

事する職務に相違があり、とりわけ、販売・サービスに関しては、男女間の所得格差が小さいことから、職務内容にあまり大きな相違がないものと推察される。他方で、製造業や建設・運輸関連職種では、男女で従事する職務のスキル・レベル等に相違があり、そうした点が男女間の所得格差に反映しているものと思われる。

4. まとめ

表2では、分析結果のまとめを行った。本研究では、時間当たり賃金としての時間給と1年単位のフローの経済的資源の総量をあらわす年収の2つの指標を用いて、様々な人的資本要因と労働市場セクター要因との関係について検討を行った。分析の結果、次の諸点が明らかとなった。

表2 分析結果のまとめ

		性別	年齢	企業 就業 年数	日本 学歴	ブラ ジル 学歴	職種	滞在 年数	日本 語能 力	従業 上の 地位	産業
主効果	時給	○	×	○	×	○	×	×	×	○	×
	年収	○	○	○	×	×	×	×	×	×	×
性別との 交互作用	時給	----	×	×	×	×	×	×	○	○	×
	年収	----	×	×	×	×	×	×	○	×	○

第1に、今回分析対象となった日系ブラジル人の所得の分散の多くは、性別に起因しているというものである。年収の場合、分散の15%が、時給の場合、分散の75%が性別に起因するという結果になった。性別で時給の分散の75%も説明できることは、非常に驚くべき結果である。男女間の相違が大きい反面、他の要因の説明力が相対的に低いことも意味する。日系人は、男女に関わらず、派遣・請負をはじめとする非正規の労働市場に組み込まれていることは、これまでも多くの研究により指摘されている点であるが、分析結果からは、男女で組み込まれる労働市場が若干異なることがうかがえる。先行研究の知見も勘案して考えると、女性の場合、生産工程のなかでも熟練や体力を必要としない職務が配分されるのに対し、男性の場合、一定程度の体力、熟練を要する職務が配分されている可能性がある。また、人的資本の効果が、性別によって異なるという結果も一部で見られた。とりわけ、日本語能力については、男性では所得を高める効果を有するが、女性では所得を高める効果をもたなかった。

男女間で賃金格差が存在し、日本語能力などの国際移住者にとって重要な人的資本の効果も性別により異なることから、日系ブラジル人の所得達成にとって、ジェンダーが規定力の強い要因であると判断できる。こうした結果は、日系ブラジル人に特有なものというよりも、日本社会に存在する性別職務分離、ジェンダーによって分断された労働市場の構造が、日系人の所得達成に反映したものと解釈する方が、妥当なものと思われる。日本人を中心とする主流社会の構図とは、やや異なるものかもしれないが、そうした日本の労働市場の構図が、ブラジル人の所得決定構造に強く反映しているものと思われる。

第2に、学歴、職業などの産業社会において重要な階層的地位指標が、日系ブラジル人の場合、所得という経済的資源をほとんど左右しないことが明らかとなった。日本で就労する日系ブラジル人は、現段階では第1世代がその多くを占める。先行研究の知見もふまえると、出稼ぎ志向が強く、移住国で高等教育を受けて、地位達成を図る傾向は弱いことがうかがえる。そのため、日本で学歴を取得したものがいても、日本で取得した学歴分布は、低学歴に偏っている。分析結果でも、日本での学歴は所得を高める効果を何ら有さないことが明らかになったとしても、何ら不思議ではない。ブラジルでの学歴については、時給をわずかに高める効果が見られる反面、1年単位の経済資源の多寡を表わす年収を左右するものではなかった。インタビュー調査などでは、ブラジルで高等教育を終えた人たちは、生産工程の現場のブラジル人を統率するリーダー的役割が期待されているようだ。こうした推論が妥当と考えれば、そうした役職の遂行は、わずかながらの時間給の増加をもたらしているものの、年収の増大にまで波及するものではどうやらなさそうである。そういう意味では、日系ブラジル人は、学歴という人的資本が正当に評価されない労働市場に属していると判断しうる。

職種間で所得格差が存在しない点も、驚くべきことである。本調査の対象者の中には、数少ないながらも就労者の6%が専門管理に従事していると答えている。しかし、職種別に所得に違いが見られないか検討しても、有意な差は見られなかった。補足的な分析からは、かりに専門的な職務を遂行していても、大半が派遣やパートなどの非正規雇用に従事していることが明らかになった。非正規雇用という労働市場セクターへの所属が、高度な技能を要する職務に従事していたとしても、かれらの所得上昇を押しとどめる要因として機能しているようだ。

第3に、人的資本要因のなかでも、同一企業への就業年数は、時給と年収の双方を性別に関わらず高める効果をもっていた点が注目される。日系ブラジル人の場合、その多くは派遣・請負などの非正規雇用に従事しているといわれる。派遣、請負の場合、企業の労働需要に応じて派遣先の会社が頻繁に変わる可能性がある。そのため、その会社に特有な仕事の技能・熟練が習得しにくい環境にあると推測しうる。しかしながら、安定した労働需要が存在する派遣先の会社のなかには、引き続き同一の日系人労働者の派遣を希望する会社も存在する。そのため、同じ企業に長期間派遣される日系人労働者も出現してきている。本研究の結果からは、5年以上同じ会社で働く労働者は、それ以外の者に比べて、時給、年収ともに有意に高い傾向が認められた。特定企業への長期勤続が、企業特殊の熟練の形成と考えれば、それに伴う所得上昇が、日系人においても観察することができたといえる。ただ、勤続1年程度で年収が196万円であるのに対して、5年以上の勤続で243万円の年収と、年収の上昇はおおよそ50万円程度にとどまることを考えると、勤続年数に伴う所得の上昇は、それほど大きいものとはいえない。

