

URP 先端的都市研究シリーズ 33

外国人・寮付き派遣労働者の
地域生活を支える社会的インフラ
コミュニティハブ概念の構築

コルナトウスキ ヒェラルド・陸 麗君 編

先端的都市研究ブックレットシリーズの刊行に寄せて

本シリーズは、大阪市立大学都市研究プラザが、2014年4月に文部科学省の共同利用・共同研究拠点の1つに採択され、「先端的都市研究拠点」として活動を開始したことを契機として、その「先端的都市研究拠点」としての共同研究の成果や、それを踏まえた教育実践の成果を、多くの人々に共有していただくことを目的として、2015年3月に刊行を開始したものである。

都市研究プラザは、大阪市立大学が創設以来蓄積してきた都市研究の実績を踏まえて、2006年4月に創設された。そして、その翌年の2007年に、文部科学省グローバルCOE拠点の1つに選ばれ、「文化創造と社会的包摂に向けた都市の再構築」というテーマを掲げて、国際的な研究拠点の形成を目指した活動に取り組むことになった。

その成果を受け継いで、2014年には、文部科学省によって共同利用・共同研究拠点の1つに認定され、「先端的都市研究拠点」としての活動を開始することになった。共同利用・共同研究拠点としての認定は、6年間を1期とするものであるが、第1期の最終年度である2019年度末に認定が更新され、2020年度から第2期の活動を開始し、現在に至っている。

この「先端的都市研究拠点」としての活動の一つに、「公募型共同研究」がある。学外の研究者に、都市研究プラザの専任教員や兼任教員を含む共同研究グループを組織して、共同研究の提案をしてもらい、審査のうえ採択された共同研究には、研究資金の一部を助成するというものである。毎年度複数の研究課題が助成対象に採択され、それぞれが興味深い研究成果を産み出している。

そうした「公募型共同研究」の成果を、研究者のみならず、都市の現場で社会問題の解決に実践的に取り組んでいる人々にも、わかりやすいかたちで伝えることができないかと考えたことが、本シリーズの刊行を決めた、最も大きな理由である。そして実際、本シリーズを構成するブックレットの多くが、採択された「公募型共同研究」の成果を、平易な文章で伝える内容となっている。

また、社会生活のあらゆる側面においてデジタル化が急速に進展する今日の状況を踏まえるならば、多くの人に読んでもらいたいブックレットは、誰もが

アクセス可能なように、ウェブサイトに電子書籍の形式で公開することが望ましいという判断から、近年に刊行されたものは、刊行後ただちに、都市研究プラザのウェブサイトでPDFファイルの形式で公開している。それに加えて、過去に刊行されたものについても、そこに収録されている文章の多くが、大阪市立大学の機関リポジトリから入手可能となっている。

都市問題に関心を寄せる研究者や都市の現場で活動する方々の多くが、本シリーズを構成するブックレットをお読みにになり、そこから何らかの示唆を得て、それを自らの研究や実践に活かしていただくことを、強く願っている。

大阪市立大学都市研究プラザ所長

阿部 昌樹

目次

はじめに

第1章	労働の臨時・流動性に対峙する地域の社会インフラ——コミュニティハブ概念を中心に コルナトウスキ ヒェラルド	1
第2章	技能実習生と包摂的なホスト社会のありかた——企業におけるコミュニティハブ的な役割に注目して 陸 麗君・坂井 晴香・吉川 芙美香	1 6
第3章	寮付き人材派遣・業務請負業者が生活困窮者を支援する 寺谷 裕紀・水内 俊雄・垣田 裕介	4 5
コラム	寄せ場の変容——早朝手配・収容型手配・登録型手配 水野 阿修羅	6 5
第4章	寮付き人材派遣業者による労働者のサポートと労働者の生活 寺谷 裕紀	7 8
第5章	技能実習制度の変遷と在日中国技能実習生の実態 朱 澤川	9 8
第6章	技能実習生への支援の在り方——古賀市日本語教室に着目して 梶谷 未来	1 1 6
コラム	すべての地域住民が、安心・安全に暮らし、働ける社会を目指して	

～選ばれる日本へ～

堀 美幸

1 2 4

第7章 寮付き派遣労働者の失業・住居喪失とセーフティネット——自治
体における相談支援事例を中心に

垣田 裕介

1 3 3

第1章

労働の臨時・流動性に対峙する地域の社会インフラ コミュニティハブ概念を中心に

コルナトウスキ ヒェラルド

はじめに——本特集の企画にあたって

コロナ感染症拡大の影響により、人々の移動が大幅に制限されていたにもかかわらず、出稼ぎ労働者などを含む臨時的労働者の地域流入がますますコミュニティの課題として展開している。この課題は、日本だけではなく、一般的に労働不足に苦しんでいる東アジア先進地域で顕在化しており、居住から仕事の内容までに至る厳格な労働制度の出現と大いに関係している（例えば、Yeoh 2020; 2022）。日本では、外国人技能実習制度が最も代表的な事例であるが、これに加えて派遣労働者やバイトをする留学生もそのとおりである。しかし、このように、事業継続の困難に直面していた製造業などの工業・農業・都市サービス業エリアで労働力が補填できた反面、臨時的労働者の地域受け入れやこれから住民として自立生活を送る住環境の社会的整備の仕方に関して、未だに不十分なことが多い。特に臨時的労働者がおかれている低い自由度やそれに伴い抱えている多面的なニーズを考慮すると、それらに対応できる社会的仕組みが必要とされており、雇用者・行政・市民社会などの様々なステークホルダーとのコーディネートも問われている。つまり、地域コミュニティは、こうした定住への道を欠いている弱者層に対して、どのように向き合うかは、今後の社会的課題であり、その仕方を検討する必要があると考えられる。本特集は、こうした試みでもあり、ワーキングペーパーを中心に、厳格に規制された労働の臨時・移動性という側面に焦点を当てながら、ローカルなサポートネットワークや、彼らの生活環境の改善または

自立生活を可能にする社会的整備への取り組みやイニシアティブの枠組みを検討する。

本章では、学術的な背景展開を明らかにしたあと、コミュニティハブ概念を論じる。とりわけ、定住しない・できない・したくない臨時的労働者層と地域生活という緊迫課題は、都市社会学や社会地理学の中でも理論・方法論的な議論を引き起こしており、以下はまずその議論を取り上げる。

1. 「アライバル」をめぐる議論

臨時的労働者の特徴とされる一時性（そして多くの場合では居住選択の不自由）を「地域生活」といかに組み合わせるべきかという問いは、「社会的共生」や「社会包摂」の課題でもあり、「地域社会」もこれから取り組まなければならない課題でもある。さらには、社会文化政策的概念でもある「社会的多様性」（Ye 2017; 2021）や、「居住・生活空間」（Franz & Hanhörster 2020）に対する再考察が問われ、流動性の高い滞在者と既存コミュニティの間に開かれる「出会いの場（place of encounter）」（Kathiravel 2015）の力学も着目されるようになった。

こうしたことは、近年、「アライバル＝定着（arrival）」をめぐるポリティックスとして認識されはじめ、その展開には、『アライバルシティ Arrival City』（Saunders 2011）がきっかけにある。この背景には、グローバルなスケジュールで進んでいる（国内外での）農村部から都市部への移住過程の中で、移住者が特定の都市空間を通じて、安定した生活とソーシャルモビリティに長期的に取り組んでいることにより、新しい都市社会を生み出す次世代の新市民になるというプロセスがある。こうしたプロセスの舞台となる「特定の都市空間」は、多くの場合、インナーシティに位置しているスラムやエスニックタウン、そして都市の周辺部にある不法占拠地区のことであり、インフォーマルな経緯でありながらも、都市生活へのゲートウェイとして捉えられている¹。そして、多く

¹ 日本では、住み込みのナイトワーク系の仕事が見つけやすい盛り場・歓楽街もその一つの事例であり、地方から都市へ移動する女性にとっては、都市

の場合において、居住地による差別がみられる一方、インフォーマルな仕事が見つけやすい空間でもあり、エスニック料理などの自営ビジネスの集中地域ともなっている。つまり、一般都市経済が必要としているスキルや資格を持っていなくても、ビジネスの立ち上げへのハードルが低く、多くの場合でエスニシティを中心に密接な自助・（親戚や知り合いとの）互助が形成されやすく、独特な（多くの場合で低水準の）住宅市場も存在しているため、自立した都市生活を送ることが可能な空間である。また、農村部・地方生活から都市生活への移行が起こる場所であるからこそ、新しい文化の創造もみられることが多い²。一方で、不法占拠地区のような空間を認めるか・黙認するか・認めないか、またその生活者に（福祉や教育への権利までを含む）市民権を与えるか・与えないか、さらに制度的に在留資格を拡大するか・しないか、都市生活における排除⇨包摂をめぐる政治の場にもなっている。

しかし、近年、「アライバル」の概念、とりわけ自助・互助ネットワークを巧みに利用する「アントレプレナー」をイメージした（勝ち組の）移住者とそれに伴うインナー・アウターシティの「特定の都市空間」への偏りが問題視され、再考察の対象となった。この中では、Meeuws et al. (2019) による「アライバルインフラ」が注目を集め、移住・移動と都市空間をつなぐ統治体制の多様化と、それに伴う社会的関係の複雑化が主張されている。その理由には、移住者や移民から、東アジア先進地域でも数多くみられるようになった技能実習生などの「外国人労働者」へのシフトがある。また、彼らの身の動きを大いに制限する体制も再考察の対象となっている。このことに関して、決して都市内の空間に限らない、むしろ不特定の地域で脆弱な生活空間を刻み始めているという実態がある。さらに、例えばシンガポールのように、「アライバル」とは

の中心地での住まい、そしてキャリアステップへのスタート台としての空間となりうる。

² その地域経済が障壁なく進む場合は、その場で生まれる新たな食文化（例えば、「食べる辣油」）などがみられる一方、過剰な取り締まりなどで障壁が多い場合は、新しいラディカリズムや宗教的極端主義の温床となることもある。その行方は、移住者（が切り開いているアライバル過程）に対するポリティックスによって大いに影響される。

必ずしもつながらないような、自助・互助ネットワークが欠如している流動的な外国人労働者層がおり、そんな彼らのニーズに対して応えられる社会政治的基盤というものが未熟で、ソーシャルモビリティへの可能性を大いに妨げているという現実もある (Kornatowski 2017)。その結果、自助・互助ネットワークによる包摂過程と「特定の空間」との関係性が希薄であり、「アライバルシティ」論では説明しきれなくなった。

こうした理論的な問題意識から、「インフラ」という概念的なアプローチが検討されるようになった。Klinenberg (2018 : 14) が指摘するように、「インフラ」というのは、現代的な概念であり、(社会・経済・軍事的など) 何らかの構造や基盤の従属部でありながら、高次構造を支えるものだと定義付けられている。また、普段は目に見えなく、物事の背景で機能している特徴を有している。インフラの利用者にとっても、インフラは、非常が生じない限り、当然のような存在であり、意識することがほぼない³。Meeuws et al. (2019) は、同じように「インフラ」概念を採用することによって、移住政策や労働管理体制を講じる国家の役割を強調しながら、その体制の各部分を担う管理団体・受入企業・仲介者・公的機構・派遣会社・運営機関などのアクターが、アライバルインフラの構成員であると見なしている。そして、こうしたインフラが作り出す臨時的労働者の生活空間、建造環境、移住・移動ルートの相互関係から、彼らの実態を解明している。こうした背景には、臨時的労働がホスト(都市)社会に包摂される範囲が決まり、様々な(都市)空間的なアウトカムがみられる中、「アライバル」(の欠如)をめぐる政治的反応(=ポリティックス)やその(市民社会やコミュニティを含む)権利関係プラットフォームも形成されていくというものがある。そしてこのことに関し、3つのポリティックスが示唆される：
① 方向性のポリティックス (politics of directionality)。臨時的労働者は、一ヶ所だけではなく、多数の行き先を経験しており、高い移動性を有している。これは、グローバル化や(LCCなどの)移動コストの低下の影響でもあり、

³ 例えば、自動車で道を走るときに、インフラを走っているという意識をしないのが普通である。しかし、被災などの影響により道が使えなくなった場合、インフラとしての意識が一気に強まる。

彼らが常に考え直す自らのソーシャルモビリティやライフゴールによって変化するものである。つまり、自らのソーシャルモビリティを高めるためには、条件がさらにいい行き先があれば、移動し続けることが必然であり、それを可能にするインフラを利用する。その結果、移住・移動と「アライバル」は、社会空間的に固定されるものではなく、常に将来に向けたメカニズムである。また、政策上では、ホスト社会への包摂やインテグレーションではなく、(市民権や平等を必ずしも前提としない)ホスト社会での社会的多様性や多文化共生という理念ができたともいえる。

- ② 一時性のポリティックス (politics of temporality)。臨時的労働者による移動性が高ければ高いほど、流動性も増していく。例えば、国際移住者の場合では、「亡命者」、「難民」、「技能実習生」などの在留資格によって彼らの流動性が固定化し、アクセスできるインフラや居住施設も限定される。さらには、国内出稼ぎ労働者や派遣労働者の場合でも、彼らが臨時的な滞在を前提に移動する者であるため、住民票の移動手続きを取りやめたり、寮に閉じこもった生活を送ったりなど、地域住民と異なった生活スタイルを示す。その結果、移住・移動というのが、あくまで個人が持つライフゴールを達成する手法となり、必ずしも地域コミュニティの一員としてのコミット感を持たないことになる。しかし、その結果、「不審者」として扱われたり、自立生活ができる地域生活者としてのハードルが高くなったり、さらには特定の統治対象となったりする可能性が高くなると考えられる。
- ③ 主体性のポリティックス (politics of subjectivity)。移住者は、特定の統治対象になりがちである一方、在留資格や制限された自由度に応じて、市民社会や雇用者、行政などに対する接し方が様々である。後述する自助・互助⇄共助・公助の使い分けに関しても、主体的であり、彼らの流動性・臨時性からも生まれる、既存制度が対応し切れないニーズを有している。

上記の3つのポリティックスが、「アライバル」の仕方を形成する。しかし、これらによって空間と関係が全くなくなったわけではない。Meeuws et al. (2019) が指摘するように、「アライバルインフラ」により、移住者の「位置選定 (=

エンブレイスメント emplacement)」が行われる。そしてこのエンブレイスメントは、自発的な移住者空間の生成を防ぐツールともなっている。こうして、以前はアライバルシティとして機能していたインナーシティへの流入をコントロールでき、住宅市場への影響を抑制することもできる。例えば、外国人労働者を大いに受け入れているシンガポールでは、住宅市場の過熱を防ぐために、シンガポール政府が都市周辺部に大人数を収容できる「外国人労働者専用寮」を設けている (Kornatowski 2017) ⁴。

しかし、「アライバルインフラ」は、完全たるものではない。同じくシンガポールでも、休日での資格外労働や、(インナーシティにあるエスニックタウンでの) インフォーマルネットワークを利用する外国人労働者の姿が未だにみられる。また、ヨーロッパ大都市では、主要駅がインフォーマルなアライバルインフラとして機能していることも多く、以前から形成しているアライバルシティとをつなぐ役割を果たしている。こうした限られた都市空間は、市民社会との唯一の接触の場となりうるため、NPO や支援団体による共助ネットワークが根付く場所でもある。

では、「アライバルインフラ」の理論的展開の中で、こうした市民社会との接触の場において、どのような共助イニシアティブが具体化するか、次節で論じる。

2. コミュニティハブ概念

「アライバルインフラ」に伴う「エンブレイスメント」が統治ツールとして展開されている中、こうしたインフラ体制によって強く束縛される臨時的労働者がいかなる地域生活を送るか、また、地域コミュニティによって彼らの存在がいかに認識されるかは、「社会的多様性」や「多文化共生」の実現

⁴ 現在緊急政治課題となっているヨーロッパのウクライナ難民受入問題でも、一般住宅価格の高騰をどう防ぐかが大きな論点であり、ベルギーでは、中央政府が新規仮設住宅を中心とした「難民ビレッジ」の大規模開設を検討している段階である (2022年3月現在)。

性・応用性の面でも大いに着目されている。とりわけ、臨時的労働者と地域コミュニティが持つそれぞれニーズや見方、そして、そこから生じうる摩擦を考える必要がある。臨時的労働者に関しては、先述したように、自由度が比較的 low、弱い立場に置かれていることが多い（例えば、Yea 2017）。特に外国人労働者の場合は、臨時的労働者が借金などの金銭的な圧力を背負っているため、安定・継続的な雇用が必然である。そのため、搾取されやすい立場にいる一方、職場以外のこと（例えば、地域交流など）に取り組む余裕がほぼみられない。さらには、地域生活資源の認識問題も顕著であり、自立生活が円滑に遅れない実態も指摘されている（例えば、鈴木 2021）。とりわけ、エンプレイメントによって、職場が生活の中心的な場となるため、臨時的労働者が地域に関する基本情報や個人ニーズに合わせた情報を入手することが困難であり、ひとまず企業側によるフォローアップに頼らざるを得ない状況である。つまり、移動労働者は地域社会で孤立状態に置かれやすく、彼らがその状態から脱却するためには、彼らと地域資源とをつなぐ架け橋のような機能を有する主体が必要である。

地域コミュニティに関しては、臨時的労働者が直面する生活トラブルを共同的に解決していく場の生成が望ましい。とはいえ、臨時的労働者と地域コミュニティとのつながりが希薄であるため、彼らの（多くの場合で目に見えない）存在が不安を招くこともある（例えば、尾田他 2005；二階堂 2019）。とりわけ、地域ルールや公共空間の利用などをめぐって、地域コミュニティと臨時的労働者との間に直接的なコミュニケーションを図ることが難しく、またお互いのニーズや期待に対する理解度を深める機会も少ない⁵。こうした中では、地域コミュニティが「治安」への取り組みを求める傾向もみられ、その解決方法が問われている。

その結果、「アライバルインフラ」に加えて、地域コミュニティと臨時労働者という二者をつなぐ架け橋のような（交流）体制の構築を検討する必要がある。ここでいう架け橋というのは、接触の場のことであり、一つの「窓

⁵ ごみ出し・不法投棄の問題や生活騒音がよく取り上げられる（例えば、稲葉 2008）

口」として機能しうる体制を意味する。近年、こうした構築にあたっては、コミュニティハブという概念が検討されるようになった。「ハブ」というアプローチは2000年代以降展開されており、様々な空間的ネットワークを検証する際に採用されている。都市地理学においては、「ファッションハブ」や「交通ハブ」・「金融ハブ」・「ナレッジハブ」・「情報ハブ」などという概念がある。(グローバル)都市自体においては「アーバンハブ」や「地域ハブ」・「グローバルハブ」などという概念が用いられる。アーバンスタディーズの中でも、特に貧困地域として知られている寄せ場・ドヤ街のようなインナーシティ空間におけるホームレス支援団体の集積地である「サーバスハブ」という概念が用いられている (コルナトウスキ 2019 ; DeVerteuil et al. 2020)。

一方、コミュニティハブというのは、むしろ教育学や公衆衛生研究によって展開されてきた概念である (例えば、Haig 2014)。とりわけ、アクセスや交流の面で良好な環境を備えた学校などの公共施設を拠点とする、地域住民によって臨時的労働者のような新住民が直面する生活トラブルを共同的に解決していく場として検討されている (Cleveland et al. 2020)。公共施設をベースとすることから、行政が参画しやすい場でもあり、それゆえコミュニティハブは既存コミュニティと新住民との間の架け橋となり、健康・教育までカバーする多様な組織や団体へのアクセスを可能にするという点でも注目される。加えて、外国人労働者に代表されるサポート利用者にとっては、地域が備える社会的インフラを把握でき、それらの利用のハードルが下がるというメリットもある。

Horn et al. (2015) は、コミュニティハブを設備している学校のこうした社会的なメリットに着目する一方、その(運営)コストについても議論している。とりわけ、教員などのスタッフに対して求める時間とそれをカバーする報酬の確保が、市などの予算に負担をかけるが、コミュニティハブを実施せず、(貧困や異文化)問題を放置する(社会的な)コストの方が明らかに高いということを指摘している。なお、支援サービスの範囲は、その(子供など)の被支援者のみではなく、まわりにいる保護者も対象となるため、被支援者を支える環境(≒本人のコミュニティ)まで行き渡る。しかし、ポイントなのは、むしろその体制にある。すなわち、「ハブ」は地理的な場所であ

り、その主な役割は利用者と地域資源とをつなぎ、アセスメントを行うことである。こうした意味では、コミュニティハブがその場での緊急支援以外、被支援者とコミュニティハブの「中に立つ主体 Intermediary」であり、とりわけ相談窓口として機能する。

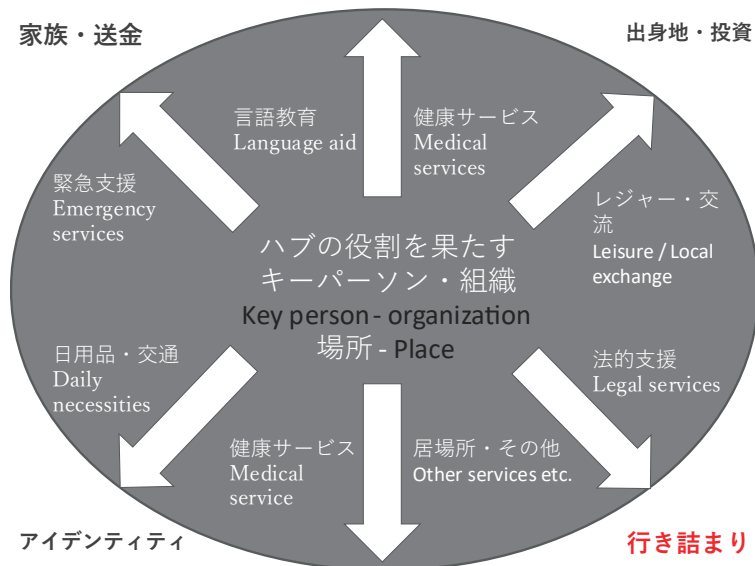


図 1：コミュニティハブ概念モデル

出所：筆者作成

こうしたオープンな場所とアセスメントをセットに考える際、人類学者である Ramirez (2007) の研究が示唆的である。Ramirez は、アメリカにおける部族地域から都市へ移住する先住民によるコミュニティネットワークの構築過程を追究し、流動性が高い先住民が出身地とのつながりを維持するため、知り合いの居宅や学校などの施設で文化的集会を開催する習慣の社会的な意味を明らかにしている。こうした集会では、様々な地域から移動している同じ部族メンバーでソーシャルネットワーキングを行いながら、滞在している①都市コミュニティと②部族の離散コミュニティ（ディアスポラ）と③出身

地のコミュニティとのネットワーキングの強化を図っている。こうしたハブは、一つの一時的な「センター」としての役割を果たし、様々な部族地域へ行き渡るリンクを作り上げるものであり、車輪の中心からスポークが出るようなイメージを描いている（図1も参照）。さらには、こうしたネットワーキングは外へ向いているだけではなく、（都市での）現在地におけるエンパワーメントや、彼らの包摂を促す「ローカルな社会変化」を引き起こす目的を有している。したがって、人と人との関係作りを中心としている。

ハブで生まれる新しい人間関係は、専門的な支援やネットワーキングというより、人情や感情によって作られるため、帰属意識や、生活トラブルへの対処メカニズムを生成するものでもある。そして、継続的に集会が行われている場所では、共助ネットワーク（「部族オフィス tribal office」）へ展開することもあり、自治体とのつながりを図る傾向もみられる。

こうしたハブで最も参考になるのは、臨時・流動性が高い人口の多い場所で、まず地域社会において交流ができるセンターのような場所を確保し、そして地域コミュニティとのプラットフォームを開き、利用者が抱える不安やストレスなどを共有することで、そこからコミュニティと利用者との間に具体的な共助体制が展開されているというプロセスである。

図1はコミュニティハブモデルの図化であり、臨時的労働者に対するサービスを整理したものである。先述したように、一つのセンターから様々な地域資源へつながるフローをイメージしており、地域を超える関係性や個人的なゴールも位置付けている。なお、「アライバルインフラ」論で指摘されている通り、移住・移動というのは（ソーシャルモビリティなどを図る）手法であり、個々の（人生での）行き詰まりに対する行為でもある。

3. 社会的インフラとしてのコミュニティハブ構築

コミュニティハブは、地域コミュニティと臨時的労働者とをつなぐ架け橋のよう「センター」空間であれば、その担い手についても考察しなければならない。本節では、臨時的労働者を取り巻く地域社会の主要アクターが果たすそれぞれの役割に着目しながら、コミュニティハブを「アライバルインフラ」と相

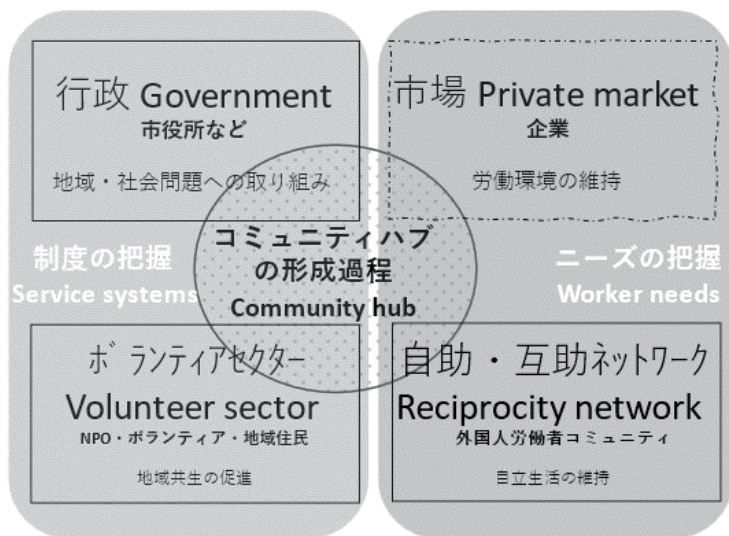
相互作用する「社会的インフラ social infrastructure」として位置付ける。その理由は、地域社会というものが固定されていないものであり、そこに存在している地域資源も様々であるため、本来備わっている建造環境とその環境を操作するアクターによって、コミュニティハブが場所として具体化するということにある。Klinenberg (2018) が論じるように、社会的インフラとは、主に社会の再生産を補助する機能を持ち、格差問題や貧困問題に対する共助ネットワークが形成されやすい建造環境を指す。したがって、社会的インフラは、様々な人間関係から生まれる社会資本（例えば、Putnam 2000）とは異なり、むしろ社会資本が形成されていく物理的な条件を意味している（コルナトウスキ 2022 も参照）。また、こうした空間を介して、社会的な孤立・孤独の防止や（性的・階層的などの）多様性の受け入れに取り組む様々な資源が配置されている空間である（例えば、コルナトウスキ 2019）。Klingenberg が建造環境に着目するのは、それが特にレジリエンスを発揮できるか・できないかという貧困地域の違いを明らかにするからである。ある地域が格差などによって不利に置かれても、その状態に対峙する建造環境が決定的な役割を果たすポテンシャルを有するのである。Klinenberg による研究の中では、社会的インフラの一部である建造環境というのが、積極的な投資を受けているものであり、ステークホルダーによってオープンな形で運営されているため、なによりも「交流を促す場」であり、そこから社会活動が活性化し市民生活 public life の基盤となる、としている。ある意味、社会的インフラは、先述した「接触・出会いの場」として機能しており、共助ネットワークの温床でもある。しかし、公的な施設には限らない。民間空間、同じような役割を果たすことができ、Oldenberg (1989) が提起した「第3空間 third place」と同様な意味を待つ⁶。

では、「アライバルインフラ」と相互作用する「コミュニティハブ」の場合は、どのような主要アクター・ステークホルダーと建造環境が注意されるであ

⁶ 「第3空間」は、文化的なバリエーションが多いが、出会いやパーソナルネットワーク作りの目的でも利用される日本の居酒屋がその一つの事例である。例えば、コンパが開かれる際、幹事という第3者がネットワーキングをファシリテートしたりすること、居酒屋という空間が参加メンバーの間で新たな人間関係が促される場となる。

ろうか。図2は、コミュニティハブの主な構成員をまとめた図である。「アライバルインフラ」と密接に関係しているのは、行政と受入企業であり、支援サービス提供の第1ラインに立っている。具体的な支援サービスに関しては、本特集の各章を参照されたいが、コミュニティハブのサポートや施設の貸し出しなどが主な役割であると考えることができる。一方、それに加えて、よりインフォーマルなサードセクター・市民社会（≒共助ネットワーク）や臨時的労働者による自助・互助コミュニティハブが、自らの理念でコミュニティハブの運営に関わる主体と見なされる。さらに、人権などの問題が発生する場合は、サードセクター・市民社会と臨時的労働者の自助・互助ネットワークが、行政と受入企業に立ち向かうことスタンスを取り、コミュニティハブがその媒介の場となる。

郊外型地域



都市型地域

図2：社会的インフラとしての位置づけ
出所：筆者作成

本特集の構成

以上、本特集は、外国人労働者と派遣労働者といった臨時的労働者の地域での生活環境の改善に向けた取り組みの事例が取り上げられることで、今後の地域の社会包摂を実現するための体制や、それに向けた各アクターの役割への把握を深める。その構成は以下の通りである。

第2～4章では、企業や業者によるサポートに主眼がおかれ、技能実習生（第2章）と寮付き派遣労働者（第3・4章）への支援体制が分析される。**コラム1**では、支援が包括的に構築されてきた寄せ場地域（＝サービスハブ）の変容過程が労働者の目から語られ、大手飯場チェーンに関する調査の成果が紹介される。**第5章**では、技能実習制度を取り巻くアライバルインフラが取り上げられ、中国人技能実習生の生活実態が分析される。**第6章**では、福岡県古賀市とNPO多文化共生プロジェクトが共同事業として運営している技能実習生向けの日本語教室における支援活動が検証される。**コラム2**では、国際開発援助の実施期間である独立行政法人国際協力機構（JICA）による国内「外国人材受入支援室」の取り組みが紹介される。最後に、**第7章**では、地方都市における国内臨時的労働者向けの福祉制度によるセーフティナットの仕組みが取り上げられる。

コミュニティハブに対する最大の期待は、人口減少が顕著な地域での労働という役割を超え、外国人労働者が地域社会の一員として定着していく点にある。仮に、現在の外国人技能実習制度や派遣人材制度を通じて臨時労働者の増加が続いていくとすれば、地域の建造環境に根付いた新たな共助ノウハウの生成を通じて、コミュニティハブがある種の地域再生戦略として展開しうる側面も有していると考えられる。

【参考文献】

稲葉桂子（2008）「公営住宅における外国人居住の実態に関する研究」『
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』名古屋大学出版会。
- コルナトウスキ (2019) 「東アジア先進大都市におけるサービスハブの形成過程や重要性」、全泓奎 (編) 『東アジア都市の居住と生活—福祉実践の現場から』 東信堂、27-45。
- コルナトウスキ (2022) 「香港における社会的弱者向けのソーシャルインフラストラクチャーの都市地理的発展背景」、全泓奎 (編)、志賀信夫 (編) 『東アジア都市の社会開発——貧困・分断・排除に立ち向かう包摂型政策と実践』 明石書店、157-177。
- 鈴木恵理子編『アンダーコロナの移民たち——日本社会の脆弱性があらわれた場所』 明石書店。
- 二階堂裕子 (2019) 「外国人技能実習生と地域住民の顔の見える関係の構築 —岡山県美作市における地域再生の試み—」 『日本地理学会』 72 巻 1 号、19-33。
- Cleveland B, Chandler P, Backhouse S, Clinton J, McShane I, Newton C (Eds.) (2020), *Building Connections for Community Benefit*, Proceedings of Schools as Community Hubs International Conference 2020.
- DeVerteuil G, Kiener J, Mizuuchi T (2020) “The service hub as bypassed social infrastructure: evidence from inner-city Osaka”, *Urban Geography*, 1-19
- Franz Y & Hanhörster H Eds (2021) *Urban Arrival Spaces: Social Co-Existence in Times of Changing Mobilities and Local Diversity*, in: *Urban Planning* 5(3), Lisbon: Cogitatio.
- Haig T (2014) “Equipping Schools to Fight Poverty: A community hub approach”, *Educational Philosophy and Theory* 46(9), 1018-1035.
- Horn MB, Freeland J, Butler S (2015) “Schools as community hubs: Integrating support services to drive education outcomes”, *Economic Studies at Brookings* 3, 1-7. Retrieved from: <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/Horn-Freeland-Paper-FINAL.pdf>.
- Kathiravelu L (2015) “Encounter, Transport and Transitory Spaces”, In: Vertovec S (Ed.) *Diversities Old and New: Migration and Socio-Spatial Patterns in New York, Singapore and Johannesburg* (120-134), Cham: Palgrave Macmillan.

- Klinenberg E (2018) *Palaces for the People: How Social Infrastructure Can Help Fight Inequality, Polarization, and the Decline of Civic Life*, New York: Penguin Random House.
- Kornatowski G (2017) “Caught Up in Policy Gaps: Distressed Communities of South Asian Migrant Workers in Little India, Singapore”, *Community Development Journal*, 52(1), 92-106.
- Meus B, Arnaut K, van Hear B (2019) *Arrival Infrastructures: Migration and Urban Social Mobilities*, Cham: Palgrave Macmillan.
- Klinenberg E (2018) *Palaces for the People: How Social Infrastructure Can Help Fight Inequality, Polarization, and the Decline of Civic Life*, New York: Broadway Books.
- Oldenburg R (1989) *The Great Good Place: Cafes, Coffee Shops, Community Centers, Beauty Parlors, General Stores, Bars, Hangouts, and How They Get You Through the Day*, New York: Paragon House
- Putnam RD (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon & Schuster
- Ramirez R (2007) *Native Hubs: Culture, Community, and Belonging in Silicon Valley and Beyond*, Durham: Duke University Press.
- Saunders D (2011) *Arrival City*, London: Windmill Books.
- Ye J (2017) “Managing urban diversity through differential inclusion in Singapore”, *Environment and Planning D: Society and Space* 35(6), 1033-1052.
- Ye J (2021) “Ordering Diversity: Co-Producing the Pandemic and the Migrant in Singapore during COVID-19”, *Antipode* 53(6), 1895-1920
- Yeoh B (2020) *Temporary Migration Regimes and Their Sustainability in Times of COVID-19*, International Organization for Migration (IOM). Retrieved from: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/temporary-migration.pdf>.
- Yeoh B (2022) “Is the Temporary Migration Regime in Asia Future-ready?”, *Asian Population Studies* 18(1), 1-5.

