

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—（2）

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—（2）

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、前号）

IV 日系外国人労働者の就労状況（以下、本号）

1. 調査対象者と調査項目
2. A社工場勤務者

小括

おわりに

IV 日系外国人労働者の就労状況

1. 調査対象者と調査項目

「I 調査対象と方法」（前号）で述べたように、本調査の対象とした日系ブラジル人労働者は、Z労組愛知支部に加入する19名（男性17、女性2名）である。本報告では、紙数の制約から、A社工場勤務者5名の調査結果を記し、C社工場勤務者8名⁽¹²⁾とD社工場勤務者6名については、別稿⁽¹³⁾で報告する。

⁽¹²⁾ 前号で、C社本社工場またはY工場勤務者としたが、W工場勤務者が抜けていたので、ここに訂正しておく。

⁽¹³⁾ 浅生卯一「調査報告 日系ブラジル人労働者の就労状況—自動車関連製造業の場合—」『中京企業研究』第38号、中京大学企業研究所（2017年2月刊行予定）。

表4 調査対象者の一覧

対象者	性別	年齢	勤務先	調査日時	通訳
A1	男	46	A社B工場	2015年8月29日、16時頃～17時40分頃	有
A2	男	54	同上	2015年8月29日、15時30分頃～17時30分頃	有
A3	男	58	同上	同上	有
A4	男	38	同上	2015年8月29日、18時10分頃～20時30分頃	有
A5	男	52	同上	同上	有

注①年齢は調査時点のもの。

②調査にはZ労組愛知支部の執行委員・顧問が同席した。

表4に掲載した5名（A1～A5）に対して、共通の調査項目を用意し、一人当たり1～2時間程度の聴き取りを実施した（ポルトガル語の通訳を介すので実質30分～1時間程度である）。主な調査項目は、下記のとおりである。

- 1) 基本事項（出身国、年齢、学歴、住居、家族構成など）
- 2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経験（来日した年月と理由を含む）
- 3) 在留資格とその変化
- 4) 現勤務先での仕事
 - ・配属職場と仕事内容、これまで経験した仕事内容
 - ・教育訓練の内容や期間（日本語教育を含む）
 - ・日本語の習得水準（「簡単な日常会話ができる」、「ひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」、「簡単な漢字の読み書きができ、かなり話せる」、「漢字の読み書きができ、流ちょうに話せる」など）
 - ・現在の仕事における技能水準（たとえば、製造室の作業の場合、「一人で遅れずに作業できる」「他人に教えることができる」「検査で外観不良を見逃さずに発見できる」「品質不良の手直しができる」「プレスの段取り替えができる」「設備の異常を発見できる」「簡単な設備不良を直すことできる」など）
- 5) 賃金・労働時間・休日・休暇
- 6) 期間社員から正社員への登用制度（2014年末に制度化され、2015年4月に2名が正社員に登用された）について
- 7) 労働・社会保険等への加入状況
- 8) 現在の職場や仕事・労働条件についての満足度（「大変満足している」、「やや満足している」、「どちらともいえない」、「やや不満である」、「大変不満である」のうち、最も近いものを選択）
- 9) 労働組合（加入動機や期待など）
- 10) 日本で労働・生活するうえで行政（日本の中央政府・地方政府）に対する要望
- 11) 日本滞在についての今後の見通し

以下、A社B工場に勤務する日系ブラジル人労働者（男性5名）の就労状況に関する調査結果である。

2. A社工場勤務者

(1) A1

1) 基本事項

- ・ブラジル出身、1968年生まれ（46歳）の男、学歴は高卒中退。住居は、愛知県S市内の持家（共同住宅：マンション）で、2012年3月に購入した。
- ・同居家族は、本人・妻・長女（25歳）と長男（21歳）の4人。妻の仕事はヘルパー（正社員）、長女の仕事は歯科助手（アルバイト、恋人がブラジルにいるので、正社員からアルバイトに変わった）、長男の仕事は派遣会社の正社員（通訳や事務を担当）である。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経験

- ・借金を返済するため、当面2～3年働くつもりで、1991年12月に来日した。
- ・日本における職歴
 - ①派遣会社（タカギ）に雇用されて、派遣先（三五）でマフラーの溶接作業をした。契約期間などは覚えていない。1996年末にブラジルへ帰国して4年後（2001年）に再来日した。
 - ②再来日し、以前と同じ派遣会社（タカギ）から豊田鉄工に派遣されて、約1年間働く。
 - ③派遣会社（ナカイ）に転職し、オカタに派遣され、そこでも約1年間就労。
 - ④2003年6月に派遣会社（ビーエムジー：BMGと略）に転職して、そこからA社B工場に、個人請負契約で派遣されて就労。
 - ⑤2007年2月に、A社に有期契約の期間社員として直接雇用される（B工場勤務。契約期間は当初3ヶ月、現在6ヶ月、以下同様）。A社で「今は、人として扱われている」ので、体が動くまで継続勤務したいと思っている。仕事もきつくないし、安定感がある（現在まで、約3年の「解雇」期間を含め、A社で12年余「継続勤務」していることになる。なお、BMGは現在存在していない：筆者の補足）。

3) 在留資格とその変化

- ・「短期滞在（観光）」で来日し、その後、「日本人の配偶者等」に変更して（最初の在留期間は1年間で、その後3年間）、2006年12月に、他の家族（3名）も含めて「永住者」資格を取得した。

4) 現勤務先での仕事

- ・ B工場製造室の1組に所属し、自動ライン（検査のみ手作業で、それ以外は機械化されている）で、エンジンルームやフロアのX部品を製造。1組の他に、2組と3組（車室内用のX部品製造）に配属されたことがあり、それぞれ自動ラインと手動ライン（成型プレスに素材を送り込む工程と検査が手作業で、プレスとトリミングは機械がおこなう）を担当した。
- ・ これまで受けた教育訓練は安全教育のみ。日本語の習得水準は、「ひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」程度である。
- ・ 現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」し、「他人に教えることができる」。加えて、「検査で外観不良を発見できる」が、たまに見逃すことがある。「品質不良の手直しもできる」が、上司の確認が必要である。「プレスの段取り替え」は担当者が決まっているためできない。「設備の異常を発見できる」。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

・賃金

時給1,350円（期間社員は全員同額）、割増賃金として残業25%・深夜25%・休日（土・日）35%、交替手当（時間あたり25%分）、通勤手当、特別手当（食事手当）、皆勤手当5万円（出勤率95%以上の場合、3ヶ月毎）が支給される。皆勤手当は毎回支給されている。

・労働時間

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）

時間外勤務（最近半年～1年間程度で）は毎月約40時間

・休日と休暇

休日は会社カレンダーによる。週休は土・日。休日出勤（最近半年～1年間程度で）は、日曜日も含めて月に1日くらい（日曜出勤も頼まれればやる）。昨年1年間の年次有給休暇（以下、年休と略）の取得可能日数は40日（新規付与日数は20日）で、取得日数は15日だから、今年度に5日分繰り越さずに捨てている。その他に有給の休日・休暇はない（以下、同じ）。

- ・ 2015年5月給与明細書によれば、詳細は下記のとおり（主な項目のみ記載。他社の場合と比較しやすいように、給与明細書の一部の項目名を変更・追加した。[]内は支給合計額を100とした構成割合、以下同じ）。

支給合計額：345,404円 [100%]

基本給：216,000円（1,350円×定時内時間：160時間） [62.5%]

通勤手当：7,000円＋特別手当（食事手当）：2,000円＝9,000円 [2.6%]

普通残業手当：59,485円＋休日出勤手当：13,669円＋交替手当：27,000円

＋深夜手当：20,250円＝120,404円 [34.9%]

