

日系外国人労働者の雇用管理と労働組合
—自動車関連製造業の場合—（1）

浅 生 卯 一

愛知東邦大学

日系外国人労働者の雇用管理と労働組合 —自動車関連製造業の場合—⁽¹⁾ (1)

浅 生 卯 一

目次

はじめに

I 調査対象と方法

1. 調査対象
2. 調査方法

II 日系外国人労働者の雇用管理

1. A社
2. C社
3. D社

小括

III 労働組合の対応

1. C労働組合
2. Z労働組合愛知地方本部愛知支部

小括 (以上、本号)

IV 日系外国人労働者の就労状況 (以下、次号)

おわりに

はじめに

1990年代初頭以降、日本で就労する南米出身の日系外国人労働者、とりわけ日系ブラジル人労働者が急増し、2000年代後半以降、日本と母国の景気動向の影響を受けながらもブラジル国籍の外国人労働者は10万人前後で推移している⁽²⁾。日本企業で就労する日系ブラジル人労働者の多数は、派遣・請負・期間工などの有期雇用契約労働者であり、短期勤続で短期滞在の「出稼ぎ型労働者」と思われるが、なかには、短期間の一時帰国をくり返ししながら日本に10年～20年程度「長

⁽¹⁾ 本報告は、文部科学省科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）の基盤研究(C)－研究課題「雇用・企業・生産システムの変容と若年労働」（研究代表者：名古屋市立大学人間文化研究科・特任教授・藤田榮史、課題番号：25380685、2013年度～2015年度）による研究成果の一部である。

⁽²⁾ 法務省『在留外国人統計』（2011年までは『登録外国人統計』）によれば、日本に滞在するブラジル人は、2007年が最も多く316,967人、2008年9月のリーマンショックを契機に減少し、2015年6月末時点では173,038人となっている。本調査では日系ブラジル人労働者を主な対象としており、リーマンショックを契機に彼等も減少したと思われるが、在留ブラジル人全体の減少率よりは低いと思われる。すなわち、厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況』（2008年～2015年版）によれ

期滞在」し、同じ企業に長期勤続する志向をもつ労働者もいるであろう⁽³⁾。日本で就労する日系ブラジル人労働者の長期滞在化は、彼等を雇用している日本企業や日本の労働組合に新たな対応を促すことになる。本調査は、愛知県内で、日系ブラジル人労働者を比較的多く雇用していると思われる自動車関連製造企業⁽⁴⁾とそこで働く日系ブラジル人労働者を組織化している労働組合、さらに労働組合に加入している日系ブラジル人を対象に、企業の雇用管理及び労働組合の組織化の現状と課題・問題点を明らかにすることを目的として実施したものである。なお、貴重な時間を割いて、本調査に協力してくださった企業と労働組合関係者および日系ブラジル人労働者の方々に厚く御礼申し上げる。

I 調査対象と方法

1. 調査対象

調査対象とした企業と労働組合関係者および日系ブラジル人労働者は、下記のとおりである。日系ブラジル人をはじめ外国人労働者を組織しているZ労働組合愛知地方本部愛知支部（以下、

ば、ブラジル国籍の外国人労働者数の推移（各年10月末現在）は、下記のとおりである。

99,179人（2008年）、104,323人（2009年）、116,363人（2010年）、116,839人（2011年）、101,891人（2012年）、95,505人（2013年）、94,171人（2014年）、96,672人（2015年）

また、外国人労働者数に占めるブラジル国籍の労働者比率は、全国で見ると上位2位（12%、2014年）から4位（10.6%、2015年）に低下したが、愛知県では、依然として、ブラジル国籍の比率（27,069人で28.6%、2015年）が最も高い（愛知県の数値は、厚生労働省愛知労働局『外国人雇用届出状況』2015年版による）。なお、厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況』は、雇用対策法に基づき、2008年から、すべての事業主に、外国人労働者の雇用状況を届け出ることを義務づけることにより、それ以前の厚生労働省『外国人雇用状況報告』（1993年～2006年、任意で事業主に報告を求めたもの）に比べれば、日本で就労する外国人労働者の把握範囲が拡大しているが、全ての外国人労働者を把握したものではない（もちろん、雇用関係にない会社役員や自営業者等は含まれない）。しかし、日系ブラジル人労働者の場合には、いわゆる「不法就労者」が極めて少ないと思われるので、全数に近いものと推定できる。

⁽³⁾ 厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況』によれば、ブラジル国籍の外国人労働者の在留資格の構成比は、下記のとおりである。「永住者」の全てが「長期滞在者」とはいえない（永住者資格を取得すれば、在留期間が無期限となり、期間更新許可は不要）が、下記の変化は、この間の「長期滞在」化を示している。

	永住者	定住者	日本人の配偶者等	永住者の配偶者等
2008年	28.2%	47.4%	23.5%	0.4%
2015年	50.2%	33.3%	15.0%	0.8%

⁽⁴⁾ 愛知県内事業所では、製造業に雇用されている外国人労働者数の比率が最も高く49.5%（46,834人）、うち、輸送用機械器具製造業（自動車・船舶・航空機・鉄道車両等の製造業）が19.0%（17,967人）である。ブラジル国籍の労働者に限定した場合、製造業の比率は58.7%（15,882人）とさらに高まるが、その内訳はわからない（厚生労働省愛知労働局『外国人雇用届出状況』2015年版より）。

Z労組愛知支部)の執行委員・顧問からの紹介により、対象企業や労働者名を匿名とすることを前提に調査の協力を得た。C社労働組合(以下、C労組)への調査は、C社の紹介による。

(1) 愛知県内に本社と工場のある自動車関連製造企業(企業調査)

- ・ A社: B工場長(執行役員)と本社総務部・執行役員
- ・ C社: 常務取締役と業務部総務課職員
- ・ D社: 総務部

(2) 労働組合(組合調査)

- ・ C労組: 執行委員長
- ・ Z労組愛知支部: 顧問(2015年8月まで支部執行委員)

(3) Z労組愛知支部に加入する労働者がいる程度まとめて存在する職場の日系ブラジル人(労働者調査)

- ・ A社B工場勤務者: 5名
 - ・ C社本社工場またはY工場勤務者: 8名
 - ・ D社本社工場勤務者: 6名
- 計19名(男性17名、女性2名)

2. 調査方法

調査は、原則として役員・労働者等からの聴き取り(製造現場の見学を含む)により実施したが、D社のみ電子メールによるアンケート調査となった。また、日系ブラジル人労働者の聴き取りは、日本語の会話能力が高い1名を除きポルトガル語通訳者(ブラジル人)を介して実施した。調査期間は、2015年7月～2016年4月で、調査日時の詳細は下記の通り。

- ・ A社: 2015年7月28日(火)、9時50分～12時10分
- ・ C社: 2015年8月3日(月)、13時30分～15時30分
- ・ D社: 2015年10月1日付けで総務部にEメールで質問票を送り、同年10月7日と8日に回答と追加説明を受け取った。
- ・ C労組: 2015年9月17日(木)、13時30分～14時30分
- ・ Z労組愛知支部: 2015年12月15日(火)、13時00分～15時30分
- ・ 日系ブラジル人労働者: 2015年8月29日～2016年4月3日(詳細は本報告のIVを参照)

Ⅱ 日系外国人労働者の雇用管理

1. A社

(1) A社B工場の概要

愛知県に立地するA社B工場は1970年に操業し、自動車用X部品を製造している。A社の国内での主な納入先は、トヨタ自動車および関連製造会社と三菱自動車である。海外向けとして、KD部品をトヨタ自動車に、中国では、トヨタ自動車・マツダ・日産自動車・BMW・現地の自動車会社に納入している。自動車用X部品を製造している会社は、A社以外にも愛知県内に2社ほどある。

自動車用X部品は、車種や車のモデルチェンジごとに種類が異なっており、B工場では、現在約400種類（品番）の量産品と約900種類（品番）の補給品を生産している。かつて、X部品は一部の車種しか使われていなかったが、この40年間で他の車種にも広がり、車種も多様化したため、X部品の種類が増えてきた。X部品の主な素材はaとbの2種類あり、aを素材とする部品は、A社品が国内で最大の取引量を確保している。

B工場の組織は、下記のとおりである。

- 工場長—安全推進室
 - 品質保証室
 - 生産統括部—製造室—組
 - 生産技術室
 - 工務室

取締役—自動車営業部B営業室

- 製品開発部

A社の従業員数は296名（直接雇用者のみ、2015年5月現在）で、B工場の従業員数は約200名、うち約60名がスタッフで、製造室（製造部門）に151名いる（2015年6月時点）。製造室の内訳としては、92名が正社員（うち、日系ブラジル人が2名：男性、中国人が1名）、17名が期間社員（日系ブラジル人：男性）、36名が派遣労働者（全員日本人、うち6名はシルバー人材センターからの派遣）で、9割以上が男性である。