第2章

技能実習生と包摂的なホスト社会のありかた 企業におけるコミュニティハブ的な役割に注目して

陸 麗君・坂井 晴香・吉川 芙美香

1. 技能実習生の受け入れ現状と問題の所在

1-1 技能実習生制度とその変遷

日本社会は少子高齢化が進み、生産労働年齢人口の減少による労働力不足問題が深刻化にしている。近年技能実習生が急増している背景には、こうした日本社会の労働力不足問題が存在している。法務省(法務省 2021)によると、2020 年末において、日本に在留する外国人のうち技能実習生は永住者(80 万 7517 人)の次に多い 37 万 8200 人となっている(図 1)。コロナ前の 2019 年まで技能実習生の増加率が永住者に次ぐ 2 番になっており、近年技能実習生の急増が読み取れる。日本における外国人技能実習生制度の大まかな概要を見てみよう。外国人技能実習生制度は「1960 年代後半頃から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として 1993 年に制度化されたもの」である。「その目的・趣旨は、日本の技術を開発途上国等へ移転することで、開発途上地域の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進」である⁷。この意味で当初の技能実習生制度は「研修」に重点をおいていた。しかし、2010 年に入管法の改正と併せて、制度の抜本的再編が実施された。改正後、技能実習生という資格で入国し、初めから労働者として企業と雇用契約を結び、途中で技能資格 1

⁷ JISCO 公益財団法人国際人材協力機構による。

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/> 2022 年 3 月 14 日最終閲覧。

号から2号に移行するという形に変わった(労働新聞社 2019)。

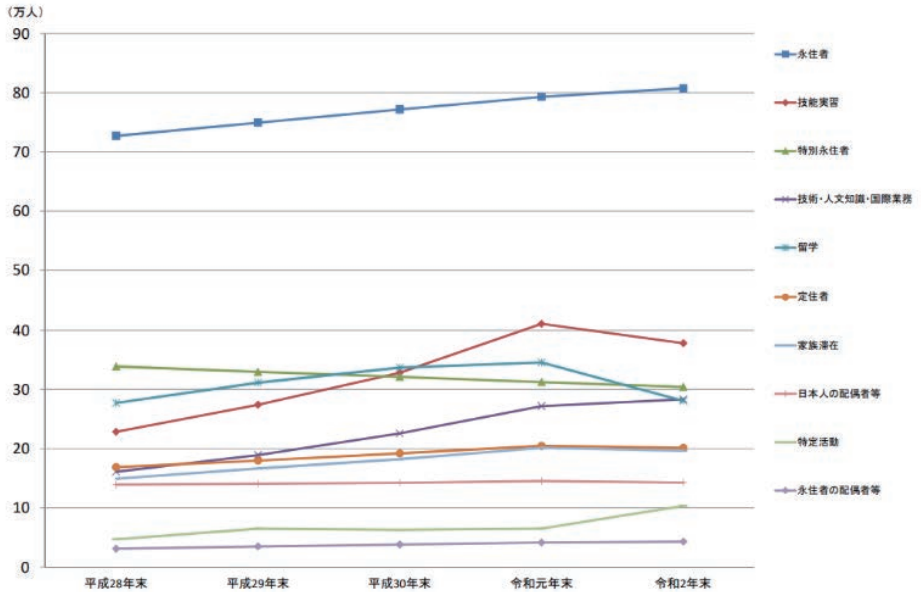


図 1：在留外国人の推移（主要在留資格別）

出典：法務省(法務省 2021)

2016年11月28日には、2010年の制度改正をベースとしつつ、制度の拡充と実習生の保護・管理体制の大幅強化を図り、入管法から独立した法律として技能実習生に関する法律が整備された。2017年11月1日に、外国人技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律が新たに公布された。この公布により、「技能実習の適正な実施や技能実習生の保護の観点から、管理団体の許可制や技能実習計画の認定制度等が新たに導入された一方、優良な管理団体・実習実施者等に対しては実習期間の延長や受け入れ人数枠の拡大といった制度の拡充」(JISCO 公益財団法人国際人材協力機構 2021) も図られるようになった。具体的には、一定の要件を満たした優良な管理団体であれば、実習期間が3年間から最長5年間までの延長が認められるようになったことや、常勤

従業員数に占める技能実習生の割合が 5%から最大 10%へと変更されたことが挙げられる。

さらに 2019 年 4 月には、更なる外国人労働者の受け入れ拡大に向けて、政府は特定技能 1 号及び 2 号という新たな在留資格を設けた。資格条件を満たし、在留延長手続きを行えば長期滞在することは可能となり、特定 2 号の資格を得れば家族の帯同も認められている。つまり、定期的に更新を行えば、日本に永住することも可能となる。「技能実習」は途上国への技術伝達などを目的として始まったのに対し、「特定技能」は特定分野の人手不足解消を目的として始まったものである（藤井他 2020）。図 2 でわかるように日本の産業において人手不足が深刻な製造業、農業、介護などの分野に外国人材が特定技能の滞在資格で従事している。

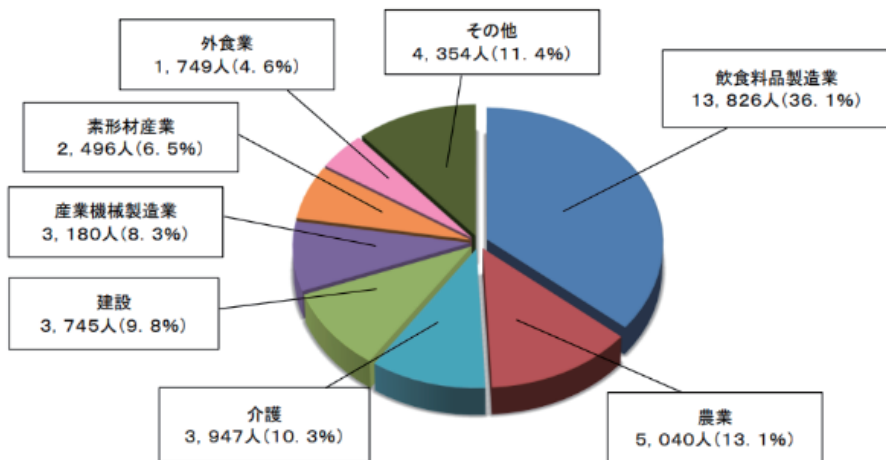


図 2：特定技能 1 号 特定産業分野別割合（（2021 年 9 月現在）

出典：出入国在留管理庁(2021)

このように制度の諸改正を経た技能実習生制度は、「技能実習の適切な実施・技能実習生の保護を図り、人材育成を通し開発途上国への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進する」ことである(技能実習法 1 条)と謳いつつ

も、一連の制度改正により、実際のところ、技能実習生制度は日本に労働力を受け入れるための制度となったと言っても過言ではない。

1-2 技能実習生の受け入れ現状

実際に技能実習生を受け入れる企業の現状はどうであろう。厚生労働省の調査データをまず見てみよう。厚生労働省が実習生などから相談や通報を受け、2020年の1年間で全国8124の事業所に労働基準監督署による立ち入り調査を行った結果、労働基準法などの違反が確認されたのは5752の事業所で、全体の70.8%にも上った(厚生労働省 2021)。具体的な違反内容としては、職場の安全管理、違法の時間外労働及び残業代の未払いなどである。次に県レベルにおける事業所による違反は、本章における調査対象地域の1つである佐賀県でも事例が多く報告されている。佐賀労働局によると(中島 2020)、2019年に外国人技能実習生を雇用している佐賀県内の96の事業場を訪問調査したところ、75%にあたる72の事業場で法令違反があった。違反事例(日本人労働者関係分を含む)の詳細は厚生労働省の調査とほぼ同じで多い順に労働安全基準、労働時間及び賃金問題などである。これらの調査からわかるように外国人労働者の受け入れ企業はまだ多くの問題を抱えている。

1-3 問題の所在

2019年に特定技能1号と2号の在留資格を設けたことで、将来外国人労働者の日本長期滞在が可能になったが、目下多くの外国人技能実習生は、期間限定の労働者として日本で働いていおり、受け入れ企業での仕事を中心とした生活を送っている。技能実習生が自由に働く場所を変えることができないため、受け入れ企業の労働環境、労働条件が技能実習生の日本の生活・労働を大きく左右するものとなる。一方多くの技能実習生は仕事が忙しい上に日本語が充分とはいえ、技能実習生自身の力だけでは日本のコミュニティと直接に関わる機会が乏しい。この意味で、受け入れ企業は技能実習生がホスト社会と関わる第一窓口であり、技能実習生と日本社会の橋渡しでもある。

今後、日本社会において、技能実習生が滞在期限限定の労働者、暫く居住する(以下は「暫住」と言う)住民ではなく、長期滞在も可能な労働者と新住民

として日本で生活していくためには、彼ら・彼女らが自立生活を可能にするサポートプラットフォームの整備が必要であろう。これまで、私たちは「コミュニティハブ」概念を採用し、主に市民社会と行政による「サポートプラットフォーム」の形成とそのポテンシャルに注目してきた。技能実習生についてあまり重視してこなかった受け入れ企業のコミュニティハブの役割に注目する必要がある。

日本は技能実習生制度が 1993 年に創設され、技能実習生を受け入れ始めてから 30 年が経とうとしている。この長い年月のなかで、問題点が多く指摘されてきた。もう一方で受け入れの実践も重ねてきた。制度面の整備もなされてきた。今後も日本が技能実習生制度を持続的に実施し外国人労働者を包摂的に受け入れていくには、技能実習生と事業所の関係が良好な事例研究を通して、ホスト社会として何をすべきかを考えることが非常に重要であろう。

本章は以上の問題意識を持ち、農村地域と地方都市において技能実習生と関係が良好な受け入れ企業をピックアップし、技能実習生の仕事、生活状況、そして受け入れ企業が技能実習生の就労と生活における役割を中心に聞き取り調査と質問紙調査を行った。その結果から技能実習生と関係が良好な受け入れ企業の特徴を把握し、技能実習生が地域社会の一員として生活し、受け入れ企業と技能実習生双方が win-win の関係の構築において、技能実習生にとって職場や地域の人との関わりにおいて企業ができることは何か？それらの問題を通して技能実習生にとって包摂的なホスト社会のあり方を考えたい。

1-4 調査方法

技能実習生が働く地方都市の SD 社（福岡県田川市）、JC 事業所（佐賀県武雄市）の 2 か所に対して、2021 年 7 月から 10 月にかけて技能実習生及び日本人従業員を対象に聞き取り調査と質問紙調査を行った。質問調査は今回は言語の問題もあり、基本的な状況を把握するために使った。質問紙調査においては、1) 技能実習生の仕事や生活の現状、2) 技能実習生と日本人従業員の交流、3) 技能実習生と地域の日本人との交流、4) 技能実習生の日本語学習の意欲やモチベーションの 4 点について調べた。2 か所の対象事業所で、2021 年 10 月現在に在籍している技能実習生計 24 名に回答をお願いした。日本人従業員は、対象

事業所で技能実習生の管理を行う日本人責任者、現場で技能実習生と働く日本人従業員、それから技能実習生の生活指導員を担当する日本人従業員計 4 名 (SD 事業所:2 名、JC 事業所:2 名)に回答をお願いした。

また、前述した地方都市の SD 事業所、JC 事業所に加え、タイプの異なるもう 1 か所の佐賀県 EK 事業所の調査を行った。

以下では、受け入れ企業のタイプ別に技能実習生の就労と来日後の状況、各企業の取り組みを考察することを通して、技能実習生に対する包摂的なホスト社会の構築における企業の役割を見てみよう。

なお、特別な説明がない限り、以下の内容は全て筆者たちのインタビュー調査及び質問調査によるものである。

2. 個人経営の EK 事業所と技能実習生の実態

2-1 EK 事業所の概況と受け入れ体制

まず佐賀県江北町にある建築会社の EK 事業所とそこで働く技能実習生の状況を紹介しよう。この事業所主な業務内容は一般住宅と特殊建物の建設であり、1968 年に先代が設立され、今の

E 社長は 2 代目で 1992 年に先代から受け継いだ。2022 年 3 月現在の従業員は日本人従業員 6 名、ベトナム人技能実習生 2 名の計 8 名である。建設業は、過酷な労働環境であることから日本人の従業員の確保が容易ではない。そのため、この事業所においても人手不足が深刻化したことで、2017 年 7 月から技能実習生の受け入れを開始した。なお、この事業所では外部の仲介会社を通し技能実習生を受け入れるが、その後は通訳などを設けずに事業所が直接技能実習生の就労・生活をサポートしている。

EK 事業所の社長である E さん(50 代)によると、ベトナム人の技能実習生は真面目によく働いてくれるため、事業所としてはとても助かっているという。また E さんは、技能実習生たちはベトナムから何もわからない状態で来日し、懸命に家族のために働いているため、そんな技能実習生たちを支えることは当たり前であると考えている。さらに、建設業という決して楽ではない職場で貴重な戦力となってくれる技能実習生たちに対して、普段から感謝の気持ちで接

しており、20代の若さで海外で立派に働いている技能実習生たちのことをリスペクトしている。

E社長の発言を少し紹介しよう。以下の発言から、E社長が技能実習生に技術の習得や日本の文化やルールについてしっかり教える一方で、技能実習生を可愛がっていることがわかる。

「日本に来る技能実習生たちは、お金稼ぎが大事な目的であり、多くの技能実習生が出稼ぎに海外に行く人が多い村の出身であることが多い。また、技能実習生から村での暮らしぶりを聞くと、インフラや農業などにおける様々なものが日本の昭和初期の様な感じであるため、日本から国に技術をたくさん持って帰ってほしい。技能実習生と関わるときは、日本の文化やルールをあえて厳しめに教えることを心がけている。技能実習生が言うことを聞かないときもあるが、自分の子どものように可愛く思う。」(E社長)

技能実習生が問題を起こす原因は、労働に対して十分な賃金が得られていないからだとの見解も示した。EK事業所では技能実習生が満足できる賃金を出しているという。また、聞き取り調査からE社長が技能実習生の家族について、母国についての情報をたくさん知っている様子を見ても、技能実習生と雇用主の距離が近く、普段から仕事以外の会話も活発に行われていることが見て取れた。

2-2 EK事業所で働く技能実習生の就労と生活状況

2020年の11月と2021年の1月に、EK事業所で働く技能実習生Bさんを調査した。また2020年11月調査ではBさんの友人で、熊本県、長崎県の農村地域で建築関連会社で働くAさんとNさんも同席した。AさんとNさんはそれぞれ熊本県・長崎県の農村に暮らしており、佐賀県農村地域で働くBさんと同じような傾向が見られたため調査した。三人ともベトナム出身である。今回の調査は主に日本で働く目的、家族への送金、日本語の勉強、会社の人との関係、地域の日本人との交流を中心に話を聞いた。

調査に協力してくれた技能実習生の概要は次のとおりである。

表1：ベトナム技能実習生の概要（2020年10月現在）

協力者(仮名)	ジェンダー	職業	婚姻状況	母国への送金	住所
Bさん(30代)	男	建設業	既婚	月に10万円	佐賀県 (EK社)
Aさん(20代)	男	宮大工	未婚	月に10万円	熊本県
Nさん(30代)	男	鉄骨組み立て	既婚	月に10万円	長崎県

出典:筆者が聞き取り調査を基に作成.

今回の調査から、技能実習生の多くは日本の治安や食べ物などが安全で、かつ自然災害における面でもベトナムより安心できるという思いで来日していることが分かった。BさんとNさんは既婚者で母国に妻や子どもがおり、家族を養い子どもに良い教育を受けさせるために日本で技能実習生として働いている。そのため、毎月の送金においても、自身の稼ぎの半分以上を家族に送っている。

日本語のレベルについては、N5と高い水準とはいえないため日本に来る前や来日直後に日本語学校で学んだ日本語を、事業所に行ってからどれだけレベルを保てるかが重要であるということが出来る。また、農村で働く技能実習生ならではの、各地方の方言に対応できないという問題や、仕事で日本語を使用しての会話は問題ないものの、日本語を読む際の文法や漢字が難しいという問題も見られた。

そして、今回の調査からベトナム人の技能実習生たちは一緒に来日した技能実習生たちと来日後も活発に連絡を取り合い、事業所が近いもの同士は頻りに集まり、そうでなくともFacebookなどのSNSを通じて容易に近辺にいる母国出身の技能実習生と知り合い、休日などは彼らと過ごすことが多いということが分かった。

一方で、技能実習生の職種や居住地域によって、技能実習生の地域の日本人

との交流機会に差があることが分かった。例えば、Bさんは、大工の仕事を地域住民の家に行ってするため、その際に地域住民と会話する機会があった。更に、地域の住民の家で農作業があり社長が手伝いに行く際には、社長がBさんも一緒に連れて行くこともあり、Bさんと地域住民の交流機会が多い。地域の皆さんとも顔見知りである。これに対して、熊本県の農村地域にある事業所で働くAさんの場合、職場も寮も周囲にあまり人の住んでいない山間部にあるため、地域の日本人と関わる機会はほとんどなかった。それに伴い、日本語の使用機会は、事業所で話す必要最低限の会話や買い物の際の単純な会話に留まっていた。

会社の人との交流においては、今回の調査で話を伺った技能実習生の場合ほどの事業所も関係が良好である。例えばBさんの働く事業所では、社長のEさんがBさんに住居を無料で与えるだけでなく野菜やコメなどを「おすそ分け」している。また、Aさんの事業所では、Aさんが休日に出かける際には日本人の従業員が車で送迎をすることもあるという。このように、今回の調査対象となった農村部の事業所では、対応に差があるものの、日本人従業員や雇用主が技能実習生の仕事面・暮らし面を積極的にサポートしている様子が見られた。

「日本での仕事は難しいが面白い。日本のテレビ番組で聞く日本語は分かるが、佐賀弁が難しい。会社に技能実習生は自分一人しかいないが(聞き取り調査当時)、社長が面白く日本人の同僚たちもみんな優しい。だが、技能実習生として日本に滞在する期間は帰国できないため、祖母が亡くなった時にも帰国できなかったときは悲しかった。でも、今の日本の暮らしには満足しているので、いつか母国にいる妻と子どもも日本に連れてきて一緒に暮らしたい。」(Bさん)

「日本人は真面目なイメージで、日本で働くことで新たな技術を身に付けられると思い技能実習生になった。技能実習生は車の免許を取得できないため、移動ではいつも自転車を利用している。初めはきつかったが今は慣れた。技能実習生期間を終えたら、ベトナムに帰ろうと思っているがどんな仕事に就くかは未定である。会社の日本人の同僚は、初めはたくさん怒られたが今は優しい。日本人の、仕事をするときには厳しく、休憩の時はやさしく接してくれるところがいいと思っている。」(Aさん)

「技能実習生として来日する前は、日本は雨と台風が多いという印象があったが、実際に働いてみて日本人は仕事がきれいでよく働くと思った。日本で鉄骨組み立ての仕事に従事している。初めは高い所が怖かったが、今は高い所にも慣れた。普段スーパーに行ったとき、よくベトナム人の姿を見るので、日本にはベトナム人が多いと感じる。」
(Nさん)

2-3 個人経営者による直接的サポートと技能実習生

以上のように、三人の技能実習生全員が職場で日本人従業員との交流がある。日本人従業員は車で送迎など技能実習生をサポートしているケースが見られた。また日本語学習の面において日常会話に不自由がないものの、方言に慣れない面も見られた。

一方、地域の人々との交流には差が見られた。監理団体の監理・監督以外に、小規模の事業所で働く技能実習生の就労・生活環境が雇用主である社長の考えと対応に大きく左右されるといえよう。上でも述べた通り、EK事業所は従業員数の少ない小規模な事業所である。加えて、3Kにあたる業種であるため日本人には敬遠されてしまい人手が足りない。そんな職場だからこそ、技能実習生のことを貴重な労働力と考え、彼らに常に感謝すると同時に彼らの暮らしを少しでもサポートし快適に暮らせるように心がけていると考えられる。しかし、それだけではなく、今後技能実習生を単に安価な労働力としてではなくE社長のよう技能実習生と事業所の日本人側が対等な関係で接する経営者が増えることによって技能実習生に対する不当な扱いや、それに伴い失踪する技能実習生も減らすことができるのではないだろうか。

3. 仲介会社のサポートを中心としたSD社の取り組みと技能実習生の実態

3-1 SD社の概要と受け入れ体制

SD社は福岡県田川市にあり、機能材料や先端部品を扱う企業のグループ会社として1974年に設立され、樹脂成型部品の生産を行う自動車部品メーカー

である。2021年10月時点では457人の従業員が働いている。SD社では、2015年から人材仲介会社を通してタイ人の技能実習生の受け入れが始まり、技能実習生たちは、タイのバンコクの工場で、2~3か月日本と類似した仕事をしてから来日するので、来日後仕事はある程度出来る場合が多い。タイ人技能実習生が一番多い時（2018年の時点）では、全従業員の四分の一にあたる120名余りの人が働いていた。しかし、近年のコロナウイルスの影響により新規の技能実習生が来日できないため、新規の受け入れを行わなくなった。一方すでに来日した技能実習生が在留資格の期限が来たため帰国したことから、2021年10月現在は10名しか働いていない。

SD社には、タイ人技能実習生と彼らが働く事業所の間において言語面で架け橋となる通訳が、仲介会社のT会社から派遣されている。多い時は4人の通訳者がいる。通訳者は、技能実習生の業務時間は待機しており、必要に応じて通訳を担当する。

その通訳の一人であるT会社の従業員KSさんは、かつてタイの大学で日本語を学び、それから来日して日本で働き始めた。現在は日本人男性と結婚して日本に帰化し、日本語のスキルを活かしてタイ人技能実習生たちと日本の会社側のパイプ役を担っている。彼女のようなタイ出身で日本語も堪能な人材は、言語面で事業所と技能実習生をつなぐ重要な存在となっている。

3-2 SD社で働く技能実習生の就労と生活状況

今回はSD社で働く10名の技能実習生の基本状況を把握したうえで、そのうちの7人に対して聞き取り調査を行った。聞き取り調査にあたって、KSさんが通訳してくださった。この10名の技能実習生の基本状況は表2の通りである。

表2：SD社に勤務する技能実習生全員（計10名）の基本状況
(2021年10月現在)

項目	詳細状況
性別	男性：8名

	女性：2名
年齢	20代：3名 30代：6名 40代：1名
婚姻状況	未婚：4名 既婚：4名 離婚：1名 不明：1名
日本滞在歴	2-3年：6名 4-5年未満：3名 5年以上：1名

出典：筆者が聞き取り調査を基に作成。

また2021年の3月と7月に詳しい状況を把握するために以下の7名に聞き取り調査を行った（表3）。

表3：聞き取り調査を応じた7名の技能実習生の概要（2021年10月現在）

協力者	性別	結婚	家族構成	日本滞在歴*
Gさん(31才)	女性	既婚	夫、息子	2年以上5年未満
Yさん(37才)	男性	未婚	両親、4人兄弟	3年
Wさん(35才)	男性	既婚	妻、子ども1人	2年以上5年未満
Nさん(24才)	男性	未婚	両親、妹2人	3年
Aさん(30才)	男性	離婚	両親、兄2人、娘1人	3年
Kさん(27才)	女性	未婚	不明	3年
Sさん(29才)	男性	未婚	両親、妹1人	3年

出典：筆者が聞き取り調査を基に作成

*日本滞在歴の表記が違うのは、筆者らが2回にわたり聞き取り調査をした結

果、その当時の回答方法が違ったためである。

①来日の目的、母国への送金及び日本語学習の状況

来日の目的について、全員が母国より高い給与が得られることを挙げている。SD 社の場合は技能実習生の出身国であるタイに同じ会社が経営する工場があることで、技能実習生たちが来日前に自身が日本でどんな仕事をするのかということや、実際に技能実習生期間を終えた元実習生たちに話を聞く機会などもあり、来日前の仕事に対する準備や日本で暮らすことに対する心構えなどを比較的しっかり行うことができたことが分かった。そして、給与の低いタイで働くよりも給与の高い日本で働いた方が、借金をしたとしても長い目で見れば将来的にはお金を多く得ることができると判断し、多くの若者は技能実習生になることを選択し来日していた。

来日後、みんなの手取り額は基本的に月額 11-13 万円で、この給与について技能実習生 10 人中半数に当たる 5 人が、現在の給与に「非常に満足している」、または「どちらかという満足している」と回答した。技能実習生たちは給料の 4 割から 6 割を母国に送金にしており、多い技能実習生は月給の 4 分の 3 を送金に充てていた。送金の用途に一番多いのが兄弟や子供の教育費である。他には今後の起業資金のためというケースがある。住居費用の支出が 2 万円になるようで⁸、みんなが日本での生活を切り詰めて母国へ送金していることが分かる。

日本語の勉強について、全員日本に来る前に 2 か月間、日本に来てからは 60 時間の研修を行っており、そこで日本語を勉強している。ただし、来日後の日本語研修は来日時期によって事業所が繁忙期に来日した技能実習生は勉強の時間が十分に取れなかった場合も見られた。これらの研修を通して日本で普段は基本的な日本語で困ることはないものの、日本で銀行を開設するときやタイに郵便物を送るときに不自由さを感じるが、通訳者に助けられている。

⁸ 技能実習生が会社が手配した近くのアパートで住んでおり、一か月の賃料の 4 割に当たる 2 万円が自己負担で残りの 6 割 (3 万円) が SD 社が負担している。

日本語学習のモチベーションを尋ねる質問において、10人中8人もの技能実習生が「将来日本語を活かして働きたい」と回答し、日本語学習への意欲の高さを読み取ることができたが、最近半年以内の平均的な日本語の勉強頻度を尋ねたところ、10人中2人が「1か月に1回」、そして大半にあたる8人が「特に勉強していない」と回答した。このことより、技能実習生は自身の将来のためにも日本語を上達したいと思っているにもかかわらず、十分勉強できていないということができる。その理由として、普段の勤務と並行して日本語の勉強にも時間を割くことが難しく、通訳者のKSさんによると、通訳者たちがJLPTの試験（日本語能力試験）を受けたいという実習生のサポートもするが、なかなか合格は簡単ではないそうである。日本で経済的・環境的に不自由な状況にある農村の技能実習生にとって、日本語教室にアクセスするのが容易なことではないということが関係していると考えられる。地元の田川市にあるボランティアによる日本語教室はボランティア教師が少なく、技能実習生を受け入れていない。

そうした状況の中で、研修が終わってもAさんやYさんはYouTubeを利用して日本語を勉強している。Aさんは分からない単語があった場合、すぐにインターネットで翻訳するようにしているとも話していた。ここから分かるように、技能実習生たちは身近に通訳者がいるものの、インターネットを活用し来日後も自主的に日本語を勉強している。実習生たちの発言について少し紹介しよう。

「日本に来た理由は、息子の教育費を稼ぐためである。そのため日本ではなるべく節約して、旅行などにもあまり行かず少しでも多くのお金を息子のために送金できたらという思いで働いている。来日当初は、日本のゴミ捨て等の時のルールが厳しいと感じた。タイでは多くの女性が縫製業に従事するか、メイドとして働くか、子育てをするかという風に職業が決まっている。」(Gさん)

「技能実習生として来日する前、既に彼女が技能実習生として日本で働いていたので自分も技能実習生になった。日本のルールは勉強になることが多い。また、普段の日本語の勉強はYouTubeでリスニングの勉強を中心に行っている。近所のスーパーでアル

バイトしているタイ人や、小倉や直方（会社より公共交通で 30-60 分前後で着く街中一筆者注）近くに遊びに行ったときに会ったタイ人に話しかけることが多い。技能実習生期間が終わったら、タイでお店を開くかタイの電気で働きたい。」(Y さん)

「来日前はタイの実家で農業を手伝っていた。日本に来て、タイに比べ日本の物価が高いこととタイのように道に屋台がたくさんないことに驚いた。タイにいる妻とは毎日電話するが、毎日ケンカしている。技能実習生期間が終わったら、日本で稼いだお金で自分の夢であった牧場を経営したい。」(W さん)

「タイに妹が 2 人いるため、日本で稼いだお金の半分以上を送金している。休みの日は、家で休んだり近くに買い物に行ったりする。技能実習生期間を終えたら、次は韓国に働きに行きたい。」(N さん)

「日本では N さんと一緒にプラスチックを形成するラインで働いている。日本の機械だから業務にも安心して取り組んでいる。来日してから足を怪我したことがあったが、通訳の方と一緒に病院に行って無事良くなった。」(A さん)

「来日前はタイでセールスマンをしていた。日本に来てからは塗装の仕事などを担当した。休日は日本人の同僚と出かけることもある。技能実習生期間を終えタイに帰ってから何の仕事に就くかは、まだ決めていない。」(S さん)

以上のように、来日の前の職業はまちまちであるが、みんなが家族のためにあるいは今後自分のビジネス（牧場経営）のために働いており、日本での就労は期間限定的なものを見なし、いずれは本国に帰るか他の国へ就労に行く計画している。EK 社の B さんのようにいつか妻子を呼び寄せて日本で長く暮らしたいという考えがないようである。

②職場及び地域の日本人との交流

SD 社内では日本人従業員と技能実習生の交流が多く行われていた。これについて日本人従業員で技能実習生の雇用管理などを担うマネージャー Ha とも

う技能実習生と共に働く現場の責任者である工程管理等責任者 Ha に話を聞いた。Ha と Hb がほぼ毎日技能実習生と社員の交流があると回答した。また、コロナ禍以前の飲み会や忘新年会など社内行事への技能実習生の参加についても、二人とも技能実習生を「参加させている」と回答した。その理由として、「コミュニケーションを図るため」、「仲良くなるため、コミュニケーション」を挙げた。技能実習生側も、10人中7人が仕事の時に日本人従業員との交流があり、仕事の時以外では10人中5人が「1か月に数回程度」、または「ほぼ毎日」交流していると回答した。

また、SD社には通訳以外にも個人的に技能実習生をサポートする従業員が存在する。例えば、タイ人の女性と結婚したことでタイに関心が高く、技能実習生のこともよく気にかけている従業員がおり、休日なども率先して彼らを観光などに連れて行っている。そのためコロナ前の技能実習生たちは、休日も日本人従業員とプライベートでもよく交流している。

一方、会社以外に日本人との交流について、コロナ禍の前では、技能実習生たちが会社を通して地域の人々との交流の場である祭りにも参加していたり、地域の交流活動にタイのカレーを作ったりして参加していたが、それ以外に地域との関わりは多くなかった。実際の日本人との交流についての質問では、「交流したいと思っているが機会が少なく参加できない」を選択した技能実習生が最も多くなった。しかしコロナ禍で状況が変化した。コロナの影響により社内で行われる地域の方との交流の場であるお祭りがコロナの影響で中止され、コロナ感染を危惧して実習生に多くの人が集まる場所に行かないようお願いをしている場合もあったため、それが技能実習生の日本人との交流機会の減少という形で影響を及ぼしたことが分かる。

③技能実習生の医療サービスの利用状況

蕭ら（2021）による外国人が病院で困ったことについてと調査結果を見てみよう。回答者の半数が「日本語が話せない/外国語対応できる人がいない」（264人、50%）と回答し、次いで、「何科に行けばいいかわからない」の156人（29%）、「待ち時間が長い」の137人（26%）、「治療費・保険料が高い」の120人（23%）となっている。この結果から、外国人が病院を受診する際に、

半分の人が言語による問題に直面していることが分かる。ここでは技能実習生が就労や普段の生活以外に、日本で急な怪我や病気に遭った場合で、母国ではない不安を感じながら、病院をどのように利用するのか、そこに受け入れ企業はどんな役割を果たしているのかを考察したい。

まず、技能実習生が加入する医療保険のことについて少し紹介したい。日本の医療保険制度は国民皆保険制度なので、外国人住民を含む全ての人が公的医療保険に加入している。この公的医療保険制度は病気や怪我で病院を受診する際、保険証を提示すると医療費の3割負担で治療が受けられる制度であり、技能実習生も加入している。そのほかに技能実習生を対象とする保険は主に以下の二つである。

(a) 外国人技能実習生総合保険

これは、技能実習生が母国出国から帰国するまで、「技能実習1号」「技能実習2号」を合わせた講習期間を含む実習実施期間中の全期間をカバーする保険である。治療費用については、国民健康保険、健康保険等の資格取得の時期を考慮し、母国出国から一定期間は治療費用が100%補償される。公益財団法人国際研修協力機構(JITCO)が窓口となって取扱うことで、一般の個別契約よりも割安な保険料で加入できる。支払われる保険金は治療費用保険金、死亡・後遺障害保険金、疾病治療費用保険金、疾病死亡保険金、救済者費用等保険金、賠償責任保険金があるが、出産に関する病気や歯科疾病等に関しては支払われない。(国際人材協力機構 2020:3-5)

(b) 特定技能外国人総合保険 (JITCO 保険)

それは、特定技能1号の外国人を被保険者としている。支払われる保険金は治療費用保険金、死亡・後遺障害保険金、疾病治療費用保険金、疾病死亡保険金、日常生活賠償保険金、救済者費用等保険金があり、外国人技能実習生総合保険と同様に、出産に関する病気や歯科疾病等に関しては支払われない。(国際人材協力機構 2020:3-5)

SD社の技能実習生は全員、雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入しており、会社から事前に保険の説明を通訳者にしてもらい、理解したうえで事務の人が手続きを進めてくれることになっている。外国人技能実習生総合保険への加入は任意だが、会社側が加入できるように手続きを行ってくれるので技能実

習生は全員加入している。SD社では、保険について通訳者が間に入って説明しており、技能実習生が保険制度を理解したうえで、安心して働けるようサポートしている。

SD社の技能実習生のみんなは来日した際には頭痛薬や風邪薬といった常備薬を持ってきており、Nさんはそれに加えて腰痛の薬を持ってきていて、1年に1回タイに帰るときに補充するようにしている。しかし、常備薬や自力では治せない怪我や病気になった時には、まず通訳者に事情を説明し、企業側に病院へ行った方がいいという判断をされてから行く。その時には、通訳者と企業側で会社からできるだけ近くて、通いやすい病院を決めてもらっている。1回目の受診では、通訳者が付き添いとして一緒に行くため、病院に行くことについて特に困ったことや不安だったことはないが、問診票を記入する際は、1人では分からなかったため、通訳者に説明してもらいながら記入したと話していた。

YOLO JAPANの調査結果では、外国人が初回受診の際に問診票の記入など日本語の問題や、どの科を受診すればよいか戸惑うといった問題があるが、SD社は通訳者のサポートがあるので、技能実習生たちは安心して受診できる。

治療費に関してはAさんとKさん、Sさんも1回につき2000円から3000円くらいで高いとは感じているが、健康保険に加入していることで3割のみの負担で、満足度の高い治療を受けられるので納得しているようだ。

表3の7人のうちYさんは日本の病院を利用したことがなく、その他の人は利用したことがあった。その都度、通訳者に病院に連れて行ってもらっていたようだ。利用した症状としてAさんは足の裏で菌が増殖し、腫れて皮膚がくっついた状態になったことを挙げていた。そして通訳者に車で病院まで送ってもらい、その後、塗り薬を処方され徐々に治癒していったようだ。Nさんは腰痛が起きた時に、またSさんは筋肉痛で受診したと話していた。

ここで特にKさんの事例を紹介したい。Kさんは日本に来てから慣れない環境や言葉にストレスを感じ、精神的に不安定になり、不眠や鬱の症状が現われたため3年前から現在も通院している。Kさんも初めて病院に行く時は通訳者に付き添ってもらったため、医療機関を受診することに対しての不安はなく、病院を利用できたと話していた。おかげで、最初は精神安定剤と睡

