。現在間接雇用で働いている日系人の中には、以前、D社で直接雇用されていた者がかなり含まれている。

D社の中で日系人が働いている部門の一つとして自動車関連部品のプレス部門がある。同部門は4課で構成され、順送プレス加工部門、単発プレス加工部門のほか、スポット溶接部門などにも日系人が働いている。

D社では配属に関係なく日系人請負工は日本人従業員と混ざって仕事をしている。職場は、係長の下にライン外がいて、その下に作業長がいる。日本人社員も日系人請負工も同じく作業長がついてOJTを行う。日系人請負工の日本語能力に不足があるときは、直接雇用の日系人社員がつく。

図3 D社の属性別労働者数の推移



注：D社資料により作成。なお、2003年のみ8月末の数値、それ以外は12月末の人数。

#### 4 事例の検討

以上の事例について、①需要側ニーズと供給側ニーズとのマッチング、②企業の製品市場のあり方や技術特性、仕事の難易度および日系人請負工の基幹労働力化・戦略化、について検討する。

このうち、労働需給のマッチングという点に関しては、請負会社・日系人労働者、顧客企業という二つに分けて考える。

##### ①需要側ニーズと供給側ニーズとのマッチング (ア)請負会社・日系人労働者の需給ニーズマッチング

供給側である日系人労働者自身が現段階で間接雇用を選ぶメリットはどこにあるのか。X社の日系人請負工によれば、請負会社では日系人が日本で生活するのに必要なノウハウを知っているからだということである。このような役割の中心となっているのが通訳スタッフである。X社の通訳スタッフは日系人請負工に代わって役所への諸手続から子弟が疾病にかかったときの通院の付き添いまで行っている<sup>18)</sup>。家族の呼び寄せによって女性の請負工が増加するに伴い、さまざまな生活サポートへのニーズも増大し、特に女性の請負工は、直接雇用にはないメリットを見いだしている。

次に、請負会社にセーフティネットとしての機能を求めているからだと考えられる。企業に直接雇用されていた日系人労働者の中には雇用調整の対象となって解雇されたことのある者が少なくない。彼(女)等は自分で求職活動を行う場合もあるが、日本人に比べて再就職が困難である。請負会社に仕事を求めるほうが短期に次の仕事が見つかる可能性が高い。さらに、請負会社は日系人労働者の行動様式を十分把握しているので、一時帰国し、再来日した際にも雇用の場が確保される。これに対して、直接雇用の場合は、一時帰国のためにいったん離職してしまうと、再来日した際に再び一から求職活動をスタートしなければならない。

このほか、請負会社の多くが集住地域に立地しており、ネットワークの拠点となっていることが多い。

一方、請負会社にとって日系人労働者を選ぶメリットはどこにあるのか。もともとX社では地方の季節労働者の「出稼ぎ」や期間工を主な労働供給主体としてきた<sup>19)</sup>。しかし、地方への企業進出によって「出稼ぎ」や期間工が十分確保できなくなったため、新たな労働供給主体として日系人に着目した。

バブル崩壊後、企業はコスト削減に迫られる。人件費の固定化を避け、変動費化が求められる。企業は典型雇用を削減し、非典型雇用を増加させる。そうした流れの中でX社は、不況の長期化から雇用調整された日系人労働者を受け入れている。なぜなら直接雇用されていた日系人労働者の中にはある程度のスキルを身につけている者もあり、顧客との安定的な契約を結ぶ上で、彼らはコアの人材となるからである。

##### (イ)顧客企業のニーズ

以下では、B工場やD社といった需要側の「人件費コスト」「労働需要変動への対応」というニーズの視点から整理する。

人件費コスト：需要側からすれば、人件費の変動費化ができること、そのコストも日系人のほうが低いことがあげられる。調査時点でA社B工場が契約しているX社の日系人の請負単価は、時給1290円である<sup>20)</sup>。B工場と契約している請負会社4社間でほとんど差はない。このうち、日系人請負工に支払われる人件費は時給975円である。一般に、請負会社での日系人労働者の賃金は、経験年数や技能にかかわらずほぼ一律である<sup>21)</sup>。これに対して、日本人の請負単価は時給1500円程度、このうち人件費は時給1030円程度ということであった<sup>22)</sup>。

