



日系ブラジル人労働者の長期的キャリアの考察⁽¹⁾

—パイロット調査の質的分析—

谷 口 智 彦

概要 本研究の目的は、パイロット・インタビュー調査を通じて、日系ブラジル人労働者の長期的なキャリアを考察することである。日系ブラジル人労働者を対象としたキャリアの先行研究はほとんどなく、彼らのキャリアにどのような特徴があるのか示されてこなかった。そこで、実際に日本で働く日系ブラジル人労働者のキャリアを詳しく分析した。彼らのキャリア段階は4つに分けることができ、それぞれの段階にその後のキャリア行動に影響を与える要因が関連していることがわかった。また、彼らを取り巻く文脈的要因が重層的に関連しており、外国人労働者のキャリア研究では、文脈的観点から複数の要因の関連性を検討することが重要であることを示す。

Abstract This article examines the long-term careers of Brazilian migrant workers in Japan from results of a pilot study. Previous studies haven't demonstrated the issues of their careers because few researches have been conducted. We investigated the actual work-life careers of Brazilian workers in Japanese factories and offices. The results suggest that they have four career stages, and multiple influences interact at each career stage. This article addresses the importance of considering the relevance among their influences from a contextual perspective.

キーワード 外国人労働者, 日系ブラジル人, キャリア, 経験学習

原稿受理日 2015年5月29日

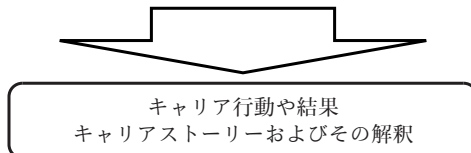
(1) 本研究は JSPS 科研費26380723の助成を受けたものです。

1. はじめに

直近の厚生労働省の外国人雇用状況の届出状況によれば、2013年10月末現在の外国人労働者数は717,504人と、2007年に届出が義務化されてから初めて70万人を超えたことが伝えられている。内訳は中国人が約30万人で全体の42.4%と一番多いが、次にブラジル人が約9.5万人（13.3%）、フィリピン人が約8万人（11.2%）、ベトナム人が約3.7万人（5.2%）と続いており、ブラジル人の外国人労働者に占める割合は第2位である。さらに、こうしたブラジル人労働者の約55%にあたる52,939人が派遣・請負企業で働いており、その過半数

表1 外国人労働者（日系ブラジル人など）のキャリアに影響を与える要因

カテゴリー		具体的課題	
		社会的空間の視点	時間の視点
環境・状況的文脈	背景となる社会・歴史・文化	社会、経済、政治の状況（出身国およびホスト国） 文化的価値観や民族的アイデンティティ	歴史的経緯 文化的価値観や民族的アイデンティティの形成
	身近な生活環境	家族（子どもの教育環境含む） 地域コミュニティ	両親などの出自や職業歴 幼少期の教育歴 地域コミュニティへの加入と退出プロセス
	職場等の仕事環境	企業組織の制度や仕組み 職場での状況	制度変更やその経緯 組織・職場への加入・退出プロセス
個別的な文脈	個別具体的な出来事	具体的な課題や障害（人種主義、性差別主義などを含む） 与えられた機会（昇進や訓練など） 受けた社会的支援	（課題や障害、支援などの） 対処プロセス
個人的認識	能力およびスキル	認識した機会と実践（特に言語やコミュニケーションのスキル）	蓄積した能力・スキル
	目標や基準	仕事上の目標 家族を含めた生活上の目標	展望や実現に向けた取り組み
	周囲の期待や要望	家族の期待と要望 職場の期待	
	アイデンティティ	自己の文化的位置づけ（2つの文化との関わり合い）	適応や変容



（56.5%）が製造業にかかわっている点に特徴がある。2008年のリーマンショックの影響でその数には一時的な減少もみられるが、長期的には増加傾向を示しており、ブラジル本国に住む日系人が150万人いるとも言われていることから、今後の経済状況によっては日本への出稼ぎ者がまだなお増える可能性は十分ある。将来の日本の労働市場において、中長期的な視点から外国人労働者の占める位置は相対的に高まる可能性があり、こうした日系ブラジル人を含む外国人労働者を対象とする継続的な研究が求められる。

本研究は、アジア系民族以外の代表的な出稼ぎ者である日系ブラジル人労働者を対象にしたパイロット・インタビュー調査から、その結果を分析し、彼らが日本で長期的なキャリアを歩むうえでの課題を明らかにする。

2. 先行研究に基づいた具体的な研究課題

谷口（2014）で、すでに指摘してきたように、日本における外国人労働者のキャリアに焦点を当てた研究は非常に少ない。これまでの大部分の外国人労働者の研究では、大学などで捕捉しやすい留学生や、国が推し進める政策に関連した高度人材を対象としたものであった。日系ブラジル人労働者のように、さらに対象者を限定した研究となるとほとんど見当たらないのが実状である。谷口（2014）では、日系ブラジル人労働者のキャリア研究の参考となる関連文献から、次の3つの示唆を得ている。第一に、日系ブラジル人が日本社会で労働者として暮らしていくためには、ブラジルと日本という2つの文化との関わりを持つため、自己のアイデンティティの揺らぎを経験する可能性が極めて高いということ、第二に、働く場の問題だけでなく、子どもの教育環境を含めた地域コミュニティなど周辺環境との関わりが本人のキャリアに影響し、次に家族の目標がその子どもたちのキャリアにも波及する（文化的価値観の影響があり、キャリアの世代間連鎖が発生しうる）ということ、第三に、当初の滞日目的である（ブラジル本国への帰国を前提とした）金銭的理由から、近年は日本での生活を重視する傾向にあり、特に家族と同居している場合は定住化を予定するケースが増えていることから、労働者の家族との同居は、長期的なキャリアを考察する場合には重要な影響を与えうるということである。また、日本での外国人労働者のキャリア研究が限定されていることから、欧米での移民労働者を対象としたキャリア研究を参考に、表1のように、日系ブラジル人を含む外国人労働者が影響を受ける要因を整理している。

これらから、長期的な視点を持ち、家族や地域など幅広い文脈を踏まえたうえで、外国

人労働者の心理的変化までを含めたキャリア研究が必要とされていることがわかる。本研究では、こうした視点を踏まえたうえで、複数のインタビュー調査を通して、日系ブラジル人労働者が実際に遭遇するキャリア上の課題を明らかにしたい。具体的には、①日系ブラジル人労働者の年齢や勤続年数などの時間軸に沿った課題を抽出すること、②彼らのキャリア行動等に影響を与えうる環境・状況的文脈、個別的文脈、個人的認識に関連する具体的な要因を特定することである。

3. 調査概要

本研究で使用する調査は2種類ある。第一は、岐阜県美濃加茂市および可児市を中心に2013年6月から11月に数回（具体的には3回、4日間）にわたり行ったインタビュー調査である。この調査の特徴は、美濃加茂市周辺を日系ブラジル人が多数住む地域として選定し、地域と彼（彼女）らの関係を探ることを主な目的とした。このインタビュー調査では日系ブラジル人だけに限定せず、市役所の環境課や地元の派遣会社、教会など日系ブラジル人の生活に関係がある者にも全般的なヒアリングを行い、様々な観点から実態を把握する調査として位置づけたものである。今回、本研究において使用するデータは、日系ブラジル人労働者であること、さらにその中でも企業でのキャリアを歩んでいることが明確であった2名のものを用いている（以下、美濃加茂調査^②と呼ぶ）。

第二は、関西にある派遣請負企業Z社に勤務する日系ブラジル人社員へのインタビュー調査である。Z社は、以前から多数の日系ブラジル人を雇用しており、大手の製造メーカーの製造ラインなどの請負事業を展開している。2013年に管理職相当の地位にある3名、また2014年に1名の計4名にインタビューを行った^③（以下、派遣企業調査）。これら分析対象とする6名^④の具体的な属性は表2の通りである。

分析方法は、次の通りである。録音されたインタビュー内容をテープ起こしし、まず文書化した。その後、個人別にキャリアに沿った出来事やその中での学びについて整理し、各人のデータを時系列に比較しながら、キャリアに影響を与えた重要な要因を抽出している。

② なお、この美濃加茂調査では、合計7名の日系ブラジル人にインタビューを実施した。

③ 日系ブラジル人へのインタビューについては、対象者全員が日本語を流暢に話すことができたため、すべて日本語で行われた。

④ 全員男性である。

表2 調査対象者の属性

調査名		派遣企業調査				美濃加茂調査	
仮名		A	B	C	D	E	F
勤務場所		福井	島根	岐阜	大阪	岐阜	岐阜
調査時年齢		44	40	31	42	41	40
両親の出自 ブラジル生含む	父	日本	日本	ブラジル	日本	日系2世	日本
	母	日本	日本	日本	日本	日本	日本
出身州		サンパウロ州	サンパウロ州	サンパウロ州	サンパウロ州	サンパウロ州	サンパウロ州
日本に来た際の年齢		21	18	17	18	18	16
調査時役職		事業所長代理	営業所長	事業所長	一般社員	リーダー	特になし

4. 分 析

まず、時系列に沿った分析結果を示していく。彼らのキャリアには大きく4つの段階ごとに質的に共通した特徴が見受けられた。それらの段階とは、第一に、幼少・青年期である。第二に、日本への出稼ぎ期、第三に、不安定・流動期、第四に安定・定職期である。これら期間の段階に応じて、どのような要因がキャリアに影響しうるのか以下に詳しく述べていく。

4.1 幼少・青年期

幼少・青年期は、出生から高校や大学などのおよそ学生までの時期である。対象者6名の概要を示したものが表3である。

この期間に見られた、その後のキャリアに影響したと考えられる要因としては、実家（主に父親）の仕事、家庭の経済的困窮状況、学業の断念の有無（経済的理由）、日本語の使用状況の4つであった。

