

調査報告

日系ブラジル人労働者の就労状況

— 自動車関連製造業の場合 —

浅 生 卯 一

目次

1. 課題の設定
2. C社工場勤務者
3. D社工場勤務者
4. 要約

1. 課題の設定

(1) 調査目的

本稿の目的は、愛知県内の自動車関連製造企業（製造現場）で働く日系ブラジル人労働者、とりわけ、日本に長期滞在（10年～20年程度滞在）し、特定企業への長期勤続志向をもつ日系ブラジル人労働者の就労状況を明らかにすることである。愛知県内の自動車関連製造企業を対象とするのは、多くの日系ブラジル人労働者がその製造現場で働いていると思われるからであり、長期滞らないし長期勤続志向者に焦点を当てるのは、愛知県内事業所に雇用されているブラジル人労働者の過半が「永住者」資格を取得しているからである¹。もちろん、「永住者」資格を取得した日系ブラジル人労働者の全てが日本への長期

滞在者とは限らない。また、長期滞在者であっても、より良い労働条件（とくに賃金）を求めて頻繁に企業を移動する短期勤続者が圧倒的多数であると想定されることが多い。しかし、日系ブラジル人労働者が、日本に長期滞在し、しかも家族を形成し同居するようになれば、家族と共にその地に定着し、特定企業への長期勤続志向をもつようになるのはごく自然のことといえよう。本報告が、長期勤続志向者に焦点をあてて日系ブラジル人労働者の就労状況を明らかにしようとするゆえんである。

このような意図を含めて日系ブラジル人労働者の就労状況を探ること、および日系ブラジル人労働者を雇用している企業の雇用管理と当該企業に関係する労働組合の対応を明らかにするため、筆者は、2015年7月～2016年4月にかけて、愛知県内の自動車関連製造企業と関係労組そして、当該企業（製造現場）で働く日系ブラジル人に対して聴き取り調査を実施した。いずれの調査も日系ブラジル人労働者を組織しているZ労働組合愛知地方本部愛知支部（以下、Z労組）の執行委員・顧問の紹介・協力を得ておこなったが、

1 浅生卯一「調査報告 日系外国人労働者の雇用管理と労働組合—自動車関連製造業の場合— (1)」『東邦学誌』第45巻第1号、2016年6月、pp.125-126を参照。なお、厚生労働省愛知労働局『外国人雇用届出状況』（2015年10月末日現在）によれば、愛知県内事業所に雇用されているブラジル国籍の労働者（27,069人）の在留資格は、「永住者」が56.0%で最も多く、次いで「定住者」が32.1%、「日本人の配偶者等」が10.7%である。

とくに、日系ブラジル人の調査は、Z労組に加入する労働者がいる程度まとまって存在する職場（愛知県内に本社と工場を有するA社・C社・D社）を選び、A社工場勤務者（5名）、C社工場勤務者（8名）、D社工場勤務者（6名）の計19名（男性17、女性2）に対して実施した。

これら一連の調査結果のうち、企業の雇用管理と労働組合の対応、ならびに日系ブラジル人労働者の就労状況の一部（A社工場勤務者）については、浅生卯一「調査報告 日系外国人労働者の雇用管理と労働組合—自動車関連製造業の場合—（1）（2）」『東邦学誌』第45巻第1号、2016年6月、pp.125-152、第45巻第2号、2016年12月、pp.145-169、として報告した（以下、浅生2016（1）、浅生2016（2）と略す）。本稿は、これら調査報告の一部をなすもので、C社工場とD社工場の製造現場で就労している日系ブラジル人労働者を対象とした調査結果である。なお、調査結果全体に関する若干の考察については、浅生2016（2）を参照していただきたい。

（2）調査対象者と調査項目

上述したように、本報告の対象とした日系ブラジル人労働者は、Z労組に加入する14名である（表1）。

表1に掲載したC社工場勤務者8名（C1～C8）、D社工場勤務者6名（D1～D6）に対して、ほぼ共通の調査項目を用意し、1人当たり2時間程度の聴き取りを実施した（D1を除き、ポルトガル語の通訳を介すので実質約1時間程度である）。なお、2名（C5とC6）については追加調査をした。主な調査項目は、下記のとおりであるが、時間不足により、いくつかの項目を省略した対象者もある。

- 1）基本事項（出身国、年齢、学歴、住居、家族構成など）
- 2）日本での就労の経緯とこれまでの勤務経験（来日した年月と理由を含む）
- 3）在留資格とその変化
- 4）現勤務先での仕事
 - ・配属職場と仕事内容、これまで経験した仕事内容
 - ・教育訓練の内容や期間（日本語教育を含む）

表1 調査対象者の一覧

対象者	性別	年齢	勤務先	調査日時	通訳
C1	男	48	C社W工場	2015年9月15日、18時45分～20時30分	有
C2	男	31	C社本社工場	2015年9月19日、18時～19時40分頃	有
C3	男	62	同上	2015年9月19日、18時～20時20分頃（休憩含む） 10月に一部の項目につき、電話で確認	有
C4	男	33	同上	2015年9月29日、12時～13時40分	有
C5	男	40	同上	2015年9月12日、18時30分頃～22時頃（途中休憩を含む）、 2015年10月17日、18時～19時45分	有
C6	男	35	C社Y工場	2015年9月12日、18時30分頃～22時頃（途中休憩を含む）、 2015年10月17日、17時～18時	有
C7	男	39	C社本社工場	2015年9月12日、19時頃～22時頃（休憩含む）	有
C8	男	36	同上	2015年11月6日、19時頃～21時30分頃	有
D1	男	36	D社本社工場	2015年10月19日、19時15分～21時15分	無
D2	男	43	同上	2015年11月28日、15時頃～18時30分	有
D3	男	40	同上	同上	有
D4	男	44	同上	2015年11月30日、19時25分～21時35分	有
D5	女	39	同上	2016年4月3日、19時頃～20時50分	有
D6	女	38	同上	同上	有

注) 年齢は調査時点のもの。調査にはZ労組の執行委員・顧問が同席した。

- ・日本語の習得水準（「簡単な日常会話ができる」、「ひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」、「簡単な漢字の読み書きができ、かなり話せる」、「漢字の読み書きができ、流ちょうに話せる」など）
 - ・現在の仕事における技能水準（たとえば、製造現場における作業の場合、「一人で遅れずに作業できる」「他人に教えることができる」「検査で外観不良を見逃さずに発見できる」「品質不良の手直しができる」「プレスの段取り替えができる」「設備の異常を発見できる」「簡単な設備不良を直すことできる」など）
- 5) 賃金・労働時間・休日・休暇
 - 6) 登用制度や契約更新の条件について
 - 7) 労働・社会保険等への加入状況
 - 8) 現在の職場や仕事・労働条件についての満足度（「大変満足している」、「やや満足している」、「どちらともいえない」、「やや不満である」、「大変不満である」のうち、最も近いものを選択）
 - 9) 労働組合（加入動機や期待など）
 - 10) 日本で労働・生活するうえで行政（日本の中央政府・地方政府）に対する要望
 - 11) 日本滞在についての今後の見通し

以下、C社とD社工場勤務者に関する調査結果の報告であるが、内容を理解しやすいように、C社とD社の概要を最初に説明した（詳しくは、浅生2016（1）を参照）。

2. C社工場勤務者

(1) C社の概要

C社は主に自動車用のボルトを製造し、主要取引先はトヨタ自動車および関連製造会社である。ボルトの種類は、本社工場創業当時と比べると、およそ50倍に増加し、現在約

3,000種類で、月間生産量は数億個である。従業員数は、2015年8月時点で973名（全員直接雇用、ただし、代替要員として派遣労働者が1名）、その内訳は、正社員（688名）・パート（15名）・嘱託（102名）が合わせて805名、期間工（大半はブラジル人、一部ペルー人）が168名、中国人の技能実習生が7名となっている。製造部は本社工場の製造1課と製造2課・品質物流管理課・保全課・本社工場以外にある2つの工場の各製造課から構成されている。

本社工場では、主に細物中心のボルトを製造しており、従業員数は615名である。ボルトの生産は、材料・冷間圧造（鍛造）・ねじ転造・熱処理・亜鉛メッキ／ジオメット・摩擦係数安定剤・混入選別機・出荷の各工程からなるが、主要なものは冷間圧造・ねじ転造・熱処理・亜鉛メッキ／ジオメットである。製造1課で冷間圧造とねじ転造、製造2課で熱処理と亜鉛メッキ等の表面処理を担当している。

製造1課には4つの作業組織（組）があり、各組に組長が1名、班長が2～6名いて、基本的には、2つの班で昼夜2交替勤務をする。製造2課には3つの組があり、1組と3組は3交替、2組は2交替勤務である。2交替勤務も3交替勤務も、職場により種々のシフトが組まれている。

1990年代初め、人手不足のため、派遣会社から10数名の日系人（主にブラジル人）を受け入れ、数年後、日系人からの要望があり、直接雇用（期間工）に切り替えた。日系人が最も多かった時期は、リーマンショック前で、従業員の約1/3を占めた。調査時点における日系人（大半はブラジル人）は247名で、その雇用形態と性別は下記のとおりである。

- ・期間工 163名（男：140名、女：23名）、フィリピン国籍者1名と日本国籍者（出身はブラジル）5名を除く
- ・嘱託（準社員）71名（男：70名、女：1

名)

- ・正社員 10 名 (男。うち、3 名は高卒と専門学校中退者で、最初から正社員として採用)
- ・パート 3 名 (女)

なお、いくつかの条件を満たすと、会社役員の面接を経て、期間工 (6 ヶ月契約で更新可能) から嘱託 (準社員、1 年契約で更新可能) に、嘱託から正社員に登用される制度がある²⁾。

また、C 社には、正社員と定年退職後の再雇用者で組織されている C 労働組合 (以下、C 労組) と非正社員の日系ブラジル人労働者を組織している Z 労組がある。以下、調査対象者 8 名について、期間工 (C1 ~ C4) と嘱託 (C5 ~ C8) の順に報告しよう。

(2) C1 (期間工)

1) 基本事項

- ・ブラジル出身 (日系 3 世)、1967 年生まれ (48 歳) の男、学歴は高校中退である。住居は、愛知県 TA 市内の UR (旧住宅公団) 賃貸住宅、勤務先までの通勤手段は自家用車である。
- ・日本にいる家族は、本人・妻 (43 歳)・長男 (20 歳)、次男 (高校 2 年)、三男 (高校 1 年) の 5 人。1998 年 (31 歳頃) に結婚した。現在、愛知県内で生活している家族と別居中のため、妻の仕事はよくわからないが、派遣労働者として働いているようである (派遣元はサンキョウ)。長男は名古屋市内の大学、次男と三男は TA 市内の高校に通っている。母と 2 人の弟がブラジルにいる (父と妹は死亡)。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

- ・お金を稼ぎたくて、1991 年 7 月か 8 月 (24 歳頃) に来日した。当初は半年程度で帰国するつもりだった。
- ・日本における職歴
 - ①スズキ湖西工場 (静岡県内) で派遣労働者として自動車の組立作業をした。派遣元は不明。1 年契約でボーナスが 70 万円もらえるはずだったが、6 ヶ月で退職したため 36 万円になった。当時、ブラジルにいた妻を来日させたが、スズキには妻の仕事がなかったので退職。
 - ②三重県四日市市のチプトンテックで派遣労働者としてセラミックを作る仕事をした。派遣元は東海金属 (この会社には、親族が 20 人ほど勤務していたし、妻の仕事もあったので)。昼勤のみで月収は約 28 万円ほどだったが、仕事がついで 3 年勤務して退職した。
 - ③若鷄のサンワに直接雇用されてトラック運転手をした。雇用形態は不明。月収は 34 ~ 35 万円、仕事も軽くて給料も良く、5 年ほど勤務した。
 - ④親族の近くで働くため、再び東海金属 (その後、サンキョウに社名変更) に就職。派遣先は中央可鍛 (自動車部品製造会社) でフォークリフトによる部品の運搬をした。雇用期間などは覚えていない。
 - * 2003 年 1 月、ブラジルに一時帰国、同年 5 月に再来日。
 - ⑤静岡県のヤザキに約 10 年勤務。当初は派遣労働者として働いていたが、途中で

2) 期間工から嘱託への登用制度は、約 20 年前に導入された。登用条件等の詳細は、後掲資料 2 の「期間工人事考課について」と浅生 2016 (1) (p.137) を参照。正社員への登用制度は、以前に比べて日系外国人の日本語力の不安がなくなったことその他の理由により、8 ~ 9 年前に導入された。嘱託として 1 年以上勤務し、上司の推薦があれば登用される。最終的に常務取締役が面談して確認するが、特別な試験は実施されていない。

直接雇用へ転換できた。しかし、再度派遣に戻された。派遣元は不明。子どもと離れ離れであり、親類も愛知県にいたため退職。

⑥愛知県内の矢野コンクリートに派遣労働者として勤務。派遣元は豊田市にあるエマール、雇用期間は3ヶ月契約。派遣先の上司（本人の従兄弟）とトラブルになり契約途中で解雇された。この従兄弟も当初エマールから派遣されていたが、派遣先の正社員になっていた。2013年9月～15年3月まで勤務。

⑦2015年7月、C社に有期契約の期間工として就職（W工場勤務）。雇用契約期間は6ヶ月。できることなら60歳の定年までC社で働き続けたい。もともと同じ会社で長く働き続けたいと思っている。C社は良い会社だと思うし、家族も近くにいるし、自分も年をとってきた、さらにブラジルに比べると、日本の方が治安がよいので。治安の良さは、日本に来て2～3ヶ月でわかった。来日する前に、祖父母から日本のことはある程度聞いていたし、日系人の集落に住んでいたことで、日本のことを少しは知っていたこともある。

3) 在留資格とその変化

・「短期滞在（観光）」（在留期間3ヶ月）で来日し、その後「定住者」（在留期間1年間）に変更して、4～5年前、家族全員で「永住者」資格を取得した。

4) 現勤務先での仕事

・W工場の製造1課2組に所属。自動ねじ切り（タップ）を担当している。主な作業としては、材料を機械に投入→加工されたものを箱に入れる→台車に乗せて検査工程へ運ぶというもので、加工品によっては、検査をすることもある。2組は、昼夜2交代で、組長1名（昼勤のみ）、班長2名

（昼夜各1名）、サブリーダー2名（昼夜各1名。サブリーダーとは班長補佐職のことであろう：筆者の補足）、検査担当3名をはじめ、本来は28～30名ほどで組織されることになっている。しかし、本人が所属する班は11名（うちブラジル人は2名、昼勤のみの人もある）で、まもなく2名が補充される予定、他の班は13人で、現在、明らかに人手不足だと感じる。

- ・これまで受けた教育訓練は、入社時に安全教育（ビデオ視聴や通訳付きの説明）を半日受けただけである。日本語の習得水準は、「ひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」ほか、「仕事で使うなど慣れている漢字なら何とか読める」程度である。
- ・現在の仕事における技能水準としては、勤務開始からまだ2ヶ月余で経験が浅いため、「一人で遅れずに作業できる」（ただし、70%ぐらい）程度である。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

・賃金

「期間工雇用契約書」（後掲資料1）によれば、支給項目は下記のとおり。

賃金は時給で、昇給制度がある。この制度は、半年ごとに評価される人事考課の点数により、上限1,600円まで50円ずつ昇給可能な仕組みとなっている（後掲資料2の「期間工人事考課について」を参照）。割増賃金として残業・休日25%、深夜25%、深夜残業50%、休日（連続7日勤務した場合の7日目）35%、休日深夜（連続7日勤務した場合の7日目）60%、賞与・各種手当・退職金の支給は原則なし。その他に、社員食堂の食費は1食460円（自己負担）で、慰安（海外）旅行への参加権がある。

本人の時給は1,200円である。昇給制度については、時給が1,200円よりも高くなることもあるので良い、時給が下がる可能

性もあるかもしれないがあまり考えないし、下げられることがあっても仕方ないかなと思う。賃金（月額）の詳細は、後述の2015年9月給与明細書（給与は月末締切・翌月支給だから、8月分の給与明細書である。以下同様）を参照。

• 労働時間（2交替制）

昼勤：7時5分～15時55分。夜勤：18時5分～2時55分。休憩時間は、9月から変更されており、はっきり覚えていない。時間外勤務は、最近2ヶ月間で、土曜日も含めて月に50時間くらい（後述の給与明細書を参照）。

• 休日と休暇

休日は会社カレンダー（いわゆるトヨタカレンダーと同じもの）による。原則週休2日（土・日）で、休日出勤として、2組では、月に2回、昼勤時の土曜日に半日出勤するが、日曜日の出勤はない。勤続2ヶ月余のため年次有給休暇（以下、年休と略）は与えられていない。

- 2015年9月給与明細書によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり（主な項目のみ記載。他社の場合と比較しやすいように、給与明細書の一部の項目名を変更・追加した。[]内は支給合計額を100とした構成割合である。以下同じ）。

支給合計額：262,949円 [100%]

基本給：150,399円（1,200円×出勤時間：125.3333時間） [57.2%]

残業手当：100,800円 + 交替手当：11,750円³ = 112,550円 [42.8%]

（残業手当100,800円 = 普通残業42時間×時給1,200円×1.25 + 深夜残業21時間×時給1,200円×1.5、交替手当11,750円 = 時給1,200円

×0.25×深夜交替時間39.1666時間：筆者の補足、以下、同様の計算方法のため省略）

出勤日数：16日、出勤時間：125時間20分（16日×7時間50分）、普通残業：42時間、深夜残業：21時間、深夜交替時間：39時間10分
総労働時間：125時間20分 + 42時間 + 21時間 = 188時間20分

休日出勤日数・有休日数・有休残日数・欠勤日数・遅刻早退時間・休日残業・休日深夜残業：記載なし

控除合計額：44,909円

雇用保険：1,315円、健康保険：10,160円、厚生年金：17,474円

（社会保険計：28,949円、健保報酬月額：200,000円、厚年報酬月額：200,000円）

食費：7,360円、作業着代：2,620円、所得税：5,980円、住民税：記載なし

差引支給額：218,040円

年間支給累計：586,348円、年間社会保険額：58,200円、年間所得税：14,110円

（8月と9月支給分の合計）

推計年収額：586,348円 ÷ 2 × 12 = 3,518,088円（筆者による推計）

6) 登用制度について

• 期間工から嘱託への登用

安定した仕事を望んでいるので、できれば嘱託になりたい。会社の説明では、期間工として3年以上勤務することや半年ごとの評価による。知り合いからは年齢制限もあると聞いている。

3 C社の説明と後掲資料1の「期間工雇用契約書」によれば、交替手当は嘱託に支給されるが、期間工には支給されない。したがって、期間工の給与明細書にある「交替手当」は、本文中の補足にあるように、深夜割増賃金分（25%分）と思われる。

・嘱託から正社員への登用

安定した仕事を望んでいるので正社員になりたい思いはあるが、期間工からすぐに正社員になると怠け者になるのではと考える会社の気持ちもわからなくはない。そういう意味では「嘱託」の存在はそれなりに良いと思う。ただし、自分は今の仕事をありがたいと思っているので、怠け者になるとは思わないが。

その他の任意保険への加入もない。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

・「やや満足している」：仕事は難しくなくきつくもない、上司（組長からサブリーダーまで）は、品質管理では厳しいが、自分のことを人として扱い普通に接してくれるので、職場としてはそんなに悪くない。ただ、賃金が少し低いので、一時金（賞与）の支給と手取りで月 25 万円くらいにしてほしい。

7) 労働・社会保険等への加入状況

・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）に加入。本国の年金保険に加入したことはないし、

資料 1

期間工雇用契約書	
C 社（以下甲と称す）と _____（以下乙と称す）とは下記事項に基づき雇用契約する。	
1. 契約期間	自 xxxx 年 xx 月 xx 日 至 xxxx 年 xx 月 xx 日
2. 契約更新の有無	契約の更新は語学力、人物評価、ルール、モラルの遵守、技術・技能等の各項目の評価により判断し、更新する場合があります。
3. 就業場所	C 社 本社 Y W 工場
4. 身分	期間工
5. 従事すべき業務の内容	内容：ボルト・ナットの製造、検査、出荷に係る業務全般
6. 勤務時間	1 日につき実働 7 時間 50 分とし、途中休憩時間は 60 分とする。 交替制勤務：無・有→詳細は、就業規則 条に記載
7. 休日	会社休日表による
8. 時間外及休日勤務	業務の都合上やむを得ない場合は、労働基準法 36 条に定めるところに従い時間外及び休日勤務をさせることがある。
9. 賃金	実働 1 時間につき 1,200 円
10. 休日又は時間外に勤務した場合は、次の通り賃金を支給する。	超過勤務実働 1 時間につき 1,500 円
11. 22：00～5：00 の間に勤務した場合は、次の通り賃金を支給する。	深夜超過勤務実働 1 時間につき 1,500 円 深夜超過勤務実働 1 時間につき 1,800 円
12. 会社公休日に勤務し、週休が 0 日になる場合、次の通り賃金を支給する。	公休超過勤務実働 1 時間につき 1,620 円 公休深夜超過勤務実働 1 時間につき 1,920 円
13. 賃金は毎月末日にて締め切り、翌月 10 日頃（支給日は年間協定による）に支払う。（指定金融機関に振込）	
14. 賞与・退職金	原則としてなし
15. 乙は会社にて食事を摂った場合は、その実費を甲に支払わなければならない。（給与引落し）	
16. 乙が 1 ヶ月以内に退職する場合、初回支給の作業着、作業靴代 5,000 円を甲に支払わなければならない。	
17. 本契約にない細部の条項ならびに服務心得等については、当社就業規則による。	
18. 乙に本契約及び就業規則に違反する行為のあった場合は、契約期間中であっても契約を解除することがある。	
19. 業務の都合により、勤務時間、勤務形態、勤務地が変更されることがある。	
20. 60 歳を定年とし、60 歳に達した者は雇用契約が終了した時点で退職とする。	
(甲) 住所 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	
氏名 C 社	取締役社長 xxxxx
(乙) 署名 _____	電話番号 _____