製造室でのX部品製造は、5組（昼夜2交替制で計10組）で行われており、1組と2組と4組がエンジンルーム用のX部品、3組と5組（1階）が車室内用のX部品、5組（2階）がX部品への金属製小部品の組付を担当している。各組には、1名の組長（昼勤）と昼夜勤務で各1名の班長がおり、人員は、少ない組で約7名、多い組で20名である（複数の組が、製造室長の下にいる工長によって統括されている）。17名の期間社員（日系ブラジル人）は、各組に1名から数名配置されている。作業者の配置は、生産量によって変動させており、組をまたがる作業者の移動

は、製造室長の権限で行うが、組内の移動は、3年くらい前から組長の権限で実施するようにしている。現場のことは、できるだけ現場にまかせるという考え方である。

X部品の製造現場には、全体で約50のライン（約100台のプレス機）がある。各ラインの長さは10m～15mで、大きく分けて二つのプレス工程と検査からなる。ラインには、手動ライン（最初のプレス工程に素材を送り込む作業と検査が手作業）、自動ライン（検査のみ手作業）、ロボット自動ライン（工程の最初にロボットを導入、部品組付と検査が手作業）があり、ロボット自動ライン（2ライン）が最も新しい（2年くらい前に導入）。各ラインの作業者は1～2名であるが、ロボット自動ラインには4名いる。各ラインでは、一直でおよそ1種類（品番）のX部品を生産している（ロット生産）。プレス型の温度を上げるのに数時間かかるため、頻繁に型の交換をすることによる効率の低下を防ぐためにロット生産を採用している。これは、B工場の操業以来、基本的に変わっていない。

（2）エンジンルーム用X部品の製造現場（1組・2組・4組）

1）1組・2組

- ・ aを素材とする自動ライン：3種類の素材aを重ねて一度に二つのX部品をプレス加工して検査する（男性作業者が1名で担当）。プレス型は外注しているが、型の保全（メンテナンス）をB工場工務室の保全係が担当している。
- ・ bを素材とする手動ライン：作業者が素材bを所要の長さに切断してプレス工程に送り込む。2種類の素材bを重ねてX部品をつくる（男性期間社員が1名で担当）。

2）4組

- ・最新のロボット導入自動ラインが二つ。このラインでは、手動ラインや自動ラインとは異なり、素材を加熱炉で熱したものを型で冷却して加工し、さらに作業者が金属製の部品を取り付けている。一つのラインを4名の作業者が担当しており、一つのラインには女性正社員が1名（検査を担当）、別のラインには女性の派遣労働者が2名（検査を担当）含まれている。この組にも期間社員が配置されているが、今週は夜勤に従事している。今後は、このような自動化をすすめていかないと、コストダウンに対応できないと思っている。

（3）日系外国人労働者の雇用管理

1）日系人採用の経緯と採用状況

- ・1993年ないし1994年頃、人手不足のため、いわゆる派遣会社（請負会社）から数名の日系ブラジル人を受け入れたところ、日本人従業員以上によく働いてくれたので、その後、増加し、2007年初めには最大で90名くらいになった。この時、現場の従業員に対する日系外国人の比率

は約4割で、うち9割以上が日系ブラジル人、一部日系ペルー人もいた。約4割という日系外国人への依存度の高さは、将来の技能形成や職場運営などで不安要因ともなっていた。

当初、契約していた請負会社は1社であったが、日系ブラジル人が請負会社を起業したので、その会社からも日系人を受け入れた。しかし、最初に契約した請負会社が廃業したため再び1社からの受け入れとなった。愛知労働局の指導により、2007年2月、約50名（全員）の労働者を間接雇用（請負契約）から直接雇用（期間社員）に切り替えた。なお、A社として期間社員の採用は、これが初めてのことである。期間社員として、日本人を採用することは不可能ではないが、それには賃金水準をさらに引き上げる必要がある。

- ・リーマンショック（2008年9月）による不況、東日本大震災（2011年3月）による生産量減少、ブラジルでのワールドカップ（2014年6・7月）とオリンピック（2016年8月予定）による好景気などで、期間社員30名弱の雇止めや母国に帰国する労働者もおり、次第に減少して現在の人数（期間社員17名）になっている。なお、2007年に間接雇用を直接雇用へ切り替えてから、間接雇用は活用してこなかったが、生産変動が激しくなったので、2年半ほど前（2013年春頃）から、派遣労働者を活用している。派遣契約期間は3ヶ月で、派遣料金は時間当たり1700円～1900円である。

2) 在留資格とその変化

- ・期間社員17名の在留資格：「永住者」14名、「定住者」3名（うち、2年以内に永住権申請予定2名）
- ・正社員2名の在留資格：「永住者」2名

3) 契約形態と契約期間、勤続年数

- ・期間社員17名（男性）：リーマンショック時には3ヶ月契約にしていたが、現在は6ヶ月契約で更新可能、定年の定めはない（ただし、現在60歳超の期間社員はいない）。17名の平均勤続年数（B工場での勤務年数）は10年以上、最短で8年ないし9年、最長18年である。
- ・正社員2名（男性）：日本人正社員と同様の無期雇用契約で、定年は60歳である（定年後、本人の希望により嘱託として再雇用可）。勤続年数は、21年と17年である。

4) 配属職場と仕事内容、教育訓練、技能水準向上の有無や可能性など

- ・期間社員も正社員も製造室の組（2名の正社員は2組と3組）に所属し、X部品の製造作業に従事。1種類（品番）の作業（プレス加工）を習得するのに約1時間、検査は約1週を要する。4種類（品番）の作業を習得するには約1ヶ月かかる。ベテランでは、1人で20種類（品番）の製造を担当することができる。
- ・手動ライン、自動ライン、ロボット自動ラインの順に作業者に必要な技能水準は下がる。ロボットへのティーチングやトラブル対応は生産技術者の担当で、作業者は、トラブル発生時に原

点復帰作業を担当する。

- ・教育訓練で重要なことは、教育内容を可能な限り標準化すること（教育資料の充実）で、一定の水準に達した人が新入社員や派遣労働者に教育している。
- ・生産変動（X部品の種類ごとに生産量がかなり変動）に対応するため、正社員だけでなく期間社員も含めて「できる人」を選んで、組内はもちろん組を超えて作業者の持ち場の変更（いわゆるジョブ・ローテーション）を実施している。なお、派遣労働者は短期の活用を想定しているので、ローテーションの対象にしていない。
- ・正社員については、日本人正社員と同様、班長・組長などへの昇進の可能性を与えている。

5) 賃金、労働時間・休日、交替勤務の有無など

- ・期間社員の賃金は、時間給1350円で全員同額である。割増賃金として、残業25%、深夜25%、休日（土・日）35%、他に、交替手当（時間あたり25%分）、通勤手当、食事手当、皆勤手当5万円（3ヶ月毎、出勤率95%以上）を支給している。2007年に期間社員を導入してから、現在まで同じ水準である。
- ・期間社員と正社員の賃金面での違いは次のとおり。期間社員の賃金は、残業込みで製造現場の新卒正社員2年目にほぼ相当し、賞与等を含めると、新卒正社員1年目とほぼ同じ水準である。具体的な違いとしては、正社員の賃金は月給制で定期昇給や賞与（年間5.5ヶ月程度）があるのに対して、期間社員は時間給制で昇給や賞与はなく、代わりに上記の皆勤手当が支給される。
- ・昼夜2交替制（一週間毎に昼勤と夜勤を交替）で、昼勤は8時～17時（休憩12時～13時：実働8時間）、夜勤は21時～6時（休憩1時～2時：実働8時間）。残業は月に約40時間（目標）。休日は土・日であるが、毎月1～2日の休日（土曜）出勤がある。

6) 労働・社会保険への加入

- ・日系人の全員が、労災・雇用保険、厚生年金・健康保険（健康保険組合）に加入している。その他の民間保険や母国での年金加入状況などはわからない。

7) 福利厚生・生活面（とくに住宅・子どもの学校）での対応

- ・社内にポルトガル語を話せる人はいないので、会社が通訳とコンサルタント契約を締結して、日系ブラジル人の役所への手続き・通院・子どもの入学等に対応してもらっている。多くの日系ブラジル人が結婚して家族とともに生活していると思うが、あまり私生活や個人についての情報を収集していないので、よくわからない。