眠薬を処方されて服用していたが、今では少しずつ睡眠薬を服用する頻度が減っているようだ。前述の身体面での疾患に比べ、メンタル面の疾患で受診する際は症状についての説明、そして医者による説明はかなり高度な日本語力が必要とされる。しかし、技能実習生にはそこまでの日本語力がないため、サポーターである通訳者の役割が大きい。通訳者がいたからこそ、すぐ受診ができ、不自由なく意志疎通ができた。実際に K さんの病状が好転していることも、このサポート体制の有効性によるものが大きいと思われる。こうした医療面のサポートは異国の地で精神的に不安定な患者にとって安心できる制度であると評価できる。

以上のように、SD 社の最大の特徴は、サポート体制がしっかりしていることである。技能実習生と事業所のパイプ役となる仲介会社の通訳数名が常に技能実習生を見守っている。また、通訳のみならず技能実習生と現場で一緒に働く日本人従業員も技能実習生と積極的に交流している。技能実習生や彼らの母国に興味を持ち、積極的に交流する日本人従業員の存在は、技能実習生にとって大切であると考ええる。事業所や日本人従業員側が技能実習生に関心を示すことで、技能実習生たちも心を開いて信頼関係が築きやすくなるのではないだろう。

4. 受け入れ企業自身のサポートを中心とした JC 事業所の取り組みと技能実習生の実態

4-1 JC 事業所の概要と受け入れ体制

JC グループ会社は 2001 年に創業し、製造、物流、販売、エンジニア、官公庁部門において人材サービスを提供している会社である。また、計測器・試験機の「校正サービス」を通して日本製品の品質保証・信頼性の確立に努め、モノづくりの現場をサポートしている。そして、筆者たちが調査した佐賀県武雄市北方町にあるこの JC グループ会社に属する JC 事業所は自動車部品の製造工場である。2021 年 10 月現在の従業員は、日本人従業員 26 名、ベトナム人技能実習生 14 名の計 40 名である。また、この会社は自動車メーカー TOYOTA の部品を製造しており、親会社から仕事を請け負って生産活動を行っている。

JC 事業所が外国人人材の受け入れを始めた背景には、人材不足の深刻化があった。製造業は、土日も出勤せねばならず夜勤もある勤務体系のため、日本人に向けた求人を出してもなかなか人が集まらない。しかし、自動車メーカーから委託される仕事は多いため、労働力不足に悩まされていた。そこで、2018年にベトナムのホーチミンにある送り出し機関と提携し、技能実習生の受け入れを開始した。この工場では技能実習生の仕事・暮らし面で困ったことが無いか気に向け、何か問題があった場合はサポートする「生活指導員」の制度を完備している。現在は4名（女性3名、男性1名）の生活指導員がいる。

生活指導員とは、技能実習生の生活のサポートを普段から行い、技能実習生を実習期間に支える従業員である。この役割は、技能実習法など技能実習生を雇用するにあって必要な法律や制度に対する講習を受講し、最後にテストを受験し、合格する必要がある。そのため、生活指導員はその講習やテストを通し技能実習生制度の知識を深めている。ただJC事業所の生活指導員は技能実習生の母語であるベトナム語を話すことができない。普段は優しい日本語で技能実習生たちと交流している。今回は生活指導員のHrさんとYbさんの二人にお話を伺った。

4-2 生活指導員によるサポート体制

HrさんはJC事業所の所長でもある。社内には、ベトナム語での挨拶をまとめた紙や、作業や設備の利用における注意事項をベトナム語で書いた紙などが従業員の目につくところに貼られて技能実習生との意思疎通を図っている。コロナ以前は日本人従業員の多くが参加するスポーツ大会や旅行などの社内行事も活発に行われていた。この事業所では、日本側が技能実習生の母国に関心を持つ、また地域の祭りに参加させ地域の人とも関わりを持たせようとするなど、技能実習生のことを知りなおかつ日本のことも知ってもらおうと努力している姿や姿勢が見られる。生活指導員の従業員は技能実習生を仕事や健康など、様々な場面でサポートを行っている。例えば、仕事で困ったことが無いか常に気に向け声をかける、日本文化に触れる機会を作る、日本語試験を受ける際は試験の申請から当日の試験会場への送迎まで手伝うなど、技能実習生をあらゆる面でサポートし確かな信頼関係を築いている。

表 4： JC 事業所に貼られているベトナム語の表

簡単なベトナム語を学びませんか？

ベトナム語	意味	読み方
Xin chào	こんにちは	シン・チャオ
khỏe không?	元気？	くオエー・くオン？
Cảm ơn	ありがとう	カーム・オン
có sao không?	大丈夫？	コー・シャオ・くオン？
đang ở đâu?	今どこにいる？	ダン・オー・ダウ？
ăn cơm chưa?	ご飯を食べた？	アン・コーオム・チュア？
có mệt không ?	疲れた？	コー・メット・コーオン？
cẩn thận nhé !	気を付けてね！	カン・タン・ニャエ
chú ý !	注意！	チュウ・イー
hiểu chưa ?	分かった？	ヒエウ・チュア？
cố lên !	頑張って！	コー・レン！
hẹn gặp lại !	また！	ヘン・ガップ・ライー！

※"ト"等の語末にある文字が発音しないことです。

出典：筆者が入手

Hr さんの話から、技能実習生と関わる際には、ゆっくり話すことを心がけていることが分かった。Hr さんら生活指導員の従業員は、日本語が堪能でない外国人でも理解しやすいような「やさしい日本語」について講習で学んでいるため、聞き取り調査においても技能実習生に対してわかりやすく丁寧な言葉遣いで話している様子が見られた。また、技能実習生に日本文化を教え触れさせるために、技能実習生に希望を募り県内外の観光地に連れて行く行事も開催してきた。しかし、コロナの影響でそのような機会が失われた。そして、ベトナム人技能実習生と関わったことで、ベトナムやベトナム語に興味湧き、現

在ベトナム語を勉強している。それから、技能実習生とのかかわり方で気を付けていることに関して、技能実習生たちのプライベートやライフイベントには、年齢差もあり異性である自分にはあまり話したくないだろうからあえて立ち入らないようにしていることが明らかになった。ただ、困っていることがないかは意識して聞くようにしていた。

「現在在籍中の技能実習生は、技能実習生としての 3 年を終えた全員が、更に長期間の滞在が可能な『特定技能実習生』に資格変更が済んでいる。最近県内や周辺地区での外国人材の受け入れが進んだと実感するし、ベトナム人は手先が器用で真面目だと感じる。」(Hr さん)

生活指導員たちの努力によって、全事業所において四人の生活指導員を始めとする日本従業員と技能実習生の関係は良好で、Hr さんは技能実習生から「お父さん」と呼ばれているほどである。

4-3 JC 事業所で働く技能実習生の就労と生活状況

技能実習生たちは会社から 2.5Km 以内の、会社が法人契約をした住居に住み、自転車通勤している。2 シフト制で勤務している。手取り月額給与は人によって違うが凡そ 10 万円である。残業がある月は 12 万になることもある。

表 5 : JC 事業所に勤務する技能実習生全員 (計 14 名) の基本状況 (2021 年 10 月現在)

項目	詳細状況
性別	女性:14 名
年齢	20 代 : 9 名 30 代 : 3 名 無回答:2 名
婚姻状況	未婚: 10 名

	既婚： 2 名 離婚： 2 名
日本滞在歴	1 年未満： 1 人 1-2 年未満： 3 人 2-3 年未満： 3 人 3-4 年未満： 7 人

出典：筆者が聞き取り調査を基に作成。

① 来日の目的、母国への送金及び日本語学習の状況

全員の基本状況を把握した上で、2021 年の 7 月と 10 月に、JC 社で技能実習生 5 名と生活指導員の日本人社員 3 名を対象に聞き取り調査を行った。調査に協力してくれた技能実習生の概要は次のとおりである。

表 6：聞き取り調査を応じた技能実習生の概要（2021 年 10 月現在）

協力者(仮名)	ジェンダー	日本滞在歴	在留資格	結婚状況
H さん(27 才)	女性	3 年	特定技能	未婚
C さん(26 才)	女性	3 年	日本人配偶者	既婚
H さん(27 才)	女性	3 年	特定技能	未婚
H さん(34 才)	女性	3 年	特定技能	離婚
F さん(28 才)	女性	3 年	特定技能	離婚

出典：筆者が聞き取り調査を基に作成

聞き取り調査から、技能実習生の来日の主な理由は「お金」つまり高収入の獲得である。お金が必要な理由としては、自身の趣味や娯楽のためという声がある一方で、ほとんどの実習生たちが家族のためにお金が必要であると回答した。そのため、彼女たちはみな「残業をしたい」という。それは EK 社及び SD 社の技能実習生と類似している。

母国への送金について尋ねたところ、14人中9人が毎月5万円から7万円を送金している。彼女たちの手取りが月額半分以上に当たるということが分かった。現在の給与についての満足度に関する質問では、14人の内4人が「どちらかという満足していない」と回答した、コロナ禍で残業ができなくなり、技能実習生が「お金を稼ぎたいのに最近残業ができない。残業したい!」と話していた。2021年10月末になってようやく残業ができるようになった。

一方、日本語学習について、14名全員が独学で勉強している。「無料の日本語教室」などの日本語教室で勉強している実習生は、1人しかいなかった。このことから、技能実習生は日本語の勉強をするにあたり、ボランティアが開催する日本語教室に通うなどして、第三者機関で教わるという方法で日本語を勉強することができておらず、自力で勉強をしている。日本語学習の環境が恵まれているとはいえないが、日本語への学習意欲が総じて高い。Hさんは技能実習生期間が終了しても日本で働きたいため、日本人ともっと交流して日本語を上達したいと話していた。また、Cさんは日本人と結婚したことで、今後日本で暮らすことを考えてもっと日本語を上手になりたいと話した。日本語の勉強頻度における質問で「ほぼ毎日」と回答した技能実習生が6人いることが分かった。更に、「1週間に2、3回」と回答した技能実習生は3人で、合計すると9人もの技能実習生が日本語の勉強に積極的に取り組んでいるということが分かる。また、日本語レベルは、「N2」の実習生は1人、「N3」は2人、そして6人が「N4」であった。多くの技能実習生が日本語の勉強を独学でありながらも熱心に勉強しており、高いレベルを持つ技能実習生も存在していることが分かった。JC社は実習生一人一人のレベルや日本語学習意欲にそって勉強や資格試験受験の機会を提供していることが良い影響を与えたと考えられる。

②職場及び地域の日本人との交流

技能実習生に対して、2020年から現在まで仕事以外において事業所の日本人とどのくらい交流しているかという質問をしたところ、「1か月に数回程度」、「ほぼ毎日」と比較的日本人との交流が多いと回答した技能実習生は、14人中6人であった。この生活指導員の日本人従業員が普段から技能実習生と密な交流を行っていることが分かった。

また、実習生たちはコロナ以前には社員旅行などで遠出も楽しんでいた。社員旅行は、JC 事業所の親会社にあたる企業から実習生たちの日本文化体験のために毎年支給される補助金で、事業所が県内の観光地などに実習生たちを連れて行っていた。またスポーツ大会を開催したりしていた会社内の聞き取り調査の際に、その当時の写真を見せていただき、日本人従業員も技能実習生も一緒に楽しんでいる様子が印象的だった。

しかし、コロナ禍の影響でそのような行事ができない今、実習生にとって日本人との交流は社内の日本人に限られている。JC 社の周囲には民家もあまり見当たらず、技能実習生はアパートと事業所の往復では日本人との交流機会がない。しかし、実習生の中にはインターネットを利用して日本人と交流し、休日にその日本人と会って交流するなど、日本人との交流を強く望む実習生 H さんも存在した。そして、H さんは他の実習生に比べインタビュー時の受け答えもスムーズで日本語の会話スキルが高かった。

更に、技能実習生に休日について話を聞くと、SNS などを活用して知り合った日本人の友人と積極的に交流し、彼らから日本語を熱心に学んでおり、日本人の友人との交流を積極的に行っている技能実習生は日本語のスピーキング能力を磨いていた。よって、日本人との交流が多い技能実習生は日本語の勉強も積極的に行っており、日本人との交流が日本語学習のモチベーションの向上につながっているといえる。

③医療サービスの利用と会社のサポート

JC 事業所の技能実習生は雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入している。保険に加入する際にも、その保険について技能実習生本人が本社にいる通訳者の R さんから直接説明を受け、実習生が内容を理解してから加入している。任意だが JITCO 技能実習生総合保険に加入できるようにしており、この保険に加入していると医療費の自己負担分 3 割も戻ってくるので、できるだけ全員に加入させるようにしている。ここから、JC 事業所では技能実習生の負担が少なくなるように考え、工夫されていることが分かった。

聞き取り調査した 5 人の実習生は全員日本の病院を利用したことがあり、皮膚科などにかかる軽度な症状の場合は自転車に乗って 1 人で病院に行った

り、各々の判断で病院に行ったりするが、1人で行けない程度の怪我や病気の場合は生活指導員の車で連れて行ってもらう。また、ベトナムから常備薬として風邪薬を持ってきていたが、3年間日本で生活しているため全員、今はなくなってしまっている。JC 事業所では、生活指導員はベトナム語を話せないが、本社にベトナム人通訳者の R さんがいるため、技能実習生が怪我や病気になったときは生活指導員か R さんに連絡して相談したり、診察を受けるときも言葉が分からないときは電話をして対応したりしてもらっている。そのため、技能実習生たちは病院に行く際も不安は特になかったという。

JC 事業所の技能実習生たちでも治療費は1回につき2000円から3000円かかったそうだが、JITCO 技能実習生総合保険に加入しているので、治療費に関してはすべて保険でカバーできるので助かっていると話していた。ただ、最近ではコロナウイルスの影響で病院に行くと感染するのではないかと不安を感じているようだ。JC 社としても、感染者が発生しないよう感染対策を徹底しており、毎日体調管理として体温や体調を記録し、外出をできるだけ控えるよう呼び掛けている。また新型コロナウイルスワクチン接種に際して、予約などが実習生にとって難しいこともあって、生活指導員たちが代わりに予約をし予防接種を受けさせた。

このように JC 社では SD 社と比較すると、技能実習生自身で判断して行動してもらうこともあるが、必要な時には生活指導員や通訳者の力を借りて医療機関を利用していることが分かった。

以上のように、JC 事業所は社内に4人の日本人従業員の生活指導員と本社にいる通訳者との連携で技能実習生たちを支えている事がわかった。

5. 技能実習生にとって企業のコミュニティハブ的な役割

以上、三つのタイプの技能実習生の受け入れ企業とそれぞれのサポート体制を見てきた。各タイプの企業は各々のサポート体制と特徴がみられた。EK 事業所のような小規模の事業所で働く技能実習生は雇用主である社長と事業所の従業員によって直接サポートしてもらっている。EK 事業所は従業員数の少ない小規模な事業所である。加えて 3K にあたる建築業であるため日本人には

敬遠されてしまい人手が足りない。そんな職場だからこそ、技能実習生を貴重な人材と考え、彼らに常に感謝すると同時に無料で住居を提供など彼らの暮らしを少しでもサポートし快適に暮らせるように心がけていることがわかる。また規模が小さく、個人経営であるため、技能実習生への対応も柔軟になっている。社長は技能実習生を地域と「隔離」するのではなく、地域住民の家で大工の仕事をさせたり、社長が住民の家で農作業に行く際に同行させたりして技能実習生が地域に溶け込むように工夫している。地方の農村地域で比較的閉鎖的だと思われがちだが、地元住民の社長が仲介して地域全体が技能実習生を受け入れている。実習生も地域の一員として順調な日本での暮らしを可能にした。

一方、SD社とJC事業所の場合では、EK事業所のように社長が自ら技能実習生を直接にサポートすることができない。SD社のサポート体制は、技能実習生と事業所のパイプ役となる仲介会社の通訳者4名が常に技能実習生を見守っていることである。このように言語面で技能実習生が困ったときに通訳として日本人従業員と技能実習生の間に入り説明を行うなどしてサポートしている。また体調面などで技能実習生が困った際には、技能実習生の相談窓口となり事業所と技能実習生の間を取り持つなど、技能実習生と事業所のパイプ役となっている。技能実習生は、来日前に日本語を学んでくるとはいえ、日本語が流ちょうに話せて堪能なわけではない。だからこそ、このタイプの事業所のように何かあった際に技能実習生がすぐ母国語で相談できる存在があることは、技能実習生にとって心強いと考える。このような言語面でのパイプ役の存在は、事業所の規模によっては常駐、常駐でないなどの差は出るかもしれないが、どちらであれ存在する方が望ましいだろう。

また、技能実習生のサポートをするパイプ役の日本人従業員が多いJC事業所の例もある。技能実習生の日本での生活をサポートする存在として、各事業所に最低1人いなければならないとされている生活指導員が、技能実習生14名に対し生活指導員は4名在籍しており、生活指導員1名につき3名から4名の技能実習生をサポートしていることになる。この生活指導員は、勤務時間に何か困ったことはないか技能実習生を気にかけるだけでなく、技能実習生が体調不良になった際は技能実習生を病院に連れて行き、問診の際や治療後の説明の際にも技能実習生と一緒に医師の話を聞き、技能実習生が理解できていな

い際には医師の言葉をやさしい日本語に言い換えて説明するなど、重要な役割も担っている。さらに生活指導員が言語面で対応できない場合は本社にいる通訳者の助けが得られる。技能実習生にとって、生活指導員は困ったときなどに気軽に相談でき、日本での就労・生活にとってなくてはならない存在である。

更に、SD社とJC社のようなタイプの受け入れ企業では日本人従業員との交流の多さも魅力である。例えば、コロナ前の技能実習生を日本人従業員との社内旅行などの行事に、強制的にはないが参加を促していた。社内行事があることで、技能実習生は日々の息抜きとなるだけでなく、勤務時間にはなかなか日本人従業員と話す時間が無くても、行事の際にお互いのことを共有しより親交を深める機会になる。日本人従業員にとっても、行事で技能実習生のことを知ることで親しみを持つことができ、行事後会社での交流がよりスムーズになる効果が期待できると思われる。

しかし、問題点も残されている。SD社とJC社のように比較的企業の体制がしっかりしている分、技能実習生の日本人との交流も企業内で完結してしまっている傾向があり、地域との直接的なつながりが希薄である。事業所が休みの際に何か問題が発生し、事業所の日本人従業員が対応できないという状況に陥った際に、技能実習生が孤立してしまいがちである。地域とのつながりがあれば、技能実習生が地域の人に助けを求めることができ、技能実習生が孤立することなく問題に対処できる。地域とのつながりを作るために、事業所が技能実習生と一緒に持続的に地域地域行事に参加するなど地道な努力が必要である。それを通して、地域の方々も技能実習生たちもお互いを身近な存在であると認識できる機会を多く設けていく必要がある。

以上、本章の事例からもわかるように、技能実習生が来日して一番最初しかも一番多い関わりを持つ受け入れ企業は技能実習生が日本社会との関係性をもつ仲介役を果たしている。ホスト社会において「暫住者」である技能実習生たちを今後地域社会のメンバーとして受け入れていくには様々な課題を解決していかなくてはならないが、その第一歩として、受け入れ企業が技能実習生の「サポートプラットフォーム」を構築し、事例からみたように、企業がコミュニティハブ的な役割を果たし、技能実習生の直面する就労・生活の課題を解決していくことが大変重要である。受け入れ企業のコミュニティハブの役割を

しっかり果たし、その上地域社会との繋がりも築くことを通して、初めて日本社会にとって貴重な労働力人材を包摂し、技能実習生とホスト社会が互いに win-win の関係性の形成が可能になるであろう。

【参考文献】

国際人材協力機構（2020）「外国人技能実習生総合保険のご案内」、3-5。

http://www.k-kenshu.co.jp/pdf/jitco_02-20140701.pdf（2022年1月6日最終閲覧）。

出入国在留管理庁（2021）「主な国籍・地域別 特定産業分野別 特定技能1号在留外国人数」『特定技能1号在留外国人数（令和3年9月末現在）概要版』。
[001357709.pdf \(moj.go.jp\)](http://www.moj.go.jp/001357709.pdf)（2022年3月15日最終閲覧）

蕭閔偉・北山玲奈・水内俊雄（2021）「在日外国人による医療サービス利用の実態と課題－株式会社 YOLO JAPAN によるアンケート調査の分析から」陸麗君・蕭閔偉・水内俊雄編『大都市における人口構造の変化と空間の変容』URP「先端的都市研究」シリーズ 28 大阪市立大学都市研究プラザ、41-56。

藤井恵・松本雄二・軽森雄三（2020）『すっきりわかる！技能実習と特定技能の外国人受け入れ・労務・トラブル対応』税務研究会出版局。

法務省（2021）「R2.12末在留統計資料 第2-1 図」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001344904.pdf>（2022年3月15日最終閲覧）。

労働新聞社（2019）『まる分かり 2019年施行入管法～特定技能資格の創設～』労働新聞社。

第3章

寮付き人材派遣・業務請負業者が生活困窮者を支援する

寺谷 裕紀・水内 俊雄・垣田 裕介

1 「就労による包摂」との出会い

筆者のうちの水内と垣田は不安定居住層の脱ホームレス支援から生活困窮者自立支援（生困と略記）に学術研究の立場から 20 年以上関わり、特に現象の最前線と新政策の実装をアカデミズムの立場から推進してきた。ホームレス状態は経済・社会状況によりその様態を絶えず変えてゆく。その様態に迅速に迫るべく、2010 年代初頭から順に、1：矯正施設退所者のホームレス化、2：ホームレス者を受け入れる社会的不動産、3：セーフティネット(SF と略記)の鍵となる居住福祉、4：就労と居住セットを提供する派遣業による SF、と連鎖的に新現象を追ってきた。

今回はコロナ禍が生困に無縁であった生活娯楽産業層を痛撃し、生困になだれ込む中から、予期せずして暫居や共居を介したモバイルな就労と居住の実態が炙り出された。図 1 のような地域や職業が固定的でないモバイルな就労と居住のセットが、「就労による包摂」による政策が意図しないが自立的 SF を形成するという仮説の検証が本章の主題となった。換言すれば、否定的かつ迷惑がられ勝ちなこのセットを SF として捉直しその効用を明らかにする、前例をみない挑戦的試みに取り組むことになった。

1 から 4 へと、不安定居

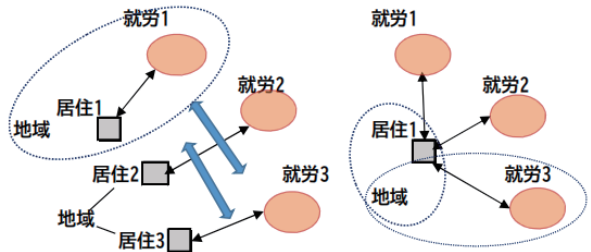


図1 モバイルな就労と居住のセットのモデル

住の最前線の現象を現場で見てきたが、4の現場に接したのはある意味で福祉中心に動いていた我々の分析枠組みを大きく変えるものであった。特にそれは2019(令和元)年度厚生労働省委託事業「不安定な居住状態にある生活困窮者の把握手法に関する調査研究」において、各地の生活困窮相談窓口において、出口として派遣業者へのつなぎと、一時生活支援のシェルター代わりに社員寮などが使われている実態を知った時であった。この上記の報告書の「調査課題設定の背景」において、水内は次のように述べている。

(5頁)社員寮・飯場の存在自体が、一方で就労希望者層の就労を家・食事付きでかなえられる手ごろな通勤寮的存在であると同時に、不安定居住層にとっても一時的な居住のセーフティネットとして働くという側面を有することである。今回の調査では、就労すること自体のセーフティネット的側面に注目することで、運営企業の経済原理に左右されるが、公的セクターの資金で動く福祉包摂に対して、以下のような包摂の様態を提案したい。経済原理で「意図せざる包摂」、すなわち就労に対して賃金を支払うと同時に、同時にそこから家賃と食費を差し引かれることを条件に部屋と食事が提供され、居住が担保される。こうした不安定居住層において、このシステムに乗ることでセーフティネットとすること、これを経済包摂となづけてはどうか、という提案である。

当時は経済包摂というタームを用いているが、仕事による包摂、「就労による包摂」にタームを今は使っている。

この新しい研究対象の領野と位置づけを図示したのが図2である。下側の不安定居住層への支援が、フォーマルなSFであるI象限の社会保険、II象限の社会福祉ではうまく機能しなかったため、III象限にあるホームレス支援の発展形である生困(2015年から)に繋がるSFが形成された。ここが今まで我々の研究の主戦場であった。本研究では、政策に規定されたフォーマルなSFの範囲外にある未知のIV象限への挑戦となっている。そこでは居住期間が中・短期である暫居、集団で住む共居を、社員寮やシェア

ハウス、ワンルームマンション等で就労とセットでSFを形成するIV象限の全容に迫る。またコロナ禍で特にI象限からIII・IV象限移行へのリスクに晒された人々を、外国人を含めその実態を把握すること、更に今まで不可視でありコロナ禍で最も影響を受けた生活娯楽産業が内包しているIV象限システムを明らかにすること、最終的にはフォーマルな福祉である生困との連携を通じたSFの多層化の達成の可能性の追究を旨としている。

大まかな全体像は以上のおりであるが、ここではこうした「就労による包摂」を社員寮で行っているいくつかの企業への聞き取りを行ってみたい。これらは福祉の現場、特に生活困窮の相談窓口から得た情報のもとに聞き取り対象を設定させていただいた。なお本章に引き続き「コラム」では、主に首都圏の社員寮について、水野

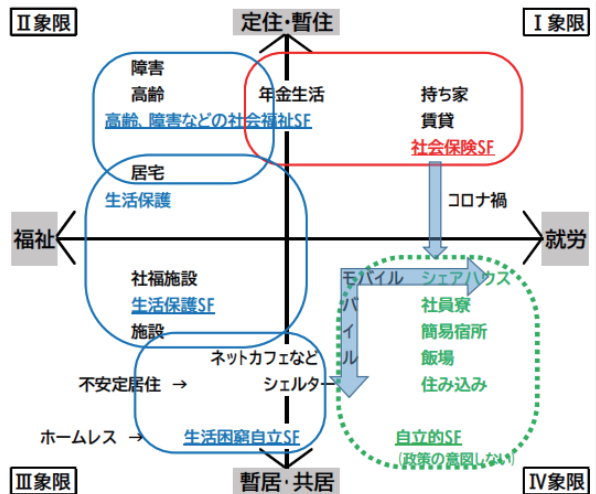


図2 本研究が注目する新しい研究対象

阿修羅さんのレポートがある。本章で訪問した企業も含まれており、参照していただきたい。なお同時に生活困窮の相談窓口のほうも全国6か所で聞き取りを行っている、この自治体の聞き取りについてはコロナ禍前の2019年度に実施であり、その後の変化が激しいので、第7章に一自治体事例のみ掲載し、その他の事例については別の機会に載せることにした。

次節以降では、「就労による包摂」とわれわれが見ている企業を、寮付き人材派遣・業務請負業者とタームをフィックスする。既存の研究事例を参考にしながら当該業者界の変遷と現状を明らかにし、聞き取り結果を紹介する。

2. 寮付き人材派遣・業務請負業者の役割の変化と見られ方

2-1 寮付き人材派遣・業務請負業者の役割はどう変化してきたのか

まず「寮付き派遣」とは何であるかを説明する必要があるだろう。寮付き派遣とは人材派遣会社に派遣社員・派遣スタッフという立場で雇用されると同時に、住まいが派遣会社や派遣先企業によって提供されるような求人である。建設業では飯場が、旅館等宿泊施設では住み込みが、同様の雇用形態として長い歴史を持つ。

労働者向けの寮といえば、高度経済成長期の日本では労働者に対する福利厚生の一つとして、独身労働者向けの独身寮や社宅などが提供されてきた。それらは90年代以降の長期不況の中での経費圧縮と共に姿を消した。しかし、依然としてインターネット上に無数に公開されている求人情報の中には、「寮付き」や「寮費無料」などの文言が求人のウリとして強調されている、所謂「寮付き求人」が多数存在する。「寮付き求人ナビ」のように寮付き求人のみを扱う求人情報サイトがあることから、寮付き求人に今でも一定以上の需要が認められるのである。

この背景には90年代から続く日本の長期不況から仕事の外部化という企業経営戦略の浸透、人材派遣業者の台頭、そして不安定就労層の増加がある。不安定就労者にとっては、都市部では水道・光熱費や食費、通信費に加えて、一定水準以上の住環境を求めると高額の家賃が負担となる。若年者や非正規の不安定就労層、自力での住まい確保が困難な労働者が仕事と住まいを同時に確保し、生活していくとなった際に「寮付き求人」は選択肢の一つとして有力なものになるのである。

このような「寮付き求人」の求人情報を出している企業の多くは人材派遣業者である。90年代から2000年代にかけて急速に増加した人材派遣業者の中に、労働力の確保及びリテンションのために寮を用意するところが現れるようになった。これが「寮付き派遣」が誕生した経緯である。

なお、建設・土木業では労働者の派遣は法令によって禁止されており、「業務請負」という形をとる。請負とは、民法632条によると「当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対して

その報酬を支払うことを約する」ことである。

2-2 リーマンショックを契機とした「寮付き派遣」の脆弱性の露呈

寮付き派遣は、高度経済成長期以降、多様な住み込み形態の仕事が失われてきた現代において、住み込みの仕事に代わり、不安定居住・就業層の受け皿として機能してきたと言えよう。特にバブル崩壊以降、経済の停滞とグローバル化の激化の中で労働の質は低下し、就職氷河期世代が形成され、非正規労働者の数は増加の一途を辿ってきた。不安定居住・就業層は仕事と住まいを求めて製造業を中心とした工場に、人材派遣・業務請負業者を通じ非正規労働者として就業することで、派遣先企業や人材派遣・請負業者が用意した寮に吸収された。

この受け皿としての機能が破綻し、寮付き派遣の危うさを露呈したのが、2008年のリーマンショックを契機とする世界的な不況であった。当時、自動車産業を中心に製造業各社は派遣労働者との契約を打ち切り、雇い止める、通称「派遣切り」が相次いだ。その中で日本各地に出現した「年越し派遣村」は世の注目を浴びた。このような年越し派遣村が形成された要因の大きな一つとして製造業における「寮付き派遣」があったと今野(2019)は指摘する。彼によれば、当時200万人あまりの製造業派遣・請負労働者がおり、その半数ほどが寮に暮らしていたと推計されている。その寮付き派遣の労働者の一部は雇い止めを受けて、失業すると同時に年越し派遣村の構成員となり、路上で析出された。これは寮付き派遣という形態で働く労働者の住居喪失状態に陥るリスクが非常に高いことを示すこととなった。

一連の経験から、労働者派遣法は度々改正され、労働者を保護する方向へと内容が変わってきている。福祉のセーフティネットは2015年に生活困窮者自立支援制度ができたことによって拡大される形となった。

2-3 生活困窮者支援の出口へ

生活困窮者自立支援制度に関しては、度々、ワークフェア政策であるという批判や指摘がなされる。これについては櫻井(2016)がその論点をまとめあげているので、紹介しておく。リーマンショックを経験した後も「寮

付き派遣」は残存し、依然として派遣スタッフとして入寮しながら就業している労働者は数多く存在していることが推測される。垣田（2020）や冒頭に引用したホームレス支援全国ネットワーク（2020, 2021）は、困窮者やホームレス・不安定居住層がその状態から脱却する経路として、この寮付きの人材派遣・業務請負業者を活用して自立してゆく事例について言及した。野宿生活やインフォーマルな住まい、ネットカフェや福祉部門の住まいから仕事と住まいを求めて、自ら寮付きの求人にアクセスする者も当然一定数存在する。一方、行政窓口や支援機関に相談に訪れ、そこで寮付きの人材派遣・業務請負業者を紹介されることもある。

何故、未だに「寮付き派遣」など住まいと仕事がセットで提供される求人は、仕事なくなれば、住まいも失うリスクのある非常に不安定な境遇であるにも関わらず行政窓口や支援機関がそれを紹介するのか。まず、その自治体や支援機関が一時宿泊施設を持っておらず、不安定居住者に対応できないという場合が考えられる。また、いずれ就労自立を促す必要があるのであり、住まいと仕事を与えることのできる寮付き派遣・業務請負業者が利用可能で、さらには人材派遣・業務請負業者の中に、積極的にホームレス・不安定居住層を受け入れるために行政窓口への営業を行ったり、労働者の生活・就業支援をしながら生活再建を補助したりする業者も現れているからである。

リーマンショック時に労働者を路上に送り、住宅喪失リスクが高いというリスクを露呈した寮付き派遣は、福祉や行政の支援の出口ともなっていると言える。

3. 寮付き人材派遣・業務請負業者への聞き取り調査概略

3-1 聞き取り調査の対象

では、その寮付き人材派遣・業務請負業者がどのように、困窮相談者を受け入れようとしているのか、どのように困窮相談者が寮付き人材派遣・業務請負業者の寮に吸い込まれていくのか、吸い込まれた先で寮付き人材派遣・業務請負業者が困窮相談者をどのようにサポートしているのかを本

節では明らかにする。本節の内容は、厚生労働省令和 2 年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業『不安定な居住状態にある生活困窮者の把握手法及び支援のあり方に関する調査研究事業』（以下、厚労省令和 2 年度調査事業とする）の行政窓口への聞き取り調査、人材派遣業者への聞き取り・社員寮調査の内容のうち、寺谷執筆部分を再度まとめなおしたものである。

聞き取りを行ったのは寮付きの人材派遣・業務請負業者（表 1：a~g）、住まいに困った困窮者層に対して寮付きの人材派遣・業務請負業者を紹介するソーシャルベンチャー的性格を有する有料職業紹介事業者（表 1：h）である。なおこの 2019 年度厚労省調査では、生活困窮者自立支援制度の中で必須事業に位置づけられている自立相談支援事業を担当する行政機関 6 団体への聞き取りも行ったが、第 1 節で述べたように、コロナ禍の影響が大きすぎるので、今後の調査を踏まえ、改めて触れる予定である。

表 1:寮付き人材派遣・業務請負業者（hを除く）

聞き取り先	聞き取り地域	分類
a	関西圏	人材派遣業者(製造・物販業)
b	東海圏	人材派遣業者(サービス・製造業)
c	首都圏	人材派遣業者(製造業)
d	首都圏	人材派遣／業務請負業者(警備・建設土木・サービス・製造業)
e	首都圏	人材派遣／業務請負業者(警備・建設土木)
f	関西圏	業務請負業者(建設土木業)
g	北海道	人材派遣業者(製造業・サービス)
h	首都圏	有料職業紹介業者

3-2 派遣寮へ至るルート・受入戦略

図 1 は聞き取りの結果をもとに作成した生活困窮者と生活困窮者自立支援窓口など行政機関、寮付きの人材派遣・業務請負企業、ソーシャルベンチャー的有料職業紹介事業者、NPO など困窮者支援団体と人材派遣業者の関係の模式図である。

まず、困窮者が寮付きの人材派遣・業務請負業者と繋がるまでの動きである。この模式図に従うと、以下の4つのルートがある。

- (i) 困窮者が求人情報を入りに口に直接寮付きの人材派遣・業務請負業者に応募するルート
- (ii) 困窮者がインターネットを通じてソーシャルベンチャー的有料職業紹介事業者に繋がり、寮付きの人材派遣・業務請負業者を紹介

