

移住労働者の就労斡旋システムと法規制

日系ブラジル人の還流移動を中心に

尾 崎 正 利

はじめに

日系ブラジル人に対する日本への就労斡旋事業は、1980年代に、日本国籍保有者を中心におそるおそるスタートした。1984年は、しかしながら、ブラジルに移住した日本人社会にとって、極めて印象的な年となった。ブラジル経済を襲った未曾有のハイパーインフレは、この年も対前年比で220%前後を推移していた。さらに日本からの集団移住もこの年が最後であった。ブラジルで発行されている邦語新聞の一つであるサンパウロ新聞（1984年7月6日、金曜日）は次のような内容の記事を掲載した。

「国際協力事業団扱い7月便農業移住者が21H午前9時25分、ゴンゴニャス空港(当時のサンパウロ国際空港)着、RG833便で到着する。移住者は2家族6人、単身2人の合計8人。引率者は馬渡善治 JICA 本部職員。なお、対ブラジル農業移住者導入枠制度による最後の107人は、7月便移住者でおおよそ70%消化され、あと9月、11月便の2便で完了。その後は新しい個人審査移住制度の適用移住者となる」

この淡々とした記事は、しかしながら日伯間の人の移動の形態にとって重要な意味を持つ。すなわち、「笠戸丸」から営々と引き継がれ、戦後に復活したブラジルへの集団移住がつい

終わりを迎えたことを意味するのであって、新たな人の移動、とりわけビジネスや技術者或いは日系企業の従業員としての移動が主たる形態になった一方、なかでもブラジルへ移住した日本人や日系ブラジル人が、この年を境に、日本への逆移住を大規模に開始したことは注目に値する。

本論文では、日系ブラジル人に焦点を当て、日本への就労斡旋システムと日本での就労の歴史と現状を整理・分析し、国境を超える就労経路メカニズムに対応可能なシステム構築のための検討を行う。労働環境、社会的な生活環境、教育問題など、多くの指摘されている問題解決へ向けて、とられるべき政策については、後掲の参考文献にその任を委ね、ここでは就労経路の分析に必要な限度で触れるにとどめる。

日系ブラジル人の移住問題については、世界の移住問題の中でも特殊な立場にあることは、受入側日本政府の出入国管理政策が、血統主義的受入政策を標榜している（レイス：2001）こと、並びに、一見、移住政策に中立的立場をとっているかのように見えるが、この政策が日系ブラジル人による労働力移住圧力、並びに日本製造業の雇用構造の変化に伴う不安定労働力の需要の高まりの中で形成されてきたことも明らかで、一種の移住政策として理解されるべきである。この点については、大方の異論はないものと思われる。であるとすれば、日系ブラジル人

の移住問題の解明に当たり、世界のその他の移住問題への取組を背景とした分析が必要となるのは自明であろう。とりわけ、現在200万人を越えると云われている北米及び中南米への、とりわけブラジル人のヨーロッパにおけるそれぞれ祖先の地への移住傾向が比較検討されるべき事象である。しかしこの点についても、筆者の研究進展の度合い並びに国境を超える労働市場と云った研究分野の相違から、未だ取りまとめる段階にはない。従ってこの問題は別の機会に譲らざるを得ないことを了解いただきたい。

本論文は、主としてサンパウロからの日系ブラジル人労働者の送出しシステムと、それを支える法的、社会的及び経済的環境を分析し、それらに対応する様々な政策の有効性と問題点を明らかにし、もってより好ましい政策方向を提案したい。次いで彼ら労働者（帯同者を含め）の日本における受入のシステムとそれを支える法的、社会的及び経済的環境を分析し、明らかにされた彼ら労働者の就労状況と社会生活上の問題点をベースにおいて、民間規制体制（雇用者である業務請負業者、就労斡旋業者及び日本とブラジル政府機関のそれぞれ相手国における出先支援体制を含め）の在り方を含めた日本とブラジル両側の支援体制の現状を分析し、その改善策を提案しようとするものである。さらにその逆の問題である、ブラジルに帰国した移住者に対する就労斡旋のシステムの構造を分析するとともに、還流移住（森：2000b）に対応可能な就労を支援するシステムの構築についても検討を加えたい。

なお、就労経路の形成、定着及び変化並びに斡旋ビジネスの内容の変化等について、1980年代を中心とする初期（1章）、1990年代からリーマンショック（2009年）までの時期（2章）、及びリーマンショックから2013年（3章）までの時期をそれぞれ分けてそれらの特徴を観察することにする。

以上の論文構成の背景的状况として、本論に入る前に、初期から1990年代前半までのブラジルにおける日系人住民の人口、職業、及び所得分布を見ておくことが有用であると思われる。

1：日系人の人口及びその属性について

日系人のブラジルにおける人口については、現在のところ、調査によって確定的な数値を出した調査研究は存在しない。最近の公式の、かつ最も信頼の置ける調査は、サンパウロ人文科学研究所が1987年～88年にかけて調査したものである¹。その報告書「ブラジル日系人実態調査報告書」によれば、調査対象区域をフェルナンド・デ・ノローニャ島を除く全ブラジル区域とし、対象者としてブラジルに居住するすべての日系人としている。「日系人」の範囲について、日本人移民及び日本人のブラジル長期滞在者（旅行目的ではなくブラジルに3ヶ月以上居住する、またはその予定者）とその子孫をさし、こうした日本人を祖先の一人として持っているブラジル在住の者すべてである。従って非日系配偶者は含まれない。調査は結論として、第1次基本調査に補充調査を加え、1987年7月現在、日系人総人口を1,228,000人（誤差3,000人）とした。これを基礎数値として以後の統計分析において使用するが、推計値として調査中の自然増等を加えて、1987年7月では1,280,000人としている。

1987年のブラジル総人口は、IBGEの推定によれば、141,452,187人であるから、日系人がブラジル総人口に占める割合は、0.868%である。サンパウロ市、大サンパウロ都市圏及びサンパウロ州に居住する日系人は、887,000人で、日系人総人口の72.23%を占める。また全世界帯

1 人文科学研究所：1988、なお発行年については不詳であったので、調査委実施最終年と仮にしておく。以下の記述はこの報告書による。

数355,000の内同区域の世帯数は262,000で、その占める割合は73.80%となる。また世代別人口構成は、「調査結果の大分類世代別人口構成比」(1988年)によれば、一世(12.51%)、二世(30.85%)、三世(41.33%)、四世(12.95%)、五世以上(0.28%)、不明(2.07%)となる。なお、この分類は、世代を異にする夫婦から出生した者の世代を、例えば、より新しい世代の親の世代+1と計算するもので、より新しい世代の増加を強調して表示するものである。いずれにしても、人口の世代構成は、三世を中心にしながら四世のウエートが徐々に高まってくるのが推測される。

また、非日系人との婚姻比率は、日系人社会の地域的集中度などとの関係からばらつきがあるが、ブラジル全土では、日系人×日系人の組合せが54.1%、日系人×非日系人の組合せが45.9%と両者の差が接近してきている。こうした結果は三世以降の非日系配偶者の割合は今後高まるものとの推測を可能にするであろう。

これとの関係で言語能力の状況を見ると、日本語が全くできない層は男子で33.07%、女子で33.97%あり、日本語が少しできる層の男子、25.64%の内、ポルトガル語が充分出来るとするもの25.41%、女子でそれぞれ27.25%、26.60%となり、日本語が充分できるとする者についても、それぞれ男子41.25%、36.08%、女子38.75%、28.69%となっている。結局、ポルトガル語が充分出来る者が男子で94.24%、女子で88.85%に達し、日本語が充分出来る者の2倍を越えている。こうした結果は、ブラジル日系社会の共通語はもはや日本語ではなく、ポルトガル語であり、日本語学習は日系社会における文化的伝承の一つとなる可能性もあると危惧されている。ブラジル日本文化協会が1995年度に実施した、ブラジル各地の各種日系団体

107団体に対する実態調査報告によれば、「読み、書き、会話のできる会員が50%以上という団体は31.9%しかなく、あとの団体は日本語の理解力は非常に弱いと報告されている。日本語が書けなくても読める会員数が30%以上と回答した団体は12.5%で、それ以外は殆ど日本語の読めない会員を抱えていることになり、団体運営のための使用言語は、日本語の文章だけでは意志の疎通が出来なくなっている。」²との現状を受け止めている。

職業の状況については、専門・技術職・管理・事務が43.33%、商業・販売・運輸・通信・サービスが34.43%となるが、他方農牧畜水産は11.75%でしかない。報告書は、1958年調査の数値として、農業従事者の55.9%と比較し、激減したと評価している。1958年と比較して増加したのは専門・技術・管理・事務職で、7.63%から35.7ポイントも上昇した。またブラジル全体と日系人との、「被用者」「自営」「経営主」「家族従業員」の区分での比較では、経営者の区分でブラジルの3.47%に対して日系人の18.08%、被用者の区分で66.05%に対する49.92%となっている。日系人の時代による推移では、1958年調査との比較では、被用者に増加が見られ、自営業が減少し、経営主が増加し、家族従業員の減少がある。

所得別の状況では、調査は最低賃金をベースに分類している。そのためにCIATE(国外就労者情報援助センター Centro de Informação e Apoio ao Trabalhador no Exterior)調査³との比較も可能となる。参考までに調査報告書の表3-16にCIATE調査を比較する形で盛ることにする。

2 ブラジル日本文化協会：1998：195。

3 CIATE：1999

所得額	ブラジル全体	日系世帯	世帯 単位% (CIATE 調査)
最低賃金まで	12.0	3.26	50
1～5倍	49.9	19.85	25
5～10倍	19.7	20.47	17
10～20倍	10.3	18.49	8
20倍以上	5.7	16.09	—

注：日系世帯（人文科学研究所）は1988年7月調査時点、ブラジル世帯（IBGE）は1986年時点である。CIATE 調査は1999年後半期時点である。

この表によれば、1980年代の人文科学研究所による調査と IBGE 推計について、調査時点について2年間の聞きがあるが、ブラジル世帯が1～5倍層に集中していることに比較して、日系世帯は各所得階層に万遍なく分布していることが分かる。しかし10倍層未満について、43.85%に達していることにも注目すべきである。CIATE 調査は日本で移住労働を行った或いは行おうとしている者が対象であり、そうした層が最低賃金の10倍層未満であることを示している。調査報告は、日系人の社会階層帰属意識としての中産階級のレベルを1～10倍層とするが、これが現在にも当てはまるものとすれば、10倍層までの中産階級意識を持つ世帯、40.32%は、日本での移住労働の可能性を持つ階層として算定できるであろう。

なお、1986年当時の為替レートで計算すれば、最低賃金額は53.82ドル、8,395.74円となる。CIATE 調査時点では、最低賃金額136Rs、約70ドル、約7,350円として検討されている。これは円相場の上昇によるものである。ちなみに、2013年当時の最低賃金は678ヘアルスと上昇し、対円（1ヘアルス45円として）では31,820円となっている。後で見ると、ブラジルに帰国した日本就労経験者の賃金は最低賃金の2-2.5倍が多くを占めている。

2：求職者の動向

先に引用したが、CIATE が1999年後半に

行った、日本への「出稼ぎに関するアンケート調査結果」（CIATE：1999）によれば、ブラジルでの所得と移住労働希望との間には次のような関係が見られると云う。これまでブラジルでは1,000ヘアルスの月収があれば国外就労を希望しないとされてきたところ、為替レートを、調査当時の1ドルを2ヘアルス、1ドルを105円として計算すれば、最低賃金（月額）136ヘアルス（2000年5月からは151ヘアルス）は68ドルにしか相当しなくなり、しかも1,000ヘアルスを得るには日本円で5万円強の所得に相当することになった、との経済事情を見るべきだと云う。これは1999年当初の1ドルが1.2ヘアルス、1ドルが115円であったのと比較すれば、大雑把な計算によれば、1,000Rs 得るためには日本で10万円を稼ぐ必要があったが、調査当時ではこれが5万円になった、と云うことである⁴。この上昇した最低賃金は、しかしながら2倍或いは2.5倍の所得があるとしても、63,640-79,550円の範囲となり、過去の10万円を水準に到達しない。すなわち、日本（円）、合衆国（ドル）、及びブラジル（ヘアルス）の為替相場の変動により求職圧力が今後ともに高まる可能性もある。

調査対象となった日本就労経験者の1999年当時の月収分布によれば、最低賃金の5倍（680ヘアルス）までの層は25%、10倍（1,360ヘアルス）までの層は17%、それ以上層は8%であ

4 CIATE：1999：3-4

り、中でも帰国後無収入と回答したものが50%に達している。この調査を取りまとめたCIATE 理事長の二宮サンパウロ大学法学部教授が指摘するように、調査対象者は、日本で就労して帰国した後のCIATEによる各種援助事業を受け、または日本での就労の相談に来訪した者であるとの偏りを考慮しても、日本就労希望者における低所得層の割合は大きい (CIATE : 1999)。

ブラジルにおける日系人の失業率等、雇用に関する統計類は存在しない。しかし、次のようなNPO活動の例が示すように、少なくとも、サンパウロ市域を含むサンパウロ州での日系人の雇用が充分ではないことを窺わせる⁵であろう。

「Grupo Nikkei de Promoção Humana」は、リベルダーテ商工会会長池崎氏の下に、1999年10月にスタートした。従来から日系人社会の変化に危惧を持った有志 (日系人及び日系人を配偶者に持つ非日系人の中小企業経営者、教師、ジャーナリスト、その他関心を持つ有識者) が

5 Solidarity Center, AFL-CIO : 2001は、1999年における家族収入の分布を明らかにしているが、サンパウロ州は、所得層を四分割したグループ間における最貧層と最富裕層の差がブラジルの他の地域と比較して一番小さいが、それでも21倍の格差がある。また1989年から1999年の間に、サンパウロ州での月額所得の変化を見ると、工業部門では-16.8%、商業部門で-23.7%、サービス部門で-13.1%、全部門では-18.8%と、大幅な減少が続いている。この原因について、同書は、過度の保護主義的労働政策が労使の自由な交渉を妨げ、経営者側の雇用政策の変更 (労働者手帳システムを介した国家管理の厳しい正規職員の雇用に代えて契約労働者等の非正規雇用を増加させ、コスト削減を図りつつある) を指摘する。このしわ寄せが最貧層や中間層を直撃したとする。同書表4及び5を参照されたい。さらに表6は、1989年から1999年の間、雇用契約形態別月額賃金の変化を明らかにするが、労働手帳を所持する正規労働者の内、民間部門で-14.2%、公的部門で-15.5%に対して、労働手帳未登録労働者民間部門が+19.1%、下請的サラリーマン-14.0%、企業に専属して働くアルバイト的自由契約者-33.1%となっている。柔軟な雇用形態中、未登録労働者の需要が高まっており、これが中間所得層の減収につながっている。

よりよい環境を築くための方策を話し合っていたところ、日系人の失業問題が話題となり、また出稼ぎ者の就労対策についても緊急の課題として論議された。その折りに、サンパウロ日伯援護協会で失業者のリストが作成されつつあり、その活用について計画がないことを知り、その名簿の移管を受け、就職支援活動を始めることとしたものである。この名簿を基にさらに登録活動を進め、現在 (2000年8月31日) の登録者は600人程度、内80人がこの間に就職した。求職者の支援活動は月1回、リベルダーチの東洋文化会館で夜間行われ、参加者は70人~100人程度、登録者は8割弱が大卒、または在学者で、年齢は15歳~80歳まで、筆者のざっとした観察では、比較的万遍なく分布していた (8月31日の説明会)。説明会は、まず世話役の自己紹介から始まり (筆者も通訳付きで挨拶をした)、元気を出して就職活動を行おうと云う元気づけの話しに続いて、スライドを用いた就職活動の基本的な方法、心構え等についての全体説明があり (再就職支援マニュアルによる)、その後登録カードに記載した希望職種毎にグループに小分けして個人面談が行われた。説明会は午後7時30分に始まり終わったのが11時であった。このボランティア組織は、連邦プログラムを用いた起業家セミナーも開催している (CIATEのセミナーと同じものと思われる)⁶。

この8月の面接会で、日本で就労経験のある人にアンケートをお願いしたが、経験者が4人しかいなかったことにも注目したい。このことは、多くの日本就労未経験者に加えて、先のCIATEの調査に見られるようにそれに日本就労経験者の失業が加わり、日本での就労を希望

6 2000年8月31日、リベルダーチの東洋文化会館において、Iada Nakabatashi Shimabukuro氏に対するインタビュー、彼女は印刷工場を経営しながらの組織の牽引役である。サンパウロ州労働局はNIATREの設置について、この組織との協議を重ね、基本的な事業活動及び組織を作ったとされている Peppe : 2010 : 247にその間の事情が説明されている。

する潜在的求職者が相当存在するものと推測されよう。

求職圧力の高まりは、日系人以外の者からもある。例えば、現在の定住者の要件は、日本人の子、孫、及びその配偶者、並びにその子であるが、サンパウロ領事館における非日系人配偶者のビザ取得をめぐる混乱は、非日系人の求職圧力の高まりを示すものである。ビザ発給担当の説明によれば、非日系人については婚姻（法的に有効な婚姻で、内縁、重婚は除く）が偽装の場合には許可できず、その一応の基準として、従来は1年間の婚姻期間を目安としていたが、現在は6ヶ月と短縮し、場合によっては同棲期間もこの期間に含める、ことになっているようである。書類上疑問があるものについては個別に面談による審査を行うが、その段階では大半が偽装と認定されるケースである、との説明があった。また三世について、提出書類が簡素化されたのはサンパウロ領事館管轄区域に居住する者だけであって、その他の領事館では従来の「在留資格証明書」が必要であるが、三世は親

7 本論文は、日系ブラジル人移住労働者の就労斡旋のシステムについて、ブラジルでの斡旋業者を中心とする調査研究を基に、その現状と課題を提示するものである。最初の調査は、2000年7月23日から9月5日及び2002年8月27日から9月5日までの期間、ブラジル・サンパウロにおいて筆者、尾崎正利により、日系人就業斡旋業者、及び日系人に関係する各種機関に対して実施された。さらに加えて、2013年10月までの間の7回にわたる CIA TE の主催する研修会における講演の機会に、それぞれ約10日程度、サンパウロの複数の斡旋業者に対して、それらの経年的業務状況並びに就労経路の状況変化を調べた。

斡旋業者に対する調査は、基本的には、2000年7月下旬から8月初旬にかけて、NIPPO-BRASIL 紙掲載の日本国内就業斡旋に関する広告を基に、電話による調査の依頼を主たるコンタクトの方法として、インタビューにより、斡旋システム及び斡旋手数料等の相場及びその流れ、その他関連事項についてヒアリングを行った。ただし基本調査の実施に先立ち、入国最初の1週間の間に実施した、小笠原勉氏（就業斡旋業）及び角谷博氏（旅行代理業）への、調査方法、調査事項及びその他を決定するために行った事前ヒアリングがある。

関係機関調査の実施は、2000年調査において、CI

族の身元引受が得られないケースもあり、これらことはサンパウロでの住所の偽装設定を招いている。こうしたケースはビザ代行業者が扱わず、個人申立のなかに見られる、との指摘もあった。

第1章 日系ブラジル人の初期における日本就業経路形成の状況⁷

日系人労働者の日伯間の就業経路は、斡旋業者及び斡旋を受ける移住労働者が共にブラジルに居住する日系人或いは日本国籍保有者であったこと、それらがブラジルに移住後初めて形成されたことが特徴として指摘されるべきである。ブラジル側の斡旋事業を成功させたのは、当時日本において大きく発展途上にあった労働力のアウトソーシングのための労働力を提供する業者（いわゆる業務請負業者）或いは労働力不足に直面した中小製造業若しくは旅館等のサービス産業であった（尾崎：2002）。ブラジル側斡旋業者は日本に渡航し、これら日本の事

ATE、ブラジル日本文化協会、人文科学研究所、サンパウロ日本国総領事館、JETRO サンパウロ、ブラジル日本商工会議所、サンパウロ新聞社、ニッケイ新聞社、JORNAL NIPPO-BRASIL 社、その他アドバイス・資料の提供等の援助を戴いたのは、二宮正人サンパウロ大学法学部教授・弁護士、田村・ワルテル・幸男弁護士、川瀬幸子弁護士、三重県人会、相良・クリスティーナ・泉氏、倉谷和憲氏及びその他である。その後の調査（最終は2013年）についても、上記の皆さんを含め、複数の就業斡旋業者に協力をいただいた。紙面を借りて感謝を申し上げる。

更に帰国後、2002年6月までの間に、上述のサンパウロでのヒアリング調査に関して、日本で受入を行っている企業及び業務請負業者の協同組合（「中部生産請負協同組合」、その後「中部アウトソーシング協同組合」に名称変更）に対して、その内容の確認と追加のためのヒアリング調査を行った。本編の記述はこれら追加調査の結果を組込んで行った。

なお、後継参考文献に掲げている社会学の観点で行われた多くの調査研究の成果について、尾崎がインタビューした斡旋業者及びその他関係者の大半が重複している。そのために、斡旋業者の活動について多くの点で事実記述は一致するが、それについては個別に引用しなかった。