（普通残業手当59,485円÷時給1,350円×1.25×普通残業35.25時間

休日出勤13,669円＝時給1,350円×1.35×休日出勤7.5時間

交替手当27,000円＝時給1,350円×0.25×交替勤務80時間

深夜手当20,250円＝時給1,350円×0.25×深夜勤務60時間：筆者の補足、以下、同様の計算方法のため省略)

役付手当・住宅手当・家族手当・勤務手当・地区手当・保険手当・持株手当・代休手当・遅刻早退控除・欠勤控除：記載なし（以下、役付手当～欠勤控除は、A2～A5まで「記載なし」のため省略)

出勤日数：19日、有休日数：1日、普通残業：35.25時間、休日出勤：7.5時間、

交替勤務：80時間、深夜勤務：60時間、定時内：160時間（20日×8時間）、

総労働時間＝160＋35.25＋7.5－8（有休）＝194.75時間

欠勤日数・60時間超・代休時間・遅早退・休業時間：記載なし

控除合計額：80,228円

雇用保険：1,727円、健康保険：15,948円、介護保険：2,340円、厚生年金：31,453円（社会保険計：51,468円、健保報酬月額：360,000円、厚年報酬月額：360,000円）、

所得税：7,920円、住民税：17,600円、食事代：3,240円

差引支給額：265,176円

年間支給累計：1,789,532円、年間社会保険額：257,973円、年間所得税：50,850円

（1月～5月支給分までの合計）

推計年収額：1,789,532円÷5×12＝4,294,876円（筆者による推計）

6) 期間社員から正社員への登用制度について

- ・登用制度ができたことは良いが、試験で選別することは問題だ。きちんと仕事はできているので、それを重視すべきであり、筆記試験をする必要はない。日本人派遣労働者の方がいい加減な人が多いので腹が立つ。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- ・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）等にすべて加入している。ブラジルでの公的年金保険にも短期間加入していた（日本とブラジルとの社会保障協定が2012年3月に発効している：筆者の補足）。その他の任意保険（旅行傷害保険や在日外国人就労者共済会のVIVA・VIDAなど）には加入していない。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- ・「やや満足している」：2009年に解雇（雇止め）されたが、2011年12月に復職できたし、前よりも会社で認められている感じがするので。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

- ・2006年7月、Z労組愛知支部に加入。動機は、当時個人請負契約で働いていたため、労働・社会保険（健康保険・厚生年金）に加入できず、国民健康保険にしか加入していなかった。組合に加入した後、A社の直接雇用となり労働・社会保険に加入することができた。
- ・賃上げなど、ポチポチでいいので労働条件を改善したいし、正社員にしてほしい。このまま組合で活動していきたいし、活動の経験を他の人にも伝えたい。

10) 行政への要望

- ・ボーナスの支給や年休取得などについて、中小企業の経営者をきちんと監督してほしい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- ・日本はブラジルよりも治安が良いし、今は人として扱われているので、ブラジルに帰国する意思はない。

(2) A2

1) 基本事項

- ・ブラジル出身、1961年生まれ（54歳）の男、学歴は高卒。住居は、愛知県T A市内の県営住宅。
- ・同居家族は、本人・妻・長女（17歳）と次女（15歳）の4人。妻は、請負会社（サンワ）に契約社員として雇用されヤザキで働いている。長女は高校3年生、次女は中学3年生である。ブラジルに父親とその家族、母の兄弟がいる。他に、本人の弟と妹が日本で別に暮らしている。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経験

- ・お金を稼ぐため、当面3年くらい働くつもりで、1990年11月に来日した。
- ・日本における職歴

①派遣会社（東洋ネットワーク）に雇用されて、派遣先（トーヨー化学：三菱自動車向けの部品製造会社）でプラスチック成型作業に2年3ヶ月従事。契約書等をもらった記憶がないので、契約期間等は不明である。当時の時給は1,500円で、夜勤の時は1,600円であったが、深夜割増（25%）賃金がきちんと支払われていなかったため退職した。

②刈谷にあった別の派遣会社に就職し、富山県にあるアイシンの工場で、NC旋盤による金属加工の仕事に約8ヶ月従事。そこでも契約書等をもらった記憶はない。時給は1,500円であったが、前の勤務先とは異なり、きちんと深夜割増（25%）賃金が支払われた。

③豊田市にあるアイシンの工場に勤務。

④ファイバークラスに勤務

⑤ホテルに勤務、その後、ブラジルに一時帰国。

⑥豊田市にあるミツヤに勤務

⑦再びトヨー化学に勤務したが、土・日の出勤があり、それはやりたくなかったので退職。

⑧2000年10月に再度派遣会社（東洋ネットワーク）に転職して、そこからA社B工場に派遣されたが、その派遣会社が廃業したので、別の派遣会社（BMG）に個人業務請負契約で「雇用」されてA社B工場で継続勤務した

⑨2007年2月に、A社に有期契約の期間社員として直接雇用される（B工場勤務）。今のところ転職は希望していない。他の会社と比べ、A社は安定しているし、仕事もそれほどきつくないし、その他の条件も今は良く、法律も守ってくれているので、定年まで継続勤務したいと思っている（現在まで、約3年の「解雇」期間を含め、A社で約15年「継続勤務」していることになる：筆者の補足）。

3) 在留資格とその変化

・「短期滞在（観光）」（3ヶ月）で来日し、その後、「日本人の配偶者等」に変更して（最初の在留期間は1年間で、その後3年間）、10年くらい前（2005年頃）に、他の家族（3名）も含めて「永住者」資格を取得した。

4) 現勤務先での仕事

・ B工場製造室の3組（車室内用のX部品製造）に所属し、手動ラインを担当している。3組の他に、1組・2組・4組（エンジンルーム用X部品製造）に配属されたことがあり、手動ライン、自動ライン、ロボット自動ラインを経験した。作業の基本的な内容は、プレス機に材料を入れて加工されたものを検査すること、加工品によっては最後に小さな部品を組み付ける。

・ これまで受けた教育訓練は安全教育のみ。日本語の習得水準は、「ひらがなとカタカナの一部の読み書きができ、日常会話がだいたいできる」程度である。

・ 現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」し、「他人に教えることができる」。また、「検査で外観不良を発見できる」が、たまに見逃すことがある。さらに、「品質不良の手直しができる」が、上司の確認が必要である。「プレスの段取り替え」は、リフト操作の免許が必要なため担当者（正社員）が決まっており、本人はできない。「設備の異常を発見できる」が、発見した時は、「機械を止めて、リーダーを呼び、待つ」ことで、設備の不良を直すことはしない。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

・ 賃金

時給1,350円（期間社員は全員同額）で、他の項目もA1の場合と同じ。皆勤手当は毎回支給されている。以前は、残業が3時間以上になると、軽食（飲み物など）が提供されていたが、今はない。その代わりとして食事手当を支給することになったかどうかは不明。

・労働時間

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）

時間外勤務（最近半年～1年間程度で）は毎月約40時間

・休日と休暇

休日は会社カレンダーによる。週休は土・日。休日出勤（最近半年～1年間程度で）は、月に1日くらい（日曜日は出勤しない）。昨年1年間の年休取得可能日数は40日（新規付与日数は20日）で、取得日数は15日だから、今年度に5日分繰り越さずに捨てている。

・2015年6月給与明細書によれば、詳細は下記のとおり（主な項目のみ）。

支給合計額：314,865円（1,350円×定時内時間：136時間）[100%]

基本給：183,600円 [58.3%]

通勤手当：12,000円＋特別手当（食事手当）：2,000円＝14,000円 [4.4%]

