



Title	<書評>早川和幸『日系ブラジル人労働者の雇用形態と雇用意識』中央経済社、2025年、244頁
Author(s)	拝野、寿美子
Citation	Anais : Colóquio de Estudos Luso-Brasileiros. 2025, 51, p. 99-103
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/103349
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

早川和幸『日系ブラジル人労働者の雇用形態と雇用意識』中央経済社、2025年、244頁

拝野 寿美子

本書は、著者が2024年に法政大学で学位を取得した博士論文を加筆修正して刊行されたものである。1990年の改正入管法施行を契機に来日が急増してから早35年になるというのに、日系ブラジル人労働者の多くが依然として非正規雇用であるのはなぜか。大方の予想はつくが、それを裏付ける精緻な研究はこれまで見られなかった。本書は誰もが抱くこの疑問に正面から向き合うものである。雇用先が多く在日ブラジル人の集住地となっている愛知県、静岡県、群馬県を調査地として、日系ブラジル人労働者へのインタビュー、中小製造業（企業）への電話による聞き取り、雇用先紹介機関である人材派遣会社やハローワーク、国際交流協会への聞き取り調査も合わせて実施することで、関係する複数の立場から全体を把握し研究課題に挑んだ力作である。

本研究の目的は、日系ブラジル人労働者が日本において不安定就労層に位置付けられ続けている要因を明らかにし、日系ブラジル人労働者が安定した雇用環境で就労できるための政策提言を行うことにある（p.9）。著者はこの目的の達成に向け、日系ブラジル人労働者の来日の経緯や現状を概観し、関連する先行研究のレビューを通してその限界を指摘し、リサーチクエスチョンを立て調査・分析および考察へと進み、最後に政策を提言するという手堅いプロセスを踏んでいる。以下では、必要な説明を補いつつ章ごとの内容を要約し、最後に評者の所感を述べる。

第1章「不安定就労に位置付けられる日系ブラジル人労働者」では、研究の背景、問題意識、研究の目的、用語の定義、本書の概要と全体構成が述べられている。本書で扱われる「日系ブラジル人」には、いわゆる日本移民の子孫である日系2世、3世だけでなく、改正入管法で導入された「定住者」の在留資格をもつ日系2世や3世の非日系の配偶者を含んでいる。在日ブラジル人の雇用や労働に関する研究においては、しばしば同様の定義づけがなされている¹。

第2章「日本とブラジルの間における移動（移民）の変遷」では、

¹ 例えば、大久保武『日系人の労働市場とエスニシティ：地方工業都市に就労する日系ブラジル人』（御茶の水書房、2005年）。

ブラジルに渡った日本移民のほか、「デカセギ」として来日した日系ブラジル人の現状が説明されている。過半数が「永住者」の在留資格を得ており製造業が盛んな地域に集住していることや、2008年のリーマンショック時にその多くが失業し帰国を余儀なくされた事実に加え、「デカセギ」として日本で就労を開始した際の間接雇用による非熟練労働が、改正入管法施行から35年経過した現在も継続している可能性が、仮説として示される。

第3章「日系ブラジル人労働者の就労実態に関する研究」では、日系ブラジル人の就労実態、雇用形態とその労働階層の固定化、転職行動、ブラジルにおける「デカセギ」紹介ルート、日本における再就職・転職紹介ルートに関する先行研究をレビューしており、第2章で著者が導き出した仮説、つまり、日系ブラジル人労働者が不安定労働層に位置付けられ続けている現実が立証された。なぜ不安定労働層に固定化されているのかという問い合わせに対して、まずは雇用主が日系ブラジル人の雇用を日本人の雇用とは異なるもの、つまり「安価な労働力」と考えている点が指摘された。さらに、被雇用者である日系ブラジル人自身が、終身雇用や年功序列という日本の労働文化ではなく、ブラジルの労働文化を基準に就職や転職をしているのではないか、という推測が示された。最後に提示されているのは、日系ブラジル人労働者が人材派遣会社や業務請負会社を通して再就職や転職をしているという先行研究である。

第4章「中小製造業による日系ブラジル人労働者の雇用実態に関する研究」では、日系ブラジル人労働者の多くが就労する中小製造業における彼らの雇用実態、彼らに対する排外意識、雇用意識、雇用ルートに関する先行研究が考察されている。第3章で示された人材派遣会社や業務請負会社を通した日系ブラジル人の求職活動が実を結んでいるのは、企業側がそれらの組織に求人を出しているからである。企業は日系ブラジル人の能力や技術を評価する姿勢は持たず、あくまで日本人労働者の不足を補う要員と捉えている。そして、そのような姿勢は外国人労働者に対する排外意識が影響しているのであろうと著者は指摘する。こうした求人を出す企業側の雇用意識に関する先行研究は不足しているという。さらに、現在は技能実習生を対象とした研究の増加が著しく日系ブラジル人の研究が希薄化していると、警鐘を鳴らしている。

第5章「リサーチデザイン」では、第3章および第4章で示された先行研究の限界が指摘され、本研究のリサーチクエスチョンとして、(1)日系ブラジル人労働者が不安定労働層に固定されている要因は何か、(2)中小製造業における日系ブラジル人労働者の雇用において、日本人とは異なる雇用意識が存在するか、という2点が提示される。さらに本章では、調査地および、調査の種類について説明が加えられている。

愛知県、静岡県、群馬県の調査地はいずれもブラジル人集住地であり、製造業が盛んな地域でもある。それぞれの地域において日系ブラジル人労働者へのアンケートおよびインタビュー、中小製造業を対象とした電話による聞き取りを行って実態把握を試みるとともに、それらの調査をもとにブラジル人が集住する静岡県浜松市の人材派遣会社、ハローワーク、国際交流協会においてインタビュー調査が行われた。