注 1) 下線部には、労働者名ないし電話番号が記載される。従業員番号等一部の項目を省略した。
 2) 契約期間は 6 ヶ月間である。
 3) 2012 年の雇用契約書では、勤務時間は 1 日につき実働 8 時間であった。
 4) 賃金関係の項目には、今回入手できた労働者の金額（1,200 円等）を記載したが、労働者個人ごとに異なる。
 5) 日本語の下にポルトガル語が併記されているが、ここでは省略した。ただし、交代制勤務に関する項目にある就業規則の条文番号は記載されていないし、この項目に関するポルトガル語の訳文もない。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

- 2015年5月にZ労組に加入。エメール（派遣元）から解雇されたことがきっかけで加入した。当時、派遣先の矢野コンクリートで、上司から2～3人分の仕事を与えられるなどが原因で喧嘩になり、派遣先から必要ないと言われて派遣元から解雇された。

解雇される前に、派遣元から桑名市にある別の派遣先を紹介されたが、家族と共に暮らせる距離ではなく、納得できなかった。組合に加入して派遣元と交渉した結果、金銭解決に至った。知らない国で働いており、組合は頼りになる存在なので助かる。日本人も悪条件で働いている場合は助かる

資料2

期間工人事考課について

作成：2010/1/12、改定：2010/2/23

期間工人事考課の変更点等について、下記の通りとなりますのでお知らせいたします。よく読んで、ご質問等があれば総務課までおたずねください。

レベル	点数	1400円契約 (カテゴリー A)	1000円契約 (軽作業)	1200円契約 (カテゴリー B、2009年12月以降入社)
9	91-100	1600円	1200円	1400円
8	85-90	1550円	1150円	1350円
7	80-84	1500円	1100円	1300円
6	71-79	1450円	1050円	1250円
5	60-70	1400円	1000円	1200円
4	55-59	1350円	950円	1150円
3	41-54	1300円	900円	1100円
2	35-40	1200円	850円	1050円
1	0-34	契約更新なし	契約更新なし	契約更新なし

- 昇給、減給について
点数＝レベル＝時給とする。2段階上がることもあれば、下がることもある。半年ごとの評価で次の半年の時給が決まる。
- 契約更新なしについて
勤続年数が長い者でも、点数が34点以下、あるいは「規律性」「モラル」の項目のいずれかで0点となった場合は契約更新しない。
- 前回のレベルについて
前回のレベルは反映しない。例) 前回75点⇒1500円、今回75点⇒1450円 50円下がってしまうが、その場合でも今回の基準に従った時給となる(1450円)
- 勤続年数の長い高額時給者の取扱について
特例は設けない。今回の点数、レベルに準じた時給とする。結果として時給が下がる場合、本人が問題とする可能性はあるが、原則を通す。
- 2009年12月以降入社(時給1200円) 期間工について
レベル7以上(80点以上)となった時点で、次回の人事考課からはカテゴリー A(時給1400円)の基準へ移行する。
- 一次評価と最終結果について
一次評価実施の後、本人と面談する。その後、全体ですり合わせを行い、最終結果を出す。一次評価で示された点数は、最終結果の際に変更されることがある。
- 嘱託社員への移行について
嘱託登用条件に人事考課の点数を反映する。条件1 勤続3年以上であること、条件2 人事考課のレベル8(点数85点以上)であること、条件3 職場の上司の推薦があること、条件4 日本語でのコミュニケーション(会話)に支障がないこと、ひらがな・カタカナの読み書きができること、条件5 原則として45歳未満であること。※「永住資格があること」は条件からははずす。※「日本の慣習、法令を遵守できること」も職場推薦の要件に含まれると思うので、削除する。

注1) Z労組からの入手資料による。

- 2) 期間工の人事考課は、リーマンショック後に導入されたものであるが、その制度全体については今回調査していない。上記の資料は、調査時点における直近の変更点を説明した文書であり、期間工の人事考課制度全体を示すものではない。とくに、上記の点数の決め方は、この資料には含まれていない。
- 3) 嘱託登用の5つの条件については、調査対象の労働者(C6)にも確認した。
- 4) ポルトガル語の文書も作成され配付されているが、ここでは省略した。

のではない。毎月1回組合の会合があるので参加するつもりである。

- ・C 労組の存在は知っているが、入社してから日が浅いのでよくわからない。

10) 行政への要望

- ・日本で働いてみて、労働条件の良くないところが多い。賃金もそれほど高くなく、社会保険料や自動車保険料なども増えているし、物価もあがっている。一時金を支給されたのは最初に派遣労働者として働いたスズキだけであった。安定して働きたいが、ヤザキで働いていた友人は、リーマンショックのときに真っ先に解雇された。こうした状況を見ると、会社の生産量が落ちたら雇止め（解雇）になるかもしれないという不安がある。長く日本におり、移民になっているのだから何とかしてほしい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- ・日本には親類も多いし、子ども達も日本で育てたので、追い出されるまでは日本にいるつもりである。ただ、子どもは何もしないと、日本語しか話さなくなるので、バイリンガルになるようにしたい。

(3) C2 (期間工)

1) 基本事項

- ・ブラジル出身（日系2世）、1983年生まれ（31歳）の男、学歴は中卒。住居は、愛知県TO市内の持ち家（1戸建て、2015年1月に35年返済の住宅ローンで購入）、通勤手段は自家用車である。
- ・同居家族は、本人・妻（29歳）、長女（8歳）・長男（4歳）・次男（2歳）の5人。2003年10月に20歳で結婚。妻は現在専業主婦だが、次男が幼稚園に入れば働くつもり。長女は小学校3年生（日本の学校）、長男は幼稚園児。ブラジルに母がおり、2人の兄弟が日本にいる。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

- ・ブラジルで経営していた店（タイヤの再生業）が倒産して借金もあり、ブラジルより日本の方が仕事を見つけやすかったので、1999年12月に16歳で来日した。

・日本における職歴

- ①テクト（派遣元）に雇用されて、河村電器（派遣先、愛知県）で、約3年間ブレーカーの本体（箱）の製造作業に従事。ブラジルで結婚するため退職。

*一時帰国（2002年～2004年）

- ②松誠工業（派遣元）に雇用されて、シナノセラミック（派遣先、愛知県）で、2004年～2013年まで約10年間就労。派遣先から本人を直接雇用したいが、派遣元がヤクザに関係しているので退職した方がよいと言われて、派遣元を退職した（派遣先にも雇用されず）。

- ③2013年12月、C社に有期契約の期間工として就職（本社工場勤務）。雇用契約期間は6ヶ月。できれば、前の派遣先会社（シナノセラミック）にもどりた。C社は自宅から通勤するのに少し遠く、前の会社で10年間働いて慣れてきたし、職場の人間関係もあるので。

3) 在留資格とその変化

- ・来日した時の資格は「日本人の配偶者等」で、3年前に「永住者」に変更した。

4) 現勤務先での仕事

- ・職場は、製造2課（熱処理と亜鉛メッキ等の表面処理）の3組（3交替勤務）で、先週から配属された。仕事はジオメット（表面処理の一種）。それまでは、約1年半、2組（昼夜2交替勤務）で「ネジもみ」作業（メッキやジオメット処理が終わったネジをもむ仕事）に従事していた。
- ・入社して4時間くらい、安全や災害時の行動、職場のルールについて教育を受けた

が、日本語教育は実施されていない。日本語の習得水準は、「簡単な漢字の読み書きができ、かなり話せる」程度である。

- 仕事（約1年半従事したネジもみ作業）における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」し、「他人に教えることができる」。ネジもみ作業は、手もみと機械でもむ作業とがあり、どちらも不良はほとんど出ない。また、「ダイスの調整ができる」し、「設備の異常を発見できる」が、異常を発見した場合は「止めて、呼んで、待つ」が基本である。「簡単な設備不良を直すことができる」。
- QC（改善）活動については、知っているが、提案したことも参加したこともない。組長から尋ねられて改善の意見を出したことはあるが、その意見は組長が提案していると思う。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

• 賃金

支給項目はC1と同様である。時給は、2013年12月に入社したときは1,200円で、2015年1月から1,250円になった。賃金（月額）の詳細は、後述の2015年9月給与明細書を参照。

• 労働時間（3交替勤務：先週から）

- 1 直：8時5分～16時55分（休憩は12時に50分、午前と午後各5分の計60分）
 - 2 直：16時5分～24時55分（休憩は、基本的に上記と同じだが、各自バラバラに休憩をとっている）
 - 3 直：24時5分～8時55分（休憩は、基本的に上記と同じだが、各自バラバラに休憩をとっている）
- 時間外勤務は、平均で月に74.5時間だ

が、夏に3ヶ月間くらい月100時間になったこともある。

• 休日と休暇

休日はC1と同じ。月に4日くらい休日出勤がある。昨年度（2014年6月～2015年5月）における年休取得可能日数は10日（すべて新規付与日数）で、10日取得した。今年度は11日取得可能である。育児休業について、会社の総務に聞いたところ「期間中に育児休業はない」との返事だったので、取っていない。子の看護休暇については知らない。

- 2015年9月給与明細書によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。

支給合計額：359,969円 [100%]

基本給：205,625円（1,250円×出勤時間：164.5時間）＋有休手当：9,792円＝215,417円 [59.8%]

（有休手当9,792円＝時給1,250円×1日の所定労働時間7時間50分

×年休取得日数1日：筆者の補足、以下、同様の計算方法のため省略）

残業手当：130,125円＋交替手当：14,427円＝144,552円 [40.2%]

出勤日数：21日、出勤時間：164時間30分（21日×7時間50分）、

有休日数：1日、欠勤日数：1日⁴

普通残業：28時間、深夜残業：30時間、休日残業：6時間、

休日深夜残業：10時間、深夜交替時間：46時間10分

総労働時間：164時間30分＋28時間＋30時間＋6時間＋10時間＝238時間30分

休日出勤日数・有休残日数・遅刻早退時間：記載なし

控除合計額：51,180円

4 「欠勤日数：1日」と記載されているが、労働者によれば、欠勤はしていないとのことであり、有給休暇を取得すると、その日数が「有休日数」と「欠勤日数」に記載されるようである（以下、同じ）。

雇用保険：1,800 円、健康保険：15,062 円、厚生年金：30,308 円

（社会保険計：47,170 円、健保報酬月額：340,000 円、厚生報酬月額：340,000 円）

所得税：4,010 円、住民税：記載なし

差引支給額：308,789 円

年間支給累計：3,388,359 円、年間社会保険額：417,821 円、年間所得税：34,29X 円

（年間所得税の末尾の数字は判読不能、1月～9月支給分の合計）

推計年収額：3,388,359 円 ÷ 9 × 12 = 4,517,812 円（筆者による推計）

6) 登用制度について

・期間工から嘱託への登用

嘱託になりたいと思う。嘱託になるには、期間工として3年以上勤務、上司の推薦（試験に合格しないと推薦されないと聞いている）、仕事を覚えること、日本語の読み書きができること、出勤率などいろいろな条件があるが、結局は、上司の推薦が決定的だから良くないと思う。まじめに働いていても嘱託になれない人もいるし、時給が高くなっている人が推薦されているようだ。

・嘱託から正社員への登用

今の時給は低いし住宅ローンもあるので、できれば正社員になりたいが、日本語を勉強している人でもなれない人がいるので、自分は無理だと思う。

7) 労働・社会保険等への加入状況

・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）に加入。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

・「やや満足している」：比較的法律が守られているので、今までの職場よりも良い。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

・2013年3月にZ労組に加入。シナノセラミック（派遣先）で働いていた時は、年休も認められていなかったし、社会保険も未加入であった。さらに、労災ではないが、膝を痛めて手術した後、解雇されたので組合に加入した。加入したことにより、年休40日分の金銭補償や社会保険も2年間遡って加入できた。傷病手当も受給できた。組合に対して、今はとくに要望はないが、会社は、日本人に比べて外国人に（自分に対してということではなく）きつい仕事や悪条件の仕事をやらせていると思う。

10) 行政への要望（時間不足のため省略）

11) 日本滞在についての今後の見通し

・ずっと日本にいたい。ブラジルに帰る意思はない。ブラジルに比べて日本は治安がよく、学校教育の内容もよい（ブラジルの教育は学校により差が大きい）ので、子どものためにも日本で生活したい。

(4) C3（期間工）

1) 基本事項

- ・ブラジル出身（日系2世）、1953年生まれ（62歳）の男、学歴は小学卒（家庭が貧しく、中学に進学できなかった）。住居は、愛知県TA市内の県営賃貸住宅、勤務先までの通勤手段は徒歩である。
- ・同居家族は、本人・妻（62歳）、四女（22歳）の3人。1976年5月に36歳で結婚した。妻は、最近足を悪くして退職したので無職。四女はコジマ（派遣先）で派遣労働者（期間工）として就労。他に、長女（34歳）と三女（29歳）が日本にいて別居、長男と次女がブラジルにいる。さらに、ブラジルに母がおり、2人の兄弟が日本に、3人の兄弟がブラジルにいる。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

- 親も兄弟も日本に滞在したことがあり、自分も日本で仕事をしながら3年間くらい生活してみたかったので、2003年11月に50歳で来日した。
- 日本における職歴
 - ①カネサダ（派遣先、愛知県）で1年8ヶ月、かまぼこの製造に従事。時給1,100円。休日が水曜日で、妻や子どもと休日があわないため退職。
 - ②2006年1月、C社に有期契約（当初1年契約、その後6ヶ月契約に変更）の期間工として就職（本社工場勤務）。ブラジルに帰国したいが、現在景気もよくなないので、あと2～3年今の会社で働くつもりである。なお、ブラジルに土地があり、来日するまで従業員を雇用して農業経営をしていた。

3) 在留資格とその変化

- 来日した時の資格は、「日本人の配偶者等」で、2007年2月に「永住者」に変更した。

4) 現勤務先での仕事

- 製造2課（熱処理と亜鉛メッキ等の表面処理）の2組（2交替勤務）で運搬作業に従事（2015年1月頃、メッキ作業から運搬に変わった）。運搬の仕事は、メッキ処理と検査が済んだボルトを台車（6台）に乗せて、その台車を牽引車で引いて次工程まで運ぶ。メッキ作業の職場は、暑い時に45度くらいになった。
- 入社して4時間くらい、安全教育や職場のルールについて教育を受けた。当時、日本語の教室が開かれていたが、本人は時間がなかったので、受けていない。日本語の習得水準は、「簡単な漢字の読み書きができ、かなり話せる」程度である。
- 仕事（メッキ処理作業）における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」

し、「他人に教えることができる」。「検査で、6～7割くらいは不良を発見できる」が、「品質不良の手直しはできない」。「設備の異常を発見できる」が、異常を発見した場合は「止めて、呼んで、待つ」が基本である。「簡単な設備不良を直すことができる」。

- QC（改善）活動については、実施されていることは、朝礼で知っているが、改善を提案したことも参加したこともない。組長や班長さんから提案するように言われたことはある。日本人に改善の意見を出したことはあるが、その意見は日本人が提案していると思う。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

• 賃金

支給項目はC1と同様である。時給1,000円（2006年1月に入社したときは1,300円で、2年目から1,500円になったが、60歳になると1,000円に下げられた）。賃金（月額）の詳細は、後述の2015年8月と9月給与明細書を参照。

• 労働時間（2交替勤務）

昼勤：8時～17時（食事休憩12時から50分、午前と午後各5分の休憩）

夜勤：19時～4時（食事休憩50分と、前半・後半に各5分の休憩）

（1日の実労働時間が7時間50分にならないのは、始業時刻と終業時刻が間違っているものと思われる：筆者の補足）

食事休憩の50分間の最後5分間は、職場の清掃をするようにいわれており、実質45分の休憩になっている。また、メッキ職場では、炬を止めることができないので、休憩時間中にも仕事をするのがあった。

時間外勤務は、以前は月に45～50時間。今は月に70時間くらい。昼勤は1日2時間くらいだが、夜勤の時に1日6時間

くらい残業することもあり、それが週に3回くらいあって体がきつかった。1日に6時間も残業をやらせてよいのか疑問である。

• 休日と休暇

休日はC1と同じ。月に4日くらい休日出勤があり、昼勤時は土曜日に、夜勤時は日曜の前夜勤をする。たとえば、10月3日(土)に8時～14時、10月4日(日)の20時～10月5日(月)の8時まで出勤した。昨年度(2014年7月～2015年6月)における年休取得可能日数は多分40日(うち新規付与日数は20日)で、腰の病気のためすべて取得した。今年度は20日取得可能。これまで毎月1回は年休を使うようにしていたが、だいたい年5日～10日くらい時効で捨てていた。

• 2015年8月給与明細書によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。

支給合計額：275,896円 [100%]

基本給：164,500円 (1,000円×出勤時間：164.5時間) + 有休手当：7,833円 = 172,333円 [62.5%]

残業手当：93,750円 + 交替手当：9,813円 = 103,563円 [37.5%]

出勤日数：21日、出勤時間：164時間30分 (21日×7時間50分)、

有休日数：1日、欠勤日数：1日、普通残業：51時間、深夜残業：20時間、深夜交替時間：39時間15分

総労働時間：164時間30分 + 51時間 + 20時間 = 235時間30分

休日出勤日数・有休残日数・遅刻早退時間・休日残業・休日深夜残業：記載なし

控除合計額：42,823円

雇用保険：1,379円、健康保険：13,208円、厚生年金：22,716円

(社会保険計：37,303円、健保報酬月額：260,000円、厚年報酬月額：260,000円)

食費：5,520円、所得税・住民税：記載なし

差引支給額：233,073円

年間支給累計：2,032,870円、年間社会保険額：297,712円、年間所得税：記載なし

• 2015年9月給与明細書によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。

支給合計額：237,925円 [100%]

基本給：125,333円 (1,000円×出勤時間：125.3333時間) [52.7%]

残業手当：100,300円 + 交替手当：12,292円 = 112,592円 [47.3%]

出勤日数：16日、出勤時間：125時間20分 (16日×7時間50分)、

普通残業：39時間、深夜残業：12時間、休日残業：13時間、

休日深夜残業：10時間、深夜交替時間：49時間10分

総労働時間：125時間20分 + 39時間 + 12時間 + 13時間 + 10時間 = 199時間20分

休日出勤日数・有休日数・有休残日数・欠勤日数・遅刻早退時間：記載なし

控除合計額：41,254円

雇用保険：1,190円、健康保険：13,208円、厚生年金：22,716円

(社会保険計：37,114円、健保報酬月額：260,000円、厚年報酬月額：260,000円)

食費：4,140円、所得税・住民税：記載なし

差引支給額：196,671円

年間総支給額：2,270,795円、年間社会保険額：334,826円、年間所得税：記載なし

(1月～9月支給分の合計)

推計年収額：2,270,795円 ÷ 9 × 12 = 3,027,727円 (筆者による推計)

6) 登用制度について

- 期間工から嘱託への登用
55歳の時、試験（計算と日本語）を受けたが、後で班長から「年（55歳）だから嘱託になるのは無理」と言われた。同じブラジル人でもなかなか嘱託になれない人がいる。上司によって早く嘱託になれたり、そうでなかったり不公平だと思う。
- 嘱託から正社員への登用について何も聞いていない。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- 労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）に加入。ブラジルで農業経営をしていたので、30年くらい年金に加入していた。ブラジルと日本との社会保障協定の締結については知らせが届いている。その他の任意保険には加入していない。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- 「やや満足している」：仕事が安定しているし、職場（組）の人間関係も安定している。年を取ってもふつうにつきあってくれる。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

- 2013年8月にZ労組に加入。C社とは別の製造会社に勤務していた妻が膝の手術を受けて休職していた時、会社から解雇されたので、妻と一緒に組合に加入した。加入により、妻の解雇の件で、組合が製造会社と交渉した。その時、はじめて見せられた会社の就業規則に「休職1年以上で解雇」という趣旨の規定があったので解雇の撤回はできなかったが、傷病手当は受給できた。今後も何かあった場合、組合に世話になりたい。困った時に頼ることが出来る。
- C労組については、そういう組合があることを知らなかった。

10) 行政への要望

- ブラジルの定年は65歳が一般的である。C社のように60歳になると、賃金を大幅に下げられるのはおかしいと思う。何とかしてほしい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- 年金で生活できると思うので、退職したらブラジルに帰ってのんびりしたい。