まず、実家（父親）の仕事については、3名が農業、1名がトラックの運転手、1名はグローバル大手企業の会社員、1名は不明であった。特に農家であった3名の環境は、経済的に苦しい状況にあったことが共通しており、高校や大学などの学生であった間も昼間に仕事をして夜間に学校に通うなど苦労を経験していた。そうした苦しい実家の仕事状況は、家庭の経済的困窮と関係し、それが調査対象者本人の学業の断念につながっていることがわかった。一方で、父親がグローバル大手企業の会社員であった者は、母親は専業主婦であったなど比較的経済面での余裕があったようである。この場合、親類などの情報によって日本に興味関心を持ち、それが出稼ぎのきっかけとなっていた点で、農家であった

表3 幼少・青年期の概要

キャリア段階	幼少・青年期
およその時期	出生から高校・大学まで
A氏	<p>父親の仕事は農業。勉強は数学が好きで、動物が好きだった。家ではポルトガル語を使用。 姉、弟、自分も大学を経済的理由のため中退した。</p> <p>大学は獣医の勉強をしていたが、経済的理由で中退（20歳時）をしたことが悔しく感じた。</p>
B氏	<p>実家は農業に従事。1990年ごろまでやっていたが経済状況の悪化により農地を差し押さえられた。 家では日本語を使用。</p> <p>父親は子どもが行きたいなら大学までは行かせる、高校までは卒業しないといけないという考えを持っていた。 高校卒業後、大学に半年間就学。1989年から昼間仕事をして夜に大学に通う。人は出会った縁があるのでその縁を大事にしないといけないという父親の躰があった。</p>
C氏	<p>父親は世界的なグローバル企業で仕事。母親は主婦。家庭ではポルトガル語を使用。父親から誠実でいるということを厳しく教育された。 母親からしてはいけないことは叩かれて注意された。 高校を卒業後日本へ出稼ぎに出た。</p>
D氏	<p>実家は農家で果物や野菜を栽培。自宅では日本語を使用。父親と仲が悪かった。</p> <p>高校は夜間で昼間仕事をしていた。 父親は勉強に対して関心がなかった。母親は勉強はちゃんとしたほうがいいという考えは持っていた。 当時は専門学校で電気・電子関係にあこがれていた。</p>
E氏	<p>祖父が政府関係の仕事でブラジルに来たときに連れてこられた。 自宅ではポルトガル語を使用。祖母の家では日本語だったので聞いたりはしていたがしゃべれなかった。 父は仕事はとてども大事にする。まじめで一所懸命やるというのは自分もそうだと思う。</p>
F氏	<p>父親はトラックのドライバーをしていて、母親は花屋を、父親もその後手伝っていた。 親から何でもやりなさい、けどやるんだったらしっかりやりなさいと教育を受けた。</p> <p>仕事は物を作ることが好きだった。ご飯を作ったりも好きだった。 食事のときに話さない。行儀が悪いからこうしろとは言われていた。</p> <p>親は日本語を教えなかった。中学を中退した。</p>

3名とは出稼ぎの理由は異なっている。

学業については、6名中3名が高校卒業、2名が大学を中退、1名が中学中退となっている。特に大学を中退した2名については、やはり家庭の経済的事情が関係しており、1名は獣医になるべく専門の勉強をしていたが、父親の多額の借金が判明し、中退せざるを得なかったという（A氏）。

次に、家庭内での使用言語は、日本語が2名とポルトガル語が3名、不明が1名であった。この幼少期における使用言語の違いは、出稼ぎ後の日本で日本語習得とある程度関連があると思われる。

こうした幼少・青年期の家庭環境や学校教育の状況は、彼らが日本に出稼ぎに出る条件を与えている。特に、家庭の経済的困窮は、学校中退などの原因となっており、その後お金を稼ぐために日本に出稼ぎに出るというキャリア行動と関連していた。

4.2 出稼ぎ期

出稼ぎ期は、学校の中退・卒業の後、日本に出稼ぎに来た初期の段階をいい、調査対象者のその概要を示したものが表4である。

調査対象者たちは、16歳から21歳までの間で、さらに1990年前後に多くの者が日本に出稼ぎに来ている。この1990年には入管法（出入国管理及び難民認定法）の改正があり、その後日系ブラジル人の移住者が急増したと言われている（梶田ほか、2005）。

先に述べたように、幼少・青年期の段階での家庭の経済的事情が出稼ぎの下地となっていることが推測できたが、日本以外の外国ではなく、日本に来るようになった直接のきっかけは、身内や親戚、知り合いなどがすでに日本に出稼ぎに出ていたり、あるいは日本をよく知る知人の紹介を通じて日本に勤め先を探すことができたなどの理由による。

ただし、知り合いなどからの紹介を通じて最初に就く日本での仕事は、給料が安く、労働時間の長い、きつい肉体労働が多い。決して良好な労働環境ではないことから、他にもっと良い労働環境を求めて、その後転職を繰り返す時期につながっていく。

この出稼ぎ段階でのキャリア行動に影響を与える要因としては、日本での初期適応と仕事条件の認識の2つが抽出できた。

第一に、日本での初期適応には、複数の要因が関係している。まず、日本語の壁という障害が大きい。最初に就く職場は、日系ブラジル人だけの職場とは限らず、日本人、ペルー人やアルゼンチン人など異国のの人たちの集まりの場合もある（D氏の例）。ブラジルの実家で日本語を使っていたとしても、やはり言葉の壁があったという（B氏）。また、見た目は「日本人の顔してるから「本当におめえ（日本語）しゃべれねえのか」って何回も言われたりして大変（A氏）」だったり、「やっぱり日本語が話せないと日本語が話せるとでは（日本人からの）対応の仕方が全く違う（C氏）」と感じ、そのことから日本人は「やっぱり差別する人種（C氏）」という見方にもつながっていた。さらに、E氏は、「例えばブラジル人が店に入ったら警備の人がじーっと見てるとか、僕何もしてないって言い

表4 出稼ぎ期の概要

キャリア段階 およその時期	日本に来た年	出稼ぎ期
		高校・大学の中退・卒業から日本への出稼ぎ初期
A氏	1992年	<p>父親がかなり多額な借金をしており、兄弟3人(2人の弟と)で日本に出稼ぎに行くことになった。(21歳時)</p> <p>父親方のおじいさんの知り合いがいて、そのつてから日本の岡山の資材製造会社で働くことになった。</p> <p>最初はプレス工程の肉体作業。日系ブラジル人19名で全体では数百名程度。期間は3年8ヶ月くらい。最終的には全工程を回った。</p> <p>ほとんど休みがなく、睡眠時間も短く、給料も安い状況。</p> <p>ここで学んだことは日本語。日本語を習ってなかったことを後悔した。勉強した一番のきっかけは、19人の中で日本語がしゃべれる人が2人いたが、自分が伝えていたことと違う不利になるようなことを伝えていて、それで悔しい思いをしたから。</p>
B氏	1991年	<p>兄や姉が1990年の終わりぐらいに、自分よりも8カ月ぐらい前から日本に出稼ぎに行っていた。1年限定で日本に来てお金を稼ごうと考えていた。</p> <p>Z社に入り、そこから大阪にある自動車工場のシート製造ラインに派遣。</p> <p>肉体的なきつさもあったが、言葉の壁が一番大きかった。あと食べ物。10kg 痩せた。ただ、このままブラジルに帰っても周りを放って帰っても心のどこかにそれが残っていくのが嫌だった。</p> <p>残業もなくお金が貯まらないから辞めると言ったら、出雲に仕事があると言われた。</p>
C氏	2000年	<p>日本に来る前に少し年上のいとこが先に日本に来ていた。パソコンやゲーム、アニメ、日本語にも興味を持っていた。ブラジルでいとこと一緒に過ごすことが多かった。そのいとこから日本の良いところを聞いたことで興味を持った。</p> <p>2000年に父親の定年と同時に、弟1人を残して家族4人で日本に来た。最初は滋賀県の粟東市。そこにいとこの家族が住んでいたため。</p> <p>いとこの紹介でK電機の洗濯機と乾燥機の組み立てラインで仕事をした。40名ぐらいのラインで半数ぐらいが外国人だった。</p> <p>日本人と外国人のコミュニケーションがあまりできてなかった職場だった。作業環境はあまりよくなかった。定時終わる仕事だったため、収入がもっとほしかった。</p>
D氏	1989年	<p>実家のあった田舎街には専門学校もなく、父親とも意見が合わず家を出ていきたいというのあって日本のデカセギがあったので高校卒業後、日本に来た。</p> <p>1989年、栃木県のN社という派遣会社に、ブラジルでの知り合いの日本人から声がかかりその人の経由で来た。</p> <p>ビザが出るまで寮でじっとしていることが2ヶ月続いた。その後、横浜で仕事がきまり、移った。</p> <p>派遣先が横浜の製造工場に決まった。機械オペレーター、溶接、通訳など。ペルーやアルゼンチン人もいた。他の派遣会社から派遣されている人が多かった。N社からは職場に他に1・2名程度。ペルー人など言葉は速くてよくわからなかった。</p> <p>もともと電気電子に興味があったが、メカにも興味があった。機械を使う仕事に魅力がある。ここでは、ある程度仕事を覚えたら飽きてきた。</p>
E氏	1990年	<p>1990年、父親が最初に日本に来ていたので、そのあと大学の試験は受けていたが日本にやってきた。</p> <p>父親は小さな会社をやっていたが倒産した。K社で働いていて2ヶ月後に母、弟も来た。</p> <p>しかし、女性と子どもには仕事がなく2ヶ月ぐらいは待っていた。</p> <p>初めての仕事はテレビの外枠のプラスチックの工程作業。6ヶ月間働く。日系ブラジル人はおらず、弟と二人でアルバイトの形。かわいがってもらった。</p>
F氏	1990年	<p>1980年終わりごろからおじさんたちがたくさん日本に来ていた。そのおじさんたちが2年日本で働いて帰ってきたらお金をたくさん持っていた。父親も1回日本に来ていた。</p> <p>1990年、日本に初めて来る。父親から許可をもらって一人で働きに来た。バイクや車が欲しかった。</p> <p>店に入ったら警備の人がじっとみている。日本ではブラジル人に見られ、そういうショックを受ける。反対にブラジルでは日本人と思われる。</p> <p>日本では食べ物が合わなかった。肉が食べたかった。</p> <p>最初の仕事は愛知県の犬山市のM社というところから、N電機というところに派遣され、車のエアコンのコイルなどの部品の検査をした。</p> <p>N電機はほとんどが日本語を話す人だったので、まず日本語を覚えた。当初はまったくしゃべれなかった。周りの人が残業は自分にはないとだましていた。日本語を覚えるしかないと思った。</p> <p>テレビや野球、友達のアドバイスで自分で勉強した。</p>