業主とコンタクトを取り、国境を超える就労斡旋システムを構築していった。こうした歴史的状況を確認しておくことは重要であると思われる。

この初期段階での日本における雇用の形態は、人手不足に悩む大手製造工場及び中小下請工場における有期直接雇用が一方にあり、増加しつつあった業務請負業者による雇用（間接雇用）が他方に存在した。前者の雇用はバブル崩壊後業務請負業者による間接雇用に転換していき、送出しの主流はこうした業者とブラジル側送出し業者により形成されることになった。

1：日系人移住労働者の就労斡旋事業の始まり⁸

日系ブラジル人の日本における就労は、今日の大量の流入につながるものとしては、ブラジル経済における未曾有の不況をもたらした、「失われた80年代」として知られる、経済の崩壊期である1980年代から始まる、日本国籍者の日本へのUターン就労である。このきっかけとして、労働力移動についてプッシュ、プル両要因を増加させた二つの流れが認められる⁹。一つの流れは、ブラジルに移住していた日系人の経済不

8 初期の就労斡旋の状況については、藤崎(1991)が詳しい。

9 佐野(1996)は、ブラジルからの日系人労働力移動について、これを受入国のプル要因が原因とし、東南アジア諸国からの労働力移動については、送出国におけるプッシュ要因が原因とする(90-93頁)。日系ブラジル人の日本への主たる移住要因を受入側のプル要因にあるとするこの理解は、受入企業が日系人に対して日本人と同質な労働力を求めたこと、入国・就労に比較的障害が少なかったこと、サンパウロからの斡旋ルートが確立されつつあったこと等を考慮すると、日系ブラジル人移住労働力の方がアジア人移住労働力以上にプル要因が強力であったと思われる。しかしあとで見ると、移住開始当時のブラジル経済の状況、それに伴う日系人の生活困窮などを考慮すれば、ブラジル側のプッシュ要因も決して無視できるものではない、と思われる。なお、日本の電機産業におけるプル要因の強さの例を明らかにしたものとして尾崎：2005も見よ。

安から生じたプッシュ要因にかかる移動である。

このタイプのUターン就労は、戦後に移住したボリビア移民による日本（埼玉県）での就労の情報がブラジルに伝わったことに始まる、とされる¹⁰。当時ボリビア（後にコスタリカに再移住）移住者で、1980年6月ブラジルに再移住し、サンパウロ市内で食料品店を経営していた知花良治氏は、この不況により営業を継続できなくなり、旅行代理業に転身していたが、この情報に接し、日本での就労斡旋先を開拓するために複数の企業にその可能性を打診する手紙を送った。しかしその結果は、回答がないか、あっても否定的なものであったので、直接日本に行って就労斡旋先企業を探すことにし、最終的に関東地域（千葉県）で受入企業（業務請負を行っていた千葉ニッショウ）を見つけ、就労斡旋及び旅行代理業務としての送出事業を始めた。当初は日頃付き合いのあった仲間を斡旋することを考えていたが、外にも多数の希望者がいるものと考えて、1984年4月に最初の新聞広告を出したところ応募者が多数に上り、ツアーシステムを取り入れることとした。次いで三協グループ¹¹との取引が始まり、一ツアーは25人程度の規模であった。しかし彼の就労斡旋対象者は、日本入国に何ら支障のない日本国籍保有者だけであり、事業展開には限界があった。日本国籍を

10 知花良治氏に対するインタビュー、2000年8月31日、サンパウロ・リベルダーチ・グローリアの自宅において。なおボリビア時代にベルーの旅行業社に勤務した経験を持つので、この事業は初めてではなかったと話した。

11 三協グループは、元々運輸関連の下請け業から始まり製造業へと進出して行った、日系人労働者を雇用して業務請負業を全国的に展開する国内大手企業の一つで、あとで見ると、このグループ出身の業務請負業者達による事業展開が、日系ブラジル人労働者の日本における就労システムを作り上げたこと云々も過言ではない。日系人を雇用する代表的な業務請負業者である三協グループは、1979年にブラジルにおける日系人労働市場を調査した後、早くも1980年にサンパウロに現地子会社を設けている。

持たない日系人の就労斡旋にはブラジル側と日本側それぞれの工夫があった。

一つの流れは、ブラジル側の業者による、日本に在住する親族を利用する工夫である。沖縄ではこの当時既に、琉球大学に留学した二世である宜保マウロ氏¹²によって、二世に対するビザを（当時の4-1-16-1）を法務大臣が特に認める者（当時の4-1-16-3）への切換（親族引受）による日本就労が行われていた。これは、短期ビザを彼の経営する日本語学校で日本文化の学習を行うものとして就学ビザに切換え、在学中にその身元を引受ける親族を探しだし、さらにビザを定住に切換え、本土での就労を可能なものとするものであった。宜保氏たちは、この当時群馬県、埼玉県の業者と取引を始めており、その後三協グループ、スリーエムグループ¹³へと取引を広げていった。これを日本国籍者の就労斡旋をしていたブラジルの知花氏が取入れ、斡旋対象者を拡大し、それがために就労斡旋の規模が飛躍的に拡大した。知花氏の話（2000年のインタビュー）では、彼は1986年、この情報に接するやいなや沖縄に赴き、手続のノウハウを伝授してもらったとのことである。最初は、沖縄県出身の二世を対象に、日本での就労希望者を15名程度沖縄県にツアーとして連れて行き、沖縄で身元を引受ける親族を見つけ、ビザ

の変更を行った。このことにより、少し時間はかかるが、二世の就労斡旋がシステマ的に可能となったのである。知花氏はこの沖縄での業務のために、沖縄県及び神奈川県横浜市鶴見区（沖縄県民集住地がある）に支店を設け、三協、スリーエムなどいくつかの業務請負業者との取引を始めた¹⁴。

もう一つの流れは、受入企業の雇用保証を前提とする二世以降の日本入国ビザ緩和を契機として、ブラジルに進出した業務請負業者の存在であった。日本経済の高度成長により、国内における出稼ぎ労働力の供給の減少に直面した日本の業務請負業者による積極的な日系人労働力導入への傾斜（尾崎：2002）と、製造業における労働力の需要圧力の高まりを背景とした、労働力移動のプル要因の増加であり¹⁵、彼らが直接、サンパウロに支店或いは事務所若しくは代理人を設置して、募集を日常的に行う形態である。この当時サンパウロに事務所を設定したのは、三協（SANKYO TURISMO BRASIL LTDA：1985年）¹⁶、スリーエム（SURI-EMU

12 2000年現在、宜保インターナショナル代表。2000年10月7日、鈴鹿市で行われたインタビューによる。このインタビューによれば、彼は最初三協との取引当時、日本でビザ切換え業務、弟のサムエル氏がブラジルで送出し業を分担していた。しかし2000年当時は三重県亀山市にある自動車部品製造工場「エフテック」（直接雇用）に人材を送り出していたところ、長期勤務者及び親族呼寄せの増加などから、新規の送出しが困難になり、サムエル氏はエフテックで彼らの労務管理を中心とした各種管理業務を受託している。

13 開業以来豊橋市に本拠を置くマルサングループも三協グループと同じく、運輸関連下請から事業を始め、協力関係にあった日東電工の全国的な展開に伴い、その規模を拡大していった業者である。

14 エフテックとの取引は同社の担当者が沖縄に訪ねてきて、同社のために人材を集めることになった。当時ビザの要件として親族保証から雇用予定業者の保証に変更されていたこともあって、同社に取引を続けた。同社は直接雇用の形態を採用し、労働者1人当たり30万円が前払いされ、宜保兄弟はビザの取得費用および航空運賃にそれを充当し、残りを斡旋料とした。エフテックはこの30万円について、労働者から6-7回に分割して徴収した。踏み倒しがある場合には宜保兄弟が負担することになっていた。なお、これに関する契約文書等は作成されなかったと話している。

15 業務請負業の発生要因については、尾崎（2007：53ff）を参照されたい。新たな業態として高度成長期に出現した構内請負業は、同時に国内労働力移動の急速な減少に直面することになり、新たな労働力確保を迫られることになった。こうした事業は日系ブラジル人労働力に目を付けた。

16 インタビュー、2000年7月27日リベルダーチ通の事務所において。当時の所長西村氏はブラジル国籍者で、彼自身三協の業務課長として1989年以降約10年間就労したが、子供の教育のために帰国をすることにし、社長からこのポストを提示された。

S/A：1998年)¹⁷、DIATZ (SunMAX → Kei Network Tour：設立年不詳)¹⁸、マルサン (未調査) 及びサンアイ (NISSEN：設立年不詳) などがある¹⁹。

この当時の日本経済は驚異的な成長を続けており、高度成長と農業基盤整備に伴う国内労働力移動の急速な減少により²⁰、人手不足が深刻になっており、また業務請負業も運輸・製造業を中心として徐々に拡大されつつあった。このために、厳しい人手不足に直面した日本の企業は、ブラジルの日系人労働力を得るために、日系旅行者と提携し、又は現地、サンパウロに駐在員をおき、果ては社長自らサンパウロに乗込んで、ホテル (リベルダーチのガルポンブエノ街にあるニッケイ・パラセ・ホテルが有名) で面接会を大々的に実施するなど、サンパウロ・リベルダーチ地区の日本人街 (現在は東洋人街と呼ばれている) は、日系人求職者の長蛇の列が、面接会場となったニッケイ・パラセ・ホテルや日系旅行会社の前に展開し、異様な雰囲気醸し出した (藤崎：1991：ch.2)、と云われている。

この間の事情を邦語新聞に掲載された求人広告で見よう²¹。例えば、1986年11月1日のサン

パウロ新聞に掲載されている広告は、この時期の求人広告をよく表すものである。それによれば、「日本で働く期間従業員」との見出しのもとに、「日本国籍所有者、健康で勤労意欲旺盛な55歳までの男子及び35歳までの女子」を対象者とし、業種が「自動車部品製造その他」、資格・能力について「未経験者歓迎」とし、労働条件として「全寮制、残業・皆勤・精勤の手当あり」と表示している。広告に掲載したこの業者は、いち早く外国人労働力を活用して業務請負業に進出し、現在日系人労働者の雇用では最大手に成長した三協グループのブラジル子会社²²である。この時期の特徴は、サンパウロ新聞でこれを見ると次のように整理できる。日系人労働力の日本での就労を目的とした求人広告の特徴としては、日本国籍保有者を対象としていること、月に数件の広告しか見られないこと、広告スペースが比較的小さいこと (2000年8月のサンパウロ新聞での聞取りによれば、この三協グループの先の広告は2×3のスペースで、2000年8月現在の掲載価格は258,000Rs)、連絡場所として駐在員の個人名を用いていること、などが上げられる。

こうした事情は1988年後半からがらりと変化した。求人広告の掲載は毎日になり、しかも複数の広告が掲載されるようになった。これらの広告の例として1988年6月7日のサンパウロ新聞を例に上げると、次のような内容となってい

17 インタビュー、2000年9月1日リベルダーチ広場の事務所において。当時の所長渡辺氏 (二世) も含め、従業員は全員スリーエムで就労した経験者である。この現地事務所の設立は送出し業者とのトラブルが原因となっているとの説明があった。

18 インタビュー、2000年8月4日リベルダーチ広場の事務所において。当時の所長新藤氏 (二世) は現場労働の後、DIATZの通訳として働いた経験がある。その後現地事務所として使っていたブラジル業者SunMaxに派遣された。DIATZとこの業者のトラブルにより、新たな現地事務所を設置する必要性が生じ、新藤氏が50%の資本参加をして新たな現地事務所 Kei Network Tour を設立した。

19 最後の2事業所はいずれも角谷氏の情報による (インタビュー、2000年7月27日)。

20 例えば、大川：1980：112及び神代：1992：30等を参照されたい。

21 藤崎 (1991：51) も、1988年7月に邦語新聞に掲載された広告の例を示している。

22 1965年運送業関連の業務下請として設立された三協グループのサンパウロ進出は、藤村政信氏を案内役として当時の社長がブラジルにおける日系人労働市場を調査したことに始まるが、彼が1984年或いは5年に三協グループに入社し、現地子会社の責任者となった1984年或いは5年以降、同グループは本格的に日系人労働者の雇用を始めたとされる。藤村氏は1980年以前から日本企業で、出稼ぎ労働を行ってきた日本国籍保有者で、日伯両国の労働市場に精通していた。彼は三協のサンパウロ事務所長として旅行会社とコンタクトを取り、その後南米ブラジル旅行者の日本支社長を務めたとされる。この旅行者はプロモーターとして知花氏、名嘉及びその他業者を使用して人材を集めた。

る。それによれば、「日本で働きたい人」との見出しのもとに、「日本国籍のある人」「年齢52歳位まで」を対象に募集している。就労条件として収入を「日本円、28万円～30万円」とし、「日本で2年間働いた私の体験をお聞きください」との誘い文句が付けられている。二人の個人名が記載されているが、一人はサンパウロ・リベルダーテ、もう一人はリオ・グランデ・ド・スル州のポルトアレグレを連絡住所とし、募集地域を拡大しつつあることも分かる。この時期の特徴としては、この広告に見られるように現地のプロモーターが育ちつつあること、それらプロモーターがブラジル各地に展開するようになってきていること、さらに病院等付添婦等の女性用の募集が大々的に行われるようになってきたこと、日本の受入企業の社長又は人事担当者が現地で面接会を開催する広告が頻繁に見られるようになったこと、などが上げられる。また、1986年当時も存在したが、この時期は、中小企業のグループが直接雇用のために集団で募集²³するケースも増加した（尾崎：2001）。

2：初期の就労斡旋事業の概要

この時期の就労先及び就労形態の特徴として、バブル崩壊まで、大手製造工場における大量の直接雇用が大きなプル要因となっていたことがあげられよう。しかしながら同時に、業務請負業者による雇用の拡大も着実に進行し、直接雇用はバブル崩壊後に労働力アウトソーシングに切り替えていく。直接雇用の形態は、その後中小規模製造業や旅館等のサービス業或いは農業等において少人数の就労が継続した。それらは大手旅行者或いは日本の業務請負業者の現地事務所のプロモーターとして活動した個人

23 大規模に行われた例として、「東毛地区雇用安定推進協議会」が行政のバックアップも得て展開された。この協議会の組織と活動（1991年及び1992年）については、渡辺（1995a：165-184）を参照されたい。

が、送出し事業を立ち上げ、彼らの事業の独自に開発した分野として、以降リーマンショックまで、安定的な送出しを可能にした。

この時期の斡旋業は大手の旅行者の独壇場であった²⁴。日系人の就労斡旋が始まった当時から、これに関与して日系人或いは日本国籍保有者に日本就労を手配した大手の日系旅行会社は4社程度とされ、それらは、南米ブラジル旅行（初期には三協グループと密接な関係を持っていた。後に倒産、2000年調査時点で、ハレルヤ・ワールドとして商権を継承している）、名嘉（元南米ブラジル旅行のプロモーター）、知花旅行（元南米ブラジル旅行のプロモーター）、ソニブラ（子会社 New Life を通じて斡旋業を行っていた）である。とりわけ日本国籍をもっていない移住者の送出しについては、彼らの役割は決定的であった。移住労働者の送出し業務について、短期ビザで入国し、現地日本で切替を行う方法から始まった就労斡旋業務が、求人需要に迅速に対応することができる方法であったこともあって、ブラジル現地での定住ビザの取得が簡素化されるまでは、この送出しが主要なやり方であった。移住労働者が日本に入国するにはとりあえず短期ビザが必要であり、そのために領事館でのビザの代行取得は本来の業務であり、ツアーを組んで日本に入国する方法が、もっとも支障が少なく、また航空会社と連携して、チャーター便を出したり、定期便に一定数の座席を確保できるのも、こうした業者ならではのであった。日本国籍非保有者の日本での就労も、こうした旅行者が中間に介在することにより、初めて可能となったのである²⁵。これら

24 以下の記述は知花氏（2000年8月31日）、角谷氏（2000年7月27日）、小笠原氏（2000年7月31日）及びその他に対するインタビューによる。

25 渡辺（1995a：70ff）によると、就労斡旋業者が仲介的役割を果たす理由として、①言葉の仲介、②日系人、日本受入業者双方のコンタクトが可能な機関としての旅行代理店、邦字新聞等の役割、③ビザ取得手続の代行、④航空運賃の立替、日本での住居手配等の生活面でのケアを上げる。

業者は人材を発掘して旅行業者に仲介をする、多くのプロモーターを抱えており、さらにその下にサブ・プロモーターを重層的に配置して、ブラジル全土にわたり人材の発掘に努めた（尾崎：2001）。こうしたプロモーターたちも1990年代の前半から徐々に独立していき、その後、日本で就労した帰国者（ブラジル生まれの二世が顕著であった）と共に、サンパウロで展開する日系人移住労働者の就労斡旋業者となっていくことについては、後述するところである。

1987年以降の状況を説明する上で「ソール・ナッセンテ人材銀行(株)」²⁶の活動は重要と思われる。同社経営者である赤嶺尚由氏²⁷は現在、ブラジル国内での人材派遣事業を手広く展開しているが、1980年代前半には、ブラジルに進出した日系企業に人材を紹介することを主たる事業としていた。1987年、赤嶺氏は知花氏の就労斡旋の情報を得て東京に行き、様々な事業や企業と接触をした結果、最終的に病院の付添婦の需要があると考え、日本の派出婦会連合会と連携をとり、女性の送出しを精力的に行うことで、事業に参入した。当時のサンパウロ新聞に大きなスペースで広告を出し、彼の配偶者を事業の責任者として据え、日本の派出婦会連合会公認の仲介であると募集を行った。その後、直接雇用を大々的に進めた富士重工、日清紡績、住友電装と云った製造業への仲介へと事業を拡大していき、なかでも住友電装との取引は断然多く、住友電装の複数の工場で一時期には800人程度が就労したこともあった（1993年頃から直接雇用に関連する取引がなくなってきた）²⁸。こうした業者の動向は、バブル経済期に、人手不足

を理由とする大量の移住労働力の需要が大手製造業に存在したことを意味する。このような大手製造業の直接雇用需要はバブル経済の崩壊とともに消滅していくが、それと逆に需要が増大して行った業務請負業者と就労斡旋業者との関わりも見過ごすことができない。

業務請負業者への就労斡旋は、上で述べたように、藤村氏²⁹の仲介による、南米ブラジル旅行と三協グループの結びつきが、その後の就労斡旋規模の飛躍的拡大につながっている。南米ブラジル旅行はプロモーターとして、知花氏や名嘉を含めて、複数の日系旅行業者を用い、その後彼らが直接三協グループと取引をはじめ、また三協グループからスリーエムグループが独立し、また三協グループの社員がスポンサーを得て独立し、岐阜三協を設立して日系人労働力に特化した業務請負業を始め、マルサングループのように元請会社（日東電工尾道工場の新設立上）の事業拡大に伴い日系人労働力をそれに充当する³⁰など、労働力受入能力が飛躍的に拡大した結果、これら業務請負業者への就労斡旋

28 住友電装は、従来、ブラジルに子会社を持っており、その関係でSTB（同社のブラジル就労斡旋専門の子会社）を通じて直接雇用の形態で日系人労働者を雇用するものと、三協グループを通じた業務請負の形態で日系人労働力を導入していた。三協グループの当時の社長が1989年に「労働者派遣業法」違反により逮捕された後、一時期、業務請負で使用していた日系人労働者を住友電装の直接雇用の形に切り替え、三協グループが「労務コンサルタント」として関与していたが、1993年以降住友電装が直接雇用を止めた後は、再び三協グループが業務請負として日系人労働者を使用した。インタビュー、2000年9月1日リベルダーチ Apeninos 通の自宅において。

29 1980年開設の三協グループサンパウロ子会社の業務について、南米ブラジル旅行社との仲介を行い、その後南米ブラジル旅行社の日本支社長を経た後、1984年三協グループに入社し、現地子会社の責任者として日系人労働者の雇用を本格的に開始した。

30 日東電工は亀山工場において日系ブラジル人を多数雇用していたが、同工場が最初は日本国籍保有者、日本語の堪能者から、徐々に日系人全般に受人を拡大していた一方、尾道工場は日本語を話せない者が就労できる生産ラインを設計し、雇用及び定着度を増加させた。

26 この人材銀行は1973年にブラジルに進出した日系企業に人材を仲介するために設立されたもので、日系企業としては最初の例である。2000年当時のこの企業の概要は「ブラジル日系企業年鑑」実業のブラジル社（132頁）を見よ。

27 2000年9月1日、サンパウロのリベルダーチ・Apeninos 通りの自宅においてインタビューを行った。同社の名称は Jinzaiginko Sol Nascente SA である。

が彼らの事業の安定をもたらし、現在に続く日本への就労斡旋事業の長期展望への扉を開けることとなったのである。

初期の斡旋ビジネスを担ったのは、大手旅行者の下で雇用され或いはプロモーターとして活動していた者たちが独立してビジネスに参入したビジネスが主流で、その特徴としてあげられ得るのは、小規模、事務所の自己所有及び家族経営で、日本の受入業者（ブラジルに進出した現地募集採用ビジネスを担当する支店）の下請募集と独自に開発した日本の受入業者との直接取引を並行して行っていた³¹。

このパターンと並行して、新規にこの事業に参入した日本人のグループもあった。Shin-Osaka Ryokousha Boueki Yugen Kaishaの十河茂氏³²、Hiroshima-Service Centerの岩佐忠雄氏³³、Akari Tour Viagence e Turismo