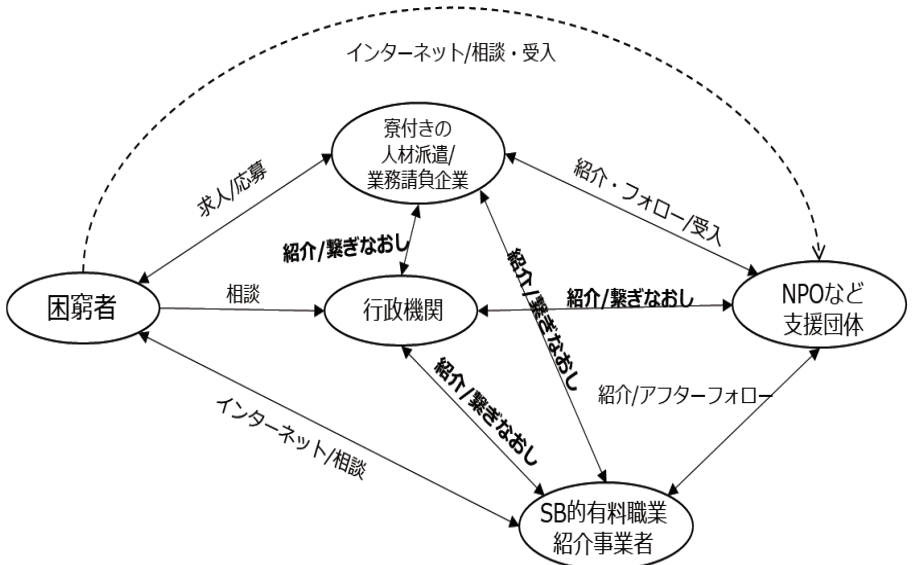


図 3：生活困窮者と各支援資源の模式図

出典：聞き取り調査をもとに寺谷作成

されるルート

- (iii) 困窮者が役所の福祉関係窓口や生活困窮者自立相談支援担当など行政機関を通じてソーシャルベンチャー的有料職業紹介事業者やNPOなどの支援団体を紹介され、そこからさらに寮付きの人材派

遣・業務請負業者に紹介されるルート

- (iv) 困窮者が役所の福祉関係窓口や生活困窮者自立相談支援担当などの行政機関や NPO などを通じて寮付きの人材派遣・業務請負業者を紹介されるルート

これらを順に詳しく見ていこう。

まず (i) の困窮者が求人情報を入りに直接寮付きの人材派遣・業務請負業者に応募するルートである。圧倒的に多いのが、インターネットの求人サイトや企業のホームページからの応募で、インターネットに求人情報を掲載することは最早当然のこととなりつつある (a 社、c 社、e 社、f 社、g 社)。この他に、e 社や f 社はスポーツ新聞の広告欄に求人を出しているようである。うち、f 社は看板広告を用いたり、電柱、さらには公衆トイレなど、人目に留まるところに広告を出したりして、それを見ての応募もあると語る⁹。

広告に最も力を入れているのは g 社であろう。g 社は大手や自社が運営するインターネットの求人情報サイトを軸としつつも、グループとしては折り込みチラシや情報誌などの紙媒体にも力を入れ、g 社としてテレビ出演の経験もある。イベントスペースを利用しての出張登録会や行政が主導する合同企業説明会への参加も積極的に行っている。

このように、人材派遣・業務請負業者による広告戦略が、不安定居住・生活困窮者へのアウトリーチ的性格を帯びていることは着目すべきポイントであると報告書 (2021) でも述べている。

続いて (ii) の困窮相談者がインターネットを通じてソーシャルベンチャー的有料職業紹介事業者に繋がり、寮付きの人材派遣・業務請負業者を紹介されるルートである。これに関してはまずソーシャルベンチャー的有料職業紹介事業者である h 社の概要に少し触れておく必要がある。

h 社は首都圏に拠点を構えるソーシャルベンチャー的性格を持つ有料職業紹介事業者である。不安定居住・不安定就労層にあたる困窮者を対象とし

⁹ 聞き取りより。

て相談を受付け、寮付きの人材派遣や業務請負業者の求人などを紹介することで、社会課題解決を図っている。

h社は大手インターネット検索エンジンの広告に力を入れており、検索結果上位に自社のホームページを掲載することを可能にしている。これによって数多い困窮相談者からのアクセスがある。

c社やd社がh社を利用しており、h社を通じて紹介される人材は、経歴や本人確認書類や身分証明証、住民票設定等の手続きや就労後のサポート、債務状況の整理を全てh社が行った上で、応募を受けるため、受け入れ時に整理された情報を引き継ぐのみで、「手間」が軽減できるというメリットがあるという。h社は、行政との繋がりもあり、場合によっては行政サービスやNPOなどへの紹介も行うことがある。

(iii)は(ii)のように直接インターネットを通じてソーシャルベンチャー的有料職業紹介事業者に繋がるのではなく、行政を通じて繋がった後に、ソーシャルベンチャー的有料職業紹介事業者によって寮付きの人材派遣・業務請負業者を紹介されるルートであり、違いは少ない。

そして(iv)は困窮者が役所の福祉関係窓口や生活困窮者自立相談支援担当など行政機関を通じて寮付きの人材派遣・業務請負業者を紹介されるルートである。

a社やf社は積極的に自社の情報を行政機関に提供し、困窮相談者を受け入れようとしている。e社やg社もa社やf社ほど強力な営業活動を行ってはいないが、シェルターなどの一時宿泊施設を持たない自治体やNPOから、稼働能力があり、就業意欲のある困窮相談者を受け入れている。一時宿泊施設を有していてもシェルターが使えない場合などにも受け入れることがある。他に、e社では、家庭裁判所や保護観察所、刑務所のほか、女性シェルターからの受入を、b社では児童養護施設から、ひきこもり、不登校、若年ホームレスなど幅広い対象者の受入も行っていることが明らかとなった。

3-3 受け入れ方針

表 1：寮付き人材派遣・請負業者各社の困窮相談者受け入れに当たっての方針

聞き取り先	マインド
a	事業展開過程で自身の引きこもり経験もあり、働く意思のある人のサポートは惜しまない。
b	自身の人生経験から。従業員は我が子と同じ。
c	「困っている人を助けて差し上げなさい」という社長の方針から
d	高齢者も働ける環境づくりが結果的に支援へ
e	「働く意思がある人に関してはある程度は見ますよ。」
f	働く意思がある人に関しては、サポートもするから働いた方がいいよ。

出典：聞き取り調査をもとに寺谷作成

表 2 は、寮付き人材派遣・業務請負業者への聞き取りの中から担当者の語りや、聞き取りの内容から抽出できた受け入れに当たっての方針をまとめたものである。困窮相談者受け入れに対する方針、考え方、マインドは、受け入れ戦略やサポートのメニュー・方法とも密接に関わってくる。a 社や b 社のように自身の人生経験が基になっている場合や、c 社の「困っている人を助けて差し上げなさい」というような方針を踏襲する業者では、受け入れに対して積極的かつサポートが充実している傾向にある。

しかし、他の業者が受け入れに対して消極的で、サポートが手薄であるという訳ではない。多くの業者は「利益」を求める企業であり、人材派遣・請負業者は、困窮相談者を労働者として雇用し続けることが利益追求に繋がっている。「その為であればサポートは惜しまない」という考え方も当然あり、職業生活の中でのサポートが手厚いところもある。

4. 寮付き人材派遣・請負業者における生活支援メニューの比較

以下は聞き取りを行った寮付き人材派遣・業務請負業者が行っている労

働者へのサポートメニューを内容別にまとめたものである。

4-1 a 社

①自立・就労継続支援

様々な課題を抱えた人々を採用しており、支援内容も多岐にわたる。一番の壁は朝起きることであり、支援管理スタッフが、朝起こしに行く、モーニングコールをするということが常態化している¹⁰。派遣先は、人手が不足している半農村地帯にある中小企業の中～大規模の工場への営業を重点的に行い、最終的には直接雇用してもらうことを目標としている。しかし直接雇用に繋がるのは全体の 5%程であり、まずは就労の継続に必要な支援を行っている。様々な派遣先を紹介できるため、極端に仕事を選び好みすることがない限りは、仕事の紹介が可能である。

②家計・金銭管理

給料を前借りできるが、前借りする原因はパチンコや飲酒である。月給は 20 万円程となるが、家賃等と前借り分を天引きすると、最終的な手取りは 11 万～12 万円という方が多い。以前は 1 日働いたら 5000 円を渡していたが（前借）、2020 年秋時点では、現場で認めてもらうまでは 1 日あたり 2000 円としている。社会保険完備としているが、ほとんどの労働者は保険料を滞納しており、就労してすぐに差し押さえの連絡が来ることが多い。その場合は、給与から月 5～6 万を差し押さえ、天引きする形で納めていく。

③食事補助

食事補助は行っておらず、基本的に食事は自炊となる。

④社員寮提供による居住支援

まず、自治体から受け入れをすると、会社近くの待機寮に入寮する。その後、定着すると、会社が契約をした賃貸アパート（社員寮）に移り、そこから通勤をする形となる。

¹⁰ 支援管理スタッフの負担軽減のため電話をワン切りで本人からかけなおしてもらうという方式を採用している

待機寮は同時に5人ほどを収容可能な一軒家のシェアハウス型となる。定着後の賃貸アパートは、派遣先近くのワンルーム型を借り上げる。前述の通り食事は自炊となる等、自立した生活を送るという点でハードルが上がるが、好きな時間に好きなことをできる自由度は確保されている。利用料は基本の家賃に、備え付けの家電等利用料、水道光熱費としての5000円を加えた額を給与から天引きする形で納める。派遣先は、人手が不足している半農村地帯にある中小企業の中～大規模の工場が多く、家賃は低く抑えられている。

4-2 b社

①自立・就労継続支援

自立の一步として、まず愛知県東海市の研修施設で18日間の住み込み研修¹¹を行い、生活リズムを整えたり、仕事へ向かう姿勢、マナー等を身につけることとなる。研修では三菱重工の元従業員であった職人3名が講師を務める。研修後は支援担当者が就業先を振り分け、その後のアフターフォローや相談は各地に数人いる管理職スタッフや取締役が行う。就業後、労働者がトンコ¹²したり、出勤が困難な状態に陥った場合でも、支援担当者が直接相談・サポートを行い、仕事先の変更等を通じて再度就業に繋げている。

②家計・金銭管理

支援担当者が債務整理のノウハウに詳しく、自治体からの税・社会保険料等の滞納への対応のほか、消費者金融での多重債務などは一本化のサポートなどを通常業務として行っている。金銭管理は特に行っていないが、共同生活を中心とするなかで、スタッフ間のコミュニケーションによる解決が行われている。

③食事補助

基本的に食事は自炊となる。

¹¹ 現地採用の場合は、採用後即研修、という形にはならないが、必ず一度は研修に参加する。

¹² 労働現場などからこっそり逃げ出すことを指す。渡辺（2016）p.94などを参照。

④社員寮提供による居住支援

各地に社員寮を持つ。中でも沖縄県では一軒家を借り上げ、シェアハウス、共同生活するタイプの社員寮が一般的であるが、物件の確保に苦しめており、特に決まった形は無い。

4-3 c社

①自立・就労継続支援

朝のモーニングコールを各営業所の担当が行うことがある。企業としては全国展開しているが、困窮者を受け入れる「セルフサポート事業」は、仙台・福島・岩手、首都圏¹³と中部エリアのみの実施である。

h社を通じて紹介された労働者については、面接から採用、入社、赴任、就業までの進捗、入社後の状況、退社された場合は退社時期と退社理由を、h社担当者に報告している。利用者本人と担当者との間では SNS 等でもやり取りが続く。

②食事補助

赴任時に非常食の提供を行ってきた。それ以外の食事補助はなく、就業後は自炊となる。

③社員寮提供による居住支援

仕事は郊外の製造業が多いため、ワンルームの賃貸物件を借り上げる形の社員寮であり、分散型となる。寮は各営業所に紐づいている。2019年度までは空き部屋も保有していたが、社内の意向で、都度借り上げる形に変更となった。これにより、社員寮の賃貸借契約締結まではホテルを抑えて、そこから通勤する形が増えている。入寮までは日雇い契約となるので寮費は請求できず、宿泊料は会社負担となる。また、正式に雇用契約を結ぶまでの期間の寮費も請求できない為、場合によっては会社の負担は非常に大きなものとなる。

¹³ 東京に営業所はなく、首都圏は、埼玉、神奈川、千葉の3県。

4-4 d社

①自立・就労継続支援

NPOも運営しており支援体制が充実している。受け入れ後、就労を優先する社員寮、福祉を優先する宿泊所のいずれに入所するかを振り分ける。就労の場合は生活支援よりも、まず働きながら、一つずつ課題を解決していく形となる。前述の振り分け後、段階的に福祉から就労へ繋がるケースも少なくない。また、半福祉・半就労という形も選択できる¹⁴。半福祉・半就労に関しては、社員寮への入居が原則認められないので、アパートへ転居してもらい様子を見ながら就労するという形も取っている。刑余者支援も行っており、d社で就労する場合もあれば、自分で職を見つけて、働くという選択肢も提供する。派遣業態のようなワークシェアの考え方に対しても肯定的で、幅広い仕事を選んで働き続けられるような環境づくりに力を入れている。

②家計・金銭管理

就労し、入寮に伴い住民票を移した際、または社会保険に加入した際、税金・社会保険の滞納が発覚し、給与の差し押さえに至ることがある。債務整理や自己破産など、相談しやすい環境づくりを心がけている。弁護士や司法書士への依頼をすることもある。

③食事補助

就労の場合も福祉利用の場合も、各寮・各施設で食事補助が受けられるが、詳細は明らかになっていない。

④社員寮提供による居住支援

社員寮と無料低額宿泊所の両者を柔軟に運用している。社員寮は大規模集約型の寮である。かつて東急電鉄の独身寮や日立製作所の世帯向け社員寮であった物件を用いており、1戸3Kの各部屋に1人ずつ入居し、洗面・トイレは共用という形である。家賃は給与からの天引きで、食事、大浴場もあり、生活リズムは整いやすい。物件の入手は、先代の創業者の時代から懇意にしている不動産業者、数社からの紹介が主なルートである。

¹⁴ マンション清掃、公園清掃等の仕事があり、無低入所者が従事することもある。

4-5 e社

①自立・就労継続支援

特に特別な就労後のフォローなどはしていない。津田沼寮では5人の社員で120～130名を管理している。

仕事の内容は警備や手元など、誰でもできるものが多い。同業種を渡り歩いている労働者も多く、e社内での営業所間の異動¹⁵も可能である。寮内にWi-Fiはなく、携帯電話・スマホ使用者も50%程と少ないことから、連絡・管理は大変で、欠員を常に意識したシフト作成を行うことで、信用維持に努めている。

②家計・金銭管理

原則、社会保険への加入を促す。そのため、滞納分の社会保険、税金等の差し押さえについては会社が給料から支払っていく形を取っている。最初の1か月ほど様子を見て、定着の見込みがあれば社会保険に加入させ、社会保険加入者については給与に2,000円を上乗せして、社会保険に充ててもらおう。社会保険未加入の労働者が全体で約3割程度を占めるが、社会保険への加入が原則義務付けられているため、社会保険未加入者については勤務日数を保証することは難しい。金銭管理などは行っておらず、基本的に個人に任せられており、給料の前借をする人が多数を占める。生活が成り立たない労働者には現金を貸すこともある。

③食事補助

集合寮で食事補助が受けられ、営業所ごとに多少の差はあるがおおむね高評価である。

④社員寮提供による居住支援

基本大規模集合寮である。寮費が3,000円/日¹⁶で、1戸3～4DKの部屋の各部屋に鍵を設け、1人ずつ、入居するような形をとっている。風呂及び食堂は別棟に設置されている。高齢となり稼働不可となった労働者へも就労の意思があれば、仕事を提供し、余程のことが無い限りは追い出すこ

¹⁵ 移動と言っても、情報があれば簡単な申し送りがある程度である。

¹⁶ 水道光熱費等込み。うち食費が1,000円である。家賃は総額9万円/月前後になる。

とはせず、寮で看取ることもしばしばある。

4-6 f 社

①自立・就労継続支援

様々な困難を抱える人を受け入れており、相談・支援、寮生活での配慮も行っている。就労、社会保険加入をきっかけとする債務整理や通院、資格取得等を通じたキャリア形成を促し、自立を図ってもらうという形の支援が中心となる。保証人や緊急連絡先に身寄りがない場合などは、f 社の寮長が保証人や緊急連絡先となる場合もある。社会保険加入を徹底している。資格保持によるポイント制度があり、それに基づく昇給もある¹⁷。代表的な資格としては玉掛けがあり、資格取得には補助も出る¹⁸。また、建設業界・大手ゼネコンの現場では「グリーンサイト」が導入され始めており、社内・社外の制度や仕組みを利用した保障やキャリア形成を促している。

②家計・金銭管理

f 社では、社会保険加入を徹底しており、加入することのメリット等を説明する。社会保険加入に伴い、社会保険料や税金の滞納分の督促に対して、支払いに係る相談支援を行いながら、分割納付をサポートする。滞納分を完済した方もおられる。また、破産宣告する労働者もおり、f 社寮長が立ち合い、弁護士を紹介するというケースもある。

③食事補助

食事補助が受けられる。3食で1000円/日。

④社員寮提供による居住支援

f 社の寮は大規模集合寮で寮費には水道光熱費が含まれている。Wi-Fi も利用可能である。寮に入居している労働者は日給が1,000円上乗せされており、実質寮費は1日あたり1,800円と低額であることから、入寮を勧めている¹⁹。入寮する際に、あまりにも短期間で申し出なく退寮・退職する

¹⁷ 1ポイントにつき500円加算。例えば重機免許、ガス工、溶接、加治工は4ポイント。運転免許、棒心（リーダー）1ポイントなど。

¹⁸ 資格取得にかかった費用の半額の補助が受けられる。

¹⁹ 社会保険料を差し引いて通勤者は9,500円/日、入寮者は10,500円/日となる。通勤

など、悪質な行為は警察に被害届を出す、という旨の同意書の記入が必要となる。

4-7 g社

①自立・就労継続支援

稼働能力があり、就労の意思がある者のみを受け入れているため、支援という感覚はない。担当者による電話相談は受け付けている。会社としてもコールセンターを解開設しており、夜間や土日祝日、24時間相談対応が可能である。週払い対応を行っているが、傷病等の理由なく月4回以上欠勤した場合、業務外でトラブルを起こして事実確認の後、当事者の反省が見えない場合、1日でも無断欠勤が発生した場合はペナルティとして1ヶ月の週払い制度利用を停止するなどして自立や就労継続促進を図っている。

②家計・金銭管理

週払い制度を設けており、給与の差し押さえや債務・滞納整理のサポートも行っている。

③食事補助

一月2万円で平日朝夕2食の食事補助が受けられる。

④社員寮提供による居住支援

寮は大規模集合寮、もしくはシェアハウス型の寮で集団生活が基本となる。寮費は月2万円前後で、水道光熱費（Wi-Fi込）1万円の計3万円で、これを超過する分は実費負担である。寮での共同生活が難しいが、稼働能力・就業意欲ともにある場合は、アパートをg社が借り上げてサブリースする対応も行うことがある。

ここまで紹介してきたa～g社による支援メニューについてまとめたものが表3である。以下に要点をまとめた。

自立・就労継続支援については人材派遣業者、特にb社が卓越しているが、他のところも主に就労を継続させる性格のサポートは手厚い。

者が多い営業所と入寮者が多い営業所が存在する。

金銭管理については、社会保険加入の徹底と制度の説明や債務・滞納整理のサポートはどの企業も行っている。日払いもしくは週払い対応が可能などがほとんどである。c社は日払いや週払いから脱却させるような家計管理のサポートを行っている点は特筆すべきである。

建設業務請負が中心の業者では食事補助が充実している傾向がある。

寮については、飯場・建設系では大型の集合寮という形を取るケースが多い。

表 2：寮付き人材派遣・業務請負業者が提供する労働者への支援メニュー

聞き取り先	就労継続 /相談支援	金銭管理	食事補助	社員寮
a	○	○	×	シェアハウス型 /分散ワンルーム型
b	◎	○	×	シェアハウス型
c	○	◎	△	分散ワンルーム型
d	○	○	◎	大規模集合寮型
e	△	○	◎	大規模集合寮型
f	△	○	◎	大規模集合寮型
g	△	○	○	シェアハウス /大規模集合寮型

出典：聞き取り調査をもとに寺谷作成

家賃・寮費については、一般的に、分散型ワンルームの社員寮は、主にアパートの一室を企業が借り上げており、労働者に企業による賃貸借契約の手間や管理・補償の面から、寮費が集合寮と比較した際に高額になる傾向がある。対して、集合寮型の社員寮は、大規模物件を派遣会社が中古で購入し、管理することが多く、分散ワンルーム型と比較すると寮費は低く抑えられる。

近年、寮付き派遣では分散型ワンルーム社員寮が広く浸透している。その要因としては以下の3つが考えられる。まず、大型の集合寮として利用可能な物件が少ない。2つ目の要因は、大規模不動産の購入や一棟借り、及び不動産管理にかかるコストが大きいことが挙げられる。特に都市部では空室リスク等を考えた経営面から、都度借り上げ・サブリースという選択をしている企業が多い。3つ目の要因は労働者が自身のプライバシーを重視するようになり、集合寮を嫌う労働者も少なくないためである。某大手の寮付き求人を扱う派遣業者の中には、築年数の浅い賃貸アパート・マンションを借り上げた寮を一例としてインターネットに公開し、住環境の良さや寮の質を労働者にアピールしているものも見受けられる。

【参考文献】

垣田裕介 (2020) 「グローバル視点を交えて日本のホームレス・不安定居住を捉え直す」『大阪保険医雑誌』12号。

今野晴貴 (2019) : 『「派遣村」から10年 その背景と、現在も続く問題への対処法を考える』

<https://news.yahoo.co.jp/byline/konnoharuki/20190102-00109453>。

櫻井純理 (2016) 「地方自治体による生活困窮者自立支援制度の実施における課題：大阪府枚方市の事例に基づいて」『立命館産業社会論』52巻3号、19-34。

特定非営利法人ホームレス支援全国ネットワーク (2020) 『不安定な居住状態にある生活困窮者の把握手法に関する調査研究報告書』。

特定非営利法人ホームレス支援全国ネットワーク (2021) 『不安定な居住状態にある生活困窮者の把握手法及び支援の在り方に関する調査研究事業報告書』。

コラム 1

寄せ場の変容

早朝手配・収容型手配・登録型手配

水野 阿修羅

1. 巨大飯場チェーンの出現

2019年3月、西成労働福祉センターとあいりん職安が建て替えのため南海電車のガード下に移転した。大阪府は元の場所にもどすと言っているが、その規模や内容は全く発表していない。それ以上に問題は、労働者があいりん労働センターに集まってこないことであろう。昨年から仕事が増えて求人業者がセンターにたくさん来ているのに、労働者が集まってこなくて業者が困っている。

2011年の東北大震災で私は「ホームレス支援全国ネットワーク」の呼びかけに応じて6月に仙台に支援に行った。そしたら東北自動車道の仙台インターチェンジのそばに大阪の人夫出しの「渥美組」がどでかい看板を出しているのに気付いた。そこで仙台駅の求人情報誌をみるとビックリ！渥美組が1,000人の復興支援作業員を募集している。更に大阪の業者が何社も求人募集をだしているではないか。みんな宿舎を用意しているとのこと。ほかにも全国から業者が来ていることが分かった。ホームレス全国ネットは大きな資材倉庫を持ち、九州の生協の車を何台もち支援物資を各地に配達していた。私はその仕事にボランティアで参加していたので、車が自由に使えたので、この求人業者の宿舎を調べることにした。渥美組は大きな会社のビルを改造して宿舎にしていた。新成開発はワンルームマンションを宿舎にしていた。

仙台でホームレスに炊出しをしているグループから渥美組で賃金不払いがあると聞いたので渥美組の飯場に行ってみた。入ってみてビックリ、中にコンビニエンスストアがある。近所に何の店もないので作ったようだ。賃金不払いは私たちが大阪釜ヶ崎から来たという、責任者が「本人が黙って辞めたので、不払いとは違う、いつでも本人に払う」といった。

8月にまたボランティアに行った。すると大阪からきた業者以外の全国からの業者の大半がいなくなっていた。やはり大量の労働者を宿泊させて管理するのは簡単なことではない。関西の業者は釜ヶ崎で労働組合ともめながら、大量の労働者を管理する力をつけてきたことがわかった。そこでひょっとしたら東京でもあるのではないかとネットで検索すると渥美組が関東一円で数カ所の飯場を営んでいることがわかった。そこで東京のスポーツ新聞と求人情報誌を調べてみた。すると渥美組以外にも「神明」「パイセップス」「三共開発」といった関西の大手飯場チェーンが東京に進出していることがわかった。むろん東京の大手飯場チェーンも飯場を増やしていることがわかった。

東京の山谷が寄せ場としてほとんど機能しにくくなって、労働者はどこにいるのだろうか？という疑問が私にはずっとあった。飯場がどんどん増えている。これはどういうことなのか？

労働者手配が寄せ場経由から新聞・雑誌・携帯求人になり、飯場経由か携帯経由になっている。携帯経由は私には調べられないので飯場を調べることにした。

とりあえず関西からの飯場進出を調べることにした。

・「渥美組」のホームページで東京の飯場の住所がわかったので行ってみることにした。「池袋の東京本部」はワンルームマンションを買い上げたようで、8階建てである。「相模大野」はどこかの大学か会社の寮を買い上げたようで外から部屋数を数えると200室ほどあるようでビックリした。一階には大食堂もある。駅から遠くて近所にコンビニもないので、中にコンビニを作るので従業員募集のビラが貼ってあった。「津田沼」はファミリーマンション3棟に食堂棟や事務所棟もあり敷地も広がった。こんな感じで関東一円に飯場が

12カ所、事務所が15カ所。創業は1951年で、全国に飯場は20カ所。大阪の本部は西成区の飛田にある。

・「神明」（1953年創業、全国に飯場13カ所）は横浜に2階建てが3棟ある元どころかの寮、埼玉にマンション1棟を飯場にして、営業所を5カ所作っていた。大阪の本部は西成区北津守にある。

・求人情報誌とスポーツニッポンを見ると、他にもあった。バイセップス（2001年創業、全国に飯場13カ所、本部は大阪・梅田）が4カ所、三共開発（1983年創業、全国に飯場8カ所、本部は大阪・梅田）が4カ所。いずれも新築である。

関東の飯場チェーンもスポニチに求人を出している。合わせて調べることにした。

・「林間」（1972年創業、本部・大和市）は関東一円に13カ所。林間グループの「林間開発」は6カ所、「コクエー」（1989年創業、本部・伊勢原市）は6カ所。

・「マルソ」（2006年創業、本部・高田馬場、警備業「バロン」）は10カ所。

・「地商」（1974年創業、本部・千葉市）飯場7カ所。

・「光堂」（1976年創業、本部・千葉市）飯場9カ所。

・ウィリング（2002年創業、本部高田馬場）飯場10カ所。

・「長沼組」（1987年創業、本部・横浜市）飯場10カ所。

関西のように飯場が集中しているエリアはない。都心にあるのは「渥美組」だけであり、ほとんどが国道16号線沿いに立地している、車で手配するので道路事情の良いところに分散させているのだろう。土地代とか建設費が安いというものもあるであろう。

かつての寄せ場だった高田馬場に人夫出し業者が5カ所も事務所を構えている。渥美組と神明は山手線をはさんで背中合わせにあるが、どこの事務所も早朝に行っても開いていない。登録手配するウィリングだけが事務所が開いて、職員が詰めていたが労働者はいなかった。手配が携帯でおこなわれ、賃金支払いと登録手続きのためにだけ存在するようだ。

渥美組、神明、バイセップス、三共開発以外の関西飯場チェーンは以下のとおりである。

- ・ 創新（1975 年創業、飯場・関西 8 カ所、本部・堺）。
- ・ 創新工業（1985 年創業、建設飯場 11 カ所、派遣飯場 4 カ所、本部・門真市）。
- ・ 新成開発（1988 年創業、飯場・7 カ所、本部・茨木市、仙台にも飯場あり）。
- ・ 北斗（1988 年創業、飯場・8 カ所、本部・枚方市）

渥美組とバイセブスは 2019 年警備業開始。創新工業は建設飯場と派遣飯場を別の建物にしているが、神明などは、派遣も同じ飯場から送りだしている。

2. 収容型派遣の歴史

こういった収容型派遣の歴史は古い。

江戸時代は「桂庵」とか「口入れ屋」とか呼ばれて、宿舎を提供し、仕事を斡旋していた。

人集めの大変な、しんどい仕事は、宿舎を用意することで、住居を失った人を囲い込める。炭鉱がその一つの典型だろう。当然過酷な労働に逃げだす人は後を絶たず、逃亡防止装置として、労務管理者として暴力団が出てくる。のちにタコ部屋と呼ばれるものである。

八幡に製鉄所ができるときも、同じく人集めに苦労した業者は宿舎を用意した。「労働下宿」は暴力団の資金稼ぎの場になった。1910 年に日本に植民地化された朝鮮の農民は仕事を求めて来日し、こうした宿舎付きの仕事に就くことが多かった。そのうち彼らの中から宿舎＝飯場を経営する者もでてくる。これが、関西で飯場経営者に在日コリアンが多い理由の一つになっている。特に大阪市港区は戦前に済州島から直接船が着くため大量の飯場が出来て、経営者の多くが朝鮮人だった。そして隣り合う大正区、此花区、西淀川区に飯場が広がっていった。

戦争が終了し、米軍がやってきて、この封建的労働組織＝暴力団飯場をつぶすため GHQ 通達で「人夫出し禁止」が出された。ここでいったん人夫出しは無くなったと思われる。

今釜ヶ崎に来ている大手飯場の大半は大正区がルーツだが、戦前の飯場とのつながりが無い。大正区には戦前1万人以上の朝鮮人がいたが大半は帰国した。一方で生野区の朝鮮人は済州島出身が多かったので帰国しても仕事が無いのと、帰ってから舞い戻った人が多いのが大正区や此花区との主な違いである。朝鮮戦争が始まると日本は後方基地として急に忙しくなり人手がいるようになり、人夫出しが復活容認されるようになった。大正区には廃品回収業者が多く、彼らが宿舎を持っていたので人夫出しになったようだ。

姫路に大型工業地帯を作った時、労働者を全国から集めるため宿舎が用意され、その管理を山口組系の暴力団が担ったため、最悪の飯場管理がなされた。大型飯場も多かったので、大量の労働者を管理するスキルもここで育ったとも言われている。関東では神奈川と千葉に暴力団飯場が多いと言われていた。1980年代のバブル期はこの悪評高い千葉の飯場が人が集まらず、成田空港があるので、外国人労働者が集中した。待遇も悪かったが滞在資格を持たない彼らはこうしたところでしか働けなかった。

同じように人集めに苦労した北海道でも「タコ部屋」と呼ばれた飯場が多かった。江戸時代からの和人による圧制と搾取でアイヌの人々は労働力として計上されないほど減少し、北海道の道路の多くは和人囚人が作ったと言われている。『鎖塚』（小池喜著岩波書店）に詳しい。日本中から上手い口車に騙された人たちが逃げられないようにされた「タコ部屋」にほうりこまれた詳しくは高田・古川（1981）を参照されたい。

「人夫出し飯場」は町中につくるのが難しいので、被差別部落や在日朝鮮人集住地区に作られることが多かった。関西では伊丹空港先の中村地区や京都宇治のウトロ地区が最も大きかった。あとは土地の安い、逃亡のしにくい山の中に作られていた。

こうしたことから、多くの労働者にすれば「飯場」はまとまった金が欲しいときか、仕事のないときにいやいや入るものであった。「10日間死んでくる」なんて発言する労働者もいた。

1980年代のバブル経済の中で、大阪市大正区の飯場村の経営者がより大きな飯場を建てようとして、浪速区や西成区に進出しようとして地元住民の反対運動に出会う。「神明」が1983年に西成北津守の被差別部落地区に200室

規模の宿舎を建設した。それをみた「神本組」が浪速区の被差別地区に進出しようとして凄い反対運動に出会うが建設強行した。その後（1985年以降）、生活保護者の宿舎になった。そこで「渥美組」が西成区南津守に進出しようとするが凄い反対運動に出会い断念し、旧遊郭の「飛田」に進出した（1988年）。現在では地区内に7棟400室。1989年には「陸陽」という業者が堺に進出しようとして反対運動に出会い、断念した。

その後、神明も渥美も愛知万博、中部空港工事を狙って名古屋に進出し、大型飯場を建設した。そして共に東京進出。東北大震災では即座に仙台に飯場建設と続く。

1980年代のバブル経済の時大量の外国人労働者（30万人）が働いていた。交通の便の言い高田馬場はもともと日本人の労働者の寄せ場だったが、近くのドヤ街の新大久保は小さいので、電車で通ってくる労働者が多かった。そこで外国人の労働者が激増し、早朝は駅周辺にあふれていたが、権力は黙認していた。彼らのほとんどが「無資格」だったので、大量に集中して住むと摘発されやすい。それで分散して隠れていたのが、宿舎はとてもひどかったようだが宿舎問題は見えにくかった。そして、バブルが崩壊すると、「不法滞在」として「排除」された。

関東では飯場の多くが暴力団経営で、あまり大きくなく、むしろ宿舎問題は、東北の出稼ぎ労働者組合が積極的に取り組んでいた。暴力団の飯場にはあまり手を付けていないようである。しかし、火事が起こると多くの労働者が飯場で死ぬので、そのときだけ宿舎問題がクローズアップされていたようである。

関西のような飯場村や在日コリアンの関与が少なかったと思われる。したがって、神奈川の林間グループや千葉の光営、地商の存在が大きいのであろう。今、「暴対法」も出来てゼネコンは暴力団がらみの業者は使わない。ここに新規の業者や関西の業者が進出する余地が出来たと思われる。

それ以上に、山谷という寄せ場が労働市場として機能しにくくなったことと、派遣法の登場で大きく関係していると思う。

3. 寄せ場の変遷とドヤ街の変遷

大きなドヤ街に労働者を求人にくる業者が集まり寄せ場が形成される。戦後はドヤ街のないところは、日雇いの職安前とか「日通」の前というのが全国に共通した寄せ場だった。「日通」は「国鉄（現 JR）」の荷物の積み込み積み下ろしを一手に引き受け毎日大量の日雇いを雇っていた。だから全国の「日通」の前が寄せ場になっていた。同じように、大量の労働者を必要とする港湾も寄せ場を作っていた。

職安の前が寄せ場となったのは、正規の紹介をうけるには日雇雇用保険手帳をもたなければならないが、この手帳は住民票がいる。訳があつて住民票が取れない人は職安から仕事にいけない。それを狙って訳あり業者が求人にくる。この業者も職安に登録できない業者が多かった。そして、職安の仕事はいろんな保険や年金も天引きされるため、手取りが安くなるのに対して、訳あり業者は保険など何もないので、天引きが無い、その分手取りが多くなる。したがって、全国の職安の前に寄せ場が出来た。釜ヶ崎では新今宮周辺の寄せ場の方が三角公園近くの職安より労働者が数倍も多かった。これをなんとか管理しようとして、巨大なあいりん総合センターが建てられた。

