

不況の中、増加する外国人労働者

今日本に在留する外国人労働者は登録されているだけで約135万人（1994年現在）。そのうち永住者約63万人を除いた約72万人の大半が、豊かな国日本に「出稼ぎ」に来ている人々だ。しかもそれ以外に未登録の外国人が約20万人以上いると見積もられている。しかし、日本政府は一貫してこうした外国人の「職出稼ぎ」を阻止する姿勢を取り続け、資格がない人々が職業に就くことを禁じている。しかし現実的には「出稼ぎ」外国人労働者の波を防ぐことはできないのが現状で、バブルがはじけた不況の中でも、来日する外国人労働者は増加の割合こそ減少しているものの、毎年増え続けている。

外国人労働者を雇用する場合、最も問題になるのはその雇用が違法なのか、合法なのかという点である。現在、日本は

技能者や技術者、研修など以外では例外を除いて労働力の輸入を基本的に認めておらず、日本での就労資格を持たない外国人の就労を「不法就労」として摘発の対象にしている。90年には入管法に雇用者罰則制度を新設し、雇用者にも違法な雇用の責任を求める体制で摘発を強化している。しかし在留外国人の多くが「出稼ぎ」を目的に来日し、また国内でも3K（キツイ、キタナイ、キケン）といわれる職業の労働力不足が避けられず深刻である背景がある以上「不法」といわれても、外国人労働者の「不法就労」はなくなることはないのである。

これら「不法就労者」は、出身国で渡航費用を借金し、日本でもブローカーなどに紹介料を払って職を求める。だから万一摘発され強制送還された場合、雇用者も「不法就業助長罪」として3年以下の懲役か200万円以下の罰金刑に処せられる場合があり、農業界でも毎年摘発される雇用者が出ているのである。

経営面積約100haという茨城県のある大規模近郊野菜栽培農家では、観光ビザで入国したフィリピン男性を住み込みで雇っていたが、摘発されてしまった。その経営者は「最初、外国人を雇うのは抵抗があったが、夫婦2人ではとてもやっていけなかった。それまでは近所の主婦に頼んでいたのだが、近くにできた工場の方へいつてしまったので、しかたがなく頼んだ」と嘆く。またやはりフィリピン人を「不法就労」をさせているある農家は「92年頃から急速に外国人を雇用する農家が増えた。フィリピン人はてきぱき働くので評判がいい」と語るが、やはり「摘発が心配なので目立つところで仕事をさせずらく、免許証が取れないので車の運転を任せられない」と語っている。

合法的な日系人の雇用

一方で合法的な外国人雇用の道もある。

在留資格さえあれば、あらゆる職種に就くことができる日系人である。日系人の就労は、90年の入管法改訂で、日本の外国人労働力への門戸開放の第一弾として行なわれたもので、90年には推定7万人強だった在留日系人が91年には約15万人、94年には20万人と急増し、同年には登録外国人のうち、韓国・朝鮮人を中心とする永住者を除いた72万人の4分の1強を占めるまでになっている。

不況にあえぐ外国人労働者

しかし、最近の輸出産業の不況から、こうした自動車、電気関連業種は軒並み不振に見舞われ、人員整理が相次ぎ、彼等日系人労働者も失業者が増加しているのが現状だ。またそのまま工場に残った人々も、残業の減少や時間短縮などで大幅な減収を余儀なくされており、他業種への転換を真剣に考えている人も多い。そこで農業界にも、労働力不足を補う方策として、日系人労働者を雇用する機会が生まれてきているのである。

日系人労働者の就労姿勢

いま南米諸国の多くは国家経済が破綻

農業界の高齢化、人手不足問題を考える 外国人労働者の雇用は可能か？

バブルがはじけ、いつ終わるともしれない不況の嵐が吹く日本社会。リストラ、就職難が続く産業界と対照的に、農業界ではあいかわらず高齢化と後継者不足に加え、人手不足が解消されないまま、年が改まるつとしていく。この人手不足を乗り切るため

に、対処療法的とはいえ、これまで農家からは敬遠されがちだった外国人労働者雇用の道を考えることはできないだろうか。編集部では農家が外国人雇用を考える場合の問題点や、どのような態度で臨まなければならないかを探ってみた。

表1 登録外国人のうち農業従事者の割合

外国人登録者	総数	永住者数	%	農林業従事者	%
総数	1,354,011人	631,554人	53.0	1,956人	0.1
アジア	1,050,211人	622,905人	59.3	1,356人	0.1
韓国・朝鮮	676,793人	588,439人	86.9	1,043人	0.2
中国	218,585人	27,381人	12.5	146人	0.1
南米	203,840人	695人	0.3	495人	0.2
ブラジル	159,619人	374人	0.2	399人	0.2
ペルー	35,382人	99人	0.3	75人	0.2

1994年度の登録外国人農業従事者は1,956人。登録外国人総数の0.1%にすぎない。そのうち、アジア出身者1,356人（うち韓国・朝鮮1,043人、中国人146人）、南米出身者495人（うちブラジル人399人）が大半を占めている。国別では韓国・朝鮮を除けばブラジル人が最も多い（平成7年版「在留外国人統計」より）