の花田マリア氏³⁴、JASP Central de Informaes e Recursos Humanos LTDAの宮崎秀人氏³⁵、Beth VIAGENS&TURISMOのMiyako-Nishida Ito氏³⁶、RY Travel ServiceのRosely Yamamoto氏³⁷などがそうである。彼らは日本の中小企業（製造、食品製造加工及び旅館等サービス業など）及び小規模な業務請負業者との密接な関係を利用して、人材を送り込み、十河氏を除く全員は現在も事業活動を継続している。この時期10年ほど遅れて、過去の人材送出し事業の経験を下に大規模にこの事業に投資した者もあった。Milグループがそれである。このグループはMil Service、ABAN及びNissan Vargens&Assessoriaからなり、いずれも松田明氏及び彼の事業パートナーである韓国系女性が経営していた（グループ中継事務所を置く元

31 Eo-Plan's & Serviceの小笠原勉氏はその一人で、1961年邦語新聞パウリスタ新聞で記者をした後、1987年南米ブラジル旅行社、1989年スリー・エムサンパウロ事務所（SURI-EMU BRASIL）、1990年ハレルヤ・ワールド旅行サンパウロ支社を経て、1993年9月に自分の事務所を開業した。例えば、日本のスリーエムグループとの取引では、サンパウロ事務所の求人情報により求職者を紹介、同事務所で面接等を行い、採用の可否を決定する（遠隔地の場合、履歴書を送り、電話で日本語能力を判断し、決定する場合もある）（インタビュー、2000年7月31日）。この場合、小笠原氏はまったくのプロモーターとしての役割ではない。Recreatur Turismo LTDAの船渡川謙氏も同じ道をたどっている（インタビュー、2000年9月11日）。

32 インタビュー、2000年8月1日リベルダーチ通の事務所において。彼は柔道家でもあり、ブラジル群で柔道を教えていたが、首の骨を痛め、日本に戻り仕事を探しているときに人材斡旋を頼まれ、1990年以来10年間名古屋及び大阪の業務請負業者に対して、並びに弁当屋、ホテル、ヘルパー、洗濯及び警備等の職種を必要とする業者との取引を兼務し、複合的にこの事業を行っている（彼は死亡し、業務のパートナーであった女性が後を引継ぎ、小規模であるが継続しているとのことであった）。

33 インタビュー、2000年8月2日リベルダーチ通の事務所において。

34 インタビュー、2011年11月8日リベルダーチ・グロリア通の事務所において。彼女は2002年ごろに独立して事業を始めた。

35 インタビュー、2011年11月1日リベルダーチ・ガルボンエノの事務所において。彼は1990年代の初めころから日本における求人情報を提供する広告業務を行っていたが、日本の業務請負業者とのつながりができ、送出しを始めた。現在、同業者（1業者が廃業したので3業者）と共同で事務所を借り、机を並べて事業を行っている。

36 インタビュー、2006年10月26日、2011年11月1日及び2013年9月24日リベルダーチ通の事務所において。彼女は1989年プロモーターとして群馬県太田市で、ブラジル送出し業者（共和パーツ・ジャプラス）の日本駐在事務所働いた。この業者は（協と取引があり、独立（2005年まで日本に事務所を持っていた）後は（協、晃和、トニー、スリーエム、フジアルテ及びアバンセとの取引があった。それ以外にも人材の送出し先は直接雇用の事業があり、シャトレゼ或いは弁当屋、地方の観光ホテル及び中小の製造工場がある）。

37 インタビュー、2009年10月27日リベルダーチ・グロリア通の事務所において。彼女は1990年（協との取引が事業の始まりであると話した。親族の男性との協力関係があるようで、彼はアバンセ（出雲ムラタ）と取引があり、彼女は後で詳述する宮崎健次郎氏と取引がある。宮崎氏の所属していたKリングがフジアルテ（日本の大手業務請負業者の一つで、村田製作所の子会社の製造工場への人材供給を主要な事業としている）に吸収されて以来フジアルテのブラジル事務所と取引を継続している。それ以外にも弁当屋、パン製造、ホテル、並びに学生アルバイト（休暇期間中の3カ月）を扱う業者（自動車製造及び食品製造）との取引がある。

大阪ブラザホテルを買収し、改名した赤坂ブラザホテルも彼らの所有である)。とりわけ Mil Service は多くの従業員 (40-60人) を擁して、無作為に電話で日本就労を勧誘する戦略を採用したが、当時のブラジル通貨 (ヘアルス) の高騰による経費の増加、求職者数の減少に伴う送出国の低下、経営担当者の不祥事などにより事業を閉鎖した³⁸。

その後日本で就労を経験した二世グループが参入し、それらの特徴には、多くの従業員及びブローカーを抱え、広い事務所を一等地に借り、大きなスペースで広告を掲載するなどが含まれ、そのコストは極めて多額になった。この種のビジネスは、大量の求職者を日本に送出国が必要で、求職者を全く商品のように扱い、このビジネスに多くのトラブルを生みだした。

3：初期から1990年代前半までの就労斡旋にかかる手数料等について

国境を超える就労斡旋ビジネスは、経済的に合理的な費用の徴収がシステムを持続させる上で重要であると思われる。これら費用には、斡旋業者の手数料 (日本の受入業者との通信、その他書類の収集及びビザ申請代行料等が含まれる) 並びに賃金、広告費及び事務所維持費を含む諸経費、業者と就労希望者の間に入るプロモーター或いはブローカーの手数料、航空運賃 (日本=ブラジル間往復) の合計或いはその一部が求職者から徴収され、業者は日本の受入業者から一人当たりの紹介手数料を収入として受取ることになる。求職者は支払うべき費用の全額或いは一部を前借金として借受け、日本で就

38 インタビュー、2006年9月13日、彼の経営する赤坂ブラザホテルにおいて。それまで約20年間にわたりパートナーズとぶう名前で事業を行っていた。彼自身は幼児の時にグアタバラに移住した一斉であるが、のち奥さんと共にブラジルに帰化した。求職者数の低下について、彼は2005年の350人から2006年には150人程度に落込んだと話した。

労した賃金から毎月分割返済する。さらにまた、踏み倒しがあった場合の危険引受について業者間で何らかの約束をしていることが多い。

この時期、就労斡旋手数料の負担者、金額等について標準的なルールは確立していない (以下の説明については尾崎：2001：96-97を見よ)。知花氏の話³⁹によれば、旅行業務としての収入が主たるものであり、日本の受入業者からの報酬は僅かであったとする。ソルナスセンター社の関係した大手製造業による直接雇用での就労斡旋手数料については、移住労働者が1ヶ月就労した段階で1ヶ月分が報酬として支払われ、さらに1年を超えて就労する場合には同額の報酬が支払われた⁴⁰との例もある。

直接雇用の企業の多くは、人手不足が深刻な時期でもあり、ブラジル現地の就労斡旋業者に対して、紹介1人当たり10万円程度の手数料 (短期ビザ取得費用の負担者については不明) を支払っていたようである⁴¹。航空チケットの料金

39 知花氏へのインタビュー、2000年8月31日

40 赤嶺氏へのインタビュー、2000年9月1日

41 小林 (1991：82ff) は、小林氏が1990年8月にブラジルで調査した内容の記述であり、それによれば、雇用する日系人一人についてブローカーを介在させた場合には30-60万円、日系人に支払う交通費や支度金などを加えて採用コスト100万円時代に入ったと報告している。こうした例を尾崎は確認しなかった。しかしながら、人手不足の解消策として直接雇用の労働力を求めた企業については考えられないこともない。これについて、受入構内請負業者からの聴取によると、一般的にリクルート費用の負担は月に1万5千円から2万円程度が目安となっているようで、就労期間を24ヶ月とすれば可能性があるとのことであった。

なお、労働省職業安定局長の下で設立された「外国人労働者が労働面に及ぼす影響等に関する研究会 専門部会報告書」は、企業における外国人労働者受入コストとして、いずれも製造業、12ヶ月雇用で、推計値として給与を含めて月に336,663円、企業が費用を十分に負担したと仮定した場合の推定値として月に401,276円、日本人労働者の総費用を月に362,834円とし、外国人労働者を雇用する場合の費用は日本人労働者を雇用するよりも本来は高額である、とする。しかしこの試算で用いられている帰国費用のチケット代金は、例え全額企業が負担するとしても、月に16,542円、12ヶ月では198,504円という高価格を

は、受入企業の負担（条件がよければビジネスクラスの往復）となっていたようだ（ビザ代行取得にかかる費用等については不明である）。これについて、知花氏の話し⁴²によれば、当時の日航との取引慣行については、予めチケットを往復として発行するが、番号をチケットにつけておき、ツアーコンダクターが日本の空港での通関後に回収し、日航に返還するという取決めであったとする（復路のチケット代金を移住労働者から徴収したのかどうかは不明であり、知花氏はこれを否定する）⁴³。またある業者の話によれば、1990年当時、就労斡旋業者の報酬は300～500\$程度であって、チケット代金は受入企業の負担となっていたとする。就労斡旋業者は購入代金との差額及び復路チケット代金を自己の報酬に含めていたとも想定できる。これらを合計すれば、復路のチケット代金の問題を除けば、1,000ドル、10万円程度を中心に就労斡旋報酬が分布していたものと推測できる。これらは日本の受入業者からブラジル送出し業者に対して支払われた。

これらの話を総合すると、この後に始まり、現在定着したシステムとなっている立替金に含まれる移住労働者が負担する金額の基礎となった紹介手数料（1,000ドル）が、当初は受入企業の負担となっており、住友電装のような破格

計算の基礎としており、到底実勢価格を適正に反映したものではない。また、日本語教育、宿舍等についても、その配慮等については雇用主の任務（労務コンサルタント等に委託すれば、コストに含められるであろう）であるが、これを雇用コストに金額含めるのには疑問がある。この試算は社会が負担する費用を算出するのが目的であり、その意味ではこの異議も的外れであろうが、極端な人手不足期の、幾つかの直接雇用企業の例を除けば、少なくとも帰国チケット代金を日本社会が決して負担していないことを指摘しなければならない。これらの試算については労働省職業安定局：1992：32-34を参照されたい。

42 知花氏へのインタビュー、2000年8月31日

43 この往復チケットの問題について、ある斡旋業者は、日本航空のブラジル支店が独自に行ったもので、後に本社がこの事実を発見し、中止させたと語っている。

の報酬の例もあるが、概ね一人あたり10万円という金額が、後の報酬額を決定する際の標準として定着したものと考えられる。この1,000\$を就労斡旋業者の報酬として、かつ移住労働者の負担とするやり方が行われたのは、1993年頃に三協をはじめとする受入業者が始めたものであるとされる。バブルの崩壊、三協の社長に対する日本の職業安定法違反を理由とする起訴及び有罪の確定、知花氏及び関係プロモーターに対するブラジル連邦共和国刑法典206条⁴⁴違反を理由とする強制捜査の実施などの状況は、初期の主要な送出し組織であった大手旅行業者を表舞台から退場させ、彼らの下で送出し業務を行ったプロモーター達を斡旋送出し業者として独立させ、日本の業務請負業者との直接の取引に向かわせ、彼らが旅行業者としての資格を持たなかったことにより、旅行業者はビザ取得、チケットの手配等のバックヤード業務を担当することになった。これら斡旋業者は10万円に相当する金額を労働者から取立てる必要が生じたのである。

1990年代前半において、この状況は相当安定したものになった。まず業者報價10万円を含めた手数料、すなわちビザ等の書類作成代行料金、紹介手数料の負担が移住労働者に完全に転嫁された。初期からこの時期への移行期間には、様々な手法が用いられたようである。それまでの送出し業者、すなわち旅行会社は、日本の大手工場の人手不足を補うための期間工を大量に扱っていた時期には受入企業から直接報酬を受けており、それに加えて、先に知花氏の話として紹

44 同条は「外国への移住を目的とする労働者の誘惑的斡旋は1年から3年までの監禁、1-10クロゼイロス・ノーボ」と定める。なお、国外で勤務するためにブラジルで契約した労働者、及び海外派遣労働者に対する規制法（「外国において勤務するために契約または転勤する労働者の地位について定める法律」法律第7064号、1982年12月6日）が詳細な規定を定めているが、ここで検討の対象とされる日系人移住労働者の斡旋には適用がない。翻訳は田村・ワルテル、幸男弁護士・公証翻訳人による。

介した、往路が架空のチケット発行を利用した方法もさらに利益を増加させる手段として用いられた。これらについて多くが前借金として、移住労働者が日本で就労した賃金から分割で支払うという方法がとられていた。徴収は受人企業が代行するが、全額を労働者の到着後業者に支払う方法⁴⁵或いは日本の業務請負業者に分割で支払われた債務をその都度ブラジルの送出し業者に送金する方式が存在したと思われる。しかしながら私のインタビューではプロモーターとして日本の業務請負業者のブラジル子会社のための募集活動を行う者を除いて、それ以外の支払方法を指摘した者はなかった。

業者数の飛躍的な増加により競争が激しくなったこと、プロモーターを使用して人材発掘を行うという、人材発掘業務の多重構造が確立し、プロモーターが複数の斡旋業者に人材を売り込み始めたことなどから、徐々に標準的な紹介手数料のシステムが作られてきた。

それは次のものが概ね一般的であったと思われる（幾つかのバリエーションは2000年代前半においても存在する）。業者が得る紹介手数料金1,000ドル、プロモーターの人材発掘手数料金は500ドル（プロモーターが複数多重的に関与した場合にも総額込みの金額で、この範囲内で元締めのプロモーターから順次下位のプロモーターに渡される）、航空チケット（2000年当時は片道）代金800ドル、その他書類作成、ビザ取得代行料金として200ドル、合計2,500ドルであり、いずれも移住労働者が負担するが、普通は全額前借金となる。総金額は業者により異なり、夫婦と子供が一緒に行くような場合には、値引きもあり、また高年齢者の場合に前借

金額を高く設定する例もあったとされる。

しかしながら日本に向けて特定の業者の下で就労を予定して送出される労働者は、必ずしも、少なくとも最短の3カ月或いは6カ月の就労期間を満了するとは限らない。彼らは途中でより良い仕事を見つけてこっそりと転職したり、或いは仕事が合わず逃亡する者もあった。その場合、前借金を日本で数回に分割して支払うとの約束を満了することができなくなる。それでは途中で逃亡した場合の危険は誰が負担するのか。この問題は斡旋業者により異なっており、様々なものがあつたと推測されるが、この時期には一般的に約束手形を振出させ、ブラジルにある中古車を差押えることで弁済を満了することが多いとの話もあつた。

借用証は斡旋業者と移住者との間で作成されるのが多い（日本到着時に日本語で、その時のレートによる円換算による受人企業との借用書を作成する場合もある。これは徴収代行を日本で行う場合に、合法化するためのものであるとの説明があつた）。ブラジルの借用書には、連帯保証人がつけられる場合もしばしばみられ、約束手形を振り出す場合も多い。例えば、三協グループ⁴⁶は、送出し業者と金銭消費貸借契約を締結した移住労働者に対して、日本で新たに金銭消費貸借契約を締結し、移住労働者は同グループに返済する仕組みを取っている。送出し業者へは同グループから、送出した移住労働者が日本に到着後、送出し業者に対して支払われることになっている。こうした場合でも、同グループは雇用期間を6カ月としており、雇用の継続が勤務成績不良で更新できなかった場合、

45 例えば三協のケース、インタビュー、2000年7月28日 SANKYO TURISMO BRASI LTDA の所長西村・セルジオ・清氏（事務所において）。彼は業者が直接三協グループと取引する場合、労働者の前借金が2,500\$程度であり、日本に到着後業者に送金され、労働者は日本において三協と金銭消費貸借契約を締結し、三協に支払うとしている。

46 三協グループはブラジルでの募集について、日本の三協グループの代理人システムを採用しており、送出した労働者が1ヶ月就労する毎に一人当たり5,500円を彼らに支払う方式をとっていた。この当時三協は6カ月ごとに雇用を見直していると話した（西村氏に対するインタビュー）。また、佐野（1996：114）によれば、1993年当時の三協グループ現地子会社の報酬は、一人当たり約2万円としている。

或いは逃亡した場合には、徴収不足が生じる。この負担は原則として送出し業者が引受けなければならないとされている。或いは日本で支払われた債務を受取る方式になっている場合、送出し業者はそうした場合に備えて、送出した移住労働者と直接金銭消費貸借契約を締結する必要がある⁴⁷。すなわち日本とブラジルの、同じ債務について二つの契約書が存在したことになる。

またこの時期、小規模な斡旋ビジネスを個人名で行っていた小笠原氏の話では、送り出した移住労働者についてはとりあえず前借金を受け入れ業者が支払うが、逃亡等踏み倒しがあった場合には、新たにその人数分の労働者を送り出し、業者の負担で補充する義務を負うことになっているとする例もある。移住労働者が日本で返済する場合には、3～4回、又は10回（弁当屋産業）の分割の例があった。Kei Network Tourの場合、広告応募、業者委託、プロモーター募集について、それぞれ前借金額を変え、広告分は2,400\$、その他は2,600\$としている。業者委託では、チケット代金、手続代行手数料、

47 日本で新たに金銭消費貸借契約を締結する場合でも、おそらく債権者側の認識では徴収代行であろうと思われるが、とりわけ労働者から回収する以前に一括して送出し業者に送金する初期の観光のケースでは、法的にはこれを債権譲渡と考えることも出来る。債権譲渡の準拠法について、わが国の通説によれば、債権譲渡が有効であるために原因行為の有効性を必要とするかどうか、担保権等が債権と共に移転するかどうかの問題は、債権自体の準拠法による（櫻田：2012：268）ことになる。日系移住労働者の締結する前借金消費貸借契約は、ブラジルで収集したモデル契約に準拠法約款が見あたらないこともあり、密接関連地法による（通則法8条1項）ことになる。いずれにしてもブラジル法が準拠法になるものと思われる。ただし、譲渡の對抗問題に関しては、通則法23条により譲渡される債権の準拠法上の要件を備える必要がある。このことについて、ブラジル法の解釈として、前借金を労働者の賃金から差引くことを禁じる規則はなく、契約中に特約がない限り自由に行えることとされている。しかし日本において賃金債権から前借金を差引く場合、労基法24条1項の「控除」に該当することになり、簡便な方法を探ることはできないことに注意しなければならない。

報酬を含め2,100\$が代行業者の取り分となり、またこの業者はプロモーターの報酬が調査業者のなかではTokio Tourと並んで一番高く、900～1,000\$であった⁴⁸。このプロモーターコストの回収について、そのコストは労働者の負担になることは明らかであるが、徴収を日本の受入業務請負業者が行うのか或いは送出し業者が独自に行うのかは不明である。

第2章 1990年からリーマンショックまでの状況

1：日系人移住労働力拡大政策とバブル経済の崩壊による就労環境の変化

1990年の出入国管理法の改正（5月24日法務省告示第132号）は、「日本人の配偶者等」の資格（日本人の配偶者及びその子、家族ビザと称される）に加えて、いわゆる日系三世及びその配偶者を「定住者」として、日本ですべての就労を合法化した。この家族ビザをブラジル現地で取得するのは、その手続がそれまでと変わらず、取得が困難な事情に変化がなかったため、多くの移住労働者たちはこれまでと同様、短期ビザで入国し、日本でビザの切換を行なった者も多く見られた。

このように労働力の供給圧力が高まる一方、バブル経済の崩壊が必要に大きな変化をもたらした。すなわち、ブラジル現地の就労斡旋業者の主要な斡旋先であった大手製造業の直接雇用

48 佐野（1996：155f）は、この時期の報酬徴収の例を挙げているが、標準タイプを抽出するではなく、様々な事例を並列的に掲載する。また同書117頁では、社115-6人規模の業者の経営例を挙げている。これによれば、「売上は月に5-8万米ドルまでに達し、多くの代理人が年商60-80万ドルを稼いでいる。売上総額から差引かれる経費の構成は、航空券購入が売上げの約70%、人件費が5-8%、その他賃借料、通信費等が8-10%、粗利益は10-15%となる」とする。しかし中には、広告費、プロモーターへの報酬が含まれていない。

が徐々に縮小していき、直接雇用の需要が小口化し、報酬の削減などこれまでの事業規模を継続することが困難となって行った。他方バブル経済の崩壊は、製造業における合理化を急速に押し進めさせることになり、業務のアウトソーシング化等の合理化政策が、業務請負事業に需要圧力をもたらした（尾崎：2002）。こうした日本国内での労働市場の変化が進行するにつれて、日系人移住労働力の受入先は、中小企業を中心とした小口の直接雇用（業種は、食品製造、警備その他に広がりつつある）と、ますます増加する受注をこなすために規模を拡大しつつある業務請負業者による間接雇用に徐々に特化していくことになった。

このような状況において、最初はサンパウロ総領事館におけるビザ発給について、「定住ビザ」の発給が認められ、ビザ発給に必要な書類の簡素化が図られた。その後複数の領事館にもこの扱いが拡大されたが、戸籍の証明、受入業者の雇用証明などが必要で、個人が独自にビザを申請することは到底不可能であり、日本とブラジル間のネットワークのメカニズムの構築が必要であった。旅行業社から送出し業務を引継いだ送出し業者は、日本の受入業者と密接な提携を維持しつつ、この業務を難なくこなした。求職者が事務所を訪問してから約1週間で彼は就労のために日本に到着すると云った、スピーディな就労斡旋が日伯間の労働移住を促進した。