たかったんだけど、何回もあったんだけどね。でもそれがショックだったんです」といった日本人が日系ブラジル人を見るとき視線を感じていた。

もう一つ初期適応で聞かれたのは、食事への慣れである。例えば、B氏とF氏はブラジルでの肉食中心の生活から日本の野菜や魚が多い食事に苦勞したことを伝えている。

第二に、仕事条件の認識である。先にも述べたが、出稼ぎ初期の良くない労働環境は多くの者が指摘している。特に、給料が安い仕事は次の仕事を探す動機になっていた（A・B・C氏）。つまり、こうした決して好ましくない労働環境が、時間とともに、より改善すべきものと認識されていくことによって、次の不安定・流動期のキャリア行動（具体的には仕事の変更）につながっていく。

この出稼ぎ期の最初の適応は、概ね日本に来て数年までの間であって、彼らが日本の労働環境に身を置き、適応していく際に重要だと考えられる。B氏は、インタビュー時には派遣会社の営業所長という地位にあったが、自身の経験から、日系ブラジル人が新たに出稼ぎに来る際に初期の適応を意識したケアをしていると述べている。

（日系ブラジル人の派遣労働者としての）受け入れが一番僕の中でタメになったと言ったらおかしいですけど。やっぱり初めて、初めてというかブラジルから日本に来て（鳥根県）出雲に着いた時の第一印象がやっぱり大事だとずっと思っていて。ブラジルから出ました、大阪、成田に到着しました、来日しました。成田から出雲に到着するまでの間は誰がどの対応してたかとか、やっぱり彼らの印象はどんどん、どんどん悪くなっていくんです、現場に到着するまで。それを悪くなっていくのを知ってたので、いや、これではあかんと思って、せめてここに到着した時のイメージを180度変えるような受け入れ態勢をしたいなというのがやっぱりありました。

（具体的に行ったこととしては）正直、自分も到着した時、僕も現場見てた時の受け入れ態勢というのは、到着したら駅に迎えに行って荷物車に乗せてアパートに連れて行って明日何時に迎えに来るからだけで終わってた。それではよくないなと思って、迎えに行った時に挨拶をちゃんとして紹介をちゃんとしてアパートに連れて行って、今日の夜食食べるものとか寝る為のお風呂入る為のシャンプーとか洗剤とかボディソープとか買い物一緒に行ったりとか、一緒に買ってあげたり、たまには一緒に食べたり。で、明日何時に来ますので。やっぱり来る人は目覚ましがないとか目覚ましを買ってあげたりとか、そうしたら苦勞しないということを考えてしてました。（B氏）

4.3 不安定・流動期

不安定・流動期とは、日本に出稼ぎに来てすぐに就いた仕事から他の仕事に主に自己都合で何度か転職・転勤を繰り返す期間をいう。中には、最初に就いた仕事を継続していく場合（B氏が該当⁽⁵⁾）もあるが、複数の仕事を転々としたあと、最終的に長期安定的な勤務先に身を落ち着けていく。この期間の概要は表5の通りである。

表5 不安定・流動期の概要

キャリア段階	不安定・流動期
およその時期	日本での最初の仕事から長期安定的な仕事まで
A氏	<p>(25歳時に) 食品加工工場に転職する。魚をパックする工程。水を使うので、以前の資材製造工場とは異なっていた。 その会社には日系ブラジル人は何百名といた。</p> <p>1ヶ月目の給料に驚く、月給で10万以上違った。</p> <p>1年目の初めぐらいにストレスで胃炎のような症状がでた。新しい仕事で当時の日本人の社員がよくさぼるので、もめたことが原因。腹が立ったので、工場長に直接辞めることを伝えた。</p> <p>のちに結婚した奥さんが彼女だったときに住んでいた場所が近いところに、勤務先を変更。兵庫県の姫路へ。</p> <p>1996年の初めぐらいにブラジルに半年ほど帰国。実際帰る前にその彼女と入籍した。しかし、まだ借金があったので、ブラジルに残るということは頭にはなかった。その後、祖父の知り合いの紹介（代理店のようなもの）で、請負派遣会社のZ社があり、サンパウロで面接を受けて、採用されて福井のメーカーに派遣されることになった。</p>
B氏	該当なし
C氏	<p>2003年に収入を増やすため、他のメーカーのラインの梱包作業に変わる。そこでは社会保険の知識とか多少勉強した。</p> <p>そのうちにまた仕事が少なくなったので2006年にK電機に戻った。 そこでは前回と違い12時間稼働の部署に戻った。</p> <p>K電機に戻るまでに1年半ぐらい公文式で日本語を勉強していた。（勉強したきっかけは好きな人ができたから） それによって日本語力がついて、日本語が話せることで対応の仕方が全く違うと感じた。</p>
D氏	<p>1990年、父親が京都の派遣会社から勤め先の話があったのでN社を辞めて関西に来ることになった。</p> <p>結局父親の断りによって仕事の話はなくなり、母親がブラジルでもらってきたチラシにあったZ社に電話した。母親と寮に移り住んだ。</p> <p>1991年、母親と一緒にF社に移ってきた。最初は尾崎で機械のオペレーションをした。車のゴム栓プレスの作業。夜勤だけの仕事で半年ぐらいだった。この時にのちの奥さんと出会った。</p> <p>夜勤での責任者が自分が外国人だからちょっと馬鹿にするところがあった。そこで採め事があり、違う職場がないか尋ねた。そこで福井のM社を紹介してもらった。</p>

(5) B氏は最初に就職した企業にその後も残ったが、当初は残業が少なくなり、貯金ができないことを理由に辞めることを伝えたという。その際、社内異動を打診され、それに応じることで転職はしない形となった。

日系ブラジル人労働者の長期的キャリアの考察（谷口）

E氏	<p>1991年ごろ、美濃加茂市にS社の募集があり、当時の派遣会社の初期のメンバーとなった。当時、時給もいいし若いので入ってほしいということで7～8人ぐらいの日系ブラジル人でS社に行った。</p> <p>まず扱う部品の勉強から始まった。2ヶ月間ぐらい部屋で抵抗の計算などを勉強する機会があった。初めてだったのでS社も慎重にやっていた。当時はパソコンでなく手書きも多く日本語の壁があり大変だった。2ヶ月は座学と実習の繰り返し。</p> <p>最初メンバーは全部で15名ぐらい。最初ラインで作業をして半年ぐらいは同じメンバーだったが、その後大きくなり、2,500人規模の日系ブラジル人が働いた。工場全体では4,000人ぐらいだった。</p> <p>最初のメンバーからその後新しく来た人に教えるという係になり、1年ぐらいで班長の仕事をするようになった。</p> <p>最大で15名ぐらいでほとんど日系ブラジル人。まじめな人が多い。ほとんど単身で家族はブラジルにいるという人だった。3年間ぐらいは班長をしていた。</p> <p>課長クラスのS社の社員の人ももめて、一度辞めた。</p> <p>その後、2年ぐらいK社で働いた。</p>
F氏	<p>1991年から岐阜県のFJ社に移る。パイプの部品をつくっていた。フェイバーのアレルギーが出て大変だった。3ヶ月で辞める。</p> <p>1992年に可児市のT社に移ったが、1994年に辞めた。会社と派遣会社の契約が切れ、もういないといわれた。</p> <p>1994年にブラジルに一度帰国。ブラジルで息子が生まれた。生活があまりでできなかった。ブラジルは治安が悪く、日本で長く住んだことで慣れない。しかし、日本には地震や台風がある。1996年に日本に帰ってきたが、息子の未来が怖かったから。</p> <p>日本に戻った時、徳島県だけに仕事あったので徳島に来た。N食品会社で骨出しとかやった。2ヶ月ぐらい。友達から紹介してもらった人に相談してやってきた。</p> <p>その後、滋賀県長浜市のMP社で入れ物を作る会社に移動。検査やリサイクルをやった。お姉さんがそこで仕事をしていた。ここは短かった。派遣会社の通訳が私のことを嫌っていた。私が通訳の代わりができるから派遣会社からいらないと通訳の人が言われ、私の噂を流してクビにされた。</p>

この段階でのキャリア行動に影響を与える要因としては、主に仕事への適応と関係しており、大きく「仕事条件の改善」と「仕事上の人間関係」の2つに分けることができる。

不安定・流動期においては、何度か転職が行われるが、それは労働時間を増やすこと（例、残業をしたいため）、それに伴ってより高い給料を得るためである。例えば、A氏は、最初の仕事から変わったことで、月給で10万円以上の違いがあったことに驚いたという。では、条件が改善されれば、継続して同じ仕事に従事するのかもしれない。いくつか理由があるようだが、聞かれたのは、転職先での仕事が少なくなるという外部要因（C氏）や、職場の人間関係のこじれ（A氏、D氏、E氏、F氏）などが原因で、また別の転職先や転勤先を探すことにつながっていたことである。