(5) C4（期間工）

1) 基本事項

- ブラジル出身（日系3世）、1982年生まれ（33歳）の男、学歴は高卒。住居は、愛知県TO市内の持ち家（1戸建て、2015年3月に35年返済ローンで購入）で、通勤手段は自家用車である。
- 同居家族は、本人・妻（ブラジル人）・長男（7歳）・次男（3歳）の4人。2008年6月に25歳で結婚した。妻は、自動車部品製造会社に派遣労働者として勤務。長男は日本の小学校1年生で、放課後はブラジル人の学童保育所に入所。次男は日本の保育園児。他に、兄（既婚）が愛知県にいて、自動車部品製造会社に派遣労働者として勤務。両親ともう一人の兄と弟がブラジルにいる。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経験

- 借金はなかったが、お金を稼ぐことと、親戚や知人が日本で働いており、日本を知りたかったので、2001年12月に19歳で来日した。当初、何年と決めていたわけではないが、しばらく日本で働いてから帰国するつもりだった。
- 日本における職歴
 - ①自動車用ホイール製造会社（静岡県）で派遣労働者として7ヶ月間勤務。時給1,100円。
 - ②友達が多く働いていた秋田コウギョウ

(愛知県)に転職。時給は1,100円だったが、無期雇用契約であった。自動車用シート部品の製造に1年3ヶ月くらい従事。

*一時帰国：ホームシックになったことや、自動車運転免許を取得するために、2004年3月～7月までブラジルに帰国。帰国する時は、再来日するつもりはなかったが、ブラジルでは仕事がないし、日本の方が交通の便や治安も良いので、再び来日した。

- ③ニッパツ(日本発条、自動車用シートの製造会社、愛知県)に派遣労働者として勤務。当時、会社(派遣元)と交渉し、要求が認められないなら退職すると言って、時給は1,200円→1,250円→1,350円と上昇した。2009年、日本発条に直接雇用された(3ヶ月契約)。時給は1,360円で、1～2ヶ月で1,370円になった。派遣労働者時代から含めて約11年間、ニッパツで働いたが、毎年、生産量が変動し、それによって契約が更新されたりされなかったりと不安定で、本人も解雇(雇止め)になりそうだったので、友達が働いているC社に転職した。なお、ニッパツでも正社員に登用される制度があったが、「自分は無理」と思った。
- ④2015年7月、C社に有期契約(6ヶ月契約)の期間工として就職(本社工場勤務)。今のところ転職するつもりはなく、定年(60歳)まで働きたい。C社では期間工に対して半年ごとに評価がなされて昇給できるし、その上限額も1,600円で、ニッパツの1,400円より高い。さらに、嘱託に転換でき、ボーナスも半年ごとに約50万円支給されると聞いている。

3) 在留資格とその変化

- 来日した時の資格は、「定住者」で、2010年頃「永住者」に変更した。

4) 現勤務先での仕事

- 製造2課(熱処理と亜鉛メッキ等の表面処理)の1組(3交替勤務)で熱処理作業に従事。熱処理の職場には7基の大きな炉があり、それを5人の作業員で分担している。持ち場は、1基の炉につき3つ(炉の入り口・中ほどのチェーン交換など・炉の出口)あり、本人は、1基の炉の3つの持ち場と、隣の炉の出口を担当している。これらの持ち場の作業を一巡するのに必要な時間は、ボルトの種類により異なるが、だいたい20分程度である(8時間で24回程度繰り返すことになる)。
- 主な作業内容は、台車に乗せられているボルトの入った箱(通常は24箱)を炉の入り口にセットすること、熱処理は2段階でなされるので、最初の処理が終わったら、チェーン交換をすること、熱処理が終わったボルトをためる箱を出口にセットすること、熱処理が終わったボルトから検査用のものを抜き出して、それを検査担当者に回すこと、検査(ヒビやヒズミなどのチェック)で許可がでたらボルトを所定の場所にもっていくこと、4時間ごとに炉の状態を記録すること、以上である。
- 入社した時、2時間くらい、ビデオテープも使いながら日本語で安全教育を受けた。日本語教育はなされていない。また、3週間、配属職場で先輩のブラジル人から作業をしながら教えてもらった。職場にはボルトガル語の掲示がある。日本語の習得水準は、「曜日や年月日などのごく簡単な漢字を読むことができ、かなり話せる」程度である。
- 仕事(熱処理作業)における技能水準としては、「機械に異常がなければ、一人で遅れずに作業できる」し、「おそらく、他人に教えることができる」。「設備や工程に異常が発生した時は、自動的にアラームがなるので、ボタンを押して班長を呼ぶ」。「ボルトの入った箱の位置がずれている時もア

ラームがなるので、そうした場合は箱の位置をなおす」が、炉の温度調節が必要な場合は班長が対応する。

- QC（改善）活動については、実施されていることも知らないし、参加もしていない。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

• 賃金

支給項目はC1と同様である。時給は1,200円。

• 労働時間（3交替勤務）

1直：7時35分～16時35分（食事休憩は45分か50分、時間帯は決まっていなくて交替で取る。前半と後半に各5分の休憩）

2直：16時25分～23時25分（同上）

3直：23時5分～7時55分（同上）
（各直の実働時間が必ずしも7時間50分になっていない理由は不明：筆者の補足）

時間外勤務は、入社した今年の7月はなし。8月は作業に慣れてきたので37時間、9月は2名が退職したこともあり50時間以上になるはず。

• 休日と休暇

休日はC1と同じ。月に休日（土）出勤が2回ある。なお、7基の炉全てが毎日稼働しているかどうかはわからないが、土・日も休日出勤で稼働させている。年休は、勤続が3ヶ月弱のため与えられていない。看護休暇や所定外労働時間の制限などの制度については、会社から何も説明を受けていないので知らない。

6) 登用制度について

• 期間工から嘱託への登用

この制度について、会社から説明を受けたことはないが、他のブラジル人から聞いている。仕事ができるかどうかで嘱託になれるかどうかの判断がされるならば良い

が、他のブラジル人から聞いているように、「上司に気に入られないと駄目」というのはおかしいと思う。

• 嘱託から正社員への登用

正社員は安定した仕事だから、皆のあこがれである。正社員でないと、生産量の変動によって解雇（雇止め）されることがある。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- 労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）に加入。C社に就職する前も年金などの保険に加入していたので、2012年3月にブラジルと日本との年金に関する社会保障協定が発行する前に退職した時は、脱退一時金をもらった。ブラジルで年金等の社会保険に加入したことはない。その他の任意保険として、持ち家を購入した時、生命保険や損害保険に加入した。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- 「やや満足している」：今の職場は、それほど忙しくないし、簡単に解雇（雇止め）されることはないと思っているので。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

- 2013年7月にZ労組に加入。ニッパツで働いていた時、年休も使えなかったし、何も言えなかった。組合に加入して、年休も使えるようになったし、加入する前は草刈りなどの仕事をさせられたこともあったが、それもなくなった。今の職場で働きだしてからまだ期間が短いので、組合に対する要望等を具体的に考えていない。
- C労組があることは知っているが、詳しいことは知らない。ただ、休憩時間の変更についてC労組が関わっていることは聞いている。

10) 行政への要望

- 正社員は給与などが高く優遇されている。そうした仕事に関する差別感が大きいので、外国人も日本人と同じ権利をもてるようにしてほしい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- 定年後も日本で生活したいと思っている。ただし、将来子どもたちがブラジルに帰国したいと言えば別である。

(6) C5 (囑託)

1) 基本事項

- ブラジル出身（日系3世）、1975年生まれ（40歳）の男、学歴は高卒。住居は愛知県G町内の県営賃貸住宅、通勤手段は自家用車である。
- 同居家族は、本人・妻（38歳）・長男（13歳）の3人。1995年頃から現在の妻と同居しており、2005年に30歳で結婚、当時子どもは4歳であった。妻はキョーワ工業に期間工として勤務、長男はブラジル人学校に通学（日本の中学3年に相当）。ブラジルに両親がおり、2人の弟が豊田市と名古屋市にいる。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

- 1年間くらい働いて、お金を稼ぎ車を買うために、1993年8月か9月に来日した。
- 日本における職歴
 - ①当時、伯父が働いていた愛知県内の三菱バス（派遣先）で約2年間、塗装する前のバリ取りや隙間を埋める作業に従事。契約書にサインしたが、内容は覚えていない。
 - ②家族が働いていた愛知県内のコデラダイナックス（派遣先）で、自動車部品の溶接作業に3～4年間従事（本人は日本語が苦手なので、家族が働いているところがよかった）。契約期間等は不明。時給

は1,200円。

- ③愛知県内で会社名は不明だが、そこに直接雇用され、NC旋盤の仕事に約4年間従事（当時、本人と同じアパートに住んで、その会社に勤務していたブラジル人に勧められて就職した）。契約期間の定めはなく、一時金も年2回支給されたが、時給は1,400円で、正社員かどうかはわからない。

*この会社を退職して、一時ブラジルに帰国（約4年間）

長男が生まれており、妻と子がブラジルに帰国していたので、ブラジルで店を開業するために帰国した。帰国後しばらく知り合いの店で働き仕事を覚えてから、車のオプション部品などを販売する店を開いた。しかし、仕入れの担当者が病気になり別の人が変わったために、競争に敗れて経営できなくなって再び日本に来た。再来日後、2年間は単身で生活していた。

- ④すぐ下の弟が、愛知県内のニッパツで働いていたので、ニッパツ（派遣先）で、約2年間、車のシートの溶接を直す作業に従事。契約期間は多分6ヶ月、時給は1,300円。

- ⑤愛知県内のコーワ（派遣先）で、1年弱、アルミコーティングの作業に従事。時給は1,300円～1,350円。

- ⑥ベルテッコウ（派遣元）に雇用されて、愛知県内の派遣先（コウリツ）で3～4年間就労。当時、日本にいた父が病気になり、父と一緒に暮らしたいと思ったが、住んでいたアパートでは一緒に暮らせなかったため、派遣元を退職し、C社に就職。その後、父はブラジルに帰国した。

- ⑦2008年7月、ブラジル人（C6の伯父）の紹介でC社に有期契約の期間工として就職（本社工場勤務）。期間工の契約期間は当初1年であったが、人事考課制

度⁵の導入とともに6ヶ月契約に変更された。2015年7月、嘱託（1年契約で更新可能）に登用された。今の職場は、安定した仕事で安心して働けるので、転職する意思はなく、長く働くつもりであるが、長男（13歳）の状況による。彼が、ブラジルで生活するなら帰国するし、第三国に行くならそこに移るつもりである。

3) 在留資格とその変化

- 来日した時の資格は、「定住者」（在留期間3年）で、現在も同じである（在留期間5年への変更はしていない）。以前、「永住者」への変更を本人1人だけで申請したことがあるが、家族全員で申請しないと認められなかったので、そのままになっている。今後、「永住者」への変更申請をするつもりである。

4) 現勤務先での仕事

- 2～3年前から、製造1課（冷間圧造とねじ転造）の2組（昼夜2交替勤務）に所属しており、主な仕事内容は、ボルトのねじ転造作業である（素材を機械に投入し、手動で回して、一個一個つくる。できたものを取り出して箱に入れて台車に乗せる）。C社に採用された当初4年間は、工場間の運搬作業に従事した（昼夜2交替勤務）。
- 入社時に、半日くらい運搬作業の教育を受けた。その後、ねじ転造の作業と安全教育（短期間）を受けた。ボルトの種類が変わる時にも、その都度短期間の教育がなされる。たまに、プレス工程に応援にいくときにも安全メガネの着用などの教育を受ける。日本語教育は、入社した頃に社内で実施されていたが、本人は残業のため受けることができなかった。日本語の習得水準は、「仕事でいつも使うひらがなとカタカ

ナの読み書きができ、日常会話ができる」程度である。

- 現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」、「他人に教えることができる」。また、「検査で不良を見逃さずに発見できる」、「品質不良の手直しができる」、「ダイスの調整ができる」、「設備の異常を発見できる」。「簡単な設備不良」については、不良が起きたとき、サブリーダーか班長を呼ぶこと（止める、呼ぶ、待つが原則）になっており、班長が直し方を教えながらやらせてくれるので、できるようになる（直し方はわかる）。
- QC（改善）活動は知っている。活動に参加したことはないが、サブリーダーに踏み台の改善などの提案をしたことはある

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

• 嘱託の賃金

「雇用契約書（嘱託）」（後掲資料3）とその付属文書（「嘱託・正社員 給与割増について」）によれば、支給項目は下記のとおりである。

基本給・職務給・精勤手当（3,000円の定額）・家族手当・通勤手当が毎月支給される（基本給や職務給の決め方、精勤手当の支給条件などは不明である）。

割増賃金率は、普通残業30%、平日深夜60%、休日35%（会社カレンダーの休日）、休日深夜65%（割増の際の基礎賃金は基本給・職務給・精勤手当の計）で、交替手当支給率は、普通交替（17時～22時）25%、深夜交替（22時～5時）55%（割増の際の基礎賃金は基本給・職務給の計）である。

本人は2015年7月に期間工から嘱託に登用された。本人の支給金額は、後述の2015年8月給与明細書（嘱託）を参照。

昇給や賞与は「原則としてなし」とされ

5 前掲資料2の「期間工人事考課について」を参照。

ているが、「会社の業績に応じて」「支給する場合もある」ということで、昇給についてはわからないが、賞与は、今年の場合、夏（6月）と冬（12月）に各2.5ヶ月分+ α が支給されることになっている。本人の場合、7月に嘱託になったので、6月の賞与は支給されていない。12月に2.5ヶ月分が支給されるかどうかわからない。12月になると、タイムカードの近くに掲示される予定である。他に、慶弔金の支給、食事代の減額（社員食堂を利用した場合に1食460円から350円に）、人間ドッグの受診、慰安（海外）旅行への参加権がある。退職金は原則としてない。

・期間工の賃金

支給項目はC1（期間工）と同様である。本人は、2015年6月まで期間工であった。当時の時給は1,600円。入社当初は1,400円（当時、運搬の仕事で人事考課制度はなかった）。2年くらい後に上司が変わり1,450円。その後、職場でトラブルがあり移動したら1,500円になり、さらに1,550円を経て、2010年6月頃に1,600円になった。賃金（月額）の詳細は、後述の2015年3月給与明細書（期間工）を参照。

・労働時間（2交替勤務）

昼勤：7時5分～15時55分、休憩は10時から5分、12時から50分（ただし、45分までに職場に戻らねばならない）、15時から5分の計60分で実働7時間50分

夜勤：18時5分～2時55分、休憩は20時から5分、22時から50分（ただし、45分までに職場に戻る）、1時から5分の計60分で実働7時間50分

分

時間外勤務は、最近半年～1年間で月に40時間くらい（後述の給与明細書を参照）。嘱託になると、初めのうちは基本給が低いので残業時間を増やしてくれる。

・休日と休暇

休日はC1と同じ。8月の休日出勤は3日である。これまで年休を全部取得したことは一度もない。昨年度は時効により6日分を捨てた。多い年は10日くらい捨てている。2015年1月時点で36日間取得可能であった。それから6日取得したので、10月17日現在、30日分残っているはずである。

なお、嘱託の場合、半日の年休が年間6回取得できる。その他の有給の休日・休暇としては、5月の連休・夏期休暇・年末年始・慶弔休暇（子どもの誕生した時に1日、結婚した時に3日、子・配偶者・父母が死亡時に3日など）や「傷病あんしん有給制度」（14日以上連続で休む場合、詳細不明）がある。

・2015年7月給与明細書（嘱託）によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。

支給合計額：345,062円 [100%]

基本給：164,500円＋職務給：35,500円
＝200,000円 [58.0%]

家族手当：20,000円＋通勤手当：4,200円
＋精勤手当：3,000円＝27,200円 [7.9%]

残業手当：78,988円＋交替手当：38,874円
＝117,862円 [34.2%]

（嘱託については、残業手当と交替手当を計算する際の月平均所定労働時間数が正確にわからないため⁶、

6 C社のWebサイト（「募集要項」）によれば、2015年度採用の休日欄に「完全週休2日制、年末年始・GW・夏季長期連休（年間休日121日、トヨタカレンダーに準じます。）」と記されている。したがって、C社工場の年間稼働日数を244日とすれば、1日の所定労働時間が7時間50分であるから、月平均の所定労働時間数は、約159,277時間となる。しかし、この時間で残業手当や交替手当を計算しても、給与明細書の金額と必ずしも一致しない。

具体的な計算式を示せない：筆者の
 補足、以下、同じ）
 出勤日数：21日、出勤時間：164時間
 30分（21日×7時間50分）、
 有休日数：1日、欠勤日数：1日、
 普通残業：28時間、深夜残業：16時間、
 普通交替時間：46時間15分、
 深夜交替時間：35時間15分、
 総労働時間：164時間30分+28時間+
 16時間=208時間30分
 休日出勤日数・有休残日数・遅刻早退時
 間：記載なし
 控除合計額：64,576円
 雇用保険：1,725円、健康保険：18,288
 円、厚生年金：31,453円
 （社会保険計：51,466円、健保報酬
 月額：360,000円、厚年報酬月額：
 360,000円）
 所得税：3,110円、住民税：10,000円
 差引支給額：280,486円
 年間支給累計：345,062円、年間社会保険
 額：51,466円、年間所得税：3,110
 円（7月に嘱託に登用されたので、
 8月支給分のみ合計）
 推計年収額：345,062円×12+1,000,000
 円（賞与）⁷ = 5,140,744円（筆者に
 よる推計）
 ・2015年3月給与明細書（期間工）によれ
 ば、賃金・労働時間等は下記のとおり。
 支給合計額：369,299円 [100%]
 基本給：250,666円（1,600円×出勤時
 間：156.6666時間）+有休手
 当：12,533円 = 263,199円
 [71.3%]
 残業手当：92,000円+交替手当：14,100
 円= 106,100円 [28.7%]
 出勤日数：20日、出勤時間：156時間

40分（20日×7時間50分）、
 有休日数：1日、欠勤日数：1日、
 普通残業：34時間、深夜残業：10時間、
 深夜交替時間：35時間15分、
 総労働時間：156時間40分+34時間+
 10時間=200時間40分
 休日出勤日数・有休残日数・遅刻早退時
 間・休日残業・休日深夜残業：
 記載なし
 控除合計額：66,597円
 雇用保険：1,846円、健康保険：15,948
 円、厚生年金：31,453円
 （社会保険計：49,247円、健保報酬
 月額：360,000円、厚年報酬月額：
 360,000円）
 食費：4,140円、所得税：4,310円、住
 民税：8,900円
 差引支給額：302,702円
 年間支給累計：1,033,165円、年間社会保
 険額：147,369円、年間所得税：
 10,060円
 （1月～3月支給分の合計）

6) 登用制度について

・期間工から嘱託への登用

上司から「嘱託に興味はあるか」と聞か
 れたので、「ある」と答えた後、推薦書
 （班長・組長・課長の押印が必要）を渡さ
 れたが、課長が承認してくれなかったた
 め、推薦されなかった。その後、課長が
 変わったら、推薦してくれた（その課長は
 以前からよく知っていた）。推薦される前、
 職場で組長と班長が主催した会合で発表し
 た。漢字も使って3週間準備して、発表の
 時には嘱託になりたいとアピールもした。

7 嘱託に対する2015年の年間賞与は5ヶ月分+ α とされている。計算の仕方等が不明であるが、（基本給+職務給）×5で推計した。以下同様。

・嘱託から正社員への登用

組長からは、「日本語の勉強をするように」「正社員と同じように月に1回くらい提案を出すように」と言われた。正社員に変わると、退職金が支給されるということはわかっているが、その他のことはどうなるか、きちんと教えてくれない。これまで目先の金銭的側面を重視しすぎて、本当の安定（嘱託は1年の有期雇用契約であるが、正社員は無期雇用契約であること）について考えてこなかった。

7) 労働・社会保険等への加入状況

・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）に加入しているが、本国の年金保険には加入していない。その他の任意保険も加入していないが、来年から生命保険に加入しようと思っている。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

・「大変満足している」：職場の仲間がいて、上司に尊敬されていると感じる（頑張った時は認めてくれる）し、人間関係も良いので。以前は、ただ稼げば良かったが、人として認めてもらうことが大事だと思う。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

・2011年6月にZ労組に加入（実際には、2010年1月頃から、わずかではあるが組合費を払っていた）。運搬作業をしていた時、職場でトラブルがあり（暴力も振るわれた）、課長から「解雇する」と言われたので、Z労組に加入して組合から課長に申し入れたらすぐに撤回した。組合は保険と同じ考えで加入した。今後は、組合を通じて労働関係の法律についていろいろ知りたい。
 ・C労組のことは、よく知らない。最近、その組合員から「昼休み時間（60分）を50

資料3

雇用契約書（嘱託）

C社（以下甲と称す）と _____（以下乙と称す）とは次の通り労働条件を承認し、互いに誠実にこれを厳守履行することを契約する。尚、甲乙ともに契約期間の終了する1ヶ月前までに異議申し立てなき場合、更にこの協定を1年間延期する。以後この例による。