日雇雇用保険手帳（通称白手帳）は住民票がいるのに、ドヤの宿泊証明だけで良いとし、求人業者が雇用保険印紙を持っていないので、労働者が書いた「自主申告書」で働いたこととする大幅な法律無視の特例をつくって、労働者を登録させ、雇用保険金をばらまいて労働者をあいりん職安に引き寄せた。これには、大阪府警が府議会で「暴動対策は警察だけでは無理だ」と発言したり、大阪府議会議員に全港湾労組の山本敬一氏がいたりしたことが実に大きい。最盛期には2万5千人も登録していた。このため大阪市内の「天六」「千鳥橋」などの寄せ場が消滅した。その後尼崎の出屋敷や神戸・新開地、京都・内浜（東七条）も消滅。内浜はどやも消滅した。

地方のドヤ街・寄せ場の多くは戦後、どさくさまぎれに建てられた不法占拠地帯が多かった。

1973年のオイルショックの後、私は九州のドヤ街めぐりをした。九州大学の寮に泊まり込み、博多の寄せ場が「築港」と聞き、行ってみるとそのすぐ

そばにドヤ街があった。川の上に小さなドヤが並んでいた。その後、熊本に行き、熊本大学の寮に泊まり寄せ場を探した。職安前が寄せ場であった。ドヤは、河川敷の中に一軒だけあったがまわりは立ち退いた後で、有刺鉄線が張られていた。職安前では高所作業の声がかかり、電電公社（現NTT）の鉄塔の上でのアンテナの付け替えであった。安全帯も防護ネットもない現場で、ドライバーを落としたらはねて飛んで行ってビックリした。私を雇った業者は水俣ではアパートを借り、熊本では普通の旅館住まいだった。この業者とはその後水俣、徳島、宇都宮と渡り歩き、ブラジルに行く話も出たが、前科もちの私はパスポートが出ないと思ひ込み、断った。

その後博多のドヤ街を見に行ったが、きれいさっぱり無くなり、聞くと九州大学医学部裏にあるというので行くと、そこは在日コリアン集住地区だった。熊本の河川敷もなくなっていた。博多の駅前にもドヤ街があったがだいぶ前に無くなった。

伊丹の飯場村も戦前の空港建設の飯場地帯だったので、国有地を占拠していた。結局たちのかされ、ばらばらになった。宇治のウトロは民有地だったので随分時間がかかったが、立ち退きではなく、土地を私有地化し公営住宅建設へと進んだ。なお、伊丹でもウトロでも国土交通大臣が公明党だったことが大きく影響していると言われている。これは在日コリアンに創価学会員が多いことと関係があるのであろう。

名古屋の笹島ドヤ街は、駅前一等地で火事をきっかけに再開発され、きれいに無くなった。ドヤは駅西にパラパラと点在するが、ドヤ街とは言えない。東京も戦前最大のドヤ街「高橋」（江東区森下）はビジネスホテル街となり、残った一軒のドヤは区のホームレス対策宿泊施設に利用されていた。ここは日雇い職安があったが、港湾労働が合理化され仕事が無くなり廃止され、寄せ場としても完全に無くなった。川崎も寄せ場は港湾労働が主体だったので、なくなったが、ドヤ街は生活保護受給者宿として残っている。横浜・寿町も高齢単身者のドヤ街として残っているが、寄せ場としてはあまり機能していないようである。

1960年前後の炭鉱合理化、閉山の中で多くの労働者がドヤ街に流れ込み、製造業、運送業、建設業、港湾労働に従事し、ドヤ街が寄せ場になった。行

政も寄せ場に職安の労働出張所をつくった。しかし、釜ヶ崎の例でもわかるように、路上求人、闇求人はなくならなかった。

職安は輪番紹介なので業者に労働者を選ぶことができない。指名という方法もあるが、労働組合はこれをきらった。その結果、手配師が職安前の路上で労働者を選ぶ。釜ヶ崎の場合は職安が駅から遠いので、新今宮駅そばの霞町周辺路上が寄せ場になった。これをなんとか管理するため1962年に西成労働福祉センターがつくられ、1970年にあいりん総合センターがつくられた。

あいりん総合センターの当初は真ん中を製造業の大手が大型バスを乗り付け求人していた。新日鉄、日立造船、大阪ガス、三井東圧など。ここに全港湾労組が組合を作り出したところでオイルショック（1973年）がおこる。製造業は合理化と組合対策で一斉に釜ヶ崎から姿を消した。港湾労働はまだ合理化がすすまず、釜ヶ崎労働者に依存していた。神戸からも求人がきていた。ここに中学を卒業して自衛隊に入った若者が流入する。自衛隊に入れば免許がとれるが、幹部になる人間以外は入れ替えがおこなわれる。20前後の学歴が中卒の若者の受け皿はどこも労働条件が悪い。彼らが、全港湾労組を飛び出し暴力団と闘おうとした「釜ヶ崎共闘会議（釜共闘）」に流れ込んだ。ずっと後に作られる、特別清掃事業の地域外の運転手にもこの自衛隊あがりが多かった。

全港湾労組の日雇い対策として「青手帳制度」が作られ、釜ヶ崎労働者の労働者もかなりの人間が登録していた。運送業の日通や引っ越しのサカイもよく求人に来ていた。

港湾労働は山口組を始めとする暴力団の資金源でもあったので、合理化が強力にすすめられた。コンテナとそれを積むラッシュ船が作られ、どんどん労働者がいらなくなり、ついには青手帳も廃止された（1988年）。

こうして製造業、運送業、港湾労働が寄せ場からなくなり、建設業だけになった。

その建設業の仕事も寄せ場の減少、出稼ぎ労働者の消滅の中、インターネットの普及で大変化している。携帯電話の普及が日雇い労働者にも及び、寄せ場を経由しない手配が急拡大している。私は携帯電話が持てない労働者が寄せ場に集まってくると思ったが、そうはならなかった。仕事のできる労働

者には業者が携帯を渡して囲いこみ、他方は宿舍=飯場に囲い込んで寄せ場に行かないようにしている。求人もスポーツ新聞から求人情報誌、インターネットへと変化している。

こうなると、寄せ場は釜ヶ崎だけになるであろう。だが、釜ヶ崎のドヤもインバウンドの外国人がどんどん入り込み、労働者向けのドヤがなくなりかねない。釜ヶ崎もジェントリフィケーションのような現象がみられるようになって、安いドヤがどんどん減少している。しかし、全国を渡り歩く労働者が帰ってくるところも釜ヶ崎しかない。ドヤがある限り、釜ヶ崎は全国唯一の寄せ場として残るであろう。

4. 登録型派遣の登場

寄せ場からの手配が激減したことと、登録型派遣は大きく関係している。製造業の登録型派遣の派遣先はあいりん総合センターのところで述べたが、昔から下請けの会社に労働者を手配する業者はいた。八幡の労働下宿はその典型だが、製造業の労務管理の近代化の中で、機械化と下請け整理が進み、本工は激減した。現場で働く労働者はいつでも首が切れる下請け会社に雇われていたがその社員も減らされた。それが派遣法の改悪（1999年）で製造業にも派遣が許可され、更にインターネットの普及で、登録型派遣が登場（2005年）。これが日雇い派遣を生み出した。資本の側からしたら、これほど便利のいいものはない。景気の変動に合わせていつでも労働者の数を調整できる。

しかし、ここに労働組合が登場してくる。グッドウイルやフルキャストのユニオンができるが、そこにリーマンショックが起こる（2008年）。大量の派遣労働者が寮を追い出され、大きな社会問題となり、「派遣村」が登場するまでエスカレートした。国は寮費を補助してもいた。それが今では労働者不足で、6ヵ月寮費無料なんていう求人広告もみるようになった。製造業の寮は建設業の寮と違い食事はつかなかった。自炊か外食という選択肢しかない。それが食事付きの寮もでてきた。

建設業と港湾運送業と警備業は派遣が禁止されているが、そこに、派遣業者が入り込み始めている。建設でも、荷揚げとか積み下ろしとかの運送業を装って建設現場に入り込み、職人の手元をさせている。寄せ場から求人されると手元でも1万円のところが派遣なら8,000円しかもらえない。したがって、建設業に派遣している業者は釜ヶ崎には求人に来ず、天王寺に事務所を構えている。その数14ヵ所。全部ネットか事務所で登録し、電話やネットで手配するので朝は事務所に集まらない。銀行口座のもてない人間だけが夕方支払いを待って、事務所周辺にたむろしているだけである。

これが、東京では当たり前になっている。職安での日雇い雇用保険の支払いも銀行振り込みが主流になり、朝の失業認定と手帳返還にしか労働者集まらず、その数もどんどん減っている。

5. 一人親方と個人事業主

2018年4月から、建設業で社会保険のない会社は排除され、労働者も保険加入が問われ、日雇雇用保険や健康保険がどうなるか大混乱がおきた。あいりん総合センターに出入りする業者は日雇雇用保険に入っていたが、小さな業者ははいってなく、それ以上にゼネコンから社員化を強要され、社員になれない人は一人親方になれと言われた。日雇の否定だ。今までも大工などでは一人親方が多く、全建総連が組織し、保険もつくってきたが、日雇保険に比べると保険料がとても高い（全建総連の労災保険加入者は2014年で42万4千人）。どのぐらいの人間が社員になり、どのぐらいの人間が一人親方になったのかまだきちんとした数字がでていない。

ウーバーが出前の配達人手配を始めた。アメリカではこの人たちを「ギグ（日雇い経済）」と呼び、個人事業主としている。彼らの中から労働者として認めろという主張に法律が否定的という報道をみた。日本の建設業の一人親方とおなじものを感じる。請負という形で労働者ではない、というのは資本にとって都合の良い雇い方で、しごとがへったときにすぐ「契約終了」として首を切れる。日雇労働者がこういう名称に変えられると実態がますます見

えにくくなる。ちなみに2018年の個人業務請負人は170万人といわれている。このうちのぐらゐが労働者なのかはまったくわからない。

国交省も規制逃れの一人親方の調査を始めた。

請負型労働の最先端のウーバーイーツは働き手が集まる場所がない、登録のための事務所はあるが、アマゾンのような配送センターはない。そのため働き手同士の交流はネットの上にはしかない。労働条件交渉も難しい。アメリカやイギリスでは労働者の権利を認めるような判決もでてゐるが、日本ではそれが未だにない状態である。寄せ場が無ければ労働者が団結することができない。

6. 釜ヶ崎は寄せ場として残るであろうか？

「寄せ場」の条件はなんだろう？以下のとおりで整理する。

- ①日雇いの仕事があること。
- ②ドヤ（簡易宿泊所）があること。
- ③シェルター（無料宿泊所）があること。
- ④炊き出しがあること。

③と④が無いと日雇いの補充が実に難しい。最初から日雇いの仕事をしようと思ってくる人は少ない。いろいろな事情があり、仕事を失い、住居を失い金のない人はシェルターや炊き出しを求めて集まってくる。そして、体力が付き、気力が付けば、お金のため働きだす。こうして日雇い労働者が出来上がる。中には日雇いから卒業して出ていく人もゐる。釜ヶ崎はこうして昔から日雇い労働者をあつめてきた。釜ヶ崎は仕事もドヤもシェルターも炊き出しもある。これがある限り規模は小さくなくても寄せ場として釜ヶ崎は残るであろう。

東京では、炊き出しをやらせない動きがあり、シェルターも固定せず、5年ごとに移動する政策をとっている。貧乏人や外国人の集住地区を作らせないので東京の昔からの都市政策であるといえる。同和地区も移動を繰り返して無いことにした。チャイナタウンは横浜、コリアタウンは川崎。それなのに新大久保にコリアタウンができそうになり、「在特会」を使って排除しよう

としたが、失敗した。そして、今池袋がチャイナタウン化しようとしている。ここを排除しても埼玉県に移動するだけである。住居と仕事を求めて外国人は集住する。関東では新しい寄せ場はこういうところにあるであろう。

【参考文献】

高田玉吉記・古川善盛編（1981）『土工玉吉：タコ部屋半生記』太平出版社。

第4章

寮付き人材派遣業者による労働者のサポートと労働者の生活

寺谷 裕紀

はじめに

第3章において、人材派遣業者や業務請負業者が雇用した労働者に対して、就労先と住まいやその他の生活支援を同時に提供する事例が紹介された。本稿では、北海道の地方都市X市にて寮付き派遣の業態で人材派遣業を手掛けるB社に着目し、筆者による66日間の参与観察調査²⁰からB社による生活支援の内容や、B社で働く労働者の生活の状況を明らかにした。その上で、労働者が抱える課題を特に家族機能や派遣寮以外の生活拠点の有無に規定されるホームレスリスクを中心に考察を加える。

1. 派遣労働者を対象としたサポートの内容

まず、求人に応募してから実際に労働者として働くまでの流れと、各種手続きの内容を順に明らかにしてゆく。その上で、各フェーズで提供されるサポートがどのようなものかを示した上で、その特色や意義を論じる。

1-1 前提 —B社の広告・雇用戦略と労働者による求人への応募—

X市の派遣求人は概ね本州から労働力を動員することを企図しており、多くは寮付きの求人である。応募はindeedや求人ボックス、寮付き求人ナビなどの大手求人サイトの求人情報が主な入り口となる。寮付き派遣の業

²⁰ 2021年9月27日～2021年12月1日の計66日間。

態では「電話面接・即入寮」のような採用面接の形態が多く見られ、これは就労のハードルを下げる作用をもたらしている。X市の場合にはこれに加えて地理的距離から電話面接の方式を採用せざるを得ないという事情もある。

雇用元の人材派遣業者による仕事の紹介・斡旋によって赴任してくる場合もあるが、聞き取り調査からはごく少数であることが窺える。B社担当者は、大きな課題として広報戦略を挙げており、求人や地域のアピール、労働者の募集に更なる工夫が必要であると話す。

ただし、B社への入社・応募は、競合する寮付き派遣A社からの転社という形が最も多くなる。この転社には大きく2つの流れがある。まず、A社、B社双方の派遣労働者を雇用する水産加工場で、B社の存在や労働者の待遇を知ったA社の派遣労働者がB社への転社を希望し、自主的にB社へ転社するケースである。これに関してはB社の派遣労働者の他に、派遣先の社員からB社の情報を得て、転社を勧められるケースもあるという。派遣先の社員からB社の情報提供やB社への転社を勧められるのは、派遣先での評価が高い、言い換えれば定着してほしい労働者である場合が多い。その理由は、A社に所属している限りは最長でも11月末までには満期となり、X市から本州の他地域への転出を余儀なくされるか、待遇面での不満から退職してX市から転出する可能性が高くなると考えられるからである²¹。

もう一つは、満期による派遣先の変更で他地域への移動を命じられたものの、残って働きたい、というA社の派遣労働者が満期後に転社するケースである。これについては、A社B社双方と契約している水産加工場で、B社の労働者からB社の情報を入手して自主的に入社する場合と、A社を退職し、退寮後生活に困って市役所や社会福祉協議会への相談を経てB社で就業する場合がある。このX市社会福祉協議会が受託する生活困窮者支援窓口を通じて入社する者は決して多くはない。

²¹ 2021年11月21日、入寮者への聞き取りより。

1-2 赴任・入社登録・入寮

赴任・入社登録・入寮段階では、主に X 市までの赴任手段の手配や X 市での生活準備に係る経済的支援や生活必需品の現物支給が主なサポートの内容となる。

応募後、担当者と電話でやりとりしながら赴任日を調整する。X 市に派遣先を持つ人材派遣業者は大抵の場合、X 市までの赴任旅費を一旦負担する。B 社担当者が、「どのように海（津軽海峡）を渡ってもらうか」と語るように、北海道への赴任は移動距離と高額の旅費が障壁となる。北海道で寮付き派遣を営む各社ともに、少しでもこの障壁を克服すべく、求人段階では赴任旅費を業者負担としていると考えられる。赴任旅費については、A 社や B 社では稼働状況や勤務態度に応じて労働者負担となるか業者負担となるかが後から決定する。

B 社の赴任旅費に関する規定は以下のとおりである。道外から赴任する労働者に関しては、労働者が暮らす地域から X 市までの赴任旅費を、基本的に B 社が現物を建て替える形で用意する²²。この赴任旅費は勤務態度が良好で、2 ヶ月勤続することで B 社負担となり、6 ヶ月以上勤続²³で帰省費用や次の稼働地までの旅費の全額もしくは一部が B 社負担となる。これに満たない場合は給与からの控除という形で自己負担になる。

X 市に到着すると、B 社担当者送迎のもと、市内の事務所で労働契約書・寮の賃貸契約書、扶養控除等申告書等各種への記入・捺印を行う。併せて安全衛生教育や日雇い要件の確認も行われる。これと並行する形で、身分

²²事情があり、高額な赴任旅費を負担できないが、就業意欲がある場合は、少し特殊な建て替え法を利用することがある。航空機や高速バスのチケット番号を労働者に伝え、カウンター対応として、後日企業支払いとする。チケット現物の郵送や、現金振込等での対応にしまうと、換金・持ち逃げのリスクがあるためである。

²³基本的に 2 ヶ月以上勤続で X 市までの旅費、6 ヶ月以上勤続で次の勤務地や前住地への旅費が企業負担となるが、勤続期間による支給基準や支給額は勤務日数や 1 勤務あたりの稼働時間、勤務態度等、労働者個々の事情を総合的に考慮した上で決定される。

証明書・マイナンバーカード・給与振込口座指定の為のキャッシュカードを提出する。就業規則の説明はビデオで行われた後、担当者による補足がある。

入社・登録時記入及び提出を求められる、もしくは配布される書類の一覧は図1の下部に示されたチェック事項に記載のあるものである。

スムーズに手続きが進んだ場合、登録・雇入れ手続きに要する時間は約1.5～2時間程度である。この手続きを全て終え次第、担当者の送迎で寮へ向かい入寮となる。労働者による寮の選択はできず、B社担当者が事前に手配・準備を行っている。寮で設備や間取り、生活ルールに関しての簡単な説明を受けて赴任当日の手続きは全て終了となる。

B社には生活準備金という経済的支援制度がある。この生活準備金は所持金が少ない赴任者を対象として、最大計2万円の補助が受けられる制度である。X市到着後、入社登録を行った後にまず5000円が支給される。その後10回出勤でさらに5000円、1ヶ月勤務良好かつ勤続で1万円と段階

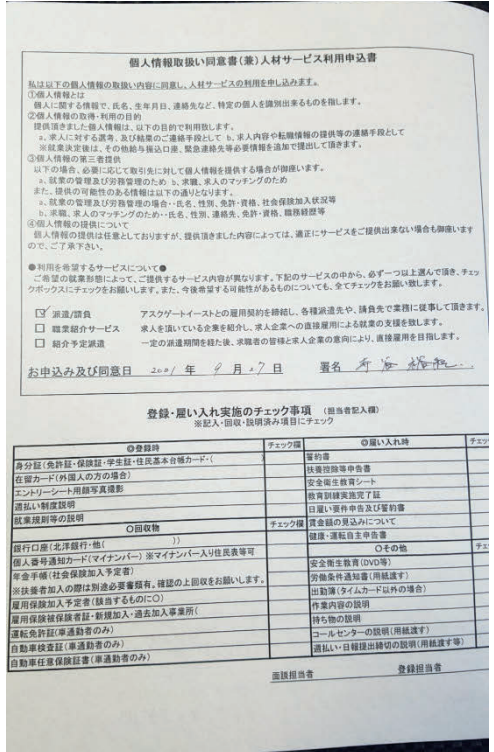


図1：入社・登録関連書類の一覧 (2021年9月27日、筆者撮影)



図4：B社が支給する生活必需品 (2021年9月27日、筆者撮影)

的に支給される仕組みである。この段階的支給は生活準備金の持ち逃げを防ぐための方策である²⁴。

寮内には各種家電や調理器具が完備されており、食器類も利用可能なほか、B社が支給する生活必需品²⁵の他に、生活前居住者が残したものも入手できる場合もあるため、例え着の身着のまま赴任したとしても生活は可能であるといえよう。

1-3 顔合わせ～就業

大抵の場合、派遣先は求人への応募の状況に入社登録時の書類記入の内容を加味し、入社登録の時点で決定される²⁶。入寮後、数日の間に「顔合わせ」が行われる。派遣先企業にとっては派遣予定の労働者の就業意欲や、人柄などを確認する意味合いを持つ。労働者にとっては、就業前に派遣先企業の社員や労働環境、労働条件を確認したり、派遣先企業への質問を直接行ったりすることのできる最後の機会である。顔合わせにはB社担当者が同行し、就業サポートも受けられる。顔合わせを終え、特に何もなけれ

²⁴ この段階的支給には不満の声もある。求人情報では到着後直ぐに2万円が支給されるという見方もできる。その認識で赴任し、所持金が少ない労働者の中には、勤続を条件とする段階的支給を「話が違う」や、「ケチくさい」と言う者もある(2021年11月1日聞き取りより)。

²⁵ 図2を参照。無料で支給される生活物資は、タオル大小サイズ各1枚、マグカップ、シャンプー、ボディソープ、洗顔フォーム、歯みがきセット、カミソリ、消臭スプレー、粘着カーペットクリーナー、ティッシュ、トイレトペーパー2ロール、ハンガー3本。寝具セットは2ヶ月以上の勤続を条件に無料支給となる(2ヶ月未満では実費7000円負担)。

²⁶ 具体的には、保有資格や職歴、勤務意欲による週あたりの給与額及び労働時間等の希望条件が参照される。他には派遣先の労働者需要や他の派遣労働者の稼働状況及び入寮状況等も考慮されることがある。他の派遣労働者の稼働状況や入寮状況を考慮するのは、主に給与・待遇面での差を巡るトラブルや、寮生活やプライベートの人間関係を職場に持ち込んだトラブルの発生をできるだけ避けたい派遣業者の意向による。

ば、就業がほぼ確定となる。

2020 年春以降、現在に至るまで新型コロナウイルス感染拡大防止策として、X 市外からの入社登録の場合は、X 市到着日を起算日として、初出勤までは寮での 5 日～1 週間の待機が義務付けられている。ただし、支店内で派遣先が変更となる場合はこの限りではない。

1-4 終業中のサポート

就業後のサポートとしては、就労継続のための相談支援や寮及び食事の提供に代表される生活支援が主となる。

就労継続の支援としては B 社担当者や 24 時間利用可能なコールセンターへの電話相談体制が整備されている。社員への電話相談は基本的に平日 20 時までとなっており、休日・祝日や早朝・深夜帯の相談はコールセンター対応に一本化されている。

家計・金銭管理のサポートとしてはまず、給料の週払い対応を行っている。傷病等の理由なく月 4 回以上欠勤した場合、業務外でトラブルを起こして事実確認の後、当事者の反省が見えない場合や 1 日でも無断欠勤が発生した場合はペナルティとして 1 ヶ月の週払い制度利用ができなくなる。その他には債務・各種料金滞納の整理や給与の差し押さえも行っている。

寮の提供については次章（Ⅱ．寮の運用と構造）を参照されたい。

食事補助が受けられることも B 社の特徴である。月 2 万円で平日朝夕二食が提供される。平日夕方に寮母が各寮に当日の夕食と翌日の朝食を配送する形である。白米の量は無料で調整が可能である。

1-5 退社・退寮に関する手続き

退職に際しては、退職届への記入及び寮の引き渡しに係る手続きが必要となる。そのため、担当者と予定を調整して、基本的に退寮 1 週間前から退寮前日までの間に担当者立ち会いの下、事務所や寮で退職届及び寮賃貸契約の解除に関する書類の記入を行う。退職日は最後の出勤日を、退寮日は退寮予定日を記入する。ここで記入した退寮予定日までに自身が使用した寮個室内の原状回復に努め、担当者による確認を受ける必要がある。こ

の際に、X 市から次の赴任地や帰省先までの赴任旅費²⁷の支給を希望し、支給要件を満たす者については赴任旅費を担当者から渡される。

2. 寮の運用と構造

2-1 寮の運用の状況

2021年12月時点で、B社が労働者に提供する社員寮は現在支店管轄内に5棟、うちX市内には3棟ある。X市内で管理する3棟はいずれもB社が所有しており、購入以前はそれぞれ旅館や漁師の宿舎、民家であった物件を労働者向け集合寮として利用できるよう個室化改装工事を行った上で運用されている。X市外に稼働している2棟のうち1棟はB社が所有する集合寮であるが、他方は派遣先企業が所有する建物で、都度B社が派遣労働者にサブリースする形となっている。

2-2 寮費

家賃は月2万円~3万円の間に、物件によって異なる。水道光熱費は基本的に合計月1万円が請求されるが、1万円を超えた分については実費となる。家賃・水道光熱費はいずれも給与から控除する形で支払う。月途中から赴任した場合や、月途中での退寮や転寮、異動があった場合、これらの費用については日割で請求され、その月の各寮の賃料及び水道光熱費を利用日数で割った額が控除される。

2-3 集合寮・M寮の構造

現在B社が使用している社員寮5棟はいずれも集合寮であり、各自1室ずつ個室が割り当てられ、水回り等が共用となるタイプである。寮付き派遣の社員寮のうち、レオパレスなどのワンルームアパートを企業が借り上げる分散型以外の集合寮は、設けられた個室数、すなわち定員や、社員寮転用前の用途に規定される構造からさらに分類できる。今回筆者が入居し

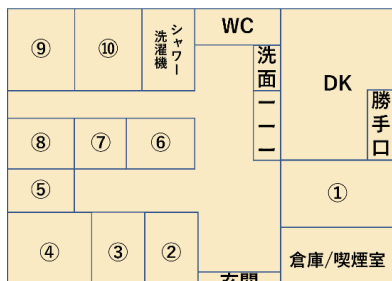
²⁷ 原則チケット現物での支給である。

た寮（以下 M 寮と表記する）は大規模集合寮タイプの寮である。

M 寮は X 市市街地の幹線道路沿いに立地しており、漁業部の建物として利用されていた物件を B 社が購入し、寮として運用している。建造は昭和 50 年で、今年で築 46 年の建物である。図 3 は M 寮の間取りである。個室化改装が行われているが、ところどころにかつての間取りを感じさせる柱や戸、階段などがそのまま残っており、元々はより広めの間取りで利用されていたと考えられる。個室化改装後は個室が 20 室設けられており、最大 20 名が入居可能である。ただし、1 階の号室~号室は建物の構造上、窓が設けられておらず、通常は備品倉庫となっており、居室として利用されることはない。各個室とも、居室ごとの差はあるものの、概ね 6 畳以上の広さが確保されており、各部屋にはテレビ、小型冷蔵庫、机、小型鏡、扇風機、石油ファンヒーター、戸付きのシェルフが備え付けられていて、快適に過ごすことができる。各寮とも個室での喫煙は禁止されており、共用の喫煙スペースが設けられる。M 寮の喫煙スペースは、1 階玄関横の喫煙室か、2 階のベランダである。

喫煙スペースの他に、浴室（シャワー室）、台所・ダイニング、リビングスペース、廊下が共用スペースになる。食料や生活必需品の盗難がかつて頻発しトラブルとなった経験から、この共用スペースのうち、冷蔵庫の上には盗難防止のため防犯カメラが設置されている。加えて、「共用部には私

1F



2F

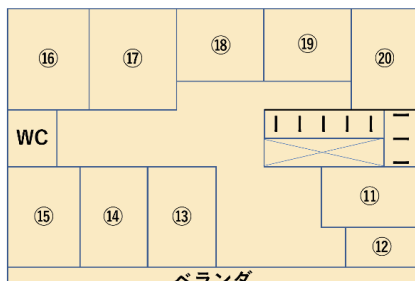


図 5 : M 寮の間取り・構造図
 参与観察調査をもとに筆者作成

物を置かない」ということは暗黙のルールとなっていて、美観維持よりも盗難防止の意味合いが強く押し出されている²⁸。

3. 労働者の生活と集合寮での共同生活下で起こる問題

本節では筆者が B 社を通じて X 市で就業し、M 寮での生活の中で行った参与観察を基に労働者の属性や行動パターンに焦点を当てて、労働者自身が抱える問題や、働き方の問題、寮生活での問題を抽出していく。

3-1 労働者の生活

まず、寮つき派遣で働く労働者の生活時間である。大多数を占める水産加工業に従事する派遣労働者たちの生活時間は業種によって異なる労働に係る時間に大きく左右され、彼ら自身が抱える問題と密接に関係している。M 寮に暮らす派遣労働者の業種はデパートの清掃に従事する一人を除き、すべての労働者が水産加工場に勤務していた。

①水産加工場に勤務する派遣労働者の一般的な生活時間

図 4 は労働者への聞き取り調査を基に、水産加工業に従事する派遣労働者の一般的な生活時間を示したものである。午前 8 時始業で朝が早いことが特徴的である。加工場が徒歩や自転車では通勤不可能な距離となる場合は、派遣先や B 社が自動車による送迎を行っている。聞き取りの内容から、水産加工場に勤務する労働者の通勤に要する時間をおよそ 30 分程度と設定したとしても、送迎の車は 7 時頃に寮に到着するため、朝の身支度や食事に要する時間を考えると、遅くとも朝 6 時前後には起床しなければならない²⁹。退勤後、送迎の有無に関わらず帰寮は 17 時 30 分頃で重なること

²⁸ 盗難や破損等が起きても B 社は責任を負わない、ということが予め伝えられるほか、担当者から注意を受けることがある。

²⁹ 多くの水産加工場で自動車による送迎が行われている。ルートが定められており、乗り合い形式で労働者を拾いながら加工場に向かうため、通勤に要する時間が実際の距離以上に掛かると考えられる。

が多い。就寝準備に入るのが 21 時頃で、21 時を過ぎると、各自部屋で過ごし、就寝が 22 時から遅くとも 23 時前後となる人が多いようである。帰寮から 21 時頃までに食事や入浴、洗濯は頃合いを見ながら済ませる。

勤務は基本的に月曜日から土曜日の週 6 勤務で、就労時間は基本的に午前 8 時から午後 5 時まで、昼休憩が 1 時間、労働時間は 8 時間となっている。繁忙期は休日が不定期となり、早出や残業が発生することもある。また、天候や水揚げ量に出勤日や勤務時間が左右される。晩秋にかけては海が時化することも多くなり、休日が多くなる。

以上が基本的な生活の流れであるが、家事等を全てこなそうとすると、積極的余暇活動に充てる時間がほとんど取ることができなくなる。

②デパートに清掃スタッフとして勤務する派遣労働者の生活時間

図 5 はデパートの清掃に従事する派遣労働者の生活時間である。唯一にして変則的なシフト勤務である。彼の場合、デパート清掃の仕事は基本的

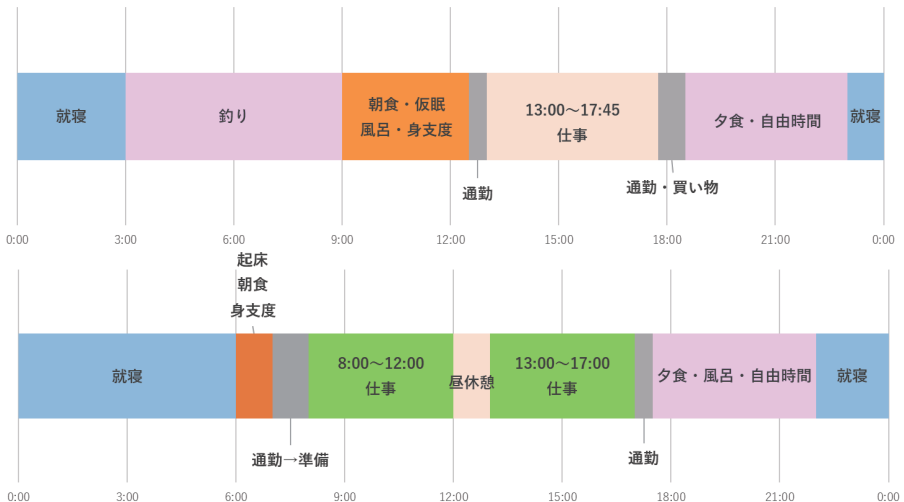


図 5：デパートの清掃に従事する派遣労働者の生活時間
参与観察調査より筆者作成

に火・木・土・日の週 4 日、午後 1 時から午後 5 時 45 分までの一日あたり 4 時間 45 分勤務で、週あたりの勤務時間は 20 時間に満たない。前提として、両親から生活費のサポートを受けることで、金銭的な不安がないことがこの働き方を可能にしている。また、趣味である海釣りを目的に X 市にやってきたため、労働の優先度が低いことが見て取れる。勤務開始時刻が午後で、勤務時間も短時間のため、釣りや趣味に没頭し、ある程度の無理が可能であるという。連続する土日を除き、休みの日と勤務日をセットとして、積極的余暇活動に分類される釣りやその他の予定を決定することが多い。

③労働者の生活と不可視化プロセス

岩田(2008)は、寮付き派遣等の住居付き就業で提供される住居を労働住宅という語で表し、この労働住宅が地域関係から孤立していることを指摘している。

前章で説明したように、大半を占める水産加工に従事する派遣労働者は長時間労働かつ週六日勤務によって積極的余暇活動に充てられる時間は極めて少ない。外出と言えば日々の食料品や生活物資の調達のための買い物程度であり、仕事以外での外出も極めて少なく、寮へ閉じこもる傾向がある。X 市においても岩田(2008)が指摘するように労働住宅が地域関係から孤立している状態にあるといえる。

3-1 寮の共同生活の中で起こる問題

以下では寮付き派遣の労働者として B 社に就業し、入寮後、他の派遣労働者との共同生活の中で明らかになったことや労働者が抱える問題、及びシェアハウス型集合寮での生活の問題点を記述してゆく。

まず、共用部清掃に関する問題である。B 社の寮には寮の清掃や食事補助希望の労働者の食事を作る寮母が存在する³⁰。この寮母が寮 1 階部分の

³⁰ 聞き取りの中から、寮にほぼ住み込みの状態の寮母も中にはいるということであったが、M 寮の寮母は住み込みという形で働いているわけではない。寮

共用部の簡単な清掃を行ってくれるが、それ以外の共用部や細かいところ、水回りの清掃は、入寮者各々の手に委ねられる。ある寮では当番制が導入されているが³¹、M寮では当番制は無く、清掃は入寮者が任意で随時行っている。前に述べたように、水産加工場勤務の労働者の場合、家事や身の回りのことをこなすので精一杯というところがある。そうなった場合、清掃などは週1日の休日に行わざるをえなくなるが、休日は体を休めるために一日中部屋で横になっている人も多く、特定の人に負担が集中することで寮生活への不満を募らせる人が発生し得る。特にトラブルに発展しやすいのが、トイレの清掃である。実際あった例として、尿やウォシュレットの水で床が一面水浸しになっていたのを放置したケースや、それらを拭いたタオルをトイレ内に長期間放置したことで悪臭が発生したケースなどがある。