例えば、職場の人間関係については、日本語の通訳の仕方について、次のようなトラブルがあったという。

……一番のきっかけと自分で思ってるのは、その当時の19人の中で日本語をしゃべれる方が、二人いたんですよ。基本的にその二人がメインで通訳とかしてもらったりとかしてたんですけど、ある日その通訳してもらってる人がちょっとあまり、要は僕ら伝えようとしてた内容を、自分（通訳）なりに（都合の良いように）変えて話してたという疑問が出てきたんですね。なんか違うかなと。で、やっぱり一回（ちゃんと伝えているか）試したんですね。で、やっぱり違うこと伝えてたんですね。それが悔しかったんですね。自分で（日本語を）話せるようにならんと。そこから結構（日本語を）勉強するようになった。もっと勉強するようになったんですね。

（Aさんに不利な言い方だったんですね？）……そうですね。自分だけじゃないですけど周りの人も結構不利になるような発言だったりしてたんで、腹が立ちましたね。

（A氏）

また、他にも職場の責任者からの偏見を感じて、揉め事に発展し、転職を願い出たという話も聞かれた。

O社では、私は夜勤だけの仕事だったんですね。（私はそこを半年で辞めて）というのはその夜勤の、小さな工場でしたので、だから夜といっても責任者と言いますか、向こうさん一人しかないという。で、実を言うとその人とちょっと色々ありまして。で、当時、私も今ではちょっと丸くなってるかなっていうのがあるんですけど、当時はすごい短気で気に入らんこと言われたらもうすぐに相手が誰であろうかと、言う。やっぱりその夜の責任者の人が、（私を）外国人っていう意味でのちょっと馬鹿にするというようなことが多々ありまして、で、それが理由で結構色々揉め事とかにもなって、私からどこか他に行くということで半年で辞めて。で、その時にZ社の方でどっか他にちょっと仕事を回してもらえんかということ、ちょうど福井県のM社のほうでちょうどブラジル人でスタートしようというところで。まだだから4、5人とかで、一番最初の4、5人で行ってもらえんかということ、で、行ったと。嫁さんの方も一緒に連れて福井県の方に行きましたね。（E氏）

このように不安定・流動期では、仕事への適応という観点で、仕事の条件や人間関係が安定するまで転職などが繰り返されていた点に特徴があった。もちろん、そこには不況などのマクロ経済環境の変化といった外部要因によって転職を余儀なくさせる場合もあるが、

個人が自ら仕事の安定化を図るために次のキャリア行動を取っていることがわかる。

4.4 安定・定職期

安定・定職期は、不安定で流動的な状況から長期安定的な仕事に落ち着いていく時期で、同じ企業内で地位を固める段階である。調査対象者のうちA、B、C、D氏の4名はZ社という同一企業の従業員であり、そこで地位を固めている。一方、EとF氏はそれぞれの企業で働いており、状況が異なる。この安定・定職期は、それぞれの日系ブラジル人たちにとって、キャリアが安定していく重要なプロセスであるため、個人別にその詳細を分析していきたい。まず、Z社の4名のケースを記述していく。冒頭に安定的な仕事に至るまでの大まかなインタビュー内容の概要を示し、その後に詳しい説明を付加する。

〈Z社の調査対象者〉

【A氏のケース】

当時の仕事（安定化する前の仕事）で、職場の日本人と喧嘩になり、責任者に退職することを伝えた。そのとき、付き合っていた彼女とも結婚することになり、ブラジルに一旦帰国する（1996年頃）。しかし、父親の借金がまだ残っており、また日本に戻ってくる気持ちでいた。帰国後半年ぐらいしてから日本に戻るため、ブラジルの現地で面接を受け、日本の派遣会社Z社に採用され、福井県にあるM社に派遣されて働くことになった。

M社の工場では、機械部品の生産ラインで機械オペレーターの仕事をした。それまでの仕事と違い、力仕事ではなく、指先の器用さなどが問われる仕事であった。そこで誰か通訳ができる人で、設備を直せる人が必要になったので、そのうち、機械保全や外注監督者の仕事をするようになった。一緒に働いていた日系ブラジル人は日本語を話せない人が多かった。機械のトラブル、休みがあった場合の連絡、代替など人の動きを手配した。

ここでも（以前と同じように）日本語を学んだ。保全や技術といった用語をたくさん覚えた。また、きれいな丁寧な日本語も覚えるようになった。

2001年ごろから同じ福井県のM社の工場内で、違うラインをゼロからスタートさせた。ある機械部品の研磨する工程で仕事をした。夜勤でその工程をしたことがあるかと聞かれ、やったことがなかったがやれると行って出勤した。

その後、いろいろな工程を転々としながら多能工的に覚えていった。(2008年12月まで)

色々な工程を回って、今作っているものがどんなものかという勉強をした気がした。今そのことを管理者として活かしているつもりである。

このように工程を回ることで、M社側のいろいろな社員と接することができたのはよかった。当時の同じ現場のオペレーターをしていた人が今主任や係長をやっているので、人間関係を見るとよかったと思う。(下線は、筆者が重要な部分として引いたもの。以下、同じ)

A氏の場合、長期安定的な仕事に重要だった要素として、「日本語の上達」、「仕事への積極性」、「仕事の幅の広がり」、「工場内の人間関係の広がり」があげられる。

A氏は出稼ぎ期のときから、残業してお金を多く稼ぐためには日本語を勉強することが大事だと感じており、意識的に勉強に取り組んできた。その結果、派遣されたM社では通訳の役割も担い、機械保全や外注監督者といった「仕事の幅」を広げることに繋がっている。また、より専門的な日本語の用語を勉強することで、さらに上達した。

もう一つ重要な点は、積極的に異なる仕事(研磨工程)への挑戦をしていることである。やったことがない夜勤の工程だったが、やれると伝えて自ら仕事の幅を広げ、多能工としてのスキルを身につけている。同じ企業の同じ工場であっても、様々な工程を経験することで、工場の工程全体の勉強となったと述べている。

さらに、こうしたスキルの幅に加えて、M社の社員との人間関係のネットワーク(人間関係の広がり)を作れた点も長期的に仕事をしていくうえでよかったことだと述べている。

【B氏のケース】

B氏の場合は、出稼ぎ当初からZ社に入り、派遣先は変わったことがあるものの、同じZ社に長期的に勤めているという点で稀な事例である。1990年終わりごろに1年限定でお金を稼ごうと来日し、Z社に入社、大阪の自動車工場の組み立てラインで勤務した。しかし、残業も少なくお金を思うように稼げなかったため、辞めたいと伝えたところ、島根県出雲なら仕事があるといわれて、出雲の製造メーカーで働いた。

1991年に、出雲の製造メーカーに派遣された。機械のオペレーターだった。次のリーダーになるまでに色々な工程を実習し、日系ブラジル人のトレーナーとしての経

験を積んだ。

入った当時の受け入れ先のメーカーの主任が、受け入れ当初からポルトガル語で挨拶をしてくれ、「縁が大事だ」と父親と同じ言葉を言った。その人がのちに課長になり、私を指名してラインリーダーになれた。言葉（日本語）に対してもわからないことを聞いてくれるなど気遣いがあった。そこでは自分から色々仕事をしたいと手を挙げた。前工程と後工程のつながりといった工程の役割を学んだ。当時主任だった人から日本の文化（出雲やそこでの企業の歴史）など私生活が困らないように教えてもらった。

1993年ごろに出会った鳥根県出身の女性と結婚。この時期には日本に住むと決めていた。決めた以上は正社員になりたいと思った。社員になるためにラインリーダー、事業所長となっていく必要があると感じた。

1995年にラインリーダーになる。部下は80名程度（全て日系ブラジル人）。新しく来た人にはホームシックにかかる人もいるので食べ物や買い物など面倒を見るようにした。管理をするという責任感が大きかった。人が相手であり、一人ひとり性格・個性があるので苦労した。新しく来た人にはホームシックにかかる人もいるので食べ物や買い物など面倒を見るようにした。

その後、新しい工場での新事業所の立ち上げをいくつか経験し、他の事業所や営業所の応援を行い、新たな日系ブラジル人の受け入れ対応を行った。そうしたことを通じて、パソコンや法律の知識をつけた。

2006年に事業所長になる。日系ブラジル人、およそ500人程度の管理を行う。売上げ、出勤率、退職率、経費など数字的な責任を持つ。一番大きかったのは数字に責任を持つようになったこと。定着率や出勤率の管理には本人のプライベートにも関わらないといけませんが、そこで相手の立場に立って相手が嫌な思いをしないスタンスを意識した。同時に、上に立つと自分の言葉に大きな影響力があるという実感を持った。

2009年リーマンショックの影響で、事業所をだいぶ縮小したので、営業所長代理として営業所へと移った。営業所になると他の事業所も含めて、営業所全体の売上げ経理関係の数字を見ないといけなくなった。そこで当時の営業所長だったTさんと出会う。これまであまり接してなかった日本人の従業員との関係では少し苦労した。日本人もブラジル人も関係ないと思って接したことで輪に入れるようになった。この営業所に変わってくださいといわれたときに退職する覚悟だった。今の上司にあたるTさんから人との接し方など学ぶ。日系ブラジル人ということで日本人からのイメージは

あまりよくなかった。偏見を感じた。

2012年、営業所長になった。所員は5名。所長および全事業所の350から360名（うち日系ブラジル人330名ほど）を管理。当時上司だったTさんに甘えていたが、この時は自分がやらないといけないと思った。チャンスがあれば所長をぜひやりたいと思っていた。原点に戻った気がしている。親の言葉や主任の言葉、Tさんの言葉などを再認識している。縁を大事にということ。

B氏はZ社から派遣されて、鳥根県のメーカーの工場で派遣として働き始め、その後リーマンショックなどの外部要因の影響はあったものの、最終的には昇進を重ねており、比較的安定した職業生活を送っているといえる。そうした安定にとって、重要な要因としては、「メンター的なプロパー社員の存在」、「上司からの学び」、「仕事の幅の広がり」、「仕事への積極性」があげられる。