一方、D社が契約しているX社の日系人労働者の請負単価は時給1690円程度である<sup>23)</sup>。うち人件費は時給1320円程度である。これに対して、日本人男性の請負単価は2000円以上になるとのことであった<sup>24)</sup>。

B工場、D社ともに人件費以外にも、日系人労働者の労務管理もあわせて考える必要があることを強調している。とりわけD社の場合、一時期百数十人の日系人労働者を直接雇用していたが、これを間接雇用に切り替えている。その要因の一

つは、労務管理の負担が重かったことによる。すでに述べたように、D社が日系人労働者を直接雇用したときはある程度の日本語能力を有するものに限定して採用し、管理も徹底していた。しかし、直接応募が増加し、人数が増えるに従って、職場の秩序が維持できなくなり、生産性も低下してきた。一部の日系人労働者をのぞいて間接雇用に切り替えたのはそのためである<sup>25)</sup>。

労働需要変動への対応：請負が雇用調整のバッファとなることはこれまでも指摘されてきた。佐藤博樹編（2001）でも請負活用の理由として「景気変動に応じて雇用量を調整」が54.0%となっている。これに加えて、短期の負荷変動の吸収という機能も大きい。

A社B工場では携帯電話会社の製品サイクルや機種別の売れ行きによってかなり頻繁に請負工の人数が調整される。B工場の製造現場担当者が工数の配分を決め、X社などの請負会社に対して日系人請負工の残業時間数や増減員調整を求める。人数の調整は特定の請負会社だけに偏らないように、請負会社全体に振り分けるように調整している。

図4は調査年の8月から9月の日系人請負労働者の人数の変動である。この期間を取り上げて日系人請負労働者数の調整をみていく。日系人労働者の人数調整の手順は、C社の発注量にもとづいて、製造課長（C社からの出向者）、担当係長、ラインリーダーで請負工の人数が決定され、その人数が請負会社のB工場担当者（通訳）に連絡され

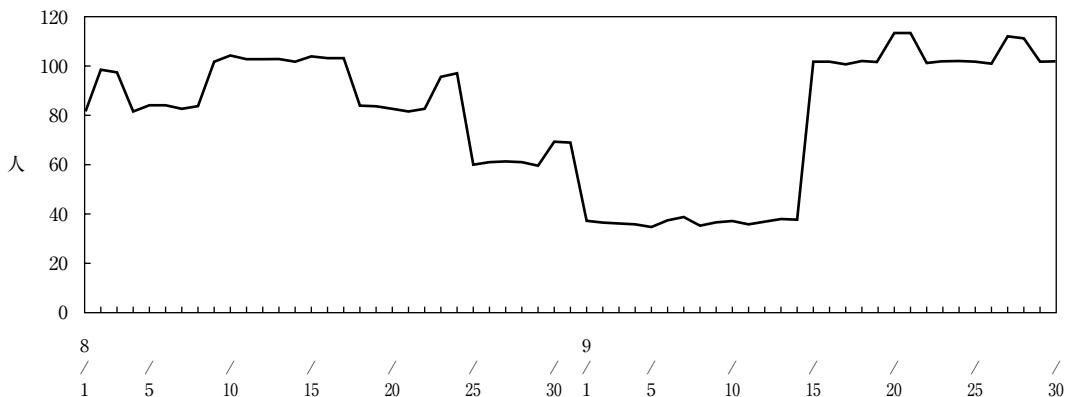
る。残業時間の調整もほぼ同じ手順で行われる。

図の中で周期的に一時期増員しているのは休日出勤できない正規従業員の代わりに請負会社から20人程度の日系人のアルバイトを入れたことによる。アルバイトは請負会社の待機リストに載っている日系人労働者である。アルバイトが担当する仕事は単純作業で、B工場側も特別の能力要件を求めている。その場合、普段単純作業を担当している日系人請負工のなかで、ラインに就くことも可能な者が日本人正社員の代わりに仕事を行う（ただし、正社員のラインリーダーのサポートは不可欠だという）。増員を行う場合、土日については2日前に請負会社に連絡される。8月の中旬は正社員の夏期休暇取得に対応するために日系人請負工が増員されている。夏期休暇など特別な場合については遅くとも3週間から4週間前までに請負会社に連絡される。仕事の配置は週末の休日と同じである。