8) 雇用管理上の問題と工夫、今後の活用方針

- ・日本語が十分理解できない日系人への対応として、製造現場にポルトガル語の表示をしている。現場では、安全と品質が重要で、安全については、問題が起きた時、よく言われるように、作

業者に「止める、呼ぶ、待つ」を徹底すること、品質については、検査による外観不良の発見である。X部品の素材の特殊性から、どうしても品質にバラツキがあり、これに起因する不良発生率は0.2%である。作業者が検査工程で不良品を見逃すことがあるので、これを防ぐために班長・組長がダブルチェックをしている。日系人と日本人とで不良を見逃す率に差はない。なお、2名の正社員は、登用試験の日本語テストで高得点（60点満点で50点以上）を獲得しており、現場でも通訳をしている。

- ・リーマンショック後に実施した期間社員の雇止めに関して、7名の期間社員との間で紛争（裁判を含む）になったが、2011年に解決して、7名のうち3名が帰国し、4名が復職している。
- ・A社には、Z労組愛知支部に期間社員が加入するまで、労働組合はなかった。なお、従業員の親睦会や懇親会、年に一度の所属長との個別面談などにより、従業員（正社員）とのコミュニケーションを取るようになっている。
- ・期間社員の場合、6ヶ月毎の契約更新時に、ポルトガル語の通訳を同席させて話し合っている。
- ・2014年末に、必要な人材を確保するために、期間社員から正社員への登用制度を設けた。正社員への申請要件は、①勤続3年以上、②班長・組長・課長の推薦、③直近3年間の出勤率100%（出勤率の計算に有給休暇は含まない）の3つで、これらの要件を満たした期間社員に、試験（一般教養・実務・日本語）と面接（総務部と工場長により実施）を行うという制度である。申請受付時に20名の期間社員がいたが、1名は帰国し、他の2名も帰国する意向であったので、申請者は17名となった。試験の結果、2名が合格し、面接を経て2015年4月に正社員とした。正社員への登用は、選考準備にかなりの時間を要するので、毎年定期的実施するわけにはいかないが、2～3年の間には再度実施したいと思っている。
- ・労働契約法による5年ルール（有期労働契約から無期労働契約への転換：2013年4月1日から適用）への対応も今後の課題である。

9) 行政（国・地方自治体）への要望

- ・多くの要望があるが、せめて次のことに対応してもらいたい。①日系人をはじめ外国人労働者を受け入れるならば、国として、日本語教育をきちんと実施すること、②日本の文化についての理解を促進すること（長く勤務してくれると思っている、突然離職されるのは困る）、③近年、非正規労働者に関する法律が頻繁に変更されており、これへの対応が難しいので、頻繁に変更しないこと、④労働関係の法律の適用基準（たとえば請負と労働者派遣の違い）に曖昧な場合があり、対応に困るので、明確にすること、以上である。

2. C社

(1) 会社と本社工場の概要

戦前に創業（愛知県に立地）したC社は、1960年代半ば、現在地に本社工場を開設し、主に自動車用のボルトを製造している（製品別売上比率の75%をボルトが占めている：「会社概要」より）。関連会社が国内に7社、海外に5社ある。主要取引先は、トヨタ自動車および関連製造会社である。

従業員は、グループ全体で2,043名、C社単体で1,026名（2014年6月1日時点）である。C社の従業員は、調査時点（2015年8月）で973名（全員直接雇用、ただし、代替要員として派遣労働者が1名）であり、その内訳は、正社員（688名）・パート（15名）・嘱託（102名）が合わせて805名、期間工（大半はブラジル人、一部ペルー人）が168名となっている（期間工は、日系人に限定しているわけではないが、結果的にそうになっている）。他に中国人の技能実習生が7名いる。本社工場では、主に細物中心のボルトを製造しており、従業員は615名で、うち製造関係が約8割を占めている。

会社組織としては、製造部・業務部・品質保証部・生産管理部・技術部・生産技術部・営業部があり、製造部は本社工場の製造1課と製造2課・品質物流管理課・保全課・本社工場以外にある二つの工場の各製造課から構成されている。

ボルトの生産は、材料・冷間圧造（鍛造）・ねじ転造・熱処理・亜鉛メッキ／ジオメット・摩擦係数安定剤・混入選別機・出荷の各工程からなるが、主要なものは冷間圧造・ねじ転造・熱処理・亜鉛メッキ／ジオメットである。本社工場では、製造1で冷間圧造とねじ転造、製造2課で熱処理と亜鉛メッキ等の表面処理を担当している。

製造1課には4つの作業組織（組）があり、各組に組長が1名、班長が2～6名（組により異なる）いて、基本的には、二つの班で昼夜2交替勤務をしている（毎週、昼夜勤務を交替する）。製造2課には3つの作業組織（組）があり、1組と3組は3交替、2組は2交替勤務である。製造2課で3交替勤務がおこなわれているのは、熱処理用炉の火を止めないようにするためである。なお、2交替勤務も3交替勤務も、職場により種々のシフトが組まれている。

ボルトの種類は、本社工場創業当時と比べると、およそ50倍に増加しており、現在約3,000種類となっている。とくに、ここ10数年の生産増加にともなって種類も増えてきた。現在、月に数億個のボルトを製造しているが、トヨタ自動車向けの高強度ボルトは、C社がほぼ100%を受注している。

(2) 本社工場の製造現場等（製造1課1組、製造2課1組・2組、品質保証部検査課、生産管理部輸送課）

1) 製造1課1組、製造2課1組・2組

- ・製造1課の1組では、10台の冷間圧造（鍛造）機と13台のねじ転造機で小物（直径8mm～10mm）のボルトを生産している。圧造や転造は機械によってなされるので、作業者は材料を機械にセットしたり、加工が終わったボルトを次工程に運搬したり、金型の交換（段取り）、ダイスの調整などに従事している。1組には、組長をはじめ24名の作業者がおり、現時点では、昼勤12名、夜勤11名となっている。24名のうち、5名が外国人である（3名がブラジル人、2名は中国人技能実習生）。
- ・製造2課の1組は、熱処理を担当している。焼き入れと焼き戻しで約8時間かかる。処理温度は400度～800度である。2組は表面処理を担当している。亜鉛メッキもジオメット（防錆）も機械化されているが、ボルトの機械への投入と処理後の運搬は手作業である。

2) 品質保証部検査課、生産管理部輸送課

- ・検査課は、出荷前の検査を担当する。異種のボルトが混入していないか、概観に疵などがいないかをチェックする。輸送課は、出荷準備としての梱包や荷揃えを担当している。

(3) 日系外国人労働者の雇用管理

1) 日系人採用の経緯と採用状況

- ・1990年代初め、人手不足のため、派遣会社から10数名の日系人（主にブラジル人）を受け入れたところ、非常に優秀であった。数年後、日系人からの要望があり、直接雇用（期間工）に切り替えた（C社として、この時、はじめて期間工という雇用形態を導入した）。日系人が最も多かった時期は、リーマンショック前で、従業員の約1/3を占めるようになった。たとえば、熱処理や表面処理職場では、組長・班長以外のほとんどが日系人というところもあった。C社としては、ここ1～2年、期間工を減らしてきていた（2014年4月～2015年6月で、期間工の入社32名、退社96名）が、今年のように新規高卒正社員の採用がやや困難になってくると、そんなに減らす訳にはいかない。なお、中国人研修生を受け入れたのは、10年くらい前からで、2011年頃には30名～40名くらいになっていたが、現在、技能実習生として来ているのは7名である。
- ・日系人（大半はブラジル人）の雇用形態と性別は、下記のとおり。
 - 期間工163名（男：140名、女：23名）、フィリピン国籍者1名と日本国籍者（出身はブラジル）5名を除く
 - 嘱託71名（男：70名、女：1名）

正社員10名（男。うち、3名は高卒と専門学校中退者で、最初から正社員として採用）
パート3名（女）

計：247名

- ・募集・採用方法としては、現在雇用している日系人の縁故が大半である。

2) 在留資格

- ・「永住者」186名、「定住者」51名、「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」10名となっている（計247名）。

3) 契約形態と契約期間、勤続年数

- ・期間工は、6か月契約で更新する。勤続年数は平均6.1年（平均年齢は41.7歳）である。なお、リーマンショック以降現在までに、就業規則違反を理由とする期間工の契約更新をしなかったこと（いわゆる「雇止め」）がある。
- ・嘱託は、1年契約だが、実態は自動的に更新する。嘱託と正社員を合わせた平均勤続年数は約10年（平均年齢は43.3歳）である（ただし、これには期間工の勤続年数は含まれていない）。日本人を含めた正社員全員の平均年齢が約35歳だから、日系人の勤続は長期化しており、長い人では20年くらいになっている。
- ・期間工を含めて定年は60歳であるが、65歳までは再雇用する制度があり、現在、6～7名の日系人が再雇用されている。