第4に、従業上の地位は、時給を高める効果をもっていたが、年収を高める効果をもっていなかった点に注目する。2004年の磐田調査データを用いた筆者の研究では、月収を従属変数とするとき、派遣・請負から正社員・自営への労働市場セクターへの移行が、月収を高める効果をもっていた点を強調した。今回、別のデータを用いて、いま一度その点を確認したところ、派遣・パートの非正規雇用から、正社員や自営への移行は、時給をわずかに高めはするものの、年収の増加に結びつくほどではなかった。日本では、しばしば、正社員をはじめとする正規雇用と、パートや派遣などの非正規雇用では、賃金体系、雇用の安定性などが大きく異なることが、強調されてきた。そのため日系人労働者も、非正規から正規への移行は、大幅な時間当たり賃金と年収の

増加をもたらすと予想しうる。しかしながら、結果は、時間当たり賃金にしてわずか 30 円程度の増加にすぎない。性別との交互作用を検討してみると、男性の場合は、派遣などの雇用形態であっても、時間当たり賃金は 1248 円と高く、正社員が 1259 円とわずか 11 円の増加にとどまる。女性の場合は、派遣・パートのもともとの時給単価が低いせいもあってか、正社員や自営への移行に伴う賃金増加は男性よりも大きいものの、彼女たちが正社員や自営に移行したとしても、男性との賃金格差が解消されるわけではない。

このように、派遣・パートから正社員への移行が、予想していたほどの大幅な賃金増加につながらない理由について考えてみる。ひとつには、東海地域の主に生産工程に関わる労働市場において、正社員と派遣・請負との手取り賃金には、それほど大きな差はないというものである。もちろん、会社側してみれば、ブラジル人を正社員として雇用した場合、公的医療保険、公的年金への費用負担が必要になり、労働コストの増加が予想される。しかし本給の部分では、正社員と派遣・請負の間には、同じ会社内でそれほど大きな賃金格差は存在しないというものである。2 点目として、この地域の労働市場では、同じ正社員であっても、ブラジル人と日本人の間には、異なる給与体系が適用されているということが考えられる。そのため、ブラジル人が派遣・請負から正社員に移行したとしても、それほど手取り賃金に大きな相違は生じない。3 点目として、ブラジル人の正社員の給与水準が、派遣・請負と大きく異なるのは、ブラジル人の正社員の勤続年数が、日本人と比べて短いことも考えられる。正規雇用と非正規雇用との賃金格差は、しばしば勤続年数に伴い拡大していくことは、よく知られた事実である。以上は、本研究の分析結果にもとづいた筆者の推論にすぎない。これらの推論が、どの程度現実に妥当かはさらなる検討を必要とするだろう。

本研究では、様々な人的資本要因、労働市場セクター要因に関して、性別との交互作用を中心に検討を行ってきた。性別との交互作用に関しては、男性の方が、人的資本の増加に伴う所得の増加幅が大きい傾向が見られた。また、産業に関しては、男性の方が、より熟練・技能を必要とする産業で働く者ほど、所得が増加傾向にあることも確認できた。さらに、所得の全分散にせめる性別の主効果が非常に大きかった点も、強調しておかなければならない。先に述べたことをいま一度繰り返せば、これは、日系ブラジル人に特有な現象というよりも、日本社会のジェンダー構造を大きく反映したものであると考えられる。日本社会のジェンダー構造を大きく反映しているという観点からは、類似の労働市場セクターに属する日本人との比較が必要である。これについては、今後の課題としたい。

日系ブラジル人の雇用と保険

西野史子

1. はじめに

本稿は日系ブラジル人の保険加入に関する現状と意識、ならびにそれを規定する諸要因について明らかにする。日系ブラジル人の保険加入は、派遣労働・請負労働という雇用形態に起因する問題と、日系ブラジル人側の家族形成や滞在見込みにかかわる問題との両側面がある。そこで第一に、日系ブラジル人の保険加入の状況について、既存研究で明らかになっている日本人の請負労働者の実態と比べてどのような特徴があるかを検討する。第二に、実態調査のデータを用いて日系ブラジル人の家族形成や滞在見込みとの関連について検討する。

1990年の入管法改正以降、日系ブラジル人の来日は一貫して増加傾向にある。彼らを取りまく問題も単身出稼ぎによる労働生活の問題から子供の教育の問題、地域生活問題などへと広がっている。日系ブラジル人の多くは、他の滞日外国人と比較して母国と日本の間の移動が容易である一方、両国双方で感じる生活不安等により、定住の意思決定をせず²、3年ごとの来日を繰り返すといわれている。しかし最近の傾向として、滞在の長期化や家族の帯同、あるいは日本における家族形成の進行に伴い、長期滞在を希望する人々も着実に増加している。

2. 問題の所在

西欧や北米では、1970年代以降、外国人とその家族の定住傾向の高まりを見せ、それに伴い子弟の教育や不適應等の問題が議論されるようになった。定住移民化した外国人に対しては、文化の維持の是非等を巡る論争が起きる一方、社会として外国人をどのように包摂していくかという「社会的統合」に関する議論が行われ、多様な政策が実施されてきた。

一方、日本に滞在している外国人労働者の多くは期間を定めた受け入れが多く、「社会的統合」については真剣に議論されて来なかったといえる。

井口泰(2001)は欧米での「移民連鎖(MigrationChain)」の議論を踏まえ、外国人の定住化と社会的統合を次の3つの時期に分類した。すなわち、①出稼ぎ期、②定住期(家族呼び寄せを伴う)、③統合期(2世の出産)である。この各段階の特徴、そして段階ごとに必要とされる社会的統合ニーズはそれぞれ異なり、表1のように整理できる。

この分類は日本における外国人労働者にも当然ながら適用できる。つまり、単身で出稼ぎに来ていた時期には基本的人権の確保や必要最低限の労働条件の確保が社会の課題とな

るが、現在のように家族の呼びよせ、日本での結婚や出産等の家族形成の進展、そして滞在の長期化が進行している段階では、労働条件の確保に加えて、生活基盤の充実のための各種保険や子どもの教育の問題、バイリンガル教育の問題、社会的生活の問題が重要な課題となる。