1. 契約期間 自 xxxx年xx月xx日 至 xxxx年xx月xx日
2. 就業場所 C社
3. 勤務時間 自 8時5分 至 16時55分 実働7時間50分
4. 休憩時間 自 12時0分 至 13時0分
5. 休日 会社休日表による
6. 賃金 基本給 xxxxxxxx 円 職務給 xxxxxxxx 円 精勤手当 3,000 円
家族手当 xxxxxxxx 円 通勤手当 xxxxxx 円
7. 賃金支払日 毎月末日締切 翌月10日頃支払い（指定銀行口座へ振り込み）
8. 昇給・賞与 原則としてなし。但し、会社の業績に応じて昇給、賞与を支給する場合もある。
9. 退職金 原則としてなし
10. その他 乙は契約期間中、常に業務の能率を高め、業務上の指示命令を遵守して職場の秩序保持に努めること。

xxxx年xx月xx日 (甲) 住所 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
 氏名 C社
 取締役社長 xxxxxx
 Contratado (a)
 住所 _____
 氏名 _____

注1) 下線部には、労働者名ないし住所が記載される。従業員番号等一部の項目を省略した。
 2) 契約期間は1年間である。
 3) 基本給・職務給・家族手当・通勤手当は労働者個人ごとに異なる。
 4) 日本語の下にポルトガル語が併記されているが、ここでは省略した。

分にして、減らした10分間を午前と午後
に5分間ずつ移すという変更を、この2～
3週間試しに実施しているが、そのこと
については、「C労組も了解している」とい
うことを聞いた。

10) 行政への要望

- ・日本語能力が低いので、ポルトガル後で書かれた資料（たとえば、健康診断に関するもの）がほしい。少なくとも、漢字にひらがなやカタカナで振り仮名をつけてほしい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- ・C社で長く働くつもりであるが、今後のことは長男次第である。

(7) C6 (嘱託)

1) 基本事項

- ・ブラジル出身（日系2世）、1979年生まれ（35歳）の男、学歴は高卒中退。住居は愛知県S市内の県営賃貸住宅、通勤手段は自家用車である。
- ・同居家族は、本人・妻（38歳）・長女（13歳）の3人。1998年6月頃、19歳で結婚した。妻は現在妊娠中であるが、ヤマト（派遣元）に雇用されて、健康器具製造会社で就労している。長女は、ブラジル人学校（C5の子どもとは別の学校）に通学している（日本の中学2年に相当）。ブラジルに両親と2人の兄弟がいる。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

- ・1年間くらい働き、お金を稼いでバイクを買うために、1996年8月頃に来日した。その後、バイクを買ったが、結婚するために売った。
- ・日本における職歴
 - ①群馬県で、サイショ（派遣元）に雇用されて、アシエ（派遣先）で6ヶ月、自動

販売機のバリ取り作業に従事。時給
1,200円。仕事がきつく、汚いので転職。

- ②同じ群馬県内のサンセイに直接雇用され、1年間、スバル車の部品製造に従事。時給1,100円。

*結婚するためブラジルに1年間帰国したが、ブラジルよりも日本の方がお金を稼ぐことができるので、再来日した。

- ③アウト（派遣元）に雇用され、シゲル工業（群馬県内の派遣先）で2年半、スバル車のドア内側の部品製造に従事。時給1,300円。

*祖父の店（自営業）を引き継いで建材販売の仕事に従事するため、ブラジルに帰国（5年半）。父と弟の3人で店を経営していたが、父が日本に行き、弟も別の仕事をすることになり、自分一人では経営ができないので、また日本へ行くことになった。

- ④祖父の知人が静岡県で働いており、その紹介でカクシン（派遣元）に雇用され、豊田合成（静岡県内の派遣先）で6ヶ月、トヨタ車のドア枠用ゴムの製造に従事。時給1,250円。この仕事は臭いが強いし、暑くて汚いので転職。

- ⑤ジャスト（派遣元）に雇用されて、ヤザキ（静岡県内の派遣先）で10ヶ月、配送作業に従事。時給1,200円。この仕事は2交替勤務であったが、今までで一番良かった。しかし、3交替勤務に変わることになり、そうすると残業がなくなるので転職。

- ⑥2007年11月、C社に有期契約の期間工として就職（Y工場勤務）。契約期間は当初1年間であったが、リーマンショック後に、人事考課制度の導入とともに6ヶ月契約に変更された。2015年5月、嘱託に登用された。今の職場は安定しているので、転職する意思はない。いつまで働くかは、だいたいのことなのでわか

らない。

3) 在留資格とその変化

- 最初に来日した時の資格は、「短期滞在」(観光：在留期間3ヶ月)で、その後、「日本人の配偶者等」(在留期間1年間)を2～3回更新して、「定住者」(在留期間3年)になったと思う。2回ブラジルに帰国しているの、記憶があいまいである。2014年2月に「永住者」資格を取得した。

4) 現勤務先での仕事

- Y工場の製造課の1組(昼夜2交替勤務)に所属しており、主な仕事内容は、ボルトの冷間圧造作業である(素材を機械に投入して、圧造されたものの寸法を測って記録し、箱に入れて次工程に運ぶ。金型の交換もする)。5年くらい前まで、本社工場で働いていたが、機械がY工場に移されたので現在の職場に移動した。
- これまで仕事や安全に関する教育を受けた。当初実施されていた日本語教育を、本人は2交替勤務のため全部は受講できず、半分くらい受けた。日本語の習得水準は、「ひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」し、「毎日使っている簡単な漢字は覚えた」という程度である。
- 現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」、「他人に教えることができる」、「検査で不良を見逃さずに発見できる」、「ダイスの調整ができる」(調整とは、ボルトの種類により、ボルトを固定する爪の角度・あたりの位置・削る速度などを調整すること)。また、「ダイスの交換」もできる(部品が変わる時にダイスを交換する。さらに、5分ごとに検査して、不良品があった場合もダイスを交換する。交換しても不良がでる場合は、ダイスを直す専門部署に回す)。「設備の異常を発見」した場合は、機械を「止めて、班長を呼び、待つ」が原則で、「簡単な設備

不良を直すことができる」。

- QC(改善)活動は知っているが、活動に参加したことはない。知り合いのブラジル人で参加している人はいない。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

• 嘱託の賃金

2015年5月に期間工から嘱託に登用された。嘱託賃金の主要項目はC5と同じ。本人の支給金額は、後述の2015年8月給与明細書を参照。基本給や職務給がどのように決められているかはわからないが、期間工から嘱託になった1年目は、時給1,200円を基準に決められているのではないかと思う。今年の賞与は、夏(6月)と冬(12月)に各2.5ヶ月分+ α が支給されることになっているが、本人は5月に嘱託になったので、6月の賞与が1万円であった。12月に2.5ヶ月分が支給されるかどうかははっきりしない。なお、+ α 分は評価によって差があると聞いているが、詳しいことはわからない。

• 期間工の賃金

支給項目はC1と同様であるが、つけくわえると、嘱託は作業着代(作業用手袋)を会社が負担するが、期間工は自己負担である。本人は、2015年4月まで期間工で、当時の時給は1,550円であった。賃金(月額)の詳細は、後述の2015年3月給与明細書(期間工)を参照。

• 労働時間(2交替制)

昼勤：7時5分～15時55分、休憩は10時から5分、12時から50分(ただし、12時45分には職場に戻らなければならない)、15時から5分の計60分間で実働7時間50分

夜勤：19時5分～3時55分、休憩は昼勤と同様60分間

ただし、11月から勤務時間帯が下記のように変わる。

昼勤：7時～16時、休憩は10時から5分、

12時から60分（ただし、12時55分には職場に戻らなければならない）、15時から5分の計70分間で実働7時間50分

夜勤：19時～4時、休憩は昼勤と同様70分間

時間外勤務は、最近半年～1年間で月に40～50時間（後述の給与明細書参照）。

・休日と休暇

休日はC1と同じ。日曜出勤はない。土曜出勤はあるが、最近はない。年休については、5月に嘱託になったので、嘱託の場合、来年の4月に新たに年休が付与される。それまでは、期間工の年休を取得することになり、今年の場合16日残っている。これまで、だいたい毎年20日くらい年休を取得しており、時効で年休を捨てることはしていない。その他の有給の休日・休暇はC5と同じ。

・2015年8月給与明細書（嘱託）によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。

支給合計額：350,900円 [100%]

基本給：161,500円＋職務給：34,000円
＝195,500円 [55.7%]

家族手当：20,000円＋通勤手当：1,990円＋精勤手当：3,000円＝
24,990円 [7.1%]

残業手当：88,840円＋交替手当：41,570円＝
130,410円 [37.2%]

出勤日数：22日、出勤時間：172時間
20分（22日×7時間50分）、

普通残業：45時間、深夜残業：8時間、
普通交替時間：38時間10分、

深夜交替時間：44時間15分、
総労働時間：172時間20分＋45時間＋
8時間＝225時間20分

休日出勤日数・有休日数・有休残日数・
欠勤日数・遅刻早退時間・休日

残業：記載なし

控除合計額：55,122円

雇用保険：1,754円、健康保険：15,062

円、厚生年金：29,706円

（社会保険計：46,522円、健保報酬
月額：340,000円、厚年報酬月額：
340,000円）

所得税：記載なし、住民税：900円、

差引支給額：295,778円

年間支給累計：1,039,158円、年間社会保
険額：140,421円、年間所得税：

139円（5月に嘱託に登用された
ので、6月～8月支給分の合計）

推計年収額：（1,039,158円－10,000円）
÷3×12＋977,525円（賞与）

≒5,094,157円（筆者による推計）

・2015年3月給与明細書（期間工）によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。

支給合計額：355,629円 [100%]

基本給：242,833円（1,550円×出勤時
間：156.6666時間）＋有休手当：
12,142円＝254,975円 [71.7%]

残業手当：83,507円＋交替手当：17,147
円＝100,654円 [28.3%]

出勤日数：20日、出勤時間：156時間
40分（20日×7時間50分）、

有休日数：1日、欠勤日数：1日、

普通残業：36時間30分、深夜残業：5
時間30分、深夜交替時間：44
時間15分

総労働時間：156時間40分＋36時間30
分＋5時間30分＝198時間40
分

休日出勤日数・有休残日数・遅刻早退時
間・休日残業・休日深夜残業：
記載なし

控除合計額：53,976円

雇用保険：1,778円、健康保険：15,062
円、厚生年金：29,706円

（社会保険計：46,546円、健保報酬
月額：340,000円、厚年報酬月額：
340,000円）

食費：5,520円、作業着代：1,280円、
所得税：630円、住民税：記載な

し

差引支給額：301,653 円
 年間支給累計：1,045,961 円、年間社会保
 険額：139,534 円、年間所得税：
 1,110 円
 (1月～3月支給分の合計)

6) 登用制度について

- 期間工から嘱託への登用
 嘱託は期間工より安定している。本人の
 場合、1年以上前から推薦を頼んでいたが、
 推薦されるまでに随分と時間がかかったの
 で、そうした推薦のあり方が問題と思う。
- 嘱託から正社員への登用
 この制度については、何も聞いていない
 ので、よくわからない。これまでは目先の
 金銭的側面を重視しすぎて、本当の安定
 (嘱託は1年の有期雇用契約であるが、正
 社員は無期雇用契約であること)について
 考えてこなかった。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- 労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険
 (トヨタ関連部品健康保険組合)に加入し
 ており、本国における年金保険に6年間加
 入していた。その他の任意保険として、生
 命保険や医療保険などに加入している。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- 「大変満足している」：好きな仕事である
 し、自分の能力も認めてもらっているの
 で。

9) 労働組合(加入動機や期待など)

- 2012年4月にZ労組に加入。C5から加入
 の呼びかけがあったことと、労働関係の法
 律や労働組合について何も知らなかったの
 で、勉強したいと思って加入した。これか
 ら労働関係の法律について、いろいろ知り
 たい。
- C労組の組合員から、就業規則の変更(昼

休み時間の変更のこと)が決まった後で、
 それに関して意見を聞かれたが、C労組が
 機能しているのか疑問に思う。

10) 行政への要望

- とくにない。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- 子どもの意向にもよるが、年を取っても日
 本で生活できるかどうか自信がないので、
 いつかはブラジルに帰国したいと思う。

(8) C7(嘱託)

1) 基本事項

- ブラジル出身、1976年生まれ(39歳)の
 男、学歴は高卒。住居は、愛知県S市の県
 営賃貸住宅、勤務先までの通勤手段は自家
 用車である。
- 同居家族は、本人・妻(38歳)・長女(14
 歳)の3人。妻は、トヨタ関連部品製造会
 社に派遣労働者として勤務(派遣元はシバ
 タ)。長女はブラジル人学校に通学してい
 る(中学3年に相当)。別居であるが、両
 親・姉・弟が日本にいる。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経
 験

- 父の借金を返済するために働く必要があ
 り、妹と2人で2000年5月に来日した。
 当時、どれくらい日本にいるかは未定で
 あった。

• 日本における職歴

- ①村田デンキへ派遣され、電器部品の検査
 の仕事に従事。派遣元は、はっきり覚え
 ていないが、サンキョウグループだった
 と思う。契約期間も覚えておらず、生産
 減少により解雇された。
- ②弁当屋でアルバイトを6ヶ月やった。時
 給は910円。
- ③山梨県にあるジュースというジュース製
 造会社で、派遣労働者として約7ヶ月勤

務。時給 1,250 円。当時、結婚しており、妻と子どもは愛知県で生活していたので、愛知県内で働くために退職。

- ④愛知県にある豊精密工業の瀬戸工場（自動車部品や歯車などの製造工場）で、派遣労働者として約 6 年間勤務。時給は 1,300 円で、残業も少なかったので退職。
- ⑤ 2007 年 10 月、C 社に有期契約の期間工として就職（本社工場勤務）。当時の契約期間は覚えていない。時給 1,350 円。2012 年 4 月、嘱託に登用された。会社も労働条件も結構安定しているので C 社で働き続けたい。いつまで働くかは決めていないが、子どもが大学（当面は日本の大学）に進学するまでは C 社で働き続けたいと思っている。

3) 在留資格とその変化

- 来日した時は、「定住者」（在留期間 3 年）で、2007 年頃に「永住者」に変更した。

4) 現勤務先での仕事

- 入社以来、生産管理部外注課に所属。部品や半製品（たとえばメッキされた製品）の外注先への発注およびそこからの受入を担当している。3 交替勤務。
- これまで受けた教育訓練はフォークリフトに関する安全教育と、外注向けの様々な業務に関する教育をその都度受けたし、今も必要に応じて受けている。日本語教育は、毎週 2～3 回、2～3 ヶ月間、社内で実施されていた講座（1 回 50～60 分）を 6～7 回くらい受講した。日本語の習得水準は、「簡単な漢字の読み書きができ、かなり話せる」程度である。
- 現在の仕事における技能水準としては、「一人で作業できる」し、「他人に教えることができる」。また、かんぱんの付け間違いなどを発見することもあるが、その場合、サブリーダーや班長に報告することになっている。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

- 本人は 2012 年 4 月に期間工から嘱託に登用された。支給項目は C5 と同様である。本人の支給金額や労働時間等は、下記の 2015 年 3 月と 8 月給与明細書を参照。

- 2015 年 3 月給与明細書より

支給合計額：335,081 円 [100%]

基本給：169,000 円 + 職務給：36,200 円
= 205,200 円 [61.2%]

家族手当：20,000 円 + 通勤手当：2,470 円 + 精勤手当：3,000 円 =
25,470 円 [7.6%]

残業手当：55,547 円 + 交替手当：48,864 円 =
104,411 円 [31.2%]

出勤日数：21 日、出勤時間：164 時間
30 分（21 日 × 7 時間 50 分）、

普通残業：13 時間、深夜残業：16 時間、
普通交替時間：55 時間 30 分、

深夜交替時間：43 時間 45 分

総労働時間：164 時間 30 分 + 13 時間 +
16 時間 = 193 時間 30 分

休日出勤日数・有休日数・有休残日数・
欠勤日数・遅刻早退時間・休日
残業・休日深夜残業：記載なし

控除合計額：75,333 円

雇用保険：1,675 円、健康保険：15,062 円、
厚生年金：29,706 円

（社会保険計：46,443 円、健保報酬
月額：340,000 円、厚年報酬月額：
340,000 円）

所得税：7,840 円、地方税：13,700 円、
差引支給額：259,748 円

年間支給累計：1,025,848 円、年間社会保
険額：139,433 円、年間所得税：
24,770 円

（1 月～3 月支給分の合計）

- 2015 年 8 月給与明細書より

支給合計額：383,064 円 [100%]

基本給：172,800 円 + 職務給：37,200 円
= 210,000 円 [54.8%]

家族手当：20,000 円 + 通勤手当：2,470 円

円 + 精動手当：3,000 円 =
25,470 円 [6.6%]
 残業手当：88,844 円 + 交替手当：58,750
 円 = 147,594 円 [38.5%]
 出勤日数：22 日、出勤時間：172 時間
 20 分 (22 日 × 7 時間 50 分)、
 普通残業：13 時間 30 分、深夜残業：25
 時間 30 分、休日残業：6 時間、
 普通交替時間：60 時間 25 分、深夜交替
 時間：53 時間 35 分
 総労働時間：172 時間 20 分 + 13 時間 30
 分 + 25 時間 30 分 + 6 時間 =
 217 時間 20 分
 休日出勤日数・有休日数・有休残日数・
 欠勤日数・遅刻早退時間・休日
 深夜残業：記載なし
 控除合計額：87,313 円
 雇用保険：1,915 円、健康保険：15,062
 円、厚生年金：29,706 円
 (社会保険計：46,683 円、健保報酬
 月額：340,000 円、厚年報酬月額：
 340,000 円)
 所得税：11,150 円、地方税：21,700 円、
 差引支給額：295,751 円
 年間支給累計：3,443,444 円、年間社会保
 険額：455,021 円、年間所得税：
 115,157 円
 (1 月～8 月支給分の合計)
 推計年収額：(3,443,444 円 - 525,000 円)
 ÷ 8 × 12 + 1,050,000 円 (賞与)
 = 5,427,666 円 (筆者による推計)

6) 登用制度について

- 期間工から嘱託への登用
 詳しい条件は聞いていないのでわからな
 いが、班長から「嘱託になりたいか」と聞
 かれたので、「なりたい」と答えたら推薦
 してくれた。だから、この制度に悪い印象
 はもっていない。
- 嘱託から正社員への登用
 嘱託から正社員になっているブラジル人

もいるので、少しはわかるが、詳しいこと
 は聞いてない。これまでは目先の金銭的側
 面を重視しすぎて、本当の安定（嘱託は 1
 年の有期雇用契約であるが、正社員は無期
 雇用契約であること）について考えてこな
 かった。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- 労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険
 (トヨタ関連部品健康保険組合) に加入

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- 「大変満足している」：仲間がいるし、強い
 上下関係はない。自分を対等な人間として
 扱ってくれるし、意見も聞いてくれるの
 で。

9) 労働組合 (加入動機や期待など)

- 2011 年 12 月、Z 労組に加入。知り合い
 (C5) の呼びかけに応じて加入した。仕事
 に関する法律についてわからないことがあ
 るので、組合を通してもっと知りたい。
- C 労組については、例えば、休憩時間の変
 更などについて、意見を求められたりする
 ので敵対視はしていない。

10) 行政への要望

- 自治体などの様々な制度やしくみをわかり
 やすくしてほしい。例えば、ポルトガル語
 の表記をもっと増やすなどの配慮があると
 うれしいし、関わりやすくなる。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- C 社で長く働くつもりであるが、今後のこ
 とは子ども次第である。

(9) C8 (嘱託)

1) 基本事項

- ブラジル出身 (日系 3 世)、1979 年生まれ
 (36 歳) の男、学歴は高校中退 (1 年目に
 退学)。住居は、愛知県 TA 市内の持ち家

(1戸建て、35年返済の住宅ローンで購入、毎月96,000円の返済、2015年2月に入居)で、それ以前はUR賃貸住宅に居住していた。通勤手段は自家用車。

- 同居家族は、本人・妻(28歳)・長男(12歳)・長女(10歳)の4人。2007年8月、27歳の時に現在の妻と同居(事実婚)。前妻と離婚しているが、前妻との間に子どもが2人いて、今年の4月からその子どもたちも一緒に生活している。4月以前、子どもたちはブラジルにいる両親(子どもたちの祖父母)と生活していた。ブラジルには、弟が2人いる。妻はブラジル人で、自動車部品メーカーに派遣労働者として勤務。長男は現在日本語の学習中、来年4月に小学6年生か中学1年生として入学することになる。長女は日本の小学5年生。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

- お金を稼ぐため(日本の方がブラジルより多く稼ぐことができる)、1996年5月に16歳で来日した。その1・2ヶ月後には両親も来日して働き、両親は3年後にブラジルで家を購入した。
- 日本における職歴
 - ①非常用階段を製造する会社(兵庫県)に派遣労働者として1ヶ月勤務。時給1,400円。派遣会社名は覚えていない。日本語がわからなかったため、日本人社員とトラブルになり、溶接棒を顔に当てられたので退職した。
 - ②両親が雇われていた派遣会社(クロベ)に雇用されて、紡績会社(愛知県津島市)に派遣労働者として6ヶ月勤務。15歳ということで時給は800円。時給があまりに安いので、来日時の航空運賃を立て替えていた最初の派遣会社に航空運賃を支払って退職。
 - ③日本にいた従兄弟と相談して、年齢を18歳と偽り自動車部品メーカー(愛知