メンター的なプロパー（メーカー側に正規に所属している）社員の存在では、受け入れ担当の主任（当時）が重要な役割を担っていたことがわかる。メンターとは、「若者や青年たちが大人の世界や仕事の世界をわたっていくうえで術を学ぶのを支援するより経験を積んだ年長者（Kram, 1988）」と定義されており、この主任は、特に、ラインリーダーという上位のポジションへの引き上げというメンタリングの中でもキャリア的機能での貢献が大きい。加えて、私生活での支援もしており、心理・社会的な機能においても重要な存在となっていることがわかる^⑥。

また、メンター的な役割を担う人との出会いは、工場だけではなく、営業所に異動した際にはその上司（Tさん）が該当しており、その「上司からの学び」について、次のように述べている。

人間との接し方も含めてですね。やっぱりTさんは日本人であるのかかわらず、僕よりフレンドリーに日系ブラジル人も接するので、これは自分もこの武器を身につければ日本人と接することも上手いくんじゃないかなと。あとやっぱり、ここよく

⑥ 経営行動科学ハンドブック（2011）では、メンターが行うメンタリングの機能として、大きくキャリア的機能と心理・社会的機能があると整理している。キャリア的機能とは、「仕事のコツや組織の内部事情を学び、組織における昇進に備える（Kram, 1988）」ための支援であり、心理・社会的機能とは、「専門家としてのコンピテンス、アイデンティティの明確さ、有効性を高める（Kram, 1988）」ような支援をいう（312-313頁）。心理・社会的機能には、「交友」といったお互いを気に入る、理解し、仕事や仕事以外でも、非公式な付き合いをもたらす社会的な相互作用の下位次元が含まれる。

したいとかこここういう風にしたいという思いがTさんは強くて、自分の弱さに逆に恥ずかしくなってこれではダメだなと思った。

次に、B氏は、ラインリーダーになるまでに日系ブラジル人たちのトレーナーという立場での実習を通じて「仕事の幅の広がり」、特に工程間のつながりを意識して仕事をしていたと述べている。

やっぱりひとつひとつの工程の役割を知った上で仕事をしないといけないので、やっぱり前工程、後工程のつながりですね。自分がここでこのくらいでいいやと思ってやったら次の工程の人が困るとか、自分がここで不良品を出したら今までの前の工程の人達に迷惑をかけるんだというようなことが常に頭に入れて工程してたので。

そして、今後色々な工程を学びたい人が来た場合には、次のようなアドバイスをすると述べている。

いつも自分がよく面談する時に他の仕事も覚えたいという人に対して言ってるのは、単純に次の別の工程を見たいとかっていう気持ちではなくて、さっき言ったように、何の為にこの仕事をしてるのか、次の工程の人に何を考えてやらないといけないかっていうのをいつもアドバイスをしてるんですね。まあ、中途半端な気持ちで単純に仕事に興味あるからやりたいです云々じゃなくて、興味は勿論大事なんですけど、やる以上はこの工程0から10まであるんだったら、0から10まで把握してからじゃないといけないなというのがあります。

この「仕事の幅の広がり」は工場内の工程間だけではない。B氏はその後、別の企業での工場でのラインの立ち上げや、営業所での仕事に就いており、その中で、パソコンを使った作業や法律の知識、また新たな日系ブラジル人の受け入れ対応の手続きなどの知識を身につけている。

最後に、このような周囲の支援を得ることや仕事の幅を広げることは、正社員になりたい、所長になりたいといった「仕事への積極性」が引き金になっていることが示されている。色々な仕事をするに自ら手をあげ、さらに所長などにも自分からなりたいという向上心がみられる。こうした向上心が、新たな仕事と周りからの支援を得ることにつ

ながら、好循環が発生している原動力となっていることがわかる。

【C氏のケース】

C氏はすでに述べた通り、父親はグローバル企業に勤めていたことから、決して貧しい家庭環境にあったわけではない。また、先に来日していた親戚などから、日本のパソコンなどITの技術進展やゲーム、アニメの話聞き、加えて日本語にも興味を持ったため、高校卒業後、父親の定年をきっかけに、家族で日本に来たという点で他の調査対象者とは異なっている。C氏のZ社に定着していった経緯は次の通りである。

日本人の彼女とつきあい、2008年に結婚したため、ブラジルには帰れないと永住する決心をした。安定した正社員の可能性がある会社を探して、2008年にZ社に入った。1ヶ月半ぐらい日系ブラジル人従業員のサポート業務研修を受けた。日本人の最初の印象は差別する人種というイメージだったが、Z社に来てそういった感じはなかった。言葉遣いや丁寧な説明など心が温かく感じた。

2009年にD社工場の事業所に派遣先を異動。リーマンショックで仕事が減り、新しい仕事の機会があったので移った。板金の組み立てラインで、10名程度の職場、プレス加工とか危険な作業だった。周りはプロパーの社員ばかりで最初は差別的な面も感じた。そこではベテラン社員に対して認めてもらうために何をすべきか、仕事で見せることを意識した。

同年岐阜県のM社に異動。職場は6名でほとんどが日系ブラジル人。日系ブラジル人の方が、日本語ができて仕事の能力が高かった。そこで初めてリーダーをやっている日系人と出会い、どのようなことをやっているか、どう考えているかなどを話すことができた。何があっても従業員の立場に立って、自分勝手に判断せず考えるという物事の判断を学んだ。その人とは、私生活でも一緒にいる時間が長かった。各従業員の立場になって判断すること、お客さんが何を考えているかという立場になって判断することが勉強になった。リーダーという立場では一層相手、第三者の立場で物事を考える必要があることを学んだ。

2010年、現場リーダーになる。上司が推薦で私を選んでくれた。部下は2名で40代ぐらいの年上だった。目の前のことを一所懸命やって、いずれは正社員になるのを夢に見ていた。このときの日本人の上司の育成の仕方がこれまで全く違っていた。非常に厳しくスパルタ的で、OJTですぐ教える。まず自分でやってみてというタイプだっ

た。ただ愛情があって指導してくれているとわかった。仕事以外での付き合いは全く違った人で、仕事でも怒ったあとプロセスを説明してくれた。初めて直接部下を持ったことで、どれだけ人間が難しいか気がついた。コミュニケーションが本当に大事だと気づいた。（日系ブラジル人である）みんなはただ単に収入が欲しくて、お金をためてブラジルに帰るといふ考え方を持っている。ずっとこっちに住むという人とは全然違う。

2011年、同じ工場内の検査職場に変更。管理業務となり、40人を管理。日本人の40～50歳ぐらいが多かった。自分はまったく検査という仕事の実験なかった。ここでは、全員に対応していくのはつらかった。個人個人の性格を捉えて接し方が違ってくる。ひとりひとりに耳を傾けて話を聞いて相談に乗るなどした。信頼を得るために、一人ひとり話を聞いて誠実に接することを心がけた。小さな声かけ、気づき。一番大事なのは誰かのために何かをするということ。テクニカルなスキルや仕事ができる人でも人間の姿勢が欠けるとよくない。

2013年、事業所長になる。部下は59名。日系ブラジル人は28名ぐらい。この日系ブラジル人のうち5～10名はおそらく日本には定住しない一時的な出稼ぎと思われる。所長の仕事では、現場の生産のコントロールや部下のケアから、未来の予想や計画とリスクを考える、皆の生活がかかっているというプレッシャーがある。まだ自分は事業所長レベルに至ってないが、自分で勉強したり、考え方を変えないと難しいと感じている。日本語の勉強、法律や人間の心理、お客さんとの接し方。接する幅が結構増えてくる。発言も、言う前に2・3回考えないととんでもないことになる。日本人と日系人を平等に見る必要があるが、差別されているという話が出るときにどう対処するかというのが課題。日本人は思っていることを表に出さないが、日系ブラジル人は思っていることをすぐ言う。事実であっても言う場面を考えないといけないときがある。特に目先の収入を重視するグループには、日本にいる以上は日本の考え方に合った考えにならないとだめだと説明する。自分が間違っているときは部下でも謝るし相談もする。組織として同じ目標に向かう、自分ひとりでは何もできない。このような考えは上司と妻などから学んだ。

C氏の仕事が安定的に進展した重要な要因としては、「正社員への意思」、「仕事への積極性」、「日系ブラジル人リーダーからの学び」、「上司からの学び」があげられる。

まず、それまで不安定な非正規の仕事から、結婚を機に正社員となれる仕事を探してい

た。そうやって入ったZ社でも当初は非正規であったため、正社員になるために仕事に前向きに取り組んでいる。こうした自分自身が正社員や昇進を目指すという目標や意思は、同じ会社で地位を確立するためには重要な原動力となっている。

また、正社員になるという目標は、「仕事への積極性」と関連が出てくる。「ベテラン社員に認めてもらうために、仕事で見せる」、「一所懸命目の前のことをやって、正社員になりたい」など、努力につながっている様子がわかる。

次に、日系ブラジル人リーダーや上司など、先達から学ぶことで上位のポジションで必要な素養を少しずつ身につけている。日系ブラジル人リーダーからは、「相手の立場に立って判断すること」を学んだと述べている。

やっぱり良し悪しという面とか、物事の判断とか、あとはやっぱり何があっても従業員の立場に立って物事を考えるんですよね。作業しやすくするように相談したりとか。要はもう自分勝手に判断しないっていうことが結構印象になりましたね。

……物事を考える時は各従業員の立場になって本当にこんなことやったらいんですかとか良し悪しで判断するのと、やっぱりその次はお客さん（この場合は、派遣先の工場）が何を考えているかですね。結構そこも大きな大事なポイントですね。自分の従業員とそのお客さんがメインの立場になって物事を考える、業務を遂行するというのはすごく印象的だったんですね。