一方、減員する場合は、前日か時には当日に伝えられることもある<sup>26)</sup>。8月末から9月の中旬まではいったん減員され、9月中旬以降は請負工の人数が大きく増加している。これは、一つの携帯電話会社の新機種の生産に取りかかっていることによるもので、その前の2週間ほどは旧モデルの生産調整に入っているために減員されている<sup>27)</sup>。

A社B工場が複数の請負会社と契約を結ぶのは、このような人数の調整をできるだけ円滑に行うためである。減員する場合には、B工場側から減員人数と誰を残すかが請負会社に伝えられる。

図4 A社B工場の間接雇用日系人労働者数の調整



資料出所：A社資料により作成。



日系人請負工の中で組立や検査を担当できる者は減員の対象からは除かれる。単純作業に就いている者は成果に明確な差が出にくいので、欠勤が少なく、作業態度がまじめな者が残る。

非典型雇用を活用するメリットとして減員する場合が強調されているが、増員する場合のメリットも大きい。B工場の場合、ここで取り上げた2カ月間でおおよそ100名の変動があった。請負会社1社だけでは100名の増員に対応するのは困難である。短期間にこの人数の調整を直接雇用で対応するのは難しく、間接雇用を使うメリットはきわめて大きいという。

B工場から請負会社側へ8月下旬から減員すること、しかし、9月中旬以降増員する予定であり、その際にはできるだけ同じ人間を入れるように要望が出されている。このため、請負会社では減員対象となった労働者をいったん待機者リストに入れ、週末の一時的アルバイトや欠勤が出た場合の一時的なリリーフに回すなどして仕事が続かないようにしている。しかし、完全に他の顧客企業へ移動させることはしない。B工場から出された「同じ日系人請負工を入れるように」との要望に応じることができるかどうかが契約の継続を左右するからである。

D社の場合は、B工場ほど頻繁な人数の調整は行っていない。しかし、製品の種類が多様化するとともに、納期が短縮化傾向にあり、従来は月単位で変化することが多かった受注量が10日単位あるいは週単位で変化するようになってきた。それへの対応は休日出勤を含む残業時間の調整で行なっているとのことである。

## ②企業の製品市場のあり方や技術特性、仕事の難易度および日系人請負工の基幹労働力化・戦力化

これまでの調査研究において、日系人請負工の多くは単純な反復作業や加工・組立作業に就いているということが共通して指摘されている。A社B工場でもD社でも日系人請負工は単純作業に就いている者が多い。そのような職場では、半日程度の導入研修の後、1人の作業員として仕事をこなすことが求められる。仕事に慣れるまでの

期間もせいぜい1週間から1カ月という場合が多い。中馬(2003)が指摘しているような製品サイクルが短期化していることや、Time to Market短縮需要が増大していること、製品のモジュラー化していること等は、特別な技能を有しない、ときとして日本語能力が低い日系人請負工に対する需要を高めている。

では、日系人請負工は単純工としてしか活用されず、基幹労働力化・戦力化されていることはないのだろうか。この点についてD社の事例を中心にみていく。D社では新規に日系人労働者を入れる際、日本国内の同業他社で半年以上の就労経験があることを条件としている。採用後、3カ月から半年程度は単純作業に配置される。この間、欠勤など勤務態度をみながら日系人請負工は3グループに分けられる<sup>28)</sup>。三つのグループを仮にa, b, cと呼ぶ。aはD社で直接雇用されている日系人社員と同等もしくはそれに近い技能を有するグループ、bはaグループに育つ可能性があるグループ、cはしばらく単純作業だけを継続させるグループである<sup>29)</sup>。

D社では日本人社員、直接雇用の日系人社員、日系人請負工をできるだけ混在させるようにしている。職制は係長-ライン外-作業長-作業員となっており、日系人請負工は作業員として配置される。新人に対しては、日本人作業長が直接OJTを行う。ただし、日本語能力が十分でない場合は作業員の中にいる直接雇用の日系人社員かすでにaグループに分けられた先輩の作業員が代わりにOJTを行う。bグループに分けられた者は係内を移動し、多能工に育成するようにしている<sup>30)</sup>。