2つ目は盗難である。前章で盗難防止のために各寮の冷蔵庫の真上に防犯カメラが設置されていることに言及したが、これらは防犯のためのダミーのカメラであることが明らかとなっている。入寮者の私物の取り違えや軽い気持ちでの横領に起因するトラブルの防止が主な目的であることには変わりはないが、古参の労働者の中にはダミーであることを見抜いている者もおり、効果については疑問が残る。事実、筆者が滞在した約2ヶ月の間にも2回ほど盗難事件が発生した³²。

母の主な仕事は食事補助希望者の当日分の夕食と翌日分の朝食の2食を人数分、寮に運んでくると、その際に共用部の簡単な清掃やキッチン周りの消耗品の交換や洗剤の補充を行うことである。

³¹ 共用部清掃について当番制を採用している他のB社の寮に入寮経験がある人の話では、「当番が決まっているが故に、手抜きや当番が守られていないということがあると、かえってトラブルの種となり得る。その上、この当番制が『誰によって』作られたのかが曖昧で、機能不全に陥った際に問題解決が難しい」と語る。

³² 10月25日と11月29日にそれぞれ食料品の盗難が発生した。10月の盗難に際してはB社担当者による各個室の確認が行われ、勝手口及び玄関の施錠が検討されたが、予算や寮の仕組み的に今のところ難しい、という結論に

3 つ目は生活の騒音に関する問題である。寮は個室化したとはいえ、各個室を仕切る壁が薄いことは否めない。いびきやテレビの音量、夜中のトイレ使用などの生活騒音を一因として、しばしば労働者間でトラブルとなることがあるため、個々による配慮は欠かせない。

4 つ目は個室喫煙禁止が徹底されていない点である。これも前章で触れたが、個室がタバコ臭くなることや、火災防止の観点から個室での喫煙は禁止されており、共用部に設けられた喫煙スペースでの喫煙が求められる。しかし、「喫煙所まで移動するのが面倒だ」、「寒くなってくると個室の外に出たくない」という理由で、寮内規則を守らない入寮者がいる場合がある。

これらの問題を解決しようとして、注意したり事実確認を行ったりする過程で入寮者同士が衝突し、時には退寮・退職や転寮に至ることもある。入寮者の中からは、問題解決の仲裁やルールを守らない労働者の処分に B 社担当者の積極的な介入を求める声もあるが、そのほとんどが状況の改善は難しいと考えている。

以上に挙げてきた 4 つの問題は、一般的な家庭でも起こりうる共同生活故の問題であり、プラスに捉えれば、社会生活の訓練の場としての訓練の場となり得る。しかし、企業としては労働者の確保及び安定的な派遣が求められるため、寮生活のトラブルに起因する退職や退寮・転寮はできるだけ避けたいと考えるのが当然であろう。寮付き派遣という働き方に限れば、ワンルーム分散型の社員寮では起こり得ない、集合型・シェアハウス型社員寮特有の問題点と言え、この手の労働力の管理の難しさを如実に表している。

4. 入寮者像と入寮者が抱える課題

本章では B 社 M 寮に入寮している労働者がどのような背景を持っているのか、どのような課題を抱えているのかという点を聞き取り調査で得られ

至っている。

た回答から明らかにする。

4-1 入寮者のプロフィール

次に、最初に M 寮で 2021 年 9 月 27 日から 2021 年 12 月 1 日の間に M 寮で寝食をともにした計 12 名の労働者のプロフィールを見ておきたい。実に、日本各地から X 市に様々な経緯やルートで流入してきていることが分かる。一方で、B 社がターゲットとし、雇用する派遣労働者の 9 割以上が中高年男性ということから、この傾向は M 寮の労働者の構成にも色濃く反映されていることも分かる。

12 名のうち、2 名については聞き取りが行えなかったため、属性及び生活の様子のみでの記録となったことや、曖昧な回答も多分に含まれることについては了承されたい。

① a 氏

31 歳男性。北海道出身。B 社勤務歴は通年で 2 年目。B 社では水産加工業（ホタテ・秋鮭加工）に従事。高卒後、飲食店に勤務の後、観光業界（ホテル）に転職も、定着せず、正社員や派遣社員として全国各地を転々とする。X 市には A 社を通じて 2020 年夏に転入した。インターネットで A 社の求人情報を見て寮費無料・高収入という文言に惹かれたのが転入の理由と語る。A 社から B 社へ転社したのは、A 社の多額の控除に悩まされていたところ、派遣先で派遣労働者を通じて B 社の情報を聞いたのがきっかけであった。派遣先が同じ B 社の同僚たちと人間関係がうまくいっておらず、B 社や派遣先企業には不満を抱いている。2021 年 11 月末をもって観光業界に転職予定であったが、様々な事情が重なり、急遽派遣先を変更し B 社に残留した。趣味は食べること、銭湯に行くこと、YouTube の動画視聴である。

② b 氏

50 歳男性。大阪府出身。B 社勤務歴は 2 シーズン目。B 社では水産加工業（ホタテ加工）に従事。高卒後、プラスチック加工業に就職も、スキー

インストラクターを目指して転職を繰り返す。暑さが苦手なため、夏季は北海道で人材派遣業社を通じて派遣社員として就業し、冬季は本州各地のスキー場でスタッフやインストラクターとして就業するというサイクルで日本各地を転々としている。ただ、後述する持病や加齢による体力的な問題から、大阪で通年の仕事を探すことも考え出している。X市には以前数度A社を通じて赴任経験があり、前回の赴任時にB社の情報を得て転社した経緯がある。B社とは仕事や給与を巡ってトラブルとなった経験もあり、あまりいい印象を持ってはいない。仕事のキツさと、派遣先での待遇から自らの立場を「最底辺の派遣労働者」という言葉で表している。大阪市でシェルターを利用した経験がある他、無料低額診療の活用を考えるなど、自らが利用可能な福祉的支援に関する知識を持っている。糖尿病を患っており、糖尿病網膜症の再発によって、満期前の2021年11月1日をもって退職した。趣味はスキー、パチンコである。

③ c氏

43歳男性。埼玉県出身。B社勤務歴は2年目。B社では、水産加工業（ホタテ繁忙期はホタテ加工、厳冬期のホタテ閑散期はタラ加工）に従事する。児童養護施設で育つ。高卒後、漫画家のアシスタントやデザイナーを経験した後、北海道のリサイクルショップに勤務したが、新型コロナウイルスの影響を受けてリサイクルショップが閉店し、インターネットでA社の求人を見てA社に入社した。A社からB社に転社した理由は、派遣先社員に仕事ぶりを評価され、転社を勧められたからである。B社への不満は特に無いが、派遣先では派遣社員であることを理由に不当な扱いを受けることがあることに不満がある。しばらくはB社で働く予定であると語る。趣味はパチンコとスマホゲームである。

④ d氏

40代男性。入寮後、生活保護受給の為に2日で退寮した。聞き取りは行えなかった。X市社会福祉協議会提供の資料より、親族がB社を通じてX市に赴任したが、退社したという記録が残っている。

⑤ e 氏

55歳男性。香川県出身。B社勤務歴は3シーズン目。B社では水産加工業（ホタテ加工）に従事する。A社勤務経験と合わせるとX市での稼働は5シーズン目である。香川県で運送業やタクシー企業に勤務経験があるが、離婚を期にB社の広告を見て、X市に派遣労働者として赴任した。B社からA社への転社経験がある唯一の例である。特にB社や派遣先に不満があるわけではないが、2021年9月30日をもって、親族の紹介を通じて長野県の運送業に正社員として転職した。趣味は外出すること、パチンコ、飲酒である。

⑥ f 氏

59歳男性。山梨県出身。B社勤務歴1ヶ月目。B社では水産加工業（ホタテ加工）に従事する。中卒後、職を転々とする。様々な寮付き人材派遣業者で派遣社員としての勤務経験を持ち、全国各地を転々としてきた。以前、北海道での勤務経験があり、A社を通じてX市に赴任した。X市での就業継続を希望し、派遣先でB社の情報を得たことで、A社の満期が近づいた2021年10月31日をもってA社を退社後、B社に転社した。B社や派遣先への不満は全くなく、なんとなくであるが、年度末にはX市を離れることを検討している。趣味は特になく、部屋でテレビを見たりして過ごす。

⑦ g 氏

61歳男性。北海道出身。B社勤務歴1年目。B社では水産加工業（ホタテ加工）に従事していたが、体力的な問題から、食品製造業（弁当・惣菜製造）に派遣先が変更となる。高卒後、料理人を目指し、調理師免許を取得した。飲食業界で職場を転々としながら働いた後、首都圏の警備業社を経てB社を通じてX市に赴任する。B社や派遣先への不満は無く、しばらく定着する意思を見せている。料理関係の仕事を希望している。視力の低下や身体機能の低下が顕著であり、寮内では数々の問題を起こす。趣味は料理である。

⑧ h 氏

61 歳男性。東京都出身。B 社勤務歴 1 ヶ月目。B 社では水産加工業（ホタテ加工）に従事する。無口で部屋に引きこもりがちのため、聞き取りが行えなかった。f 氏とともに、同じタイミングで A 社から B 社に転社した。f 氏や i 氏は h 氏が部屋にひきこもるのは、体力的な問題が理由であると考えている。

⑨ i 氏

23 歳男性。石川県出身。B 社勤務歴 3 ヶ月。B 社では清掃業（デパート清掃）に従事している。都内の大学を卒業後、航空自衛隊に入隊するも 2 ヶ月でストレスを原因に退職した。退職後は石川県の実家に戻り、X 市へは趣味の釣りを目的として、寮費・交通費無料との A 社の求人情報を通じて赴任した。A 社では水産加工業に従事していたが、週 5 勤務では趣味との両立が不可能と判断し、A 社の待遇にも不満があり、B 社へ転社した。f、h 両氏とは A 社の派遣労働者として同じ水産加工場に勤務しており、短期間であったが同僚であった。趣味である釣りがあくまで中心のため、週 4 勤務で 1 回あたりの勤務時間が短いデパート清掃を希望した。両親から生活費の援助を受けている。冬季には釣りができなくなるため、2022 年 1 月をもって退職予定である。趣味は釣りとは鉄道旅行である。

⑩ j 氏

66 歳男性。沖縄県出身。B 社勤務歴 2 シーズン目。B 社では水産加工業（ホタテ加工）に従事している。大卒後、愛知県で一般企業に就職し、2020 年に退職。自身の不倫から離婚経験がある。自宅を名古屋に所有しており、厳冬期は娘夫婦と自宅で同居しているが退職後、パチンコばかりしていたところ、娘に咎められた。B 社の広告と、都会の暑さが苦手なことも後押しして、X 市への赴任を決める。B 社や派遣先への不満は特にないが、自身の経歴から、B 社担当者の対応や態度に不満足な点がある他、水産加工場での労働者の働き方や派遣社員への待遇には驚かされているという。資

産運用や年金収入で悠々自適の老後を送っているが、入院・手術のため、2021年11月13日で退寮後帰郷。趣味は派遣先の女性とのパチンコ、飲酒。

⑫ k 氏

53歳男性。徳島県出身。勤務歴等不明。B社では水産加工業（ホタテ加工）に従事していたが、職場で同じB社の派遣労働者とのトラブルから、派遣先を水産加工業（タラ加工など）に変更となった。高校中退後、職を転々とし、体調不良から失業し、千葉県で生活保護を受給していた。この頃から、せん妄の症状と体調不良が悪化したようで、北海道へ逃げるように渡り、B社に就業した。勤務態度も良好で、多少気性が荒いところがある以外は普通であるが、聞き取りで過去の経歴等を尋ねると、せん妄の症状が発露する。

⑬ l 氏

45歳男性。神奈川県出身。B社での勤務歴は3シーズン目。B社では水産加工業（ホタテ加工）に従事している。高卒後、ミュージシャンを目指し、アルバイトを転々とする。前科二犯で、それぞれ強盗罪と麻薬取締法違反である。札幌刑務所への収容経験があり、北海道へ渡るきっかけとなった。以前、B社での就業経験があり、X市内のB社と取引のある水産加工業者へ正社員として就職したものの、トンコし、神奈川へ戻ったが、B社担当者の復職オファーを受諾した。中国人の妻とその連れ子の娘を持つ。トンコしたことを負い目を感じており、自身が北海道にいることがトンコした元勤務先にばれないかに不安を感じている。趣味はギターの弾き語りである。

4-2 労働者が抱える課題

ここまで見てきた労働者を、まず、これまでの経歴などを踏まえつつ、家族などとのつながりを有するかどうか、すなわち帰るところ、帰ろうと思うところである「ホーム」があるかどうか、というホームレスの定義に

も関わる要素で2分し、以下の(i)(ii)の2つのグループを作成する。

- ①生計を立てるために働いており、「ホーム」がある派遣労働者
- ②生計を立てるために働いており、「ホーム」がない派遣労働者

この2つのグループに聞き取りを行った労働者a~l(労働者d, hを除く)の10名を一旦分類した上で、年齢の要素や定着の意思を加味し、個々の労働者が抱える課題を整理したい。

①「ホーム」がある派遣労働者

これには、a、b、i、jの4名が該当する。

aは学卒後、現在に至るまで未だ適職を探し続けている段階にあり、転職を繰り返していると言えよう。家族との関係性については、母親が給与の管理に関与しているほか、姉による職業の斡旋があるなど、良好であると言える。したがって、退職・退寮しても家族が暮らす実家に身を寄せることができ、深刻な住宅困窮や経済的困窮状態に陥ることは考えにくい。課題はまず家計管理ができないことであろう。そして30歳を超え、中年が見えてきた現在も職場への定着の可能性が低いため、10年後、20年後安定した自立状態を維持することが難しいと考えられる。

b、i、jには、趣味やライフスタイルを重視する傾向が見られた。

bは冬季のスキーに関わる職業を中心とした結果、スキーの繁忙期以外の季節に就業可能なホタテ加工の職を選択していることから(iii)に分類している。しかし、前述のように持病の悪化や加齢と体力的な問題から、スキー関係の仕事を辞めることも考えており、実家への居住が可能なことから、(i)への移行の兆しを見せている。

iは釣りを第一の目的にX市に赴任している。寮付き人材派遣業者の「寮」のみをうまく活用しながら趣味を楽しむという、「新しい働き方」のあり方を示唆しているように感じられる。ただ、この生活を長年続けていくと、(i)へ移行する可能性がある点に留意すべきである。

jもiと同様で、定年後に自宅を中心とする生活圏から大きく離れた場

所で生活を楽しみながら働くという、これもまた「新しい老後の働き方・高齢者の労働の形」を示唆する貴重な事例である。

②「ホーム」がない派遣労働者

これにはc、e、f、g、k、lの6名が該当する。cは養育環境から、f、g、kは未婚の上、両親と既に死別していたり、兄弟にも頼れる者がいないため、天涯孤独といえる立場である。lは結婚こそしているものの、家族機能は機能不全ともいえる状況であり、(ii)に分類をした。課題は中高年を迎え、頼る者も無く、自身が病気やケガをしたり失業した際の再就業・自立が極めて難しいことがあげられよう。eのようにキャリアと保有する資格等を活かして正社員として転職が可能な場合もあるが、稀といえよう。

おわりに

その他、最後に強調しておきたいのは、年齢による分類をした時、中高年労働者のうち、特に60代以上の労働者になってくると、顕著に身体機能の低下が顕著に見られるようになるため、継続して雇用するのであれば、スタッフの体調管理や通院サポートの充実が望まれる。

【参考文献】

岩田正美（2008）『社会的排除—参加の欠如・不確かな帰属』有斐閣。

第5章

技能実習制度の変遷と在日中国技能実習生の実態

朱 澤川

はじめに

出入国在留管理庁のデータによると、2021年6月末の在留外国人数は、282万3565人で、前年末に比べ6万3551人(2.2%)減少した。コロナウイルスの蔓延は外国人口の流入に大きな影響を与えたが、それでも外国人口は日本全体の2.2%を占めており、10年前に比べて約0.6%増加している。日本はアメリカ、ヨーロッパのような移民国ではないが、年々増加してきた外国人口の日本の社会への影響は、限られた地域だけではなく、目に見えないスピードで着実に広がってきている。

これらの外国人は、普通の会社員として働くだけでなく、さまざまな職業分野に就いている。例えば、世界各国の商品を扱う物産店やリサイクルショップ、各国の料理店などがある。日本で商社を経営する起業家や工場のライン、建設現場で労働をする人もいる。彼らは日本各地に住み、静かに日本の繁栄に貢献している。当然、大都市圏は外国人にとって相対的に魅力的であり、特定の民族がある地域に集中すると、その地域は移民たちの街と呼ばれる地域を形成する。その中でもよく知られているのは横浜の中華街、池袋のチャイナタウン、そして新宿区大久保地区や埼玉県川口市の西川口などの街である。

また、UR物件は保証人が必要ないので、外国人でも借りやすい。東京都内の日本語学校に留学生が急増したが、彼らが安くてアクセスのいい地域の物件を求める。近年、日本のIT産業は急成長しており、中小企業は安価な社宅を必要としている。すでに一定規模でもって形成されている外国人団地によるさ

らなる集積化などの理由から、1990年代後半以降、川口市の芝園団地のような団地では外国人居住が急成長を示してきた。

1990年代以降、社会・経済・法律の分野で、留学生のようなニューカマーあるいは移民たちの街などを研究対象として、数多くの研究成果が発表されるようになった。しかし、時が経つにつれ、日本の高齢・少子化による労働力不足から、ある外国人グループが脚光を浴びるようになった。

その最も知られたオールドカマーたちの集住地域は大阪市生野区および東京都荒川区である。また、外国人労働者の多くは日本中部地方の各工業地域を中心に集住している。この間、社会学の多くの研究では、彼らの人権・収入、地域への影響などについて深く議論してきた。2007年、日本は人口減少時代に突入し、労働力不足はますます深刻になった。2018年12月8日、第197回国会において「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立し、在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」が創設された。

「技能実習」制度が工場現場での仕事を通じて日本の様々な技術を習得した後で帰国し、その技術を母国に広めるという国際貢献を目的とする既存の「技能実習」と違い、「特定技能」は、人材の確保が困難な一部の産業分野等における人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有する外国人材を即戦力としての労働者として受け入れるという点が強調された。新しい在留資格の誕生は、日本で労働力不足が深刻化することが起因となっていた。外国人技能実習生は、日本の生産労働力として重要な役割を担っている。1990年代以降、技能実習生に関する政策や彼らが直面する状況は大きく変化している。そのため、さまざまな角度からこのグループを見直すことが急務となっている。

日本国内における外国人労働者に関しては地理学領域で様々な研究が蓄積されてきた。例えば、福本(2002)は、2000年以前に来日した[ニューカマー]の生活空間から、[ニューカマー]の内部の多様性と居住特性を分析した。この研究から、留学生と社会人というように、同じグループ内でもアイデンティティの違いによって、非常に大きな差があることが明らかになった。また、日系ブラジル人を対象に、彼らの地域生活の変化や地域住民の受け入れ意識などが分析されてきた(片岡2014)。中国人・ベトナム技能実習生も同じく、彼の生活実態、労働状態、および送り出し機関などが分析されてきた。しかし、先に来

日したブラジル系の日系人やニューカマーに関連する研究と比べると、外国人技能実習生に関する研究では、主に技能実習生の日本語学習とソーシャルネットワークに注目しており、彼らをめぐる企業・機関の役割はまだ十分に検討がなされていない。また、地方自治体では、技能実習生や他の外国人グループを対象とした支援策がほとんど実施されていない(宋 2017)。その主な理由は、2019年までは多くの工場・企業が技能実習生を3年間の短期労働力としてしか扱わず、それが終わると帰国しなければならないからである。しかし、新しい在留資格の登場により、現在では「特定技能」に切り替える人が増えている。これからこれらの特定技能生は一般就労在留資格や永住者、日系人などと同様に日本社会との接触がよく頻繁に発生することが想定される。そのため、技能実習生(特定技能生)が日本社会といかに関わっているのかという現状を把握することが必要である。

以上のことから本研究では、一貫して技能実習生に占める割合が多い中国人技能実習生を事例に、彼/彼女らの来日目的、就労、日常生活、および日本社会での定住意識について分析する。また、関連機関がどのような役割を果たしているかを明らかにする。

1. 日本の技能実習制度の変遷

技能実習の脈絡を明確にするため、技能実習制度を次のような段階に分けた。

第1段階(～1992年)：明確な目標がまだない時期。1960年代後半ごろから海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度を原型として、日本の技能や技術の開発途上地域への移転とそのための人材育成といった「国際協力」を目的に1993年に制度化されたものである(山口 2020)。当時の研修生の受け入れは、海外現地法人を持つような大企業が中心であり、現地事業所の生産性向上や、周辺の産業社会への社会貢献を目的とする受け入れが目立った。中国内陸部のような多くの経済的に発展していない国・地域は、外貨獲得の手段として、労働力を先進国に送り込んでいる。

しかし、集約型産業の中小企業にとって、労働力不足は昔からずっと続いている問題である。この問題は1986年まで続いた。バブル景気の影響で労働需

給が急激に高まり、中小企業で人手不足がより深刻化するようになる。そのため、産業界からの強い要請により、1993年から団体監理型の技能実習生の受け入れがようやく認められ、現在の技能実習制度の原型となった。

第2段階(1993～2009年)：研修生制度の時期である。在留資格「研修」で1年間先進技術を習得し、その後1年間「特定活動」で日本に仕事を続けられる。その後、法改正によって「特定活動」の期間が2年に延長され、すなわち最大3年間の在日期間が可能になる。しかし、外国人研修生として受け入れられたが、日本の一般労働者の待遇とみなされず、国の労働法規の対象から外れていた。その時の研修生の給料は、政府に規定される最低賃金よりも遥かに低かった。その結果、借金の返済や家計の補助のために、他のルートにより日本でお金を稼がなければならなくなった。

第3段階(2009～2019年)：急速に発展した時期である。研修・技能実習生の数は、2009年の53万3千人から2019年には165万9千人に急増した(厚生労働省「外国人雇用状況」2021年)。2010年に入管法が改正され、技能実習の在留資格は、外国人労働者を日本人労働者同等として仕事に従事できると認められた。法の改正に伴い、技能実習生の権利がより明確になり、賃金や各社会保障が適用されるようになった。また、関連する企業・機関や、監理団体に対して、検査することが可能な機構であるOTIT(外国人技能実習機構)が創設された。

それまでの制度では、JITCO(国際人材協力機構)が監督・指導を行っていた。しかし、強制的な調査権限をもっていなかったため、不正行為であっても、出入国在留管理庁に通報するだけであった。OTITが創設されたことで、強制的に実態を調査することが可能となり、規定違反の企業・機関の許可を取り消しや業務停止などの措置をとることが可能になった。これは、より標準化された技能実習体系を示すものである。

第4段階(2019年～現在)：より深い改革への再スタートとなる。2019年に導入された新しい特定技能在留資格は日本国内において人手不足が深刻化する14の業種で、外国人の就労が解禁された。その中味は、建設業、造船・船舶工業、自動車整備業航空業、宿泊業、介護、ビルクリーニング、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業、素形材産業、産業機械製造業、電気電子情報関連産

業が含まれている。特定技能1号は、特定産業分野において、相当程度の知識または経験を持つ外国人に向けた在留資格である。特別な育成や訓練を受けることなく、すぐに一定の業務をこなせる水準であることが求められる。2022年3月現在、筆者の調査では、新しい「特定技能」在留資格の申請には、電気・溶接工などが該当する職種の証明書が必要。そのため海外に住む外国人が特定技能1号の在留資格で来日するには、日本語スキルに加え、仕事に関する知識・経験に関しての試験に合格することが必要となる。これにより、ビザの申請はある程度難しくなったが、来日した外国人労働者の全体的な質はさらに向上している。

特定技能1号の在留資格で日本に在留できる期間は通算5年、家族の帯同は認められていない。特定技能1号修了後の試験に合格し、要件を満たしていれば、在留期間や更新回数の制限はない。特定技能2号では家族の帯同も認められている。外国人の労働者が、特定技能の在留資格を取得する方法は「特定技能評価試験に合格する」もしくは「技能実習2号を修了する」の2つがある。

日本の研修制度の変遷を概観すると、次のような主な特徴や予想があげられる。1. 早期の制度が不十分なため、一部の中小企業が技能実習生を過剰に押し付け、彼らの権利が奪われるになってしまった。2. 時を経て、制度は徐々に整備されてきたが、政府と企業間の妥協はまだ続いている。3. 2020年に日本で始まるコロナウイルスの影響と相まって、少子・高齢化により若年労働者の不足はさらに深刻化する。外国人労働者や中小企業の将来にとって、政府の決断は決定的なものとなる。

2. 中国の対日労働力輸出の特徴と推移

一般、中国における技能実習生候補たちは日本の企業・受け入れ側と直接連絡することはできないので、まずは、中国の送り出し機関(仲介業者)を通して応募し、面接合格後、日本に派遣されることになっている(図1)。そのため、日本での就労を希望する技能実習生候補たちは日中両国の関連機関の同意が必要となる。

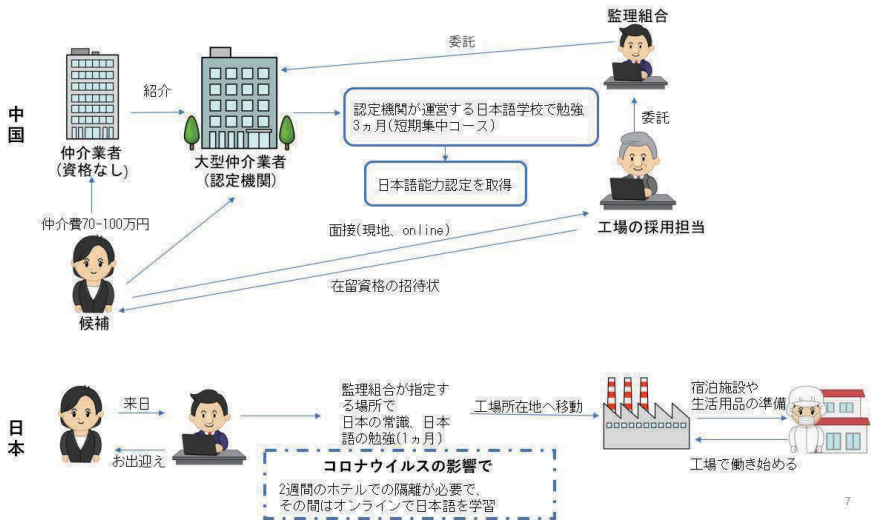


図 1 : 入国までのフロー

出典：筆者作成

1972年9月、当時の日本の田中角栄首相と中国の周恩来首相の努力により、日中国交を正常化した。しかし、日本への労働人口の本格的な輸出が始めたのは、1980年代後半以降である。中国「改革開放」の背景において、中国の研究水準・経済力を発展させるために、米国、ヨーロッパ、および日本などの先進国に若年人材を輸送する需要がますます高まっていた。一方、日本では高齢・少子化による労働力不足問題が深刻化し、数多くの中小企業が人材育成や労働力不足の解決を狙うために中国の関連機関との交流も積極的に行っている。

当初は、日本における受け入れ制度と中国における送り出し制度はともに整備されなかったため、問題も少なくなかった(馮 2011)。その後、長い改善の過程を経て、現在のような完備・健全なシステムが完成したのである。中国は1979年に日本への技能実習生派遣を開始し、以下の段階を経て現在に至っている。

第1段階 (1979年～1990年)：中国の対日労働力輸出の初期段階である。

日本は日中合弁会社や貿易会社を通じて研修生を受け入れており、日本の大企業では少人数ながら概ね採用されていた。同時期、1983年に中曽根首相の「留学生受入れ10万人計画」は、中国の対日労働力輸出に影響を与える重要な役割も果たしていた。

第2段階（1990年月～2007年）：日本への研修生派遣が標準化され、日本への労働力輸出が発展し続けた時期である。1990年の新入管法では、「研修」という名目で日本に入国する外国人の規制が緩和され、法務省が中小企業でも研修生を受け入れることを決定した。日本の中小企業への研修生派遣は、中国からの研修生派遣の主要な経路となっている。しかし、前述したように、日本の中小企業は外国人研修生を直接受け入れることができず、日本で研修生を受け入れているのは主に商工会議所、協同組合、監理会社などである。その中で最も影響力があり、規模も大きいのがJITCO(公益財団法人 国際人材協力機構)である。1991年に設立された機関で、「情報提供・紹介」という仲介業務を行うだけでなく、外国人研修生の受け入れに関する政策立案などの行政機能を担っている。

1992年、日本における研修生業務の指導と調整を行うために、中国中日研修生協力機構(CSJTCO)が設立された。CSJTCOの目的は、会員企業の対日研修生協力事業を調整、指導、監督し、会員企業を代表して事項を調整し、会員企業・研修生の合法的権益を守り、会員企業と日本企業のビジネス関係の確立と互惠協力を促進し、中日間の研修生協力事業の正常な運営秩序を維持し、対日研修生協力事業の発展を促進することである。2004年9月、中国商務部の認可を受け、中国対外請負工事商会と中日研修生協力機構が日本事務所を開設した。2022年3月現在、中国中日研修生協力機構の認定送出機関数は235、中国国家外国専門家局(専門家局)の認定送出機関数は8である。

中国は、日本に行く研修生の質を高めるため、1995年10月から海外研修生に対する総合的な研修制度を実施している。旧外国貿易経済協力省は「駐在員研修業務管理規程」「駐在員研修費用規程」などの文書を相次いで発行し、「駐在員研修資格証明書」を取得した者だけが日本に研修に行くことができるようになった。また、2007年には中国対外請負公司(仲介企業)が「中日研修生協力会社会員行動規範」を制定し、日本への研修生派遣を可能にした。また、2007

年には中国対外請負工程商会在「中日研修生協力会社会員行動規範」を策定し、日本への研修生派遣制度が徐々に標準化されてきた。

第3段階 (2007年～現在) : 技能実習制度の調整段階である。研修生の増加や仕事の種類の増加に伴い、紛争やトラブル、さらには対立が深刻化し、日本における社会問題になっている(馮 2011)。2006年から日本政府は研修生制度をどう調整するか議論してきた。日本政府は2007年に「規制改革推進3ヵ年計画」を打ち出し、労働力不足を補うために高度外国人の在留期間を延長する一方、「不法滞在外国人を5年以内に半減する」ことや、在留資格のチェック回数を増やすことを目標に掲げている。このことは実は、問題の沢山ある研修制度に対応するための応急処置である。研修制度の改正を求める強い声に応え、法務省は、外国人研修生に関する新たな規定「研修生・技能実習生の在留資格管理に関するガイドライン」を改訂して2008年から施行した。新ガイドラインは研修生をめぐる厳しい仕事環境に対応し、規制を遵守しない企業に対する罰則の強化、研修生・技能実習生の権利保護に重点を置いたこととなっている。研修生の離職を防ぐために外出を禁止したり、研修生や技能実習生に残業をさせたり、研修生が「同意」してパスポートや銀行通帳を持っていることがばれると3年間の研修生受け入れ停止になるなどである。また、新ガイドラインでは、技能実習生の賃金は本人に直接支払われることと、技能実習生の賃金は日本人と同額であり、日本の労働法規に従って支払われなければならないこと、派遣機関の管理費は協定を結んだ受け入れ機関が支払い、研修生手当から差し引かないことなどが強調されている。また、送り出し機関が高額な保証金を請求する場合、受け側企業は送り出し機関との協力を停止することが明記されている。2010年7月より施行された新改正入管法は、入国後1年間は法的に保護されない研修期間が廃止され、外国人労働者は1ヶ月以上の日本語・生活習慣の勉強を経て技能実習生となり、労働者としての身分が与えられることになった。これは、日本で30年以上存在した「研修生」が、徐々に歴史のステージから退場していくことを意味した。

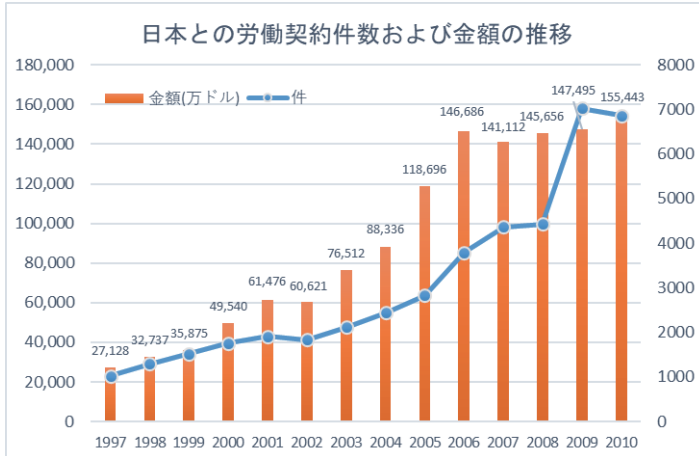


図 2 : 1997～2010 年日本との労働契約の件数および金額の推移『中国貿易対外経済統計年鑑』より筆者作成

注 : 2011 年以降、中国商務部は外国との労働契約数およびその金額の公表を中止している。

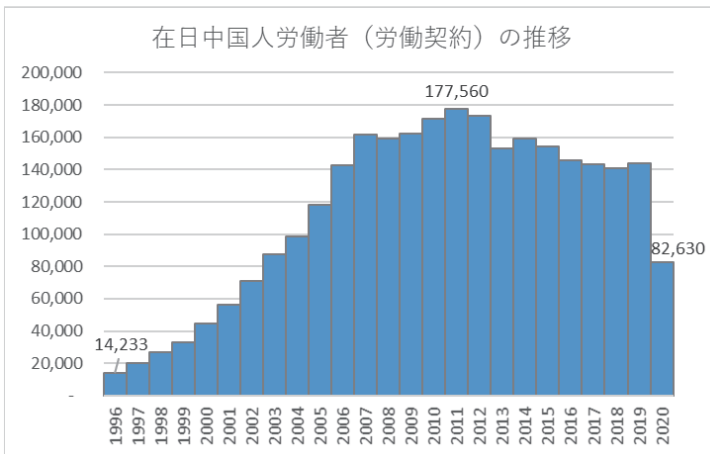


図 3 : 1996～2020 年在日中国人労働者(労働契約)の推移『中国貿易対外経済統計年鑑』

出典 : 筆者作成

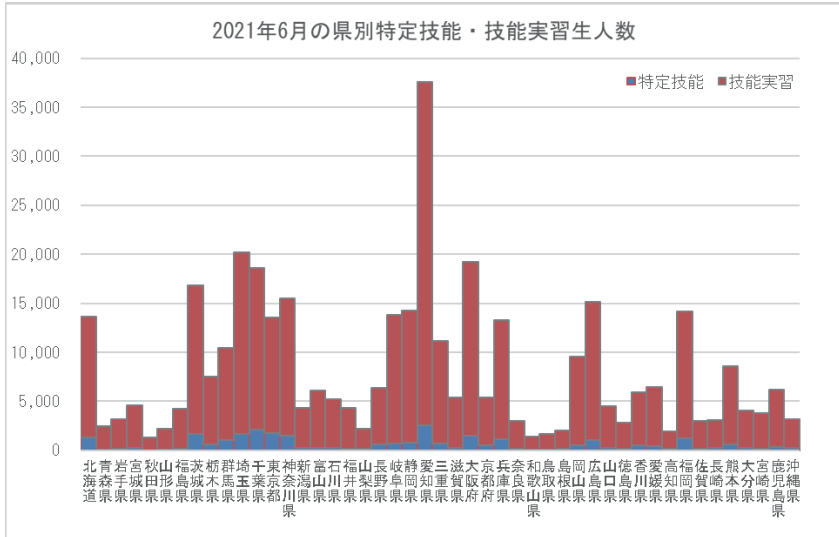


図 4：2021年6月の県別特定技能・技能実習生人数 「在留外国統計」より筆者作成

日中間の労働力輸出における協力関係のプロセスを概観すると、主に次のような特徴がある。1. 日本との労働協力契約締結数、契約金額、契約完了高が年々増加していること(図2)。2. 図3に示したように、日本に向かう中国人労働者の数は年々増加しているが、2019～2020年にはコロナウイルスの影響により来日労働者が激減した。3. 中日両国の労働協力分野が拡大。4. 日本における中国人研修生・技能実習生の分布を見ると、ほぼ全都道府県に分布しているが、主に愛知県、埼玉県、大阪府、千葉県、茨城県、神奈川県、広島県、静岡県などの工業生産地域に分布している(図4)。産業別分布では、日本では労働集約型産業で働く技能実習生が大半を占めている。