2：ブラジルにおける就労斡旋事業の確立

この時期の斡旋事業特徴は、バブル崩壊前後の日本における雇用構造の変化、とりわけ生産或いはサービスコストの削減及びそれに伴う雇用の柔軟化への強い圧力に対して、そうした要求に応じることができるシステムとして発展したことである。

1990年代前半は、労働力供給源の飛躍的拡大

の影響で、ブラジルの就労斡旋事業は最大の活況を早した。日系大手旅行業社の独占的営業中に経験をつんだプロモーターや日本での就労経験者たちは、こぞってこの業界に参入を始めた。すなわち、日系人移住労働者の就労斡旋事業が立ち上がった当初からブラジルの旅行会社で斡旋業務に従事していた者、日本で構内下請業者に雇用され、日系人労働者の管理業務を行っていた者、日本の企業の代理人として募集業務に従事していた者などは、1980年代の終わり頃から徐々に独立して就労斡旋業務を始め、1990年代後半から2000年代前半の群雄割拠時代の原型を作ることとなった。パイオニアとなった旅行会社は、その後、業務を子会社に移管して、事業展開の表面に出なくなり、又は取引先を大幅に整理したりして、業務を縮小した。

このことについて、ブラジル側及び日本側の取締強化が大きく貢献したと思われる。1989年、ブラジル側及び日本側の取締の強化等により逮捕者が出たこと（重要な人物としては、知花氏〔有料職業紹介事業違反〕、三協グループ社長〔派遣業法違反〕等、その他ブラジル側では刑法206条違反）⁴⁹、さらに事業を行うに殆ど資本が不要であること（ただし、日本企業との個人的繋がり、ビザ取得、前借金回収等のノウハウが必要）などの要因に加えて、先に述べたように定住ビザ取得範囲（1990年の改正）が拡大されたこと、直接雇用企業のアウトソーシング化の進展により業務を構内下請に切替始め、それに伴う構内下請の業務量が飛躍的に増大することによる入手不足状況を日系人移住労働力で補う必要があったことなどから、日本における受入会社の増加と求人圧力に対応するため、ブラジル全域からより多くの労働者を探す必要があった、こと等によるものと思われる。ここに旅行会社の就労斡旋事業の兼務は終わりを告げ、業

49 この間の事情については、藤崎（1991：1及び3章）を参照されたい。

務を就労斡旋に特化した小規模の就労斡旋専門業者の時代に入った。

これら送出し業者はサンパウロ市に集中していたが、ブラジル全土から労働者を集めるために、各地に専属或いは独立したプロモーターを傘下に置き、大量の労働者を集めようとした。プロモーターの大半はアルバイト的で、大半は知合いを仲介した後、このビジネスから撤退した。そうした意味で、この時期に拡大された事業は柔構造をもっていただけと云えよう。すなわち、中核となる労働力は本人と家族で行い、拡大された現場での募集業務を紹介料を求めて集まったプロモーター（アルバイト）に委ね、ビザ取得業務を外注し、旅行の手配を旅行会社に任せる（旅行業の認可を得ている場合には家族の誰かが行う）。彼らは1980年代後半から日本において開拓した顧客（移住労働者を受入れる中小規模事業）との密接なコンタクトを維持し、さらに自ら送出した労働者とのつながりを下に新規の受入先を開拓するなどのやり方で、経営基盤を強化した。これら構造は事業量が縮小してもそれに耐え得る構造であったので、2013年の最後の調査時点で、筆者がインタビューを行った業者の内、相当数の廃業はあったものの、多くは依然として事業を継続していた原因の一つであったと思われる。

いずれにせよ、こうした労働者送出し事業の繁栄を目の当たりにして、1990年代後半から、新規参入業者であって、大規模な投資を伴った事業（個人或いは家族経営でなく、業務量に応じた調整が困難で、日本における受入業者との安定した長期的コンタクトを持たない事業）が出現していくことになる。

3：1990年代後半の就労斡旋業者の新旧の交代

1990年代前半までは、就労斡旋を行う業者は、大手日系旅行業社、及びそれに続く日本国籍を保有する一世（彼らは戦後単身で移住したもの

が多い）であった。こうした業者は日本との繋がりをもち、送込み先の求人需要を開拓することができた。しかし日本での移住労働が10数年の経験を積み重ねると、移住労働者自身の中にも、日本での就労経験を通じて、日本の業者とコンタクトの取れる者も現れるようになった。彼らが新たにブラジルで就労斡旋事業を起業し始めた。彼らに加えて、受入企業において移住労働者に対する労務管理を担当し、その能力を買われて、受入企業のブラジル現地会社の責任者として送り込まれる者も現れ始めた。彼らはこれまでの業者とは異なり、ブラジルで教育を受けた二世、三世である点に特徴がある。

これまでの旧來型の業者の例を上げれば、Maya Tourの角谷氏は、三重大学農学部を卒業後ブラジルに渡っており、Shin-Osaka Ryokousha Boueki Yugen Kaishaの十河氏は、拓殖大学卒業、日本で就職した後ブラジルに渡った。Eco-Plan's & Serviceの小笠原氏は、高校卒業後地元の新聞社に勤め、その後ブラジルに移住し、パウリスタ新聞記者、大手送出し旅行業者及び日本の業務請負業者のブラジル事務所でも働いた後、独立してこの事業を始めた。Hiroshima Service Centerの岩佐氏も含め、彼らはいずれも日本とのコンタクトを武器に事業を展開してきたが、2000年代前半に入り、その事業規模はあまり大きくない。どちらかと云えば縮小安定傾向にある。彼らは初期投資を既に回収できており（オフィスも自己所有である）、堅実な経営を心がけているようである。中でも従業員を雇用していない小笠原氏は、月に数人の送出しで充分生活できると話した。

他方、新規に参入した業者の例を挙げれば、次の者がある。Nagoya Serviceの代表者Estela Inagaki氏は二世であり、夫はヨーロッパ系ブラジル市民である。事業は夫婦と事務員2名により行い、2000年における送出し実績は月に40～50人とのことであった。彼らの事業は業務請負業者（旭技研がその主要な一つ）に対して

人材を紹介し、独自の送出し先業者（中小製造業者、ホテル、食品製造業者等）と直接の関係を持たない、一種のプロモーターであり、プロモーターを使っていない。その理由として推測され得るのは、彼らが過去において送出し事業を行っていたところ、問題を起こし、雲隠れしていたが、1999年に再登場したことが大きいと思われる。しかしながら、ブラジル通貨であるヘアルスの高騰により、並びに送出し件数の減少により2006年当時廃業した。

Tokio Tour の森兄弟は、二世の弟が日本での就労経験（1988年エレベーター設置下請に従事、この業種は当時の新聞広告に頻繁に現れる）を活かして、日本で仲介事業を試みたがうまく行かず、ブラジルに帰国し、当時地方で郵便局長をしていた兄と共同で事業を興した。弟が日本就労路に築いた人脈を最大限に活かして事業を展開している。プロモーターを活用し（日本就労経験者を起用、定期的に訓練を行い、報酬が1,200ドルと極めて高く、仕事の仕方が相当拘束的である可能性がある）、ブラジル全土から人材を発掘し、積極的的事业展開を行っている。事務所はセントロの繁華街の「4月7日通」のオフィスビルの6階を借りきり、そのコストは相当であると思われる。2000年当時の送出し実績は月に60-100人とのことであった。しかしながら Nagoya Service と同じく2006年当時廃業しており、兄弟の一人がガルボンブエノ通でプロモーターとして、ひっそりと事業を行っている。

Kei Network Tour の新藤氏の場合、二世である彼は1990年から日本に就労し、業務請負業者 DIATZ の労務管理（通訳）を担当し、同社がブラジルに進出する際に同社と共同出資で就労斡旋事業を始めた。2000年の送出し実績は月に50人程度とのことであった（20人を最低送り出し人数と設定しているとのことであった）。

スリーエムグループのブラジル子会社（送出し業者とのトラブルにより2年前に設立され

た）の渡辺氏も二世で、同グループで当初現場作業に従事した後に管理業務に変わり、7年間勤務し、現在同子会社の代表として勤務中である。彼以外の同子会社の従業員もまた全員がスリーエムグループの従業員であった者である。このパターンは、三協グループのブラジル子会社である SANKYO TURISMOBRASI LTDA の西村氏にも当てはまる。彼は二世で、三協グループで1989年以降10年間働いた後、子供の教育の必要性からブラジル帰国を考えたところ、このポストを用意されたという。ブラジル子会社は、現地の業者が発掘した人材を審査し、日本親会社に送出すこと、すなわちブラジルの就労斡旋業者と日本の受入会社との間にあって、送出し業務の円滑化及び業者を指揮・監督することを任務としている。

Nippon Service の Vilson Yamada 氏は二世で、日本での出稼ぎ経験者であり、共同経営の形態を採用していると思われるが、全員が日本での就労経験者であるが、西村氏を除いて、日本語がほとんどできないことも共通している。この事業の特徴として、大泉に駐在事務所を設置し、一人が常駐していると云う⁵⁰。彼らはTokio Tour と同じく、多くのプロモーターを抱えており、1人が専属、約20人がフリーランサー（300-400ドル）である。

Mil Service グループの松田氏は一世として移住したが、成人になってからブラジル帰化市民となった。その意味では前出の業者たちとは類型が異なるけれども、2000年以降リーマンショックまで、NISSAN グループと提携した送出し業者として、赤坂プラザホテルにある中枢経営部門（Mil Service）、中枢部門から50メートル範囲に置かれるブラジル送出し業者とのコ

50 Yamada 氏はこの駐在事務所について、送出した労働者の医療、生活のケア及び連絡所として活動するもので、雇用の仲介をしないと強調したが、Tokio Tour の森氏は、彼らが受入先のないまま送出した労働者を企業に売込む（労働者供給事業）ための事務所であるとみなした。

ンタクトを維持し、就労者情報の提供をするための部門（ABAN：日系旅行者協会）⁵¹を傘下に置き、大規模送出し事業を始めた。この大規模事業の展開と云う点で同じ類型に入れてもよいと思われる。Mil Serviceの送出し事業がうまくいかなかったようになってきた2006年時点において、この業者が設置していた浜松営業所を中心に、業務請負事業を展開するプランを示し、それによると、マルサンが業務請負をしているアイシン精機に直接雇用の労働者を紹介し、通訳及び福利厚生代行業を行うが、直接雇用労働者に対してブラジル或いは浜松営業所で日本語訓練及び一定の技能訓練を行い、顧客の需要に応じることも検討しているとした⁵²が、結局実現に至らず、その後廃業したことはすでに述べた。

以上のような新旧業者の背景にある心情的な相違点として指摘されたのは、旧世代の業者は「人買いをしている」との思いが常にあり、事業を思い切って拡大しにくかったが、新世代はドライであり、事業経営と割り切っていると説明した業者もあった。

51 インタビュー、業務担当責任者 Armando Matsubara氏に対する。2004年8月24日ガルボンブエノ通の事務所において。この事業は2004年5月に始まったようで、まだ3カ月程度の活動歴しか持たない。会員業者は50で出発したが、インタビュー当時100業者と話した。この事業の趣旨として、彼は「紛争の防止」と云う表現を使い、例として「日本に送り出した後「気が狂う者」（ひたすらブラジルに帰りたくなり、パニックに陥る者）について、再度日本に送り出すことを防止すること、或いは日本の受入業者とトラブルを起こした者の送出しを止めることで、日本の業者との関係を良くするために、こうした者の情報を会員送出し業者の共有することが必要であり、そのための組織である」と説明した。なお2006年9月13日にインタビューした社長の松田明氏は、ブラジル通貨ヘアルスの高騰により、ドル換算で事業を行いヘアルス換算で賃金を支払う関係がネックになり、営業利益が大幅に落ち込んだと話した。また三世に対するビザ発給期間が1週間から1カ月へと長くなったこともあって送出し件数は激減し、業者数は変化していないが、ABANも会費が集まらず、活動を中止しているとのことであった。

4：募集から送出しに至る手続

Nagoya Serviceは、大手のプロモーター（18のブラジル就労斡旋業者と取引関係にある）であるが、その説明では、募集から送出しに至る手続は次のようになっている。

まず①広告を見て求職者が電話を業者（またはプロモーター）に入れる、②電話での話の結果事務所を訪れる、③所定の様式の履歴書を作成する、④就労希望を聴取する、⑤求人・求職のマッチングを行う、⑥就労先を決定する、⑦履歴書を就労先に送る、⑧この間に諸手続（戸籍謄本、三世の場合にはさらに無犯罪証明など）の準備に入る、⑨決定、⑩金銭消費貸借契約及び関連契約書の作成・締結である。名古屋サービスがビザの代行取得のために整える書類は次のものである。①身元保証人の源泉徴収票（雇

52 9月24日のインタビュー（二度目）、プランでは、一月30,000円、時間130円50銭の収入を考えていること、その計算の基礎として業務請負の日系人労働者に支払われる賃金を時間1,700円として、130円を管理費として徴収し、社会保険料及び労働保険料として時間500円を控除し、残り時間1,000円強を労働者が受取ると考えていた。しかしながらこれらについて、日本語研修及び技能研修日は誰が負担するのか、並びに浜松営業所が職業紹介を行うとすれば日本の職業安定法の適用が考えられなければならない、派遣業のライセンスが必要になり、そうでなければ前記の控除は賃金中間搾取となり、違法な労働者供給事業となる可能性を否定できない。なお、日本におけるある業務請負業者が、企業が業務請負を採用（とりわけ日系ブラジル人労働者）すればコスト削減になるとの計算モデルを示した例があり、それによれば時間賃金を日系ブラジル人労働者を1,300円、日本人労働者を1,700円と設定して、同時に直接雇用の常用労働者に対する使用者負担分（賃金年額360万円、賞与120万円、社会保険及び労働保険料の使用者負担分をプラスして）年額720万円との計算と比較して、日系人労働者が3,549,000円、日本人労働者が4,641,000円で済むとして推奨していた。この金額が業務請負業者に支払うべき額であるとすれば、業者が労働者から徴収する管理費等の控除、日系人労働者22%、日本人労働者39%（2001年度の中部生産請負協同組合調査）を控除すれば、日系人労働者は2,768,220円日本人労働者は2,831,000円が手取り金額になる（尾崎：2003b：54）。Mil Serviceの計算は日本における業務請負業者の慣行に一致している。

用する企業の責任ある地位にある者、例えば代表取締役)、②身元保証人の戸籍抄本、③身元保証人の住民登録の写し、④身元保証書、⑤雇用予定証明書である。こうした簡素化された手続は2000年代当時、サンパウロ総領事館の管内に居住する日系人の「日本定住ビザ」にのみ適用される⁵³。またスリーエムグループのブラジル子会社の例では、プロモーターから送られてきた求職者に対して、面接、器具検査、目の検査を行い、その成績を日本のスリーエムに送り、同社が採用を決定したものを日本に送出す。

この手続中に、求職者の日本語能力の審査が含まれる場合が多い。2000年代当時の広告では、必要な日本語能力については、パーセンテージで表示されることが多い。これについては客観的な基準は存在しないが、概ね50%で日常会話が可能なる者、30%で基本的な指示を理解できる者として運用されているようである。求人職種や業種によりこの要求程度は様々であるが、50%以上の能力を要求するものが多い⁵⁴。

5：求人メディア⁵⁵

求人メディアは初期の邦語紙からポルトゲスのメディアへと移行した。このことは求人対象者の変化、すなわち一世から二世及び三世以降或いは彼らの配偶者に移行したことを意味している。この移行は1990年代前半に始まり、1990年代後半から2000年代前半において明確になった。しかしながら、日系ブラジル人の大きな親

族を単位とする日伯還流傾向の増加は送出し業者の取扱数を減少させ、結果としてメディアの利用件数を減少させた。こうした傾向に決定的な影響を及ぼしたのはリーマンショックであり、2013年現在、主要な求人広告の場は電子媒体の一つを残すだけになってしまった。

2000年当時の状況は次のようになっている。送出し業者の出す新聞・雑誌における求人広告の効果については、広告を見て電話或いは来訪した者が送出し総数に占めるのは2割内外である。求人広告は、邦字新聞には1日数件が掲載されるが、この媒体は日本語能力、高年齢者等の求人に有効であるとされる。それ以外の媒体はポルトガル語で表示されており、より広い求職者をカバーできる。すなわち、NIPPO-BRASIL (Empresa Jornalistics International Press Brasil LTDA)は、日本での移住労働を希望する者のための総合求人誌であり、求人広告を中心として、その他日本事情及び日本での就労状況等、並びに日本で就労中の者に対するブラジルについての様々な情報を提供する。この媒体は日本でも日系ブラジル人集住地において配布され、日本国内の求人広告が掲載されている。従来サンパウロ地域の発行であったのをパラナ州からバラ州にまで発行地域を拡大している。その他日本、ブラジル両国で入手できる日系人向け雑誌、「Made in Japan」「Tudo Bem」等に広告が掲載されている。これらポルトガル語の媒体はリーマンショック後いずれも廃刊された。ちなみに、NIPPO BRASIL紙は2009年10月14日(通算535号)でもって廃刊となり、最終号における求人広告は5業者に激減していた(尾崎:2010:151)。以降、広告は電子媒体によることになった。

NIPPO-BRASILは中でも広告量において他の媒体を圧倒するものであった。同紙は毎週木曜日に発行され、売店で1.8Rs(2002年ではインフレのため、2.40Rs)で購入できた。ちなみに、ニッケイ新聞は、1.2Rs、サンパウロ新

53 1989年当時の簡素化される前に必要とされた申請書類については、藤崎「前掲書」94-96頁に具体的に示されている。またこの手続は複数の他の領事館において認められるようになった。

54 ただし、スリーエムグループのブラジル子会社の話としては、同社では日本におけるスリーエムグループの要員のみを斡旋することから、日本での就労につき、各ラインに日本語の出来るリーダーを配置する体制をとっており、日本語能力は不要としている。

55 以下の記述は2000年からリーマンショックまでの状況を背景としている。

聞は1.3Rs（いずれも2002年では1.5Rs）で、火曜日から土曜日の間毎日発行されている。NIPPO - BRASIL は、求人広告として「Contatos no Brasil」「Contatos no Japao」があり、後者は日本での求職者用である。ここでは前者に限ってその掲載等について記しておく。広告枠は、基本が4.5cm × 6cmで、料金は240Rsである。例えば、2000年8月31日発行のものを見ると、この基本枠は4件しかない。この2倍の枠（料金がそれぞれ等倍される）が13件、3倍枠が2件、4倍枠が24件、8倍枠が5件、12倍枠が3件、24倍枠が1件となっている。合計49件の広告が掲載されている。この件数自体は増加ではないが、紙面スペースから見ると増加しているとのことで、1件当たりのスペースの増加が顕著になっているとのことであった。とりわけ新たに開業した業者について大きなスペースを使用する傾向が見られ、競争が激しくなっているのでは、と観測されている。先に紹介した新規参入業者の広告もこの中に含まれる。またカラー広告は30%の追加料金が必要であるが、全件数49件中15件ある。

ブラジルには旅行業者に対する広告規制があり、例えば、旅行業者は職業の斡旋を表示することができない。そのために、「旅のコンサルタント、書類作成の手伝」と云った表示をそれに代えているとのことであった。こうした規制のあることは広告主に伝えるが、記載内容について広告主が責任を負うので、規制に抵触する広告もある、とのことであった。例えばこの広告に掲載されているHigashi Tourの文言中、「書類のすべては当方で整えます」との文言、すなわち「Providenciamos toda sua documentacao」が抵触するとのことであった。また男女別の広告について、従来日本では認められていたためにそのままにしてあるとのことであったが、今後検討するとのことであった（ちなみに、日本コンタクト分については、日本でも発行されることもあって、日本での規制に従い男女別

の表示はない）。

この時期の邦語新聞における広告はほとんどなく、時たま掲載される広告も一番小さい枠で、日本語で記載され、業者名がないのが普通で、電話番号のみが掲載されていた⁵⁶。

6：新規参入業者の労働者供給事業の問題

新たに参入した業者の問題点として、次のものが指摘されねばならない。彼らは日本語能力が充分ではないため、日本における受入業者とのコミュニケーションに難がある、と指摘され得る。彼らは日本での就労により培った人脈を挺子に、送出し事業を展開するのだが、業務提携をする日本の業者の求人には変動がある。そこで新たな受入業者を見つける上で言語能力の不足がその障害となり、安定的な経営を持続することが難しい。安定した経営を持続させるために、求人の有無にかかわらず、常に一定数の移住労働者を日本に送り込む必要がある。そのための方法として、次のようなものがあるとの指摘を受けた。それは、受入企業（求職者本人には受入企業名を告げて、その企業での就労を斡旋の内容としている）がないのに日本に移住労働者を送出す斡旋業者が存在する。送された移住労働者は、斡旋業者の日本駐在事務所、或いは日本における労働者供給業者の關係するアパートに閉じこめられ、受入企業が決まるまで待機しなければならない。当然ながらその間

56 邦語新聞二紙、サンパウロ新聞及びニッケイ新聞の広告は1988年から1994年がピークで、以降は急速に減少した。2000年当時広告を仲介するのは斡旋業務に關係した経験を持つ記者或いは販売業者が間に入っているとのことであった。なお、ニッケイ新聞の一つの広告は小笠原氏が定期的に出していることが分かっている。また、三重県に大規模に投資したシャープの業務請負業者（スカイワークス）の關係で、ロンドリーナの住所によるプロモーターの広告が掲載されたこともあった。日本国籍者、二重国籍者或いは日本語能力が必要な募集に使われているものと推測されている。