4) 配属職場と仕事内容、教育訓練、技能水準向上の有無や可能性など

- ・製造課を中心に、いろいろな職場に配属しているが、とくに熱処理・表面処理職場は高温で労働環境が厳しいこともあり、結果的に日系人が多く所属している（現在、本社工場の製造1課に22名、製造2課に41名の日系人がいる）。
- ・ボルトの主な生産工程には各種の機械が導入されているが、基本的にロット生産だから、ボルトの種類を変更する際に、たとえば、冷間圧造では金型の交換（段取り）、ネジの転造ではダイスの調整が必要になる。そうした技能を習得するうえで、日本人と日系人でとくに差があるとは思わない。実際、正社員10名のうち、班長職が2名、嘱託71名のうち、班長補佐職が4名いる。
- ・製造現場の教育訓練としては、安全教育とOJTが中心である。職場の設備に左右されるが（機械のくせなどがあるので）、OJTで一人前の技能を習得するのに、1年の場合もあれば、4～5年かかる場合もある。
- ・C社では、QC活動にも力をいれている。毎月1～2回、勤務時間内に実施し、毎月1回の発表会では、優秀者に報奨金を支給しており、日系人も含めて活動に参加してもらっている。

5) 賃金、労働時間・休日など

- ・期間工の賃金は、大半は時間給1,200円であるが、外観チェックの仕事の場合は1,000円である。いずれも半年ごとの人事考課により50円の昇給が可能となっている。原則50円ごとの昇給のため、昇給金額に差が生じることはなく、人事考課の点数ごとに時給が決まっているので、点数が満たない場合は昇給しないし、常に昇給するとは限らない。なお、昇給しても賃金には上限があり、大半は1,600円、外観チェックの仕事は1,400円である。賞与や各種手当は支給していない。
- ・嘱託は、日給月給制で昇給があり、他に、賞与（直近で5か月＋ α ）と通勤手当などの諸手当がある。正社員との違いは、退職金が支給されないことと、賞与の計算方法に若干の差があることである（嘱託という呼称であるが、実質は準社員といえる）。なお、嘱託の所定内給与額（諸手当や賞与などを除いた賃金の基本的な部分）は、本人の年齢により異なる。
- ・労働時間は、日勤の場合、所定内で、始業8時5分、終業16時55分（休憩1時間で実働7時間50分）である。交替勤務には各種のパターンがあり、生産状況によって、昼夜連続交替勤務になったり、そうでなかったりするが、交替手当は支給していない。休日は、トヨタカレンダーと同じで、原則として週休2日（土・日）制である。
- ・割増賃金として、残業25%、深夜25%、休日（土）25%、休日（日：連続7日勤務した場合の7日目）35%を支給している。

6) 労働・社会保険への加入

- ・各種保険の加入条件を満たしている日系人の全員が、労災・雇用保険、厚生年金・健康保険（健康保険組合）に加入している。保険料の労使負担割合は法定どおり。その他の民間保険や母国での年金加入状況などはわからない。

7) 福利厚生・生活面（とくに住宅・子どもの学校）での対応

- ・住宅は、県営や市営、UR（旧公団）が多い。自治体が、役所や病院等にポルトガル語の通訳を配置しており、C社として、住宅その他の生活面での対応はしていない。私生活面では、会社と従業員とは互いに自立している関係である。

8) 雇用管理上の問題と工夫、今後の活用方針

- ・日本語が十分理解できない日系ブラジル人への対応として、製造現場にポルトガル語の表示をしている⁽⁵⁾。5年くらい前までは、社内で、外部講師に委嘱して日本語教育（初級・中級）を週1回90分で計10回実施していたが、ニーズが減ってきたこと、勤務形態が多様なこと、生産の増加などにより現在はおこなっていない。

⁽⁵⁾ Z労組愛知支部顧問によれば、C社にポルトガル語の堪能な日本人総務課職員がいるとのことである。

- ・期間工から嘱託への契約変更、嘱託から正社員への登用制度を設けている。嘱託や正社員への変更・登用の際、人数の枠（定数）は設けていない。期間工から嘱託への契約変更は、20年くらい前、直接雇用になり替えた頃に、日系人からの「ずっと働きたい」という要望に対応したものである（当時は、日本語の問題があり、正社員としての契約は困難という判断であった）。期間工から嘱託への登用条件は、①勤続3年以上、②職場上司の推薦、③人事考課のレベル8（点数85点以上）、④日本語でのコミュニケーション（会話）に支障がないこと、ひらがな・カタカナの読み書きができること、⑤原則として45歳未満の五つで（③～⑤の条件は、Z労組愛知支部から入手した会社文書により追加）、最終的に常務取締役が面談して確認するが、特別な試験は実施していない。

嘱託から正社員への登用制度は、以前に比べて日本語力の不安がなくなったことその他の理由により、8～9年前に導入した。嘱託として1年以上勤務し、上司の推薦があれば登用される（最終的に常務取締役が面談して確認するが、特別な試験は実施していない）。なお、労働契約法の改正（2013年4月1日施行）に伴う有期労働契約から無期労働契約への転換ルールへの対応は、現在検討中である。

- ・C社には、正社員を組織しているC労組があるが、嘱託と期間工は加入資格がない。数年前に、日系人（期間工）の一部がZ労組愛知支部に加入したので、要求があれば交渉に応じている。
- ・中・長期的な日系人の活用としては、これまでの方針を継続していくつもりである。

9) 行政（国・地方自治体）への要望

- ・日系人については、とくにないが、外国人が日本で就労する際の手続きを簡素化してほしい。

3. D社

*以下の内容は、D社からの回答をもとに、筆者が整理したものである。

(1) D社の概要

戦前に創業したD社は、愛知県内に本社工場を有し、主にスチール製自動車部品パレット・けん引台車を製造している。主要取引先はトヨタ自動車および関連製造会社である。なお、本社工場の他に、福岡県とジャカルタ（インドネシア）に別会社の工場がある

1) 従業員数と勤続年数（2015年10月1日現在）

- ・従業員計82名

内訳：正社員49名、平均勤続年数13年

うち外国人5名—うちブラジル人1名（最初から正社員として採用、勤続年数14年）

非正社員33名、平均勤続年数3年

うち外国人28名—うちブラジル人18名（平均勤続年数3年）

2) 会社と工場の組織

- ・会社組織：製造部、営業部、総務部
- ・工場（製造部門）の組織：工長—製造（1～3）—グループ（1～13グループ）

（2）日系外国人労働者の雇用管理

1) 日系人採用の経緯等

- ・2005年頃から、急な受注や繁忙期への対応として採用。当初は派遣社員。2009年頃、製造業派遣の上限が3年とされたことへの対応として直接雇用に変換。

2) 在留資格（2015年10月1日現在）

- ・永住者15名、定住者3名（計：非正社員のブラジル人18名）

3) 契約形態等

- ・雇用形態：契約社員（契約期間は2ヶ月）
- ・契約更新の有無とその条件：更新あり。勤務成績・態度、能力、業務量、経営状況で判断する。

4) 配属職場等

- ・主な配属職場：製造部（材料加工—組立溶接—組付—完成品）
- ・主な仕事内容：材料加工・溶接・組付作業
- ・教育訓練：雇入時教育、作業上教育訓練（社内ISO規定にて）

5) 賃金・労働時間等

①賃金

- ・基本給1,600円/時間、精勤賞、食事手当、賞与なし、昇給なし
- ・割増賃金率：時間外勤務25%、休日勤務35%、深夜勤務25%

②労働時間

- ・所定勤務時間
始業時刻：8時、終業時刻：17時
休憩：10時～10時5分、12時～12時45分、15時～15時10分の計60分
- ・月間時間外勤務（最近半年から1年間で）：一人当たり毎月14時間くらい

③休日

- ・所定休日：土曜日、日曜日
- ・休日勤務（最近半年から1年間で）：一人当たり毎月0.8日くらい

6) 労働・社会保険への加入

- ・労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険に加入

7) 福利厚生・生活面での対応等

- ・住宅確保や子どもの学校・通院等の生活面で、とくに対応していない。
- ・会社創業記念旅行に、会社負担で家族（4名まで）も招待し、親睦を図る。
- ・日本ですぐ生活できるように、時給を高めに設定している。

8) 雇用管理上の問題と工夫

- ・言語や習慣等が異なることからコミュニケーションの障害があったり、契約期間中にも関わらず、突然帰国したりすることがある。こうした問題について、外国語（ポルトガル語）による契約書や作業手順書等を作成したり、個々の事情を配慮し、ケースバイケースでなるべく柔軟な対応を図ったりしている。