3. 中国人技能実習生の日本出稼ぎの実態

技能実習生制度は、発足以来、いくつかの大きな変化を経てきた。現在、在日の技能実習生の職場環境、生活環境はかなり改善されてきている。これらの

技能実習生は、日本での生活環境に対する意識も変わってきていると考えられる。コロナウイルス、政策改革、日本の労働力不足という三重困難・機会の中で、技能実習生のような外国人労働者の役割はますます重要になっている。そのため、彼らの動向を調査することが急務である。

中国人技能実習生の日本での生活実態や地域住民との交流意欲、将来的な日本定住の意向などを徹底して把握するために、筆者は、日本にいる中国人技能実習生を対象に聞き取り調査を実施した。回答者の信憑性を確保するために、筆者の居住地である大阪府とその周辺県で働く中国人技能実習生を中心に調査を行った。本章は、日本に2~3年滞在し、生活環境などをよく理解している中国人技能実習生に焦点を当てる。

在日中国人サポートフォーラムやソーシャルアプリのコミュニティを通じて、日本で働く技能実習生数人に連絡を取った。その紹介で、他の技能実習生と知り合うことができた。調査参加者は、1人あたり1時間以上、対面またはオンラインで交流している。これは、アンケートよりも有効で正直な結論を得ることができる。ただし、今回の調査参加者では、30代女性が多いため、回答に偏りがあった可能性があり、今後、回答者を増やすことで対処していく予定である。

3-1 回答者の属性

本節では中国人技能実習生の実態について、大阪府とその周辺県での聞き取り調査の結果をもとに分析する。

回答者の属性からみると、女性17人、男性3人で、出身地域は山東省が7人、吉林省が5人、遼寧省が4人、河北省2人、浙江省と黒竜江省がそれぞれ1人となっている。技能実習生の出身地は中国の東三省や東部沿海地域が中心であるといえる。来日前の職業については、製造業（各種流れ作業のライン）が9人と最も多く、その他(ホテル、レストラン、ネイルサロン・美容室)4人、無職と自営業合わせて7人である。聞き取り調査から、製造業や食品加工の関連産業に従事した経験を有していた人が多い。

彼らの来日目的として、最も多いのは「日本でお金を稼ぐため」で、次いで「友人が日本に行ったことがある」、「夫と離婚後、外国を体験してみたい」、

「子どもに良い生活を送らせるため」、「日本で技術を身につけ、人脈を得て、中国で起業したい」などがある。当然、高い仲介料を払った技能実習生たちの一番の目的は、少しでも多く儲けることであることは間違いない。日本をもっと体験できるのは素晴らしいことであるが、できるだけより多くの金を稼ぎ、あるいは帰国後のための人脈作りは、一番重要なことと言える。これは技能実習制度の本来の趣旨から少し外れるが、その自体としては非常に良い制度だと考えられる。

3-2 来日生活と社会との交流

近年、中国経済の改善と技能実習の関連制度の健全化により、来日した中国人技能実習生の生活も以前とはかなり違ってきている。数多くの中国人技能実習生の代表的な実態を一部の被調査者の回答を以下に紹介する。

Aさん：30代前半の女性。すでに離婚しており、中国で小学生の子供がいる。

普段、スキンケア用品や日用品は、免税店である奈良市のダイコクドラッグで購入している。平日はほとんど仕事をしているので、日曜日の朝はJRに乗ってT駅まで行き、イオンや業務系のスーパーなどで1週間分くらいの食料を購入する(このスーパーにはとても安い冷凍食品があり、しかも量が多い)。急に日用品が必要になったときは、JR I 駅近くの小さなスーパーマーケットを利用している。社員寮は離れた場所にあるため、自転車ですら15分ほどかかる。社員寮は2人で1部屋と悪くなく、洗濯機やエアコンも完備している。ただ、気になるのは、たとえば宅配便の発送について監理団体の担当者に質問すると、たいてい返事が来るまで長い時間待たされることである。現在、同じ中国人で大阪で仕事をしている彼氏がいる。木材加工工場での仕事が忙しくないときは、週末に大阪へ行き、彼氏に会っている。私が日本で安定した生活を送れるようになったら、子どもたちを連れてきて一緒に暮らしたいと言われた。

Bさん：30代後半の女性で、以前は中国で結婚しており、2人の子供がいる工場は三交替勤務が実施され、残業・夜勤も多いため、彼女は午後15時に起床し、夕食をとってから出勤することが多い。週末は、社員寮近くのスーパーで日用品の買い物をすることが多い。お金を節約するために、化粧品を買うこ

ともない。来日前は自営業をしていたが、事業に失敗し、約 200 万円の借金を抱えていたため、日本に出稼ぎに来ることになった。コロナウイルスが蔓延する前、彼女は毎週末、ほかの中国人が経営する中華料理店でアルバイトをしてお金を稼いでいた。2021 年、友人の紹介で今の夫と知り合うことになった。夫は日系中国人 3 世で、中国語を話せなくなっている。8 ヶ月以上の交際を経て、正式に婚姻届を提出した。現在、夫と一緒に公営住宅に居住している。2022 年 4 月以降、機械部品加工工場での勤務が終了する予定である。現在、彼女は将来に自信を持っている。彼女は、工場が提供する社員寮にとっても不満を持っていた。1 つの部屋に 6~7 人が住んでいて、みんな 2 段ベッドを使っていた。そして、この 6~7 人が全員同じくシフトではなく、そのため、自分の睡眠の質が非常に悪くなり、抜け毛も多くなった。

C さん : 20 代後半、既婚。小学生の子供がいる。回答者 20 名中、唯一の大卒者

3 階の戸建住宅を社員寮として、11 人が住んでおり、非常にうるさくて不便と感じている。洗濯はまるで戦争のようなもので、洗濯機と浴室が 2 つずつあるにもかかわらず、毎日作業服を洗い、シャワーを浴びなければならないため、何度も行列ができることになった。そして、部屋の壁が非常に薄く、お互いの休息が妨げられることがある。また、11 人のうち 2 人はベトナム人であるが、彼女たちも日本語はあまり話せないから、普段はコミュニケーションがとれない。この 2 年間で、ソーシャルアップを通じて多くの中国人と出会うことができた。週末には、彼女たちと一緒に大阪や神戸の中心市街地に遊びに行ったり、食べに行ったりしていた。過去の 2 年間である程度の貯金ができただから、3 年間の技能実習が終わり次第、帰国する予定である。そもそも日本に来たのは、夫が失業し、もっと稼ぎたいということで日本に来たのだと言われた。工場の寮の環境がこんなに悪いとは思っていなかったし、日本語が分からないから生活は非常に退屈であった。

D・E さん : 20 代の若いカップル

2 人が働く工場のオーナーは兄弟で、パーティーで知り合い、その後カップルになった。その中、女性の方が日本での将来への期待を持っていた。来日してから、代理購入の副業を働き始めた。カップルになった後は、一緒に代理購

入をやっていた。週末には電車で難波に行き、ブランド品やコスメを撮影し、携帯電話で動画を編集して中国の小紅書などソーシャルアプリで更新する。男性が高学歴でないため、中国・深センの電子機器加工工場で働いたことあり、月給は9万円ほどだったと言われた。偶然に、インターネットで技能実習生関連の文章を見て、「これは儲かる」と思って来日した。現在、月収は12万円から14万円程度で、思っていたよりずっと少ないと言われた。現在、男性は特定技能在留資格、女性は技能実習生3号に変更されている。代理購入した品々が多いため、工場の寮を出て、工場近くのアパートを借りて共同生活をしている。将来的には、あと数年は日本で稼いでから計画を立てようと言っていた。

Fさん：女性、20代後半、未婚

会社では一人一台自転車を買ってくれて、工場までは自転車で6～8分程度で行ける。社員寮は、3人用の50平方メートルの3DKで、壁は少し薄いですが、それぞれにほとんど影響はない。社員寮の近くには業務スーパー、マックスバリュ、イズミヤなどの食品スーパーがあり、日常生活には非常に便利である。駒川商店街には中国人が経営する野菜屋さんもあり、毎週土曜日の午後、仕事帰りに自転車で野菜や調味料を買いに行く。2020年12月に来日した直後はコロナウイルスが蔓延し、繁華街に行くのが怖くなった。2021年5月のゴールデンウィークは友人と天王寺と心斎橋に行った。その後、ソーシャルアプリでできた友人とユニバーサルスタジオに行った。収入については、確かに中国で仕事をしていたときよりは少し増えたが、思ったほどではない。今は、何も気にせず、一生懸命働いている。もし、日本で結婚相手が見つければ、日本で生活するつもりでると言っていた。

3-3 ふたつの対応とその特質

中国人技能実習生への聞き取り調査の結果から、2種類の対応に分けられる。1つ目は、職場で日本人との積極的なコミュニケーションで、日本語力を磨くことを目指している。仕事帰りに日本人の同僚と食事をすることもあるそうだ。また、社員寮で地域住民を見かけたら、コミュニケーションをとるようにしている。もう1つは、職場での日本人と全く交流がなく、仕事が終わっても、他の中国人と一緒に行動する。将来的には中国へ帰ることを考えているから、仕

事で使う日本語が理解できれば十分であると言っていた。社会との交流に対して消極的でしかない技能実習生も存在する。

ある回答者は、同じ仲介会社を通じて来日した技能実習生の中には、収入の低さや仕事の厳しさに不満を持って、1年も働かないうちにビザを返上して帰国した人もいたと言った。また、正式な手続きを踏まずに消えてしまい、日本の受け入れ機関と中国の送り出し機関との間で紛争になるケースもある。たとえば、日本で3年間技能実習生として頑張っ、お金を貯めて中国に帰ってきたとしても、彼/彼女らの家族・友人の多くは学歴も高くないため、帰国後に適切なアドバイスを与えることができず、その結果、3~5年間の技能実習が終了した後に稼いだお金で起業を目指している彼は成功できない。就職したくても専門の技術・技能は身に付いてはおらず、中国の日系企業への就職には最低でも日本語能力N2が必要だが、大半はN3資格すら持っていないので、就職することもできない。このような人々が、日本での技能実習生活が終わった後にすぐに韓国、ドバイ、オーストラリアのような労働力不足の国々で新たな「技能実習」生活を開始することになる。

逆に、日本に来て積極的に日本語を学び、日本人の同僚や社員寮の周りの日本住民とコミュニケーションをとっている人は、日本語の上達が非常に早い。中には、2年で日本のN2資格を取得した人もいた。さらに、ソーシャルアプリを使って友達を作る際、中国人だけでなく、日本人とも友達になりたがっている。日本語・仕事の能力が工場に認められ、3年後に就労ビザを変更する人もいた。または帰国後、日本で習得した知識や日本人との交流経験を生かし、中国の日本企業で働くことで生活水準を向上させることができる。

これまでの研修・技能実習制度では、技能実習生の在留期間が最長でも3~5年間で、彼/彼女らにとって、一度帰国したら、再来日の可能性はほぼ0%である。そのため、以前来日した技能実習生の多くが消極的な態度をとるのも理解できる。新制度の実施により、日本に長期滞在して仕事をする 것도、中国から家族を呼び寄せ日本で一緒に生活することも可能になる。前述のように、「特定技能」の在留資格を持つ外国人や日本人の配偶者は、本質的に長期間在留資格を持つニューカマーと変わらなくなっている。5年後の日本で、彼らが日本での外国籍の留学生や会社員、あるいは企業経営者とどこかで交わるかど

うかは、今後の政策転換の方向性や政府と企業の連携にかかっているのだろう。

おわりに——今後の見通しと研究課題

本章では、技能実習生の受け入れ制度と日本における中国人技能実習生が日本社会との関わりを通して、彼らの就労と生活実態について明らかにしようと試みた。技能実習制度は、受け入れ側、送り出し側、技能実習生のいずれかを抜きにして成立できないことである。制度創設から実現するまでには、約 30 年の歳月がかかった。制度の内容も技能実習生の生活環境も大きく変化している。制度そのものや技能実習生の現状を研究することは、今後の日本の外国人労働環境の整備に重要な役割を果たすと考えられる。

今回の結果から、かつてのような出稼ぎを主目的とする技能実習生が存在する一方で、日本での長期居住を目的とする技能実習生も存在している。聞き取り調査では、回答した技能実習生の多くが、日本に来た目的を「お金を稼ぐため」と答えているが、20 代の若い技能実習生は、明らかに 1990 年代～2000 年代に来日した技能実習生とは考え方が大きく異なっている。彼/彼女らにとっては、仕事の選択肢がここ 20 年よりもずっと広がっていることは明らかである。技能実習生の来日目的が多様化してきているといえる。

日本文化に触れて育った彼らの多くは日本に興味を有しており、来日後も日本語の学習にある程度熱心に取り組んでいる。このように、本研究では、これまでの出稼ぎに特化している研究に対して、技能実習生のような外国人労働者の新しい在り方の一端が示された。

また、今回の調査では、ほとんどの場合、監理団体が技能実習生と企業との橋渡し役として多くの役割を担っていることがわかった。例えば、新しく来日した技能実習生の宿泊先を手配したり、日本語の勉強を手伝ったり、日本文化について学んだりすることである。その後、工場で働く中で、さまざまな緊急事態が発生する時、例えば、体調不良で治療が必要になったときや、役所に行って各種の手続きをしなければならぬとき、何も知らない技能実習生は監理団体の担当者に頼らざるを得ないのである。しかし、工場で働き始めた後、監

理団体の対応が非常に遅かったという回答が多かった。1～2 週間ほど待つこともある。したがって、細かい点では、行政はまだ方針が明確でないことは明らかである。一方、多くの現地組織が技能実習生など外国人労働者を対象に、支援活動を展開している。多くの技能実習生が参加して成果を上げている。この点については今後の課題としたい。

2022 年現在、地域住民との接触が増えたことで、技能実習生に対する誤解が減ってきた。そして、時間が経てば、その関係はより親密なものになるかもしれない。さらに、特定技能在留資格の普及に伴い、今後 5～10 年はより多くの外国人労働者が日本に居住すると考えられている。そのため、現在を踏まえ、未来を見据えた理想の青写真をいち早く提示することが重要なこととなる。

【参考文献】

- 馮 偉強 2011.中国人研修生・技能実習生の日本出稼ぎ移動--人類学的なフィールドワークを踏まえて. 愛知大学国際問題研究所紀要 : 69 - 95.
- 宋 弘揚 2017.中国人技能実習生とホスト社会との接点:—石川県白山市と加賀市を事例に—. 地理科学 72(1) : 19-33.
- 片岡博美 2014.ブラジル人は「顔の見えない」存在なのか? 2000 年以降における滞日ブラジル人の生活活動の分析から. 地理学評論 87 : 367-385.
- 福本 拓 2002.大阪府における在日外国人「ニューカマー」の生活空間. 地理科学 57(4) : 255-276.
- 山口裕子 2020.日本の外国人受け入れ政策の変遷と課題--技能実習制度から 2018 年入管法改正までを中心に. 北九州市立大学文学部紀要 : 87-108.
- 外国人技能実習・特定技能・研修事業実施状況報告 2020 年度版—JITCO 白書. 国際研修協力機構.
- 宋徳玲 李盛基 2012.中国対日労務輸出的特点和趨勢. Business Practice : 64-68.
- 出入国在留管理庁ホームページ 2022 年 3 月 8 日閲覧
https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/nyuukokukanri04_00018.html
JITCO 国際人材協力機構ホームページ 2022 年 3 月 8 日閲覧

https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/send/china/sending_organizations.html

第6章

技能実習生への支援の在り方ー古賀市日本語教室に着目してー

梶谷 未来

はじめに

2010年代、技能実習生の数が急速に増加した。法務省の統計によると、2011年には約14万であった技能実習生の数は、2019年には40万人を超え、過去最多数を記録した。2020年以降は新型コロナウイルス感染症の影響等により、人数が減少したものの、それでもなお2021年6月末の時点において約35万人いる。在留資格別では、永住者に次いで最も多く、在留外国人全体の12.5%を占めている。

こうした技能実習生を支えるネットワークの1つに、地域の日本語教室が挙げられる。技能実習生は、来日してからの就労後、日本語を継続して学習できる公的な機会が保障されていない。そのため、地域の日本語教室が彼らに対する日本語支援の受け皿の一つとなっているのである。

技能実習生と地域の日本語教室に関する先行研究には、御館（2007）、小松（2011）、景山（2017）が挙げられる。御館（2007）の調査対象となった日本語教室は、鳥取県国際交流財団が開講しているもので、教室に参加している実習生が、自己と日本語学習をどのように位置づけているのか、また教室関係者へのインタビューを通し、地域の日本語教室という「場」がどのように構築されているのかを明らかにしている。御館（2011）は、日本語活動の場で目にする姿だけで、学習者を評価・判断することは避け、支援を行おうとする際は、学習者の状況に合わせ、援助の方法を変えていく必要があること指摘している。小松（2011）では、技能実習生が参加している阪神間の6つの日本語教室を研究対象とした。その中には兵庫県の助成金を活用したモデル事業という形の教

室や、市が運営している教室、また市民ボランティアが主体となって運営している教室など、様々な形態のものがあった。それら複数の日本語教室を通して、技能実習生にとって地域の日本語教室が果たす役割、及び技能実習生受け入れに伴う教室の課題について明らかにしている。また村田（2020）は、市の国際交流協会が主催している日本語教室を調査対象場所とし、中国人技能実習生1名に対しライフストーリー研究を行い、日本語教室に参加することの意味について明らかにしている。

先行研究では、技能実習生に対する日本語支援について、また日本語教室に通うことで技能実習生にどのような変化や意味があるのかということについて、多く言及がなされている。しかしながら、日本語教室を通して、言語的側面以外でどのような支援の在り方ができるのかまでは言及されていない。また小松（2011）では、複数の異なる形態の日本語教室を研究対象にしているが、教室形態の違いによる技能実習生への評価等は明らかにしていない。多くの地域日本語教室では、地域住民や市民のボランティアが主体となって活動が行われているが、公的セクターなどボランティアではない組織が介入することで、教室活動や学習者支援の在り方にどのような変化が見られるのかは疑問である。

そこで筆者は、公的セクターなどボランティア以外の組織が介入した日本語教室を通して、日本語支援だけでなくどのような支援がなされているのか、またできうるのかを明らかにすべく、福岡県古賀市が主体となって運営を行っている日本語教室「つながる！みんなで楽しい日本語」に、2021年9月～2022年2月の間定期的に参加し、聞き取り調査を行った。

1. 古賀市日本語教室

この日本語教室は、古賀市役所という行政が運営を担っているのが、その大きな特徴である。古賀市は、2020年8月～11月、文化庁委託事業「生活者としての外国人」のための日本語教育事業の一環として、NPO多文化共生プロジェクトと共同しながら、1日2時間、計30回の日本語教室「楽しい日本語」を開いていた。この「楽しい日本語」が終了した後、日本語教室の運営に継続

的に取り組むため、福岡県日本語教育環境整備事業に応募し、それが採択され、そして現在「つながる！みんなで楽しい日本語」活動を行っている。

教室の運営者である古賀市は、教室のコンセプトとしてその役割を以下の3つに定めている。①【マインド】仲間と一緒に楽しく過ごせる場所、②【生活者】地域に密着し文化に触れ、情報を得て豊かに生活できる場所、③【スキル】自分の思いを日本語で表現できるよう、楽しく学ぶ場所、である。

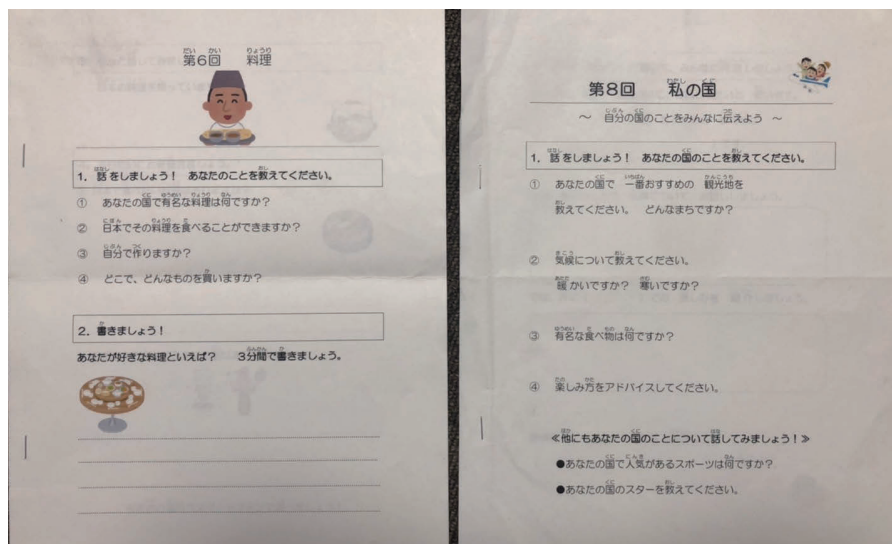


図1：古賀市が独自に作成しているプリント

教室は毎週水曜日 19:00 から 20:30 に対面で行われており、新型コロナウイルス感染症が流行して以降は、オンラインでも行っている。実際の教室活動では、日常会話に重点を置いており、話すトピックについてまとめたプリントを古賀市職員が独自に作成しており、それを使用しながらの会話練習が行われている（図1）。古賀市職員が、学習者を同じくらいの日本語レベルでグループに分け、そこにボランティアが参加しているという形態をとっており、1グループ当たり学習者、ボランティアがそれぞれ2、3人程度である。また、2021

年 12 月より会話だけでなく書くことにも力点を置き始め、日本語で文章を書く練習も導入している。オンラインの場合でも同様の形態である。なおオンラインでは Messenger アプリを使用して活動を行っており、学習者、ボランティアとともに参加者は古賀市職員と Facebook 上で友達になり、それを通じて、参加者は古賀市職員や他の参加者と容易につながることが可能となる。

現在、教室に参加している学習者は約 10～15 名である。学習者の属性は様々であり、技能実習生だけでなく、特定技能の就労者や、そうでない労働者、家族滞在のために来日した妻や子どもなども参加している。ボランティアとして参加している者は約 10～20 名であり、その中には日本語教師の資格保有者もいれば、日本語教育に全く関わりのない者もいる。学習者、ボランティアともに、古賀市住民に限られておらず、古賀市民以外も受け入れている。そのためオンラインで行っている際は、福岡県外の遠方に住む者も数多く参加することがある。

2. 日本語教室を通しての技能実習生への支援の実態

2-1 調査協力者

聞き取り調査は、教室を運営している古賀市職員、学習者として参加している技能実習生 4 名、また教室に参加している日本人ボランティア 3 名に行った。なお調査対象の技能実習生は全員がベトナム人であったが、彼らに対してのインタビューは全て日本語で行った。

2-2 教室運営者の古賀市職員

古賀市は過去 5 年間で外国人の数が約 2 倍に増加し、その 40%を占めているのが技能実習生である。その背景には、古賀市が陸海空それぞれの交通の利便性が高い場所に位置し、食品加工などの工場が集まりやすいことから、工場等で働く技能実習生の採用が盛んであるということがある。急激に増加した技能実習生に対して、古賀市は「古賀の産業を担っている労働者として大きく期待している。長期滞在を前提としての受け入れはしていないが、長期滞在を外国人が望む際に、他自治体でなく古賀市を選んでほしい」という思いを抱えて

おり、そのための受け入れの施策を進めている。古賀市が目指す理想は「技能実習生が古賀市民として来てよかったと思えるような街づくり」である。

日本語教室のコンセプトとして、日本語を学ぶ場だけでなく、地域住民と楽しく過ごし、また情報を得て豊かに生活できる場と掲げていることからもうかがえるように、教室は外国人向けの一つの相談窓口であり、「語学を学ぶだけでなく、交流し、また情報を得られるような場所」であると、職員は考えている。職員は次のように語ってくれた。

（技能実習生が就労する）企業の方でも日本人の人がいっぱいいるから相談をしていると思うけれど、実際なかなかちょっとしたことを聞く機会が本当にないようだ。具体的には、以前大雨が降ったとき、夜中に緊急情報ということでアラームが鳴った。目を覚まして Facebook をいじっていたら、（技能実習生たちは）私が起きて Facebook をいじっているということが分かり、色んな人から「このアラームはどうしたらいいんですか」「何のアラームですか」というのを一斉に受けた。多分今までだったら、私とも知り合いではないし、日本語教室の（ボランティア）スタッフとも知り合いではないから、自分たちの中で不安を覚えながら誰にも聞かずに一夜を過ごしていたのかなと思う。日本人だったら当たり前に分かること、当たり前に分かることが、生活者として知れない状況があるということはかなり問題だと思う。

職員の話から、教室外でのつながりに大きな役割を果たしているのが、Messenger や Facebook だということがわかる。外国人の多くが Messenger や Facebook を使用している理由から、古賀市日本語教室ではオンラインの活動の際にこれらのツールを使用していると話してくれたが、それが「情報を得る」という言語面以外での支援に結びついているのは、教室設立当初は意図していなかったかもしれない。しかし効率的で、なかなか画期的な支援方法だと思われる。

2-3 技能実習生

技能実習生から見て、日本語教室はどのように活用しているのだろうか。先

にも述べたように、教室活動では日常会話に重点が置かれており、毎回話すトピックについては古賀市職員が事前に決めている。筆者が実際に参加して観察すると、活動の中で決められたトピックについて話すこと以外にも、悩み事や相談事をするにはあるが、限られた活動時間内では実際の解決に至るまではなかなか難しい。

しかしながら、技能実習生に実際にインタビューすると、先ほどの古賀市職員の話にもあったように、教室で作ったつながりが教室外で大いに生かされていることがわかった。日常生活で困ったことが生じた場合、Messengerを通してボランティアの人々や古賀市職員に聞いて解決することがあるという。例えば、「郵便物が届いたが、漢字が読めず内容が分からない時」や「粗大ごみの捨て方が分からない時」などであるという。またある技能実習生は日本語能力試験対策をしたく、日本語教師として働いたことのあるボランティアメンバーに対し、試験対策をお願いできないかと、Messengerを通してコンタクトをとったことがあるという。数多くいるボランティアの中でも親しみがある人に聞いているようであり、分からないことを聞くだけでなく、時には一緒に食事をすることもあるようである。

教室内の活動の中で、どれだけ親しくなれ個々の関係を築けるかが、教室外でのサポートに影響を与えているだろう。

2-4 ボランティア

ボランティアの立場から古賀市の日本語教室はどのように見えているのだろうか。

そもそもボランティアの人々が古賀市の日本語教室の存在を知ったきっかけであるが、古賀市が発行している広報や知人からの紹介が多く、外国人に興味があり、少しでも力になれないかと思い、参加しているという。

教室活動以外で、技能実習生をはじめとする学習者からこれまでに何か困りごとを相談されることがあったかどうかについては、聞き取りをした3名の内2名はあった。技能実習生の話にもあったように、やはり連絡や相談をされる場合、大半Messengerを通してであるという。学習者と教室外での関わりがなく、相談事を受けたこともないというボランティアは、「(相談を受けたことが

ないことは) 私にとってとても残念なことです。が裏をかえせば、まだ私が信頼を得ていないことが原因かも知れませんが、学習者が日本語で相談ごとをうまく表現できないからかも知れません」と述べており、やはり教室外の支援は教室内で築いた信頼関係に大きく左右していることがうかがえる。

公的セクターである市役所が運営しているからこそその利点については、大きく分けて以下の4点を挙げてくれた。1つ目は、行政が間に入ることによって、学習者もボランティアも安心して参加することができる点である。もし行政が間に入らない場合、外国人にとっては周りに親切にされても、ひょっとして詐欺なのではないかと警戒して考えてしまうことがあるが、ボランティアのメンバーは市に登録されていることもあり、学習者は安心して学ぶことが可能である。また、ボランティアにとっても、外国人住民を助けたい気持ちがあったとしても、どういう形で助けることができるのか分からないが、この日本語教室がきっかけで、多くのボランティアが外国人住民を手助けできるようになる。2つ目は、学習者もボランティアも負担がない点である。運営に関する経費、教室の確保、資料作成、オンライン用パソコンなどは、全て行政が用意してくれるため、参加者は負担や責任を負わなくて済み、継続的に参加することが可能である。3つ目は、窓口が一本化されている点である。ボランティアと学習者双方からの要望や問題点を、行政側でまとめて解決に向けた動きをすることができる。また、行政がボランティア同士の連絡調整の窓口にもなることができる。そして4つ目は、一般市民が、日本語教室を通じて市政に参加することができる点である。

おわりに

市役所が主体となって運営を行っている古賀市の日本語教室「つながる！みんなで楽しい日本語」の関係者への聞き取り調査を通じて、言語的側面以外の支援や教室活動外の支援は大いにみられた。その際に大きな役割を果たしているのが Messenger や Facebook である。学習者、ボランティア、市役所職員などいずれの参加者がお互いを気軽にフォローでき、Messenger 上で分からないことを聞いたり悩み事を相談したりでき、このことが教室外でのつながりを生

み出している。他の日本語教室においても、とりわけ新型コロナウイルス感染症が流行して以降オンラインでの活動の取り組みが盛んになっていると思われるが、その際にどのツールを使用するかで、支援の在り方に影響を与えることだろう。例えば、筆者が参加したことのある他の日本語教室では、オンライン会議のための Zoom を用いて活動を行っていたが、Zoom 上では個々の連絡先とつながることは難しく、つながりが教室内に限定されがちである。また行政が介入することの意義としては、①学習者、ボランティアとも安心して参加できることが可能、②学習者、ボランティアへの負担無し、③窓口の一本化、④市政への参加可能等があり、特に①や②は学習者、ボランティアが継続的に教室に参加することをうながし、互いの信頼関係作りに貢献するであろう。ひいてはそのことが教室活動内の言語的支援だけでなく、教室活動外の継続的な支援へとつながるであろう。

【参考文献】

- 御館久里恵（2007）「外国人研修生の日本語習得と、受け入れ企業や地域との関わり」平成 17 年度～18 年度科学研究費補助金[若手研究(B)]（課題番号：17720124）研究成果報告書
- 小松麻美（2011）「地域の日本語教室からみた外国人研修生・技能実習生の日本語学習環境」『言語と文化』5, pp. 31-41
- 村田竜樹（2020）「技能実習生の境界意識の変容と地域の日本語教室に参加することの意味 ある中国人技能実習生の語りから」『言語文化教育研究』18, pp. 142-160
- 景山佳代子（2017）「外国人実習生に対する地域の日本語教育実践についての研究ノート『神戸女学院大学論集第 64 巻』1, pp. 11-18

コラム2

すべての地域住民が、安心・安全に暮らし、 働ける社会を目指して～選ばれる日本へ～

堀 美幸

日本政府は、近年増加している在留外国人について、日本における「生活者」として支援するため、2018年12月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を策定した。2020年7月改定時には、独立行政法人国際協力機構（以下、JICAという。）の取組が、初めて日本政府の同施策の中に位置づけられ、JICAは、翌年4月に「外国人材受入支援室」を設置し、外国人材の受入れ及び多文化共生社会構築に向けた取組を本格化してきた。

JICAは、外務省所管の政府開発援助（ODA）実施機関であり、なぜJICAが本問題に取り組むことになったのか、その背景と取り組みについて紹介する。

1. なぜ JICA が外国人材の受入れ支援を行うのか

1-1 日本社会にとって喫緊の課題

我が国において、少子高齢化に伴う労働人口の減少は深刻化しており、外国人住民が地域社会の構成員として、また日本の産業や地域社会を持続するための貴重な人材として捉えられつつある。しかしながら、メディアを通じて、外国人労働者にかかる不幸な事件が度々報道されるなど、国内外から見た日本での生活や就労は、果たして魅力的と言えるか疑問である。また、国際社会では、2011年の国連人権委員会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が支持されたことで、「企業活動における人権尊重の促進」の動きが加速している中、日本における外国人労働者の問題は、国際社会から何度も指摘

を受けている。今後、アジアの主要送り出し国における経済成長や少子化の進展によって、国際的な人材獲得競争が激化することが予想され、日本が「選ばれる国」となるためのアクションが必要である。さらに、外国人労働者の5割以上が途上国出身であり、母国への送金や帰国後の技術活用を通じ、母国の発展に寄与していることから、これまで発展途上国への開発協力や各国政府との信頼関係を構築してきた JICA が日本国内の外国人材の受入れ環境の改善に貢献できることは多いと考えられる。

1-2 JICA の強み

海外 96、国内 15 の拠点を中心としたネットワーク、発展途上地域における人材育成事業や移住事業の経験、国内における開発教育の経験、海外協力隊経験者等国際経験のある豊富な人材等、JICA の強みを最大限生かすことで、開発途上国・地域および日本国内双方において支援が可能。

1-3 歴史的背景

JICA の前身には、海外移住事業団と海外技術協力事業団が合併して誕生した国際協力事業団があり、日本人を中南米に送り出し、現地での定着を支援してきた経験を国内の外国人材受入れにも活かすことができる。

2. 外国人材受入支援に関する JICA の取り組み（全体像）

2-1 開発途上地域と日本との関係を

開発途上地域と日本との関係を深化させ、開発途上地域の健全な発展及び豊かで持続的な日本社会の実現を目指す

- ① 開発途上地域と日本との人材還流の促進
- ② 日本国内における外国人材の適正な受入れ及び地域における多文化共生社会構築支援
- ③ 開発途上地域における還流人材活用の促進

2-2 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に、日本政府の施策として、2020年7月改定時、初めてJICAの以下の取組が位置づけられた

- ① ODAにより実施している開発途上国での技能人材・ビジネス人材の育成等の支援
- ② ODAによる専門家派遣等の技術協力を通じて、途上国の関係機関との連携強化
- ③ JICAを通じた日系四世の来日促進に向けた日本語能力習得促進のためのカリキュラムやテストの作成等の実施
- ④ 国際経験の豊かな人材の積極的なリクルートに向けた地方公共団体とJICAとの連携