ある生産工程では、40人中18人が日系人請負工である。多品種少量生産と短納期化の影響から金型交換は1日数回あり、以前と比べると回数とともに要求精度が高くなっている。精度については、寸法測定、データ収集、原因究明、対応を前工程にも求めるようになっていく。

三つのグループ分けは、多能工化のためだけではなく、請負会社との再契約にも利用される。再契約にはaグループの日系人請負工を確保することが前提となっており、彼らについては指名して

契約するようにしている。ただ、aグループの請負工を正社員にすることは現在のところ考えていないという<sup>31)</sup>。

A社B工場でもかつて直接雇用していた日系人請負工をラインの仕事に配置し、増減員の対象から除外して扱っている。

このように、日系人請負工が就いている仕事としては単純な作業が多いものの、一部では自社で直接雇用してある程度経験を積んだ者や他社での就業経験を有する者を、請負工として非典型化して活用しているケースもある。

#### IV むすびにかえて

以上、事例を通して非典型労働者としての日系人請負工の増加について検討してきた。

冒頭で触れた点、すなわち、日系人については就労の制限がないにもかかわらず、大半が間接雇用という形をとるのはなぜか、また、間接雇用が増加するなかで日系人労働者はどのように位置づけられているのか、さらに、日系人が多数雇用されている請負会社で教育訓練・能力開発が積極的に実施されているのかという点について整理すると以下ようになる。

第1に、今回の聞き取りでは、電子部品・電機関係企業の業績が好調であるという需要要因を背景に、家族の呼び寄せによって女性の日系人請負工が増加していること、また、就労が長期化したことが指摘されている。日系人労働者は男性が多く、製造業などで2年間就労し、帰国するというパターンからは変化の兆しがみられる。しかし、日系人の就労条件は、労働者個人の能力よりも間接雇用という雇用形態に依存して決まるという点において差異はない。特に、請負会社と契約を結んでいる企業の側からは、日系人労働者を受け入れているのではなく、請負を受け入れているという見方のほうが適切であろう。これは、丹野が指摘したように、日系人労働者に対する労働需要が増加しているのではなく、よりコストがかからない労働力としての間接雇用あるいは請負に対する需要が増加し、それが相対的にコストが低い日系人労働者に対する需要を大きくしていると考え

べきであろう。そして、間接雇用の日本人労働者と日系人労働者の雇用条件については、日系人労働者の方が日本人労働者に比べて低い条件になっている。コスト削減という点から、間接雇用で日系人労働者を使う企業のメリットは小さくない。

第2に、請負会社における日系人労働者の人的資源管理では、「通訳」がいることが日系人労働者を間接雇用に集中させる要因の一つになっている。直接雇用の場合、日本人の人事担当者が日系人労働者の雇用や生活に対応せねばならないが、両者の間にはさまざまな齟齬が起りやすい。それに対して、日系人労働者が請負会社で雇用される場合、「通訳」が仕事から生活に至るまで細かに対応している。「通訳」の多くが同じ日系人であり、日本での就労や生活にまつわる苦労や立場を理解し、細かくサポートをしてくれることが間接雇用を選ぶ理由につながっている。

第3に、日系人労働者の仕事が単純労働だけに限定されるかどうかは、直接雇用と間接雇用を分けて考える必要がある。また、請負会社の中で日本人労働者と外国人労働者の棲み分けが進みつつあるように思われる。大手の請負会社は1次下請に多く、日本人中心の雇用で、賃金も日系人に比べて高い。これに対して、日系人労働者の多くも請負会社で働いているが、2次下請、3次下請といった企業が仕事の場である。

第4に、日系人労働者の滞日が長期化し、企業での就業経験によって蓄積されてきたスキルを活用し、彼(女)等を積極的に活用する動きも一部にみられる。その際、日本人社員の中に日系人請負工を混在させることによりOJTが行われている。しかしながら大部分の日系人請負工は単純作業に就いており、教育訓練・能力開発の機会はほとんどない。コストの安い不安定雇用の日系人請負という形態ゆえに、請負会社単独では職業教育やキャリア形成を行うことが困難であり、それゆえ、労働力の質の向上が図られているとは思えない。