9) 行政（国・地方自治体）への要望

- ・日本語習得機会の増加や社会保障の向上等、外国人にとって住みやすい環境づくりに積極的に取り組んでほしい。

小括

以上に述べたA社・C社・D社の調査結果から、日系外国人労働者の雇用管理について要約しよう。

第1に、調査企業は、従業員規模にかなりの差がある（83名、約200名、973名）とはいえ、いずれもトヨタ自動車の1次メーカーで、労働組合が組織されており、2次・3次メーカーや日系外国人労働者（非正社員）を組織する労働組合がない企業に比べれば、その雇用管理に問題が少ない企業といえよう（労働・社会保険に加入していることが、象徴的である）。

第2に、日系外国人労働者（大半はブラジル人）の比率は、12.6%（A社製造部門）、25.4%（C社全体）、23.2%（D社全体）と、ピーク時（3～4割）に比べれば低い。

第3に、労働者派遣法の改定や日系外国人労働者の要求により、間接雇用（派遣・請負）から直接雇用に転換された⁶⁾。ただし、その大半は2ヶ月・6ヶ月・1年の更新可能な有期契約労働者である。

A社：2007年2月に請負から直接雇用へ

C社：1990年代半ばに派遣から直接雇用へ

D社：2009年頃に派遣から直接雇用へ

⁶⁾ 愛知県内事業所では、製造業に雇用されている外国人労働者のうち、派遣・請負労働者比率は、35.5%（2008年）から30.0%（2015年）に減少している。ただし、輸送用機械器具製造業では、41.9%（2008年）から40.0%（2015年）とあまり変化していない（厚生労働省愛知労働局『外国人雇用届出状況』より）。

第4に、日系外国人労働者の要求や若年労働力不足⁽⁷⁾により、非正社員から嘱託（準社員）や正社員への登用制度が導入された。

A社：2014年末に期間社員から正社員へ（調査時点で2名）

C社：1990年代半ばに期間工から嘱託（準社員）へ（調査時点で71名）

2006～7年頃に嘱託から正社員へ（調査時点で7名）

第5に、期間社員には定年を定めていない（A社）、あるいは定年（60歳）後に再雇用する（C社）など、高齢の日系外国人労働者も活用している。

第6に、期間社員・期間工・契約社員の場合の賃金形態は時間給で、基本時間給は1000円～1600円。ただし、企業により、通勤手当・交替手当・食事手当・皆勤手当・精勤賞・昇給などの有無にばらつきがある。時間給は、愛知県の最低賃金やパートの平均賃金よりいくらか高い⁽⁸⁾が、A社の例（残業や賞与等を含めてほぼ新卒正社員1～2年の賃金）が示すように、単身で生活を維持できる水準と思われる。

第7に、日系外国人労働者が同じ企業に「長期勤続」（派遣・請負での就労期間を含む）する傾向がみられる。すなわち、

A社：期間社員で平均勤続10年（最短で8-9年、最長18年）、正社員で17年と21年

B社：期間工で平均勤続6.1年、

嘱託・正社員で平均勤続約10年（期間工の勤続年数含まず）、最長約20年。

以上のような「長期勤続」化とともに、担当する仕事内容が拡大（A社では、「できる」作業員に対して持ち場の変更を実施。C社では、嘱託の4名が班長補佐職に従事。）しており、製造部門における日系外国人労働者の「基幹労働力」化が進行している⁽⁹⁾。彼等は、1990年代前半の急増期、主に「雇用調整のための変動要員」として雇用されていたが、現在では変動要員と恒常的な基幹要員の両面をもつに至っているといえよう。

第8に、企業として一定の対策はとられているものの、依然として、多くの日系外国人労働者の日本語力（とくに漢字を読み書きする力）が低く、企業内でのコミュニケーションに支障がある。

最後に、労働契約法の改定によるいわゆる5年ルールへの対応が不明なことである。5年ルー

⁽⁷⁾ D社は昼勤のみであるが、A社とC社は昼夜2交替ないし3交替勤務であり、しかも職場環境は快適とはいえず（臭い、粉塵、騒音、温度など）、日本人の若者を雇用することに困難があろう。

⁽⁸⁾ 愛知県の地域別最低賃金（2015年10月1日発効）は、時間額820円（改定前は800円）、同特定最低賃金（2015年12月16日発効、製造関係5業種）は、時間額841円～912円（改定前は827円～899円）である。また、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2016年2月18日公表、企業規模10人以上、愛知県、2015年6月分）によれば、短時間労働者1時間当たり所定内給与額の平均は、製造業の男女計で1015円、男性で1158円、女性で955円である（所定内給与額には、賞与や交替手当は含まれないが、通勤手当・食事手当・皆勤手当等は含まれる）。

⁽⁹⁾ 植木洋「日系ブラジル人の『基幹労働力化』—自動車部品メーカーを例に一」（『社会政策』第4巻第2号、ミネルヴァ書房、2012年10月、p.117）は、「同一の生産工程に恒常的に入り、そのラインで複数の工程をこなしていくなかで、なかにはライン全体を把握する力を身につけるようになる人」を、「正社員並みの働きをする『基幹化』した日系人」と特徴づけた。

ルとは、有期契約で労働者を雇用する全ての企業は、2013年4月1日以降に更新・締結された有期労働契約が5年以上経過した場合（2018年4月1日以降）、無期労働契約への変更を希望する労働者の要求を満たすよう義務づけられたことである。

Ⅲ 労働組合の対応

1. C労働組合

(1) C労働組合（C労組）の概要

- ・ 結成時期：1963年。2013年に50周年を迎えた。
- ・ 組合加入資格は正社員と定年後の再雇用者のみ。C社とユニオンショップ協定を締結している。新規学卒採用者は試用期間（3ヶ月）後の7月から、中途採用者は入社1年後に加入する。定年後の再雇用者は準組合員として加入している。一般社員・班長・組長・課長代理までが組合員の範囲。
- ・ 組合員数約680名、うち準組合員は20名程度、男女比は9：1くらい。組合費は基本給の13/1000、準組合員は一律500円。
- ・ 組合事務所として工場の一角を会社から無料で使用している。
- ・ 組合大会は、年1回10月に開催。
- ・ 執行委員会は、7名（執行委員長1名、副執行委員長1名、書記長1名、執行委員4名）で構成されている。任期は2年。専従役員はいない。執行委員については、就業時間内で組合活動に使える時間を会社と協定しており、委員長の場合、年間約200時間である。
- ・ 月1回評議会を開催。各職場（10～30名程度のブロック）から1名選出で計27名の評議員がいる。任期は1年。職場の状況や組合の意義などについて、採用年数が浅い人はなかなか理解できないと思うので、評議員に選出される条件は、入社3年以上である。評議員には課長代理や組長が多いわけではない。
- ・ 会社と毎月1回労使懇談会を開催（春闘も含む）しているが、団体交渉のかたちはとっていない。職場懇談会はない。

(2) 日系外国人労働者の就労と組織化に関する現状認識

- ・ 大事な存在であることは間違いないが、組合としての「見方」が難しい。上部団体の取り組み方針では、有期雇用契約者の組合員化の推進を掲げているので、C労組も考えなければいけない課題だとは思う。ただし、前例がないので、いざ外国人労働者（有期契約者、以下同様）を

組合に受け入れるとなったとき、外国人労働者の職場環境や賃金を考えなければいけなくなる。われわれもそうだが、外国人労働者もどうやっていいのかわからないのが現状だと思う。

- 日々のコミュニケーションの場で、外国人労働者が委員長に直接何か苦情等を言うてくることはないが、中には日本語が上手な外国人労働者もいるので、そうした人を通じて意思疎通を図っている。ただし、気になることとして、仕事を教えているときに外国人労働者が相槌を打つものの、本当にわかっているのか、人によって温度差があり（仕事を教えている側は理解してくれたと受け取っても、教わった側は必ずしもよく理解していないことがあり）、そうしたことが作業ミスや不良の発生に影響していると思われる。もちろん、自分で日本語習得の努力をして、そのレベルがそれなりに高く、理解が速い外国人労働者もいる。
- 以前は、会社が日本語教育を実施していたが、業務が繁忙なこともありなかなかできていない。日本語習得の状況が不十分な外国人がいるという現状は、組合も会社も対応すべきことと思うができていない。会社に対して日本語教育をもっとやってほしいという気持ちはあるが、なかなか難しい。
- 外国人労働者の登用制度（期間工→嘱託、嘱託→正社員）については、賛成である。細かい中身は会社が決めることなので、これまで組合から問題点などを出したことはない。外国人労働者は、組合から切り離れたものなのでこちらから何か言うことでもない。頑張っている外国人労働者を登用するのは大いに結構なことだと思う。