第6章「日系ブラジル人労働者の就労実態に関する調査分析」では、日系ブラジル人労働者、人材派遣会社、ハローワークなどに対して実施された調査・分析結果が示されている。著者は調査で得られたテキストデータをオープンコーディングでカテゴリー化しその特徴を示すとともに、テキストマイニング分析ツールを用いて単語同士の関連性を可視化する共起ネットワーク図を作成し、分析に生かしている。調査の結果、対象者の6割以上が製造業の単純労働に従事していることが明らかとなった。雇用形態については、派遣・請負・パートを合わせるとこちらも6割以上が非正規社員であり、勤続年数は3年未満が7割を占める。人材派遣会社へのインタビューでは、日系4世など若い層がより高い賃金を求めて転職している傾向が示された。ハローワークや国際交流協会は、日系ブラジル人労働者は正社員で雇用されるべきであるという考え方を持っているが、これらの機関には求人は集まらず、日系ブラジル人労働者自身も求職のためにこれらの機関を頼ることはしないという。日系ブラジル人は就職・転職の際、人材派遣会社や知人・友人を頼る傾向にあることが示された。

第7章「中小製造業による日系ブラジル人労働者の雇用実態に関する調査分析」では、中小製造業215社に対して実施された電話による聞き取り調査の概要と結果が示された。本章では、いずれの地域においても調査対象企業の人手不足が明らかであること、日系ブラジル人労働者の雇用を増やすと企業イメージを損ねると考える企業があること、小規模であるほど日系ブラジル人労働者を正社員として雇用しているケースが見受けられ、企業規模が大きくなると一時的な要員としての雇用にとどまっていることなどが明らかとなった。

最終章である第8章「日系ブラジル人労働者の就労環境改善に向けて」では、調査の分析結果をもとに第5章で提示された2つのリサーチエクスチョンへの解答が示された。(1)については、企業側も日系ブラジル人労働者側も求人・求職のルートが人材派遣会社に偏っている点、(2)については、企業が依然として日系ブラジル人労働者を雇用の調整弁としてとらえている傾向にあること、日系ブラジル人労働者に対して企業にも日本人労働者にも排外意識があることである。著者はこうした排外意識を持つ背景に、日系ブラジル人労働者が持つ在留資格に対する無認識があると指摘する。日系人が持つ在留資格は居住資

格であるため自由な就労が可能である²。このメリットが雇用側や日本人労働者に浸透していないことが、日系ブラジル人労働者がほかの外国人労働者と同じように見なされる原因なのではないか、と著者は指摘する。

そして、これらの調査結果から導き出された「本書の目的」としての「政策提言」は、以下の通りである。はじめに、日系ブラジル人労働者に対しては求職ルートの是正が、続いて中小製造業に対しては日系ブラジル人を正社員として「育てる」という姿勢、待遇改善、排外意識の改革が、最後に行政に対しては近隣諸国の政策を参考にした受入れ制度の導入や企業と連携した正社員雇用の推進、多文化共生を実現するための日本人との平等化（日本人と同等の安定した就労環境の確保）が示された。

冒頭にも書いた通り、日系ブラジル人労働者の多くが依然として非正規雇用である理由が豊富なデータをもとに実証的に示された意義は大きい。さらに、考察結果を踏まえた現実的な提言も説得力がある。その上で、疑問を2点ほど呈しておきたい。

はじめに、日系ブラジル人労働者に対して中小製造業や日本人労働者が持つ排外意識の原因は、ほかの外国人労働者と日系人を差異化する日系人特有の在留資格のメリットを彼らが十分に理解していない点にある、という著者の指摘である。果たして、日系人の在留資格が雇用者に認識されていないということはあるのだろうか。外国人の雇用に際してまず重視されるのは在留資格ではないだろうか。著者がこのような問題意識を持つに至ったプロセスについて、もう一步踏み込んだ説明が必要だと思われる。次に、テキスト分析の方法に関する説明の不足である。分析ツールであるソフトウェアや図の使用が示されているが（p.113）、注などでそれらの説明があると読者が自ら検索するひと手間が省ける。

あえて上記2点を指摘したが、これらは本研究の価値を損なうものではない。評者は本書を通して日本生まれ・日本育ちであろう日系4世が不安定労働層に定着しつつあることを、衝撃をもって受け止めた。異文化間教育を専門としている評者は在日ブラジル人第二世代の教育達成や社会統合などの研究成果を目にすることが多く、いつしか第二世代に対して偏ったイメージを持ってしまっていたことを大いに反省した。第二世代がより安定した雇用を得るには、教育分野でどのような手立てが必要なのか。製造業といつても幅広い。さらに踏み込んで、

² 在留資格には、本書における「日系ブラジル人」のほとんどが持つ「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」という居住資格のほか、「留学」「技能実習」「特定活動」等の活動資格がある。活動資格は、日本における活動が制限されており、就労できる業種が限定されている。

正規雇用が実現できている製造業の具体的な業種が提示されると、そのために必要な能力を知ることができる。定住者および永住者に対しては特に、日本社会がリカレント教育の機会を提供すべきであると考える。日本で安定した雇用を得るために身に付けるべき能力、中小製造業が評価する具体的な能力を研究成果で提示できれば、日系ブラジル人自身に習得意欲が生まれ、実効性のあるリスクリングのためのコース提供が可能になるのではないか。本書を通し、在日ブラジル人を対象とした雇用と教育の関係性がさらに研究されるべき課題であることを、改めて認識した。