普通残業手当：64,547円＋休日出勤手当：5,468円＋交替手当：27,000円

＋深夜手当：20,250円＝117,265円 [37.2%]

出勤日数：16日、有休日数：1日、普通残業：38.25時間、休日出勤：3時間、

交替勤務：80時間、深夜勤務：60時間、定時内：136時間（17日×8時間）、

総労働時間＝136＋38.25＋3－8（有休）＝169.25時間

欠勤日数・60時間超・代休時間・遅早退・休業時間：記載なし

控除合計額：68,932円

雇用保険：1,574円、健康保険：15,062円、介護保険：2,210円、厚生年金：29,706円（社会保険計：48,552円、健保報酬月額：340,000円、厚年報酬月額：340,000円）、

所得税：5,240円、住民税：12,800円、食事代：2,340円

差引支給額：245,933円

年間支給累計：2,049,982円、年間社会保険額：292,533円、年間所得税：40,150円

（1月～6月支給分までの合計）

推計年収額：2,049,982円÷6×12＝4,099,963円（筆者による推計）

6) 期間社員から正社員への登用制度について

- ・登用制度ができたことは良いが、結果については納得できない。試験で一つの科目（おそらく日本語のことと思われる：筆者の補足）の点数が低くても配慮されていないことが問題である。なお、A社に通訳の人がいるので日本語の勉強に対するモチベーションがやや下がる。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- ・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）等にすべて加入している。ブラジルでの公的年金保険に数年間加入していた。その他の任意保険には加入してい

ない。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- ・「やや満足している」：2009年に解雇（雇止め）されたが、2011年12月に復職できたし、勤務先での人間関係も以前より良くなったので。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

- ・2005年8月、Z労組愛知支部に加入。動機は、①当時個人請負契約で働いていたため、労働・社会保険（健康保険・厚生年金）に加入できず、国民健康保険に加入していたこと、②個人請負契約のため、税金が給料から毎月控除されず、翌年に多額の税金を請求（たとえば、18万円から60万円に増額）されて困ったこと、③正社員への転換を望んでいたこと、などである。組合に加入した後、A社の直接雇用となり労働・社会保険に加入できたし、年休取得や病気で休む場合の労働者の権利も行使できるようになっている。
- ・今後は、正社員にしてほしい。また、会社で忘年会を実施するとき、事前にアンケートがなされるので、忘年会に出席すると回答しても、我々は呼ばれない、日本人だけで忘年会をおこなっているのではないかと思う。こうした状況を改善したい。

10) 行政への要望

- ・要望はたくさんあって思い出せない。証拠はないけれども、差別感が大きい。単に労働力としてではなく、我々を移民として扱ってほしい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- ・今後のことは、まだ決めていない。

(3) A3

1) 基本事項

- ・ブラジル出身、1957年生まれ（58歳）の男、学歴は高卒。住居は、愛知県T A市内の県営住宅。
- ・同居家族は、本人・妻・長男（26歳）と長女（15歳）の4人。妻は、服部ダイカストに正社員として雇用され働いている。長男は大卒でアビストに正社員として雇用され、トヨタ車体で設計の仕事をしている（おそらく派遣：筆者の補足）。長女は中学3年生である。ブラジルに母親と兄（2名）がいて、日本で妹（離婚経験有）が別に暮らしている。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経験

- ・お金を稼ぐため、当面3年くらい働くつもりで、1990年5月に来日した。

・日本における職歴

- ①広島にある派遣会社に雇用され、派遣先（マツダ向けの自動車部品製造会社）で旋盤による加工作業に1年～1年半従事。契約書等もらった記憶がないので、契約期間等は不明である。
- ②トーヨー樹脂（おそらく派遣先）でプラスチック成型作業に7・8年従事。
- ③豊田鉄工（おそらく派遣先）に勤務。
- ④林テレンプに勤務。季節限定の仕事で残業もなく、雇用が不安定なので退職。
- ⑤2002年に派遣会社（BMG）に転職して、そこからA社B工場に個人請負契約で派遣された。
- ⑥2007年2月に、A社に有期契約の期間社員として直接雇用される（B工場勤務）。今のところ転職は希望していない。年齢（58歳）が高く、他の仕事と比べA社は安定しているので、定年まで継続勤務したいと思っている（現在まで、約3年の「解雇」期間を含め、A社で約13年「継続勤務」していることになる：筆者の補足）。

3) 在留資格とその変化

- ・「短期滞在（観光）」で来日し、その後、「日本人の配偶者等」に変更して（最初の在留期間は1年間で、その後3年間）、2001年10月に、他の家族（3名）も含めて「永住者」資格を取得した。

4) 現勤務先での仕事

- ・B工場製造室の1組（エンジンルームやフロアのX部品製造）に所属し、手動ラインや自動ラインを担当している。1組の他に、2組・4組（1組と同様にX部品製造）に配属されたことがあり、2組では自動ライン、4組ではロボット自動ラインを経験した。
- ・これまで受けた教育訓練は安全教育のみ。日本語の習得水準は、「ひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」程度である。
- ・現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」し、「他人に教えることができる」。また、「検査で外観不良を見逃さずに発見できる」が、作業に慣れないうちは見逃すことがある。「品質不良の手直しができる」が、それは一部の不良についてであり、上司の確認が必要である。「プレスの段取り替え」は、リフト操作の免許が必要なため担当者（正社員）が決まっており、本人はできない。「設備の異常を発見できる」が、発見した時は、「機械を止めて、リーダーを呼び、待つ」ことで、設備の不良を直すことはしない。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

・賃金

時給1,350円（期間社員は全員同額）で、他の項目もA1の場合と同じ。本人の希望により昼勤のみで、夜勤や休日出勤はしていない（解雇＝雇止めされた後、2011年末に復職してから3

ヶ月間は、復職者全員が昼勤のみであった。本人はその後も昼勤のみである。皆勤手当を毎回支給されている

・労働時間

昼勤は8時～17時（休憩12時～13時：実働8時間）

時間外勤務（最近半年～1年間程度で）は毎月35～40時間くらい

・休日と休暇

休日は会社カレンダーによる。週休は土・日。上述したように休日出勤はしない。昨年1年間の年休取得可能日数は40日（新規付与日数は20日）で、取得日数は20日だから、消化しないと時効になる日数分は全て取得した。

・2015年8月給与明細書によれば、詳細は下記のとおり（主な項目のみ）。

支給合計額：323,729円 [100%]

基本給：248,400円（1,350円×定時内時間：184時間） [76.7%]

通勤手当：13,000円＋特別手当（食事手当）：2,000円＝15,000円 [4.6%]

普通残業手当：60,329円 [18.6%]

出勤日数：20日、有休日数：3日、普通残業：35.75時間、

定時内：184時間（23日×8時間）、

総労働時間＝184＋35.75－24（有休）＝195.75時間

交替手当・深夜手当・欠勤日数・休日出勤・60時間超・交替勤務・深夜勤務・代休時間・遅早退・休業時間：記載なし

控除合計額：74,012円

雇用保険：1,618円、健康保険：14,176円、介護保険：2,080円、厚生年金：27,958円（社会保険計：45,832円、健保報酬月額：320,000円、厚年報酬月額：320,000円）、

所得税：7,280円、住民税：13,700円、食事代：7,200円

差引支給額：249,717円

年間支給累計：2,521,873円、年間社会保険額：366,794円、年間所得税：60,570円

（1月～8月支給分までの合計）

推計年収額：2,521,873円÷8×12＝3,782,809円（筆者による推計）

6) 期間社員から正社員への登用制度について

・登用制度ができたことは良いが、試験まで2週間しか余裕がなく、日本語などを勉強する時間がない。日本人と比べて差別されている感じがする。

7) 労働・社会保険等への加入状況

・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）等にすべて加入している。ブラジルでの公的年金保険に数年間加入していた。その他の任意保険として生命保険