また、その後の日本人の上司について学んだことは、厳しい中でも愛情をもって指導するという実践的な人の育て方、人との接し方を学んだとしている。

（その上司の）……やり方というのは、ものを伝える時とかやっぱり日本人の教育の仕方は違うんですよね。結構厳しく、すごい、まあ厳しいですよ。本当に厳しいですね。そこに勿論愛情はあると思うのですが……。

（その上司は）……やっぱり厳しいというか。多分思いがあって、私に思いがあってやっぱりするということが自分で自立するということが、自分で勉強して自分で物事を考えて自分で計画立ててというのがあったのですごいなと思ったんですよ。逆に私は今までちょっと辛いなと思ったことはそれ愛情があって指導してくれたわけで、すごく感謝しています。今でも感謝しています。

やっぱり色んなことがあってから（仕事以外の）全く外の付き合いっていうんですか、

全く違う人ですね。で、仕事の中でもやっぱり叱ってもその後はこうこうこうやってほしかったとか、こうこうこう新しくなったとか。ただ叱って去るんじゃなくてそういうプロセスも説明してくれたりとか。

そして、こうした学びが生きてくるのは、リーダーで初めて部下を持ったときに人間を扱う難しさに直面したときだと述べている。

リーダーをやっていた間、初めてというか直接部下を持ったわけですね。リーダーになって自分の部下が初めていたわけですね。そこで、どれだけ人間が難しいかというのに初めて気がつきました。自分の考えてることとやっぱり双方の考えが合わない時にどうするかとか、きちんと言うこと聞かない人とかこういう風にしたら聞いてくれるとか、そこで人間関係というかコミュニケーションというか、本当に大事と初めて気づきましたね。同じ日系ブラジル人同士なのに難しい。

実際、「上司等からの学び」は人によって様々かもしれないが、C氏にとっては上位のポジションに移行していくときの重要な手本となっていることが垣間見える。

【D氏のケース】

D氏は、調査時のポジションは管理職ではなく、情報システムなど専門的な仕事をする一般社員という地位にあったという点で上記の3名とは異なっている。D氏は1991年からZ社に入って最初の派遣先で働いていたが、職場で揉め事があり、福井県の別の会社に派遣先を移ることになった。

1991年、福井県のメーカーの工場に派遣先を移動した。テーピングの機械で小さい部品の梱包する機械のオペレーターをした。奥さんはその検査の工程に就いた。最初は4・5人ぐらいだったが、最後には30人ぐらいの職場になっていた。まったくイメージできない福井県に行ったが、色々と気を使ってもらってよかった。歯医者を紹介してくれたり、仕事以外でも親切だった。

1993年、金沢の同じメーカーの工場に移った。（奥さんは石川県の別企業へ移った。）日系ブラジル人は、そこに数百人はいた。

福井のときの製造課長（当時42歳ぐらい）が金沢にもあとからやってきた。自分は

機械が得意だったのでメンテナンス関係の仕事を少しやり始めていたとき、その課長がもっとそうした仕事をするかと声をかけてきた。

その後、機械だけでなくパソコンのプログラミングなどもやれることやっていけという感じだった。他の社員からもそうした仕事をしていることをかばってくれて、機会をもらった。その製造の課長が、会社とは何か、こういうことが常識だと色々教えてくれた。

1997年、同じメーカー企業の滋賀県の事業所へ移動する。そこで金沢のラインの立ち上げのために、その製造課長に、奥さんと一緒に応援という形で連れて行かれた。課長と仲が良かったため、「あいつは、ゴマすりで敵だ」と見られた。奥さんも一緒に働いていたが、それが理由でやめざるを得なかった。その正社員でもないのに、私が指示を出していると見られた。そこでは、技術者や開発ができる者がいたので、最初は製品作業だったが、そのうちプログラムの改良もやるようになった。派遣元であるZ社との距離も離れるぐらいプログラム調整などの仕事をやっていた。最終的には自分オリジナルのシステムを作ってしまった。M社への社員の誘いはあったが、書類とかビザの処理とかはZ社に任せていて、それらを自分ですべて面倒みるというのは不安があった。読み書きは苦手だったということが影響している。課長の言葉で、その職場のリズムで何とかこの人らを変えていくということをしないと多分直らない、うまいこと理解してもらえない、いくら正しいことを言っても、あとで一緒に働いてくれないと意味がないということに気づかされた。正社員や他の日系ブラジル人から敵視される状況だったが、小さいときからそういうことを気にしないタイプだったので耐えることができた。システムの開発は好きでやっていた。派遣先のM社からの評価はよかったが、派遣だったということで決して日の当たる立場ではなく、他の社員が手柄を取っていくことになった。もともとかばってくれていた製造課長さんは体調を崩して福井県に戻ってしまい、盾になる人がいなくなった。自分は普通の日本人とは違いブラジル人だということで、どこまで本当に面倒を見てもらえるのかという不安があった。製造課長などの上司が代わっていくなかでこれでは先が見えないということがあった。だんだんと無理かなと思いつつ始めたときに派遣元のK氏（本社の上役）から誘いがあった。

2006年、Z社の本社の間接部門に異動。K氏が本社の間接部門に来ないかと誘ってもらった。ここで正社員になる。本社所属だが実質の勤務は滋賀県のままであった。得意だったパソコン関係に関わることはほとんどなかった。現場の改善や教育などを

行った。現場監督トレーナーの資格も取得した。日本語を書いたりするのは苦勞したがそれでもどうにかなるとわかった。ブラジル人向けの教育やお客さんのクレーム対応などこれまでとは違うことをした。

D氏の場合の、仕事が安定化していく要因としては、「メンター的なプロパー社員や上役の存在」,「専門的なスキルの習得」,「日本語の上達」があげられる。

まず、「メンター的なプロパー社員や上役の存在」として、福井県のメーカー企業での製造課長、またその後は、Z社のK氏が、次の新たな異動のきっかけとなっている点でキャリア上の重要な役割を果たしている。パソコンなどの新しいスキルについても、このプロパー社員のおかげでやりたいようにやらせてくれたことが、その後D氏にとって得意な分野の業務を続ける要因になっている。しかし、その支援してくれていた製造課長がいなくなると、キャリアに行き詰まりを感じた。派遣という立場では、こうした後ろ盾がなくなることは非常に肩身が狭い状況に追い込まれることがわかる。そこで、再びZ社の上役K氏が本社への異動のきっかけを与えていることがわかる。そこでは、パソコン関係の仕事とは異なる新しい仕事への適応を必要とされていたことがわかる。

専門的なスキルとしては、機械保全のプログラミングなどパソコン関係の業務を通じて身につけている。その後は、現場の改善や教育のトレーナーとしての資格を取得することで新しい仕事に取り組んでいる。この資格取得は、もともと得意ではなかった日本語の読み書きに挑戦することでもあったことがわかる。

〈Z社以外の調査対象者〉

次に、美濃加茂調査で実施した対象者のケースである。E氏は、安定的にS社に派遣されて働いていたが、一度派遣先を変更したあと、再びS社に戻った。またF氏は、準社員という形で仕事を継続している。

【E氏のケース】

E氏は、1991年に美濃加茂市で派遣会社からS社へ派遣されたあと、新しいライン作業の初期メンバーだったということもあり、1年後にはライン作業の班長となり、リーダー的な役割を担っていた。しかし、S社のプロパーの課長と揉めて、S社を一度辞めることとなる。そのため、K社に派遣先が変わった。ちょうどS社を辞めた1994

年ごろに結婚したが、その後離婚した。

1996年ごろ、前のS社で、新しいラインのクリーンルームの立ち上げがあり、今までにないものを作るという仕事に呼ばれることになった。前のS社の揉めた社員が謝ってきた。

最初は2名だったが、生産が立ち上がったときには30名ぐらいだった。ピークには100名ぐらい。生産にはトラブルが多く、落ち着くまで2年ぐらいかかった。美濃加茂の工場は特別な職場環境だった。現場で力を合わせて生産する。S社の社員とのコミュニケーションを大事にしている。数ヶ月で仕事が減ったりすることで収入が減るとそういう人を入れ替えてやっていくことになる。その工場の閉鎖に伴い、2013年3月から違う場所の工場に移った。シフトのリーダーを含めると80人ぐらいのリーダーとして管理を行っている。

E氏の場合、S社プロパーの課長と揉めたあと、再びS社に請われて働くことになったところから、継続的な仕事をしている。プロパー社員との人間関係のこじれは、キャリアを不安定化させる要因になっていることはすでに述べてきた通りである。ところが、その後プロパー社員との関係の改善が図られた。

また、再度S社に働いたとき、ゼロから新しいラインを立ち上げるプロジェクトに関わっている。そこは技術的にも難しいラインであったが、派遣委託会社の社員に任せるという方式がとられた。

……要するに今までS社の中では、辞める前では基本的に（プロパーの）社員の人がラインを立ち上げる、ラインの準備をする。でも、今度、委託会社にこの手順でやりなさいって言うんですね。この会社のクリーンルームでは全くもう何もない状態なので僕もS社の社員さんと一緒になぜできないのか、から始まることなんですけども、技術的な経験、こんなところ教えてもらってますね。

機械を触らないといけない、条件が、生産するまでは、生産も決まっただけでスタートがこれだけのいいもの作れない。そういう状況だったんです。

（生産開始が9月頃の予定だったが）生産はできたけど、トラブル多かったです。やっぱり落ち着くまでクリーンルームの仕事というのは1年2年ぐらいかかったと思います。

技術的にも難しい新しいラインの立ち上げの仕事に関わることで、経験を積み、その後工場が変わってもリーダーの仕事も継続することとなった。しかし、E氏は、派遣という身分のままであって、正社員としては登用されていない。この現状について、E氏は次のように語っている。