表1 社会的統合の諸段階

時期	特徴	社会的統合ニーズ
①出稼ぎ期	<ul style="list-style-type: none"> ・単身での出稼ぎ ・所得を本国へ送金 ・本国とは密接な関係 ・親族、同郷者、同国人との社会的ネットワークの形成 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的人権の確保 ・ブローカーによる搾取の防止 ・過長な労働時間と生活の悪条件による健康問題の防止 ・住宅の確保
②定住期	<ul style="list-style-type: none"> ・より長い滞在の希望 ・受け入れ国でも社会的ネットワーク確立 ・母国からの家族の呼び寄せ ・母国との関係は希薄化 	<ul style="list-style-type: none"> ・健康、衛生、住宅 ・語学力の強化 ・配偶者や子弟の教育問題
③統合期	<ul style="list-style-type: none"> ・受け入れ国で2世を出産、養育 ・安定的な法的地位を申請 ・母国意識の違いによる親子間の葛藤 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育、住宅 ・語学力の強化 ・配偶者や子弟の教育問題 ・子弟の就職 ・社会的なつながり

出所：井口（2001）、西野・倉田（2002）p 3から再構成

日系ブラジル人の日本での状況に即して考えてみると、1990年の入管法改正以降、既に15年以上が経過しており、日本に滞在する日系ブラジル人の生活や行動のパターンにも分化が見られると思われる。

これまでの日系ブラジル人に関する一つのステレオタイプは、貯金を目的とした就労のため残業の多い勤務先や10円でも時給の高い勤務先に頻繁に移動する、手取り減を嫌って社会保険に加入しない、帰国を前提にするので子どもの教育を軽視するというものが存在したが、これは出稼ぎ志向の行動パターンといえる。一方で、滞在の長期化とともに日本で結婚・出産等の家族形成が進み、ブラジルの治安悪化が手伝って日本での定住を志向するグループも確実に増加しており、彼（女）らの行動パターンはデカセギ型の行動パターンとは異なるの。家族の生活基盤を安定させるために長く勤続し、保険等への加入も前向きに考え、また子どもの教育、特にバイリンガル教育について真剣に考えるようになる。

しかしそうした場合に現在の日本では制度的にも環境的にも整っているとはいえ、各自治体が独自に取り組みはじめたものの、今後解決すべき課題も多い。

本稿では、こうした定着期・統合期にある日系ブラジル人の抱える問題のうち、保険加入に関する現状と意識、及びそれを規定する諸要因について明らかにする。

研究方法は、文献研究ならびに、『人口減少に対応した国際人口移動政策と社会保障政策の連携に関する国際比較研究』の一環として行われた『磐田市外国人市民実態調査』（2005年度）、筆者が2005年に神奈川県で実施したインタビュー調査を用いる。

3. 保険加入に関する問題の構造

日本に滞在する日系ブラジル人の生活基盤を支えるうえで社会保障の役割は重要である。しかし、実際には彼らの社会保険、健康保険等への加入の問題は簡単ではない。雇用側は加入を勧めても加入しないと発言し、当事者の側は入りたいのに入れてくれないという。この齟齬はなぜ生じるのだろうか。

日系ブラジル人の保険加入の問題は、派遣労働・請負労働という雇用形態に起因する問題と、日系ブラジル人側の家族形成や滞在看込みにかかわる選択的行動との両側面がある。そこでまず、請負労働という点に着目し、既存研究で明らかになっている日本人の請負労働者の実態と比べて、日系ブラジル人の処遇や保険加入の状況にどのような特徴があるかを検討する。次に、実態調査のデータを用いて当事者側の論理、すなわち日系ブラジル人の家族形成や滞在看込みとの関連について検討する。

3-1. 雇用形態に起因する問題

(1) 日系ブラジル人の請負労働

そもそも、日系ブラジル人が来日しはじめたころは会社に直接雇用される直接雇用のほうが優勢であった。また請負のような間接雇用も存在したが、いずれは直接雇用に収斂するのではないかと考えられていた（渡邊 2004）。佐野（1996）の類型によれば、日系ブラジル人労働者は、タイプⅠ：直接雇用の正社員、タイプⅡ：直接雇用のアルバイト、タイプⅢ：間接雇用の請負労働、タイプⅣ：間接雇用の派遣労働の4つに分類され、タイプⅡ、タイプⅢが多いとされていた。

ところが、1995年あたりの不況を境に、間接雇用が増え、現在では間接雇用が多勢を占めるようになった。具体的な数字を把握するのは難しいが、渡邊（2004）は厚生労働省「外国人雇用状況報告」における直接雇用の外国人労働者数の減少と、労働者派遣・請負業を行う事業所から推計し、およそ日系人労働者の6割が間接雇用で就労しているのではないかと指摘している。

2005年の磐田市の調査ではさらに間接雇用の割合が高く、就業中の世帯主の84.3%、就業中の配偶者の85.1%が間接雇用（請負・派遣）であった。なお直接雇用の正社員は世帯主で10.8%、配偶者で5.6%、直接雇用の非正社員は世帯主で1.7%、配偶者で4.2%、自営業は世帯主で2.5%、配偶者で3.3%であった。

（2）日系人の間接雇用の増加理由

日系ブラジル人は日本に滞在する他の外国人労働者と比較し、就労条件に制限がなくまた移動も自由であるにもかかわらず、なぜ間接雇用に集中するのだろうか。

まず需要側の要因について丹野（1999）は、企業側（請負先）は日系ブラジル人を積極的に導入しようとしたのではなく、生産変動とコストの面から請負労働を導入する際に結果として日系人労働者が増加したと述べている。一方、渡邊（2004）は、企業側（請負先）はコストの変動費化によって直接雇用から請負労働に移行し、なかでも請負単価の低い日系ブラジル人を導入するプロセスを明らかにした。また、もともと直接雇用のアルバイトとして雇用されていた日系ブラジル人も、1990年代後半の生産縮小により解雇され、彼らが請負会社に登録し、以前勤務していた工場に請負労働者として再び勤務するケースが多数存在することを示した。通常、請負会社には日系ブラジル人の通訳が雇用されており、勤務時の指示から行政的な手続き、病院への付き添いまで面倒をみることが多い。つまり、企業（請負先）は生産変動といったリスクの外部移管と同時に日系人の管理に伴う煩雑さを外部に移管していったと考えられる。なお、請負会社が日系ブラジル人を雇用する動機は、労働力不足時の新たな供給主体として着目したケース、上記のような経験を有する日系ブラジル人を雇用することによる請負先企業との取引機会の拡大あるいは取引の安定化などがある。