に加入している。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- ・「やや満足している」：2009年に解雇（雇止め）されたが、2011年12月に復職できたし、勤務先での人間関係も以前より良くなったので。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

- ・2005年8月、Z労組愛知支部に加入。動機は、A2と同じで、①当時個人請負契約で働いていたため、労働・社会保険（健康保険・厚生年金）に加入できず、国民健康保険に加入していたこと、②個人請負契約のため、税金が給料から毎月控除されず、翌年に多額の税金を請求されて困ったこと、③正社員への転換を望んでいたこと、などである。組合に加入した後、A社の直接雇用となり労働・社会保険に加入できたし、年休取得や病気で休む場合の労働者の権利も行使できるようになっている。
- ・働けるまで働きたいので、正社員にしてほしい。

10) 行政への要望

- ・コミュニケーションが重要なので、日本語の習得ができるように支援してほしい。たとえば、勤務時間中に日本語を勉強できるとよい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- ・定年後、ブラジルに一時帰国する予定だが、長女は日本で生まれているし、子ども達と一緒に暮らしたいので、また日本にもどるつもりである。

(4) A4

1) 基本事項

- ・ブラジル出身、1977年生まれ（38歳）の男、学歴は4大卒（IT専攻）。住居は、愛知県G町内の持家（1戸建て）で、2015年6月に購入した。
- ・同居家族は、本人・妻・長女（7歳）と次女（1歳8ヶ月）の4人。妻は日本人で専業主婦、現在3人目の子どもを妊娠中、長女は小学校2年生である。ブラジルに父親と義母とその子ども達がいる（実母は死去しており、父が再婚した）。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経験

- ・ブラジルで大学卒業後に就職したが、給与面で納得がいかなかった。自分で起業するのに必要な資金を稼ぐため、当面2～3年くらい日本で働くつもりで、2002年10月に来日した。

・日本における職歴

- ①派遣会社（スリーエム）に雇用されて、派遣先（ソニー）で携帯電話の組立作業に1年半くらい従事。契約書等をもらった記憶がないので、契約期間等は不明である。当時、ブラジルに婚約者がいたので、退職後、約2年間帰国した。
- ②2006年に再来日して、豊田市内の自動車部品メーカー（派遣先）で8ヶ月間、シートのレールをつくる工程で部品供給作業に従事。3ヶ月くらいの契約で、時給は1,200円であった。重量物を扱うので仕事がきついし、賃金も今（時給1,350円）より低かったので、退職した。
- ③2006年8月に派遣会社（BMG）に転職して、そこからA社B工場に個人請負契約で派遣。
- ④2007年2月に、A社に有期契約の期間社員として直接雇用される（B工場勤務）。今は安定が必要なので、定年（60歳）まで継続勤務したいと思っている（現在まで、約3年の「解雇」期間を含め、A社で9年「継続勤務」していることになる：筆者の補足）。

3) 在留資格とその変化

- ・「定住者」（3年間）で来日し、2012年に「永住者」に変更した。妻が日本人だから「日本人の配偶者等」でも在留できるが、日本でずっと暮らしたいので「永住者」資格を取得した。

4) 現勤務先での仕事

- ・B工場製造室の2組（エンジンルーム等のX部品製造）に所属し、手動ラインを担当している。2組には4つのラインがあり、30種類くらいの部品を製造しており、本人は12種類くらいつくることができる。2組の他に、1組・3組・4組・5組に配属されたことがあり、自動ラインやロボット自動ラインも経験した。こうした組の配属替えは不定期に行われている。作業の基本的な内容は、プレス機に材料を入れて加工されたものを検査すること、加工品によっては最後に小さな部品を組み付けることである。
- ・これまで受けた教育訓練は安全教育のみ。安全教育（規律も含む）は、解雇（雇止め）撤回後の復職した時に1回（2～3時間）実施された。派遣会社に雇用されていた時には実施されていなかった。日本語の習得水準は、「簡単な漢字の読み書きができ、少しまとまった話ができる」程度である。
- ・現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」し、「他人に教えることができる」。また、「検査で外観不良を発見できる」が、不良は材質の善し悪しや天候などによっても左右される。「品質不良の手直しができる」。「プレス機の段取り替え」は担当していない。本人はリフト操作の免許を持っているが、担当者は正社員だけである。「設備の異常を発見できる」が、発見した時は、「機械を止めて、リーダーを呼び、待つ」ことで、設備の不良を直すことはしない（担当させてもらえない）。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

・賃金

時給1,350円（期間社員は全員同額）で、他の項目もA1の場合と同じ。皆勤手当を毎回支給されている。

・労働時間

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）

時間外勤務（最近半年～1年間程度）は毎月40～50時間だが、下記の8月給与明細書にある残業14.5時間は7月分のものであり、その月は年休を14日間取得したので残業が少なくなっている。

・休日と休暇

休日は会社カレンダーによる。週休は土・日。休日出勤（最近半年～1年間程度）は、月に1日くらいで、今週は昼勤のため日曜日に休日出勤があるが、夜勤の週は日曜日の休日出勤はない。昨年1年間の年休取得可能日数は40日（新規付与日数は20日）で、取得日数は20日だから、消化しないと時効になる日数分は全て取得した（下記の8月給与明細書にあるように、7月にまとめて14日間の年休を取得した）。育児休業（原則子が1歳になるまで）は、妻が専業主婦のため取得していない。子どもの看護休暇（小学校就学前までの子につき年5日まで）については知らないし、利用していない。

・2015年8月給与明細書によれば、詳細は下記のとおり（主な項目のみ）。

支給合計額：316,418円 [100%]

基本給：248,400円（1,350円×定時内時間：184時間） [78.5%]

通勤手当：12,000円＋特別手当（食事手当）：2,000円＝14,000円 [4.4%]

普通残業手当：24,469円＋休日出勤手当：5,924円＋交替手当：13,500円

＋深夜手当：10,125円＝54,018円 [17.1%]

出勤日数：9日、有休日数：14日、普通残業：14.5時間、休日出勤：3.25時間、

交替勤務：40時間、深夜勤務：30時間、定時内：184時間（23日×8時間）、

総労働時間＝184＋14.5＋3.25－112（有休）＝89.75時間

欠勤日数・60時間超・代休時間・遅早退・休業時間：記載なし

控除合計額：54,520円

雇用保険：1,582円、健康保険：12,404円、厚生年金：24,464円（社会保険計：38,450円、健保報酬月額：280,000円、厚年報酬月額：280,000円）、

所得税：5,670円、住民税：10,400円

差引支給額：261,898円

年間支給累計：2,819,463円、年間社会保険額：309,323円、年間所得税：61,950円

（1月～8月支給分までの合計）

推計年収額：2,819,463円÷8×12=4,229,194円（筆者による推計）

6) 期間社員から正社員への登用制度について

- ・制度は良いが、やり方に問題がある。上司の推薦だけでよいと思う（試験は必要ない）。試験まで2週間しか余裕がなく、期間社員から正社員になった2名は、それ以前に知らされていたのではないか、彼らは胡麻播りをしたのではないか。試験の結果については知らされていないので、工場長に「自分の結果だけでも見せてほしい」と言ったが、明確な返答はなかった。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- ・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）等にすべて加入している。ブラジルでの公的年金保険に5～6年間加入していた。その他の任意保険として生命保険に加入している。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- ・「やや不満である」：期間社員から正社員への試験制度に不満があるので。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