さて、日系人労働者は合法的に就労を許されているが、その就労実態を考えたとき、解決されなければならない課題がある。倉田(2003)は外国

人労働者の受入れ後の課題として次のような政策課題があることを指摘している<sup>32)</sup>。すなわち、(1)労働市場の下層部分への固定化が起きていないか、労働条件の監視、(2)職業教育やキャリア形成支援を通じた労働力の質の向上、(3)社会保障について労働者の権利を保障し、必要に応じて出身国との間で2国間の制度調整を行う、(4)日本での生活適応支援、(5)就労が長期化した場合は日本社会への定着を図る措置を講じる、といった諸点である。

(1)については、日系人労働者が労働市場の下層部分に位置づけられるかどうか、判断に迷うところであるが、「間接雇用」という労働市場の特定の部分に固定化しつつあるともみられる。その背景には、(2)と関連して、ごく一部を除いて労働力の質の向上が図られているとはいえないという事情がある。(3)についても、日系人労働者の年金・健康保険加入がなかなか進んでいない。(4)および(5)については、集住地域においては必要な措置がようやくとられるようになった。しかし、日系人労働者の子弟に不登校や不就業がしばしばみられるように、必ずしも日本社会に定着しているとはいえない<sup>33)</sup>。

以上のような現状を考えると、日系人の雇用を考える上で請負会社が一定の役割をはたしていることは評価されるべきではあるが、そこに固定されることがないよう対応していくことが重要になると思われる。

\*厚生労働省「外国人雇用状況報告」の再集計作業は日本労働研究機構が実施した『外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究』（平成15年度）で行われたもので、厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課に便宜を図っていただきました。また、聞き取り調査ではA社B工場、D社および両社と契約しているX社にご協力をいただきました。記してお礼を申し上げます。当然のことながら、誤解等の責任はすべて筆者にあります。

- 1) 日系人労働者が日本で働き始めてから今日に至るまでの経緯は、井口(2001)の第2章が簡潔でわかりやすい。
- 2) もちろん、日本人労働者についても同じように類型化することが可能である。
- 3) 「外国人雇用状況報告」は、1993年以降毎年6月に外国人労働者を雇用している事業所を対象に実施されている。調査票の配布と回収は全国の公共職業安定所経由で行われるが、悉皆調査ではないので、各年の調査対象事業所は一定してい

ないし、必ずしも代表性があるわけではない。こうした「外国人雇用状況報告」の特色については、佐野(2002)で検討されている。

- 4) 「外国人雇用状況報告」における日系人労働者数の把握の仕方は1997年以前と1998年以降とは異なっている。1997年以前は「目的別外国人労働者の数」における「一般労働者」の内数として日系人の数がとられていた。1998年以降は、「出身地別外国人労働者数」における「中南米」の内数として日系人の数がとられている。その他、「在留資格別外国人労働者の数」における「日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者」にも日系人労働者が含まれている。
- 5) 残念ながら、平成13年度以前については同じ設問がないので確認はできない。なお、財団法人産業雇用安定センターが2002年に実施した日系人労働者を対象としたアンケート調査(回答者数838人)では、直接雇用として就業している者が30.9%、間接雇用として就業している者が66.9%となっている。
- 6) 他に佐藤厚は労働組合の発言や関与についても検討しているが、ここでは取り上げない。
- 7) 聞き取り調査は2003年9月から10月にかけて実施した。日系人を直接雇用している業務請負会社X社を通じて、電機製品関連製造業A社B工場と自動車部品関連製造業D社を紹介してもらい、人事担当者、生産技術担当者、日系人が最も多く働いている職場のラインリーダーからヒアリングを行った。いずれも関東の企業である。さらに、A社B工場、D社で就業している日系人労働者から補足的にヒアリングを行った。
- 8) X社では家族のうち誰かが社員であれば社員寮に住むことが可能である。
- 9) ただし、自動車はメーカーによって業況に差があるとのことである。
- 10) 長時間の残業の背景には、日系人労働者側の「残業が少ないとすぐに辞める」という就業上の特性も無視できない。短期間にできるだけ多くの収入を得るために残業を多くこなすという行動特性が長時間労働につながっている。しかし、女性の増加や家族の呼び寄せが増えるにしたがってこうした傾向は変わりつつあるという。
- 11) 1999年末の日系人労働者数が大きく減少しているのは、2000年を自国で迎えるため、クリスマス・正月休暇で帰国者数が多かったことによるもので、この期間以外は120人程度を受け入れていたとのことである。
- 12) 構内請負工の人数に幅があるのは、その日によって人数が変動するからである。その理由の一つは、日系人の定着の問題である。請負会社と顧客との契約では、契約期間内は一定数の労働者を確保することが契約内容に含まれているので、日系人の数が確保できない場合、請負会社は代替要員を充てる必要がある。
- 13) 当時の担当者がすでにいないため、日系人労働者導入の経緯は必ずしも明確ではなかった。
- 14) 以前はX社ではごく簡単な作業テストだけしか実施していなかった。そのため、B工場での作業テストで不合格になる者もいたという。
- 15) 製造協力会社にも日系人請負工がいる。B工場では製造協力会社に対して請負工比率が4割を超えないように要望しているが、実際はそれ以上のところが多いという。
- 16) このように、直接雇用されていた日系人労働者が間接雇用