表2 日系就労者の日本語能力

●日本語を話す能力					●日本語を聞く能力				
何もしない	基本的な単語を使	簡単な内容なら話	流暢に話せる、か	流暢に話せる、か	何もしない	基本的な単語を使	簡単な内容なら話	流暢に話せる、か	流暢に話せる、か
3.0	6.1	9.1	81.8	パラグアイ	3.0	15.2	81.9	パラグアイ	%
4.3	4.3	17.4	73.9	ボリビア	4.3	13.0	82.6	ボリビア	%
8.5	26.6	30.9	31.9	アルゼンチン	8.5	36.2	54.2	アルゼンチン	%
12.3	20.9	35.4	30.4	ブラジル	13.6	37.1	47.9	ブラジル	%
16.7	44.7	32.9	5.7	ペルー	19.7	64.9	15.4	ペルー	%

（国際人流「1992年春号より」）

注：雇用するには

在留日系人の約7割は人材韓旋会社から籍をおき、その韓旋会社からの出向という形で職場に派遣されており、約3割が契約会社の直接雇用である。人材韓旋会社は全国にかなりの数があり、極めて良心的で、雇用者、労働者ともに面倒見の良い会社から、営利一本やりの会社、悪質な会社、暴力団がらみの会社までさまざまだが、他に付かない場合、こうした人材会社の中から選んで契約するのがてっとり早い。

表3 都道府県別農林業従事者の外国人登録者

①山口県	128人
②茨城県	118人
③北海道	117人
④大阪府	116人
⑤兵庫県	98人
⑥広島県	91人
⑦愛知県	89人
⑧千葉県	86人
⑨京都府	76人
⑩岐阜県	77人

（平成7年版「在留外国人統計」）

また、問題は給与だ。合法的な外国人労働者である日系人の場合、給与は日本人並み。男性の場合、時給1000円から1800円、月給なら25万円から30万円（女性はその60%～65%）というのが

をきたし、その結果、彼等は「出稼ぎ」を余儀なくされている。だから、日系人労働者はできるだけ短期間、集中的に働いて、少しでも多くのお金を国に持って帰ることを目標に来日している。労働内容も、日本人が嫌がる3Kをいとなない（もちろん楽で給与が高い職業を欲していることは確かだが）。また母国で農業に従事していた人も多く、農業を嫌うというところもない。それに夫婦が一緒に働ける職場を喜ぶから、住み込みで共働きができる農業は日系人の希望に沿った職場ということが出来る。

日系人の働きぶり

では、日系人の働きぶりはどうなのだろうか。これまで日系人を雇用してきた会社の経営者などの話を総合すると、仕

相場で、夫婦二人で40～45万円の保証ができれば希望者はかなり見込めるだろうという。農業労働としてはかなり高額になるが、時給制にして土日働いてもらえば、十分に採算がとれる数字だということができ、「不法就労者」を雇用する場合の摘発を恐れずにすることがメリットといえる。

事のやり方は十分説明しなければならぬが、一度納得すればきちっと働いてくれる、という評価だ。

しかし、その一方で、これまで生活してきた社会環境による考え方の違いはかなり大きく、「月給制にする」と能率が悪くなる。「管理をきちっとしていない」と怠ける。「自分の主張をはっきり言う」「嫌だとすぐに辞めてしまふ」「情をみせると甘えだす」など、日本人を雇用するのとは違った印象を雇用者は持っている。特に、雇用者がさまざまな世話をするのにはあたりまえのことと受け取り、感謝の念がなかったり、義理を感じないなどの不満を感じている雇用者も多い。

しかし、あくまで雇用主と使用人の関係と捉え、ビジネスライクな関係として立場をはっきりさせて付き合えば、そう

した不愉快な思いをせずにすむ、というのが雇用側の結論であった。

日系人は身体的な特徴こそ日本人だが、その大半は日系2世、3世。文化的にも社会的にもすっかり南米人である。だから日本人のように情に訴えるというような感覚はなく、その生活態度はむしろ個人主義であり、職業に関してもビジネスライクである。

ところが、えてして日本の雇用者は温情をかけたり、家庭的な付き合いを押し付けたりする傾向がある。だが、彼等の目的はあくまでも「短期間で多くのお金を貯めること」であり、決して「日本人との暖かい交流」を求めて来ているわけではない。そのことを理解することが彼等との関係をうまく運ぶコツのようだ。

在留日系人の中には、本国で医者や弁護士資格を持っていたり、前職が教員や公務員という人もいる。重労働に従事しているからといって差別することなく、あくまで雇用者としての立場を貫き、雇用者にとっては良い労働力の確保、労働者にとっては金銭面での確保という、お互いに満足がいく時が過ぎれば、契約が切れてその人が帰国しても、良い職場として次の人の補充もしやすくなるのである。

（今回のこの問題にあたっては、南米系日系人の雇用問題でコンサルタントを起している（有）三栄コーポレーション／茨木康光氏に取材協力をお願いいたしました。）

人材教育／就労コンサルタント
三栄コーポレーション
〒350-11 埼玉県川越市新宿573-20
幸和ビル1F
TEL 0429(45)9970
FAX 0429(45)9742