- ・2006年6月頃、Z労組愛知支部に加入。動機は、社内の差別を減らしたいことと、正社員になりたいことである。差別とは、上司の扱いが日本人と外国人とで違いがあることである。たとえば、上司が注意する時に、日本人に対してはやさしく言うけれども、外国人には「首になるぞ」と脅すように言う。組合に加入した後、A社の直接雇用となり、2009年に解雇（雇止め）されたが、2011年12月に復職できたし、条件も部分的に良くなっている。
- ・まだ安定した仕事だとは思っていない、不安がある。たとえば、会社と労働組合との協定で生産が30%以上低下した時に協議するとなっているが、雇止めになる恐れがある。組合として、現在要求している（取り組んでいる）こと以外に要望はない。

10) 行政への要望

- ・労働基準法などには隙間がたくさんあり、それを会社が利用しないようにしてほしい。たとえば、有期契約の無期契約への転換ルールの適用が2013年4月1日以降になっており、それ以前の契約には適用されないこともその一つである。また、いろいろな制度が設けられているのに、それらを会社が労働者にきちんと知らせていないので、知らせるようにしてほしい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- ・ずっと日本にいるつもりである。日本国籍の取得については、メリットがあれば考えるが、いまのところメリットがない。また、ブラジル国籍を維持することで、子どももブラジル国籍を

取得できる。

(5) A5

1) 基本事項

- ・ブラジル出身、1963年生まれ（52歳）の男、学歴は4大卒（教育専攻）。住居は、愛知県T A市内のUR賃貸住宅。
- ・単身生活であるが、ブラジルに妻と長男（25歳）がいて、妻は法律事務所の職員として勤務、長男は大学在学中である。単身で日本にいる主な理由は、妻も長男も日本語ができないし、その習得は難しいからである。両親は死去、独身の妹がブラジルにいる。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経験

- ・多額の借金（当時の年収の3～4倍）を返済するため、当面3年くらい働くつもりで1995年頃来日した。
- ・日本における職歴
 - ①三五（派遣先）でマフラーの溶接作業に6ヶ月従事。契約書等ももらった記憶がないので、契約期間等は不明である。時給は1,250円。賃金が安かったので退職。
 - ②1996年頃に派遣会社（東洋ネットワーク）に転職して、そこからA社B工場に派遣された（時給1,400円）。その後、その派遣会社が廃業したので、別の派遣会社（BMG）に個人請負契約で「雇用」されてA社B工場に継続勤務した。
 - ③2007年2月に、A社に有期契約の期間社員として直接雇用される（B工場勤務）。職場環境もそんなに悪くないし友人もいるので転職するつもりはない。今の職場にいつまで勤務するとは決めていないが、働けるまで働こうと思っている。ただ、体がもたないので、65歳まで働くことはできないと思う（現在まで、A社に約19年「継続勤務」していることになる：筆者の補足）。

3) 在留資格とその変化

- ・「定住者」（3年間）で来日し、今も同じ資格であるが、在留期間が5年間に延長されている。更新はそれほど面倒とは思わないので、今の資格が良い。

4) 現勤務先での仕事

- ・B工場製造室の5組（車室内用X部品製造）に所属し、自動ラインを担当している（組名は不確かである）。組には4つのラインがあり、全て経験している。また、1組～5組（全ての組）に配属されたことがあり、手動ライン、ロボット自動ラインも経験した。組の配属替えは不定期になされている。ブラジル人同士の人間関係が良くなかった時、自分で組長に頼んで配

属替えしてもらったこともある。作業の基本的な内容は、プレス機に材料を入れて加工されたものを検査し、加工品によっては最後に小さな部品を組み付けることである。

- これまで受けた教育訓練は安全教育のみで、数回実施された。再教育もあり、組によって異なる。派遣会社に雇用されていた時には実施されていなかった。日本語の習得水準は、「自信がないが、簡単な日常会話ができる」程度である。
- 現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」し、「他人に教えることができる」が、面倒なので教えたくはない。また、「検査で外観不良をほぼ見逃さずに発見できる」し、「品質不良の手直しができる」。「プレスの段取り替え」は担当者（正社員）が決まっており、本人はできない。「設備の異常を発見できる」が、発見した時は、「機械を止めて、リーダーを呼び、待つ」ことで、設備の不良を直すことはしない。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

・賃金

時給1,350円（期間社員は全員同額）で、他の項目もA1の場合と同じ。皆勤手当を毎回支給されている。なお、通勤手当を支給されているが、普段は、友人の車に同乗して通勤している。

・労働時間

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）

時間外勤務（最近半年～1年間程度で）は毎月40～50時間くらい

・休日と休暇

休日は会社カレンダーによる。週休は土・日。休日出勤（最近半年～1年間程度で）は、月に1回くらいで、たとえば、土曜日は8時～12時の勤務で掃除などをする。昨年1年間の年休取得可能日数は40日（新規付与日数は20日）で、取得日数は10日くらいだから、10日分くらい繰り越さずに捨てている。

- 2015年8月給与明細書によれば、詳細は下記のとおり（主な項目のみ）。

支給合計額：441,466円 [100%]

基本給：248,400円（1,350円×定時内時間：184時間） [56.3%]

通勤手当：13,000円＋特別手当（食事手当）：2,000円＝15,000円 [3.4%]

普通残業手当：81,844円＋休日出勤手当：20,959円＋60時間超手当：9,113円

＋交替手当：37,800円＋深夜手当：28,350円＝178,066円 [40.3%]

（60時間超手当9,113円＝時給1,350円×1.5×60時間超の残業時間4.5時間：筆者の補足）

出勤日数：21日、有休日数：2日、普通残業：48.5時間、休日出勤：11.5時間、

60時間超：4.5時間、交替勤務：112時間、深夜勤務：84時間、

定時内：184時間（23日×8時間）、

総労働時間＝184＋48.5＋11.5＋4.5－16（有休）＝232.5時間

欠勤日数・代休時間・遅早退・休業時間：記載なし

控除合計額：87,618円

雇用保険：2,207円、健康保険：15,948円、介護保険：2,340円、厚生年金：31,453円（社会保険計：51,948円、健保報酬月額：360,000円、厚年報酬月額：360,000円）、

所得税：15,040円、住民税：17,900円、食事代：2,730円

差引支給額：353,848円

年間支給累計：3,095,000円、年間社会保険額：413,898円、年間所得税：92,340円

（1月～8月支給分までの合計）

推計年収額：3,095,000円÷8×12=4,642,500円（筆者による推計）

6) 期間社員から正社員への登用制度について

- ・登用制度ができたことは良いが、長年会社に貢献して真面目に働いているのに、試験によって選別するのは良くない。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- ・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）等にすべて加入している。ブラジルでの公的年金保険に20年間くらい加入していた。その他の任意保険には加入していない。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- ・「やや不満である」：期間社員から正社員への登用制度について不満があるので。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

- ・2006年8月、Z労組愛知支部に加入。動機は、①当時個人請負契約で働いていたため、労働・社会保険（健康保険・厚生年金）に加入しておらず、また、国民年金も国民健康保険も未加入であったこと、②個人請負契約のため、税金が給料から毎月控除されず、翌年に多額の税金を請求されて困ったことなどである。組合に加入した後、A社の直接雇用となり労働・社会保険に加入できたし、税金のことも解決した。なお、本人は、解雇（雇止め）されていない。
- ・A4と同じで、組合として、現在要求している（取り組んでいる）こと以外に要望はない。

10) 行政への要望

- ・とくにない。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- ・ブラジルに家族がいるので、やがては帰国する。