の賃金がでないだけでなく、住居費を含む生活費も徴収（或いは前借金に追加）される可能性もあった。業者は、彼らを企業に売込むために、マイクロバスに乗せ、業務請負業者や中小企業を回り、彼らを直接売りに歩く、といわれている⁵⁷。そこで業者は、受人企業からさらに斡旋手数料を徴収することになる。この手数料もまた、移住労働者からブラジルで締結した借用金額に加えて徴収される⁵⁸。

さらにまた、前記の Mil Tour のプランも日本の職業安定法に違反する可能性が極めて高いと共に、雇用が予定されていないケースで日本に送出すことになる場合、その行為自体が彼らと同じ労働者供給事業と認定され得ることになる可能性がある。国境を超える労働者の就労斡旋事業は、国家が強行的規制として定める求職者或いは労働者の人権保護及び労働市場の需給調整権限に起因して、新たな事業モデルの安易な開発を許さなかった。

これらのケースは、インタビューに応じた斡旋業者が一律に話したものである。彼らは「自分はそうした行為はしない」と話し、「しているのではないか」とされる業者の名前を明らかにしてくれたが、それらを照合すると複数に指摘された業者が浮かび上がる。その特徴は、比較的最近（1995年以降）になって開業した業者であること、日本での就労経験を持つ二世、三世であること、事業者の年齢が比較的若いこと、日本語能力が不足すること等が見られる。彼らの拠点としては、群馬県、岐阜県等が指摘されている。例えば、多くの業者の名前を挙げた

57 日系人労働者を雇用している或いは業務請負として受入れている企業に対する調査において、売込を受けたことがあると話した企業もあった。また、三協グループ、マルサン及びスリーエムグループなど大手の業務請負業者も売込みを受けた経験があるとのことであった。

58 マルサンは、こうした業者からの売込を受けた経験があり、斡旋報酬を支払ったこともある、と語っている。同社が余剰人員を他の企業に斡旋する場合には斡旋報酬を取らないとする。

Tokio Tour の森弟氏によれば、彼が日本で行っていた事業がこうした事業であったが、トラブルが多く事業の継続を断念したという。Nagoya Service の Inagaki 氏によれば、こうした事業について、一時期労働力が過剰になったときに解雇され、日本語が不自由なためにうまく職を見つけることができなかった移住労働者がそうした業者に抱えられていたにすぎないと述べた。またTokio Tour の森（弟）氏の話では、労働者供給事業に送出しているブラジルの業者の特徴として、広告の条件表示において、または移住者に提示する賃金表示金額を水増しする傾向がある、すなわち相場に比べて高い賃金で多くの求職者を勧誘する傾向が見られるとの指摘があった。

第3章 リーマンショック以降の状況

この章において、主として2009年10月に実施した調査以降の知見を踏まえて述べられる。

リーマンショックは日系人移住労働者の集中する産業に大きな影響を及ぼした。彼らの主たる就労の場であった、電機及び自動車関係産業は、国内生産体制を縮小し、それに伴って生産調整のバッファーとして組込まれていた、不安定雇用労働力がその機能を発揮する、すなわち削減されることになった。

さらにまた、かろうじて日本の職場にとどまった者も、賃金或いは就労時間の削減と云った、労働条件の低下を甘受しなければならなかった。

これらの状況変化はブラジル側送出しビジネスに大きな影響を及ぼしたことは言うまでもない。先にふれたように、求人有力媒体であったNIPPO BRASIL 紙も2009年10月に廃刊になり、求人広告はブラジル業者のものだけを電子媒体で継続されることになった。その他の媒体も休止に追込まれた⁵⁹。

しかしながら、定住ビザで入国した日系ブラ

ジル人の中には、永住ビザに切替える者が続出し、より安定した日本での生活を選択する傾向があった。さらに加えて、帰国援助を利用してブラジルに帰国した者の中には日本で10年或いは20年を超えて就労し、高年齢になった者も少なからず存在したと思われる。ブラジル移住者の世帯主三世或いは四世までの子孫の住所の調査報告によれば、半数が何らかの形で日本に居住している家族もあり、これら家族グループを一つの集団とみると、日本とブラジルを還流するベースが確立されていると見なし得る⁶⁰。さらに加えて、日伯間の社会保障条約（年金受給資格期間の通算）の成立も、日伯間還流移住を支える重要な政策の一つとなった。これらの傾向はリーマンショック以前にほぼ定着した傾向であると見なされており、こうした日伯還流の中で移住・帰国する日系ブラジル人労働者は就労斡旋業者の助けなくして目的を達成することができるのであって、斡旋業者の役割は縮小・

安定期に入っていたと云える⁶¹。

こうした状況の中で、ブラジルにおける就労斡旋ビジネスはどのように変化したのか、が分析される必要がある。結論的には、次のような業者像が指摘されるべきである。

- ① 小規模な業者、とりわけ一人或いは家族の協力を得て、事務所を自己所有する業者、
- ② 日本の受入先との間に、中長期にわたる、強い関係を持ち、農業、流通、食品製造或いは旅館等のサービス業における直接雇用の職を確保している業者、
- ③ 日本における業務請負業者のプロモーターとして一定数の人材を供給する能力のある業者、である。

彼らはリーマンショック以降の厳しい時代を耐えて、生き残ることができた。リーマンショック後、2009年後半には日本からの求人引合が、大きな数ではないが、2009年の調査時点ですでに復活していた。しかしながら、2009年から始まった帰国奨励金を受給して帰国した者は日本への入国ビザ発給を拒否され、それが結局4年半の間継続したために、日伯還流就労を希望する者の就労斡旋ができなくなった⁶²。解禁は

59 現在、NIPPO BRASI 紙の求人広告は電子媒体に引継がれている。Classificados-Empregos no Japo-NippoBrajiru, <http://www.nippobrajiru.com.br/2.semanal.classificados/classificados.japao.php> 訪問日2013年9月27日

60 例えば、在ブラジル県人会の中で名簿がよく整理されている青森県人会からこの状況を見れば、次のような状況を描くことができる。1926年に配偶者と共にブラジルに移住したS氏はA男、B男、C男、D男、E男を設け、いずれも配偶者を得てそれぞれA男はA女（日本在住）及びB女、A男、C女、B男、C男、D男、D女を、B男はA女、B女（日本で就労）、A男（日本で就労）、B男（日本で就労）、C男、C女（日本在住）を、C男はA男（子供としてA男及びB女）、B男（子供としてA男及びB女）、C男（子供としてA女及びB女）、A女（子供としてA女、B女及びA男）、B女（子供としてA男）、C女（子供としてA男、A女及びB女）を、D男はA男（日本で就労）、A女（日本で就労）、B男、B女（日本で就労）、C男、C女（日本で就労）を、E男はA男をもうけた。それぞれの配偶者を除いて最初のブラジル移住夫婦は47名の子孫を擁するまでに発展した。そのうち既に死亡している者はS氏を含めて5人で、そのうち日本に滞在する者は9人を数える。この家族は弁護士あるいは複数の研究者を輩出しており、相対的に日本での就労を必要としないケースである。青い森みらい創造財団：2006による。

61 遅れて大規模事業展開を始めたMil Serviceはリーマンショックまで事業を維持することができなかった。ブラジル帰化市民である松田氏はリベルダーチ広場にあった「大阪プラザホテル」を韓国資本と共同で買収し、「赤坂プラザホテル」として営業を行うとともに、旅行代理店「ABAN」を設立、ホテルの1階（日本で云う2階）部分を改修して、就労斡旋ビジネスであるMil Serviceの事務所として営業を開始した。しかし彼のビジネスは、多くのプロモーターを直接抱えており、送出し数の減少がコスト割れをもたらすことになった。

62 2009年10月24日、カンピーナス文協において、帰国奨励金を受けてブラジルに帰国した人たちの事情についてヒアリングが実施された。ヒアリングはCI-ATEのコラボドレス研修会に参加した厚生労働省の担当者のために設定されたものであったが、尾崎も同席することができた。ヒアリング対象者はカンピーナス文協が選択した、日本で就労経験を持ち、2009年にブラジルに帰国した人々で、6人（男女それぞれ3人）であった。いずれも10年を超える期間を日本で就労していた。47歳の女性を除けばいずれも50歳を

2013年10月15日から公表されたが、しかしながらその帰国奨励金受給者の日本入国の条件として、1年を超える期間の雇用の証明が求められることになった。ブラジルにおける就労斡旋業者による日本での雇用期間は3カ月或いは6カ月が主流であり、この新たな条件は、ビザ取得書類のうち1年間の雇用を受け入れ企業の保証させるもので、このことは日本における業務請負業者の雇用慣行である6カ月或いは3ヶ月の契約期間との関係で、ケースによっては、労働者に自発的退職を強要する可能性を否定できず、それらは今後の大きな問題となると思われる。

1：生残った就労斡旋業者のビジネスの特徴

ブラジル側就労斡旋業者は、小規模な個人或いは家族経営として存続しつづけた。しかしそのビジネスの構造はこれまでのやり方をほとんど変更しなかったと云える。これら業者は日本の幾つかの事業と直接のコンタクトを持って、求人需要に対応すると共に、日本の大手請負業者のブラジル現地募集事業のプロモーターとして、人材を紹介するビジネスを展開している。

NIPPO BRASIL 最終版に掲載された求人広告では、こうした5業者が見られる。それらは、GRUPO ANSHIN（旭企画）、HIROSHIMA Service Center（広島サービス）、RY Travel Service、JASP（人材情報及びリクルートセンター）、Beth VIAGENS & TURISMOである。

尾崎（2010：153-155）によれば次のような求人情報を提供していた。

GRUPO ANSHI（旭企画）は、女性及び夫

超えていた。しかしながら帰国奨励金を受けて帰国した者は男性1人（53歳、日本滞在歴12年）だけであった。2011年11月5日にも同じくカンピナス文協で2名に対してヒアリング調査が行われたが、帰国奨励金受給が彼らの帰国判断に影響力があったのかどうか、明確でなかった。

婦との条件を表示するだけで、電話番号及びホームページアドレスの記載がある。

HIROSHIMA Service Center は、病院（女性或いは夫婦、日本語能力50%、65歳まで）、ホテル（誠実な女性或いは夫婦、日本語能力50%、60歳まで）、電話番号及び住所表示がある。

RY Travel Service は、アルバイト（緊急）（18-45歳まで）、電話番号及び住所の表示がある。

JASP は、各種部品製造（相談に応じるとだけ記載）、弁当屋、農業、漁業、ホテル、小農園、病院及びその他（独身、夫婦或いは家族）、プラスチック製造（18-40歳までの女性、日本語能力30%、時間給950円、勤務地京都）、自動車部品製造（18-30歳まで、日本語能力30%、勤務地愛知県）、電子部品（18-35歳まで、日本語初歩、村田製作所関係）、なお「安心して日本に行ける」と強調し、電話番号及び住所が表示されている。

Beth VIAGENCE & TURISMO は一番多くの求人を掲載している。生鮮魚類及び干物の加工（男性：時間800円、3カ月後1,000円、女性：時間750円、3カ月後950円、残業は月60時間で125%、週休1日、勤務地茨城県）、野菜及び穀類の袋詰め及び選別作業（男性：時間1,000円、女性：時間800円で、残業は1日3時間、125%保証、アパート代月25,000円、勤務地茨城県）、自動車部品（男性、女性或いは夫婦、28-50歳まで、男性：時間1,200円、女性：時間900円、時間外125%、勤務地愛知県、岐阜県犬山市及びその他）、電子（時間1,250円、時間外125%、勤務地ムラタ製作所関係各地）、弁当屋（夫婦或いは女性、男性：時間900円、女性：時間850円、時間外125%、アパート代月25,000-35,000円、空調及びテレビつき、深夜勤あり、勤務地千葉県）、食品加工（20-50歳まで、時間820-900円、時間外125%、勤務地千葉県或いは埼玉県：武蔵野或いは武蔵野フーズ）、自動車エンジ

ン鋳物製造（時間1,350円、6カ月後1,400円、1年後1,450円プラス資格給25%、部屋代月8,000円、電気、ガス及び水道費は自己負担）、個人及び企業の警備・監視（70歳まで、男性、時間800-1,200円、時間外125%）、豆腐製造（男性、女性或いは夫婦、時間950円、残業1日3時間）、病院・ヘルパー（女性35歳まで、女性）、パブリックサービス（1日8,000円、3カ月後10,000円）と記載され、電話番号、住所及びホームページアドレスが表示されている⁶³。

この当時の送出しはリーマンショックに加えて、帰国奨励金受給者の入国禁止措置が原因で、極めて低調に推移した。Beth VIAGENCE & TURISMO の実績は、2009年1-5月で平均月10人、6月が0人、7月6人、8月3人、9月4人及び9月5人であった。求人数及び求職者数が相当数あるものの条件が合わない状態が継続していると話した⁶⁴。

こうした求人広告は、以降、紙媒体から電子媒体へと移行した。それらの状況を2011年11月3日及び2013年9月27日のNIPPO BRASILの電子媒体で見ることとする。紙媒体で見られなかった業者の広告として、A L World Viagens e Turismo（日本の業務請負業者である「晃和」及び「ヤマダ」のブラジル事務所）、Japan Way、Work Japan RH、Nakabras Travel (Seizan) 及び Sawatur Viagens & Turismo

63 NIPPO BRASILの広告料金として月4回掲載で1,500ヘアルスであると話した。インタビュー、2009年10月26日事務所において

64 インタビュー、2009年10月26日、一般的には就労地が都会でないこと、仕事に合わないことなどが顕著であり、ムラタ製作所関係は条件が厳しく、過去の就労実績により受人が拒否されることもあって、面接でお断りをせざるを得ないことも多い。また、帰国奨励金受給者の日本送出しについて、制度の始めに帰国した者の文書には禁止期間が記載されておらず、サンパウロ総領事館もビザを発給したので、日本に送出したところイミグレーションで入国を拒否され、ブラジルに戻った例を扱ったことがあるとも話した。このことも送出し数を低下させている原因の一つである。

（日本の請負業者である「21 Twenty First」のブラジル事務所）、Pacific Line、In Time Tour-Recursos Humanos、Temari Travel [以上が2011年]、Fujiarte（日本の業務請負業者のブラジル事務所）、Avance（日本の業務請負業者のブラジル事務所）、MI Empregos no Japão、Saisho Service-ContatodiretoJapão、Miyazaki（JASPの宮崎氏の単独の求人広告）、MishimaTur Agencia de Viagens、KR Viagens e Turismo、Zenshin、Joyo Engineering Corporation（日本の製造業者或いは業務請負業者の直接募集、電話番号はサンパウロ、群馬、茨城を表示）、Akari Tour、HBN Tur-Viagens e Turismo [以上が2013年]であった。紙媒体に掲載されていたHiroshima Service Center、Anshin（旭企画）は電子媒体に登場していない。

2011年3月と2013年9月の広告を掲載した業者の数及び送出し先数（業者の求人掲載は受入先が重複する。例えばムラタ製作所の傘下工場の業務請負を行うフジアルテの求人数が増加した。このことはアベノミクスの主導される自動車製造業を中心として日本企業の生産が増加し、その結果日本からのブル圧力が大きくなりつつある一つの証拠と見なされ得る。さらに加えて、この段階において解禁された帰国奨励金受給者に対する日本入国の解禁が公にされた。それはCIATE コラボドレス研修セミナーに参加した外国人労働対策課の堀井課長から、1年の雇用予定者を条件として10月15日以降解禁されることが伝えられた。このセミナーにも少なくない数の就労斡旋業者も参加していたので、彼らの送出し活動は一層加速されることになろう。

リーマンショック以降の地球規模的な経済発展の加速は、日系人の日伯還流移動にも新たな変化をもたらすことになった。一方において一時的に落込んだ日本の労働市場から、政府の帰国奨励金の支給もあって多くのブラジル帰国者の出現と云う形で市場からの退出をもたらした

た。他方において、ブラジル経済の発展に着目し、或いはその資源を目指して多くの資本がブラジルに投資されたが、日本企業も例外ではなかった。日本企業は第二次世界大戦後、製鉄、繊維或いは金融・保険を中心にブラジルに資本を投資したが、ブラジル経済のハイパーインフレも与って、撤退する企業が多くなり、その影響力を低下させていた。その後自動車産業を始め、多くの企業がブラジルに進出を始めた。

こうした現象を目の当たりにして、日伯の政策策定者たちだけでなく、日本の業務請負業者たちもブラジル労働市場に目を向けることになった。すなわち、ブラジルに帰国した日本での就労経験者を就労させるメカニズム、とりわけ新たに進出した日系企業に就労させるメカニズムの構築であったのは当然であったと云えよう。フジアルテ・ブラジル社の、日本で就労する日系ブラジル人労働者をブラジルの日系企業に就職斡旋をする活動はこの一例である。前者の例は、CIATEの送出しにかかわる業務の逆の、受入にかかわる業務を担当し、労働相談、就労を可能にする技能講習サービスだけでなく、ブラジル連邦及びサンパウロ州労働局の業務を受託して就労斡旋を行うこととなった⁶⁵。

ここでは、日伯還流日系人労働者に対する民間職業紹介事業、並びに公共職業紹介事業の展開について、その活動を見ることにする。

4章 日系人労働者の就労経路に対する規制の在り方

1：移住労働の就労経路の整備等について⁶⁶

これまで述べてきたところからすれば、日本及びブラジル経済の好況或いは不況に伴い、ブラジルからの求職者送出しの数に大きな変動も見られた。しかしながら指摘されなければならないのは、日本における雇用の構造、すなわち柔軟な生産調整を可能にする不安定雇用の構造が一層定着しつつあることであろう。日本政府の外国人労働者受入に関する基本的な政策に変更がない現在、こうした不安定労働力の重要な一部を日系ブラジル人労働者が担っているとすれば、日本経済からのブル圧力は一貫して存在し、2014年以降、その傾向は一層強くなる可能性がある。日本での就労を希望する移住労働力は、今後とも、少なくとも現在の規模或いはそれを越える規模で流入が継続するであろうことが十分に予測できる。

ところで、現在の日系移住労働者が日本で就労を行うために採用する経路については、次の複数のものがあることが分かっている。一つは、ブラジルでの就労斡旋を用いるケースであり、もう一つは親族呼寄せ等を利用して、直接日本の企業とコンタクトを取るケースである。

後者については、直接雇用の企業が労務管理の煩わしさを軽減すべく、移住労働者を一つの纏まりのある集団として雇用管理を行うことのメリットから、採用者について縁故採用を優先させる傾向があり、この親族呼寄せという斡旋業者を仲介させない方法が、そうした傾向を促進させたものと見る事が出来る⁶⁷。さらに「還

65 ISEC がブラジル政府の事業を受託し、NIATRE を設置してこの業務を行っている。

66 佐野：1996：ch.2を参照されたい。

67 これらについては、筆者が1999年8月に実施した三重県内日系人労働者雇用事業所に対するヒアリング結果を参照されたい。尾崎：2000a：28ffをみよ。

流型⁶⁸」移住者の出現も親族呼寄せを利用して
いるものと見られる。このためにこれまで、直
接雇用を行う企業と密接な連携の基に、その事
実上の代理人として斡旋業を行ってきた従来型
の業者は、安定した仕事を失い、大手の業務請
負業者のプロモーターとして送出しを行うか、
事業を縮小せざるを得なくなってきた。例えば、
宜保インターナショナルは、こうした傾向に加
えて、就労期間の長期化から、特定の直接雇用
企業に対する就労斡旋を辞めて、それに代えて
その企業の労務担当及び生活アドバイザーとし
ての業務を請負い、公共機関の通訳や相談業務
に従事するなど地域社会との仲介役としての事
業展開に転換した⁶⁹。

前者については、さらにこれを二つのサブグ
ループに分けることができ、一つは、民営の斡
旋業者が介在するケースであり、もう一つはCI
ATEの情報を利用して、日本の職業安定所の
仲介ルートにしたがって就労斡旋を受けるケー
ス⁷⁰である。民営の斡旋事業の概要については、

68 還流型移住労働を指摘するのは、森：2000bである。
また、NIPPO-BRASIL紙の記事内容の変遷は、この
タイプの移住が大きな勢力となっていることを示す。
ヒアリングによれば、これまでは「日本からの便り」
と云う欄を設けて、移住労働者の近況及び日本の状
況を伝えるとともに、ブラジル国内及び日本国内の
求人情報の掲載を主要な内容としてきた。しかし「還
流型」移住が行われるようになって以来編集方針を
変え、ブラジル国内での日系人の状況やブラジル国
内の環境変化も伝達する必要から、帰国者の便宜を
図るためにブラジル国内のマンション、車、その他
の移住労働者が購入する可能性のある商品などの広
告も掲載するようにした。販売地域も拡大し、パラ
ナ州からパラ州までをカバーしているとのことで
あった。

69 インタビュー、2000年10月7日鈴鹿市において宜保
サムエル氏に対して。

70 例えば名古屋外国人雇用支援センター（2011年10
月26日）からの、求人情報が存在する。218の求人件
数が記載され、職種は販売員、介護ヘルパーから製
造作業まで、多様なものがあげられている。始業及
び終業時間、時間賃金、並びに残業時間の記載はあ
るが、求人企業名及び求人数の記載はなく、これら
求人が特にブラジルに在住する日系人労働者を求め
ていると判断することができない。Ofertas de
Empregos disponiveis no Hello Work, CIATE