県豊明市)に派遣労働者として2年半勤務。時給は1,350円。派遣会社は三和工業。この派遣先で弟も働いていたが、弟が長野県に行くことになり、自分も一緒についていくため退職。

- ④プリンター製造会社(エプソン、長野県松本市)に派遣労働者として1ヶ月勤務。派遣会社名は覚えていない。時給が950円で残業もなく、ワンルームの家賃として月に9万円を派遣会社に支払わねばならないので、これでは生活できないため退職。
- ⑤電気カーペットの製造会社(長野県松本市)に派遣労働者として2週間勤務。派遣会社名は覚えていない。時給は950円。仕事がきつくて危険だったので退職。
- ⑥鶏卵業を営む会社(長野県松本市)に派遣労働者として約1ヶ月勤務。派遣会社名は覚えていない。時給は1,100円であったが、残業がないし、仕事が汚いので退職。
- ⑦紡績会社の工場(②と同じ会社で愛知県安城市にある工場)に派遣労働者として2年余勤務。派遣会社は②と同じクロベ。時給は1,200円(夜勤のみの勤務)。残業や深夜の割増賃金支払われなかったし、派遣会社から派遣先が倒産するかもしれないので、別の派遣先を紹介すると言われたが、遠方であったので退職。
- ⑧自動車部品メーカー林テレンプ(愛知県豊田市)に派遣労働者として2年半勤務。派遣会社はJBカンパニー。時給1,350円。残業がなくなり生活できなくなったので退職。
- ⑨派遣会社(JBカンパニー)の紹介で、寿技研工業(愛知県豊田市にある自動車部品製造会社)に派遣労働者として約1年勤務。時給は1,350円。自動旋盤についているセンサーが機能しないこと、機械をとめずにバリ取りなどの作業をしな

ければならなかったこと、作業中に怪我をした時も病院に行かずに働いたことなど、仕事が危険だったので退職。

⑩自分で探して、派遣会社（サンキョー）に雇用され、自動車用座席のカバー（ウレタン製）を製造する会社に派遣労働者として約2年勤務。時給は1,300円。同じ職場に派遣労働者が7名いて、うち6名の時給は1,300円（派遣会社はサンキョー）で、他の1名は1,400円（別の派遣会社）だった。これは不公平だと思

い、作業をサポートしたら解雇された。
⑪友だちの紹介で、自動車用座席のレールをつくる会社（シロキ、愛知県）に派遣労働者として約1ヶ月勤務。派遣会社は今までと別の会社。勤務時間外にサッカーをして膝を怪我したため仕事を休むと、会社から文句を言われたので、自分から退職した。

* 1998年の年末年始に25日間、1999年の年末年始に約2週間ブラジルに帰国

⑫友だちの紹介で2007年5月、C社に有期契約の期間工として就職（本社工場勤務）。現在までに勤続8年を超え、3年前（2012年1月）、嘱託に登用された。今の職場は、上司が多くて仕事をよく知らない人もいるし、本人より後輩の日本人が上司になっていくのはおかしいと思う。だから転職も考えるが、C社は比較的良いので、定年（60歳）まで勤め続けるつもりである。

3) 在留資格とその変化

・来日した時は、おそらく「短期滞在」で、その後「定住者」に変更し、8年前に「永住者」資格を取得した。

4) 現勤務先での仕事

・配属職場は、2015年5月から本社工場の製造1課2組（昼夜2交替勤務）。2組に

は、昼夜で25名の作業員がおり、ブラジル人の嘱託は1名で、嘱託以外のブラジル人の数はわからない。ねじ以外の部品（部品名はわからない）をプレス機で加工する仕事を担当。主な作業は、素材を機械にセットし両手でボタンを押して、加工品を取り出すこと。1日に同様の作業を約2,000回繰り返す。2015年5月以前は、ねじ製造の職場にいた。仕事が少なかった時、約1ヶ月間保全の仕事を手伝ったこともある。

・2007年（入社）当時、安全教育など何も行われなかった。日本語講座が開かれていたが、本人は忙しくて参加できなかった。日本語の習得水準は、「仕事でよく使う簡単な漢字を読むことができ、かなり話せる」程度である。

・現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」、「他人に教えることができる」、「検査で不良を見逃さずに発見できる」が、品質不良が出た場合は、廃棄するので手直しはしない。また、「金型の交換（段取り替え）ができる」（金型が壊れた時や加工品の種類が変わった時に金型を交換する。2日半ほどは同じ種類の加工品を扱う。）、「設備の異常を発見できる」（発見した場合、班長・組長に連絡することになっているが、離れているので、近くにいる保全担当者に直接連絡する）、「簡単な設備不良を直すことできる」（たとえば、金型に加工品の端材が残っている場合などは、それを取り除く）。

・QC（改善）活動は知っているし、参加したことがある。再来週に会合がある（8時10分～12時の予定）。正社員と嘱託は全員参加することになっていて、期間工は上司に参加するように言われた人が参加している。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

• 嘱託の賃金

支給項目はC5の嘱託賃金と同じ。本人は2012年1月に期間工から嘱託に登用された。支給金額は、後述の2015年11月と2012年2月給与明細書(嘱託)を参照。嘱託になった月(2012年2月給与明細書、出勤152時間)の支給額(残業手当と交替手当を除く)は218,530円で、2012年1月給与明細書(期間工、出勤160時間)の支給額(240,000円)と比較すると、出勤時間を考慮しても低下している。

• 期間工の賃金

支給項目はC1(期間工)と同様である。本人は2011年12月まで期間工であった。当時の時給は1,500円で、賃金(月額)の詳細は、後述の2012年1月給与明細書(期間工)を参照。

• 労働時間(2交替勤務)

昼勤:7時~16時(休憩:10時~10時5分、12時~13時、15時~15時5分の実働7時間50分)、残業(2時間程度)に入る前の17時~17時5分も休憩する。

夜勤:18時~3時(休憩:20時~20時5分、22時~23時、1時~1時5分の実働7時間50分)、残業(2時間程度)に入る前の3時~3時5分も休憩する。6時まで残業する場合(火曜と水曜日)は、5時~5時5分も休憩する。

時間外勤務は、10月の場合41.5時間、金曜日は残業がなく定時で終了。

• 休日と休暇

休日はC1と同じ。休日出勤は原則やらないことになっており、プレス加工職場ではこれまで2回実施されたのみ。ただし、新しい工場(Y)をつくった時は、毎週土・日に出勤していた。昨年度(2014年4月~2015年3月)の年休は、20日間全部取得した。今年度も、昼勤時の月曜日に毎

月2日年休を取得しているが、何日残っているか覚えていない。嘱託になってからは、年休を取得しても基本給額に影響しないので全部取得しているが、期間工の時は時給なので、年休を全部は取得しなかった。

• 2015年11月の給与明細書(嘱託)によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。

支給合計額:361,335円[100%]

基本給:167,400円+職務給:34,500円
=201,900円[55.9%]

家族手当:22,000円+通勤手当:7,600円+精勤手当:3,000円
=32,600円[9.0%]

残業手当:76,453円+交替手当:50,382円
=126,835円[35.1%]

出勤日数:20日、出勤時間:156時間40分(20日×7時間50分)、

有休日数:2日、欠勤日数:2日

普通残業:19時間、深夜残業:17時間30分、休日残業:5時間、

普通交替時間:53時間20分、深夜交替時間:48時間

総労働時間:156時間40分+19時間+17時間30分+5時間=198時間10分

休日出勤日数・有休残日数・遅刻早退時間:休日深夜残業:記載なし

控除合計額:75,083円

雇用保険:1,807円、健康保険:15,948円、厚生年金:32,090円

(社会保険計:49,845円、健保報酬月額:360,000円、厚年報酬月額:360,000円)

作業着代:1,360円、所得税:5,280円、住民税:18,600円、

差引支給額:286,250円

年間総支給額:3,948,921円、年間社会保険額:544,563円、年間所得税:65,954円(1月~11月支給分の合計)

<p>推計年収額：(3,948,921円 - 504,750円) ÷ 11 × 12 + 1,009,500円 (賞与) ≒ 4,766,777円 (筆者による推計)</p> <p>• 2012年2月給与明細書(嘱託登用時)によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。</p> <p>支給合計額：417,019円 [100%]</p> <p>基本給：157,500円 + 職務給：32,000円 = 189,500円 [45.4%]</p> <p>家族手当：22,000円 + 通勤手当：4,030円 + 精勤手当：3,000円 = 29,030円 [7.0%]</p> <p>残業手当：158,471円 + 交替手当：40,018円 = 198,489円 [47.6%]</p> <p>出勤日数：19日、出勤時間：152時間 (19日 × 8時間)、</p> <p>普通残業：51時間、深夜残業：8時間、休日残業：31時間、休日深夜残業：7時間、普通交替時間：37時間、深夜交替時間：45時間</p> <p>総労働時間：152時間 + 51時間 + 8時間 + 31時間 + 7時間 = 249時間</p> <p>休日出勤日数・有休日数・有休残日数・欠勤日数・遅刻早退時間：記載なし</p> <p>控除合計額：56,828円</p> <p>雇用保険：2,502円、健康保険：10,790円、厚生年金：21,336円 (社会保険計：34,628円、健保報酬月額：260,000円、厚年報酬月額：260,000円)</p> <p>作業着代：1,120円、所得税：14,480円、住民税：6,600円、</p> <p>差引支給額：360,191円</p> <p>年間総支給額：417,019円、年間社会保険額：34,628円、年間所得税：</p>	<p>14,480円 (1月に嘱託に登用されたので、2月支給のみの合計)</p> <p>• 2012年1月の給与明細書(期間工の最後)によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。</p> <p>支給合計額：477,675円 [100%]</p> <p>基本給：240,000円 (1,500円 × 出勤時間：160時間) [50.2%]</p> <p>残業手当：218,925円 + 交替手当：18,750円 = 237,675円 [49.8%]</p> <p>出勤日数：20日、出勤時間：160時間 (20日 × 8時間⁸⁾、</p> <p>普通残業：82時間、深夜残業：17時間、休日残業：5時間、休日深夜残業：7時間、深夜交替時間：50時間</p> <p>総労働時間：160時間 + 82時間 + 17時間 + 5時間 + 7時間 = 271時間</p> <p>休日出勤日数・有休日数・有休残日数・欠勤日数・遅刻早退時間：記載なし</p> <p>控除合計額：58,242円</p> <p>雇用保険：2,866円、健康保険：10,790円、厚生年金：21,336円 (社会保険計：34,992円、健保報酬月額：260,000円、厚年報酬月額：260,000円)</p> <p>作業着代：3,360円、所得税：13,290円、住民税：6,600円</p> <p>差引支給額：419,433円</p> <p>年間支給累計：477,675円、年間社会保険合計：34,992円、年間所得税：13,290円 (1月支給分のみの合計)</p> <p>6) 登用制度について</p> <p>• 期間工から嘱託への登用 期間工から嘱託に変更できることは良い (たとえば、期間工では住宅ローンも利用</p>
---	---

8 当時の所定労働時間は1日8時間であった。

できない)。しかし、上司による評価（推薦）の仕方に疑問がある。ゴマスリの人々が優遇されていると思う。自分の場合、嘱託になる前に、上司から機械を5台担当しないといけなといわれて頑張った。また、日本語の習得水準も登用条件になっているが、仕事ではほとんど日本語を使わない。

・嘱託から正社員への登用

上司の中にはそれほど知識や経験をもっていない人がいて、そういう人の推薦で正社員になれるのは問題である。今の職場の組長は人間性が良いので、自分に対して「日本語はできるから、後は改善（毎月10件）ができればよい」ということで、来月にも正社員に推薦してくれるかもしれない。改善提案は組長が認めたものでなければいけないが、いちいち覚えていないので、「同じ内容でもよい」という人もいる。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- ・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険（トヨタ関連部品健康保険組合）に加入。これまで2回（2008年と2009年）職場で怪我をした。1回目は仕事の手順を間違えて腕を怪我し、2回目は機械が動いている時に手を入れてしまい爪を怪我した。いずれも労災として処理されたが、休業せずに出勤して仕事をした。その他の任意保険として、生命保険と火災保険に加入

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- ・「どちらともいえない」：賃金などの労働条件は、他社と比べて満足しているが、評価や人間関係が安定していないので、会社の仕組みや状況に不満がある。たとえば、遅刻すると評価が下がると言われているが、2日も遅刻した日本人の評価は下げられていない。こうしたことが多すぎる。また、ある会議で、組に対する評価が100ポイントあったとして、それをどのように組内に配分するかが問題になった。その場で、日

本人が「ゴマスリを優先するようなことをやっているだろう」と怒ったことがある。なまけていても、そのことがきちんと評価されていないのは納得できない。さらに、新しくW工場ができた時に、わずか勤続1年の人がサブリーダーになっていることも納得できない。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

- ・2013年8月にZ労組に加入。同僚（ブラジル人の友人）が、職場（夜勤）で日本人の同僚ともめてなぐられたので、心配になり、何かあった時に頼りになると思って組合に加入した。前（ねじ製造）の職場でサブリーダーから注意された頃、日本人の同僚（ゴマスリ）がさぼっていたので、スマートフォンをセットして30分くらいの動画を記録して、サブリーダーに見せた。このような職場では働きたくないの、組長に職場を変えてもらいたいと申し出て、今の職場（プレス加工）に変えてもらった。組合に相談しようと思ったが、自分で解決できると考えた。組合に対する要望としては、今はとくにないが、非常に困った時に考える。評価の問題については、評価のあり方を変えたとしても、元にもどってしまうのではないかと思う。
- ・C労組があることは知っているが、とくに考えていない。あまり活動していないのではないか。正社員になってもZ労組に残るつもりである。

10) 行政への要望

- ・URの賃貸住宅にいた時に、地域のNPOを通じてTA市長と話し合ったことがあり、その後、病院にポルトガル語で書かれた資料が置かれるようになるなど改善された。今の居住地域は外国人がほとんどいないこともあり、そうした話し合いの機会がないので、設けてほしい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- ずっと日本にいるつもりである。子どもと生活しているし、ブラジルに比べて日本は安全である。子どもには、ポルトガル語の習得は問題ないので、他国でも生活できるように、日本語だけでなく他の外国語も勉強してほしいと思っている。

3. D社工場勤務者

(1) D社の概要

D社は、愛知県内に本社工場を有し、主にスチール製自動車部品パレット・けん引台車を製造している。主要取引先はトヨタ自動車および関連製造会社である。従業員数は82名(2015年10月1日現在)で、その内訳と勤続年数は下記のとおりである。

- 正社員 49名 (平均勤続年数 13年)
うち外国人 5名—うちブラジル人 1名
(正社員として採用、勤続年数 14年)
- 非正社員 33名 (平均勤続年数 3年)
うち外国人 28名—うちブラジル人 18名
(平均勤続年数 3年)

D社では、2005年頃から、急な受注や繁忙期に対応するため、日系外国人を派遣労働者として活用してきたが、製造業派遣の受入可能期間が3年以内とされたこと(2007年3月以降)を契機に、2009年頃、直接雇用(契約社員)に転換した。契約社員の期間は2ヶ月で更新可能である。

(2) D1

1) 基本事項

- ブラジル出身(日系3世)、1978年生(36歳)の男、学歴は中学中退(12歳の時、愛知県内の小学校で5年生に編入した。編入当時、日本語を全く理解できなかったが、ポルトガル語のできる教員がいたこと、教室を移動しながら国語の授業を受けたことで、ある程度理解できるようになった。愛知県内の中学校を1年半で15歳の

時に退学した)。住居は、愛知県TO市内の持ち家(1戸建て、35年返済の住宅ローンで購入、毎月64,000円の返済、2015年5月に入居)、通勤手段は自家用自動二輪車である。

- 同居家族は、本人・妻(31歳)・長女(8歳)・次男(3歳)の4人。2009年8月に30歳で再婚した。妻はブラジル人で妊娠中、子どもが小さいので専業主婦。長女は日本の小学3年生、次男は妻と家で生活。両親と兄・妹が愛知県内におり、先妻と長男(12歳)がブラジルにいる。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

- 父の仕事(自営業)が不振で日本で働くことになり、両親が来日した。本人は叔母と一緒に、少し遅れて1991年3月に12歳で日本に来た。当初、日本に何年いるかはわからず、父がブラジルに帰るなら本人も帰国するつもりであった。
- 日本における職歴
 - ①友人が働いていたテクト(派遣元、愛知県)に雇用されて、河村電器(派遣先、愛知県)で配電盤の運搬作業に約6ヶ月従事。時給は1,200円くらい。途中で職場が変わり、そこは暑くて、重い物を扱うし、忙しいので退職した。
 - ②フジオカ(派遣元、愛知県)に雇用されて、アイシン化工(派遣先、愛知県)で1年弱、ブレーキ部品の製造作業に従事。時給は1,200円。父母と同居していたし、仕事にそれほど興味もなく、お金を稼ぐ必要もあまりなかったので退職し、6ヶ月弱、遊んでいた。その間、雇用保険の手当は受給せず。
 - ③再度、フジオカ(派遣元)に雇用されて、アイシン化工(派遣先)で、はっきりと覚えていないが1年くらい就労。時給は1,200円。
 - ④東海理化(派遣先、愛知県)で、シート

ベルトの製造作業に従事（派遣元は覚えていない）。契約期間はなく、時給は1,200円くらい。週に2～3回遅刻していたので、2ヶ月で解雇された。

- ⑤祖父が石川県で働いていたので、その紹介により解体業を営む会社（派遣先、石川県）で分別作業に1ヶ月従事。派遣元や時給は覚えていない。会社の寮のようなどころに4人で共同生活していたが、友達もいないので退職した。
- ⑥友人の友人が働いていた土木工事会社（三重県）に直接雇用されて、U字溝を設置する作業に2～3ヶ月従事。日給は1万円くらい。仕事が面白くないので退職し、愛知県の自宅に戻って4～5ヶ月遊んでいた。
- ⑦金剛製作所（愛知県）に直接雇用され、金型製作の仕事に約2年半従事。時給は当初1,100円くらいであったが、1,200円くらいまで上がった。この頃、先妻と交際しはじめた。
- * ブラジルに一時帰国：1999年末か2000年はじめに、自動車の免許を取るために、金剛製作所を退職し、2000年10月頃に再度来日した。
- ⑧金剛製作所に再就職し（退職する時に、会社からまた働きに来てと言われていたので）、金型製作の仕事に1年半従事。時給は1,200円くらい。旋盤（倣い旋盤も含む）などで金型をつくる仕事は、結構面白かったが、2001年に先妻と結婚して子どもが生まれたので、3日くらい会社を休んだら、社長から「クビにするよ」といわれた（実際にはクビにされなかったが）。その後、自分で仕事を探してから退職した。
- ⑨共和産業（愛知県）に直接雇用されて、サンバイザーの製造作業に11年半従事（結婚して子どももいたため、長く勤めた）。時給は1,400円。会社に「社員になりたい」と言ったら、「社員にするこ

とはできない」という返事だった。再婚して子どもも2人いたし、生活の安定を得るために退職した。

- ⑩2011年10月頃、D社に契約社員（2ヶ月契約）として直接雇用された（本社工場勤務）。当時、再婚した妻の兄がD社で働いていたので、彼の紹介で就職（その兄は、現在ブラジルに帰国）。時給が1,600円で共和産業より高かったし、当時の自宅から近く、残業も少なくて家にいる時間が増えるのでD社を選んだ。今のところ転職希望はない。仕事はきつい（重い物を扱う、臭い、暑い）が、慣れてきたし、長く勤務した方が家庭にも会社にも貢献できると思うので、できれば、定年やその後の再雇用まで働きたい。

3) 在留資格とその変化

- 来日した時の資格は、「短期滞在（観光）」で、その後「定住者」、結婚後の2004年頃「永住者」に変更した。

4) 現勤務先での仕事

- 配属職場は、製造部・製造1の切断グループ。製造1には、切断グループの他に試作グループと部品グループがあり、3つのグループの中では試作グループの仕事が一番難しく、そのグループはほぼ正社員からなる。切断グループは、リーダー（組長）1人（ブラジル人）、サブリーダー1人（日本人女性）、グループ員3人（ブラジル人）の計5名で構成されており、本人はグループ員である。リーダーは、以前D社で派遣労働者として働いていたが、今は正社員として勤務している。
- 本人の仕事内容は、スチール製パレットやけん引台車を製造するための材料（パイプなど）を指定された寸法通りに機械（シャーリング、回転ノコなど）で切断する作業である。切断する前に仮付けの溶接

をすることもある。切断されたものの測定、刃物の交換、スピードや送りの調節もする。一回の作業は1時間～4時間くらいかかる。入社当初の約7ヶ月、部品グループの溶接（切断したものをアーク溶接で結合する）作業を経験したが、今の職場のリーダーから要請されて切断グループに移動した。