次に供給側の要因については、渡邊（2004）によると、先述の通訳スタッフの存在が日系ブラジル人にとってメリットであり、また彼らは生産変動による解雇の際にすぐに次の勤務先を紹介してもらえるなどのセーフティネットの機能も請負企業に期待していることを指摘している。また、ブラジルへの一時帰国後等、直接雇用への復帰は難しくても請負会社なら事情を理解して再度勤務が可能などのメリットがあるⁱⁱ。

（3）業務請負における日系ブラジル人の位置づけ

ところで、日系ブラジル人に限らず生産現場における構内業務請負の増加は著しい。特に最近では日本人の高卒者やフリーターの就労先としての請負労働がマスコミ等にも取り上げられている。この拡大基調にある業界内で日系ブラジル人はどのような位置づけにあるのだろうか。

生産現場の請負労働を扱った実態調査はまだそれほど多くないが、佐藤博樹ら東京大学社会科学研究所のグループが請負企業を対象に積極的に調査を行っている。佐藤ら(2004a,b)によれば、請負スタッフに日系人労働者が混在する請負会社も存在するが、日本人スタッフに特化する会社、日系人スタッフに特化する会社に分化する方向にある。また渡邊(2004)によると、この両者は棲み分けが進行しており、大手の請負会社は一次下請けに多く、日本人中心で賃金も日系人に比べて高い。これに対して、日系人の勤務する請負会社の請負先は二次下請け・三次下請けに多い。

この賃金の違いは労働政策研究・研修機構(2004)がわかりやすい。表2の生産請負業者の請負単価と人件費を見ると、日本人男性、日系人男性、日本人女性、日系人女性順で請負単価及び賃金が設定されていることがわかる。なお、粗利益率では日系人男性が最も低く(2001年で22%)、日本人男性が最も高い(2001年で39%)。

表2 生産請負業者の請負単価と人件費

年次	日本人労働者					
	男性			女性		
	単価	人件費	粗利益率	単価	人件費	粗利益率
1999	2,202	1,373	38	1,566	973	38
2000	2,113	1,347	36	1,396	925	34
2001	2,120	1,299	39	1,523	982	36

年次	日系人労働者					
	男性			女性		
	単価	人件費	粗利益率	単価	人件費	粗利益率
1999	1,690	1,286	24	1,285	919	29
2000	1,665	1,296	22	1,262	940	26
2001	1,622	1,266	22	1,249	918	27

資料：中部生産請負協同組合『年度調査「報告書」』各年

出所：労働政策研究・研修機構(2004) p30

(4) 雇用管理

では請負労働者の賃金はどのように決定されるのだろうか。ほとんどの場合、請負単価から粗利益を引いた額が賃金となる。

佐藤ら（2004a）が請負企業の営業所 70 箇所に対して行った調査によると、請負料金の決定は「主に労働者数と労働時間数で決められている」場合が 5 割、「主として請負う仕事の量や質で決められている」場合が 4 割である。またその水準は、「自社と取引策の提示した単価の半々程度」で決まるのが 50.0%、「取引先の提示した単価で決まることが多い」が 25.7%、「自社の提示した単価で決まることが多い」が 12.9%とあり、取引先の意向が強いことがわかる。粗利益の水準は、20-25%未満が 45.7%、25-30%が 30.0%、15-20%12.9%となっている。請負企業関係者の話では、粗利益 20-30%水準は、請負スタッフに様々な社会保険を加入させたうえで利益を確保する最低限必要な水準とのことである。

対象営業所 70 箇所の主として雇用されているのは日本人の「若年の転職者・無業者（含むフリーター）」「中高年の転職者・無業者」であり、雇用期間の定めのある契約形態が多数を占める。定着の状況は表 3 のように 1 年後には 5 割未満しか定着していない営業所が 40%と最も多い。また賃金改定の実施も、「請負単価の見直しがあれば上げる」が 55.7%と多数を占め、「請負単価の見直しがなくても上げる」は 41.4%である。なお、定着率の高い企業で「請負単価の見直しがなくても上げる」の比率が高まることから、賃金改定と定着率の相関関係があることが示されている（佐藤ら 2004a）。

表 3 請負スタッフの定着状況 (%)

	5 割未満	5-7 割未満	7 割以上
半年後	10.0	22.9	64.3
1 年後	40.0	32.9	24.3

出所：佐藤ら（2004a）p 45 に基づき作成

日系人の請負労働者の場合、技能や経験年数による昇給はさらに稀である。渡邊（2004a）が行った日系人労働者を雇用する請負会社 7 社へのインタビュー調査のうち、雇用管理の主な項目について抜粋したのが表 4 である。これを見ても勤続年数等によって昇給があるのは A 社と F 社のみである。しかし定着については、従来型の貯蓄重視による移動志向も指摘されるものの、5-6 割、多いところで 8 割が定着しているのは注目に値する。また、定住志向の層が着実に増加していることもうかがえる。