ヒアリング調査に基づいて上述したところであ
る。これらには、大手業務請負業者ブラジル子
会社の監督の基に、斡旋業者がプロモーターに
近い立場で行うケースと、独自のコンタクトを
持つ日本からの求人情報を受けて仲介業務を行
う典型的な斡旋を行うケース、並びに恐らく存
在するものと思われる、斡旋業者が日本からの
求人がないにもかかわらず、自ら設けた日本の
事業所等に移住労働者を送出すケースがあるこ
とについてはすでに述べた。これらの就労経路
の相違とそれに伴う移住労働者保護の問題を論
じる必要があるが、なお追加的な調査が必要で
あるため、ここでは論じない。

2：CIATEを介した就労の現状とその問題点

CIATE（国外就労者情報援護センター）は⁷¹、
1991年、ブラジル日本文化協会設立35周年記念
事業として、多数のブラジル人の国外流出に伴
う諸問題を検討するために、日本、ブラジル政
府、民間企業、学術関係者等の幅広い参加を求
めて、11月8日、シンポジウムが開催された。
ここでの一致した意見によれば、「移住労働者
が日本での就労をスムーズに行えるよう、出発
前にインフォメーションセンターでオリエン
テーションを受けるようにすること、日本での
社会福祉を日本人同様に享受できるよう、完全
な市民権の取得を日本政府に訴えること」であ
った。この中で、二宮正人サンパウロ大学法
学部教授が「出稼ぎ者の困難を少なくし、日伯
友好促進に役立てるために、送出側現地に雇用
に関する情報提供、指導センターの開設」を提
案し、これをうけて、1992年4月1日、文協独
自の事業として、文化センター内に「出稼ぎ情
報・オリエンテーション及び援護センター」が
開設された。

71 以下の設立経緯については、ブラジル日本文化協
会：1998：188-192を参照されたい。

この機関は、試行期間は9月までの6ヶ月間で、相談件数631人、電話相談140件を数え、その他集団説明会の各地での開催、日系団体に対する労働事情の配布等の活動が記録されている。この試行期間での成功を受けて、ブラジル日本文化協会、サンパウロ日伯援護協会、ブラジル日本都道府県人会連合会の三団体が新しい組織を創設することとした。この間の文協と民営送出し業者との間には、意見の食い違いが大きく、相当の軋轢があった。四十年史（ブラジル日本文化協会：1998）はこれについて、「サンパウロ日系旅行社協会との間で、新設するセンターの運営問題についての札機が強まっていた」（190頁）のを強行して、邦語紙記者会見を行い、開設を発表したと、この間の事情を窺わせる記録をしている。知花氏はこの間の事情について、設立の際に業者から賛助金を募り、シンポジウムを開いた後、突然仲介業務を開始すると一方的に宣言され、しかもその目的が違法な業者を駆逐するとのことであったので、関係が悪化した、とする⁷²。この悪化した両者の関係は、その後就労斡旋業務の業者側の圧倒的な優位が明確になった以降も、相互の反目が継続している。

1992年9月28日、公益法人「国外就労情報援助センター」（CIATE）の創立総会が開かれ、役員構成を決め、10月26日に開所式が行われた。このセンターは、関係機関との連携の下に、次のような業務を行うとされた。

まず日本国内において、東京と名古屋を管轄する公共職業安定所と、産業雇用安定センター分室とが相互に求人・求職情報について連絡をとりあい、さらに産業雇用安定センターの分室とCIATEとの間に、個別求人情報・一般情報、並びに求職希望情報について連絡を取りあい、

72 知花氏へのインタビュー、2000年8月31日及び角谷氏へのインタビュー、2000年7月27日など初期の就労斡旋業者たちは証言した。

他方ブラジル側では、CIATEが求職者に対して雇用情報、求人情報等を提供し、求職の申込を受ける（個別求人情報に対する求職希望の受理及び取次）システムである⁷³。CIATEはこの他、各種相談業務（日本の労働法システム、税金、社会保険脱退一時金等について、並びにブラジル在住家族による日本移住者の所在調査等などがある）、ブラジル経済社会への再参入を可能にするための各種研修会等を実施している。

CIATEが1999年4月から2000年3月に扱った新規求人・求職者数は総数で、求人数及び企業数がそれぞれ50人、4企業、求職者数が6人、就職者数（渡航者数）が5人という結果であった。これに対して、相談業務では、新規相談者総数が2,130人（男1,179人、女951人）を数え、年齢別では25歳～35歳層が321人（15.07%）と一番多かった。相談内容別では、社会保険脱退一時金、老齢年金などが多く、また個別援助における所在調査などが目立っており、日本で就労後帰国したと思われる者、及び就労者の家族による相談の多さに注目すべきであろう。

こうした数値から見ると、CIATEにおける求人・求職関係業務は、民営の就労斡旋業者一業者が1ヶ月に扱う業務にも達していないことがはっきりしている。日本からの求人需要がCIATEに来ないこともその大きな理由であるが、それらが今後増加すると予測するのは困難であろう⁷⁴。その理由としては幾つか上げられるが、求人から就労までの期間が長いこともその一つである。産業雇用安定センターのパンフ

73 国外就労者情報援護センター発行パンフレットの「日系人労働適正化事業・雇用管理改善事業」ブローチャートによる。このチャート図によれば、サンパウロの就労斡旋業者との関係は全く記載されていない。

74 ちなみにリーマンショック以前から日本の公共職業安定所に提出された求人情報のうち、日系人の雇用を可とするものについてはCIATEに情報が送付されるようになっているが、こうした取扱数の少なさに変化は見られない。

レットによれば、1ヶ月で就労可能と説明するが、民営業者では、これを1週間で言い得た。業務請負業者は契約事業所から日々変化する生産量に従って、毎日毎日必要な人数を指示され、それに即座に対応しなければならない。人材の空白は事業経営を危険に陥れる。こうした求人側の要求にCIATEのシステムは応えることが出来ない。さらに先に示したCIATEの調査でもはっきりしているように、移住労働を行おうとする求職者は一般に所得が低い層が多く、日本就労にかかる費用を前借金で賄う必要がある。送出し業者に対するインタビューでは、当座の生活費を前借することも相当あるという。民営業者の斡旋では全く資金を持たないで日本で就労できる、定型コースが用意されている、という利点も彼らを有利なものとするであろう。これらに加えて、「循環型」移住労働の増加、親族呼寄せによる移住の増加などがCIATEに不利な要因として上げられるであろう。

してみるとCIATEの果たすべき重要な機能⁷⁵というのは、第一に移住労働経験者、移住労働希望者及び移住労働者並びにその家族に対する、総合的な生活援護措置の実施であり、加えて日本での就労の適正化を達成する目的に関する

75 CIATE設立5周年を記念したシンポジウムにおける、日本学術振興会サンパウロ連絡研究センター代表の喜多川氏の発言が注目される。彼はCIATEがその目的を十分に発揮するためには「一定の段階を経なければならないと思います。現状においては、例えばブラジルの奥地まで行く斡旋業者といっても単なる普通の人なのです。ファックスを置いて、身近な人に職業情報を伝えているのです。ほうきで砂をかき集めるような感じです。この組織はまさに日系コミュニティそのものと言えるかも知れません」との評価の下に、CIATEは周辺機能をより強化すべきと提案している。このことは、就労斡旋について民営の業者と対立してそれらを排除する政策をとるのではなく、公共と民営の共存が望ましいと考えているものと理解される。また日本から参加した長期信用銀行総合研究所会長の水上氏も、民営斡旋事業が受人企業並びに移住労働者双方の要求を満たしている、と指摘している。二宮：1998を参照されたい。また、日本政府側の対応については、吉免：3013を見よ。

るものとして、ブラジルの就労斡旋業者に対する各種の情報の提供、業界の適正な運営を行わしめるために事業団体を結成させ、倫理綱領の作成等の内部コントロール化を促進させるための援助、及びその後の適切な両者の連携が考えられる。前者は既に機能の拡充を2000年度から実施（先に述べた帰国者の自立援助研修プログラムによるセミナー）されており、2002年からは、新たに「H系人就業環境改善事業」として、情報提供機能の拡充が図られた。それらは、①来日前のH系人に対する日本での就労に関する正確な情報提供のための「H系人向け講習会」の開催、②現地日系人団体との連携の下で、「日本就労アドバイザー」⁷⁶を通じた情報の提供、③日本への就労希望者に対し就労に関する職業生活相談の実施、及び④インターネットの活用及び印刷物による来日前のH系人や日本国内の就労者及び事業主に対する就業環境改善に関する情報提供の実施などである。

こうした拡充された機能を達成できる可能性は、先に述べたような他の日系人団体の事業との密接な連携も必要であろうが、後者の民営斡旋業者の団体結成とCIATEとの連携については、各業者の意見は否定的であった。これについてはCIATE設立時のいきさつ⁷⁷を問題にする業者もあったし、業者の事業が安定的でなく、送出し先が重複し、競合関係にある等から、業者の協力関係を維持するのは困難であると云う

76 アドバイザー（コラボドレス）はブラジル主要都市に配置され、日本での就労経験者で、自らの体験を通じたトラブルの事例等の情報を提供し、安易な日本就労を防止することも目的に入っていると伝えられる。彼らは2002年からCIATEで研修会に参加しており、その活動を報告している。これらについては、CIATEが毎年発行している報告集（表題は開催テーマにより異なる）を見よ。例えば、2003年に行われたセミナーの報告集「地域コラボドレス研修セミナー報告書」（Anais do Seminário de Capacitação Humana para DECASSEGUISE）が公表されている。

77 ブラジル日本文化協会：1998：190及び前掲注69を見よ。

ことを理由にする者もあった。しかしながら、CIATEによるこの新しい事業運営の方向は、ブラジル側送出しビジネスを適正に実施させ、ブラジルに進出している業務請負業者の事務所を取込んだ、ある種の国境を超える民間規制のネットワークを構築する可能性も否定できず、基本的には正しい方向と思われ、今後はさらに、どのような形で民営業者をそのコントロールの下に置くか、その方途を真剣に模索すべき段階に入った、と云うべきであろう（尾崎：2013）。

3：ブラジルに帰国した労働者及びその家族のブラジル社会への再参入の問題と就労斡旋業

他方、ブラジルに帰国した労働者及びその子供のブラジル社会への再参入も大きな問題であることが、時を経るにしたがって明らかになってきた。日伯間を還流する労働者は先に述べたように、より範囲の広い親族グループの還流と理解されるべきであって、移動する労働者は常に同じ人物ではない。日伯にそれぞれ定住し、生活を行っている親族グループ間の還流と理解されるケースでは、日伯間を貫流する有利な場所を持つ。

こうした労働者及び家族は次の問題を抱えていると思われる。

- ① 一般的に子供の教育問題、すなわち日本語もポルトガル語も不十分な状態でいずれかの国の社会に参入しなければならないこと、
- ② 日本で就労を経験し、ブラジルに帰国した者の速やかな就労の確保、とりわけリーマンショックにより仕事を失って、ブラジルに帰国した労働者がどのようにして満足できる職を見つけることができるのか、と云った問題、

が、ブラジル日系社会で大きな問題として顕在化した。

在ブラジル日系人社会はこれら問題に敏感に

反応し、文協やCIATEの活動を補強する形で様々な組織を立ち上げることになった。子供の教育に対応する組織としてISEC（Instituto de Solidariedade Educacional e Cultural 文化教育連帯学会）がNPO組織として2003年に設立された。設立時のパンフレットはこの組織の趣旨を次のように説明している。

「主に日本滞在のブラジル人子弟を対象に、教育機会享受の基本的な人権を確保する目的で設立され、その権利を脅かされ、或いは不利な環境にある児童の援護を目的としている。ブラジル日本学会「出稼ぎ問題研究会」の発案によって誕生した当学会は、現在日本における多数のブラジル人児童が就学年齢にありながら通学の機会に恵まれない事態の打開を目指していますが、これは言語上の理解困難、高額な学費、保護者の認識不足や習慣の違い、さらに家族の絆の虚弱化など複雑な原因を抱えた問題です。ISECは各分野のエキスパート、そして教育関連では国際的なレベルで参与している高官の協力の下に、日本並びにブラジルの関係機関の支援を仰いで児童の就学及び社会的編入に努めてまいります」

ISECは2005年9月10日及び11日にセミナーを開催し、①日本での経験のあるブラジル人のポルトガル語教授法、②日本におけるブラジル人に対する日本語教授法について検討を行った。これらの問題の解決は、日伯間の連携が不可欠なことは言うまでもない。日伯の連携活動は200年10月当時で次のものが予定され或いはすでに実施されていた⁷⁸。

- ① 日本におけるセミナー或いは問題提起として、11月に天理大学で開催される予定の「アメリカ学会」において日系ブラジル人子弟の教育問題を取り上げること、
- ② 日本のブラジル人学校におけるブラジル

78 以下の叙述は吉岡黎明氏に対するインタビュー（2007年10月17日）及び2005年に作成されたパンフレットによる。

人教員のレベルアップを図ること：この事業はサンパウロ州教育委員会がブラジル人教員にブラジル教員免許を取得するための教育手段を構築することが愁眉の課題で、具体的には短期集中型の通信教育システムの構築が不可欠であった。サントス市立大学の構想がダメになり、連邦教育省は南マットグロッソ連邦大学が開発中の通信教育プログラムを利用するよう求め、日本に教育専門家を派遣した訓練する案も却下された。その他各種の支援を受ける可能性もあるいが、いずれも現在実現に至っていない。

- ③ 周辺強化事業としてのブラジル側の日本事情及び文化理解を深めること：2007年2月に始まったサンパウロ州教育委員会が進めている「Viva Japon」プログラムは州内小学校、中学校及び高等学校500万人の生徒を対象に、日本の移民、文化等を学習してその成果を発表し、その中で優れた成果を移住100周年記念事業の中で発表する。ISECはこれら学習に対して資料を提供し、日本の小学校を紹介したビデオを提供した。
- ④ 日本のNPOとの連携活動：日本の業務請負業者にブラジル人学校を設置する運動を日本のNPOとの連携の下に進める計画。しかしこの連携は成功していない。日本との連携活動のカギとなるのは、日本でキーパーソンとしての役割を果たす機関との連携である。この連携の構築は、

東京外国語大学、愛知教育大学などとの間で形成されているが、その成果はどの程度上げられたかについて、現在のところ不明である。

ISECの業務は、帰国者からの語学及び教育相談を受付、適切な教育機関⁷⁹を紹介して問題解決をスムーズに行うことである。2013年当時では、これら業務に加えて、帰国子弟のブラジル社会参入を可能にし、ポルトガル語を学習できるためのクラスが運営されており、その活動の範囲を広げつつある。

もう一つの大きな問題はブラジルに帰国した日系ブラジル人の働く場の確保問題であった。CIATEは帰国者のケアも行うけれども、それらは日本の社会保険の受給にかかわる相談が主たるもので、基本的に、働く場の問題の扱いは日本での就労を対象としていた。云いかえれば、ブラジルにおける職業紹介及びそれに付帯するサービスはブラジル法に基づいた機関に限定されていた。従って、日系ブラジル人が帰国して職を探す場合、ブラジル法に基づいて職業紹介を行う機関、すなわち、数少ない公共職業紹介所、例えば金属産業労働組合事務所と云った産業別労働組合或いは産業別労働組合総連合事務所、民間職業紹介業者、或いは新聞等による求人情報、もしくは就職支援を目的とするNPO組織⁸⁰などに依存することになる。

しかしながら現在、帰国者が多く居住する大サンパウロ都市圏から多くの製造業、とりわけ

79 理事長吉岡氏によれば、受人可能な機関は同志万国学院、赤間学院、アルモニア学院（70%の生徒は非日系人）であり、インタビュー当時（2006年9月14日）、州立学校の特別クラスにポルトガル語および日本語クラスを新設するよう要求している段階であるとのことであった。地方居住者に対しては、ISECが直接指導する場合もあるとのことであったが、その後、サンパウロ州教育委員会から補助を得て、独自のクラスを常設的に開催している。吉岡理事長に対するインタビュー、文協100周年記念事業事務局において。

80 1999年10月に活動を開始したGruppo Nikkei Promoção Humanが日系人帰国求職者を主要なターゲットとして活動した。会長はリベルダーチ商工会会長の池崎氏であるが、事業は実質的にレイダ鳥袋氏が夫とともに経営する印刷会社の従業員を使用して行っており、事業活動に相当の無理があった。2000年8月31日に開催された集会に参加したが、当時の登録求職者数は600人（大卒或いは在学中80%弱、年齢は15-80歳まで分布）ほど、10か月間の就職者数80人と云う状況の中で、この開催への参加者は70人を超えていたが、日本での就労経験者は5人程度しかいなかった。尾崎：2001：103を見よ。

金属産業が撤退し、求人需要は中小規模流通業が主要な分野で、賃金は最低賃金の2倍前後であった。主要な製造業、とりわけ自動車及び電機関連企業の多くは、サンパウロ州内であっても、既存の大都市圏から数百キロ離れた郊外に立地していた。日本で就労を経験した日系人帰国者にとって、このような状況は職探しを困難にした。さらに加えてこの状況は、リーマンショック以降に大量に帰国した者にとって、求職活動を一層困難にしたことは明らかであった。

このために、サンパウロ州労働局は日本の帰国支援活動に対応して、サンパウロ州政府が日系団体と連携して、帰国後の職業紹介及びポルトガル語教育を施し、ブラジルに同化した、安定した生活を支えるための機関として NIATRE (Núcleo de Informação e Apoio aos Trabalhadores Retornados do Exterior 帰国移住者就労支援センター) を設置した。この機関は、送出し支援機関である日本側の CIATE と表裏の関係にあり、還流型移住の支援システムが一応整ったことを意味している。この機関は、サンパウロ州労働局による2011年1月に発足した「実験的プロジェクト」から始まったとされている⁸¹。

事業はサンパウロ州政府の業務委託の形式をとり、ISEC が応札して、1ヶ月10,000ヘアルス(この内、ISEC 側も10ヶ月で5,000ヘアルスを負担する)で、10か月(2011年2月から12月まで)の実験的プロジェクトとしてスタートした。NIATRE はサンパウロ州の統合失業者機関(公共職業安定所、職業紹介及び職業訓練を行う労働組合並びにその他就職支援活動機関と情報を共有する)の傘下に入っている。NIATRE 自身は一人の事務局長、2人のパートタイム相談員、1人の事務局員(受付等担当)を擁するにすぎず、すべての業務を単独で行う

81 Peppe : 2012 : 50-51を見よ。

ことができない。従って他の機関との連携が不可欠であり、それに対応するために、法律問題については文協法務委員会、健康問題については援協、労働・雇用問題についてはサンパウロ州労働局をパートナーシップとしている「Coinfederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos 全国金属労働者総連合」の本部組織である「Centro de Solidariedade ao Trabalhador 中央労働組合」、さらに精神ケアについてはNPO法人「カエル・コール」⁸²との連携を確立しており、サンパウロ州労働局の職業生活に参入するための準備訓練プロジェクト⁸³を受託し、事業内容を充実させている。

NIATRE の2011年1月10日から2013年8月30日の間、業務実績⁸⁴は次のようになっている。

相談者の総計は2,538人で、電話による相談は13件であり、ほとんどが直接来所している。来所者の属性は、ブラジル国籍者は2,342人、日本国籍者が130人、日伯二重国籍者が30人、その他が36人であった。年齢階層は36-45歳層が637人と最も多く、続いて46-55歳層が602人、26-35歳層が514人、56-65歳層が415人、16-25歳層が227人と続いている。性別では男性1,421人、女性が1,117人でその差は小さい。学歴では、

82 2008年に設立された組織で、出稼ぎからブラジルに帰国した子供たちのブラジル社会復帰を支援するための「プロジェクト・カエル」活動を日伯で精力的に行っている。代表及びコーディネーターは精神科医師中川郷子氏。このプロジェクトは三井物産ブラジル支社の支援を受けている。

83 「雇用促進チーム」プログラムで、そのパンフレットによれば、20-25人の失業者を一つのチームとしてクラスを編成し、週1回3時間、合計12回のプログラムで、グループによる就職活動の経験の交換、就職活動に必要な技能の習得、有利になる履歴書の作成方法及び面接指導が主要な内容で、NIATRE が担当する訓練ではこれにポルトガル語の訓練が追加され、受講者に対して月300ヘアイルスが2ヶ月間支払われることになっている。

84 尾崎：2012b : 79-80で使用した資料は、最初の業務受託期間(2011年1月10日から12月末まで)の数値を対象としており、本文で示した資料は2013年8月30日までをカバーしている。しかしながら両資料の示す割合については顕著な変化は見られない。