- として同じ職場で働くことは珍しくない。請負を入れている企業、請負会社の両方から指摘された。
- 17) 特に印象深かったことの一つとして、日系人社員からリーダーを選抜した際に、日系人社員の純率がとれなくなり、日系人社員の集団離職が純発したことがあるという。それ以降、同社では日系人社員からリーダーを選抜するのを止めている。こうした事例は他社も経験している。また、請負会社においても同じ理由から日系人社員のリーダーや班長は置かないというところが多い。そのほか、残業が少ないことによる離職は何人もあったという。そのため、D社では日系人社員だけ二交代制に変更している。
  - 18) 日系人労働者の業務請負業を参与観察した丹野（2000）では、業務請負業の通訳スタッフが行う仕事として、業務請負業としての労働者の送迎、送出し企業との連絡、労働者の募集・解雇、関係機関との交渉のほか、労働者の公共料金の支払い、送金、子弟の学校入学にかかる手続きなどがあげられている。通訳スタッフが日系人社員の日常生活の雑事に対応しているのは、日系人社員自身がこれらを行うためには仕事を休まねばならず、代替要員の確保が大変であること、代替要員を確保できず欠員が生じた場合、自分自身の評価や場合によっては顧客企業との契約解除につながりかねないこと、さらに、通訳スタッフの多くが「デカセギ」経験のある日系人で、日系人労働者の事情を熟知しているという背景もある。
  - 19) 日系人労働者の雇用と日本の労働市場の変化については、たとえば佐野（1996）を参照。
  - 20) 以下の金額はいずれも女性の金額である。同社には日系人男性はいない。なお、B工場と契約している請負会社間では請負単価などについての情報交換をしている。
  - 21) 中尾（2004）に請負会社からの聞き取り結果として同様の記述がある。なお、クレーンなどの資格を有する場合、その分多少加算されることもある。
  - 22) なお、現在B工場ではパートタイマーの数がわずかでパートタイマーの時給については、明らかではない。参考までに、周辺の工場のパートタイマーの募集要項では1000円以上となっている。
  - 23) 以下の金額はいずれも男性の金額である。
  - 24) D社が直接雇用している日系人労働者は契約社員扱いであり、賃金は時給制である。具体的な金額は明らかにされなかったが、請負工より多少よい程度とのことである。直接雇用の場合、ボーナスは支給されないが、皆勤時に精勤手当、1年ごとの契約満了時に一時金等が支給される。
  - 25) この点について、佐野（2003）は、請負会社が日系人雇用に特化することにより、日常の管理ノウハウを蓄積していくことでトラブルリスクを回避できるきわめて合理的なシステムであるとしている（132頁）。
  - 26) ここでいう減員には「解雇」は含まれていない。欠勤や勤務態度、作業に問題がある場合には、B工場からX社に対して当該の者の氏名と理由を伝えられる。
  - 27) このように1週間単位で請負労働者の人数を変動させるのは珍しくはない。中馬（2001）67頁でも同様の記述がある。
  - 28) このグループ分けについては請負会社のX社も知っている。
  - 29) ただし、どのグループに分けられたかは日系人請負工には伝えられないし、どのグループに分けられても日系人請負工に支払われる賃金に差はない。X社はD社のグループ分けに従って日系人のリーダーを置くようにしたが、それを契機