小括

A社B工場（以下、B工場）に勤務する日系ブラジル人労働者（A1～A5の5名）に対する調査結果から明らかになったことを要約しよう。

第1に、5名の日系ブラジル人労働者（男性）は、年齢が38～58歳であることから、A5（単身赴任者）を除き、4名が妻や子どもと日本で暮らしている。うち、3名（A1・A3・A4）は、将来もブラジルではなく、日本で生活することを望んでおり、すでに持家を購入している労働者も2名いる。彼等（5名）はいずれも、20代前半から30代前半の時に、「お金を稼ぐために、当面3年くらい」働くつもりで来日したのであるが、一時ブラジルに帰国した期間を除くと、すでに約11年～約25年の長きにわたって日本に滞在していることになる。在留資格は、4名が「永住者」、1名が「定住者」である。

第2に、日本での職歴をみると、転職（雇用主の変更）回数は、2回（A5）、3回（A4）、4回（A1）、5回（A3）、8回（A2）である。転職の動機は、割増賃金の不払い、休日出勤、雇用の不安定さ、仕事のきつさ、結婚等による帰国、賃金（時給）水準の低さなど様々である。日本における滞在期間の長さや雇用契約の不安定さを考慮すれば、A2の8回（ほぼ3年に1回の転職）を除き、それほど頻繁に転職しているとはいえないであろう。就労先は、一部にホテルなどの業種もあるが、製造業、とくに自動車関連製造業が大半を占めている。

雇用形態は、来日（1990年5月～2002年10月）後に、全員が派遣労働者として製造業務に従事し、それ以降についても、雇用形態をすべて把握できていないが、判明している事実から推測すれば、ほとんどが製造業で派遣労働者として働いている。労働者派遣法で製造業務への労働者派遣が認められたのは、2004年3月以降であるから、少なくともそれ以前は、派遣先で業務請負労働者として就労していたはずであり、その多くは偽装請負契約（違法な労働者派遣契約）と思われる。2000年代初めから中頃に、B工場の個人請負労働者として、2007年2月にようやく直接雇用の有期契約労働者（当初は3ヶ月契約、現在は6ヶ月の契約期間である期間社員）として、契約更新を繰り返しながらB工場で継続就労している（ただし、A5を除き約3年の解雇＝雇止め期間を含む）。当該工場での雇用（就労）継続期間は、派遣・請負労働者としての期間を含めれば、短い労働者（A4、うち約3年の解雇期間を含む）で約9年、長い労働者（A5）では約19年になり、今後も全員が継続就労を望んでいる。

第3に、B工場で5名が担当している主な作業は、自動車用X部品の素材をプレス機械に挿入し、機械が加工したものを検査することである。一部の加工品については、小さな部品の組付作業が付随することもある。当該工場の製造室（製造現場）では、1～5の5つの組（昼夜2交替で10組）が約50のラインを担当しており、ラインには手動ライン・自動ライン・ロボット自動ラインの3種がある（製造現場の詳細は前号を参照）。5名がこれまで移動・経験した組の数や担当ラインの種類は、少ない者で3つの組と2種のライン、多い者は5つの組と3種のラインとなる。作業は単純なように思われるが、A社によれば、X部品の種類（品番）が多く（約400種類

の量産品と約900種類の補給品)、ベテラン作業員で20種類を担当できるということであった。2組に所属しているA4は、担当ラインにある約30種類のうち、12種類くらいつくることができるという。

5名の技能水準としては、全員が「一人で遅れずに作業でき」、「他人に教えることができ」、「検査で外観不良を発見でき」(ただし、慣れないうちは見逃すこともある)、「品質不良の手直しができる」(ただし、上司の確認が必要)、「設備の異常を発見できる」けれども、「プレス of 段取り替え」は正社員しか担当できないし、設備の異常を発見した時は、「機械を止めて、リーダーを呼び、待つ」と決められており、設備の不良を直すことはしないという。

こうした作業を遂行するうえでの職場の教育訓練は、組により回数が異なるとはいえ、安全教育のみで、日本語教育は実施されておらず、5名の日本語習得水準は、「簡単な日常会話ができる」(5名)、「ひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」(4名)、「簡単な漢字の読み書きができ、少しまとまった話ができる」(1名)という状況である。

第4に、5名の労働者の賃金と労働時間について次のことが指摘できる。B工場期間社員の賃金と労働時間の基本は、昼夜2交替勤務で、時給1,350円、残業と深夜割増25%、休日割増35%、他に交替手当・通勤手当・食事手当・皆勤手当の支給があり、1日の所定内実労働時間は8時間、残業は月に約40時間、休日出勤は月に1～2日というものであった(詳細は前号を参照)。以上を念頭におき、まず、5名のなかで、典型例と思われるA1とA5の給与明細書をみよう(A3は、昼勤のみの勤務で休日出勤をしない、A2の給与明細書は6月支給、つまり5月の勤務に対する給与で連休のため出勤日数が少ない、A4の給与明細書は7月の勤務に対する給与であるが、14日間の年休を取得しているため割増賃金や交替手当分が少ない)。

推計年収額は、A1が約429万円、A5が約464万円である。この金額は、愛知県の輸送用機械器具製造業(常用労働者100～999人規模の企業)で働く男性労働者(一般労働者・学歴・年齢計)の平均推計年収額(約443万円)⁽⁴⁾とほぼ同水準である。しかし、月の支給合計額に占める基本給比率は、A1が62.5%、A5が56.3%とかなり低く、代わりに残業・休日出勤・深夜勤務・交替手当の占める比率が、A1で34.9%、A5で40.3%と高くなっている。後者の比率の高さは、愛知県の輸送用機械器具製造業で働く男性労働者の平均が14.9%であること、また、昼勤のみで夜勤や休日出勤をしないA3の推計年収額(約378万円)が5名の中で最も低いことから明瞭である。昼夜2交替勤務と残業・休日出勤に大きく依存する賃金といえる。

つぎに、基本給が月給でなく時給であることから、月々の所定労働時間の多寡により月の基本給額が大きく変動することである。月の所定労働時間が184時間のA3～A5と、160時間のA1、136時間のA2の基本給額は、それぞれ248,400円、216,000円、183,600円で、その差は最大で月

⁽⁴⁾ 厚生労働省『平成27年賃金構造基本統計調査』(愛知県分、2016年2月18日公表)より、きまって支給する現金給与額(6月分)307,300円×12+年間賞与その他特別給与額(前年分)739,800円=4,427,400円(平均年齢32.2歳、平均勤続年数9.7年)となる。また、きまって支給する現金給与額から超過労働給与額(100%)を除いた所定内給与額は、261,600円(85.1%)である。A社の従業員数が296名だから、常用労働者100～999人規模企業の給与額をみた。

額64,800円になる。

さらに、年休の取得状況は、2名（A3とA4）が年間20日取得している（時効で繰り越せない日数はない）ものの、他の2名（A1とA2）は15日（時効で5日分が繰り越せず）、残りの1名（A5）は10日の取得（時効で10日分が繰り越せず）にとどまっている。B工場の年間稼働日数を確認できていないが、A社の年間休日が121日⁽¹⁵⁾であることから、B工場の年間稼働日数は244日と推測できる。これをもとに、年休を10日以上取得している（有休取得以外の欠勤はないものとする）ことを前提に、B工場で働く日系ブラジル人労働者（男性）の年間実労働時間を推計すると、年間所定労働時間は244日×8時間=1,952時間、残業時間を月平均40時間とすれば、40時間×12=480時間（年間）、休日出勤が月1日ならば、8時間×12=96時間（年間）で、年間労働時間は計2,528時間となり、ここから年休取得日数分（20日～10日であれば、160時間～80時間）を引くと、年間実労働時間は2,368～2,448時間となる。