表4 請負会社における日系人労働者の雇用

	請負先 企業	日系人従 業員数	属性	賃金	定着	保険、年金
A 社	電子部 品6割	950人	女性55%、 30代中心	仕事内容、勤続年 数によって異なる。 時給:男性1200- 1250円、女性 900-1000円	賃金や残業が少な いことを理由とした 移動は多い。最短1 日～最長10年超。 平均勤続年数は2 年弱。リピート多い。	保険、年金に加入 するように言うが、多 くは拒否。雇用保険 加入は浸透。
B 社	自動車 関連、電 子部品	720-730人	男性6-7 割	請負単価:男性 1100-1700円、女性 1100-1300円	2-3割が辞める。主 な理由は仕事が無 いときに他社へ移動 したり、仕事がいや になるなど。	雇用保険、労災は 定着。国保、年金は 少ない。
C 社	自動車 部品	650人	男性7割、 30代中心	時給:男性1000- 1500円、女性 850-950円。昇給・ ボーナスなし。資格 保有者は加算	5-6割が定着。短期 で辞める人は1割程 度。	海外旅行者保険。 年金には対応して いない
D 社	建材電 子部品	550人	男性65%、 25-30歳	時給:男性1200円 程度、女性900円。 男性の単価が低 下。資格保有者には 手当。	8割が定着、2割が 激しい移動。他業者 への移動は珍しくな い。勤続は半日から 15年超まで	社保、年金介入を 指導したが、加入し ない者が多い。健 康保険は互助会で 対応。
E 社	自動車 関連	229人	男性8割、 30代中心	時給:男性1350 円、女性1000円。 同一労働同一賃金 が基本。仕事ぶりで 若干上乘せ。資格 保有者には手当 で。	他県との移動者多 い。長期勤務者が 増加。日本滞在が 長期化するほど定 着。4-5年働いて 一旦帰国、3-4ヶ 月後に再来日。	海外旅行者保険が 多い。国保は少な い。年金はほとんど 加入せず。強制す ると退社するので強 くいえない。
F 社	電子部 品	250人	男性5割、 20-30歳 中心	時給:男性1100- 1300円、女性900- 1000円。経験により 若干昇給。ボーナス なし。	高賃金、残業の多 いところへ移動。定 住者の増加により長 期勤続者が増加。3 -4年で一旦帰国、 3ヶ月-1年後に再 来日。	健保は共済で対 応。労災、年金は扱 っているが辞められ ると困るので強制は しない。長期滞在者 の増加で国保加入 者がやや増加。

G社	自動車関連、電子部品	1200人	男性6割、20-30代中心	地域差や業種により違う。自動車は一次下請けで時給1700-2000円、二次、三次は安くなり、三次で1500円	従来から時給の高いところへ移動する傾向は変わらないが、日本定住を考えるものと帰国を考えるものでは就業行動に差がある。	健康保険は共済で対応。年金は説得しきれないため諦めた。
----	------------	-------	---------------	--	--	-----------------------------

出所：渡邊（2004a） p98-102 より筆者が作成

（5）保険の加入状況

次に保険への加入状況について見ていく。先の佐藤ら（2004a）の請負企業123社への調査によると、表5に示したように、雇用保険については8割以上のスタッフが加入していると回答する企業が56.1%を占めている。一方、健康保険・厚生年金については加入者の割合が5割を下回る企業がいずれも60%近くに達している。

雇用期間の定めがあるとはいえ、請負スタッフはパートタイマーとは異なりフルタイムで働くことが多く、短期間での転職を繰り返さない限り、各種社会保険の適用対象から外れるケースは少ないⁱⁱⁱ。この調査でも大半の請負スタッフは週の労働時間が30時間以上で、ひと月あたりの就業日数も一般労働者と同様の22日前後である。よって、加入基準を満たしながら加入の手続きをしていない労働者が多いことがわかる。

表5 社会保険・労働保険への請負スタッフの加入状況（日本人）（%）

	請負スタッフの加入率				
	0-20%未満	20-50%未満	50-80%未満	80%以上	不明・無回答
雇用保険	13.0	14.6	11.4	56.1	4.9
健康保険	30.1	26.0	18.7	18.7	6.5
厚生年金	30.1	26.0	17.9	19.5	6.5

出所：佐藤他（2004a） p28 より筆者作成

日系ブラジル人の場合はどうか。表4にあげた渡邊（2004a）のケースでは「雇用保険、労災は定着。国保、年金は少ない。」（B社）、「海外旅行者保険が多い。国保は少ない。年金はほとんど加入せず。強制すると退社するので強くいえない。」（E社）、「健保は共済で対応。労災、年金は扱っているが辞められると困るので強制はしない。長期滞在者の増加で国保加入者がやや増加。」（F社）とある。

3-2. 日系ブラジル人の行動と意識

(1) 保険加入の状況

一方で、日系ブラジル人の側の保険加入の状況はどのようなものか。出稼ぎ志向か、定住志向かで保険加入の行動も異なると考えられるが、まずは全体の状況をみていく。

磐田市の調査では、健康保険加入状況は世帯主で加入が 37.8%、未加入が 62.2%であった。加入している健康保険の種類（複数回答）は、国民健康保険が 35.6%、会社の健康保険が 28.3%、旅行傷害保険が 5.7%、「VIVA VIDA（神奈川県大和市に本部がある在日外国人就労者共済会）」が 9.6%、わからないが 15.8%であった。

そして、公的医療保険未加入の理由（未加入世帯主、複数回答）は、「金銭的負担が大きい」39.4%と最も多く、次いで「保険制度がわからない」30.5%、「近日帰国予定」19.8%、「事業所が拒否」9.8%と続く。

金銭的負担が大きいとはどのようなことか。これについては尾崎（2003）のシミュレーションが参考になる。ここでは想定されるケースとして 41 歳の日系ブラジル国籍の男子労働者で輸送用機械器具製造業の構内請負業に従事というものを設定している。健康保険は年金や賃金額や就業している地域によって異なるため、請負会社の平均請負単価 1,700 円、人件費 1,305 円で一日 8 時間、月 22 日間就労し、単純化のため残業、賞与、扶養家族はないと仮定する。この場合、社会保険等に加入した場合の本人の賃金の額は表 6 のようになる。社会保険の使用者負担分を請負企業が粗利益でまかなった場合でも時給で 168 円のマイナス、1 割減となる。さらにもし請負企業が使用者負担分を労働者の賃金から差し引くような場合、時給で 338 円のマイナス、2 割減となる。これは貯金を念頭においている労働者にとっては大きな負担となる。