（独立したりとか、正社員になったりとか）考えたよ、いっぱい考えたけど、相談したんですけど、結局言葉の問題は出るね、やっぱり。自分も日本語は多分喋れる、一応メールのやりとりもできる、だけど書くまではいってないんですね。ちゃんと完全を書いて。彼女もいるんですが、一生懸命頑張ってる、その彼女は結構そういうところ書いたりとか、勉強しながら学校行ったりとか。何ていうかな、わがままかもしれないけど自分勝手かもしれないけどリーダーの仕事ってすごい疲れるんです。精神面でやっぱりいっぱい気を遣う。やっぱりこう遅いし、今までずっとそうだった、絶対暇な日ないのね、S社の中では。書くといった、正直勉強はあまり好きじゃないんだけど癖がないんだね。それやれば多分もうちょっと自信がついて何かできるかなと。でも他のほうも考えたんですけどね、やっぱり料理ももともと作るの好きだしそういうところちょっと勉強して自分の店開いたりとかしたいですけど。

日本語の書くスキルは、より上位のポジションや正社員への登用といったときには重要な要因となっていることを認識していた。

【F氏のケース】

F氏は、これまでの対象者と違い、働く場所を転々と変えながら、現在の仕事に至ったとのことであった。

1997年ごろ、可児市のH社に移った。車のイスのヘッドレストやサイドレストとかのパーツを作っていた。それ以降はずっとこの会社にいる。

ずっと派遣社員だったが派遣会社の契約が切れるから、長く勤めているので期間社員になってくれといわれた。その2年後に準社員になるテストを受けて準社員になった。準社員になってからフォークリフトの仕事をしている。

F氏については、仕事だけに限定せず、様々な生活の情報を聞き取る趣旨があったため、

詳しい事情まではつかめていないが、テストを受けることで、派遣よりも安定した準社員という身分に就いている。そうした際に、「日本語の上達」はやはり重要な要因だと述べている。

最初の会社のN社に、先ず90年代、ブラジル人が来た時、ほとんど日本語を話す人だったんだわ。まず日本語を覚えなさいと90年始まり頃、僕だけが日本語を全く喋らなかつた。周りの人が僕を騙しとったんだわ。あの頃は、残業は自由でやとったんだわ。やり放題だったんで。……僕は殆ど残業しなかつたんで。隣の人が同じアパートに住んどった人が毎日4時間5時間残業やとったんだわ。もうひとりの友達に聞いて通訳やってもらって、(僕も残業を)ちょうだいて頼んだんで、通訳したら、あなたは残業いらないと聞いたからこの人にやってもらっているよと。けど僕は何も言ってない。あの人はこう言った。で、その日からもう日本語を覚えるしかないと思ったんだわ。で、平仮名カタカナはちょっと読めますけど、それもひとりでなんとか。

これは、通訳の日系人が、自分自身の残業を多くするために、F氏は残業はいらないとやっているよと嘘の内容を伝えていたという出来事である。つまり、日本語を理解していないと、通訳はそれを利用して嘘を伝えることがあり、仕事を確保していくうえで大きな障害となるため、日本語の勉強を少しずつしていったとのことであった。

5. 本調査結果の要約と考察

本研究では、具体的な課題として、①日系ブラジル人労働者の年齢や勤続年数などの時間軸に沿った課題を抽出すること、②彼らのキャリア行動等に影響を与えうる環境・状況的文脈、個別的な文脈、個人的認識に関連する具体的な要因を特定することを目的とし、美濃加茂調査2名と派遣企業調査4名の計6名の長期的なキャリアの変遷を詳しく取り上げ、分析してきた。

①については、6名のパイロット・インタビュー調査から得られたキャリア段階ごとの重要な要因として、図1のようにまとめることができる。それぞれの段階の具体的な要点を述べると次の通りである。

幼少・青年期においては、実家(父親)の仕事とそれに関連した家庭の経済的困窮が、

高校や大学の学業に対する断念につながり、その後の出稼ぎというキャリア選択に影響していることがわかった。ただし、必ずしも経済的困窮だけが出稼ぎにつながるわけではなく、例えば、C氏にとっては日本に対する興味関心がきっかけになっていた。また、日本に出稼ぎに来る促進要因としては、家族や親類の出稼ぎ状況と関係しており、同時期に兄弟や親子、親類などのツテを辿って日本に出稼ぎに来ているケースが多かった。また、この段階では、日本語の使用状況についても個人によって差があり、その後の日本での適応にも影響を与えていると推測できた。

次に、出稼ぎ期においては、初めて来る日本での適応状況が、その後のキャリアに重要な影響を与える要因と考えられる。そのカテゴリーは、日本での初期適応と仕事条件の認識の2つに分類できる。

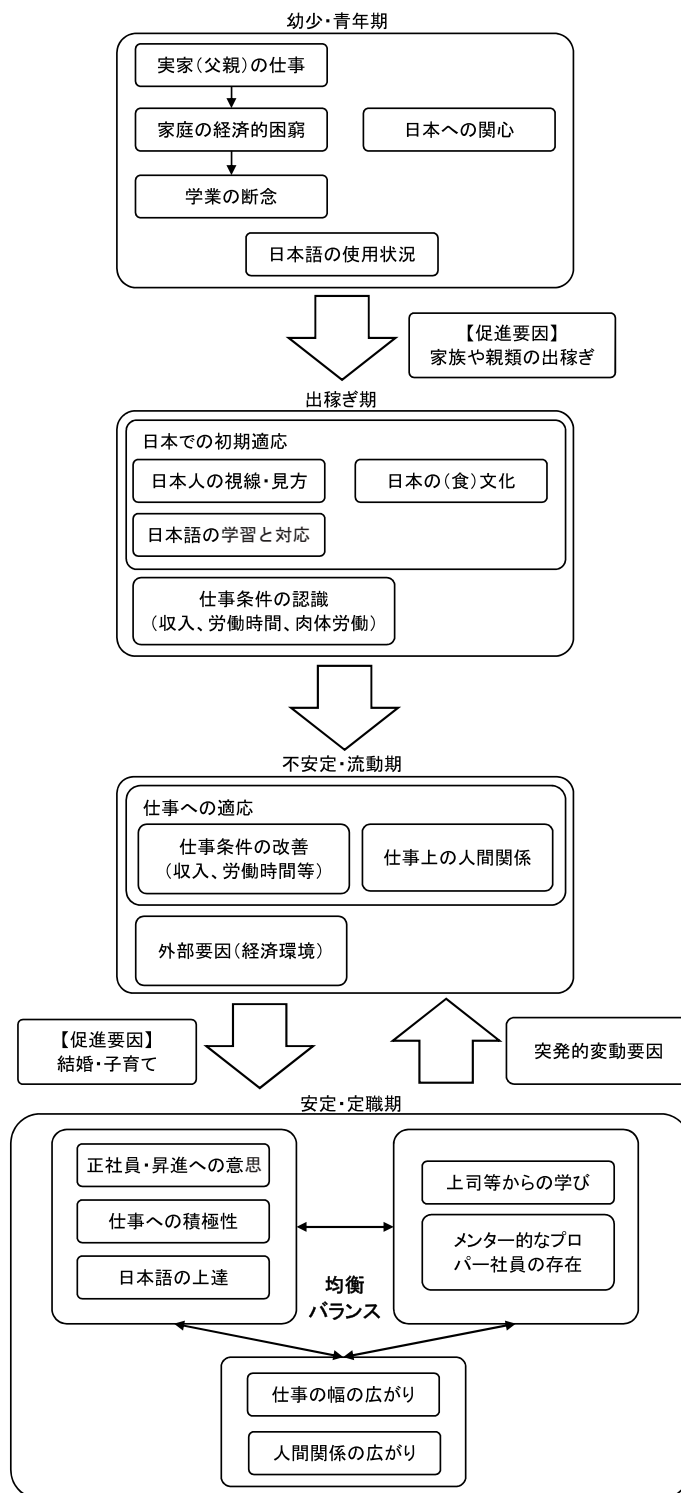
日本での初期適応に関係する側面は、日本人の視線・見方、日本の（食）文化、日本語の学習と対応が当てはまる。日本人の視線・見方とは、日系ブラジル人が職場や生活の中で感じる日本人からの差別的な視線である。これは、日本人からの「日本人とは異なる」という警戒や言葉が通じないことへの違和感・不信感などから、日系ブラジル人自身が感じ取る感覚といえるだろう。日本の（食）文化は、本調査では特に肉食が主であるブラジル本国と異なる日本の食文化に苦労があったことが語られていた。最後に、日本語の学習と対応では、日本で仕事をしていくにはやはり日本語を話せる必要があると感じ、自ら学習し、対応していく姿勢がその後のキャリアに影響していると考えられる。

もう一つの仕事条件の認識では、出稼ぎに来て最初の仕事は決して良い労働条件ではないという境遇からくるものである。特に、給料については低い場合が多く、別の仕事を探すきっかけになっていた。他にも、残業ができるかといった労働時間の長さ、肉体労働などのきつい仕事など複数の条件がその後のキャリア行動に関係している。

その次の段階は、不安定・流動期である。出稼ぎ期を経て、何度か転職や転勤を自己都合で繰り返す時期といえる。この時期にキャリアに影響を与えている要因は、仕事への適応に関するもの（仕事条件の改善と仕事上の人間関係）と、外部要因に分類できる。

仕事条件の改善は、出稼ぎ期に認識していた（決して良好ではない）仕事条件を実際に改善するために転職といった行動を取り、さらに良い条件がある場合にはまた転職するというように、条件改善のために何度か転職等を繰り返すことである。加えて、仕事上の人間関係も、多くの者にとって転職や転勤をする重要な原因になっていた。具体的には上司や、職場の従業員との人間関係のこじれなどである。こうした問題は誰であっても経験するものであるが、日本語や日本の職場文化の理解が浅い状況では一層生じやすい問題とい

図1 日系ブラジル人の長期的キャリアの影響要因



える。最後の外部要因とは、企業の景気環境が悪化し、仕事がなくなったというものであった。

こうした不安定・流動期から、時間とともに次の安定・定職期に移っていく。6名とも最終的には安定的に企業で仕事をする時期には至っており、そうした安定化にはいくつかの要因が関係していた。それらの要因は、自己努力、他者支援、仕事・人間関係の広がり大きく3つのカテゴリーに分類できる。