- 入社時に半日くらい安全や職場のルールについての教育と、半日か1日の溶接作業の訓練を受けた。切断作業は同じグループのブラジル人や今のリーダーが教えてくれた。日本語教育はなされていない。日本語の習得水準は、「ひらがなとカタカナの読み書きがだいたいでき、日常会話ができる」ことと、「簡単な漢字を読むことはできるが、意味がわからない」という程度である。
- 現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」、「他人に教えることができる」、「検査で不良をだいたいい見逃さずに発見できる」（見逃した場合は、次工程の担当者がみつける）、「品質不良の手直しができる」、「溶接のワイヤーの交換ができる」、「設備の異常を発見できる」が、設備不良を直すことはしない。
- QC（改善）活動については、切断グループで一度、リーダー・サブリーダー・本人の3名で就業時間内に1時間くらい工程改善の話し合いをもったことがある。提案が採用されると賞金がでると聞いている。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

• 賃金

「雇用契約書（兼）労働条件通知書」（後掲資料4）に明記されているように、契約社員の賃金は、下記のとおり。本人の賃金（月額）の詳細は、後述の2015年12月給与明細書を参照。

基本給：時給は契約社員全員一律ではなく、本人の場合1,600円である。

他に、1,700円の人もあるし、60歳すぎで1,200円くらいの人もある。組付作業の女性は1,200円である。

割増賃金率は、所定外（8時間超）勤務25%、法定外休日勤務25%、法定休日勤務（日）35%、深夜勤務25%であるが、本人は日曜勤務をしないし、深夜勤務も該当しない。

食事（昼食）手当：1日170円

昇給・賞与・退職金・交通（通勤）手当は「無」となっているが、実際には、夏（8月）に5万円余、冬（12月）に5万円余の「賞与」が支給されている。ただし、欠勤すると減額される。さらに、精勤賞として毎月1万円が支給される。

• 労働時間

始業時刻は8時、終業時刻が7時で、休憩は、10時～10時5分、12時～12時45分、15時～15時10分の計60分で実際に取れている。

時間外勤務は、今年忙しくて、毎月30～40時間くらい。一番少なかった時（2011～2012年頃）は年間7時間ということもあった。

• 休日と休暇

休日は会社カレンダーによる。原則週休2日（土・日）であるが、土曜日が休日でない場合もある（たとえば、2015年は8日間、2016年は1日間、土曜日が休日ではない）。土・日以外に、年末年始や4・5月の連休、夏期休業等で、年間119日（2015年の場合、2016年はうるう年で120日）の休日がある。休日出勤（土曜日出勤）は1年間に3～4日くらい。今年の年次有給休暇（以下、年休と略）取得可能日数は19日くらいで、うち11日取得した。毎年、半分強は取得している。

- 2015年12月給与明細書によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり（主な項目のみ記載。他社の場合と比較しやすいように、

給与明細書の一部の項目名を変更・追加した。[]内は支給合計額を100とした構成割合である。以下同じ。

支給合計額：328,620円 [100%]

基本給：256,000円 (1,600円×所定内時間：160時間) + 有休手当：25,600円 = 281,600円 [85.7%]

(有休手当25,600円 = 時給1,600円×1日の所定労働時間8時間×年休取得日数2日：筆者の補足、以下、同様の計算方法のため省略)

食事手当：1,020円 + 精勤賞：10,000円 = 11,020円 [3.4%]

時間外手当：36,000円 [11%]

(時間外手当36,000円 = 時給1,600円×1.25×所定外時間18時間：筆者の補足、以下、同様の計算方法のため省略)

所定稼働日数：22日、出勤日数：20日、有休日数：2日、

所定内時間：160時間 (20日×8時間)、未稼働日数：2日、有休残日数：3日、

所定外時間：18時間、総労働時間：178時間

欠勤日数・遅早外出回数・遅早外出時間・休日労働時間：記載なし

控除合計額：81,076円

雇用保険：1,643円、健康保険：14,955円、厚生年金：26,742円

(社会保険計：43,340円、健保報酬月額：300,000円、厚生報酬月額：300,000円)

所得税：- 13,692円 (年末調整のため)、住民税：10,900円、

旅行積立金：3,000円、協親会費：300円、弁当代：2,520円、

前払費用：34,708円

差引支給額：247,544円

年間支給累計：4,230,640円、年間社会保険額：500,883円、年間所得税：

79,700円

(1月～12月支給分の合計)

6) 契約更新の条件について (時間不足のため省略)

7) 労働・社会保険等への加入状況

・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険に加入。本国における年金保険への加入はなし。その他の任意保険として、生命保険・火災保険・スポーツ傷害保険などに加入。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

・「やや不満である」：契約期間が2ヶ月と不安定であること、時給なので、休みが多い月の賃金が減ってしまうこと。

9) 労働組合 (加入動機や期待など)

・2013年10月頃にZ労組に加入。D社で作業中、万力に指を挟まれて骨折した時、労災は適用されたが、医師から2週間程度の療養という診断書が出ていたのに、翌日から会社に出勤するように言われた。休日災害にしたくないということで、仕事をしなくてもよいから出勤してくれという。1日だけ休んだが、会社の人が自宅まで迎えに来たので、出勤して10日くらいは仕事をせず本を読んでいた。会社の対応がおかしいと思ったので、兄の紹介で労働組合に加入した。組合に加入して、労災をはじめいろいろなことを学んだ。今後は、正社員になりたいし、定年まで働きたい。法律もいろいろ知りたいし、自分も含めて困っている人が生活できるようにしたい。

10) 行政への要望

・外国籍の人にもっとチャンスを与えてほしい。

資料 4

雇用契約書（兼）労働条件通知書（一般契約社員・更新）

D社を甲とし、_____を乙とし、甲は乙を甲の契約社員として雇用し、甲乙間に下記のとおり雇用契約を締結する。

1. 雇用期間	xxxx年xx月xx日 ~ xxxx年xx月xx日
2. 更新の有無	更新する場合があります
更新の判断基準	1. 勤務成績、態度 2. 能力 3. 雇用期間満了時の業務量 4. 会社の経営状況
3. 就業場所	D社
4. 業務内容	鉄製品製造に付随する業務
5. 就業時間	午前 8 時 00 分～午後 17 時 00 分（実働 8 時間 00 分） 休憩 10 時 00 分～10 時 05 分、12 時 00 分～12 時 45 分、 15 時 00 分～15 時 10 分 [合計 60 分]
6. 時間外労働	所定時間外労働・休日労働の有無 有
休日	D社カレンダーに準ずる
7. 賃金	1 基本給 時間給（ ）円 2 遅刻早退：30分ごとに（30分以下は切り捨て）賃金をカットします 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定超 25%（所定内、所定外時間の合算で8時間を超えた部分） ロ 法定外休日 25%、法定休日 35% ハ 深夜 25% 4 賃金締切日 毎月月末（計算期間：当月1日～末日の1ヶ月） 5 賃金支払日 翌月 22 日に本人名義の指定銀行口座に振り込む 6 賃金支払時の控除 イ 法令で定められたもの 所得税、地方税、健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料 ロ その他従業員の間に協定されたもの 旅行積立金、協親会費 ハ 昼食弁当代（350円/食） 7 昇給（無）、賞与（無）、退職金（無）、交通手当（無）、 昼食手当（有、170円/日）
8. 保険加入状況	社会保険 [有（健康保険、厚生年金）] 雇用保険（有）
9. 年次有給休暇	6ヶ月間継続勤務し、8割以上出勤した場合（有、日数は法定どおり）
10. 解雇	解雇の事由及び手続は、D社就業規則による
11. 機密保持	業務上知り得た諸事項等について、就業中や退職後は一切漏洩しない
12. 有効期間	本契約の有効期限は、雇用期間満了までとする

上記の契約の証として本書2通を作成し、甲、乙各1通を保有する。

xxxx年xx月xx日

甲 所在地 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	乙 現住所 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
会社名 D社	
代表者 取締役社長 xxxxxx ㊟	氏名 _____ ㊟

注1) 下線部には、労働者名が記載される。
 2) 雇用期間は2ヶ月間である。
 3) 基本給の時間給額は、労働者個人ごとに異なる。
 4) 日本語の下にポルトガル語は併記されていないし、ポルトガル語版の雇用契約書もない。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- ずっと日本で生活したい、ブラジルに帰国するつもりはない。子どもも日本の学校に通っており、ブラジルより日本の学校間の差が小さい。自宅では日本語とポルトガル語の両方を使っている。

(3) D2

1) 基本事項

- ブラジル出身（日系2世）、1972年生まれ（43歳）の男、学歴は中卒。住居は、愛知県TA市内の持ち家（1戸建て、26年返済の住宅ローンで6～7年前に購入、毎月8万円の返済）、それ以前は、愛知県豊橋市に居住。通勤手段は自家用車。
- 同居家族は、本人・妻（41歳）・長男（12

歳)、妻の父(65歳)と妹(31歳くらい)の5人。2003年に31歳で結婚した。妻は豊明市内の自動車部品メーカーに契約社員として勤務(D3の妻と同じ会社。仕事はスポット溶接作業)。長男はブラジル人学校に通学(中学1年生に相当)。妻の父は無職。妻の妹は自動車部品メーカーに社員として勤務。本人の両親はすでに死亡。妹と弟がいるけれども消息不明。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

- 日本を知ることとお金を稼ぐため、1992年2月に19歳で来日した。

- 日本における職歴

① 神奈川県某の会社に直接雇用されて土木作業に1年1ヶ月従事。会社が旅費を負担してくれたので、退職後1年間ブラジルに帰国。

② 愛知県豊川市のナリタ工業(製作所?)に派遣労働者として7ヶ月勤務。自動二輪車の部品製造作業に従事。時給が1,200円と低かったので退職。

③ 愛知県豊橋市の自動車部品メーカーに派遣労働者として1年間勤務。昼夜2交替勤務だったが、昼勤のみが良いので退職。

④ ピーエイ東海(派遣会社)に雇用され、愛知県豊橋市にあるティーエス工業で派遣労働者として台車製造作業(主に金属加工)に12年~13年従事。TA市内に自宅を購入したので退職。時給は8年間1,600円で変わらなかったが、派遣料金はそれより高いことがわかった時に、派遣会社に文句を言うと50円上がって1,650円になった。当時、ブラジル人は本人だけであった。

* 上記②の再来日の4年後にブラジルに一時帰国(1ヶ月)し、日本に戻ってから4年後にまた一時帰国(2ヶ月)した。

⑤ 2010年8月にD社の契約社員(2ヶ月契約)として就職(本社工場勤務)、当初3ヶ月間は試用期間であった。TA市内に住宅を購入したし、ブラジルよりも日本の方が良いので、D社が勤めても良いという限り今の会社で働きたい。

3) 在留資格とその変化

- 来日した時の資格は、多分「日本人の配偶者等」で、2006年に「永住者」に変更した。

4) 現勤務先での仕事

- 配属職場は、製造部・製造2のグループ3。グループの人員は、リーダー(組長)1人(本人)、サブリーダー1人(ブラジル人、調査対象者D4)、2人の作業員(ブラジル人)の4名である。約2年前に作業員からリーダーになり、工長から指示を受けて仕事をしている。仕事内容は、スチール製パレットの溶接組立作業(主にパレットのリフォーム作業)。リーダーとして安全や検査など責任のある仕事をしている。安全については、4人で話し合っているのだから、あまり怪我は起きていない。

- 採用後に約2ヶ月の作業訓練を受けたが、1ヶ月くらいで覚えた。日本語教育はなされていない。日本語の習得水準は、「名前などの漢字は読めるが、簡単な日常会話ができる」程度である。

- 現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」、「他人に教えることができる」、「検査で不良を見逃さずに発見できる」、「品質不良の手直しができる」、「設備(ノコギリやサンダーなど)の異常を発見できる」、「簡単な設備不良を(少しは)直すことができるが、工長に連絡する」。

- QC(改善)活動のためのミーティングはなされていない。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

・賃金の支給項目は、D1 と同じ。本人の時給は 1,800 円である。当初 1,600 円であったが、ティーエス工業で台車製造の経験があったので、1 年くらいで 1,700 円に上がり、リーダーになって 1,800 円になった。なお、「賞与」は、これまで毎年の夏と冬に各 5 万円支給されている。本人の賃金（月額）の詳細は、後述の 2015 年 11 月給与明細書を参照。

・労働時間

勤務時間と休憩時間は D1 と同じ。10 月の時間外勤務は 26 時間。忙しい月は 32 時間くらいになる。

・休日と休暇

休日は D1 と同じ。11 月の土曜出勤は 1 回、日曜出勤はない。年休については、昨年も今年も取得日数がわからないが、半分も取得していない。

・2015 年 11 月給与明細書によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。

支給合計額：414,100 円 [100%]

基本給：345,600 円 (1,800 円 × 所定内時間：192 時間) [83.5%]

精勤賞：10,000 円 [2.4%]

時間外手当：58,500 円 [14.1%]

所定稼働日数：24 日、出勤日数：24 日

所定内時間：192 時間、有休残日数：25 日

所定外時間：26 時間

総労働時間：218 時間

欠勤日数・有休日数・遅早外出回数・遅早外出時間・休日労働時間：記載なし

控除合計額：81,687 円

雇用保険：2,070 円、健康保険：17,325 円、厚生年金：26,742 円

(社会保険計：46,137 円、健保報酬月額：300,000 円、厚生報酬月額：

300,000 円)

所得税：13,930 円、住民税：14,000 円、旅行積立金：3,000 円、協親会

費：300 円、弁当代：4,320 円

差引支給額：332,413 円

年間支給累計：3,840,200 円、年間社会保険額：481,221 円、年間所得税：106,477 円

(1 月～11 月支給分の合計)

推計年収額：3,840,200 円 ÷ 11 × 12 = 4,189,309 円 (筆者による推計)

6) 契約更新の条件について

・雇用契約書は日本語のみで書かれているので、よくわからない。

7) 労働・社会保険等への加入状況

・労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険に加入。本国における年金保険には加入していない。その他の任意保険として、生命保険・火災保険などに加入。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

・「やや満足している」：職場の人間関係は悪くない。ただし、ガソリンエンジンで動くフォークリフトの排気ガスが自分の方に流れてくるので、環境は良くない。上司に、その問題を指摘したが、現在検討中とのことである。電気で動くフォークリフトに変えればよいと思う。

9) 労働組合 (加入動機や期待など)

・2013 年頃に Z 労組に加入。D1 さんから誘われて、安心のために加入した。組合に対しては、正社員になれるようにしてほしい。

10) 行政への要望

・地域で子どもをナイフで脅す事件があり、治安が少し悪いので改善して欲しい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

・仕事や安全面でブラジルより日本の方がよいので、ずっと日本で暮らしたい。

(4) D3

1) 基本事項

- ブラジル出身（日系3世）、1975年生まれ（40歳）の男、学歴は中卒。住居は、愛知県TA市内の県営賃貸住宅、通勤手段は自家用車である。
- 同居家族は、本人・妻（35歳）・長男（13歳）と次男（10歳）の4人。1994年に19歳で結婚した。妻は、豊明市内の自動車部品メーカーで契約社員として勤務、長男は中学1年生、次男は小学5年生。他に、結婚し独立した長女（21歳）がいる。両親（父68歳と母65歳）も日本にいて、今は生活保護を受けている。さらに、2人の妹が日本で就労、弟はブラジルにいる。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

- ブラジルの学校で勉強するための資金を稼ぐ目的で、1992年3月に17歳で来日した。
- 日本における職歴
 - ①父親が働いていたマツカワ（西尾市、自動車部品加工会社）で、契約社員として約1年半就労したが、アレルギー症状が出たので退職。その後2年半、勉強するためにブラジルに帰国したが、通学せずに結婚して、子どもが生まれたので、生活のために再び来日した。
 - ②旅費を支払うために、千葉県にある魚屋で、派遣労働者として魚を切る仕事に3ヶ月間従事。
 - ③リズム（浜松市、自動車部品メーカー）で派遣労働者として就労したが、2年で解雇された。
 - ④エンケイ（磐田市、自動車用タイヤの製造会社）で派遣労働者として就労。3交替で休日が不規則であったので、家族との生活を考えて2年半で退職。
 - ⑤アラコ（豊田市、自動車部品メーカー）で派遣労働者としてシートの生産に従事、生産減少のため6ヶ月で解雇され

た。

- ⑥タチエス（安城市、自動車部品メーカー）で派遣労働者としてシートの生産に5年間従事、時給1,450円、自宅から遠いので退職。
- ⑦2007年8月に、知人の紹介でD社の契約社員（2ヶ月契約）として就職（本社工場勤務）。自宅から近いし、他社より賃金が高いので、転職するつもりはない。

3) 在留資格とその変化

- 来日した時の資格は、「定住者」で、2003年に「永住者」に変更した。

4) 現勤務先での仕事

- 配属職場は、製造部・製造2のグループ2。グループの人員は4名で、日本人正社員2名（うち1名がリーダー）、インドネシア人1名、ブラジル人（本人）1名という構成である。仕事内容は、スチール製パレットの溶接組立作業。溶接は電気（アーク）溶接である。パレットの種類が多く1日で30個くらいつくる。これまでにパレットの材料加工（切断）や塗装などパレットに関する全ての工程作業を経験した。
- 採用された時に30分弱の雇入時教育と、安全などの作業訓練を1週間受けた。日本語教育はなされていない。日本語の習得水準は、「ひらがなとカタカナを読むことができ、書くことと簡単な日常会話がだいたいできる」、「仕事に関連した簡単な漢字を読むことはできる」程度である。
- 現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」、「他人に教えることができる」、「溶接の不具合を見逃さずに発見できる」、「溶接の不具合の手直しができる」、「設備の異常を発見できて、簡単な設備不良を直すことができる」。
- QC（改善）活動は知っているし、やったこともあるが、グループで改善のための

ミーティングをしたことはない。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

- 賃金の支給項目は、D1と同じ。本人の時給は1,600円で、入社時から変わらない。

• 労働時間

勤務時間と休憩時間はD1と同じ。時間外勤務は、最近で月に約35時間だが、以前はなかった。

• 休日と休暇

休日はD1と同じ。11月の土曜出勤は1回、日曜出勤はない。昨年度の年休の取得は半分くらい。今年度の年休取得可能日数は昨年の繰り越しも含めて33日あるが、これまで12日ないし13日取得しており、あと2日くらいは取る予定である。

6) 契約更新の条件について

- 契約更新の条件については、はじめて聞いた。雇用契約書に書かれていないのではないか。雇用契約書は日本語だけで書かれているが、これまで1度だけポルトガル語のものが出されたと記憶している。契約更新(2ヶ月ごと)の際は、工長と通訳(ブラジル人の正社員)が本人と面談する。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- 労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険に加入。本国における年金保険には加入していない。その他の任意保険としては、自動車保険のみ加入。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

- 「やや満足している」：職場における日本人とブラジル人、ブラジル人同士の人間関係は悪くないが、長く働いているのに賃金(1,600円)が上がっていないし、正社員ではないので。

9) 労働組合(加入動機や期待など)

- 2013年11月頃にZ労組に加入。当時、ブ

レッシャーのため年休が取得できなかったし、職場で怪我が多く、怪我をしても会社は救急車を呼ばないという問題があり、D1さんから誘われて組合に加入した。加入することにより、年休は取りやすくなったが、怪我は減っていない。約1ヶ月前にサンダーで怪我をした人がいるし、安全ルールをきちんと守っていない人もいる。組合には、安心して働くため正社員になれるようにしてほしい。

10) 行政への要望

- TA市はブラジル人が多いこともあり、病院や役所に通訳が配置されていることは良い。しかし、県営住宅が古いので、改善してほしい。また、「永住者」でもブラジルに帰国した後、3年以内に日本に再入国しないと、「永住者」資格が無効になってしまうので、これも改善してほしい。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- ブラジルの土地(農地)は安いので、それを買って農園を経営したいと思っている。だから、60歳まで日本で働くつもりはなく、後10年くらい働いてブラジルに帰国したい。

(5) D4

1) 基本事項

- ブラジル出身(日系2世、父は1世で母は2世)、1971年生まれ(44歳)の男、学歴は高卒。住居は、愛知県TA市内のUR分譲住宅(5~6年前に入居、25年返済のUFJ銀行・住宅ローンで購入、毎月の支払は共益費込みで3万円)、通勤手段は自家用車である。

- 同居家族はなく、単身で生活している。2004年に33歳で結婚したが、2008年に離婚。それまでは、妻(41歳)・長男(12歳)とアパートで同居していたが、離婚時に、本人がアパートを出て当時の勤務先の

寮に入居していた。現在、前妻と長男はブラジル人で生活しており、本人が養育費を送っている。両親は1989年に来日し、愛知県瀬戸市で生活し、2人とも就労している。また、姉が豊田市で生活・就労している。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

- 借金をかかえていた両親が、返済金を稼ぐために来日し、姉も大学を休学して稼ぐために来日したので、本人は当時、大学に進学できずブラジルで仕事をしていて、1人で生活するのは嫌なので、1990年7月、19歳で日本に来た。当初、両親は借金を返済すれば帰国するつもりであったが、父が大腸癌で何度も日本の病院で手術をしたことにより、日本に滞在し続けることになった。本人は、結婚する前と結婚する時にそれぞれ約1ヶ月帰国している。
- 日本における職歴