表 6 社会保険加入に伴う手取り（シミュレーション）

想定される日系人労働者の所得	2,756,160 円／年（1,305 円／時）
社会保険の使用者負担分を労働者の賃金から差し引く場合	手取り 2,042,568 円／年（967 円／時）
社会保険の使用者負担分を粗利の中からまかなう場合	手取り 2,401,685 円／年（1,137 円／時）
国民保険加入の場合	賃金総額 2,572,660 円／年（1,218 円／時）
国保＋国民年金加入の場合	賃金総額 2,413,060 円／年（1,143 円／時）

出所：尾崎（2003）より再構成

(2) 保険加入に関する具体的なケース

次に、筆者が 2005 年に藤沢市で行ったインタビュー調査を通して、より具体的なケースについてみていきたい。インタビューは機縁法で実施され通訳を介して行われた。また雇用形態も派遣会社だけでなく直接雇用も含まれるが、定住志向とのかかわりを見るため排除しない。対象者の就労状況と保険加入の状況について一覧にまとめたのが表 7 である。保険加入については、A 氏が途中加入、E 氏が途中から非加入のほかは、全員が国民健康保険に加入している。

表 7 保険加入の状況と意識

	就労	雇用経路	保険加入	保険利用
A(29 歳女性)	携帯電話部品工場を出産のため退社。子供の父親は家電工場勤務	派遣会社	国民健康保険 非加入⇒加入(妊娠を機に)	出産時に利用、その後歯医者などにも保険診療が可能になり助かっている
B(38 歳女性)	ポルトガル語教員のアルバイト 夫と長男は工務店勤務	夫は直接雇用	家族全員、国民健康保険に加入	来月夫が胃腸の病気のため入院・手術する予定
C(48 歳女性)	ポルトガル語教員のアルバイト	直接雇用	家族全員、国民健康保険に加入	保険料は高いが義務だと考えている
D(26 歳男性)	携帯電話部品工場、婚約者も同じ勤務先	派遣会社	国民健康保険に加入、帰国準備のため脱退	歯医者にはよく行くし皮膚科にもいった
E(44 歳男性)	携帯電話部品工場、長男も同じ勤務先	派遣会社	国民健康保険加入⇒非加入(転居および妻子の帰国を機に)	医者には行かず、一人で薬を買って対処している
F(60 歳男性)	電気配線関連	直接雇用	国民健康保険に加入	健康なので利用したことは無い

A 氏のケースでは、単身で生活していた時期は保険に加入しなかったが、自身の妊娠を機に、未払い期間を遡って 30 万円を支払い、加入手続きをした。以前非加入だった理由は、1 回目の来日時は貯金を優先していたため、2 回目の来日時は会社でサービスが用意されておらず、自分で手続きするには労働時間が長すぎて時間をとれなかったためである。保険加入後は歯医者も保険診療で受けられ、助かっているとのことである。

E 氏の場合は、最初の来日時は妻子と一緒に生活していたため全員で国民健康保険に加

入していたが、途中から支払いができなくなった。妻子がブラジルに帰国した後自分は転居して、現在は非加入である。なお以前支払えなかった分の請求書が現在も届くのでそれは分割払いで支払っている。一度、勤務先の都合で社会保険に1年間入ったことがあるが保険料が高かったとのことである。

一方で、B氏やC氏のように家族全員で日本への長期滞在を希望している定住志向の家族では、保険の加入に積極的である。B氏の場合、夫と長男は直接雇用で雇用されているが、勤務先自体が小規模なため社会保険に参加していない。しかし来年から会社が社会保険に参加することからそれを楽しみにしている。B氏は市役所で社会保険と国民健康保険の違いについて情報収集をし、社会保険のほうが一時的な負担感はあるが加入のメリットも大きいことがわかった、と話していた。

表8に保険加入と家族形成の関係を整理したように、保険加入には家族形成の段階や定住希望が影響を与えることがわかる。つまり単身でいるときは貯金をして早期帰国を希望するため保険等の加入の意思が無く、家族形成に伴って保険加入の意思が生じる、子供の成長とともに定住希望が生じると保険への加入意思は強くなる。もちろんD氏F氏のように単身でも保険に加入している人もいるし、家族形成が進んでも保険に非加入のままの人もいる。

表8 家族形成と保険加入の関係

	保険加入	保険非加入
家族	A、B、C、(E)	G、H
単身	D、F	(A)、E

* () 内は過去の状態

(3) 保険加入に関する意識

先の3-1(5)の請負企業の分析では、徐々に保険加入の環境も整えられる一方、「保険加入を強制するとやめてしまう」などといった発言が得られているが、日系ブラジル人へのインタビューでは、勤務先の派遣会社・請負会社は加入させてくれない、というケースが多い。A氏の場合も、今まで一度も派遣会社から保険の話聞いたことがないと話している。また、磐田市アンケートの自由回答欄でも、「健康保険に加入させてほしい」というような保険に関する記入が123件中26件と最も多く寄せられていた。具体的な記述としては、少々長いが直接引用したい。「行政は外国人の健康保険の加入を認めたらいい。多くの派遣会社は保険に加入させない。また、短期の仕事で生産が落ちれば解雇になる。外

国人の健康と厚生に関して考えてほしい。」「私は以前に社会保険に加入していました。でも会社の事情で続けることができません。次に市役所で国民健康保険に加入できませんでした。原因は多くのブラジル人の保険料の未払いです。数人が起した間違いを全員に押し付けるのはよくないと思う。真面目な人がたくさんいます。人それぞれの事情を良く見て判断することが重要だと思う。私たち子供が二人居るので保険が必要です。」