自己努力は、正社員や昇進への意思、仕事への積極性、日本語の上達という3つの要素が含まれる。正社員や昇進への意思は、私生活での結婚など家庭を持つことがきっかけとなり、安定した収入を得るために正社員になりたいという希望を持つことなどが当てはまる。そうした意思は、仕事に対して積極的に前向きに取り組んでいくという姿勢につながっている。あわせて、日本で職場に馴染み、他の日系ブラジル人と違いを出すためには、日本語の上達が重要である。特に管理職などの昇進には、日本語の読み書きが大事だという認識があった。

次に、他者支援である。これは、メンター的なプロパー社員の存在と上司等からの学びがあげられる。メンター的なプロパー社員の存在は、派遣先企業の上司や社員が様々な相談にのったり、ラインリーダーなどへの昇進を支援してくれるというものである。派遣社員にとって顧客に当たる派遣先企業側の社員からの強力な後ろ盾があることは昇進に大きな影響を与える。また他にも、異動などがあった場合、派遣元の上司も重要な支援を与えているケースが見られ、日系ブラジル人にとってこうした他者からの支援を上手に利用することで仕事を安定させ、正社員への登用やさらなる昇進につなげている。

最後に、仕事・人間関係の広がりであり、これには大きく仕事の幅の広がり人間関係の広がり2つがあげられる。自己努力と他者支援によって、取り組む仕事の幅が広がることで、新たな専門的スキルや、管理者としての知識などを習得する機会を得ていた。また、あわせて、様々な工場内での仕事に取り組むことによって、職場での人間関係が広がり、それが長期的な信頼関係を構築し、安定的にその職場で仕事をしていくことにつながっているといえよう。

これら自己努力、他者支援、仕事・人間関係の広がり相互に影響を与えており、それらのバランスを好循環させることで、長期安定的な地位が継続して築かれている。最後に、一つだけ追加しておくことがある。それは、こうした安定した仕事をしていても、彼らの仕事は常に不安定な状況に陥る可能性があるということである。例えば、リーマンショックなどの世界的な不況や日本の景気状況によって、急に仕事がなくなるなどの突発的に生

じる変動要因がそうである。しかし、この安定・定職期に、新しい専門知識や管理的なスキルをしっかりと身につけている者は、上司等の支援（口添え）による職場の異動などで、不安定な状況乗り越えている。つまり、突発的変動要因に影響を受ける度合いは、どこまで自分を成長させることができているかと関係してくるだろう。

このようなインタビュー結果は、先行研究にある程度合致している。古沢（2013）は、在日日系人のアンケート調査から、初来日前に日本語や日本文化に接する行動を積極的にとっていた人は少数派であるが、来日後は日本語能力が大きく向上し、日本文化に触れる機会が増加していること、また日本で生活・労働を通してスキルや人脈を構築し、自らの「エンプロイアビリティ」のアップを実感する者が多いことを述べている。さらに、そのエンプロイアビリティに資する要因として、自己啓発などの努力、日本人ビジネスパーソンや日本企業・地域社会との交流、日本語の使用、在日日系人間の交流や日本の風習を意識した生活などがあげられている（149-170頁）。この点について、本研究のインタビュー調査結果の貢献としては、長期的なキャリアの中でこれら要因がどのように具体的に関連付けられるかを示した点である。例えば、労働環境を通じて、収入に不利な状況が（通訳を介さず意思を伝えるために）日本語習得を意識させ、向上させることにつながっていること、また企業の中では、上司やメンター的なプロパー社員の存在といった具体的な人物と交流することで、自らの機会を広げ、仕事に必要なスキルを向上させていることなどがあげられる。

次に、②の課題について考察する。これまでのところ、日系ブラジル人労働者など日本における外国人労働者のキャリアに特化した研究はほとんどなかったため、谷口（2014）では、外国人労働者のキャリアに影響を与える要因を表1のようにまとめ、検討課題を示したことは冒頭で述べた通りである。これらの課題の中で、本研究と主に関連するカテゴリーは、「環境・状況的文脈」のうちの「身近な生活環境」、また「個別的な文脈」と「個人的認識」のカテゴリーである。表6は、本調査結果の発見事項を、その関連するカテゴリーごとに区分して記載したものである。これらの発見事項から示されることは次の通りである。

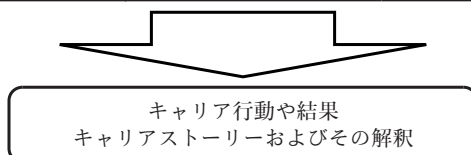
第一に、当然のことだといえるが、キャリアの期間的な段階に応じて、質の異なる要因が彼らのキャリアに影響を与えているということである。例えば、環境・状況的文脈のカテゴリーについても、幼少・青年期のときと、不安定・流動期や安定・定職期では性質の異なる要因が影響しており、キャリア段階に応じた環境や状況要因の把握が不可欠となる。この点は、他のカテゴリーでも同様である。

第二に、こうした要因は、重層的な関係にあり、要因同士が折り重なって相互に影響しているという点である。最も端的にわかる相互の関連性としては、安定・定職期において、結婚といった私生活での環境変化が、生活のために収入を安定させたいという正社員・昇進への意思につながり、その意思が仕事への積極性を促して、仕事の幅を広げたり、日本語を上達させたり、上司から学んだりすることへと循環している点である。このような各カテゴリー間の関係性を考慮することは、キャリアの影響要因を検討する際には重要となる。

第三に、日系ブラジル人労働者のような外国人労働者に特徴的な要因がいくつか浮かびあがったことである。例えば、個人的認識カテゴリーの能力およびスキルについては、日本語の習得といった要因が、長期的キャリアに与える影響は非常に大きい。つまり、彼らにとって日本語をうまく操ること（話すこと、読み書きすること）は、日本企業でキャリ

表6 日系ブラジル人労働者の長期的キャリアの影響因における発見事項

カテゴリー		発見事項	
環境・状況的文脈	身近な生活環境	【幼少・青年期】 実家の仕事状況 家庭の経済的困窮 学業の断念	【不安定・流動期】 日本の（食）文化 外部要因
		【出稼き期】 家族や親類の出稼き状況	【安定・定職期】 結婚などによる生活安定の希望
個別的な文脈	個別具体的な出来事	【幼少・青年期】 日本への興味関心	【不安定・流動期】 仕事条件の改善 仕事上の人間関係
		【出稼き期】 日本人の視線・見方 仕事条件の認識	【安定・定職期】 上司等からの学び メンター的なプロパー社員の存在 仕事の幅の広がり 人間関係の広がり
個人的認識	能力およびスキル	【幼少・青年期】 日本語の使用状況	【安定・定職期】 日本語の上達 （専門的・管理的知識やスキル）
	目標や基準	【出稼き期】 日本語の壁	【安定・定職期】 正社員・昇進への意思 仕事への積極性



アを安定化させる場合に重要な要素なのである。これは、日本人労働者には当てはまらない独自の特徴である。また、出稼ぎ期における初期適応の要素も外国人労働者に特有のものが含まれている。日本の食文化、日本人からの目線など、通常の日本人労働者にとって違和感を感じないことが、彼らのキャリアに影響を与える要因となっている。

このように、日系ブラジル人労働者の長期的なキャリアを検討するとき、いくつかの文脈的な要因が複雑に関係していることを理解したうえで、それを一つずつ解きほぐす作業が必要になると思われる。その際、ここで示した通り、①期間的な段階ごとの異なる要因、②各要因間の関連性・重層性、③その外国人労働者に特有の要因の3つの視点を取り込むことが、キャリア分析に重要であるといえる。

6. 今後の課題

本研究は、6名の日系ブラジル人のパイロット・インタビューの結果から、彼らの長期的なキャリアに影響する要因を探ってきた。最後に、今後の課題をいくつか示しておきたい。

第一に、本調査はあくまで試行的な調査であり、少数の対象者に限定された。これは、それぞれのキャリアを個々に詳しく分析できたというメリットがあった半面、豊富なデータに基づいた十分な検討には至っておらず、さらなる対象者の拡大が必要である。その際、調査人数を増やすことはもちろんのこと、地域や企業など様々なパターンの対象者の選定も重要と考える。

第二に、本研究は質的調査による発見事項を提示するにとどまっており、今後はここで示された要因が実際に彼らのキャリア行動にどのような関連をしているのか、アンケート調査などの量的な実証研究が必要と考える。

第三に、他の外国人労働者との比較の視点である。今回は日系ブラジル人を対象としているが、日本の外国人労働者は中国人が最大であり、また近年ではフィリピンなどアジア系人材の出稼ぎも増加している。それぞれ違った特徴も備えていると考えられ、こうした他の外国人労働者と比較することでより深い理解につながると考える。

最後に、こうした外国人労働者が日本という国で働き、生活するうえで、何が彼らのキャリアの長期的な安定化に特に重要な要因となっているか、さらにそうした要因を効果的に活用するための手段や方法がどうやって提供されるのかといったより実践的な視点からの研究も必要と考える。

参 考 文 献

- 古沢昌之（2013）『「日系人」活用戦略論—ブラジル事業展開における「バウンダリー・スパーナー」としての可能性』，白桃書房。
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人（2005）『顔の見えない定住化—日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』，名古屋大学出版。
- Kram, K. E. (1988) *Mentoring at work : Developmental relationships in organizational life*. Scott, Foresman. (渡辺直登・伊藤知子，『メンタリング—会社の中の発達支援関係』白桃書房，2003年。)
- 経営行動科学学会 編（2011）『経営行動科学ハンドブック』，中央経済社。
- 谷口智彦（2014）「日系ブラジル人労働者のキャリア研究の射程と課題」，商経学叢，第61巻第2号，77-102頁。