- ① 姉が働いていたオグラ（派遣先、栃木県）で自動販売機製造の仕事（例：鉄板を曲げる作業）に約2年従事。両親も勤務先は違うが、同じ地域で就業していた。時給は多分1,300円くらい。知人から山梨県でもっと良い条件の（時給は低い、諸手当を入れると高い）仕事があるとと言われて退職。
- ② 山梨県の会社に直接雇用されて、時計や温度計などのプラスチック製品をつくる成型の仕事に約1年従事。山梨県は寒すぎたので退職。
- ③ 知人の紹介で三重県四日市市にある製造会社に派遣労働者として勤務。ハードディスクの冷却モーターの製造作業に約2年従事。時給が1,200円と低かったので退職。
- ④ 愛知県瀬戸市にある松誠工業（派遣会社）に雇用されて、タイセイ工業で派遣労働者として、主にトヨタのライン設備

をつくる作業に11年間従事。時給は1,400円であったが、1,300円に切り下げると同時に、トヨタが休日（土・日）に仕事をするため、勤務先も休日（土・日）を水曜日に変更すると言われたので退職。

- ⑤ サンメイ工業（愛知県内）に無期契約で雇用されて、D社（愛知県内）構内で台車等を製造する請負作業に7年従事。当初、請負業務について知らなかったが、そのうち、D社の従業員と請負労働者との違いもわかってきた（たとえば、D社の仕事がない時でも、従業員には研修など別の仕事を与えられていたが、請負労働者は休業扱いされる）し、給与明細書の項目に間違いが頻繁にあったので、D社の従業員になりたいとD社に問い合わせたところ、半年間のクーリングオフが必要といわれたので退職。
- ⑥ 半年間のクーリングオフを確保するために、ニッパツ（愛知県内）で派遣労働者として勤務。ニッパツで期間工（直接雇用）として働く選択肢もあったが、D社のリーダーに問い合わせると、人員の空きがあると言われたので、退職。
- ⑦ 2012年9月か10月にD社の契約社員（2ヶ月契約）として就職（本社工場勤務）。40歳を過ぎているし、分譲住宅も購入した（後20年くらいローンの返済期間がある）ので、安定した仕事に就きたい。D社で正社員になれるならば、転職するつもりはないが、別の会社で正社員になれるなら転職することもある。

3) 在留資格とその変化

- 来日した時の資格は、覚えていないが、多分「日本人の配偶者等」で、2002年2月に「永住者」に変更した。

4) 現勤務先での仕事

- 配属職場は、製造部・製造2のグループ3。

- グループの人員は、リーダー（組長）1名（ブラジル人、調査対象者D2）、サブリーダー1名（本人）、2名の作業員（ブラジル人）の計4名である。本人は最初からサブリーダーとして働いている。課長がブラジル人だけのグループをつくりたいということで、このグループができたという理解している。仕事内容は、スチール製パレットの溶接組立作業（主にパレットのリフォーム作業）。請負労働者としてD社で働いている時を含むと、これまでにパレットの材料加工や組付作業、台車やモジュールラック、トラックの架装作業を経験してきた。
- 3年前に採用されてから、溶接作業（3日くらい）とサンダーや防塵マスクの使い方などの作業訓練を受けた。こうした訓練は仕事が暇になるとおこなわれる。日本語教育はなされていない。日本語の習得水準は、「ひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」、「仕事に関連した簡単な漢字を読むことはできる」程度である。
 - 現在の仕事における技能水準としては、「一人で遅れずに作業できる」、「他人に教えることができる」、溶接の不具合や寸法などの「検査で不良を発見できる」、「他のグループの不良を直すこともある」。この仕事は、製品が多品種少量のため、またリフォーム作業が主なため、単純作業ではない。
 - QC（改善）活動については、製造2に担当者が1名おり、提案したい人はその担当者に提案することになっているが、これまで本人は提案したことがない。

5) 賃金・労働時間・休日・休暇

- 賃金の支給項目は、D1と同じ。本人の時給は1,600円、サブリーダーであるが、他のグループメンバーと同額。リーダーの時給が高いことは知らなかった。

• 労働時間

勤務時間と休憩時間はD1と同じ。最近4ヶ月くらいの時間外勤務は、月に約40時間。Z労組が要求する前は、残業時間分が休日の増加で振り替えられていた（つまり、割増分の賃金が支給されていなかった）。

• 休日と休暇

休日はD1と同じ。最近では、本人の希望もあり毎週土曜日に出勤しているが、日曜出勤はめったにない。年休については、グループ内でフォークリフトの運転資格をもっている作業者が本人だけなので、年休を取ると仲間に迷惑がかかる。したがって、年休をあまり使いたくない。だから、年休の取得状況もよくわからない。昨年度、工長から「年休4日分が時効で無効になる」と言われたが、年度末で取得できそうになかったのであきらめた。

6) 契約更新の条件について

- 更新条件についてはとくに説明を受けていないが、契約更新（2ヶ月ごと）の際に、工長・人事部職員（社会保険労務士資格保有者）・通訳が本人と面談する。工長が本人の勤務状況の評価（たとえば、仕事はよくでき、欠勤はないなど）を説明して、本人に更新の希望を尋ねる。その他、人間関係など職場における要望について聞かれる。契約期間が2ヶ月というのは、あまりに短すぎる、少なくとも半年～1年は欲しい。また、他社（C社）のように、勤務状況の評価をポイント制にするやり方もあったもよいと思う。いつまでも賃金などの条件が変わらないのは、欠勤する人や欠勤しなくてもきちんと働かない人もいるので、インセンティブとしてよくない。

7) 労働・社会保険等への加入状況

- 労災保険、雇用保険、厚生年金、健康保険に加入。本国における年金保険に半年くら

い加入していた。その他の任意保険として、生命保険・火災保険・損害保険・自動車保険などに加入。

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

・「やや満足している」：仕事の内容はおもしろいし、いろんな仕事があるので退屈でなく、納期はあるけれどもライン作業のように他人の作業ペースについていなくてもよい。また、上司（工長）の対応も問題はない（圧力をかけることはないし、本人のことを心配してくる）。正社員になることができれば、「大変満足している」となる。

9) 労働組合（加入動機や期待など）

・2014年5月にZ労組に加入。すでに述べたように、当時、残業時間が休日の増加によって振り替えられていたし、年休を取ると精勤賞（1万円）が支給されなかった。D1さんの呼びかけで職場のブラジル人が10人くらい集まる機会があり、その時、組合に入りたい人は加入申込書に記入するようと言われたので、加入した。組合に加入することにより、残業の休日振り替えや精勤賞の不支給問題が解決した。今後は、正社員になれるように、C社のような登用制度でもよいから、見通しがもてるようにしてほしい。

10) 行政への要望

・今は、思いつかない。

11) 日本滞在についての今後の見通し

・ブラジルに長男がおり、仕事をしながらときどき子どもに会えるとよいので、帰国したい気持ちはあるが、ブラジルの治安が悪く、収入を得るすべがないし、両親や姉も日本にいる。また、前妻と長男に養育費も送らないといけな。収入も厳しいので満足しているわけではない。

(6) D5

1) 基本事項

- ・ブラジル出身（日系3世）、1976年生まれ（39歳）の女、学歴は高卒。住居は、愛知県TO市の県営賃貸住宅、通勤手段は自家用車である。
- ・同居家族は、本人・長男（20歳）の2人。離婚経験あり。長男は、専門学校卒（高校卒業後、専門学校に入学）で、3月からサンワ（派遣会社）の派遣労働者として就労する予定。弟がTA市にいて、同じD社で就労。母は妹（D6）と日本で同居しており、ブラジルには父がいる。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経験

- ・ブラジルで家を建てる資金を稼ぐため、1998年9月に21歳で来日した。
- ・日本における職歴
 - ①先に来日した妹が就労していた布団製造会社（岐阜県）で派遣労働者として、半年～1年弱就労（派遣会社はヤマダ商店）。時給900円。この会社を退職した後、3年くらい無職。
 - ②瀬戸市にあるメイワという会社で、派遣労働者として妹の代わりに約1年就労（妹がその会社で就労していたが、妊娠したので、その代わりに働いた）。
 - ③派遣会社（カトウ）に雇用され、河村電器で派遣労働者として約1年間就労。主にプレーカーの組付作業に従事。いろいろな国籍の女性従業員が勤務しており、その一部にうるさい人がいて、喧嘩やいじめもあったので退職。
 - ④ママシコパチという会社で派遣労働者として就労。1年後に正社員となったが、半年後に倒産した。時給1,000円。
 - ⑤ダイワという会社で派遣労働者として半年間就労。タイル製造の仕事で、材料が10～15kgと重く、腰が痛くなるなど作業がきつかったので退職。時給1,000円。

- ⑥パチンコ台を生産する仕事にアルバイト（一時的な仕事）として半年間従事、時給 950 円。
- ⑦カワステクセルで派遣労働者として半年間、碍子の製造作業に従事。時給 900 円。
- ⑧ 2011 年 8 月に D 社の契約社員（2 ヶ月契約）として就職（本社工場勤務）。これまでの会社より条件が良かった。仕事はそんなにきつくないし、賃金などの条件もまあまあだし、これからよくなる見込みもあるので、今のところ転職は考えていないが、もっと良い条件のところがあれば考える。

3) 在留資格とその変化

- ・来日した時の資格は「短期滞在」で、その後「定住者」（在留期間 3 ヶ月から 1 年に延長）に変更して、2006 年 9 月に「永住者」資格を取得した。

4) 現勤務先での仕事

- ・配属職場は、製造部・製造 3 のグループ 1。グループの仕事は、スチール製パレットやけん引台車（主に試作品）の製造で、本人は、その組付や塗装、シールやプレートを貼る作業を担当している。これらの作業は、使うボルトやビスが決められているのでそれほど難しくはないが、作業に慣れないうちはわからないこともある。図面も読める（わかる）。これまでに溶接以外の作業は全て経験した。
- ・これまでに災害訓練と安全教育（説明を聞くだけ）を受けた。ホイストの資格をもっていないが、玉掛けの作業もしている。D1 さんがこの資格を取る練習を始めたが、Z 労組に加入したということで中断しているようだ。まとまった日本語教育は受けていないが、日本人リーダーの言うことが分からなかったため、個別に作業に必要な日本語を覚えてもらった。日本語の習得水準

としては、「ひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」程度である。

5) 賃金・労働時間

- ・賃金の支給項目は、D1 と同じ。本人の時給は 1,300 円。1 年くらい前に契約を更新する時に、1,200 円から 1,300 円に上昇した。その時、「理解力が上がったので、ただし、他の人には内緒にして」と言われた。本人の賃金（月額）の詳細は、下記の 2016 年 3 月給与明細書を参照。
- ・2016 年 3 月給与明細書によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。

支給合計額：218,000 円 [100%]

基本給：208,000 円（1,300 円 × 所定内時間：160 時間）[95.4%]

精勤賞：10,000 円 [4.6%]

所定稼働日数：20 日、出勤日数：20 日
 所定内時間：160 時間、有休残日数：24 日
 総労働時間：160 時間

欠勤日数・有休日数・遅早外出回数・遅早外出時間・所定外時間・休日労働時間：記載なし

控除合計額：52,348 円

雇用保険：1,090 円、健康保険：10,967 円、厚生年金：19,611 円

（社会保険計：31,668 円、健保報酬月額：220,000 円、厚年報酬月額：220,000 円）

所得税：2,660 円、住民税：6,800 円、旅行積立金：3,000 円、協親会費：300 円、着用：4,320 円、弁当代：3,600 円

差引支給額：165,652 円

年間支給累計：691,870 円、年間社会保険額：95,192 円、年間所得税：9,330 円（1 月～3 月支給分の合計）

推計年収額：691,870 円 ÷ 3 × 12 = 2,767,479 円（筆者による推計）

6) 契約更新の条件について、7) 労働・社会保険等への加入状況（時間不足のため省略）

8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度
・「どちらともいえない」：不満も期待度もあまり大きくないので。

9) 労働組合（加入動機や期待など）
・2014年4月にZ労組に加入。自分たちの権利について知らなかったの、権利を拡大したいし、会社も良くしたいと思って加入した。とくに、怪我が多いので、安全な職場にしたい。

10) 行政への要望（時間不足のため省略）

11) 日本滞在についての今後の見通し
・来日して結婚し、日本で生活するうちにブラジルよりも安全なことがわかったので、今はブラジルに帰国するつもりはない。

(7) D6

1) 基本事項

・ブラジル出身（日系3世）、1977年生まれ（38歳）の女、学歴は高卒。住居は、愛知県TO市内の持ち家（1戸建て、3年前に購入）、通勤手段は自家用車である。
・同居家族は、本人・夫（38歳）・長女（13歳）・母の4人。1996年6月に18歳で結婚した。夫は、製造会社に正社員として勤務（NC工作機で車部品を加工）し、勤続15年になる。長女は、ブラジル人学校に通学（中学3年に相当）。D5は姉である。他の家族については、D5を参照。

2) 日本での就労の経緯とこれまでの勤務経歴

・ブラジルで家を建てる資金を稼ぐため、1997年4・5月（19歳）頃、夫と2人で来日した。

・日本における職歴

①叔母の紹介により、布団製造会社（岐阜県）で派遣労働者として2年半就労（派遣会社はヤマダ商店）。時給900円。当時、夫の時給は1,300円で、電気代月3万円、水道代月2万円、ガス代月3万円を控除され、家賃が月7.5万円で、叔母から家賃代を借金しなければならないほどであったので退職。

②別の叔母の紹介で瀬戸市にある派遣会社（ナイス）に雇用され、メイワという派遣先で携帯電話用のセラミック製部品の生産に従事。1年余で生産量が減少したため解雇された。

③D社が製造していたパチンコ台の生産に2ヶ月間従事。

④メイワ（②と同じ派遣先）に人手不足のため呼び戻されたが、長女を妊娠し、産休があることも知らなかったので退職。その後、長女が7歳になるまで無職。

⑤③とは別の会社で、日雇いとしてパチンコ台の生産に約3ヶ月間従事。時給950円。

⑥ボトルやトレーなどのプラスチック製品をつくる会社で、約2ヶ月間就労。時給800円で仕事はきつかった。

⑦2011年3月にD社の契約社員（2ヶ月契約）として就職（本社工場勤務）。弟に電話したら、D社に勤務している従兄弟を紹介された。彼はD社人事部の正社員で、彼の面接を受けて採用された。弟は、D社に9年くらい勤務している。弟によれば、D社の契約社員は、当初1年契約の自動更新であったが、盗難など外国人がいろいろと問題を起こしたので、契約期間が2ヶ月になった。今、当時の外国人は誰もいないとのことである。仕事の内容も好きだし、残業もあまりない、家から会社も子どもの学校も近いので、転職は考えていない。原則60歳までD社で就労する予定。ただ、仕

事がきついで、もっと良いところがあれば転職するかもしれない。

3) 在留資格とその変化

- 来日した時の資格は「短期滞在」で、その後「定住者」に変更し、2003年1月に「永住者」資格を取得した。

4) 現勤務先での仕事

- 配属職場は、製造部・製造1のグループ4。仕事は、スチール製パレットやけん引台車の製造の材料加工（切断）である。これまでに溶接と組付を経験したが、塗装作業はやったことがない。
- 日本語教育は受けていない。日本語の習得水準は、「ひらがなとカタカナの読み書きが少しでき、日常会話ができる」程度である。

5) 賃金・労働時間

- 賃金の支給項目は、D1と同じ。本人の時給は1,200円。本人の賃金（月額）の詳細は、下記の2016年3月給与明細書を参照。明細書にある「食事手当」や「弁当代」などは、次のとおり。

食事手当：会社が手配する弁当を利用しなかった場合、1日170円が支給される。例：170円×15日＝2,550円が支給される。

弁当代：会社が手配する弁当を利用した場合、1食350円－170円＝180円が給与明細書から控除される。例：(350－170)×5日＝900円が控除される。

協親会費：親睦会の会費で全員加入
会社指定以外の銀行口座に給与を振り込む場合は、振込手数料を負担させられる。

- 2016年3月給与明細書によれば、賃金・労働時間等は下記のとおり。

支給合計額：204,550円 [100%]

基本給：192,000円 (1,200円×所定内

時間：160時間) [93.9%]

食事手当：2,550円＋精勤賞：10,000円
＝12,550円 [6.1%]

所定稼働日数：20日、出勤日数：20日
所定内時間：160時間、有休残日数：23日
総労働時間：160時間

欠勤日数・有休日数・遅早外出回数・遅早外出時間・所定外時間・休日労働時間：記載なし。

控除合計額：42,742円

雇用保険：1,022円、健康保険：9,471円、厚生年金：16,937円

(社会保険計：27,430円、健保報酬月額：190,000円、厚年報酬月額：190,000円)

所得税：3,950円、住民税：7,000円、旅行積立金：3,000円、協親会費：300円、振込手数料：162円、弁当代：900円

差引支給額：161,808円

年間支給累計：582,920円、年間社会保険額：82,137円、年間所得税：10,770円

(1月～3月支給分の合計)

推計年収額：582,920円 ÷ 3 × 12 = 2,331,679円 (筆者による推計)

- 6) 契約更新の条件について、7) 労働・社会保険等への加入状況（時間不足のため省略）

- 8) 現在の職場や仕事・労働条件の満足度

• 「どちらともいえない」：姉 (D5) と同じ

- 9) 労働組合（加入動機や期待など）

• 2014年4月にZ労組に加入。加入の動機は、姉 (D5) と同じ。組合に加入する前は、上司が恐かったが、今は意見が言える。職場における怪我が多いので、改善したい。

10) 行政への要望

- 行政の対応に差別を感じる。家を購入する際、TO市の役所に印鑑証明の手続きに行った時、窓口の担当者から、印鑑は漢字では駄目なので、カタカナでつくるように言われた。再びカタカナの印鑑をもっていくと、ローマ字でないと駄目だと言われた。3度目にローマ字の印鑑をもっていくと、カタカナでよかったと言われた。3回も休みをとって市役所に出かけ、窓口の担当者が変わるたびに違うことを言われた。姉の場合、漢字の印鑑で良かった。

11) 日本滞在についての今後の見通し

- 長女が生まれて一時帰国した時、ブラジルで家を買ったが、この家は他人に貸している。子どもが6歳頃、4ヶ月くらいブラジルにいたが、子どもがブラジルの生活に慣れるのに苦労した。生活するうえでの安全や教育面でもブラジルより日本の方が良いので、ブラジルで生活することはあきらめており、帰国の意思はない。

4. 要約

C社とD社の工場（製造現場）で働く日系ブラジル人労働者（C1～C8の8名とD1～D6の6名）に対する調査結果から明らかになったことを要約しよう。

(1) C社工場勤務者

第1に、8名の日系ブラジル人労働者（男性）は、年齢が31～62歳（うち、30代5名、40代2名）であることから、C1（48歳、妻や子どもと別居中）を除き、7名が妻や子どもと日本で暮らしている。将来、ブラジルに帰国する意思を示しているのは2名（C3とC6）で、3名（C1・C2・C8）は、将来もブラジルではなく、日本で生活することを望んでおり、すでに持家を購入している者も2名いる。また、本人は帰国せずに日本での生

活を続けるつもりだが、「子ども次第」と答えている者が3名（うち、1名は持家を購入）である。

C3（62歳）を除く7名は、16歳～24歳の頃、「お金を稼ぐため」や「借金返済のため」あるいは「日本を体験するため」に、当面半年～1年くらい働くつもりで来日したのであるが、一時ブラジルに帰国した期間（数年～数10日）を除くと、すでに約12年～24年の長きにわたり日本で生活している。C3は50歳で来日し、日本滞在期間は約12年である。在留資格は、7名が「永住者」、1名が「定住者」（永住者への変更申請予定）である。

第2に、日本での職歴をみると、転職（雇用主の変更）回数は、1回（C3）、2回（C2）、3回（C4）、4回（C7）、5回（C6）、6回（C1とC5）、11回（C8）である。転職の動機は、家族との関係（家族との同居や家族と同じ休日にするなど）、家族・親族と同じ職場で働くことなど、結婚や事業経営等のための帰国、仕事のきつさ・危険性・汚さ、割増賃金の不払い、賃金（時給）水準の低さ、残業の少なさ、解雇など様々である。日本における滞り期間の長さや雇用契約の不安定さを考慮すれば、3年以内にはほぼ1回の割合で転職していることになるC5・C6・C8を除き、それほど頻りに転職しているとはいえないであろう。就労先は、一部に鶏卵など畜産業もあるが、製造業が大半で、とくに自動車関連製造業が過半を占めている。

雇用形態は、来日当初、全員が派遣労働者（偽装請負も含む、以下同じ）として就労し、転職後も大半は派遣労働者であった。転職回数が最少（1回）のC3は、最初に派遣労働者として働き、2006年1月にC社の期間工（直接雇用、当初は1年契約、その後6ヶ月契約に変更）として採用され、その後、契約更新を繰り返して現在も期間工として勤務している。転職回数が最多（11回）のC8は、初職から前職まで全て派遣労働者として働