そうした問題を踏まえたうえで、日系ブラジル人の保険に関する意識と行動は、E氏の発言が端的に表している。「長く滞在したい人は保険を払っているし永住型なら社会保険完備の会社を探すだろう。貯金して帰国したいなら保険に入らなくていい会社を探すが、病気をした時は困るだろう」とのことである。

ある日系ブラジル人の話では、多くの人々は来日直後、日本の制度等についてわからないため、薦められるままに国民健康保険に加入するが、日が経つにつれ途中からキャンセルできないことがわかってくる。特に貯金目的の人々はキャンセルしたくてもできないため滞納するケースが多いとのことである。

一方、途中で滞納してしまった人でも、徐々に保険の必要性を認識する場合もある。その場合A氏のように挽回できる場合もあれば、罪悪感と言葉の問題から問題解決を先送りにし、自分ではどうしようもなくなってしまう場合もある。

例えば出稼ぎ志向のE氏の場合、以前は国民健康保険に加入していたが、妻子の帰国と転居を機に非加入に転じた。現在も保険に入りたいと思うが、2年間手続きをしていないため遡って請求されると困るので我慢している。日本語ができないため市役所に相談に行っても取り合ってもらえない。通訳の人に質問しても間違っていることを指摘されるだけで権利については教えてもらえない。「手続き」と考えただけでも頭が痛い。遡って請求されるにしてもどこまで遡るかという情報も得ることができないとのことである。

また日本の保険制度自体の理解不足や情報不足が加入を阻害しているケースもある。E氏の話では、ブラジルの健康保険は日本の制度と異なり医者では現金は支払わない、そのため日本に来たときは日本の制度は理解できなかった。しかし現在はブラジルの制度は保険会社自体が閉鎖されたりと信用できないのに比べて日本の制度は信用できると感じている。

このように現在、滞納してしまっている人々の中にも、十分な情報や丁寧な相談などの条件が揃えば支払いたいと考えている人がいることが示唆される。

(4) 無保険者の現状

保険に入っていない人は病気になったときにどのように対処しているだろうか。E氏の場合、医者には行かず薬を買って対処するという。ただしそれで解決できる程度ならよい

が、深刻なケースも存在する。

例えば H 氏（38 歳女性）のケースでは、以前居住していた県で国民健康保険に加入していたが、途中から滞納して支払っていない。しかし酷い頭痛に悩まされており、仕方なく自費で病院に行っている。今から保険に入ると 30 万円ほど支払わなくてはならない。自費の診療の場合は診療代の 100%~150%を負担しなくてはならないがそのほうが安くつくようだ。なお H 氏は 20 歳の娘と同じ派遣会社を介して携帯電話部品工場に勤めていたが、病気のため 2 週間ほど会社を休んだところ、解雇されてしまいそれがまた精神的なダメージを与えている。

実際、H 氏だけでなく、保険非加入者の場合、病体を圧して飛行機に乗り帰国して治療する場合もあるようだ。また出産に際しては安定期に入ってから帰国し、母国で出産するケースもあるとのことである。健康は誰にとっても重要であるが、特に長時間労働を行って生活を組み立てている人々にとって死活問題である。そうした生活基盤を脅かす状況の改善は喫緊の課題である。

以上、聞き取り調査を中心として、日系ブラジル人の保険と医療に関する現状と意識の変化について明らかにしてきた。これによると日系ブラジル人側の意識において家族形成の段階や形態、滞在計画の違いによって保険への加入意欲が異なることが示唆された。また、国民健康保険に加入したものの、途中から手続きや支払いをせずにいる人々のなかにも、本当は保険が必要と感じつつも罪悪感や言葉の問題から身動きがとれなくなっている人がいることも示唆された。このようなケースには丁寧な情報提供や相談事業が有効であるといえよう。

4 結論

本稿では、日系ブラジル人の保険加入について、間接雇用という雇用形態に起因する問題と、日系ブラジル人本人の選択的行動の両面から分析してきた。

第一に日本人の請負労働者の保険加入水準は決して高いものではなく、日系ブラジル人の保険加入率の低さは雇用形態に帰するところが大きいことが確認できる。

第二に日系ブラジル人のうち、家族を形成する者や、日本への滞在見込みを長期的に考える定住志向の者は、保険加入に積極的である。また、当初は出稼ぎ志向であっても、家族状況の変動により保険加入行動も変化する。

さらに、出稼ぎ志向の日系ブラジル人が保険加入の回避行動をとることが雇い主側、自治体側に大きく印象づけられているため、最近増加している定住志向の人々の保険加入意欲は叶えられないことが多くなっている。雇い主も自治体も、日系ブラジル人をひとくくりにするのではなく、こうした定住志向の人々の存在にも目を向け、生活の基盤を確保で

きるよう加入しやすい環境を整備していくことが求められる。

また、国レベルでは制度の適切な見直しと国家レベルの交渉が引き続き求められる。自治体レベルでは、雇用主へのチェック機能を強化するほか、国民健康保険への加入要件を満たす日系ブラジル人に対しては、加入意欲を削がないような、丁寧な情報提供や相談事業が有効である。