初等教育中退者が67人、修了者が357人、中等教育中退者が47人、修了者が1,250人、高等教育中退者が77人、修了者が533人、大学院教育を受けた者が40人、技術教育中退者が11人、修了者が131人となっている。就労地について、日本が2,421人、合衆国が34人、ヨーロッパが39人、南アメリカ17人、その他が29人であった。帰国奨励金を受給した者は149人、受けなかった者は2,269人であった。子供の数については、0人が1,086人、1人524人、2人576人、3人234人、4人47人、5人以上が13人いた。海外在留期間は1年以下が50人、1.1-2年以下が68人、2.1-5年以下が295人、5.1-10年以下が571人、10.1-15年以下が548人、15.1以上が874人であった。ブラジル帰国後来所までの期間について、1ヶ月以下が357人、1.1-2か月以下が169人、2.1-3ヶ月以下が97人、3.1-6ヶ月以下が198人、6.1ヶ月から1年以下が496人、1.1-2年以下が315人、2.1-5年以下が593人、5年以上が309人となっている。現在の居住地ではサンパウロ市が2,058人、大サンパウロ都市圏が304人、サンパウロ州内が155人、サンパウロ州外が108人、その他が97人であった。現在の就業状況については、失業状態が1,886人、年金受給者が63人、就労中が384人、学生が108人、その他が97人であった。来所の理由（複数回答）については、雇用が2,343件、社会福祉が150件、税金が15件、教育が85件、健康が22件、法律が22件、企業が85件、文書が256件と分布した。

これらの相談者の属性及び相談項目から、日本で相当期間滞在した者で、中等教育を受けた30-60歳層の男女で、帰国後1ヶ月の間及び2年以上経過して相談を行う失業者が雇用を求めて来所しているとの像を描くことができるのではないだろうか？ ちなみに、2011年1月から2012年6月までの求人は220企業、個人が38人あり、前者について就労場所はほとんどが大サンパウロ都市圏で、業種は中小規模のサービス、小売で、大企業向けは人材業者による求人であ

あったとされる。後者の職種は介護、家事労働者及びその他であった。この期間において1,200人を超える者が就職したとのことであった（未就職者は高年齢者等の一般的に就職困難者がほとんど）⁸⁵。

他方において、民営の職業紹介業者の台頭もここで取上げておかなければならないだろう。一般的に、日系ブラジル人を紹介の対象とする民営職業紹介業は、出身国を理由とする差別的職業紹介に該当し、認められない⁸⁶。しかしながら、ブラジル経済の好調、及びそれに伴う所得増がもたらす市場の拡大、並びに豊富な天然資源を求めて日本企業のブラジル進出ラッシュが再来しつつあることから、中間管理職の採用条件として日本語とポルトガル語双方の能力を持つ者の需要が高まってきている。こうした能力はいわゆる真正な職業能力と見なされる可能性が大きく、民営の職業紹介事業の新たな分野として注目されつつある（尾崎：2012b）⁸⁷。

この事業に参入したのは、フジアルテ（Fujiarte do Brasil Pororoa Recursos Humanos Ltda）であった。フジアルテは日本における業務請負業の大手業者の一つであるが、ブラジルにおいてもFujiarte do Brasilを設け、プロモーターとして多くの現地送出し業者を通じ

85 松浦氏に対するインタビュー（2012年7月12日）。

86 尾崎：2012b：80を見よ。これに関連して、NIATREは形式的にはすべての外国で就労した帰国ブラジル市民を対象とし、事実上日系人帰国者に重点を置く活動を行っている点については、日系各種団体の連携活動に期待して、総合的な支援が期待できることにより重点が置かれている説明がなされている。この形式的対象は公式のもので、ベルギーのNPO組織がNIATREを訪問して、帰国奨励金を受給してブラジルに帰国したブラジル市民の売春婦の再就職問題を調査したことも表されている。松浦氏に対するインタビュー（2011年11月3日）

87 ブラジルに進出した日系企業の向上における従業員の構成について、モジダスクルゼイロに立地したダイキン工業（空調）及びソロカバに立地したトヨタ工場のライン労働者1,500人うちの300人が日本就労経験者であるとの情報もあった（松浦氏に対するインタビュー、2012年7月12日）。

て人材を日本に送り出してきた。しかしながらリーマンショック以降、フジアルテが抱える多くの日系人を解雇しなければならない状況に陥った。そこでアマゾン川を逆流する「ポロロッカ」現象になぞらえて、フジアルテで働いてきた優秀な日系人労働者のために、ブラジルにおいて、その経験を活かして活躍できるシステムを作ることにした。そのために、ブラジル現地事務所のリクルート業務と密接な業務提携関係にあった宮崎健次郎氏に対してブラジルに人材会社を設立させ、その任に当たらせようとした(尾崎：2012b：80-81)。

このブラジル人材会社は3の「ブラジル進出(日系)企業支援サービス」事業を主たる業務としている。すなわち①人材紹介業務、②紹介予定派遣業務及び③現地法人立上げ支援業務である。①については、2011年当時の業務状況として、平尾隆志社長も実績として紹介しているように、経理部長及び総務人事担当(いずれも女性)2人を紹介し、成功したとしている⁸⁸。②の(育成型)紹介予定派遣はやや複雑である。ブラジルからフジアルテに雇用されて就労経験を持つ日系人で、日本国内での工場で製造管理の経験を持つ者について、ブラジルで「工場立上予定のある日本企業に派遣して、赴任前教育研修を実施し、ブラジル工場立上要員として人材紹介するシステムである⁸⁹。このシステムは従って、海外の法人での雇用を前提とした紹介予定派遣、或いは研修のために派遣された日本企業の社員として雇用され、海外派遣されるか、いずれかの可能性がある。ちなみに(宮：2008：15)において、日本においてマナウスの日系工場の募集(日本で発行されているポルトガル語

新聞の求人広告)を見て応募し、日本の工場研修を受けた後、マナウスの工場で採用された事例があげられている。③については、企業がブラジルで設立或いは事業を開始する場合の支援サービスであり、この企業独自のものではなく、ブラジルにはトヨタ通商などが系列会社のブラジル進出を支援するための業務のノウハウを持ち、複数のブラジルにおける日系企業退職者もこうした事業に参入している。

本論文との関係で重要なのは、しかしながら、①にも②にも該当しない、日本で就労経験を持ち、ブラジルに帰国した日系人労働者の職業紹介の問題である。彼らは日本において管理者としての経験を持たない者も多く、働き盛りの二世及び三世の多くは日本語能力が十分でない。ブラジル人材業務がその実績を上げるためには、こうした労働者の職業紹介を行わざるを得ないのではないと思われる。インタビューでは、フジアルテブラジル社はこうした労働者を相当数抱えており、ワーカーの求職者情報2000件程度持っているとのことであった⁹⁰。彼らの賃金水準は工場労働で最低賃金の2.5倍(年間13ヶ月)、住宅費等の使用者負担はないが、昼食費の補助が必要である。このことはサンパウロ大都市圏に居住する帰国者は高い住居費を支払って相対的に安い賃金で働くことを意味し、

89 会社案内パンフレットに紹介予定の事例が紹介されている。それによれば、2010年10月、派遣受入先企業に対してフジアルテの日系人社員(国内電気機器製造現場でリーダーを経験、日本語検定1級、サンパウロ出身)を紹介、2011年1月、派遣受入先工場(自動車部品メーカー)で海外赴任前研修(OJTの実施、クレドの共有、ロイヤリティの向上、スクリーニングの実施)を開始、2011年8月工場完成と同時にブラジル赴任の予定(期待される業務として、製造装置の搬入、据え付け作業、作業標準書の作成(ポルトガル語)、ワーカー採用のアドバイス、日本人社員とワーカーとのパイプ役があげられている)とのステップを踏んでいる。

90 宮崎氏に対するインタビュー(2011年11月9日)。ちなみに、紹介料は使用者負担で、ワーカーが1ヶ月分の賃金、エクゼクティブが年収の20-30%であるとのことであった。

88 会社案内パンフレット「日本企業ブラジル進出支援サービス：ポロロッカプロジェクト」において写真入りで事例として紹介している。日本企業で就業経験があるのはこのうち総務人事担当者であるが、両社とも日本語が堪能と説明している。なお、2013年2月時点では、自動車部品メーカーの製造部長、化学メーカーの経理部長の紹介事例が追加されている。

他方において進出日系製造企業の工場の多くが大サンパウロ都市圏から数百キロ離れた郊外に立地するのが一般的であることに鑑みれば、より賃金の安い（最低賃金の2倍前後）流通業等への就職の道しか残されていないことになる⁹¹。

以上において、NIATREと民営職業紹介事業の活動状況を見たところから云えることは、少なくとも、両者の得意とする分野、とりわけ取扱求職者層について異なっていることが明白になったのではないかと考えられる。両者の間には公式の連携は存在しないが、松浦氏と宮崎氏との個人的コンタクトは維持されており、その中で求職者に対してより適切な機関を紹介するなど、事実上の調整が行われている可能性もある。このことは、CIATEを含む日系諸団体と民営職業紹介業者との一定の結びつきを示していることを意味することになる。今後の課題として、ブラジルにおける日系人労働者の就労斡旋業、並びに日本への送出し業を含めた、国境を超える何らかの民間自己規制の双方向体制の確立を検討の対象に含める必要性が生じる可能性があると思われる。

第5章 日伯間職業紹介事業に対するコントロール

1：日伯職業紹介法の規制について

これまで、日系ブラジル人の国境を超える職業紹介の実像について、インタビュー及び文献調査を中心に整理・分析を行った。そうした作業の目的は、職業紹介にかかわる各種の規制が、国境を越えてどのように適用されているのか及

びどのような適用が必要なのか、並びに国内法の規制システムの限界を補完するシステム構築の可能性が存在するのかと云った、国際労働法固有の課題の一つを検討するためであった。

これに関係する日伯の域外法規制には次のものがみられる。

日本の労働者派遣事業法23条4項に「海外派遣」についての報告及び規則18条の報告の書式（様式13号）の届出を要求している。さらにまた海外派遣において派遣元が講ずべき措置（26条3項）及び派遣契約の内容に対する規制（規則23条は26条3項の内容を契約中に盛り込むよう要求している）が存在している。それらは派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成並びに記載項目（派遣元事業主の氏名又は名称、派遣就業をした日、派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間、従事した業務の種類、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項、紹介予定派遣にかかる派遣労働者については当該紹介予定派遣に関する事項、及びその他厚生労働省令で定める事項）、派遣元事業主の氏名又は名称を除く記載項目の派遣先事業主への通知、その他厚生労働省令で定める当該派遣業が適正に行われるために必要な措置であり、「26条3項の規定により定めた事項を書面に記載して、当該海外派遣に係る役務の提供を受ける者に当該書面の交付等を行わなければならない」ことを要求している。職業安定法は域外適用に関する明示規定を持たず、公共職業紹介機関以外の就労斡旋について、有料及び無料の民営紹介業、労働者供給業及び直接募集を予定するが、いずれも海外就労を規制することを目的とした規定は存在せず、加えて明示的にそれを禁じる規定も存在しない⁹²。

91 宮崎氏によれば、紹介業務について、ブラジルに進出した日系企業の求人圧力は強いが、ホワイトカラー層に集中していること、求められる仕事は総務、経理、秘書、販売、通訳及び運転手を例として挙げている。E-mailによる尾崎の質問への宮崎氏の個人通信による回答（2011年11月25日）

92 日本においてブラジルとの国境を超える労働者を受け入れた業務請負業者に対する「労働者供給事業」違反で有罪とされたケースがあっただけで、ブラジル現地での委託募集並びに送出し業者或いはプロモーターによる斡旋業務それ自体は問題とされなかった。

ブラジルの規制はより詳細である。ブラジルにおいて「外国で勤務するために契約し又は転勤するブラジル人労働者に関する法律」(7064号:1982年12月6日)は、①ブラジル会社の海外業務に就くための海外転勤、②外国で労働するために外国企業が行う労働契約について、強行的介入規定を定めており、後者はさらに労働省の許可⁹³を条件としている⁹⁴。さらにまた、国外紹介との関連について何も規定はないが、「有料職業斡旋業の登録及び許可に関する省令」(34号:1987年9月25日)⁹⁵がある。この省令は営利及び非営利有料職業斡旋業を共にカバーし、地区の労働監督署を通じて労働省雇用賃金局に対して営業許可を申請することとし、それに必要な書類を提出するように要求している⁹⁶。

これらの法規制は、しかしながら本論文で対象とした就労斡旋業者に直接かかわらなかった。すでに説明したように、初期の送出し事業を担当した旅行会社形式の就労斡旋事業が、ブラジル刑法206条(外国へ移住を目的とする労働者の誘惑的斡旋。刑:1年から3年までの監禁、罰金は1-10クルゼイロス・ノーボ)違反を根拠に強制捜索を受けたにとどまった。すなわち、日本に労働者を送出す業者たちは、日本での就労を可能にするための手伝いをするだけであり、労働契約は日本で締結し、旅行の手配はライセンスを持つ旅行業者が行う分離形式を採用したために、規制の網を逃れることができた

93 この許可の条件は労働省官房省令(3256号:1989年8月17日)が詳細を定め、とりわけ労働契約上の紛争に対する管轄裁判所をブラジル裁判所とすることを要求している。

94 これらの条文については尾崎:2001:109-111を見よ。

95 この日本語訳は、鈴木:1991:6-8を見よ。

96 本論文で対象としたブラジルの送出し業者のほとんどはこの認可を受けていない。この認可には納税の詳細な証明書が必要であることも一つの大きな理由であろうと思われる。そうした意味では、日本の受入業者による「海外募集人」の地位に位置付けられ得る業者が大半であった。

と思われる⁹⁷。結果として、日伯間における国境を超える就労斡旋は、いずれの側の規制の網をも巧妙にすり抜けて、事業活動を行うことができたことになる。

以下において、これら法規制を含めて、日伯にわたる就労斡旋業に対する規制の現状及び必要な規制等について検討を加えることにする。

2: 国外にわたる職業紹介システムと日系人移住労働者の就労斡旋事業

国外の求職者と国内の求人者を仲介する業務に対するわが国「職業安定法」の適用関係について、明示的な域外規定が存在しない状況から、どの程度或いはどのような活動について域外就労斡旋を規制できるかについて、より一般的な視点で検討する必要があると思われる⁹⁸。

1993年5月の、「国外にわたる労働力需給調整制度研究会報告書」⁹⁹(ILO96号条約の下における需給政策の範囲内)、では、域外適用について次のように想定している。報告書は、職業安定法の適用範囲について、それを行政法規との性質決定から導かれる属地主義を原則としつつ、刑罰規定の適用に関して一種の効果理論、或いは偏在説の適用を考慮して、「労働力需給システムに係る規制については、放置した場合に予想される中間搾取や強制労働等の弊害を除去し、労働者各人の職業選択の自由が保障され、その有する能力に適合した職業に就くことができるよう、労働者保護と国内労働市場の秩序維持を図る等の重要な目的を有するものであり、

97 ただし後で見ると、これら業者は少なくとも募集受託者であるのは明白で、来日して受入業者(募集委託者)と直接コンタクトを取り、募集及び業務の条件を協議している(募集委託行為が日本で行われている)ことにも注目すべきである。

98 以下の叙述は、尾崎:2001:106-108を基に構成されている。

99 岡山:1993:255ff、国外にわたる労働力需給調整制度研究会「国外にわたる労働力需給調整制度研究会報告書」(1993年2月)

国内に及ぼされる影響が非常に大きいものであって、規制の必要性も高く、当該行為が実質的に園内の事業所に帰属するものとみなし得る場合には、具体的行為が国外で行われるものであっても、規制が及ぶものと考えることが適当である」とその適用範囲の判断基準を明らかにした。

この報告書の位置づけによれば、CIATEの求人・求職にかかる業務は、①職業安定機関が関与するタイプに属する業務で、②求人が公共職業紹介機関に求人申込を行い、③仲介者(公共職業紹介機関の業務の一部の代行機関である産業雇用安定センターの業務執行者)としてのブラジル現地の公的機関(CIATE)での求職希望を受け、それを日本の公共職業紹介機関に送付し、④日本の公共職業紹介機関での紹介業務を完成させる、という流れを想定することができる。報告書では、公共職業紹介機関とCIATEとを＝線で結んでいる¹⁰⁰。この＝線により、求職・求人の申込・受理、雇用契約の斡旋のすべてが日本国内で行われたことになる。

他方、民営斡旋業者による仲介については、その主要な業務がすべて国外で行われるので、職業安定法の規制は及ばないとする¹⁰¹。ただし例外として、「求人申込等の連絡が国内に対して行われる場合には、規制が及ぶ」とする。ところが海外の公共職業紹介機関が仲介する場合(例えば、サンパウロ州労働局が提携する金属労働組合などの仲介のケース)には、こうした例外をコメントしていない。この差をどのように考えるべきか。公的機関であるから日本での連絡等の国家行為は一切行い得ないとの立場をとることも考えられるが、むしろこうした問題は本来的に国家間の二国間協定などに委ねられるべき問題である、という理解が妥当と思

われる。

ところで問題となるのは、「求人申込等の連絡が国内に対して行われた」が、具体的にどのようなものを云うのかである。ヒアリングでは大半の業者は、受入業者との間に仲介業務に関する文書を交わしていないと回答した。しかし時には日本に赴き受入業者と、或いは受入業者がブラジルに赴き斡旋業者と協議を行うとするものもあった。またブラジルに子会社を持っている大手業務請負業者などは、送出し業者或いは委託募集人(プロモーター)としての子会社と親会社との間に、頻繁的、恒常的に求人申込等の連絡を行っているものと推測される。また業者の中には、日本に事務所を設置している者もあった。この事務所での事業内容は、例えばNagoya Serviceでのヒアリング回答では、移住労働者として日本に送出した者たちの医療、その他生活上の各種ケア、仕事の確保、労働者の連絡拠点等である、とする。これらの業務は、送出業者による一種のアフターケアであると思われるが、日本において労働者の受入先を探すこともその中に含まれており、こうした場合には、日本国内での雇用にかかる事業を行っていることは明らかである。この場合、彼らの逃げ道としての、職業安定法で云う有料或いは無料の職業紹介を行っているのではなく、日本からの募集を見て日本で働こうとする者に対する渡航の手伝いをしているとの主張に対して、前者の活動を含めることには困難が存在する上、後者は日本国内で行われる労働者供給事業であることは明白で、域外適用を論じる余地はないと思われる。

なお、報告書によれば、労働者供給事業においてブラジル就労斡旋業者が採用する「型」に関連すると思われるのは、「供給先、供給元が日本に所在し、労働者が国外の場合」である。これについて、報告書は入管政策上就職先の決まっていない者の入国を認めないとするに止めているが、供給元(ブラジル送出し業者の日本

100 報告書資料12(公共職業紹介機関：日本国内求人者、国外求職者のパターン⑤)を見よ。

101 報告書資料12(民営職業紹介業者：日本国内求人者、国外求職者のパターン③)を見よ。

労働者供給業者)の審査については形式的審査(登記簿謄本の提出)で事足りるのであり、そうした労働者供給業者との雇用契約も入国が保証されることに留意すべきであろう。加えて、ヒアリングでは、委託募集に従事する者(いわゆるプロモーター)と紹介事業者との区別が極めて曖昧であったことである。報告書では、委託者が日本に所在する場合には、受託者を＝線で結び、委託募集の許可に関して日本法が適用されるとするに止めているが、効果的な規制の実施については再考を要するのではないだろうか。

さらにまた、前借金の問題について、その準拠法及び債権譲渡をめぐる国際私法上の問題に加えて、日本における取立てに対する労働基準法上の規制(17条及び24条1項)との関係が問題となる。しかしながら本論文においては就労斡旋の経路を対象とするので、ここでは取上げない¹⁰²。

これらのことは、伝統的な行政法規の域外適用論や効果論でもってしては、日系人移住労働者の適正な就労経路の確保について、十分な規制を及ぼすことが出来ないことを示している。先に述べた、労働者供給事業の存在の可能性も一時期極めて高かったことなどもあわせて、就労経路適正化のための、ブラジル国内での効果的な情報提供等による指導を含め、適切な対応が急がれる。

102 前借金の問題にも若干触れておこう。これまで述べてきたところによれば、こうした前借金の額は1990年代での標準的なものでは、2,500ドル程度であった。この債権の回収方法については、日本で就労中に行なう場合には当然のことであるが、労働基準法17条及び24条の強行的適用が予定され、債権譲渡或いは代行取立ての方法で受入業者が徴収する場合には、賃金からの控除が許されない。こうした事態を避けるためにも、分割返済にせよ、一括返済にせよ、いずれにしても返済の期日と額について当事者間に明示の合意があることが望ましい。これについて受入業者及び送出し業者は共にかなり神経を使っているように思われる。尾崎：2001：107及びそこに付録されている参考資料②を見よ。

このことについて、山川：1999：208ffがこの問題に関する唯一の研究である。彼は「職安法32条1項は、一定の要件の下に許可を得た場合を除き、事業として有料職業紹介を行うことを禁止しているのであるから、国外に存在する事業者についても、その行為が国内においてなされた場合には、現実の行為者に対して同条違反として行政取締を行い、刑罰を課することは可能である。実際上も、紹介者に対する規制は、たとえば、外国人ブローカーによる紹介などのように事業者がその従業員を通じるなどして国内で活動する場合に問題となることが多いと思われるから、このような場合、当該行為が国内で行われたときには、職安法違反による行為者責任(同法67条参照)を追求することができる」と解すべきである(215頁)とする。