第5に、期間社員から正社員への登用制度に対する5名の労働者の評価をみると、いずれも登用制度が設けられたことを肯定的に受け止めているが、運用面での問題を指摘している。すなわち、「きちんと仕事をしているのだから、筆記試験で選別することは良くない」、「試験まで2週間の余裕が少なく、日本語などを勉強する時間がない」という意見である。また、筆記試験の結果を工場長に要求しても知らされていないという不満である。「現在の職場や仕事・労働条件の満足度」に関して、2名（A4とA5）が「やや不満である」と答えており、その理由として、期間社員から正社員への登用制度についての不満をあげている。

第6に、5名の労働者は、2005年8月～2006年8月にZ労組愛知支部へ加入している。加入動機は、当時個人請負契約で働いていたため、労働・社会保険（健康保険・厚生年金）に加入できず、国民健康保険に加入していたこと、また、税金が給料から毎月控除されず、翌年に多額の税金を請求されて困ったこと、あるいは、外国人に対する上司の差別的な扱いへの不満、さらに、正社員への転換を望んでいたこと、などである。

彼等は、組合に加入することにより、個人請負契約からA社との直接雇用契約に転換できたこと、年休取得などの権利も行使できるようになったこと、A5を除き2009年に解雇（雇止め）されたが、2011年12月に復職できたことなどを評価し、今後も組合活動を通して正社員への転換や労働条件の改善を実現したいと考えている。「現在の職場や仕事・労働条件の満足度」に関して、3名（A1～A3）が「やや満足している」と答えており、その理由として、解雇（雇止め）から復職できたこと、以前よりも会社で認められていると感じられること、職場の人間関係が良くなったことをあげている。組合活動の成果が反映されているいえよう。

⁽¹⁵⁾ A社のWebサイト（「新卒採用」）によれば、2016年度採用の休日欄に「週休2日、年間休日121日（GW休暇・夏期休暇・年末年始休暇）」と記されている。

おわりに

本調査の課題は、日系外国人労働者（大半は日系ブラジル人）を比較的多く雇用していると思われる愛知県内自動車関連製造企業を対象に、①日本で就労する日系外国人労働者の長期滞在・長期勤続が進展していること、②長期滞在・長期勤続傾向は、彼等を雇用している企業や関連労働組合に新たな対応を促すとともに、そこにどのような問題（課題）が生じているかを明らかにすることであった。調査結果から得られたことを述べ、若干の考察をしよう。

第1に、日系外国人労働者の長期滞在・長期勤続傾向である。まず、彼等の在留資格をみると、A社では、19名中16名（84.2%）が「永住者」、C社では、247名中186名（75.3%）が「永住者」、D社では、非正社員18名中15名（83.3%）が「永住者」資格を有している。いずれも全国平均の「永住者」比率50.2%（本報告の注(3)を参照）を大きく上回っていることから、今回の調査対象企業に雇用されている日系外国人労働者の日本での長期滞在傾向が一段と進んでおり、このことは、A社工場勤務者の事例（日本滞在期間が約11年～約25年）からも明らかであろう。

さらに、日系外国人労働者が同じ企業に「長期勤続」する傾向（派遣・請負での就労期間を含む）もみられた。すなわち、A社の場合、期間社員の平均勤続年数が10年（最短勤続者で8～9年、最長勤続者は18年）、2名の正社員では17年と21年にもなる。B社でも、期間工の平均勤続年数が6.1年、嘱託・正社員の平均勤続年数は約10年（期間工の勤続年数を含まない）で、最長勤続者は約20年である。A社工場勤務者（期間社員）の事例によると、当該工場での雇用（就労）継続期間は、派遣・請負労働者としての期間や約3年の解雇（雇止め）期間を含め、短い労働者で約9年、長い労働者では約19年であった。彼等が、日本で家族（妻や子ども）と生活するうちに、その地に定着し、安定した生活を営むために特定企業への長期勤続要求をもつことは当然であろう。

第2に、日系外国人労働者の長期滞在・長期勤続傾向（要求）とともに、当該労働者を雇用している企業の新たな対応としては、まず、彼等に担当させる仕事内容を広げていることである。A社では、仕事の「できる」労働者に対して持ち場の変更を実施しており、当該工場勤務者の事例でも明らかのように、複数の組や異なる種類のラインへの配置換えが実施されている。そうした仕事内容の拡大とともに、非正社員という制約がありながらも日系外国人労働者の技能形成がある程度進みつつある。また、労働者派遣法で製造業派遣が認められたこと（受入可能期間は、2004年3月から1年以内、2007年3月から3年以内）による行政指導の強化も影響して、派遣・請負契約から直接雇用契約（非正社員）への転換がすすみ（A社・C社・D社）、さらに、非正社員から正社員への登用制度も導入されている（A社とC社）。こうした事態の進展は、製造部門における日系外国人労働者の「基幹労働力」化が徐々に進行しつつあることを示しているといえよう。

上記のような企業の対応に比べると、日系外国人労働者に対する労働組合の対応は極めて不十分である。とりわけ、C労組にみられるように、正社員を中心とする企業別労働組合においては、

非正社員である外国人労働者を組織化する試みはほとんどなされていない。これに対して、外国人労働者（非正社員）も含めて特定企業の枠を超えて労働者を組織しているZ労組愛知支部の取り組みは、いくつかの困難を抱えながらも特筆に値する。その典型例は、A社の事例が示すように、個人請負契約を有期とはいえ直接雇用契約に変更させたことや、期間社員の一方的な解雇（雇止め）を撤回させて当該外国人労働者を職場に復帰させたことである。労働組合による外国人労働者の組織化がすすみ、交渉力が強化され、当該職場の労働条件や労働環境が改善されることによって、日系外国人労働者の労働組合への定着と企業への勤続が促された好事例といえよう。このように、日系外国人労働者の長期滞在・長期勤続傾向と企業や労働組合の対応は、相互に影響しあうものである。

第3に、調査対象企業や労働組合の対応における問題点は何か。ここでは、日系外国人労働者の長期勤続と関連の深い仕組みの一つである正社員への登用制度に焦点をあてよう。企業の問題として二つのことを指摘できる。まず、正社員への登用制度の広がりや狭いことである⁽¹⁶⁾。A社では、2014年末に登用制度が導入され、2015年に、選考の結果、応募者17名中2名が正社員に登用された。工場長は2～3年の間には再度選考を実施したいとの意向をもっているが、現段階では、実施されるかどうか確定しておらず、恒常的な制度とはいえない。また、D社にも長期勤続要求をもつ日系外国人労働者がいるにもかかわらず（前掲注(13)の調査報告を参照）、正社員への登用制度はない。さらに、C社では、期間工から正社員に登用する中間に嘱託（準社員）を設けている。つぎに、登用制度の運用上の問題である。A社の制度では、3つの申請要件に加え、選考方法として筆記試験と面接がある。C社の制度も、期間工から嘱託への登用条件として5つ、嘱託から正社員へのそれは2つである。いずれも、共通している条件の1つに、職場上司の推薦がある。しかし、これは当該日系外国人労働者（被推薦者）からみると最もわかりにくい条件、いいかえれば、上司の恣意的判断が入る条件であり、不満となりやすいであろう。推薦要件を具体的に表示するなど、可能な限り客観化する必要がある。また、A社工場勤務者による登用制度の評価にあらわれているように、選考周知期間の短さや筆記試験という選考方法についての不満も表明されており、運用上改善すべきことは多いと思われる。なお、登用制度に関連して、非正社員と正社員との賃金制度・水準の違いも重要な論点となりうるが、今回の調査では、比較すべき正社員の賃金水準についての情報を入手できていないため、取り上げない。