（3）今後の組織化についての考え方

- Z労組愛知支部に加入した外国人労働者について、正直なところそこまで重要視していなかったが、組合としては他の団体に加入することを引き止めることはできないし、賛成でも反対でもない。ただし、私見であるが、会社としては外国人労働者もC労組に加入してもらうかたちで、問題への対応をしてほしいと思っているのではないかな。もちろん、会社に確認していないし、会社からそうした要請もない。もし可能であれば、上部団体からは是非組織化すべきだと言われるだろう。
- 正社員以外の組合員化の難しさはやはり賃金の交渉にあると思う。やってみないとわからないが、前例もないので躊躇してしまうと思う。登用制度により外国人労働者も正社員になればC労組の組合員であるため、全てのブラジル人を加入させないということではないので、今の対応で何とかするしかないと思う。これまで外国人労働者（期間工・嘱託）からC労組に相談等はない。
- C社におけるブラジル人の定着はかなり良い方だと思う。だから、働きやすい環境を提供できているのではないかな。登用制度も一つの要因だと思うが、C社の製造現場はトラブルが少ないと思う。意見の食い違いで衝突したり、露骨にサボったりするといったことはほとんどない。それなりに調和が取れていると思う。

- ・外国人労働者が過酷な職場に多めに配置されているかどうかは、組合としてはわからない。きつい仕事であるにも関わらず、辞めずに頑張ってくれているのは、やはりコミュニケーションが取れているからだろう。例えば、夏場の休日には各職場において一緒にバーベキューをしたり、飲み会などもやったりする。私（委員長）も組長のときに行っていた。2ヶ月に1回ぐらいのペースでやった。ブラジル人のほうが参加率は高いぐらいである。
- ・C労組も、「直接有期契約労働者メンバー化」（『第52回定期大会議案書』2014年10月）として、外国人労働者（非正社員）を組織化しなければいけないことは十分認識しているが、外国人労働者の組織化への具体的な道筋や取り組み方針は出していないし、出すべきかどうかとも判断できていない状況である。これまでは、外国人労働者たちが、会社の業績悪化などを理由に解雇されるのを避けるために色々和我慢してくれていたことがあるのはわかるし、それを放置してよいとも思わない。しかし、もし組合員化すれば、急に様々な要望や問題が出されるのではないかと懸念もしている。それに対応するのが組合の使命であることもわかるのだが、とにかく前例がないので本当に未知数であり、一歩が踏み出せない。他の労組等と情報共有しながら考えていくことにしたい。取り組まなければいけない課題であることは十分認識している。
- ・C社と同程度の企業でもいわゆる非正規労働者の組合員化はほとんど進んでいないのが現状である。
- ・C労組に加入したいと思っている外国人労働者がどの程度いるか、把握していないが、是非入りたいと思っている人はいるだろう。ただし、時給制の彼らが組合に加入した場合、月々の組合費負担に見合った活動になっていると思ってもらえるかどうか。賃金交渉だけが組合活動ではないので、そうした部分で納得が得られるかどうかだろう。
- ・組合としては嘱託の就業規則等も含めて把握していない、実質ノータッチである。もし、組織化に取り組むのであれば、このあたりの情報収集が必要不可欠だろう。

2. Z労働組合愛知地方本部愛知支部

（1）Z労働組合愛知地方本部愛知支部（Z労組愛知支部）の概要

1) 組合組織の構造

- ・Z労組は、全国労働組合総連合（全労連）に加盟する産業別労働組合組織として1989年に結成されており、その地方組織として、16の地方本部がある。その一つが愛知地方本部で、同本部は、原則として愛知県と岐阜県を組織対象地域としている。愛知地方本部の下には、愛知支部を含めて8～9の支部がある。愛知支部の主な組織化対象地域は、愛知県と岐阜県と三重県の一部である。なお、愛知地方本部と愛知支部が共同で、企業とは独立して名古屋市内に組合事務所をもっている。
- ・愛知支部の定期大会は、年1回、9月に開催される。支部の執行委員会は、委員長1名、副委

員長2名、書記長1名、会計1名を含めて計12～13名で構成されている。専従役員は委員長のみで、他に専従書記（週5日・20時間勤務のパートタイマー）が1名いる。非専従役員に対する勤務時間内組合活動の保障はないので、必要に応じて年休を取得している。執行委員会は月に2回定期開催される。

- ・愛知支部には、五つの職場分会と七つの地域分会が組織されており、各分会は、主に製造業で働く労働組合員によって構成されている。分会には分会長や会計などの役員がいる。分会の会合開催頻度は、ばらつきがあり、多いところで月に1回以上、また、春・夏・秋・年末の要求をとりまとめる際に集中的に会合がもたれる。
- ・組合員数が多い職場分会では、会社の敷地内に分会の事務所（プレハブ）を確保しているところもある。
- ・四つの地域分会は、外国人（日系人）だけの分会で、それらの地域分会に属さない外国人組合員（約4割）は愛知支部に直属している。
- ・組合員の範囲（加入資格）としては、経営者以外は誰でも加入できるので、部長や従業員役員でも組合に加入してもらうこともある。

2) 組合財政

- ・Z労組愛知支部の組合費は、日本人の場合、手取り収入（税と社会保険料を控除した額で、一時金も含む）の2%で、非正社員（外国人を含む）の場合は、月額3300円（男性）と2300円（女性）である（概して、男性と比べて女性の時間給が低いので）。組合費は、中央本部と愛知地方本部に約25%、支部に50%弱、分会に約25%の割合で配分される。
- ・組合費の集め方としては、一つの職場分会でチェックオフ制度を導入しているが、それ以外の職場分会はすべて分会の会計担当者が毎月集めている。地域分会の場合は、会計担当者が集める他に、郵便口座からの引き落としや口座に振り込んでもらう方法もとっている（数ヶ月分をまとめて払う組合員もいる）。

3) 組合員数の推移と現状

- ・2015年6月末現在で157名（過去1年間に組合費を納入した人数）
- ・組合員が最も多かった時期はバブル景気の頃で、250名くらい。最近の特徴としては、職場分会の組合員数が減少し、地域分会の一部（職場班）で増えている。職場分会の組合員減少に関する大きな要因としては、以前のように会社の現場監督層を組合に組織できていないことがあるように思う。中小企業の労働運動は、企業経営全体を考慮して、経営者の欠けているところも指摘していく必要があるが、多くの職場分会では、「企業経営のことは自分たちの考えることではない」として、それができておらず、会社の幹部層（現場監督層）から支持されなくなっている。
- ・157名のうち、約6割が外国人で、その大半がブラジル人である（他に、ペルー人やフィリビ

ン人がそれぞれ数%いる)。外国人の比率が高くなってきた要因の一つは、日本人組合員が減少していることである。

- ・最近10年間（外国人が加入しはじめた年以降）の新規加入組合員数と外国人加入者の年齢・性別構成は、表1・表2のとおり。

表1 新規組合加入者数の推移（2006年度～2015年度）

年度	加入者数				
	計（人）	日本人	%	外国人	%
2006	63	37	58.7	26	41.3
2007	134	30	22.4	104	77.6
2008	172	31	18.0	141	82.0
2009	701	116	16.5	585	83.5
2010	214	62	29.0	152	71.0
2011	140	19	13.6	121	86.4
2012	82	13	15.9	69	84.1
2013	202	11	5.4	191	94.6
2014	107	8	7.5	99	92.5
2015	84	14	16.7	70	83.3
累計	1899	341	18.0	1558	82.0

資料：Z労組愛知支部顧問のメモと支部大会議案書より筆者作成

注①各年度の期間は前年9月～当該年8月

②2005年度以前、基本的に外国人の加入者はいない。

③外国人の大半は日系ブラジル人で、他はペルー人やフィリピン人である。

④外国人労働者は流動性が高く、加入・脱退年月の確定が難しいことと、愛知支部の会計年度（前年8/11～当該年8/10）が8月半ばで切り替わることにより、各年度の外国人加入者数は資料により若干の食い違いがある。

⑤外国人労働者の勤務先は、自動車関連企業以外（たとえば、食品製造企業）を含み、所在地は愛知・岐阜・三重県を中心に、その他地域にまたがる。

表2 外国人組合員の加入時年齢分布と性別構成

年齢(歳)	人数	%	性	人数	%
16-20	22	1.8	男性	804	66.9
21-25	101	8.4	女性	398	33.1
26-30	223	18.6	計	1202	100
31-35	177	14.7			
36-40	161	13.4			
41-45	128	10.6			
46-50	126	10.5			
51-55	92	7.7			
56-60	69	5.7			
61-65	29	2.4			
66-68	13	1.1			
不明	61	5.1			
計	1202	100.0			