この解釈自体に異論はない。職業安定法の持つ域外適用の一般的原則が明らかにされたものとする。しかし先に見たように、日伯間の就労斡旋の慣行を捕捉できるかと云えば疑問である。すなわち、ブラジルでの就労斡旋事業の展開はこうした問題の発生を回避しながら慎重に行われていた。日本の受入業者とブラジルの送出し業者の連絡は、基本的にはファックスや電子メールであり、日本国籍を保有する業者などは自由に日本に入国し、片手間に業務連絡、商談を行う。受入業者も短期ビザでブラジルに入国し、それまで連絡を取合ってきた相手が信頼のおける人物かどうかを最終的に判断する。このような状況は、今や国内法の適用を論じる段階ではなく、別個の、例えば二国間条約の締結、或いは先に述べたようなCIATEの情報提供機能を強化し、日系人団体を通じた業界への適切なコントロールを図るなどの方針を考えるべきである。

それでは次に、ブラジル法の適用について見ることにする。ブラジルでは刑法206条の文言から「騙して」が削除された¹⁰³。その結果、ブラジル国外への職業紹介が事実上合法化され

ていると云えるが、これを民営有料事業として行うためにはライセンスが必要となる。しかし筆者がサンパウロでのヒアリング調査で尋ねた業者の中で、このライセンスを得ていたのは、初期に活躍し、現在、国内での就労斡旋及び派遣業を大規模に展開している一業者だけであった（ブラジル国内での人材斡旋を行う日系企業を除く）。

また、外国で就労することを目的としてブラジルで契約を締結する場合には、1982年の「外国において勤務するために契約または転勤する労働者の地位について定める法律」（法律第7064号）及び同法23条に基づく1989年の「細則」（省令第3256号）により、労働省の許可が必要とされるが、契約外国企業に5%以上の資本参加をしているブラジル企業の連帯保証を許可の要件としており、さらに、「この法律の制度外で、外国で労働するためにブラジルに住所を有する労働者を勧誘するときは、ブラジル刑法206条」を適用する（同法20条）としている。ブラジルの連帯保証人となった企業は、労働者の契約から生じるすべての義務に連帯して、責任を負うもの（同法19条）とされる。これらのことから、この法律の域外適用範囲については、同法が私法上の効力発生要件に関わるかどうか不明であ

103 この間の事情について、ブラジル日系社会における騒然とした出稼ぎ現象を憂慮して、文協設立35周年を記念した行事の一つとして、1991年11月8日から10日、「出稼ぎ現象」に関するシンポジウムが開催された。当時の野村連邦議会議員がシンポジウムの結論を下に206条改正議案を議会に提出した結果、改正に至った。CIATE：2012：10-14（渡部和夫氏の発言）を見よ。さらにまた尾崎：2013：127も見よ。

104 これらについては、尾崎正利「サンパウロにおける就労あっせんシステムについて」かけはし（産業雇用安定センター）171号、2001年、30頁を参照されたい。ブラジル刑法206条のブラジルでの適用は現実に行われた（藤崎：1991：136-140）が、それ以外の規定の適用例は聞かない。結果的に、サンパウロにける斡旋業者たちは、公式には個人の移住にかかる総合的援助サービス事業、実質的には、日本の受入業者と移住希望者との間にあって、仲介を行う民営有料職業紹介事業として、日伯両国の規制の空白を巧妙に利用しながら事業を展開していると云える。

るけれども、少なくとも、ブラジル「統一労働法典」における労働者保護規定の継続した適用を意図していることは確かであろう¹⁰⁴。

最後に何らかの提案を行うとすれば次のことが云えるかもしれない。すなわち、この複雑で、かつ国内法の規制対象のメカニズムでは十分に把握できない日伯間の就労斡旋システムに対して、検討すべき可能な方法は、先にその一部を示唆しておいたように、二国間協定による規制以上に、民間規制体制を構築させることも早急に検討されるべきではないだろうか。CIATEと浜松の「労働者の家」¹⁰⁵、NIATREと日本公共職業安定所の日系人労働者に対する特別紹介システムは、公共による日系人移住労働者及び帰国労働者保護の連携であるが、これらをキーパーソンとして、ブラジル側送出し業者及び日本における受入業者（業務請負業者）を連携させるシステムである。日本における業務請負業者は業界組織を形成して、行政の一定の指導の下で、ある程度の自主的な内部規制活動を行っているけれども、それら参加業者はブラジルに支店或いは事務所を持ち、若しくはプロモーター業者を抱え、国境を超えた求人活動を事実上展開していることはすでに述べた。これらを統合するシステムを形成することは可能であろうか？

キーパーソンはブラジル側ではCIATEが、日本側では業界組織¹⁰⁶が担うことになり、そ

105 浜松市に設置されている「労働者の家」の設置の経緯及びブラジル政府の連携体制等については、ブラジル国外務省在外ブラジル人コミュニティ次官室室長であるSouza：2011を見よ。

106 日本において日系人労働者を扱う業界組織として、「中部アウトソーシング協同組合」が名古屋市に設置されている。この組織は1992年7月に「愛知生産請負協同組合」として発足し、1997年に「中部生産請負協同組合」として中部経済産業局の所管組織となり、その後現在の名称に変更したものである。会員にはブラジルに出先組織を持つ大手業務請負業者も加入しており、この分野での労働市場占有率は相当高いものと推測され得る。http://www.cosa.jp/idea.html 訪問日2014年3月4日

の中央組織として日伯合同の委員会を設置することも一案として考慮されるのではないかとと思われる。

Cafaggi : 2012 : xiii-xiv はこうした連携の可能性について、一般的な形であるけれども、次のように述べている。民間自主的規制体制の構築の参考になるとと思われる。

「超国家的民間体制（TPR）はレクス・メルカトリア及び商事仲裁のような、伝統的な超国家的民間体制から、異なった現象として生じた。この規制の重要性は民間規制の使命及び活動において重要な役割を引受けている。それらは地球規模的レベルにおける市場及び政府の怠慢に対応し、制度的リスクをうまく管理し、地球規模的社會を規律する。この新たな民間規制体制は多くの場合、多様な、頻繁に生じる競合であり、ときには異なった地域で重複する。それらは先進工業国及び開発途上国の好みを反映し、

異なった分布結果を黙示し得る。最も明白なケースは、食品安全体制に関するケースであり、そこでは小売業者及び流通業者は異なっているが、重複する体制を構想し、開発途上国の製造業者に重い遵守負担を課した。超国家的民間規制の主要な目標の一つは、基準及び原則を調和させ、民間証券取引会社のケースにおけるように、基本的な権利を遵守させた。このケースでは、人権濫用を止めさせることが超国家的民間体制に主要な目的である。先進工業国と開発途上国間の立法的相違は大きい、多くの場合先進工業国の間の慣行も相当異なっている。政治的コンセンサスの欠如は、国際条約の制定を妨げ、或いは一貫したやり方でそれらを実施するのを妨げる。民間規制体制は多くの場合、調和させるための道具或いはソフトな国際法原則を実施する手段を提供する」

【参考文献】

- [Aristeu : 2000] Aristeu de Oliveira, Manual de Contratos de Trabalho, Atlas, 2000, Sao Paulo.
- [Cafaggi : 2012] Cafaggi, Fabrisioed, Enforcement of Transnational Regulation: Ensuing Compliance in a Global World, Edward Elgar, UK, 2012
- [Carrion : 1996] Valentin Carrion, Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho, 21th edicao, Sariva, 1996, Brasil.
- [CIATE : 1999] CIATE, Resultado de Questionários sobre Dekasseguis, (出稼ぎに関するアンケート調査結果) CIATE 1999, Sao Paulo.
- [ILO : 1999] ILO, Migrant Workers : ILO 87th Session Report 3 Part 1B, ILO, Geneva, 1999.
- [Luduvic : 2000] Ricardo Verta Luduvic e Vauledired., CLT e Legislação Trabalhista Complementar Atualizada, Método editora 2000, Brasil.
- [Miyagui : 1998] Shosei Miyagui, Líderes da Comunidade Okinawa no Brasil, Okinawa Times no Sao Paulo, 1998.
- [Miyoshi and Ninomiya : 1993] Takefumi Miyoshi and Masato Ninomiya, Manual da Lei de Imigração Japonesa, Banco Américas do Sul S.A. Sao Paulo, 1993.
- [Nikkei Jornal : 2000] Jornal do Nikkei, Caminho dos Imigrantes Japoneses; Brasil-Século 20, Jornal do Nikkei, 2000, Sao Paulo.
- [Peppe : 2010] Atilio Machado Peppe, Medidas da Superintendência Regional do Trabalho e

- EmpregoemRelação à Recolocação das PessoasRetornadas do Japão, in CIATE, Fórum Sobre Brasileiros no Japão 2009, São Paulo, 2010
- [Peppe : 1012] Atilio Machado Peppe, Criação, organização, funcionamento e perspectivas do NIATRE, CIATE, Relatório do Encontro dos Colaboradores Regionais do CIATE: 2011, São Paulo, 2012
- [Roth : 2002] JoshiaHotaka Roth, Japanese Brazilian Migrants in Japan: Brokered Homeland, Cornell University Press, New York, 2002
- [Solidarity Center AFL-CIO : 2001] Solidarity Center, AFL-CIO, Os Rendimentos do Trabalho no Brasil, São Paulo, 2001
- [Tshuda : 2003] TakeyukiTshuda, Strangers in the Ethnic Homeland: Japanese Brazilian Return Migration in Transnational Perspective, Columbia University Press, New York, 2003
- [Souza : 2011] Rodrigo Amaral de Souza, Comunidadebrasileira no Japão. Perfil e caracyersticas: Ações do Ministrios das Ralações Exteriores, in CIATE ed, Relatório do Encontro dos Colaboradores Regionais do CIATE 2010,
- [青い森みらい創造財団 : 2006] 青い森みらい創造財団「在南青森県人関係者名簿」(財) 青い森みらい創造財団国際交流課、2006年3月
- [安里 : 2011] 安里和晃編著「労働鎖国：ニッポンの崩壊」ダイヤモンド社、2011年3月
- [井口 : 1997] 井口泰「国際的な人の移動と労働市場：経済のグローバル化の影響」日本労働研究機構、1997年2月
- [大川 : 1980] 大川健嗣「出稼ぎ多発の農村構造の形成と展開」社会政策学会年報24集、1980年
- [岡山 : 1993] 岡山茂編「国外にわたる職業紹介の理論と実践」労務行政研究所、1993年6月
- [尾崎 : 2000a] 尾崎正利「出稼ぎをめぐる状況の推移と現状」「雇用の実態とその変遷」一色将行編『共同研究 日系ブラジル人による異文化交流を考えるー生活と子供の教育』三重県高等教育機関連絡会議 2000年。
- [尾崎 : 2000b] 尾崎正利「三重県における移住労働者問題の現状と課題：日系人労働者の就労経路と就労実態から」あすの三重117号、2000年春
- [尾崎 : 2001] 尾崎正利「ブラジルにおける日系人就労斡旋のシステムの現状と課題」地研年報（三重短期大学）6号、2001年3月
- [尾崎 : 2002] 尾崎正利「構内請負業と雇用問題」地研年報（三重短期大学）7号、2002年3月
- [尾崎 : 2003a] 尾崎正利「ブラジルにおける労使関係と労働市場」地研年報（三重短期大学）8号、2003年3月
- [尾崎 : 2003b] 尾崎正利「移住労働者と社会保障：日系ブラジル人に対する保障の現状と課題」日拍比較法及び在日ブラジル人就労者に関するシンポジウム報告集（ICCLP Publications No.8）東京大学大学院法学政治学研究科附属比較法政国際センター、2003年
- [尾崎 : 2005] 尾崎正利「産業立地と日系ブラジル人労働者の需給関係について：三重県に大規模立地したシャープの経験を踏まえて」地研年報（三重短期大学）10号、2005年3月
- [尾崎 : 2007] 尾崎正利「雇用構造変化の進展（構内〔業務〕請負の状態化）の中での移住労働力

- の高まりについて：電機及び自動車産業の国内立地の進展動向から」地研年報（三重短期大学）12号、2007年3月
- [尾崎：2009] 尾崎正利「移住労働者の組織化と労働組合の国際連帯の可能性」研究紀要（青森中央学院大学）13号、2009年9月
- [尾崎：2010] 尾崎正利「リーマンショック後のサンパウロにおける日系ブラジル移住者の就労経路及び斡旋事業の状況」研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）6号、2010年3月
- [尾崎：2012a] 尾崎正利「コミュニティ・ユニオンの組織化：日系ブラジル人移住労働者の経験を中心に」研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）8号、2012年3月
- [尾崎：2012b] 尾崎正利「日系ブラジル人移住者をめぐる日拍両国の連携した就労支援の構築：2011年日系人移住労働者の就労経路に関する調査研究」研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）8号、2012年3月
- [尾崎：2013] 尾崎正利「日拍還流移住労働者の30年をふり返って」CIATE「CIATE20周年記念国際シンポジウム：CIATE-20年、日本におけるブラジル人労働者の現状：この20年間でもたらした日本における就労者の多様性」サンパウロ、2013
- [梶田：1994] 梶田孝道「外国人労働者と日本」日本放送協会、1994年5月
- [梶田他：2005] 梶田孝道他「顔の見えない定住化」名古屋大学出版会、2005年2月
- [神代：1992] 神代和欣「季節出稼ぎ労働者の地域別移動」エコノミア43巻3号、1992年、
- [桑原：1993] 桑原靖夫編著「国際労働移動のフロンティア」日本労働研究機構、1993年3月
- [後藤：1990] 後藤純一「外国人労働の経済学：貿易論からのアプローチ」東洋経済新報社、1990年7月
- [後藤：1993] 後藤純一「外国人労働者と日本経済」有斐閣、1993年5月
- [コチア青年：2006] コチア青年連絡協議会編「コチア青年：移住50周年」50周年祭典委員会、サンパウロ、2006年8月
- [小林：1991] 小林英之「中小企業のための外国人労働者の雇用について」（HRI 経営参考資料10）百五経済研究所、1991年9月
- [駒井：1990] 駒井洋「外国人労働者を見る眼」明石書店、1990年12月
- [駒井：1995] 駒井洋編「定住化する外国人」明石書店、1995年10月
- [坂中：2001] 坂中英徳「日本の外国人政策の構想」日本加除出版、2001年3月
- [櫻田：2012] 櫻田嘉章「国際私法（第6版）」有斐閣、2012年12月
- [佐藤：1994] 佐藤忍「国際労働力移動研究序説」信山社、1994年9月
- [佐藤他：1998] 佐藤誠＝A J フィールディング編著「移動と定住：日欧比較の国際移動」同文館、1998年9月
- [佐野：1996] 佐野哲「ワーカーの国際還流：日系ブラジル人労働需給システム」日本労働研究機構、1996年9月
- [産業雇用安定センター：2002] 産業雇用安定センター国際部日系人援助課「日系人就労者等アンケート調査結果」産業雇用安定センター、2002年2月
- [サンパウロ新聞：2000] サンパウロ新聞社社会部編「ブラジル日本移民の1990年代」サンパウロ新聞社、サンパウロ、2000年1月

- [サンパウロ人文科学研究所：1997] サンパウロ人文科学研究所編「ブラジル日本移民史年表」無明舎、1997年4月
- [サンパウロ人文科学研究所：2011] サンパウロ人文科学研究所編「ブラジル日本移民・日系社会史年表：増補版1996年-2010年」サンパウロ人文科学研究所、サンパウロ、2011年11月
- [CIATE：1999] 国外就労者情報援助センター（CIATE）「出稼ぎに関するアンケート調査結果」CIATE、サンパウロ、1999年
- [CIATE：2012] CIATE「日本からブラジルへ：原点への回帰：CIATE20年の歴史」CIATE、サンパウロ、2012年7月
- [島田：1993] 島田晴雄「外国人労働者問題の解決策：開かれた自助の国をめざして」東洋経済新報社、1993年12月
- [人文科学研究所：1988] サンパウロ人文科学研究所「ブラジル日系人実態調査報告書 -1987-1988」サンパウロ 1988.
- [人文科学研究所：2002] サンパウロ人文科学研究所日系社会実態調査実施委員会「日系社会実態調査報告書」サンパウロ 2002
- [Shoei：各年版]「サンパウロなんでも便利帳」(SAO PAULO nandemo BENRI-CHO)
- [ジェットロサンパウロセンター：2000] ジェットロサンパウロセンター「ブラジル経済データ」サンパウロ、2000年7月
- [鈴木：1991] 鈴木信男「ブラジル人労働者の外国勤務法令：いわゆる出稼ぎ労働者関連法規」ブラジル日本商工会議所、1991年9月
- [外山：2006] 外山脩「ブラジル日系社会：百年の水流」トッパンプレス（ブラジル）、2006年6月
- [丹野：2007] 丹野清人「越境する雇用システムと外国人労働者」東京大学出版会、2007年12月
- [社会保障研究所：1991] 社会保障研究所編「外国人労働者と社会保障」東京大学出版会、1991年12月
- [鈴木訳：1999] 鈴木信男訳「改訂ブラジル統一労働法（1999年度版）」Shoey、Sao Paulo 1999.
- [手塚：1991] 手塚和彰「続：外国人労働者」日本経済新聞社、1991年7月
- [手塚他：1992] 手塚和彰＝駒井洋＝小野五郎＝尾形隆彰編「外国人労働者の就労実態：総合的実態調査報告集」明石書店、1992年3月
- [中村他：2009] 中村二郎＝内藤久裕＝神林龍＝川口大司＝町北朋洋「日本の外国人労働力：経済学からの検証」日本経済新聞社、2009年6月
- [二宮：1998] 二宮正人監修「CIATE 設立5周年記念シンポジウム報告書出稼ぎ—その10年の歴史と将来像」国外就労者情報援護センター＝産業雇用安定センター、1998年3月。
- [二宮：2008] 二宮正人「ブラジル労働訴訟の実態と労働法制」グローバル経営2008年5月号
- [日本労働協会：1975] 日本労働協会編「わが国海外進出企業の労働問題：ブラジル」日本労働協会1975年。
- [花見＝桑原：1989] 花見忠＝桑原靖夫編「明日の隣人：外国人労働者」東洋経済新報社、1989年6月
- [深沢：1999] 深沢正雪「パラレル・ワールド」潮出版社、1999年9月
- [藤崎：1991] 藤崎康夫「出稼ぎ日系外国人労働者」明石書店、1991年3月
- [ブラジル日本商工会議所経済情報] ブラジル日本商工会議所「ブラジル経済情報」（月2回発行）

なお <http://www.camaradojapao.org.br> にて参照可能。

- [ブラジル日本文化協会：1998] 文協四十年史編纂委員会「ブラジル日本文化協会創立四十年記念文協四十年史」ブラジル日本文化協会、サンパウロ、1998年。
- [宮城：1998] 宮城松成「ブラジルの沖縄県人トップ・リーダー」私家本、サンパウロ、1998年11月（沖縄タイムズ紙に掲載した評伝をまとめたもの）
- [本多＝村下：1995] 本田淳亮＝村下博編「外国人労働者問題の展望」大阪経済法科大学出版部、1995年1月
- [宮島：1993] 宮島喬「外国人労働者と日本社会」明石書店、1993年5月
- [村下：1999] 村下博「外国人労働者問題の政策と法」大阪経済法科大学出版部、1999年3月
- [森：1986] 森廣正「現代資本主義と外国人労働者」大月書店、1986年3月
- [森：2000a] 森廣正編著「国際労働力移動のグローバル化：外国人定住と政策課題」法政大学出版局、2000年3月
- [森：2000b] 森幸一「国際労働力移動の中のブラジルと日本」森廣正編『国際労働力移動のグローバル化』法政大学出版局2000年3月
- [百瀬＝小倉：1992] 百瀬宏＝小倉充夫編「現代国家と移民労働者」有信堂、1992年3月
- [ラテンアメリカ協会：1971] ラテンアメリカ協会編「ブラジルの労働法」（財）ラテン・アメリカ協会、1971年7月。
- [レイス：2001] マリア・エヂレウザ・フォンテナレ・レイス、二宮正人訳「在日ブラジル人：二国間関係の人的絆」Kaleidos-Primus Consultoria e Comunicação Integrada S/C Ltda、2001
- [労働省職業安定局：1992] 労働省職業安定局編「外国人労働者受入の現状と社会的費用」労務行政研究所、1992年11月
- [山川：1999] 山川隆「国際労働関係の法理」信山社、1999年1月
- [吉免：2013] 吉免光顕「CIATE20年：いま思うこと」CIATE「CIATE20周年記念国際シンポジウム：CIATE-20年、日本におけるブラジル人労働者の現状：この20年間でもたらした日本における就労者の多様性」サンパウロ、2013
- [依光：2003] 依光正哲「国際化する日本の労働市場」東洋経済新報社、2003年12月
- [依光：2005] 依光正哲「日本の移民政策を考える：人口減少社会の課題」明石書店、2005年7月
- [吉田他：1997] 吉田良生＝陳立行＝西牧義江＝Aクマーラ「地域産業・社会と外国人労働者」成文堂、1997年6月
- [吉田＝河野：2006] 吉田良生＝河野稠果編著「国際人LJ移動の新時代」原書房、2006年5月
- [渡戸他：2007] 渡戸他編著「在留特別許可と日本移民政策」明石書店、2007年6月
- [渡辺：1995a] 渡辺雅子編著「共同研究：出稼ぎ日系ブラジル人（論文編）」明石書店、1995年10月
- [渡辺：1995b] 渡辺雅子編著「共同研究：出稼ぎ日系ブラジル人（資料編）」明石書店、1995年10月

青森中央学院大学 経営法学部教授（おざき まさとし）