- に日系人労働者の離職が相次いだので、しばらくして廃止した。こうした状況は他の請負会社でも生じており、日系人請負工はフラットにしている請負会社が多い。なぜこのようなことが生じたのかについて、日系人社員層の純率という以外に明確な答えは得られなかった。
- 30) 職場での技能育成については「技能マップ」があり、日系人請負工にも適用されているとのことであったが、確認できなかった。上述の生産工程で、平均的な日系人請負工であれば長くても1年あれば一通り作業をこなせるようになるとのことである。
  - 31) 日系人請負工を正社員として採用するのを躊躇する理由として、定着についての不安と健康保険や年金加入があるという。D社では過去に健康保険・年金加入を強いたことで直接雇用の日系人労働者の相当数が辞めていった経験をもつ。X社では採用時に健康保険（国民健康保険）、国民年金へ加入するように勧めているが、日系人社員の加入率は1割以下である。このため、X社では健康保険を共済で代替しているが、年金については対応していない。
  - 32) 倉田（2003）の指摘は専門的・技術的労働者に関する章において展開されているが、受入れ後の外国人労働者全般にもあてはまると考えられるので、ここで引用した。
  - 33) 厚生労働省（2004）を参照。

#### 参考文献

- 井口泰（2001）『外国人労働者新時代』筑摩書房。
- 稲上毅（1992）「経営戦略・外国人労働市場・人的資源管理」稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所『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所収。
- 梶田孝道（2002）「日本の外国人労働者政策」梶田孝道・宮島喬編『国際化する日本社会』東京大学出版会所収。
- 鎌田耕一編著（2001）『契約労働の研究』多賀出版。
- 桑原靖夫編（2001）『グローバル時代の外国人労働者——どこから来てどこへ』東洋経済新報社。
- 倉田良樹（2003）「専門的・技術的労働者の受け入れ」依光編著（2003）所収。
- 厚生労働省（2004）『外国人労働者の雇用管理に関する報告書』。
- 小林良暢（2002）「請負労働者の急増と労働組合の対応」『日本労働研究雑誌』No. 505, pp. 49-55。
- 佐藤厚（2001）「雇用構造の多様化と人材ミックス」佐藤博樹監修電機総研編（2001）所収。
- 佐藤厚（2002）「典型の非典型による代替化は進んでいるのか」『日本労働研究雑誌』No. 501, pp. 49-51。
- 佐藤博樹監修電機総研編（2001）『IT時代の雇用システム』日本評論社。
- 佐野哲（1996）『ワーカールの国際環流』日本労働研究機構。
- 佐野哲（2002）「外国人労働者の雇用に関するパネルデータの分析」一橋大学経済研究所ディスカッションペーパー No. 94。
- 佐野哲（2003）「日系人労働者の就業・雇用構造」依光編著（2003）所収。
- 丹野清人（1999）「在日ブラジル人の労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』第487号, pp. 21-40。
- 丹野清人（2000）「日系人労働市場のミクロ分析—日系人雇用と地域コミュニティ」『大原社会問題研究所雑誌』第499号, pp. 18-36。
- 丹野清人（2002）「外国人労働市場の分岐の論理」梶田孝道・

- 宮島喬編前掲書所収。
- 中馬宏之（2001）「構内請負工活用の実態と分析」佐藤博樹監修電機総研編（2001）所収。
- 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』No. 67, pp. 57-74。
- 中尾和彦（2004）「電機産業における請負労働者の活用と請負適正化の課題——電子部品企業2社のケーススタディから」『日本労働研究雑誌』No. 526, pp. 31-42。
- 村松久良光（2004）「自動車産業における非典型化と職場運営」雇用・能力開発機構・財団法人関西社会経済研究所『雇用と失業に関する調査研究報告書（Ⅱ）』, pp. 179-192。
- 依光正哲編著（2003）『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社。
- 渡辺雅子編著（1995）『共同研究 出稼ぎブラジル人 上・下』明石書店。
- わたなべ・ひろあき 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な著作に「外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究」（労働政策研究報告書 No.14, 労働政策研究・研修機構, 2004年）。