資料：Z労組愛知支部「外国人組合員名簿」より筆者作成

注①加入年月日が2006年4月29日～2015年12月17日の組合員の集計である。

②表1「新規組合加入者数の推移」の外国人累計数（1558）よりも年齢計の人数（1202）が少ないのは、外国人組合員名簿に記入漏れがあったり、累計数に重複があったりするためと思われる。

- ・2008～2009年の新規加入者数には、岐阜県美濃加茂地域における大手電機メーカーの「派遣切り」（派遣労働者の解雇）の影響によるものが含まれている。2010年以降、新規組合員数が減少した主な要因は、リーマンショック後、ブラジルに帰国した人が多かったことにあると思う。
- ・事件（問題）が解決すると脱退する組合員が多い（表3を参照）。しかし、職場単位でまとめることができれば、組合にとどまる。その典型がA社やD社である。

表3 外国人組合員の加入期間

加入期間	脱退・除籍者		在籍者	
	人数	%	人数	%
30日以下	1	0.1	8	2.4
31-60日	115	14.5	0	0.0
61-90日	45	5.7	5	1.5
91-182日	208	26.2	27	8.2
183-365日	201	25.3	50	15.1
1年超-2年	114	14.4	72	21.8
2年超-3年	72	9.1	46	13.9
3年超-4年	7	0.9	66	19.9
4年超-5年	20	2.5	43	13.0
5年超-9年	10	1.3	14	4.2
9年超-13年	1	0.1	—	—
計	794	100	331	100

資料：Z労組愛知支部「外国人組合員名簿」より筆者作成

注①2014年9月末現在。

②「除籍」については、愛知支部の規約第52条によれば、「正当な理由なく3ヶ月以上組合費を滞納したとき組合員の資格を失う」とされている。

③在籍者数は、除籍処理のなされていない者を含むため、組合費をおさめている組合員数よりも多い。それゆえ、表中の加入期間は参考値である。

④脱退・除籍者の最短加入期間は8日、最長期間は4,410日（12年余）である。

⑤在籍者の最短加入期間は7日、最長期間は2,990日（8年余）である。

（2）外国人労働者の組織化

1）初期の組織化

- ・2004年か2005年頃、愛知県小牧市にある東芝の洗濯機部品を製造している会社に勤務していた労働者約60人で分会を結成した。この中に外国人（ブラジル人や中国人）が10人くらい含まれていた。これが、愛知支部にとっては初めての外国人組合員であった（その後、この会社はなくなった）。
- ・2006年頃、名古屋市港区の団地に住んでいた数名の日系ブラジル人から労働相談が愛知支部に寄せられた。雇用保険や社会保険に未加入ということで、組織化を試みたが、しばらくして中心人物がブラジルに帰国したので、頓挫してしまった。
- ・その後、C社に勤務していた一人のブラジル人が社会保険に加入したいということで愛知支部に相談に来た。そこで、会社と交渉して社会保険に加入することができたが、当時、C社で組合員は彼1名しかいなかったもので、職場で「いじめられた」ようで辞めてしまった。その頃、

愛知県藤岡町にあった支部のティムス分会（現在、この分会はない）に所属していたブラジル人が夜勤時に機械にはさまれて死亡するという事故が起きた。彼には妻と子どももいたのだが、労災保険からの補償（1132日分の支給）しかなかったため、会社と交渉するとともに裁判所に訴えて損害賠償金を支払わせた。その後、親子はブラジルに帰国した。

2) A社における直接雇用の実現と組織拡大

- ・ 上述した労災の損害賠償金の件が地域で評判になり、A社に勤務していたブラジル人から愛知支部に相談があり、20名近くのブラジル人が集まった。コミュニケーションがうまくとれないので、困っていたところ、地域にあるラテンアメリカセンターから紹介されたMさんが通訳を引き受けてくれた。Mさんは、50歳代半ばの日本人で、10歳の時にブラジルにいき、ブラジルの大学を卒業（エンジニア）した後、日本に来て派遣会社で通訳などの業務をしていた。紹介された当時、センターが経営していたブラジル人学校の送迎の仕事をしていた。当初、Mさんは、「私は、どちらかというと、経営者側の考え方です。通訳は正確にするけれども、労働組合運動の応援はしません」と言っていた。通訳料として1回3000円をセンターに支払った。
- ・ Mさんによる通訳のおかげでブラジル人とのコミュニケーションがすすむようになり、A社で分会を結成して、個人請負契約から直接雇用契約に変更することを要求して会社と交渉した。その結果、直接雇用契約に切り替えることができ、その後は、A社と交渉することになった。団体交渉や労働委員会の場にはMさんに同席してもらい通訳をお願いした。A社との交渉により、ある程度の成果を得ることができた。
- ・ 上記のような経過の中で、Mさん自身が「俺はもう我慢できない。自分も組合に加入したい」ということで組合に加入することになった。Mさんによれば、ブラジルの労働組合は要求実現のために、ある日突然ストライキをする（時には暴力沙汰にもなる）が、Z労組愛知支部は、筋道立てて説得しながら活動している、これは経営者と同じではないか、ということであった。Mさんは、7年間くらい組合の通訳を引き受け、現在はブラジルで生活している。
- ・ A社で直接雇用を実現した影響は大きかった。愛知支部に相談すれば、何とかなるという評判が広がった。ロコミだけでなく、日本のマスメディアや、日本で発行されているポルトガル語の新聞やフリーペーパーにも取り上げられた。交渉には、テレビカメラが入ったり、新聞記者も同席・取材に來たりしていた。さらに、インターネットでも情報が流されるということで、2008年～2009年にかけて、ブラジル人など外国人の新規組合員が大幅に増えた（前掲表1を参照）。

新規組合員は、圧倒的に派遣労働者（個人請負を含む）が多く、彼らの抱えている主な問題は、予告なしに解雇されたり、社会保険等に加入していなかったりということであった。組合が会社と交渉して、解雇予告手当を支払わせる、保険に加入させるということで問題が解決すると、仕事が見つけにくい状況であったし、解雇された会社には戻りたくないという組合員が多く、組合から離れていった。ただし、2009年～2011年にかけて起きたA社における期間社員

の雇止め（＝解雇）撤回闘争の勝利後も、数名の組合員が在籍している。

A社における期間社員の雇止め（解雇）は、リーマンショックによる売上げの落ち込みを理由とするものであった。この解雇撤回闘争は、愛知支部の全面支援のもと、労働審判（労働者側の敗訴）→名古屋地方裁判所判決（労働者側勝訴）→名古屋高等裁判所（会社側控訴の棄却・上告断念で、労働者側勝訴）と、2年3ヶ月を要した。地裁・高裁判決では、A社と愛知支部が締結した下記の確認書（2007年2月1日付けの労働協約、団体名は匿名に変更）が重視され、覚書の「会社は出来る限り長期に渡り働いてもらうことを希望し、労働者は、雇用の安定を望んでいることを相互に確認し、双方の諸事情を勘案した上で、これを生かすよう努める。」、「又、雇い止めの必要が生じた場合、会社と組合、及び当事者はその事前に合意が得られるよう十分な協議をする。」という項目が有利に働いた。

A社とZ労組愛知支部の労働協約

2007年2月1日

A社B工場
執行役員工場長 ㊟
Z労組愛知支部
執行委員長 ㊟

G社に所属していた労働者らを直接雇用するにあたっての確認

A社は2007年1月12日、これまでG社に所属し、A社B工場の自動車用X部品の製造業務に従事していた労働者全員に対して直接雇用を申し出た。併せて雇用条件等について対象労働者に対し説明すると同時に「労働条件通知書兼雇用契約書（CONTRATO DE TRABALHO E COMUNICADO SOBRE AS CONDICÕES TRABALHISTAS）」（以下単に「労働条件通知書」という）と、「契約更新拒絶事由（Itens passíveis de rucusa de renovação de contrato）」などを各対象者に配布した。