<参考文献>

- アシッド・S・バラ／フレデリック・ラペール著、福原宏幸・中村健吾監訳、2005、『グローバル化と社会的排除』昭和堂
- 井口泰、2001、『外国人労働者新時代』ちくま書房
- 大久保武、2005、『日系人の労働市場とエスニシティ』御茶ノ水書房
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人、2005、『顔の見えない定住化』名古屋大学出版会
- 木村琢磨・佐野嘉秀・藤本真・佐藤博樹、2004、「製造分野における請負企業の事業戦略と人事管理の課題」『日本労働研究雑誌』No.526
- 木村琢磨、2006、「電機産業における派遣・請負労働者の活用と課題」『大原社会問題研究所雑誌』No.567
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨、2004a、『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（1）』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ No.1
- 、2004b、『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（3）事例調査編』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ No.8
- 佐野哲、1996、『ワーカーの国際還流』日本労働研究機構
- 、2003、「日系人労働者の就業・雇用構造」依光正哲編著、2003、『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社
- 丹野清人、1999、「在日ブラジル人の労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』No.487
- 西野史子・倉田良樹、2002、「日本におけるベトナム人定住者の社会的統合」文科省科学研究費補助金・特定領域研究「世代間利害調整に関する研究」ディスカッションペーパーNo.74
- 山本薫子、2005、「外国人をめぐる貧困と排除—就労・居住・消費の局面で—」岩田正美・西澤晃彦編著『貧困と社会的排除：福祉社会を蝕むもの』ミネルヴァ書房
- 依光正哲編著、2003、『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社
- 労働政策研究・研修機構、2004、『外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究』労働政策研究報告書 No.14

渡邊博顕、2004a、「日系人労働者の人的資源管理について」労働政策研究・研修機構編、
『外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究』労働政策研究報告書
No.14 所収

渡邊博顕、2004b、「間接雇用の増加と日系人労働者」『日本労働研究雑誌』No.531

-
- i こうした問題は規範的な観点から解決すべき問題というだけではない。これらを放置しておくことは、ドロップアウトする人々を社会が抱えることを意味し、社会全体にとってマイナスであるだけでなく、後世に渡って負の遺産を抱えることを意味する(依光、2003)。
- ii なお、このような請負会社の発達と日系ブラジル人同士のネットワークの拡大により採用の方法にも変化が現れ、以前は多く存在していたブラジルでの現地ブローカーは最近ではほとんど見られない。
- iii 雇用保険は、①1週間の所定労働時間が20時間以上で、かつ②一年以上引き続き雇用されることが見込まれる雇用者は加入の義務がある。また健康保険・厚生年金保険は、①1日または1週の所定労働時間が、その事業所の通常の労働者のおおむね4分の3以上、②1ヶ月の所定労働日数が、その事業所の通常の労働者の所定労働日数のおおむね4分の3以上の雇用者であれば加入しなければならない。

III-2-第1部-第12章

日系ブラジル人の社会保険加入の規定要因

志甫 啓*

(構成)

1. はじめに－問題の所在－
2. 社会保険加入の規定要因
 - 2.1. 使用するデータと仮説
 - 2.2. 健康保険に係る分析結果
 - 2.3. 年金保険に係る分析結果
3. 政策的含意と今後の課題

主要参考文献

表 1～3

1. はじめに－問題の所在－

本稿では、南米日系人の社会的統合を阻んでいる最も重要な問題の一つとして、彼らの社会保険への未加入を採り上げ、どのような要因によって社会保険への加入が促進または抑制されるかを分析し、対策を検討する。具体的には、『2005年度磐田市外国人市民実態調査』¹（以下、『磐田調査（2005年度）』）の最終集計の個票データを用い、多変量解析の手法によって、日系ブラジル人をはじめとする外国人市民の社会保険加入を規定する諸要因に関する分析を行う。

筆者は昨年度、『磐田調査（2005年度）』の一次集計データを用い、生活面と労働条件面ごとにケース分けした上で、日系ブラジル人の社会保険の加入状況をクロス集計分析によって考察した（志甫，2006）。得られた結論は、①同居する子供がいる者や永住意向を持つ者の社会保険加入率は相対的に高い、②単

* 関西学院大学大学院研究員（経済学研究科所属）。

¹ 単純集計結果及び調査票については、千年・小島（2006）を参照のこと。

身世帯は健康保険への加入率が全体の傾向より低い、年金加入率に関しては同じことはいえない、③正社員の社会保険・雇用保険への加入率は相対的に高いものの、国民健康保険や国民年金への加入者も少なくない、④時給 1300 円以上の者や現在の職場に 1 年以上勤続する者は厚生年金に加入しているケースが多い、⑤雇用契約を繰り返し交わす際の待機期間は厚生年金への加入を妨げる役割を果たしている可能性が示唆されるが、それ以外の社会保険及び雇用保険への影響は見受けられない、⑥健康保険と年金のセット加入を果たしているとの回答は少数派であり、そのほとんどが、同居する子供がいて、通算滞在年数が 5 年以上の者である、⑦ブラジルで年金に加入していた者は継続加入していることが少なくない、というものであった²。

同じく一次集計データの個票により健康保険及び年金への加入の規定要因分析を行い、クロス集計による分析結果の内、統計学的に有意な要因を探ったところ、以下のような結果を得た（志甫，2007）³。

健康保険に関しては、①同居する子供がいる場合、そうでない場合と比べ、およそ 3 倍前後の確率で加入する傾向にある、②日本における滞在年数は、これが 1 年延びることによって、加入確率が約 1.1 倍高くなる傾向にある、③正社員である場合には、そうでない場合と比べ、4 倍を超える確率で加入する傾向にある、④現在の職場における勤続年数は、これが 1 年延びることによって、加入率が約 0.9 倍へと低くなる傾向にある、⑤永住権や時給、労働日数・時間、雇用契約の空き期間の存在は、統計学的に有意な影響を持つものではない、ことが明らかとなった。

² もっとも、志甫（2006）が指摘するように、子供のいる世帯や、日本での通算滞在年数、勤続年数が長い世帯の社会保険加入率が高い傾向にあるのは好ましいことだが、これらはあくまで相対的に高いだけであり、絶対水準の引上げが喫緊の課題であることに変わりはない。同居する子供がいる世帯でも、世帯主の健康保険への加入率は 5 割に満たない。永住権を有する者の加入率に関しても同様のことがいえる。

³ 志甫（2007）における分析では、何らかの健康保険または何らかの年金への加入を被説明変数としており、対象は我が国の公的な社会保険に限らない。なお、多変量解析を阻む欠損値等が存在するサンプルを除去した結果、サンプル数は 187 件から 199 件の間となっている。