さらに、2021年6月改定時には、以下の取り組みについても位置付けられた。

- ① JICAとの連携による地方公共団体やNPO等の共生社会の構築に向けた取組の推進
- ② 開発途上国への技術協力等を通じて得た知見等の活用による日本国内の取組の側面支援

3. 日本国内における、JICAの主な取り組み

3-1 JICA 緒方貞子平和開発研究所による調査研究³³（「2030 / 40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究」）

本調査研究では、①2030年、2040年時点の日本国内の外国人労働需要および送り出し国側の供給ポテンシャルの推計を通じて労働需給などに関する定量的な予測（シミュレーション）を行い、また、②日本国内における外国人

³³ 緒方研究所主催シンポジウム「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けて～将来の外国人の受け入れに関するシミュレーション（需給推計）と共生の在り方（課題と提言）～」(2022年2月3日)

https://www.jica.go.jp/jica-ri/ja/news/event/20220203_01.html

を取り巻く現状と課題を社会、文化、経済的な側面から分析し、将来の地方での産業や社会の変化に沿った外国人との共生の在り方について検討を行った。

① 将来の外国人受け入れに関するシミュレーション

日本の経済成長目標 GDP（2040年に704兆円、年平均成長率1.24%）達成に必要な外国人労働者は、図1で示されているように、自動化等への設備投資が促進された場合でも、2040年には674万人、現在172万人の約4倍の外国人労働者が必要と推計された。

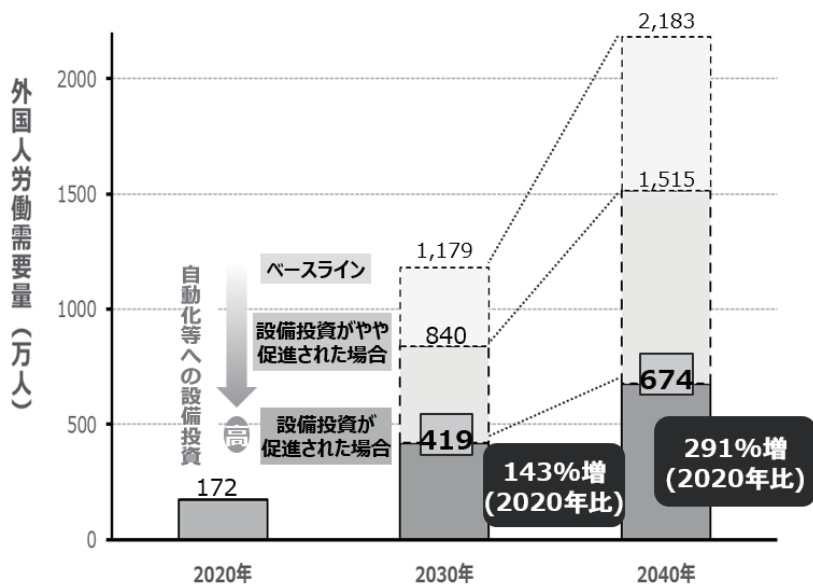


図1：目標 GDP 達成に必要な外国人労働者数

出典：緒方研究所主催シンポジウム資料「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究-暫定報告-」

一方、送り出し国の将来の人口動態、経済水準を考慮した供給ポテンシャル（来日外国人労働者数）は、図2のとおり、2030年に356万人、2040年に

632 万人となり、2030 年には 63 万人、2040 年には 42 万人が不足する予測となった。

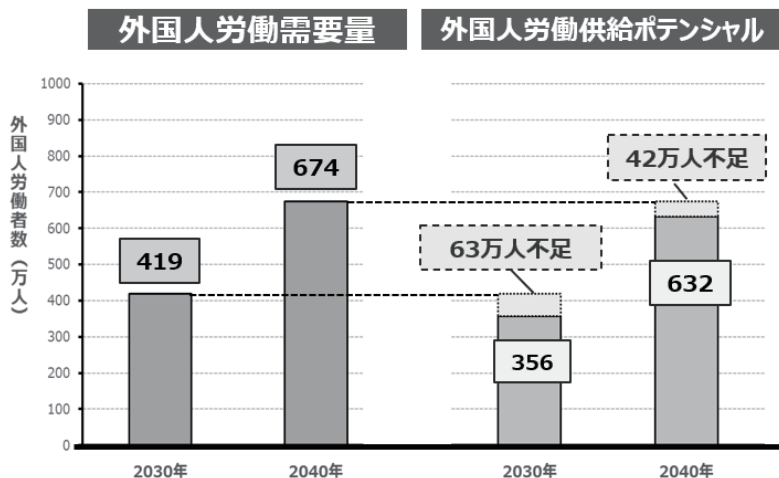


図 2：外国人労働者の受給ギャップ

出典：緒方研究所主催シンポジウム資料「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究-暫定報告-」

3-2 将来の外国人との共生の在り方に関する検討

世界の社会統合政策の分析、日本における短期・長期外国人労働者の受入状況から、基本的人権・社会参画の課題、就労上の課題、生活上の課題を整理し、国レベルでは、政策・制度等受入環境の整備、自治体・企業レベルでは組織・人材等の受入体制の整備が必要となっている。

また、自治体の事例調査を分析し、将来の支援策については、以下の三つ課題があげられた。

- ③ 支援内容：長期定住者増加に伴い、子育て・教育・社会参画等の課題が増え、企業との連携強化が必要
- ④ 優先分野：経験の少ない自治体は実態と支援ニーズ把握、経験が多い自治体は効果的な支援方法の確立が課題

- ⑤ 情報伝達：分散地域は情報周知等情報の量的側面、集住地域では日本語学習動機付等情報の質的な側面が重要

これらの課題に対応するためには、橋渡しの双方向性を実現する多文化共生を支える外国人と日本人のキーパーソンを、同じ地域社会の構成員としてコミュニティを創生する「多文化共創」の担い手として育成することが重要であると示唆された。

3-3 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）³⁴の設立

2020年11月、JICAは、日本国内の外国人労働者の課題解決に向けて、民間企業・自治体・NPO・学識者・弁護士など多様なステークホルダーと共に「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」を設立した。現在の会員は、約400団体・個人（2022.3.1現在。企業・自治体含む）である。

① 目的

持続可能な開発目標（SDGs）、国際労働基準、ビジネスと人権に関する国連指導原則等に基づき、労働・生活環境の改善を通じて、適正な外国人労働者の受入れを実現し、もって、世界の人々、とりわけ外国人労働者から信頼され選ばれる日本を目指し、並びに外国人労働者の母国政府やステークホルダーとの連携を通じ、我が国及び外国人労働者の出身国の社会・経済が共に発展し、持続的な未来を創造すること

② 主な事業

- ・外国人労働者への情報提供・現状把握（JP-MIRAIポータルサイト 2022年3月開設予定）
- ・外国人労働者の相談・救済窓口（2022年4開始予定）
- ・企業・団体の取り組み支援
- ・国内・海外への発信

³⁴ 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）

<https://jp-mirai.org/jp/>

3-3 国際協力推進員（外国人材・共生）の配置

現在、全国各都道府県に配置され開発教育・国際理解等を推進している全国 JICA デスクに加え、新たに全国 20 ヶ所に外国人材受入支援や多文化共生推進に従事する人員を配置し、地方自治体や支援団体との連携により、地域が抱える外国人材受入・多文化共生にかかる課題解決の支援を実施。併せて、途上国での知見・ネットワーク及び多様な JICA 事業を活用し、日本と途上国をつなぐ双方向の事業の形成・実施を支援している。

3-4 JICA 九州（所在地：北九州市）での取組紹介

① ベトナム人技能実習生向け安心・安全オンライン講習会（福岡県）

JICA 九州では、在福岡ベトナム総領事館より、ベトナム人技能実習生が、近年 SNS 等の誤った情報から失踪や犯罪等に巻き込まれる悲しい事件が増えているため、技能実習生を対象にした研修を実施したいとの依頼を受けて、福岡県、福岡県古賀市との四者連携にて上記講習会を実施。具体的には、技能実習生の実習意欲の向上や事故・事件の発生防止につなげるべく、生活に関する基礎情報や先輩の体験談などを提供する講習会を共催した。実施の結果、参加した技能実習生に対し、監理団体や実習受入企業の協力で、行政が市民向けに発信している情報提供や、所轄警察より性犯罪を含む防犯や不法滞在への注意喚起を直接呼びかけることができた。また、自治体からの従来の情報周知では対象者個人まで届けることの困難性を再認識したと同時に、地域の自治体と監理団体や実習受入企業が連携することで、技能実習生が地域住民として迎え入れ、安心・安全に暮らし、働く環境づくりへの取り組みにもつながることが確認できた。

② 大学生に向けた多文化共生レクチャー（福岡県）

大学生は卒業後社会の一員となり、外国人との共生社会構築にかかる、さまざまなステークホルダーの一員として活躍することが期待できる。しかし、大学内において留学生との交流はあるものの、大学周辺で働く外国人労働者は、あまり認識されていない。そこで、国際関係に関心のある大学生を対象に、国内の外国人労働者を含む在留外国

人が抱える問題や、外国をルーツにもつ児童・生徒にかかる問題などを共有し、国内で起きている国際問題について考える機会を提供した。ワークショップでは、防災避難所におけるロールプレイを通じて、日本人の無意識な思い込みを体験することで、在留外国人と日本人双方の気持ちや異なる視点を理解することができた。

③ 福祉従事者を対象とした多文化共生セミナー（長崎県）

地域の福祉現場（主に介護施設）では、異文化と直接対峙する現場の日本人スタッフが様々な悩みや問題を抱えている。そこで、福祉現場で働く日本人スタッフを対象に、現場における多文化共生について考えるセミナーを開催した。異文化理解の専門家からの現状や文化的な理解に関する講義後、参加者は、少人数のグループで、外国人と働くことの不安を共有し、可能な取組などについて意見交換を行い、不安を軽減することができた。福祉については、国や文化により認識が異なるため、丁寧な相互理解が必要との認識が共有された。

④ 企業向け多文化共生オンライン勉強会（長崎県）

外国人労働者は、一日の大半を就労先で過ごすため、職場における人間関係を含む職場環境は、非常に重要である。一方、地方の中小企業では、日常的に外国人と接する機会も少なく、言葉や文化の壁に不安を抱えている企業も少なくない。そこで、長崎県や長崎労働局、地元老舗企業と連携し、長崎県内企業向けに、外国人材雇用に関するハードルを軽減するための勉強会を行った。地域住民として外国人を受け入れるためには、企業の役割が大きく、企業には地域と外国人住民の橋渡しの役割が期待されていることを参加者間で共有された。また、企業が外国人労働者雇用に向けて、職場環境や業務、就労規定の見直しなどを行うことで、同時に日本人労働者にもわかりやすくなり、若者の定着にもつながることが期待できるメリットも確認できた。

以上、地域において「外国人」と「日本人」と表現しなくてよい社会、そして、すべての地域住民が誰一人取り残されることなく、活躍できる社

会の実現に向けて、引き続き、さまざまなステークホルダーと連携し、取り組みを進めていきたいと考えている。

第7章

寮付き派遣労働者の失業・住居喪失とセーフティネット 自治体における相談支援事例を中心に

垣田 裕介

1. 失業・住居喪失状態と寮付き仕事

寮付き仕事は、仕事と住居を失った者にとって、それらを同時に得る機会となりうる。筆者らはこの数年、不安定居住状態にある生活困窮者の実態と支援策を検証する一環で、全国各地の人材派遣・業務請負業者を訪問して聞き取り調査を行ってきた。その調査報告書で筆者は、寮付き仕事を紹介する人材派遣・業務請負業者について、失業・住居喪失状態にある生活困窮者にとっての受け皿もしくはセーフティネットの役割を果たしている面を明らかにしている。あわせて、人材派遣・業務請負業者のなかには、寮付き仕事に就く入居者に対して多様な生活支援を提供している事業者が存在することも指摘している（特定非営利活動法人ホームレス支援全国ネットワーク 2020；2021）。

ただし、寮付き仕事は、上記のように仕事と住居を同時に得られる機会であるとともに、失業した場合には同時に住居も喪失しかねない。つまり、寮付き仕事は、失業・住居喪失状態にある生活困窮者にとっての受け皿としての機能を果たす場合があるとともに、失業・住居喪失状態を排出する機能も果たしているといえることができる。このうち前者の受け皿としての機能は、筆者らの上記の調査で新たに把握することのできた知見である。しかしながら、後者の排出する機能について軽視することはできない。

そこで本章では、ここでいう後者の排出する機能に着目しつつ、寮付き仕事を失って失業・住居喪失状態に至る経緯や公的機関による対応、セーフテ

インターネットのあり方をめぐる課題などについて、主に自治体における相談支援事例を交えて明らかにしたい。

2. 寮付き派遣労働者の失業・住居喪失と公的機関による対応

上記の問題意識のもと、寮付き派遣労働者が失業・住居喪失状態に至る経緯や公的機関による対応を明らかにするうえで、本章では、一自治体における相談支援事例を取り上げて検証を行う。

この自治体（以下、X市という）は、人口が約3万人と小規模で、労働者のうち製造業に従事する寮付き派遣労働者が存在感を示す程度の割合を占めている。X市で失業・住居喪失状態に至った寮付き派遣労働者が他の大都市部の自治体で相談支援に結びつく事例が増えてきていると聞き、筆者らは2019年度にX市を訪問して聞き取り調査を行った。調査対象は、同市内に社員寮を有する人材派遣業者、X市役所の生活保護担当部署（福祉事務所）、X市社会福祉協議会（以下、社協という。生活困窮者自立支援法にもとづく自立相談支援事業も受託）である。このうち人材派遣業者と社協については、2020年度にも再び訪問聞き取り調査を行っている。

この調査をふまえて、本章では、福祉事務所と社協から提供を受けた、失業・住居喪失状態に至った寮付き派遣労働者の相談支援事例を用いて検証を行う。なお、自治体を匿名化したうえで、事例については当事者・関係者のプライバシーを保護するために情報の一部を加工して記載する。

3. 市役所の生活保護担当部署の相談支援事例

3-1 事例の概要

まず、X市の生活保護担当部署（福祉事務所）における相談支援事例を取り上げる。提供を受けた事例は、失業・住居喪失状態に至った寮付き派遣労働者からの相談が増えてきた2014年度から、筆者らが調査に訪れた2020年度までの7年間の約90件である。

基本的な属性について、全体のうち単身男性が約8割と最も多く、単身女性が約1割、夫婦・カップルが約1割を占めている。年齢は概ね30代後半から60代前半のあいだで分布しており、40～50代が多い。寮付き派遣労働でX市へ転入する前に居所のあった都道府県をそれぞれの事例でみると、全国レベルで移動していることが分かる。

失職後の福祉事務所への相談の結果については、実際に生活保護事例に結びついた事例のほか、相談のみで終了となった事例、法外援護で交通費の支給を受けて他地域へ移動した事例などがみられる。なお、生活保護受給の場合の住居は、市営住宅の場合は保証人が必要となって賃貸契約のハードルになることから、民間賃貸住宅を利用することが多いという。

ただし、民間賃貸住宅の場合も保証人や緊急連絡先を求められることがあるため、その点でいえば人材派遣業者が有する寮は、住居喪失状態にある生活困窮者に対応するうえでアドバンテージがある。この点については、先述したホームレス支援全国ネットワークの調査において、各地の人材派遣業者の聞き取り調査や不安定住居経験者に対するインターネット調査をとおして分析している。

3-2 事例の内容

それでは、福祉事務所における相談支援事例のうち、特徴的な事例を五つのグループに分けて取り上げることにする。

第一に、派遣労働の契約満了に関する事例である。失業や住居喪失に直面して切羽詰まった状況で福祉事務所へ相談に訪れており、そのような状況に対して生活保護がセーフティネット機能を果たしている様子が分かる。

- ・50代単身男性。千葉県から転入。派遣労働の契約満了のため失職し、生活に困窮して福祉事務所に相談。生活保護を約1年受給したのち、次の仕事が見つかって収入増となり保護廃止。
- ・60代単身男性。北海道から転入。派遣労働の契約満了となって、翌日に寮を退去しなくてはならず、今後の生活の見通しが立たないため福祉事務所に相談。生活保護受給。

第二に、寮の家賃や食費などの寮費が関連する事例である。寮費が想定以上にかさみ、手取り収入で生計を立てられずに生活困窮状態に陥るという事例は他にもみられた。

- ・ 40代単身男性。愛知県から転入。求人情報を見て応募して現地へ来るも、事前説明で聞いていた以上に寮費が高く、稼ぎにならないため退職。住居も所持金もなく、福祉事務所に相談。生活保護受給。
- ・ 50代単身男性。福岡県から転入。給与の総支給額が15万円で手取りが2万円だったため労働基準監督署に相談。寮を退去し、所持金も少なくなり、福祉事務所に相談。生活保護受給。

第三に、職場での仕事ぶりや無断欠勤などに関する事例である。個別的な事情をともないつつ失業・住居喪失に至った状況に対して、生活保護や法外援護によって生活再建を目指している様子がうかがえる。失業・住居喪失後の一時期に生活保護を受給し、そののち就労して保護廃止に至るという事例はこれらの他にも複数みられ、着目できる。

- ・ 50代単身男性。静岡県から転入。人材派遣業者の担当者から仕事が遅いことを注意され、促されて退職。最後に支給される給与は寮費が差し引かれて手取りはほとんどなし。寮を退去し、ハローワークで仕事を探したものの、住所がない状態で就職のめどが立たず、ハローワーク職員が同行して福祉事務所に相談。生活保護を9か月受給したのち、次の仕事が見つかって収入増となり保護廃止。
- ・ 40代単身男性。岩手県から転入。本人の仕事ぶりから退職を促される。退職と同時に寮からの退去を指示される。X市のある都道府県の県庁所在地へ行って仕事を探したいと福祉事務所に相談。法外援護で交通費を支給。
- ・ 50代単身男性。長野県から転入。体調不良で仕事を休むことを同僚に伝えたのみで人材派遣業者に連絡しなかったことから、人材派遣業者とト

ラブルになり、解雇。寮においていた荷物をすべて捨てられてしまい、所持金も底をつき、福祉事務所に相談。生活保護受給。

第四に、けがや病気に関連する事例である。けがや病気によって派遣労働の継続が困難になった場合に、福祉事務所に生活保護等で対応している。

- ・ 50代単身女性。三重県から転入。仕事中に転倒して骨折し、完治するまで働けないことから、人材派遣業者から促されて退職。寮を退去し、所持金が尽きて福祉事務所に相談。生活保護受給。
- ・ 40代単身男性。埼玉県から転入。持病のうつ病が悪化し、働き続けるのを断念。埼玉へ戻るための費用を捻出できず、福祉事務所に相談。法外援護で交通費を支給。
- ・ 40代単身男性。岡山県から転入。体力的な面から退職。ハローワークで仕事を探すも精神疾患の影響で就労先確保が困難とされ、生活困窮の自立相談支援機関を介して福祉事務所に相談。X市で生活保護を受給し、半年後に岡山へ戻る（保護実施機関の移管）。

第五に、新型コロナウイルス感染拡大の影響で仕事に就けなかった事例である。寮入居後に想定外の事情で生活困窮に陥った者に、福祉事務所に相談に応じている。

- ・ 40代単身男性。沖縄県から転入。サービス職でなく製造職に就きたいと思い、人材派遣業者から仕事を紹介されて現地へ来るも、新型コロナウイルス感染拡大の影響で予定されていた仕事なくなる。寮費を支払っているうちに所持金が尽き、福祉事務所に相談。相談を継続中。

4. 社会福祉協議会の相談支援事例

4-1 事例の概要

次に、X市社協における相談支援事例を取り上げる。提供を受けた事例は、失業・住居喪失状態に至った寮付き派遣労働者からの相談が増えてきた2014年度から、筆者らが調査に訪れた2020年度までの7年間の約80件である。

事例のうち半数程度は、福祉事務所で生活保護申請を行っている者であり、福祉事務所から提供を受けた事例と重なり合っている。具体的には、派遣労働の職を失って生活困窮状態に陥り、福祉事務所で生活保護を申請し、保護決定までの間の生活費について社協の貸付を相談している事例である。そして保護費の支給後に、貸付分が社協に償還されている。

基本的な属性については、全体のうち単身者が9割強で、その他が夫婦・カップル等となっている。年齢は30～50代が多い。寮付き派遣労働でX市へ転入する前の都道府県をみると、前節の福祉事務所の事例と同様に全国レベルで移動している様子が分かる。

X市においては、このX市社協が生活困窮者自立支援法にもとづく自立相談支援事業を受託している。同法にもとづき、X市内では住居喪失状態にある者などに対して一時的に衣食住を提供する一時生活支援事業も実施されているものの、筆者が提供を受けた事例では一時生活支援事業の利用実績はみられない。

4-2 事例の内容

それでは、社協における相談支援事例のうち、特徴的な事例を四つのグループに分けて取り上げることにする。

第一に、先述の通り事例の半数程度を占めるもので、福祉事務所で生活保護を申請し、保護決定までの間の生活費について社協の貸付を相談している事例である。ここでは、前節の福祉事務所の事例で取り上げていないものを記載する。まず貸付でスピーディに対応し、その間に生活保護の手続きを進め、受給後に貸付分が償還されるというサイクルが着目できる。

- ・40代夫婦。宮城県から転入。夫婦とも派遣労働の契約満了となって失職し、寮を退去しなければならない。福祉事務所で生活保護を申請し、保護費支給までの生活費について社協が貸付を行う。あわせて、社協に寄付された衣類やふとんを提供。保護決定後に貸付分を一括償還。
- ・50代単身男性。香川県から転入。精神保健福祉手帳を持っている。派遣労働の失職後、X市内での居住を希望し、生活保護を申請し、保護費支給まで社協の貸付を利用。保護決定後に貸付分を一括償還。

第二に、先に社協が受託する自立相談支援機関（生活困窮者自立支援法にもとづく自立相談支援事業）に相談し、その後に生活保護申請に結びついた事例である。まず社協が生活困窮者自立支援の総合相談を担う機関で受け止めて対応し、アセスメントを経て生活保護へのリファーマーや就労に向けた支援などの相談支援プロセスがうかがえる。

- ・40代単身男性。大阪府から転入。派遣労働を退職後、生活に困窮し、社協の自立相談支援機関に相談。社協での面談等の結果、生活保護を受給する方が生活再建に適していると判断。その後に生活保護を申請し、保護費支給まで社協の貸付を利用。保護決定後に貸付分を一括償還。
- ・50代単身男性。愛知県から転入。派遣労働で2か月働いたのち、8月に解雇され、野宿していた。社協の自立相談支援機関に相談し、社協から別の人材派遣業者に相談するも、就職には結びつかず。その後に生活保護を申請し、保護費支給まで社協の貸付を利用。保護決定後に貸付分を一括償還。

第三に、社協の自立相談支援機関に相談するも、生活保護の利用を拒否する事例もみられる。二つ目の40代単身男性の事例は、失業・住居喪失状態に至った寮付き派遣労働者に対して、生活保護利用を拒否することから、その他の手立てとして、社協が別の人材派遣業者に相談して仕事と住居の確保を図るといったプロセスがみられる。

- ・30代単身男性。広島県から転入。X市内で派遣労働を二年続けたものの、寮費を差し引いた手取り収入と仕事量とが見合わず、退職して次の仕事を探している。所持金が減り、社協の自立相談支援機関に相談。生活保護の申請を提案するも、本人は嫌がる。
- ・40代単身男性。熊本県から転入。現地にやって来たものの、新型コロナウイルス感染拡大の影響で予定されていた仕事がなくなってしまい、寮に入ることができない。生活保護の利用は拒否。社協から別の人材派遣業者に相談して、その日のうちに住居と仕事を確保。

第四に、社協が独自に設けている貸付制度を利用する事例である。この貸付の原資は市民からの寄付であり、貸付の可否の決済は社協が単独で行うことができる。迅速に対応できる仕組みでありつつも、寄付する市民に説明がつく範囲での運用に配慮しているとのことである。

- ・30代女性。山形県から転入。予定と異なり、寮に入って一週間は仕事がなく、人材派遣業者と揉めて退職。山形に帰りたいけれど旅費がない。社協独自の貸付で、X市のある都道府県の県庁所在地までの交通費を支給。
- ・40代男性。岐阜県から転入。派遣労働で実際に働く日数が少なくて稼ぎにならないため退職し、寮から退去させられる。所持金は約3千円。X市のある都道府県の県庁所在地で活動するNPO法人で相談支援を受けたいとのこと。社協独自の貸付で県庁所在地までの交通費の一部を支給。

5. 寮付き派遣労働者を支えるセーフティネットのあり方

5-1 セーフティネットで受け止めることをめぐる検討課題

本章では、寮付き派遣労働者が失業・住居喪失状態に至る経緯や公的機関による対応について、自治体における相談支援事例を取り上げた。有期の派遣労働は、商品・サービスの生産・消費量の変動に応じられることから、生産現場

で需要が生じ、本章で取り上げた事例では全国各地から転入している様子が特徴的であった。各地の労働需要に応じて転々とするにより、雇用や居住が不安定となりがちな寮付き派遣労働者が現に存在するなかで、彼らが失業・住居喪失状態に至った場合のセーフティネットのあり方をどう考えるかについては、今日的に正面から向き合う必要のある論点といえる。特に、相談支援の第一線を担う公的機関や民間団体等の役割については、対応にかかる業務や費用の負担も含めて、次のように具体的な検討が求められる。

すなわち、寮付き派遣労働者のように一定程度の期間ごとに各地を転々とする、いわゆるモバイルな労働者が、失業・住居喪失状態に至った場合に、その地域を所管する自治体が生活保護や生活困窮者自立支援などの制度で対応するというシナリオを描く際には、いくつかの課題が浮かび上がることになる。例えば、モバイルな労働者を生活保護等のセーフティネットで受け止めたあと、その地域に定着して生活を送ることを目指す場合に、地域での生活を支援する民間団体等のアクターが大都市部に比べて乏しい人口小規模自治体では、誰やどこが支援を担うのか。さらに、失業・住居喪失状態に至った寮付き派遣労働者に対して生活保護や生活困窮者自立支援などの制度で就労支援を行う場合、再び各地を転々とする就労機会に結びつけることも選択肢に含めるのかという点も、決してスルーできない。

上記の検討課題が浮かぶ一方で、生活困窮に陥ったモバイルな労働者を自治体が生活保護制度で対応することについて、かならずしも否定的でない声を本章の調査対象とは別の自治体から聞くこともある。それは、生活保護での対応にともなう財政負担の観点だけでなく、生活保護受給者が地域の消費や生産の担い手となる面に着目した場合に、積極的に捉えることもできるのではないかという趣旨である。ただし、そう考えるにあたって、生活保護受給者が多様な相談支援を求める場合に、それを誰やどこが提供するかという点は合わせて検討する必要がある。

5-2 セーフティネットにおける公的制度と人材派遣業者

さらに、寮付き派遣労働者に対するセーフティネットのあり方を検討するうえで、視野に入れる必要があると考えられるのが、比較的長期間にわたって同

一の寮に入居している派遣労働者の存在である。今回の人材派遣業者への調査においても、数年以上のあいだ入居している派遣労働者が多いことが分かった。派遣期間が切れたときや本人に仕事が合わなかった場合に、人材派遣業者が次の仕事を手配・コーディネートすることで、結果的に切れ目なく就労できて収入が安定しているような例もみられる。

本章 3～4 節のように、失業・住居喪失状態に至った寮付き派遣労働者に対する公的機関の対応事例を取り出すと、なかには失職や寮退去などの経緯が問題を含んでいるような場面もみられる。この点に関しては人材派遣業者によっても特徴が異なるようである。しかし同時に他方で、人材派遣業者の有する寮に入居する派遣労働者たちを母数にして捉えると、なかには有期の派遣労働を次々と接続させて寮での定着的な生活を送っている者が少なくないという状況もみられる。問題含みにみえる例も、定着的な生活を送っている例も、割合はともかく、両者が併存しているとして想定せざるを得ないであろう。

寮付き派遣労働者を支えるセーフティネットについて、公的制度のみでなく人材派遣業者による就労面や日常生活面の支援も合わせて公私のセーフティネットという観点で捉えた場合、その領野において人材派遣業者がどのようなポジションで役割を果たしうるかを含めて、モバイルな労働者に対するセーフティネットのあり方を探ることも、今後の検討課題の一つとして提起できる。

【参考文献】

- 垣田裕介（2020）「グローバル視点を交えて日本のホームレス・不安定居住を捉え直す」『大阪保険医雑誌』652、34-39。
- （2022）「新型コロナ禍のもとで居住支援のあり方とニーズについて考える」『季刊個人金融』16(4)、72-81。
- 特定非営利活動法人ホームレス支援全国ネットワーク（2020）『不安定な居住状態にある生活困窮者の把握手法に関する調査研究事業報告書』（厚生労働省令和元年度社会福祉推進事業）。
- （2021）『不安定な居住状態にある生活困窮者の把握手法及び支援の在り方に関する調査研究事業報告書』（厚生労働省令和2年度社会福祉推進

事業)。

先端的都市研究拠点「共同利用・共同研究拠点」事業について

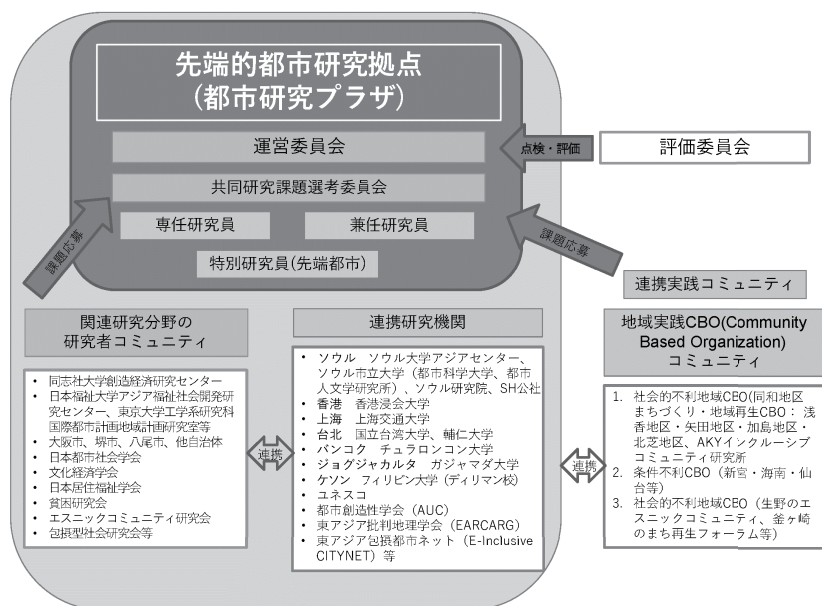
共同利用・共同研究拠点事業は、大学等から研究者が集まり、共同利用・共同研究を行う「全国共同利用」のシステムです。2021年度に文部科学省に拠点として認定されていた研究機関は、国立大学67、公立大学10、私立大学17、ネットワーク6の合計100箇所に及びます。

大阪市立大学は、建学の精神「大学は都市とともにあり、都市は大学とともにある」を受け継ぎ、「都市を学問創造の場としてとらえ、都市の諸問題に英知を結集して正面から取り組み、教育及び研究の成果を都市と市民に還元し、地域社会及び国際社会の発展に寄与してきました。市民のみなさんとともに、都市の文化、経済、産業、医療などの諸機能の向上を図り、真の豊かさの実現をめざす」ことを理念に掲げ、都市や地域の研究に対する総合的かつ学際的な都市研究の領域を領導してきました。教育の基本方針も「都市・大阪を背景とした市民の大学という理念に立脚」するとしています。

本学の建学精神を基礎とする都市研究プラザ（以下、URP）は、グローバルCOE「文化創造と社会的包摂に向けた都市の再構築」（2007年度～2011年度）を推進し、独自に築いた海外センター・海外オフィスを始めとする国際的な研究者コミュニティのネットワークとの協力の下、文化創造と社会的包摂、アートによる災害復興等、学際的かつ広範囲の分野に渡る研究実績を重ねてきました。これまでの国際的な地域連携型学知と実践知のプラットフォームによる研究活動の蓄積によって育まれた、国内外の包摂型現場ネットワーク、幅広い域外・越境ネットワークの活用による共同研究活動を最大限活かすべく、2014年度により「共同利用・共同研究拠点」として認定されています。

本事業では、これまで蓄積してきた研究や学術資源を、さらに地域や一般社会、かつ連携研究機関と共有・協力していくプロセスを重視し、各連携研究機関が積み上げてきた都市研究における先端的取り組みをスケールアップしていくための連携型拠点として整備を図っていきます。これらの取り組みを通じ、世界及びアジアの都市をフィールドに据え、文化創造と社会包摂に資する先端的都市論を構築する共同研究と研究拠点の形成を行う中で、

「21世紀型のレジリエント（復元力に富んだ）都市」のあるべき理念モデルと実践モデルを彫琢していくことが期待されています。



2021 年度公募型共同研究採択課題

代表者	研究テーマ
ヨハネス キーナー (埼玉大学)	フォーマルとインフォーマルの力学から都市コモンズを問い直す—ヨーロッパと東アジアの生活困窮者支援の現場から
網中 孝幸 (包摂都市ネットワーク・ジャパン)	東アジアインクルーシブ都市ネットワークの構築に向けた都市間の経験交流
住吉 輝彌 (社会福祉法人あさか会)	地域共同のまちづくりによる社会的不利地域の再生に向けたアクションリサーチ
荒木 一視 (立命館大学)	紀伊半島における開発、災害の地域誌と地域の福利増進のための実践的研究
コロナトウスキ・ヒュerald (九州大学)	外国人労働者の自立生活を支える社会的連帯ネットワーク—コミュニティハブ概念を中心に
西田 正宏 (大阪府立大学)	上方・大阪都市文化の研究拠点形成—大学アーカイブの整備と発信

■著者紹介（執筆順）

コロナトウスキ ヒェラルド 九州大学 大学院比較社会文化研究

陸 麗君 福岡県立大学 人間社会学部

坂井 晴香 福岡県立大学 人間社会学部

吉川 英美香 福岡県立大学 人間社会学部

水内俊雄 大阪市立大学 大学院文学研究科

水野 阿修羅 日本寄せ場学会

寺谷 裕紀 大阪市立大学 大学院文学研究科（院）

朱 澤川 大阪市立大学 大学院文学研究科（院）

梶谷 未来 九州大学 大学院地球社会統合科学府（院）

堀 美幸 JICA 九州

垣田 裕介 大阪市立大学 大学院生活科学研究科

URP 先端的都市研究シリーズ 33

外国人・寮付き派遣労働者の地域生活を支える社会的インフラ

ーコミュニティハブ概念の構築

2022年3月15日 初版第1刷発行

編者 コルナトウスキ ヒェラルド・陸 麗君

発行者 大阪市立大学都市研究プラザ

〒558-8585

大阪市住吉区杉本 3-3-138

電話 06(6605)2071 FAX 06(6605)2069

ISBN 978-4-904010-48-8

©2022 Kornatowoski Geerhardt & Lu Lijun

Printed in Japan