き、ようやく2007年5月にC社の期間工として採用され、2012年1月には嘱託（準社員）に登用されている。調査時点では、期間工が4名、嘱託が4名で、最近C社に就職した期間工2名（C1とC4）を除き、契約更新を繰り返しながらC社で継続就労している。

8名の当該企業における勤続期間は、期間工3名（C1・C2・C3）が2ヶ月半～1年10ヶ月と短く、嘱託4名（C5～C8）は、期間工の勤続を含めて7年3ヶ月～8年6ヶ月である（期間工から嘱託に登用される条件の1つは勤続3年以上である。期間工C3の勤続は9年9ヶ月であるが、52歳でC社に採用されたため嘱託に登用されていない）。また、転職意思のない者が6名（C1・C4～C8）、転職または帰国を考えている者が2名（C2・C3）である。

第3に、現在の担当作業は、C7が本社工場生産管理部外注課で部品や半製品の外注先への発注と受入業務、C8が同工場製造課で部品（ネジ以外）のプレス加工、他の6名がボルト（ネジ）の製造工程作業である。すなわち、C1が自動ねじ切り（W工場）、C2が表面処理（本社工場）、C3が表面処理後の運搬（本社工場）、C4が熱処理（本社工場）、C5が転造（本社工場）、C6が冷間圧造（Y工場）である。高温で労働環境が厳しいボルトの熱処理・表面処理工程に、期間工3名（C2・C3・C4）が配置されている。

外注業務と運搬作業を除き、他の製造作業の主な内容は、素材を機械に投入・セットし、加工された部品を取り出し、箱や台車等に入れる（一部、加工品の検査作業や運搬、金型等の交換が含まれる）というものである。担当作業の変更が意識的・定期的に行われているかどうかは不明であるが、C2はネジもみ（約1年半）、C3は表面処理、C5は工場間の運搬（4年間）、C8はネジ製造作業を担当した経験をもつ。

直前に担当していた作業または現在の担当作業の技能水準としては、勤続3ヶ月未満の

C1とC4を除き、6名全員が「一人で遅れずに作業でき」、「他人に教えることができ」、「不良や間違いを発見できる」（ただし、C2は「不良がほとんど出ない」、C3は「不良の発見は7～8割」という）。他に、「ダイスの調整や交換」（C2・C6）、「金型交換」（C8）、「品質不良の手直し」（C5）、「設備異常の発見」（C2・C3・C5・C6・C8）、「簡単な設備不良の手直し」（C2・C3・C5・C6・C8）をすることもできるという。こうした作業を遂行するうえでの職場の教育訓練は、入手時期や職場により異なるが、概ね半日程度の安全教育とOJTによる作業訓練が（その都度あるいは数週間）実施されている。

また、5年くらい前までC社内で実施されていた日本語教育（講座）には、残業等で忙しくて（時間がなくて）参加していない（C3・C5・C8）、あるいは半分程度の参加（C6・C7）という状況であり、近年は日本語教育が実施されていない（C1・C2・C4）。8名の日本語習得水準は、「簡単な日常会話ができる」（8名）、「仕事で使うひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」（8名）、「仕事で使う漢字ならば読むことができる」（4名）あるいは「簡単な漢字の読み書きができ、かなり話せる」（3名）という状況である。

第4に、賃金と労働時間の主な特徴は何か。C社期間工の賃金は時給で、個人により額が異なる。これは、採用時点の職務にもよるが、半年ごとに評価される人事考課の点数により、上限1,600円まで50円ずつ昇給できる仕組みとなっていることが大きく影響している。期間工4名の時給は1,000円（C3）、1,200円（C1・C4）、1,250円（C2）で、嘱託に登用される前に期間工であった4名の時給は1,350円（C7：採用時）、1,500円（C8：登用直前）、1,550円（C6：登用直前）、1,600円（C5：登用直前）である。昇給額が判明している者をみると、C2は、採用時の1,200円から1,250円、C5は採用時の1,400円から

ら50円ずつ昇給して1,600円になった。C3(62歳)は採用時の1,300円から1,500円に昇給したが、60歳になった時、1,000円に引き下げられている。

残業・休日・深夜勤務に対する割増率は、残業・休日(土)25%、深夜25%、深夜残業50%、休日(連続7日勤務した場合の7日目)35%、休日深夜(連続7日勤務した場合の7日目)60%で、賞与・通勤手当などの各種手当・退職金は原則支給されない。

C社嘱託(準社員)の場合、賃金は月給となり、基本給・職務給・精勤手当(3,000円)・家族手当・通勤手当が毎月支給される(基本給・職務給の決め方や精勤手当の支給条件等は不明)。4名の基本給と職務給は、164,500円と35,500円(C5)、161,500円と34,000円(C6)、172,800円と37,200円(C7)、167,400円と34,500円(C8)である。基本給の昇給や賞与の支給は原則としてないが、会社の業績に応じて昇給・支給する場合もあり、実際に、C7やC8のように基本給と職務給が昇給し(ただし、昇給基準は不明)、2015年の場合、夏(6月)と冬(12月)に各2.5ヶ月分+ α の賞与が支給されている。

残業・休日・深夜勤務に対する割増率は、普通残業30%、平日深夜60%、休日35%(会社カレンダーの休日)、休日深夜65%(割増の際の基礎賃金は基本給・職務給・精勤手当の計)で、交替勤務に対する割増率(交替手当支給率)は、普通交替(17時~22時)25%、深夜交替(22時~5時)55%(割増の際の基礎賃金は基本給・職務給の計)で、退職金は原則として支給されない。

1日の所定内実労働時間は、期間工も嘱託も7時間50分で、休憩時間が計60分または70分。残業時間(土曜出勤を含む)は、給与明細書でみると、最長で111時間(C8の2012年1月分)という異常な月もあるが、2015年の場合は、月29時間~74時間で50時間前後が多く、休日(日曜)出勤は一部で行われているが、あまりないという状況である。なお、昼夜交替制が採用されており、8名のうち、5名が2交替勤務、3名が3交替勤務に従事している。

以上を念頭におき、7名(男性)の給与明細書で、推計年収額と基本賃金比率をみよう(基本賃金とは、基本給+有休手当+職務給の計で、C4は、給与明細書が入手できなかったのを除く)。期間工の推計年収額は、C1が約352万円、C2が約452万円、C3が約303万円、嘱託のそれは、C5が約514万円、C6が約509万円、C7が約543万円、C8が約477万円である。これらの推計年収額を、愛知県の輸送用機械器具製造業(常用労働者100~999人規模の企業)で働く男性労働者(一般労働者・学歴・年齢計)の平均推計年収額(約443万円)⁹と比べると、勤務6ヶ月未満のC1と62歳のC3はかなり低い、C2はほぼ同水準で、嘱託は全員(C5~C8)が34万円~100万円上回っている。

しかし、月の支給合計額に占める基本賃金比率は、期間工の場合、C1が57.2%、C2が59.8%、C3が52.7%で、嘱託の場合、C5が58%、C6が55.7%、C7が61.2%と54.8%、C8が55.9%と45.4%とかなり低く、代わりに残業(土曜出勤を含む)・深夜勤務・交替手当等の占める比率が、期間工では、C1が

9 厚生労働省『平成27年賃金構造基本統計調査』(愛知県分、2016年2月18日公表)より、きまって支給する現金給与額(2015年6月分)307,300円×12+年間賞与その他特別給与額(前年分)739,800円=4,427,400円(平均年齢32.2歳、平均勤続年数9.7年)となる。また、きまって支給する現金給与額(100%)から超過労働給与額を除いた所定内給与額は、261,600円(85.1%)である。C社の従業員数が973名だから、常用労働者100~999人規模企業の給与額をみた。

42.8%、C2が40.2%、C3が47.3%、嘱託では、C5が34.2%、C6が37.2%、C7が31.2%と38.5%、C8が35.1%と47.6%と高くなっている。後者の比率の高さは、愛知県の輸送用機械器具製造業で働く男性労働者の平均が14.9%であることから明瞭である。昼夜交替勤務と残業（土曜出勤を含む）に大きく依存する賃金といえる。

つぎに、期間工の場合、基本給が月給でなく時給であることから、月々の出勤日数（出勤時間）の多寡により月の基本給額が大きく変動することである。たとえば、時給1,200円で、月の出勤日数が22日と16日の基本給額を計算すると、前者が $1,200 \text{円} \times 7.83333 \text{時間} \times 22 \text{日} = 206,799 \text{円}$ 、後者が $1,200 \text{円} \times 7.83333 \text{時間} \times 16 \text{日} = 150,399 \text{円}$ で、その差は月56,400円になる。

さらに、年休のふだんの取得状況は、2名（C6とC8）が年間20日、1名（C2）が年間10日取得している（時効で繰り越せない日数はない）ものの、他の2名（C3とC5）は年間10日～15日（時効で繰り越せない日数が10日～5日）にとどまっている（C1とC4は勤続3ヶ月未満のため年休を付与されておらず、C7の年休取得状況は把握できていない）。C社の年間休日数は121日（前掲脚注6を参照）であるから、工場の年間稼働日数を244日として、年休を10日以上取得している（有休取得以外の欠勤はない）ことを前提に、C社工場（製造現場）で働く日系ブラジル人労働者（男性）の年間実労働時間を推計すると、年間所定労働時間は $244 \text{日} \times 7.8333 \text{時間} = 1,911 \text{時間}$ 、残業時間を月平均50時間とすれば、 $50 \text{時間} \times 12 = 600 \text{時間}$ （年間）で、年間労働時間は計2,511時間となり、ここから年休取得日数分（20日～10日であれば、157時間～78時間）を引くと、年間実労働時間は2,354時間～2,433時間となる。

第5に、期間工（6ヶ月契約）から嘱託（1年契約）、嘱託から正社員への登用制度に対

する労働者8名の評価をみると、嘱託や正社員に登用されれば、雇用の安定度が向上することから、いずれも制度が設けられていることを肯定的に受け止めている。しかし、運用面での問題を指摘する。すなわち、「いろいろな条件があるが、結局は、上司の推薦が決定的で、まじめに働いていても嘱託になれない人もいる」（C2）、「上司の評価が不公平だと思う」（C3）、「課長が変わったら嘱託に推薦された」（C5）、「嘱託に推薦されるまでに随分時間がかかっている」（C6）、「正社員への登用について詳しいことを聞いていない」（C7）、「ゴマスリが優遇されるような上司の推薦に疑問」「日本語の習得水準も登用条件になっているが、仕事では日本語をほとんど使わない」「知識・経験がそれほどない上司が嘱託を正社員に推薦するのは問題」（C8）という意見である。

第6に、8名の労働者は、2011年6月～2015年5月（うち5名はC社に就職した後）にZ労組へ加入している。加入動機は、職場のトラブルや怪我等を理由とした解雇、上司から「解雇する」と言われたこと、年休が取得できないこと、社会保険に加入していないこと、C社の同僚からの勧誘と労働関係の法律や組合について知りたいこと、何かあった時に組合は頼りになること、などである。彼等は、組合に加入することにより、C社以外では、解雇の金銭解決、年休取得権の行使、年休40日分の金銭補償や社会保険への加入と傷病手当の受給を実現したこと、C社でも解雇の言明を撤回させたことなどを評価し、今後も組合を通して労働関係の法律に関する知識の獲得や、問題が起きた時の解決を望んでいる。

(2) D 社工場勤務者

第1に、6名の日系ブラジル人労働者（男性4名と女性2名）は、年齢が36～44歳であることから、全員が結婚を経験しており、うち離婚して単身（D4）または子どもと2

人 (D5) で生活している 2 名を除き、4 名が妻や子ども・親族と日本で暮らしている。うち、4 名 (D1・D2・D5・D6) は、将来もブラジルではなく、日本で生活することを望んでおり、すでに持家を購入している労働者も 4 名いる。彼・彼女等 (6 名) はいずれも、10 代から 20 代はじめに、「お金を稼ぐため」「日本を知るため」「両親が日本へ働きに行ったので」、来日したのであるが、一時ブラジルに帰国した期間を除くと、すでに約 17 年～25 年の長きにわたって日本に滞在していることになる。在留資格は、全員が「永住者」である。

第 2 に、日本での職歴をみると、転職 (雇用主の変更) 回数は、4 回 (D2)、6 回 (D3・D4・D6)、7 回 (D5)、9 回 (D1) である。転職の動機は、仕事のきつさ、仕事に興味なし、交替制で生活が不規則、賃金 (時給) 水準の低さ、解雇・倒産、妊娠 (産休を取得できることを知らなかった)、通勤に不便、勉強や車の免許取得等のための帰国など様々である。日本における滞在期間の長さや雇用契約の不安定さを考慮すれば、3 年以内にほぼ 1 回の割合で転職していることになる D1・D5 を除き、それほど頻繁に転職しているとはいえないであろう。把握できた就労先は、一部に解体業・土木工事・魚屋などもあるが、製造業が大半で、とくに自動車関連製造業が過半を占めている。

雇用形態は、来日当初、2 名は直接雇用であったが、4 名が派遣労働者 (偽装請負を含む、以下同じ) として就労し、転職後も約 6 割は派遣労働者であった。転職回数が最多 (9 回) の D1 は、最初に派遣労働者として働き、派遣労働と直接雇用を繰り返し、2011 年 10 月頃に D 社の契約社員 (直接雇用、2 ヶ月契約) として採用された。転職回数が最少 (4 回) の D2 は、初職は直接雇用であったが、その後は派遣労働者としての就労が多く、2010 年 8 月に D 社の契約社員として採用されている。6 名の D 社における就労

継続期間は 3 年～10 年 (D4 は、請負労働者として 7 年間、契約社員として 3 年間、D 社で働いている)、明確に転職意思のない者が 3 名 (D1～D3)、条件付きの転職意思をもつ者が 3 名 (D4～D6) である。

第 3 に、現在の担当作業は、D1 と D6 がスチール製部品パレットやけん引台車 (以下、パレット等) の材料切断加工、D2～D4 がパレット等の溶接 (組立) 作業、D5 が試作である。多品種少量生産であること、リフォームが主な作業であることから、単純作業のくり返しではなく、一定の熟練が必要な作業と思われる。また、6 名とも他の作業工程を経験している。担当作業の技能水準としては、それを把握できていない D5 と D6 を除き、4 名が「一人で遅れずに作業でき」、「他人に教えることができ」、「溶接不具合等の品質不良を発見し、手直しできる」し、「設備の異常も発見」することができるという。こうした作業を遂行するうえでの職場の教育訓練は、個々人により異なるが半日～約 2 ヶ月、安全教育や作業訓練が実施されており、仕事が少ないときにも訓練がなされている。

日本語教育は、組織的には実施されず、作業に必要な日本語が個別に教えられている。6 名の日本語習得水準は、「簡単な日常会話ができる」(6 名)、「ひらがなとカタカナの読み書きができ、日常会話ができる」(5 名)、「仕事で使う漢字ならば読むことができる」(4 名) という状況である。

第 4 に、賃金と労働時間の主な特徴は何か。D 社の説明と雇用契約書 (前掲資料 4) によれば、契約社員の賃金は時給 (基本給) 1,600 円で、昇給や賞与はないということであった。しかし、実際には全員一律の時給ではなく、1,200 円 (D6)、1,300 円 (D5)、1,600 円 (D1・D3・D4)、1,700 円 (D2 がリーダーになる前) となっている。また、きちんとした制度としてはなくても昇給がおこなわれており、D2 は 1,600 円から 1,700 円

に、D5は1,200円から1,300円に上昇している（D2はリーダーになった時、1,800円に上昇しているが、おそらく増加した100円分はリーダーという職務に関する手当と思われる）。ただし、昇給制度が明示されていない現状は、D4が指摘するように、インセンティブとして問題があろう。さらに、夏（8月）と冬（12月）に各5万円余の「賞与」が支給されている。以上の他に、精勤賞（月に10,000円、支給基準は不明）と食事（昼食）手当（1日170円の補助）があり、通勤手当や退職金はない。割増賃金率は、所定外（8時間超）勤務25%、法定外休日勤務25%、法定休日勤務（日）35%、深夜勤務25%である。

1日の所定内実労働時間は8時間で、休憩時間が計60分。所定外労働時間は、給与明細書によると、18時間（D1）・26時間（D2）であるが、男性の場合には概ね月40時間前後である（女性のそれを確認できていないが、給与明細書から判断して極めて少ないと思われる）。原則として日曜出勤と深夜勤務はない。

以上を念頭におき、4名（男女各2名）の給与明細書で、推計年収額と基本給比率をみよう。推計年収額は、D1（男性）が約423万円（推計ではなく実額）、D2（男性）が約419万円、D5（女性）が約277万円で、D6（女性）が約233万円である。これらの年収または推計年収額を、愛知県の輸送用機械器具製造業（常用労働者10～99人規模の企

業）で働く男性労働者（一般労働者・学歴・年齢計）の平均推計年収額（約399万円）および女性労働者のそれ（約302万円）¹⁰と比べると、男性2名の年収は平均を20万円程度上回っているが、女性2名のそれは25万円ないし69万円下回っている（女性の時給が低いことと所定外労働時間が少ないことが要因である）。

月の支給合計額に占める基本給比率は、D1が85.7%、D2が83.5%、D5が95.4%、D6が93.9%とかなり高く、いずれも愛知県の輸送用機械器具製造業で働く労働者の平均比率（男性82.6%、女性86.2%）を上回っている。原則として日曜・深夜勤務がないこと、加えて、女性では残業や土曜出勤もほとんどなされていないことが主因である

つぎに、契約社員の場合、基本給が時給であることから、D1が指摘するように、月々の所定稼働日数の多寡により月の基本給額が大きく変動することである。たとえば、2015年の会社カレンダーによると、所定稼働日数が最多（24日）の月と最少（18日）の月が各2回ある。時給1,600円で、月の所定稼働日数が24日と18日の基本給額を計算すると、前者が1,600円×8時間×24日＝307,200円、後者が1,600円×8時間×18日＝230,400円で、その差は月76,800円になる。

年休の取得状況は、2名（D1とD3）が年間11日～15日で半分前後、D4は年休を取りにくいため昨年4日分が時効となり、D2

10 厚生労働省『平成27年賃金構造基本統計調査』（愛知県分、2016年2月18日公表）より、男性の場合、きまって支給する現金給与額（2015年6月分）297,600円×12+年間賞與其他特別給与額（前年分）423,200円＝3,994,400円（平均年齢39.8歳、平均勤続年数10.0年）となり、きまって支給する現金給与額（100%）から超過労働給与額を除いた所定内給与額は、245,800円（82.6%）である。女性の場合、きまって支給する現金給与額（2015年6月分）234,700円×12+年間賞與其他特別給与額（前年分）202,300円＝3,018,700円（平均年齢52.8歳、平均勤続年数10.1年）となり、きまって支給する現金給与額（100%）から超過労働給与額を除いた所定内給与額は、202,300円（86.2%）である。D社の従業員数が82名だから、常用労働者10～99人規模企業の給与額をみた。

は半分も取得していない（D5とD6の取得状況は確認できていない）。2015年の会社カレンダーによると、D社の年間休日は119日であるから、工場の年間稼働日数を246日、年休を10日取得するもの（有休取得以外の欠勤はないもの）として、D社工場（製造現場）で働く日系ブラジル人労働者（男性）の年間実労働時間を推計すると、年間所定労働時間は246日×8時間＝1,968時間、残業時間を月平均40時間とすれば、40時間×12＝480時間（年間）で、年間労働時間は計2,448時間となり、ここから年休取得日数分（10日×8時間＝80時間）を引くと、年間実労働時間は2,368時間となる。

第5に、契約社員の契約期間は2ヶ月で、雇用契約書（前掲資料4）によれば、更新の判断基準は、勤務成績・態度、能力、雇用期間満了時の業務量、会社の経営状況の4つとなっている。また、契約社員の採用が開始された当初は、1年契約で自動更新であったが、外国人がいろいろ問題を起こすので、2ヶ月になった（D6）という。契約期間や契約更新基準に対する労働者4名の評価をみると、「2ヶ月契約ではあまりにも不安定である」（D1・D4）、「少なくとも半年～1年契約にしてほしい」（D4）、「雇用契約書は日本語だけなので、契約更新条件についてはよくわからない」（D2・D3）という意見である。契約更新が何度も繰り返されている実態からして、2ヶ月という契約期間の短さが合理性をもっていないことに加えて、契約更新の際には、工長・人事部職員が、通訳（ブラジル人の正社員）同席で日系ブラジル人労働者と面談しているにもかかわらず、契約更新基準について労働者に十分理解されていないといえよう。

第6に、6名の労働者は、D社に採用された後の2013年10月～2014年5月にZ労組へ加入している。加入動機は、労働災害が発生したときのD社の対応に疑問をもったこと、年休を取ると精勤賞が支給されないなど

年休取得が困難であったこと、職場で怪我が多いこと、残業時間を休日に振り替えられ残業代が支払われなかったこと、自分たちの権利について知りたいこと、D1に加入を勧められたこと、などである。彼・彼女等は、組合に加入することにより、労働災害などいろいろ学んだこと、年休を取りやすくなったこと、残業の休日振り替えをなくしたこと、上司に意見がいえるようになったことなどを評価し、今後も組合を通して、安心して働くことができるように、権利を拡大し、安全な職場にすること、正社員への見通しをもてることを望んでいる。