これらの書面記載内容につき、対象者らの一部が加入するZ労組愛知支部（以下「組合」という）とA社（以下「会社」という）との間で協議した結果下記の通り確認した。

記

- 「労働条件通知書」に関して。
 - ①「契約期間」については、別紙「覚書」による。
 - ②「就業の場所」にA社K工場が含まれている点について組合は、現在は全員がB工場であることから異動の有無について質した。これについて会社は、「これまで通り、本人の同意無く、一方的に異動を押し付けることはしない」旨答え、組合はこれを了承した。
 - ③「賃金」について、「時間額1,350円」となっているが、性による違いはあるかどうかを質したところ、会社は、「職種による違いはあるが、性による違いはない」と答え、組合は了承した。
- 「契約更新拒絶事由」に関して。
 - ①「職務遂行に関する基準」の文中で、「他の従業員と比較してもミスが多く、指導にもかかわらず向上の見込みがないと認められたとき等」とあるところを、「他の従業員と比較してもミスが多く、再三に亘る指導にもかかわらず向上の見込みがないと認められたとき等」に変更することを合意した。
 - ②「その他②」項「契約当初の計画業務量と比較して30%以上減少したあるいは減少することが見込まれる時等」の「30%以上」とは、ある部署について「30%以上減少」ではなく、「B工場の自動車用X部品の製造業務全体で30%以上の減少と解釈する」と、会社は説明した。

以上。

別紙

覚書

契約期間は当面6ヶ月とする。

但し、会社は出来る限り長期に渡り働いてもらうことを希望し、労働者は、雇用の安定を望んでいることを相互に確認し、双方の諸事情を勘案した上で、これを生かすよう努める。

又、雇い止めの必要が生じた場合、会社と組合、及び当事者はその事前に合意が得られるよう十分な協議をする。

3) 主な課題

現在直面している主な課題は、下記の三つである。

①組合員として定着する外国人が少ない

- ・愛知支部に加入しても8割くらいの外国人は、脱退してしまう。脱退といっても、文書や口頭で申し出る人は少なく、大半は組合費を払わなくなるので、支部が「脱退」として処理している。組合加入期間は、短い場合で1ヶ月程度、長くて1年半くらい（前掲表3を参照）。したがって、いかに脱退する組合員を減らすかが主な課題の一つ。組合にとどまる外国人が少ない要因としては、職場に定着しない労働者（組合員）が多いことである。それは、多くの日本人と同様に労働組合に加入すると会社と対立したと受け取るようだ。だから、職場で問題が解決すると、転職する（同時に組合員でなくなる）場合が多い。職場に定着してもらうためには、組合としても系統的に組合員の面倒をみる必要があるのだが、そうした仕組みがきちんとできていない。また、組合の中に組合員自身の役割（たとえば、日本語が出来たり、他の労働者の相談にのったりすることなど）がきちんとあれば、組合にとどまる人が増えると思う。
- ・ブラジルでは、労働者は、組合員であるか否かに関係なく、毎月、給与の1日分を国によって徴収され、それが労働組合に配分されているということだ。また、教会に収入の1割を納め、加えて寄付金もある。これらに比べれば、日本での労働組合費はそれほど高くないのだが、組合員を集めることにかなり労力を要している。
- ・同じ教会でつながりのある組合員もいる。たとえば、C社やD社のブラジル人は、そうしたつながりをもっている。
- ・労働組合が、一人一人の組合員の居場所をつくることが重要だ。外国人に限らず、日本の労働組合全体の課題でもあり、いわゆる組合民主主義の問題である。

②言葉の問題

- ・通訳だけでなく翻訳も必要。現在は、通訳がある程度できる支部の組合員が5名程度おり、また、一定の報酬を支払って、組合員以外で通訳を依頼することができる人も5～6名いる。さらに、通訳を仕事にしているブラジル人の中には組合活動に理解ある人がいて協力してくれる。ただし、英語とタガログ語の通訳者（協力者）は確保できていない。
- ・通訳に比べると、翻訳は極めて不十分である。現在は、ほとんどの組合文書が日本語のみで、一部日本語の文書をポルトガル語に翻訳してもらっているが、組合のテキストや組合ニュースなど組合文書は、かなりの知識が必要とされるので、その翻訳はなかなか難しい。
- ・組合として、外国人組合員向けに日本語教室を開催することは、なかなか難しい。

③外国人地域分会の活性化

- ・日系人の地域分会を活性化することが重要であるが、現状は手探りである。ある地域分会では、毎月1回分会の集まりがあり、その場に提出するレジュメをポルトガル語と日本語の両方で作成して、愛知支部の顧問が直接参加して運営している。
- ・組合のオルガナイザーがいない。組合員個人は一所懸命に組合の活動をしていても、他の人を

巻き込むこと（説得して動いてもらうこと）がうまくできていない。ブラジル人の場合、日本人よりも個人意識が強く、個人の領域に入り込むことが難しいようである。

小括

以上に述べたC労組とZ労組愛知支部の調査結果から、労働組合による日系外国人労働者の組織化について要約しよう。

第1に、正社員で構成されているC労組は、日系外国人労働者（非正社員）を組織する必要性を認めているものの、そのための具体的な方針をもっていない。その主な理由は、賃金をはじめ彼等の様々な要求に対応することが困難なこと、組合費に見合った活動として理解されにくいことにある。さらに、C労組は、C社とユニオンショップ協定を結んでおり、組合結成後50年以上が経過しているために、未組織労働者を組合に組織する経験をもっていないことも一因であろう。

第2に、企業横断的に労働者を組織してきたZ労組愛知支部は、2006年以降、調査対象企業の外国人労働者だけでなく、多くの企業の外国人労働者の組織化に取り組んできており、新規組合加入者の約8割が外国人（大半は日系ブラジル人）で、その多くが派遣・請負（個人請負を含む）契約の労働者である。彼等の抱えている主な問題は、予告（予告手当）無しの解雇、雇用保険や社会保険への未加入、労働災害の損害賠償請求、個人請負契約による脱法行為⁽¹⁰⁾、一方的な雇止め（解雇）などである。愛知支部は、地域にあるNPOの協力を得て、コミュニケーション上の障害をある程度乗り越えながら、これらの問題に取り組み、一定の成果をあげることによって、多くの外国人労働者から支持され、彼等を組合に組織してきた。しかし他方で、支部は、(1) 組合員として定着する外国人が少ないこと（定着は約2割）、(2) 依然としてコミュニケーション上の障害があること（翻訳の難しさ、ポルトガル語以外の外国語に対応できない、外国人労働者への日本語教育の困難さ）、(3) 外国人組合員が属する分会が十分機能していないこと、以上の問題を抱えている。

Z労組愛知支部は、上記の問題を抱えながらも、日系外国人労働者を雇用している企業の雇用

⁽¹⁰⁾ 周知のように、会社による労働法の脱法行為は、労働契約を個人請負契約としたり、労働者派遣契約を業務請負契約としたりするほかにも種々のものがみられる。たとえば、最近、Z労組愛知支部が関わっている日系ブラジル人労働者の雇止め事件（原告：4名のブラジル人、被告：日本発条株式会社＝ニッパツ、名古屋地方裁判所岡崎支部にて係争中）では、被告である会社（トヨタをはじめ主な自動車メーカーなどに懸架ばねやシートなどを納入している大企業）による労働者派遣法の紹介予定派遣制度を悪用した脱法行為がなされている。すなわち、同社の豊田工場では、日系ブラジル人との3ヶ月の有期雇用契約を更新して最長2年11ヶ月になると、雇用契約を終了（雇止め）し、引き続き派遣会社（株式会社ケイライン）との間で労働者派遣（紹介予定派遣）契約を締結することにより、同じブラジル人を同社豊田工場にて4ヶ月間就労させ、その後再び同じ労働者との間で有期雇用契約を締結して、豊田工場で同一ないし同種の業務に従事させていた（被告『答弁書』2014年9月24日、p.4頁、および同『第1準備書面』2014年12月1日、pp.36～40）。この場合、会社は、一定期間の有期労働契約が更新を含めて3年を超えないように、複数の有期労働契約の間に紹介予定派遣契約期間を挟むことにより、事実上3年を超えて有期労働契約を継続していたのである。

管理に一定の変化を与えてきた⁽¹¹⁾。その典型は、A社の例が示すように、個人請負契約を有期の直接雇用契約に変更させたり、一方的な雇止め（解雇）を撤回させ当該労働者を職場に復帰させたりしたことなどである。とはいえ、そうした活動は、外国人労働者（非正社員）の賃金制度や正社員化への登用制度の企業横断的な統一など当該地域における自動車関連製造業の労働市場に組合規制を及ぼすまでには至っていない。

受理日 平成28年3月29日

⁽¹¹⁾ 筆者は、1992年12月～93年2月に実施した日系外国人労働者に関する調査にもとづき、「現段階では、日系人の大量就労が日本の自動車部品メーカーの労務管理に大きなインパクトを与えているとは思われない」と指摘した。当時は、日本の労働組合による外国人労働者の組織化が企業の労務管理に及ぼす影響を考慮していなかった（浅生卯一「自動車部品メーカーにおける労務管理と日系人労働者」『社会政策学会年報』第38集、御茶の水書房、1994年、p.65）。