労働組合、とりわけ日系外国人労働者を組織化しているZ労組愛知支部の課題は何か。A社工場勤務者の事例から明らかなように、彼等の正社員への転換要求は強い。上述したように、登用

⁽¹⁶⁾ 2015年7月末時点で、愛知県内に本社（本店）のある法人及び個人企業（常用労働者10人以上の民間企業）において、「正社員以外の労働者を正社員に転換させる制度」の「ある企業」は47.4%、「ない企業」は50.4%であるが、製造業では、「ある企業」が51.1%、「ない企業」が46.9%と、転換（登用）制度を設けている企業が過半を超えている。ただし、この調査でいう「正社員以外の労働者」は、外国人労働者に限られないので、おそらく非正社員の外国人労働者を正社員に転換する制度を設けている企業は、この比率よりも低いであろう（調査対象1,500企業、有効回答1,045企業。愛知県産業労働部『平成27年 労働条件・労働福祉実態調査結果』2016年3月18日公表より）。

制度のない企業（D社）には制度を導入するように、すでに制度のあるところ（A社）ではそれを定期的（恒常的）に実施するように、制度が定着しているところ（D社）では、制度の改善や運用ができるだけ公正・公平なものとなるように、取り組むことが必要と思われる。この点に関しては、労働契約法の改定によるいわゆる5年ルールの積極的活用も求められる。すなわち、有期契約で労働者（外国人労働者を含む）を雇用する全ての企業は、2013年4月1日以降に更新・締結された有期雇用契約が5年以上経過した場合（2018年4月1日以降）、無期雇用契約への変更を希望する労働者を、正社員（無期雇用契約）にするか、新たに無期雇用契約の非正社員を設けるか、対応をせまられることになる。ここに労働組合の新たな取り組みの余地がある。

第4に、企業と労働組合に共通する課題として、日系外国人労働者の日本語能力の低さがある。本報告で明らかにしたように、日本への長期滞在傾向が進んでいるにもかかわらず、多くの日系外国人労働者の日本語能力（とくに漢字を読み書きする能力）は低く、職場や労働組合でのコミュニケーションに支障が生じている。しかも、これは、正社員への転換問題にも関わる。A社の登用制度について、調査対象労働者からは、「きちんと仕事をしているのだから、筆記試験で選別することは良くない」という意見が出されていた。この筆記試験は、一般教養・実務・日本語からなる。その詳細や難易度は不明であり、筆記試験の必要性の是非については留保せざるを得ないが、選考方法をめぐって企業の意図と労働者の認識との齟齬があると思われる。こうした齟齬が生ずるのは、受験者を「落とすために」筆記試験が実施されていないこと、いいかえれば、正社員としての仕事を遂行する上で、筆記試験で測定されるはずの日本語等の能力が必要であることを、企業が受験者（労働者）にきちんと説明していない、あるいは説明していたとしても理解されていない結果であろう。こうしたことも、職場におけるコミュニケーションの支障の一つといえよう。

すでに、国をはじめ一部の自治体や企業も、外国人労働者が日本語を習得するための支援を実施してきたし、現に実施している。国の対策としては、厚生労働省が一般財団法人日本国際協力センター（JICE）に委託して実施されている「外国人就労・定着支援研修」事業¹⁷⁾がある。しかし、この事業で対象となるのは「定住外国人求職者」であり、現在の職場で継続勤務しようとする外国人労働者は除外されている。自治体の取り組みとして、たとえば、愛知県の場合、岐阜・三重県・名古屋市とともに「外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章」（2008年1月21日）を制定したり、『あいち多文化共生推進プラン 2013-2017』（愛知県地域振興部国際課多文化共生推進室、2013年3月）を策定したりするなどして、外国人労働者に対す

¹⁷⁾ この事業は2015年度から実施されており、それ以前は「日系人就業準備研修事業」（2009年度～2014年度）であった。定住外国人求職者を対象に、日本語も含めた職場でのコミュニケーション、日本の労働法令、雇用慣行等の基本的知識、履歴書の作成等の知識を習得することができ、2016年度の実施計画は、16都府県（うち、愛知県内は延べ49会場）で開催、年間4,200名以上の定員、コース当たりの総研修時間は90～132時間である。詳細は、JICEのWebサイトhttp://sv2.jice.org/jigyou/tabunka_gaiyo.htmを参照。

る日本語教育についての自治体や企業等の努力を求めている⁽¹⁸⁾。企業の取り組みとしては、たとえば、C社では、「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」という状況であり、個別企業の自主的な努力頼みでは、状況の大きな改善は望めない。

「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」（A社）、「コミュニケーションが重要なので、日本語の習得ができるように支援してほしい。たとえば、勤務時間中に日本語を勉強できるとよい。」（A3）という行政への要望が出されているように、国の責任で初歩的な日本語教育⁽¹⁹⁾を実施するとともに、実施期間中の生活保障や、日本語能力の向上をめざす外国人労働者に対しては、勤務時間中に一定期間教育を受けられるように企業への補助金支給、あるいは当該労働者に有給教育休暇⁽²⁰⁾を付与することを企業に義務づけることなどが検討されるべきであろう。

受理日 平成28年9月26日

⁽¹⁸⁾ 外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章⁽¹⁸⁾では、「外国人労働者の日本社会への適応促進を図るため、彼らに対して日本語教育及び日本の文化や慣習等についての理解を深める機会を提供するよう努める」とされ、『あいち多文化共生推進プラン 2013-2017』は、「外国人労働者を直接・間接に雇用している企業は、外国人労働者の人権を尊重し、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などの労働関係法令の遵守に努めるとともに、日本語の習得など外国人労働者の日本社会への適応を促進するための取組が求められます」としている。

⁽¹⁹⁾ 初歩的な日本語教育という場合、簡単な日常会話と、ひらがなとカタカナの読み書きができる水準を想定している。なお、外国人を移民として受け入れる場合の初期日本語教育として、庵功雄氏は、「やさしい日本語」を提唱している（庵功雄『やさしい日本語—多文化共生社会へ』岩波書店、2016年）。

⁽²⁰⁾ 日本では、有給教育休暇を設けている企業は極めて少なく、最新の調査結果（厚生労働省『平成25年就労条件総合調査』2014年3月6日公表）によれば、常用労働者30人以上の会社組織である民営企業（調査対象数6,144、有効回答数4,211）で、「教育訓練休暇制度がある企業」の比率は3.2%、うち賃金を全額支給する企業は77.9%（全体の2.5%）、全額支給の1企業1回当たりの最高付与日数は平均9.4日である。有給教育休暇がほとんど普及していない法政策面での要因は、職業能力開発促進法第10条の4で、企業が雇用する労働者に有給教育訓練休暇を付与することを規定しているけれども、それは、企業が「必要に応じ」て労働者に付与すればよく、義務化されていないこと、つまり、有給教育休暇の取得を労働者の権利として認めていないことである。周知のように、有給教育休暇に関しては、ILOの有給教育休暇に関する条約（140号条約、1974年採択、1976年発効）がある。この有給教育休暇は、1. あらゆる段階での訓練、2. 一般教育、社会教育及び市民教育、3. 労働組合教育の3種のものに限定されている。現在、この条約の批准国は、フランス・ドイツ・イギリス・スウェーデンをはじめ35カ国であり、ブラジルも1992年に批准しているが、日本は批准していない。すみやかに職業能力開発促進法を改正し、ILO140号条約を批准することが必要であろう。ILO140号条約については、ILO駐日事務所のWebサイトhttp://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239039/lang--ja/index.htmを参照。